



Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers – was ist zu tun?

Das Gesetz regelt die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung infolge Krankheit nur in Grundzügen. Insbesondere fehlen gesetzliche Regelungen zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit und zur vertrauensärztlichen Untersuchung, was in der betrieblichen Praxis immer wieder zu Unsicherheiten führt. Dieser Artikel soll dem Arbeitgeber einen kurzen Einblick über seine Handlungsmöglichkeiten hinsichtlich Arztzeugnis und Vertrauensarzt geben.

Von Nina Spring

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer

Bleibt ein Mitarbeiter wegen Krankheit der Arbeit fern, stellt sich für den Arbeitgeber schnell die Frage nach einem Nachweis für dessen Arbeitsunfähigkeit. Beweispflichtig für die krankheitsbedingte (oder unfallbedingte) Abwesenheit ist der Arbeitnehmer. Er ist grundsätzlich be-

rechtigt, diesen Nachweis auf irgendeine Weise zu erbringen, z.B. auch anhand von Zeugen, meistens geschieht dies jedoch durch Vorlage eines Arztzeugnisses. Daher kann mit dem Arbeitnehmer nicht vereinbart werden, dass ausschliesslich ein Arztzeugnis als Nachweis für dessen Arbeitsunfähigkeit anerkannt wird.

Arztzeugnis

Für das Arztzeugnis ist keine bestimmte Form vorgeschrieben, weshalb es vom Arzt theoretisch auch mündlich ausge-

stellt werden kann. In der Praxis wird das Arztzeugnis aus beweistechnischen Gründen jedoch fast immer schriftlich ausgestellt. Inhaltlich sollte ein Arztzeugnis immer den Anfangszeitpunkt, die Zeitdauer sowie den Grad der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers festhalten. Ist der Arbeitnehmer nur teilweise arbeitsunfähig, ist im Arztzeugnis anzugeben, ob sich die Arbeitsfähigkeit auf die Arbeitszeit oder die Arbeitsleistung bezieht. Bei Ersterem sollte der Grad der Arbeitsunfähigkeit in Prozent angegeben und bei Letzterem

festgehalten werden, welche Arbeiten nicht ausgeführt werden können. Aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht ist es dem Arzt aber untersagt, dem Arbeitgeber die Diagnose oder andere, über das Arztzeugnis hinausgehende, Tatsachen über den Arbeitnehmer mitzuteilen, die er während der Untersuchung erfahren hat.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber vom ersten Tag der Krankheit an ein Arztzeugnis verlangen, insbesondere dann, wenn der Arbeitsvertrag nichts Ausdrückliches regelt. Hingegen ist umstritten, ob ein Arbeitgeber bereits früher ein Arztzeugnis verlangen kann, wenn im Arbeitsvertrag oder Personalreglement vereinbart wurde, dass ein Arztzeugnis erst nach einigen Tagen Krankheit vorzulegen ist. Für den Arbeitgeber kann es deshalb von Vorteil sein, in den Arbeitsverträgen lediglich festzuhalten, dass ein Arztzeugnis auf Verlangen des Arbeitgebers vorzuweisen ist, ohne dabei die Vorlage an eine bestimmte Frist zu knüpfen.

Bestätigt der Arzt einem Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit, obwohl der Arzt weiss, dass der Arbeitnehmer arbeitsfähig wäre, liegt ein sog. Gefälligkeitszeugnis vor. Der Arzt, der ein solches Gefälligkeitszeugnis ausstellt, und der Arbeitnehmer, der wissentlich ein Gefälligkeitszeugnis verwendet, können sich wegen Urkundenfälschung strafbar machen.

Vertrauensarzt

Hegt der Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses und hat er dafür sachliche Gründe oder objektive Anhaltspunkte, wie insbesondere sich öfters wiederholende Absenzen, lang andauernde Absenzen, häufiger Arztwechsel, Verhalten des Arbeitnehmers oder ein mangelhaftes Arbeitszeugnis, kann er vorerst auf seine Kosten den Arbeitnehmer zu weiteren Untersuchungen zum Vertrauensarzt schicken.

Unter einem Vertrauensarzt ist kein besonderer, gesetzlicher oder behördlicher Arzt zu verstehen. Vielmehr ist es ein «normaler» Arzt, der vom Arbeitgeber ausgewählt wurde, um die Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters zu beurteilen. Auch wenn der Vertrauensarzt vom Arbeitgeber bestimmt wurde, ist er gegenüber dem Arbeitgeber an seine ärztliche Schweigepflicht gebunden und darf – ohne Entbindung von seinem Berufsge-

heimnis durch den Arbeitnehmer – dem Arbeitgeber keine über das Arztzeugnis hinausgehenden Informationen mitteilen.

Verweigerung der vertrauensärztlichen Untersuchung durch den Arbeitnehmer

Verweigert der Arbeitnehmer die vertrauensärztliche Untersuchung oder zögert er diese hinaus, sollte der Arbeitgeber ihn schriftlich ausdrücklich mahnen und gleichzeitig eine Frist für einen Termin bei einem Vertrauensarzt ansetzen. Lässt sich der Arbeitnehmer trotz Abmahnung nicht untersuchen und bringt er auch keine Beweise vor, die eine andere Beurteilung durch den Vertrauensarzt als ausgeschlossen erscheinen lassen, verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Lohnzahlung.

Grundsätzlich kann die Weigerung des Arbeitnehmers zur Untersuchung beim Vertrauensarzt trotz Abmahnung zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitgebers berechtigen. An die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung werden nach konstanter Rechtsprechung allerdings sehr hohe Anforderungen gestellt, weshalb der Arbeitgeber immer ein Risiko trägt, dass eine solche Kündigung durch ein Gericht als nicht gerechtfertigt beurteilt wird. Unter Umständen empfiehlt es sich für den Arbeitgeber vielmehr, dem Arbeitnehmer mitzuteilen, dass seine Arbeitsunfähigkeit infolge Weigerung zur Konsultation des Vertrauensarztes nicht belegt ist und er umgehend am Arbeitsplatz zu erscheinen hat, andernfalls man von einem ungerechtfertigten fristlosen Verlassen des Arbeitsplatzes ausgehe, womit das Arbeitsverhältnis per sofort endet.

Unterschiedliche Arztzeugnisse

Kommt der Vertrauensarzt zu einem anderen Ergebnis als der behandelnde Arzt, haben die beiden Zeugnisse grundsätzlich den gleichen Beweiswert. An dieser Stelle empfiehlt es sich zunächst, den behandelnden Arzt mit dem Arztzeugnis des Vertrauensarztes zu konfrontieren und um eine schriftliche Erklärung zu bitten. Eventuell erledigt sich die Streitsache aufgrund dieser Erklärung. Gibt der behandelnde Arzt keine plausible Erklärung ab, muss der Arbeitgeber ent-

scheiden, ob er nun dem Arztzeugnis des Vertrauensarztes Vorzug geben und die Lohnzahlung einstellen will, dies ist natürlich mit dem Risiko behaftet, dass der Arbeitgeber Klage auf Lohnzahlung einreichen wird. Allgemein ist es so, dass ein Arztzeugnis ohne persönliche Untersuchung des Arbeitnehmers eher einen tieferen Beweiswert hat als ein Befund, der auf einer persönlichen Untersuchung beruht. Gleiches gilt bei Ausstellung eines rückwirkenden Arztzeugnisses, da ein Arzt nur eingeschränkt feststellen kann, ob die Arbeitsunfähigkeit schon vor der Untersuchung bestanden hat. Auch kann ein Arztzeugnis durch das Verhalten des Arbeitnehmers widerlegt werden, dies war beispielsweise der Fall, als der Arbeitnehmer mit attestiertem Knieleiden während der Arbeitsunfähigkeit sein Hausdach ausbesserte.

Generell empfiehlt es sich als Arbeitgeber, bezüglich Beizug eines Vertrauensarztes, Bewertung des Zeugnisses und Einstellung der Lohnzahlung vorsichtig vorzugehen und sich gegebenenfalls bereits dann rechtlich beraten zu lassen, wenn Zweifel an der attestierten Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers aufkommen.

*Nina Spring, MLaw
info@muri-anwaelte.ch*

*Muri Rechtsanwältinnen AG
Schmidstrasse 9
8570 Weinfelden
Tel: +41 (0)71 622 00 22
www.muri-anwaelte.ch*