

TG_GERICHTE TVR-2006-13 vom 4. Mai 2005

TG Obergericht, 2005-05-04, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/tg_gerichte_TVR-2006-13

FR: TG_GERICHTE TVR-2006-13 du 4 mai 2005

IT: TG_GERICHTE TVR-2006-13 del 4 maggio 2005

Volltext

Sistierung des Lohnfortzahlungsanspruchs. Benennung des Vertrauensarztes Â§ 33 Abs. 2 RRV BesVO Der von der Schulgemeinde bezeichnete Vertrauensarzt darf nur beim Vorliegen besonderer GrÃ¼nde abgelehnt werden. Liegen keine solchen GrÃ¼nde vor und verweigert ein Lehrer trotzdem die Untersuchung, darf die Lohnfortzahlung sistiert werden. T war Lehrer an der Primarschulgemeinde F, als er am 4. Mai 2005 ein Ã¤rztliches Zeugnis einreichte, das ohne nÃ©here Angaben ab diesem Datum eine ArbeitsunfÃ©higkeit zu 100% bis auf Weiteres attestierte. Daraufhin verlangte die Schulgemeinde eine vertrauensÃ¤rztliche Untersuchung bei Dr. G. T antwortete darauf, er kÃ¶nne dem Aufgebot nicht entsprechen. Zudem sei er bereits beim Â«Vertrauensarzt seiner WahlÂ» gewesen. Allenfalls schlage er Dr. H als weiteren Vertrauensarzt vor. Daraufhin sistierte die Schulgemeinde die weitere Besoldung bis zum bereits durch rechtskrÃ©ftige Nichtwiederwahl feststehenden Ende des BeschÃ©ftigungsverhÃ©ltnisses. Den hiergegen erhobenen Rekurs wies die Personalrekurskommission ab. Auch das Verwaltungsgericht weist ab. Aus den ErwÃ©gungen: 2. Zu beurteilen ist zunÃ©chst die Frage, ob die Primarschulgemeinde F nach der Weigerung des BeschwerdefÃ¼hrers, sich einer vertrauensÃ¤rztlichen Untersuchung durch Dr. G zu unterziehen, zu Recht die Sistierung der Restbesoldung verfÃ¼gt hat. a) GrundsÃ¤tzlich gilt fÃ¼r LehrkrÃ©fte die LBesVO. Geht es um die Besoldung unter besonderen UmstÃ©nden (wie z.B. Krankheit), so gelangen laut Â§ 11 LBesVO die BesVO und die RRV BesVO zur Anwendung. Â§ 33 Abs. 2 BesVO hÃ©lt fest, dass die Leitung einer Verwaltungseinheit bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall eine vertrauensÃ¤rztliche Untersuchung anordnen kann; eine Verweigerung fÃ¼hrt zur KÃ¼rzung oder Sistierung der Leistungen des Kantons beziehungsweise in diesem Falle der Schulgemeinde. Dabei versteht es sich von selbst, dass der Vertrauensarzt der Arzt des Vertrauens des Arbeitgebers ist. Attestiert daher ein Arzt ArbeitsunfÃ©higkeit, ohne hierfÃ¼r eine BegrÃ¼ndung anzugeben, so hat der Arbeitgeber bei Vorliegen ernsthafter Zweifel auch ohne vertragliche Grundlage das Recht, auf seine Kosten eine weitere Untersuchung durch seinen Vertrauensarzt zu verlangen (Rehbinder, Berner Kommentar, Bern 1985, Art. 324a N. 19). Auch wenn die soeben zitierte Praxis fÃ¼r das Obligationenrecht gilt, so lÃ©sst sie sich doch zweifelsohne auch auf das Ã¶ffentliche Recht Ã¼bertragen, zumal die meisten kantonalen Gesetzgeber in den letzten Jahren immer mehr bestrebt waren, das Ã¶ffentliche Arbeitsrecht dem privaten anzugleichen. Zudem hÃ©lt Â§ 2 Abs. 2 RSV ausdrÃ©cklich fest, dass in jenen FÃ©llen, in denen keine ausdrÃ©ckliche Regelung bestehe, die Regelungen des Obligationenrechts anzuwenden seien. b) Der BeschwerdefÃ¼hrer reichte der Primarschulgemeinde F ein am 4. Mai 2005 datiertes Ã¤rztliches Zeugnis ein, in welchem ihm ab dem 4. Mai 2005 bis auf Weiteres eine 100%ige ArbeitsunfÃ©higkeit attestiert wurde. Das Arztzeugnis enthÃ©lt keine nÃ©here BegrÃ¼ndung. Daher verlangte die Schulgemeinde mit Schreiben vom 8. Juni 2005 eine vertrauensÃ¤rztliche Untersuchung bei Dr. G in Frauenfeld. Dieser

Aufforderung ist T jedoch nicht nachgekommen. Die Primarschulgemeinde F hält dieses Vorgehen für inakzeptabel. Die Gründe, die der Beschwerdeführer gegen die Bezeichnung von Dr. G als Vertrauensarzt ins Feld führt, sind unhaltbar. Dieser Arzt war langjähriger Präsident der kantonalen Ärztesgesellschaft und ist heute stellvertretender Kantonsarzt. Er ist zudem Vertrauensarzt zahlreicher Institutionen. Es kann ohne weitere Überlegung davon ausgegangen werden, dass er die Rechte und Pflichten, die er als Vertrauensarzt wahrzunehmen hat, kennt. Dazu gehört auch die Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Der Vertrauensarzt darf nur prüfen, ob die von einem Arbeitnehmer geltend gemachten Gründe für die Krankheit aus seiner Sicht vorhanden sind beziehungsweise ob er die vom Arzt des Arbeitnehmers geltend gemachten Gründe für die Arbeitsunfähigkeit anerkennt. Eine Diagnose oder gar weitergehende Informationen gegenüber dem Arbeitgeber darf der Vertrauensarzt nicht abgeben, selbst wenn dies von ihm verlangt wird. Es ist zwar denkbar, dass in besonderen Fällen tatsächlich ein Vertrauensarzt abgelehnt werden kann, so etwa wenn Voreingenommenheit oder besondere Beziehungen gegen eine objektive Beurteilung sprechen. Solche Gründe macht jedoch der Beschwerdeführer nicht geltend. Er unterstellt Dr. G einfach ohne ersichtlichen Grund, er würde seine ärztliche Schweigepflicht nicht einhalten. Mit solch haltlosen Unterstellungen kann er dem Arbeitgeber aber nicht einfach einen ihm eher genehmen «Vertrauensarzt seiner Wahl» aufzwingen. Der Entscheid der Primarschulgemeinde F, dem Beschwerdeführer die Lohnauszahlung zu sistieren, steht aufgrund seiner Weigerung, sich der Untersuchung durch den Vertrauensarzt zu unterziehen, offensichtlich mit der Regelung von § 33 Abs. 2 RRV BesVO in Übereinstimmung. Entscheid vom 10. Mai 2006 Auf eine hiergegen erhobene Berufung und staatsrechtliche Beschwerde ist das Bundesgericht nicht eingetreten beziehungsweise hat sie abgewiesen (Urteil vom 24. Januar 2007, 2P.206/2006). ×

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.