

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 82 (2011)
Heft: 2: Alt werden - alt sein : im Beruf, im Heim, in der Familie

Artikel: Hansueli Schürer berät Curaviva-Institutionen in rechtlichen Fragen :
"Missbräuche nehmen zu beim Ausstellen von Krankheitszeugnissen"
Autor: Steiner, Barbara / Schürer, Hansueli
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-805324>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 29.06.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Hansueli Schürer berät Curaviva-Institutionen in rechtlichen Fragen

«Missbräuche nehmen zu beim Ausstellen von Krankheitszeugnissen»

Meist geht es um krank geschriebene Angestellte, Kündigungen und Arbeitszeugnisse, wenn sich die Verantwortlichen von Institutionen an die Rechtsberatung von Curaviva Schweiz wenden. Aber auch Missbräuche beschäftigen sie laut Hotline-Betreuer Hansueli Schürer immer wieder.

Von Barbara Steiner

Herr Schürer, ein Heimleiter beobachtet, dass eine Mitarbeiterin auf das Verhalten eines Bewohners mit Demenz zunehmend gereizt reagiert. Er kann nicht ausschliessen, dass nicht ein Sturz, sondern heftiges Schütteln die Hämatome an den Oberarmen des Mannes verursacht hat. Was raten Sie ihm?

Hansueli Schürer: Ich empfehle ihm, vorerst das Gespräch zu suchen mit der Mitarbeiterin und dabei auch ihre Befindlichkeit anzusprechen. Vielleicht arbeitet die Frau zu viel, ist überfordert von ihren Aufgaben oder hat private Schwierigkeiten. Allenfalls lassen sich Massnahmen wie eine Pensenreduktion oder Anpassungen im Pflichtenheft ins Auge fassen. Auch die Hämatome müssen zur Sprache kommen. Falls sich der Verdacht erhärtet oder die Mitarbeiterin sogar zugibt, handgreiflich geworden zu sein, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Der Heimleiter kann die Mitarbeiterin beispielsweise verwarnen und mit ihr eine Zielvereinbarung abschliessen oder aber die Kündigung aussprechen. Welche Lösung angebracht ist, hängt immer von der Situation und der Vorgeschichte ab. Eine bisher unbescholtene Mitarbeiterin erhält sicher eher noch eine Chance als eine unzuverlässige Angestellte, die schon mehrmals negativ aufgefallen ist.

«In vereinzelten Fällen war die fristlose Kündigung angemessen.»

Gehören solche Anfragen zu Ihrem Alltag als Curaviva-Rechtsberater?

Nein, glücklicherweise nicht. Seit Beginn meiner Tätigkeit vor einem Jahr hatte ich rund 600 Beratungskontakte. Es gab Phasen, in denen Gewalt und sexuelle Belästigungen vermehrt ein Thema waren – ohne offensichtlichen äusseren Grund. Die Wellen flachten dann aber wieder ab. Ich hatte mich mit Situationen auseinanderzusetzen, in denen Heimmitarbeitende im Kontakt mit Arbeitskolleginnen und -kollegen Grenzen überschritten, aber auch mit Vorfällen, in denen Bewohnerinnen und Bewohner Übergriffe begingen. Opfer waren sowohl Angestellte wie auch Mitbewohnende. In vereinzelten Fällen war meines Erachtens die fristlose Kündigung angemessen. Sofort reagieren musste beispielsweise der Arbeitgeber eines jungen Pflegers, der versucht hatte, eine 80-jährige Heimbewohnerin zu vergewaltigen; diese hatte zudem die Option, Strafanzeige einzureichen. Auch der Mitarbeiter, der ein Foto seines ergrierten Penis so im Internet platzierte, dass es auf allen Bildschirmen im Betrieb erschien, hatte seinen Arbeitsplatz unverzüglich zu räumen.

Bewohner, die Übergriffe begehen, dürfen bleiben?

Einmal stellte sich tatsächlich die Frage nach der Kündigung des Pensionsvertrags. Ein Bewohner hatte mehrmals mit einer dementen Mitbewohnerin geschlafen; sie hielt ihn für ihren Mann. Strafrechtlich gesehen ist das Schändung, und die Verantwortlichen müssen zusammen mit den Betroffenen und den Angehörigen einen Weg finden, weitere Missbräuche zu verhindern. Ob die Kündigung des Pensionsvertrags das einzige Mittel ist, hängt auch hier von den Umständen ab. Eine Alternative könnte die Umplatzierung innerhalb der Institution sein. Vielleicht reicht es aber auch,



Kaum da und schon wieder weg: Häufige Krankheitsabsenzen verursachen Lücken im Heimalltag.

Foto: Iris Krebs

mit dem Bewohner – und seinen Angehörigen – Klartext zu reden und ihn zu verwarnen. Bei der Beurteilung der Frage, ob Strafanzeige erstattet werden soll, ist die Urteilsfähigkeit beider involvierter Personen zu berücksichtigen, die Art der Vorfälle, die Beweislage und die Haltung der Angehörigen. Meine Aufgabe ist es, die rechtlichen Aspekte aufzuzeigen. Der Entscheid über das weitere Vorgehen – Kündigung des Pensionsvertrags, Einleitung zivil- und strafrechtlicher Schritte und so weiter – liegt dann aber bei den Betroffenen.

Beschäftigte im Gesundheitswesen sind gemäss einer Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) einem vergleichsweise hohen Risiko ausgesetzt, am Arbeitsplatz sexuell belästigt zu werden. Als Arbeitgeber sind die Heime verpflichtet, ihre Angestellten vor solchen Belästigungen zu schützen. Welche Vorkehrungen empfehlen Sie ihnen?

Meiner Erfahrung zufolge ist es für die Pflegenden wichtig, Sachen, die sie beschäftigen, im Team offen thematisieren zu können. Der Austausch erleichtert die Bewältigung des oft sehr anspruchsvollen Alltags. In einem tragenden Umfeld lassen sich Probleme vielfach mit einfachen Massnahmen entschärfen. So kann es Sinn machen, einen besonders unzurechenbaren Bewohner zu zweit zu pflegen oder eine männliche Fachkraft beizuziehen. Es müsste ohnehin jedem Heimleiter ein Anliegen sein, dass in seiner Einrichtung eine konstruktive Gesprächskultur und Transparenz herrschen und die Mitarbeitenden eine Anlaufstelle haben, wenn irgendwo der Schuh drückt. Zwar verhindert auch ein gutes Betriebsklima Übergriffe und Missbräuche nicht mit absoluter Sicherheit. Aber es ist die wirkungsvollste Prävention.

Was könnten die Heimleiter noch besser machen?

Vorausschicken möchte ich, dass viele Führungspersonen in Heimen sehr kompetent und gewissenhaft arbeiten. Was man-

che etwas vernachlässigen, ist die Aktenführung. Gerade im Zusammenhang mit Kündigungen wegen wiederholten Fehlverhaltens ist es wichtig, Belege zu haben für vorgängige Gespräche, Zielvereinbarungen und Verwarnungen. Damit lässt sich beweisen, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich erfolgte. Fehlen sie, ist es weit schwieriger, den Vorwurf zu entkräften. Schriftliche Unterlagen schaffen auch Klarheit bei Streitigkeiten über Formulierungen in Zeugnissen.

In welchem Bereich benötigen die Ratsuchenden am häufigsten Unterstützung?

Ein Grossteil der Fragen betrifft Krankheitsfälle. Da geht es beispielsweise um die Dauer von Lohnfortzahlungen, Kündigungsmodalitäten, Pensenkürzungen und so weiter. Mitarbeitende, die immer wieder oder sehr lange krank sind, sind für Heimbetriebe mit ihren meist knappen personellen Ressourcen eine Belastung. Abhilfe schaffen würde hier eine obligatorische Krankentaggeldversicherung. Der politische Wille für die Einführung eines solchen Obligatoriums war bislang aber nicht vorhanden. Ich empfehle den Arbeitgebern, ein Absenzenmanagement zu betreiben. Dazu gehört unter anderem, dass der behandelnde Arzt Kenntnis hat vom Aufgabenbereich des Patienten. Nur so kann der Mediziner beurteilen, in welchem Ausmass, für welche Aufgaben und wie lange ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Zudem müssen Arbeitszeugnisse einen gewissen Detaillierungsgrad aufweisen, um aussagekräftig zu sein. Ich stelle immer wieder fest, dass viele Ärzte ein ausgeprägtes Schwarz-Weiss-Denken haben: Die Arbeitgeber sind die Bösen, die Arbeitnehmer die Guten. Vor diesem Hintergrund sind sie dann auch rasch bereit, Krank- >>

«Ein gutes Betriebsklima ist die wirkungsvollste Prävention.»

heitszeugnisse auszustellen, zuweilen sogar rückwirkende. Aufgrund meiner jahrelangen Erfahrung muss ich sagen, dass die Missbräuche in diesem Bereich zunehmen.

Oder aber der zunehmende Druck im Pflegealltag schlägt sich auf die Gesundheit der Mitarbeitenden nieder ...

Zum Teil ist das sicher so. Es wäre auch in keiner Art und Weise gerechtfertigt, Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen grundsätzlich mit Misstrauen zu begegnen. Der grösste Teil von ihnen ist pflichtbewusst und setzt sich für den Betrieb ein. Die Minderheit, deren Verhalten nicht lupenrein ist, schadet letztlich auch ihnen. Natürlich stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage, warum diese Leute dem Arbeitsalltag fernbleiben möchten. Ich persönlich habe den Eindruck, dass sich immer mehr Menschen überfordert fühlen vom Leben generell. Der Beruf ist nur ein Faktor. Zu den gesellschaftlichen Zusammenhängen müsste sich ein Soziologe äussern. Ohne Zweifel ist aber eine gute, transparente Atmosphäre im Betrieb ein taugliches Mittel, der Überforderung entgegenzuwirken – und Absenzen und Burn-outs zu reduzieren.

Mobbing soll in Institutionen des Gesundheitsbereichs stark verbreitet sein.

Ja, aber das Problem betrifft in erster Linie Arbeitnehmende, und ihnen stehen die Anlaufstellen der Gewerkschaften und Berufsverbände und spezielle Mobbing-Beratungsdienste zur Verfügung. Die Curaviva-Hotline ist ausschliesslich für die Arbeitgeber eingerichtet worden. Dort wurde ich bisher nicht mit der Thematik konfrontiert.

Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber umfasst aber auch den Schutz vor Mobbing. Das Thema müsste sie schon deshalb interessieren.

Das ist so. Wenn dem Arbeitgeber bekannt ist, dass in diesem Betrieb jemand unkorrekt behandelt oder gar schikaniert wird, muss er eingreifen, der Sache auf den Grund gehen und dafür

sorgen, dass der Zustand ein Ende hat – mittels Weisungen oder anderer Massnahmen. Kann das Opfer die Mobbingvorwürfe belegen, muss er ihm unter Umständen Schadenersatz und eine Genugtuung bezahlen. Zu berücksichtigen ist, dass einem Grossteil der Mobbingvorwürfe eine schlechte Stimmung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden zugrunde liegt und keine systematische, über längere Zeit andauernde und ohne begründeten Anlass erfolgende Ausgrenzung einer Person durch eine Gruppe von Mitarbeitenden oder einzelne Mitglieder der Gruppe. Dort geht es somit um ein Führungsproblem, nicht um Mobbing.

Wann tangiert der Schutz von Bewohnern eines Heims, beispielsweise durch Videoüberwachung, die Privatsphäre der Mitarbeitenden?

Hier bewegen sich die Institutionen zuweilen in einer Grauzone. So ist es beispielsweise zulässig, den Eingangsbereich dauernd per Video zu überwachen – schliesslich sollen keine Unbefugten Zulass erhalten, und an Demenz erkrankte Personen sollen das Heim nicht unbemerkt verlassen können. Nicht erlaubt ist aber das Festhalten ganzer Arbeitsprozesse zwecks Kontrolle der Mitarbeitenden. Dies gilt es auch zu bedenken, wenn es um die Aufklärung von Diebstählen geht. Kürzlich hat

ein Heim die Nachttischschublade in einem Bewohnerzimmer vom Pensionär selber dauernd mit einem versteckten Handy filmen lassen. Die Diebin tappte in die Falle und hat die fristlose Kündigung akzeptiert. Weil der Bewohner die Aufnahme in seinem privaten Bereich machte, war das Vorgehen meines Erachtens legitim. Aber wie gesagt: Der Bereich ist heikel.

«Viele Ärzte haben ein ausgeprägtes Schwarz-Weiss-Denken.»

Darf der Arbeitgeber überprüfen, welche Internetseiten seine Angestellten besuchen?

Eine personenbezogene Überwachung ist gemäss Datenschutzrecht an sich erst bei Verdacht auf Missbrauch nach Vorankündigung zulässig. Arbeitsrechtsexperten kritisieren diese Rege-

Anfragen an Rechtsberatung möglichst per Mail

Das Beratungsangebot umfasst die Rechtsgebiete

- privates und öffentliches Arbeitsrecht
- Sozialversicherungsrecht
- Patientenrecht
- Datenschutzrecht
- neues Erwachsenenschutzrecht

Erreichbar ist der Beratungsdienst unter rechtsberatung@curaviva.ch.

Am Montag von 10 bis 12 und von 14 bis 16 Uhr besteht zudem die Möglichkeit, den Beratungsdienst unter der **Hotline-Nummer 031 385 33 39** zu kontaktieren.

Curaviva Schweiz empfiehlt den Auskunftsuchenden, nach Möglichkeit per Mail mit dem Beratungsdienst in Verbindung zu treten. Der schriftliche Austausch trägt gerade bei komplexeren Sachverhalten zum besseren Verständnis bei. Unterlagen wie beispielsweise Verträge oder Reglemente lassen sich den Mails als Attachment beifügen, was die Klarheit weiter erhöht. Zudem bietet die schriftliche Antwort den Fragestellerinnen und -stellern mehr Verbindlichkeit als mündliche Auskünfte.

Das erste Antwortmail sowie die ersten 15 Minuten pro Anruf sind für die Mitglieder von CURAVIVA Schweiz kostenlos. Weitergehende Beratungen werden dem Mitglied direkt in Rechnung gestellt. kaps garantiert die Kontaktaufnahme innert 48 Stunden. (bas)



«In einem tragenden Umfeld lassen
sich Probleme vielfach mit einfachen
Massnahmen entschärfen.»

Curaviva-Rechtsberater
Hansueli Schürer

Foto: zvg

lung, weil sich die fehlbaren Surfer in der Regel während der Überwachung zurückhalten und nachher unerkannt wieder aktiv werden und beispielsweise Pornoseiten besuchen. Sie empfehlen, den Hinweis auf die Möglichkeit personenbezogener Prüfungen bei begründetem Verdacht auf Missbrauch bereits ins Personalreglement aufzunehmen. Dann erübrigt sich die Vorankündigung.

Rechnen Sie mit Beratungs-Mehrarbeit, wenn 2013 das Erwachsenenenschutzrecht in Kraft tritt?

Die Ablösung des bald 100-jährigen Vormundschaftsrechts durch das Erwachsenenenschutzrecht ist ein grosser Schritt. Es wird vor allem auch die Stellung urteilsunfähiger Menschen in Heimen und ihrer Angehöriger stärken und muss jedes Heim für Pflege- und Betreuungsbedürftige beschäftigen. Zeitgemässe, professionell geführte Institutionen leben den Vorgaben des neuen Rechts bereits nach. Sie werden sich kaum umstellen müssen. Eine Arbeitsgruppe von Curaviva Schweiz, der ich auch angehöre, wird ihnen ab kommendem Frühling praktische Arbeitshilfen für den Alltag zur Verfügung stellen, zum Beispiel Muster von Vorsorgeaufträgen und Patientenverfügungen. In einigen Heimen besteht vermutlich Nachholbedarf. Ich hatte auch schon mit Heimleitenden zu tun, die sich erst aufgrund von Kritik von Angehörigen darüber Gedanken machten, ob 16 Uhr nicht etwas früh ist als Termin für das Nachessen oder ob Aktivierungsangebote tatsächlich nötig sind.

Wo orten Sie im Schweizerischen Arbeitsrecht Handlungsbedarf?

Als sehr positiv erachte ich, dass wir anders als Deutschland keine Überregulierung haben. Das private Arbeitsrecht mit dem Grundsatz der Kündigungsfreiheit lässt einen gewissen Handlungsspielraum offen. Ein grosses Problem sehe ich wie

schon erwähnt in der fehlenden obligatorischen Krankentaggeldversicherung. Sie würde beispielsweise auch jenen Arbeitnehmern Vorteile bringen, die bei längerer Krankheit zwar Kündigungsschutz geniessen, aber keinen Lohn mehr erhalten und auch keine Erwerbslosenunterstützung beziehen können. Fragezeichen setze ich weiter hinter die vom Bundesrat vorgeschlagene Erhöhung der Entschädigung nach missbräuchlicher Kündigung von maximal sechs auf zwölf Monatslöhne. Die neue Regelung würde vermutlich in vielen Fällen eine aussergerichtliche Einigung auf der Basis von zwei bis drei Monatslöhnen verunmöglichen und dazu führen, dass mehr Leute befristet oder temporär angestellt werden. Die Änderung könnte sich als Eigengoal erweisen, wie solche Regelungen in Deutschland zeigen. Für einen ausgewogenen Arbeitnehmerschutz wichtiger wäre eine gesetzliche Regelung flexibler Arbeitsformen wie insbesondere der Arbeit auf Abruf. ●

Zur Person

Lic. iur. Hansueli Schürer ist seit 1987 als selbständiger Rechtsberater, Verhandlungsleiter, Seminarleiter und Publizist in allen Bereichen des privaten, öffentlichen und kollektiven Arbeitsrechts, der Sozialpartnerschaft und des Personalwesens tätig. Er hat 2005 das «Kompetenzzentrum für Arbeitsrecht&Personal kaps» mit Sitz in Stäfa (ZH) gegründet und bringt 25 Jahre Erfahrung mit als Leiter des Rechtsdienstes des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes, als Personaljurist eines kantonalen Personalamtes sowie als Präsident und Geschäftsleiter von Angestelltenverbänden. Seit Anfang 2010 betreut kaps die Rechtsberatung von Curaviva Schweiz.