

# Arztzeugnisse

Die Abteilung Recht des DBK beleuchtet im *DBK aktuell* von Zeit zu Zeit einzelne Rechtsfragen aus dem Tätigkeitsbereich des DBK: In dieser Ausgabe einige Fragen rund um das Thema «Arztzeugnisse». Die bisher erschienenen Beiträge finden Sie [hier](#).

## A. Rechtliche Grundlage im Kanton Solothurn

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vom 25. Oktober 2004 (BGS 126.3) regelt das Arztzeugnis und die vertrauensärztliche Untersuchung im Zusammenhang mit dem Vorgehen bei Krankheit und Unfall in § 173. Bei Arbeitsverhinderung ist die oder der Vorgesetzte unverzüglich zu benachrichtigen. Spätestens nach 5 Tagen nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ist die Verhinderung durch ein ärztliches Zeugnis zu bescheinigen. Die Abgabe eines ärztlichen Zeugnisses kann jedoch bereits vorher verlangt werden. Die Anstellungsbehörde kann zur genauen Abklärung von Ursache und Tragweite der Arbeitsverhinderung eine Untersuchung durch eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt anordnen. Bei längerer Krankheit muss monatlich ein Zeugnis beigebracht werden.

## B. Form, Qualifikation und Inhalt des Arztzeugnisses

**Form:** In der Praxis werden Arztzeugnisse grundsätzlich schriftlich ausgestellt. Der Telemedizin-Anbieter Medgate stellt Arztzeugnisse ab 1. Januar 2014 auch telefonisch aus, mit dem Hinweis, dass solche Arztzeugnisse nur dann beweiskräftig sind, wenn sie von den Arbeitgebenden akzeptiert werden. Die Verwaltung des Kantons Solothurn akzeptiert keine telefonisch ausgestellten Zeugnisse.

**Qualifikation:** Schriftliche Arztzeugnisse sind als strafrechtlich relevante Urkunden zu qualifizieren. Stellt eine Ärztin oder ein Arzt vorwiegend ein unwahres Zeugnis aus, macht er oder sie sich nach Artikel 318 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB; SR 311.0) strafbar. Reichen Arbeitnehmende ein gefälschtes Arztzeugnis ein und bleiben der Arbeit fern, so erfüllen sie den Tatbestand des Betruges (Art. 146 StGB).

**Inhalt:** Das Arztzeugnis soll festhalten, seit wann die Arbeitsunfähigkeit besteht und wie lange sie dauern wird; d.h. entweder ein Enddatum oder andernfalls die Anmerkung «bis auf Weiteres», eventuell unter Angabe eines nächsten Arzttermins, und ob die Ar-

beitsunfähigkeit vollständig oder teilweise ist. Rückwirkende Arztzeugnisse sind problematisch, in Ausnahmefällen jedoch gerechtfertigt. Die Rückwirkung sollte eine Woche nicht übersteigen (Ärzteempfehlung). Arztzeugnisse enthalten grundsätzlich keine Diagnose, es sei denn, die Arbeitnehmenden entbinden die Ärztin oder den Arzt ausdrücklich von der ärztlichen Schweigepflicht.

## C. Arztzeugnisse in der personalrechtlichen Praxis

**Rückfragen der Arbeitgebenden bei der behandelnden Ärztin oder beim behandelnden Arzt:** Gegenüber den Arbeitgebenden darf die Ärztin oder der Arzt nur Angaben machen, die für die in Frage stehende Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmenden von Bedeutung sind. Grundsatz: «So wenig Information wie möglich, so viel wie nötig». Macht die Ärztin oder der Arzt weitergehende Angaben, ohne von der Schweigepflicht befreit worden zu sein, macht sie oder er sich strafbar. Entbinden die Arbeitnehmenden die Ärztin oder den Arzt nicht vom Arztgeheimnis, so kommen die Arbeitgebenden auf diesem Weg zu keinen weiteren Informationen. Die Arbeitgebenden haben dann die Möglichkeit, eine vertrauensärztliche Untersuchung zu verlangen.

**Vertrauensärztliche Untersuchung:** Die Anstellungsbehörde kann zur genaueren Abklärung von Ursache und Tragweite der Arbeitsverhinderung eine Untersuchung durch eine Vertrauensärztin oder einen Vertrauensarzt anordnen. Die Arbeitgebenden müssen die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden achten und schützen. Die Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung darf keine Persönlichkeitsverletzung darstellen.

Es muss eine Interessenabwägung zwischen Arbeitgebenden (geordneter Betriebsablauf) und Arbeitnehmenden (Wahrung Persönlichkeitsrecht) vorgenommen werden. Eine Verweigerung der vertrauensärztlichen Untersuchung durch die Arbeitnehmenden kann die Arbeitgebenden ausnahmsweise zur fristlosen Entlassung berechtigen.

## Arbeitsleistung trotz Arbeitsunfähigkeit:

Bei der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit darf nicht nur das Arztzeugnis allein berücksichtigt werden; vielmehr müssen die gesamten Umstände gewürdigt werden, insbesondere welche Krankheit vorliegt beziehungsweise welche Tätigkeiten trotz Arbeitsunfähigkeit noch ausgeübt werden können. Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis wird in der Regel immer im Hinblick auf die von den Arbeitnehmenden gemäss GAV zu leistende Arbeit ausgestellt.

## Umschreibung einer Teilarbeits-

**Umschreibung einer Teilarbeitsunfähigkeit:** Unfall oder Krankheit können auch nur zu einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit führen. Wie ist der Fall zu beurteilen, wenn Arbeitnehmende zu 70% arbeiten und infolge einer Krankheit vom Arzt zu 50% arbeitsunfähig geschrieben werden? Bezieht sich die Arbeitsunfähigkeit auf das Vollpensum oder auf das Pensum von 70%? Bedeutet 50%-ige Arbeitsunfähigkeit reduzierte Leistung bei gleichem Pensum oder gleiche Leistung bei reduziertem Pensum? Primär ist davon auszugehen, dass sich die Prozentangabe auf die zeitliche Einschränkung der Arbeitsfähigkeit bei gleicher Leistung bezieht. Ohne andere Informationen versteht sich das Arztzeugnis so, dass sich die tägliche Arbeitszeit um den angegebenen Prozentsatz verkleinert. Doch gibt es dazu keine klaren Regeln. Ein Arztzeugnis, das die Teilarbeitsunfähigkeit bescheinigt, sollte genügend klar umschreiben, wie diese zu verstehen ist, andernfalls holen die Arbeitgebenden bei der attestierenden Ärztin oder beim attestierenden Arzt die nötigen Aufschlüsse ein.

## Verspätete Vorlage eines Arzt-

**Zeugnisses:** Schliesslich ist noch die Frage zu klären, wann das Arztzeugnis vorgelegt werden muss. Geht es nur um die Frage der Lohnfortzahlung, ist die Antwort einfach: Die Arbeitgebenden können die Lohnfortzahlung grundsätzlich verweigern, bis die Arbeitnehmenden einen Beweis für ihre Arbeitsunfähigkeit erbringen, was in der Regel mit Hilfe des Arztzeugnisses geschieht.

DR. DIETER ALTENBURGER,  
ABTEILUNG RECHT