

Psychische Belastung im Arbeitsverhältnis

Aktionstage psychische Gesundheit Kanton Nidwalden

23. September 2025

Programm

- Inputreferat: Gründe für psychische Belastung
Strategien zur Bewältigung
Fragestellungen Publikum
- Inputreferat: Krankschreibung/Arztzeugnis
Kündigungsschutz/Lohn/Krankentaggeldversicherung
Fragestellungen Publikum
- Inputreferat: Stigmatisierung psychischer Leiden
Ärztliche Schweigepflicht
Kommunikation mit Arbeitgeber*in
Fragestellungen Publikum

1. Inputreferat:

Gründe für psychische
Belastung
Strategien zur Bewältigung

Gründe für psychische Belastung

Unterforderung
Überforderung

Schichtarbeit

Stress

räumliche Gegebenheiten

«mitgebrachte» Sorgen

Konflikte

Kommunikationsprobleme

Mobbing

Burnout

innere Faktoren	äussere Faktoren
Idealismus	fehlende Wertschätzung
Perfektionismus	unklare Arbeitsaufgaben
hoher Anspruch an sich Selbst	Arbeitsbelastung nicht ausgeglichen
zu angepasst, anderen «gefallen» wollen	unfairer Lohn
«NEIN» sagen fällt schwer	wenig Flexibilität, starre Strukturen
Wunsch nach Lob und Anerkennung	Erwartungen von der Führung, Team, Kunden
gesteigertes «Helfersyndrom»	Streit, Mobbing
Angst die Arbeit nicht zu schaffen	fehlende Führung
Angst vor Kritik	Sorgen, Probleme im Privaten
Angst Job zu verlieren	

Strategien zur Bewältigung



<https://www.wie-gehts-dir.ch/>



Strategien zur Bewältigung

**Situation mit Arbeitgeber*in
ansprechen**

Komplementärmedizin

Nein sagen

Ärztin/ Arzt
aufsuchen

Therapeutische
Angebote

Helfersystem aktivieren

Coaching

Strategien zur Bewältigung

bewusste Ernährung

*Spaziergang in der
Mittagspause*

Körpertherapie
n

Atemübung

Habe ich bereits innerlich gekündigt?

Fragen aus dem Publikum



2. Inputreferat:

Krankschreibung/Arztzeugnis
Kündigungsschutz/Lohn
Krankentaggeldversicherung

Krankschreibung

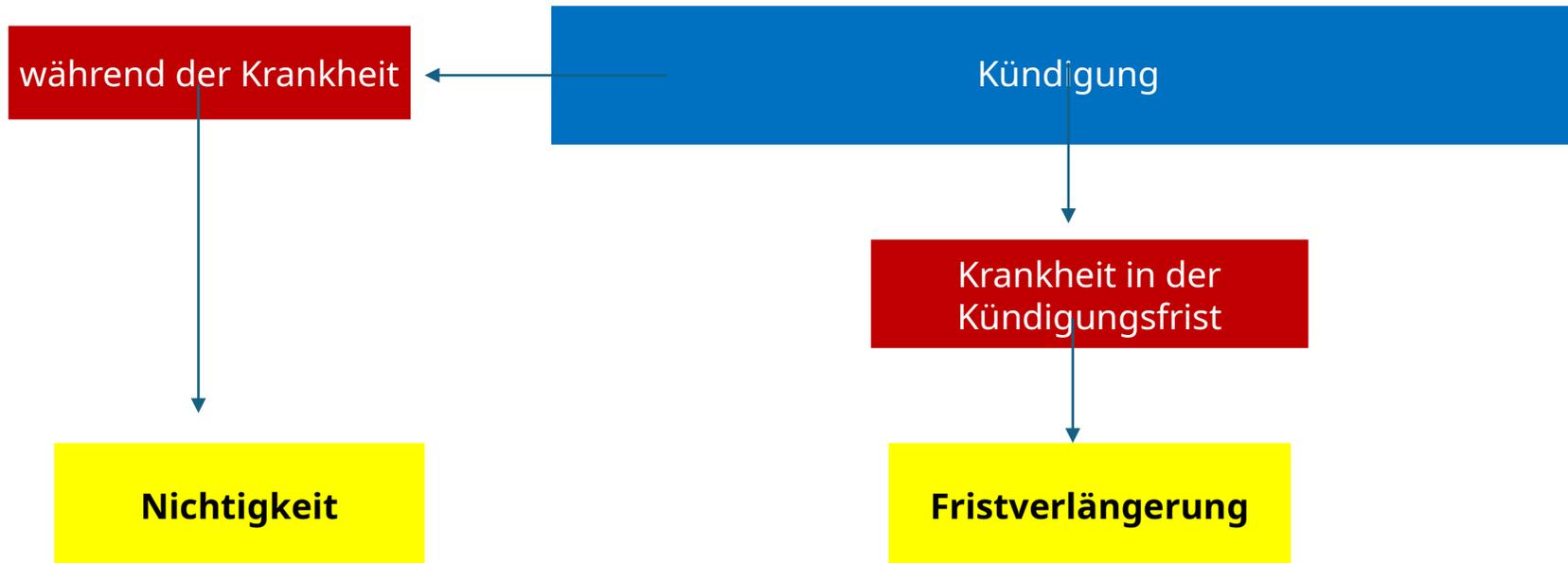
- Arzt/Ärztin beurteilt Arbeitsunfähigkeit in einem Arztzeugnis
- Inhalt eines Arztzeugnisses:
 - Behandlungsbeginn
 - Arbeitsunfähigkeit in %
 - bezogen auf konkrete Tätigkeit
- keine Diagnose

Kündigungsschutz (Art. 336c OR)

- zugunsten der Arbeitnehmerin bei Krankheit / Unfall, Mutterschaft und Militär-/Zivildienst während einer gewissen Zeitdauer (Sperrfrist)
- Sperrfristen gelten nur bei Kündigung durch Arbeitgeber

	Sperrfrist
Unverschuldete Krankheit / Unfall	
im 1. Dienstjahr (nach Ablauf der Probezeit)	während 30 Tagen
ab dem 2. Dienstjahr bis und mit dem 5. Dienstjahr	während 90 Tagen
ab dem 6. Dienstjahr	während 180 Tagen
Schwangerschaft	während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft
Betreuungsurlaub	während dem Betreuungsurlaub
Militärdienst	während, sowie während 4 Wochen vorher und nachher, sofern der Dienst mehr als 4 Tage dauert
Gewisse Hilfsaktionen im Ausland	mit der Zustimmung des Arbeitgebers während der ganzen Dauer der Hilfsaktion

Wirkung der Sperrfrist am Beispiel Krankheit

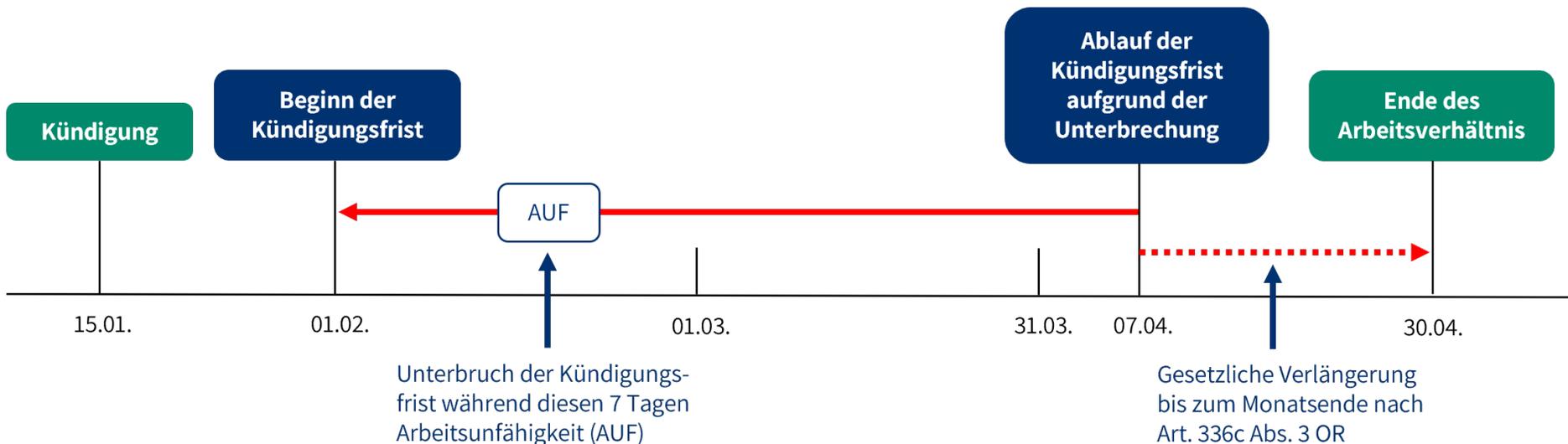


Rechtsfolgen

- Eine nichtige Kündigung entfaltet keine Wirkung. Möchte der AG das Arbeitsverhältnis beenden, muss er das Ende der Sperrfrist abwarten und dann nochmals kündigen unter Einhaltung der Kündigungsfrist.
- Die AN muss sowohl bei der nichtigen Kündigung als auch bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist ihre Arbeitskraft anbieten, sobald sie gesund ist. Macht AN das nicht, kann sie im Nachhinein keinen Lohn fordern.

Fallbeispiel Verlängerung

Die Kündigung wurde Mitte Januar ausgesprochen. Bei einer zweimonatigen Kündigungsfrist sind die Kündigungsmonate Februar und März. Im Februar wird die Arbeitnehmerin sieben Tage krank. Aufgrund der Sperrfrist wird die Kündigungsfrist für sieben Tage unterbrochen. Nach Ablauf der Sperrfrist läuft die Kündigungsfrist dort weiter, wo sie unterbrochen worden ist.



Lohnfortzahlungspflicht (Art. 324a OR)

- Arbeitgeber hat Lohnfortzahlungspflicht bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers, so etwa bei Krankheit oder Unfall
- Beachte: in den ersten drei Monaten eines unbefristeten AV besteht keine Lohnfortzahlungspflicht
- Das Gesetz nennt nur für das erste Dienstjahr die Dauer: drei Wochen, danach ist der Lohn für eine angemessene längere Zeit zu entrichten
- Die Lohnfortzahlungspflicht kann durch eine **gleichwertige Regelung, d.h. eine Krankentaggeldversicherung** ersetzt werden

Gleichwertigkeit der Krankentaggeldversicherung

- Beurteilung Gleichwertigkeit ? Viele Gerichtsurteile in der Vergangenheit!
- Anerkannte Gleichwertigkeit einer Versicherungslösung:
 - Leistungspflicht während 720 Tagen
 - Versicherungsleistung von 80% des Lohnes
 - hälftige Teilung der Versicherungsprämie zwischen AN und AG

Abschluss einer Krankentaggeldversicherung

- **Kollektivversicherung der Arbeitgeberin:** der Versicherer und die Leistungen sind bei Beginn Arbeitsverhältnis bereits bestimmt
- **Einzeltaggeldversicherung:** Arbeitnehmer muss selbst tätig werden, indem er Offerten von Versicherungen einholt - dafür kann er Inhalt mitbestimmen
- Leistungsausschlüsse und Leistungsvorbehalte gegenüber vorbestehenden Krankheiten sind zulässig (aufpassen beim Kollektivvertrag!)

Schadenminderungspflicht

Grundprinzip des schweizerischen Sozialversicherungsrechts:

versicherte Person muss alles Zumutbare unternehmen, um den Schaden zu minimieren oder zu beheben, z.B.

- Behandlungspflicht
- Stellen- oder Berufswechsel unter folgenden Voraussetzungen:
 - a. Stabiler Gesundheitszustand
 - b. Vorhandene Resterwerbsfähigkeit
 - c. Zumutbarkeit des Berufswechsels

Fragen aus dem Publikum



3. Inputreferat:

Stigmatisierung
Ärztliche Schweigepflicht
Kommunikation mit Arbeitgeber*in

Stigmatisierung psychischer Leiden

häufiger durch die Gesellschaft/ Kollegen	Selbststigmatisierung
Ausgrenzung	Vorurteile von aussen werden angenommen
Kollegen, Freunde ziehen sich zurück	Schuldgefühle können entstehen
Fähigkeiten werden aberkannt	Selbstverurteilung
Bedürfnisse werden ihnen abgesprochen	Selbstmitleid
Ressourcen nicht wahrgenommen	Ich binDIAGNOSE.....
kann Unsicherheit und Ängste auslösen	Hoffnungslosigkeit
Sie/Er «tickt ja nicht richtig»	fehlendes Vertrauen in die Genesung
«hoffentlich dreht Sie/Er nicht durch»	«ich bin es nicht wert, geliebt zu werden»

Ärztliche Schweigepflicht

- Schweigepflicht ist von hoher Bedeutung für das Arzt-Patienten-Vertrauensverhältnis
- Verstoss steht unter Strafandrohung (Art. 321 StGB); gilt für Ärzte und Psychologe
- nur mit Einwilligung des Patienten darf Arzt Informationen an Arbeitgeberin weitergeben (sog. Schweigepflichtentbindung)
- Krankentaggeldversicherung verlangt i.d.R. Schweigepflichtentbindung

Kommunikation mit Arbeitgeberin

- Arztzeugnisse rechtzeitig schicken
- nötige Informationen zum Stand der Arbeit bekanntgeben (wenn immer möglich)
- Druck der Arbeitgeberin nicht nachgeben, z.B.
 - Diagnose muss nicht offenbart werden
 - Termin Rückkehr darf ungewiss bleiben
 - kein Auflösungsvertrag resp. Selbstkündigung
- Case Management? - muss akzeptiert werden (Schadenminderungspflicht)

Fragen aus dem Publikum



Sandra Joos, juristische Beratung
s.joos@promentesana.ch

Thomas Augst, psychosoziale Beratung
t.augst@promentesana.ch

Beratungstelefon Pro Mente Sana 0848
800 858