



## **Merkblatt zur Arbeitsunfähigkeit**

### **Wichtiges für die Zusammenarbeit zwischen Ärzten, Arbeitgebern und Versicherern**

Die oben aufgeführten Verbände und Versicherungen haben am ... eine Absichtserklärung unterzeichnet. Das Ziel dieser Absichtserklärung ist es, den Arbeitnehmenden bei Krankheit und Unfall eine optimale Genesung und eine rasche und gesicherte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu ermöglichen. Dabei soll v.a. eine koordinierte Zusammenarbeit Erfolge bringen. Ihnen scheint es wertvoll, darauf hinzuarbeiten, dass ihre Mitglieder bzw. Organisationen die gefunden Erkenntnisse umsetzen. Die grundlegenden Erkenntnisse für eine koordinierte Zusammenarbeit sind in der Absichtserklärung enthalten. Wissen, welches vor allem der praktischen Umsetzung dient, ist in diesem Merkblatt zusammengetragen.

#### **Definition der Arbeitsunfähigkeit**

Artikel 6 des Bundesgesetz 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.“

#### **Festsetzung der Arbeitsunfähigkeit (AUF) in der Praxis**

Ein Standard, wie die Arbeitsunfähigkeit festgelegt wird, ist in den Leitlinien zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Unfall und bei Krankheit der Swiss Insurance Medicine (SIM) enthalten. Es wird darauf verwiesen (<http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/leitlinie-zur-beurteilung-der-arbeitsunfaehigkeit.html>).

#### **Teilarbeits(un)fähigkeit**

Sobald der Arbeitnehmende wieder 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.

Was bedeutet das Attest 50 % Arbeitsfähigkeit? 50 % Leistung bei voller Präsenzzeit, 100% Leistung bei halber Präsenzzeit oder eine Kombination von beidem?

Wichtig ist, dass der behandelnde Arzt klar festhält, wie sein Attest zu verstehen ist und wie die Teilarbeitsfähigkeit umzusetzen ist. Damit kann Missverständnissen zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebern betreffend des zumutbaren Arbeitseinsatzes vorgebeugt werden.

Die Vorteile einer schrittweisen Arbeitsaufnahme liegen auf der Hand. Der Mitarbeitende kann auf diese Art schonender an den Arbeitsplatz zurückkehren und der Heilverlauf verläuft oft angenehmer. Der Arbeitgeber profitiert vom früheren Arbeitseinsatz und indirekt auch von den tieferen Taggeldern. Denn: je mehr Tagelder fließen, desto höher sind in der Regel die Versicherungsprämien.

### **Arbeitsunfähigkeitszeugnis**

Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis dient dem Arbeitnehmenden als Beweis für seine Arbeitsverhinderung. Grundsätzlich benötigt das Arbeitsunfähigkeitszeugnis keine bestimmte Form. Aus Beweisgründen hat sich jedoch die Schriftlichkeit etabliert.

In der Regel ist arbeitsvertraglich geregelt, ab welcher Dauer der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmende unaufgefordert ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis beizubringen hat. Grundsätzlich besteht ein Recht des Arbeitgebers, ab dem ersten Tag der Verhinderung ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu verlangen, falls der Arbeitsvertrag dies nicht ausdrücklich ausschliesst. Allerdings ist man in der Absichtserklärung der Ansicht, dass bei Kurzabsenzen auf eine Arbeitsunfähigkeitszeugnis verzichtet werden soll.

### **Form und Inhalt des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses**

- Es sollte schriftlich verfasst werden und leserlich sein
- Datum der Ausstellung und Unterschrift
- Name und Vorname des Patienten
- Ursache der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall)
- Zeitpunkt des Behandlungsbeginns
- Grad der Arbeitsunfähigkeit
- Bei Teilarbeitsunfähigkeit: Klarheit, wie die Arbeitsunfähigkeit zu verstehen ist (Anhabe von Präsenzzeit und Leistung)
- Dauer der Arbeitsunfähigkeit, das Anfangs- und Enddatum ist aufzuführen. In der Regel soll auf die Attestierung von Arbeitsunfähigkeiten „bis auf weiteres“ verzichtet werden. Falls trotzdem die Arbeitsunfähigkeit „bis auf weiteres“ attestiert wird, soll die nächste Konsultation nicht länger als 30 Tage von der letzten Konsultation auseinander liegen.
- Allenfalls Angaben, unter welchen Bedingungen eine leichtere Arbeit zumutbar wäre
- Kontakt-Angaben des Arztes

Arbeitsunfähigkeitszeugnisse zu Händen des Arbeitgebers dürfen grundsätzlich keine Diagnose enthalten, ausser der Patient entbindet den Arzt ausdrücklich von der ärztlichen Schweigepflicht.

### **Der Unfallschein UVG**

Nach der Meldung des Schadenfalls beim Unfallversicherer erhält die verunfallte, arbeitsunfähige Person vom Versicherer einen Unfallschein. Er bleibt während der Dauer des Heilverlaufs in den Händen der verunfallten Person und ist bei einer Arbeitsunfähigkeit von über drei Tagen dem behandelnden Arzt bei jedem Besuch vorzulegen. Der Arzt trägt darauf die Arbeitsunfähigkeit ein. Die verunfallte Person gibt dem Arbeitgeber periodisch eine Kopie des Unfallscheins ab und nach Abschluss der ärztlichen Behandlung das Original.

### **Das einfache und das detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis im Krankheitsfall**

Der Arzt stellt dem Patienten in der Regel ein einfaches Arbeitsunfähigkeitszeugnis (z.B. „blaues Zeugnis“, Unfallschein) aus. Es ist in den allgemeinen Grundleistungen (z.B. bei einer Beurteilung) enthalten.

Der Arbeitgeber kann ein detailliertes, d.h. auf den konkreten Arbeitsplatz bezogenes Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangen. 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, schriftliche Einverständnis des Arbeitnehmenden vorliegen.

Die Swiss Insurance Medicine (SIM) stellt einheitliche Zeugnisse und die Arbeitsplatzbeschreibung auf ihrer Homepage kostenlos zur Verfügung. Wir empfehlen, diese Standards zu nutzen.

<http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/arbeitsunfaehigkeitszeugnisse.html>

### **Zumutbare Arbeitstätigkeit**

Die Swiss Insurance Medicine (SIM) hat eine Wegleitung zur Einschätzung der zumutbaren Arbeitstätigkeit nach Unfall und bei Krankheit herausgegeben (<http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/zumutbare-arbeitstaetigkeit-nach-unfall-und-bei-krankheit.html>). Diese kann dem Arzt helfen, die Frage nach der zumutbaren Arbeitsleistung richtig zu beantworten.

### **Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ohne Konsultation**

Ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ohne eine persönliche Beurteilung ist in der Regel zu vermeiden und macht nur in Ausnahmefällen Sinn, z.B. wenn

- keine medizinische Notwendigkeit für eine Untersuchung vorliegt,
- die Dauer auch ohne Beurteilung klar ist und
- es sich um eine sehr kurze Arbeitsunfähigkeit handelt.

### **Schonarbeitsplätze**

Bei länger dauernden, vollen Arbeitsunfähigkeiten kann es sinnvoll sein, zu prüfen, ob Schonarbeitsplätze im Betrieb zur Verfügung stehen.

Stellt der behandelnde Arzt fest, dass die Arbeitsunfähigkeit noch auf längere Zeit attestiert werden muss und er der Ansicht ist, dass der Patient eine adaptierte Tätigkeit, zumindest teilweise, verrichten könnte kann er dies dem Arbeitgeber entweder

- mittels einer Nachricht (telefonisch/schriftlich/Vermerk auf der AUF-Bestätigung)

oder

- mit einem deutlichen Hinweis auf dem Arbeitsunfähigkeitszeugnis oder dem Unfallschein, z.B. SA (= Schonarbeitsplatz prüfen),

kund tun.

Der Arbeitgeber prüft in diesem Falle, ob ein Schonarbeitsplatz vorhanden ist und nimmt mit dem behandelnden Arzt Kontakt auf mit der Angabe, welche Anforderungen der Schonarbeitsplatz an den Arbeitnehmenden stellt.

Ohne Kontaktaufnahme des Arbeitgebers beim Arzt kann davon ausgegangen werden, dass kein Schonarbeitsplatz vorhanden ist.

### **Vorgehen bei Zweifeln des Arbeitgebers an der Richtigkeit des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses**

Der Arbeitgeber kann beim Arzt, welcher das Arbeitszeugnis ausgestellt hat, Rückfragen stellen. Dieser darf jedoch nur Angaben machen, welche für die in Frage stehende Arbeitsunfähigkeit (Tatsache, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit sowie Antwort auf die Frage, ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handelt) von Bedeutung sind.

Bei Zweifeln an der Angemessenheit des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmenden aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht (vgl. Art. 321a OR) eine vertrauensärztliche Beurteilung verlangen. Der Vertrauensarzt wird vom Arbeitgeber bezeichnet. Letzterer hat jedoch auch die Untersuchungskosten zu tragen. Auch der Vertrauensarzt unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Es ist daher sichergestellt, dass dem Arbeitgeber weder Befund noch Diagnose bekannt gegeben und die Erkenntnisse der ärztlichen Untersuchung geheim gehalten werden.

Weckt das vom Arbeitnehmenden beigebrachte Arbeitsunfähigkeitszeugnis Zweifel beim Arbeitgeber und verweigert der Arbeitnehmende eine vertrauensärztliche Untersuchung oder zögert er den Vertrauensarztbesuch hinaus, begeht er eine Beweisvereitelung und muss mit einer Einstellung der Lohnfortzahlung sowie weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen – bis hin zu einer Kündigung – rechnen.

### **Weitere arbeitsrechtliche Fragen**

Auf viele Fragen im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geben die folgenden Internetseiten Auskunft:

Staatsekretariat für Wirtschaft SECO, Rubrik Arbeitsrecht:

<http://www.seco.admin.ch>

Beobachter, Rubrik Arbeitsrecht:

<http://www.beobachter.ch/arbeit-bildung/arbeitsrecht/>

### **Geheimhaltung und Datenschutz**

Datenschutzrechtlich relevant ist die Bearbeitung von nichtöffentlichen Personendaten, d.h. von allen nichtöffentlichen Angaben, welche sich auf eine bestimmte oder bestimmbare natürliche oder juristische Person beziehen (vgl. Art. 3 lit. a und b des Schweizerischen Datenschutzgesetzes, DSG). Als "Bearbeitung" gilt dabei jeder Umgang mit den Daten, insbesondere das Beschaffen, Aufbewahren, Verwenden, Umarbeiten, Bekanntgeben, Archivieren oder Vernichten der Daten (vgl. Art. 3 lit. e DSG). Die Voraussetzungen für eine rechtmässige Bearbeitung der Personendaten sind strenger, wenn "besonders schützenswerte" Personendaten (z.B. Gesundheitsdaten) oder Persönlichkeitsprofile (d.h. Zusammenstellungen von Daten, die eine Beurteilung wesentlicher Aspekte der Persönlichkeit einer natürlichen Person erlauben) vorliegen.