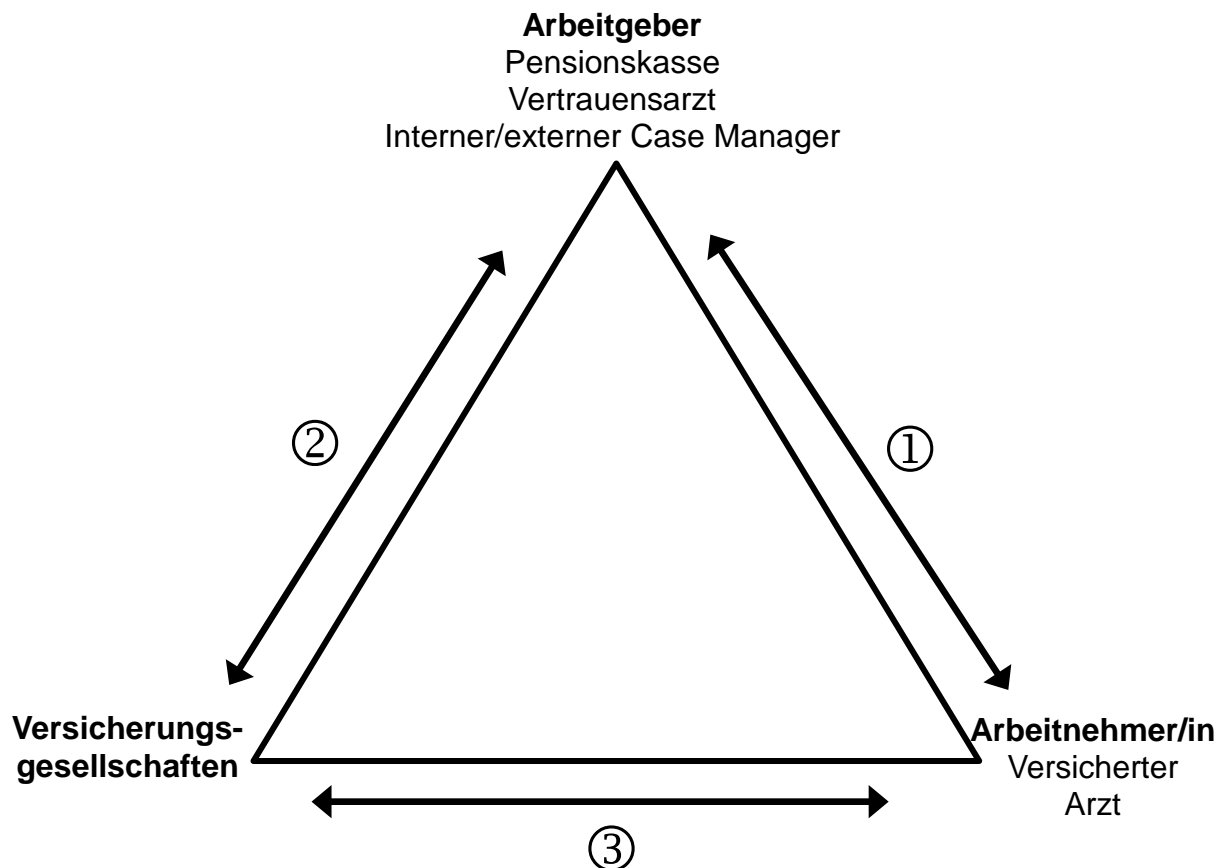


Gesetzliche Grundlagen für ein Absenzenmanagement

Nachfolgendes Schema stellt die verschiedenen Vertragsverhältnisse dar auf denen Rechte und Pflichten für die Vertragsparteien gründen.



Rechtsverhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer

Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in (Verbindung 1 gemäss Schema) aus dem Arbeitsverhältnis sind in der Regel im OR definiert. Im Zusammenhang mit Absenzenmanagement ergeben sich aus dem Arbeitsverhältnis folgende Verpflichtungen:

Art. 328 OR regelt die Fürsorge- und Schutzpflicht des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden, wobei die Grenze für die Fürsorgepflicht die wirtschaftliche Zumutbarkeit bildet.

Arbeitnehmende haben gegenüber dem Arbeitgeber die Pflicht, seine/ihre Abwesenheit und den Grund (Krankheit, Unfall, Mutterschaft) sofort zu melden (Treuepflicht, OR 321a). Der Arbeitgeber ist berechtigt, ein Arzzeugnis zu verlangen. In der Regel wird ein Arzzeugnis nach 3 Abwesenheitstagen, in besonderen Situationen insbesondere bei Kurzabsenzen ab dem 1. Krankheitstag, verlangt. **Empfehlung:** Erst nach fünf Tagen ein Arzzeugnis verlangen. Normalerweise nehmen verantwortungsbewusste Mitarbeitende, die aufgrund der vorliegenden Erkrankung (Grippe, starke Erkältung) nicht als nötig erachten, einen Arzt zu konsultieren, die Arbeit spontan früher wieder auf, als wenn eine bestimmte Dauer von Arbeitsunfähigkeit vom Arzt vorgeschrieben worden wäre.

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmenden insbesondere bei wiederholten Langzeitabsenzen und andauernd schlechtem Gesundheitszustand verlangen, sich durch einen Vertrauensarzt untersuchen zu lassen. Verweigert sich der Mitarbeitende, einen vom Arbeitgeber bezeichneten Vertrauensarzt aufzusuchen, verliert er/sie seinen/ihren Lohnfortzahlungsanspruch (Umkehrschluss aus OR 324a, weil da die Abwesenheit nicht mehr als unverschuldet oder nicht mehr „in seiner Person liegend“ gewertet wird).

Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu den vertraglich festgelegten Lohnfortzahlungen (Lohnfortzahlungspflicht, OR 324a und 324b) während der Abwesenheit.

Seit der 5. IV-Revision hat ein Arbeitgeber von Gesetzes wegen die Pflicht, langzeitkranke Mitarbeitende der IV-Stelle zu melden. Dadurch soll mit Hilfe der IV die möglichst baldige Rückkehr in den Arbeitsprozess gefördert werden.

Rechtsverhältnis Arzt/Patient – Arbeitgeber

Der Arzt / die Ärztin ist an die ärztliche Schweigepflicht gebunden. Arbeitnehmende können den Arzt gegenüber dem Arbeitgeber von dieser Schweigepflicht entbinden.

Rechtsverhältnis Unternehmen/versicherter Personenkreis - Versicherer

Aus dem Vertragsverhältnis zwischen Versicherungsgesellschaften und Unternehmen (Verbindung 2) ergeben sich Rechte und Pflichten zwischen den Versicherern und der versicherten Belegschaft (Verbindung 3).

Arbeitnehmende haben gegenüber der Versicherung eine Auskunftspflicht (VVG Art. 39).

Der Versicherer ist berechtigt, die versicherten Personen bei einem Vertrauensarzt untersuchen zu lassen, wobei die Kosten zu Lasten der Versicherung gehen.

Versicherte sind verpflichtet, den Schadensinspektoren der Versicherer Auskunft zu erteilen und Unterlagen beizubringen.

Mitarbeitende haben eine Schadensminderungspflicht. Das heisst, dass er/sie sich einer zumutbaren Behandlung oder Eingliederung ins Erwerbsleben nicht widersetzen darf.

Arztzeugnisse

Ein Arztzeugnis muss folgenden Anforderungen genügen:

Inhalt: Das Arztzeugnis muss die Ursache der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft) sowie den Grad und die Dauer der Arbeitsunfähigkeit angeben. Kann die Dauer nicht angegeben werden, ist entweder das Datum der nächsten Konsultation zu nennen oder ein Termin festzulegen, an welchem der Fall neu beurteilt wird.

Form: Ein Arztzeugnis muss mit Datum, Stempel und eigenhändiger Unterschrift des behandelnden Arztes versehen sein.

Rückwirkende Zeugnisse dürfen nur in Ausnahmefällen erstellt werden, wobei die Rückwirkungsdauer eine Woche nicht überschreiten soll.

Zu mindestens 95 % der Fälle werden Arztzeugnisse sowohl korrekt als auch aus guten Gründen ausgestellt. In der Praxis treten besonders bei Kurzabsenzen vereinzelt Fälle auf, in denen die

Vermutung aufkommt, dass die Ursache für die Beibringung des Arztzeugnisses eher motivations- als krankheitsbedingt ist.

Seit einiger Zeit erstellen Ärzte auch ein detailliertes Arztzeugnis, welches durch die Arbeitgeber bezahlt wird. Als Grundlage für das Arztzeugnis kann der Arzt vom Arbeitgeber eine exakte Arbeits- und Arbeitsplatzbeschreibung verlangen. Die Kosten übernimmt der Arbeitgeber.

Zusammenarbeit mit Versicherungsgesellschaften (Taggeldversicherer)

Die meisten Taggeldversicherer bieten den Arbeitgebern ein Case Management an oder lösen selbst bei einer bestimmten Abwesenheitsdauer ein Case Management aus. Es lohnt sich, die Dienstleistungen der Versicherung zu prüfen und zu nutzen.