

Arbeitsunfähigkeit

Leitlinie zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Unfall und bei Krankheit



Swiss Insurance Medicine

Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz
Communauté d'intérêts suisse de la médecine des assurances
Comunità d'interessi svizzera medicina assicurativa



Inhaltsverzeichnis

Grundlagen	4
Arbeitsunfähigkeit	4
Beurteilungsprozess	5
Angestammter Arbeitsplatz	6
Berufsunfähigkeit	7
Erwerbsunfähigkeit	7
<hr/>	
Spezielle Situationen	8
Teilzeitbeschäftigung	8
Nebenbeschäftigung	8
Beschäftigung im Stundenlohn	8
Kündigung	8
Arbeitslose	9
Studenten	9
Hausfrauen und Hausmänner	10
Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit	10
Betreuung von kranken Kindern und anderen Familienangehörigen	10
Arbeitstätige im AHV-Alter	11
Invalidität	11
Früherfassung und Frühintervention	11
Massnahmen zur beruflichen Eingliederung	12
Zivildienst	12
Ferien	12
<hr/>	
Arbeitsunfähigkeitsattest als juristische Urkunde	13
<hr/>	
Formulare	14
<hr/>	
Bezugsquellen	14
<hr/>	
Auskunftstellen	15
<hr/>	

Grundlagen

Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit (AUF) 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. Die bisher ausgeübte Tätigkeit im Beruf oder Aufgabenbereich kann nicht mehr ausgeübt werden oder nur noch in beschränktem Masse, unter der Gefahr einer Verschlimmerung des Gesundheitszustands oder dem Risiko, sich selber oder Dritte zu gefährden. Auch wenn Arbeitsunfähigkeit eigentlich kein medizinischer Begriff ist, so wird sie dennoch von Ärzten oder von Chiropraktoren beurteilt.

Für die Beurteilung von Arbeitsunfähigkeit ist die Einschränkung in Bezug auf die bisher ausgeübte Tätigkeit rechtlich relevant. Die Gesundheitsstörung muss Krankheitswert erreichen, das heisst sie muss eine Behandlung und/oder eine teilweise oder volle Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben.

Bei den folgenden Faktoren wird hingegen kein Krankheitswert erreicht, ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz gilt deshalb nicht als medizinisch erklärbares Arbeitsunfähigkeit:

- Konstitutionelle Schwäche
- Gelegentliches Unwohlsein
- Natürliche Körperprozesse (Schwangerschaft, physiologische Alterung, Trauerreaktion, vorübergehende depressive Verstimmung)
- Mangelnde Motivation
- Belastendes Arbeitsumfeld ohne psychiatrische Diagnose
- Berufliche Unzufriedenheit
- Kuren oder Training als präventive Massnahmen
- Kosmetische Eingriffe

Folgende krankheits-, unfall- oder invaliditätsfremde Faktoren dürfen bei der Beurteilung von Arbeitsunfähigkeit nicht berücksichtigt werden:

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

Faktoren nicht medizinischer Natur müssen bei der Beurteilung von Arbeitsunfähigkeit, wie sie vom Gesetzgeber definiert ist, ausser Betracht gelassen werden, weil derartige Risiken durch die Unfall-, Kranken- oder Invalidenversicherungen nicht abgedeckt sind.

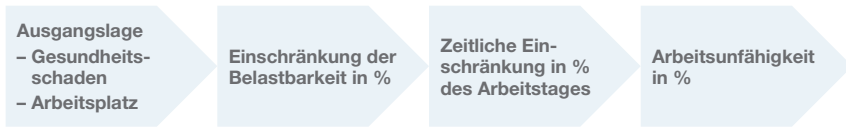
Bei langer Dauer einer Arbeitsunfähigkeit im angestammten Beruf – in der Regel nach mehreren Monaten – kann die Möglichkeit einer zumutbaren Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich geprüft werden. Zumutbar ist eine Tätigkeit dann, wenn diese dem Leiden angepasst ist. Es handelt sich dabei gewissermassen um eine Restarbeitsfähigkeit. Zu deren Beurteilung sind einerseits die funktionelle Leistungsfähigkeit (Was kann der Versicherte noch leisten?) und die funktionelle Einschränkung (Was kann der Versicherte nicht mehr leisten?) zu evaluieren. Andererseits hat der Arzt anzugeben, ob aus medizinischen Gründen ein Arbeitseinsatz zeitlich zu beschränken ist.

Beurteilungsprozess

Bei der Einschätzung von Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit betrachtet man zuerst getrennt die folgenden zwei Komponenten:

- Leistungskomponente
(Belastbarkeit oder so genanntes «Rendement»)
- Zeitkomponente
(Präsenzzeit am Arbeitsplatz)

Zum Grad der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsunfähigkeit gelangt man anschliessend durch die Verrechnung der Einzelkomponenten. Dies lässt sich wie folgt veranschaulichen:



Beispiel: Eine Person kann während 50% der Arbeitszeit zu 50% belastet werden. Daraus ergibt sich eine Arbeitsfähigkeit von 25% (nämlich 50% von 50%) bzw. eine Arbeitsunfähigkeit von 75% (100%–25%).

Wenn ein Arzt eine teilweise Arbeitsunfähigkeit feststellt, hat er diese zu erläutern: Ist mit beispielsweise einer Arbeitsunfähigkeit von 50% gemeint, dass Arbeit während des ganzen Tages, aber mit nur 50%iger Belastung erbracht werden kann? Oder bedeutet dies, dass der Versicherte nur halbtags, jedoch mit voller Leistung tätig sein kann?

In der Regel dokumentiert der Arzt den Arbeitsunfähigkeitsgrad in Prozenten. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, kann der Arzt das «Rendement» und die zeitliche Einschränkung am Arbeitsplatz beschreiben und auf eine Quantifizierung mittels Prozentangaben verzichten. In einem solchen Fall errechnet der Sachbearbeitende der Versicherung die Werte auf der Grundlage der ärztlichen Feststellungen.

Die Chance einer Wiedereingliederung sinkt mit zunehmender Dauer der Arbeitsunfähigkeit bzw. der Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Im Hinblick auf die Wiedereingliederung ist eine möglichst lange Präsenz am Arbeitsplatz – bei nötigenfalls reduzierter Leistung – von Vorteil. Schon eine zeitweise Präsenz am Arbeitsplatz, wie sie im Rahmen einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit ermöglicht werden kann, erleichtert die Wiedereingliederung. Im Gespräch mit dem Versicherten und dem Arbeitgeber lässt sich meist ein Weg finden, um einen teilweisen Arbeitseinsatz zu realisieren.

Angestammter Arbeitsplatz

Die Einschätzung der Arbeitsunfähigkeit basiert grundsätzlich auf der Betrachtung der funktionellen Einschränkungen des Arbeitnehmers und des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes. Kann die Arbeitsfähigkeit durch betriebliche Anpassungen erheblich gesteigert oder gar vollständig wiederhergestellt werden, ist diese Variante vorzuziehen (Erhalt des Arbeitsplatzes). Wird andererseits eine Rückkehr an den angestammten Arbeitsplatz nicht mehr als realistisch angesehen,

muss ein Wechsel innerhalb des Unternehmens oder zu einem anderen Arbeitgeber in Erwägung gezogen werden. In einem solchen Fall ist die Arbeitsunfähigkeit in Bezug auf das ins Auge gefasste, neue Berufsumfeld abzuschätzen. Für den Beurteilungsvorgang ist es unerheblich, ob ein solcher neuer Arbeitsplatz tatsächlich vorhanden ist.

Berufsunfähigkeit

Die verlorene Eignung zur Ausübung des bisherigen Berufs bzw. der angestammten Tätigkeit ist ärztlich einzuschätzen. Sie entspricht einer definitiven Arbeitsunfähigkeit im bisherigen Beruf. Sie darf erst ausgesprochen werden, wenn die medizinische Sachlage klar ist und sie sich auch tatsächlich erwiesen hat. In diesem Fall ist die Arbeitsunfähigkeit in Bezug auf andere zumutbare Tätigkeiten festzulegen.

Erwerbsunfähigkeit

Von der Arbeitsunfähigkeit ist die Erwerbsunfähigkeit zu unterscheiden. Deren Beurteilung ist nicht Sache der Ärzte, sondern von Fachleuten der Versicherung. Es gilt zu beurteilen, ob ein Versicherter je wieder einem Erwerb nachgehen kann und gegebenenfalls welchem.

In die Beurteilung von Erwerbsunfähigkeit fließen folgende Elemente:

- Gesundheitsschaden und verbleibende, zumutbare Arbeitstätigkeiten = medizinisches Element
- Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem ausgeglichenen Arbeitsmarkt = wirtschaftliches Element
- Kausaler Zusammenhang zwischen Gesundheitsschaden und Erwerbslosigkeit
- Zumutbarkeit (von Behandlung und Eingliederung)

Spezielle Situationen

Teilzeitbeschäftigung

Während der Taggeldperiode ist die Arbeitsunfähigkeit ausschliesslich für ein Teilzeitpensum zu schätzen. Massgebend ist die Tätigkeit, wie sie bis zum Zeitpunkt des Schadenfalles ausgeübt wurde. Allfällige Einschränkungen sind in zeitlicher und leistungsmässiger Hinsicht so anzugeben, dass sich daraus der Grad der Arbeitsunfähigkeit für das Teilzeitpensum klar ergibt (z.B. zeitliche Einschränkung von 50 % auf ein Arbeitspensum von 80 %).

Nebenbeschäftigung

Bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen hat der Arzt die Arbeitsfähigkeit für jede einzelne Beschäftigung zu evaluieren. Basierend auf diesen Einschätzungen nimmt der Versicherer anschliessend eine Gesamtbewertung vor. Sind mehrere Kostenträger involviert, müssen Arbeitsunfähigkeiten nach Massgabe der jeweiligen Versicherungsbestimmungen einzeln beurteilt werden.

Beschäftigung im Stundenlohn

Das Erwerbseinkommen im Stundenlohn unterliegt häufig Schwankungen. Aufgabe des Arztes ist es abzuschätzen, wie viele Stunden der Versicherte pro Tag arbeiten kann. Dies erleichtert die Berechnung der Arbeitsunfähigkeit durch den Versicherer. Dieser berücksichtigt bei der Berechnung des Arbeitsunfähigkeitsgrades und des Taggeldes in der Regel das durchschnittliche Einkommen der letzten Monate.

Kündigung

Während einer völligen oder teilweisen Verhinderung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, die ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall eintritt, darf der Arbeitgeber gemäss Obligationenrecht das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen, und dies während 30 Kalendertagen im 1. Dienstjahr, 90 Tagen ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr und 180 Tagen ab dem 6. Dienstjahr. Diese gesetzlichen Bestimmungen dürfen nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden. Die Kündigung, die während einer Sperrfrist

ausgesprochen wird, ist nichtig. Nach Ablauf der Sperrfrist hingegen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen, selbst wenn der Arbeitnehmer noch an der Arbeitsleistung infolge Krankheit oder Unfall verhindert ist.

Arbeitslose

Der sorgfältigen Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit fällt bei arbeitslosen Versicherten besonderes Gewicht zu. Werden nämlich Arbeitslose für lange Zeit arbeitsunfähig geschrieben, gestaltet sich die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle erfahrungsgemäss schwierig. Auch verlängert der Eintritt eines Versicherungsfalles die Rahmenfrist für den Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung nicht. Weiter ist zu beachten, dass kranke und verunfallte Arbeitslose, die vollständig arbeitsunfähig sind, ihren Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung nach 30 Tagen verlieren.

In der von der Suva betriebenen Unfallversicherung für Arbeitslose gilt in der Regel, dass der Arzt bei der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit von den Anforderungen der vom Verunfallten letztmals ausgeübten Tätigkeit auszugehen und die Arbeitsunfähigkeit in Prozenten zu schätzen hat. Frühestens nach sechs Monaten werden zumutbare Arbeiten auf dem gesamten Arbeitsmarkt zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit herangezogen. Der Arzt legt fest, ab wann der Patient im Rahmen der Vermittelbarkeit wiederum arbeitsfähig ist. Vermittelbar ist ein Arbeitsloser, wenn seine Arbeitsfähigkeit wenigstens 50 % beträgt (bzw. der Grad der Arbeitsunfähigkeit unterhalb von 50 % liegt).

Arbeitslose, welchen eine dem Leiden angepasste Tätigkeit zugemutet werden kann, haben sich bei der Arbeitslosenkasse bzw. der regionalen Arbeitsvermittlungsstelle (RAV) zu melden. Arbeitslose, die einen Antrag auf Leistungen der Invalidenversicherung gestellt haben, sind grundsätzlich vermittelbar. Ist der Versicherte nur im Rahmen einer zumutbaren und leidensangepassten Arbeitsplatz vermittelbar, muss die Arbeitsunfähigkeit auf der Grundlage dieses Arbeitsplatzes beurteilt werden.

Studenten

Studenten ohne Nebenbeschäftigung verfügen über kein Erwerbseinkommen. Deshalb kann ihnen bei Krankheit oder Unfall kein Erwerbsausfall entstehen. Folglich können sich Studierende in der Regel nicht für Krankentaggeldleistungen versichern. Gehen Studenten aber einem Nebenerwerb nach, sind sie gemäss Unfallversicherungsgesetz versichert (bei wenigstens acht Stunden pro Woche gegen Berufsunfälle und Nichtberufsunfälle, sonst nur gegen Berufsunfälle). Die Frage der Arbeitsunfähigkeit stellt sich in der Praxis vor allem bei Werkstu-

denen, auf welche die Ausführungen über Teilzeit- oder Nebenbeschäftigungen zutreffen. Bei der Militärversicherung hat der beurteilende Arzt auch die Fähigkeit des Versicherten, einem Studium nachzugehen, zu beurteilen.

Hausfrauen und Hausmänner

Hausfrauen und Hausmänner können für die durch eine Arbeitsunfähigkeit entstehenden Mehrkosten bei der Haushaltsführung Einzeltaggeldversicherungen abschliessen. Einzelne Versicherer verlangen im Schadenfall ab höheren versicherten Summen Nachweise für die entstehenden Mehrkosten (z.B. Haushaltshilfe). In diesem Zusammenhang können auch ärztliche Feststellungen von Bedeutung sein.

Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit

Arbeitsrechtliche Vorschriften regeln den Schutz von schwangeren Frauen und stillenden Müttern. Dies betrifft betriebliche Massnahmen zum Mutterschutz, aber auch besondere Bestimmungen zur Arbeitszeit während des Stillens. So beträgt beispielsweise die maximal zulässige tägliche Arbeitszeit von Schwangeren und stillenden Müttern neun Stunden, eine Beschäftigung ist nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmerin zulässig. Bis 16 Wochen nach der Geburt gilt ein Kündigungsverbot. Ab dem achten Schwangerschaftsmonat gilt ein Arbeitsverbot für die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Während acht Wochen nach der Geburt herrscht ein Beschäftigungsverbot, bis 52 Wochen nach der Geburt gilt Stillen als Arbeitszeit.

Betreuung von kranken Kindern und anderen Familienangehörigen

Die Abwesenheit vom Arbeitsplatz zur Betreuung kranker Kinder ist arbeitsgesetzlich geregelt. Der Arbeitgeber muss einem oder einer Arbeitnehmenden gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung des eigenen, erkrankten Kindes erforderliche Zeit im Umfang bis zu höchstens drei Tagen frei geben. Für die Pflege anderer Verwandter gibt es für Arbeitgeber keine solche gesetzliche Pflicht. Viele Firmenreglemente und Gesamtarbeitsverträge regeln die Fälle der Betreuung kranker Angehöriger präziser und oft grosszügiger als das Gesetz. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine allfällige Betreuungsabsenz möglichst kurz zu halten. Zu diesem Zweck muss er unter Umständen eine geeignete Kinderaufsicht organisieren. Der Arzt,

der das Kind behandelt, stellt dem Vater oder der Mutter ein Zeugnis aus, in welchem der Umfang der notwendigen Betreuung angegeben ist. Es ist unzulässig, einen pflegenden Elternteil zu Lasten von Sozialversicherungen krank zu schreiben.

Arbeitstätige im AHV-Alter

Für Personen, die über das Pensionierungsalter hinaus arbeiten, gelten keine speziellen Bestimmungen für die Beurteilung von Arbeitsunfähigkeit.

Invalidität

Invalidität ist ein juristischer Begriff, Ärzte haben zur Frage von Invalidität nie Stellung zu beziehen. Invalidität wird im Sozialversicherungsbe-
reich im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen, auf eine Rente, auf Hilfsmittel und auf Hilflosenentschädigung verwendet. Sie ist gesetzlich definiert als die voraussichtlich bleibende oder länger dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit. Invalidität ist nach schweizerischem Sozialversicherungsrecht wirtschaftlich (und nicht medizinisch) definiert! In der Privatversicherung wird der Begriff Invalidität anders als in der Sozialversicherung nicht durch das Gesetz, sondern durch die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der jeweiligen Privatversicherer umschrieben.

Früherfassung und Frühintervention

Durch die Früherfassung von arbeitsunfähigen Versicherten soll erreicht werden, dass durch geeignete Massnahmen die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gelingt und so Erwerbsunfähigkeit und Invalidität verhindert werden. Die Meldung einer solchen Risikosituationen an die zuständige IV-Stelle soll erfolgen, wenn eine Person während mindestens 30 Tagen ununterbrochen arbeitsunfähig war oder der Arbeit innerhalb eines Jahres aus gesundheitlichen Gründen wiederholt während kürzerer Zeit fernblieb. Der schriftlichen Meldung kann ein ärztliches Arbeitsunfähigkeitszeugnis beigelegt werden. Meldeberechtigt sind die versicherte Person selber sowie deren gesetzliche Vertretung, die im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienangehörigen, der Arbeitgeber, die behandelnden Ärzte und Chiropraktoren. Des weiteren auch Krankenversicherer, Krankentaggeldversicherer, die Militärversicherung, private Versicherungseinrichtungen, Unfallversicherer, Einrichtungen der beruflichen Vorsorge sowie die Durchführungsorgane der Arbeitslosenversicherung und der kantonalen Sozialhilfegesetze.

Mittels Frühinterventionen soll der bisherige Arbeitsplatz von arbeitsunfähigen Versicherten erhalten bleiben oder sollen die Versicherten an einem neuen Arbeitsplatz innerhalb oder ausserhalb des bisherigen Betriebes eingegliedert werden. Die zuständige IV-Stelle kann Folgendes anbieten oder veranlassen: Anpassungen des Arbeitsplatzes, Ausbildungskurse, Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, Massnahmen der sozialberuflichen Rehabilitation (z.B. Belastbarkeitstraining, Aufbaustraining, Integration mit Support am Arbeitsplatz) oder Beschäftigungsmassnahmen.

Massnahmen zur beruflichen Eingliederung

Versicherte, die seit mindestens sechs Monaten zu mindestens 50 % arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Integrationsmassnahmen der Invalidenversicherung.

Invalide oder von einer Invalidität bedrohte Versicherte haben Anspruch auf berufliche Eingliederungsmassnahmen, soweit diese notwendig und geeignet sind, die Erwerbsfähigkeit oder die Fähigkeit, sich im Aufgabenbereich zu betätigen, wieder herzustellen, zu erhalten oder zu verbessern. Hier genügt es, wenn ein Gesundheitsschaden die bisherige Erwerbstätigkeit unzumutbar macht oder länger dauernd einen Minderverdienst von mindestens 20 % verursacht hat.

Die beruflichen Massnahmen der Invalidenversicherung umfassen unter anderem Berufsberatung, Bildungs- oder Umschulungsmassnahmen, Arbeitsvermittlung, Arbeitsversuche oder Einarbeitungszuschüsse.

Zivildienst

Im Unterschied zum Militärdienst, bei welchem Ärzte sich allenfalls zur Frage der Diensttauglichkeit eines Dienstpflichtigen äussern müssen, entscheidet beim Zivildienst die Arbeitsfähigkeit bzw. -unfähigkeit darüber, ob eine Person diesen leisten kann. Eine Entlassung aus der Zivildienstpflicht erfolgt, wenn aus medizinischen Gründen eine voraussichtlich dauernde Arbeitsunfähigkeit besteht.

Ferien

Die Deckung durch die Sozialversicherungen gilt auch für den Eintritt eines Versicherungsfalles während der Ferien. Bei den Krankentaggeld-Versicherern sind die jeweiligen vertraglichen Bestimmungen massgebend.

Arbeitsunfähigkeitsattest als juristische Urkunde

Arbeitnehmer verlangen von ihrem Arzt ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, damit sie ihre Arbeitsunfähigkeit beweisen können. Datiert ein Arzt ein Zeugnis zurück, so lässt dies erhebliche Zweifel an dessen Richtigkeit aufkommen. Solche Atteste haben als so genannte Gefälligkeitszeugnisse keinen Beweiswert und lösen unter Umständen gegenüber dem Arzt aufsichts- und strafrechtliche Untersuchungen aus. Liegt einer Rückdatierung kein objektiver Befund zugrunde, ist eine solche daher zu vermeiden. Allenfalls kann im Zeugnis vermerkt werden, der Beginn der Arbeitsunfähigkeit basiere lediglich auf der Angabe des Patienten. Arzzeugnisse werden grundsätzlich für die Zukunft und nur für eine beschränkte Dauer ausgestellt.

Nehmen Arzt und Arbeitgeber miteinander Kontakt auf, so geht es dabei nicht darum, dass der Arzt dem Arbeitgeber eine Diagnose mitteilt. Vielmehr soll der Arzt erfahren, welche konkreten Anforderungen der Arbeitnehmende an seinem Arbeitsplatz zu erfüllen hat (Arbeitsplatzbeschreibung). Dies erlaubt es ihm, zu möglichen Arbeitseinsätzen bzw. zu geplanten Wiedereingliederungsmassnahmen aus medizinischer Sicht Stellung zu beziehen bzw. die Arbeitsfähigkeit spezifisch für die konkreten Arbeitsverhältnisse festzulegen. Erteilt ein Patient einem Arzt den Auftrag, eine Arbeitsfähigkeitsbeurteilung vorzunehmen, so ist der Arzt legitimiert, beim Arbeitgeber diejenigen Informationen einzuholen, derer er für eine fundierte Beurteilung bedarf. Der Arbeitgeber auf der anderen Seite hat Anrecht auf Informationen, die er etwa für Arbeitsplatzabklärungen oder zur Klärung von Fragen, die mit dem arbeitsvertraglichen Verhältnis zusammenhängen, benötigt. Dazu gehören Tatsache, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit und die Angabe, ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handelt.

Falsche Arzzeugnisse ziehen straf- und standesrechtliche Sanktionen nach sich. Dies gilt nicht nur für vorsätzliches Handeln, sondern unter Umständen auch für unsorgfältige Auftrags erledigung (Fahrlässigkeit). Die Fälschung eines Arzzeugnisses und/oder dessen anschliessender Gebrauch (zur Täuschung) erfüllen den Tatbestand der Urkundenfälschung und werden mit Strafe bedroht.

Formulare

Die SIM-Formulare für Arbeitsunfähigkeitsbeurteilungen können von der SIM-Website (www.swiss-insurance-medicine.ch) heruntergeladen werden unter der Rubrik «Fachwissen nachschlagen» im Themengebiet «Arbeitsunfähigkeit».

Die Plattform Medforms stellt die SIM-Formulare wie auch weitere AUF-Formulare auf ihrer Website zur Verfügung (www.medforms.ch)

Bezugsquellen

Broschüren zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und zur zumutbaren Arbeitstätigkeit können von der Website der Swiss Insurance Medicine (SIM) (www.swiss-insurance-medicine.ch) heruntergeladen werden unter der Rubrik «Fachwissen nachschlagen» im Themengebiet «Arbeitsunfähigkeit»:

- Arbeitsunfähigkeit: Leitlinie zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit nach Unfall und bei Krankheit (SIM, 4. Auflage, 2013)
- Zumutbare Arbeitstätigkeit nach Unfall und bei Krankheit (SIM, 1. Auflage, 2007)

Diese Broschüren können, soweit verfügbar, auch in gedruckter Form bei der SIM-Geschäftsstelle bezogen werden:

Geschäftsstelle Swiss Insurance Medicine
c/o Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie
Gertrudstrasse 15
Postfach
8401 Winterthur
Tel. 058 934 78 77
info@swiss-insurance-medicine.ch
www.swiss-insurance-medicine.ch

Auskunftstellen

Swiss Insurance Medicine (SIM)
Geschäftsstelle Swiss Insurance Medicine
c/o Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie
Gertrudstrasse 15
Postfach
8401 Winterthur
Tel. 058 934 78 77
info@swiss-insurance-medicine.ch
www.swiss-insurance-medicine.ch

Versicherungsmedizinischer Auskunftsdienst der Suva
Suva Versicherungsmedizin
Fluhmattstrasse 1
6002 Luzern
Tel. 041 419 52 39 (08.00–17.00 Uhr)
www.suva.ch

Academy of Swiss Insurance Medicine (asim)
Universitätsspital Basel
Petersgraben 4
4031 Basel
Tel. 061 265 55 68
www.asim.unibas.ch

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Geschäftsfeld IV
Effingerstrasse 20, 3003 Bern
Tel. 031 322 90 99
sekretariat.iv@bsv.admin.ch
www.bsv.admin.ch

Herausgegeben von Swiss Insurance Medicine (SIM), der schweizerischen Interessengemeinschaft für Versicherungsmedizin.
Vierte, überarbeitete Auflage; Februar 2013.

ISBN 978-3-033-01080-2

Bestellnummer

2966.d

Ausgabe Februar 2013