

Nachweispflicht bei krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis

Mitarbeitende haben bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen eine Mitteilungs- und Nachweispflicht. Ein ärztliches Zeugnis kann überprüft werden, sofern begründete Zweifel bestehen und dies vorab mit der betroffenen Person besprochen wird.

1 Ärztliches Zeugnis beziehungsweise Arbeitsunfähigkeitszeugnis

Die arbeitsrechtlichen Grundlagen (Personalrecht, Anstellungsverfügungen, Personalreglemente usw.) regeln, wie bei krankheits- und unfallbedingten Absenzen vorzugehen ist. Gemäss § 100 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO PG, [LS 177.111](#)) haben Mitarbeitende Vorgesetzte unverzüglich über ihre Abwesenheit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren. Diese Mitteilungspflicht ist Ausdruck der Treuepflicht und gilt auch, wenn dies nicht explizit gesetzlich geregelt ist.

Die Nachweispflicht einer krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit ist in § 100 Abs. 2 VVO PG geregelt: Grundsätzlich haben Mitarbeitende eine krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit, die länger als eine Woche dauert, mit einem ärztlichen Zeugnis (Arbeitsunfähigkeitszeugnis) nachzuweisen. Vorgesetzte haben die Möglichkeit, bereits nach dem ersten Tag der Abwesenheit ein solches ärztliches Zeugnis zu verlangen.

Das ärztliche Zeugnis enthält nur Angaben über die behandelnde Ärztin respektive den behandelnden Arzt sowie Beginn, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über Diagnosen oder Therapien.

Unzulässig sind direkte Rückfragen bei den behandelnden Ärztinnen und Ärzten. Diese unterstehen dem medizinischen Berufsgeheimnis und dürfen ohne Entbindung der Geheimhaltungspflicht keine Auskunft erteilen. Ohnehin dürfen Vorgesetzte grundsätzlich keine detaillierten Gesundheitsdaten (Diagnose, Behandlung usw.) bearbeiten, da diese Daten im Arbeitsverhältnis nicht benötigt werden.

2 Weitere Schritte bei allfälligen Zweifeln am ärztlichen Zeugnis

Bestehen begründete Zweifel am ärztlichen Zeugnis, sind diese vorab mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu klären. Folgende Vorgehensweisen werden als *zulässig* erachtet, wenn begründete Zweifel auch nach Rücksprache bestehen bleiben:

- Bei Zweifeln an der Echtheit der ärztlichen Zulassung können öffentliche Verzeichnisse (Telefonverzeichnisse, Medizinalberuferegister) konsultiert werden, oder die Zulassung kann mittels Nachfrage bei der Zulassungsbehörde (kantonale Gesundheitsdirektion) überprüft werden.

- Wird festgestellt, dass das ärztliche Zeugnis von einer nicht zugelassenen Ärztin respektive einem nicht zugelassenen Arzt ausgestellt wurde, ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter damit zu konfrontieren und allenfalls aufzufordern, ein Zeugnis einer Ärztin oder eines Arztes mit Zulassung nachzureichen.
- Bestehen Zweifel darüber, ob das ärztliche Zeugnis auch tatsächlich von der unterzeichnenden Ärztin oder vom unterzeichnenden Arzt ausgestellt wurde, ist eine Rückfrage bei dieser respektive diesem denkbar. Die Verifizierung der Ausstellerin respektive des Ausstellers enthält nicht mehr Informationen als das Zeugnis selbst, weshalb diese Rückfrage auch ohne Einwilligung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorgenommen werden kann.
- Bei Zweifeln, ob die Abwesenheit tatsächlich krankheitsbedingt war, besteht die Möglichkeit, eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen (§ 55 Personalgesetz, PG, [LS 177.10](#)). Auch dieses Vorgehen bedarf der Zustimmung durch die Mitarbeiterin beziehungsweise den Mitarbeiter. Der oder dem Vorgesetzten wird nach der Untersuchung nur ein allgemeiner Bericht über die Schlussfolgerung erstattet. Verweigert die Mitarbeiterin respektive der Mitarbeiter eine solche vertrauensärztliche Untersuchung, kann dies als Verletzung der Mitwirkungspflichten mit den vorgesehenen Sanktionen geahndet werden.