

■ Leitfaden für den Umgang mit Arztzeugnissen //

Der Umgang mit Krankheit und Unfall ist sowohl für Arbeitgeber als auch für Ärzte herausfordernd. Beide Seiten tragen eine grosse Verantwortung. Dies macht einen gut funktionierenden Austausch zwischen Ärzten und Arbeitgebern und eine enge Zusammenarbeit aller Betroffenen unerlässlich.

Die folgende Zusammenstellung ist als Empfehlung zu verstehen. Sie soll aufzeigen, welche Anforderungen an ärztliche Zeugnisse zu stellen sind.

Anforderungen an ärztliche Zeugnisse

Im Regelfall werden Arztzeugnisse nach drei Abwesenheitstagen verlangt. Viele Gesamtarbeits- und Arbeitsverträgen enthalten denn auch entsprechende Vorgaben. Von diesen kann aber nach oben oder unten abgewichen werden. Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber also bereits ab dem ersten Tag einer krankheitsbedingten Abwesenheit ein Arbeitsunfähigkeits-Zeugnis verlangen.

Ein Arztzeugnis ist generell nur dann gültig, wenn es Datum, Stempel und eigenhändige Unterschrift des behandelnden Arztes aufweist.

Rückwirkende Zeugnisse

Solche Zeugnisse sind in Ausnahmefällen gerechtfertigt. Die Rückwirkungsdauer sollte aber nicht länger als eine Woche ausfallen. Als Arbeitgeber dürfen Sie darauf bestehen, dass ein Arztzeugnis, das die Arbeitsunfähigkeit Ihres/Ihrer Mitarbeitenden rückwirkend bestätigt, folgende Mindestangaben enthält:

- Datum der Ausstellung des Zeugnisses
- Konsultationstermin (Beginn der Behandlung)
- Dauer der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit

Als Arbeitgeber können vom Arzt verlangen, dass er Ihnen die Mindestdauer der Krankheit mitteilt. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn ein Zeugnis eine Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit bestätigt. Wenn der Arzt zur Mindestdauer keine Angaben machen kann, muss er entweder das Datum der nächsten Konsultation nennen oder einen Termin festlegen, an dem der Fall neu beurteilt bzw. das weitere Vorgehen definiert wird. Bei Problemen empfiehlt es sich, mit dem behandelnden Arzt oder dem Vertrauensarzt Kontakt aufzunehmen.

Wann sollte ein detailliertes Arztzeugnis erstellt werden?

In der Praxis kann die Interpretation von Arztzeugnissen zu Problemen führen, weil Arbeitgeber die Zeugnisse inhaltlich häufig nicht nachvollziehen können. Oft fehlt der Bezug zur Arbeitstätigkeit des/der Mitarbeitenden. Detaillierte Arztzeugnisse schaffen diesbezüglich Abhilfe. Arbeitgeber können denn auch ein detailliertes Arztzeugnis verlangen. Voraussetzung dafür ist eine konkrete Beschreibung der Tätigkeit des/der Betroffenen.

Ziel eines detaillierten Arztzeugnisses ist es, Arbeitgeber bei komplexeren Krankheitsverläufen bei der Beurteilung der Situation zu unterstützen. Als Arbeitgeber können sie damit besser einschätzen, ob und allenfalls wie Sie den betroffenen Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen einsetzen können. Auch die Dauer des Arbeitsausfalls können Sie mit einem detaillierten Arztzeugnis besser beurteilen. Gleichzeitig können betroffene Mitarbeitende ihrer Arbeit nachgehen, auch wenn sie nur reduziert einsatzfähig sind.

Eine solche koordinierte Zusammenarbeit reduziert Arbeitsausfälle, senkt Kosten und unterstützt die Heilung und Wiedereingliederung des/der Betroffenen in den Berufsalltag.

Auf www.compasso.ch finden Sie folgende Vorlagen:

- Einfaches Arztzeugnis
- Arbeitsplatz-Beschreibung

Vertrauensärztliche Untersuchung

Bei berechtigten Zweifeln an einem Zeugnis oder an der Arbeitsunfähigkeit dürfen Sie von Ihrem Mitarbeiter verlangen, dass er sich durch Ihren Vertrauensarzt untersuchen lässt. Das Gleiche gilt, wenn Ihre Mitarbeiterin sich arbeitsvertraglich zu einer solchen Untersuchung verpflichtet hat. Auch der Vertrauensarzt untersteht indes der ärztlichen Geheimhaltungspflicht. Ohne Geheimhaltungsentbindung durch den/die Angestellte/n darf er dem Arbeitgeber lediglich mitteilen, ob und in welchem Umfang eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ob diese auf einen Unfall oder eine Krankheit zurückgeht sowie ob und unter welchen Umständen dem/der Mitarbeitenden eine leichtere Tätigkeit im bisherigen Rahmen zuzumuten ist.

Falls der Mitarbeiter die vertrauensärztliche Untersuchung ablehnt, kann sie nicht durchgesetzt werden. Allerdings muss die Mitarbeiterin die Folgen einer ungerechtfertigten Weigerung tragen. Der Arbeitgeber kann, falls der Arbeitnehmer trotz Verwarnung an seiner Weigerung festhält, eine fristlose Kündigung aussprechen. Zu diesem Mittel sollte jedoch nur bei eindeutigen und beweisbaren Verhältnissen gegriffen werden.