

# Absentismus und Arztzeugnis

## Informationsblatt für Arbeitgeber

Dieses Informationsblatt beleuchtet rechtliche Fragen, mit denen sich Arbeitgeber im Zusammenhang mit ärztlich bescheinigten Absenzen von Arbeitnehmern konfrontiert sehen.

### 1. Informationspflicht und Beweis der Arbeitsunfähigkeit

Ist der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert, hat er den Arbeitgeber umgehend - bei längerer Abwesenheit periodisch - über den Grad und die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Diese Informationspflicht ist Ausfluss der Treuepflicht des Arbeitnehmers (Art. 321a OR).

Macht der Arbeitnehmer geltend, er sei wegen einer Krankheit arbeitsunfähig, muss er auch den Beweis hierfür erbringen. Dies gilt grundsätzlich vom ersten Tag an. Enthält der Arbeitsvertrag eine davon abweichende Regelung, wie beispielsweise, dass der Arbeitnehmer erst nach dem dritten Tag seiner Abwesenheit ein Arztzeugnis beibringen muss, dann genügt es, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber lediglich über seine Arbeitsunfähigkeit informiert, und es gilt die Vermutung, dass er tatsächlich arbeitsunfähig ist. Eine solche vertragliche Regelung führt - zumindest für diese erste Zeit, bis der Arbeitnehmer ein Arztzeugnis beibringen muss - zu einer Umkehr der Beweispflicht, was für den Arbeitgeber nachteilig ist.

Hauptbeweismittel für eine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit ist das Arztzeugnis. Der Arbeitnehmer kann jedoch auch mit anderen Beweismitteln seine Gesundheitsstörung belegen, insbesondere mit Aussagen anderer Personen (Zeugenbeweis).

### 2. Beweiskraft des Arztzeugnisses

Das Arztzeugnis stellt sowohl in straf- als auch in zivilrechtlicher Hinsicht eine Urkunde dar. Dies bedeutet einerseits, dass ein Arzt, welcher ein unwahres Zeugnis ausstellt (Gefälligkeitszeugnis), strafrechtlich belangt werden kann, und andererseits, dass das Arztzeugnis dem Arbeitnehmer in einem Zivilprozess als Beweismittel dient.

Vor Gericht kommt dem Arztzeugnis deshalb regelmässig grosse Bedeutung zu. Dies gilt sowohl für Arztzeugnisse, die in der Schweiz ausgestellt werden als auch für im Ausland ausgefertigte Zeugnisse, selbst wenn sie in der betreffenden Landessprache ausgestellt sind.

### 3. Anforderungen an ein Arztzeugnis

#### 3.1 Allgemeine Anforderungen

Art. 34 der Standesordnung der FMH (Verbindung der Schweizer Ärztinnen und Ärzte) verlangt, dass Ärzte bei der Ausstellung von ärztlichen Zeugnissen alle Sorgfalt anzuwenden und nach bestem Wissen und Gewissen ihre ärztliche Überzeugung auszudrücken haben. Die Ausstellung von Gefälligkeitszeugnissen ist deshalb ausdrücklich untersagt.

Und gemäss den Empfehlungen der Ärztesgesellschaft des Kantons Zürich ist von Arztzeugnissen, die aufgrund von telefonischer Krankmeldung ausgestellt werden (Telemedizin), abzuraten.

#### 3.2 Formelle Anforderungen

Obwohl es keine gesetzlichen Bestimmungen zur Form eines Arztzeugnisses gibt, sehen die Empfehlungen der Ärztesgesellschaft des Kantons Zürich Folgendes vor: "Ein Arztzeugnis ist generell nur gültig, wenn es Datum, Stempel und eigenhändige Unterschrift des behandelnden Arztes aufweist." Auf diesen Formalien sollte der Arbeitgeber in jedem Fall bestehen.

Bei im Ausland ausgestellten Arztzeugnissen sollte der Arbeitgeber überdies über die möglichen Internetkanäle prüfen, ob die ausstellende Arztpraxis tatsächlich existiert, und, sollte dies nicht möglich sein, vom Arbeitnehmer ein zusätzliches Beweismittel über die Existenz der Arztpraxis und des unterzeichnenden Arztes verlangen, allenfalls auch mittels amtlicher Beglaubigung.

#### 3.3 Rückwirkend ausgestellte Arztzeugnisse

Rückwirkend ausgestellte Arztzeugnisse sind nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt. Gemäss den Empfehlungen der Ärztesgesellschaft des Kantons Zürich sollte die Rückwirkungsdauer in jedem Fall eine Woche nicht überschreiten. Weiter sollte auf die Rückwirkung hingewiesen werden, indem der Beginn der Behandlung explizit erwähnt wird und/oder dass es sich für die rückwirkende Zeit um Angaben des Patienten handle.

#### 3.4 Inhaltliche Anforderungen

Inhaltlich sollte das Arztzeugnis die folgenden Angaben enthalten, wobei dies - je nach verwendetem Formular - nicht immer der Fall ist:

- *Personalien des Arbeitnehmers*
- *Bezeichnung des Arbeitgebers*
- *Datum der Konsultation* (Wird im Arztzeugnis nur dessen Ausstellungsdatum genannt, kann davon ausgegangen werden, dass die Untersuchung am selben Tag stattgefunden hat.)
- *Eventuell Datum der nächsten Konsultation* (Falls die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht abschliessend bestimmt werden kann.)
- *Arbeitsunfähigkeit mit dem Hinweis, ob gegebenenfalls bloss arbeitsplatzbezogen* (Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit hat der Arzt zudem anzugeben, ob der Arbeitnehmer während der üblichen Arbeitszeit nur eine reduzierte Leistung oder während reduzierter Arbeitsdauer die volle Leistung erbringen kann. Eine lediglich

arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit führt dazu, dass keine Kündigungssperrfristen ausgelöst werden.)

- *Ursache der Arbeitsunfähigkeit* (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft)
- *Art der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit* (Bescheinigung basiert auf einer vom Arzt selbst in der Untersuchung festgestellten gesundheitlichen Beeinträchtigung oder auf den Aussagen des Patienten).

Werden im Ausland Arztzeugnisse ausgestellt, handelt es sich meist um Vorfälle, die sich in den Ferien ereignen. Solche Arztzeugnisse haben sich deshalb ausdrücklich zur Ferienunfähigkeit des Arbeitnehmers zu äussern. Nicht jede Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers während den Ferien führt zu einer Ferienunfähigkeit.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit längere Zeit (ab 5 Tagen) kann ein noch detaillierteres Arztzeugnis einverlangt werden, wobei hierfür eine Arbeitsplatzbeschreibung durch den Arbeitgeber erforderlich ist. Formulare hierzu können auf der Homepage der Ärztesgesellschaft des Kantons Zürich heruntergeladen werden ([https://aerzte-zh.ch/pdf/Informationen/Detailliertes%20Arztzeugnis/Arbeitsplatzbeschreibung\\_Formular.pdf](https://aerzte-zh.ch/pdf/Informationen/Detailliertes%20Arztzeugnis/Arbeitsplatzbeschreibung_Formular.pdf); [https://aerzte-zh.ch/pdf/Informationen/Detailliertes%20Arztzeugnis/Detailliertes%20Arztzeugnis\\_Formular.pdf](https://aerzte-zh.ch/pdf/Informationen/Detailliertes%20Arztzeugnis/Detailliertes%20Arztzeugnis_Formular.pdf)). Darin hat der behandelnde Arzt aufgrund des Arbeitsplatzbeschreibs ergänzend festzuhalten, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmer gegebenenfalls noch ausführen kann und welche nicht. Die Kosten für ein solches Zeugnis hat der Arbeitgeber zu tragen.

#### 4. Begründete Zweifel

Begründete Zweifel an der Richtigkeit eines ärztlichen Zeugnisses können namentlich in folgenden Umständen liegen:

##### 4.1 Verhalten des Arbeitnehmers

Aktivitäten und Arbeiten des Arbeitnehmers während der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit können das ärztliche Zeugnis in Zweifel ziehen. Beispiele: Der Arzt bescheinigt dem Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit für den ganzen Tag, an welchem ihm gekündigt wurde, obwohl er an diesem Tag noch Arbeit leistete. Gemäss dem ärztlichen Zeugnis besteht eine Arbeitsunfähigkeit wegen Rückenschmerzen; der Arbeitnehmer führt jedoch mehrere längere Fahrten mit einem Lastwagen aus.

Das Beobachten eines (arbeitsunfähigen) Arbeitnehmers bei einem Spaziergang, beim Einkaufen, beim Besuch von Aus-/Weiterbildungskursen, beim Ausführen von zeitlich eng begrenzten Arbeiten (z.B. Wischen des Vorplatzes seines Hauses) oder dergleichen reicht demgegenüber in der Regel nicht aus, um an der Richtigkeit des ärztlichen Attests zu zweifeln.

Zweifel können sich zudem daraus ergeben, dass der Arbeitnehmer eine vertrauensärztliche Untersuchung ablehnt, seine Arbeitsverhinderung angekündigt hat oder häufig den Arzt wechselt.

#### 4.2 Ärztliche Untersuchung

Eine bloss schwache Beweiskraft kommt jenen Arztzeugnissen zu, die sich alleine auf die Patientenschilderung abstützen und ohne eigene objektive Feststellungen des Arztes abgegeben werden (insbesondere aufgrund telefonischer Krankmeldung) oder die erst Monate später ausgestellt werden. Zweifel ergeben sich aber auch dann, wenn der Beginn der vom Arzt bescheinigten Arbeitsunfähigkeit mehrere Tage oder gar Wochen vor der Erstkonsultation liegt.

### 5. Massnahmen und Mittel des Arbeitgebers

#### 5.1 Kontaktieren des Arztes

Zweifelt der Arbeitgeber an der vom Arzt attestierten Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers, genügt es grundsätzlich nicht, diesem mitzuteilen, dass er das Zeugnis nicht akzeptiere. Vielmehr empfiehlt es sich bei festgestellten Ungereimtheiten, den behandelnden Arzt darüber zu befragen. Dabei ist das Arztgeheimnis zu beachten. Auch ohne dasselbe zu verletzen, ist der Arbeitgeber berechtigt, Auskunft über die in Ziffer 3 hiervor aufgeführten Inhalte zu verlangen.

#### 5.2 Vertrauensarzt

Ferner kann der Arbeitgeber jederzeit verlangen, dass sich der Arbeitnehmer, der sich auf eine Arbeitsunfähigkeit beruft, auf seine Kosten bei einem Arzt seiner Wahl (Vertrauensarzt) untersuchen lässt. Dies ergibt sich ebenfalls aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers. Eine vertragliche Vereinbarung bedarf es hierfür nicht. Verweigert der Arbeitnehmer ohne ausreichenden Grund eine solche vertrauensärztliche Untersuchung, darf dies wohl als Eingeständnis fehlender Arbeitsunfähigkeit betrachtet werden.

#### 5.3 Verweigerung der Lohnzahlung, Kündigung, Anzeige

Erweist sich eine geltend gemachte Arbeitsverhinderung als nicht bestehend, kann die Lohnfortzahlung verweigert und bereits ausbezahlter Lohn zurückverlangt werden. Handelt es sich nicht bloss um einige wenige "Blautage" oder hat der Arbeitnehmer gar ein falsches Arztzeugnis zur Täuschung des Arbeitgebers erwirkt, ist in aller Regel auch ein Grund für eine fristlose Entlassung gegeben. Ferner kann der fehlbare Arzt beim FMH und bei der Strafuntersuchungsbehörde verzeigt werden.

-----  
*Das Informationsblatt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und es führt lediglich Grundsätze auf. Für besondere Situationen wird empfohlen, das KGV-Angebot "Rechtsauskunft für Mitglieder" wahrzunehmen oder sich an einen Rechtsanwalt oder an die zuständigen Behörden zu wenden. Eine Haftung, die sich im Zusammenhang mit der Anwendung oder Unterlassung einer Handlung durch dieses Informationsblatt ergeben kann, kann nicht übernommen werden. Mit der männlichen Form "Arbeitgeber", "Arbeitnehmer" und "Arzt" ist jeweils auch die weibliche Form gemeint.*

*Verfasser: Rechtsanwalt Rolf Ringger, beelegal, Zürich, im Auftrag für den KGV.*

*Zürich, August 2025*