

Merkblatt zur Absichtserklärung reWork

1. Grundlage dieses Merkblattes

Grundlage für dieses Merkblatt bildet die Absichtserklärung reWork vom 1. November 2018, die von folgenden Parteien unterzeichnet wurde:

Arbeitgeber:

- Bündner Gewerbeverband (BGV) - www.kgv-gr.ch
- Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden (HKGR) - www.hkgr.ch
- GastroGraubünden - www.gastrogr.ch
- hotelleriesuisse Graubünden - www.hsgr.ch
- Personalamt des Kantons Graubünden - <https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/dfg/pa>

Ärzeschaft/Gesundheitssystem:

- Bündner Spital- und Heimverband (BSH) - www.bsh-gr.ch
- Bündner Ärzteverein - www.buendneraerzteverein.ch
- Physio Graubünden - <https://gr.staging.physioswiss.ch/de>

Arbeitnehmer:

- Gewerkschaftsbund Graubünden - www.sgb-gr.ch

Sozialversicherungen:

- Suva Chur - www.suva.ch
- IV-Stelle Graubünden - www.sva.gr.ch
- Regionaler Ärztlicher Dienst (RAD) Ostschweiz - <https://www.svasg.ch/produkte/rad/>

Hintergrundinformationen:

Das Dokument basiert auf dem Merkblatt zur Zusammenarbeit des Kantonalen Solothurnischer Gewerbeverbandes, der Solothurner Handelskammer, der Gesellschaft der Ärztinnen und Ärzte des Kantons Solothurn (GAeSO) und der Hausärzte Solothurn (HASO) sowie der Suva Solothurn und der IV-Stelle Solothurn aus dem Jahr 2016. Es wurde im Rahmen des Projektes "Schulterschluss" entwickelt. Das Solothurner Projekt "Schulterschluss" ist eines von mehreren "Good-Practice" Projekten, die von der Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung zur Nachahmung empfohlen werden.

Mehr zum Solothurner Projekt "Schulterschluss":

<https://www.ivso.ch/meine-situation/arbeitgebende/schulterschluss-fuer-eine-rasche-wiedereingliederung/>

Mehr zur Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung:

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/grundlagen-gesetze/arbeitsmarktintegration/nationale-konferenz.html>

2. Wichtiges für die Zusammenarbeit zwischen den Ärzten und den Arbeitgebern

Die Ärzte, die Arbeitgeber und die Sozialversicherungen verfolgen die gleichen Ziele: Eine optimale Genesung der Betroffenen und die rasche und gesicherte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Dazu ist es zentral, dass alle Beteiligten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben miteinander reden. Arbeitgeber, Ärzte und Sozialversicherungen müssen bei Unklarheiten oder komplexen Sachverhalten aufeinander zugehen.

3. Allgemeines zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis

3.1 Rechtliche Bedeutung

Grundsätzlich benötigt das Arbeitsunfähigkeitszeugnis keine bestimmte Form. Aus Beweisgründen hat sich jedoch die Schriftlichkeit etabliert.

Ein vorsätzlich oder fahrlässig falsch ausgestelltes Arbeitsunfähigkeitszeugnis erfüllt den Straftatbestand des falschen ärztlichen Zeugnisses nach Art. 318 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB). Dies kann – wie die Verletzung des Berufsgeheimnisses - mit einer Freiheits- bzw. Geldstrafe oder Busse sanktioniert werden.

Es empfiehlt sich für den Arbeitgeber, das Arbeitsunfähigkeitszeugnis 10 Jahre aufzubewahren.

3.2 Folgende Anforderungen muss ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis erfüllen

- Es soll schriftlich verfasst werden und leserlich sein
- Name und Vorname, Geburtsdatum des Patienten sind aufzuführen
- Es muss zwischen Krankheit und Unfall unterschieden werden
- Der Grad der Arbeitsunfähigkeit soll zwischen Präsenz und Leistung unterscheiden
- Es enthält die Kontakt-Angaben des Arztes
- Es ist durch den Arzt zu datieren und zu unterzeichnen
- Die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, das Anfangs- und Enddatum sind aufzuführen,
- falls das Enddatum noch nicht bekannt ist, muss der Termin für die nächste Beurteilung erwähnt sein

3.3 Das einfache und das detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis (Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil REP)

Der Arzt stellt dem Patienten in der Regel ein einfaches Arbeitsunfähigkeitszeugnis (z.B. „blaues Zeugnis“, Unfallschein) aus. Die Kosten trägt entweder der Patient oder die Versicherung.

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmenden verlangen, dass er von seinem behandelnden Arzt ein detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis einfordert. Die Ausstellung eines solchen macht vor allem bei längeren Absenzen Sinn. Damit der Arzt ein detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen kann, muss er vorgängig vom Arbeitgeber eine Arbeitsplatzbeschreibung erhalten. Zudem muss das ausdrückliche Einverständnis des Arbeitnehmenden vorliegen. Als Instrument für das detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis empfehlen wir das **Ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP von Compasso**. Nachfolgend wird daher nicht mehr vom "detaillierten Arbeitsunfähigkeitszeugnis" sondern vom "Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil" oder kurz "REP" gesprochen. Das Ausfüllen eines REP muss dem Arzt separat bezahlt werden. Die Kosten von derzeit CHF 100.-- trägt der Auftraggeber des REP (Arbeitgeber oder Versicherung). Der Verein Compasso stellt mit dem REP ein breit abgestütztes Instrument kostenlos zur Verfügung unter: <https://www.compasso.ch/eingliederungsprofil>.

3.4 Definition der Arbeitsunfähigkeit

Artikel 6 des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) lautet:

„Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt.“

3.5 Festsetzung der Arbeitsunfähigkeit in der Praxis

Für die Beurteilung ist die Einschränkung des Arbeitnehmenden auf seine Tätigkeit massgebend. Die Arbeitsunfähigkeit muss medizinisch erklärbar sein. Faktoren wie z.B. ein belastendes Arbeitsumfeld, mangelnde Motivation, gelegentliches Unwohlsein oder vorübergehende Anzeichen eines Stimmungstiefs reichen alleine nicht aus für eine Arbeitsunfähigkeit (Basis Leitlinien der Swiss Insurance Medicine [SIM]).

3.6 Rückwirkende Ausstellung und unbestimmte Dauer des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses

Grundsätzlich sollte ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis in begründeten Fällen höchstens ein paar wenige Tage rückwirkend erstellt werden. Da die erste Arztkonsultation meistens nicht am ersten Verhinderungstag stattfindet, ist eine rückwirkende Arbeitsunfähigkeit bis max. eine Woche vertretbar. Wird ein Zeugnis weiter rückwirkend ausgestellt, muss begründet werden, warum die Konsultation erst später erfolgt ist. Bei einem rückwirkend ausgestelltem Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist das Datum der ersten Behandlung anzugeben.

Bei noch unbestimmter Dauer der Arbeitsunfähigkeit muss vermerkt werden, wann die nächste Beurteilung stattfindet. Allerdings ist ein solcher Vermerk nur möglich, wenn die nächste Beurteilung beim gleichen Arzt erfolgt. Generell empfehlen wir ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis immer auf eine bestimmte Dauer auszustellen.

3.7 Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ohne Konsultation

Die Ausstellung eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses ohne persönliche Beurteilung ist grundsätzlich problematisch und sollte nur in absoluten Ausnahmefällen gemacht werden. Es kann allenfalls Sinn machen, wenn:

- der Patient dem Arzt bekannt ist
- keine medizinische Notwendigkeit für eine Untersuchung vorliegt
- die Dauer auch ohne Beurteilung klar ist und
- es sich um eine kurze Arbeitsunfähigkeit handelt.

Beispiel: Grippe während der Grippezeit