



© UNSPLASH.COM

der Grundlage unserer Bewertungen hob sich ein Trainer deutlich von den anderen ab, da er gut darauf vorbereitet war, die Verantwortung für die Leitung des Teams zu übernehmen. Leider hat sich die Eigentümergruppe dieses Teams für einen anderen Kandidaten entschieden. Nach unseren Einschätzungen schien der von ihnen ausgewählte Trainer von Gefühlen geleitet zu sein und Schwierigkeiten zu haben, mit Kritik umzugehen. Während des Spiels zeigte das Team einen Mangel an Disziplin und kassierte viele Strafen. Der Cheftrainer geriet mehrmals mit den Medien aneinander, und zur Hälfte der Saison mutmassen viele, dass er die Kontrolle über die Mannschaft verloren hatte. Am Ende einer Saison, die mehr Niederlagen als Siege brachte, wurde der Trainer entlassen. In der nächsten Saison stellte das Team den Trainer ein, den wir ursprünglich empfohlen hatten. Zum ersten Mal seit mehr als einem Jahrzehnt spielte das Team um den Liga-Titel, und der Cheftrainer wurde von der Liga zum Trainer des Jahres gewählt.

Grundprinzipien ähneln sich

Sport ist ein Mikrokosmos, um Persönlichkeit, Führung und organisatorische Effektivität auszuloten. Die Ziele sind klar und die Ergebnisse weder von der Politik noch von Voreingenommenheit beeinflussbar. Teams und deren Manager wechseln häufig, sodass sich hier sehr gut beobachten lässt, wie sich Führung und Teamkoordination auf die Ergebnisse auswirken. Obwohl eine Sportmannschaft zu leiten nicht ganz dasselbe ist, wie ein Unternehmen zu führen, sind viele der Grundprinzipien der Führung dieselben: Die effektivsten Führungskräfte sind in der Lage, leistungsstarke und gut koordinierte Teams aufzubauen und zu halten.

Mannschaftssportarten sind ein hervorragendes Testfeld für Führung und organisatorische Effizienz.

Der Experte antwortet

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen – Gefälligkeitszeugnisse?

Kürzlich durfte ich anlässlich einer Suva-Livestream-Veranstaltung ein Referat mit dem Titel «Krankgeschrieben – was geht das die Arbeitgebenden an» halten. Einer der Schwerpunkte bei den Publikumsfragen betraf das Thema «Gefälligkeitszeugnisse», welches die Arbeitgebenden offenbar stark beschäftigt. Ein Gefälligkeitszeugnis liegt dann vor, wenn ärztlicherseits eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wird, und zwar im Wissen, dass diese nicht im attestierten Umfang besteht.

Beim Arzzeugnis handelt es sich rechtlich gesehen um eine Urkunde, mit welcher in erster Linie der Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit erbracht wird. Art. 34 der FMH-Standordnung verlangt, dass Ärztinnen und Ärzte bei der Ausstellung von Zeugnissen **«alle Sorgfalt anzuwenden und nach bestem Wissen und Gewissen ihre ärztliche Überzeugung auszudrücken»** haben. Die Ausstellung von Gefälligkeitszeugnissen wird explizit als unzulässig erklärt. Strafrechtlich relevant wird es, wenn ein Arzt vorsätzlich oder fahrlässig ein **unwahres** Zeugnis ausstellt (Art. 318 StGB).

Bei der Einschätzung einer Arbeits(un)fähigkeit spielt die subjektive Beschwerdeschilderung der Patienten eine wesentliche Rolle. Die Ärztin darf sich grundsätzlich auf die Patientenaussagen verlassen, soll aber – insbesondere bei Anzeichen von Ungereimtheiten – durchaus kritisch nachfragen. Basiert das Arbeitsunfähigkeitsattest auf einer persönlichen Untersuchung und einer daraus resultierenden ärztlichen Überzeugung, kann man nicht von einem Gefälligkeitszeugnis sprechen. Die Hauptproblematik besteht darin, dass die Arbeitgebenden aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht nicht wissen (dürfen), welche Informationen der ärztlichen Einschätzung zugrunde liegen. Die Skepsis der Unternehmen ist daher durchaus nachvollziehbar, aber dennoch nicht immer berechtigt. Wenn das persönliche Gespräch mit der betroffenen Person nicht mehr möglich ist, bleibt oft nur noch der Weg einer vertrauensärztlichen Untersuchung durch die Arbeitgeberin.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt



Diese Rubrik wird unterstützt durch

SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch