Macam EXPERTISE

Ausgabe 2 vom 02.07.2020

Begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters – wie muss ich vorgehen?

(Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet.)

Krankheitsbedingte Absenzen am Arbeitsplatz nehmen laut Versicherungsstatistiken deutlich zu. Auffallend ist dabei, dass immer mehr Arbeitgeber beklagen, dass sich ihre Mitarbeiter Arztzeugnisse erschleichen (sog. Gefälligkeitszeugnisse) und ihre Arbeitsunfähigkeit fingieren. Es geht dabei nicht um leichte „Schummeleien", sondern um Fälle des offensichtlichen Missbrauchs. Klassisches Beispiel: Der gekündigte Mitarbeiter reicht ein Arztzeugnis ein (Psyche), ist aber schon bei einem anderen Betrieb für eine ähnliche Stelle am Probearbeiten. Dieser Mitarbeiter verfolgt einzig die Absicht, seine Kündigungsfrist und somit auch seinen Lohnanspruch zu verlängern. Der nachstehende Text bezieht sich nur auf Sachverhalte, wo sich solche missbräuchlichen Intentionen klar manifestieren. Wir möchten keinesfalls suggerieren, dass Erkrankungen der Mitarbeiter mit betrügerischen Absichten erfolgen bzw. pauschal zu hinterfragen sind.

In solchen Fällen steht der Arbeitgeber regelmässig als Verlierer da. Er muss weiter Lohn zahlen (zusätzlich für die Ersatzkraft) und kann kaum auf Unterstützung von aussen zählen. Sein Krankentaggeldversicherer wird sich erst dann einschalten, wenn die ausgewiesene Arbeitsunfähigkeit die in der Police festgesetzte Wartefrist übersteigt, mit einer längeren Krankheit zu rechnen ist und der betroffene Mitarbeiter einer ärztlichen Überprüfung einwilligt. Mit eigenen Mitteln den Gegenbeweis anzutreten (ärztliche Zweitmeinung / Rechtsverfahren), ist mit einem unverhältnismässig hohen zeitlichen- und finanziellen Aufwand verbunden. Der Ausgang eines allfälligen gerichtlichen Prozesses, wo der Arbeitnehmer generell in der besseren Position ist, ist für den Arbeitgeber nicht abzuschätzen. Darauf spekuliert der Arbeitnehmer in der berechtigten Hoffnung, dass der Arbeitgeber aus Kostengründen keine Schritte unternimmt, um den Sachverhalt zu klären.

Wir empfehlen

Eine klare und strenge Haltung im Betrieb zu repräsentieren, welche die Mitarbeiter möglichst davon abschrecken soll, überhaupt eine Arbeitsunfähigkeit vorzutäuschen.

Im Missbrauchsfall eine rasche Handhabe durch den Einsatz eines Vertrauensarztes, der nicht wie üblich die ganze Krankheitsakte neu untersucht (sehr kostspielig), sondern durch eine einmalige Intervention den Mitarbeiter von seiner missbräuchlichen Absicht abzubringen versucht.

Die von uns vorgeschlagene Vorgehensweise garantiert keinen Erfolg. Wer das System arglistig umgehen will und sich dabei taktisch klug verhält, wird sich unter dem Deckmantel des Arztzeugnisses in aller Regel durchsetzen können. Dies kann für den Arbeitgeber sehr frustrierend sein. Der Mitarbeiter soll sich aber sein Vorhaben „zweimal" überlegen müssen. Reicht der Mitarbeiter tatsächlich ein Gefälligkeitszeugnis ein, dann soll er zumindest in eine unangenehme Situation gebracht werden, die darauf abzielt, sein Unterfangen rasch und kostengünstig zu bremsen.

Abschreckung durch die Unternehmenskultur & Arbeitsvertrag

Dass der erwähnte Missbrauchsfall nicht geduldet und einfach hingenommen wird, muss im eigenen Betrieb zu spüren sein. Diese Haltung ist offen zu demonstrieren, von Beginn weg (Einstellungsgespräch), aber auch im laufenden Betrieb. Eine Anpassung der Arbeitsverträge wird hierfür notwendig. Nach Rücksprache mit der Orion Rechtschutzversicherung und auf der Grundlage von Art. 26 Abs. 2 und 3 L-GAV (Stand 1. Januar 2017), können folgende Klauseln sinngemäss übernommen werden (bzw. den bestehenden Mitarbeitern als Nachtrag zur Unterschrift abgegeben werden):

Funktion: Zur primären Tätigkeit (bspw. „Koch“) hinzufügen: Kann auch für übrige im Zusammenhang mit dem Betrieb stehende Funktionen eingesetzt werden.

Vertrauensarzt: „Bestehen Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses und gibt es dafür sachliche Gründe oder objektive Anhaltspunkte, dann wird der Arbeitgeber von seinem Recht nach Art. 26 Abs. 3 L-GAV Gebrauch machen und den Arbeitnehmer, auf eigene Kosten, zu einem Vertrauensarzt schicken. Der Vertrauensarzt wird hiermit berechtigt, mit dem Arbeitnehmer ein detailliertes Arztzeugnis aufzunehmen und dieses direkt dem Arbeitgeber und seinem Krankentaggeldversicherer zuzustellen. Verweigert der Mitarbeiter den Besuch beim Vertrauensarzt trotz entsprechender Abmahnung, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung einstweilen einstellen.“

Abschreckung durch den Vertrauensarzt & das detaillierte Arztzeugnis

Wird vom Angestellten trotzdem ein vermeintliches Gefälligkeitszeugnis eingereicht, muss umgehend gehandelt werden. Dies setzt voraus, dass die Betriebsleitung/-führung über die notwendigen Schritte instruiert ist. Der nachstehend erwähnte Arzt befindet sich in der Stadt Zürich. Wer nicht in dieser Region tätig ist, kann mit der Macam AG Kontakt aufnehmen, um eine passendere Anlaufstelle zu suchen.

Dr. med. Frank Wyler, Facharzt FMH für Allgemeinmedizin, der für div. Versicherungsgesellschaften als Vertrauensarzt eingesetzt wird, hat sich bereit erklärt, auch für die Pool-Mitglieder der Macam AG in dieser Funktion zur Verfügung zu stehen. Mit ihm kann bei Erhalt des Gefälligkeitszeugnisses sofort Kontakt aufgenommen werden, um den betroffenen Mitarbeiter für einen Arzttermin anzumelden. Dr. Wyler wird den Mitarbeiter innert weniger Tage zur Konsultation aufbieten und diesen innerhalb kurzer Zeit kritisch zu seinem Gesundheitszustand befragen. Er wird weder eine umfassende medizinische Untersuchung vornehmen, noch die gesamte Krankheitsakte des Mitarbeiters durchleuchten. Vielmehr ist das Ziel seiner Erhebung das sog. detaillierte Arztzeugnis.

Für die Ausstellung eines solchen Zeugnisses muss der Arbeitgeber dem Arzt zwingend vorgängig eine Arbeitsplatzbeschreibung zukommen lassen. Der Arzt beurteilt dann aufgrund der Beschreibung, welche Tätigkeiten der Mitarbeitende konkret noch erbringen kann, was er nicht und was er in welchem Ausmass tun darf. Es geht somit nicht um eine med. Diagnose, sondern um den detaillierten Grad der Arbeitsunfähigkeit. Ist bspw. der oben bei den Vertragsklauseln erwähnte Koch, der auch für übrige im Zusammenhang mit dem Betrieb stehende Funktionen eingesetzt werden kann, wirklich zu 100% arbeitsunfähig, oder kann er doch noch zu 30% im Büro aushelfen?

Dass der Arbeitgeber nicht primär das Interesse verfolgt, unter dem angeschlagenen Klima, den Koch zu 30% in seinem Büro arbeiten zu lassen, ist klar. Gleiches gilt aber auch im Umkehrschluss für den Mitarbeiter, der sich in unerwarteter Weise vor veränderten Tatsachen sieht.

Das detaillierte Arztzeugnis wird dem Mitarbeiter direkt durch Herrn Wyler zugestellt, mit dem Hinweis, dass ebenfalls sein Arbeitgeber und dessen Versicherung eine Kopie erhalten. Auch wenn es nicht das ursprüngliche Arztzeugnis umzustossen vermag, so besteht die Hoffnung, dass es den Mitarbeiter dazu bewegt, mit dem Arbeitgeber eine gütliche Einigung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu treffen.

Sämtliche Schritte zusammengefasst

Die Arbeitsverträge anpassen *(Klauseln auf S. 2 vorgegeben)* und eine Null-Toleranz gegenüber Gefälligkeitszeugnisse offen kommunizieren.

Bei Verdacht sofort reagieren und einen Termin beim Vertrauensarzt vereinbaren:

Dr. med. Frank Wyler, Facharzt FMH für Allgemeinmedizin
Altstetterstrasse 159
8048 Zürich
Tel: 044 431 23 13
Email: fw@hin.ch
Kostenpunkt: CHF 300 / Stunde (kurze Untersuchung inkl. detailliertes Arztzeugnis)

Termin: Per Einschreiben den Mitarbeiter den Termin beim Vertrauensarzt bekannt geben. Bei der Aufforderung erwähnen, dass die Konsultation der Erstellung eines detaillierten Arztzeugnisses dient und dieses dem Arbeitgeber zur Kenntnis gebracht wird. Dem Vertrauensarzt vor dem Termin zustellen:

- **Arbeitsplatzbeschreibung** *(Vorlage siehe S. 4-5).* Je präzisere Info's der Vertrauensarzt bekommt, umso besser kann er damit arbeiten.
- **Bestätigung des Mitarbeiters** aus dem Arbeitsvertrag, dass das detaillierte Arztzeugnis direkt an den Arbeitgeber herausgegeben werden kann.

Kein Termin: Den Mitarbeiter per Einschreiben abmahnen, falls er sich weigert, den Termin beim Vertrauensarzt einzuhalten. In der Abmahnung den neuen Termin mit dem Vertrauensarzt angeben. Wird dieser wiederrum nicht wahrgenommen, kann die Lohnzahlung eingestellt werden.

1. Bei Erhalt des detaillierten Arztzeugnisses *(Bsp. siehe S. 6-7)* mit dem Mitarbeiter eine Einigung zu erzielen versuchen.

    a. Ist dies nicht möglich und verweigert der Arbeitnehmer die Arbeit, Abmahnen mit Fristansetzung (danach Lohn einstellen).

    b. Ist dies nicht möglich und der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten unzureichend aus, Abmahnen, den Krankheitsfall über die Macam (inkl. detailliertes Arztzeugnis) der Versicherung melden und weitere arbeitsrechtliche Schritte prüfen *(wer bei der Macam AG im Kollektivvertrag den Betriebsrechtschutz eingeschlossen hat, kann sich über die Macam AG an die Orion Rechtschutzversicherung wenden).*

Malick Guéye
Master of Law (MLaw)

Arbeitsplatzbeschreibung

(Dient als Grundlage für das detaillierte Arztzeugnis und wird vom Arbeitgeber ausgefüllt)

Mitarbeitende/-er

Name: _____ Vorname: _____

Wohnort: _____

Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

Geburtsdatum: _____

Arbeitspensum: _____ _____

Stunden pro Tag/Woche Beschäftigungsgrad in Prozent

Arbeitsverhältnis: ☐ ungekündigt ☐ gekündigt

Stellenbeschreibung / aktuelle Hauptaufgaben

Arbeitszeit (Tages- und Nachtschichten):

☐ Tagesbetrieb fix ☐ Tagesbetrieb gleitend/flexibel

☐ 2-Schichtbetrieb rotierend ☐ 3-Schichtbetrieb rotierend ☐ nur Nachtschicht

Spezielle Anforderungen / Rahmenbedingungen:

☐ Sitzarbeitsplatz	☐ Lärm	☐ Heben < 5kg
☐ Steharbeitsplatz	☐ Wärme	☐ Heben > 5kg
☐ Sitz- und Steharbeitsplatz	☐ Wärme/Kälte	☐ Heben > 10kg
☐ Bildschirmarbeitsplatz	☐ Geruch	☐ Heben > 15kg
☐ Visuelle Kontrolltätigkeit	☐ Staubbelastung	andere körperliche Belastung:
	☐ Dämpfe	_____

Besondere Aspekte bei Arbeitszeit und Arbeitsort:

_____

_____

Spezielle Anforderungen (Kundenkontakt, Teamarbeit, Anfordernisse an Konzentration, emotionale Belastungen etc.):

_____

_____

_____

Besonderheiten (z.B. auch alternative Beschäftigungsmöglichkeiten)

_____

_____

_____

Bemerkungen (allenfalls zu Schonarbeitsplatz):

_____

_____

Arbeitgeber / Firma: _____

Kontaktperson: Name: _____ Vorname: _____

Funktion: _____

Adresszusatz: _____

Adresse: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

_____ _____

Ort / Datum **Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers**

Detailliertes ärztliches Zeugnis

Grundlage bietet die beiliegende Arbeitsplatzbeschreibung, die vom Arbeitgeber verfasst wurde.

Personalien

Name: _____ Vorname: _____

Wohnort : _____

Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

Geburtsdatum: _____

Arbeitgeber: _____

Arbeitspensum: _____
(Stunden pro Woche oder Beschäftigungsgrad in Prozenten)

Arbeitsfähigkeit

Die Arbeitsfähigkeit der Patientin/des Patienten beträgt:

_____ Arbeitsfähigkeit in Std./Tagen

_____ Arbeitsfähigkeit in % der Leistung

Die Arbeitsunfähigkeit der Patientin/des Patienten wird bescheinigt aufgrund:

☐ einer von der Ärztin/vom Arzt in der Untersuchung festgestellten gesundheitlichen Beeinträchtigung

☐ Aussagen der Patientin/des Patienten

Ursache der Arbeitsunfähigkeit: ☐ Unfall ☐ Krankheit ☐ Schwangerschaft

Prognose/Verlauf: ☐ stabil ☐ sich verbessernd ☐ sich verschlechternd

Voraussichtliche Wiederaufnahme des vollen Arbeitspensums:

___ Wochen ___ Monaten keine Wiederaufnahme möglich

Arbeitsfähigkeit

Die Patientin/der Patient kann während der reduzierten Arbeitsfähigkeit

Die folgenden Tätigkeiten ausführen:

_____

_____

_____

Die folgenden Tätigkeiten **nicht** ausführen:

_____

_____

_____

Ferienfähigkeit
(Die Patientin/der Patient ist in der Lage, trotz einer bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigung sich während Ferien zu erholen.)

☐ Ferienfähigkeit gegeben

☐ Ferienfähigkeit **nicht** gegeben

_____ _____

Ort / Datum **Stempel und Unterschrift der Ärztin/des Arztes**

Eine Kopie dieses Arztzeugnis geht direkt an den Arbeitgeber und seinen Krankentaggeldversicherer