

Krankschreibungen – Gefälligkeitszeugnisse?

In der SIZ-Rechtsberatung sind Fragen rund um Krankschreibungen an der Tagesordnung. Der Tenor bei den Arbeitgebenden geht dahin, dass Arztzeugnisse zu leicht erhältlich seien, und bis zum Vorwurf von Gefälligkeitszeugnissen ist es dann nicht mehr weit. Ganz so einfach ist es aber nicht.

Ein Gefälligkeitszeugnis liegt dann vor, wenn ärztlicherseits eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wird, und zwar im Wissen, dass diese nicht im attestierten Umfang besteht und keine medizinische Notwendigkeit für eine Krankschreibung vorliegt.

Beim Arztzeugnis handelt es sich rechtlich gesehen um eine Urkunde, mit welcher in erster Linie der Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit erbracht wird. Art. 34 der FMH-Standesordnung verlangt, dass Ärztinnen und Ärzte bei der Ausstellung von Zeugnissen «alle Sorgfalt anzuwenden und nach bestem Wissen und Gewissen ihre ärztliche Überzeugung auszudrücken» haben. Die Ausstellung von Gefälligkeitszeugnissen wird explizit als unzulässig erklärt. Strafrechtlich relevant wird es, wenn ein Arzt vorsätzlich oder fahrlässig ein unwahres Zeugnis ausstellt (Art. 318 StGB).

Bei der Einschätzung einer Arbeits(un)fähigkeit spielt die subjektive Beschwerdeschilderung der Patienten eine wesentliche Rolle. Die Ärztin darf sich grundsätzlich auf die Patientenaussagen verlassen, soll aber – insbesondere bei Anzeichen von Ungereimtheiten – durchaus kritisch nachfragen. Basiert das Arbeitsunfähigkeitsattest auf einer persönlichen Untersuchung und einer daraus resultierenden ärztlichen Überzeugung, kann man nicht von einem Gefälligkeitszeugnis sprechen. Die Hauptproblematik besteht darin, dass die Arbeitgebenden aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht nicht wissen (dürfen), welche Informationen der ärztlichen Einschätzung zugrunde liegen. Die Skepsis der Unternehmen ist daher durchaus nachvollziehbar, aber dennoch nicht immer berechtigt. Falls ein Gespräch mit der arbeitsunfähigen Person nicht mehr möglich ist, bleibt für die Arbeitgeberin oft nur noch der Weg, eine medizinische Zweitmeinung in die Wege zu leiten.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt



Diese Rubrik wird unterstützt durch

SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch

Talenten. Dabei sollten Unternehmen den Trennungsprozess nicht nur als administrativen Akt sehen. Vielmehr ist es wichtig, den betroffenen Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken. Ein respektvoll geführter Dialog in Trennungsphasen hilft dabei, Missverständnisse zu vermeiden und die Situation zu entschärfen. Ein solcher Umgang fördert nicht nur das Wohl der betroffenen Mitarbeitenden, es stärkt auch das Vertrauen der verbleibenden Mitarbeitenden in das Unternehmen und prägt damit die Unternehmenskultur. Werden Gekündigte aktiv unterstützt – etwa durch Weiterbildungsangebote oder Outplacement-Programme – profitieren beide Seiten. Solche Massnahmen motivieren die Betroffenen und stärken die Kultur der Organisation.

Respektvoll trennen – Kultur stärken

Die Unternehmenskultur prägt das tägliche Miteinander und wirkt sich direkt auf die Motivation und Leistung der Mitarbeitenden aus. Ein respektvoll gestalteter Trennungsprozess bietet die Chance, diese Kultur zu stärken und zentrale Werte sichtbar zu machen.

Besonders in Phasen des Wandels – wie Fusionen, Restrukturierungen und Trennungen – sendet ein wertschätzender Umgang klare Signale: Das Unternehmen trifft schwierige Entscheidungen, ohne den menschlichen Aspekt aus den Augen zu

Praxis-Tipps für wertschätzende Trennungen

- Kommunizieren Sie den Prozess transparent und klar – sowohl intern als auch extern
- Führen Sie persönliche Exit-Gespräche und bieten Sie Raum für Feedback
- Unterstützen Sie Betroffene durch z.B. Weiterbildungsangebote oder Out-/Newplacement-Programme, um den beruflichen Übergang erfolgreich zu meistern

Autoren



Abdullah Redzepe ist Coach & Senior Consultant der newplace AG. Er unterstützt Unternehmen, Trennungsprozesse respektvoll zu gestalten und begleitet Fach- und Führungskräfte in Out-/Newplacement-Phasen.



Michael Hasler ist Geschäftsführer und Miteigentümer der newplace AG. Er unterstützt Unternehmen bei Trennungsprozessen und begleitet Fach- und Führungskräfte in Out-/Newplacement-Phasen.

> www.newplace.ch

verlieren. Dieses Verhalten schafft Vertrauen und Identifikation. Diese Haltung stärkt nicht nur die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen, sondern auch ihre Bereitschaft, dessen Weg aktiv mitzugestalten. Eine starke Gemeinschaft entsteht, die auch Herausforderungen überdauern kann.

Respektvolle Trennungen sind nicht nur ein Zeichen für Verantwortungsbewusstsein und Stärke, sondern auch eine Gelegenheit zur Reflexion. Sie ermöglichen es, die gelebten Werte und die Kultur des Unternehmens kritisch zu betrachten und weiterzuentwickeln. Dabei wird deutlich, dass Veränderungen nicht zwangsläufig negativ sein müssen, sondern auch wertvolle Chancen bieten können. Ein solches Bewusstsein schafft Raum für Innovation und stärkt die Motivation, aktiv an der Zukunft des Unternehmens mitzuwirken.

Starke Arbeitgebermarke durch respektvolle Trennungsprozesse

Die Arbeitgebermarke ist ein entscheidender Erfolgsfaktor, der weit über die Rekrutierung neuer Talente hinausgeht. Sie spie-