

Herbstanlass 2018

Herzlich willkommen

Kaspar Meier, Leiter Versicherungsleistungen, Suva Chur und Linth
Thomas Pfiffner, Leiter IV-Stelle Graubünden

Programm

16.45 - Begrüssung und Einstieg

16.50 - reWork – Netzwerk Graubünden – Update

17.20 - Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

17.40 - Pause

17.50 - Was braucht es für eine erfolgreiche Wiedereingliederung? Praxisbeispiel

18.20 - Abschluss inkl. Rahmenprogramm und Apéro riche

Programm

16.45 - Begrüssung und Einstieg

16.50 - reWork – Netzwerk Graubünden – Update

17.20 - Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

17.40 - Pause

17.50 - Was braucht es für eine erfolgreiche Wiedereingliederung? Praxisbeispiel

18.20 - Abschluss inkl. Rahmenprogramm und Apéro riche

Rückblick

- Kick-Off-Veranstaltung im 2016 in der Rega-Basis Untervaz mit der Frage «wo klemmt's?»
- Folge-Event im November 2017 in der IbW mit dem Fokus «Arbeitsunfähigkeitszeugnis und Arbeitsplatzbeschreibungen». Unterzeichnung der Absichtserklärung von folgenden Partnern:

Bündner Gewerbeverband
Unione grigionese delle arti e mestieri
Uniun grischuna d'artisanadi e mastergn
Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft



BÜNDNER
ÄRZTEVEREIN
UNIUN GRISCHUNA
DA MEDIS
ORDINE DEI MEDICI
GRIGIONI

•H•K• Handelskammer und
Arbeitgeberverband
Graubünden

suva

BSH BÜNDNER SPITAL- UND HEIMVERBAND

SVA Graubünden

Sozialversicherungen
Assicuranzas socialas
Assicurazioni sociali

Neue Partner

- Im 2018 konnten wir neue Partner gewinnen, welche die Absichtserklärung unterzeichnen

GASTROGRAUBÜNDEN
Verband für Hotellerie und Gastronomie

Graubünden
hotelleriesuisse Swiss Hotel Association

GGR | USG
Gewerkschaftsbund Graubünden
Unione Sindacale Grigione
Unión Sindicala dal Grischun
www.sgb-gr.ch



Kanton Graubünden
Chantun Grischun
Cantone dei Grigioni

Handlungsfelder nach den Veranstaltungen 2016 / 2017

- Verbreitung der Idee und der Absicht von ZAAS (= Zusammenarbeit Arbeitgebende, Aerzteschaft und Sozialversicherungen) - der Name ZAAS ist dafür allerdings nicht optimal
 - Begrifflichkeiten und Definitionen klären
 - Antworten auf Fragen aus dem Alltag zum Thema Arbeitsunfähigkeit und Eingliederung
 - Künftige Informationsvermittlung sicherstellen
 - Detailliertes Arztzeugnis
 - Schnittstellen und Zuständigkeiten bei den Versicherungen bekannter machen
- ➡ darauf wollen wir heute Antworten geben und erste Ergebnisse vorstellen

Handlungsfelder nach den Veranstaltungen 2016 / 2017

- Verbreitung der Idee und der Absicht von ZAAS (= Zusammenarbeit Arbeitgebende, Aerzteschaft und Sozialversicherungen) - der Name ZAAS ist dafür allerdings nicht optimal
- Begrifflichkeiten und Definitionen klären
- Antworten auf Fragen aus dem Alltag zum Thema Arbeitsunfähigkeit und Eingliederung
- Künftige Informationsvermittlung sicherstellen
- Detailliertes Arztzeugnis
- Schnittstellen und Zuständigkeiten bei den Versicherungen bekannter machen



reWORK
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

**Gesund und
erfolgreich wieder in
den Job einsteigen**

Unsere Partner

Bündner Gewerbeverband
 Unione grigionese delle arti e mestieri
 Unìun grischuna d'artisanadi e mastergn
 Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft



•H•K• Handelskammer und
 Arbeitgeberverband
 Graubünden

BSH BÜNDNER SPITAL- UND HEIMVERBAND



 Kanton Graubünden
 Chantun Grischun
 Cantone dei Grigioni

GASTROGRAUBÜNDEN
 Verband für Hotellerie und Gastronomie


Graubünden
 hotelleriesuisse Swiss Hotel Association

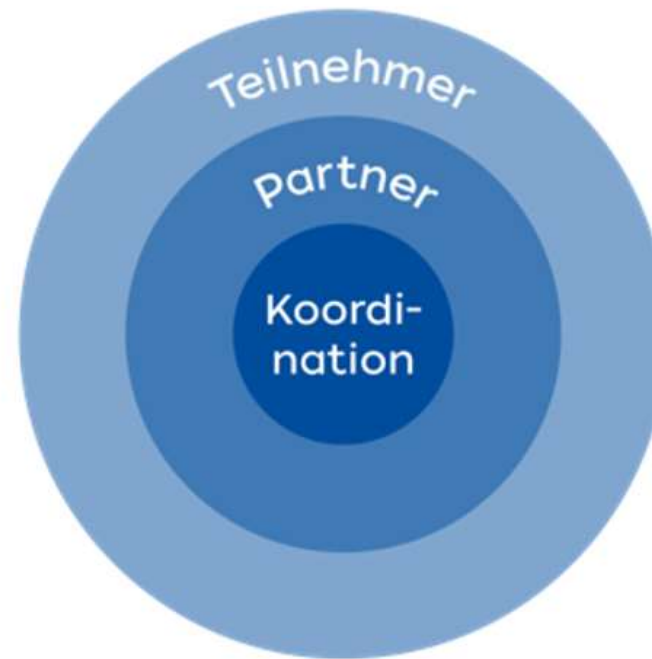
GGR/USG
 Gewerkschaftsbund Graubünden
 Unione Sindacale Grigione
 Unìun Sindicala dal Grischun
 www.sgb-gr.ch

suva

SVA Graubünden
 Sozialversicherungen
 Assicuranzas socialas
 Assicurazioni sociali

Organisation Netzwerk reWork

Das Netzwerk reWork gliedert sich in drei Ebenen; die Koordinationsstelle, die Netzwerk-Partner sowie die Netzwerk-Teilnehmer



Eine starke Zusammenarbeit

Mit der gemeinsamen Absicht, erfolgreiche Wiedereinstiegsmöglichkeiten zu schaffen, haben sich Arbeitgeberverbände, Sozialversicherungen, Vertreter des Gesundheitssystems und der Gewerkschaften zum Netzwerk reWork zusammengeschlossen.

Das Netzwerk reWork macht sich stark für den Austausch und die Zusammenarbeit aller Beteiligten, informiert und vernetzt. Im Einzelfall etwas bewegen und einen erfolgreichen Wiedereinstieg ermöglichen können nur Sie — gemeinsam mit allen Beteiligten.

So gelingt der Wiedereinstieg

Arbeitgebende

Handeln Sie aktiv.
Zeigen Sie, dass Sie Ihre Mitarbeiterin, Ihren Mitarbeiter wieder beschäftigen möchten. Finden Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden Lösungswege.

Arbeitnehmende

Erkennen Sie Chancen. Zeigen Sie Ihrer Arbeitgeberin, Ihrem Arbeitgeber die Bereitschaft, Ihren Möglichkeiten entsprechend in den Arbeitsprozess einzusteigen.

Ärzte und Spitäler

Begleiten Sie. Sie können durch Ihre differenzierte Beurteilung des Gesundheitszustandes Ihrer Patientinnen und Patienten dazu beitragen, dass sie in geeigneter Form wieder im Arbeitsleben Fuss fassen können.

Sozialversicherungen

Informieren und beraten Sie. Unterstützen Sie Versicherte mit Ihrem Wissen zu möglichen Formen des Wiedereinstiegs. Zeigen Sie Lösungsansätze auf.

Flyer und Plakate für die Verbreitung



Eine starke Zusammenarbeit



So gelingt der Wiedereinstieg

Arbeitsunfähigkeit zusammenarbeiten.

en durch Ihre differenzierte Be-
eiltzustandes Ihrer Patientinnen
fragen, dass sie in geeigneter Form
n Fuss fassen können.

en Sie. Unterstützen Sie
Wissen zu möglichen Formen des
n Sie Lösungsansätze auf.

rk-gr.ch

ourcenorientiertes
ungsprofil)

Handlungsfelder nach den Veranstaltungen 2016 / 2017

- Verbreitung der Idee und der Absicht von ZAAS (= Zusammenarbeit Arbeitgebende, Aerzteschaft und Sozialversicherungen) - der Name ZAAS ist dafür allerdings nicht optimal
- Begrifflichkeiten und Definitionen klären
- Antworten auf Fragen aus dem Alltag zum Thema Arbeitsunfähigkeit und Eingliederung
- Künftige Informationsvermittlung sicherstellen
- Detailliertes Arztzeugnis
- Schnittstellen und Zuständigkeiten bei den Versicherungen bekannter machen

Merkblatt reWork

Inhalt des Merkblattes

1. Grundlagen und beteiligte Partner
2. Wichtiges für die Zusammenarbeit
3. Allgemeines zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis
 - Rechtliche Bedeutung
 - Anforderungen an ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis
 - Das einfache und das detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis (REP)
 - Definition der Arbeitsunfähigkeit
 - Festsetzung der Arbeitsunfähigkeit in der Praxis
 - Rückwirkende Ausstellung und unbestimmte Dauer des Arbeitsunfähigkeitszeugnis
 - Arbeitsunfähigkeitszeugnis ohne Konsultation

Handlungsfelder nach den Veranstaltungen 2016 / 2017

- Verbreitung der Idee und der Absicht von ZAAS (= Zusammenarbeit Arbeitgebende, Aerzteschaft und Sozialversicherungen) - der Name ZAAS ist dafür allerdings nicht optimal
- Begrifflichkeiten und Definitionen klären
- Antworten auf Fragen aus dem Alltag zum Thema Arbeitsunfähigkeit und Eingliederung
- Künftige Informationsvermittlung sicherstellen
- Detailliertes Arztzeugnis
- Schnittstellen und Zuständigkeiten bei den Versicherungen bekannter machen

FAQ - Fragen und Antworten aus dem Alltag

- Muss der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorlegen?
- Auf welche Fragen zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis muss der behandelnde Arzt dem Arbeitgeber Auskunft geben?
- Wann ist es für den Arbeitgeber sinnvoll ein Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) einzufordern und was ist dafür zu tun?
- Muss der verunfallte oder erkrankte Arbeitnehmende das Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) in jedem Falle zwingend unterschreiben?
- Hat der Arbeitgeber bei vorliegender Zustimmung des Arbeitnehmenden Anspruch auf die vollständige Einsichtnahme in das ausgefüllte Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) oder sind dennoch Einschränkungen zu beachten?
- Kann der Arbeitgeber das Einverständnis des Arbeitnehmers zum Einsatz des Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils (REP) erzwingen?
- Was ist der Sinn der Teilarbeitsfähigkeit und wie wird diese interpretiert?
- Was kann der Arbeitgeber unternehmen, wenn er mit dem Arbeitsunfähigkeitszeugnis nicht einverstanden ist?

FAQ - Fragen und Antworten aus dem Alltag

- Wie kommt der Arbeitgeber zu einem Vertrauensarzt?
- Darf der Arbeitnehmende trotz vorliegender Arbeitsunfähigkeit arbeiten?
- Darf der Arbeitnehmende, trotz einer vorliegenden Arbeitsunfähigkeit (Ferienfähigkeit) in die Ferien? Gehen die Ferien zu Lasten des Arbeitgebers?
- Benötigt die Arbeitnehmerin ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, wenn sie eine Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft geltend macht?
- Was kann der Arbeitgeber machen, wenn ein Arbeitnehmender einen Tag nach der Kündigung mit einem rückwirkenden Arbeitsunfähigkeitszeugnis kommt?
- Ist ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis notwendig, wenn ein Elternteil zu Hause bleibt, um sein krankes Kind zu pflegen?
- Hilft das Absenzenmanagement bei der Senkung der Absenzendauer?

FAQ - Fragen und Antworten aus dem Alltag



Fragestellungen aus dem Alltag (FAQs) zur Absichtserklärung reWork

Muss der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorlegen?

Die Beweislast der Arbeitsunfähigkeit liegt beim Arbeitnehmenden, soweit er daraus Rechte, wie z.B. die Lohnfortzahlungspflicht, geltend machen will (Zwangsbezug (ZGB), Artikel 8 – Beweislast). Daraus folgt das Recht des Arbeitgebers, ab dem ersten Tag der Verhinderung ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu verlangen, falls der Arbeitsvertrag dies nicht ausdrücklich anders regelt. Wir empfehlen jedoch, bei kürzeren Absenzen im Normalfall kein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu verlangen. Wenn sich bei einem Arbeitnehmenden die Kurzabsenzen häufiger auftreten, sollte der direkte Vorgesetzte das Gespräch mit dem Betroffenen suchen.

Auf welche Fragen zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis muss der behandelnde Arzt dem Arbeitgeber Auskunft geben?

- Dauer der Arbeitsunfähigkeit inkl. Anfangs- und Enddatum oder wenn noch kein Ende bestimmt werden kann, wann die nächste Beurteilung geplant ist
 - Grad der Arbeitsunfähigkeit: Besteht die Einschränkung des Arbeitnehmenden auf der Präsenz oder der Leistung
 - Handelt es sich um eine Krankheit oder einen Unfall
 - Bei Teilarbeitsfähigkeit, welche konkreten Tätigkeiten möglich resp. nicht möglich sind (Empfehlung: Mit Hilfe des Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils (REP))
- Bei längeren Absenzen helfen ist es für den Arzt nicht einfach, eine Prognose über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit abzugeben. Hier kann ein Gespräch aller Beteiligten (Arbeitnehmer, Arzt, Arbeitgeber, evtl. Sozialversicherungen) für eine Standortbestimmung Sinn machen.

Wann ist es für den Arbeitgeber sinnvoll ein Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) einzufordern und was ist dafür zu tun?

Das Einfordern eines Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils (REP) macht bei längerer Arbeitsunfähigkeit Sinn. Es hilft abzuklären, ob eine Teilarbeitsfähigkeit möglich ist. Der Arbeitgeber kann auf <https://www.compass.ch/absenzenmanagement> ein REP-Formular eröffnen und, im Idealfall zusammen mit dem Arbeitnehmer, den Arbeitsplatzbeschreibung vornehmen und damit das REP-Formular für die Weiterbearbeitung durch den behandelnden Arzt vorbereiten. Damit der Arzt das REP-Formular mit seinen Angaben vervollständigen kann, benötigt er das ausdrückliche Einverständnis des Arbeitnehmenden. Das Ausfüllen eines REP muss dem Arzt vergütet werden. Die Kosten von derzeit CHF 100.– trägt der Auftraggeber des REP (Arbeitgeber oder Versicherung). Mehr Informationen zum REP: <https://www.compass.ch/absenzenmanagement>

Muss der verantwortliche erkrankte Arbeitnehmende das Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) in jedem Falle zwingend unterschreiben?

Ja. Es braucht in jedem Falle die zustimmende Unterschrift des Arbeitnehmenden auf jedem REP-Formular. Die Zustimmung kann nicht global in Rahmen des Arbeitsvertrages oder des Gesamtarbeitsvertrages erteilt werden.



Benötigt die Arbeitnehmerin ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, wenn sie eine Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft geltend macht?

Auch ohne Arbeitsunfähigkeitszeugnis kann die schwangere Arbeitnehmerin die Arbeit teilweise oder ganz einstellen (Arbeitsgesetz (ArG) Art. 35a, Absatz 2). Die Lohnfortzahlungspflicht für den Arbeitgeber besteht, sofern die Arbeitsverhinderung aus gesundheitlichen Gründen erfolgt. Der Arbeitgeber kann ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangen. Die Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich wie bei Krankheit nach Anzahl Dienstjahren. Weitergehende Regelungen sind möglich.

Was kann der Arbeitgeber machen, wenn ein Arbeitnehmender einen Tag nach der Kündigung mit einem rückwirkenden Arbeitsunfähigkeitszeugnis kommt?

In einem solchen Fall ist es sinnvoll, nach Einholen der Erlaubnis der Kündigung, den Kontakt mit dem Arzt zu suchen und die Frage zu klären, warum eine rückwirkende Arbeitsunfähigkeit attestiert wird, obwohl der Arbeitnehmende am folgenden Tag gearbeitet und die Kündigung erhalten hat. Es ist in der Praxis unstrittig, ob eine Kündigung rechtswirksam ist, wenn jemand trotz eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses am Kündigungstag gearbeitet hat. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, die genauen Beweggründe des Arztes abzuklären, wieso eine rückwirkende Arbeitsunfähigkeit festgelegt wurde. Aus Sicht des Arztes empfiehlt es sich, die genauen Gründe zu erfragen, weshalb eine rückwirkende Arbeitsunfähigkeit attestiert werden soll. Insbesondere soll auch die Frage geklärt sein, wann der Patient zum letzten Mal gearbeitet hat. Gerade wenn es um eine Kündigung geht, sind diese Fragen zentral. Idealerweise wird die Ausstellung der rückwirkenden Arbeitsunfähigkeit begründet. Auch wenn der Arbeitnehmende den Arzt nicht von der Schweigepflicht entbindet, macht es Sinn, dass der Arbeitgeber den Arzt über die Kündigungssituation informiert. Ein möglichst vollständiges Bild der aktuellen Arbeitsplatzsituation unterstützt den Arzt bei der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit.

Ist ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis notwendig, wenn ein Elternteil zu Hause bleibt, um sein krankes Kind zu pflegen?

Ja. Der Arbeitnehmende hat, falls verlangt, ein ärztliches Zeugnis des behandelnden Arztes des Kindes vorzulegen. Je nach Alter und Gesundheitszustand des Kindes kann das Abwesenheit des Arbeitnehmenden bis zu drei Tage (pro Fall) dauern, in besonders schwerwiegenden Fällen sogar länger. Diese Tage dienen auch dazu, um eine Betreuung für die nachfolgenden Tage zu organisieren. Für die Lohnfortzahlungspflicht gelten die gleichen Regelungen wie bei Krankheit. Firmen-Reglemente und Gesamtarbeitsverträge können andere Lösungen vorsehen.

Hilft das Absenzenmanagement bei der Senkung der Absenzendauer?

Ein aktiv geführtes Absenzenmanagement der Führungskräfte hilft mit, die Zusammenarbeit mit den Ärzten zu optimieren und die Absenzendauer zu senken. In längerer Zusammenarbeit können andere Lösungen vorsehen. Die Beschwerden angepasste Tätigkeit anzubieten und das Gespräch zwischen allen Parteien zu suchen.

Hat der Arbeitgeber bei vorliegender Zustimmung des Arbeitnehmenden Anspruch auf die vollständige Einsichtnahme in das ausgefüllte Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) oder sind dennoch Einschränkungen zu beachten?

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf das vollständig ausgefüllte REP mit der Bemerkung, dass der Arzt keine Diagnosen darauf aufbauen darf. Die Dokumentation von Diagnosen ist in der Dokumentenstruktur des REP-Formulars zwar nicht vorgesehen, aber der Arzt sollte darauf achten, dass er an keiner Stelle Diagnosen erwähnt.

Muss der Arbeitnehmer mit dem im Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil REP formulierten Arbeitsplatzbeschreibung einverstanden sein?

Ja. Im Idealfall wird daher der Arbeitsplatzbeschreibung im REP vom Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitnehmer formuliert. Ist der Arbeitnehmer mit der Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitgebers im REP nicht einverstanden, kann der Arbeitnehmer die Einholung der medizinischen Beurteilung seines behandelnden Arztes im REP verweigern.

Kann der Arbeitgeber das Einverständnis des Arbeitnehmers zum Einsatz des Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils (REP) erzwingen?

Nein. Falls die Arbeitsunfähigkeit durch ein einfaches Zeugnis nicht belegt oder ausreichend definiert ist, das REP verweigert wird und der Mitarbeiter den vertrauensärztlichen Untersuchung verweigert, könnte allenfalls die Lohnfortzahlung eingestellt werden. Weigert sich der Arbeitnehmende, könnte dies innerhalb auf Dauer gewissen Konsequenzen haben und die mangelnde Kooperation den Arbeitgeber eher zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewegen, wenn der Mitarbeitende bei Ablauf der Sperrfrist nicht wieder gesund ist.

Was ist der Sinn der Teilarbeitsfähigkeit und wie wird diese interpretiert?

Sobald der Mitarbeitende in der Lage ist, eine Teilleistung zu erbringen, ist die Frage der Teilarbeitsfähigkeit zu klären. Dabei bezieht sich die Einschätzung immer auf die Tätigkeit, welche er bis vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit ausübt hat. Mit der Beurteilung wird geklärt, welche Leistung der Arbeitnehmende in welcher Zeitspanne erbringen kann. Zwei Beispiele dazu:

- 50 % Arbeitsfähigkeit = 50 % Leistung bei voller Präsenzzeit (Normalfall, sofern nichts anders auf dem Arbeitsunfähigkeitszeugnis vermerkt)
- 50 % Arbeitsfähigkeit = Halber Präsenzzeit bei 100 % Leistung – z.B. am Morgen – (muss jedoch explizit vom Arzt vermerkt sein)

Bei der Beurteilung ist auch eine Kombination zwischen Präsenz und Leistung möglich. Die Anweisung des Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils (REP), welches eine Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitgebers beinhaltet, erleichtert dem Arzt die Festsetzung der Teilarbeitsfähigkeit. Der Einsatz eines REP-Formulars kann auch vom Arzt oder vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber angeregt werden. In der Regel stellt der Arbeitgeber von sich aus dem Arzt ein solches zu.

Für Teilarbeitsfähigkeit gilt das Gleiche wie bei einem Vollzeitpensum. Hier ein Beispiel für ein 50 % Pensum: Halber Präsenzzeit bei 100 % Leistung – wenn der Arbeitnehmende nur die Hälfte der üblichen Arbeitszeit (also statt der halben Woche nur einen Viertel der Woche) präsent ist, jedoch während dieser Zeit die normale Leistung erbringt.

Die Vorteile einer schrittweisen Arbeitsaufnahme liegen auf der Hand. Der Arbeitnehmende kann auf diese Art schonender an den Arbeitsplatz zurückkehren, was dem Heilungsverlauf oft dient. Der Arbeitgeber profitiert vom früheren Arbeitsinsatz und indirekt auch von den tieferen Tagelöhnen. Denn: Je mehr Tagelöhne fließen, desto höher sind in der Regel die Versicherungsprämien. Wenn ein Arbeitnehmer sein Teilzeit-Pensum sowohl zeitlich wie auch leistungsmässig wieder uneingeschränkt ausführen kann, so besteht volle Arbeitsfähigkeit, nicht jedoch zwingend volle Erwerbsfähigkeit.



Was kann der Arbeitgeber unternehmen, wenn er mit dem Arbeitsunfähigkeitszeugnis nicht einverstanden ist?

Idealerweise sucht der Arbeitgeber zuerst das Gespräch mit dem Arbeitnehmenden, um Unklarheiten anzusprechen. Falls man hier keine Lösung findet, ist die telefonische Kontaktaufnahme mit dem behandelnden Arzt sinnvoll, wenn die Fragen nur formal das Zeugnis betreffen. Braucht der Arbeitgeber mehr Auskunft, so muss er den Arbeitnehmenden um eine Erlaubnis des Arztes von der Schweigepflicht bitten. Als nächste Option, vor dem Rechtsweg, ist der Bezug eines Vertrauensarztes möglich. Dies erfolgt klassischerweise über die Krankentaggeld- oder Unfallversicherer.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung zwingen?

Die Rechtsprechung schützt in der Regel den Anspruch des Arbeitgebers eine vertrauensärztliche Zweimeinung einzuholen. Der Arbeitnehmende kann jedoch dazu nicht gezwungen werden. Damit Streitigkeiten vermeiden werden können, wird empfohlen, dies im Arbeitsvertrag oder -reglement konkret zu regeln, da die vertraglichen Bestimmungen zwischen Arbeitgeber und seiner Versicherung nicht automatisch auch für den Arbeitnehmer rechtskräftig sind.

Auch hat der Arbeitgeber gemäss geltender Praxis das Recht, den Vertrauensarzt für seinen Arbeitnehmenden zu bestimmen. Es wird jedoch empfohlen, dem Arbeitnehmenden eine Auswahl (zwei Ärzte oder mehr) zu geben. Eine Weigerung des Arbeitnehmenden sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, hat zur Folge, dass er seine Arbeitsunfähigkeit unter Umständen nicht mehr belegen kann (Hinweis Art. 8 ZGB). Dies kann arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zu einer Kündigung, haben.

Wie kommt der Arbeitgeber zu einem Vertrauensarzt?

Krankentaggeld- und Unfallversicherer verfügen in der Regel über Vertrauensärzte. Daher empfiehlt sich die Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Versicherer.

Darf der Arbeitnehmende trotz vorliegender Arbeitsunfähigkeit arbeiten?

Im gegenseitigen Einverständnis ist eine Arbeitsaufnahme trotz vorliegendem Arbeitsunfähigkeitszeugnis möglich. Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeit den Beschwerden des Arbeitnehmenden angepasst ist und dass sie den Heilverlauf nicht negativ beeinflusst. Am einfachsten holt sich der Arbeitgeber das Einverständnis des behandelnden Arztes. Oder man bespricht das Vorgehen vorab mit dem zuständigen Kranken- oder Unfallversicherer und holt allenfalls eine schriftliche Bestätigung dafür ein.

Darf der Arbeitnehmende, trotz einer vorliegenden Arbeitsunfähigkeit (Ferientätigkeit) in die Ferien? Gehen die Ferien zu Lasten des Arbeitgebers?

Solange Ferien keinen negativen Einfluss auf den Heilverlauf haben, dürfen diese angetreten werden. Es empfiehlt sich dabei, den zuständigen Versicherer zu informieren.

Ferien dienen dem Zweck der Erholung. Wenn sich jemand in seinen Ferien erholen kann, ist er ferientätig und hat in der Regel keinen Anspruch auf Nachbezug von zusätzlichen Ferientagen. Kleinere Unpässlichkeiten (z.B. leichtes Unwohlsein, übliche Kopfschmerzen etc.) genügen nicht, um den Erholungszweck merklich zu beeinträchtigen.

Wird der Arbeitnehmende während den Ferien krank oder erleidet einen Unfall, empfiehlt sich die rasche Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber. Dies vermeidet Unstimmigkeiten nach den Ferien.

Handlungsfelder nach den Veranstaltungen 2016 / 2017

- Verbreitung der Idee und der Absicht von ZAAS (= Zusammenarbeit Arbeitgebende, Aerzteschaft und Sozialversicherungen) - der Name ZAAS ist dafür allerdings nicht optimal
- Begrifflichkeiten und Definitionen klären
- Antworten auf Fragen aus dem Alltag zum Thema Arbeitsunfähigkeit und Eingliederung
- **Künftige Informationsvermittlung sicherstellen**
- Detailliertes Arztzeugnis
- Schnittstellen und Zuständigkeiten bei den Versicherungen bekannter machen

Informationsvermittlung

Mehrheitsmeinung am Workshop 2017

- wir benötigen keine zusätzliche Homepage
- wir suchen primär auf der eigenen Homepage des Verbandes
- Auftrag, dieses Thema weiter zu bearbeiten

Informationsvermittlung

Umsetzung

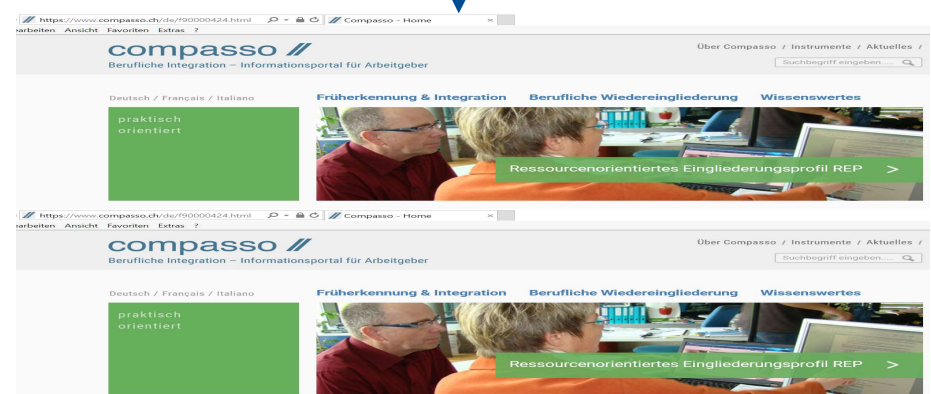
- Nutzung bestehender Strukturen und Webseiten, *ergänzt* durch eine «Landingpage» für reWork
- Kurz-Info zu reWork (Idee / Absicht) auf der jeweiligen Homepage der Partner
- Von dort aus Verlinkung zu rework-gr.ch, welche zentral durch die IV-Stelle Graubünden bewirtschaftet und gepflegt wird
- Weitere nützliche Links auf rework-gr.ch

Vorteile

- Inhalte werden zentral bewirtschaftet, sind jederzeit aktuell und online verfügbar
- Kein Aktualisierungsaufwand bei den Partnern

Informationsvermittlung

Homepage der Partner



Vorstellung von rework-gr.ch

Handlungsfelder nach den Veranstaltungen 2016 / 2017

- Verbreitung der Idee und der Absicht von ZAAS (= Zusammenarbeit Arbeitgebende, Aerzteschaft und Sozialversicherungen) - der Name ZAAS ist dafür allerdings nicht optimal
- Begrifflichkeiten und Definitionen klären
- Antworten auf Fragen aus dem Alltag zum Thema Arbeitsunfähigkeit und Eingliederung
- Künftige Informationsvermittlung sicherstellen
- **Detailliertes Arztzeugnis**
- Schnittstellen und Zuständigkeiten bei den Versicherungen bekannter machen



rework

NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Programm

16.45 - Begrüssung und Einstieg

16.50 - reWork – Netzwerk Graubünden – Update

17.20 - Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

17.40 - Pause

17.50 - Was braucht es für eine erfolgreiche Wiedereingliederung? Praxisbeispiel

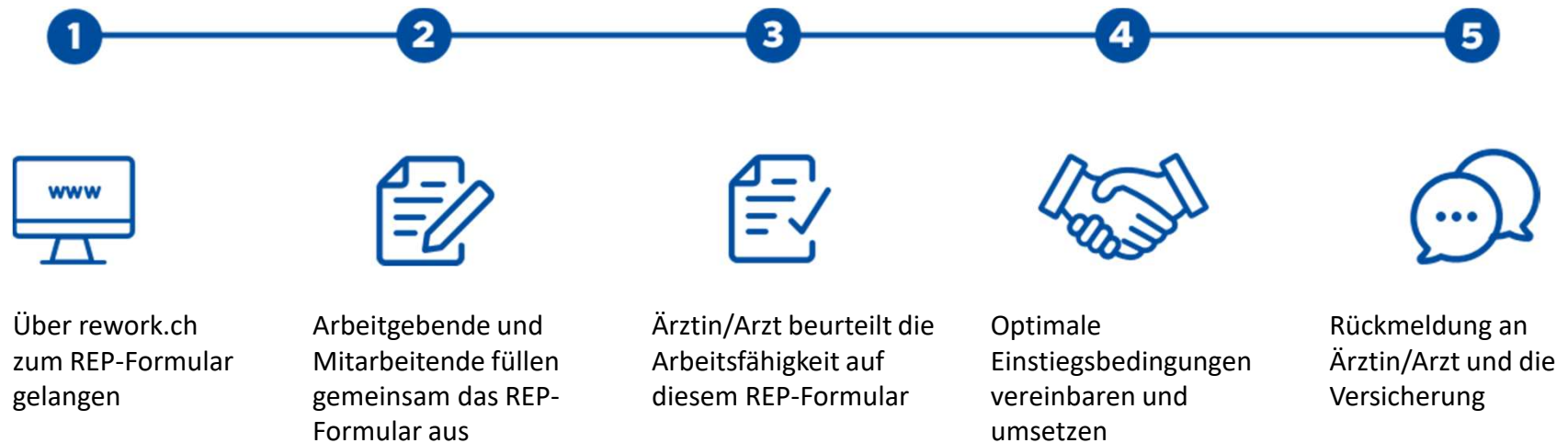
18.20 - Abschluss inkl. Rahmenprogramm und Apéro riche

REP – das Instrument für eine organisierte Eingliederung

Das REP (ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil) ist ein einfaches Formular, das Arbeitgebende gemeinsam mit der/dem Betroffenen ausfüllen. Darin werden die körperlichen und psychischen Anforderungen sowie die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz beschrieben.

Die behandelnde Ärztin, der behandelnde Arzt stellt die Arbeitsfähigkeit anschliessend auf Basis dieser Informationen aus. Dies ermöglicht eine präzisere Einschätzung der Belastbarkeit und hilft, den Wiedereinstieg für beide Seiten optimal zu gestalten.

REP – das Instrument für eine organisierte Eingliederung



<https://rework-gr.ch>

REP in der Praxis



**Mit dem ressourcenorientierten
Eingliederungsprofil (REP) sicher
zurück an den Arbeitsplatz**

<https://www.compasso.ch/ressourcenorientiertes-eingliederungsprofil-rep-.htm>

Fragen



Programm

16.45 - Begrüssung und Einstieg

16.50 - reWork – Netzwerk Graubünden – Update

17.20 - Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

17.40 - Pause

17.50 - Was braucht es für eine erfolgreiche Wiedereingliederung? Praxisbeispiel

18.20 - Abschluss inkl. Rahmenprogramm und Apéro riche

Programm

16.45 - Begrüssung und Einstieg

16.50 - reWork – Netzwerk Graubünden – Update

17.20 - Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

17.40 - Pause

17.50 - Was braucht es für eine erfolgreiche Wiedereingliederung? Praxisbeispiel

18.20 - Abschluss inkl. Rahmenprogramm und Apéro riche



reWORK

NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Praxisbeispiel

➔ Für Handout gelöscht

Programm

16.45 - Begrüssung und Einstieg

16.50 - reWork – Netzwerk Graubünden – Update

17.20 - Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

17.40 - Pause

17.50 - Was braucht es für eine erfolgreiche Wiedereingliederung? Praxisbeispiel

18.20 - Abschluss inkl. Rahmenprogramm und Apéro riche

Abschluss

Folgende Informationsmittel und Tools liegen vor

- Absichtserklärung
- Merkblatt
- FAQ - Fragen und Antworten aus dem Alltag
- REP - Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil

All das und mehr finden Sie auf rework-gr.ch

Abschluss

Sie möchten Teilnehmer des Netzwerkes sein?

- Wir freuen uns über jede Anmeldung via rework-gr.ch
- Arbeitgebende, Versicherungen, Vertretende des Gesundheitssystems sowie Gewerkschaften in Graubünden sind eingeladen, Teil vom Netzwerk reWork zu werden
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden jeweils zu den entsprechenden Informationsanlässen eingeladen und über wichtige Erneuerungen informiert
- Die Teilnahme ist kostenlos und hat keine Verpflichtungen zur Folge

**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.
Weitere Informationen finden Sie auf
rework-gr.ch.**

**Und nun zum Rahmenprogramm und
Apéro**