

Absichtserklärung reWork

Präambel

Die Arbeitgeber, die Ärzteschaft und die beteiligten Sozialversicherungen verfolgen gemeinsam das Ziel, den Arbeitnehmern bei Krankheit und Unfall eine optimale Genesung und eine rasche und gesicherte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu ermöglichen. Der Unfall bzw. die Erkrankung werden ernst genommen. Gleichzeitig sollen durch eine koordinierte Zusammenarbeit die Dauer der Arbeitsausfälle und somit die Gesundheitskosten reduziert sowie Chronifizierungen verhindert werden. Die Gesundheit der Arbeitnehmer und der Erhalt des Arbeitsplatzes stehen dabei im Zentrum.

Die Parteien bekennen sich zu diesen gemeinsamen Zielen und vereinbaren zu deren Erreichung was folgt:

Vereinbarungsgegenstand

1. Kommunikation/Unterstützung unter den Parteien

- Die Parteien bemühen sich (im Rahmen der Vereinbarung) um eine offene Kommunikation im Rahmen des rechtlich Zulässigen. Sie sorgen dafür, dass ihre Mitglieder/Angestellten die vorliegende Vereinbarung kennen und anwenden.
- Die Parteien suchen bei unklaren Sachverhalten den Kontakt zueinander. Sie unterstützen sich soweit als möglich gegenseitig und tauschen die diesbezüglich notwendigen Informationen im Rahmen des rechtlich Zulässigen aus.
- Der Daten- und Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden wird gewährleistet.

2. Kommunikation/Bekanntnis gegen aussen

- Die Parteien vertreten die übergeordneten Bekenntnisse der vorliegenden Vereinbarung gegen aussen.

3. Grundsätze zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis

- Alle Parteien sind bestrebt, den medizinischen Sachverhalt sauber abzuklären. Sie sind jedoch auch bestrebt, unnötige Arztkonsultationen des Arbeitnehmers zu vermeiden.
- In diesem Sinne verpflichten sich die Arbeitgeber, auf Arbeitsunfähigkeitszeugnisse bei Kurzabsenzen soweit als möglich zu verzichten.
- Die Ärzte sind bestrebt, Arbeitsunfähigkeitszeugnisse mit Rückwirkung nur in begründeten Fällen auszustellen.

4. a) Vorgehen im Krankheitsfall

- Bei längeren Absenzen wird vom Arzt als erster Schritt ein einfaches Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausgestellt. Auf Wunsch des Arbeitgebers kann in einem zweiten Schritt mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitnehmers ein detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis (beispielsweise in Form eines Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils REP) verlangt werden.
- Für die Erstellung des detaillierten Arbeitsunfähigkeitszeugnisses erteilen die Arbeitgeber den Ärzten die nötigen Informationen über die Tätigkeiten des Arbeitnehmers. Dazu kann das Ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP oder ein anderes Instrument zur Arbeitsplatzbeschreibung verwendet werden. Im

Idealfall bezieht der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei Formulierung der Arbeitsplatzbeschreibung mit ein. Der Arzt nimmt bei seiner Einschätzung der Arbeitsfähigkeit Bezug auf die Auskunft des Arbeitgebers.

- Die Leistung zur Erstellung eines detaillierten Arbeitsunfähigkeitszeugnisses bzw. zur Angabe der medizinischen Beurteilung im Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil REP kann der ausstellende Arzt dem Arbeitgeber in Rechnung stellen.

b) Vorgehen im Unfall

- Beim Unfallschein UVG handelt es sich um das Arbeitsunfähigkeitszeugnis, das bei allen Unfällen mit einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen dem behandelnden Arzt bei jeder Konsultation abzugeben ist, damit er den Grad der Arbeitsunfähigkeit eintragen kann. Die verunfallte Person gibt dem Arbeitgeber periodisch eine Kopie des Unfallscheins ab und nach Abschluss der ärztlichen Behandlung das Original.
- Bei länger dauernden Unfällen ist es für die Bestimmung der Arbeitsfähigkeit analog den Krankheitsfällen wichtig, dass der beurteilende Arzt die Tätigkeit der versicherten Person, die Arbeitsplatzsituation und allfällige alternative Möglichkeiten (z.B. Schonarbeitsplatz) kennt. In diesen Fällen erhält er von der Unfallversicherung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ein detailliertes Arbeitsplatzprofil oder ein Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil REP.

5. Vertrauensärztliche Untersuchungen

- Bei Uneinigkeit in der Einschätzung der Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber aus dem Arbeitsrecht (321a OR) heraus das Recht, eine vertrauensärztliche Beurteilung zu veranlassen. Die Parteien streben an, dass eine vertrauensärztliche Untersuchung erst nach Erstellung eines detaillierten Arbeitsunfähigkeitszeugnisses (z.B. in Form eines Ressourcenorientierten Eingliederungsprofils REP) durch den behandelnden Arzt durchgeführt wird.
- Ist der Arbeitgeber auch nach Ausstellung eines detaillierten Arbeitsunfähigkeitszeugnisses mit der Beurteilung des behandelnden Arztes nicht einverstanden, kann er eine vertrauensärztliche Beurteilung auf seine Kosten veranlassen.

6. Erfahrungsaustausch

- Die Parteien tauschen regelmässig Erfahrungen aus und besprechen mögliche Konflikte/Problemfälle/Verbesserungsvorschläge. Sie sorgen dafür, dass geeignete und bevollmächtigte Vertreter für die Zusammenarbeit zur Verfügung stehen. Die Vertreter der Parteien tauschen sich regelmässig aus und können gemeinsame Empfehlungen erarbeiten.
- Im Minimum treffen sich die Parteien einmal pro Jahr zu einem Erfahrungsaustausch. Dieses Jahrestreffen wird abwechselnd von einer der Parteien organisiert. Über die Jahrestreffen wird Protokoll geführt.

7. Vertraulichkeit und Datenschutz

- Die Parteien verpflichten sich, Informationen und Daten, welche sie im Rahmen der vorliegenden Vereinbarung erhalten, vertraulich zu behandeln.
- Die Parteien verpflichten sich, ohne vorgängig eingeholte, ausdrückliche Einwilligung der jeweils anderen Parteien keinerlei nicht öffentliche Informationen und Daten (z.B. Personendaten, Geschäftsgeheimnisse) für eigene bzw. für andere Zwecke als für diejenigen der vorliegenden Vereinbarung zu nutzen und/oder unberechtigten Dritten zugänglich zu machen.
- Die Bestimmungen der Schweizerischen Datenschutzgesetzgebung sind einzuhalten. Diese Geheimhaltungs- und Datenschutzverpflichtungen gelten auch nach Beendigung der vorliegenden Vereinbarung.

8. Merkblatt zur Absichtserklärung

- Die Parteien haben die wichtigsten rechtlichen Grundlagen zusammengefasst und in einem Merkblatt festgehalten. Dieses dient als Umsetzungshilfe für die vorliegende Zusammenarbeit.
- Das Merkblatt wurde nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt, die Parteien bieten jedoch für dessen Inhalt keine Gewähr.
- Das Merkblatt ist in der jeweils aktuellsten Version gültig.

9. Inkraftsetzung und Unterschriften

- Diese Absichtserklärung tritt per 1. November 2018 in Kraft.
- Sie ersetzt die Absichtserklärung zur Zusammenarbeit «ZAAS» vom 8. November 2017.
- Diese Vereinbarung wird in zehnfacher Ausführung ausgefertigt, jede unterzeichnende Partei enthält je ein unterzeichnetes Exemplar.

Bündner Gewerbeverband

Ort/Datum:

.....
Jürg Michel, Direktor

.....
Herbert Stieger, Präsident

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden

Ort/Datum:

.....
Marco Ettisberger, Verbandssekretär

.....
Heinz Dudli, Präsident

GastroGraubünden

Ort/Datum:

.....
Marc Tischhauser, Geschäftsführer

.....
Franz Sepp Caluori, Präsident

hotelleriesuisse Graubünden

Ort/Datum:

.....
Jürg Domenig, Geschäftsführer

.....
Ernst Wyrsch, Präsident

Personalamt des Kantons Graubünden

Ort/Datum:

.....
Roger Danuser, Leiter Personalmanagement, Stv. Amtsleiter

.....
Riccardo Thöni, Amtsleiter

Bündner Spital- und Heimverband

Ort/Datum:

.....
Daniel Derungs, Geschäftsführer

.....
Claudia Kleis, Präsidentin

Bündner Ärzteverein

Ort/Datum:

.....
Marc Thomaschett, Geschäftsführer

.....
Heidi Jörimann, Präsidentin

Gewerkschaftsbund Graubünden

Ort/Datum:

.....
Caroline Walter, Geschäftsführerin

.....
Simon Stieger, Präsident

Suva Chur und Linth

Ort/Datum:

.....
Kaspar Meier, Leiter Versicherungsleistungen

.....
Marcel Kempf, Agenturleiter

SVA Graubünden

Ort/Datum:

.....
Thomas Pfiffner, Leiter IV-Stelle

.....
Hansjörg Trachsel, Präsident Verwaltungskommission