suva

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

RÜCKKEHR AN DEN ARBEITS-PLATZ 14.09.2021

RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ VOM 14.09.2021

Herzlich Willkommen

PROGRAMM

16.00 h **Begrüssung**

Karin Fiechter-Jaeggi, Geschäftsleiterin IV-Stelle Solothurn

16.05 h **Psychische Probleme überdecken das wahre Gesicht: Mit den 5A aus der Krise**

Selina Kissling, Fachexpertin Führungskräfte, Iradis/IV-Stelle Solothurn

16.45 h **Absenzen – arbeitsrechtliche Aspekte**

Gregor Ruh lic. iur., Büro für Arbeitsrecht AG

17.45 h **reWork – Netzwerk Solothurn**

Kilian Bärtschi, Agenturleiter Suva Solothurn

18.00 h **Apéro**

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

PSYCHISCHE PROBLEME ÜBERDECKEN DAS WAHRE GESICHT – MIT DEN 5A AUS DER KRISE

ORGANISATION IRADIS – IV-STELLE SOLOTHURN

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Kanton Solothurn

Schulung
Beratung
Coaching

Früherfassung | Eingliederung | Rente

präventive Angebote für **HR-Fachpersonen**, **Führungskräfte** und **Berufsbildungsverant-wortliche**

Zusammenarbeit nach Meldung/Anmeldung bei der IV-Stelle

Frühzeitiges Handeln kann Chronifizierung und Arbeitsausfälle verhindern!

EIN GESCHÄFTSFELD DER IV-STELLE SOLOTHURN

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Unser Angebot

- Schulungen, Beratungen, Coachings, Workshops, Referate, Veranstaltungen

Unsere Zielgruppen

- Führungskräfte, HR-Fachpersonen, Berufsbildungsverantwortliche

Unsere Ziele

- Psychische Probleme von Mitarbeitenden und Lernenden am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und anzusprechen
- Psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz erhalten

PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN – ZAHLEN DATEN FAKTEN

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Verbreitung

- Fast jede 2. Person erkrankt im Laufe des Lebens an einer psychischen Störung (Wittchen & Jacobi, 2005).

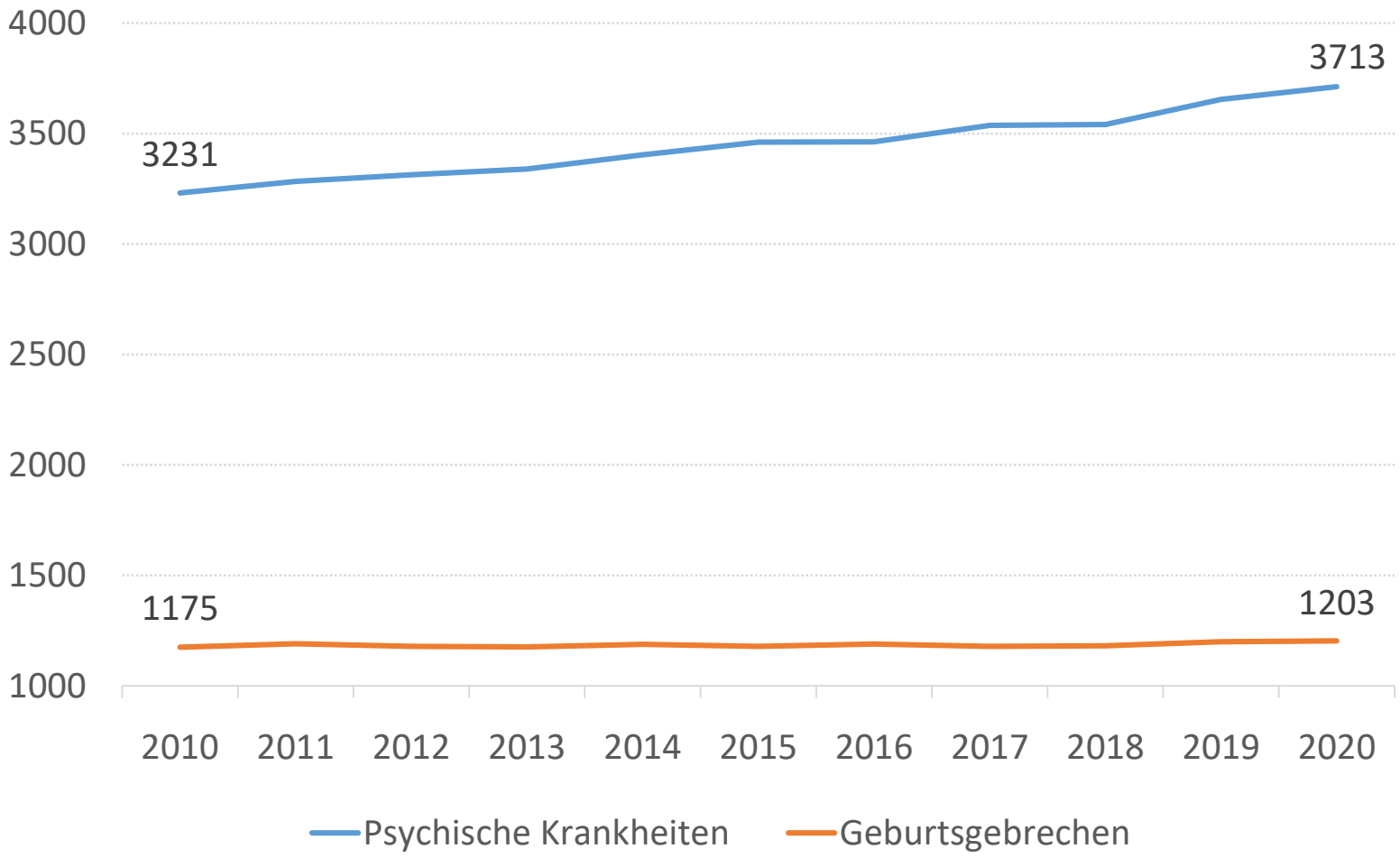
Bezug zur Arbeit

- Ungefähr 40% der Erwerbstätigen berichten von einer hohen psychischen Belastung am Arbeitsplatz (Schuler & Burla, 2012).

Invalidisierung

- Psychische Erkrankungen sind in der Schweiz seit Jahren die häufigste Invaliditätsursache (Schuler, Tuch & Peter, 2020).
- 2020 wurden 47% der neu zugesprochenen IV-Renten aufgrund psychischer Erkrankungen gesprochen (Statistik BSV, 2021)

ENTWICKLUNG IV-RENTEN IM KANTON SOLOTHURN



Quelle: BSV, 16.08.2021

PSYCHISCH KRANKE MITARBEITENDE - NEGATIVE KONSEQUENZEN FÜR DEN BETRIEB

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

	Rechenbeispiel
direkte Kosten	
Lohn (Jahreslohn)	Fr. 60’000.00
indirekte Kosten (Faktor 2-3)	
Arbeitsausfall (Mehrbelastung Team, Rekrutierung, …)	
Betriebsklima	
Leistungseinbussen	
Kundenzufriedenheit	Fr. 150’000.00
Versicherungsprämien	
Arbeitgeberattraktivität	
	Fr. 210’000.00
	==========

Quelle: In Anlehnung an www.compasso.ch

DER LEITFADEN 5A FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

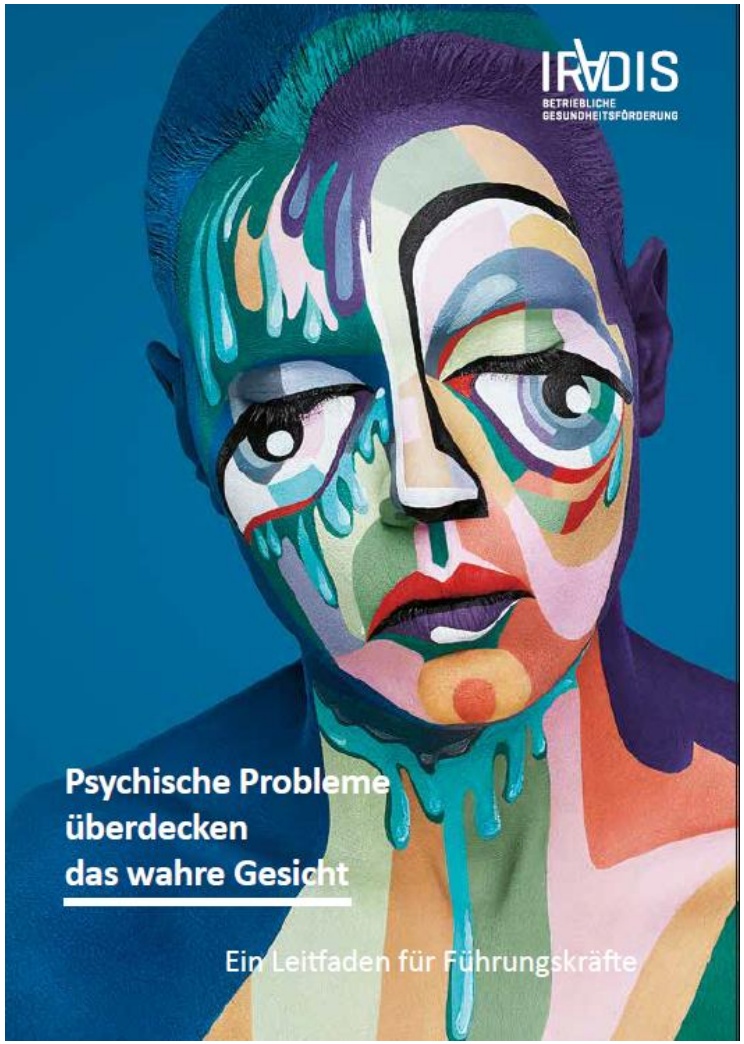
Aufhorchen

Abklären

Ansprechen

Auffordern

Aktiv bleiben



PSYCHISCHE KRANKHEITEN – VERSCHIEDENE FACETTEN

A WIE AUFHORCHEN

Achtung bei ersten Anzeichen

1. Arbeitsleistung und -Verhalten

- Fehlerquote
- Unzuverlässigkeit
- Leistungsabfall oder – Schwankungen
- Anstieg von Über-/Minusstunden

A WIE AUFHORCHEN

Achtung bei ersten Anzeichen

2. Sozialverhalten

- In Konflikte involviert
- Kritikempfindlichkeit
- launisch, gereizt, aggressiv, nervös, negativ…
- Vernachlässigung von Hobbies
- Sozialer Rückzug

A WIE AUFHORCHEN

Achtung bei ersten Anzeichen

3. Gesundheitsverhalten

- Körperliche Krankheiten
- Unruhe und Angespanntheit
- Verändertes Essverhalten
- Vernachlässigung von Kleidung und Körperpflege

ANLEITUNG ZUM AUFHORCHEN

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Wie lange?

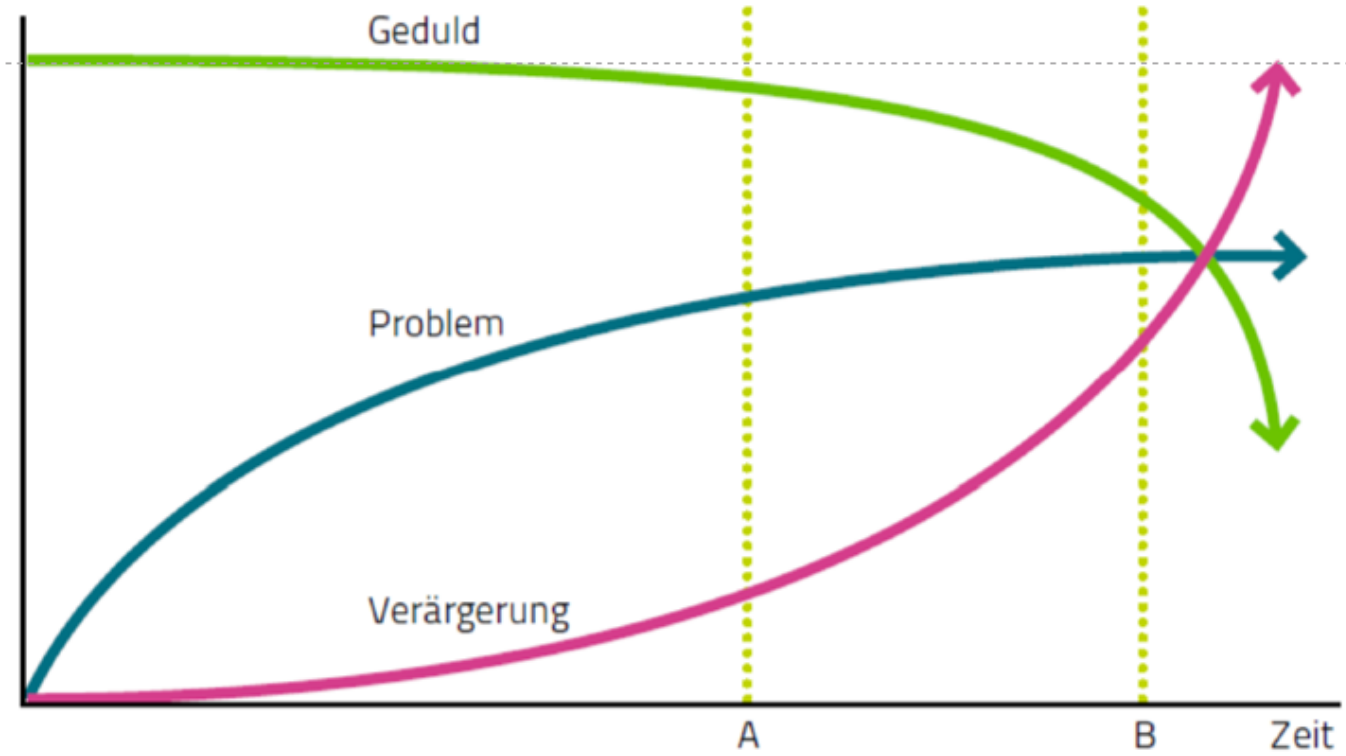
- 1 - 2 Monate

Wie viele Veränderungen?

- 2 - 3 konkrete Veränderungen

WARUM FRÜHZEITIG HANDELN?

Führungskräfte werden oft erst bei **B** aktiv und haben deshalb keine Geduld/Ressourcen mehr, um Situation adäquat zu begegnen.



Wenn zugewartet wird, schafft man sich selbst ein Problem.

Ich spreche es früh an, damit es MIR besser geht.

Quelle: Hans-Peter Gimbel, IFD Duisburg 2013, Grafik SVA Zürich

A WIE ABKLÄREN

Gesprächsvorbereitung

- Konkret: Wo weichen Leistung und Verhalten von den Erwartungen ab?
- Situationsbeurteilung (Gespräche, Vereinbarungen, …)
- Haltung Betrieb / Vorgesetzte Person?

A WIE ANSPRECHEN

Gesprächsablauf

- Klar, wohlwollend und zuversichtlich
- Gemeinsamer Lösungsfindungsprozess
- Eigenverantwortung einfordern
- Unterstützung anbieten und ggf. beiziehen (HR, CM, Krankentaggeldversicherer, Sozialberatung etc.)
- Weiteres Vorgehen definieren (Massnahmen, Folgetermin Schriftlichkeit)

A WIE ANSPRECHEN

Botschaft an die Mitarbeitenden

- Beobachtete Leistung / Verhalten entspricht nicht den Erwartungen
- Es braucht eine Veränderung
- Vorgesetzte Person unterstützt hierbei

Die Abwärtsspirale kann jetzt unterbrochen werden

A WIE AUFFORDERN

Zum Handeln bewegen

- Nachfragen, was sich verändert hat
- Standpunkt der Firma kommunizieren
- Einbezug externer Fachperson zwecks nachhaltiger Veränderung?

A WIE AKTIV BLEIBEN

Regelmässig Feedback geben

- Beobachtungen weiterhin schriftlich festhalten
- Feedback: Anerkennung positiver Veränderungen; insistieren, wenn Abmachungen nicht eingehalten werden
- Wachsam bleiben
- Unterstützung holen: intern oder extern

A WIE AKTIV BLEIBEN

Flexibilität kann Arbeitsplätze erhalten

- Pensum reduzieren
- Aufgaben vereinfachen
- Angepasste Arbeitsumgebung anbieten
- Einzelarbeit ermöglichen
- Wöchentlich Feedback geben

FAZIT – ERKENNEN, HINSCHAUEN UND ANSPRECHEN

AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Kommunikation

- Was, wenn nur die vorgesetzte Person im Bilde ist, keine Kommunikation erwünscht ist?
  - Wieso will betroffene Person nicht, dass kommuniziert wird?
  - Für weiterführende Massnahmen ist die Information Dritter (z.B. HR) meist zwingend
  - Kommunikation im Team

Veränderungen

- Muss immer eine Krankheit dahinter stecken?
  - Nein.
  - Kann auch ein Zeichen sein: Ich schätze dich auch als Person, wie du dich einbringst und jetzt ist mir eine Veränderung aufgefallen.

AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Fehlende Einsicht

- Was, wenn die betroffene Person jegliches Gespräch verweigert und sich komplett überhöht, Kritik nicht akzeptiert?
  - Grenzen setzen
  - «Bei sich bleiben»

Berufsrelevant

- Was, wenn das Problem nicht berufsrelevant ist? Scheidung, Geldprobleme etc.
  - Einen Einfluss auf den Berufsalltag ist sehr wahrscheinlich.
  - «Flexible» Hilfe anbieten insb. Verweis auf externe Beratungsstellen.

UNSERE SCHULUNGEN ZUM 5A

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Zielgruppe

- Vorgesetzte Personen und HR-Verantwortliche der Solothurner Unternehmen.

Stand heute

- ca. 10 Unternehmen haben ihre Vorgesetzten bereits mit den 5A geschult.

Umfang

- Bedarfsorientiert, meist ca. 1- 2 Stunden, oft online.

ANRUFEN

Wenn auch Sie ihre vorgesetzten Personen schulen lassen wollen …

- Telefon: 032 686 24 40
- E-Mail: selina.kissling@iradis.ch
- www.iradis-so.ch

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

FRAGEN? MERCI

GR

BÜRO FÜR ARBEITSRECHT

GREGOR RUH

Absenzen

arbeitsrechtliche Aspekte

Suva/Iradis, Solothurn 14.09.2021

www.arbeitsrecht.ch

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

1. **Informationsbeschaffung => Datenschutz / Persönlichkeitsschutz**

Datenbearbeitung (somit auch Datenbeschaffung) gemäss Art. 4 DSG:

- **rechtmässig (nicht heimlich, kein Zwang)**

- **verhältnismässig (für Eignungsabklärung und Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich)**

- **zweckgebunden (zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten)**

- **erkennbar (dem AN bewusst)**

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

- Anwendung von Art. 4 DSG für Informations-beschaffung bei Arbeitsverhinderung heisst:
  - Besuch beim kranken AN durch Arbeitgeber ist zulässig; doch kein Recht auf Einlass in Haus/Wohnung (Schutz der Privatsphäre)
  - Eigene Wahrnehmungen an öffentlich zugänglichen Orten dürfen verwendet werden, auch wenn diese in der Freizeit gemacht wurden
  - Observation durch Privatdetektiv verletzt grundsätzlich Persönlichkeit und Privatsphäre (Art. 28 ZGB, Art. 328 OR); keine überwiegenden Interessen des Arbeitgebers zur Rechtfertigung (BGE 136 III 410)

Absenzen

- social medias: beruflich - privat
- Business Netzwerke (Xing, Linkedin) dienen der Selbstdarstellung im geschäftlichen Bereich und haben berufliche Eigenwerbung zum Zweck; wer Profil anlegt, gibt konkludent Einverständnis zum Besuch
- Private Netzwerke (z.B. Facebook) gehören in Privatbereich und fallen unter den Schutz der Privatsphäre; grundsätzlich keine Nutzung solcher Daten für geschäftliche Zwecke

Absenzen

- Bei Verletzung der Arbeits- oder Treuepflicht entfällt Schutzinteresse; damit Datenbearbeitung und Datenbeschaffung erkennbar ist:
- Regelung in Anstellungsbedingungen, dass in solchen Verdachtsfällen öffentlich zugängliche Daten/Informationen wie auch solche auf Facebook oder anderen privaten Sozialmedien genutzt werden, um Missbrauch zu verhindern, zu unterbinden und arbeitsrechtlich zu sanktionieren.

Absenzen

- **Präventive Verhaltensvorschriften zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit**

  - **Arbeitgeber hat kein Recht, dem AN bestimmte Sport- und Freizeitaktivitäten zu untersagen, die eine erhöhte Gefahr beinhalten (allenfalls Leistungskürzung der Unfallversicherung bei Verletzung von Sicherheitsvorschriften)**

  - **Arbeitgeber kann keine Vorschriften erlassen betreffend einer gesunden Ernährung; Aufklärung und Beratung JA, Vorschriften NEIN**

  - **Mitwirkungspflicht AN beim Gesundheitsschutz (Art. 11 Abs. 3 VUV): AN darf sich nicht in Zustand versetzen, in dem er sich oder andere gefährdet. Dies gilt insbesondere für den Genuss alkoholischer Getränke oder anderer berauschender Mittel. Weder bei der Arbeit noch bei Antritt der Arbeit**

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

- Mitwirkungspflicht AN auch bei allen zumutbaren Massnahmen, die der Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden und der Klienten, Kunden oder Patienten ergreifen muss (Art 6 ArG),
- wenn diese für den AN keinen zu staken Eingriff in die persönliche Freiheit und Integrität darstellen (z.B. sind Tests erlaubt)
- Kosten für Tests muss Arbeitgeber zahlen, sofern diese nicht vom Staat berappt werden (repetitive Tests); keine Kostenpflicht Arbeitgeber, wenn er differenzierte Massnahmen vorsieht (Maskentragen, Homeoffice für MA ohne Zertifikat)
- Frage nach einem Covid-Zertifikat ist zulässig, wenn dies der Festlegung angemessener Schutzmassnahmen oder der Umsetzung des Testkonzepts dient
- Über Verwendung Zertifikat und daraus abgeleitete Schutzmassnahmen ist eine Konsultation durchzuführen und diese sind schriftlich zu dokumentieren

Absenzen

- Vorschrift zur Impfung nur, wenn Notwendigkeit zur Durchführung des Arbeitsvertrags gegeben ist; nur Arbeitgeberinteresse an wenigen Fehltagen genügt nicht;
- Bei exponierten Berufsgruppen oder in Pandemiezeiten, wo Bedrohungspotential für Dritte besteht (Spitäler, Heime, Arztpraxen);
- je schwerwiegender die Krankheitssymptome, je exponierter der Patientenkontakt, je zuverlässiger die Impfung, je geringer die Nebenwirkungen, desto überwiegender das Arbeitgeberinteresse an Impfpflicht (vgl. Verwaltungsgericht SG 19.10.2006 (GVP 2006 Nr. 1); Dr. R. Rudolph, ARV 2010, S. 1)

=> kein generelles Impfobligatorium für gesamtes Spitalpersonal

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

2. krankheits-/unfallbedingte Absenz

- **Beweislast für unverschuldete Arbeits-verhinderung bei AN – Arztzeugnis (hat Urkundencharakter)**
- **Arbeitsverhältnis – Vertrauensverhältnis: grundsätzlich Arztzeugnis nach drittem Tag, doch kann Arbeitgeber ab erstem Tag ein solches verlangen**
- **Arztzeugnis ohne ärztliche Untersuchung hat keinen Beweiswert (Arbeitsgericht ZH 19.9.2014)**
- **Zeitnah, keine übermässige Rückdatierung (Obergericht LU, 25.4.2006)**

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

Arztzeugnis - Vertrauensarzt

- Bei begründetem Zweifel an Richtigkeit: Anordnung zu vertrauensärztlicher Untersuchung, auch ohne vertragliche Regelung
- Treuepflicht verlangt vom AN, Anordnung Folge zu leisten
- bei Weigerung gilt AN als arbeitsfähig: keine Lohnfortzahlung und ohne Arbeit kein Lohn
- Empfehlung: bei Anordnung diese Konsequenz androhen
- vertrauensärztliches Attest gilt als neutraler und ist massgebend

  (KtGer SG 15.12.2009; SozialversGer GE 12.5.2010; Obergericht BE 9.3.2012; Obergericht LU 30.1.2012)

Absenzen

bei rein arbeitsplatzbezogener AUF:

- **Ärztlich klar so ausgewiesen**
- **KTG setzt Übergangsfrist von 2-3 Monaten für Taggeldzahlung**
- **AN muss neue Stelle suchen**
- **Nach Ablauf Übergangsfrist keine Taggeldberechtigung**
- **AN gilt als faktisch arbeitslos und meldet sich beim RAV, auch wenn noch im Arbeitsverhältnis (BGE 119 V 157)**
- **keine Sperrfrist**

Absenzen

3. Lohnfortzahlung

Grundvoraussetzungen:

- unverschuldete Arbeitsverhinderung
- subjektiver Verhinderungsgrund
- wenn keine Lohnausfallversicherung: voller Lohn für eine beschränkte Zeit gemäss Berner, Zürcher oder Basler Skala pro Dienstjahr (Art. 324a OR)

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

3.1 bei Krankheit mit KTG-Versicherung

- anderweitige Regelung gemäss Art. 324a Abs. 4 OR
- gleichwertige Regelung bei 80 % Lohnersatz und hälftiger Prämienzahlung durch AG bis zu 720/730 Tagen
- KTG-Versicherung: Vertrag zugunsten Dritter ⇨ Anspruch auf Taggelder hat AN gemäss Versicherungsbestimmungen (BGE 120 V 38; 122 V 81; BGer 10.10.2014)
- Wartefrist nach Ursache und Lohnzahlung zu 80% durch Arbeitgeber
- Versicherung nach KVG oder VVG

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

- **Wenn Aufzahlung auf 100% durch Arbeitgeber:**

- **Regeln, dass Aufzahlung auf vollen Nettolohn**
- **Differenzzahlung von Taggeld auf vollen Nettolohn ist Nettobetrag**
- **Dieser ist sozialversicherungspflichtig und damit Aufrechnung auf Bruttobetrag**
- **Bis Löhne von Fr. 9‘843.- gemäss Tabelle BSV**
- **Löhne darüber mit der Formel des BSV**

$$\text{Bruttolohn} = \frac{\text{Nettolohn} + 63}{0{,}9435}$$

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Umrechnung von Nettolöhnen in Bruttolöhne AHV/IV/EO/ALV

Conversion des salaires nets en salaires bruts AVS/AI/APG/AC

Gültig ab 1. Januar 2014
Valable dès le 1er janvier 2014

318.115 df 11.13

Absenzen

3.2 bei Unfall

- BU obligatorisch
- NBU ab 8h/Woche
- Unfallschutz ab Beginn des Arbeitsverhältnisses

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

- Nachdeckung 31 Tage
  - nur für NBU, BU endet mit Arbeitsvertragsende
  - nur für NBU, wenn dafür versichert und Prämien bezahlt (8h/ Wo)

    (BGE 126 V 26)
- ohne NBU: 324a OR
- Versicherungsleistungen ab 3. Tag; Unfalltag plus 2 Tage Lohn durch AG zu 80%

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

4. Spezialfälle

4.1. Pflege kranker Kinder bis Alter 15

- Freizeitanspruch bis zu 3 Tagen pro Fall gemäss Art. 36 Abs. 3 ArG
- weitergehender Anspruch gemäss Unterstützungspflicht (ZGB 272, 276, 277)
- gleichmässige Verteilung auf Vater + Mutter, wenn beide erwerbstätig
- Lohnfortzahlung solange keine zumutbare Dritthilfe gemäss Art. 324a OR und Skala

Absenzen

4.2. Betreuungstage

- Bei gesundheitlicher Beeinträchtigung von Familienmitgliedern (Eltern, Kinder, Geschwister) oder Lebenspartner/in
- Betreuung notwendig
- Anspruch pro Fall auf bis zu 3 Tage
- Anspruch insgesamt 10 Tage pro Kalenderjahr
- Voller Lohn vom Arbeitgeber
- Ärztliches Attest kann verlangt werden
- Keine Beschränkung auf insgesamt 10 Tage bei Pflege kranker Kinder bis Alter 15; Anspruch nach Familienrecht und Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

4.3 Aufschub MSE ab 1.7.2021 :

- wenn Kind mindestens 2 Wochen nach Niederkunft im Spital verbleiben muss und MA nachweist, dass sie die Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt:
  - zusätzlich zu den 98 Tagen MSE noch Taggelder à 80% des Lohnes für die Dauer der Hospitalisierung, maximal 56 Taggelder
  - längstens bis zur Aufnahme der Erwerbstätigkeit
  - Kündigungsschutz bis Ablauf der 154 Tage nach Niederkunft
  - keine Ferienkürzung für verlängerten Mutterschaftsurlaub

- Arztzeugnis für Hospitalisierung

Absenzen

4.4. Vaterschaftsurlaub

- **Anspruchsberechtigung**
  - **Im Zeitpunkt der Niederkunft rechtlicher Vater sein oder innerhalb von 6 Monaten werden**
  - **9 Monate AHV-versichert und 5 Monate erwerbstätig**
  - **bei Niederkunft als AN oder SE erwerbstätig sein oder im Betrieb der Ehefrau arbeiten und Barlohn beziehen**

- **Dauer**
  - **14 Tage (Kalendertage) bzw. 10 Arbeitstage**
  - **können auch tageweise bezogen werden**
  - **Bezug innerhalb von 6 Monaten nach Niederkunft**
  - **Nach Ablauf der Rahmenfrist von 6 Monaten erlischt der nicht bezogene Anspruch**

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

- **Taggeld**
  - 80% des durchschnittlichen Einkommens von der EO
  - maximal Fr. 196.- pro Tag
  - bei Bezug von ALV-, UVG- oder KTG- Taggelder mindestens in dieser Höhe
  - 7 Taggelder pro Woche
  - bei tageweisem Bezug werden auf 5 entschädigte Tage noch zusätzlich 2 Taggelder bezahlt

- **Verfall**
  - nach Ablauf der Rahmenfrist von 6 Monaten
  - nach Ausschöpfung der Taggelder
  - bei Tod des Vaters oder des Kindes
  - wenn Vaterschaft aberkannt wird

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

- Anspruch
- beginnt mit der Niederkunft (ab 23. Schwanger-schaftswoche)
- kein Aufschub bei Frühgeburt; Rahmenfrist von 6 Monaten beginnt auch hier mit Niederkunft
- bei Totgeburt erlischt Anspruch
- bei Fehlgeburt kein Anspruch, da rechtlich keine Niederkunft

Absenzen

- Kündigungsschutz
  - kein zeitlicher Kündigungsschutz
  - Kündigung vor und während der Rahmenfrist von 6 Monaten zulässig und rechtsgültig
  - Kündigungsfrist wird um die Dauer des noch bestehenden Urlaubsanspruch verlängert (Art. 335c Abs. 3 OR)
  - bei Arbeitgeberkündigung nach der Probezeit
  - Verlängerung muss dem Bezug des Vaterschaftsurlaubs dienen und nicht dem Ferienbezug
  - wird Urlaub trotz Verlängerung der Kündigungsfrist nicht bezogen, so verliert der MA den Anspruch
  - keine Erstreckung auf Ende Monat

GR
BÜRO FÜR ARBEITSRECHT
GREGOR RUH

Absenzen

Kündigung durch Arbeitnehmer

- Vertrag endet normal
- AN kann in Kündigungsfrist Urlaub beziehen
- Wenn nicht vollständig bezogen, so kann er den Rest innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten beim neuen Arbeitgeber beziehen

Kündigung durch Arbeitgeber

- Bei Kündigung in Probezeit endet Arbeitsverhältnis normal
- Bezug Vaterschaftsurlaub innerhalb der Rahmenfrist von 6 Monaten beim neuen Arbeitgeber oder bei der ALV möglich

- Bei Kündigung nach der Probezeit: Erstreckung der Kündigungsfrist um nicht bezogene Urlaubstage
- Verfall der restlichen Tage, wenn diese nicht bezogen werden

reWORK
NETZWERK
SOLOTHURN

reWork Netzwerk Solothurn
Rückkehr an den Arbeitsplatz

Kilian Bärtschi, Agenturleiter Suva Solothurn

Der «Schulterschluss» wird zu «reWork Netzwerk Solothurn»

Was 2016 als schweizweite Pionierarbeit begann, hat sich weiterentwickelt. Das Ziel bleibt das Gleiche: Gesund und nachhaltig in den Berufsalltag zurückkehren. Ein erfolgreicher Wiedereinstieg nach länger dauernder Arbeitsunfähigkeit gelingt nur, wenn alle Beteiligten zusammenarbeiten. Mit dieser Absicht schlossen sich Solothurner Wirtschaftsverbände, Vertreter der Ärzteschaft und der Sozialversicherungen zusammen.

>> Artikel im SO Magazin

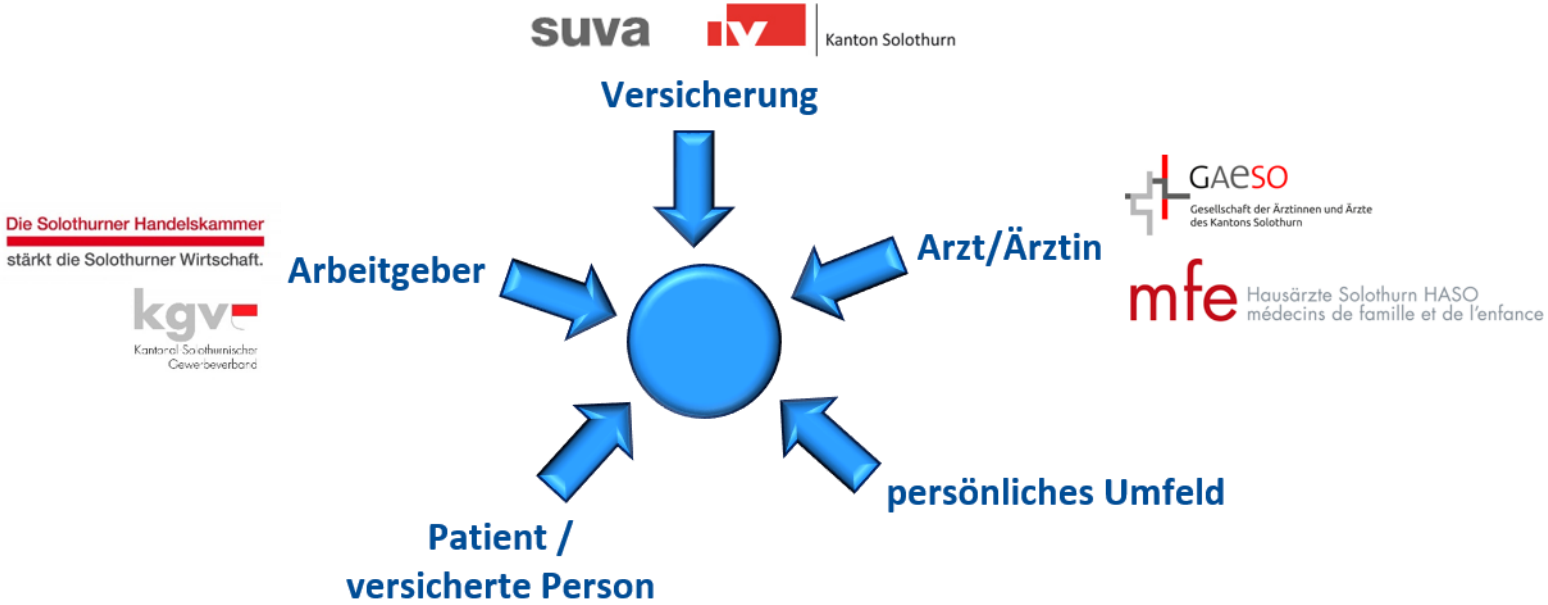
FRAGEN UND ANTWORTEN

Agenda

1. Ziele und beteiligte Akteure
2. Inhalt der interinstitutionellen Zusammenarbeit
3. Erkenntnisse und Ergebnisse
4. Erfolgsfaktoren
5. Learnings & Take-Home Messages

1. Um was geht es überhaupt?

- Die Wirtschaftsverbände, die Ärzteschaft und die Sozialversicherungen verfolgen gemeinsam **ein** Ziel:
  Den Erhalt der Gesundheit und des Arbeitsplatzes der Mitarbeitenden.



2. Gemeinsame Grundsätze – der Rahmen unserer interinstitutionellen Zusammenarbeit

- Arbeitgeber und Ärzte suchen bei unklaren Sachverhalten den Kontakt zueinander
- Regelmässiger Erfahrungsaustausch der Vertragsparteien
- Keine unnötigen Konsultationen
- Einfaches Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist die Regel – detailliertes Zeugnis bei längeren Absenzen
- Die Ombudsstelle der GAeSO als Anlaufstelle bei Reklamationen auch für Arbeitgeber (neu)

Das Merkblatt – die praktische Unterstützung im Alltag

Allgemeines zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis

- rechtliche Bedeutung
- Anforderungen an ein Zeugnis
- Definition Arbeitsunfähigkeit
- rückwirkende Ausstellung
- Zeugnis ohne Konsultation
- Teilarbeitsfähigkeit

Fragestellungen aus dem Alltag

- Auf welche Fragen zum Zeugnis muss der Arzt Auskunft geben?
- Sinn und Interpretation der Teilarbeitsfähigkeit
- vertrauensärztliche Untersuchung
- und viele weitere Fragen…

→ Link zum Merkblatt

3. Erkenntnisse und Ergebnisse

1. Der Umgang miteinander ist konstruktiver geworden.

2. Gemeinsame Auftritte an verschiedenen Anlässen geben unserem Bestreben mehr Glaubwürdigkeit und Bedeutung.

3. Die Medienbeiträge unterstützen bei der Sensibilisierung.

4. Solothurner Initiative hat schweizweit eine Dynamik in Gang gesetzt → aktuell 12 weitere Kantone mit einer Vereinbarung

5. Einheitlichen Brand etablieren: www.rework-gr.ch und www.rework-so.ch

Die Weiterentwicklung erfolgt in den einzelnen Kantonen im Rahmen von gemeinsamen Aktivitäten.

4. Erfolgsfaktoren

- Der Wille aller Beteiligten sich für ein gemeinsames Ziel zu engagieren
- Dialog- und Konsensbereitschaft
- Auf bestehenden Standards aufbauen

reWork – Netzwerk Solothurn setzt auf der kulturellen Ebene an!

5. Learnings & Take-Home Messages

Zusammenkunft ist ein Anfang.

Zusammenhalt ist ein Fortschritt.

Zusammenarbeit ist der Erfolg.

(Henry Ford)

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Mehr zum reWork Netzwerk Solothurn
→ www.rework-so.ch

IRADIS
BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

suva

DANKE FÜR IHR INTERESSE UND…

… EINE GUTE HEIMKEHR.