

Arbeiten um jeden Preis? – Präsentismus am Arbeitsplatz



Building Competence. Crossing Borders.

Kurt Pärli

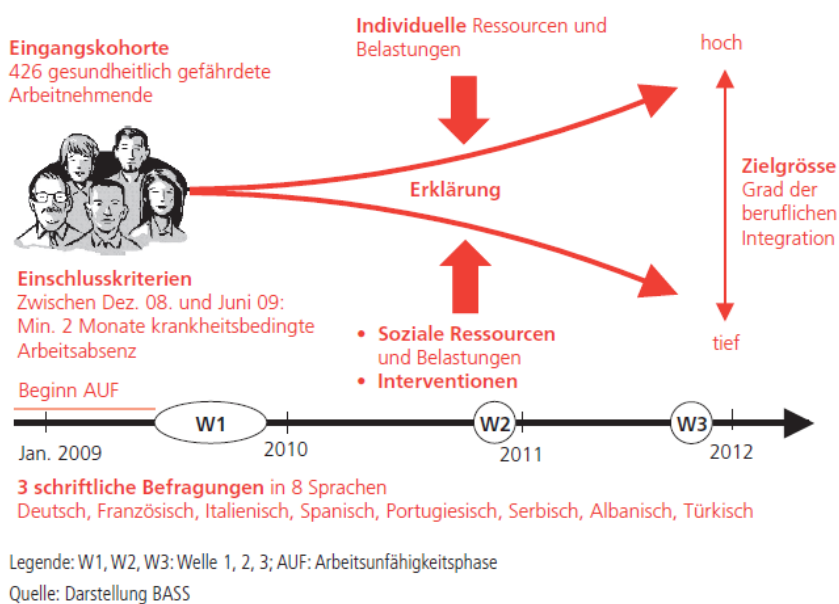
Präsentismus - Arbeit trotz Krankheit Krank? Keine Zeit....



Einleitung – «Entdeckung» des Phänomens «Präsentismus»

SNF-Studie «Berufliche Wiedereingliederung»

Forschungsdesign



G1 Die Studie: Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit - eine mikrosoziologische Untersuchung zur Rolle des Rechts und des sozialen Umfelds

Zentrum für Sozialrecht ZHAW / Büro Bass, 2009-2012

SNF-Studie «Berufliche Wiedereingliederung»

Wichtigste Ergebnisse

Integration

- Rund ein Drittel nicht mehr Erwerbstätig (11% Rente, 28% Stellensuche, 5% andere Gründe, zwei Drittel sind noch erwerbstätig (43% beim gleichen Arbeitgeber, 24% haben einen neuen Arbeitgeber)

Rolle Arbeitgeber

- Betriebliches Gesundheitsmanagement erhöht Chance für Stellenerhalt

Rolle Invalidenversicherung

- Knapp 60% mit Invalidenversicherung in Kontakt
- Kontakt meist über FE, durchschnittlich 6 Monate nach AUF

Rolle personale und soziale Ressourcen

- Psychische Belastung wirkt sich erschwerend auf Stellenerhalt aus
- Intrinsische Arbeitsmotivation erhöht die Chance auf Wiedereinstieg

Bedeutung Versicherungs- und Kündigungsschutz

- Einfluss nicht eindeutig (keine klaren Hinweise auf «Moral hazard»)
- Längere Betriebszugehörigkeit wirkt sich positiv auf Stellenerhalt aus

SNF-Studie «Berufliche Wiedereingliederung»

Wie können Sie sich über die Ergebnisse informieren?

- Projektwebseite: <http://www.project.zhaw.ch/de/management/berufliche-wiedereingliederung/das-projekt.html>
- Publikation «Wege zurück in die Arbeitswelt» (in der Tagungsmappe)
- **Arbeit und Krankheit** - Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit – Eine mikrosoziologische Untersuchung zur Rolle des Rechts und des sozialen Umfelds
Reihe "Sozialrecht", Band 2-2013
Enthält eine umfassende rechtliche Analyse des Verlaufs einer Arbeitsunfähigkeit bis zur Invalidität (Arbeitsrecht, Sozial- und Privatversicherungsrecht, Behandlung des Unfalls wie der Krankheit)
(Flyer zur Publikation in der Tagesmappe)

Inhaltsübersicht

Teil I: Einleitung

1. Entdeckung der Thematik im Rahmen SNF-Studie «Berufliche Wiedereingliederung»
2. Vom Absentismus zum Präsentismus

Teil II: Begriff, Fakten, Hintergründe

1. Definition
2. Verbreitung
3. Gründe und Einflussfaktoren
4. Folgen

Teil III: Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

1. Relevante Normen
2. Kündigungsschutz
3. Fürsorgepflicht / Persönlichkeitsschutz
4. Treuepflicht und Weisungsrecht
5. Lohn(fort)zahlungspflicht

Teil IV: Schlussfolgerungen

I) Einleitung

2. Vom Absentismus zum Präsentismus

Absentismus-Diskurs

- Gründe
 - Anreize zu motivationsbedingte Absenzen (Versicherungsleistungen)
 - Gefälligkeitszeugnisse durch Hausärzte
 - Arbeitsbedingungen, Betriebsklima
- Verbreitung
 - Erhebliches Ausmass
 - Folgen für die Sozialwerke, namentlich Invalidenversicherung
- Wissenschaftliche Bearbeitung
 - «Absentismus: Der Mißbrauch der Entgeltfortzahlung als Folge motivationsbedingter Abwesenheitszeiten im Betrieb» (Eckert-Schwegler, 1996)
 - «Das Erschleichen von Lohnfortzahlung unter Berufung auf Krankheit» (Schönenberger, 2001)
 - Moral Hazard und die Versicherungsfälle unklarer Kausalität, unter besonderer Berücksichtigung der psychogenen Störungen nach Unfällen sowie des sog. "Schleudertraumas" (Erwin Murer, 2006)

I) Einleitung

2. Vom Absentismus zum Präsentismus



Absenteismus Die Kunst des Krankfeierns.

Ins Deutsche übersetzt nach der italienischen Originalausgabe *Manuale dell' Assenteista* (1978)
Geheftete Broschüre mit 96 Seiten, DIN A5, Digitaldruck (inwendig 2-Farbendruck: schwarz-rot)

Absentismus (Assenteismo), von ital. assente- abwesend, assenza- Abwesenheit, essere assente – fehlen, versäumen: Krankfeiern, Blaumachen, sich so viel und so oft wie möglich arbeitsfreie Zeit auch und gerade dann zu verschaffen, wenn man gesund genug ist, diese Zeit für sich selbst nützlich oder lustvoll verwenden zu können; moderne Form der Sabotage und der Direkten Aktion der Arbeitenden im bewußten oder unbewußten Kampf gegen die Lohnarbeit.

I) Einleitung

2. Vom Absentismus zum Präsentismus

Auswirkungen der Absentismus- (und Missbrauchs)debatte:

- Härtere Gangart bei Arbeitgebern und Versicherern bei der Prüfung der Arbeitsunfähigkeit
- Verschärfung bei der Beurteilung der Zumutbarkeit von Eingliederungsmassnahmen bei der IV
- Überwindbarkeitsdoktrin
- Absenzenmanagement
- Früherkennung und Frühintervention
- (Gesundheitsmanagement)

Kampf gegen Absenzen – Therapie mit Nebenwirkungen, z.B. Präsentismus

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

1. Definition

Präsentismus im engeren Sinne:

Das Verhalten von Arbeitnehmenden, trotz Krankheit (oder Unfall) zu arbeiten, obwohl das Nichtarbeiten aufgrund des Gesundheitszustandes aus medizinischer Sicht angezeigt wäre, mit anderen Worten: Arbeit trotz Arbeitsunfähigkeit

Präsentismus i.w.S.:

Physisches Präsenz am Arbeitsplatz bei gleichzeitiger psychischer Abwesenheit aufgrund privater Probleme oder aus anderen Gründen

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

2. Verbreitung

Studien zeigen: 40% bis 50% der Befragten an, mindestens 2x pro Jahr trotz Krankheit gearbeitet zu haben

SNF-Studie «Arbeit und Krankheit» (2012)

Wie oft gehen/gingen Sie trotz gesundheitlicher Beschwerden zur Arbeit?

w2B58

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nie	21	4.7	4.8	4.8
	selten	61	13.7	14.1	18.9
	ab und zu	128	28.8	29.5	48.4
	regelmässig	224	50.5	51.6	100.0
	Gesamt	434	97.7	100.0	
Fehlend	System	10	2.3		
Gesamt		444	100.0		

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

2. Verbreitung

Aus: Reaktion auf die ARV-Publikation «Präsentismus»

Meine berufliche Erfahrung zeigt: „Arbeiten trotz Krankheit/Krankschreibung“ ist gängige Praxis. Sie ist keine Ausnahme.

In aller Regel ist sich der Arbeitgeber/der Vorgesetzte darüber voll im Klaren. Er agiert aber nicht. Im Gegenteil: Die Erwartungshaltung der Führungskräfte geht heute klar in Richtung: Arbeiten – von zu Hause aus – auch dann, wenn man krank ist, auch dann wenn der Mitarbeitende vom Arzt krankgeschrieben ist. Der Computer und schnelle Internetverbindungen vom (Gross)-Unternehmen ins private Heim machen dies möglich. Gesetzlich, arbeitsrechtlich betrachtet ist diese Unsitte ohnehin nicht nennenswert. Dies ist wahrscheinlich mit ein Grund, warum HR-Abteilungen beide Augen zuhalten, obwohl sie den Alltag kennen.

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

3. Gründe und Einflussfaktoren

Gründe

- Aus wissenschaftlichen Untersuchungen
 - Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes
 - Rücksicht auf ArbeitskollegInnen
 - Fehlende Regelung der Stellvertretung
 - Zu viel Arbeit/Zu viel Stress/Leistungsdruck

Alltagsbeobachtungen & Rückmeldungen auf den ARV-Präsentismusbeitrag (nächste Folie)

.

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

3. Gründe und Einflussfaktoren

Aus: Reaktion auf die ARV-Publikation «Präsentismus»

Meine Erfahrung zeigt, nicht der Arbeitnehmende ist es, der sich für unabkömmlich hält. (Ausnahmen mag es geben). Es sind vor allem die vom Unternehmen verantworteten Rahmenbedingungen (u.a. keine effiziente Stellvertreterregelung) die Arbeitnehmende in die auswegslose Situation bringen, des zwar „Nein sagen“ wollen aber nicht mehr können.

Dies auch unter dem Aspekt, dass der Arbeitgeber/Vorgesetzte oft unüberlegt schnell die Diagnose eines sinkenden Commitment beim Mitarbeiter ausmacht, wenn dieser nicht bereit ist, trotz Krankheit/Krankschreibung von zu Hause aus zu arbeiten, wo er dafür doch die IT-Infrastruktur vom Unternehmen gestellt bekommt

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

3. Gründe und Einflussfaktoren

- Gesundheitszustand
- Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung
- Branche (Bildung, Pflege, Wohlfahrt)
- Gesundheitsmanagement
- Neuere Arbeitsorganisationsformen (Management by objectives)

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

3. Gründe und Einflussfaktoren

Aus: Reaktion auf die ARV-Publikation «Präsentismus»

(...) Auch schildern Sie, dass Mitarbeiter, die - über Ziele geführt - mehr oder weniger selbstverantwortlich arbeiten, besonders betroffen sind. Was Sie nicht schreiben: Diese Gruppe macht heute in vielen Betrieben die Mehrheit aus.

Das Phänomen „Arbeit trotz Krankheit“ wird zusätzlich durch die moderne Bürotechnik getragen, die das Arbeiten von überall ermöglicht, so auch während ärztlich verordneten Krankschreibungen von zu Hause aus. Dies mag eine weitere Erklärung für das akute Problem sein. Eine Rechtfertigung für das Ausblenden von Arbeitgeberpflichten ist es nicht.

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

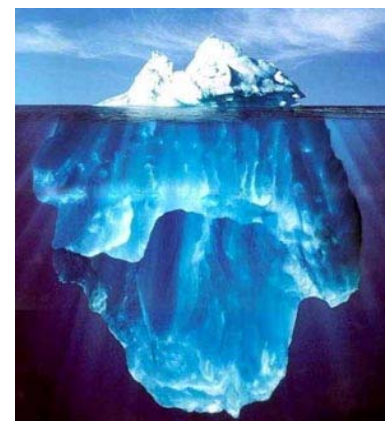
4. Gesundheitliche Folgen

- Chronifizierung, Verschlimmerung, Verschleppung
- Wahrscheinlichkeit, später länger krankheitsbedingt abwesend zu sein steigt
- Bei gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden, welche sich in 3 Jahren nie krank gemeldet haben, wurde festgestellt, dass das Risiko eines koronaren Herzproblems zwei Mal höher ist als bei gesundheitlich ähnlich Beeinträchtigten mit moderaten Krankheitstagen

II) Begriff, Fakten, Hintergründe

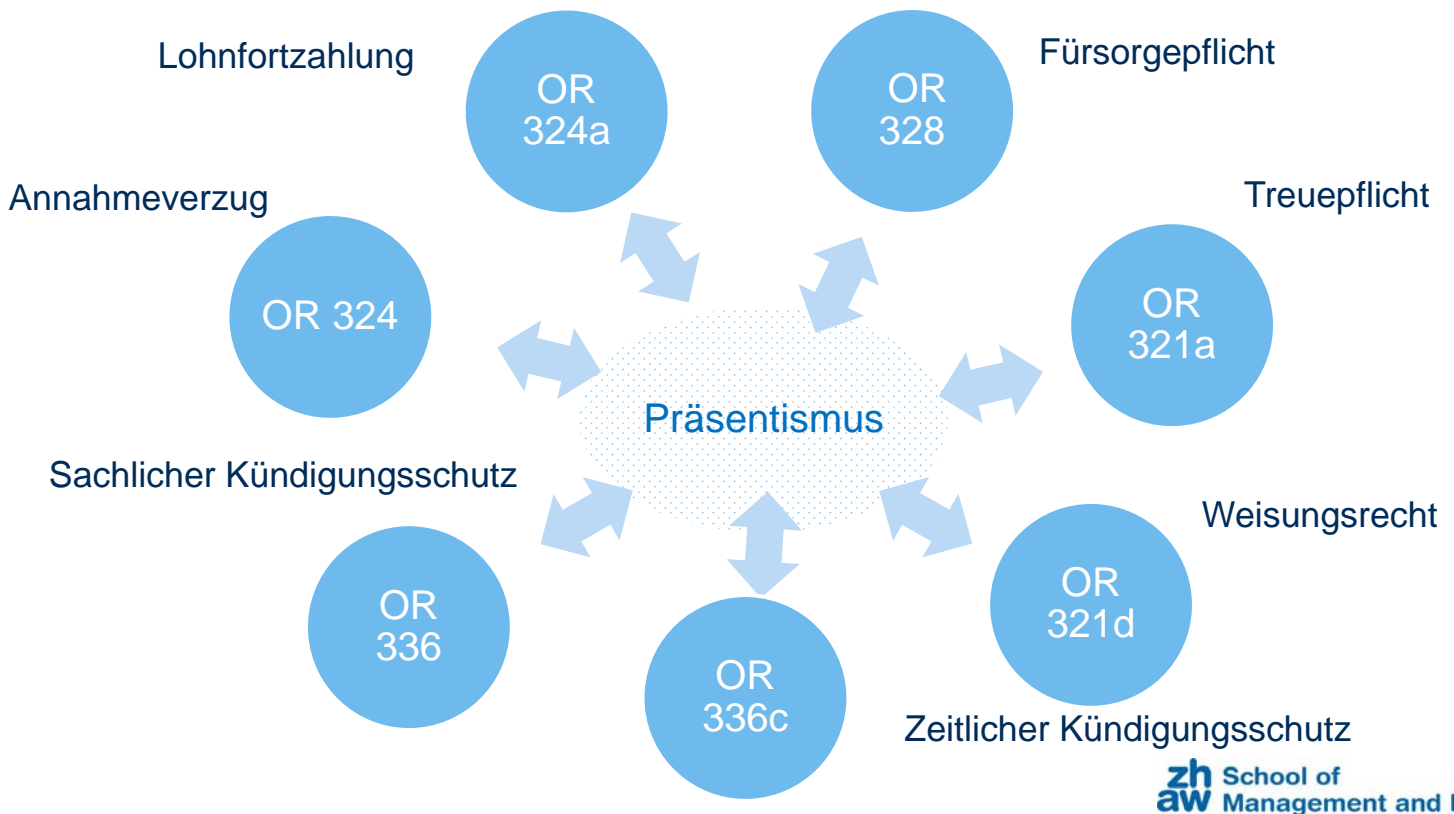
4. Finanzielle Folgen

- Produktivitätsverlust durch Gesundheitsbeeinträchtigung
- 2/3 der Kosten, welche Unternehmen durch Krankheit entstehen, werden durch Präsentismus verursacht
- Präsentismus kostet mehr als Absentismus



III: Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

1. Relevante Normen



Teil III: Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

2. Kündigungsschutz

Arbeitsleistung trotz
Arbeitsunfähigkeit
(AUF)

Zeitlicher Kündigungsschutz
(Art. 336c OR)

Lehre + Praxis: Schutz gilt
auch dann, wenn trotz AUF
gearbeitet wird

Sachlicher Kündigungsschutz
(Art. 336 OR)

Kündigung wegen Krankheit
ohne AUF missbräuchlich
AUF Folge unterlassener
Fürsorge, Kündigung
missbräuchlich

Teil III: Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

3. Fürsorgepflicht / Persönlichkeitsschutz

OR 328 Abs. 1 + 2
ArG 6 / ARV 3

- Schutz der AN vor Überlastung
- Schutz der gesunden AN vor Ansteckung (z.B. Grippenepidemie)
- Besonderer Schutz für gesundheitl. Angeschlagene AN

OR 19/20, ZGB 27 /
OR 328

- Bonus-Malus-Systeme bei Lohnausfallversicherung unzulässig (kann mich nicht vertraglich verpflichten, nicht krank zu werden, Urteil Kt.gericht Freiburg, JAR 2003, S. 235 ff.)
- «Anwesenheitsprämien» begünstigen Präsentismus, verstossen gegen Fürsorgepflicht
- Gratifikation/Bonus: Kürzung wegen AUF problematisch

Teil III: Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

3. Fürsorgepflicht / Persönlichkeitsschutz

Aktueller Fall:

Ein Arbeitnehmer wurde während der Probezeit vorübergehend krank und erhielt fristgemäss die Kündigung. Der Arbeitgeber bietet einen drei monatigen befristeten Arbeitsvertrag an, der die folgende Klausel enthält: Sofern in der Zeitspanne vom 1. Mai bis zum 31. Juli keine Arbeitsunfähigkeit auftritt, wird der befristete Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.

Rechtliche Beurteilung:

Bedingter Vertrag (OR 151, aufschiebende Bedingung).

Schranke solcher Bedingungen:

- Sittenwidrigkeit
- Recht der Persönlichkeit

Ergebnis: Vertrag ist teilnichtig, d.h., der Vertrag kommt ohne die nichtige Bestimmung (Bedingung) zustande

Teil III: Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

4. Treuepflicht und Weisungsrecht

Arbeitsleistung trotz Arbeitsunfähigkeit (AUF)

Treuepflicht AN, OR 321a

- Grundsätzlich keine Pflicht zur Niederlegung der Arbeit bei Krankheit, aber ...
- Pflicht zur Nichtarbeit bei tatsächlicher AUF
- Pflicht zur Vermeidung von Ansteckungen (z.B. zu Hause bleiben bei Grippe)

Weisungsrecht ArG, OR 321d

- Recht des ArG, AN zur Nichtarbeit zu verpflichten (Präsentismus verhindern)
- Recht des ArG, gestützt auf Gesundheitsschutzpflichten, von AN die Arbeitsleistung abzulehnen (BGE 126 III 75, nächste Folie)

Teil III: Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

4. Treuepflicht und Weisungsrecht

BGE 126 III 75: Einsatz einer im achten Monaten schwangeren Opernsängerin in der Rolle der Nedda in der Oper «I Pagliacci» von Ruggero Leoncavallo



Erw. 2e.: e) Es trifft zu, dass die Hauptberufungsklägerin ihre Arbeit dennoch hätte leisten wollen. Es wurde hingegen in einer für das Bundesgericht verbindlichen Weise festgestellt (Art. 63 Abs. 2 OG), dass sie nicht im Stande war, dies zu tun. Weil der Arbeitgeber auf die Gesundheit des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen hat (Art. 328 Abs. 1 OR) und er verpflichtet ist, die durch die Umstände gebotenen Massnahmen zu treffen, um dessen Leben, Gesundheit und persönliche Integrität zu schützen (Art. 328 Abs. 2 OR), kann einem Arbeitgeber kein Fehlverhalten vorgeworfen werden, wenn er dem Arbeitnehmer die von ihm angebotene Arbeitsleistung verweigert, weil dieser wegen Krankheit, Invalidität oder Schwangerschaft seine Leistung ohne Gefahr für sich selber nicht erbringen kann.

Teil III: Rechtswissenschaftliche Fragestellungen

5. Lohnfortzahlungspflicht

Annahmeverzug ArG, OR
324

Lohnfortzahlungspflicht ArG,
OR 324a/b

Ausgangslage:
AN bietet Arbeit an, ArG lehnt diese
mit Hinweis auf AUF ab

Nichtannahme objektiv nicht
gerechtfertigt, Arbeits-
fähigkeit (AF) vorhanden =
Lohnzahlungspflicht nach
OR 324

Nichtannahme gerechtfertigt =
Lohnzahlungspflicht nach OR
324a (sofern noch Kredit)

Wer muss AUF bzw. AF
beweisen?

Teil IV) Schlussfolgerungen

- Präsentismus ist gesundheitsschädigend und kostet
- Arbeitgeber/innen sind aufgrund der Fürsorgepflicht verpflichtet und gestützt auf das Weisungsrecht auch berechtigt, Arbeitnehmende bei vorliegender AUF an der Arbeit zu hindern
- Arbeitnehmer/innen haben gestützt auf ihre Treuepflicht auf Präsentismus zu verzichten, eine wegen AUF erteilte Weisung, nicht zu arbeiten, muss befolgt werden
- Arbeitgeber/innen müssen durch eine entsprechende Arbeitsorganisation dafür sorgen, dass Arbeitnehmer/innen bei AUF tatsächlich entlastet werden

Teil IV) Schlussfolgerungen

Aus: Reaktion auf die ARV-Publikation «Präsentismus»

Alle Burn-out-Fälle, stressbedingte Komplikationen, etc. mit denen ich mich berufsbedingt befasse, zeigen hier ein eindeutiges Bild. „Arbeiten trotz Krankheit/Krankschreibung“ ist in zu vielen Fällen ein Bestandteil des Problems. Es wäre deshalb höchst angebracht, dieses Thema mehr in die Öffentlichkeit – und wieso nicht – vor die Arbeitsgerichte zu bringen. Ich bin überzeugt: Bahnt sich das Thema seinen Weg in die Öffentlichkeit und wird hier das Bewusstsein geschärft, so würde sich die innerbetriebliche Situation langsam zu ändern beginnen. Ich bin überzeugt, die HR-Abteilungen unterstützen diesen Prozess.

(...)

*Wer weiss dass er weil er gesund ist
ein besserer Menschen ist
als die kranken Menschen um ihm herum
der ist krank*

(...)

*(Erich Fried, Krank, für David Cooper, in: Beunruhigungen,
Berlin, 1987)*

*Fragen? – Notieren Sie diese auf den farbigen
Blättern für die Schlussrunde vor dem
Mittagessen*

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!