

Spannungsfeld «Krankschreibung»

Rheinfelder Tag Psychosomatik und Arbeit, 30.06.2022

Namir Lababidi, Jochen Uebel, Ambulatorium Aarau

Inhalt

1. Definition und Bedeutung von Arbeitsunfähigkeit:
Spannungsfeld Medizin und Recht
2. Arbeitsfähigkeit und Wiedereingliederung im
klinischen Alltag:
 - Zeugnisse und Berichte
 - Wichtige Begriffe
 - Tipps & Tricks
3. Fallbeispiele

Spannungsfeld Medizin & Recht

Art. 6 ATSG:

- 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.



AUF: Rechtsprechung

BGE 114 V 281 von 1988:

AUF wird "nach dem Masse bestimmt, in welchem der Versicherte aus gesundheitlichen Gründen an seinem angestammten Arbeitsplatz zumutbarerweise nicht mehr nutzbringend tätig sein kann."



AUF: Recht und Medizin

- Grundsatz: AUF = Rechtsbegriff
- Aber: Feststellung durch Arztpersonen ist üblich, zweckmässig und wird in den weitaus meisten Fällen von den Rechtsanwendern anerkannt.
- In Streitfällen: Festlegung durch Richter anhand der vorliegenden Berichte und Gutachten
- Faustregel: angepasste Tätigkeit wird spätestens nach ½ Jahr AUF geprüft
- AUF-Zeugnis löst Schutzrechte aus
- Kein «Arbeitsverbot»

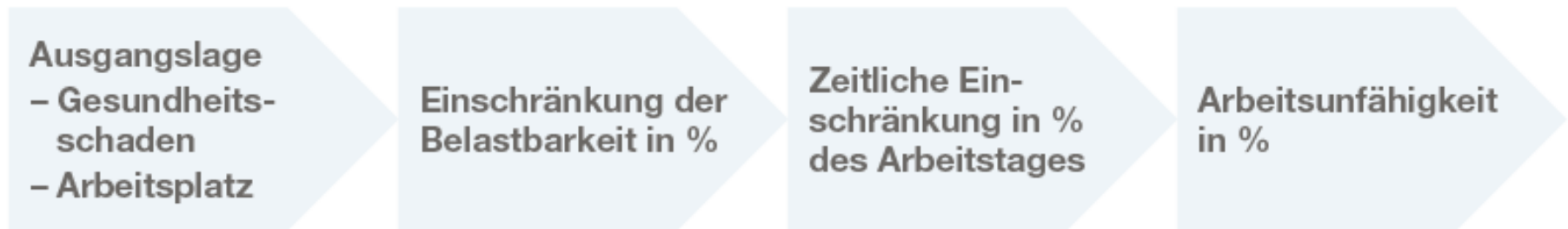


Zumutbarkeit

Komplexe Abwägung zahlreicher Faktoren:

- Mitwirkungspflicht
- Schadenminderungspflicht
- Die verlangte Überwindung und Anstrengung muss mit den krankheitsbedingten Einschränkungen vereinbar sein.
- Eine Zumutbarkeit muss verneint werden, wenn am Arbeitsplatz schwerwiegende nicht überwindbare Konflikte bestehen und diese bei der vorliegenden Störung einem Heilungsverlauf entgegenstehen.

Prozess



mögliche Präsenzzeit		Einschätzung der Leistungsfähigkeit in der Präsenzzeit (gemäss*) in 25%, 50%, 75%, 100%	Einschätzung der Arbeitsfähigkeit gesamt in %
Std. pro Tag	% des vertraglichen Pensums		

Beruf: Kaufm. Angestellter

Geburtsdatum: 22.08.1996



Arbeitgeberin/Arbeitgeber: Fa. Meier AG



Fall gemeldet als: Krankheit



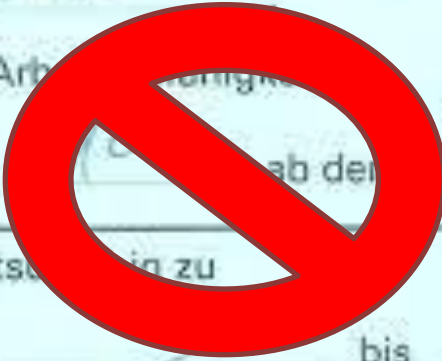
Konsultation (Datum)	Zumutbare Arbeitsfähigkeit (in % der bisher erforderlichen Arbeitsleistung)	Zumutbare Anwesenheit im Betrieb (in % der bisher erforderlichen Arbeitszeit)	AUF von	AUF bis	Nächste Beurteilung der Arbeitsfähigkeit
29.06.2022	0	0	29.06.2022	07.07.2022	07.07.2022



Arbeitspens



steht wegen Krankheit / Unfall in meiner Behandlung
seit 28.11.16
Voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit
3-4 Tage ab dem 28.11.16
Wochen
Er / Sie war arbeitsfähig zu
100 % vom bis
50 % vom bis





Beispiel Berechnung AF

- Arbeitsfähigkeit = Präsenzzeit mal Leistungsfähigkeit in % ausgedrückt
- Patient M. (angestammtes Pensum = 100%) kann wieder halbtags arbeiten, d. h. Präsenzzeit = 50%. Er kann dabei viele Arbeiten ausführen, aber es bestehen noch einzuhaltende Belastungsgrenzen und/oder sein Arbeitstempo ist verlangsamt gegenüber gesunden KollegInnen, d. h. seine Leistungsfähigkeit = 75%.
- Arbeitsfähigkeit = $50\% * 75\% = 37,5\%$

Teilzeitpensum

- Die Arbeitsfähigkeit bezieht sich immer auf das aktuell zu leistende Arbeitspensum gemäss Arbeitsvertrag.
- Im Zeugnis immer deklarieren, ob AF sich auf 100%-Pensum bezieht, oder auf vertragliches Pensum (z.B. 60%).



Einschätzung der AF

1. Grundlage: Diagnose nach ICD-10 oder DSM-5,
in begründeten Ausnahmefällen: ICD-11
2. Welche Tätigkeiten übt der Patient aus?
3. Welche Funktionen sind dabei durch Symptome der
Krankheit konkret beeinträchtigt?
4. Betreffen die Einschränkungen die
zeitliche Einsatzfähigkeit
und/oder
die inhaltliche Leistungsfähigkeit?
5. In welchem Ausmass?



Grund
einer ka
Berufse

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil REP

<https://rep.compasso.ch/>

A) Arbeitsplatzbeschreibung (Arbeitgeber):

1. Körperliche Anforderungen
2. Anforderungen an Verstand, Denken, Persönlichkeit
3. Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz
4. Spezifische Anforderungen am Arbeitsplatz

B) Medizinische Beurteilung der Ressourcen
Vergütung durch Arbeitgeber: 100,- CHF

REP Arbeitgeber und -nehmer

rep.compasso.ch/?show_form=3

Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale

- Sorgfalt / Genauigkeit
- Aufmerksamkeit
- Pünktlichkeit
- Ausdauer
- Kritik angemessen entgegennehmen
- Flexibilität und Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen
- Eigenmotivation und Übernahme von Verantwortung
- Führungsrolle wahrnehmen können

Arbeitsgestaltung und psychosoziale Aspekte

- Arbeiten nach groben Zielvorgaben (Selbständigkeit, keine Detailanweisungen)
- Aufgaben auf genaue Anweisung (wenig eigener Handlungsspielraum)
- Häufige Störungen / Arbeitsunterbrechungen
- Gleichzeitiges Bearbeiten verschiedener Aufgaben
- Umgang mit Kunden
- Eigene Emotionen kontrollieren
- Arbeiten im Team
- Arbeiten unter Beobachtung
- Arbeiten unter Zeitdruck
- Isoliertes Arbeiten ohne Austauschmöglichkeit mit Anderen / Alleinarbeit
- Etwaige weitere Anforderungen an die persönliche Arbeitsumgebung sind ...

REP (II)

Arbeitsgestaltung und psychosoziale Aspekte	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt	
Arbeiten nach groben Zielvorgaben (Selbständigkeit, keine Detailanweisungen)	X	möglich
		nicht möglich
		wie folgt möglich:
Häufige Störungen / Arbeitsunterbrechungen		möglich
		nicht möglich
	X	wie folgt möglich: raschere Ermüdbarkeit, möglichst wenig

Einschätzung der AF

Im Verlauf zu beurteilen: «angepasste Tätigkeit»

1. Wären die Einschränkungen in einer anderen Tätigkeit / an einem anderen Arbeitsplatz kleiner?
2. Wenn ja: Unter welchen Bedingungen?
 - Alltagsnah beschreiben
 - Keine Berufsbezeichnungen, sondern Strukturen und Tätigkeiten benennen:
 - z. B. gleich bleibende Einsatzzeiten,
 - keine Führungsaufgaben,
 - wenig Kundenkontakt,
 - überwiegend im Innendienst

Krankheitsfremde Faktoren

- Wirtschaftslage, Situation auf dem Arbeitsmarkt
- Soziokulturelle Faktoren
- Bildungsstand
- Sprache
- Alter
- Motivation
- Stellenlosigkeit
- Familiäre Verhältnisse
- Religion
- Aggravation

Funktionseinschätzung

Von soziokulturellen Faktoren unabhängiges Instrument:
Mini-ICF-APP

Es wird beurteilt, ob jemand an der Erfüllung von Rollenfunktionen/-erwartungen gehindert wird, die er ausfüllen würde

- bei voller Gesundheit
- unter Berücksichtigung seines sozialen Hintergrunds, Geschlechts, Alters, Ausbildungsstatus

Mini-ICF-APP

- Gezielte Auswahl von Items aus dem Kapitel «**A**ktivität und **P**artizipation» der ICF (**P**sychiatrisch relevante)
- Reliabels Instrument zur Einschätzung (arbeits-)relevanter Funktionsbeeinträchtigungen
- Fremdrating, auch zur Verlaufsbeurteilung
- Ankerdefinitionen zu den 13 Items

Mini-ICF-APP

Schweregrad

0: keine Beeinträchtigung

1: leichte Beeinträchtigung

2: mässige Beeinträchtigung mit **Negativfolgen**

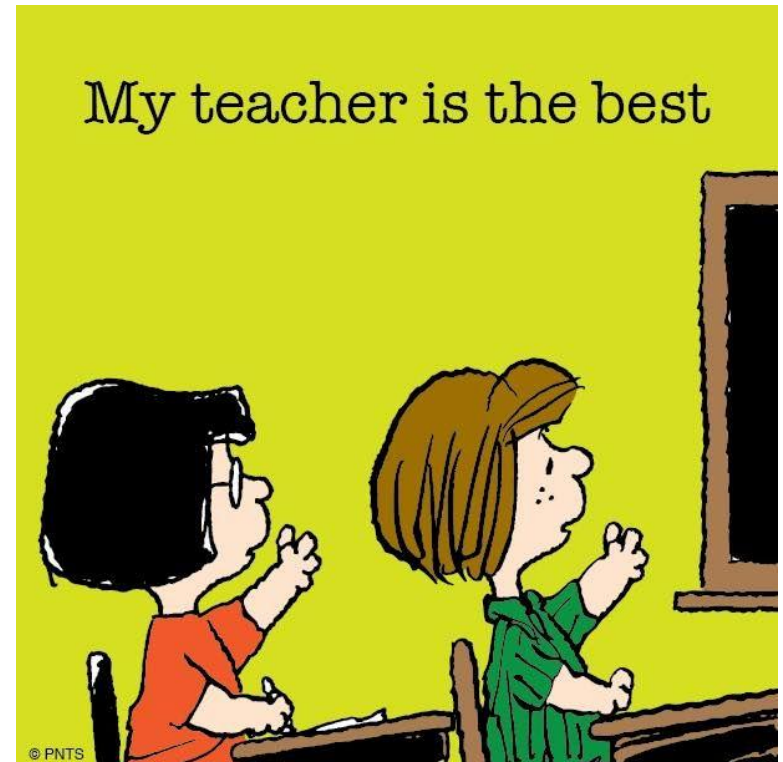
3: schwere Beeinträchtigung mit **Assistenznotwendigkeit**

4: vollständige Beeinträchtigung

Mini-ICF-APP

Schulungsangebot:

jochen.uebel@klinikschoetzen.ch



Wiedereingliederung

- Wiedereingliederung ab dem ersten AUF-Attest mit-bedenken und einer «Krankschreibung» entgegenwirken.
- «Rehabilitativ wirksame Zeugnisse»

Bestandteil der Behandlung

- Arbeit als Ressource in jede Behandlung einbeziehen
- Arbeitgeber kontaktieren, Unterstützung anbieten
- Transparenz gegenüber Patient:
Information über Diagnosen, Berichte, Kontakte, AF
- Gruppentherapie Arbeit & Psyche

Arbeitsversuch

- Besonders nach längeren und schweren Krankheitsverläufen sinnvoll
- = 100% AUF, aber nach Massgabe der Beschwerden ist eine Belastungserprobung möglich
- Ermöglicht Kontaktaufnahme mit Arbeitskollegen ohne Leistungsdruck
- Schuld- und Schamgefühle können reduziert werden.



Rückwirkendes Zeugnis (I)

- Nur bezeugen (Zeugnis), was man bezeugen kann.
- Zeugnis ohne Konsultation in begründbaren Fällen möglich, wenn nachvollziehbar ist, dass die Beschwerden in die Krankheitsepisode fallen.
- Steht die Patientin in hausärztlicher Behandlung?
- Anmeldung wegen akutem Leiden vor 1–2 Wochen, so dass AUF rückwirkend und aufgrund des aktuellen Krankheitsgeschehens nachvollziehbar ist.

Rückwirkendes Zeugnis (II)

- Datumangabe des AUF nicht rückdatieren!
(Datum per Visum)
- AUF in Kündigungszeit verlängert das Arbeitsverhältnis – rückwirkende Ausstellung kann eine Kündigung ungültig machen.


Schweigepflicht

1. Erteilt ein Patient einem Arzt den Auftrag, eine AUF-Beurteilung vorzunehmen, so ist der Arzt legitimiert, beim Arbeitgeber diejenigen Informationen einzuholen, die er für eine fundierte Beurteilung braucht. Der Arzt teilt **keine Diagnose** mit, sondern erfragt konkrete Anforderungen des Arbeitsplatzes.
2. Arbeitgeber hat Anrecht auf Information:
 - betreffend Arbeitsplatzabklärungen
 - zur Klärung arbeitsrechtlicher Fragen (Dauer und Grad der AUF, Unfall / Krankheit, Ferienfähigkeit)

AUF und Ferien?



Ferienfähigkeit

- AUF  Ferienunfähig
- Ferien dienen der Erholung von Arbeit
- Kann Erholungszweck trotz Krankheit erreicht werden?
- Heilungsverlauf beeinträchtigt?
- To be or not to be ... (auch bei Teil-AUF)
- Ferienaktivität mit den Beschwerden kompatibel?
- Meldepflicht bei Arbeitnehmer (Arztzeugnis plus Bemerkung)

Objektivität: Rollenklärung

- Konsultation: **Behandler**
Aufgaben: Empathie, therapeutische Beziehung, Diagnostik, Behandlungsplanung und -durchführung
- Arztzeugnis, Versicherungsbericht: **Fachperson, die Bericht erstattet über medizinischen Sachverhalt**
Aufgaben: Sachliche Beschreibung, regelkonforme Befunde und Diagnose, sorgfältige Fähigkeits-Einschätzung, begründete Schlussfolgerungen
- Welchen Hut habe ich auf?





Key messages

1. Arbeit ist eine wichtige Ressource und integraler Bestandteil jeder Behandlung.
2. Die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit und die Wiedereingliederung sind komplexe ärztliche und rechtliche Aufgaben.
3. Funktionseinschränkungen mit Mini-ICF-APP zu erheben ist sowohl therapeutisch als auch für das Ausstellen von Zeugnissen und Berichten hilfreich.



KLINIK SCHÜTZEN
Rheinfelden

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen und Diskussion...



KLINIK SCHÜTZEP
Rheinfelden

ENDE

Fallbeispiel Frau A.

- Neg. Beispiel für Nicht-Inanspruchnahme von Schutzrechten (AUF)

Fallbeispiel Herr S.

- Unverständnis durch Arbeitgeber....
- Kontaktaufnahme
- Brückenbauen
- Was kann ich für Sie tun?