

Rechtsauskunft

Arztzeugnisse bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von Lehrpersonen

Sachverhalt:

In Art. 66 des Personalgesetzes (sGS 143.1, abgekürzt PersG) ist festgehalten, dass durch die Arbeitgeberseite eine vertrauensärztliche Untersuchung eines Mitarbeitenden verlangt werden kann, um die Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeitenden infolge von Krankheit oder Unfall abzuklären. Unter diese Bestimmung fallen auch die Mittelschullehrpersonen.

Nicht immer sind die von den Arbeitnehmern eingereichten Arztzeugnisse vertrauenswürdig. Was kann die Schule vorkehren, wenn ein Arztzeugnis den Anschein macht oder wenn aus den Umständen ersichtlich wird, dass dieses nicht vollständig der Wahrheit entspricht?

Rechtslage:

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich zur Arbeitsleistung verpflichtet. Er wird von dieser Arbeitspflicht auch bei Krankheit nur entbunden, wenn er arbeitsunfähig ist. Dies ist vom Arbeitnehmer zu beweisen. Meist geschieht dies zuverlässig durch ein Arztzeugnis.

Das Arztzeugnis genießt i.d.R. eine erhebliche Aussagekraft, aber der Arbeitgeber ist nicht zwingend an dieses gebunden. So sind Gefälligkeitszeugnisse denkbar, bei denen der behandelnde Arzt sich auf die Aussagen seines Patienten abstützt, ohne eine richtige Untersuchung durchzuführen, oder der Arzt verlässt sich gutgläubig auf die Falschaussagen des Patienten. Das Arztzeugnis dient nach Lehre und Rechtsprechung als Beweismittel zur Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers und nicht als endgültige Dispensation. Durch Zeugen oder andere Umstände kann das Arztzeugnis relativiert und die Arbeitsfähigkeit festgestellt werden.

Der Arbeitgeber kann bei begründeten Zweifeln eine Stellungnahme des Vertrauensarztes einholen. Begründete Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses bestehen zum Beispiel, wenn dieses zurückdatiert wurde oder wenn der Arzt alleine auf die Angaben des Patienten abgestellt hat. Dasselbe gilt, wenn das Zeugnis erst lange Zeit nach der bescheinigten Krankheit erstellt wurde.

Wird die vertrauensärztliche Abklärung verweigert, ist kein Beweis für die Arbeitsunfähigkeit erbracht. Dies führt zu dienstrechtlichen Folgen für das unentschuldigte Fernbleiben.

yb / 18. August 2011, überarbeitet cp, August 2012, überarbeitet cp, August 2013