

Empfehlungen zur Ausstellung von ärztlichen Zeugnissen Umgang mit Absentismus

Durch ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz ergeben sich volkswirtschaftlich Kosten in Millionenhöhe. Eine von der SUVA im Jahr 1999 angefertigte Studie hat gezeigt, dass nur 4,3% aller Arbeitnehmer nach einer Krankheit bzw. einem Unfall an einem Freitag ihre Arbeit wieder aufnehmen. An Montagen hingegen kehren 58,2% der Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz zurück. Wenn jeder erkrankte Arbeitnehmer nur einen Tag früher an seinen Arbeitsplatz zurückkehren würde, wäre die Volkswirtschaft massgeblich entlastet. Aus dieser Sicht erklärt sich der Wunsch der Arbeitgeber an die Ärzte, die Arbeitnehmer nicht wochenweise, sondern auf den Tag genau krank zu schreiben.

Grundsätzlich ist der Umgang mit dem Problem des Absentismus sowohl für Arbeitgeber wie auch für die Ärzteschaft problematisch. Beide Seiten tragen eine gemeinsame Verantwortung, welche die Zusammenarbeit aller Betroffenen notwendig und die Verständigung von Hausarzt und Arbeitgebern unerlässlich macht.

Die folgende Zusammenstellung ist als Empfehlung zu verstehen und soll aufzeigen, welche Anforderungen an ein ärztliches Zeugnis zu stellen sind.

Anforderungen an ein ärztliches Zeugnis

Im Regelfall werden Arztzeugnisse nach drei Abwesenheitstagen verlangt. In vielen Gesamtarbeits- und Arbeitsverträgen sind denn auch entsprechende Regeln enthalten. Von dieser Regel kann aber nach oben oder unten abgewichen werden. Das bedeutet, dass es grundsätzlich auch zulässig ist, wenn ein Arbeitgeber bereits ab dem ersten Tag einer Abwesenheit vom Arbeitsplatz wegen Krankheit ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangt.

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

a) Rückwirkendes Zeugnis

Solche Zeugnisse können in Ausnahmefällen gerechtfertigt sein. Die Rückwirkungsdauer sollte in jedem Fall eine Woche aber nicht überschreiten. Ein Arbeitgeber darf darauf bestehen, dass ein Arztzeugnis, welches die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers rückwirkend bestätigt, folgende Mindestangaben enthält (wir empfehlen den Vermerk: „Nach Angaben des Patienten“):

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

Wenn der Arzt vermutet, dass der Wunsch des Arbeitnehmers nach einem Arbeitsunfähigkeitszeugnis im Zusammenhang mit einer möglichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses stehen könnte, sollte der Arbeitnehmer darauf angesprochen werden. Denn eine zum Zeitpunkt der Kündigung bereits bestehende Krankheit kann eine Kündigung nichtig machen. Und der Eintritt einer Krankheit während der Kündigungsfrist unterbricht die Kündigungsfrist.

b) Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit

Der Arbeitgeber kann vom Arzt verlangen, dass ihm die Mindestdauer der Krankheit mitzuteilen ist. Dies ist insbesondere von Bedeutung, wenn ein Zeugnis die Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit bestätigen sollte. Wenn betreffend der Mindestdauer keine Angaben gemacht werden können, ist entweder das Datum der nächsten Konsultation zu nennen, oder es ist ein Termin festzulegen, an welchem der Fall neu beurteilt oder das weitere Prozedere definiert wird. In Problemfällen empfiehlt es sich, wenn der Arzt mit dem Arbeitgeber oder allenfalls mit dem Vertrauensarzt Kontakt aufnimmt.

c) Zeugnisse aufgrund telefonischer Krankmeldung

Es wird davon abgeraten, allein aufgrund einer telefonischen Krankmeldung ein Arztzeugnis auszustellen. Solche Zeugnisse sollten sich auf Fälle beschränken, bei denen der Arzt den Patienten bereits kennt. In jedem Fall sollte ein derartiges Zeugnis den Hinweis auf die Tatsache enthalten, dass es aufgrund telefonischer Angaben des Patienten erstellt worden ist.

d) Was, wenn der Mitarbeiter die angestammte Tätigkeit (vorübergehend) nicht mehr ausüben kann?

Es gibt Fälle, in denen der Arzt zum Schluss kommt, dass der Mitarbeiter seine angestammte Tätigkeit (vorübergehend) nicht mehr ausüben kann. In diesem Fall ist das direkte Gespräch zwischen dem Arzt und dem Arbeitgeber empfehlenswert. Der Arzt hat dabei die Möglichkeit, Vorschläge oder Empfehlungen für eine künftige mögliche Tätigkeit des Mitarbeiters abzugeben.

e) Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht

Die ärztliche Schweigepflicht darf aber nicht als Vorwand zur Verweigerung der Zusammenarbeit zwischen der Ärzteschaft und den Arbeitgebern dienen. Nachdem grundsätzlich aber nur der Patient (Arbeitnehmer) den Arzt von der Schweigepflicht entbinden kann, empfiehlt es sich beim Patienten für Gespräche mit dem Arbeitgeber eine Entbindung von der Schweigepflicht einzuholen.