

■ Leitfaden für den Umgang mit Arztzeugnissen //

(der Gender-Stern * steht für weitere Geschlechter neben Mann und Frau)

Der Umgang mit Krankheit und Unfall ist sowohl für Arbeitgeber*in als auch für Ärzt*innen herausfordernd. Beide Seiten tragen eine grosse Verantwortung. Dies erfordert einen gut funktionierenden Austausch zwischen Ärzt*innen und Arbeitgebenden und eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten.

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 verlangen Arbeitgeber*innen nach drei Abwesenheitstagen ein Arztzeugnis. Viele Gesamtarbeits- und Arbeitsverträge enthalten denn auch entsprechende Vorgaben. Von diesen kann aber nach oben oder unten abgewichen werden. Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber*innen also bereits ab dem ersten Tag einer krankheitsbedingten Absenz ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis 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 betragen. Als Arbeitgeber*in dürfen Sie darauf bestehen, dass ein Arztzeugnis, welches eine Arbeitsunfähigkeit rückwirkend bestätigt, folgende Mindestangaben enthält:

- Datum der Ausstellung des Zeugnisses
- Konsultationstermin (Beginn der Behandlung; zumindest eine telefonische Konsultation sollte mit dem rückwirkend bestätigten Beginn der Arbeitsunfähigkeit zeitlich übereinstimmen)
- Dauer der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit

Als Arbeitgeber*in können Sie von Ärzt*innen verlangen, dass die Mindestdauer der Krankheit angegeben wird. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn ein Zeugnis eine Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit bestätigt. Wenn Ärzt*innen zur Mindestdauer keine Angaben machen können, muss entweder das Datum der nächsten Konsultation genannt oder einen Termin festgelegt werden, an dem die Gesundheit neu beurteilt bzw. das weitere Vorgehen definiert wird. Bei Problemen empfiehlt es sich, mit den behandelnden Ärzt*innen oder den entsprechenden Vertrauensärzt*innen Kontakt aufzunehmen.

Wann sollte ein detailliertes Arztzeugnis erstellt werden?

In der Praxis kann die Interpretation von Arztzeugnissen zu Problemen führen, weil Arbeitgeber*innen die Zeugnisse inhaltlich häufig nicht nachvollziehen können. Oft fehlt der Bezug zur Arbeitstätigkeit der Mitarbeiter*innen. Detaillierte Arztzeugnisse schaffen diesbezüglich Abhilfe. Compasso empfiehlt die Verwendung des ressourcenorientierten Eingliederungsprofils REP zusammen mit dem Arbeitsfähigkeitszeugnis der Swiss Insurance Medicine SIM. Arbeitgeber*innen können beides verlangen, indem sie Mitarbeitenden die Dokumente zum nächsten Arztbesuch mitgeben.

Ziel eines detaillierten Arzzeugnisses ist es, Arbeitgeber*innen bei komplexeren Krankheitsverläufen bei der Beurteilung der Situation – u.a die Dauer der Absenz – zu unterstützen. Als Arbeitgeber*in können Sie damit besser einschätzen, ob und allenfalls wie Sie betroffene Mitarbeitende trotz gesundheitlicher Einschränkung in Ihrem Unternehmen einsetzen können. So können betroffene Mitarbeitende einer (angepassten) Arbeitstätigkeit nachgehen, auch wenn sie nur reduziert einsatzfähig sind. Zudem behalten sie den Kontakt zum Betrieb. Eine solch koordinierte Zusammenarbeit reduziert Arbeitsausfälle, senkt Kosten und unterstützt die Heilung und Wiedereingliederung betroffener Personen in den Berufsalltag.

Weitere Informationen bei Compasso

Auf www.compasso.ch finden Sie folgenden Support:

- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil [REP](#)
- Link zum [Arbeitsfähigkeitszeugnis der SIM](#)

Vertrauensärztliche Untersuchung

Bei berechtigten Bedenken hinsichtlich erhaltenem Zeugnis oder der ausgewiesenen Arbeitsunfähigkeit können Sie eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Das Gleiche gilt, wenn sich die Mitarbeiter*in arbeitsvertraglich zu einer solchen Untersuchung verpflichtet hat. Vertrauensärzt*innen unterstehen indes der ärztlichen Geheimhaltungspflicht. Ohne Geheimhaltungsentbindung seitens Mitarbeiter*in wird Arbeitgebenden lediglich mitgeteilt, ob und in welchem Umfang eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ob diese auf einen Unfall oder eine Krankheit zurückzuführen ist und ob und inwiefern eine der gesundheitlichen Beeinträchtigung angepasste Tätigkeit im bisherigen Anstellungsrahmen zuzumuten ist.

Falls die mitarbeitende Person die vertrauensärztliche Untersuchung ablehnt, kann diese nicht gegen den Willen der Mitarbeiter*in durchgesetzt werden. Allerdings müssen Mitarbeitende die Folgen einer ungerechtfertigten Weigerung tragen. Arbeitgebende können, falls Arbeitnehmende trotz Verwarnung an ihrer Verweigerung festhalten, eine fristlose Kündigung aussprechen. Diese Massnahme sollte jedoch nur bei eindeutigen und beweisbaren Verhältnissen ergriffen werden.