Kanton Zürich
Staatskanzlei
Rechtsdienst
ZHEntscheid
Publiziert auf www.zhentscheide.zh.ch

Entscheidinstanz:	Gesundheitsdirektion
Geschäftsnummer:	GD_1659/2010
Datum des Entscheids:	20. Dezember 2013
Rechtsgebiet:	Personalrecht
Stichwort(e):	Lohnfortzahlung wegen Unfalls Nichtberufsunfall
verwendete Erlasse:	Art. 7 Bundesgesetz über die Unfallversicherung Art. 12 Verordnung über die Unfallversicherung § 42 Personalgesetz § 99 Vollzugsverordnung zu PG § 198 VVO

Zusammenfassung (verfasst von der Staatskanzlei)**:**

Abgrenzung zwischen Berufsunfall und Nichtberufsunfall. Ein Unfall, der sich auf dem Weg zu oder von einer Weiterbildungsveranstaltung ereignet, die vom Arbeitgeber weder angeordnet noch obligatorisch erklärt wurde, gilt als Nichtberufsunfall. Frage offen gelassen, ob eine vom Arbeitgeber angeordnete oder für obligatorisch erklärte Weiterbildung ausserhalb des üblichen Arbeits- oder Wohnortes als Dienstreise qualifiziert werden kann.

Anonymisierter Entscheidtext (Auszug):

Sachverhalt:

X. [Rekurrentin] trat am im Jahre 2009 eine 100%-Stelle als Assistenzärztin in einer kantonalen psychiatrischen Klinik (Rekursgegnerin) an.

Im Rahmen der Weiterbildung absolvierte die Rekurrentin in der Zeit von Ende März 2010 bis Anfang Oktober 2010 den Kurs «Verhaltenstherapeutische Selbsterfahrung für Ärzte (Fachrichtung Psychiatrie/Psychotherapie, Psychosomatische Medizin/Psychotherapie)». Der Unterricht war in vier Blöcke à vier Tage aufgeteilt und fand in Zürich statt. Der Unterricht dauerte am Mittwoch jeweils von 10.00–18.00 Uhr, am Donnerstag und Freitag jeweils von 9.00–18.00 Uhr und am Samstag jeweils von 9.00–15.30 Uhr.

Der zweite Kursblock fand vom 28. April 2010 bis und mit am 1. Mai 2010 statt. Gemäss den Angaben in der Unfallmeldung vom 6. Mai 2010 zuhanden der V. Versicherungen stürzte die Rekurrentin am Samstag, 1. Mai 2010, «auf dem Arbeitsweg» gegen 16.00 Uhr mit dem Fahrrad auf der regennassen Fahrbahn. Dabei fiel sie auf die linke Schulter und erlitt einen Oberarmbruch. In der Folge war sie bis am 14. Juni 2010 zu 100% arbeitsunfähig. Anschliessend schwankte der Grad der Arbeitsunfähigkeit.

Mit Schreiben vom 13. Oktober 2010 informierte die Rekursgegnerin die Rekurrentin, dass ihre ordentliche Lohnfortzahlung am 31. Oktober 2010 ende. Gestützt auf die personalrechtlichen Bestimmungen § 99, § 101 und § 104 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO; LS 177.111) werde ihr jedoch nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung von sechs Monaten weiterhin 80% des Lohnes ausbezahlt. In ihrer Stellungnahme vom 25. Oktober 2010 erklärte die Rekurrentin, dass sich der Unfall am 1. Mai 2010 auf dem Heimweg von einer ihr durch ihre Vorgesetzten genehmigten Weiterbildungsveranstaltung ereignet habe. Daher handle es sich um einen Berufsunfall, der nach den Regeln des beruflichen Unfallgeschehens abgewickelt werden müsse.

Mit Verfügung der Rekursgegnerin vom 4. November 2010 wurde der Rekurrentin der Lohn ab dem 8. November 2010 und bis auf Widerruf gekürzt, unter Hinweis darauf, dass es sich dabei eine ausserordentliche Lohnfortzahlung bei Unfall handle. Da der arbeitsunfähige Teil stark schwankend und nicht vorhersehbar sei, erfolge die Kürzung jeweils rückwirkend für den Vormonat auf Ende des nächsten folgenden Monats, wenn feststehe, welches Pensum die Rekurrentin unfallbedingt habe leisten können. Mit Eingabe vom 3. Dezember 2010 erhob X. Rekurs gegen diese Verfügung.

Erwägungen:

1. [Eintreten]

2. Die Rekurrentin beantragt, dass ihr Unfall als Berufsunfall im Sinne von § 108 Abs. 1 VVO zu qualifizieren und ihr deshalb weiter der volle Lohn auszurichten sei bzw. dass von einer Kürzung des Lohnes im Rahmen der Lohnfortzahlung bei Nichtberufsunfällen gemäss § 99 Abs. 2 VVO abzusehen sei. Somit gilt es zu klären, ob der Unfall der Rekurrentin vom 1. Mai 2010 ein Berufs- oder Nichtberufsunfall war.

3.a) Vorliegend gelangt das kantonale Personalrecht zur Anwendung, da die Rekurrentin im Zeitpunkt des Unfalls und ihrer Arbeitsunfähigkeit bei der Rekursgegnerin, einer unselbständigen Anstalt des Kantons, angestellt war.

b) Hinsichtlich der Lohnfortzahlung bei Unfall kennt das kantonale Personalrecht zwei Regelungen. Einerseits wird gemäss § 99 Abs. 2 VVO der Lohn bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall im ersten Dienstjahr während drei Monaten zu 100 % und anschliessend während drei Monaten zu 75%, im zweiten Dienstjahr während sechs Monaten zu 100% und anschliessend während sechs Monaten zu 75% und ab dem dritten Dienstjahr während längstens zwölf Monaten zu 100% ausgerichtet. Besteht nach Ablauf dieser ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht, dass die oder der Angestellte in absehbarer Zeit wieder arbeitsfähig wird, kann gestützt auf § 99 Abs. 4 VVO die Weiterausrichtung von höchstens 75% des Lohnes bis zu einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von längstens zwei Jahren bewilligt werden. Anderseits sieht § 108 VVO vor, dass den Angestellten – unabhängig von der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses – bei Arbeitsunfähigkeit wegen Berufsunfall und Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes vom 20.März 1981 über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20) während zwölf Monaten der volle Lohn ausgerichtet wird. Vom 13. Monat an wird der Lohn bis zur

Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität auf 80% reduziert.

4.a) § 108 Abs. 1 VVO spricht von «Berufsunfall und Berufskrankheit im Sinne des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung». Die Qualifikation Berufsunfall oder Nichtberufsunfall richtet sich somit nach der Unfallversicherungsgesetzgebung des Bundes.

b) Als Berufsunfälle gelten gemäss Art. 7 Abs. 1 UVG entweder Unfälle, die dem Versicherten zustossen
- bei Arbeiten, die er auf Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Interesse ausführt (lit. a), oder
- während der Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeit, wenn er sich befugterweise auf der Arbeitsstätte oder im Bereiche der mit seiner beruflichen Tätigkeit zusammenhängenden Gefahren aufhält (lit. b).

Ein Berufsunfall im Sinne von Art. 7 Abs. 1 lit. a UVG kann sich zu jeder Zeit und an jedem Ort ereignen, sofern die versicherte Person eine Arbeit auf Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Interesse ausgeübt hat. Anknüpfungspunkt dieser Bestimmung bildet somit einzig die Berufstätigkeit selbst (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-5/2006 vom 12. März 2009, E. 7.2.1).

Art. 12 Abs. 1 der Verordnung 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung vom (UVV; SR 832.202) hält fest, dass es sich insbesondere bei folgenden Unfällen um Berufsunfälle im Sinne von Art. 7 Abs. 1 UVG handelt, die dem Versicherten zustossen
- auf Geschäfts- und Dienstreisen nach Verlassen der Wohnung und bis zur Rückkehr in diese, ausser wenn sich der Unfall während der Freizeit ereignet (lit. a);
- bei Betriebsausflügen, die der Arbeitgeber organisiert oder finanziert (lit. b);
- beim Besuch von Schulen und Kursen, die nach Gesetz oder Vertrag vorgesehen oder vom Arbeitgeber gestattet sind, ausser wenn sich der Unfall während der Freizeit ereignet (lit. c);
- bei Transporten mit betriebseigenen Fahrzeugen auf dem Arbeitsweg, die der Arbeitgeber organisiert und finanziert (lit. d).

Bei diesen exemplarischen Fällen handelt es sich gemäss Auslegung des Bundesverwaltungsgerichts um Konstellationen, die von Art. 7 Abs. 1 UVG nicht erfasst sind. Art. 12 Abs. 1 UVV stellt weniger eine Konkretisierung als eine Ausweitung von Art. 7 Abs. 1 UVG dar, indem Geschäfts- und Dienstreisen im Sinn von lit. a, Betriebsausflüge im Sinn von lit. b, der Besuch von Schulen und Kursen im Sinn von lit. c und Transporte auf dem Arbeitsweg im Sinn von lit. d von Art. 12 Abs. 1 UVV nicht als «Arbeiten» im Sinn von Art. 7 Abs. 1 lit. a UVG gelten können. Art. 12 Abs. 1 UVV unterstellt zusätzlich diejenigen Unfälle der Berufsunfallversicherung, welche sich weder an der Arbeitsstätte noch während der Arbeit, jedoch in deren Umfeld ereignen. Art. 12 Abs. 1 UVV erweitert somit das Spektrum der Fälle, welche unter die Berufsunfallversicherung fallen. Festzustellen ist, dass alle vier Beispiele einen sachlichen Bezug zur Arbeitstätigkeit voraussetzen. Dies deutet darauf hin, dass der Gesetzgeber bei der Regelung des Berufsunfalls – erfolge dieser während der Arbeit

gemäss Art. 7 Abs. 1 lit. a UVG, ausserhalb der Arbeitszeit gemäss Art. 7 Abs. 1 lit. b UVG oder in den in Art. 12 Abs. 1 UVV genannten übrigen Fällen – einen sachlichen Bezug zwischen dem Aufenthalt der versicherten Person am Unfallort und der Arbeitstätigkeit voraussetzen wollte. Andernfalls wäre die in Art. 7 Abs. 1 lit. b UVG genannte Konstellation die einzige, in der ein Unfall, der keinen über das zeitliche und örtliche Kriterium hinausgehenden beruflichen Konnex aufweist, zum Berufsunfall erklärt wird. Dies ist um so weniger anzunehmen, als auch beim Arbeitswegunfall gemäss Art. 7 Abs. 2 UVG ein sachlicher Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit vorausgesetzt wird, welcher nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung unterbrochen werden kann (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-5/2006 vom 12. März 2009, E. 7.3.2, mit weiteren Hinweisen auf Lehre und Rechtsprechung).

Als Nichtberufsunfälle gelten sodann gemäss Art. 8 UVG alle Unfälle, die nicht zu den Berufsunfällen zählen.

c) Art. 7 Abs. 2 UVG in Verbindung mit Art. 13 UVV hält fest, dass für Teilzeitbeschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber nicht mindestens acht Stunden beträgt, auch Unfälle auf dem Arbeitsweg als Berufsunfälle gelten. Daraus ergibt sich, dass bei allen übrigen Arbeitnehmenden, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mehr als acht Stunden beträgt, mit Ausnahme von Art. 12 Abs. 1 lit. a und d UVV Unfälle auf dem Arbeitsweg als Nichtberufsunfälle gelten.

Diese Auffassung wird durch die Ausführungen des Bundesrates in der Botschaft vom 18. August 1976 zum Bundesgesetz über die Unfallversicherung bestätigt (vgl. BBl 1976 III 141 ff.). Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wurde die Qualifikation des Unfalls auf dem Arbeitsweg diskutiert. Es gab Forderungen, dass der Wegunfall zur Arbeitssphäre gehöre und darum zum Betriebsunfall zu zählen sei. Unbestritten war, dass der Wegunfall von der Unfallversicherung zu decken ist. Offen war einzig, welche Versicherungsabteilung und folglich welcher Prämienzahler damit belastet werden sollte. Denn die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten werden vom Arbeitgeber getragen, während die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle zulasten der Arbeitnehmenden gehen (Art. 91 Abs. 1 und 2 UVG). Der Bundesrat erklärte in der Botschaft zum UVG, dass die schwierige Abgrenzung zwischen dem Wegunfall und dem beruflichen und nichtberuflichen Unfall bei Einführung der obligatorischen Unfallversicherung durch die Schaffung einer umfassenden Nichtbetriebsunfallversicherung umgangen worden war. Er vertrat daher die Auffassung, den Wegunfall wie bisher zum Nichtberufsunfall zu zählen, da der Betriebsinhaber vom Standpunkt der Unfallverhütung her gesehen zwar auf die Unfallgefahren im Betrieb, aber nicht auf jene ausserhalb des Betriebes Einfluss nehmen könne. Eine Ausnahme schien dem Bundesrat einzig bei den Teilzeiterwerbstätigen angebracht, die aus prämientechnischen Gründen nicht in die Nichtberufsunfallversicherung einbezogen sind, die aber gerade wegen der Art ihrer Tätigkeit häufig den Gefahren des Strassenverkehrs ausgesetzt seien und daher auf dem Weg zu und von der Arbeit Unfallschutz geniessen sollten (vgl. BBl 1976 III 165 f.).

5.a) Gemäss den Angaben in der Unfallmeldung vom 6. Mai 2010 an die Winterthur Versicherungen, welche die Rekurrentin unterzeichnet hat, fand der Unfall am 1. Mai 2010 um 15.58 Uhr ‚auf dem Arbeitsweg' statt.

b) Der 1. Mai 2010 war ein Samstag. Die Rekurrentin nahm an diesem Tag an einer verhaltenstherapeutischen Selbsterfahrungsgruppe für Ärzte teil. Der Kurs, der in der Wohngemeinde der Rekurrentin stattfand, dauerte gemäss Ausschreibung bis um 15.30 Uhr. Somit ist davon auszugehen, dass die Rekurrentin sich auf dem Heimweg von der Weiterbildungsveranstaltung an ihren Wohnort befand, als sie kurz vor 16.00 Uhr mit ihrem Velo verunfallte, wie sie in ihrem Schreiben an die Rekursgegnerin vom 25. Oktober 2010 geltend macht.

6.a) Wie unter Ziffer 4.c) bereits erwähnt, sind Unfälle auf dem Arbeitsweg grundsätzlich keine Berufsunfälle, sondern Nichtberufsunfälle. Diesbezüglich gibt es drei Ausnahmen: Erstens sind für Teilzeitbeschäftigte, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber nicht mindestens acht Stunden beträgt, auch Unfälle auf dem Arbeitsweg Berufsunfälle (Art. 7 Abs. 2 UVG). Zweitens sind Unfälle bei Transporten mit betriebseigenen Fahrzeugen auf dem Arbeitsweg, die der Arbeitgeber organisiert und finanziert (Art. 12 Abs. 1 lit. d UVV), Berufsunfälle. Und drittens sind Unfälle auf Geschäfts- und Dienstreisen nach Verlassen der Wohnung und bis zur Rückkehr in diese ebenfalls Berufsunfälle, ausser wenn sich der Unfall während der Freizeit ereignet (Art. 12 Abs. 1 lit. a UVV). Im folgenden ist zu prüfen, ob einer dieser drei Tatbestände erfüllt ist.

b) Die Rekurrentin war bei der Rekursgegnerin mit einem Beschäftigungsgrad von 100% angestellt. Etwas anderes wird auch von der Rekurrentin nicht behauptet. Somit liegt von vornherein kein Anwendungsfall von Art. 7 Abs. 2 UVG (wöchentliche Arbeitszeit weniger als 8 Stunden) vor.

c) Der Unfall ereignete sich auf dem Heimweg von einer Weiterbildungsveranstaltung, als die Rekurrentin mit dem eigenen Velo unterwegs war. Es handelte sich dabei nicht um einen Transport mit betriebseigenen Fahrzeugen, den der Arbeitgeber organisiert und finanziert hat. Somit liegt auch kein Anwendungsfall von Art. 12 Abs. 1 lit. d UVV vor.

d) Art. 12 Abs. 1 lit. a UVV gelangt zur Anwendung, wenn sich der Unfall während einer Geschäfts- oder Dienstreise nach Verlassen der Wohnung und bis zur Rückkehr in diese ereignet.

Eine Definition des Begriffs «Geschäfts- oder Dienstreise» fehlt sowohl im UVG als auch in der UVV. Auch das Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechtes vom 6. Oktober 2000 (ATSG), dessen Bestimmungen gemäss Art. 1 UVG grundsätzlich auf die Unfallversicherung anwendbar sind, enthält keine nähere Präzisierung.

Zur Auslegung des Begriffes «Dienstreise» und insbesondere dessen Abgrenzung zu den nach Gesetz oder Vertrag vorgesehenen oder vom Arbeitgeber gestatteten Schulbesuchen und Kursen gemäss Art. 12 Abs. 1 lit. c UVV kann die Bundesper-

sonalgesetzgebung beigezogen werden, da ein enger, sachlicher Zusammenhang zwischen der obligatorischen Unfallversicherung für Arbeitnehmer und der Personalgesetzgebung besteht und davon ausgegangen werden kann, dass der Bundesgesetzgeber den in beiden Gesetzgebungen verwendeten Begriffen grundsätzlich die gleiche Bedeutung zumessen wollte. So finden sich in der Bundespersonalgesetzgebung punktuelle Bestimmungen zu Dienstreisen, vorab im Bereich der Spesenregelung: Aus Art. 18 Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG) in Verbindung mit Art. 72 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV) und Art. 42 der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartementes (EFD) zur Bundespersonalverordnung vom 6. Dezember 2001 (VBPV) ergibt sich, dass Dienstreisen im In- und Ausland wie auch die Teilnahme an internationalen Konferenzen als berufliche Einsätze gelten und die den Angestellten dabei entstehenden Mehrauslagen grundsätzlich ersetzt werden. In Art. 53 Abs. 2bis VBPV werden als Dienstreisen, die Anspruch auf Vergünstigungen für SBB-Abonnemente verschaffen, berufliche Einsätze ausserhalb eines Umkreises von zehn Kilometern Luftdistanz vom Arbeits- und Wohnort der Angestellten definiert. Art. 72 BPV wird in Art. 61 Abs. 1 der Verordnung des Eidgenössischen Departementes für auswärtige Angelegenheiten (EDA) zur Bundespersonalverordnung vom 20. September 2002 (VBPV-EDA) für deren Geltungsbereich dahingehend präzisiert, dass als Dienstreisen die angeordneten oder bewilligten Reisen im Interesse des Departementes gelten (lit. a). Nicht als Dienstreisen gelten gemäss Abs. 2 – unter anderem – die Reisen zwecks Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen (lit. i). Während Dienstreisen als berufliche Einsätze und somit als Arbeitszeit gelten, wofür der Lohnanspruch besteht, gilt bei Weiterbildungen, dass hierfür auf begründetes Gesuch hin bezahlter, teilweise bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden kann (Art. 68 BPV in Verbindung mit Art. 40 VBPV).

Ähnliche Regelungen finden sich auch im Personalrecht des Kantons Zürich: Gestützt auf § 42 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) regeln die §§ 64 ff. VVO unter dem Titel «V. Ersatz der dienstlichen Auslagen, Sachschaden» den Ersatz von Auslagen bzw. Spesen, die den Angestellten in Ausübung ihrer Tätigkeit am Amtssitz oder auf Dienstreisen anfallen. Unter dem Titel «VI. Ferien und Urlaub, Mutterschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst», «B. Urlaub, Abordnungen», wird in den §§ 84 ff. VVO gestützt auf § 43 PG geregelt, für welche Tätigkeiten bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden kann. § 94 Abs. 1 VVO bestimmt, dass für externe Weiterbildungsveranstaltungen bezahlter Urlaub und Beiträge gewährt werden können, wobei Rückforderungsvorbehalte möglich sind, wenn an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse besteht und das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei dem oder der Angestellten liegen. § 93 Abs. 1 VVO regelt die Abordnung: Als solche gilt jede Delegation an eine Veranstaltung wie einen Kongress, eine Tagung oder an Aus- und Weiterbildungskurse. Sie ist formell zu verfügen, soweit sie länger als fünf Arbeitstage dauert oder den Besuch von Kursen der internen Aus- und Weiterbildung betrifft. Bewilligte und bezahlte Abwesenheiten gelten als anrechenbare Arbeitszeit (§ 120 Abs. 2 VVO).

Aufgrund dieser Bestimmungen, aber auch aufgrund des üblichen Sprachgebrauches sind unter Dienstreisen somit berufliche Einsätze zu verstehen, die im Interesse

und auf Anordnung oder mit Bewilligung des Arbeitgebers ausserhalb des üblichen Arbeits- oder Wohnortes erfolgen. Der hiefür erforderliche Zeitaufwand gilt als Arbeitszeit, und die Angestellten werden für allfällig entstehende Auslagen entschädigt. Der Besuch von Weiterbildungskursen gilt demgegenüber grundsätzlich nicht als beruflicher Einsatz, sondern als möglicher Urlaubsgrund, wobei die Gewährung von Beiträgen und bezahltem Urlaub möglich ist.

Gemäss dieser Auslegung des Begriffes «Dienstreise» kann die Teilnahme der Rekurrentin am Kurs «Verhaltenstherapeutische Selbsterfahrungsgruppe für Ärzte» nicht als Dienstreise qualifiziert werden. Die Rekurrentin war am Unfalltag nicht auf Geheiss ihrer Arbeitgeberin als Assistenzärztin an einem anderen Arbeitsort im Einsatz.

Die Rekurrentin räumt zwar ein, dass sie an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen habe, macht aber geltend, dass diese Kursteilnahme von der Rekursgegnerin angeordnet worden und somit als Dienstreise zu qualifizieren sei.

Es stellt sich daher die Frage, ob – im Sinne einer weiten Interpretation des Begriffes Dienstreise – auch die Teilnahme an einer externen Weiterbildungsveranstaltung als Dienstreise qualifiziert werden kann, wenn diese vom Arbeitgeber angeordnet oder für obligatorisch erklärt wird und somit einer dienstlichen Obliegenheit gleichkommt. Voraussetzung wäre zudem, wie aus Art. 7 Abs. 1 lit. a UVG und Art. 12 Abs. 1 lit. a UVV abzuleiten ist, dass die Teilnahme im Interesse des Arbeitgebers liegt und der Kurs in engem Zusammenhang mit der Berufstätigkeit steht.

Das Anstellungsverhältnis der Rekurrentin richtete sich gemäss Anstellungsverfügung vom 14. Oktober 2009 grundsätzlich nach dem Zürcher Gesamtarbeitsvertrag für Assistenzärztinnen und -ärzte vom 10. Dezember 2004 / 19. Januar 2005 (GAV); soweit in diesem nichts anderes vereinbart ist, gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, subsidiär die Bestimmungen des OR (Ziff. 4.1 GAV; § 6 PG). Der GAV sieht in Ziff. 10 unter dem Titel Weiterbildung vor, dass Angestellte innerhalb der Arbeitszeit Anspruch auf Gewährung der üblichen Zeit für die Weiterbildung haben. Die Betriebe haben die Kosten der betriebsinternen Weiterbildung zu übernehmen. Sie haben sich auch an den Kosten für externe Weiterbildung bzw. Supervision zu beteiligen, wenn die Weiterbildung im überwiegenden Interesse des Betriebes liegt. Wird die Weiterbildung vom Betrieb angeordnet, hat er die Kosten zu tragen. Im Fachbereich Psychiatrie gehört die betriebsnotwendige Supervision zur Arbeitszeit, wobei der Betrieb die Kosten trägt.

Das «Reglement für die Weiterbildung AssistenzärztInnen» der Rekursgegnerin, das auf dem GAV und der Weiterbildungsordnung der FMH basiert, sieht vor, dass den Assistenzärztinnen und -ärzten in der Rekursgegnerin eine gewisse Anzahl Stunden als Arbeitszeit für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt wird. Die Angebote sind in verschiedene Kategorien eingeteilt: theoretischer und praktischer Unterricht, Gutachten, psychiatrische und psychotherapeutische Supervision und Selbsterfahrung. Innerhalb dieser Kategorien können einzelne Weiterbildungsveranstaltungen selbst ausgewählt werden, müssen aber speziell beim Leitenden Arzt beantragt und vom Chefarzt bewilligt werden. Andere Weiterbildungsveranstaltungen werden dagegen

direkt von der Rekursgegnerin organisiert, und ihr Besuch ist obligatorisch. Die von der Rekurrentin absolvierte Weiterbildung fällt in die Kategorie «Selbsterfahrung», die gemäss Reglement der Rekursgegnerin Sache der/des Assistenzarztes/-ärztin ist und die im Rahmen der Zeitpauschale eingezogen werden kann, sofern in den Modulen Fortbildung und Supervision die Stunden nicht ausgeschöpft wurden. Bei der von der Rekurrentin besuchten «Verhaltenstherapeutische Selbsterfahrung für Ärzte» handelt es sich denn auch um eine externe Veranstaltung im Bereich der Selbsterfahrung, die die Rekurrentin unbestrittenermassen selber ausgewählt hat und deren Kosten sie selber getragen hat. Ihre Abwesenheiten für die Kursteilnahme hat die Rekurrentin jeweils mittels des Formulars «Antrag für Urlaub bzw. Fortbildung», das der Regelung der Stellvertretung dient, angemeldet. Jene Weiterbildungstage, die auf Diensttage (Soll-Arbeitszeit) entfielen, wurden ihr als Arbeitszeit angerechnet. Insofern war ihre Abwesenheit vom Arbeitgeber akzeptiert. Anzumerken ist, dass die Rekurrentin es unterlassen hat, diese Weiterbildung mittels des hierfür vorgesehenen Antragsformulars «Fort-/Weiter-/Ausbildung» bewilligen zu lassen und um Kostenbeteiligung zu ersuchen. Bei dieser Sachlage kann keine Rede davon sein, dass es sich beim Besuch des Selbsterfahrungskurses um eine im Interesse der Rekursgegnerin liegende Weiterbildung gehandelt hat, die von der Rekursgegnerin als obligatorisch erklärt, angeordnet oder organisiert und/oder bezahlt worden ist. Der Kursbesuch wurde lediglich – wie im GAV und im Reglement vorgesehen – im Sinne von bezahltem Urlaub auf die Arbeitszeit angerechnet, sofern er innerhalb der Arbeitszeit stattfand. Der 1. Mai 2010 bzw. der Unfalltag war kein regulärer Arbeitstag der Rekurrentin, und die auf diesen Tag entfallende Kurszeit wurde ihr – wie bereits ausgeführt – auch nicht an die Arbeitszeit angerechnet. Unter diesen Umständen kann offenbleiben, ob und unter welchen Voraussetzungen eine vom Arbeitgeber angeordnete oder organisierte Weiterbildung überhaupt als Dienstreise qualifiziert werden könnte, zumal die Rekursgegnerin die Teilnahme der Rekurrentin am Selbsterfahrungskurs weder angeordnet noch für obligatorisch erklärt hat und sich auch nicht an den Kurskosten beteiligt hat. Eine Kostenbeteiligung hätte im Übrigen gemäss GAV vorausgesetzt, dass der Kurs im überwiegenden Interesse des Betriebes liegt, wofür vor dem Hintergrund der Regelung der Selbsterfahrung im Reglement, welche die Selbsterfahrung als Sache der Assistenzärztinnen und Assistenzarzt erklärt, keine Hinweise vorliegen. Der von der Rekurrentin besuchte Selbsterfahrungskurs kann deshalb nicht als «Geschäfts- oder Dienstreise» qualifiziert werden, weshalb Art. 12 Abs. 1 lit. a UVV nicht zur Anwendung gelangt.

e) Zusammenfassend ist festzuhalten, dass vorliegend keiner der Tatbestände zur Anwendung gelangt, gemäss welchen ein Unfall auf dem Arbeitsweg als Berufsunfall zu qualifizieren wäre.

f) Als Berufsunfälle im Sinne von Art. 12 Abs. 1 lit. c UVV gelten auch Unfälle, die dem Versicherten beim Besuch von Schulen und Kursen zustossen, die nach Gesetz oder Vertrag vorgesehen oder vom Arbeitgeber gestattet sind, ausser wenn sich der Unfall während der Freizeit ereignet.

Es kann davon ausgegangen werden, dass der Rekurrentin der Besuch der Weiterbildungsveranstaltung vom Arbeitgeber gestattet worden ist, denn sie hat ihre Abwesenheiten im Hinblick auf die Stellvertretungsregelung angekündigt und durfte die auf

Arbeitstage fallenden Weiterbildungstage auf Anrechnung an die Arbeitszeit buchen. Allerdings hat sich der Unfall nicht während des Besuchs der Weiterbildung an sich ereignet, sondern auf dem Heimweg. Unfälle auf dem Arbeitsweg werden von Art. 12 Abs. 1 lit. c UVV jedoch nicht erfasst. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut (Unfall beim Besuch von Schulen und Kursen ausser, wenn sich der Unfall während der Freizeit ereignet), aber auch aus der Systematik der Regelung in Art. 7 UVG und Art. 12 UVV, wonach jeweils ausdrücklich erwähnt wird, wenn Unfälle auf dem Arbeitsweg miterfasst werden und als Berufsunfälle zu qualifizieren sind (vgl. Art. 7 Abs. 2 UVG, Art. 12 Abs. 1 lit. a und lit. d UVV).

Der Unfall, den die Rekurrentin auf dem Heimweg von der Weiterbildung erlitten hat, ist somit als Nichtberufsunfall zu qualifizieren.

7. Damit ist der Rekurs vollumfänglich abzuweisen.

8. […]

Die Gesundheitsdirektion verfügt:

I. Der Rekurs von X. gegen die Verfügung der Rekursgegnerin betreffend ausserordentliche Lohnfortzahlung bei Unfall vom 4. November 2010 wird abgewiesen.

II. […]

© 2014 Staatskanzlei des Kantons Zürich