



Arztzeugnisse

IM FOKUS DER PRAXIS

Arztzeugnisse stellen in der Arbeitswelt bedeutende Beweismittel mit potenziell weitreichenden wirtschaftlichen Folgen dar. Entsprechend sollen im vorliegenden Beitrag die rechtlichen Auswirkungen einer Arbeitsunfähigkeit für das Arbeitsverhältnis beschrieben und Stolpersteine beim Verfassen eines Arztzeugnisses aufgezeigt werden. Zudem wird der Spezialfall der vertrauensärztlichen Untersuchung kurz erläutert.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Das schweizerische Arbeitsrecht ist grundsätzlich sehr liberal. Dennoch wird der Arbeitnehmer durch verschiedene zwingende Bestimmungen vor dem Arbeitgeber geschützt. Im Bereich der Arbeitsunfähigkeit handelt es sich insbesondere um folgende Rechtsnormen:

LOHNFORTZAHLUNGSPFLICHT

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht in seiner Person liegen, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den Lohn weiter zu entrichten, inklusive einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn. Als Gründe, die zu einer

Lohnfortzahlungspflicht führen, nennt das Gesetz explizit Krankheit und Unfall. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ist abhängig von der Anzahl der Dienstjahre.

Im ersten Dienstjahr beträgt sie mindestens drei Wochen. Sie verlängert sich

anschliessend entsprechend, grundsätzlich um eine weitere Woche pro Dienstjahr.

Besteht eine Krankentaggeldversicherung oder erleidet der Arbeitnehmer einen Unfall, sieht die Krankentaggeld- bzw. Unfallversicherung ab dem ersten Dienstjahr eine Lohnfortzahlungspflicht von i.d.R. 720 Tagen vor.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Nach Ablauf der Probezeit kann dem Arbeitnehmer während einer gewissen Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit nicht gekündigt werden. Diese Schutzfrist beträgt je nach Anzahl der Dienstjahre zwischen 30 und 180 Tage und gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber einem grossen Teil seiner Belegschaft aus wirtschaftlichen Gründen kündigen muss (sog. Massenentlassung).

VERLÄNGERUNG DER KÜNDIGUNGSFRIST

Die Kündigungsfrist soll es der gekündigten Partei ermöglichen, während dieser Zeit eine neue Stelle zu finden. Wird ein gekündigter Arbeitnehmer während der laufenden Kündigungsfrist arbeitsunfähig, verlängert sich diese grundsätzlich um die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens aber um die genannten Sperrfristen, d.h. um 30 bis 180 Tage. Kann ein Arbeitsverhältnis nur auf Ende eines Monats gekündigt werden, verlängert es sich bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit nur wenige Tage dauerte.

ARZTZEUGNISSE IN DER PRAXIS

Über Arztzeugnisse finden sich im Arbeitsrecht keine Rechtsnormen. Dies gibt Anlass, die in der Praxis an Arztzeugnisse gestellten Anforderungen darzulegen und praktisch relevante Fragen zu thematisieren.

RECHTLICHE BEDEUTUNG UND QUALIFIKATION VON ARZTZEUGNISSEN

Ein Arztzeugnis ist eine Urkunde im strafrechtlichen Sinn, d.h. ein Arzt kann für ein falsches Zeugnis der Urkundenfälschung angeklagt werden. Er darf daher nur diejenigen Tatsachen bescheinigen, welche er nach einer sorgfältigen und fachkundigen Untersuchung für wahr befindet. Wenn sein Attest auf nicht überprüfbaren Angaben seitens des Patienten basiert, sollte dies im Zeugnis ausgewiesen sein. Bereits die Unterlassung dieser Klarstellung kann als fahrlässiges Ausstellen eines falschen Zeugnisses geahndet werden. Gefälligkeitszeugnisse sind verboten.

INHALT EINES ARZTZEUGNISSES

Arztzeugnisse sollen über die Arbeitsunfähigkeit einer Person Auskunft erteilen, insbesondere darüber, ob eine Person gesundheitlich in der Lage ist, ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung als Arbeitnehmer zu erbringen.

Obwohl Arztzeugnisse keiner bestimmten Form bedürfen, ist Schriftlichkeit aus beweistechnischen Gründen die Regel. Die ausstellenden Ärzte greifen regelmässig auf vorgedruckte Formulare zurück. Am meisten verbreitet ist die Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit für eine bestimmte Zeit, das sog. einfache Arztzeugnis. Von einem detaillierten Arztzeugnis spricht man hingegen, wenn die Arbeitsfähigkeit einer Person vom medizinischen Standpunkt aus beschrieben und beurteilt wird. Dies bedarf der Einwilligung des Arbeitnehmers, da auf

einen durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam erstellten Arbeitsplatzbeschreibung abgestellt wird. Ein Arztzeugnis sollte mindestens über Beginn, Grad und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit informieren und zwischen Unfall und Krankheit differenzieren. Es ist zu datieren und vom attestierenden Arzt eigenhändig zu unterschreiben. Neben der Adresse des Arztes muss der Empfänger des Zeugnisses genannt werden. Dieser minimale Inhalt sollte je nach Situation mit detaillierteren Angaben ergänzt werden. Ein gutes und glaubwürdiges Arztzeugnis ist möglichst ausführlich und konkret. Je mehr Zusatzinformationen es enthält, desto eher stösst es bei Arbeitgebern auf Akzeptanz. Gleichzeitig beugt der Arzt dadurch dem Vorwurf unsorgfältigen Handelns vor.

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

Die nachfolgend aufgeführten Beispiele stammen allesamt aus konkreten Arztzeugnissen.

KEINE UNKLAREN ODER ÜBERLANGEN ZEITANGABEN IN ARZTZEUGNISSEN

Folgende Formulierungen aus Zeugnissen führen in der Praxis zu Problemen bzw. zu Rückfragen:

- **«Patient X ist für einige Wochen zu 100% arbeitsunfähig.»**
- **«Patient X ist vom 01.11.2014 bis zum 31.1.2015 zu 100% arbeitsunfähig.»**

Grundsätzlich muss das Arztzeugnis eine genaue Zeitangabe für die Arbeitsunfähigkeit enthalten, d.h. ein klares Anfangs- und Enddatum. Der unbestimmte Begriff **«einige Wochen»** lässt den Arbeitgeber im Unklaren, wie lange das Zeugnis gilt, bzw. wann er mit einem neuen Zeugnis rechnen darf. Zudem wird ihm keinerlei Orientierung geboten, ob er sich um einen Ersatz für den Arbeitnehmer kümmern soll und ab wann er gegebenenfalls eine Kündigung aussprechen dürfte. Lässt sich bei voraussichtlich längerer Arbeitsunfähigkeit kein genaues Enddatum absehen, sollte ein zweiter, zeitnahe Konsultationstermin vereinbart und im Zeugnis festgehalten werden. Es empfehlen sich die folgenden Formulierungen:

- **«Patient X ist vom [Datum] bis voraussichtlich [Datum] zu 100% arbeitsunfähig. Die nächste Konsultation findet am [Datum] statt.»**
Ein weiteres Zeugnis kann anschliessend wie folgt lauten: **«Patient X ist weiterhin zu 100% arbeitsunfähig (vgl. Arztzeugnis vom [Datum]). Die Arbeitsunfähigkeit dauert unverändert bis mutmasslich am [Datum] an. Die nächste Konsultation folgt am [Datum].»**

- **«Patient X ist vom [Datum] bis einstweilen sicher am [Datum] zu 100% arbeitsunfähig. Nächste Konsultationen werden im Abstand von [Anzahl] Wochen stattfinden.»**

Das gewählte Enddatum sollte zudem nicht weiter als maximal einen Monat vom Datum des Konsultationstermins entfernt liegen. Mehrere Wochen Arbeitsunfähigkeit erscheinen unglaubwürdig, wenn während dieser Zeit keine weiteren Konsultationen geplant sind.

RÜCKWIRKENDES ARZTZEUGNIS

Rückwirkende Arztzeugnisse sind nicht per se unzulässig, aber äusserst heikel. Vom Arzt verlangen sie eine gesteigerte Vorsicht: Aus dem Zeugnis muss klar ersichtlich sein, dass es rückwirkend ausgestellt wurde und wann die erste Konsultation stattfand. Stützt sich der Arzt auf nicht (mehr) überprüfbare Angaben des Patienten, muss er dies zu seinem eigenen Schutz wertungsfrei festhalten. Dies kann mit dem Vermerk **«nach Angabe des Patienten»** erfolgen.

TEILARBEITSFÄHIGKEIT

Ist die Arbeitsfähigkeit nur teilweise eingeschränkt, wird der Grad der Einschränkung üblicherweise in Prozenten angegeben. Bei Teilzeitangestellten muss aus dem Arztzeugnis ersichtlich sein, ob sich die Prozentangabe auf eine Vollzeitangabe oder das entsprechende Teilzeitpensum bezieht.

Der Arzt sollte auch angeben, wie die teilweise Arbeitsfähigkeit ausgeübt werden kann. Für einen zu 50% arbeitsunfähigen Arbeitnehmer könnten etwa die folgenden Formulierungen gewählt werden:

- **«Der Patient kann seiner Arbeit normal nachgehen. Er ist aber in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt und kann über einen Tag hinweg nur die halbe Arbeitsleistung erbringen. [Er kann nicht im gewohnten Tempo arbeiten / Es müssen ihm mehr Pausen gewährt werden]».**
- **«Der Patient kann seiner Arbeit nur halbtags nachgehen».**
- **«Der Patient kann seiner normalen Arbeit nicht nachgehen. (Var. 1) Er kann allerdings zu [...] % für Büroarbeiten eingesetzt werden. (Var. 2) Er kann allerdings für leichte (nicht mehr als [...] kg) Tätigkeiten eingesetzt werden. (Var. 3) Er kann allerdings für sitzende Tätigkeiten eingesetzt werden».**

Der Arzt muss daher eine Vorstellung vom Arbeitsumfeld des Arbeitnehmers haben. Eventuell ist eine Erkundigung beim Arbeitgeber erforderlich, wofür der Arzt aber die vorgängige Zustimmung des

Patienten benötigt.

Ob der Arbeitnehmer aus arbeitsorganisatorischer Sicht in einem ihm gesundheitlich möglichen Tätigkeitsbereich eingesetzt werden kann, muss der Arzt nicht abklären. Dies ist Sache des Arbeitgebers.

ARZTZEUGNIS GESTÜTZT AUF TELEFONISCHE KRANKMELDUNG

Es ist heikel, Arztzeugnisse nur gestützt auf ein Telefongespräch mit dem Patienten auszustellen. Der Arzt setzt sich dabei dem Vorwurf unsorgfältigen Tätigwerdens aus. In entsprechenden Zeugnissen sollte daher klar vermerkt werden, dass keine persönliche Konsultation stattgefunden hat. Akzeptiert ein Arbeitgeber ein solches Zeugnis nicht, kann er über einen Vertrauensarzt eine herkömmliche Konsultation verlangen.

ARBEITSPLATZBEZOGENE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

In den letzten Jahren kommt es vermehrt zur sogenannten «arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit». Eine solche liegt vor, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit nur auf die konkrete Stelle beschränkt, der Arbeitnehmer also an einem anderen Arbeitsplatz bei identischer Tätigkeit voll arbeitsfähig wäre. Typischerweise treten arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeiten im Umfeld von psychischen Belastungen wie Konflikten oder Mobbing-Situationen auf.

Gerade in diesen Fällen misstrauen Arbeitgeber und ihre Krankentaggeldversicherungen den beigebrachten ärztlichen Zeugnissen. Der Arzt seinerseits steht häufig vor der schwierigen Aufgabe, dass eine psychische Belastungssituation regelmässig nicht mittels bildgebender oder messtechnischer Verfahren belegt werden kann. Er muss daher bei seiner Diagnose auf die Darstellung des Arbeitnehmers abstellen und sollte dies im Arztzeugnis wertungsfrei festhalten. Dem kann z.B. mit der Formulierung **«nach Angabe des Patienten»** nachgekommen werden. Ebenfalls sollte der Arzt darauf hinweisen, dass eine Beschäftigung in einem anderen personellen Umfeld möglich scheint. Gerade bei grösseren Arbeitgebern kann dem Arbeitnehmer möglicherweise eine andere Arbeit zugewiesen werden. Die Formulierung im Zeugnis kann wie folgt lauten: **«100% arbeitsunfähig im derzeitigen Job, jedoch voll einsetzbar in einer vergleichbaren Position in einem anderen Umfeld.»**

Es ist nicht Aufgabe des Arztes, Empfehlungen zum Arbeitsverhältnis an sich oder zur Art und Weise von dessen Weiterführung abzugeben. Verzichtet werden sollte z.B. auf Bemerkungen wie diese:

«Es befinden sich zwei Parteien im Konflikt [...]. Solche Eskalationen kosten nur und sind für beide Parteien schmerzhaft, verletzlich, es gibt nur Verlierer. Ich empfehle eine Deeskalation und eine rasche rechtliche Einigung».

EXKURS: VERTRAUENS- ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG

Hat ein Arbeitgeber Zweifel an der attestierten Arbeitsunfähigkeit seines Arbeitnehmers, kann er auf eine vertrauensärztliche Untersuchung bestehen. Die Hintergründe hierfür können vielfältig sein: Der Arbeitgeber möchte eine Zweitmeinung eines ihm bekannten oder empfohlenen Arztes seines Vertrauens, der Arbeitnehmer hat ein Arztzeugnis eines ausländischen Ferienarztes eingereicht, die Krankentaggeldversicherung akzeptiert das vorliegende Zeugnis nicht, der Arbeitnehmer ist regelmässig kurz vor dem Wochenende oder vor Brückentagen krank oder ähnliches mehr.

Seitens des Arztes ist Folgendes zu beachten:

- Eine vertrauensärztliche Untersuchung kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen. Erscheint dieser nicht zum vereinbarten Termin oder will sich nicht untersuchen lassen, ist dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Welche rechtlichen Folgen diese Weigerung für das Arbeitsverhältnis hat, muss in letzter Instanz das Gericht entscheiden.
- Eine vertrauensärztliche Untersuchung unterscheidet sich in medizinischer Hinsicht nicht von anderen Untersuchungen. Insbesondere unterliegt auch der Vertrauensarzt der ärztlichen Schweigepflicht. Befund und Diagnose dürfen dem Arbeitgeber mithin ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht weitergegeben werden. Mitzuteilen ist dem Arbeitgeber lediglich, ob der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist und – falls ja – während welcher Dauer und zu welchem Grad. Ebenfalls darf Auskunft darüber erteilt werden, ob die Arbeitsunfähigkeit einer Krankheit oder einem Unfall zuzuschreiben ist.
- Die Kosten der vertrauensärztlichen Untersuchung hat der Arbeitgeber zu bezahlen. Die Arztrechnung ist mithin an diesen zu richten. Hieraus ergeben sich für den Arzt allerdings keine besonderen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Insbesondere kann dieser dem Arzt keine irgendwie gearteten Weisungen erteilen.

FAZIT

Aufgrund der weitreichenden rechtlichen Bedeutungen und Auswirkungen, die eine Arbeitsunfähigkeit haben kann, wird das Arztzeugnis weiterhin ein Zankapfel bleiben. Gerade jüngst hat das Bundesgericht die Verbindlichkeit eines Arztzeugnisses im Zusammenhang mit der Beurteilung einer Invalidenrente in Frage gestellt.

Ärzten empfiehlt es sich, beim Zeugnis grösste Sorgfalt walten zu lassen. Es ist möglichst detailliert abzufassen und hat klar darauf zu verweisen, wenn es sich auf Angaben des Patienten stützt. Wird dem gefolgt, dürfte das Arztzeugnis auch eher von Dritten akzeptiert werden und der Arzt ist optimal gegen allfällige strafrechtliche Vorwürfe geschützt. ¶