

Arztzeugnisse: Misstrauen beseitigt

Arbeitgebervertreter und Ärzte entwarfen und formulierten ein neues Arztzeugnis: Nach einem erfolgreichen Pilotversuch im Rheintal wird es inzwischen im ganzen Kanton St. Gallen sowie in Ausser- und Innerrhoden verwendet. Interessiert zeigen sich weitere Kantone.

MARKUS LÖGLER

Am Anfang stand ein Missstand: Rheintaler Arbeitgeber klagten über Probleme bei Mitarbeiter-Absenzen und trugen diese Probleme in den regionalen Arbeitgeberverband (AGV). Der damalige Präsident Andreas Frank fasst die Kritik zusammen: «Die Absenzen nahmen in besorgniserregendem Umfang zu, die krankheits- und unfallbedingten Kosten waren zu hoch, die Arbeitgeber fühlten sich ohnmächtig den Angaben von betroffenen Arbeitnehmern und den Ärzten ausgeliefert, es gab gegenseitige Vorurteile und Zweifel an der Richtigkeit gewisser Arztzeugnisse.»

Der Vorstand beschloss, nach einer einfachen und praktikablen Lösung zu suchen. Der geschäftsführende Sekretär des AGV, der Rheintaler Anwalt Peter Bürki, erinnert sich: «Es gab mehrfach Klagen über nicht brauchbare Arztzeugnisse. Manchmal fehlte den Angaben die Aussagekraft, manchmal hatten die Arbeitgeber auch den Verdacht, es seien lediglich Gefälligkeitszeugnisse oder sie seien rückwirkend ausgestellt worden.» Da Peter Bürki auch Sekretär und juristischer Berater der Ärztesgesellschaft des Kantons St. Gallen war, brachte er die

beiden Seiten zusammen. Dabei ergaben sich zwei grundsätzliche Stossrichtungen: Optimierungspotenzial mit dem Arztzeugnis auf der ärztlichen Seite, Verbesserungspotenzial mit dem Gesundheitsmanagement auf der Arbeitgeberseite.

Zeugnis: Unkompliziert und klar

Drei Arbeitgebervertreter und zwei Ärzte bildeten eine Arbeitsgruppe. Sie formulierte neue Arztzeugnisse, die unkompliziert ausgefüllt werden können, in ihren Aussagen aber präzise sind, wie es Jurist Bürki umschreibt. So müssen beispielsweise die Arzttermine eingetragen werden und aus dem Zeugnis muss klar hervorgehen, wie viel Prozent die Arbeitsfähigkeit beträgt, sauber aufgeführt nach Leistungsfähigkeit und Präsenzzeit.

Damit sind die Diskussionen vorbei, ob 50 Prozent bedeutet, dass der Arbeitnehmer nur die halbe Zeit im Betrieb steht oder ob er zu hundert Prozent anwesend ist, aber nur die halbe Arbeitsleistung erbringen kann. Zudem können einen Arzt oder Ärztin ankreuzen, wenn sie einen Kontakt mit dem Arbeitgeber wünschen. Das kann beispielsweise sinnvoll sein, wenn es um spezifische

Fragen der Arbeit und des Arbeitsplatzes geht.

Der Arbeitgeber hat gemäss den Vereinbarungen das Recht, ein ausführlicheres Arztzeugnis zu verlangen, für das er die Kosten übernehmen muss. Zudem gibt es dafür einen strukturierten Arbeitsplatzbeschreibung, der bei speziellen Anforderungen an den Arbeitnehmer nützlich sein kann, sowie ein von Arbeitgeberseite aufgelegtes Merkblatt. Und schliesslich enthält die Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und der Ärzteschaft die Möglichkeit, einen von sieben von der Ärzteschaft vorgeschlagenen Vertrauensärzten beizuziehen, was eine neutrale Überprüfung und Stellungnahme möglich macht.

Credo: Patient im Zentrum

Das wichtigste Instrument der Vereinbarung sind aber nicht die Zeugnisse, sondern das vom heutigen Präsidenten der Ärzteschaft, Peter Wiedersheim, formulierte «Credo» – eine Art Richtschnur für die Zusammenarbeit. «Im Zentrum steht der Patient», sagt Wiedersheim, «wichtig ist vor allem die verbesserte Kommunikation zwischen den Beteiligten.» Das Ziel ist klar

formuliert: «Dem Patienten oder der Patientin bei Krankheit und Unfall einerseits eine optimale Rekonvaleszenz und andererseits eine rasche und gesicherte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu ermöglichen.»

Es ist im «Credo» klar festgehalten: «Prioritär sind die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Erhaltung des Arbeitsplatzes.» Diese positive Grundhaltung zeigt sich auch in der Sprache: Es ist die Rede von der Arbeitsfähigkeit.

Anfragen sogar aus dem Ausland

Nach einem Pilotversuch mit den neuen Arztzeugnissen im St. Galler Rheintal breitete sich das neue Papier – unterstützt vom kantonalen Amt für Arbeit, den regionalen Gewerbeverbände und der Industrie- und Handelskammer St. Gallen Appenzell – im ganzen Kanton St. Gallen und in den beiden Appenzeller Halbkantonen aus.

Und der «Siegeszug» setzt sich in der Ostschweiz und weiten Teilen der Deutschschweiz fort. Selbst aus dem Ausland bekommt Arztpräsident Peter Wiedersheim Anfragen. Sein Fazit: «Die Kritik bezüglich leichtfertig ausgestellt Arztzeugnisse ist weitgehend ver-

stummt.» Bei einer zweitägigen von der Universität St. Gallen getragenen und breit abgestützten Veranstaltung im Sommer letzten Jahres in Bern zog Wiedersheim eine positive Bilanz: «Das neue Arztzeugnis trägt bei zu einer optimalen Rekonvaleszenz, rascher Wiedereingliederung, verbesserter Zusammenarbeit von Arzt und Arbeitgeber, zur Reduzierung von Arbeitsausfällen, Taggeldleistungen, Renten und Gesundheitskosten sowie zur Sicherung des Arbeitsplatzes für Betroffene.»

Wichtiger Beitrag der Arbeitgeber

Arbeitgebervertreter Andreas Frank sagte an der gleichen Tagung: «Alle Zielsetzungen sind erfüllt worden.» Im weiteren lobte er die konstruktive Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern und sprach von einer Versachlichung der Themen, von standardisierten Prozessen, sinkenden Absenzzeiten und Kosten sowie geringer Inanspruchnahme der Vertrauensärzte.

Viele Arbeitgeber haben ergänzend zu den neuen Arztzeugnissen gleichzeitig Gesundheits- und Absenzenmanagement-Konzepte eingeführt, was zu beachtlichen Einsparungen geführt hat (Text unten).



Von Ärzten und Arbeitnehmervertretern entworfen: das einfache Arztzeugnis, das Unklarheiten beseitigen soll.
Bild: Ralph Ribi

Absenzen um ein Drittel reduziert

Neue Arztzeugnisse und ein Gesundheits- und Absenzenmanagement haben krankheits- und unfallbedingte Ausfallzeiten bei Unternehmen um ein Drittel sinken lassen. In einzelnen Unternehmen konnten die Absenzen sogar halbiert werden. «Angesichts der 200 Millionen krankheits- und unfallbedingter Ausfallstunden in der Schweiz liegt da ein klares Verbesserungspotenzial», sagt Peter Wiedersheim, Präsident der Ärztesgesellschaft des Kantons St. Gallen und einer der «Väter» des neuen, klareren Arztzeugnisses. Allerdings genüge ein sauber informierendes Arztzeugnis allein nicht, um die Zahl von 52 verlorenen Arbeitsstunden pro Vollarbeitsstelle zu reduzieren. Das Zeugnis müsse mit einem Absenzenmanagement ergänzt werden.

Firmen ziehen positive Bilanz

Beim Start mit dem neuen Arztzeugnis im Rheintal haben zahlreiche Arbeitgeber ergänzend und gleichzeitig Gesundheits- und Absenzenmanagement-Konzepte eingeführt. Beides zusammen hat zu beachtlichen Einsparungen geführt.

Hans Zäch – als Leiter Human Resources Management bei SFS intec für rund 1500 Mitarbeitende verantwortlich – zieht eine positive Bilanz: «Der Rückgang der krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten beträgt rund ein Drittel. Dazu haben das neue Arztzeugnis und ein umfassendes Absenzenmanagement gleichermassen beigetragen.»

Das bestätigt auch Andreas Frank, CEO der Greiner Packaging Holding AG, langjähriger Präsident des regionalen Arbeitgeberverbandes und Mitinitiator der neuen Arztzeugnisse: «Es gibt Rheintaler Unternehmen, welche die Absenzen im Vergleich zu den durchschnittlichen Werten über einen längeren Zeitraum bis zu 50 Prozent reduzieren konnten.» Solch gute Resultate hätten aber nur Unternehmen erreicht, welche die Problematik der Absenzen zum Anlass genommen hätten, das Thema ganzheitlich anzugehen und ein Gesundheits- und Absenzenmanagement umzusetzen. Solche Systeme sind umfangreich und bestehen aus mehreren Modulen und Elementen.

Auch bei der Firma Jansen AG in Oberriet konnten die Ausfallquoten massiv gesenkt werden. Albert Koller, Leiter Personalmanagement: «Wir haben ein umfassendes Gesundheits- und Absenzenmanagement. Innert rund dreier Jahre konnte die Ausfallquote um über 30 Prozent gesenkt werden – von über vier auf rund drei Prozent. Das sind für einen Industriebetrieb in der Metallbranche sehr gute Werte.» Jansen hat 700 Mitarbeitende. Neben dem Gesundheitsmanagement kommt auch der Unfallprävention grosse Beachtung zu: «Hier liegt ebenfalls ein beachtliches Potenzial für Einsparungen ebenso wie für die Verhinderung von menschlichem Leid.»

Von solchen Erfolgen profitierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ist Andreas Frank überzeugt und zählt die wichtigsten Vorteile auf: «Das Unternehmen hat deutlich niedrigere Kosten, und der Mitarbeiter zahlt indirekt weniger Prämien. Zudem fühlen sich gesunde Mitarbeitende wohler und vermögen mehr zu leisten.» Das Arbeitsklima profitiere ebenfalls, da der ein-

zelne Mitarbeitende sich dank dem Gesundheits- und Absenzenmanagement besser betreut und begleitet fühle und sich die Vorgesetzten im Krankheitsfall um ihre Mitarbeitenden aktiv kümmern. Das werde von den Betroffenen als persönliche Wertschätzung wahrgenommen.

Vorgesetzte sind eingebunden

Diese Erfahrung hat auch Hans Zäch gemacht: «Bei unserem Absenzenmanagement sind die Vorgesetzten stark eingebunden. Dazu gehört beispielsweise, dass nach jeder – auch kurzen – Absenz ein Rückkehrgespräch geführt wird. Bei längeren Abwesenheiten ab 14 Tagen wird der Betroffene besucht, und nach einem Monat geht das Mitarbeiterdossier an den professionellen Care Manager über, der von unserem Krankenversicherer gestellt wird.» Dieses Vorgehen helfe beiden Seiten. Auch der Arbeitnehmer bekomme das Gefühl, das Unternehmen interessiere sich für ihn als Person und kümmere sich um sein Wohlbefinden. Über das eigentliche Absenzenmanagement hin-

aus hat SFS eine anonyme externe Mitarbeiter-Beratung eingeführt, wo sich Mitarbeitende in einem breiten Spektrum beraten lassen können – von Problemen am Arbeitsplatz bis zu Budget- und Familienproblemen.

Auch bei Arbeitsplatzproblemen gibt es eine Rückmeldung an das Unternehmen nur dann, wenn der Mitarbeitende ausdrücklich damit einverstanden ist, erklärt Hans Zäch. «Wir haben sehr gute Rückmeldungen von Mitarbeitenden, welche solche Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Der grosse Vorteil der externen Beratung ist neben der Anonymität auch das thematisch breite Angebot an Fachberatern.»

Bedeutung nimmt zu

Andreas Frank, CEO der Greiner Packaging Holding AG, ist überzeugt, «dass das Wohl der Mitarbeitenden eine zentrale Bedeutung für den nachhaltigen Erfolg jeder Unternehmung darstellt. Gerade in Zeiten eines zunehmenden Arbeitskräftemangels gewinnt dieser Aspekt zusätzlich an Bedeutung.» (lö)