

Ein Arztzeugnis liegt vor – alles klar?

Hanspeter Kuhn

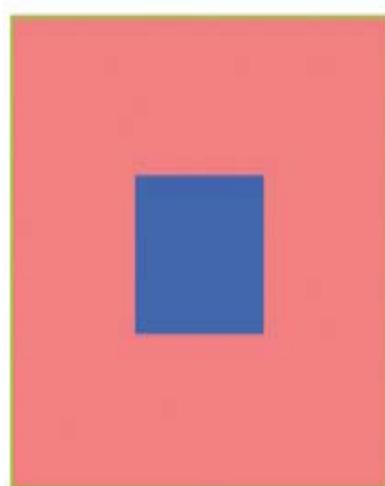
Inhalt

- Arztkonsultation, Krankheit und Arbeitsunfähigkeit, Absentismus und Präsentismus
- StGB, FMH-Standesordnung, Empfehlungen AGZ
- AUF-Zeugnis und Fragen Arbeitgeber
- Lösungsansätze
 - ausführlicher Arztbericht („St. Galler-Modell“)
 - Vertrauensärztl. Untersuchung
 - beratender Arzt Arbeitgeber (Arbeitsmedizin)
 - Case Manager Versicherer
 - Case Manager Arbeitgeber
 - Regeln für runde Tische
- Zusammenfassung

Ablauf Arztkonsultation

- Begrüssung - Patient schildert Grund für Arztbesuch – Symptome
- Arzt untersucht mit seinen 5 Sinnen (Eventuell Röntgen + Labor – Auswertung nach Pause oder in 2. Konsultation)
- Arzt stellt Arbeitsdiagnose, erstellt Behandlungsplan
- ggf.: schreibt Rezept / gibt Medikament ab
- ggf. : füllt einfaches Arztzeugnis aus
- Festlegen Vorgehen (z.B. wann nächste Konsultation)
- Verabschiedung Patient

Arztkonsultation



-  der gastliche Rahmen
-  die medizinischen Themen
-  der freie Erzählraum

Konsultationsdauer im Durchschnitt 12 Minuten; Variation pro Patient grösser als pro Arzt.

L. Litschgi, F. Fehr, A. Zeller, Praxis 2011; 100 (18): 1085–1095 1085

Rolle behandelnder Arzt

- Professionelle Zuwendung (Empathie)
- gegenseitiges Vertrauen als Voraussetzung für erfolgreiche Behandlung ('Droge Arzt')
- Medizinische Beurteilung nach bestem Wissen und Gewissen (objektiv)
- Bio-psycho-soziales Modell (in MedBG als Ausbildungsziel vorgegeben – Patient ist keine Maschine)
- Arztgeheimnis: mit welchen Infos an wen ist Patient einverstanden?

Arbeitsunfähigkeit Art. 6 ATSG

„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.“

Arbeitsunfähigkeit und Krankheit

Wer eine „Diagnose“ hat ist nicht automatisch arbeitsunfähig: gut eingestellter Diabetes, gut behandelter Bluthochdruck etc.

Nicht jede Krankheit, die arbeitsunfähig macht, ist medizinisch behandelbar: eine Grippe dauert mit oder ohne Arzt in der Regel 7 Tage

Absentismus und Präsentismus

Absentismus

Der Arbeitnehmer nimmt krank, obwohl er arbeiten könnte

Präsentismus

Der Arbeitnehmer ist krank und geht dennoch arbeiten, möglicherweise bis er zusammenbricht



Beides gilt es zu verhindern

StGB Art. 318 Falsches ärztliches Zeugnis

1. Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte und Hebammen, die vorsätzlich ein unwahres Zeugnis ausstellen, das zum Gebrauche bei einer Behörde oder zur Erlangung eines unberechtigten Vorteils bestimmt, oder das geeignet ist, wichtige und berechnete Interessen Dritter zu verletzen, werden mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Hat der Täter dafür eine besondere Belohnung gefordert, angenommen oder sich versprechen lassen, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

2. Handelt der Täter fahrlässig, so ist die Strafe Busse.

StGB Art. 321 Verletzung Berufsgeheimnis

1. Geistliche, Rechtsanwälte... Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Hebammen sowie ihre Hilfspersonen, die ein Geheimnis offenbaren, das ihnen infolge ihres Berufes anvertraut worden ist oder das sie in dessen Ausübung wahrgenommen haben, werden, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. [...]

2. Der Täter ist nicht strafbar, wenn er das Geheimnis auf Grund einer Einwilligung des Berechtigten oder einer auf Gesuch des Täters erteilten schriftlichen Bewilligung der vorgesetzten Behörde oder Aufsichtsbehörde offenbart hat.

3. Vorbehalten [...] Zeugnis- [...] Auskunftspflicht

FMH-Standesordnung

Art. 34

Ärztliche Zeugnisse, Berichte und Gutachten sind Urkunden. Bei deren Ausstellung haben Arzt und Ärztin alle Sorgfalt anzuwenden und nach bestem Wissen ihre ärztliche Überzeugung auszudrücken. Der Zweck der Schriftstücke, das Ausstellungsdatum und ihre Empfänger sind anzugeben.

Die Ausstellung von Gefälligkeitszeugnissen ist unzulässig.

AGZ Empfehlungen zu Arztzeugnissen*

Gültigkeitserfordernis

Ein Arbeitszeugnis ist generell nur gültig, wenn es Datum, Stempel und eigenhändige Unterschrift des behandelnden Arztes aufweist.

AGZ Ärztesgesellschaft des Kantons Zürich, Empfehlungen zur Ausstellung von ärztlichen Zeugnissen Umgang mit Absentismus, 2000/2012

AGZ Empfehlungen zu Arztzeugnissen*

Rückwirkendes Zeugnis

Solche Zeugnisse können in Ausnahmefällen gerechtfertigt sein. Die Rückwirkungsdauer sollte in jedem Fall eine Woche aber nicht überschreiten. [...] wir empfehlen den Vermerk: „Nach Angaben des Patienten“

AGZ Empfehlungen zu Arztzeugnissen

Dauer der AUF

Wenn betreffend der Mindestdauer keine Angaben gemacht werden können, 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.

[Hinweis: Heute attestieren Ärzte kürzere AUF, oft bis zur nächsten Konsultation]

AGZ Empfehlungen zu Arztzeugnissen

Zeugnisse aufgrund telefonischer Krankmeldung

Es wird davon abgeraten ...

Solche Zeugnisse sollten sich auf Fälle beschränken, bei denen der Arzt den Patienten bereits kennt. In jedem Fall sollte ein derartiges Zeugnis den Hinweis auf die Tatsache enthalten, dass es aufgrund telefonischer Angaben des Patienten erstellt worden ist.

AGZ Empfehlungen zu Arztzeugnissen

Was, wenn der Mitarbeiter die angestammte Tätigkeit (vorübergehend) nicht mehr ausüben kann?

Es gibt Fälle, in denen der Arzt zum Schluss kommt, dass der Mitarbeiter seine angestammte Tätigkeit (vorübergehend) nicht mehr ausüben kann. In diesem Fall ist das direkt Gespräch zwischen dem Arzt und dem Arbeitgeber empfehlenswert. [...]

Entbindung einholen

Arbeitsunfähigkeit und Tätigkeit

Jede AUF-Beurteilung muss sich auf eine spezifische Tätigkeit beziehen.

Was geht noch?

Was geht nicht mehr?

Was wird gefordert?

Folien Proff. Dr. med. Peter Tschudi und Thomas Bischof, Der Hausarzt und das
Arztzeugnis, Kongress Brennpunkt Arztzeugnis, Bern 6. Juni 2013

Arbeitsunfähigkeit und Tätigkeit

Das Anforderungsprofil der Stelle muss bekannt sein.

Quellen für das Anforderungsprofil der Stelle

- Patient
- Arbeitgeber
- Beratender Arzt des Arbeitgebers als «Übersetzer»
und «Filter»

AUF-Zeugnis und Recht

- Das ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist ein Beweismittel
- Es entbindet den Arbeitnehmer von der Pflicht, zur Arbeit zu erscheinen: «Mein Arzt bestätigt: Ich bin krank, ich kann zu Hause bleiben»

Fragen des Arbeitgebers

Die typischen Fragen des Arbeitgebers sind:

- «Wann kommt der Mitarbeiter zurück?
- Welche Tätigkeiten kann er ausführen?
- Wie sieht es mit der Steigerung der Arbeitsfähigkeit aus?» *

* Ursula Uttinger, lic.iur / exec MBA HSG, Patient/Anwalt-Arzt-Arbeitgebende-Versicherung – was ist bei der Kommunikation zu beachten? Kongress Brennpunkt Arztzeugnis, Bern 6. Juni 2013

AUF-Zeugnis und Fragen Arbeitgeber

Das ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnis beantwortet nicht alle wichtigen Fragen des Arbeitgebers – kann es oft nicht!

- Dauer AUF für Arzt manchmal schlecht abschätzbar, mindestens nicht sicher prognostizierbar
- (Vertrauensarztweisheit: Krankheitserreger entscheidend für *Ausbruch* Krankheit – Klima im Betrieb und/oder zu Hause entscheidend für *Dauer* AUF)
- Evtl. Arbeitsversuche nötig um herauszufinden, welche Tätigkeiten und welches Pensum möglich

Rückfragen AG an behandelnden Arzt

- Arzt darf vor Auskunft Identifikation AG verlangen (Arzt ruft AG zurück)
- Arzt darf Ausstellung Zeugnis bestätigen / verneinen
- Arzt darf die gleichen Auskünfte geben wie im Zeugnis (Text verständlich machen)
- Arzt darf teilweise AUF konkretisieren: was ist noch möglich
- Weitere Auskünfte, wenn AN einverstanden (Entbindung vom Arztgeheimnis)

Prof. Dr. iur. Roland Müller, iurist. Aspekte rund ums Arztzeugnis, Kongress
Brennpunkt Arztzeugnis, Bern 6. Juni 2013

Lösungsansätze

- ausführlicher Arztbericht („St. Galler-Modell“)
- beratender Arzt des Arbeitgebers
- Beratender Arzt des Versicherers
- Case-Manager (von AG oder Versicherer)
- Runde Tische

Der ausführliche Arztbericht („St. Galler-Modell“)

Dreistufenprinzip

- Einfaches Arbeitsunfähigkeitszeugnis unentgeltlich
- Wenn nötig: Ausführliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis auf Kosten Arbeitgeber ...
- ... gestützt auf Arbeitsplatzprofil des Arbeitgebers

Der ausführliche Arztbericht („St. Galler-Modell“)

- Arbeitsfähigkeit ausgedrückt in Präsenzzeit und Leistung
- Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber erwünscht
- Arbeitsplatzbeschreibung -
 - Stellenbeschreibung / Hauptaufgaben / Besonderheiten
 - Spezielle Anforderungen / Rahmenbedingungen
 - Position / Bildschirm / Exposition / Heben
- Arbeitszeit
 - Fix / gleitend / Schicht / nur nachts / wechselnd

Das ‚St. Galler-Modell‘ – ein Allheilmittel?

- in St. Gallen von den beteiligten Ärzten und Arbeitgebern in einer Krisensituation entwickelt
- braucht Vertrauen auf allen Seiten
- braucht einen Prozess unter den vor Ort Beteiligten (kann nicht per Dekret eingeführt werden)

Vertrauensärztliche Untersuchung

- AG darf auf eigene Kosten vertrauensärztliche Untersuchung verlangen (auch psychiatrische, BGE 125 III 70)
- Empfohlen wird entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag
- AG kann VA bestimmen, Ablehnung AN bei Befangenheit – Auswahl ist besser!
- Vertrauensarzt ist auch an Arztgeheimnis gebunden, darf nur mitteilen was für AG relevant ist

Prof. Dr. iur. Roland Müller, iurist. Aspekte rund ums Arztzeugnis, Kongress
Brennpunkt Arztzeugnis, Bern 6. Juni 2013

Beratender Arzt des Arbeitgebers

Übersetzer und Filter zwischen behandelndem Arzt,
Arbeitnehmer und Arbeitgeber:

- genießt idealerweise Vertrauen von AG, Ärzteschaft und AN
- kennt die Arbeitsplatzprofile der AN
- kann vom behandelnden Arzt differenzierte Informationen erhalten
- kann die für den AG relevanten Informationen filtern und mitteilen (OR 329b: AG bekommt nötige Info)

FMH-Richtlinie für arbeitsmedizinisch tätige Ärzte 1998, Anhang 4 zur FMH-
Standesordnung; http://www.fmh.ch/ueber_fmh/rechtliche_grundlagen/standesordnung.html

Beratender Arzt Versicherer

- Berater des Versicherers, formell ohne Entscheidkompetenz
- Gesetzliche Filterfunktion nur im KVG*) definiert (inkl. – selten gewordene – KVG-Taggeldversicherung)
- Privatrecht (private TaggeldV) oder öffR (UVG, IVG)
- Gewisse Unabhängigkeit und Weisungsungebundenheit als Angehöriger eines freien Berufs

*) Art. 57 KVG <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19940073/index.html>

Case-Manager Versicherer

- Keine gesetzliche Filterfunktion
- Privatrecht (private TaggeldV) oder öffR (UVG, IVG)
- Keine Weisungsungebundenheit da nicht Angehöriger eines freien Berufs
- Loyalität gegenüber wem?
- Erfolgsbezogener Bonus?

Case-Manager Arbeitgeber

- Darf nur für AG relevante Informationen bearbeiten (OR 328b)
- Je nach Arbeitgeber Privatrecht oder öffR
- keine Weisungsungebundenheit da nicht Angehöriger eines freien Berufs
- Loyalität gegenüber Arbeitgeber

Regeln für runde Tische

- Patient steht im Mittelpunkt: mündiger Patient – seltene Fälle, wo man den Patienten vor sich selbst schützen muss
- Nur für die Arbeit relevante Informationen mitteilen
- Keine Kommunikation ohne Wissen Patient – Transparenz
- Vorgängig mit Patient und evtl. seinem Anwalt klären was geheim bleiben muss – informationelle Selbstbestimmung
- Finanzierung der Beteiligten klären

Angelehnt an Ursula Uttinger

Zusammenfassung Empfehlungen

- Arzzeugnis schafft Anscheinsbeweis, kann widerlegt werden
- Klima am Arbeitsplatz und zu Hause wichtig für Dauer AUF
- Arzzeugnis umso verlässlicher, je besser Arbeitsplatzprofil des AN bekannt
- Jeder Beteiligte hat seine Loyalitäten und Vorurteile – Vertrauensbildung braucht Mut und Zeit
- Beratender Arzt des Arbeitgebers kann wichtige Übersetzer- und Filterfunktion wahrnehmen
- Runde Tische brauchen vorgängige Rollenklärung