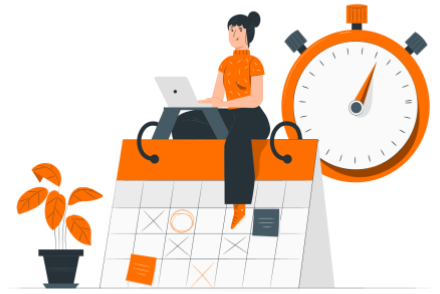


Faires Abwesenheitsmanagement bei Krankheit und Unfall



Weshalb die **Zeitmethode (nach geplanten Diensten)** im Schichtbetrieb aus Sicht des VSAO Zürich die einzig faire und rechtlich korrekte Lösung ist.

Ausgangslage

Einige Spitäler wenden bei Krankheit/Unfall ein lineares Abwesenheitsmanagement an (Wertmethode): Unabhängig vom Dienstplan (Dienste sind meist verteilt auf 7 Tage) wird eine fixe Durchschnittszeit pro Werktag (d.h. nur Montag bis Freitag) gutgeschrieben. Im 24h/7 Tage Schichtbetrieb führt dies zu systematischen Ungerechtigkeiten:

- Effektiv ausgefallene Arbeitszeit wird nicht korrekt abgebildet
- Unverschuldete Minusstunden bei Krankheit an Tagen mit geplanten Diensten
- Zeitgutschrift an kranken, dienstfreien Tagen (Teilzeit-/Ruhe-/Kompensationstagen)
- Strukturelle Benachteiligung von Teilzeitmitarbeitenden (unregelmässige Dienstverteilung)
- Schlechterstellung bei Wochenendediensten gegenüber reinen Werktagseinsätzen

Zeitmethode gegenüber Wertmethode im Vergleich

Zeitmethode	Wertmethode
Gutschrift gemäss konkretem Dienstplan	Fixe Durchschnittszeit pro Werktag (Mo-Fr)
Bildet effektiven Arbeitsausfall ab	Ignoriert tatsächliche, häufig unregelmässige Dienstplanung bzw. bräuchte auch Krankmeldungen an dienstfreien Tagen
Sachgerecht bei unregelmässigen Schichten	Strukturell ungeeignet im durchgehenden Schichtbetrieb
Neutral gegenüber Voll- und Teilzeit	Benachteiligt Teilzeitmitarbeitende
Keine systematischen Mehr-/ Minusstunden	Kann unverschuldete Minusstunden erzeugen
Rechtlich korrekt gemäss OR 324a	Rechtlich problematisch
Faire für unplanbare Abwesenheiten wie Krankheit und Unfall	Geeignet nur für planbare Abwesenheiten (elective Eingriffe, Ferien, Feiertage, bezahlte Urlaube, Weier- und Fortbildung sowie Langzeiterkrankungen)

Rechtliche Grundlagen

Lohnfortzahlungspflicht Art. 324a OR (analog kantonales Personalrecht §§ 99f. VVO)	Massgeblich ist die konkret geschuldete Arbeitsleistung zum Zeitpunkt der Verhinderung – nicht eine fiktive Durchschnittszeit.
Fürsorgepflicht Art. 328 OR (analog §39 PG)	Ein System, das bei Krankheit Minusstunden erzeugt, schafft Fehlanreize (Präsentismus) und gefährdet Mitarbeitende und Patient;innen.
Gleichstellung: Art. 8 BV / Art. 3 GIG	Da Teilzeitstellen überwiegend von Frauen besetzt werden, kann die Wertmethode eine indirekte Geschlechterdiskriminierung darstellen.

Empfohlenes Modell (kombiniert)

Der VSAO Zürich empfiehlt, während mindestens der ersten 30 Krankheits- bzw. Unfalltage zwingend die Zeitmethode anzuwenden (Gutschrift der konkret geplanten Dienste gemäss Dienstplan). Dieses Modell ist rechtlich vertretbar, mit den gängigen Zeiterfassungsprogrammen praktikabel und fair gegenüber Mitarbeitenden und Arbeitgebenden.

Es erlaubt die Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitangestellten.

<p>✓ Tag 1 – mind. Tag 30 Zeitmethode Gutschrift der konkret geplanten Dienste gemäss Dienstplan</p>	<p>frühestens ab Tag 31 Wertmethode möglich Bei Langzeitabwesenheit: lineare Durchschnittsgutschrift sinnvoll</p>
--	---

Häufige Einwände – und die Antworten

Einwand	Antwort
«Die KTG Versicherung verlangt das lineare Modell.»	Falsch – Versicherungen ersetzen Lohn, nicht Arbeitszeit. Arbeitszeit- und Versicherungslogik sind strikt zu trennen.
«Entscheidend ist das Pensum, nicht der Dienstplan.»	Unzutreffend – der Dienstplan konkretisiert die vertragliche Arbeitspflicht.
«Zu hoher administrativer Aufwand.»	Moderne Systeme unterstützen die Zeitmethode problemlos. Sie reduziert sogar Reklamationen.
«Es gleicht sich übers Jahr aus.»	Krankheit ist nicht steuerbar. Unverschuldete Nachteile sind rechtlich unzulässig.

Fazit

Mit einem fairen Abwesenheitsmanagement bei Krankheit und Unfall lässt sich die Loyalität der Mitarbeitenden massgeblich steigern. Dadurch profitieren auch Arbeitgebende, indem Fluktuationsrate gesenkt und Personalrekrutierungs- und Einarbeitungskosten vermindert werden können. Nicht zuletzt hat eine faire und wertschätzende Behandlung Effekt auf die Unternehmenskultur.