

## **Merkblatt zur Arbeitsunfähigkeit – Wichtiges für die Zusammenarbeit zwischen Ärzten, Arbeitgebern und Sozialversicherungen (Suva und IV)**

*Hinweis: Dieses Merkblatt soll helfen, falsche Erwartungen oder Missverständnisse im Zusammenhang mit der Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Arbeitgebern, Ärzten und Sozialversicherungen zu verhindern. Es dient als Hilfe für häufig gestellte Fragen, ohne dass es den Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit erhebt. Der Inhalt der angegebenen Internetseiten liegt in der Verantwortung 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>), bzw. Compasso (<https://www.compasso.ch/absenzen.htm>).

### **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 Beginn 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.

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 Taggelder fliessen, desto höher sind in der Regel die Versicherungsprämien. Die therapeutische Arbeitsaufnahme ist eine geeignete Lösung, muss aber mit den Parteien besprochen und vereinbart werden.

## Arbeitsunfähigkeitszeugnis

Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis dient dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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.

Die Ärzte stellen ein rückwirkendes Arztzeugnis nur aus, sofern dieses auch gerechtfertigt ist (maximal 1 Woche rückwirkend, mit Hinweis auf das Datum der ersten Konsultation).

## Form und Inhalt des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses

- Es sollte schriftlich verfasst werden und leserlich sein
- Datum der Ausstellung und Unterschrift
- Name, Vorname und Geburtsdatum des Patienten
- Wahrscheinliche Ursache der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit oder Unfall)
- Zeitpunkt des Behandlungsbeginns
- Grad der Arbeitsunfähigkeit
- 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.

## Vorgehensweise

### a) Vorgehen bei Krankheitsfall

Für die Ausstellung eines detaillierten Arbeitsunfähigkeitszeugnisses, müssen die Arbeitgeber dem Arzt vorgängig Informationen über die Tätigkeit des Arbeitnehmers und nötigenfalls eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung vorlegen. Bezugnehmend auf die erhaltenen Auskünfte kann der Arzt die Arbeitsunfähigkeit einschätzen.

### b) Vorgehen bei Unfall

Der UVG-Unfallschein ist ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis. Hat ein Unfall eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen ausgelöst, ist dieser Unfallschein dem behandelnden Arzt bei jeder Konsultation vorzulegen, damit dieser die Arbeitsunfähigkeit eintragen kann. Dem Arbeitgeber ist periodisch eine Kopie des Unfallscheins abzugeben und nach Abschluss der ärztlichen Behandlung das Original.

Bei verlängerter Abwesenheit als Folge eines Unfalls, ist bei der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit für den Arzt wichtig, die Tätigkeit des Arbeitnehmers, die Arbeitsbedingungen und die weiteren Lösungsvorschläge (z.B. angepasster Arbeitsplatz) zu kennen. In diesem Fall stellt ihm die Suva, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, eine Arbeitsplatzbeschreibung zur Verfügung.

## 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 (z.B. „blaues Zeugnis“, Unfallschein) aus. Es ist in den allgemeinen Grundleistungen (z.B. bei einer Beurteilung) enthalten.

Der Arbeitgeber kann, auf eigene Kosten, 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. Zudem muss das ausdrückliche, schriftliche Einverständnis des Arbeitnehmers 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.

## 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 geben die folgenden Internetseiten Auskunft:

Staatsekretariat für Wirtschaft SECO, Rubrik Arbeitsrecht:

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

### **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.

### **Ärztliche Schweigepflicht (oder Berufsgeheimnis)**

Ziel der ärztlichen Schweigepflicht (oder Berufsgeheimnis) ist, den Patienten und seine Interessen zu schützen. Das Berufsgeheimnis ist Bestandteil des Vertrauens zwischen Gesundheitsfachpersonen und seinem Patienten, das auch im Art. 321 des Strafgesetzbuches und in den Art. 89 und folgende des kantonalen Gesundheitsgesetzes (GesG) festgehalten ist. Im Prinzip gibt der Patient der Gesundheitsfachperson das Einverständnis, vertrauliche Daten z.B. an Drittpersonen weiterzuleiten.