

Arztzeugnisse

Rechtliche Aspekte

Webinar HR Cosmos

Leena Kriegers-Tejura

Dübendorf, 04.03.2026



Agenda

- Was bedeutet Arbeitsunfähigkeit?
- Arztzeugnisse – praktische Probleme
- Anforderungen an ein Arztzeugnis
- Erscheinungsformen
- Rückfragen bei Unklarheiten
- Indizien für Zweifel an Arztzeugnis
- Vertrauensarzt
- Rückwirkende Arztzeugnisse
- Empfehlungen



Arbeitsunfähigkeit (Art. 6 ATSG)

Arbeitsunfähigkeit (AUF) ist die durch eine **Beeinträchtigung** der körperlichen, geistigen oder psychischen **Gesundheit** bedingte, volle oder teilweise **Unfähigkeit**, im **bisherigen Beruf** oder Aufgabenbereich zumutbare **Arbeit zu leisten**.

Nachweis der AUF?

Beweis für Beeinträchtigung und AUF obliegt dem Arbeitnehmer



Kann in irgendeiner Weise erbracht werden (z.B. Zeugenaussage, Fotos, Videos, Gutachten)



Praxis: **Vorlage Arztzeugnis**



Hohe Beweiskraft, aber nicht unumstößlich!



Arztzeugnisse – praktische Probleme

(Quelle: Müller, Präsentation Juristische Aspekte rund ums Arztzeugnis)

Keine oder verspätete Einreichung	Inhalt unklar oder nicht verständlich	Inhalt falsch oder verfälscht
Rückwirkende Ausstellung	Nur Bestätigung einer Behandlung	Rückdatierung oder Vordatierung
Beweisproblematik Arbeitsunfähigkeit	Nur teilweise Arbeitsunfähigkeit bestätigt	Bestätigung ohne Konsultation
Eventuell Nichtigkeit einer Kündigung	Arzt gibt keine Auskunft auf Fragen	Gefälligkeitszeugnis nach Wunsch
	Schrift des Arztes unleserlich	Datum oder Unterschrift gefälscht

Probleme mit Arztzeugnissen - Beispiele

50% arbeitsunfähig

100% arbeitsunfähig
von xx bis zz,
andauernd

Fehlende Angabe
der Dauer der AUF

3-4 Wochen zu 100%
ab xx

Anforderungen an das Arztzeugnis

- Name und Vorname Arbeitnehmer
- Geburtsdatum
- Krankheit vs. Unfall / Schwangerschaft? (ABER: keine Diagnose)
- Beginn AUF
- Umfang AUF (Reguläre Arbeitszeit / Beschäftigungsgrad)
- Enddatum oder Datum Neubeurteilung
- Datum Ausstellung
- Nennung Arbeitgeberin

Erscheinungsformen – Einfaches Arztzeugnis vom Block

Arztliches Zeugnis
z. Hd. von _____

Herr / Frau _____

steht wegen Krankheit / Unfall in meiner Behandlung
seit _____

Voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit
Tage _____ zu _____ % ab dem
Wochen _____

Er / Sie war arbeitsunfähig zu _____ bis _____
100 % vom _____ bis _____
50 % vom _____

Datum: _____ Mit freundlichem Gruß _____

Vorteile

Vorlage auf
Block

Einfach

Schnell

Nachteile

Nicht
elektronisch
gespeichert

Beruf und
Arbeitgeber sind
nicht
dokumentiert

Missbrauchsgefa
hr

Erscheinungsformen – AUF Formular elektronisch

Arbeitsunfähigkeitszeugnis				Krankenvers. ☐ Unfall ☐ Krankheit			
(Versicherte) Person: Name:				Vorname:			
Strasse:				PLZ, Ort:			
Sozialversicherungs-Nr. ☐ M ☐ F				Geburtsdatum:			
Arbeitgeber (Name/Adresse):							
Arbeitszeit der (neu-) Person: Stunden je Woche:				Betriebliche Vollarbeitszeit: Stunden je Woche:			
oder Beschäftigungsgrad in %:				Bemerkungen:			
Arbeitsunfähigkeit beginnt ab:							
Konsultation vom:	Zurück zum Arbeitsort (% der üblichen Bekleidung)	Arbeitsunfähigkeit im Betrieb (Stk/Tag)	Arbeitsunfähigkeit Von ...	Bis ...	Er AUF in %	Nächste Konsultation am:	Unterschrift Arzt
Wiederaufnahme der Arbeit zu 100% ab:							
Befragender Arzt						Konsultation durch den Arbeitgeber erbracht ☐ Ja ☐ Nein	
Stempel:							
Datum:							
Unterschrift:							
Die im Formular gedruckte elektronische Form gilt analog auch für weibliche Personen							
100-107300-0011147.pdf							

Vorteile

Beruf,
Arbeitgeber und
SV-Nr sind
dokumentiert

Elektronisch
hinterlegt

Nachteile

Erstellen ist
aufwändiger

Erscheinungsformen – Formular Arbeitsplatzbeschreibung

<https://aerzte-zh.ch/informationen/detailliertes-arztzeugnis.html>

AGZ

AERZTEGESELLSCHAFT
DES KANTONS ZUERICH

Arbeitsplatzbeschreibung

(Dient als Grundlage für das detaillierte Arztzeugnis und wird vom Arbeitgeber ausgefüllt)

Mitarbeitende/-er

Name:

Vorname:

Wohnort:

Geschlecht:

☐ weiblich

☐ männlich

Geburtsdatum:

Arbeitspensum:

Stunden pro Tag/Woche

Beschäftigungsgrad in Prozent

Arbeitsverhältnis:

☐ ungekündigt

☐ gekündigt

Stellenbeschreibung / aktuelle Hauptaufgaben

Arbeitszeit (Tages- und Nachtschichten):

☐ Tagesbetrieb fix

☐ Tagesbetrieb gleitend/flexibel

☐ 2-Schichtbetrieb rotierend

☐ 3-Schichtbetrieb rotierend

☐ nur Nachtschicht

Spezielle Anforderungen / Rahmenbedingungen:

☐ Sitzarbeitsplatz☐ Steharbeitsplatz☐ Sitz- und Steharbeitsplatz☐ Bildschirmarbeitsplatz

☐ Lärm☐ Wärme☐ Wärme/Kälte☐ Geruch

☐ Heben < 5kg☐ Heben > 5kg☐ Heben > 10kg☐ Heben > 15kg

Vorteile	Nachteile
Beruf und Arbeitgeber sind dokumentiert	Kompliziert
Arbeit ist charakterisiert	Aufwendig
	Kosten

10

Rückfragen bei Unklarheiten

- Rückfragen beim Arzt stellen erlaubt
- Bei Zweifel über Fälschung darf Arzt Ausstellung des Zeugnisses bestätigen oder verneinen
- Klärung Inhalt Arztzeugnis erlaubt (arbeitsplatzbezogene AUF?)
- AUF Konkretisierung bei Teilzeit (welche Tätigkeiten, wie arbeitsfähig?)
- Arzt darf weitere Auskünfte geben, wenn ihn Arbeitnehmer vom Arztgeheimnis entbindet
- ACHTUNG: Arzt kann sich auf Amtsgeheimnis berufen (Art. 321 StGB)

Indizien für Zweifel an Arztzeugnissen gemäss Praxis
(vgl. Humbert, Sorgenkind vorgetäuschte Krankheit)

Grundlage Arztzeugnis ist einzig die Schilderung des Arbeitnehmers
(Achtung: Telemedizin-Anbieter!)

Rückwirkende Krankschreibung für mehr als 4 Tage

Häufige Arztwechsel

Widersprechende Arztzeugnisse

Freundschaft zwischen Arzt und Arbeitnehmer

Indizien für Zweifel an Arztzeugnissen gemäss Praxis
(vgl. Humbert, Sorgenkind vorgetäuschte Krankheit)

Freizeit Aktivitäten

Verweigerung Entbindung vom Arztgeheimnis zu erteilen oder Weigerung
den Vertrauensarzt aufzusuchen

Zeitpunkt der Krankmeldung

Widersprechende Arztzeugnisse

Vertrauensarzt

- Begründeten Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses → Vertrauensarzt
- Arbeitgeber trägt Kosten der vertrauensärztlichen Untersuchung
- Treuepflicht Arbeitnehmer / Weisungsrecht Arbeitgeber
- Rückwirkende Beurteilung der AUF des Arbeitnehmers nur eingeschränkt möglich → vertrauensärztliche Untersuchung im Optimalfall vor Ablauf bescheinigter AUF durchführen
- ACHTUNG: Auch Vertrauensarzt untersteht dem Berufsgeheimnis!

Vertrauensarzt

- Widerspruch zwischen Arztzeugnis Arbeitnehmer und Vertrauensarzt → Arbeitgeber kann sich auf das Arztzeugnis des Vertrauensarztes stützen
 - Arbeitnehmer soll zur Arbeit aufgeboten werden
 - Bei Weigerung: Einstellung Lohn androhen und einstellen
 - Im Streitfall hat Richter die Zeugnisse zu beurteilen (allenfalls zusammen mit weiteren Beweisen)
- 

Rückwirkende Arztzeugnisse

- Rückwirkende (nicht rückdatierte!) Arztzeugnisse ausnahmsweise erlaubt
- Empfehlung AGZ: Nicht mehr als eine Woche!
- Arbeitgeber darf folgende Informationen fordern: Datum der Ausstellung des Zeugnisses - Konsultationstermin (Beginn der Behandlung) - Dauer der Arbeitsunfähigkeit

Praxisentscheid

- Arzt stellte Arztzeugnis aus für ein Datum vor dem Unfall oder an einem Tag, wo er in den Ferien war (vgl. BGer 6B-761/2021, 9C_622/2021 und 6B_185/2023)
- **Strafrechtliche Beurteilung:** Arzt erhielt teilbedingte Freiheitsstrafe von insgesamt 36 Monaten (es waren noch andere Straftaten berücksichtigt worden) plus Probezeit von 5 Jahren; Ausweisung aus CH für 5 Jahre; Verbot für 2 Jahre med. Dokumente auszustellen für die CH
- **Administrative Beurteilung:** Ausschluss für jegliche Tätigkeiten zulasten der oblig. Krankenpflegeversicherung für 3 Jahre

Fragen aus der Praxis

- Was tun, wenn Arbeitnehmer kein Arztzeugnis einreicht?

Arbeitgeber kann eine Verwarnung aussprechen und die Vorlage des Arztzeugnisses verlangen. Im Sinne von «ohne Arbeit kein Lohn» könnte ein konsequenter Ansatz für den Arbeitgeber sein, die Lohnzahlungen einzustellen.

- Was kann ich als Arbeitgeber gegen gefälschte Arztzeugnisse unternehmen?

Eine gefälschte Bescheinigung kann strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und zu einer fristlosen Entlassung führen. In der Praxis lässt sich der Verdacht durch eine Rückfrage beim Arzt klären.

- Kann die Lohnfortzahlung eingestellt werden, wenn das Arztzeugnis nicht rechtzeitig eintrifft?

Die Lohnfortzahlungspflicht ist nicht an das Beibringen eines Arztzeugnisses gekoppelt. Es handelt sich jedoch um eine betriebliche Ordnungsvorschrift. Das Vorgehen kann zu einer Verwarnung und Nachforderung des Zeugnisses führen. Lediglich die Weigerung kann zur Einstellung der Lohnfortzahlung führen.

Fragen aus der Praxis

- **Darf ich einen Mitarbeitenden zu einem Vertrauensarzt schicken?**

Ja, die Kosten für diese Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Recht, einen Vertrauensarzt beizuziehen, ergibt sich aus der Treuepflicht des Mitarbeitenden. Um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt es sich, eine entsprechende Regelung ausdrücklich im Personalreglement festzuhalten. Dabei ist zu beachten, dass der Vertrauensarzt ebenfalls dem Berufsgeheimnis unterliegt und die Diagnose nicht weitergeben darf. Er kann lediglich bestätigen, ob das ausgestellte Arztzeugnis stimmig ist oder nicht. Wenn der Vertrauensarzt das ursprüngliche Arztzeugnis bestätigt, ist es für den Arbeitgeber meist sehr schwierig, die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeitenden anzuzweifeln. Sollte der Vertrauensarzt jedoch zu einem anderen Ergebnis kommen, kann der Arbeitgeber dieses Untersuchungsergebnis zugrunde legen, den Mitarbeitenden zur Rückkehr an den Arbeitsplatz auffordern oder die Lohnzahlungen einstellen.

- **Dürfen Mitarbeitende trotz Arztzeugnis arbeiten?**

Es empfiehlt sich, ein angepasstes Arztzeugnis zu verlangen. Arbeiten Mitarbeitende trotz Krankschreibung, wird das ausbezahlte Taggeld von der Versicherung zurückgefordert.

- **Welcher Arzt darf/muss ein Arztzeugnis ausstellen?**

Jeder Arzt kann eine AUF bestätigen. Der Arbeitnehmer muss nicht zwingend und sofort zu einem Psychiater und kann sich auch vom Hausarzt krankschreiben lassen. Die Diagnose wird ohnehin nicht bekanntgegeben, sodass die Frage, ob der „richtige“ Arzt die AUF bescheinigt, schwierig zu beantworten ist.

Fragen aus der Praxis

- Können bei einer Teilarbeitsunfähigkeit Überstunden entstehen?

Eigentlich nicht Wenn jemand 70% von 100% krankgeschrieben ist, dann besteht eine Restarbeitsfähigkeit von 30%. Mehr sollte/dürfte der Arbeitnehmer nicht arbeiten. Tut er es doch, zeigt dies eher, dass die Arbeitsfähigkeit mehr als 30% ist und dies sollte vom Arzt bestätigt werden. Arbeitet der Arbeitnehmer mehr als diese 30% kann es auch Probleme mit der Versicherung geben (Rückforderung, Versicherungsbetrug, Haftung der Arbeitgeberin z.B. bei einem Unfall etc.). M.E. sollte die Arbeitgeberin sehr genau hinschauen und kontrollieren, dass die Stunden eingehalten werden, dies auch um die Fürsorgepflicht einzuhalten.

Evtl. gibt es die Möglichkeit eines variablen Arztzeugnisses, dass z.B. der Arbeitnehmer selbst entscheiden kann im Rahmen von 30%-50%, wie er arbeiten kann. Dies bedingt aber einer klaren Absprache und am besten nimmt man eine allfällige Krankentaggeldversicherung mit ins Boot, um allfällige Unklarheiten gleich zu besprechen.

Empfehlung: Die Arbeitgeberin sollte darauf achten, dass sich der Arbeitnehmer an das Arztzeugnis hält oder es vom Arzt anpassen lässt (Fürsorgepflicht, Art. 328 OR).

Empfehlungen

- Bei unklaren Arztzeugnissen umgehend Klärung schaffen
 - Arbeitnehmer bitten, den Arzt vom Arztgeheimnis zu entbinden
 - Vertrauensärztliche Untersuchung anordnen
 - Längere Abwesenheiten: KTGV (wenn vorhanden) frühzeitig informieren / Case Manager
- 
- A yellow triangle is located in the bottom right corner of the slide.

Fragen?



Herzlichen
Dank für eure
Aufmerksamkeit



Disclaimer

Dieses Dokument ist Eigentum von HR Campus und vertraulich zu behandeln. Ohne die ausdrückliche Zustimmung von HR Campus darf dieses Dokument weder in Teilen noch als Ganzes vervielfältigt oder an Dritte weitergeleitet werden. Eine eventuelle Kontaktaufnahme zu den in diesem Dokument allfällig genannten Referenzkund:innen bedarf der ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Einwilligung von HR Campus.

Die Angaben in diesem Dokument sind unverbindlich und dienen ausschliesslich Informationszwecken. Es handelt sich in keiner Form um eine Rechtsauskunft oder eine Rechtsberatung. Das Dokument stellt in keiner Weise den Bestandteil eines Vertrages oder eines Angebotes dar. Sämtliche genannte Produkte und Leistungen können ohne vorherige Ankündigung verändert werden und länderspezifische Unterschiede aufweisen.

HR Campus übernimmt keine Haftung oder Garantie für Fehler oder Unvollständigkeiten in diesem Dokument. HR Campus steht für Leistungen lediglich in dem Umfang ein, wie er sich aus den gesonderten vertraglichen Regelungen mit dem Kunden ergibt. Aus den in diesem Dokument enthaltenen Informationen ergibt sich keine weiterführende Haftung.

Insbesondere ist HR Campus in keiner Weise verpflichtet, in dieser Publikation oder einer zugehörigen Präsentation dargestellte Geschäftsabläufe zu verfolgen oder hierin wiedergegebene Funktionen zu entwickeln oder zu veröffentlichen. Diese Publikation oder eine zugehörige Präsentation, die Strategie und etwaige künftige Entwicklungen, Produkte und/oder Plattformen der HR Campus können von HR Campus jederzeit und ohne Angabe von Gründen unangekündigt geändert werden. Die in dieser Publikation enthaltenen Informationen stellen keine Zusage, kein Versprechen und keine rechtliche Verpflichtung zur Lieferung von Material, Code oder Funktionen dar. Sämtliche vorausschauenden Aussagen unterliegen unterschiedlichen Risiken und Unsicherheiten, durch die die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen abweichen können. Die vorausschauenden Aussagen geben die Sicht zu dem Zeitpunkt wieder, zu dem sie getätigt wurden. Den Lesern wird empfohlen, diesen Aussagen kein übertriebenes Vertrauen zu schenken und sich bei Kaufentscheidungen nicht auf sie zu stützen.

