

Informationen für den Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit des Arbeitnehmers

Häufige Fragen



Was sind meine Pflichten während der Krankheit meines Arbeitnehmers?

Sie haben bei unserer Gesellschaft eine Kollektiv-Taggeldversicherung abgeschlossen. Wird einer Ihrer Arbeitnehmer krank, liegt es in Ihrer Verantwortung, den Fall zu melden und uns monatlich die vom Arbeitnehmer übermittelten Arztzeugnisse zukommen zu lassen. Ausserdem ist es unerlässlich, dass Sie uns über die Entwicklung der Situation und eine mögliche Entlassung informieren. Während der gesamten Dauer der Krankheit wird Ihnen das Taggeld gezahlt. Auf Ihren Antrag hin kann das Taggeld auch direkt Ihrem Arbeitnehmer ausgezahlt werden.

Warum muss sich mein Arbeitnehmer bei der Invalidenversicherung anmelden?

Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass jede Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Monaten bei der IV angemeldet werden muss. Um den Verlust von Leistungen zu vermeiden, leitet die Groupe Mutuel diese Schritte bereits nach etwa vier Monaten Arbeitsunfähigkeit ein. Dieses Vorgehen hat jedoch keinen Einfluss auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz oder auf Ihre vertraglichen Beziehungen.

Mein Arbeitnehmer hat während seiner Krankheit Ferien geplant. Kann er diese trotzdem antreten?

- Ja, ein Arbeitnehmer kann auch dann seine Ferien antreten und ins Ausland reisen, wenn er krankheitsbedingt nicht arbeiten kann. Die Tatsache, dass Ihr Arbeitnehmer nicht arbeiten kann, bedeutet nicht zwangsläufig, dass er seine Ferien nicht geniessen kann. Deshalb muss sich ein kranker Arbeitnehmer, der Ferien bezieht, umgehend bei der Groupe Mutuel eine Urlaubsbescheinigung verlangen. Diese muss zuerst von Ihnen ausgefüllt werden, damit wir den Saldo seines Ferienanspruchs kennen, und anschliessend von seinem behandelnden Arzt unterschrieben werden.
- Wenn der behandelnde Arzt bescheinigt, dass es keine medizinischen Kontraindikationen gibt und der Arbeitnehmer seine Ferien geniessen kann, wird kein Taggeld gezahlt und die Ferientage müssen von seinem Feriensaldo abgezogen werden.
- Wenn Ihr Arbeitnehmer sein Ferienguthaben bereits aufgebraucht hat, wird ihm mitgeteilt, dass er für die gesamte Dauer seines Aufenthalts selbst aufkommen muss.
- Ein kranker Arbeitnehmer kann nicht mehr Ferien beanspruchen als ein Arbeitnehmer der arbeitet.

Ich bezweifle, dass mein Mitarbeiter tatsächlich krank ist. Was kann ich tun?

- Die Groupe Mutuel verfügt über eine Vielzahl von Tools, um die Krankheitsfälle Ihrer Angestellten nachzuverfolgen. Sie können Ihre Bedenken dem zuständigen Sachbearbeiter melden und wir werden die entsprechenden Abklärungen vornehmen.
- Sobald die Arbeitsunfähigkeit 30 Tage überschreitet verlangen wir medizinische Auskünfte. Die Wahrscheinlichkeit ist also eher gering, dass eine Arbeitsunfähigkeit unberechtigterweise entschädigt wird.

Wir haben ein Schreiben von Ihnen erhalten, in dem Sie das Ende Ihrer Leistungen ankündigen. Kann ich weitere Informationen dazu erhalten?

- Leider nein. Unsere Stellungnahmen oder Entscheidungen, die an Ihren Arbeitnehmer gerichtet sind, enthalten personenbezogene Daten. Aufgrund der strengen Bestimmungen des Datenschutzgesetzes (DSG) ist es uns nicht möglich, Ihnen eine Kopie dieses Schreibens zukommen zu lassen und wir können Ihnen auch keine weiteren Erklärungen dazu geben.
- Da Ihr Arbeitnehmer jedoch immer noch vertraglich gebunden ist, liegt es in seiner Verantwortung, Sie über die Entwicklung seiner Situation zu informieren.

Führt eine Einschränkung Ihrerseits oder die Beendigung von Leistungen automatisch zu einer Beendigung des Arbeitsvertrags?

Nein. Alles, was die vertraglichen Beziehungen zwischen Ihnen und Ihren Arbeitnehmern betrifft, fällt unter das Arbeitsrecht. Die Groupe Mutuel ist somit nicht befugt, sich zu positionieren oder eine Beendigung des Vertrags zu fordern.

Ich habe in den Netzwerken gesehen, dass mein Angestellter, der noch unter Vertrag steht, eine neue Stelle sucht, was bestätigt, dass er nicht krank ist!

- Unter Umständen bezieht sich die Arbeitsunfähigkeit nur auf die Stelle, die Ihr Arbeitnehmer derzeit innehat. Er kann jedoch in derselben Funktion bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten. Aufgrund verschiedener Rechtsprechungen diesbezüglich haben die Gerichte entschieden, dass der Versicherer des derzeitigen Arbeitgebers eine bezahlte Mindestübergangsfrist von drei Monaten gewähren muss, damit er eine neue Stelle finden kann.
- Wichtig: Dies bedeutet keinesfalls, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht korrekt behandelt. Und es liegt nicht in unserer Kompetenz, dies zu beurteilen. Als Versicherer positionieren wir uns ausschliesslich auf versicherungsmedizinischer Ebene.
- Aufgrund des DSG ist es uns nicht möglich, Ihnen zu bestätigen, ob die Situation Ihres Arbeitnehmers unter diese Bestimmung fällt oder nicht.

Wir liegen in einem Rechtsstreit mit meinem Angestellten und er weigert sich, mir über die Art des Endes Ihrer Leistungen Auskunft zu geben. Was soll ich tun?

Wie bereits erwähnt, liegt es in der Verantwortung Ihres Arbeitnehmers, Sie über die Entwicklung seiner Situation zu informieren, solange er vertraglich gebunden ist. In diesem Zusammenhang kann Ihnen die Groupe Mutuel leider keine Lösung anbieten.

Der Vertrag mit meinem Angestellten wurde beendet, aber ich möchte wissen, ob seine Arbeitsunfähigkeit anhält, da sie sich auf die Schadenquote meines Unternehmens auswirkt. Können Sie mich über den weiteren Verlauf informieren?

Nein, da Ihr ehemaliger Arbeitnehmer nicht mehr unter Vertrag steht, gibt es zwischen Ihnen keine Verbindung mehr. Folglich und in Übereinstimmung mit dem DSG werden Sie nicht über die Fortsetzung der Arbeitsunfähigkeit informiert, es sei denn, Ihr ehemaliger Arbeitnehmer erteilt Ihnen eine Vollmacht dafür.

