

Wichtiges für die Zusammenarbeit zwischen den Ärzten und den Arbeitgebern

Die Ärzteschaft, die Arbeitgeber und die Sozialversicherungen verfolgen die gleichen Ziele: eine optimale Genesung der Betroffenen und die rasche und gesicherte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Dazu ist es zentral, dass alle Beteiligten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben miteinander reden. Arbeitgeber, Ärzte und Sozialversicherungen sollen bei Unklarheiten oder komplexen Sachverhalten aufeinander zugehen.

Die Ressourcen der hausärztlichen Grundversorgung sind auch im Kanton Solothurn beschränkt. Immer häufiger werden Patienten gar nicht mehr hausärztlich versorgt. Besteht zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmenden ein gutes Einvernehmen, soll bei kürzeren Absenzen auf das Einfordern eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses verzichtet werden.

Allgemeines zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis

Rechtliche Bedeutung

Grundsätzlich benötigt das Arbeitsunfähigkeitszeugnis keine bestimmte Form. Aus Beweisgründen hat sich jedoch die Schriftlichkeit etabliert.

Ein vorsätzlich falsch ausgestelltes Arbeitsunfähigkeitszeugnis erfüllt den Straftatbestand des falschen ärztlichen Zeugnisses nach Art. 318 des schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB). Dies kann – wie die Verletzung des Berufsgeheimnisses nach Art. 321 StGB – mit einer Freiheits- oder Geldstrafe sanktioniert werden.

Es empfiehlt sich für den Arbeitgeber, das Arbeitsunfähigkeitszeugnis nur so lange aufzubewahren, als dies für den Zweck, für das es erhoben wurde ist, erforderlich ist.

Folgende Anforderungen muss ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis erfüllen

- es soll schriftlich verfasst werden und leserlich sein
- Name und Vorname, Geburtsdatum des Patienten sind aufzuführen
- es muss zwischen Krankheit und Unfall unterschieden werden
- der Grad der Arbeitsunfähigkeit unterschieden nach Einschränkungen bezüglich Arbeitszeit oder Arbeitsleistung bei einer allfälligen Teilarbeitsfähigkeit
- es enthält die Kontaktangaben des Arztes
- es ist durch den Arzt zu datieren und zu unterzeichnen
- die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, das Anfangs- und Enddatum sind aufzuführen, falls das Enddatum noch nicht bekannt ist, muss der Termin für die nächste Beurteilung erwähnt sein

Das einfache und das detaillierte Arbeitsunfähigkeitszeugnis

Der Arzt stellt dem Patienten in der Regel ein einfaches Arbeitsunfähigkeitszeugnis aus. Die Kosten trägt entweder der Patient oder die Versicherung.

Der Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmenden ein detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangen. Wir empfehlen das neu entwickelte Arbeitsfähigkeitszeugnis der Swiss Insurance Medicine (SIM). Die Ausstellung eines solchen macht vor allem bei längeren Absenzen Sinn. Damit der Arzt ein detailliertes Arbeitsfähigkeitszeugnis ausstellen kann, muss er vorgängig vom Arbeitgeber eine Arbeitsplatzbeschreibung erhalten. Detaillierte Angaben über die Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz können aber auch über das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) von Compasso ausgetauscht werden. Dies zum Beispiel, wenn keine Arbeitsplatzbeschreibung vorliegt. Ein detailliertes Arbeitsfähigkeitszeugnis, basierend auf dem REP oder einer Arbeitsplatzbeschreibung, muss dem Arzt separat bezahlt werden. Die Kosten von derzeit CHF 100.-- (Empfehlungen der SIM) trägt der Auftraggeber (Arbeitgeber oder Versicherung).

Die SIM stellt das Arbeitsfähigkeitszeugnis und den Link zum REP auf ihrer Homepage kostenlos zur Verfügung. Wir empfehlen diese Standards zu nutzen.

[SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnis](#)

Definition der Arbeitsunfähigkeit

Artikel 6 des Bundesgesetzes 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 in der Praxis

Für die Beurteilung ist massgebend, ob die konkrete, vertraglich vereinbarte Arbeitstätigkeit ausgeübt werden kann. Die Arbeitsunfähigkeit muss medizinisch erklärbar sein. Faktoren wie z.B. ein belastendes Arbeitsumfeld, mangelnde Motivation, gelegentliches Unwohlsein oder vorübergehende Anzeichen eines Stimmungstiefs reichen allein nicht aus für eine Arbeitsunfähigkeit (Basis Leitlinien der Swiss Insurance Medicine [SIM]).

Rückwirkende Ausstellung und unbestimmte Dauer des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses

Grundsätzlich sollte ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis in begründeten Fällen höchstens ein paar wenige Tage rückwirkend erstellt werden. Da die erste Arztkonsultation meistens nicht am ersten Verhinderungstag stattfindet, ist eine rückwirkende Arbeitsunfähigkeit bis max. eine Woche vertretbar. Wird ein Zeugnis weiter rückwirkend ausgestellt, muss begründet werden, warum die Konsultation erst später erfolgt ist. Bei einem rückwirkend ausgestellten Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist das Datum der ersten Behandlung anzugeben.

Bei noch unbestimmter Dauer der Arbeitsunfähigkeit muss vermerkt werden, wann die nächste Beurteilung stattfindet. Allerdings ist ein solcher Vermerk nur möglich, wenn die nächste Beurteilung beim gleichen Arzt erfolgt. Generell empfehlen wir ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis immer auf eine bestimmte Dauer auszustellen.

Arbeitsunfähigkeitszeugnisse ohne Konsultation

Ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ohne eine persönliche Untersuchung macht nur Sinn, wenn

- der Patient dem Arzt bekannt ist
- keine medizinische Notwendigkeit für eine Untersuchung vorliegt
- die Dauer auch ohne Beurteilung klar ist und
- es sich um eine Arbeitsunfähigkeit von kurzer Dauer handelt.

Beispiel: Grippe während der Grippezeit

Fragestellungen aus dem Alltag

Muss der Arbeitnehmende 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 (Artikel 8 Zivilgesetzbuch; ZGB). 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 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 (anhand Stellenbeschreibung) und ob es sich um eine Verkürzung der Arbeitszeit gemäss dem Grad der Arbeitsunfähigkeit oder eine entsprechende Reduktion der Arbeitsleistung bei gleichbleibender Arbeitszeit handelt

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 detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis einzufordern und was ist dafür zu tun?

Das Einfordern eines detaillierten Arbeitsunfähigkeitszeugnisses macht bei längerer Arbeitsunfähigkeit Sinn. Es hilft abzuklären, ob eine Teilarbeitsfähigkeit möglich ist. Der Arbeitgeber kann beim behandelnden Arzt ein detailliertes Zeugnis anfordern. Damit dieses ausgestellt werden kann, benötigt der Arzt das ausdrückliche Einverständnis des Arbeitnehmenden und eine entsprechende Arbeitsplatzbeschreibung oder ein ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) vom Arbeitgeber. Die Vorlagen finden Sie unter:

[SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnis](#)

Es empfiehlt sich, den Arbeitsplatzbeschrieb oder das REP gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden auszufüllen und zu besprechen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten (derzeit CHF 100.-- / Empfehlung SIM).

Was ist der Sinn der Teilarbeitsfähigkeit und wie wird diese interpretiert?

Sobald der Arbeitnehmende 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. Das Vorliegen eines Stellenbeschriebs erleichtert die Festsetzung der Teilarbeitsfähigkeit. Dieser kann vom Arzt bei Arbeitgeber verlangt werden oder der Arbeitgeber stellt von sich aus dem Arzt einen solchen 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 halbe Woche 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: Die ausgerichteten Tagelder können die Höhe der Versicherungsprämien negativ beeinflussen.

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 kann über den Arbeitgeber oder über die Krankentaggeld- oder Unfallversicherer erfolgen.

Im Weiteren versucht die Ombudsstelle der GAeSO bei Unstimmigkeiten bezüglich Arbeitsunfähigkeitszeugnissen zu vermitteln. Diese sind bezüglich der Arbeitnehmerdaten anonymisiert einzureichen unter:

www.gaeso.ch/ombudsstelle.

Was darf der Arbeitgeber dem Arzt über seinen Arbeitnehmenden bei der Kontaktaufnahme mitteilen?

Es ist beim Kontakt mit dem Arzt darauf zu achten, dass keine besonders schützenswerten Personendaten bekannt gegeben werden, z.B. dass man dem Arbeitnehmenden gekündigt hat.

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 Personalreglement konkret zu vereinbaren, da die vertraglichen Bestimmungen zwischen Arbeitgeber und seiner Versicherung nicht automatisch auch für den Arbeitnehmer Geltung haben.

Auch hat der Arbeitgeber, gemäss geltender Praxis, das Recht, den Vertrauensarzt für seinen Arbeitnehmenden zu bestimmen. Es wird jedoch empfohlen, dem Arbeitnehmenden eine Auswahl (2 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 wiederum Folgen hinsichtlich Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers und des zeitlichen Kündigungsschutzes haben.

Wie kommt der Arbeitgeber zu einem Vertrauensarzt?

Krankentaggeld- und Unfallversicherer verfügen zum Teil über Vertrauensärzte bzw. beratende Ärzte. Daher empfiehlt sich die Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Versicherer.

Oder auf der Website <https://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/zertifizierte-fachpersonen/suche-fachpersonen-sim> findet man zertifizierte Arbeitsfähigkeitsassessoren (ZAFAS-Ärzte) der SIM. Der behandelnde Arzt kommt als Vertrauensarzt nicht in Frage.

Es gibt auch Anbieter, bei welchem vertrauensärztliche Dienstleistungen kostenpflichtig angefragt werden können. Folgende sind uns bekannt:

- **AEH** – https://www.aeh.ch/de/?option=com_sppagebuilder&view=page&id=40
- **HMS** – <https://hmsag.ch/angebot/versicherungsmedizin>
- **Yarowa** (Arbeitgeber kann nach der Registrierung einen Arzt für eine Untersuchung aufbieten) – <https://www.yarowa.com/deutsch-ch/home/>

Darf der Arbeitnehmende trotz vorliegender Arbeitsunfähigkeit arbeiten?

Im gegenseitigen Einverständnis ist eine Arbeitsaufnahme trotz vorliegendem Arbeitsunfähigkeitszeugnis möglich. Voraussetzung dafür ist, dass eine allenfalls den gesundheitlichen Einschränkungen angepasste Arbeit 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?

Arbeitsunfähigkeit ist nicht gleich Ferienunfähigkeit: Sofern der Arbeitnehmende ferienfähig ist und die Ferien keinen negativen Einfluss auf den Heilverlauf haben, dürfen diese grundsätzlich angetreten werden. Es empfiehlt sich, die involvierte Versicherung zu informieren. Soweit eine Versicherung involviert ist, wird diese das Taggeld während den Ferien in der Regel (nicht zwingend) einstellen, da während den Ferien kein Taggeldanspruch besteht und der Arbeitgeber für die Dauer des Ferienbezugs zur vollen Lohnfortzahlung verpflichtet ist.

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. Im Personalreglement wird häufig vereinbart, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen umgehend zu benachrichtigen ist.

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 bestimmt sich, wie bei Krankheit, nach den arbeitsvertraglichen Regelungen.

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 kann in der Praxis strittig sein, ob eine Kündigung rechtsgültig 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 und wie lange 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 kontaktiert. Beim Gespräch soll erwähnt werden, dass am Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Gespräch mit dem Arbeitnehmenden geführt wurde, über deren Inhalt man jedoch nichts sagen kann (besonders schützenswerte Personendaten). 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. Für die Betreuung kranker Kinder gibt es zwei verschiedene Rechtsgrundlagen:

Art. 329h Obligationenrecht; OR (Betreuungsurlaub) und Art. 324a OR (Pflege / Betreuung des eigenen Kindes aufgrund der gesetzlichen familienrechtlichen Pflichten).

Ebenso wie nach Art. 329h OR sind auch gemäss Art. 324a OR in der Regel maximal die ersten drei Tage pro Ereignis zu bezahlen – je nach Alter und Gesundheitszustand des Kindes sowie der Betreuungsnotwendigkeit. Diese Tage dienen auch dazu, um eine Betreuung für die nachfolgenden Tage zu organisieren. In besonders schwerwiegenden Fällen kann es sein, dass nach Massgabe von Art. 324a OR ein über die ersten drei Tagen hinausgehender Lohnfortzahlungsanspruch besteht. Wir empfehlen in solchen Fällen mit dem Arbeitnehmenden das Gespräch zu suchen und die konkrete Betreuungssituation anzusprechen. Arbeitsvertraglich können – zu Gunsten der Arbeitnehmenden – grosszügigere Lösungen vorgesehen werden.

Ist ein online Arztzeugnis bei kürzeren Absenzen zulässig?

Bei Telemedizinanbieter kann online (Videochat oder Telefon) ein Termin vereinbart werden. Im Rahmen dieser Konsultation kann ein Online-Arztzeugnis ausgestellt werden, sofern der Gesundheitszustand des Arbeitnehmenden ausreichend festgestellt werden kann. Der Arbeitgeber muss aber Arztzeugnisse, die durch Telemedizinanbieter ausgestellt werden, nicht akzeptieren und kann eine physische Konsultation durch einen Arzt verlangen.

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – was ist zu beachten?

Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmende nur in Bezug auf seine aktuelle Stelle arbeitsunfähig ist, während die Einschränkungen in anderen Lebensbereichen wie Freizeit, Hobbys oder Ferien minimal oder gar nicht vorhanden sind. Typische Beispiele der arbeitsbezogenen Arbeitsunfähigkeit sind psychische Belastungen wie Mobbing und Stress am Arbeitsplatz.

Wird ein arbeitsplatzbezogenes Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausgestellt, soll dies so vermerkt werden. Idealerweise klärt der Arbeitgeber mit dem Betroffenen ab, ob und wenn ja wie, die Belastung reduziert werden kann. Bei einer rein arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit entfällt der zeitliche Kündigungsschutz (Sperrfrist).

Hilft das Absenzenmanagement bei der Senkung der Absenzendauer?

Ein aktives 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.



MERKBLATT

Themen und Ansprechpartner

Haben Sie Fragen zu bestimmten Themen? Möchten Sie eine fachkundige Auskunft?

Gerne stehen wir Ihnen zur Verfügung:

Themen	Für wen	An wen kann ich mich wenden
Unklarheiten des Arbeitgebers bezüglich Arbeitsunfähigkeitszeugnis einer Solothurner Ärztin oder Arztes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber ▪ HR-Verantwortliche 	Ombudsstelle GAeSo www.gaeso.ch/ombudsstelle
Beratung rund um die Themen der psychischen Gesundheit, gesundheitsfördernde Führung der Mitarbeitenden/Teams	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber ▪ Führungskräfte ▪ HR-Verantwortliche ▪ Berufsbildende 	Iradis – Betriebliche Gesundheitsförderung 032 686 24 00 www.iradis.ch
Bei Krankheitsabsenzen von mehr als 30 Tagen ohne Aussicht auf Besserung oder sich häufenden Kurzabsenzen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber ▪ Arbeitnehmer ▪ Ärzte ▪ Versicherungen ▪ Familienmitglieder 	IV-Stelle Solothurn 032 686 24 00 www.ivso.ch
Rechtliche Auskünfte für Arbeitgeber zur Arbeitsunfähigkeit	Mitglieder dieser Organisationen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kantonal-Solothurnischer Gewerbeverband ▪ Solothurner Handelskammer 	Kantonal-Solothurnischer Gewerbeverband 032 624 46 24 www.kgv-so.ch Solothurner Handelskammer 032 626 24 24 www.sohk.ch
Unklarheiten bezüglich der Arbeitsunfähigkeit bei Unfällen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Suva versicherten Betrieben ▪ involvierte Ärzte 	Suva Solothurn 032 626 45 45 www.suva.ch

01.04.2025

Wegen der Lesbarkeit verwenden wir nur die männliche Schreibweise. Es sind jedoch alle anderen Geschlechter mitgemeint.

10 | 10

Hinweis: Das Merkblatt soll helfen, falsche Erwartungen oder Missverständnisse zu verhindern. Es dient als Hilfestellung für häufig gestellte Fragen, ohne dass es den Anspruch auf rechtliche Vollständigkeit und Richtigkeit erhebt.