

Recht & Konsum

Weniger Absenzen, mehr Integration

Ärzte und Arbeitgeber wollen die Zahl der Krankheitsabsenzen reduzieren und so die frühzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz fördern. Möglich machen soll dies ein neues Tool. Was ist davon zu halten?

Andrea Fischer

Die gute Nachricht ist: Rund 94 000 Personen haben in den letzten fünf Jahren trotz gesundheitlicher Probleme ihren Job behalten oder einen neuen finden können. Das ist das Resultat von verstärkten Integrationsbemühungen. Die weniger gute Nachricht ist: Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der Krankheitstage von Arbeitnehmenden stark erhöht. Und sie fehlen im Durchschnitt länger am Arbeitsplatz als früher.

Lange Abwesenheiten gehen ins Geld und erschweren die Reintegration. Deshalb wollen die Arbeitgeber nun bei den Krankschreibungen ansetzen, um die Eingliederungsrate weiter zu erhöhen. Ärzte würden ihre Patienten oft lange zu 100 Prozent krankschreiben, auch wenn diese teilweise arbeitsfähig seien, sagen die Arbeitgeber. Gemeinsam mit dem Bund und Ärzten hat der Arbeitgeberverband ein Instrument entwickelt. Es soll helfen, die Krankschreibungen zu reduzieren.

Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil, so der Name des Tools, besteht aus einem Onlineformular. Dieses lädt der Arbeitgeber herunter. Gemeinsam mit dem Arbeitnehmer hält er darauf die Anforderungen des Arbeitsplatzes fest. Damit geht der Mitarbeiter zum Arzt. Dieser beurteilt anhand des Arbeitsplatzprofils, was der Patient leisten kann und was nicht oder welche Tätigkeiten sonst möglich sind.

Bislang fehlten den Medizinern die Informationen zum Arbeitsplatz. «Wir mussten uns jeweils auf die Angaben der Patienten abstützen, diese waren nicht immer sehr hilfreich», sagt Pierre Vallon, Präsident der Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie. Dank des Informationsaustausches sei es künftig möglich, den Patienten schrittweise in den Arbeitsprozess zurückzuführen.

Dem Patienten verpflichtet

Auch der Allgemeinpraktiker und Psychosomatiker Alexander Minzer aus Rothrist begrüsst das neue Instrument. Er war selber an dessen Entwicklung beteiligt. Es dürfe aber nicht zum Werkzeug der Arbeitgeber werden, um erkrankte Mitarbeitende möglichst schnell in den Betrieb zurückzudrängen. Als Arzt sei er dem Patienten verpflichtet. Wenn der nicht mitmache, sei dies meist ein Hinweis, dass etwas an der Arbeit nicht stimme. Zudem kommt es laut Minzer vor allem bei psychischen Beschwerden zu langen Krankschreibungen. Und dahinter steckten häufig Konflikte mit Vorgesetzten oder Kollegen. Das erschwere die Reintegration.

Das bestätigt Niklas Baer. Er ist Leiter der Fachstelle für psychiatrische Reha-



Wer zu lange am Arbeitsplatz fehlt, droht aus dem Arbeitsprozess herauszufallen. Foto: Bernd Eger (Getty Images)

bilitation der Psychiatrie Baselland. «Eine längere Krankschreibung ist oft das vorläufige Ende eines anhaltenden Konflikts.» Selten seien äussere Ereignisse oder eine Krankheit allein der Grund für eine lange Arbeitsunfähigkeit. Baer verweist auf entsprechende Resultate aus Arbeitgeberbefragungen. Diese zeigten auch, dass Arbeitgeber bei Konflikten entweder gar nicht oder zu spät reagierten. Somit tragen sie eine gewisse Mitverantwortung, wenn es in der Folge zu einer langen Krankschreibung von Mitarbeitenden kommt.

Bei Konflikten könne das neue Integrationsinstrument kaum etwas ausrichten. Es sei ja dazu gedacht, die Restarbeitsfähigkeit von krankgeschriebenen Arbeitnehmenden zu eruieren. «Wer wegen Problemen am Arbeitsplatz

ausfällt, ist aber in der Arbeitsfähigkeit oft gar nicht eingeschränkt, nur eben nicht mehr fähig, am angestammten Arbeitsplatz zu verbleiben», sagt Baer.

Eine lange Krankschreibung ist laut Niklas Baer meist auch keine Lösung. Sind Konflikte vorhanden, gelte es diese zu lösen. Eine Möglichkeit wäre, dass der Arzt den Mitarbeitenden nur kurz krankschreibe und in dieser Zeit das Gespräch mit dem Arbeitgeber suche. Dazu komme es aber praktisch nie, wie die Arbeitgeberbefragungen gezeigt hätten.

Das werde sich ändern, glaubt Arbeitgebervertreter Martin Kaiser. Im Zentrum des neuen Werkzeugs stehe ja gerade die Kommunikation zwischen Arzt, Patient und Arbeitgeber. Auch sei das Interesse der Unternehmen, beschränkt leistungsfähige Mitarbeitende zu behal-

ten, grösser als noch vor ein paar Jahren. Denn angesichts des Fachkräftemangels könnten sie es sich immer weniger erlauben, erkrankte Mitarbeitende einfach aufzugeben, sagt Kaiser.

Zustimmung überwiegt

Trotz einzelner Vorbehalte überwiegt die Zustimmung zum neuen Integrationsstool. So auch beim St. Galler Arzt Raphael Stolz. Er arbeitet bereits mit einem ähnlichen Instrument, dem detaillierten Arztzeugnis. «Ich habe schon einige Patienten nur teilweise krankgeschrieben, sodass sie schneller an die Arbeit zurückkehren konnten. Also bringt es durchaus etwas.» Es erhöhe das Bewusstsein, bei allen Beteiligten. Auch die Patienten müssten sich damit auseinandersetzen, was sie trotz Einschrän-

Taggeldversicherungen

Weniger Leistung bei Konflikten

Wenn Arbeitnehmende wegen eines Konflikts am Arbeitsplatz krankgeschrieben werden, fallen sie oft zwischen Stuhl und Bank. Ein Zurück in den Job komme für viele nicht infrage, und oft würden sie auch noch die Taggeldleistungen verlieren, sagt Judith Wissmann Lukesch. Die Rechtsanwältin vom Netzwerk Arbeitundkonflikt.ch hat derzeit mehrere solcher Fälle auf ihrem Tisch. Die Taggeldversicherer stellten sich auf den Standpunkt, sie müssten nicht zahlen, sobald nur eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorliege. Statt der maximal 720 Tagelder bekämen die Betroffenen meist nur wenige Monate lang Tagelder.

Die Versicherer könnten sich dabei auf Gerichte abstützen, so Wissmann Lukesch. Mehrere Urteile hätten dieses Vorgehen für rechtmässig erklärt.

Leistungsdauer je nach Fall

Auf Anfrage bestätigen die Versicherer Helsana, Swica und Axa diese Praxis. Man prüfe jeweils zuerst, ob die krankgeschriebene Person an einem andern Arbeitsplatz wieder voll arbeitsfähig wäre. Sei dies der Fall und zeige sich, dass der Grund für die Krankheit einzig im Konflikt am derzeitigen Arbeitsplatz liege, könnten die Leistungen nach einer gewissen Zeit eingestellt werden, heisst es. Wie lange man zahle, werde im Einzelfall festgelegt.

Von den angefragten Taggeldversicherungen gab nur die Zurich Schweiz an, bei ihr gebe es keine solchen Leistungseinschränkungen. (afi)

kung noch zu leisten vermögen. Chancen sieht auch der Gewerkschaftsdachverband Travailsuisse. Wenn das neue Tool dazu beitrage, Arbeitnehmende wenigstens teilweise im Arbeitsprozess zu halten, sei deren Risiko, ganz herauszufallen, geringer, sagt Präsident Adrian Wüthrich.

Entscheidend ist, dass das neue Instrument nun auch breit eingesetzt wird. Dies sei nicht selbstverständlich, wie gerade die Erfahrungen mit dem detaillierten Arztzeugnis zeigten, sagt Psychologin Niklas Baer. Obwohl in mehreren Kantonen eingeführt, habe es sich nicht durchgesetzt. Über die Gründe könne man nur mutmassen: zu wenig bekannt, zu aufwendig. Auch die Kosten spielten wohl eine Rolle: Der Mehraufwand des Arztes geht zulasten der Arbeitgeber.