

Ärzte als Arbeitgeber

Arztzeugnis und Arbeitszeugnis sind ein heikles Thema

Ein Fall aus dem Arbeitgeberalltag eines Arztes gibt Anlass zu einigen Bemerkungen zu den juristischen und standesrechtlichen Regeln, nach denen Arztzeugnis und Arbeitszeugnis für kranke beziehungsweise austretende Angestellte verfasst werden müssen.

ALEXANDER FREI

Eine medizinische Praxisassistentin (MPA) erkrankt und wird krankgeschrieben. Während ihrer Abwesenheit stellt der Arzt Unregelmässigkeiten fest (Inkasso und massive Fehlmessungen usw.). Nach Konfrontation der MPA mit diesen Tatsachen schaltet diese sofort einen Anwalt ein. Der Arzt wird in der Folge vom Anwalt gedrängt, wider die Tatsachen ein ausgezeichnetes Arbeitszeugnis für die MPA auszustellen. Parallel dazu stellt der behandelnde Arzt der MPA Arztzeugnisse aus, die ihr eine vollständige Arbeitsunfähigkeit für insgesamt sechs Monate attestieren. Während die ersten zwei Monate noch mit somatischen Ursachen begründet werden, sind die letzten vier Monate Arbeitsunfähigkeit im Arztzeugnis wörtlich mit «Unzumutbarkeit des Arbeitsplatzes» begründet. Die Kontaktaufnahme des Arbeitgebers wurde vom behandelnden Arzt im genannten Zeitraum bewusst verhindert.

Es ist unschwer erkennbar, dass das Kriterium der «Unzumutbarkeit des Arbeitsplatzes» rein subjektiv geprägt und damit verfehlt ist; es liegt diesem Attest eine Wertung von Lebensumständen zugrunde, welche dem behandelnden Arzt nur aufgrund der Schilderungen seiner Patientin bekannt sind. Arztzeugnisse dürfen aber bekanntlich ausschliesslich aufgrund von medizinischen Diagnosen ausgestellt werden. Auf eine weitere kritische Auseinandersetzung mit dem geschilderten Fall kann im vorliegenden Zusammenhang verzichtet werden, denn dieser Fall zielt unmittelbar auf zwei zentrale Fragen im Arbeitsverhältnis: das Arzt- und das Arbeitszeugnis. Beim Erstellen dieser Urkunden sind unter anderem die nachfolgend genannten Grundsätze zu beachten.

Arztzeugnis

Aus rechtlicher Sicht stellt ein unterzeichnetes ärztliches Zeugnis immer eine Urkunde dar, welcher vor Gericht erhöhte Beweiskraft zukommt. Generell wird ein Arztzeugnis als gültig betrachtet, wenn es Datum, Stempel und Unterschrift des behandelnden Arztes aufweist. Das Ausstellen eines falschen ärztlichen Zeugnisses wird als Spezialtatbestand der Falschbeurkundung im Sinne des Schweizerischen Strafgesetzbuches erfasst (Art. 318 StG B).

Im Zusammenhang mit ungerechtfertigtem oder unnötigem Fernbleiben vom Arbeitsplatz (Absentismus) hat der Basler Volkswirtschaftsbund in Zusammenarbeit mit der Medizinischen Gesellschaft Basel, der Ärztesgesellschaft Baselland, der Aargauischen Industrie- und Handelskammer, dem Aargauischen Ärzteverband, der Solothurner Handelskammer und der Ärztesgesellschaft des Kantons Solothurn ein *Merkblatt Massnahmen gegen Absentismus* vereinbart, in welchem die generellen Anforderungen an ein ärztliches Zeugnis formuliert und spezielle Fälle (rückwirkendes Zeugnis, Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit, Zeugnis auf telefonische Krankmeldung hin, Empfehlung «Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz» usw.) thematisiert werden. Mit dem Merkblatt liegt ein Instrument vor, das Ärzten und Personalverantwortlichen im betrieblichen Alltag dienen soll.

Generell wird ein Arztzeugnis als gültig betrachtet, wenn es Datum, Stempel und Unterschrift des behandelnden Arztes aufweist.

Nachfolgend geben wir Ihnen einige Beispiele aus dem gemeinsam mit der Ärzteschaft verfassten Merkblatt: Grundsätzlich sind *rückdatierte Arztzeugnisse* abzulehnen, wobei in begründeten Einzelfällen davon abgewichen werden darf. Der arbeitgebende Arzt oder Unternehmer darf darauf bestehen, dass ein Arztzeugnis, welches die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters rückwirkend bestätigt, folgende Aussagen ent-

hält: Datum der Ausstellung des Zeugnisses, Konsultationstermin (Behandlungsbeginn), Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Grundsätzlich wird davon abgeraten, ein Arzzeugnis auf telefonische Konsultation hin auszustellen.

Grundsätzlich wird davon abgeraten, ein *Arzzeugnis auf telefonische Konsultation* hin auszustellen. Falls dies doch geschieht, sollte es sich auf Fälle beschränken, bei denen der Patient dem Arzt schon bekannt ist. In jedem Fall sollte ein derartiges Zeugnis einen Hinweis auf seine Entstehung enthalten. Das Arzzeugnis muss *Angaben zur Dauer der Arbeitsunfähigkeit* enthalten. Sollte ein Zeugnis die Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit bestätigen, kann der Arbeitgeber vom behandelnden Arzt verlangen, ihm die Mindestdauer der Krankheit mitzuteilen. Ist dies nicht möglich, ist mindestens der Termin einer nächsten Konsultation zu nennen oder festzulegen, wann der Fall neu beurteilt wird.

Zahlreiche weitere und ausführliche praktische Informationen zum Thema Arzzeugnis finden Sie im erwähnten Merkblatt «Massnahmen gegen Absentismus», welches gegen eine Gebühr beim Basler Volkswirtschaftsbund bezogen werden kann (Internet: www.arbeitgeberbasel.ch/dienstleistungen/drucksachenverkauf/).

Arbeitszeugnis

Auch ein vom Arbeitgeber ausgestelltes Arbeitszeugnis ist eine Urkunde im rechtlichen Sinn. Ein Zeugnis, welches den Adressaten (neuer Arbeitgeber) über wesentliche Eigenschaften des Arbeitnehmers täuscht, kann eine Haftung des früheren Arbeitgebers für vom Arbeitnehmer beim neuen Arbeitgeber verursachte Schäden begründen. Im Arbeitszeugnis beurkundet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dass er in der beschriebenen Zeit und Stellung für ihn gearbeitet hat. Inhaltlich werden Verhalten und Arbeitsleistung während der ganzen Dauer der Beschäftigung beurteilt und beschrieben.

Auch ein vom Arbeitgeber ausgestelltes Arbeitszeugnis ist eine Urkunde im rechtlichen Sinn.

Es wird zwischen zwei Typen von Zeugnissen unterschieden: Arbeitszeugnis (auch qualifiziertes Zeugnis oder Vollzeugnis genannt) und Arbeitsbestätigung (einfaches Zeugnis).

Im Gegensatz zum Arbeitszeugnis beschränkt sich die Arbeits-

bestätigung auf Angaben zur Dauer des Arbeitsverhältnisses und zur Art der Beschäftigung. Das Arbeitszeugnis wiederum lässt sich ebenfalls in zwei Formen einteilen. Zwischenzeugnis (Ausstellung während eines weiterlaufenden, bestehenden Arbeitsverhältnisses) und Abschlusszeugnis (Ausstellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Der Arbeitnehmer kann jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis ist in Art. 330a OR geregelt.

Der *Inhalt des Arbeitszeugnisses* muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Beurteilung der Gesamtleistung des Arbeitnehmers relevant sind. Darin enthalten sein müssen Angaben zur Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers sowie zum Auflösungsgrund des Arbeitsverhältnisses. Beim Verfassen eines Arbeitszeugnisses müssen zwingend folgende Gebote eingehalten werden (definiert durch das Bundesgericht im Entscheid vom 17.7.2002, Nr. 2A.118/2002):

Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; das Gebot der Wahrheit geht dem Gebot des Wohlwollens vor.

Ein Arbeitszeugnis muss wahrheitsgemäss Auskunft geben. Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen mit anderen Worten objektiv richtig (*Wahrheitsgebot*) und zudem vollständig sein, das heisst, das Zeugnis muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind (*Vollständigkeitsgebot*). Werturteile müssen den verkehrsüblichen Massstäben zugrunde liegen.

Das Arbeitszeugnis soll aufgrund der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers von verständigem Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer geprägt sein, was allerdings seine Grenze an der Wahrheitspflicht findet. Der Anspruch des Arbeitnehmers geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; *das Gebot der Wahrheit geht dem Gebot des Wohlwollens vor*. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis. Das Zeugnis darf und muss deshalb auch ungünstige Tatsachen und Beurteilungen enthalten, ausser es handelt sich um einmalige Vorfälle und Umstände, die für den Arbeitnehmer nicht charakteristisch sind (Urteil des Bundesgerichts vom 4. Februar 1999, Nr. 2A.499/1998, E. 3a).

Mit dem schriftlichen Arbeitszeugnis hängt die *mündliche Referenzauskunft* eng zusammen. Die mündliche Auskunft kann naturgemäss etwas präziser erfolgen. Es gelten aber dieselben

Die folgende Aufstellung über die relevanten Punkte kann Ihnen beim Verfassen eines Arbeitszeugnisses behilflich sein:

- Titel (Arbeitszeugnis)
- Angabe der Personalien
- Anstellungsdauer (bei Zwischenzeugnis: Anstellungsbeginn)
- Arbeitsort
- Funktion
- Pflichtenheft, Aufzählung der Aufgabenbereiche, allfällige Beförderungen, Aus- bzw. Weiterbildungen während der Anstellung (intern und extern)
- Qualifikation der Arbeitsleistung, Arbeitsweise, Fachwissen, Engagement, Quantität und Qualität der Leistung, evtl. Loyalität und Führungsqualitäten
- Beurteilung des Verhaltens gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden
- Austrittsgrund
- Schlussatz (in Abhängigkeit vom Austrittsgrund; in der Regel: Dank und Wünsche für die Zukunft)
- Ort und Datum
- Unterschrift

Grundsätze wie im Arbeitszeugnis, das heisst, die Auskünfte müssen wahr und wohlwollend erteilt werden. Wichtig ist, dass sich die *Angaben im Arbeitszeugnis und in der mündlichen Referenzauskunft nicht widersprechen* dürfen. Die Auskunft darf sich nur auf Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses erstrecken. Im Hinblick auf den Datenschutz der Angestellten sind insbesondere die Gewährung der Einsichtnahme in die Personalakte sowie die Bekanntgabe der Bedingungen des Arbeitsvertrags unzulässig, da dadurch die Position des Bewerbers erheblich geschwächt werden kann. Der potenzielle Arbeitgeber darf grundsätzlich keine Auskünfte über die Bewerber einholen, die er nach Gesetz nicht von diesen persönlich fordern dürfte.

Bei telefonischen Referenzauskünften kann zweifelhaft sein, ob der Anrufer identisch ist mit der Person, als die er sich bezeichnet – in solchen Fällen wird man aus datenschutzrechtlichen Gründen einen Rückruf vereinbaren. Legitimiert zur Referenzauskunft sind nur die Personalverantwortlichen beziehungsweise die zuständigen Vorgesetzten, weshalb intern sichergestellt werden muss, dass Referenzanfragen auch an die richtigen Stellen geleitet werden. ■

Dr. Alexander Frei
Advokat; Geschäftsführer Basler Volkswirtschaftsbund

Diese Arbeit erschien zuerst in «Synapse» 1/2006. Die Übernahme erfolgt mit freundlicher Genehmigung von Verlag und Autor.

Hyperaktive Blase: 24-Stunden-Wirkung von Tolterodin SR bei guter Verträglichkeit belegt

Wie die Post-hoc-Analysen einer kontrollierten klinischen Studie ergaben, garantiert Tolterodin SR aufgrund seiner gleichmässigen, über 24 Stunden andauernden Wirkstoff-Freisetzung eine rasche, über den gleichen Zeitraum anhaltende Wirksamkeit bei der Behandlung der hyperaktiven Blase. Gleichzeitig erweist sich Tolterodin SR auch bei Männern mit hyperaktiver Blase als wirksam und gut verträglich, wie beim 35. Jahreskongress der International Continence Society (ICS) Ende August 2005 im kanadischen Montreal berichtet wurde.

Als Basis der beiden Post-hoc-Analysen diente eine doppelblinde placebokontrollierte klinische Multizenterstudie mit zwölfwöchiger Laufzeit bei Patienten mit hyperaktiver Blase, die randomisiert einmal täglich entweder 4 mg Tolterodin SR beziehungsweise Placebo erhielten.

Tolterodin SR verringert Inkontinenzepisoden

In die Post-hoc-Analyse zur 24-Stunden-Wirksamkeit (1) wurden 1015 Patienten einbezogen. Vor und während der zwölf Wochen dauernden Studie hatten die Patienten ein Miktionstagebuch geführt, in dem auch die Dranginkontinenzepisoden protokolliert wurden. Um den Erfolg der Therapie (mittels Kovarianzanalyse) zu bestimmen, wurde der Tag in 6-Stunden-Intervalle eingeteilt. Der klinische Effekt war über 24 Stunden gleichmässig verteilt. Insgesamt nahmen die wöchentlichen Inkontinenzepisoden unter Tolterodin SR (n = 507) um durchschnittlich 71.4 Prozent innerhalb von 24 Stunden ab (Placebo [n = 508]

36.7%), während sich das Miktionsvolumen in der Verumgruppe im gleichen Zeitraum um 34.3 Prozent (14.8%) steigerte.

Einnahme vorzugsweise abends

«Verglichen mit Placebo kann Tolterodin SR die wöchentlichen Inkontinenzepisoden signifikant reduzieren; gleichzeitig nimmt unter der Behandlung das Urinvolumen pro Miktion deutlich zu», kommentierte der Studienleiter Professor Roger Dmochowski, Nashville, USA, die Ergebnisse der Analyse. Gemäss Dmochowski unterstreicht die über 24 Stunden anhaltende Wirksamkeit von Tolterodin SR den Sinn einer abendlichen Einnahme der Tagesdosis: Bedingt durch die besonderen pharmakokinetischen Eigenschaften der Retardformulierung erfolgt der Anstieg des Wirkstoffspiegels bereits vier Stunden nach der Einnahme (2), also während der Nacht, so dass unerwünschte Wirkungen, wie Mundtrockenheit, für die Patienten weit weniger spürbar werden als am Tag (3). Sowohl die Verträglichkeit als auch die Zufriedenheit der Patienten lassen sich so deutlich steigern.

Tolterodin SR auch bei Männern wirksam und gut verträglich

In sämtlichen klinischen Studien zur hyperaktiven Blase sind männliche Patienten bisher deutlich unterrepräsentiert, konstatierte der Urologe Professor Eric S. Rovner, Charleston, USA (4). Nun liegen erstmals die Ergebnisse einer Post-hoc-Analyse von 163 älteren Männern mit

hyperaktiver Blase und Dranginkontinenz vor, die randomisiert entweder mit Tolterodin SR (4 mg/Tag) oder Placebo über zwölf Wochen behandelt worden waren. Patienten der Verumgruppe wiesen eine signifikante Reduktion der Inkontinenzepisoden auf (71% vs 40%; $p < 0.05$) und zeigten sich nach eigenen Angaben mit der Therapie signifikant zufriedener (63%) als unter Placebo (46%, $p < 0.05$). Tolterodin SR erwies sich nicht nur als wirksam, sondern auch als gut verträglich: Mundtrockenheit galt als häufigste Nebenwirkung. Ein erhöhtes Risiko für Harnverhalt unter Tolterodin SR liess sich nicht nachweisen: In der Verumgruppe war nur 1 Prozent der Studienteilnehmer davon betroffen (Placebo: 0%). ■

Balanx Zürich, E-Mail: redaktion@balanx.ch

Literatur:

1. Dmochowski R et al. Clinical efficacy of tolterodine extended release is maintained for 24 hours in patients with overactive bladder. Presented at: ICS 2005.
2. Olsson B et al. Multiple dose pharmacokinetics of a new once daily extended release tolterodine formulation versus immediate release tolterodine. Clin Pharmacokinet. 2001; 40: 227-235.
3. Abrams P et al. Nighttime dosing of tolterodine reduces overactive bladder-related nocturnal frequency in patients with overactive bladder and nocturia. Presented at: EAU 2005.
4. Rovner ES et al. Clinical efficacy and safety of tolterodine extended release in male patients with overactive bladder and urgency urinary incontinence. Presented at: ICS 2005.