

Welche Instrumente gibt es, um Abwesenheiten zu regeln und Missbrauch einzudämmen?

Absentismus – das Übel in den Unternehmen

Eines ist klar: Mangelnde Motivation allein begründet keine Arbeitsunfähigkeit. Wer etwa der Verlockung des Pulverschnees auf den Skipisten erliegt, ist grundsätzlich nicht arbeitsunfähig. Für Arbeitgebende sind die Folgen jedoch dieselben: Sie müssen die Arbeit umorganisieren und prüfen, ob sie zur Lohnfortzahlung verpflichtet sind. Daher ist es entscheidend, ungerechtfertigte Absenzen zu bekämpfen und sie bestmöglich zu regeln. Doch wie?

Martina Guillod

Vertrauensarzt

Wenn Arbeitgebende Zweifel an der Glaubwürdigkeit des Arztzeugnisses haben, können sie Arbeitnehmende verpflichten, sich einer Untersuchung durch einen Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt zu unterziehen. Hierfür ist weder eine vertragliche noch eine reglementarische Grundlage nötig. Die arbeitsrechtliche Treuepflicht verpflichtet Arbeitnehmende, einer solchen Aufforderung Folge zu leisten. Es gibt keine «offiziellen» Vertrauensärztinnen oder Vertrauensärzte. Arbeitgebende können die Ärztin oder den Arzt, die oder den sie beauftragen und vergüten, frei wählen. Selbstverständlich unterliegt diese oder dieser der ärztlichen Schweigepflicht. Sie oder er

kann jedoch gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bestätigen, ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt oder nicht. In der Praxis kann es sinnvoll sein, eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt ausserhalb des Kantons zu beauftragen. Aktuell prüft die Westschweizer Ärztesgesellschaft (Société Médicale de la Suisse Romande SMSR) die Einrichtung eines Pools von Ärztinnen und Ärzten, die solche Mandate übernehmen würden.

Karenzzeit

Einige Gesamtarbeitsverträge (GAV) sehen eine Karenzzeit von einem oder zwei Tagen vor. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Karenzzeit auch im Einzelarbeitsvertrag vorgesehen werden, was in der Praxis jedoch selten vorkommt.

Während der Karenzzeit wird die abwesende Person weder vom Unternehmen noch von der Versicherung entschädigt. Konkret bedeutet dies: Der Lohn wird gekürzt oder die versäumten Arbeitsstunden sind nachzuholen. Dieses Instrument kann dazu beitragen, kurzfristige Abwesenheiten wirksam einzudämmen.

Arztzeugnis ab dem ersten Tag

Das Obligationenrecht (OR) regelt nicht, ab welchem Tag einer Abwesenheit ein Arztzeugnis vorzulegen ist. Entsprechende Vorgaben müssen im Arbeitsvertrag oder im Personalreglement festgelegt werden.

Obwohl in der Praxis oft erst ab dem dritten oder vierten Abwesenheitstag ein Arztzeugnis verlangt wird, können Arbeitgebende in begründeten Fällen bereits ab

dem ersten Tag eines verlangen. Diese Massnahme kann zwar helfen, unbegründete Abwesenheiten zu reduzieren, führt jedoch gleichzeitig zu höheren Gesundheitskosten und zu einer zusätzlichen Belastung der Arztpraxen. Sie sollte daher mit Zurückhaltung eingesetzt werden.

Gefälligkeitszeugnis

Ein Gefälligkeitszeugnis ist eine ärztliche Bescheinigung, die bewusst eine nicht bestehende Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Ein solches Verhalten ist strafbar und kann für Ärztinnen und Ärzte disziplinarische Sanktionen seitens der FMH nach sich ziehen. Bei Verdacht auf ein Gefälligkeitszeugnis können sich Arbeitgebende an die Standeskommission der Ärztesgesellschaft des Kantons Freiburg (MFÄF) wenden. Laut einem Bericht des Bundesrats vom Oktober 2025 sind Gefälligkeitszeugnisse jedoch selten. Kein Gefälligkeitszeugnis liegt vor, wenn die Ärztin oder der Arzt eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt, die sie oder er medizinisch tatsächlich festgestellt hat, auch wenn dies für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber überraschend erscheinen mag.

Fazit

Die Thematik ist ein Balanceakt: Arbeitgebende müssen die Beziehung zu Arbeitnehmenden, die Lohnfortzahlungspflicht sowie die Kosten und die Belastung des Gesundheitssystems sorgfältig abwägen. Eine offene und transparente Kommunikation zwischen allen Beteiligten trägt wesentlich zu einer sachgerechten und reibungslosen Handhabung bei.

