

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 (Zivilgesetzbuch (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 auffällig häufen, sollte der direkte Vorgesetzte das Gespräch mit dem Betroffenen suchen.

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

Grundsätzlich ist der Arzt gegenüber dem Arbeitgeber, gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Zu den folgenden Fragen muss er im Zusammenhang mit dem Vorliegen eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses 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 Abwesenheiten ist es für den Arzt nicht einfach, eine Prognose über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit abzugeben. Hier kann ein Gespräch aller Involvierten (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.compasso.ch/eingliederungsprofil> 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.compasso.ch/eingliederungsprofil>.

Muss der verunfallte oder 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.

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 Anrecht auf das vollständig ausgefüllte REP mit der Bemerkung, dass der Arzt keine Diagnosen darauf aufführen 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 der im Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil REP formulierten Arbeitsplatzbeschreibung einverstanden sein?

Ja. Im Idealfall wird daher der Arbeitsplatzbeschrieb 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 Untersuchungsverweigerer, könnte allenfalls die Lohnfortzahlung eingestellt werden. Weigert sich der Arbeitnehmende, könnte dies immerhin auf Dauer gesehen 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 ausgeübt 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 = Halbe 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 Anwendung 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 Teilzeitpensum gilt das Gleiche wie bei einem Vollzeitpensum. Hier ein Beispiel für ein 50 % Pensum: Halbe Präsenzzeit bei 100 % Leistung = wenn der Arbeitnehmende nur die Hälfte der üblichen Arbeitszeit (also statt die Halbewoche nur ein 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 Arbeitseinsatz und indirekt auch von den tieferen Taggeldern. Denn: Je mehr Taggelder 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 Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht bitten.

Als nächste Option, vor dem Rechtsweg, ist der Beizug 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 Zweitmeinung einzuholen. Der Arbeitnehmende kann jedoch dazu nicht gezwungen werden. Damit Streitigkeiten vermieden 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 rechtswirksam 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 vorgängig mit dem zuständigen Kranken- oder Unfallversicherer und holt allenfalls eine schriftliche Bestätigung dafür ein.

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

Sofern 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 ferienfähig 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.

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 Arbeitsniederlegung 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 Entbindung von der Schweigepflicht, den Kontakt mit dem Arzt zu suchen und die Frage zu klären, warum eine rückwirkende Arbeitsunfähigkeit attestiert wird, obwohl der Arbeitnehmende am fraglichen Tag gearbeitet und die Kündigung erhalten hat. Es ist in der Praxis umstritten, 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 die 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 gelebtes Absenzenmanagement der Führungskräfte hilft mit, die Zusammenarbeit mit den Ärzten zu optimieren und die Absenzendauer zu senken. In längerdauernden Fällen ist es sinnvoll dem Arbeitnehmenden eine den Beschwerden angepasste Tätigkeit anzubieten und das Gespräch zwischen allen Parteien zu suchen.