

7.6 Zeugnisse und Berichte an Arbeitgeber und Taggeldversicherer

Ärztliche Zeugnisse zuhanden von Arbeitgebern oder Taggeldversicherern betreffen in erster Linie die Arbeitsfähigkeit. Sie müssen transparent und wahrheitsgetreu sein. Der Arbeitgeber hat keinen Anspruch, die Diagnose oder Behandlung zu erfahren.

Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit sind Rechtsbegriffe, deren Bedeutung im Arbeitskontext von derjenigen im Versicherungskontext abweicht. Im Bereich der Sozialversicherungen ist die Arbeitsunfähigkeit die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten.¹ Im Arbeitsrecht spricht das Gesetz von der Verhinderung² der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an der Erfüllung ihrer bzw. seiner vertraglichen Pflichten. Massgebend ist somit die Fähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, ihre bzw. seine **Aufgaben beim aktuellen Arbeitgeber zu erfüllen**, und nicht die Fähigkeit, ihren oder seinen Beruf auszuüben oder in diesem Tätigkeitsbereich zu arbeiten³. Privatversicherer können noch eine andere Definition der Arbeitsunfähigkeit festlegen, viele verweisen jedoch in ihren allgemeinen Versicherungsbedingungen auf die Definition der Sozialversicherungen.⁴

Obwohl die Arbeitsunfähigkeit ein Rechtsbegriff ist, beruht sie auf einer ärztlichen Beurteilung. Ärztinnen und Ärzte haben aufgrund ihrer persönlichen Beobachtungen einzuschätzen, ob der Gesundheitszustand einer Person in physischer und psychischer Hinsicht den Anforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit bzw. ihres Arbeitsplatzes genügt. Es ist Sache der Ärztinnen und Ärzte, deren verbleibende Funktionen und Fähigkeiten abzuklären.⁵ Das Bundesgericht anerkennt die International Classification of Function, Disability and Health (ICF) als Massstab für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit bei psychischen Störungen. Grundsätzlich spricht nichts dagegen, die ICF auch bei somatischen Störungen anzuwenden.⁶

Die Arbeitsfähigkeit setzt sich aus einer Leistungskomponente (Leistungsfähigkeit) und einer Zeitkomponente (Präsenzzeit) zusammen. Bei Teilarbeitsfähigkeit geben die Ärztinnen und Ärzte die Leistungsfähigkeit in Form eines Prozentsatzes an, die während einer gewissen Präsenzzeit erbracht werden kann.⁷

Beurteilung Teilarbeitsfähigkeit gemäss SIM-Modell⁸

Die Präsenzzeit bedeutet die Einschätzung, wie viele Stunden pro Tag die Anwesenheit an einem Arbeitsplatz medizinisch möglich ist. Die Präsenzzeit wird als Prozentsatz des vertraglichen Arbeitspensums angegeben.

Die Leistungsfähigkeit bedeutet die Einschätzung, in welchem Umfang in der Präsenzzeit die am bisherigen oder angepassten Arbeitsplatz zu leistenden Aufgaben (definiert im [reWork Profil](#) oder in einer Arbeitsplatzbeschreibung) erfüllt werden können:

- 100 % = alle Aufgaben können ohne Leistungsminderung ausgeführt werden, aber die Präsenzzeit ist noch eingeschränkt.
- 25 %, 50 %, 75 % = ist eine skalierte Einschätzung, ob vom Aufgabenprofil (alle einzelnen Tätigkeitsaspekte und Arbeitstempo) bereits sehr viel (= 75 %), ca. die Hälfte (= 50 %) oder erst wenig (= 25 %) erfüllt werden kann.
- Die Arbeitsfähigkeit bedeutet Präsenzzeit mal Leistungsfähigkeit in % ausgedrückt.

Einfache und detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnisse

Am weitesten verbreitet ist das einfache Arbeitsunfähigkeitszeugnis zuhanden des Arbeitgebers. Es handelt sich um ein relativ minimalistisches Zeugnis, das auf eine kurzfristige Arbeitsunfähigkeit zugeschnitten ist. Es muss jedoch Folgendes enthalten¹⁰:

- Name der ausstellenden Ärztin oder des ausstellenden Arztes, der betroffenen Person sowie der Adressatin oder des Adressaten
- Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit sowie Datum des Endes der Arbeitsunfähigkeit oder der nächsten Konsultation
- Grad der Arbeitsunfähigkeit: vollständig oder teilweise (Prozentsatz)
- Art der Unfähigkeit: Unfall, Krankheit oder Schwangerschaft, bei Zeugnissen für Arbeitgeber jedoch ohne Angabe von Diagnose oder Behandlung¹⁰
- Unterschrift und Ausstellungsdatum des Zeugnisses

Der Grad der Arbeitsunfähigkeit muss für den Arbeitgeber klar verständlich sein. Wenn nicht genauer präzisiert, wird davon ausgegangen, dass es sich um eine Reduktion der tatsächlichen Arbeitszeit (und nicht um eine Reduktion der Leistung) gegenüber einem Vollzeitpensum handelt.¹¹ Diese Angabe soll dem Arbeitgeber helfen, die Arbeit innerhalb des Betriebes und zwischen den Arbeitskolleginnen und -kollegen unter Berücksichtigung der Arbeitsunfähigkeit der Patientin oder des Patienten neu zu organisieren.

Praxistipp

Um dem Arbeitgeber die Anpassung des Arbeitsplatzes zu ermöglichen, kann es sinnvoll sein, die Arbeitsfähigkeit mit Angabe der Leistungsfähigkeit, die während einer gewissen Präsenzzeit am Arbeitsplatz erbracht werden kann, anzugeben. Zum Beispiel: «drei Halbtage pro Woche, mit einer Leistungsfähigkeit von 100 %» oder «fünf Tage pro Woche, mit einer Leistungsfähigkeit von 50 %».

Die Arbeitsunfähigkeit muss befristet sein und sollte grundsätzlich einen Monat nicht überschreiten. Wenn noch kein Enddatum angegeben werden kann, beschränkt die Ärztin oder der Arzt die Dauer des Zeugnisses auf den nächsten Arzttermin. Die Arbeitsunfähigkeit muss regelmässig neu beurteilt werden.¹² Es kann sich als kontraproduktiv erweisen, eine Person «bis auf Weiteres» krank zu schreiben oder die Arbeitsunfähigkeit auf jedes Monatsende immer wieder neu zu bestätigen, da es für den Arbeitgeber dadurch schwierig wird, die Zukunft zu planen und Unterstützungsmassnahmen zu prüfen. Dies kann die Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz erschweren. Es wird daran erinnert, dass der Arbeitgeber (wie auch die Ärztin bzw. der Arzt und die Patientin bzw. der Patient) im Fall einer Arbeitsunfähigkeit von 30 Tagen in Folge die Möglichkeit hat, den Fall zur «Früherfassung» bei der IV-Stelle zu melden.¹³

Im Fall einer teilweisen oder andauernden Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber ein detailliertes Zeugnis anfordern, in dem die Ärztin oder der Arzt beurteilt, welche Tätigkeiten der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zugemutet werden können. Die Swiss Insurance Medicine (SIM) hat ein Formular für ein detailliertes Arbeitsfähigkeitszeugnis erstellt. Benötigt ein Arbeitgeber ein detailliertes Zeugnis, sendet er der Ärztin oder dem Arzt ein schriftliches Anforderungsprofil der Stelle: Dabei kann er sich unter anderem auf das «reWork Profil» (ex-REP) des Vereins Compasso stützen.¹⁴

Bei Zweifeln an einem ärztlichen Zeugnis kann der Arbeitgeber auf eigene Kosten verlangen, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei vom Arbeitgeber ausgewählten Ärztinnen und Ärzten, die als Vertrauensärztinnen bzw. Vertrauensärzte fungieren, einer Kontrolluntersuchung unterzieht. Diese unterstehen ebenfalls dem Arztgeheimnis und beschränken ihre Schlussfolgerungen auf die Fähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die beruflichen Aufgaben zu erfüllen. Sie können sich auch zu Perspektiven einer vollständigen oder teilweisen Wiederaufnahme der Arbeit oder zu vorübergehenden Alternativbeschäftigungen äussern. Hingegen dürfen sie dem Arbeitgeber keinerlei Auskunft über die Diagnose oder Behandlung geben.¹⁵ Sie können ihn jedoch informieren, falls der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht zum Arzttermin erschienen ist.¹⁶

Einfache Arbeitsunfähigkeitszeugnisse für den Arbeitgeber sind gemäss TARMED grundsätzlich im Preis für die Konsultation inbegriffen. Dasselbe gilt für die neue Tarifstruktur TARDOC.¹⁷ Vom Arbeitgeber angeforderte detaillierte Zeugnisse¹⁸ und Kontrolluntersuchungen gehen hingegen zulasten des Arbeitgebers. Die Kosten für die Ausstellung des Zeugnisses sollten im Voraus mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Besondere Fälle von Arbeitsunfähigkeitszeugnissen

Ärztliches Zeugnis über die Eignung oder Nichteignung für die Arbeit

Die Nichteignung für den Arbeitsplatz besteht in einem Missverhältnis zwischen der auszuführenden Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz und dem Gesundheitszustand der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Dieses Missverhältnis birgt ein ernsthaftes Risiko für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer und/oder andere. Das Zeugnis über die (fehlende) Eignung für den Arbeitsplatz ist Teil der [Arbeitsmedizin](#) und setzt eine genaue Kenntnis der Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes voraus.¹⁹ Ein solches ärztliches Zeugnis ist für bestimmte Berufe obligatorisch²⁰, z.B. für Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in hyperbaren Umgebungen oder wenn Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt sind, z.B. bei Nacharbeit²¹, oder für schwangere Frauen und stillende Mütter²². Die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit kann während des Arbeitsverhältnisses oder bei der Anstellung erfolgen. In diesem Fall finden die Untersuchungen auf der Grundlage eines vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Stellenprofils statt.²³ Die Kosten für die Ausstellung des Zeugnisses werden vom Arbeitgeber übernommen und sollten im Voraus mit diesem vereinbart werden. Dem Arbeitgeber werden nur arbeitsmedizinische Schlussfolgerungen mitgeteilt. Der Bericht sollte Formulierungen wie «für die Arbeit als XY geeignet», «geeignet mit folgenden Einschränkungen ...» oder «nicht geeignet» enthalten. Der Bericht enthält keine Diagnosen oder Behandlungen.²⁴

Rückwirkende Arbeitsunfähigkeitszeugnisse

Rückwirkende Arbeitsunfähigkeitszeugnisse sollten vermieden werden. Dies ist jedoch nicht immer möglich, zumal viele Arbeitgeber erst ab dem 4. Tag der Abwesenheit ein ärztliches Zeugnis verlangen. Bei der Ausstellung eines rückwirkenden Arbeitsunfähigkeitszeugnisses muss die Ärztin bzw. der Arzt besonders auf Transparenz achten: Es sollte vermerkt werden, welche Elemente sie oder er selbst festgestellt hat und welche auf den Angaben der Patientin oder des Patienten beruhen. Das Zeugnis muss auf jeden Fall das Anfangsdatum der Arbeitsunfähigkeit, sein Ausstellungsdatum sowie das Datum der ersten Behandlung oder der ersten Konsultation umfassen.²⁵ Das Zeugnis wird nie rückdatiert, weil es sonst ein falsches ärztliches Zeugnis darstellt. Der Rückwirkungszeitraum sollte nicht mehr als wenige Tage betragen.²⁶ Wurde ein Zeugnis erst mehrere Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit erstellt, ist es für die Gerichte möglicherweise nicht entscheidend.²⁷ Im Allgemeinen ist die Rückwirkung bei Unfällen oder organischen Beschwerden eher zulässig als bei psychischen Beeinträchtigungen. Ärztinnen und Ärzte sollten keine Arbeitsunfähigkeit bescheinigen, die medizinisch nicht plausibel ist.

Auf telefonische Anfrage ausgestellte Zeugnisse

Die Zeugnisse müssen die persönlichen Befunde der Ärztin oder des Arztes bescheinigen. Eine Konsultation in Anwesenheit der Patientin oder des Patienten ist daher grundsätzlich eine notwendige Voraussetzung für die Ausstellung eines ärztlichen Zeugnisses. Seltene Ausnahmen sind möglich, insbesondere wenn die Ärztin oder der Arzt die eigenen Patientinnen und Patienten und deren Situation kennt und sie kürzlich gesehen hat (z.B., wenn sie bzw. er weiss, dass sich ihre oder seine Patientinnen oder Patienten in einer Behandlung befinden, die bestimmte Nebenwirkungen haben kann). Das auf telefonische Anfrage ausgestellte Zeugnis gilt für einen kurzen Zeitraum und darf erst nach einem persönlichen Arzttermin verlängert werden. Ein auf telefonische Anfrage ausgestelltes Zeugnis für eine unbekannte Patientin oder einen unbekannten Patienten kann als Gefälligkeitszeugnis gesehen werden.²⁸

Diese Konstellation ist von der Telemedizin zu unterscheiden, wo das Zeugnis nach einer ordnungsgemässen Telekonsultation ausgestellt wird. Dabei handelt es sich um einfache Zeugnisse, die sich auf die Feststellung einer vollständigen Arbeitsunfähigkeit auf einen kurzen Zeitraum von ein paar Tagen beschränken dürfen; die Beurteilung einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit ist per Telefon oder per Videokonferenz nicht vorzunehmen.²⁹ Auch hier muss das Zeugnis auf den persönlichen Befunden der Ärztin oder des Arztes beruhen (z. B. die Feststellung eines Hustentyps per Telefon, Beobachtungen per Videokonferenz oder durch Ferndiagnoseinstrumente). Die Ärztin oder der Arzt hat darauf zu achten, die Konsultation sorgfältig zu dokumentieren.

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit

Von einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit spricht man, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht mehr fähig ist, den Beruf ausschliesslich am konkreten Arbeitsplatz auszuüben. Sie oder er ist jedoch weiterhin in der Lage, ihre oder seine Tätigkeit irgendwo sonst, in einem anderen Arbeitsumfeld oder an einem anderen Arbeitsplatz auszuüben, und ihre oder seine Fähigkeit, ausserberufliche Tätigkeiten auszuüben, wird nicht beeinträchtigt³⁰. Typischerweise treten solche Fälle bei Mobbing oder Stress am Arbeitsplatz auf³¹. In der Praxis können solche Bescheinigungen unerwartete Folgen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, da die Gerichte davon ausgehen, dass eine solche Arbeitsunfähigkeit die Chancen, eine neue Stelle bei einem neuen Arbeitgeber zu finden, nicht beeinträchtigt. So kann der

Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer der Kündigungsschutz vorenthalten (Art. 336 c OR) oder es kann ihr oder ihm eine Arbeit zugewiesen werden, die sie oder er annehmen muss (diese Frage ist Gegenstand von Diskussionen in der Rechtslehre³²). Daher ist bei der Ausstellung solcher Zeugnisse Vorsicht geboten.

*Schwangerschaft und Mutterschaft*³³

Im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Stillzeit ist zwischen der Arbeitsunfähigkeit und dem Beschäftigungsverbot zu unterscheiden. Eine Schwangerschaft ist keine Krankheit und stellt keine Verhinderung an der Arbeitsleistung dar. Massgebend für die Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit ist der Gesundheitszustand der Patientin. Davon abzugrenzen ist das Beschäftigungsverbot, mit dem schwangere und stillende Frauen unabhängig von ihrem Gesundheitszustand vor gefährlichen oder beschwerlichen Arbeiten geschützt werden sollen. Der Arbeitgeber darf die Ausführung solcher Arbeiten nur verlangen, wenn er eine Risikoanalyse durch eine Fachperson (z.B. Fachärztin oder Facharzt für Arbeitsmedizin; siehe Bemerkungen zum Zeugnis über die Eignung oder Nichteignung für den Arbeitsplatz oben). Ist die Patientin aus Sicht der behandelnden Ärztin oder des behandelnden Arztes nicht genügend geschützt, kann ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Der Arbeitgeber muss eine gleichwertige, weniger risikobehaftete Tätigkeit anbieten. Dieses Verbot hat nicht die gleichen Auswirkungen wie eine Arbeitsunfähigkeit, insbesondere was das Taggeld betrifft.

Praxistipp

Die FMH stellt Informationen und Vorlagen zur Verfügung, um Arztpraxen bei der Risikoanalyse für ihre Arbeitnehmerinnen zu unterstützen. [Link](#).

*Kranke Kinder und nahestehende Personen*³⁴

Ist ein Elternteil zwar gesund, kann aber wegen Erkrankung des Kindes nicht zur Arbeit gehen, besteht für die Betreuung des Kindes Anspruch auf einen Urlaub von bis zu drei Tagen. Entscheidend ist, wie rasch im konkreten Fall zumutbarerweise eine andere Betreuung gefunden werden kann. Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen legen fest, ob und wann ein ärztliches Zeugnis vorzulegen ist. Dabei geht es nicht um die Arbeitsfähigkeit des Elternteils, sondern um den Gesundheitszustand des Kindes. Das ärztliche Zeugnis wird von der behandelnden Ärztin oder vom behandelnden Arzt des Kindes ausgestellt (siehe [Kapitel 10.5](#) zur Begrenzung der Tätigkeiten bzw. zur Arbeitsunfähigkeitsfrage bei Jugendlichen und Schwangeren). Die Ärztin oder der Arzt äussert sich zur Frage des Betreuungsbedarfs des Kindes, hat aber nicht zu bestimmen, wer die Unterstützung zu leisten hat. Die gleichen Regeln gelten für die Betreuung von anderen gesundheitlich beeinträchtigten Familienmitgliedern oder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, wobei die Dauer des Urlaubs insgesamt höchstens 10 Tage pro Jahr betragen darf (höchstens drei Tage pro Urlaub). Die Arbeitgeber sind selbstverständlich frei, auch über die gesetzlich festgelegten Zeiträume hinaus Urlaub zu gewähren.

*Ferien und Arbeitsunfähigkeit*³⁵

Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht zwingend auch Ferienunfähigkeit. Massgebend ist, ob der Erholungszweck der Ferien trotz der Gesundheitsbeeinträchtigung gegeben ist oder nicht. Ist die Beeinträchtigung so schwerwiegend, dass sie den Zweck der Ferien, d.h. die psychische und physische Erholung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, vereitelt, so besteht Anspruch auf teilweise oder vollständige Nachgewährung der Ferientage. Die Tatsache allein, dass die geplante Aktivität nicht unternommen werden konnte, reicht nicht aus. Die Beeinträchtigung muss genügend intensiv und von erheblicher Dauer sein. Auch ein gebrochener Finger, ein verstauchter Knöchel oder ein Schnupfen stellen, anders als ein Spitalaufenthalt oder starke Schmerzen, kein Erholungs- oder Ablenkungshindernis dar. Das ärztliche Zeugnis sollte sich auf die physische oder psychische Erholungsfähigkeit der Patientin oder des Patienten während des Urlaubs beziehen. Es gibt keine teilweise Ferienfähigkeit.

Zeugnisse und Berichte an den Taggeldversicherer

Für Taggeldversicherer spielt die Frage der Arbeitsunfähigkeit eine entscheidende Rolle. Die meisten dieser Versicherungen fallen unter das Privatversicherungsrecht. Aufgrund der vertraglichen Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Taggeldversicherer ein ärztliches Zeugnis mit den zur Klärung des Falles erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Sollte eine Taggeldversicherung ausnahmsweise dem KVG unterliegen, so regelt besagtes Gesetz auch das Auskunftsrecht des Versicherers.³⁶ Sensible Informationen sind der beratenden Ärztin oder dem beratenden Arzt des Privatversicherers oder der Vertrauensärztin

oder dem Vertrauensarzt der zur Zahlung dieser Leistungen verpflichteten Krankenkasse zu übermitteln.³⁷ Privatversicherer haben jedoch keine gesetzlich vorgeschriebenen Vertrauensärztinnen oder -ärzte.

Da es keine offiziellen Tarife für das Erstellen von Zeugnissen und Berichten an den Taggeldversicherer gibt, spielt der freie Markt. Im Zweifelsfall ist die Entschädigung vorab festzulegen. Für die wenigen Taggeldversicherer gemäss KVG erfolgt die Abrechnung nach TARDOC.

- 1 Art. 6 ATSG. BGE 140 V 193 Erw. 3.1.
- 2 Art. 324a Obligationenrecht (OR).
- 3 Siehe Thomas Geiser, Was ist Arbeitsunfähigkeit?, ZBJV 155/2019, S. 795 ff.
- 4 Laura Kunz, Pia Meier, Das Arbeits(un)fähigkeitszeugnis, in: Jusletter 13. November 2023, S. 6, Ziff. 2.1.3.
- 5 Swiss Insurance Medicine (SIM), Wegleitung zur Einschätzung der zumutbaren Arbeitstätigkeit nach Unfall und bei Krankheit, 2. Auflage, 2013, S. 7. [Link](#).
- 6 BGE 141 V 281. Iris Herzog-Zwitter, Bruno Soltermann, Andreas Klipstein, Gerhard Ebner, Das Arztzeugnis – Teil 3, SAEZ 2021;102(21):952–955. Bezüglich Besonderheiten der Regelung des Taggeldes, siehe Bonaz Lucile/Dupont Anne-Sylvie, Assurance-accidents et assurance facultative d'indemnités journalières selon la LAMal, in: Herzog-Zwitter Iris / Landolt Hardy (Hrsg.), Handbuch Arbeits(un)fähigkeit – medizinische und rechtliche Aspekte, Genf- Zürich- Basel 2025, S. 412 f.
- 7 Swiss Insurance Medicine (SIM), Leitlinie für die Beurteilung Arbeitsunfähigkeit nach Unfall und bei Krankheit, 4. Auflage, 2023, S. 6. [Link](#).
- 8 Siehe Ausführungen zum SIM Muster-Arbeitsfähigkeitszeugnis (2019). [Link](#).
- 9 Laura Kunz, Pia Meier, Das Arbeits(un)fähigkeitszeugnis, in: Jusletter 13. November 2023, S. 7, Ziff. 2.3.1. en matière d'incapacité de travail, le certificat médical se rapporte à un analyse brève, limitée dans le temps et immédiatement consécutive à un accident ou une maladie, alors qu'une expertise se fondera sur une analyse exhaustive des capacités à long terme (siehe Herzog-Zwitter Iris, Beweiswert des Arztberichtes und des Gutachtens, in: Herzog-Zwitter Iris/Landolt Hardy (Hrsg.), Handbuch Arbeits(un)fähigkeit – medizinische und rechtliche Aspekte, Genf- Zürich - Basel 2025, S. 412 f.).
- 10 BGE 143 IV 209 Erw. 2.2; Die Einstufung als Unfall oder Krankheit ist nur ein Anhaltspunkt und es ist möglich, dass ein Ereignis anschliessend vom Versicherer neu eingestuft wird.
- 11 Mercedes Novier, Le certificat médical dans les relations de travail, Les certificats dans les relations de travail, in: Dunand /Mahon (Hrsg.), Les certificats dans les relations de travail, Collection CERT, 2018, S. 99.
- 12 Philippe Ducor, Certificat médical d'incapacité de travail de durée indéterminée ou de longue durée?, La Lettre de l'AMG Nr. 5 vom 10. Juni 2016.
- 13 Art. 3 b IVG und Art. 1^{ter} IVV.
- 14 reWork Profil (Ex-REP) von Compasso. [Link](#). Das reWork Profil von Compasso mit SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnis unterstützt die schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz. Im Zentrum steht der Arbeitsplatzterhalt sowie die Verhinderung einer Invalidisierung. Im Dialog zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber soll gemeinsam das reWork Profil ausgefüllt werden. Mittels Beurteilung durch die Ärzteschaft soll die Teilarbeitsfähigkeit und Ausstellung des SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnisses erfolgen.
- 15 BGE 143 IV 209 Erw. 2.2. Manuel Stengel, Der Vertrauensarzt im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Zürich/St. Gallen 2014, S. 261 ff. Basil Grünenfelder, Ärztliches Berufsgeheimnis und Digitalisierung, Basel 2025, S. 111.
- 16 BGE 106 IV 131 Erw. 4.
- 17 Je nach Auslegung der [TARDOC-Position AA.00.0010](#) ist das Ausstellen von Rezepten, Zeugnissen oder Verordnungen während oder direkt im Anschluss an eine Konsultation von der ärztlichen Konsultation erfasst.
- 18 Für Ärztinnen und Ärzte, die ein SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnis gestützt das «reWork Profil» (anciennement « REP ») ausfüllen, ist eine einmalige Entschädigung von CHF 100 vorgesehen. Diese Entschädigung wird vom Arbeitgeber bezahlt. [Link](#).
- 19 Siehe insbesondere die [Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit \(EKAS\)](#) sowie die [Publikationen des Staatssekretariats für Wirtschaft \(SECO\)](#) und der [Suva](#).
- 20 Art. 71 ff. Verordnung über die Unfallverhütung (VUV).
- 21 Art. 17 c und 17 d Arbeitsgesetz; Art. 29 Abs. 1 lit. d ArGV 1.
- 22 Art. 35 Arbeitsgesetz; Art. 62 ff. ArGV 1.
- 23 Art. 14 der «Richtlinien für arbeitsmedizinisch tätige Ärztinnen und Ärzte» ([Anhang 4 FMH-Standesordnung](#)).
- 24 Gemäss Art. 328 b des Obligationenrechts ist der Arbeitgeber nur insoweit zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers berechtigt, als sie sich auf deren bzw. dessen Eignung zur Ausübung seiner Tätigkeit beziehen oder für die Erfüllung des Arbeitsvertrags erforderlich sind. Art. 17 ff. der «Richtlinien für arbeitsmedizinisch tätige Ärztinnen und Ärzte» ([Anhang 4 FMH-Standesordnung](#)). Basil Grünenfelder, Ärztliches Berufsgeheimnis und Digitalisierung, Basel 2025, S.111. BGE 143 V 209 Erw. 2.3.
- 25 Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6410/2014 vom 1. September 2015 Erw. 4.3.4.2.
- 26

Iris Herzog-Zwitter, Bruno Soltermann, Andreas Klipstein, Gerhard Ebner, Das Arztzeugnis – 1. Teil, SAEZ 2021;102(15):497–499. Herzog-Zwitter Iris, Beweiswert des Arztberichtes und des Gutachtens, in: Herzog-Zwitter Iris/Landolt Hardy (Hrsg.), Handbuch Arbeits(un)fähigkeit – medizinische und rechtliche Aspekte, Genf - Zürich - Basel 2025, S. 415.

- 27 Siehe Urteil des Bundesgerichts 4A_159/2023 vom 11. April 2023 Erw. 4.1.
- 28 Mercedes Novier, Le certificat médical dans les relations de travail, Les certificats dans les relations de travail, Collection CERT, 2018, S. 103 f.
- 29 Iris Herzog-Zwitter, Bruno Soltermann, Andreas Klipstein, Gerhard Ebner, Das Arztzeugnis – 2. Teil, SAEZ 2021;102(21):692–694. Auszug aus den Medgate-Richtlinien, Arztzeugnis nach Telekonsultation. Die rechtliche Verbindlichkeit von mittels Telekonsultation erstellten Zeugnissen ist allerdings noch umstritten (siehe Laura Kunz, Pia Meier, Das Arbeits(un)fähigkeitszeugnis, in: Jusletter 13. November 2023, S. 20, Ziff. 4.2.3.2).
- 30 Leutwiler Sarah / Tissot Carol, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, in: Herzog-Zwitter Iris/Landolt Hardy (éd.), Handbuch Arbeits(un)fähigkeit – medizinische und rechtliche Aspekte, Genf- Zürich - Basel 2025, S. 77.
- 31 Kurt Pärli, Laura Kunz, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, in: Jusletter 19. August 2024, Ziff. 14, S. 6.
- 32 Für einen Überblick über die Rechtsprechung und die Lehre siehe Kurt Pärli, Laura Kunz, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, in: Jusletter 19. August 2024, Rz. 22–42, S. 8 ff.
- 33 Siehe Broschüre des SECO: Mutterschutz – Information für Schwangere, Stillende und Wöchnerinnen in einem Arbeitsverhältnis, 2024. [Link](#).
- 34 Art. 36 Arbeitsgesetz. Siehe auch Art. 329 g OR.
- 35 Cerottini Eric, in: Dunand Jean-Philippe/Mahon Pascal (Hrsg.), Commentaire du contrat de travail, 2. Auflage, Bern 2022, Art. 329 a, N 17 ff.
- 36 Art. 84 KVG; siehe unten [Kapitel 7.7](#).
- 37 Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts K_121/03 vom 10. August 2004 Erw. 5.

Letzte Aktualisierung am 12.08.2026