

DAS ARTZEUGNIS (TEIL 1/2) ALLGEMEINES UND INHALT

Dem Arztzeugnis kommt im Arbeitsrecht dank seiner Beweisfunktion eine ausserordentliche Wichtigkeit zu. Tatsächlich ist ein Arztzeugnis folgenschwer: Bei einer bewiesenen Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungspflicht. Zudem kann eine Arbeitsunfähigkeit die Kündigungsfrist verlängern oder eine Kündigung gar nichtig machen. Vorliegendes Factsheet behandelt das Arztzeugnis im Allgemeinen und vertieft den Inhalt sowie die Gründe, welche die Glaubwürdigkeit des Zeugnisses vermindern können.

Allgemeines

Das Arztzeugnis wird im Obligationenrecht (OR) nicht erwähnt. Deswegen obliegt es dem Arbeitgeber, im Vertrag oder Reglement festzulegen, in welchen Situationen und ab wievielen Tagen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer ein Arztzeugnis einholen muss. Arbeitgeber verlangen meistens ab dem dritten Tag Abwesenheit ein Arztzeugnis, wobei präzisiert werden muss, ob bei dieser Frist das Wochenende mitgezählt wird oder nicht. Wichtig ist, dass diese Frist nicht als starre Regel ausgestaltet wird und der Arbeitgeber in gewissen Situationen auch früher schon ein Arztzeugnis verlangen kann. Fällt eine Arbeitsunfähigkeit zum Beispiel systematisch auf einen Freitag oder in die Kündigungsfrist, sollte der Arbeitgeber nämlich die Möglichkeit haben, das Arztzeugnis schon ab dem ersten Tag Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Entweder definiert er diese Ausnahmesituationen abstrakt in einem Reglement oder gibt im konkreten Fall eine schriftliche Anweisung (z.B. im Kündigungsschreiben).

Inhalt

Wie bereits erwähnt wird das Arztzeugnis im OR nicht behandelt. Gemäss der Standesordnung der Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte (FMH) muss ein Arztzeugnis den Zweck, das Ausstellungsdatum und den Namen des Empfängers enthalten. Der Arbeitgeber muss zudem wissen, ob die Arbeitsunfähigkeit auf eine Krankheit oder einen Unfall zurückzuführen ist, seit wann sie besteht und bis wann sie voraussichtlich dauern wird. Wenn Aussagen zum Ende der Arbeitsunfähigkeit nicht möglich sind, sollte der Arzt den Termin der nächsten Konsultation auf dem Zeugnis vermerken. Die Arbeitsunfähigkeit wird immer in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz beurteilt, was es für den Arzt unumgänglich macht, das berufliche Umfeld seines Patienten zu kennen. Bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit muss das Arztzeugnis die von der Unfähigkeit betroffenen Aufgaben erwähnen und sich darüber aussprechen, ob die verminderte Arbeitsunfähigkeit in Abhängigkeit einer Vollzeitstelle oder des tatsächlichen Beschäftigungsgrads des Arbeitnehmers ausgedrückt wird. Zudem soll daraus hervorgehen, ob sich die Arbeitsunfähigkeit auf die Arbeitszeit oder die Leistung bezieht (z.B. volle Arbeitszeit mit einer Leistung von 50% oder Arbeitszeit zu 50% bei voller Leistung).



Fehlen dem Arbeitgeber Informationen, kann er diese beim Arbeitnehmer oder beim Arzt einfordern. Die Fragen müssen sich aber auf das Nötigste beschränken, d.h. auf Informationen mit Arbeitsplatzbezug. Wird der Arzt nicht ausdrücklich von seiner Schweigepflicht entbunden, darf er keine Aussagen zum medizinischen Befund machen. Auch der Arbeitnehmer kann nicht dazu verpflichtet werden.

Beweismittel

Das Arztzeugnis stellt das gängigste Beweismittel dar, obwohl eine Arbeitsunfähigkeit auch anders, z.B. mittels Zeugenaussagen, bewiesen werden kann. Wie jedes Beweismittel kann ein Arztzeugnis mehr oder weniger glaubwürdig sein. Es genießt grundsätzlich die Richtigkeitsvermutung, kann aber bei begründetem Anlass auch angezweifelt werden. Der Arbeitgeber kann das Arztzeugnis zum Beispiel in folgenden Situationen in Frage stellen:

- Verhalten des Arbeitnehmers: Ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer muss nicht zwingend zu Hause bleiben; er hat aber jegliche Tätigkeit zu unterlassen, welche mit seiner Arbeitsunfähigkeit nicht vereinbar ist. So wurde zum Beispiel entschieden, dass ein Lastwagenchauffeur, welcher wegen Rückenschmerzen arbeitsunfähig war, den Weg Basel – Hannover – Basel nicht zurücklegen konnte. Ebenso wenig durfte ein wegen Knieschmerzen krankgeschriebener Arbeitnehmer das Dach seines Hauses renovieren.
- Subjektives Arztzeugnis: Wenn das Arztzeugnis lediglich nicht überprüfbare Schilderungen des Arbeitnehmers wiedergibt, sollte dies explizit erwähnt werden.
- Datum der Arbeitsunfähigkeit: Eine Arbeitsunfähigkeit sofort nach einer Kündigung oder in einem Zeitraum, in welchem dem Arbeitnehmer die Ferien verweigert worden sind, berechtigt zu gewissen Zweifeln.
- Rückwirkendes Zeugnis.

Es ist darauf hinzuweisen, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch ein Gericht an der Glaubwürdigkeit eines Arztzeugnisses zweifeln kann. Der Arbeitgeber sollte deshalb in einem Prozess alle Beweismittel (Zeugenaussagen, Urkunden, Gutachten, etc.) vorbringen, welche den Anscheinsbeweis des Arztzeugnisses erschüttern können.

Februar 2017

