

## **Krankschreibung eines Arbeitnehmers - Leitlinien Arztzeugnis aus Sicht Arbeitgeber**

### **Meldepflicht**

Bei Krankheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet sich sofort, wenn möglich persönlich, mündlich, telefonisch oder per E-Mail bei einer zur Personalführung zuständigen Person zu melden. Die Meldepflicht umfasst zweierlei: Erstens muss der Arbeitnehmer die Krankheit melden und zweitens, sofern die Krankheit andauert, kann der Arbeitgeber zur Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis verlangen. Die Frage, ab wann vom Arbeitnehmer ein Arztzeugnis unaufgefordert vorzulegen ist, sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, ab dem ersten Tag der Krankheit ein Arztzeugnis zu verlangen, wobei üblicherweise ein Arztzeugnis ab dem dritten Tag verlangt wird. Das Arztzeugnis hat sich über Datum der Untersuchung, Beginn, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit zu äussern. Die Diagnose fällt unter das Arztgeheimnis und darf dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden, ausser der Arbeitnehmer entbindet den Arzt vom Arztgeheimnis.

### **Detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis**

Bei längerer Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitgeber gut beraten, beim behandelnden Arzt gestützt auf eine Arbeitsplatzbeschreibung ein detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis, welches insbesondere Auskunft über Tätigkeiten geben soll, welche der Arbeitnehmer ausführen kann, einzuverlangen.

### **Vertrauensarzt**

Wenn der Arbeitgeber trotz Arztzeugnis z.B. wegen rückwirkender ärztlicher Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit, "hausieren" des Arbeitnehmers bei verschiedenen Ärzten, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit bei anderen Tätigkeiten oder Freizeitaktivitäten beobachtet wird oder der Arzt wegen grosszügigem Krankschreiben bekannt ist, objektive Zweifel am Arztzeugnis hat, kann er vom Arbeitnehmer besser früher als später verlangen, sich bei einem Vertrauensarzt der Firma auf deren Kosten untersuchen zu lassen. Es empfiehlt sich dieses Recht in den Arbeitsvertrag oder ein Reglement aufzunehmen. Verweigert der Arbeitnehmer den Besuch beim Vertrauensarzt trotz entsprechender Abmahnung, so hat er keine Lohnfortzahlung mehr zugut.

Bevor es zu Streitigkeiten über ein Arztzeugnisse und den damit verbundenen Themen Lohnfortzahlung und/oder Kündigung zur Unzeit kommt, empfiehlt es sich, frühzeitig eine Fachperson beizuziehen.