

Vorbeugen schützt vor unliebsamen Überraschungen

Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen

Arztzeugnisse sind in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen immer wieder ein Thema, denn sie dienen als Beweismittel für Arbeitsunfähigkeiten, aus welchen der Arbeitnehmer diverse Rechte ableiten kann.

So gibt zum Beispiel eine Arbeitsunfähigkeit den Arbeitnehmern grundsätzlich Anspruch auf Lohnfortzahlung trotz Ausbleiben der Arbeitsleistung. Weiter kann eine Arbeitsunfähigkeit dazu führen, dass eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung nichtig ist oder sich die Kündigungsfrist um die Dauer der Arbeitsunfähigkeit verlängert. Bereits eine wenige Tage andauernde Arbeitsunfähigkeit führt in der Regel dazu, dass sich das Austrittsdatum des Arbeitnehmers um einen Monat nach hinten verschiebt, d.h. der Arbeitnehmer steht einen weiteren Monat auf der Gehaltsliste des Arbeitgebers.

Arztzeugnisse als Beweismittel

Damit Arbeitnehmer die vorerwähnten Rechte aus einer Arbeitsunfähigkeit ableiten können, müssen sie diese gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen bzw. beweisen. In der Regel wird der Nachweis durch ein Arztzeugnis erbracht. Viele Anstellungsverträge und Personalreglemente sehen denn auch vor, dass es Pflicht des Arbeitnehmers ist, ab einem bestimmten Krankheitstag ein Arztzeugnis beizubringen. Gemäss Rechtsprechung und Lehre hat der Arbeitgeber gar das Recht, ab dem ersten Tag der Verhinderung ein Arztzeugnis zu verlangen, wenn Zweifel bestehen, ob tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Diesbezüglich ist jedoch anzufügen, dass es sich bei der Pflicht zur Beibringung eines Arztzeugnisses lediglich um eine sogenannte Ordnungsvorschrift handelt. Befolgt der Arbeitnehmer diese Ordnungsvorschrift nicht, kann er jedoch die Arbeitsunfähigkeit auf andere Weise beweisen, so gehen die mit der Arbeitsunfähigkeit verbundenen Rechte nicht verloren.

Wird ein Arztzeugnis beigebracht, so unterliegt es im Gerichtsprozess der «freien richterlichen Beweismittelwürdigung». In der Praxis ist es jedoch häufig so, dass die Richter von der Korrektheit eines Arztzeugnisses ausgehen, solange nicht begründete Zweifel an dessen Richtigkeit

geweckt werden können. Gründe, welche zu Zweifeln an der Richtigkeit des Arztzeugnisses führen können sind unter anderem Rückdatierungen von langer Dauer oder Arztzeugnisse, welche nicht auf eigenen Untersuchungen des Arztes beruhen, sondern lediglich auf Schilderungen des Patienten. In diesem Zusammenhang sind die in letzter Zeit aufgekommenen telefonischen Arztzeugnisse anzusprechen. So zum Beispiel gibt es beim Telemedizin-Zentrum Medgate das Arztzeugnis per Anruf.

Zahlreiche telefonische Arztzeugnisse

In einem Interview mit dem «Beobachter» im Februar 2016 sagte deren Sprecher, dass Medgate rund 100 solche Arztzeugnisse pro Woche ausstelle. Die Arztzeugnisse werden per E-Mail dem Patienten zugestellt. Es versteht sich von selbst, dass solche Zeugnisse, welche sich in der

Regel lediglich auf telefonische Schilderungen des Patienten stützen, weniger Beweiswert aufweisen als solche, welche auf Befunden von Ärzten nach eigener Untersuchung beruhen. Als Beitrag zur Reduktion der Gesundheitskosten sind Arztzeugnisse per Telefon sicherlich sinnvoll, deren Aussagekraft als Beweismittel in einem Gerichtsprozess ist jedoch eingeschränkt. Den Richtlinien von Medgate bezüglich Arztzeugnisse ist denn auch zu entnehmen, dass keine rückwirkende Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ausgestellt werden. Ferner erhalten nur Patienten Zeugnisse, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Arztzeugnisse per Telefon dürften daher – soweit sie den durchaus sehr sinnvollen Richtlinien von Medgate folgen – in der Gerichtspraxis selten ein Thema sein, da der häufigste Anwendungsfall, die Arbeitsunfähigkeit während einer Kündigungsfrist, nicht durch sie abgedeckt wird.

Weil Arztzeugnisse bei gerichtlichen Auseinandersetzungen wesentliche Aufschlüsse für die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit liefern, müssen sie auch mit entsprechender Sorgfalt verfasst werden.



Detaillierungsgrad erhöht Beweiswert und schafft Akzeptanz

Der Beweiswert eines Arztzeugnisses und ganz allgemein dessen Akzeptanz durch den Arbeitgeber kann durch einen grösseren Detaillierungsgrad erhöht werden. Was alles in ein Arztzeugnis gehört, ist gesetzlich nicht geregelt. Klar ist, dass nur erwähnt werden darf, was nicht der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt. Vorschriften zum Mindestinhalt eines Arztzeugnisses finden sich in der Standesordnung der FMH. Die Standesordnung hält in Art. 34 zunächst fest, dass ärztliche Zeugnisse Urkunden darstellen, bei deren Ausstellung der Arzt alle Sorgfalt anzuwenden hat und nach bestem Wissen seine ärztliche Überzeugung auszudrücken hat. Explizit festgehalten wird, dass Gefälligkeitszeugnisse verboten sind. Zum Mindestinhalt wird angeführt, dass sich das Zeugnis über den Zweck, das Ausstellungsdatum und den Empfänger zu äussern habe (Art. 34 Standesordnung FMH).

Unklarheiten vermeiden

Um Unklarheiten zu vermeiden, empfiehlt es sich nebst diesen Minimalangaben, auch Angaben darüber zu machen, ob der Befund auf eigenen Untersuchungen beruht oder sich lediglich auf Schilderungen des Patienten stützt. Weiter sollte stets angegeben werden, wie lange die attestierte Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich dauert bzw. wann die nächste Konsultation stattfindet. Bei der Attestierung einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit sollte zudem angegeben werden, ob sich die in Prozenten angegebene Arbeitsunfähigkeit auf die Arbeitszeit oder die Arbeitsleistung bezieht. Mit anderen Worten; wird einem Patienten eine 50% Arbeitsunfähigkeit attestiert, sollte dazu vermerkt werden, ob der Patient trotzdem 100% anwesend sein kann, jedoch nur 50% der Arbeitsleistung erbringen kann, oder ob er nur 50% anwesend sein kann, jedoch während diesen 50% normal einsatzfähig ist. Bei einer Teilzeitbeschäftigung sind allfällige Einschränkungen in zeitlicher und leistungsmässiger Hinsicht so anzugeben dass sich daraus der Grad der Arbeitsunfähigkeit für das Teilzeitpensum klar ergibt.

Die Vorlage für ein sogenanntes detailliertes Arztzeugnis, welches in immer mehr Kantonen angeboten wird, enthält all diese Angaben. Die Vorlage wird in der Praxis trotz Bemühungen seitens der kantonalen Ärztesgesellschaften eher selten verwendet. Dies ist zu bedauern, denn durch die vorgenannten Angaben erhöht der Arzt die Aussagekraft und somit im Streitfall auch den Beweiswert des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses. Gleichzeitig schützt sich der Arzt



Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte ist ein starker Partner im Bereich des Gesundheitswesens. Als national und international tätige Wirtschaftskanzlei, mit Büros in Luzern und Baar (ZG), berät das Healthcare-Team der Kanzlei seine Mandanten kompetent in allen rechtlichen Belangen mit Berührungspunkten zum Gesundheitswesen. Diesen vierten Fachartikel in einer regelmässigen «clinicum»-Serie schrieben Sara Ledergerber, Rechtsanwältin, und Hubert Rüedi, Rechtsanwalt, Notar und Partner.

dadurch vor dem Vorwurf eines unsorgfältig ausgestellten Arztzeugnisses bzw. eines Gefälligkeitszeugnisses und erspart sich Rückfragen durch den Arbeitgeber und im Ernstfall auch die Unannehmlichkeit als Zeuge vor Gericht aussagen zu müssen.

Sanktionen bei falschen ärztlichen Zeugnissen

Ein Verstoss gegen das Verbot des Ausstellens von Gefälligkeitszeugnissen kann eine Sanktion der Standeskommission nach sich ziehen, welche von einem Verweis, über eine Busse bis hin zum Entzug des FMH-Titels reichen kann.

Das Ausstellen von falschen ärztlichen Zeugnissen wird zudem durch Art. 318 des Schweizer Strafgesetzbuches unter Strafe gestellt. Ärzte, die vorsätzlich ein unwahres Zeugnis ausstellen, das zum Gebrauch bei einer Behörde oder zur Erlangung eines unberechtigten Vorteils (zum Beispiel zur Lohnfortzahlung seitens des Arbeitgebers, obwohl keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt) bestimmt ist, oder das geeignet ist, wichtige und berechnete Interessen Dritter zu verletzen, können mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft werden. Wenn der Arzt fahrlässig handelt, führt dies zu einer Busse.

Strafrechtliche Verurteilungen wegen Ausstellungen von falschen ärztlichen Zeugnissen sind selten, aber kommen trotzdem vor. Pro Jahr werden in der Schweiz bis zu vier Ärzte wegen

der Ausstellung eines falschen ärztlichen Zeugnisses verurteilt.

Fazit: Klarheit schaffen, Details erwähnen

In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten schaffen klare und detaillierte Arztzeugnisse nicht nur mehr Akzeptanz und verhindern Rückfragen durch den Arbeitgeber, sondern schützen den Arzt auch vor einem allfälligen Vorwurf der Ausstellung eines falschen ärztlichen Zeugnisses bzw. eines Gefälligkeitszeugnisses.

Die Autoren

Hubert Rüedi
Rechtsanwalt, Notar, Partner
hubert.rueedi@krlaw.ch

Sara Ledergerber
Rechtsanwältin
sara.ledergerber@krlaw.ch

Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG
Alpenquai 28a
6005 Luzern
Lindenstrasse 16
6340 Baar
Telefon 041 417 10 70
Fax 041 417 10 77
www.krlaw.ch