

Nachtarbeit?
Schwangerschaft?

Eignung oder
Nichteignung?

Information
und Beratung?

Risiko-
beurteilung?

Krank-
schreibung?

ARBEITSUNFÄHIGKEIT ODER NICHTEIGNUNG AM ARBEITSPLATZ?

Leitfaden für Ärzte

1. Einleitung
s.5
2. Was versteht man unter Arbeitsunfähigkeit ?
s.9
3. Was versteht man unter Nichteignung ?
s.23
4. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen
Arbeitsunfähigkeit und Nichteignung
s.37
5. Allgemeine Empfehlungen und Erläuterungen
s.43
6. Beispiel der Nacharbeit
s.51
 1. Hintergrund
s.52
 2. Aufgaben der Beteiligten
s.53
 3. Szenarien und häufig gestellte Fragen
s.54
7. Beispiel einer schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerin
s.61
 1. Hintergrund
s.62
 2. Aufgaben der Beteiligten
s.66
 3. Szenarien und häufig gestellte Fragen
s.67
8. Schlussfolgerung
s.81
9. Weiterführende Informationen
s.85

Tabellen

1. Leistungen und Rechtsrahmen der Entschädigungen für Arbeitsunfähigkeit je nach Situation
s. 18
2. Dauer des Kündigungsschutzes bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit
s. 20
3. Zusammenfassung der Untersuchungen, infolge derer eine Eignungsverfügung ausgestellt wird
s. 28-30-32
4. Unterschiede zwischen Arbeitsunfähigkeit und Nichteignung (Nachtarbeit [NA] und Mutterschutzverordnung)
s. 40
5. Übersichtstafel des SECO (ArG, ArGV 1 und 3)
s. 64
6. Übersichtstafel des SECO (Mutterschutzverordnung)
s. 65

Abbildungen

1. Zusammenfassung der Aufgaben jedes Beteiligten im Rahmen der Betreuung von Nachtarbeitern
s. 53
2. Zusammenfassung der Aufgaben jedes Beteiligten im Rahmen der Mutterschutzverordnung
s. 65

[AB](#) Amtsblatt der Europäischen Union
[ArG](#) Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964, SR 822.11

[ArGV 1](#) Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000, SR 822.111

[ArGV 3](#) Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Gesundheitsschutz), SR 822.113

[ASA](#) Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit

[ATSG](#) Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000, SR 830.1

[AVB](#) Allgemeine Versicherungsbedingungen

[BFS](#) Bundesamt für Statistik

[BGer](#) Bundesgericht

[EOG](#) Bundesgesetz über den Erwerbssatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952, SR 834.1

[GG-VS](#) Walliser Gesundheitsgesetz vom 14. Februar 2008, SGS/Vs 800.01

[ICT VS](#) Kantonales Arbeitsinspektorat Wallis (Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse [DAA])

[IST](#) Institut universitaire romand de Santé au Travail

[IV](#) Invalidenversicherung

[KVG](#) Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994, SR 832.10

[KVV](#) Verordnung über die Krankenversicherung vom 27. Juni 1995, SR 832.102

[LSP-VD](#) Loi sur la santé publique vaudoise (Waadtländisches Gesetz über das öffentliche Gesundheitswesen) vom 29. Mai 1985, RSV 800.01 (nur in Französisch)

[MedBG](#) Bundesgesetz über die universitären Medizinalberufe (MedBG) vom 23. Juni 2006, SR 811.11

[NA](#) Nachtarbeit

[OR](#) Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil :

Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Obligationenrecht), SR 220

[RSV](#) Recueil systématique de la législation vaudoise (Systematische Gesetzessammlung des Kantons Waadt) (nur in Französisch)

[SGARM](#) Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin

[SGS/Vs](#) Systematische Gesetzessammlung der Republik und des Kantons Wallis

[SIM](#) Swiss Insurance Medicine

[SR](#) Systematische Sammlung des Bundesrechts

[StGB](#) Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0

[SUVA/CNA](#) Schweizerische Unfallversicherungsanstalt / Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

[UVG](#) Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981, SR 832.20

[VTE](#) Verordnung des UVEK über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen vom 27. November 2009, SR 742.141.21

[VUV](#) Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten vom 19. Dezember 1983, SR 832.30

[VVG](#) Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag vom 2. April 1908, SR 221.229.1

[VZV](#) Verordnung über die Zulassung von Personen und Fahrzeugen zum Strassenverkehr vom 27. Oktober 1976, SR 741.51

1

Einleitung

Die Ausstellung eines ärztlichen Zeugnisses wegen Arbeitsunfähigkeit aus medizinischen Gründen oder wegen Nichteignung eines Arbeitnehmers ist für den Arzt keine unbedeutende Handlung. Sie beinhaltet rechtliche, technische, aber auch wirtschaftliche Aspekte. Der Arzt muss sich auf objektivierbare medizinische Feststellungen stützen. Das Arztzeugnis ist ein rechtliches Dokument, für welches der Arzt haftbar ist. Er kann dazu angehalten werden, seine Untersuchung und seine Entscheidung im Falle einer Anfechtung u. a. vor einem Vertrauensarzt oder vor einem Gericht zu verteidigen. Die Bescheinigung durch ein ärztliches Zeugnis eines Sachverhalts, der nicht der Wahrheit entspricht, stellt einen Betrug dar, der durch Artikel 318 des Strafgesetzbuchs (StGB) bestraft wird^[1], auch wenn es sich lediglich um eine Fahrlässigkeit des Arztes handelt^[2]. Zusätzlich kann ein Disziplinarverfahren von der zuständigen kantonalen Aufsichtsbehörde gegen den Arzt eingeleitet werden.

Einige Arbeitgeber stellen ärztliche Zeugnisse in Frage, die nicht klar formuliert sind oder über ihr Ziel hinausgehen, das Vorliegen eines Gesundheitsschadens zu bescheinigen und eine Arbeitsunfähigkeit vorzuschlagen. Angesichts der wirtschaftlichen und organisatorischen Auswirkungen des Dokuments ist diese Infragestellung verständlich, insbesondere für zeitlich unbefristete Arbeitsunfähigkeitszeugnisse.

Für die schweizerische Wirtschaft belaufen sich die kumulierten Kosten von kurzzeitigen Arbeitsunfähigkeiten (zwei bis drei Tage) auf mehr als eine Milliarde Franken jährlich^[3]. Zudem hat ein Patient, der von seinem Arbeitsumfeld ausgeschlossen wird, geringere Chancen, sich nach seiner Krankheit wieder erfolgreich einzugliedern. Es ist daher unbedingt erforderlich, die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit richtig zu beurteilen bzw. neu einzuschätzen.

[1] [Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0.](#)

[2] Laut Art. 318 Abs.1 StGB werden Ärzte, die vorsätzlich gehandelt haben, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Art. 318 Abs. 2 StGB sieht zudem vor, dass die Strafe eine Busse ist, wenn der Täter fahrlässig gehandelt hat. Bezüglich fahrlässig ausgestellter ärztlicher Zeugnisse vgl. z. B. [BGer, Urteil 6B_152/2007](#) vom 13. Mai 2008, Kap. 3.3.3: „Die Anwendung von Art. 318 Abs. 2 StGB setzt voraus [...], dass die Fahrlässigkeit des Täters sich auf den unwahren Charakter des Inhalts des ärztlichen Zeugnisses bezieht. Der Irrtum des Täters allein im Zweck dieses Zeugnisses reicht nicht aus.“ (Übersetzung des franz. Originaltextes)

[3] De Kalbermatten Jean-Pierre, Gmür Robert. Le médecin face à l'incapacité de travail, Schweizerische Ärztezeitung (SÄZ), Nr. 16-1990, S. 639-641.

Es gibt spezielle Situationen, in denen der Arzt eine Nichteignungsverfügung für eine Tätigkeit oder einen Arbeitsplatz anstelle eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses ausstellen muss. Die irrtümliche Verwendung des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses aus medizinischen Gründen in Situationen, in denen es üblich ist, eine Nichteignungsverfügung auszustellen, gefährdet den von den gesetzlichen Vorschriften verfolgten Zweck, und insbesondere ihre Anreizwirkung zur Entwicklung von Vorbeugungsstrategien am Arbeitsplatz. Dies führt auch zu einer Verlagerung der Kosten für den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter, für den die Unternehmen verantwortlich sind, auf die Sozial- und Privatversicherungen.

Aufgrund der obigen Ausführungen können Ärzte auf Schwierigkeiten stossen und sich angesichts bestimmter Situationen und der zu treffenden Entscheidungen hilflos fühlen.

Vor diesem Hintergrund hat die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (DAA) des Kantons Wallis das Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST) damit beauftragt, einen Leitfaden für Ärzte zu erstellen, die von diesen Fragen betroffen sind, insbesondere Allgemeinärzte und Internisten, Fachärzte für Gynäkologie und Geburtshilfe, Arbeitsmediziner, Partnerärzte für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Vertrauensärzte.

Ziel dieses Dokuments ist es, auf einfache und pragmatische Weise die Begriffe Eignung oder Nichteignung für eine bestimmte Tätigkeit oder einen bestimmten Arbeitsplatz anhand des Beispiels von Nachtarbeitern und von schwangeren Arbeitnehmerinnen zu erklären und diese von dem Begriff der Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden. Der Leitfaden richtet sich an Ärzte, die befugt sind, Arbeitsunfähigkeitszeugnisse sowie Nichteignungs- und Eignungsverfügungen auszustellen.

Er nennt die Best-Practice-Regeln und die zu vermeidenden Fehler bei der Ausstellung solcher ärztlichen Zeugnisse und weist auf die – insbesondere gesellschaftlichen und rechtlichen – Folgen einer Nichteinhaltung des geltenden rechtlichen Systems hin. Die Theorie wird anhand von kurzen Praxisfällen sowie Fragen und Antworten veranschaulicht. Infokästen und Diagramme am Anfang der Kapitel fassen die wichtigsten Punkte auf einen Blick zusammen. Links zu verschiedenen medizinischen oder juristischen Artikeln sowie zu den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wurden systematisch eingefügt, um es den Lesern zu ermöglichen, die im Internet direkt zugänglichen Dokumente abzurufen^[4].

Dieser Leitfaden ist das Ergebnis der Arbeit einer interdisziplinären Steuergruppe aus zwei Juristen und zwei Arbeitsmedizinerinnen, die die einschlägige Literatur und Rechtstexte ausgewertet, Fragen von Ärzten zu dieser Thematik gesondert betrachtet und interessierte Partner identifiziert hat. Eine Lesergruppe, bestehend aus drei Fachärzten für Gynäkologie und Geburtshilfe, vier Arbeitsmedizinerinnen, vier Allgemeinärzten, vier Vertrauensärzten, einem Kantonsarzt, zwei Arbeitsinspektoren, drei Juristen sowie einer Kommunikationsfachfrau, hat diesen Leitfaden geprüft.

Im Rahmen dieses Leitfadens hat die verwendete männliche Form eine allgemeine und nicht ausschliessliche Bedeutung. Sie wendet sich daher sowohl an Frauen als auch an Männer.

[4] Das PDF-Dokument dieses Leitfadens ist auf den Websites des [ICTVS](#) und des [ISJ](#) verfügbar.

2

Was versteht
man unter
Arbeitsunfähigkeit ?

Das Wichtigste in Kürze

- ✔ Die Arbeitsunfähigkeit wird definiert als ein durch eine Beeinträchtigung der Gesundheit bedingter, vollständiger oder teilweiser Verlust der Fähigkeit des Arbeitnehmers, eine für ihn zumutbare Arbeit zu leisten.
- ✔ Die Arbeitsunfähigkeit wird von einem Arzt bescheinigt, der deren Ursache (Krankheit oder Unfall), den Grad (vollständige oder teilweise Arbeitsunfähigkeit) und die voraussichtliche Dauer angeben muss. Der Arzt muss sich allein auf seine Feststellungen zum Zeitpunkt der Bescheinigung stützen, was voraussetzt, dass der Patient von einem Arzt untersucht wird.
- ✔ Die Angaben im Zeugnis können vom Arbeitgeber oder vom Versicherer in Frage gestellt werden.
- ✔ In Ausnahmefällen kann der Arzt ein ärztliches Zeugnis ausstellen:
 - × im Nachhinein (nach höchstens 3 bis 4 Tagen Abwesenheit), unter Angabe des genauen Datums, an dem das Dokument ausgestellt wurde. Das ärztliche Zeugnis darf auf keinen Fall rückdatiert werden, da dies eine Urkundenfälschung darstellen würde.
 - × auf telefonische Anfrage und für einen kurzen Zeitraum – vorausgesetzt, dass der Arzt den Gesundheitszustand des Gesuchstellers kennt. Für eine Verlängerung ist ein Arztbesuch des Patienten erforderlich.

☑ **Die Arbeitsunfähigkeit berechtigt :**

- × **zur Zahlung des Lohns durch den Arbeitgeber (während einer Dauer, die je nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und dem Firmensitz variiert), oder zur Gewährung eines Taggelds durch die vom Arbeitgeber abgeschlossene kollektive Krankentaggeldversicherung;**
- × **zu einer variablen Schutzfrist, deren Dauer je nach der Betriebszugehörigkeit festgelegt wird. Diese Schutzfrist besteht jedoch nicht während der Probezeit. Nach Ablauf dieser Frist kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen, auch wenn der Arbeitnehmer noch arbeitsunfähig ist.**

Die Arbeitsunfähigkeit wird in Art. 6 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) definiert^[5]. Sie bezeichnet im allgemeinen Sprachgebrauch den vollständigen oder teilweisen Verlust der Fähigkeit – und nicht des Interesses, der Begabung oder des Willens – des Arbeitnehmers, eine für ihn zumutbare Arbeit zu leisten, aufgrund einer Beeinträchtigung seiner körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit. Ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis dient dazu, die Abwesenheit oder die sinkende Produktivität eines Mitarbeiters zu begründen, der andernfalls die Arbeitsstelle verlassen^[6] könnte. Sie öffnet ebenfalls den Weg zu einem Schutz vor Kündigung zur Unzeit^[7] und zur Einleitung von Versicherungsverfahren, z. B. bei der Invalidenversicherung (IV). Sie ist auch für den Arbeitgeber von Nutzen, da sie es ihm insbesondere ermöglicht, u. a. Leistungen der Krankentaggeldversicherung^[8] beziehen zu können, um den Lohn des wegen Krankheit abwesenden Mitarbeiters zu bezahlen und den ent-

gangenen Gewinn teilweise auszugleichen. Zugleich ermöglicht sie es ihm, sich entsprechend zu organisieren, um die Abwesenheit auszugleichen.

WER STELLT DIE ARBEITSUNFÄHIGKEIT FEST ?

Der Arzt, der den Arbeitnehmer untersucht, bescheinigt durch ein ärztliches Zeugnis die Arbeitsunfähigkeit. Der Arzt muss die Ursache der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall), deren Grad (vollständige oder teilweise Arbeitsunfähigkeit, immer im Verhältnis zur Arbeitszeit des Mitarbeiters) sowie deren voraussichtliche Dauer angeben.

Demnach bestimmt der Arzt das Vorliegen oder Nichtvorliegen der Indikation für eine Arbeitsunfähigkeit, wobei er sich ausschliesslich auf seine objektiven medizinischen Feststellungen stützt^[9], und bescheinigt diese. Es wird zwar von der Richtigkeit des gemäss den Grundregeln ausgestellten ärztlichen Zeugnisses ausgegangen, aber dieses hat

[5] [Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 \(ATSG\), SR 830.1.](#)

[6] Artikel 337d OR: Ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle. Vgl. die Information des SECO über die fristlose Kündigung.

[7] Art. 336c Abs. 1 Bst. b OR untersagt die Kündigung, „während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist“.

[8] Art. 19 Abs. 2 ATSG: „Taggelder und ähnliche Entschädigungen kommen in dem Ausmass dem Arbeitgeber zu, als er der versicherten Person trotz der Taggeldberechtigung Lohn zahlt.“

[9] Arbeitsunfähigkeit, [Leitlinie zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Unfall und bei Krankheit](#), von Swiss Insurance Medicine (SIM), Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz; Vierte, überarbeitete Auflage; Februar 2013.

keinen absoluten Beweiswert. Es kann Gegenstand von Kontrollen (ärztliche Untersuchung, Gutachten) auf Ersuchen des Arbeitgebers sein, wenn objektive Gründe ihn dazu veranlassen, am Wahrheitsgehalt der Arbeitsunfähigkeit zu zweifeln. Der Versicherer verfügt über dasselbe Recht und wird in der Regel über seinen Vertrauensarzt tätig. Es ist dann Sache des Anfechtenden, die Unrichtigkeit des ärztlichen Zeugnisses nachzuweisen^[10].

Einige besondere Situationen^[11] :

Der Arbeitgeber ist zwar theoretisch berechtigt, zu verlangen, dass seine arbeitsunfähigen Arbeitnehmer ihm sofort ein ärztliches Zeugnis vorlegen, doch er verlangt dieses in der Regel erst nach dem dritten Abwesenheitstag. Es kann daher vorkommen, dass der Arzt nachträglich ein ärztliches Zeugnis ausstellen muss. Für diesen Fall wird manchmal zugestanden, dass der Arzt in der Lage

ist, je nach den Umständen und der fraglichen Erkrankung bis zu einem rückwirkenden Zeitraum von einigen Tagen über eine Arbeitsunfähigkeit zu entscheiden, insbesondere wenn es sich um seinen eigenen Patienten handelt. Die Begründung für die rückwirkende Ausstellung muss in dem ärztlichen Zeugnis angegeben oder auf eine andere Weise genannt werden. Das geschätzte Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit darf nur als ein wahrscheinliches Datum und nicht als ein bestimmtes Datum angegeben werden, ausser wenn es sich aus einem genau feststellbaren externen Ereignis ergibt; die Erklärungen des Arbeitnehmers sind diesbezüglich nicht ausreichend. Es ist klar, dass ein ärztliches Zeugnis keine medizinischen Informationen enthalten darf, ausser wenn ein Gesuch bei einem Vertrauensarzt oder einem Gericht vorliegt (Ausnahme vom Arztgeheimnis^[12]).

[10] BGer, Urteil 1C_64/2008 vom 14. April 2008, c. 3.4: Das Bundesgericht ist der Ansicht, dass zur Widerlegung eines ärztlichen Zeugnisses insbesondere berücksichtigt werden können: „das Verhalten des Arbeitnehmers (oft wird das Beispiel des Versicherten genannt, der ein Dach repariert, obwohl er wegen Schmerzen an einem Knie für arbeitsunfähig erklärt wurde) und die Umstände, infolge derer die Arbeitsunfähigkeit angegeben wurde (Verhinderung infolge einer Kündigung oder einer Weigerung, Ferien zum vom Arbeitnehmer gewünschten Zeitpunkt zu genehmigen; wiederholte Abwesenheiten; Vorlage von ärztlichen Zeugnissen, die von Bereitschaftsdiensten oder von Ärzten ausgestellt wurden, bei denen der Verdacht auf Gefälligkeitszeugnisse besteht; Vorlage von widersprüchlichen Attesten; Atteste, die nur die Klagen des Arbeitnehmers angeben oder die mehrere Monate nach Beginn der Symptome ausgestellt wurden)“. (Übersetzung des franz. Originaltextes)

[11] [Vaucher Alfred, Zollikofer Jürg \(Hrsg.\), Manual der Schweizerischen Gesellschaft der Vertrauens- und Versicherungsärzte: ein Handbuch der Versicherungsmedizin, 3. Auflage](#)

[12] Art. 321 StGB: Berufsgeheimnis und Arztgeheimnis, und Art. 398 Abs. 2 OR: Das Auftragsverhältnis zwischen dem Arzt und seinem Patienten setzt die Treuepflicht des Arztes und die Pflicht des Arztes zur Wahrung des Arztgeheimnisses voraus.

Gemäss der Standesordnung (Art. 34) und den Empfehlungen der FMH^[13] und der SIM^[3] muss das ärztliche Zeugnis Folgendes angeben:

- × das genaue Ausstellungsdatum;
- × das Datum der 1. Untersuchung oder der 1. Behandlung;
- × das Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit.

Bei der Ausstellung eines ärztlichen Zeugnisses wird grosse Vorsicht empfohlen, insbesondere wenn ein gekündigter Arbeitnehmer seinen behandelnden Arzt bittet, ihm zu bescheinigen, dass er vor der Ankündigung seiner Entlassung an gesundheitlichen Störungen litt^[11]. An dieser Stelle wird daran erinnert, dass ein rückdatiertes ärztliches Zeugnis eine Urkundenfälschung darstellt^[1]. Bei Bedarf ist es jedoch erlaubt, an einem gegenwärtigen Datum Sachverhalte zu bescheinigen, die sich auf einen vergangenen Zeitraum erstrecken.

Ärztliches Zeugnis, das auf telefonische Anfrage ausgestellt wird

Einige Patienten bitten ihren behandelnden Arzt telefonisch um ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, oder sie wenden sich an seinen Vertreter, falls dieser abwesend ist, oder sogar an einen Arzt, den sie nicht kennen. In diesen Situationen empfiehlt die FMH grösste Vorsicht^[13] – auch dann, wenn der Patient glaubwürdige Gründe angibt, warum er nicht zu einer Untersuchung kommen konnte.

Falls sich die Anfrage an den behandelnden Arzt richtet, ist dieser im Allgemeinen in der Lage, eine Entscheidung zu treffen und ein ärztliches Zeugnis auszustellen, insbesondere wenn die Anfrage im Laufe einer Behandlung gestellt wird. Dies ist dagegen nicht der Fall, wenn der Arzt von einem Patienten darum gebeten wird, den er nicht kennt oder den er schon lange nicht mehr gesehen hat. Die letztgenannte Praxis ist allerdings laut Standesordnung der FMH verboten (vgl. Art. 7)^[13]; **ein unter diesen Umständen ausgestelltes ärztliches Zeugnis gilt als Gefälligkeitszeugnis. Es wäre vernünftig, dass diese Zeugnisse für einen kurzen Zeitraum gelten und ihre Verlängerung einer ärztlichen Untersuchung in Gegenwart des Patienten unterliegt.**

[13] Standesordnung der FMH, genehmigt am 12. Dezember 1996, Revision vom 28. April 2016.

WER BEZAHLT DIE UNTERSUCHUNG, NACH DER EINE ARBEITSUNFÄHIGKEIT BESCHEINIGT WIRD ?

Wenn der Arbeitnehmer krank ist, werden die Kosten von seiner obligatorischen Krankenversicherung übernommen (KVG)^[14]; der Arbeitnehmer muss jedoch die Franchise und den Selbstbehalt bezahlen (vgl. Art. 64 KVG).

Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen Unfall zurückzuführen ist, werden die Kosten der Untersuchung von der Unfallversicherung getragen (UVG)^[15]. Wenn es sich um einen Nichtberufsunfall handelt und der Arbeitnehmer weniger als acht Stunden pro Woche beschäftigt ist, ist es Sache der Krankenversicherung, die Kosten der Untersuchung zu übernehmen, mit Übernahme derselben Leistungen wie bei einer Krankheit (vgl. Art. 1a Abs. 2 Bst. b, Art. 8 und Art. 28 KVG, Art. 8 Abs. 2 UVG).

WANN UND WIE WIRD DIE ARBEITSUNFÄHIGKEIT ENTSCHÄDIGT ?

Um zu einer Entschädigung zu berechtigen, muss die Arbeitsunfähigkeit ärztlich bestätigt werden (ärztliches Zeugnis). Der Arbeitgeber ist berechtigt, von seinen Mitarbeitern ab dem ersten Abwesenheitstag ein ärztliches Zeugnis zu verlangen. In der Praxis jedoch sehen Einzelarbeitsverträge, Gesamtarbeitsverträge und diverse Betriebsordnungen im Allgemeinen vor, dass ein ärztliches Zeugnis nur vorgelegt werden muss, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert ^{[16] [17]}.

[14] [Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 \(KVG\), SR 832.10.](#)

[15] [Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 \(UVG\), SR 832.20.](#)

[16] [Hauser Patrick, Recht im Alltag : Das Arztzeugnis, Schweizer Bauwirtschaft Nr. 6-2006, S. 51.](#)

[17] Longchamp Guy, Commentaire de l'art. 324a CO, in: Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (Hrsg.), [Commentaire du contrat de travail, Stämpfli, Bern 2013, Nr. 49 zu Art. 324a OR, S. 223.](#)

Die Arbeitsunfähigkeit berechtigt entweder zur Zahlung des Lohns durch den Arbeitgeber oder zur Zahlung von Taggeldern durch die Krankentaggeldversicherung, die vom Arbeitgeber zugunsten seiner Arbeitnehmer abgeschlossen wurde.

× Gemäss Art. 324a des Obligationenrechts (OR)^[18] ist der Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, zum Beispiel aus Gründen, die in seiner Person liegen (Krankheit, einschliesslich Schwangerschaftskomplikationen, Unfall usw.), dazu verpflichtet, ihm während einer beschränkten Zeit seinen vollen Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Im 1. Dienstjahr wird der volle Lohn während maximal 3 Wochen entrichtet^[19]. Danach ist die Dauer des Entschädigungszeitraums länger, je nach der Zahl der Dienstjahre

des Arbeitnehmers sowie dem Kanton des Firmensitzes (Richtwerte werden von der Berner, Basler und Zürcher Skala^[20] festgelegt; die Berner Skala wird in den Westschweizer Kantonen angewandt).

× Jedes Dienstjahr berechtigt zu einer neuen Gutschrift eines Lohnanspruchs.

× Um sich von der gesetzlichen Verpflichtung zur Entrichtung des Lohns gemäss Art. 324a OR zu befreien, kann der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die seinen Arbeitnehmern einen gleichwertigen Schutz garantiert (vgl. Art. 324a Abs. 4 OR). Es handelt sich dabei um eine Kollektivversicherung, die entweder vom Bundesgesetz über die Krankenversicherung (Freiwillige Taggeldversicherung im Sinne von Art. 67-77 KVG) oder vom Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag^[21] (Privatversicherung im Sinne des VVG)

[18] [Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches \(Fünfter Teil: Obligationenrecht\) vom 30. März 1911 \(OR\), SR 220.](#)

[19] Das Dienstjahr beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt. Dieser Begriff ist nicht zu verwechseln mit dem Kalenderjahr, das vom 1. Januar bis 31. Dezember dauert.

[20] [Anspruch auf vollen Lohn im Krankheitsfall gemäss den verschiedenen Skalen](#)

[21] Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag vom 2. April 1908 (VVG), SR 221.229.1.

geregelt wird. Um den Grundsatz der Gleichwertigkeit^[22] einzuhalten, müssen die Leistungen der Kollektivversicherung mindestens 80 % des Lohns abdecken und während 720 Tagen in einem Zeitraum von 900 Tagen gezahlt werden. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber generell den Lohn seines Mitarbeiters (bis zu einer Höhe von 80 % oder 100 % je nach Bestehen eines Gesamtarbeitsvertrags, Normalarbeitsvertrags oder sonstigen Vertrags), und die kollektive Krankentaggeldversicherung zahlt direkt an den Arbeitgeber^[23]. Zudem verlangt der Grundsatz der Gleichwertigkeit, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien bezahlt und die Wartezeit nicht länger als zwei oder drei Tage beträgt (falls eine längere Wartezeit vereinbart wurde, muss in der abweichenden Ve-

reinbarung festgelegt werden, dass der Arbeitgeber während der verlängerten Wartezeit den Lohn in Höhe der Versicherungsleistungen ab dem 3. oder 4. Abwesenheitstag auszahlen wird).

- × Wie in Tabelle 1 beschrieben, ist die vom Arbeitgeber abgeschlossene kollektive Krankentaggeldversicherung nicht mit der Bundesversicherung für den Erwerbssersatz (EOG)^[24] zu verwechseln. Zudem ist es wichtig, klar zu unterscheiden zwischen der vom Arbeitgeber abgeschlossenen kollektiven Taggeldversicherung und einer eventuell vom (unselbständigen oder selbständigen) Erwerbstätigen abgeschlossenen Einzel-Taggeldversicherung, für die der Erwerbstätige allein die Zahlung der Prämien übernimmt.

[22] Die Abweichung vom allgemeinen System gemäss Art. 324a Abs. 1-3 OR, die von Art. 324a Abs. 4 OR eingeführt wird, beinhaltet eine zweifache Wirkung: eine Minderung der Rechte des Arbeitnehmers während der vom Gesetz vorgesehenen Mindestzeit (z. B. Versicherungsleistungen, die 80 % des Lohns abdecken, Einführung einer Wartezeit), verbunden mit einem Ausgleich dieser Rechtsminderung durch die Gewährung zusätzlicher Leistungen, die vom Arbeitgeber oder von einem Versicherer während eines längeren Zeitraums (im Allgemeinen während 720 oder 730 Tagen) ausgezahlt werden. Das abweichende System muss dem Arbeitnehmer mindestens denselben Gesamtschutz wie das gesetzliche Basissystem bieten. Für ein Beispiel siehe BGer, Urteil 4C.275/2002 vom 5. Dezember 2002.

[23] Wenn die Taggeldversicherung eine Krankentaggeldversicherung im Sinne des KVG ist, sieht das Gesetz nämlich Folgendes vor: „Taggelder [...] kommen in dem Ausmass dem Arbeitgeber zu, als er der versicherten Person trotz der Taggeldberechtigung Lohn zahlt“ (vgl. Art. 19 Abs. 2 ATSG, Art. 72 Abs. 6 KVG). Wenn es sich um eine Taggeldversicherung handelt, die vom VVG geregelt wird, geben die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) an, ob die Taggelder an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgeber gezahlt werden.

[24] [Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 \(EOG\), SR 834.1](#)

Tabelle 1**Leistungen und Rechtsrahmen für Ersatzleistungen bei Arbeitsunfähigkeit je nach Situation**

Situation	Leistungen	Rechtsrahmen
1. Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat ^[25]	Taggelder in Höhe von 80 bis 100 % des Lohns (je nach Vertrag ^[26]), die vom Versicherer bezahlt werden. Generell werden Wartezeiten festgelegt, und der Versicherer kann den Leistungsanspruch von einem Mindestgrad der Arbeitsunfähigkeit abhängig machen ^[27] . Bei Versicherungen nach KVG darf die Dauer der Gewährung der Leistungen nicht unter 720 Tagen in einem Zeitraum von 900 Tagen liegen.	Art. 67-77 KVG oder VVG, Art. 324a Abs. 4 OR
2. Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber keine kollektive Krankentaggeldversicherung abgeschlossen	Der Lohn wird vom Arbeitgeber während den von den verschiedenen Skalen festgelegten Zeiträumen gezahlt ^[20] .	Art. 324a Abs. 1-3 OR
3. Selbstständig-erwerbender oder Arbeitnehmer in Situation 2 ^[28] , der eine Einzel-Taggeldversicherung ^[25] abgeschlossen hat	Taggelder, deren Betrag von den Parteien frei festgelegt wird ^[29] und die vom Versicherer gemäss Vertrag bezahlt werden. Generell werden Wartezeiten festgelegt, und der Versicherer kann den Leistungsanspruch von einem Mindestgrad der Arbeitsunfähigkeit abhängig machen ^[27] . Bei Versicherungen nach KVG darf die Dauer der Gewährung der Leistungen nicht unter 720 Tagen in einem Zeitraum von 900 Tagen liegen. Wenn von einem Arbeitnehmer eine Einzel-Taggeldversicherung abgeschlossen wurde, wird ein gleichzeitiger Bezug der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Leistungen (Taggelder der Kollektivversicherung oder Lohnanspruch; Situationen 1 und 2) und der Leistungen der Einzelversicherung erfolgen. Sobald sein Lohnanspruch erschöpft ist (3 Wochen Lohn während des 1. Dienstjahres), erhält der Arbeitnehmer weiterhin die Taggelder seiner Einzelversicherung, wenn er immer noch arbeitsunfähig ist.	Art. 67-77 KVG oder VVG
4. Militärdienst oder Zivildienst	<u>Erwerbsausfallentschädigung</u> (Entschädigungen für Dienstleistende), die 80 % des vor dem Dienst erworbenen Durchschnittseinkommens abdeckt (80 % des Lohns, jedoch max. CHF 245.- pro Tag) und die während der Dienstzeit gezahlt wird.	Art. 1a-16a EOG
5. Zeit nach der Niederkunft/ Mutterschaftsurlaub	Erwerbsausfallentschädigung (Mutterschaftsentschädigung), die 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens abdeckt, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde (80 % des Lohns, jedoch max. CHF 196.- pro Tag) und die ab dem Tag der Niederkunft und während 14 Wochen gezahlt wird (dies entspricht 98 Tagen).	Art. 16b-h EOG
6. Kollektive oder Einzel-Taggeldversicherung ^[25] , die die Mutterschaft abdeckt ^[30]	Mutterschaftstaggelder, deren Betrag von den Parteien frei festgelegt wird ^[26] und die vom Versicherer gemäss dem Vertrag gezahlt werden (im Allgemeinen Zahlung ab dem Tag der Niederkunft und während mindestens 14 Wochen) ^[31] . Generell werden Karenzfristen festgelegt ^[32] . Die Mutterschaftstaggelder werden gleichzeitig mit der Mutterschaftsentschädigung bezogen, die in Anwendung von Art. 16b-h EOG [33] gezahlt wird.	Art 74 KVG oder VVG

- [25] Die Taggeldversicherung ist immer fakultativ, ob als Kollektiv- oder Einzelversicherung. In den Versicherungen nach KVG deckt die Versicherung obligatorisch Krankheit und Mutterschaft ab (vgl. Art. 72 Abs. 1 KVG). In der Privatversicherung werden die Risiken in den AVB und im Versicherungsvertrag frei festgelegt (die Mutterschaft kann also ausgeschlossen werden). Die Leistungen werden bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (einschliesslich bei Schwangerschaftskomplikationen; Situationen 1 und 3) und bei Mutterschaft (Situation 6) bezahlt.
- [26] Der Betrag der Taggelder wird vom Versicherer und vom Versicherungsnehmer festgelegt. Damit der Arbeitgeber jedoch rechtsgültig von seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Zahlung des Lohns (Art. 324a Abs. 1-3 OR; Situation 2) befreit wird, muss die Kollektivversicherung den Grundsatz der Gleichwertigkeit der Leistungen einhalten, d. h. die Taggelder dürfen nicht unter 80 % des Lohns liegen.
- [27] Bei Versicherungen nach KVG beginnt der Anspruch auf Taggelder am dritten Tag nach Krankheitsbeginn, sofern nichts anderes vereinbart wird (Art. 72 Abs. 1 KVG). Ausserdem werden die Taggelder nur bezahlt, wenn die versicherte Person mindestens zur Hälfte arbeitsunfähig ist (Art. 72 Abs. 1 KVG). In der Privatversicherung können Wartezeiten (oder andere besondere Bedingungen) in den AVB und im Versicherungsvertrag frei festgelegt werden.
- [28] Einzel-Taggeldversicherungen werden hauptsächlich von Selbstständigerwerbenden abgeschlossen. Es kommt selten vor, dass ein Arbeitnehmer eine solche Versicherung abschliesst, da die Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit ihrer Arbeitnehmer entsprechende Verpflichtungen haben (Verpflichtung zur Entrichtung von 100 % des Lohns während einer beschränkten Zeit gemäss Art. 324a Abs. 1-3 OR oder Abschluss einer kollektiven Taggeldversicherung).
- [29] Bei Einzelversicherungen nach KVG variiert der Betrag der Taggelder generell zwischen CHF 5.- und CHF 30.-. Da das Gesetz keinen Mindestbetrag vorschreibt (Art. 72 Abs. 1 KVG), sind die Versicherer nicht verpflichtet, Taggelder anzubieten, deren Betrag den tatsächlichen Verdienstausschlag abdeckt. In der Privatversicherung ist die Vertragsfreiheit massgebend.
- [30] Die Mutterschaftstaggelder werden von den in Situation 1 und 3 vorgestellten Taggeldversicherungen (Kollektiv- oder Einzelversicherungen) gezahlt.
- [31] Bei Taggeldversicherungen nach KVG verlangt das Gesetz, dass die Mutterschaftstaggelder während 16 Wochen gezahlt werden, davon mindestens 8 Wochen nach der Niederkunft (Art. 74 Abs. 2 KVG). In der Privatversicherung ist die Vertragsfreiheit massgebend.
- [32] Bei Versicherungen nach KVG werden die Mutterschaftstaggelder nur unter der Bedingung gewährt, dass die Betroffene am Tag ihrer Niederkunft einen Versicherungsschutz seit mindestens 270 Tagen ohne Unterbrechung von mehr als drei Monaten nachweist (Art. 74 Abs. 1 KVG). Karenzfristen bestehen ebenfalls bei Privatversicherungen (ihre Dauer variiert im Allgemeinen zwischen 270 und 360 Tagen).
- [33] Die Kumulation von Mutterschaftstaggeld (Art. 74 KVG) und Mutterschaftsentschädigung (Art. 16b-h EOG) ist unter Vorbehalt der Überentschädigung möglich (Art. 69 ATSG): die Mutterschaftsentschädigung wird vorrangig bezahlt (Art. 16g Abs. 1 EOG, Art. 78 KVG, Art. 110 KVV), und der Krankenversicherer reduziert seine Leistungen, wenn der gleichzeitige Bezug der Leistungen das Einkommen übersteigt, das die Arbeitnehmerin vor ihrer Niederkunft bezogen hat. Die Mutterschaftsentschädigung und die Mutterschaftstaggelder, die von einer privaten Taggeldversicherung gezahlt werden, werden ebenfalls kumulativ gewährt: Wenn die Privatversicherung eine Schadenversicherung ist (Versicherung zur Deckung eines tatsächlichen Schadens), erfolgt der gleichzeitige Bezug unter dem Vorbehalt der Überentschädigung (Art. 72 Abs. 1 VVG), wobei der private Versicherer dann seine Leistungen um den Betrag der Überentschädigung verringert. Wenn die Privatversicherung eine Summenversicherung ist (Versicherung, die die im Versicherungsvertrag vereinbarte Summe ohne Berücksichtigung des tatsächlichen Schadens zahlt), erfolgt ein gleichzeitiger Bezug der Leistungen, ohne Berücksichtigung einer eventuellen Überentschädigung. Zur Koordination zwischen der Mutterschaftsentschädigung (Art. 16b-h EOG) und den von einer Kollektiv- oder Einzelversicherung gezahlten Mutterschaftstaggeldern vgl. Perrenoud Stéphanie, [La protection de la maternité](#) – Etude de droit suisse, international et européen, Institut du droit des assurances et du travail (IDAT), Nr. 39, Stämpfli, Bern 2015, S. 1197-1204, 1257-1258 und 1262.

WELCHE FOLGEN HAT EINE LÄNGER DAUERENDE ARBEITSUNFÄHIGKEIT FÜR DEN ARBEITNEHMER ?

Das Obligationenrecht schützt die Arbeitnehmer vor einer Kündigung des Arbeitsvertrags während bestimmten Zeiträumen (Schutz vor Kündigung zur Unzeit; vgl. Art. 336c OR^[7]). Dieser Schutz ist jedoch zeitlich begrenzt (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2

Dauer des Kündigungsschutzes bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit (Sperrfrist)

Dauer der Betriebszugehörigkeit	unter 1 Jahr	2 bis 5 Jahre	über 6 Jahre
Frist, in der während einer Arbeitsunfähigkeit keine Kündigung erfolgen kann <i>vollständige oder teilweise Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall, die nicht auf Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen sind</i>	30 Tage	90 Tage	180 Tage

Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR untersagt zudem die Kündigung während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

Die während einer Sperrfrist erfolgte Kündigung ist nichtig; wenn der Arbeitgeber sich von seinem Mitarbeiter trennen will, muss er ihm dies ausserhalb dieser Sperrfrist mitteilen. Nach Ablauf der Sperrfrist kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen, auch wenn der Arbeitnehmer noch aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls arbeitsunfähig ist. Wenn die Arbeitsverhinderung nach der Kündigung des Vertrags eintritt, wird die Kündigungsfrist unterbrochen. Sie läuft erneut, nachdem der Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit wiedergewonnen hat, oder nach Ablauf der Sperrfrist (Art. 336c Abs. 2 OR).

Beispiel : Nachdem ihm in seinem ersten Dienstjahr gekündigt wurde, geht ein Arbeitnehmer zu seinem Arzt, der ihn für arbeitsunfähig erklärt. Die Kündigungsfrist wird dann während der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers unterbrochen und beginnt erst wieder bei Ablauf der Arbeitsunfähigkeit zu laufen, wenn diese unter 30 Tagen liegt. Die Sperrfrist des Arbeitnehmers in seinem ersten Dienstjahr dauert nämlich höchstens 30 Tage. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 30 Tage dauert, beginnt die Kündigungsfrist wieder zu laufen, auch wenn der Arbeitnehmer noch arbeitsunfähig ist.

Der Schutz vor Kündigung zur Unzeit kann nur angewandt werden, wenn die Probezeit abgelaufen ist^[34]. Zudem findet Art. 336c OR nur Anwendung, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wurde. So verliert ein Arbeitnehmer, der kündigt, jedes Recht, den von Art. 336c OR gewährten Schutz geltend zu machen. Dies bedeutet, dass die Kündigungsfrist nicht verlängert wird, wenn eine Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist erkrankt oder schwanger wird. Zudem findet der Schutz von Art. 336c OR auch keine Anwendung im Falle einer fristlosen Kündigung (Art. 337ff OR) oder wenn ein befristeter Arbeitsvertrag während einer Sperrfrist abläuft (z. B. während einer Krankheit, Schwangerschaft oder den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin).

[34] Die Probezeit, die an dem Tag beginnt, an dem der Arbeitnehmer sich zum ersten Mal an seinen Arbeitsplatz begibt, entspricht generell dem ersten Monat des Arbeitsverhältnisses und kann bis auf höchstens 3 Monate verlängert werden, wenn der Vertrag dies vorsieht. Während dieses Zeitraums kann jede der Vertragsparteien den Arbeitsvertrag jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen kündigen (vgl. Art. 335b Abs. 1 OR).

3

Was versteht
man unter
Nichteignung ?

Das Wichtigste in Kürze

- ④ Die Nichteignung besteht in einer Unvereinbarkeit zwischen der durchzuführenden Tätigkeit bzw. dem Arbeitsplatz und dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers. Diese Unvereinbarkeit setzt den Arbeitnehmer einem schwerwiegenden Risiko für sich selbst und/oder für andere (z. B. Arbeitskollegen oder das ungeborene Kind einer schwangeren Arbeitnehmerin) aus. Die Nichteignung ist spezifisch für einen Arbeitsplatz oder eine Tätigkeit.
- ④ Die Eignung kann dauerhaft oder vorübergehend sein. Sie kann an Bedingungen geknüpft sein (bedingte Eignung).
- ④ Die Eignung stellt kein Urteil über die Kompetenzen des Arbeitnehmers dar.
- ④ Die Eignung für einen Arbeitsplatz wird festgestellt:
 - × wenn sie vom Rechtsrahmen speziell gefordert wird (Gebundenheit an medizinische Massnahmen der SUVA, Nachtarbeit, Mutterschutzverordnung usw.);
 - × wenn sie vom Arbeitgeber im Rahmen von Gesundheitsschutzmassnahmen beantragt wird, die für besondere Situationen eingeführt werden (z. B. bei Einstellung, nach Krankheit oder Unfall usw.).

- ☑ Der Arzt, der die Eignung beurteilt, muss :
 - × für Nachtarbeiter ausdrücklich ein Arbeitsmediziner oder ein Arzt sein, der Kenntnisse im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und über die Arbeitsbedingungen im Unternehmen erworben hat. Ein praktizierender Arzt ohne diese Qualifikationen setzt sich Sanktionen aus.
 - × für schwangere Arbeitnehmerinnen der Arzt sein, der die Schwangerschaft betreut.

- ☑ Die Folgen einer Nichteignung sind je nach Situation unterschiedlich :
 - × Betreffend die Nachtarbeit verpflichtet die Nichteignung den Arbeitgeber, dem Mitarbeiter eine Tagesarbeit anzubieten, die mit derjenigen vergleichbar ist, die er bisher bei Nacht ausübte. Die Nichteignung kann befristet sein, wenn sie mit einer vorübergehenden Verschlechterung des Gesundheitszustands verbunden ist. Im Falle einer dauernden Nichteignung und wenn vom Arbeitgeber keine Tagesarbeit angeboten werden kann, ist eine Kündigung möglich.
 - × Betreffend den Arbeitsplatz einer schwangeren Mitarbeiterin ist die Nichteignung, resp. Beschäftigungsverbot von Natur aus befristet und ist bei erwiesener Gefahr infolge einer Risikobeurteilung oder einer angenommenen Gefahr ohne durchgeführte Risikobeurteilung (Vorsorgeprinzip) angezeigt. Das Beschäftigungsverbot wird aufgehoben, wenn der Arbeitsplatz an die erwiesene Gefahr angepasst wurde oder wenn die Risikobeurteilung die Ungefährlichkeit für die Gesundheit bestätigt. Wenn eine Anpassung des Arbeitsplatzes nicht möglich ist und der Arbeitgeber keine gleichwertige Arbeit anbieten kann, die nicht gesundheitsgefährdend ist, besteht das Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft fort und der Arbeitgeber muss der Mitarbeiterin 80 % ihres gewöhnlichen Lohns bezahlen (vgl. Art. 35 Abs. 3 ArG)^[35].

[35] [Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964, SR 822.11.](#)

Der Nichteignung für eine Tätigkeit oder einen Arbeitsplatz steht die Eignung für eine Tätigkeit oder einen Arbeitsplatz gegenüber ^{[36][37]}, die der Vereinbarkeit der durchzuführenden Tätigkeit oder des Arbeitsplatzes mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers entspricht. Die Beurteilung der Eignung erfolgt in Bezug auf einen spezifischen Arbeitsplatz oder eine spezifische Tätigkeit und wird in ein Gesamtkonzept des Risikomanagements am Arbeitsplatz eingebunden. In diesem Sinne bezeichnet die Eignung die medizinische Fähigkeit, die berufliche Tätigkeit ganz oder teilweise auszuüben, mit einem akzeptablen Risiko sowohl für die Gesundheit der betroffenen Person als auch für andere. Durch die Anerkennung einer Nichteignung wird somit bestätigt, dass ein Risiko durch andere Vorbeugungsmassnahmen nicht akzeptabel gemacht werden kann.

Eine Eignungsverfügung kann nur erlassen werden, wenn die Fortsetzung der ausgeübten Tätigkeit den Arbeitnehmer keinem schwerwiegenden Risiko für sich selbst und/oder für andere aussetzt. Sie bestätigt, dass der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers mit der durchzuführenden Arbeit und den entsprechenden Aufgaben vereinbar ist.

Die Eignung, die dauernd oder befristet sein kann, kann an bestimmte Bedingungen geknüpft sein (bedingte Eignung).

Achtung: Die medizinische Eignung für einen Arbeitsplatz ist kein Urteil über die Kompetenzen des Arbeitnehmers! Sie bezieht sich auf den Arbeitsplatz, die Arbeitsbedingungen und den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers.

So gibt der Arzt zum Beispiel im Rahmen der Betreuung von Arbeitnehmern, die Nacharbeit verrichten, oder von schwangeren Arbeitnehmerinnen in einem Eignungsausweis an, ob die Tätigkeit am betroffenen Arbeitsplatz fortgesetzt werden kann (Eignung), ob sie unter bestimmten Bedingungen fortgesetzt werden kann (Eignung mit Einschränkungen, sogenannte bedingte Eignung), oder ob sie unterbrochen werden muss (Nichteignung; vgl. Art. 45 Abs. 3 ArGV1^[38], Beschäftigungsverbot; Art. 3 Abs. 1 Mutterschutzverordnung^[39]).

Eignungsausweise müssen immer mit präventiven Ratschlägen für die betroffenen Arbeitnehmer verbunden sein (vgl. Art. 17c ArG, Art. 43-45 ArGV 1).

[36] [Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten \(VUV\) vom 19. Dezember 1983, SR 832.30.](#)

[37] [Barrit Joëlle/Dubre Jean Yves et al., L'Inaptitude en 50 questions, 2^e édition, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social, Nantes, November 2012.](#)

[38] [Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz \(ArGV1\) vom 10. Mai 2000, SR 822.111.](#)

[39] [Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft \(Mutterschutzverordnung\) vom 20. März 2001, SR 822.111.52.](#)

Die Ausstellung einer Eignungsverfügung aus Gefälligkeit für Arbeitnehmer mit gefährdenden Tätigkeiten kann dauerhafte Folgen für die Gesundheit dieser Arbeitnehmer haben und später bei diesen zu einer Nichteignung führen. Zudem gilt dieses Zeugnis, wenn es nicht der Wirklichkeit entspricht, als „falsch“ im Sinne des Strafrechts (Art. 318 StGB).

In Anbetracht dessen erfordert die Bestimmung bestimmter Arten der Eignung eine spezifische Ausbildung. Ein Arzt darf ohne entsprechende Ausbildung kein Zeugnis ausstellen. Er muss die Regeln der Standesordnung einhalten und sicherstellen, dass er über die erforderlichen Fachkenntnisse für eine Stellungnahme verfügt. Der Arzt ist verpflichtet, sich weiterzubilden, und kann bei einer Verletzung seiner beruflichen Pflichten insbesondere zivilrechtlich haftbar gemacht werden.

Ausserdem ist der Arbeitgeber gesetzlich für den Schutz der Gesundheit seiner Arbeitnehmer verantwortlich (Art. 328 OR, Art. 6 und Art. 35 ArG). Er muss daher die vom ArG festgelegten Verfahren im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einhalten (Art. 50ff ArG für das Verwaltungsverfahren und Art. 59 ArG für die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers). Bei einem Verstoss gegen das Gesetz, eine Verordnung oder Verfügung macht die kantonale Behörde, das Eidgenössische Arbeitsinspektorat oder der Arbeitsärztliche Dienst den Fehlbaren auf den

Verstoss aufmerksam und verlangt die Einhaltung der nicht befolgten Vorschrift oder Verfügung (vgl. Art. 51 Abs. 1 ArG). Leistet der Fehlbare dem Verlangen keine Folge, so erlässt die kantonale Behörde eine entsprechende Verfügung, verbunden mit der Strafandrohung von Art. 292 StGB. Diese Bestimmung bestraft denjenigen mit einer Busse, der sich nicht an eine Verfügung einer Behörde oder eines zuständigen Beamten hält (vgl. Art. 51 Abs. 2 ArG).

Daher muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Arzt die erforderlichen Fachkenntnisse im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erworben hat, wie für jeden Auftrag, und wenn dies nicht der Fall ist, eine vertragliche Zusammenarbeit mit einem Arbeitsmediziner vorsehen. Der Arbeitgeber könnte sich gegen den Allgemeinarzt wenden, wenn dieser ihm nicht mitgeteilt hat, dass er sich nicht „mit den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut gemacht hat“ (z. B. Bestätigung der von der SGARM anerkannten Ausbildungen, oder andernfalls Anfrage für eine offizielle Zusammenarbeit mit einem Arbeitsmediziner), und wenn er dem Arbeitgeber keinen Nachweis über eine spezielle Ausbildung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vorgelegt hat. Bei einem Rechtsstreit entscheidet das Gericht über die Verantwortlichkeit der Beteiligten.

WANN IST EINE EIGNUNGSBEURTEILUNG ERFORDERLICH ?

Eine Eignungsbeurteilung erfolgt entweder, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben ist (z. B. medizinische Massnahmen der SUVA, Nachtarbeit oder Mutterschutzverordnung), oder wenn sie vom Arbeitgeber im Rahmen von Gesundheitsschutzmassnahmen beantragt wird, die für besondere Situationen eingeführt werden.

Die medizinische Eignung für einen Arbeitsplatz oder eine Tätigkeit wird in der Schweiz nach genau definierten Bedingungen beurteilt, die in der folgenden Tabelle zusammengefasst sind :

Tabelle 3

Zusammenfassung der Untersuchungen, infolge derer eine Eignungsverfügung erstellt wird

Untersuchung	Definition	Kenntnis des Unternehmens empfohlen oder obligatorisch
Nachtarbeit	Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr (+/- 1 Std.)	Obligatorische Kenntnis der Verfahren, der Arbeitsbedingungen sowie der arbeitsmedizinischen Grundlagen
Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft	Gefährliche oder beschwerliche Arbeiten, die ein potenzielles Risiko für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes darstellen	Indirekt obligatorisch über die Risikobeurteilung. Diese wird von einem Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) durchgeführt.

[40] Für den Allgemeinarzt und Internisten wird empfohlen, zum Beispiel den früheren Kurs von 3x2 Tagen oder die Weiterbildung zum Partnerarzt für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (3 ECTS-Credits, Zertifizierung durch die SGARM) zu absolvieren, wenn er Aufgaben in Verbindung mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz in Unternehmen wahrnimmt, die gemäss den Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) keine besonderen Risiken aufweisen. [EKAS-Richtlinie Nr. 6508: Bezug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit \(ASA-Richtlinie\), Ausgabe Januar 2007.](#)

Die Eignungsuntersuchung ist ein Rechtsanspruch für regelmässige Nachtarbeiter (mehr als 25 Nächte/Jahr). Sie ist obligatorisch für Arbeitnehmer, die beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten/Situationen ausgesetzt sind, sowie für Arbeitnehmer unter 18 Jahre.

Eignungsverfügung ausgestellt von :	Zahlung der Untersuchung durch :	Referenztexte und Besonderheiten
Arbeitsmediziner oder Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ^[40]	Arbeitgeber	Art. 17-17e ArG, Art. 29, 43-46 ArGV 1 Eignung gültig für 2 Jahre (ab 45 Jahre Rechtsanspruch, jedes Jahr eine Untersuchung zu verlangen, wenn der Nachtarbeiter dies wünscht)
Arzt, der die Schwangerschaft betreut (im Allgemeinen ein Gynäkologe)	Arbeitgeber	Art. 35 ArG, Art. 61-65 ArGV 1, Mutterschutzverordnung, Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit vom 25. November 1996 (SR 822.116)

Untersuchung	Definition	Kenntnis des Unternehmens empfohlen oder obligatorisch
SUVA-Unterstellung, je nach Risiko (Berufsunfälle/ Berufskrankheiten)	Betrifft Arbeitnehmer, die besonderen Risiken ausgesetzt sind ^[41] , für Eintritts- und/oder Folgeuntersuchungen	Für den beauftragten Arzt nicht obligatorisch (Besuch des Arbeitsplatzes empfohlen, aber nicht vergütet)
Nach Berufskrankheit oder Berufsunfall		Empfohlen
Berufliche Fahreignung	Landverkehr und Flussschifffahrt	Nein
	Bahnverkehr	Nein
Flugpersonal oder Flugverkehrsleiter	Lizenzen für Luftfahrtpersonal, ärztliche Zeugnisse der Klasse 1, 2 oder 3 oder Lizenz SRT	Nein

[41] [Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen](#)

[42] [Arbeitsmediziner oder Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, oder gemeinsam mit der SUVA bestimmter, geeigneter Arzt](#)

[43] [Verordnung über die Zulassung von Personen und Fahrzeugen zum Strassenverkehr vom 27. Oktober 1976 \(VZV\), SR 741.51.](#)

[44] [Verordnung des UVEK über die Zulassung zum Führen von Triebfahrzeugen der Eisenbahnen vom 27. November 2009 \(VTE\), SR 742.141.21.](#)

[45] [Verordnung \(EU\) Nr. 1178/2011 der Kommission vom 3. November 2011 zur Festlegung technischer Vorschriften und von Verwaltungsverfahren in Bezug auf das fliegende Personal in der Zivilluftfahrt gemäss der Verordnung \(EG\) Nr. 216/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl L 311 vom 25. November 2011, du 25 novembre 2011.](#)

Eignungsverfügung ausgestellt von :	Zahlung der Untersuchung durch :	Referenztexte und Besonderheiten
Arbeitsmediziner der SUVA, der sich auf die bei der Untersuchung sowie bei den zusätzlichen Untersuchungen durch den beauftragten Arzt (Arbeitsmediziner oder Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, oder gemeinsam mit der SUVA bestimmter, geeigneter Arzt) gesammelten Daten stützt ^[42]	SUVA	Art. 82 UVG Art. 70-81 VUV ^[35]
SUVA	SUVA	Art. 78, 79, 80, 81 VUV
Vertrauensärzte, die von der Kantons- oder Bundesbehörde ab Juli 2016 zugelassen wurden	Inhaber des Führerausweises	Art. 11a VZV ^[43]
Vertrauensärzte, die vom Bundesamt für Verkehr zugelassen wurden	Inhaber des Führerausweises	Art. 13 VTE ^[44]
Vertrauensärzte, die vom Bundesamt für Zivilluftfahrt zugelassen wurden	Inhaber der Lizenz	Art. 11 der Verordnung (UE) Nr. 1178/2011 (flugmedizinische Tauglichkeit von Flugbegleitern) ^[45]

Untersuchung	Definition	Kenntnis des Unternehmens empfohlen oder obligatorisch
Nach nicht berufsbedingter Krankheit oder Nichtberufsunfall bei Folgeerscheinungen	Auf Initiative des Arbeitnehmers	Nicht obligatorisch, aber empfohlen
Eignung beim Eintritt oder im Laufe des Arbeitsverhältnisses ausserhalb SUVA-Unterstellung	Auf Ersuchen des Arbeitgebers oder einer Behörde (z. B. Arbeitsstellen von Ärzten, Kleinkindererziehern)	Nicht obligatorisch, aber empfohlen

[46] Dunand Jean-Philippe, Commentaire de l'art. 328b CO, in : Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (éds), Commentaire du contrat de travail, Stämpfli, Bern 2013, Nr. 63 zu Art. 328b OR, S. 336 : „Die Kosten der Untersuchung gehen zu Lasten des Arbeitgebers“ (nur in Französisch).

[47] Art. 328b OR, der für dem Privatrecht unterliegende Arbeitsverhältnisse anwendbar ist, erlaubt dem Arbeitgeber, von dem Stellenbewerber zu verlangen, dass er sich einer ärztlichen Untersuchung unterzieht, um seine Eignung für das in Betracht gezogene Arbeitsverhältnis festzustellen. Art. 328 OR erlaubt dem Arbeitgeber ebenfalls, von arbeitsunfähigen Mitarbeitern zu verlangen, dass sie sich während des Arbeitsverhältnisses einer ärztlichen Untersuchung unterziehen, um ihre Eignung festzustellen. Vgl. diesbezüglich z. B. Dunand Jean-Philippe, Commentaire de l'art. 328b CO, in : Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (éds), Commentaire du contrat de travail, Stämpfli, Bern 2013, Nr. 61-64 und 67 zu Art. 328b OR, S. 335-337. Vgl. auch BGE 125 III 70, Kap. 3.

Eignungsverfügung ausgestellt von :	Zahlung der Untersuchung durch :	Referenztexte und Besonderheiten
allen Ärzten	Krankenversicherer, Unfallversicherer	Art. 25 KVG, Art. 10 UVG
allen Ärzten, doch empfohlen wird ein Arbeitsmediziner für Arbeitsstellen jeder Art, und ein Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Unternehmen ohne besondere Risiken*	Arbeitgeber, ersuchende Behörde ^[46]	Art. 6 ArG, Art. 328 und 328b OR ^[47] Gesetzgebung über den öffentlichen Dienst ^[48] Normalarbeitsvertrag für Pflegepersonal ^[49]

[48] [Vgl. z. B. Art. 5 der Ausführungsverordnung des allgemeinen Genfer Gesetzes betreffend das Personal der kantonalen Verwaltung und der öffentlichen medizinischen Einrichtungen vom 24. Februar 1999 \(RPAC; RSG B 5 05.01\) \(nur in Französisch\)](#): „Der Mitarbeiter muss über einen Gesundheitszustand verfügen, der es ihm ermöglicht, die Pflichten seiner Tätigkeit zu erfüllen.“ (Abs. 1) „Er kann jederzeit einer medizinischen Untersuchung unterzogen werden, die unter der Verantwortung des Gesundheitsdienstes für das Staatspersonal durchgeführt wird.“ (Abs. 2); vgl. auch Art. 28 des Gesetzes über das Personal des Staates, SGS/VS 172.2.

[49] Vgl. Art. 8 des Bundesratsbeschlusses über den Normalarbeitsvertrag für das Pflegepersonal vom 23. Dezember 1971, SR 221.215.328.4: „Der Arbeitnehmer hat sich beim Stellenantritt ärztlich untersuchen zu lassen, sofern er kein ärztliches Zeugnis vorweisen kann, das weniger als sechs Monate alt ist. In die Untersuchung sind Röntgenuntersuchung, Urin- und Blutanalyse sowie Tbc-Test einzubeziehen. Die Kosten der Untersuchung gehen zu Lasten des Arbeitgebers, sofern der Arbeitnehmer sich nicht auf eigenen Wunsch durch einen selbstgewählten Arzt untersuchen lässt.“ (Abs. 1) „Der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers ist mindestens einmal jährlich zu kontrollieren. Vorbehalten bleibt die zusätzliche physikalische und medizinische Überwachung der strahlenexponierten Arbeitnehmer gemäss der Gesetzgebung über den Strahlenschutz.“ (Abs. 2)

WER STELLT DIE NICHEIGNUNG FEST ?

Die **Nichteignung zur Nachtarbeit** wird von einem vom Arbeitgeber beauftragten Arbeitsmediziner oder Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz festgestellt (Art. 43 Abs. 2 ArGV 1). Die vorschriftsmässigen Angaben der Untersuchungen zur medizinischen Eignung zur Nachtarbeit sind in Abbildung 1 von Kapitel 6 aufgeführt, d. h. in den Fällen, in denen die Aspekte des ArG betreffend die Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar sind. Dies ist zum Beispiel nicht der Fall für die Bundes-, Kantons- und Gemeindeverwaltungen.

Das **Beschäftigungsverbot von schwangeren Arbeitnehmerinnen** wird von dem Arzt, der die Schwangerschaft betreut (im Allgemeinen ein Gynäkologe), festgestellt. Ein Beschäftigungsverbot muss in zwei Fällen erlassen werden:

- × bei vermuteten Risiken und wenn vom Arbeitgeber keine Risikobeurteilung angeboten wurde (Vorsorgeprinzip);

- × bei einer erwiesenen und durch eine Risikobeurteilung dokumentierten Gefahr und ohne entsprechende Einrichtung des Arbeitsplatzes (vgl. Tabelle 5: Übersichtstafel des SECO [ArG, ArGV 1 und 3] und Tabelle 6: Übersichtstafel des SECO, Mutterschutzverordnung).

Das Beschäftigungsverbot muss aufgehoben werden, wenn gemäss Risikobeurteilung keine Gesundheitsgefährdung vorliegt oder wenn ein angepasster Arbeitsplatz angeboten wird. Der Arzt, der die Schwangerschaft betreut, muss sicherstellen, dass die ergriffenen Vorbeugungsmassnahmen tatsächlich wirksam sind. Das Beschäftigungsverbot insbesondere von schwangeren Arbeitnehmerinnen ist demnach immer befristet.

WELCHES SIND DIE FOLGEN EINER NICHEIGNUNG ?

Nichteignung zur Nachtarbeit: Die Nichteignung eines Arbeitnehmers zur Nachtarbeit kann zeitlich begrenzt (befristete Nichteignung) oder dauernd sein. Eine befristete Nichteignung zur Nachtarbeit kann zum Beispiel während der Gleichgewichtsphase einer Diabetes Typ 2 auftreten. In diesem Fall wird die Nichteignung zur Nachtarbeit je nach der Entwicklung des Gesundheitszustands überprüft.

[50] Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2, 2. Ausg., Stand: April 2015, Bern 2016, zu Art. 17d ArG, S. 017d-1: „Wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung den Einsatz in der Nacht nicht mehr erlaubt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Möglichkeit in eine ihnen angemessene Tagesarbeit zu versetzen. Eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung, wenn keine ähnliche Tagesarbeit angeboten werden kann, besteht im Arbeitsgesetz nicht, allerdings darf sich der Arbeitgeber den Entscheid auch nicht zu einfach machen. Er muss unter Einbezug aller betrieblicher Möglichkeiten prüfen, ob eine Versetzung zu Tagesarbeit möglich ist.“

Ungeachtet dessen, ob die Nichteignung zur Nachtarbeit befristet oder dauernd ist, verpflichtet sie den Arbeitgeber, dem Mitarbeiter eine ähnliche Tagesarbeit anzubieten (vgl. Art. 17d ArG). Bei dauernder Nichteignung, und wenn vom Arbeitgeber keine Tagesarbeit angeboten werden kann, steht das Gesetz einer Kündigung des Arbeitnehmers nicht entgegen [50].

Beschäftigungsverbot von schwangeren Arbeitnehmerinnen: Ein Beschäftigungsverbot während einer Schwangerschaft ist immer befristet. Dieses Verbot kann sich aus einer mangelnden Anpassung des Arbeitsplatzes (Fehlen von angemessenen Schutzmassnahmen) ergeben oder aufgrund des Vorsorgeprinzips bei mutmasslichen beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten (keine Risikobeurteilung). Im letzteren Fall muss Das Beschäftigungsverbot aufgehoben werden, sobald eine entsprechende Beurteilung durchgeführt wurde und diese ergeben hat, dass die Arbeit keine Bedrohung für die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und/oder des ungeborenen Kindes darstellt. Wenn die Risikobeurteilung

eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit aufzeigt und es unmöglich ist, geeignete Schutzmassnahmen anzuwenden, muss der Arbeitgeber der Mitarbeiterin eine gleichwertige, nicht gefährdende Arbeit anbieten (vgl. Art. 35 Abs. 3 ArG). Wenn der Arbeitgeber keine solche Arbeit anbieten kann, muss er auf die Beschäftigung der Arbeitnehmerin verzichten und ihr 80 % ihres gewöhnlichen Lohns bezahlen, einschliesslich einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn (vgl. Art. 35 Abs. 3 ArG). Dieser Umstand begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungen der kollektiven Krankentaggeldversicherung. Es ist Aufgabe des behandelnden Arztes (im Allgemeinen ein Gynäkologe), festzustellen, ob seine Patientin aus medizinischen Gründen (inkl. im Zusammenhang mit der Entbindung) arbeitsunfähig ist oder ob diese in guter Gesundheit ist, aber ihre Tätigkeit aufgrund der damit verbundenen Gefahren unterbrechen muss. Derzeit werden unangemessene Arztzeugnisse besonders scharf unter die Lupe genommen, da einige Taggeldversicherer den Gynäkologen vorwerfen, bei der Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitszeugnissen an schwangere Frauen zu grosszügig zu sein [51, 52, 53].

[51] Bei Vorliegen eines ärztlichen Gefälligkeitszeugnisses dürfen die Taggelder der Taggeldversicherung (oder im anderen Fall des Lohns gemäss Art. 324a OR) nicht gezahlt werden. Der Arzt setzt sich hierbei strafrechtlichen Sanktionen (Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe; vgl. [Art. 318 StGB](#)) und verwaltungsrechtlichen Sanktionen aus (Verwarnung, Verweis, Busse oder Entzug der Berufsausübungsbewilligung; vgl. z. B. [Art. 191 LSP-VD](#) [nur in Französisch], Art. 133 GG-VS).

[52] [Maurisse Marie. Femmes enceintes, au boulot !](#), L'Hebdo, 19. März 2015, S. 32-33.

[53] Talos Christine. Du repos et un bon traitement auraient pu sauver mon bébé. Nicollier Marie. Zoom sur le certificat d'aptitude. Schmuck Pascal.

4

Gemeinsamkeiten
und Unterschiede
zwischen
Arbeitsunfähigkeit
und Nichteignung

Das Wichtigste in Kürze

- ✓ Beide werden von einem Arzt bescheinigt.
- ✓ Die Arbeitsunfähigkeit wird vom Gesetz definiert. Die Nichteignung ist das Ergebnis einer Gesamtbeurteilung des Risikos, in einer bestimmten medizinischen Situation an einem Arbeitsplatz zu arbeiten (diese Risikobeurteilung umfasst die Gesamtheit der Vorbeugungsmassnahmen).
- ✓ Die Arbeitsunfähigkeit kann von jedem Arzt bescheinigt werden. Die Nichteignung kann nur von einem vom Unternehmen beauftragten Arbeitsmediziner oder Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (für Nachtarbeit), bzw. von dem Arzt, der die Schwangerschaft betreut (im Rahmen der Mutterschutzverordnung), bescheinigt werden.

Sowohl die Arbeitsunfähigkeit als auch die Nichteignung werden von einem Arzt bescheinigt (Arbeitsunfähigkeitszeugnis oder Nichteignungsverfügung).

Jedoch fordert Art. 34 der Standesordnung der FMH[13], dass die Ärzte bei der Ausstellung dieser Dokumente „nach bestem Wissen ihre ärztliche Überzeugung auszudrücken“ und „alle Sorgfalt anzuwenden“ haben, und untersagt ausdrücklich die Ausstellung von Gefälligkeitszeugnissen. Die Zeugnisse und Berichte müssen klar, transparent und für den Leser verständlich formuliert sein und der Wahrheit entsprechen. Die alleinige Überzeugung des Arztes, auch wenn diese auf der Standesordnung beruht, ermöglicht nicht die Ausstellung eines Zeugnisses, mit dem rechtliche Folgen verbunden sind. Ein Arzt, der ein Zeugnis ausstellt, muss immer sich selbst und seiner Berufsausübung gerecht werden, um bei Anfechtungen entsprechend argumentieren zu können.

Die Unterschiede zwischen Arbeitsunfähigkeit und Nichteignung sind in Tabelle 4 aufgeführt.

Tabelle 4

Unterschiede zwischen Arbeitsunfähigkeit und Nichteignung (Nachtarbeit [NA] und Mutterschutzverordnung)

	Arbeitsunfähigkeit
Definition	<p>Gesetzliche Definition (Art. 6 ATSG) : „Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt.“</p> <p>Die Anerkennung einer Arbeitsunfähigkeit bestimmt den Anspruch auf finanzielle Leistungen von seiten des Arbeitgebers oder anderer Sozialversicherungen (z. B. UVG, KVG) oder Privatversicherungen.</p>
Ursachen	Gesundheitsschaden, pathologischer Befund
Rechtsrahmen	Art. 324a-b OR, Art. 67-77 KVG, VVG und Allgemeine Versicherungsbedingungen
Ausstellung des Zeugnisses	jeder Arzt
Ausgleich des Einkommens	Arbeitgeber (100 % des Lohns, je nach der Zahl der Dienstjahre des Arbeitnehmers und dem Kanton des Firmensitzes (Richtwerte werden von der Berner Skala ^[20] festgelegt, die in den Westschweizer Kantonen angewandt wird) oder Taggeldversicherung der kollektiven Lohnausfallversicherung (im Allgemeinen 80 % des Lohns, Zahlung während 720 Tagen).
Finanzierung der Untersuchung	Krankenversicherung oder Unfallversicherung

Nichteignung zur Nacharbeit	Beschäftigungsverbot gemäss Mutterschutzverordnung
<p>Es gibt keine gesetzliche Definition der Nichteignung. Jedoch erfolgt die Beurteilung der Eignung, um die gesetzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers betreffend den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeiter zu erfüllen. Die Nichteignung setzt daher das Vorliegen einer medizinischen Situation voraus, die eine inakzeptable Gesundheitsgefährdung für den Mitarbeiter oder andere Personen bei der Ausübung eines Teils oder der gesamten Berufstätigkeit darstellt. Die Beurteilung der Eignung ist Bestandteil eines Gesamtkonzepts des Risikomanagements am Arbeitsplatz und der sich daraus ergebenden Vorbeugungsmassnahmen. Somit bestätigt die Anerkennung einer Nichteignung, dass ein Risiko durch andere Vorbeugungsmassnahmen nicht akzeptabel gemacht werden kann.</p>	
<p>Mangelnde Anpassungsfähigkeit an die Nacharbeit in dauerhafter Form mit chronischen Gesundheitsstörungen, die durch präventive Beratung nicht unter Kontrolle gebracht werden können.</p>	<p>Arbeitsbedingungen, die für die Mutter oder das Kind beschwerlich oder gefährlich sind.</p>
<p>Art. 16-17 ArG, Art. 43-46 ArGV1</p>	<p>Art. 35 ArG, Art. 61-65 ArGV1, Mutterschutzverordnung</p>
<p>Vom Unternehmen beauftragter zugelassener Arzt (vgl. Tabelle 3)</p>	<p>Arzt, der die Schwangerschaft betreut (im Allgemeinen ein Gynäkologe)</p>
<p>Wenn möglich, Weiterbeschäftigung an einem vergleichbaren Arbeitsplatz für Tagesarbeit</p>	<p>Arbeitgeber (80 % des Lohns während der Dauer des Beschäftigungsverbotes)</p>
<p>Arbeitgeber</p>	<p>Arbeitgeber</p>

5

Allgemeine
Empfehlungen
und Erläuterungen

Das Wichtigste in Kürze

- ✓ Die Zeugnisse müssen mit Sorgfalt, Transparenz und beruflicher Gewissenhaftigkeit nach Untersuchung der betreffenden Person ausgestellt werden. Bei einer Nichteignung ist ein vorheriger Besuch des Arbeitsplatzes wünschenswert und eine genaue Kenntnis des Arbeitsplatzes unbedingt erforderlich (Mindestvoraussetzung). Ein Zeugnis, das wissentlich oder durch Fahrlässigkeit nicht der Wirklichkeit entspricht, setzt den Arzt strafrechtlichen, zivilrechtlichen und verwaltungsrechtlichen Sanktionen aus.
- ✓ Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist keine „Lösung“ für das Problem einer Nichteignung für einen Arbeitsplatz, insbesondere bei einer Frau, deren Schwangerschaft nicht pathologisch ist. In einem solchen Fall könnte sich der Arbeitgeber gegen den Arzt wenden.
- ✓ Ein Arzt, der eine Nichteignung bescheinigt, darf nicht als Vertrauensarzt für denselben Patienten/Arbeitnehmer tätig sein.

Der Arzt darf das Problem der Bescheinigung einer Nichteignung nicht „lösen“, indem er ein Zeugnis für eine vollständige oder teilweise Arbeitsunfähigkeit ausstellt, das der in Betracht gezogenen Dauer dieser Tätigkeit entspricht. So untersagt zum Beispiel das Arbeitsgesetz dem Arbeitgeber, eine schwangere Arbeitnehmerin ab dem 6. Schwangerschaftsmonat länger als 4 Stunden pro Tag in stehenden Tätigkeiten zu beschäftigen (Art. 35 ArG, Art. 61 Abs. 2 ArGV 1; vgl. Tabelle 5). Wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin nicht so einrichtet, dass er dieser Anforderung entspricht, ist er verpflichtet, ihr 80 % ihres Lohns für die Zeit zu bezahlen, während der es ihr nicht erlaubt ist, zu arbeiten (vgl. Art. 35 Abs. 3 ArG). In einem solchen Fall darf anstelle der vorliegenden Eignungsproblematik nicht die Anordnung einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit von 50 % erfolgen, um der Pflicht des Arbeitgebers (und dem Ersuchen Ihrer Patientin) Folge zu leisten. Ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis darf der Patientin nur ausgestellt werden, wenn gemäss dem Gynäkologen eine pathologische Schwangerschaft oder gemäss dem behandelnden Allgemeinarzt eine andere Pathologie vorliegt.

Der Arzt darf kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis für eine Frau ausstellen, deren Schwangerschaft normal abläuft; eine physiologische Schwangerschaft ist nämlich keine Krankheit.

Wenn eine Nichteignung zur Nachtarbeit bescheinigt werden muss, ist es wünschenswert, dass der Arbeitsmediziner (FMH-Facharzt) oder der Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz **zuvor einen Besuch des Arbeitsplatzes** vornimmt, um die Arbeitsbedingungen objektiv zu beurteilen und mit dem Arbeitgeber über die Möglichkeiten einer Anpassung des Arbeitsplatzes oder einer anderweitigen Beschäftigung zu diskutieren.

WELCHES SIND MEINE PFLICHTEN ALS ARZT ?

Die Ausstellung der betreffenden ärztlichen Zeugnisse mit Sorgfalt, Transparenz und beruflicher Gewissenhaftigkeit. Der Arzt muss das Zeugnis nach Untersuchung der Person abfassen, und wenn er sich zur Nichteignung äussern muss, über eine genaue Kenntnis des Arbeitsplatzes verfügen. Der Arzt muss seinen Patienten über die geltenden Vorschriften informieren.

Ausserdem sind die Aufgaben des Allgemeinarztes, des Arbeitsmediziners (oder des Arztes mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) und des Vertrauensarztes durchaus verschieden und komplementär. Zur Erinnerung: Gemäss Art. 6, Anhang 4 zur Standesordnung der FMH[13] dürfen Arbeitsmediziner (oder Ärzte, die Kompetenzen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erworben haben) bezüglich der in dieser Funktion betreuten Arbeitnehmenden/Patienten keine vertrauensärztliche Tätigkeit für einen Krankenversicherer oder beratende ärztliche Tätigkeit für einen privaten Taggeldversicherer (mit Ausnahme der isolierten Aufgabe der Abklärung der Versicherbarkeit bei Stellenantritt) ausüben oder diesbezüglich beratender Arzt eines UVG-Versicherers sein.

WAS RISKIERE ICH, WENN ICH MEINEN ENTSCHEID LEICHTFERTIG FAELLE ODER BEI DER AUSSTELLUNG EINES ZERTIFIKATS LEICHTFERTIG VORGEHE ?

Ein ärztliches Zeugnis hat eine juristische Bedeutung, Es ist unbedingt erforderlich, dass Ärzte die Grundregeln für die Ausstellung solcher Zeugnisse einhalten^[9]. Ein Arzt, der vorsätzlich, fahrlässig oder sogar aus Gefälligkeit ein Zeugnis ausstellt, das nicht der Wirklichkeit entspricht^[54], kann zur Verantwortung gezogen werden :

- × strafrechtlich[55] (die Ausstellung eines falschen ärztlichen Zeugnisses ist eine strafbare Handlung, die mit einer Busse oder einer unbedingten Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren geahndet werden kann; vgl. Art. 318 StGB); wenn der Arzt fahrlässig gehandelt hat, ist die Strafe eine Busse;
- × zivilrechtlich (Verpflichtung, Schadenersatz zu leisten, indem das oder die Opfer entschädigt werden – z. B. einschliesslich Verdienstauffälle, Produktivitätsverluste, Kündigungsfolgen usw., Art. 97 und 394ff OR) und
- × verwaltungsrechtlich (Verwarnung; Verweis; Busse von CHF 500.- bis CHF 200'000.-; Einführung von Auflagen; Beschränkung, Aussetzung, vorübergehender oder dauerhafter Entzug der Berufsausübungsbewilligung, der Betriebsbewilligung, der Leitungsbe-

Verbot der selbstständigen Berufsausübung; vgl. z. B. Art. 43 MedBG[56], Art. 191 LSP-VD[57] und Art. 133 GG-VS[58]).

KÖNNEN ARBEITGEBER EINEN REGRESSANSPRUCH GEGEN DEN ARZT GELTEND MACHEN ?

Ja. Dies kann der Fall sein, wenn der Arzt, der die Schwangerschaft betreut, ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis „aus Gefälligkeit“ ausstellt, obwohl die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin normal verläuft und diese sich nur über Müdigkeit in Verbindung mit ihrer Arbeit beklagt. Wenn der Arbeitgeber eine Risikobeurteilung des Arbeitsplatzes durch einen Arbeitsmediziner oder einen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) hat durchführen lassen und eine Anpassung des Arbeitsplatzes vorgenommen wurde,

die Kriterien der Mutterschutzverordnung erfüllt, muss die Arbeitnehmerin ihren Arbeitsplatz einnehmen. Der Arzt darf ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis nur dann ausstellen, wenn die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig ist (aufgrund einer pathologischen Schwangerschaft oder einer anderen Krankheit). Im Falle einer Kontrolle wird die Krankentaggeldversicherung vom Arbeitgeber die Erstattung der zu Unrecht gezahlten Leistungen verlangen. Der Arbeitgeber ist dann doppelt benachteiligt: einerseits durch die Forderung der Versicherung, und andererseits dadurch, dass die Arbeitnehmerin an einem entsprechend der Risikobeurteilung angepassten Arbeitsplatz ihrer Arbeit weiterhin hätte nachgehen können. Unter diesen Umständen ist es sehr wahrscheinlich, dass der Arbeitgeber einen zivilrechtlichen (oder sogar strafrechtlichen) Regressanspruch gegen den verschreibenden Arzt geltend macht.

[54] [BGer, 4C.156/2005 vom 28. September 2005, Kap. 3.5.2. \(nur in Französisch\)](#).

[55]] Vgl. z. B. [BGer, Urteil 6B 152/2007 vom 13. Mai 2008 \(nur in Französisch\)](#) (strafrechtliche Verantwortlichkeit eines Psychiaters wegen eines falschen ärztlichen Zeugnisses); [BGer, 4C.156/2005 \(nur in Französisch\)](#) vom 28. September 2005 (zivilrechtliche Verantwortlichkeit eines Psychiaters wegen falscher ärztlicher Zeugnisse, die die Invalidenversicherungsstelle veranlasst haben, die Bewilligung einer Invalidenrente abzulehnen).

[56]] [Bundesgesetz über die universitären Medizinalberufe \(MedBG\) vom 23. Juni 2006, SR 811.11.](#)

[57] [Loi sur la santé publique vaudoise \(Waadtländisches Gesetz über das öffentliche Gesundheitswesen\) vom 29. Mai 1985, RSV 800.01 \(nur in Französisch\).](#)

[58]] Walliser Gesundheitsgesetz vom 14. Februar 2008, SGS/VS 800.01.

VON JURISTEN HÄUFIG BERICHTETER SONDERFALL EINER NICHTEIGNUNG, BEI DER DER ARZT BESCHEINIGT, DASS DER ARBEITNEHMER ZUM BEISPIEL AUFGRUND EINER KONFLIKTSITUATION NICHT GEEIGNET WÄRE, BEI EINEM BESTIMMTEN ARBEITGEBER ZU ARBEITEN, ZUR ARBEIT BEI EINEM BELIEBIGEN ANDEREN ARBEITGEBER JEDOCH GEEIGNET WÄRE. ES HANDELT SICH HIERBEI UM EINE BEURTEILUNG DER MEDIZINISCHEN EIGNUNG NACH EINER KRANKHEIT (IM ALLGEMEINEN EINER DEPRESSION), DIE VON JEDEM ARZT BESCHEINIGT WERDEN KANN. WIE IST HIER VORZUGEHEN ?

Ein solches Zeugnis ist zwar an sich nicht unmöglich, es kann jedoch nur insofern ausgestellt werden, als der Arzt ebenfalls die Realität der vom Arbeitnehmer beschriebenen Situation bescheinigen kann. Dies wird grundsätzlich nie der Fall sein, da der Arzt zwar die Symptome feststellen kann, aber sich hinsichtlich ihrer Ursache nur auf die Erklärungen seines Patienten stützen kann. Der Arzt müsste dann

ein Zeugnis mit folgender Annahme ausstellen: „Der Patient beschreibt mir die folgende Situation: (...) Soweit diese erwiesen wäre, würde sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf medizinischer Ebene ganz oder teilweise unmöglich machen.“

Hierbei ist es für den Arzt wichtig zu wissen, dass, wenn ein Patient wirklich unter so unannehmbaren Arbeitsbedingungen leidet, dass der Arbeitgeber dadurch seine Pflichten verletzt, der Arbeitnehmer berechtigt ist, die Arbeit ohne Lohnausfall zu verweigern. Es ist jedoch Sache des Arbeitnehmers, die Bedingungen dieses Rechtsanspruchs nachzuweisen: Man muss sich dann die Frage stellen, ob der Arbeitnehmer nicht schlechtes Arbeitsklima (das er ertragen muss) oder echtes Mobbing (das nicht toleriert werden darf) wechselt. Wie das Bundesgericht zu bedenken gibt, kann jedoch „das Mobbing auch nur eingebildet sein; es kann sogar von dem Arbeitnehmer missbräuchlich vorgeschützt werden, um sich vor Vorwürfen oder Massnahmen zu schützen, die eigentlich gerechtfertigt sind^[59]“. Es kann dann umso weniger Aufgabe des Arztes sein, ein Beweismittel zu schaffen, als gemäss Art. 169 ZPO ein Zeuge nur über Tatsachen Zeugnis ablegen kann, die er unmittelbar wahrgenommen hat, festgestellt hat. Die Niederschrift der Anamnese im Zeugnis beweist also noch lange nicht, dass diese auch wahrheitsgetreu ist^[60].

[59] [BGer, Urteil 4A_325/2008 vom 6. Oktober 2008 \(nur in Französisch\)](#) und die Bezugstexte

[60] [Olivier Subilia, Le certificat médical: un instrument juridique, Courrier du médecin vaudois, Februar 2015.](#)

Wenn Sie in einem solchen Fall die Tatsache der Erkrankung oder ihrer Ursache nicht überprüfen können, müssen Sie als Arzt die Ausstellung eines Zeugnisses verweigern und Ihren Patienten kurzfristig an eine der folgenden Stellen verweisen:

- × an den Arbeitsmediziner (soweit vorhanden) des Unternehmens, in dem Ihr Patient arbeitet, oder an einen externen Arbeitsmediziner, zum Beispiel im Rahmen der Fachuntersuchung „Travail et Souffrance“ („Arbeit und Leiden“) des IST (vgl. das Kapitel „Weiterführende Informationen“), um die Störungen so bald wie möglich einzudämmen. Durch diesen Schritt kann der Patient folgende Möglichkeiten in Anspruch nehmen: Stellungnahmen, Beratung und Unterstützung auf therapeutischer, versicherungstechnischer und fachlicher Ebene; eventuelle Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber (mit Einverständnis der betroffenen Personen), um die Gesamtsituation bezüglich der Gesundheit am Arbeitsplatz zu beurteilen und die Weiterbeschäftigung oder Wiederaufnahme der Beschäftigung zu unterstützen; kurzfristige Verweisung an andere Fachpersonen innerhalb des Netzwerks je nach Fall;
- × an das Arbeitsinspektorat, insbesondere, wenn in demselben Unternehmen mehrere Fälle vorkommen;
- × an einen Rechtsberater in fortgeschrittenen Fällen und wenn die Indizien der Untersuchung auf einen möglichen Verdacht auf Mobbing hinweisen.

6

Beispiel
der Nachtarbeit

6.1 Hintergrund

Unter Nachtarbeit versteht man Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr (+/-1 Std.) (vgl. Art. 10 ArG). Es gibt dauernde Nachtarbeit (Dauernachtarbeit), regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit oder Nachtarbeit in Schichtarbeit (z. B. 3x8 Std.) und vorübergehende Nachtarbeit. Laut den Daten des Bundesamts für Statistik von 2013 arbeiten 5,1 % der Erwerbstätigen dauernd und 8,7 % gelegentlich bei Nacht. Der gegenwärtige Trend in der Schweiz geht in Richtung einer Zunahme der Nachtarbeit^[61].

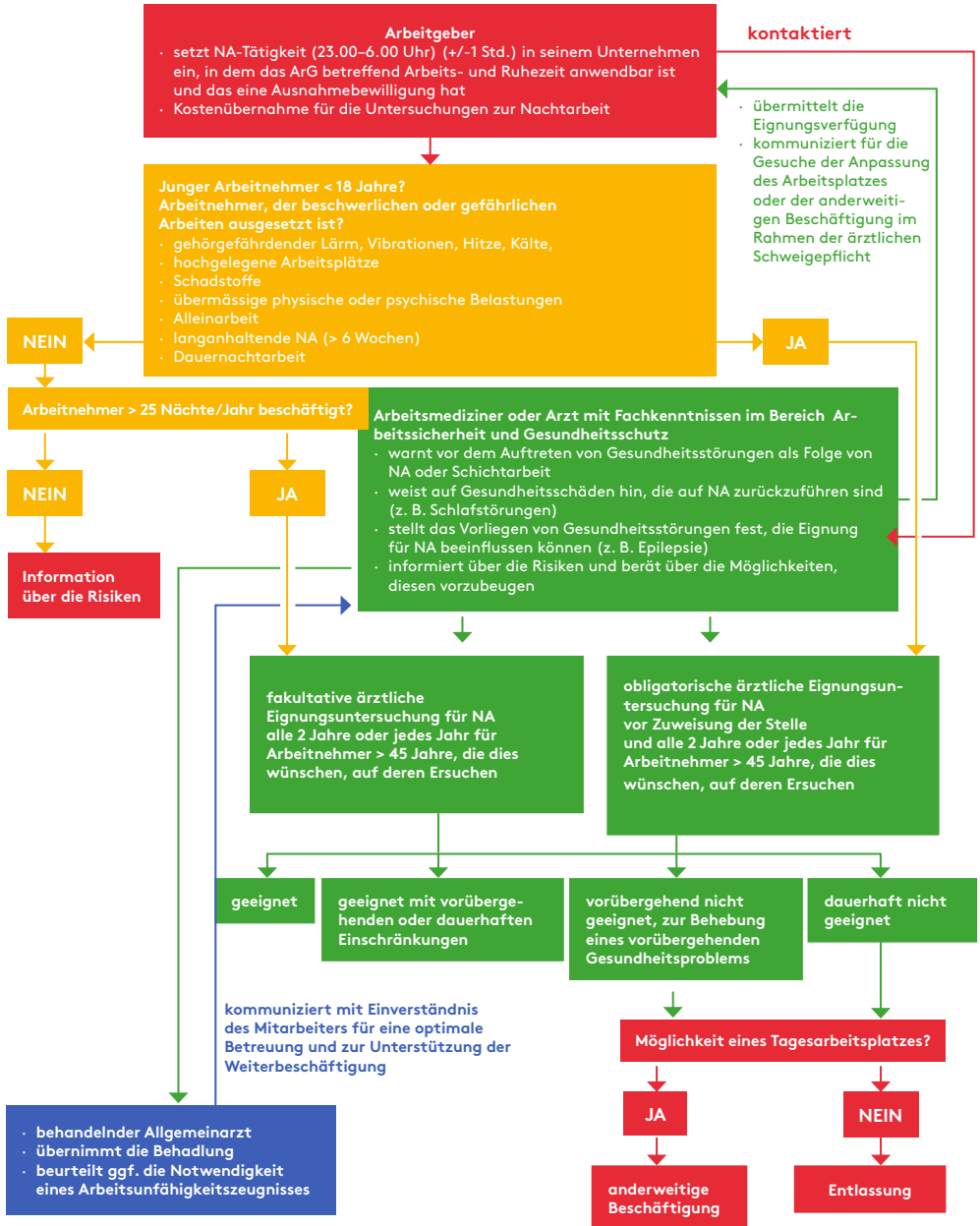
Grundsätzlich ist Nachtarbeit verboten, bei Bewilligung durch das Arbeitsinspektorat oder das SECO sind jedoch Ausnahmen aus sozialen, technischen oder wirtschaftlichen Gründen möglich. Arbeitgeber, die eine Ausnahmegewilligung erhalten, müssen die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, um die negativen sozialen, familiären und gesundheitlichen Auswirkungen der Nachtarbeit abzumildern und auszugleichen (z. B. Einverständnis des Arbeitnehmers, Dauer der Nachtarbeit, Lohnzuschlag, Ausgleichsruhezeit, Untersuchung des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers, s. Art. 17 ArG).

[61] [BFS. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. 2013a. und Arbeitsmarktindikatoren 2014.](#)

6.2 Aufgaben der Beteiligten

Abbildung 1 (Quelle: IST)

Zusammenfassung der Aufgaben jedes Beteiligten im Rahmen der Betreuung der Nachtarbeiter



6.3 Szenarien und häufig gestellte Fragen

1

Ich bin Allgemeinarzt und ein Arbeitgeber kontaktiert mich, um zu erfahren, ob ich die Nachtarbeiter seines Unternehmens betreuen kann. Wie soll ich darauf antworten ?

Das ist möglich, aber nur, wenn Sie Fachkenntnisse im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erworben haben (vgl. Tabelle 3 und Kapitel „Weiterführende Informationen“, Ausbildungen). Im Fall von Nachtarbeit darf die Untersuchung nur von einem Arzt vorgenommen werden, der „sich mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut gemacht hat“ (vgl. Art. 43 Abs. 2 ArGV 1, Art. 29-30 und Art. 45 ArGV 1). Dies bedeutet, dass der Arzt in der Lage sein muss, die Situation am Arbeitsplatz der zu untersuchenden Personen konkret zu beurteilen, Zugang zum Unternehmen zu erhalten und mit den Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des Unternehmens sprechen zu können. Es wird empfohlen, dass ein einziger Arzt die Betreuung der Nachtarbeiter desselben Unternehmens sicherstellt, oder dass ein Arzt die Ergebnisse aus diesen Untersuchungen koordiniert, wenn sie von mehreren Ärzten vorgenommen werden (bei einem sehr grossen Unternehmen), um eine anonyme und globale Wiedergabe des Gesundheitszustands der in Nachtarbeit beschäftigten Mitarbeiter für den Arbeitgeber sicherstellen und ihm Vorbeugungsmassnahmen empfehlen zu können, um die Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmer zu verbessern.

2

Ein Mann von 25 Jahren arbeitet seit 5 Monaten dauernd bei Nacht in einem Lager. Sie sehen ihn im Rahmen der Eignungsuntersuchung für Nachtarbeit. Er beklagt sich über starke Müdigkeit und Schlaflosigkeit beim Einschlafen, aber auch über Schläfrigkeit bei der Arbeit und während des Tages. An einem Morgen auf der Rückfahrt nach Hause ist er beinahe von der Strasse abgekommen. Er sagt, er sei am Steuer eingeschlafen. Die Punktezahl beim Epworth-Test beträgt 14 (Normalwert < 8). Mit einer Polysomnographie konnte das Vorliegen von Schlafapnoe ausgeschlossen werden. Sind Sie als Arbeitsmediziner (oder als Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) der Ansicht, dass der Arbeitnehmer zur Nachtarbeit geeignet ist ?

Bei der Befragung erfahren Sie von einem wenig erquickenden Schlaf bei einem Menschen, der eher ein Frühaufsteher ist. Er hat eine gesunde Lebensweise und hält insbesondere die Schlafzeiten ein. Die Punktezahl beim Epworth-Test beträgt 14 (Normalwert < 8), was ein hohes Risiko der Schläfrigkeit bestätigt. Die klinische Untersuchung ergibt keine Besonderheiten. Tatsächlich besteht eine echte Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit dieses Arbeitnehmers aufgrund der Nachtarbeit, doch die laufenden Störungen erfordern keine Krankenschreibung. Aufgrund der schlechten Verträglichkeit der Nachtarbeit und da keine echte Hoffnung auf Besserung besteht, ist es vorzuziehen, für diesen Arbeitnehmer eine Nichteignungsverfügung für Nachtarbeit auszustellen. Sein Arbeitgeber wird ihm, falls dies möglich ist, eine Arbeitsstelle für Tagesarbeit anbieten. Andernfalls steht es dem Arbeitgeber frei, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Ein solcher Fall ist keine Seltenheit, und nach Schätzungen des SECO stellen 20 % der Arbeitnehmer, die in Nachtschichten arbeiten, diese Arbeit schon bald wieder ein – aus persönlichen oder gesundheitlichen Gründen^[62].

[62] [Staatssekretariat für Wirtschaft \(SECO\), Schichtarbeit: Informationen und Tipps, Bern 2013, S. 6](#)

3

Eine Frau von 46 Jahren, die in Schichtarbeit im Dreischichtbetrieb in einem Pharmabetrieb arbeitet, sucht Sie auf wegen grosser Traurigkeit und einem seit kurzem auftretenden Energieverlust. Sie erwähnt den Tod einer nahestehenden Person unter tragischen Umständen vor einigen Monaten. Seitdem leidet sie neben diesen Phasen von Traurigkeit oder von Tränenausbrüchen unter Schlaflosigkeit mit Früherwachen, was sie benachteiligt, wenn sie Nachtarbeit leisten muss. Sie zeigt Appetitlosigkeit, leichten Gewichtsverlust und vertraut Ihnen an, dass sie in den letzten Tagen trübe Gedanken gehabt habe. Sie fragt Sie nach ihrer Eignung zur Nachtarbeit. Was ist Ihre Meinung als behandelnder Allgemeinarzt ?

Es handelt sich wahrscheinlich um eine schwere depressive Episode ohne psychotische Symptome (F32.2), die zum Verlust der Arbeitsfähigkeit führt. Sie stellen ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis wegen Krankheit aus, um eine angemessene ärztliche Betreuung anzubieten. Die Inanspruchnahme eines Sachverständigengutachtens oder sogar einer Spitaleinweisung mit therapeutischer und psychotherapeutischer Behandlung ist wahrscheinlich. Die Frage der Arbeitnehmerin nach ihrer Eignung zur Nachtarbeit können Sie jedoch nicht beantworten, da Sie vom Arbeitgeber nicht damit beauftragt wurden und nicht unbedingt über die erforderlichen Kenntnisse des Unternehmens verfügen, um dazu Stellung zu nehmen (vgl. Art. 43 Abs. 2 ArGV 1). Es wird dagegen empfohlen, dass Sie diese Patientin mit deren Einverständnis an einen Arbeitsmediziner (oder einen Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) verweisen, mit einem Schreiben, das die Diagnose, die Betreuung und ihre Entwicklung zusammenfasst, damit dieser Arzt über ihre Eignung zur Nachtarbeit bei ihrer Wiederaufnahme der Arbeit entscheiden kann und eventuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes besprechen kann, die entsprechend dieser Entwicklung vorab durchzuführen sind (Unterstützung der Weiterbeschäftigung, Verhinderung einer Verschlechterung oder Stabilisierung des depressiven Zustands).

4

Ein Mann von 52 Jahren mit Diabetes Typ 2, der mit einem blutzuckersenkenden Mittel behandelt wird und kürzlich an Gewicht zugenommen hat (+5 kg), kommt zu Ihnen in die Sprechstunde. Er war vor kurzem in der Eignungsuntersuchung für Nachtarbeit, denn er arbeitet nachts in einer Giesserei. Sie kennen diesen Patienten gut, dessen Diabetes bisher gut eingestellt war. Er hat diese Arbeit nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit aufgenommen, obwohl es sich um Nachtarbeit handelt. Zuvor hatte er nur tagsüber gearbeitet. Was den Schlaf betrifft, verträgt er die Nachtarbeitszeit gut, er hat jedoch seine Ernährungsweise stark verändert (regelmässige Zwischenmahlzeiten während der Nachtarbeit, fetthaltigere Ernährung und Einnahme einer zusätzlichen Mahlzeit, um häufiger mit seiner Familie essen zu können). Sein HbA1C-Wert beträgt 12 %. Der Arbeitsmediziner (oder der Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) hat ihn für ungeeignet erklärt. Was ist Ihre Meinung als behandelnder Allgemeinarzt ?

Zunächst einmal scheint es schwierig, dass dieser Arbeitnehmer in diesem Zustand arbeiten kann, ob tagsüber oder erst recht bei Nacht. Als behandelnder Arzt stellen Sie während einer gewissen Zeit eine intensivere Betreuung sicher, um den Diabetes des Patienten besser einzustellen und zu überwachen und den Patienten mit speziellen Ratschlägen zur Ernährung für Nachtarbeit, in Verbindung mit Empfehlungen eines Ernährungsberaters, zu unterstützen. Eine zunächst zeitlich begrenzte Nichteignungsverfügung für Nachtarbeit wird von dem Arbeitsmediziner indiziert und muss neu beurteilt werden, wenn der Diabetes eingestellt ist. Zu einem späteren Zeitpunkt kann, wenn der überwachte Diabetes bei Nachtarbeit trotz der vorbeugenden Ratschläge aus dem Gleichgewicht gerät, eine dauerhafte Nichteignungsverfügung nach Besprechung mit dem Arbeitnehmer/Patienten in Betracht gezogen werden. Eine solche Situation ist mit der Gefahr einer Entlassung verbunden. Es ist wichtig, dass der Arbeitsmediziner (oder der Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) und der behandelnde Arzt mit Einverständnis des Patienten zusammenarbeiten, damit der behandelnde Arzt die therapeutische Behandlung sicherstellt und der Arbeitsmediziner die Wiederbeschäftigung an einem an den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers angepassten Arbeitsplatz vorsieht, da dieser über eine gute Kenntnis des Unternehmens verfügt und mit dem Arbeitgeber in Kontakt steht.

5

Eine ledige Frau von 36 Jahren, die in Nachtarbeit in einer Textilfabrik beschäftigt ist und die ein Kleinkind hat, sucht Sie auf wegen ihrer Eignung zur Nachtarbeit. Sie beklagt sich über Kraftlosigkeit, ständige Nervosität und Kopfschmerzen. Sie beschreibt die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit ihres Berufs- und Familienlebens, denn sie wird oft von ihrem 3-jährigen Kind gestört, während sie versucht, tagsüber etwas Schlaf nachzuholen. Bei der Untersuchung stellen Sie einen Blutdruck von 160 zu 100 fest, der während der Untersuchung mehrmals bestätigt wird. Sie hat eine beachtliche Vorgeschichte von Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der Familie. Was ist Ihre Meinung als Arbeitsmediziner oder als Arzt mit Fachkenntnissen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz? Was ist zu tun?

Zunächst kontaktieren Sie den behandelnden Arzt dieser Arbeitnehmerin, nach deren Einverständnis, für die diagnostische und therapeutische Betreuung. Zudem verweisen Sie sie kurzfristig an eine Sozialarbeiterin, um für diese Mutter in Schwierigkeiten eine Lösung für die Kinderbetreuung zu finden. Betreffend ihre Eignung zur Nachtarbeit empfiehlt es sich, eine vorübergehende Nichteignung zu erlassen, bis sich die Situation stabilisiert (wichtig ist dabei die Zusammenarbeit mit dem behandelnden Arzt, vorbehaltlich des Einverständnisses der Patientin). Die Frage der Eignung zur Nachtarbeit wird sich am Ende dieses Zeitraums erneut stellen, und die Antwort wird von dem Fortbestehen des Bluthochdrucks abhängen, aber auch von den organisatorischen Möglichkeiten dieser Patientin, sich zu Hause auszuruhen.

6

Als behandelnder Arzt erhalten Sie eine Anfrage von einem Kollegen, der sich als betreuender Arzt für die Arbeitnehmer der Firma X vorstellt. Er ruft Sie an, um Sie darüber zu informieren, dass er im Rahmen seines Auftrags einen Ihrer Patienten untersucht hat, um festzustellen, ob dieser für die Nacharbeit geeignet sei. Er war erstaunt über die Stimmung des Patienten, der etwas traurig und manchmal geistesabwesend war, und möchte wissen, ob er bereits depressive Störungen gehabt hatte. Was werden Sie ihm antworten ?

Dieser Kollege möchte Sachverhalte erfahren, um in aller Objektivität seine Stellungnahme abzugeben und so zu vermeiden, dass sich der Gesundheitszustand dieses Patienten durch die Nacharbeit verschlechtern kann. Der Arzt ist an das Arztgeheimnis gebunden (vgl. Art. 321 StGB), das ebenfalls zwischen Ärzten und gegenüber anderen medizinischen Fachpersonen gilt. Ein Arzt ist nur dann berechtigt, Daten über seinen Patienten einem Kollegen mitzuteilen, wenn der Patient zuvor zugestimmt hat. Ausserdem muss sich der Arzt darauf beschränken, nur die notwendigen Informationen weiterzugeben. Obwohl die Rechtsbegriffe der ausdrücklichen, stillschweigenden oder mutmasslichen Einwilligung auch in diesem Fall gelten, wird empfohlen, den Patienten in klarer Weise über die unternommenen Schritte zu informieren. Was für einen Arzt selbstverständlich ist, ist nicht unbedingt für alle Patienten offensichtlich. Sie müssen deshalb vor jeder Weitergabe von medizinischen Sachverhalten sicherstellen, dass der Patient zuvor zugestimmt hat. In den meisten Fällen holt der Arzt, der mit der Durchführung der Eignungsuntersuchung für Nacharbeit beauftragt ist, während dieser Untersuchung die schriftliche Einwilligung des Patienten ein (falls das Risiko eines Rechtsstreits besteht). Wenn dies nicht der Fall ist, ist es besser, diesen Arzt auf die Notwendigkeit hinzuweisen, den Patienten zu kontaktieren, um dessen Zustimmung einzuholen^[63].

[63] Selon l'art. 321 ch. 1 CP, «Les [...] médecins, [...], ainsi que leurs auxiliaires, qui auront révélé un secret à eux confié en vertu de leur profession ou dont ils avaient eu connaissance dans l'exercice de celle-ci, seront, sur plainte, punis d'une peine privative de liberté de 3 ans au plus ou d'une peine pécuniaire». La révélation n'est pas punissable si elle a été faite avec le consentement de l'intéressé ou si, sur la proposition du détenteur du secret, l'autorité supérieure ou l'autorité de surveillance l'a autorisée par écrit (cf. art. 321 ch. 2 CP).

7

Beispiel einer
schwangeren
oder stillenden
Arbeitnehmerin

7.1 Hintergrund

In der Schweiz werden jedes Jahr über 85'000 Geburten, das sind ca. 105'000 Schwangerschaften, gezählt^[64].

In 2014 haben 73 % der Mütter gearbeitet, die mit einem Partner zusammenleben (Zweielternfamilien) und die ein oder mehrere Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahre haben (60 % haben eine Teilzeitarbeit und 13 % eine Vollzeitarbeit ausgeübt) [59]. Wenn die Mutter allein mit ihren Kindern lebt (Einelternfamilien), ist die Erwerbsquote sogar noch höher :

83 % der alleinstehenden Frauen mit einem oder mehreren Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren haben 2014 eine Erwerbstätigkeit ausgeübt (60 % in Teilzeit und 23 % in Vollzeit). Die Erwerbsquote der Frauen, die mit einem Partner zusammenleben und die Kleinkinder haben, hat in den letzten Jahren stark zugenommen, von 44 % in 1992 auf über 70 % in 2014.

[64] [BFS, Indikatoren Geburten und Entbindungen](#).

Trotz der Unsicherheiten betreffend die Auswirkungen bestimmter beruflicher Belastungen während der Schwangerschaft oder der Stillzeit zeigt die medizinische Literatur auf, dass die Arbeitsbedingungen ernstzunehmende Auswirkungen auf die Gesundheit der (zukünftigen) Mutter und des (ungeborenen) Kindes haben können, und dass gezielte Massnahmen es

ermöglichen, einem Teil dieser negativen Auswirkungen vorzubeugen^[65]. Die Schweiz ist sich dieser Realität bewusst und hat daher einen rechtlichen Rahmen durch das Arbeitsgesetz (ArG) und seit 2001 durch die Mutterschutzverordnung geschaffen. Ziel dieses Rechtsrahmens ist der Schutz der Gesundheit schwangerer Arbeitnehmerinnen und ihrer ungeborenen Kinder ab dem Beginn der Schwangerschaft und bis zum Ende der Stillzeit (vgl. Tabelle 5 und Tabelle 6).

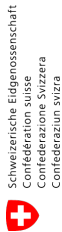
[65] [Grossesse et travail : quels sont les risques pour l'enfant à naître ?](#), unter Leitung von Dominique Lafon, Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (französisches Nationales Forschungs- und Sicherheitsinstitut zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten) (INRS)/EDP Sciences, Les Ulis 2010.

Tabelle 5
Übersichtstafel des SECO (ArG, ArGV1 und 3)

Mutterschutz und Schutzmassnahmen (Übersichtstafel)																							
Gesetzesartikel	Schwangerschafts-Monate																						
	0/1	2	3	4	5	6	7	8	9														
Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra ArG = Verbleibendes ArGV 1 = Mutterschutzgesetz MuSchV = Mutterschutzverordnung	Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF Sekretariat für Wirtschaft SECO Arbeitsbeschreibungen																						
ArG Art. 35a Einverständnis	Beschäftigung nur mit Einverständnis der Schwangeren; Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben.																						
ArG Art. 35b Nachtarbeit	Beschäftigungsverbot zwischen 20:00-06:00 Uhr 8 Wochen vor Geburt																						
ArGV 1 Art. 60 Abs. 1 Überstunden	Keine Überstunden und max. 9 Std. pro Tag bis Ende Stillzeit.																						
ArGV 1 Art. 60 Abs. 2 Stillen	Arbeitsverbot																						
ArGV 1 Art. 61 Stehende Tätigkeiten																							
ArGV 1 Art. 62, 63 Gefährliche und beschwerliche Arbeiten, Risikobeurteilung	tagl. Ruhezeit 12 Std.; Zusatzpausen 10 Min./2 Std. Stehende Tätigkeiten: max. 4 Std. pro Tag. Im Grundsatz ist gemäss ArGV 1 für gefährliche oder beschwerliche Arbeiten eine Risikobeurteilung vorzunehmen (Konkretisierung in der MuSchV). Schwangere in Raucherbereichen: Passivrauchschutzgesetzgebung verweist auf ArG > MuSchV Art. 13 (z. B. Gelatinisoff Kohlenmonoxid) → Risikobeurteilung erforderlich → in der Regel Beschäftigungsverbot!																						
ArGV 1 Art. 62 Passivrauchen																							
ArGV 1 Art. 64 Abs. 1 Subjektiv beschwerliche Arbeiten	Befreiung von Arbeiten, die subjektiv beschwerlich sind.																						
ArGV 1 Art. 64 Abs. 2 Reduzierte Leistungsfähigkeit																							
ArGV 3 Art. 34 Schutz Schwangere Stillende	Schwangere und Stillende müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">Wochen nach Geburt (und Stillzeit)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 50%;">8</td> <td style="width: 50%;">16</td> </tr> <tr> <td style="width: 50%;">9</td> <td style="width: 50%;">52</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: right;">(bis Ende Stillzeit)</td> </tr> </tbody> </table>										Wochen nach Geburt (und Stillzeit)		8	16	9	52	(bis Ende Stillzeit)							
Wochen nach Geburt (und Stillzeit)																							
8	16																						
9	52																						
(bis Ende Stillzeit)																							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 50%;"> Wöchentlich: Beschäftigung mit Einverständnis. Stillende: wie oben. </td> <td style="width: 50%;"> Stillende: Anspruch auf die zum Stillen erforderliche Zeit (Vorzugszeit beim Vorgesetzten). </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Stillende: siehe Text links. </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Stillen: Bezahlte Arbeitszeit in folgendem Umfang: Bei täglicher Arbeitszeit von: < 4 Std. = 30 Min. > 4 Std. = 60 Min. > 7 Std. = 90 Min. </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Stillende: siehe Text links. </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Stillende: siehe Text links. </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Stillende: siehe Text links. Bei reduzierter Leistungsfähigkeit Arbeit anpassen → Attestausweis (erste Monate nach Einbindung). </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Stillende: siehe Text links. </td> </tr> </tbody> </table>										Wöchentlich: Beschäftigung mit Einverständnis. Stillende: wie oben.	Stillende: Anspruch auf die zum Stillen erforderliche Zeit (Vorzugszeit beim Vorgesetzten).	Stillende: siehe Text links.		Stillen: Bezahlte Arbeitszeit in folgendem Umfang: Bei täglicher Arbeitszeit von: < 4 Std. = 30 Min. > 4 Std. = 60 Min. > 7 Std. = 90 Min.		Stillende: siehe Text links.		Stillende: siehe Text links.		Stillende: siehe Text links. Bei reduzierter Leistungsfähigkeit Arbeit anpassen → Attestausweis (erste Monate nach Einbindung).		Stillende: siehe Text links.	
Wöchentlich: Beschäftigung mit Einverständnis. Stillende: wie oben.	Stillende: Anspruch auf die zum Stillen erforderliche Zeit (Vorzugszeit beim Vorgesetzten).																						
Stillende: siehe Text links.																							
Stillen: Bezahlte Arbeitszeit in folgendem Umfang: Bei täglicher Arbeitszeit von: < 4 Std. = 30 Min. > 4 Std. = 60 Min. > 7 Std. = 90 Min.																							
Stillende: siehe Text links.																							
Stillende: siehe Text links.																							
Stillende: siehe Text links. Bei reduzierter Leistungsfähigkeit Arbeit anpassen → Attestausweis (erste Monate nach Einbindung).																							
Stillende: siehe Text links.																							

Tabelle 6
Übersichtstafel des SECO (MuSchuV)

Mutterschutz und Schutzmassnahmen (Übersichtstafel)									
Schwangerschafts-Monate									
Geburt									
Arbeitsverbot									
Wochen nach Geburt (und Stillzeit)									
Bis Ende Stillzeit									
0/1 2 3 4 5 6 7 8 9									
8 16 52									
Heben/Tragen nicht mehr als 5 kg, gelegentlich nicht mehr als 10 kg.									
Arbeiten bei < -5°C oder > 28°C oder bei Nässe nicht zulässig; Arbeiten bei < 10°C bis > -5°C → angepasste Kleidung; bei Arbeiten < 15°C → warme Getränke.									
Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen, sind unzulässig; ebenso äussere Kräftewirkungen wie Stösse, Vibrationen und Erschütterungen.									
Es ist sicherzustellen, dass eine solche Exposition zu keiner Schädigung von Mutter und Kind führt. Ausnahme: nachweisbare Immunisierung (z. B. Impfung).									
Schalldruckpegel (z. B. 8 Std.) ist unzulässig.									
Schwangere dürfen die Äquivalenzen gemäss Strahlenschutzverordnung nicht überschreiten. Bei Exposition von nichtionisierenden Strahlungen (statische und dynamische elektromagnetische Felder in jedem Frequenzbereich) sind die Grenzwerte einzuhalten.									
Die Exposition gegenüber chemischen Gefahrstoffen darf zu keinen Schädigungen von Mutter und Kind führen. Für Mutter und Kind besonders gefährliche Stoffe beachten → Reiskoberteilung!									
Keine Nacht- und Schichtarbeit bei gefährlichen Arbeiten gemäss Art. 7 bis 13; besonders gesundheitsbelastende Schichtsysteme sind unerlaubt.									
Arbeit im Akkord oder takgebundene Arbeit ist nicht zulässig, falls von Arbeitnehmerin nicht beeinflussbar.									
Schwangere: keine Arbeiten bei Überdruck bzw. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre.									



Gesetzesartikel
 Art. 9 V = Verordnung zum Arbeitsschutz
 MuSchuV = Mutterschutzverordnung

MuSchuV Art. 7 Bewegungen schwerer Lasten
 MuSchuV Art. 8 Arbeiten: Kälte - Hitze - Nässe
 MuSchuV Art. 9 Ermüdende Bewegungen und Körperhaltungen
 MuSchuV Art. 10 Mikroorganismen
 MuSchuV Art. 11 Einwirkung von Lärm
 MuSchuV Art. 12 Ionisierende und nicht ionisierende Strahlung
 MuSchuV Art. 13 Chemische Gefahrstoffe
 MuSchuV Art. 14 Belastende Arbeitssystems
 MuSchuV Art. 15 Akkord- und takgebundene Arbeit
 MuSchuV Art. 16 Besondere Beschäftigungsverbote

Eine Gehändung wird vermittelt wenn die Voraussetzungen von Art. 7-13 erfüllt sind.

Departement für Wirtschaft, Bildung und Energie
 Eidgenössische Verwaltung
 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
 Arbeitsbedingungen

7.2 Aufgaben der Beteiligten [66] [67]

(VGL. ABB. 2)

Die Schwangerschaft ist zwar keine Krankheit, es handelt sich jedoch um einen Zustand der Anfälligkeit, der berücksichtigt werden muss.

LEin Beschäftigungsverbot soll es der schwangeren Arbeitnehmerin ermöglichen, ihre Erwerbstätigkeit an einem Arbeitsplatz fortzusetzen, der vom Arbeitgeber an ihre Schwangerschaft angepasst wurde. Solange im Rahmen einer vorschriftsmässigen Risikobeurteilung keine Anpassungen vorgenommen wurden, ist es der Arbeitnehmerin verboten zu arbeiten, und sie hat Anspruch auf Zahlung von 80 % ihres Lohns (vgl. Art. 35 Abs. 3 ARG). Der Lohn wird vom Arbeitgeber bezahlt, der von seiner Krankentaggeldversicherung nicht entschädigt wird, da es sich nicht um einen „Krankheitsfall“ handelt. Ausserdem geht die Bezahlung der ärztlichen Untersuchung zur Ausstellung einer Eignungsverfügung/Beschäftigungsverbot gemäss Mutterschutzverordnung zu Lasten des Arbeitgebers und nicht der Krankenversicherung oder der Patientin (Art. 4 Mutterschutzverordnung). Folglich wird den Gynäkologen empfohlen:

- × ihre schwangeren Patientinnen systematisch über ihre Arbeit zu

- × eine zusätzliche ärztliche Untersuchung gemäss Mutterschutzverordnung durchzuführen, wenn die Indikation vorliegt, um nur über die Arbeit und Belastungsrisiken zu sprechen, sie über ihre Rechte zu beraten und je nach Situation eine Eignungsverfügung auszustellen^[67];

- × eine spezifische Weiterbildung zu absolvieren oder – für Gynäkologen des Kantons Waadt – sie auf die Fachuntersuchung zur Mutterschutzverordnung des IST zu verweisen (vgl. das Kapitel „Weiterführende Informationen“).

Es wird dann einfacher sein, diese Arbeitszeit direkt dem Arbeitgeber in Rechnung zu stellen.

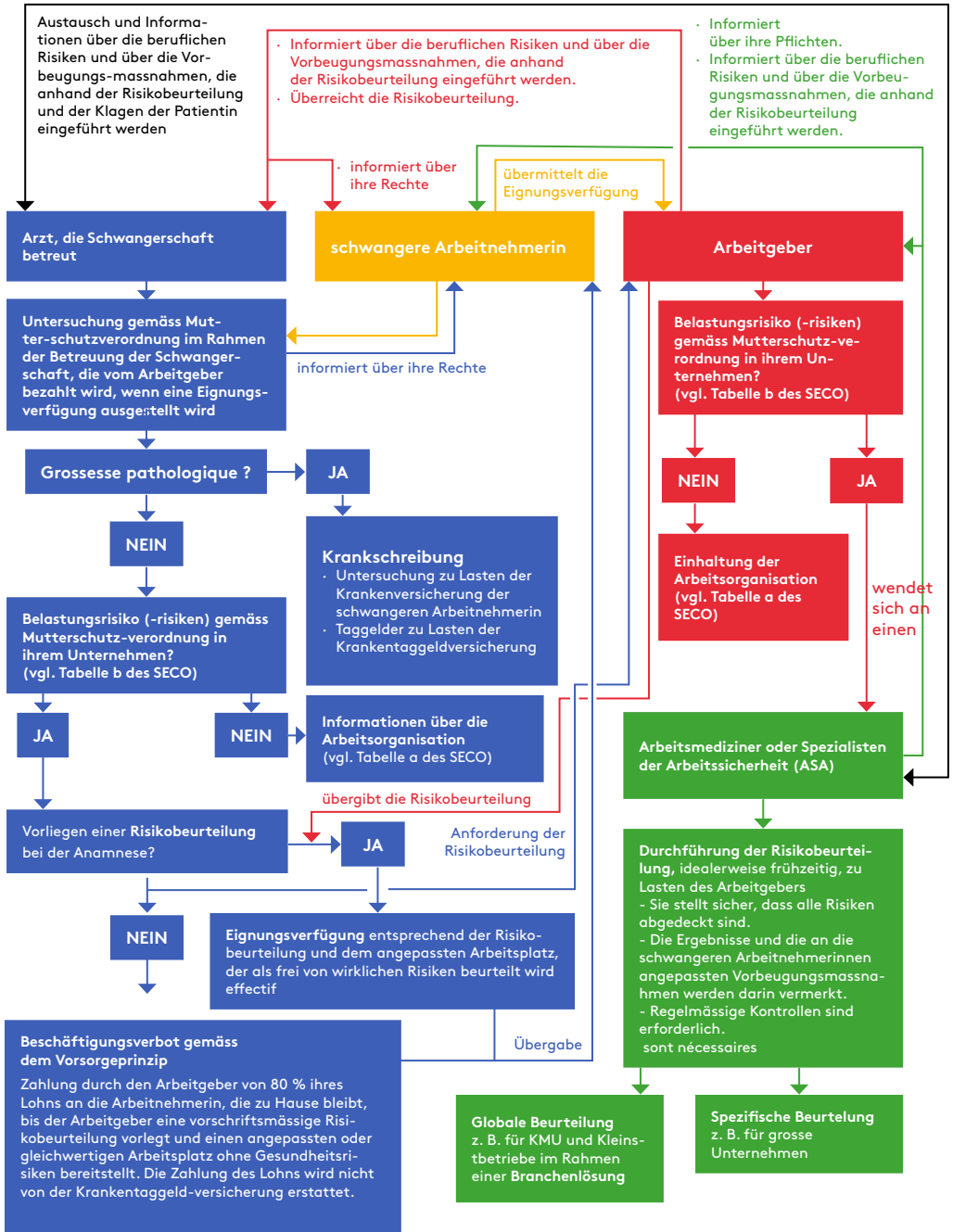
Das Arbeitsgesetz (ARG) und die Mutterschutzverordnung verfolgen das Ziel, einen angepassten Arbeitsplatz zu fördern, der den Status der schwangeren Frau vorwegnimmt, ihre Erfahrung aufzuwerten, damit sie so lange wie möglich eine berufliche Tätigkeit fortsetzen kann, die so gestaltet wird, dass sie kein Risiko für ihre Gesundheit oder die Gesundheit des ungeborenen Kindes darstellt, und somit negative Auswirkungen auf die Organisation und Produktivität des Unternehmens zu begrenzen.

[66] Praz-Christinaz Sophie-Maria, Chouanière Dominique, Danuser Brigitta, [Protection des travailleuses enceintes et des enfants à naître : ce que doit savoir le médecin, Rev Med Suisse n° 4-2008, pp. 2166-2171.](#)

[67] Krief Peggy, Schreyer Alain, [Inaptitude ou incapacité de travail de la travailleuse enceinte par le gynécologue. Une ordonnance que tout médecin de la spécialité doit prendre en considération et que tout médecin généraliste doit connaître, Courrier du Médecin Vaudois, février 2015, p. 13.](#)

Abbildung 2 (Quelle: IST)

Zusammenfassung der Aufgaben jedes Beteiligten im Rahmen der Mutterschutzverordnung



7.3 Szenarien und häufig gestellte Fragen

1

Eine schwangere Frau arbeitet in einem Giessereiunternehmen und hantiert mit Chemikalien. Ihre Schwangerschaft verläuft normal. Die Arbeitnehmerin hat Befürchtungen, und sie weiss nichts von einer Risikobeurteilung. Der Gynäkologe will sie nicht krankschreiben und ihr auch kein Beschäftigungsverbot ausstellen. Welches Risiko geht er dabei ein ?

Der Gynäkologe stellt der Arbeitnehmerin zu Recht kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis aus, da ihre Schwangerschaft normal verläuft. Wenn keine pathologische Schwangerschaft und keine andere Pathologie vorliegen, die Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit haben, besteht kein Grund zur Ausstellung eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses. Andererseits sollte der Arzt sich vergewissern, dass die Chemikalien, mit denen die Arbeitnehmerin hantiert, nicht toxisch für den Fötus sind. Hierfür muss der Gynäkologe seine Patientin bzw. ihren Arbeitgeber (nach Einverständnis der Patientin) fragen, ob eine Risikobeurteilung vorliegt, die ihm übergeben werden könnte, um sich zu vergewissern, dass seine Patientin keine Risiken für ihre Gesundheit oder

für die Gesundheit des ungeborenen Kindes eingeht.

Sofern keine vorschriftsmässige Risikobeurteilung vorliegt, muss der Gynäkologe ein Beschäftigungsverbot gemäss dem Vorsorgeprinzip ausstellen, um eine potenzielle Exposition der Arbeitnehmerin gegenüber einer toxischen Substanz zu vermeiden, und diese der Patientin übergeben.

Wenn der Gynäkologe kein Beschäftigungsverbot ausstellt, macht er sich zivilrechtlich haftbar (vgl. Art. 97ff und Art. 394ff OR) : Durch den Behandlungsvertrag (d. h. einen Auftrag im Sinne der Art. 394ff OR), der ihn an seine Patientin bindet, ist der Arzt nämlich verpflichtet, im Interesse dieser Patientin zu handeln, weshalb von der Mutter oder dem ungeborenen Kind erlittene Schäden Anlass zu Schadenersatz geben können, wenn ihm eine Verletzung der Regeln der ärztlichen Kunst vorgeworfen werden kann und ein natürlicher und adäquater Kausalitätszusammenhang zwischen dieser Verletzung und dem erlittenen Schaden besteht.

2
Sie sind Gynäkologe und eine Patientin sucht Sie auf zur Betreuung ihrer Schwangerschaft im 4 Monat. Sie ist in Tränen aufgelöst, da ihr Arbeitgeber sie einen Monat nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft entlassen hat. Wie gehen Sie vor ?

Sie beruhigen Ihre Patientin und informieren sie über ihre Rechte, indem Sie sie darauf hinweisen, dass ein Arbeitgeber eine schwangere Frau nicht während der gesetzlichen Sperrfrist entlassen kann, die sich auf die Schwangerschaft und die 16 Wochen nach der Niederkunft erstreckt (vgl. Art. 336c Abs. 1 Bst. c OR). Sie überreichen Ihrer Patientin die vom SECO erarbeitete Informationsbroschüre „Mutterschaft: Schutz der Arbeitnehmerinnen“^[68], und empfehlen ihr, sich an einen Rechtsanwalt oder einen Rechtsdienst zu wenden. Sie können ihr auch vorschlagen, parallel dazu das Arbeitsinspektorat des Kantons, in dem das Unternehmen ansässig ist, zu kontaktieren, damit dieses eingreifen kann (vgl. Art. 51-54 ArG).

Zur Erinnerung: Eine Kündigung, die während der Schwangerschaft (ab der Empfängnis, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber von der Schwangerschaft Kenntnis gehabt hat oder nicht) oder in den 16 Wochen nach der Niederkunft ausgesprochen wurde, ist ungültig. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Sperrfrist der Mitarbeiterin erneut kündigen muss, wenn er sich von ihr trennen will. Wenn die Mitarbeiterin während der Kündigungsfrist schwanger wird (d. h. wenn die Kündigung vor der Schwangerschaft erfolgt ist und die Kündigungsfrist zu dem Zeitpunkt, als die Arbeitnehmerin schwanger wurde, noch nicht abgelaufen war), wird diese unterbrochen und beginnt erst wieder ab der 17. Woche nach der Niederkunft zu laufen (vgl. Art. 336c Abs. 2 OR).

[68]] Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), [Mutterschaft-Schutz der Arbeitnehmerinnen, Bern 2014..](#)

3

Eine schwangere Frau, deren Schwangerschaft Sie betreuen, ist als Verwaltungsassistentin beschäftigt. Sie ist in ihrem 4. Schwangerschaftsmonat und besteht seit dem Beginn ihrer Schwangerschaft darauf, dass Sie ihr ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen, denn sie leidet unter Müdigkeit, ohne dass damit andere Störungen verbunden sind. Sie wissen, dass Ihre Patientin eine Bürotätigkeit ausübt (Verfassen von Besprechungsprotokollen und Berichten, Sekretariatsaufgaben wie die Beantwortung von Telefonaten), mit regelmässigen Tagesarbeitszeiten (8.30–12.30 Uhr und 13.30–17.00 Uhr), dass sie regelmässig Pausen einlegen kann, wenn sie dies wünscht, und dass ihre Schwangerschaft normal verläuft. Was tun Sie ?

Sie dürfen ihr trotz ihres Ersuchens kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen, aber auch kein Beschäftigungsverbot. Geben Sie nicht nach!

Die Arbeit Ihrer Patientin ist weder beschwerlich noch gefährlich im Sinne des Arbeitsrechts (Art. 35 ArG, Mutterschutzverordnung), eine Risikobeurteilung ist daher nicht erforderlich.

In einem solchen Fall dürfen Sie sich nicht scheuen :

- × Beispiele von schwangeren Frauen zu nennen, die unter beschwerlichen und gefährlichen Arbeitsbedingungen tätig sind, um Ihre Patientin zur Einsicht kommen zu lassen;
- × zu erklären, dass ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis nur bei Krankheit ausgestellt wird, und zu betonen, dass Ihre Patientin und ihr Baby glücklicherweise gesund sind;
- × Ihre Patientin darüber zu informieren, dass, wenn Sie in dieser Situation ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen würden, es sich um ein Gefälligkeitszeugnis handeln würde, das rechtswidrig ist und im Falle einer Anfechtung nachteilige Folgen nicht nur für Sie, sondern auch für die Patientin haben könnte. Ein Gefälligkeitszeugnis macht nicht nur Sie strafrechtlich, zivilrechtlich und verwaltungsrechtlich haftbar (vgl. das Kapitel „Allgemeine Empfehlungen und Erläuterungen“),

sondern kann auch zur Einstellung der Zahlung von Taggeldern und/oder zur Erstattung von zu Unrecht gezahlten Leistungen führen.

Unter diesen Bedingungen können Sie nur die Eignung der Patientin für ihren Arbeitsplatz bestätigen, und es ist wichtig, dass Sie in angemessener Weise Stellung beziehen.

Weisen Sie Ihre Patientin darauf hin, dass sie, wenn sie nicht mehr arbeiten möchte, das Recht hat, zu Hause zu bleiben und ihre Schwangerschaft voll zu geniessen. Gemäss Art. 35a Abs. 1-2 ARG können schwangere Frauen nicht ohne ihr Einverständnis beschäftigt werden; nach einfacher vorheriger Benachrichtigung des Arbeitgebers sind sie davon befreit, zur Arbeit zu gehen, und es ist ihnen erlaubt, den Arbeitsplatz zu verlassen. Eine Arbeitnehmerin, die von diesem Recht Gebrauch macht, erhält jedoch weder den Lohn noch eine Entschädigung für die Zeiten, in denen sie keine Arbeitsleistungen erbracht hat, sofern ihre Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigt ist und der angebotene Arbeitsplatz keine Risiken beinhaltet bzw. angepasst ist. Denken Sie auch daran, dass die Weigerung einer schwangeren Frau, zu arbeiten – in Anwendung der Rechte, die ihr Art. 35a ARG verleiht –, keinen triftigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen kann (z. B. fristlose Kündigung wegen Verlassen der Arbeitsstelle, vgl. Art. 337d OR), sofern der Arbeitgeber über die Schwangerschaft benachrichtigt

wurde und die Arbeitnehmerin ihren Zustand als Begründung für ihre Abwesenheiten geltend macht. Ausserdem ist eine ordentliche Kündigung (d. h. eine Kündigung, die unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist mitgeteilt wurde), die während der Schwangerschaft ausgesprochen wurde, nichtig, da sie zur Unzeit erfolgt ist (vgl. Art. 336c OR). Am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs ist sicher gestellt, dass die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsstelle wieder einnehmen kann, die sie vor der Entbindung ausgeübt hat.

Und schliesslich zahlen einige Lohnausfallversicherungen (vgl. Tabelle 1) Taggelder am Ende der Schwangerschaft, auch ohne dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt (Mutterschaftstaggeld, kein Krankentaggeld). Die Arbeitnehmerin kann somit von einem bezahlten Schwangerschaftsurlaub profitieren. So ermöglicht z. B. die fakultative Kollektivversicherung für Taggelder gemäss KVG (Art. 67-77 KVG) die Zahlung von Mutterschaftstaggeldern während höchstens 8 Wochen vor der Entbindung (vgl. Art. 74 Abs. 2 KVG). Das entsprechende Gesuch muss von der Arbeitnehmerin an ihren Arbeitgeber gestellt werden, wobei zu beachten ist, dass ihr Mutterschaftsurlaub um die als Schwangerschaftsurlaub genommene Zeit verkürzt wird. Bei den fakultativen Taggeldversicherungen im Sinne des KVG müssen die Mutterschaftstaggelder während 16 Wochen gezahlt werden, davon mindestens 8 Wochen nach der Entbindung (vgl. Art. 74 Abs. 2 KVG).

4

Sie betreuen eine selbstständigerwerbende Handwerkerin, eine Glasbläserin (Handhabung von Chemikalien und schwermetallhaltigen Farben), die im Rahmen ihrer gynäkologischen Betreuung zur Jahreskontrolle kommt. Sie informiert Sie darüber, dass sie eine Schwangerschaft plant (erste Schwangerschaft). Welche Informationen und Ratschläge geben Sie ihr im Hinblick auf ihre Arbeit ?

Während ihrer Arbeit hantiert Ihre Patientin mit Chemikalien, die für sie und das ungeborene Kind toxisch sein könnten. Es muss daher geprüft werden, ob eine Gefahr besteht, und ggf. müssen die erforderlichen Massnahmen ergriffen werden, um einen angemessenen Gesundheitsschutz sicherzustellen (z. B. vorübergehende Nichtverwendung während der Schwangerschaft oder möglicher Ersatz durch ein ungefährliches Produkt).

Andererseits sind, da Ihre Patientin den Status einer Selbstständigerwerbenden besitzt, weder das Arbeitsgesetz noch die Mutterschutzverordnung anwendbar.

Sie werden ihr daher raten, einen Arbeitsmediziner aufzusuchen (vgl. Kapitel „Weiterführende Informationen“), damit sie nach einer toxikologischen Untersuchung der Sicherheitsdatenblätter, die die Patientin zu diesem Beratungstermin mitbringt, geeignete Ratschläge erhalten kann. Es ist wichtig, dass Sie darauf bestehen, dass es für die Patientin von grösster Bedeutung ist, eine arbeitsmedizinische Fachberatung in Anspruch zu nehmen und vor dem Beginn einer eventuellen Schwangerschaft angemessene Vorbeugungsmassnahmen anzuwenden, um vor allem in den ersten drei Monaten Missbildungsrisiken zu begrenzen, die einen Schwangerschaftsabbruch aus medizinischen Gründen erforderlich machen könnten.

5

Sie betreuen eine Frau im 6. Schwangerschaftsmonat, die in einer Sandwichfabrik arbeitet. Sie übt eine Tagesarbeit am Fließband im Stehen aus, das Arbeitstempo ist vorgegeben. Nachdem Sie den Arbeitgeber kontaktiert haben (mit Einwilligung Ihrer Patientin, oder idealerweise in ihrer Anwesenheit), der Ihnen bestätigt, dass keine Risiko- beurteilung vorliegt, stellen Sie ein Beschäftigungsverbot aus. Nach dem Prinzip der Vermutung der Gefährdung (Vorsorgeprinzip) müssen Sie, wenn die von Ihrer Patientin berichtete Tätigkeit riskante Aktivitäten beinhaltet (taktgebundene Arbeit oder für die Arbeitnehmerin vorgegebener Arbeitsrhythmus, Arbeit im Stehen > 4 Std., Zwangshaltungen usw.) und keine Risiko- beurteilung durchgeführt wurde, Ihre Patientin für nicht geeignet erklären. Wem übergeben Sie NichteignungDas Beschäftigungsverbot ?

Ebenso wie das Arbeitsunfähigkeitszeugnis muss das Original der Eignungsverfügung oder Beschäftigungsverbot Ihrer Patientin übergeben werden, damit sie es an ihren Arbeitgeber weiterleitet, und in drei Exemplaren kopiert werden – für die Patientin, ihren Allgemeinarzt (nach vorheriger Einwilligung der Patientin, für eine optimale Information und Kommunikation) und für Sie selbst (Rückverfolgbarkeit in Ihrer Behandlungsdokumentation).

Wenn Sie nämlich Informationen an den Arbeitgeber übermitteln, ohne die vorherige Einwilligung Ihrer Patientin eingeholt zu haben (z. B. Übermittlung eines Arzzeugnisses direkt an den Arbeitgeber, ohne Ihre Patientin davon zu informieren), kann Ihnen im Falle einer Klage eine Verletzung des Arztgeheimnisses vorgeworfen werden (vgl. Art. 321 StGB), was für Sie strafrechtliche Folgen haben kann (Busse oder Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren).

6

Was riskiert ein Arbeitsmediziner, der eine Eignungsverfügung für einen Arbeitsplatz anstelle des Arztes ausstellt, der die Schwangerschaft der schwangeren Arbeitnehmerin betreut (z. B. nachdem ein Gynäkologen-Kollege sie wegen eines Sachverständigengutachtens an ihn verwiesen hatte) ?

Die Eignungsverfügung oder Das Beschäftigungsverbot muss von dem Arzt ausgestellt werden, der die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin betreut (meistens ein Gynäkologe oder ein Allgemeinarzt). Obwohl der Arbeitsmediziner damit beauftragt ist, die Risikobeurteilung durchzuführen, und daher besser über die Arbeitsbedingungen der schwangeren Arbeitnehmerin Bescheid weiss als jeder andere Arzt, ist er nicht befugt, diese Verfügung zu erlassen.

Wenn der Arbeitsmediziner eine Eignungsverfügung oder ein Beschäftigungsverbot ausstellt, hat sie in diesem Zusammenhang keine Gültigkeit.

7

Was riskiert ein Arbeitgeber, der seine gesetzlichen Verpflichtungen nicht einhält (Weigerung, die Untersuchung zu bezahlen, aufgrund der eine Eignungsverfügung ausgestellt wird; Weigerung, 80 % des Lohns an seine schwangere Mitarbeiterin zu bezahlen, die ein Beschäftigungsverbot erhält; keine Risikobeurteilung; keine Anpassung von Arbeitsplätzen mit Risiken usw.) ?

Ein Arbeitgeber, der die Verpflichtungen nicht beachtet, die ihm vom Arbeitsgesetz oder dessen Ausführungsverordnungen auferlegt werden, kann beim Arbeitsinspektorat des Standortkantons des Unternehmens angezeigt werden (vgl. Art. 51-54 ArG). Als Arzt müssen Sie Ihre Patientin darüber informieren, dass sie sich an das kantonale Arbeitsinspektorat wenden kann, wenn eine solche Situation vorliegt.

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass es der schwangeren Arbeitnehmerin nicht gestattet ist, bei Vorliegen einer Gefahr, im Unternehmen zu arbeiten (Art. 2 Abs. 3 Mutterschutzverordnung). Wenn der Arbeitgeber sich weigert, eine Risikobeurteilung durchführen zu lassen oder die erforderlichen Schutzmassnahmen zu ergreifen, erhält die Mitarbeiterin 80 % ihres Lohns, während sie zu Hause bleibt (Art. 35 Abs. 3 ArG).

Ausserdem ist zu beachten, dass ein Arbeitgeber, der seine gesetzlichen Verpflichtungen nicht einhält, sich zivilrechtlich haftbar macht. Dies bedeutet, dass er zu Schadensersatz verpflichtet ist, wenn ein Schaden eintritt.

8

Eine Arbeitnehmerin, die erst vor 2 Monaten zur Verantwortlichen der Abteilung Obst und Gemüse bei einem Grossverteiler befördert wurde und die im 4. Monat schwanger ist, spricht mit ihrem Arbeitgeber über die Anpassungen, die an ihrem Arbeitsplatz vorzunehmen sind. Nach Kenntnisnahme der Risikobeurteilung hat der Arbeitgeber ihr eine 50%-Teilzeitarbeit in der Textilabteilung angeboten; während der restlichen 50 % der Arbeitszeit soll die Mitarbeiterin Verwaltungsarbeiten in der Buchhaltung durchführen. Der Arbeitgeber hat sie darauf hingewiesen, dass die Versetzung während der Schwangerschaft mit einer Lohnkürzung verbunden sein wird. Die Arbeitnehmerin sucht Sie wegen der Betreuung der Schwangerschaft auf und spricht mit Ihnen über den Verdienstaufschlag, den sie ungerecht findet. Was antworten Sie ihr darauf ?

Wenn die Risikobeurteilung eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des ungeborenen Kindes ergibt und es nicht möglich ist, geeignete Schutzmassnahmen anzuwenden, muss der Arbeitgeber die schwangere Frau an einen gleichwertigen Arbeitsplatz versetzen, der für sie ungefährlich ist (vgl. Art. 64 Abs. 3 Bst. a ArGV 1).

Weder das Gesetz noch seine Ausführungsverordnungen definieren den Begriff der „gleichwertigen Arbeit“, so dass die Rechtstheorie diesen Begriff näher bestimmt hat^[69]: Eine Tätigkeit gilt als gleichwertig, wenn sie die von dem Einzelarbeitsvertrag festgelegten Bedingungen erfüllt (die für die Ersatzarbeit erforderlichen geistigen Anforderungen und Fachkenntnisse müssen mit denjenigen vergleichbar sein, die für die bisher ausgeübte Tätigkeit verlangt wurden), wenn sie nicht die physischen Fähigkeiten der schwangeren Arbeitnehmerin übersteigt (die Ersatzarbeit darf kein Risiko für die Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des ungeborenen Kindes aufweisen) und wenn sie mit einem Lohn vergütet wird, der mit demjenigen vergleichbar ist, den die Arbeitnehmerin vor ihrer Schwangerschaft bezogen hat. Da es sich um eine Ersatzarbeit handelt, die für einen begrenzten Zeitraum und mit dem Ziel angeboten wird, den Schutz der Arbeitnehmerin während der Mutterschaft sicherzustellen, sollte bei der Beurteilung der Gleichwertigkeit der Arbeit eine gewisse Grosszügigkeit angewandt werden.

[69] Vgl. z. B. Perrenoud Stéphanie. [La protection de la maternité](#) – Etude de droit suisse, international et européen, Institut du droit des assurances et du travail (IDAT), Nr. 39, Stämpfli, Bern 2015, S. 740-742.

So werden z. B. als gleichwertige Tätigkeiten betrachtet: die Zuteilung einer Krankenschwester für Verwaltungsarbeiten, so dass diese nicht mehr zur Mobilisierung von Patienten verpflichtet ist; der Ersatz von Sportunterricht einer Sportlehrerin durch Unterricht im Klassenzimmer; die Zuteilung von Aufgaben in Verbindung mit Kundenempfang und -management an eine Fitnesslehrerin, die für Gruppenkurse zuständig ist; die Beschäftigung einer Tauchlehrerin in theoretischem Unterricht anstatt wie bisher in praktischem Unterricht; die Beschäftigung einer Biologin, die Forschungsarbeiten im Labor durchführt, mit der Korrektur oder Redaktion von Verwaltungsdokumenten.

Wenn der schwangeren Arbeitnehmerin eine gleichwertige Tätigkeit angeboten wird und sie diese Arbeit annimmt, hat sie Anspruch auf Zahlung ihres üblichen Lohns, jedoch unter Vorbehalt der Gewährung eventueller Zulagen oder Vergütungen, die durch die Ersatzarbeit nicht mehr gerechtfertigt wären.

Sie müssen daher ihre Patientin darauf hinweisen, dass sie berechtigt ist, den Lohn zu verlangen, den sie vor der Versetzung bezogen hat. Gegebenenfalls müssen Sie sie an ihren Rechtsschutz verweisen, oder an einen Rechtsdienst oder einen Fachanwalt. Die Verweisung an das Arbeitsinspektorat kann empfohlen werden, wenn eine Meinungsverschiedenheit zum Begriff der gleichwertigen Tätigkeit auftritt. Wenn dagegen der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, einer schwangeren Arbeitnehmerin, die nicht für gefährliche oder beschwerliche Arbeiten eingesetzt werden kann, eine gleichwertige Arbeit anzubieten, ist jede Zuteilung der Betroffenen in dem Unternehmen oder dem Unternehmensteil, in denen das fragliche Risiko auftritt, verboten. In diesem Fall kann die Arbeitnehmerin verlangen, dass der Arbeitgeber ihr während der gesamten Zeit ihrer erzwungenen Nichtbeschäftigung 80 % ihres Lohns bezahlt, einschliesslich einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn (Art. 35 Abs. 3 ArG).

9

Kann die schwangere Arbeitnehmerin den angepassten Arbeitsplatz verweigern, der ihr von ihrem Arbeitgeber angeboten wird ?

Ja, die Arbeitnehmerin ist berechtigt, die gleichwertige Arbeit zu verweigern, die ihr der Arbeitgeber anbietet. In diesem Fall verliert jedoch die Arbeitnehmerin jeden Anspruch auf ihren Lohn.

Wenn der Arbeitgeber nur eine gleichwertige Arbeit in Teilzeit anbieten kann, ist die Arbeitnehmerin ebenfalls verpflichtet, diese anzunehmen, wenn sie Anspruch auf die Zahlung ihres Lohns erheben möchte. In diesem Fall hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf ihren vollen Lohn für die Stunden, in denen sie tatsächlich für den Arbeitgeber gearbeitet hat, sowie auf die in Art. 35 Abs. 3 ArG vorgesehene Entschädigung (Zahlung von 80 % des Lohns durch den Arbeitgeber) für die Zeit, in der sie unbeschäftigt geblieben ist.

Wenn die Arbeitnehmerin Ihnen berichtet, dass der von ihrem Arbeitgeber angepasste Arbeitsplatz noch beschwerliche oder gefährliche Arbeiten gemäss Mutterschutzverordnung beinhaltet, müssen Sie entsprechend der von einem Arbeitsmediziner oder einem Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) durchgeführten Risikobeurteilung über ihre Eignung für diesen Arbeitsplatz entscheiden. Falls die Aussagen Ihrer Patientin und die Vorbeugungsmassnahmen der Risikobeurteilung nicht übereinstimmen, müssen Sie den Arbeitgeber kontaktieren, um die Situation zu klären und eine objektive Stellungnahme abzugeben.

8

Schlussfolgerung

Die Arbeitsunfähigkeit ergibt sich aus einem körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheitsschaden des Arbeitnehmers. Sie kann vollständig oder teilweise sein und wird anhand der Möglichkeiten zur Ausführung der Aufgaben oder anhand des Tätigkeitsbereichs des Arbeitnehmers beurteilt. Im Fall einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit kann die zumutbare Tätigkeit auch in einen anderen Beruf oder Tätigkeitsbereich fallen (Art. 6 ATSG). Wenn die Arbeitsunfähigkeit dauerhaft wird, spricht man von Erwerbsunfähigkeit oder von Invalidität (Art. 7-8 ATSG).

Die Nichteignung für einen Arbeitsplatz oder eine spezifische Tätigkeit ist Teil eines Gesamtkonzepts des Managements von Berufsrisiken und wird im Verhältnis zu einem inakzeptablen Risiko sowohl für die Gesundheit der betroffenen Person als auch für andere beurteilt. Dies erfordert für den Arzt die Kenntnis der Arbeitsstellen und kann einen Besuch des Arbeitsplatzes erforderlich machen. Allgemeinärzte, die Aufträge für Unternehmen durchführen wollen, müssen daher eine von der SGARM anerkannte Fortbildung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz absolvieren oder mit einem Arbeitsmediziner zusammenarbeiten (vgl. das Kapitel „Weiterführende Informationen“).

Die Nichteignung entspricht einer Unvereinbarkeit zwischen dem Gesund-

heitszustand des Arbeitnehmers und den Anforderungen des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit. Sie kann nach einer Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeit aufgehoben werden. Die Nichteignung kann auf ein Gesundheitsproblem oder auf eine besondere Situation zurückzuführen sein. So kann z. B. eine Person ihren Beruf tagsüber ausüben, doch als ungeeignet für die Nachtarbeit betrachtet werden. Ebenso kann eine Arbeitnehmerin mit einer sich normal entwickelnden Schwangerschaft als ungeeignet für ihren Arbeitsplatz angesehen werden, wenn dieser gefährliche oder beschwerliche Belastungen gemäss Mutterschutzverordnung aufweist.

In jedem Fall muss der Arzt sich bemühen, ein der jeweiligen Situation entsprechendes Zeugnis auszustellen. Diese Aufgabe ist nicht einfach: Die Informationsquellen über die berufliche Tätigkeit sind schwer zugänglich, und ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen, z. B. die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, erweist sich als heikel im Hinblick auf das besondere Vertrauensverhältnis, das ihn an seinen Patienten bindet. Der stillschweigende Vertrag mit seinem Patienten stellt für den Arzt einen Auftrag dar, der ihn verpflichtet, „nach den Regeln ärztlicher Kunst“ zu arbeiten – entsprechend den wissenschaftlichen Fortschritten, aber auch nach bestem Gewissen, wenn er die Interessen seines Patienten verteidigen muss. Daher ist die Ausstellung einer Nichteignungsverfügung für einen Arbeitsplatz,

wenn der Patient dadurch seine Stelle verlieren könnte, eine schwierige Entscheidung, die dem Arzt-Patienten-Verhältnis schaden könnte. Die Ausstellung eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses anstelle einer Nichteignungsverfügung ist jedoch in berufsethischer, rechtlicher und sozioökonomischer Hinsicht nicht akzeptabel. Eine solche Entscheidung, die oft auf Schwierigkeiten bei der Beurteilung des Arbeitsplatzes oder die Angst vor einem Konflikt mit dem Arbeitgeber zurückzuführen ist, setzt den Arzt strafrechtlichen, zivilrechtlichen und verwaltungsrechtlichen Sanktionen aus.

Der Dialog zwischen Arbeitsmedizinern, Hausärzten, Vertrauensärzten und Gynäkologen, nach vorheriger Einwilligung des Patienten, ist unverzichtbar. Dank seiner guten Kenntnis des Arbeitsplatzes, des beruflichen Umfelds und der beruflichen Belastungen, die ein Gesundheitsrisiko darstellen, kann der Arbeitsmediziner als Schnittstelle zwischen Arbeitgebern und Ärzteschaft fungieren, um einerseits Gesundheitsschäden vorzubeugen und andererseits die Beschäftigungsfähigkeit des Patienten zu schützen – oder anders gesagt, ihn vor einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit zu bewahren.

8

Weiterführende Informationen

NACHTARBEIT

Auf der Website des SECO finden Sie [einen Leitfaden, das Formular für die Eignungsverfügung sowie Ratschläge](#), z. B. zu den anzuwendenden Vorbeugungsmassnahmen.

Die Revue Médicale Suisse hat einen Artikel über die Auswirkungen der Nachtarbeit auf die Gesundheit veröffentlicht: Ntawuruhunga Emmanuel, Chouanière Dominique, Praz-Christinaz Sophie-Maria, Danuser Brigitta, [Effets du travail de nuit sur la santé](#) (nur in Französisch), Rev Med Suisse 2008, S. 2581-2585.

SCHUTZ DER SCHWANGEREN ARBEITNEHMERIN

Auf der Website des SECO finden Sie [zahlreiche interessante Publikationen](#) sowie Links zu downloadbaren oder bestellbaren Broschüren, die Sie Ihren Patientinnen zur Verfügung stellen können.

Courrier du médecin vaudois, revue de la Société vaudoise de médecine, Ausgabe Nr. 1, Februar 2015.

Auf der Website des Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST) finden Sie verschiedene [Informationen zu den Aktivitäten des Instituts in Verbindung mit dem Mutterschutz am Arbeitsplatz \(nur in Französisch\)](#).

Die Revue Médicale Suisse hat einen Artikel über den Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und ihrer ungeborenen Kinder veröffentlicht: Praz-Christinaz Sophie-Maria, Chouanière Dominique, Danuser Brigitta, [Protection des travailleuses enceintes et des enfants à naître : ce que doit savoir le médecin](#) (nur in Französisch), Rev Med Suisse Nr. 4-2008, S. 2166-2171.

Ein Artikel über Best Practice für Ärzte wurde von Peggy Krief und Alain Schreyer verfasst: [Inaptitude ou incapacité de travail de la travailleuse enceinte par le gynécologue](#) (nur in Französisch). Ein Leitfaden, den jeder Arzt dieses Fachbereichs berücksichtigen muss und den jeder Allgemeinarzt kennen muss.

Das IST organisiert [Fortbildungsseminare](#) (Fortbildungs-Credits) über schwangere Frauen am Arbeitsplatz für Pflegepersonal und für Arbeitgeber (nur in Französisch).

ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Eine interessante Zusammenfassung von [wissenswerten Informationen zum Thema Arbeitsunfähigkeit](#) wurde von der Gesellschaft der Vertrauens- und Versicherungsärzte erstellt.

Informationen für Ärzte über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit sowie den Inhalt des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses finden Sie nachstehend:

- × Société Vaudoise de Médecine, [Certificat d'arrêt de travail: quand le droit s'invite dans la consultation](#) (nur in Französisch), Courrier du médecin vaudois, Ausgabe Nr. 1, Februar 2015.
- × Swiss Insurance Medicine SIM, [Arbeitsunfähigkeit – Leitlinie zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Unfall und bei Krankheit](#), Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz, Vierte, überarbeitete Auflage, Februar 2013.
- × Oliveri Michael, Kopp Hans Georg et al., Grundsätze der ärztlichen Beurteilung der Zumutbarkeit und Arbeitsfähigkeit. Teil 2, Schweiz Med Forum 2006; 6, S. 420-31 und 448-454.
- × Société Vaudoise de Médecine, Le certificat médical sous la loupe (nur in Französisch), Courrier du médecin vaudois, Ausgabe Nr. 8, Dezember 2002, S. 2-7.

Und auch [anderes Informationen](#) von SECO

FORT- UND WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Wenn Sie sich im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz fortbilden möchten, bietet Ihnen das Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST) verschiedene Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an: Weiterbildung der FMH in Arbeitsmedizin, Zusatzausbildung „Santé au travail et Entreprise“ (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen) mit Verleihung des Titels als Partnerarzt für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, sowie die Zertifikatsausbildung IST/Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (SGARM). Für weitere Informationen können Sie den Verantwortlichen der Koordinationsstelle für Fort-/Weiterbildung des IST kontaktieren: Tel. 021 314 74 71 oder E-Mail: info@i-s-t.ch

Das IST organisiert Fortbildungsseminare (Fortbildungs-Credits) zu Themen der Arbeitsmedizin [in eigenem Namen oder in Zusammenarbeit mit dem Réseau Romand des Médecins du Travail](#) (RRMdT). Diese Fortbildungen behandeln unter u.a. die Frage der schwangeren Arbeitnehmerin, sowohl für das Pflegepersonal als auch für Arbeitgeber (nur in Französisch).

Die Swiss Insurance Medicine (SIM) bietet Fortbildungen für Ärzte an, die ihr Know-how im Bereich der Beurteilung der Arbeitsfähigkeit verbessern wollen. Hierzu zählen u. a. ein [Ausbildungsmodul über Arbeitsunfähigkeit](#) und eine Weiterbildung zu diesem Thema. Letzteres Angebot ermöglicht es, das Zertifikat [ZAFAS \(zertifizierter Arbeitsfähigkeitssassessor\)](#) in der Deutschschweiz und ACT (assesseur de capacité de travail) in der Westschweiz zu erhalten.

WO FINDE ICH EINEN ARBEITSMEDIZINER ?

Auf der Website der SGARM/SSMT (Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin/Société Suisse de Médecine du Travail) finden Sie das [Verzeichnis der Ärzte](#), die die Weiterbildungsanforderungen für Arbeitsmedizin erfüllen.

Ausserdem bietet das IST arbeitsmedizinische Untersuchungen an (allgemeine [arbeitsmedizinische Untersuchung](#), Untersuchung „Travail et souffrance“ [„Arbeit und Leiden“], Untersuchung zu berufsbedingten Atemwegserkrankungen sowie ärztliche Eignungsuntersuchung gemäss Mutterschutzverordnung für schwangere Frauen). Alle Informationen zu diesen Untersuchungsangeboten mit den entsprechenden Anmeldeformularen finden Sie auf der [Website des IST](#) (nur in Französisch).

Mitglieder der interdisziplinären Arbeitsgruppe, die an der Redaktion des Leitfadens mitgewirkt haben

Dr. Peggy Krief
Arbeitsmedizinerin
IST, Epalinges-Lausanne

Dr. Stéphanie Perrenoud
Dr. iur., Lehrbeauftragte
UNIL, Lausanne

Dr. Laurent Guenot
Arbeitsmediziner
IST, Epalinges-Lausanne

Elisabeth Revaz
Rechtsanwältin
CHUV, Lausanne

Mitglieder der Projektgruppe bzw. des Lektoratsteams

Dr. Christian Ambord
Kantonsarzt
Dienststelle für Gesundheitswesen des Kantons
Wallis, Sitten

Nicolas Bolli
Chef der Walliser Dienststelle
für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse
(DAA) Inhaber eines Anwaltspatents, Sitten

Dr. Roswitha Bugnon
Vertrauensärztin
Helsana, Lausanne

Dr. Bastien Chiarini
Arbeitsmediziner und Allgemeinarzt
Centre de santé au travail (CST), PMU
und Privatpraxis, Lausanne und Villeneuve

Dr. Jacques Cotting Arbeitsinspektorat,
Dr. sc.
SECO, Bern

Dr. Victor Dorribo
Arbeitsmediziner und Facharzt für Innere Medizin
IST, Epalinges-Lausanne

Dr. Catherine Duquenne
Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin, Zertifizierte
Fachperson SIM,
Unité d'expertises médicales, PMU, CHUV Lausanne

Jean-Pascal Fournier
Jurist, Chef der Sektion Rechtsdienst der Dienststelle
für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse
(DAA) des Kantons Wallis, Sitten

Stéphane Glassey Arbeitsinspektor,
Chef der Sektion Arbeitsinspektorat
der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz
und Arbeitsverhältnisse (DAA)
des Kantons Wallis, Sitten

Dr. Werner Häfliger
Selbstständigerwerbender Vertrauensarzt, Genf

Dr. Samuel Iff
Arbeitsmediziner
SECO, Bern

Dr. Monique Lehky Hagen
Allgemeinärztin, selbstständigerwerbende zertifizierte
Fachperson SIM, Präsidentin der Walliser
Ärztegesellschaft, Brig-Glis

Dr. Charles Racine
Vertrauensarzt, Facharzt für Allgemeine Innere Medizin,
selbstständigerwerbende zertifizierte
Fachperson SIM, Lausanne

Dr. Frédéric Regamey
Arbeitsmediziner und Facharzt für Allgemeine
Innere Medizin, Centre de santé au travail (CST),
PMU, Lausanne und Villeneuve

Dr. Saira-Christine Renteria
Fachärztin für Gynäkologie und Geburtshilfe
Abt. Gynäkologie, Geburtshilfe und medizinische
Genetik
CHUV, Lausanne

Dr. Sophie Rusca
Arbeitsmedizinerin
Spital Wallis, Sitten

Dr. Martin Schneller
Vertrauensarzt
Groupe Mutuel, Siders

Dr. Alain Schreyer
Facharzt für Gynäkologie und Geburtshilfe
Hôpital intercantonale de la Broye,
Präsident des Groupement Vaudois des Gynécologues,
Payerne

Dr. Nesi Seraj
Selbstständigerwerbende Fachärztin
für Gynäkologie und Geburtshilfe
Mitglied des Komitees des GVG,
Lausanne

Olivier Subilia
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht
Avocats-CH, Lausanne

Laure Treccani
Kommunikationsverantwortliche
IST, Epalinges-Lausanne

Impressum

Projektleitung

Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST),
im Auftrag der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (DAA)
des Kantons Wallis

Gestaltung

SAM-CHUV 17-20020

Fotos

Heidi Diaz, SAM-CHUV

© April 2017

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS



Departement für Gesundheit,
Soziales und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz
und Arbeitsverhältnisse
Anlaufstelle für Gesundheit
am Arbeitsplatz (AST)

PF 478, 1951 Sitten

IST

Institut universitaire
romand de Santé
au Travail