

Merkblatt zur Arbeitsunfähigkeit

– Wichtiges für die Zusammenarbeit zwischen Ärzten und Arbeitgebern

Hinweis: Dieses Merkblatt soll helfen, falsche Erwartungen oder Missverständnisse im Zusammenhang mit der Zusammenarbeitserklärung zwischen den jeweiligen Arbeitgeberverbänden, Aerztegesellschaften und Sozialversicherungen zu verhindern. Es dient als Hilfe für häufig gestellte Fragen, ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Es können keinerlei rechtliche Ansprüche aus dem Merkblatt abgeleitet werden. Der Inhalt der angegebenen Internetseiten liegt in der Verantwortlichkeit der Betreiber.

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

Es wird auf die Leitlinie zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Unfall und bei Krankheit der Swiss Insurance Medicine (SIM) verwiesen (<http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/leitlinie-zur-beurteilung-der-arbeitsunfaehigkeit.html>).

Es wird empfohlen, dass sich der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer nicht über die mögliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit äussert.

Teilarbeits(un)fähigkeit

Sobald der Arbeitnehmer 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 Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausgeübt hat. Mit der Beurteilung wird geklärt, welche Leistung der Arbeitnehmer 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. Bei Unsicherheit bezüglich Leistungsfähigkeit empfiehlt sich der direkte Kontakt zwischen Arzt und Arbeitgeber.

Die Vorteile einer schrittweisen Arbeitsaufnahme liegen auf der Hand: Eine Desintegration am Arbeitsplatz kann vermieden werden; eine raschere Rekonvaleszenz des Arbeitnehmers wird begünstigt. Gleichzeitig wird die Gefahr eines Stellenverlustes vermindert. Der Arbeitgeber hat Gewähr, dass der Arbeitnehmer an den Arbeitsplatz zurück kehrt, und die Versicherung muss weniger Taggeldleistungen erbringen.

Der Arbeitgeber unterstützt zusammen mit allen anderen am Genesungsprozess Beteiligten die Möglichkeiten zur Verhinderung der Desintegration bzw. zur Reintegration des betroffenen Arbeitnehmers.

Arbeitsunfähigkeitszeugnis

Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis dient dem Arbeitnehmer als Beweis für seine Arbeitsverhinderung und damit als Voraussetzung für seine Ansprüche auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers. Aus Beweisgründen ist ein schriftliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis notwendig.

Als schriftliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis sind von der Ärzteschaft die **Formulare des Formularsatzes der Swiss Insurance Medicine** bzw. der Unfallschein UVG zu verwenden:

- Einfaches Arbeitsunfähigkeitszeugnis
- Ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis (Taggeldkarte)
- Detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis für den Arbeitgeber
- Arbeitsplatzbeschreibung

Die Formulare sind auf <http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/arbeitsunfaehigkeitszeugnisse.html> und auf <http://medforms.ch/VVG/SIM> erhältlich.

In der Regel ist arbeitsvertraglich geregelt, ab welcher Dauer der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer unaufgefordert ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis beizubringen hat. Im gekündigten Arbeitsverhältnis und/oder bei Verdachtsfällen sind individuelle, strengere Regelungen möglich.

Grundsätzlich besteht ein Recht des Arbeitgebers, ab dem ersten Tag der Verhinderung ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis zu verlangen.

Für bloss eintägige Abwesenheiten infolge Krankheit sollen Arztzeugnisse in der Regel nur bei spezieller Begründung eingefordert werden (z.B. bei wiederholten Absenzen).

Form und Inhalt des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses bei Krankheit

Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist auf dem einschlägigen Formular der Swiss Insurance Medicine auszustellen und erfüllt demnach mindestens folgende Voraussetzungen:

- Es sollte schriftlich verfasst werden und leserlich sein
- Datum der Ausstellung und Unterschrift
- Name, Vorname und Geburtsdatum des Patienten
- Ursache der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall)
- Zeitpunkt des Behandlungsbeginns
- Grad der Arbeitsunfähigkeit, unterschieden nach Präsenzzeit und Leistung
- Dauer der Arbeitsunfähigkeit, das Anfangs- und Enddatum ist aufzuführen. Ohne konkretes Enddatum sollte die Dauer bis zur nächsten Konsultation beschränkt sein.
- 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

Die verunfallte arbeitsunfähige Person erhält nach dem Ausstellen der Schadenmeldung einen Unfallschein. Dieses Arbeitsunfähigkeitszeugnis bleibt während der Dauer des Heilverlaufs in den Händen der verunfallten Person und ist dem behandelnden Arzt bei jedem Besuch vorzulegen, damit dieser die Arbeitsunfähigkeit eintragen kann. Dem Arbeitgeber ist periodisch eine Kopie des Unfallscheins abzugeben 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 aus.

Der Arbeitgeber kann ein detailliertes 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. Der Arbeitgeber entschädigt dem Arzt diese Leistung.

(Hinweis: gemäss Vereinbarung mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband aktuell SFr. 65.00.)

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.

Rückwirkendes Arbeitsunfähigkeitszeugnis

Rückwirkende Arbeitsunfähigkeitszeugnisse sind zu vermeiden; in plausiblen Fällen kann ein solches Zeugnis jedoch gerechtfertigt sein, wobei in jedem Fall die Rückwirkungsdauer eine Woche nicht überschreiten soll. Kann der Arzt den Krankheitsbeginn nicht plausibel nachvollziehen, soll er den sinngemässen Vermerk anbringen: „Krankheitsbeginn gemäss Angaben des Patienten...“.

Vermutet der Arzt, dass der Wunsch nach Attestierung der Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses stehen könnte, sollte er den Arbeitnehmer darauf ansprechen.

Rechtliche Aspekte: Eine zum Zeitpunkt der Kündigung bereits bestehende Krankheit kann eine Kündigung nichtig machen. Der Eintritt einer Krankheit während der Kündigungsfrist unterbricht die Kündigungsfrist (Sperrfrist gem. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR).

Der Arbeitgeber darf darauf bestehen, dass ein Arztzeugnis, welches die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters rückwirkend bestätigt, die folgenden Aussagen enthält:

- Datum der Ausstellung des Zeugnisses
- Konsultationstermin (Beginn der Behandlung)
- Dauer der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit auf unbestimmte Zeit

Sollte ein Zeugnis die Arbeitsfähigkeit auf unbestimmte Zeit bestätigen, so kann der Arbeitgeber vom behandelnden Arzt verlangen, ihm die Mindestdauer der Krankheit mitzuteilen. Ist dies nicht möglich, ist entweder das Datum der nächsten Konsultation zu nennen, oder es ist ein Termin festzulegen, an welchem der Fall neu beurteilt oder das weitere Prozedere definiert wird. In Problemfällen sollte der Arzt von sich aus den Kontakt mit dem Arbeitgeber oder gegebenenfalls mit dem Vertrauensarzt aufnehmen.

Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ohne Konsultation

Ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ohne eine persönliche Beurteilung ist 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.

In jedem Fall muss ein derartiges Zeugnis den Hinweis darauf enthalten, dass es aufgrund telefonischer Angaben des Mitarbeiters ausgestellt worden ist.

Anmerkung: Von medgate existieren klare Richtlinien, nach welchen telefonische AUZ ausgestellt werden dürfen.

In ärztlichen Zeugnissen enthaltene Aufforderung „Muss an anderen Arbeitsplatz versetzt werden“

In Fällen, in denen der Mitarbeiter nach ärztlichem Urteil seine angestammte Tätigkeit (vorübergehend) nicht mehr ausüben kann, ist das direkte Gespräch zwischen Arzt und Arbeitgeber notwendig. Bei Unklarheiten kann der Arbeitgeber dem Arzt eine Arbeitsplatzbeschreibung übermitteln.

Der Arzt kann dabei Vorschläge oder Empfehlungen für eine künftige mögliche Tätigkeit des Mitarbeiters abgeben.

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 Richtigkeit des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer aufgrund der arbeitsrechtlichen Treuepflicht (vgl. Art. 321a OR) eine vertrauensärztliche Beurteilung verlangen. Der Vertrauensarzt wird vom Arbeitgeber ausgewählt. 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 Arbeitnehmer beigebrachte Arbeitsunfähigkeitszeugnis Zweifel beim Arbeitgeber und verweigert der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer gibt die folgende Internetseite Auskunft:

Staatsekretariat für Wirtschaft SECO, Rubrik Arbeitsrecht:

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/index.html?lang=de>

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.