



Der Arbeitgeber kann den Besuch bei der Vertrauensärztin anordnen.

Zweifel am Arzzeugnis

Ein «Büwo»-Leser fragt:

Wir mussten einem Arbeitnehmer eine ordentliche Kündigung aussprechen. Wenige Tage nach der Kündigung meldete sich der Arbeitnehmer krank und legte ein Arzzeugnis vor, das ihm eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit für mehrere Wochen bescheinigte. Wir haben jedoch begründete Zweifel, dass der Arbeitnehmer tatsächlich krank ist. Was können wir tun?

Der Experte antwortet:

Wenn Sie Zweifel an der Krankenschreibung eines Mitarbeiters haben und dafür sachliche Gründe oder objektive Hinweise vorliegen, wie eine Arbeitsverhinderung, die unmittelbar nach einer Kündigung geltend gemacht wird, können Sie den Arbeitnehmer auf eigene Kosten zu einem Vertrauensarzt schicken. Ein Vertrauensarzt ist kein besonderer, gesetzlicher oder behördlicher Arzt, sondern ein normaler Arzt, der vom Arbeitgeber ausgewählt wurde, um die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters zu überprüfen. Auch wenn dieser Arzt vom Arbeitgeber bestimmt wurde, unterliegt er der ärztlichen Schweigepflicht und darf ohne Zustimmung

des Arbeitnehmers keine Diagnose oder zusätzliche Informationen preisgeben.

Verweigert der Arbeitnehmer die Untersuchung oder verzögert er sie, sollte der Arbeitgeber ihn schriftlich mahnen und eine Frist für einen Untersuchungstermin setzen. Lässt sich der Arbeitnehmer trotz Mahnung nicht untersuchen und liefert keine Beweise, die eine andere Einschätzung durch den Vertrauensarzt ausschliessen, verliert er seinen Anspruch auf Lohnzahlung. Grundsätzlich kann die Weigerung, sich untersuchen zu lassen, trotz Mahnung zu einer fristlosen Kündigung führen. Allerdings werden an die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung hohe Anforderungen gestellt, sodass der Arbeitgeber das Risiko trägt, dass eine solche Kündigung möglicherweise gerichtlich als ungerechtfertigt eingestuft wird.

Ratsam ist, dem Arbeitnehmer mitzuteilen, dass seine Arbeitsunfähigkeit wegen der Verweigerung der Konsultation des Vertrauensarztes nicht nachgewiesen ist und er sofort zur Arbeit erscheinen muss, andernfalls könnte dies als ungerechtfertigtes Verlassen des

Arbeitsplatzes gewertet werden, was zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

Sollte der Vertrauensarzt zu einer anderen Einschätzung als der behandelnde Arzt kommen, haben beide Arzzeugnisse grundsätzlich denselben Beweiswert. In diesem Fall sollte zunächst der behandelnde Arzt mit dem Zeugnis des Vertrauensarztes konfrontiert und um eine schriftliche Erklärung gebeten werden. Gibt der behandelnde Arzt keine plausible Erklärung ab, muss der Arbeitgeber entscheiden, ob er dem Zeugnis des Vertrauensarztes den Vorzug gibt und die Lohnzahlung einstellt, was das Risiko einer Klage auf Lohnzahlung durch den Arbeitnehmer mit sich bringt.

Im Allgemeinen hat ein Arzzeugnis ohne persönliche Untersuchung des Arbeitnehmers einen geringeren Beweiswert als ein Befund, der auf einer persönlichen Untersuchung basiert. Gleiches gilt für rückwirkend ausgestellte Arzzeugnisse, da ein Arzt nur begrenzt feststellen kann, ob die Arbeitsunfähigkeit bereits vor der Untersuchung bestand. Ein Arzzeugnis kann auch durch das Ver-

halten des Arbeitnehmers widerlegt werden, wie beispielsweise wenn ein Arbeitnehmer mit bescheinigter physischer Erkrankung während der Arbeitsunfähigkeit Ausdauersport betreibt.

Es wird generell empfohlen, als Arbeitgeber bei der Einbeziehung eines Vertrauensarztes, der Bewertung von Arzzeugnissen und der Einstellung der Lohnzahlung vorsichtig vorzugehen und sich gegebenenfalls rechtlich beraten zu lassen, sobald Zweifel an der attestierten Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers aufkommen.



Der Experte

Dr. iur. Remo Dolf
Rechtsanwalt

KUNZ SCHMID ist eine Notariats- und Anwaltskanzlei in Chur, die vorwiegend auf wirtschaftsrechtliche Fragen im privaten und öffentlichen Recht ausgerichtet ist. Dr. iur. Remo Dolf ist Rechtsanwalt und arbeitet vorzugsweise im Privatrecht, namentlich im Gesellschaftsrecht und allgemeinen Vertragsrecht.