

## KRANK SEIN – ABER RICHTIG

Welche Rechte hat der Arbeitgeber, wenn Zweifel daran bestehen, dass der Angestellte wirklich krank ist, und nicht nur blaumacht? Und inwiefern ist der Angestellte zur Mitwirkung verpflichtet? Das beleuchten die nächsten Beiträge.

Dass Angestellte von Zeit zu Zeit bei der Arbeit fehlen, mag zwar betrieblich unerwünscht, aber kaum vermeidbar sein. Wie verhält es sich aber, wenn Angestellte regelmässig am Freitag fehlen oder sich direkt nach erfolgter Kündigung krankschreiben lassen, obwohl sie bis dahin gesund waren? Was, wenn beim Arbeitgeber Zweifel über die Richtigkeit der attestierten Arbeitsunfähigkeit aufkommen? Und wer muss die Arbeitsunfähigkeit beweisen?

### Beweis für Arbeitsverhinderung

Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsverhinderung zu beweisen, was in der Regel durch das Vorlegen eines Arztzeugnisses geschieht. Die meisten Arbeitsverträge, Gesamtarbeitsverträge oder Reglemente sehen eine entsprechende Regelung vor, wonach beispielsweise ab dem dritten Krankheitstag ein Arztzeugnis vorzuweisen ist. Meist hängt dies auch mit den Bedingungen der Krankentaggeldversicherungen zusammen. Dem Grundsatz nach kann der Arbeitgeber aber bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis verlangen, selbst wenn dies der Arbeitsvertrag nicht explizit vorsieht (es aber auch nicht explizit ausschliesst), sofern Zweifel an der Glaubwürdigkeit einer Krankmeldung bestehen.

Da es am Angestellten liegt, seine Arbeitsverhinderung zu beweisen, hat er ein eigenes Interesse, baldmöglichst zum Arzt zu gehen. Der Angestellte kann auch mit anderen Beweismitteln als einem Arztzeugnis seinen Gesundheitszustand belegen. Ein Arztzeugnis erleichtert aber einiges, beispiels-

weise im Falle eines Prozesses, weil die Gerichte meist darauf abstellen, zumindest solange keine begründeten Zweifel an der Korrektheit der medizinischen Einschätzung bestehen und das Zeugnis nicht erst Monate später vorgelegt oder zurückdatiert wird. Vor allem Taggeldversicherungen sehen vor, dass Arztzeugnisse bei längerer Absenz in regelmässigen (meist monatlichen) Abständen vorzulegen sind. Werden Arztzeugnisse zu spät vorgelegt, kann dies zu Leistungseinstellungen führen.

### Zweifel an der Richtigkeit des Zeugnisses

Auch ein ärztliches Zeugnis hat keinen absoluten Beweiswert. Zweifel können sich beispielsweise durch das Verhalten des Angestellten ergeben, durch die Verweigerung einer vertrauensärztlichen Untersuchung oder auch, wenn der Anfang einer attestierten Arbeitsverhinderung mehrere Tage und ohne nachvollziehbare Gründe vor dem ersten Arztbesuch liegt. Generell kommt Zeugnissen, die vor allem auf den Schilderungen der Angestellten beruhen, nur ein geringer Beweiswert zu. Anders sieht die Situation aus, wenn sich das Zeugnis auf objektive Befunde abstützt (beispielsweise eine bestehende Lungenentzündung, die schon mehrere Tage vorher vorhanden war und zu einer Arbeits Einschränkung geführt haben muss).

Letztlich ist der Einzelfall massgebend dafür, ob eine Auslandsreise, ein Spaziergang oder ein Kinobesuch trotz Krankschreibung als adäquat erscheinen oder nicht. Vor allem bei psychischen Erkrankungen stellen sich solche Fragen vermehrt. Um allfälligen Konflikten (bei Sichtung des Erkrankten durch den Chef oder Mitarbeitende) vorzubeugen, ist es ratsam, mit dem Arzt zu besprechen, welche konkreten Tätigkeiten als «gesundheitsfördernd» angesehen werden können beziehungsweise mit was der Krankgeschriebene seine Zeit vertreiben kann und darf. Was aus ärztlicher Sicht erlaubt ist oder nicht, sollte in einem Zeugnis für den Arbeitgeber festgehalten werden.



**U** ANGESTELLTE  
DROGISTEN  
SUISSE  
WWW.DROGISTEN.ORG

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND  
GESCHÄFTSFÜHRERIN «ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE».

Dies ist eine Seite von «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion decken.

| Regula Steinemann