



Absenzenmanagement

Verfahren bei Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Dokument mehrheitlich auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten aber selbstverständlich für beide Geschlechter.

Falls ein Mitarbeiter aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls ausfällt, ist es wichtig, die folgenden Vorgaben zu respektieren:

- Arztgeheimnis (Arbeitgeber gegenüber dem Mitarbeiter)
- Datenschutz (Arbeitgeber gegenüber dem Mitarbeiter)
- Interessen des Arbeitgebers (Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber)

Das nachfolgend beschriebene Verfahren hilft Ihnen, diesen Vorgaben mit dem ergänzenden Arztzeugnis CERTI+¹ nachzukommen.

| | Wer? | Was? |
|---|---|---|
| 1 | Mitarbeiter | Meldet seinem Vorgesetzten ab dem ersten Krankheitstag, dass er abwesend ist. Übermittelt seinem Vorgesetzten ab dem dritten Tag der Abwesenheit und bis zu seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz das jeweils geltende Arztzeugnis. |
| 2 | Vorgesetzter | Kontaktiert seinen Mitarbeiter regelmässig und wenn möglich vor Ablauf des jeweils letzten Arztzeugnisses telefonisch. Dieser Kontakt dient dazu: <ul style="list-style-type: none"> – eine gute Beziehung zum Mitarbeiter aufrechterhalten und diesem das Gefühl zu geben, weiterhin zum Unternehmen zu gehören. – den Mitarbeiter über die Betreuung, die der erhalten wird, und über die vom Unternehmen eingeleiteten versicherungstechnischen Massnahmen zu informieren.² – Situationen zu erkennen, die mithilfe des <u>CERTI+</u> geklärt werden sollten (siehe FAQ). |
| Wird das <u>CERTI+</u> verwendet, Punkt 3 bis 5 befolgen; ansonsten weiter zu Punkt 6. | | |
| 3 | Vorgesetzter | Bittet den Mitarbeiter, das <u>CERTI+</u> von seinem Arzt ausfüllen zu lassen. Der Vorgesetzte füllt die grau hinterlegten Abschnitte 1 (Angaben zum Unternehmen), 2 (Identifikation des Mitarbeiters) und 3 (Beschreibung der Arbeitsumgebung) des <u>CERTI+</u> aus und übermittelt es dem Mitarbeiter. |
| 4 | Mitarbeiter | Erteilt die Zustimmung zur Verwendung von <u>CERTI+</u> Übergibt das vom Vorgesetzten vorbereitete <u>CERTI+</u> und das Begleitschreiben beim nächsten Arzttermin an seinen behandelnden Arzt. |
| 5 | Behandelnder Arzt | Füllt das <u>CERTI+</u> aus und gibt es dem Patienten. Die Kosten für die Erstellung des <u>CERTI+</u> sind vom Unternehmen zu übernehmen. |
| 6 | Mitarbeiter | Leitet das letzte Arztzeugnis und/oder das <u>CERTI+</u> an seinen Vorgesetzten weiter. |
| 7 | Vorgesetzter | Leitet Arztzeugnisse an den Verantwortlichen der Verwaltung oder die Personalabteilung weiter. Setzt die erforderlichen Anpassungen am Arbeitsplatz gemäss den Angaben im Arztzeugnis und/oder im <u>CERTI+</u> um. Führt am Tag, an dem der Mitarbeiter die Arbeit wieder aufnimmt, ein Gespräch mit ihm und organisiert eine geeignete Nachbetreuung, solange die Arbeitsunfähigkeit weiter besteht. |
| 8 | Verantwortlicher der Verwaltung – Personalabteilung | Archiviert die Arztzeugnisse in der Personalakte des Mitarbeiters. Setzt die erforderlichen versicherungstechnischen Massnahmen um. <ul style="list-style-type: none"> – Meldung an die Unfallversicherung oder die Erwerbsausfallversicherung – Meldung zur Früherfassung bei der Invalidenversicherung |

¹ Das CERTI+ ist ein ergänzendes Arztzeugnis, mit dem sich die versicherungstechnischen Massnahmen begleiten lassen.

² Massnahmen im Zusammenhang mit Erwerbsausfall-, Unfall- oder Invaliditätsversicherungen.





Häufig gestellte Fragen (FAQ)

In welchen Fällen sollte ich einen Mitarbeiter bitten, das CERTI+ an seinen behandelnden Arzt zu übergeben?

Es wird empfohlen, die Verwendung des CERTI+ auf langfristige Arbeitsunfähigkeiten (> 30 Tage) zu beschränken. Es kann insbesondere in den folgenden Situationen nützlich sein:

- Während der vollständigen Arbeitsunfähigkeit:
 - wenn die Arbeitsunfähigkeit mit dem Arbeitsplatz in Verbindung stehen könnte,
 - wenn eine Anpassung oder ein Wechsel des Arbeitsplatzes eine raschere Rückkehr an die Arbeit erleichtern würde und der Mitarbeiter den Wunsch äussert, an einem angepassten Arbeitsplatz die Arbeit wieder aufzunehmen.
- Während der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit:
 - wenn die vom Arzt in seinem Zeugnis genannten Einschränkungen geklärt oder präzisiert werden müssen (z. B. voraussichtliche Dauer),
 - wenn der Mitarbeiter an Folgeschäden oder Einschränkungen leidet, die dauerhaft zu sein scheinen.

Was ist der Unterschied zwischen einem Arztzeugnis und dem CERTI+?

Ein Arztzeugnis ist eine von einem Arzt ausgestellte schriftliche medizinische Urkunde, die sich auf den Gesundheitszustand einer Person und insbesondere auf deren Arbeitsfähigkeit bezieht. Es gibt keine Regelung zum genauen Inhalt des Arztzeugnisses, das dem Arztgeheimnis unterstellt ist. Üblicherweise sind darin aber die folgenden Angaben enthalten:

- Identifikation des Patienten
- Grund (Krankheit oder Unfall)
- Prozentualer Anteil der Arbeitsunfähigkeit
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit
- Datum, an dem das Zeugnis ausgestellt wurde

Es kann Situationen geben, in denen diese Informationen für den Arbeitgeber nicht ausreichen, um die Rückkehr ihres Mitarbeiters an den Arbeitsplatz zu organisieren.

Das CERTI+ ist ein detailliertes Arztzeugnis, das den Austausch zwischen Ärzteschaft und Unternehmen unter Wahrung des Arztgeheimnisses erleichtern und eine sichere und dauerhafte Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen soll.

Der Arzt ist in jedem Fall verpflichtet, das Zeugnis absolut frei und objektiv zu verfassen, und das Arztzeugnis muss der Wahrheit entsprechen.

Ist der Mitarbeiter verpflichtet, ein Arztzeugnis vorzulegen?

Ein Mitarbeiter, der wegen Krankheit oder Unfall nicht arbeiten kann, hat Anspruch auf Lohnfortzahlung (Art. 324a Obligationenrecht) und muss dafür seine Arbeitsunfähigkeit nachweisen.

Bei einer Krankheit oder einem Unfall wird dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis erbracht. In der Regel muss dieses dem Arbeitgeber ab dem dritten Tag der Abwesenheit vorgelegt werden.



Ist der Arzt verpflichtet, das CERTI+ auszufüllen?

Nein, der Arzt ist nicht verpflichtet, das CERTI+ zu verwenden, um die Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Deshalb ist es wichtig, ihn über die Vorteile des Verfahrens zu informieren und dem CERTI+ das Begleitschreiben beizufügen.

Kann ich einen Arzt kontaktieren, um Fragen zum Arzzeugnis zu klären?

Ja, das Arzzeugnis ist ein Dokument, das für den Arbeitgeber ausgestellt wird. Der Arbeitgeber hat durchaus das Recht, nachzufragen, wenn das Arzzeugnis unklar ist oder wenn die Informationen beispielsweise nicht ausreichen, um den Arbeitsplatz optimal einzurichten.

Es wird aber empfohlen, vor der Kontaktaufnahme mit dem Arzt die Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters einzuholen.

Darf ich einen abwesenden Mitarbeiter anrufen, um mich nach seinem Befinden zu erkundigen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Leben, die physische und psychische Unversehrtheit, die Privatsphäre, die Gesundheit (Art. 6 ArG, Art. 2 und 5 Abs. 2 ArGV 3, Art. 328 OR, Art. 27 und 28 ZGB) und die Sicherheit der Mitarbeitenden (Art. 82 UVG, VUV) zu schützen.

Gesetzlich spricht nichts dagegen, dass ein Arbeitgeber einen krankgeschriebenen Mitarbeiter kontaktiert, aber er muss sich an bestimmte Regeln und Einschränkungen halten:

- Ärztliche Schweigepflicht: Der Arbeitgeber muss die ärztliche Schweigepflicht respektieren und darf nicht nach spezifischen Details zur Art der Krankheit fragen. Seine Fragen müssen sich auf Auskünfte zum Gesundheitszustand des Mitarbeiters beschränken, die notwendig sind:
 - um die Arbeit während der Abwesenheit des Mitarbeiters zu organisieren,
 - um den Arbeitsplatz im Hinblick auf die Rückkehr des Mitarbeiters so zu gestalten, dass seine Sicherheit und seine Gesundheit gewährleistet sind,
 - um allfällige versicherungstechnische Massnahmen einzuleiten.
- Wohlwollen: Der Arbeitgeber muss den krankgeschriebenen Mitarbeiter auf vernünftige und respektvolle Weise kontaktieren. Am besten ist es, alle Mitarbeitenden bereits im Voraus darüber zu informieren, dass sie im Falle einer Abwesenheit kontaktiert werden.

Muss mir ein Mitarbeiter die medizinischen Gründe für seine Abwesenheit nennen oder kann ich ihn um Informationen dazu bitten?

Nein, ein Arbeitgeber muss respektieren, dass der Mitarbeiter durch die ärztliche Schweigepflicht geschützt ist. Er ist also nicht berechtigt, detaillierte Informationen über die medizinischen Gründe für die Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Ebenso ist ein Mitarbeiter nicht dazu verpflichtet, medizinische Details wie seine Diagnose, die durchgeführte Behandlung oder auch die Fachrichtung der konsultierten Ärzte anzugeben.

Der Mitarbeiter übermittelt mir medizinische Informationen. Darf ich diese in seiner Personalakte vermerken?

Nein, Informationen im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand eines Mitarbeiters sind sensible Daten, die nur in einem Patientendossier aufbewahrt werden dürfen.



Ich habe den Verdacht, dass mein Mitarbeiter zu Unrecht arbeitsunfähig geschrieben wurde oder dass es sich um ein Gefälligkeitszeugnis handelt. Kann ich eine zweite Meinung einholen?

Ein Arbeitgeber hat das Recht, die Richtigkeit oder Angemessenheit eines Arztzeugnisses anzuzweifeln. Er muss allerdings nachweisen können, dass er berechtigte Gründe dafür hat. Als berechtigte Gründe gelten üblicherweise:

- ein rückwirkend ausgestellttes oder unleserliches Arztzeugnis
- Freizeitaktivitäten des Mitarbeiters oder eine berufliche Tätigkeit für einen anderen Arbeitgeber, die mit seiner Krankheit unvereinbar sind
- häufige Arztwechsel
- widersprüchliche Arztzeugnisse
- ein Arztzeugnis, das sich ausschliesslich auf die Aussagen des Patienten stützt
- eine Arbeitsunfähigkeit, die auf eine Entlassung folgt

Wenn der Arbeitgeber berechtigte Gründe hat, an der Arbeitsunfähigkeit seines Mitarbeiters zu zweifeln, kann er eine zweite Meinung einholen (Auftrag an einen Vertrauensarzt oder den Arzt der Erwerbsausfallversicherung). Er muss dies unverzüglich und auf eigene Kosten tun. Der Arbeitnehmer muss dieser Aufforderung im Rahmen der Sorgfalts- und Treuepflicht grundsätzlich nachkommen (Art. 321a OR).

Muss sich ein Unternehmen an Einschränkungen oder Anpassungen des Arbeitsplatzes halten, die in einem Arztzeugnis angegeben sind?

Wenn es die betrieblichen Bedingungen und der Stand der Technik erlauben, ist ein Unternehmen verpflichtet, die in einem Arztzeugnis formulierten Einschränkungen oder Anpassungen zu respektieren, sofern diese mit der Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters in Zusammenhang stehen und als medizinisch gerechtfertigt gelten.

Ich habe den Verdacht, dass der medizinische Zustand meines Mitarbeiters nicht mehr mit den Anforderungen seines Arbeitsplatzes vereinbar ist oder ihn gefährdet. Was soll ich tun?

Zunächst ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit und Sicherheit des Mitarbeiters zu schützen und ihn von allen Aufgaben auszuschliessen, die ihn gefährden könnten.

Anschliessend kann er den Mitarbeiter auffordern, seinen Arzt aufzusuchen, damit dieser die Arbeitsfähigkeit seines Patienten und mögliche Einschränkungen beurteilen kann. Zu diesem Zweck empfiehlt es sich, dem Arzt eine Beschreibung des Arbeitsplatzes zu übermitteln und ihm die Zweifel an seiner Eignung mitzuteilen.

Wenn der behandelnde Arzt zu keiner Entscheidung gelangt, kann ein Facharzt für Arbeitsmedizin oder ein ASA-Spezialist / Spezialist ASGS hinzugezogen werden.

Wenn die Bedenken im Zusammenhang mit einer Berufskrankheit oder einem erhöhten Unfallrisiko stehen, kann auch die Abteilung Arbeitsmedizin der SUVA eingeschaltet werden.

Wann sollte eine Meldung zur Früherfassung bei der IV eingereicht werden?

Mit der Meldung an die Früherfassung der Invalidenversicherung sollen Personen, die arbeitsunfähig sind oder denen eine Arbeitsunfähigkeit droht, frühzeitig erfasst werden, um eine Invalidität zu verhindern oder zu mildern.



Nach dieser Meldung können rasch und unbürokratisch erste Massnahmen eingeleitet werden, damit ganz oder teilweise arbeitsunfähige Personen ihren bestehenden Arbeitsplatz behalten oder an einem neuen Arbeitsplatz eingegliedert werden können.

Der Arbeitgeber kann für einen Mitarbeiter, der während 30 aufeinanderfolgenden Tagen arbeitsunfähig ist oder während eines Jahres wiederholt aus gesundheitlichen Gründen abwesend ist, bei der zuständigen IV-Stelle (abhängig vom Wohnort des Mitarbeiters) eine Meldung zur Früherfassung einreichen. Er muss den Mitarbeiter über diesen Schritt informieren.

Wird das CERTI+ vom Arzt in Rechnung gestellt?

Die Erstellung des CERTI+ wird voraussichtlich zwischen 60 und 80 Franken kosten, was ungefähr den Kosten für die Erstellung eines Kurzberichts für die EO entspricht. Die effektiven Kosten liegen jedoch im Ermessen des jeweiligen Arztes.