



Rechte und Pflichten bei Eintritt von Arbeitsunfähigkeit

Grundlagen

[Art. 63 Bst. b PersG](#)

[Art. 66 PersG](#)

[Art. 102 f. PersV](#)

PHB SG: 60.1

vom: 01.01.2013

Ersetzt:

vom:

1 Allgemeine Bemerkungen

Das Arbeitsverhältnis ist ein Austauschverhältnis. Während die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sich zur Leistung von Arbeit im Interesse der Arbeitgeberschaft verpflichtet, hat die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber die Pflicht, den vereinbarten Lohn dafür zu entrichten. Wird das Austauschverhältnis gestört, weil eine Partei die vertragliche Leistung nicht erbringt, ist die andere Partei berechtigt, ihre Gegenleistung einzustellen. Das Personalrecht statuiert jedoch zwei wichtige Ausnahmen von diesem Grundsatz, wenn:

- die Arbeitgeberschaft die gehörig angebotene Arbeitsleistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht annimmt bzw. nicht ermöglicht (sog. Annahmeverzug in Art. 324 OR);
- die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch bestimmte subjektive, in der eigenen Person liegende Gründe an der Arbeitsleistung unverschuldet verhindert ist (Art. 47 und 48 PersG).

Vorliegend wird der zweite Sachverhalt behandelt. Es wird einerseits erläutert, was die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu beachten hat, wenn sie oder er die Arbeitsleistung wegen Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit oder Unfall nicht erbringen kann. Andererseits wird dargelegt, welche Möglichkeiten die Arbeitgeberschaft hat, wenn ernsthafte Zweifel am Wahrheitsgehalt eines Arztzeugnisses auftauchen.

Informationen zur Meldung der Arbeitgeberschaft an das Case Management bei gesundheitsbedingten Arbeitsausfällen gemäss Art. 20 f. PersV finden sich in PHB SG 60.3.

2 Meldepflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Pflicht, Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall unverzüglich der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu melden. Die vorge-setzte Stelle hat das Recht, ab dem ersten Tag der Verhinderung ein Arztzeugnis zu verlangen (Art. 63 Bst. b PersG). Meldet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit ohne Grund nicht oder verspätet oder vermag sie oder er kein entsprechendes Arztzeugnis beizubringen, verliert sie oder er den Anspruch auf Lohnfortzahlung.

3 Pflicht ein Arztzeugnis beizubringen

Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, soweit sie oder er daraus Rechte wie zum Beispiel Lohnfortzahlungspflicht wegen Krankheit beziehungsweise Unfall und/oder den Schutz vor Kündigung geltend macht (Beweislastregel in Art. 8 ZGB). Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Un-



fall setzt voraus, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter durch ein Arztzeugnis belegt, dass Arbeitsunfähigkeit besteht (Art. 102 Bst. a PersV). Wie oben erwähnt hat die vorgesetzte Stelle das Recht, ab dem ersten Tag der Verhinderung ein Arztzeugnis zu verlangen (Art. 63 Bst. b PersG). Damit kann dem Einzelfall – insbesondere bei häufigen Kurzabsenzen – besser Rechnung getragen werden, auch wenn in der Praxis ein Arztzeugnis häufig erst nach einigen Tagen verlangt wird.

4 Was gilt, wenn Zweifel am Wahrheitsgehalt eines Arztzeugnisses bestehen?

Liegt zwar ein Arztzeugnis vor, das die Arbeitsunfähigkeit bestätigt, entstehen aber aufgrund des besonderen Verhaltens der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder wegen der Umstände, infolge deren die Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, Zweifel am Wahrheitsgehalt eines Arztzeugnisses, sind weitere Abklärungen zu treffen. Dabei kann es sich als verhältnismässig erweisen, wenn die Arbeitgeberschaft mit der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt Kontakt aufnimmt und zu den beobachteten Punkten befragt oder informiert.

Es kann von der Ärztin oder vom Arzt trotz des Arztgeheimnisses verlangt werden, dass sie oder er in einem detaillierten, auf den Arbeitsplatz bezogenen Arztzeugnis beschreibt, welche Tätigkeiten die Patientin oder der Patient nicht, teilweise oder voll ausführen kann und ab wann dies voraussichtlich der Fall sein wird. Auch ist die Arbeitgeberschaft berechtigt, eine ärztliche Beurteilung zu denjenigen Sachverhalten zu erhalten, die an der Zuverlässigkeit der ersten Arbeitsunfähigkeitsschätzung zweifeln lassen. Allfällige zusätzliche Kosten für den detaillierten Arztbericht sind von der Arbeitgeberschaft zu übernehmen.

5 Wann ist ein vertrauensärztlicher Bericht einzuholen?

Vermag die Nachfrage beim behandelnden Arzt ernsthafte Zweifel am Bestehen oder am Ausmass der unverschuldeten Arbeitsverhinderung nicht zu beseitigen oder erscheint eine solche Nachfrage von vornherein nutzlos, kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber durch eine vertrauensärztliche Untersuchung die krankheits- oder unfallbedingten Auswirkungen auf die Erfüllung der Arbeitspflicht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abklären lassen (Art. 66 PersG). Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann den Vertrauensarzt auswählen und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich dieser Untersuchung zu unterziehen, ansonsten die Arbeitsunfähigkeit als nicht nachgewiesen gilt. In diesem Fall ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verpflichtet, die Arbeit umgehend wieder aufzunehmen. Andernfalls wird die Lohnfortzahlung eingestellt. Die Kosten für die vertrauensärztliche Untersuchung trägt die Arbeitgeberschaft.

Zu beachten ist, dass es sich bei der vertrauensärztlichen Untersuchung nach Art. 66 PersG nicht um die medizinische Abklärung handelt, welche vom Case Management in die Wege geleitet wird, wenn zu klären ist, wie eine länger dauernde Arbeitsunfähigkeit im Sinn einer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu überwinden ist (zu den Pflichten und zu den vertrauensärztlichen Abklärungen im Rahmen der Betreuung durch das Case Management vgl. PHB SG 60.2).



6 Mitwirkungspflicht

Gleich wie bei der durch das Case Management unterstützten Wiedereingliederung ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jederzeit verpflichtet, sich nach Kräften um eine mögliche Verkürzung der Arbeitsverhinderung zu bemühen (Art. 103 Bst. b PersV). Wer zumutbare Anstrengungen unterlässt, kann den Anspruch auf Lohnfortzahlung verlieren (Art. 25 Abs. 1 PersG i.V.m. Art. 102 PersV).

Zusatz

[PHB SG 60.2 Mitwirkungspflichten bei Arbeitsunfähigkeit](#)

[PHB SG 60.3 Meldung an das Case Management](#)

[PHB SG 22.1 Zeitlicher Kündigungsschutz](#)