



Mitwirkungspflichten bei Arbeitsunfähigkeit

Grundlagen

[Art. 25 PersG](#);
[Art. 102 Bst. b](#) und [Art. 103 PersV](#)

PHB SG: 60.2
vom: 01.01.2013
Ersetzt:
vom:

1 Voraussetzungen für Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Lohnfortzahlungsanspruch (Art. 47 und Art. 48 PersG sowie Art. 102 f. PersV)

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall der oder des Mitarbeitenden von 24 Monaten und der während dieser Zeit gemäss Art. 25 PersG bestehende Kündigungsschutz (vgl. auch PHB SG 22.1) ist mit Verhaltenspflichten der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters verbunden (vgl. nachfolgende Ziffer 2). Werden diese nicht erfüllt, besteht entweder von Beginn an kein Anspruch auf Lohnfortzahlung oder der Anspruch endet vorzeitig.

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und Kündigungsschutz setzt voraus, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:

- a) auf Verlangen der vorgesetzten Stelle ein Arztzeugnis beibringt, das die Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Vorbehalten bleibt Art. 66 des Personalgesetzes;
- b) die Mitwirkungspflicht erfüllt.

Ärztliches Zeugnis (Art. 63 Bst. b PersG)

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber generell alle Sachverhalte, die sie oder ihn an der Arbeitsleistung verhindern und insbesondere die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall zu melden. Die vorgesetzte Stelle kann ein ärztliches Zeugnis verlangen und zwar auch bereits ab dem ersten Tag einer gesundheitsbedingten Abwesenheit. Damit kann dem Einzelfall – insbesondere bei häufigen Kurzabsenzen – besser Rechnung getragen werden, auch wenn in der Praxis ein Arztzeugnis häufig erst nach einigen Tagen verlangt wird.

Vertrauensarzt (Art. 66 PersG)

Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Das Ausmass und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit sind durch ein Arztzeugnis zu beweisen. Bezweifelt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Wahrheitsgehalt oder die Vollständigkeit eines Arztzeugnisses, kann sie oder er von den Mitarbeitenden verlangen, sich bei einem Vertrauensarzt untersuchen zu lassen. Dieser Aufforderung hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund der Treuepflicht nachzukommen. Kommt sie oder er der Aufforderung auch nach gehöriger Abmahnung und Anweisung, die Arbeit bei Verweigerung der vertrauensärztlichen Abklärung umgehend aufzunehmen, nicht nach, kann die Lohnfortzahlung eingestellt werden.



2 Mitwirkungspflichten im Besonderen

Art. 103 PersV

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter:

- a) beteiligt sich aktiv an den von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eingeleiteten Massnahmen zur Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit oder zur Wiedereingliederung in eine andere Erwerbstätigkeit;
- b) trifft die ihr oder ihm zumutbaren Vorkehrungen, um Dauer und Ausmass der Arbeitsunfähigkeit zu verringern.

Was beinhaltet die Mitwirkungspflicht konkret?

Neben den selbständigen Anstrengungen, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, gehört zur Mitwirkungspflicht auch, dass sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an den Wiedereingliederungsmassnahmen beteiligt, die von der Arbeitgeberschaft angeboten werden.

a. Teilnahme an arbeitgeberseitig empfohlenen Wiedereingliederungsmassnahmen

Neben der selbständigen Vornahme von Schadenminderungsmassnahmen ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch zur Teilnahme an Wiedereingliederungsmassnahmen verpflichtet. Sie oder er hat sich namentlich ärztlichen oder fachlichen Untersuchungen, die für die Beurteilung notwendig und zumutbar sind, zu unterziehen und den vom **Case Management** veranlassten Massnahmen medizinischer und/oder erwerblicher Art soweit zumutbar Folge zu leisten.

b. Selbständige Anstrengungen

Dazu gehört, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach dem Eintritt des Gesundheitsschadens von sich aus alles ihr oder ihm Zumutbare selber vorkehrt, um den Gesundheitsschaden und dessen Auswirkungen bestmöglich zu mildern (Grundsatz der Selbsteingliederung). Das heisst zum Beispiel, dass ärztlichen Anweisungen und therapeutischen Massnahmen und Instruktionen Folge zu leisten ist. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat zudem an der Feststellung, ob die Voraussetzungen für die Lohnfortzahlung gegeben sind, mitzuwirken.

Gibt es Grenzen der Mitwirkungspflicht?

Bei der Mitwirkungspflicht handelt es sich um einen Teilaspekt der **allgemeinen Schadenminderungspflicht**. Die Schadenminderungspflicht verlangt, dass die oder der Mitarbeitende den Schaden weder vorsätzlich herbeiführt noch ihn verschlimmert. Die Mitwirkungspflicht ist an verschiedene Rahmenbedingungen geknüpft. So muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vorab die Möglichkeit erhalten, die gebotenen Massnahmen selbst oder mit Unterstützung der zuständigen Stelle zu treffen. Zulässig sind sodann nur zumutbare Massnahmen, wobei die Zumutbarkeit aufgrund der Umstände des Einzelfalls zu bestimmen ist. Der mutmassliche Erfolg der geplanten medizinischen oder beruflichen Massnahme ist bei der Beurteilung der Zumutbarkeit einzubeziehen. Grundsätzlich ist jede Massnahme zumutbar, die der Eingliederung ins Erwerbsleben oder einer wesentlichen Verbesserung der Erwerbsfähigkeit dient und dem Gesundheitszustand der oder des Mitarbeitenden angemessen ist.

Die **Zumutbarkeit der teilweisen Wiederaufnahme der Arbeit** hängt vom Gesundheitszustand im Beurteilungszeitpunkt und den Anforderungen der aktuellen Tätigkeit ab. Massgeblich ist, ob und in welchem Umfang die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der Lage wäre, die bisherige berufliche Tätigkeit bei gutem Willen (objektiv zumutbare Willensanstrengung) nutzbringend auszuüben. Gegebenenfalls sind dabei auch die konkrete Arbeitsmarktlage (Aufnahme einer anderen



zumutbaren Tätigkeit) und eine bestimmte Anpassungszeit zu berücksichtigen. Die (fehlende) subjektive Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist bei der Prüfung der Zumutbarkeit für sich allein irrelevant.

Massnahmen müssen dem **Grundsatz der Verhältnismässigkeit** entsprechen. Ausgehend davon, dass Anstrengungen zur Wiedereingliederung in das Erwerbsleben und zur Vermeidung von Invalidisierung im zulässigen öffentlichen Interesse liegen, heisst dies, dass eine Massnahme geeignet und erforderlich sein muss, um die Verminderung oder die Beendigung der Arbeitsunfähigkeit zu erreichen. Zudem muss sie durch ein vernünftiges Verhältnis zwischen angestrebtem Ziel und dem Eingriff, das sie für die oder den betroffenen Mitarbeitenden bewirkt, gerechtfertigt sein. Eine Operation kann beispielsweise nicht verlangt werden, wenn davon nur eine geringe Chance für eine wesentliche Verbesserung der Arbeitsfähigkeit erwartet werden kann.

3 Rechtsfolgen bei Verletzung der Mitwirkungspflicht

Eine vorsätzliche Verletzung der Mitwirkungspflicht führt zu einer (ganzen oder teilweisen) Einstellung der Lohnfortzahlung (Art. 102 f. PersV) und zur Aufhebung des Kündigungsschutzes gemäss Art. 25 PersG. Die Lohnfortzahlung kann durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber auch gekürzt oder eingestellt werden, wenn der (Unfall-) Versicherer die Versicherungsleistungen nicht mehr (voll) erbringt (Art. 107 PersV). Eine Leistungseinstellung wegen Verletzung der Mitwirkungspflicht setzt in beiden Fällen voraus, dass das von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter verlangte Verhalten nach überwiegender Wahrscheinlichkeit einen Eingliederungserfolg bewirkt hätte und zumutbar gewesen wäre (vgl. oben Ziffer 2).

Verfahrensvorschriften

Vor einer Einstellung der Lohnfortzahlung muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schriftlich gemahnt und auf die Rechtsfolgen hingewiesen werden; zudem ist eine angemessene Bedenkzeit einzuräumen. Da zusammen mit der Einstellung der Lohnfortzahlung auch der Kündigungsschutz endet, richtet sich das Vorgehen nach den Regeln der personalrechtlichen Massnahmen (Art. 75 ff. PersG). Das heisst, es sind die rechtsstaatlichen Grundsätze (u.a. Willkürverbot und Verhältnismässigkeitsprinzip) und insbesondere Art. 77 PersG (Gelegenheit zur Stellungnahme) zu beachten.

Zusatz

[Rechte und Pflichten bei Eintritt von Arbeitsunfähigkeit PHB SG 60.1](#)
[Meldung an das Case Management PHB SG 60.3](#)
[Zeitlicher Kündigungsschutz PHB SG 22.1](#)