



INSIGHT



Immer häufiger stellen wir fest, dass ausgestellte Arztzeugnisse Anlass zu Diskussionen geben. Widersprüchlichkeiten, Rückdatierungen, Teilzeitarbeitsunfähigkeiten und weit in die Zukunft prognostizierte Arbeitsunfähigkeit sind Herausforderungen, die es zu regeln gilt. In den meisten Fällen werden Arztzeugnisse auf Patientenaussagen und nicht auf klinische Befunde abgestützt. Dabei ist der Arzt wie z.B. bei Überbelastung, Mobbing am Arbeitsplatz etc. auf die Schilderungen des Patienten angewiesen. Arztzeugnisse enthalten zudem selten Informationen darüber, ob eine mögliche Anpassung des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsorganisation die Genesung des Arbeitnehmers und die Reintegration in den Arbeitsprozess beschleunigen könnte. Im Weiteren galt ein Arztzeugnis bis heute als absolut, was einen Dialog zwischen Arzt und Arbeitgeber hinderte. Das Bundesgericht hat jedoch im Juni 2014 ein Urteil gefällt, das der ärztlichen Einschätzung bei der Beurteilung einer Invalidität kaum mehr Gewicht gibt. Ist das eine positive Kehrtwende? Wir sind gespannt!

Manuel Wiederkehr, Geschäftsleitung

BLICKWINKEL

Kostenexplosion wegen Arztzeugnissen

Ein Arztzeugnis hat Auskunft über den Anfang, die Zeitdauer sowie den Grad der Arbeitsunfähigkeit zu geben. Arbeitsunfähigkeit ist kein medizinischer Begriff, dennoch wird sie von Ärzten beurteilt. Allein der Arzt kann über die Arbeitsunfähigkeit entscheiden und erfahrungsgemäss verweigert ein Arzt selten die vom Patienten verlangte Arbeitsunfähigkeit. Das Arztzeugnis erweist sich deshalb häufig als Verhandlungsprodukt zwischen Patient und Arzt. Die Arbeitsunfähigkeit sollte aus Arbeitgebersicht zwei Komponenten beinhalten, die separat zu betrachten sind: die Leistungskomponente (Belastbarkeit) sowie die Zeitkomponente (Präsenzzeit am Arbeitsplatz). Leider fehlen diese Angaben auf den einfachen Arztzeugnissen vollständig.

Zweifel am Arztzeugnis?

Hat der Arbeitgeber aus objektiven Gründen Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses, kann er eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen. Der Bericht des Vertrauensarztes darf nur Angaben enthalten, welche zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind, eine Diagnose gehört nicht dazu. Widersprechen sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen des Vertrauensarztes und diejenige des Hausarztes, so hat der Arbeitnehmer den ihm obliegenden Nachweis für seine Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht erbracht und der Arbeitgeber wäre in einem solchen Fall zu keiner Lohnfortzahlung an den Arbeitnehmer verpflichtet.

THEMEN

| | |
|-------------|------------------------------|
| INSIGHT | Arztzeugnisse |
| BLICKWINKEL | Kostenexplosion |
| IM GESPRÄCH | Mit Laetitia Amey |
| SPONSORING | Spitzentriathlet David Llana |

Um Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vermeiden, empfiehlt es sich, im Personalreglement explizit festzuhalten, dass sich der Arbeitgeber eine vertrauensärztliche Untersuchung vorbehält.

Arbeitsfähigkeit versus Arbeitsunfähigkeit

In einigen Kantonen wurden neben dem einfachen Arztzeugnis Grundlagen für das detaillierte Arztzeugnis ausgearbeitet. Damit sollen Langzeitabsenzen reduziert und die Wiedereingliederung der Mitarbeitenden in den Arbeitsprozess verbessert werden. Im detaillierten Arztzeugnis geht es darum, die Arbeitsfähigkeit einer Person aus medizinischer Sicht zu beschreiben und zu beurteilen, während das einfache Arztzeugnis die Arbeitsunfähigkeit für eine bestimmte Zeit bestätigt. Aus unserer Sicht ist das ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung!



IM GESPRÄCH mit Laetitia Amey

Laetitia Amey ist Abteilungsleiterin Case Management bei der Sympany. Als innovative Kranken- und Unfallversicherung für Private und Unternehmen stehen bei Sympany Gesundheit, Gesunderhaltung und Gesundung ebenso im Fokus wie Leistungen im Krankheitsfall oder bei Unfall.

Welche Leistungen bietet das Case Management an?

LA: Sympany versteht Case Management als ein Instrument zur Wiedereingliederung von versicherten Personen ins Berufsleben nach krankheits- oder unfallbedingten Absenzen. Es ist erwiesen, dass die Arbeit einen wichtigen Faktor für die Gesundheit darstellt. Eine anforderungsgerechte Arbeit in einer respektvollen Arbeitsatmosphäre hilft, gesund zu bleiben oder gesund zu werden. Darauf setzen wir, wenn wir versicherte Personen, die erkrankt sind oder einen Unfall hatten, in die Arbeitswelt zurückbegleiten.

Hat sich die Krankheitsdauer der Mitarbeitenden in den letzten Jahren verändert?

LA: Meine Erfahrung zeigt mir, dass sich das Verhalten im Umgang mit Krankheit und Versicherungen in der Gesellschaft allgemein verändert hat. Bei vollständigem oder breitem Versicherungsschutz kann das Phänomen des «Moral Hazard» auftreten. Konkret bedeutet dies, dass es zu einer überzogenen Inanspruchnahme von Taggeldern führen kann, weil für versicherte Personen und Unternehmen ein kleiner Anreiz besteht, sparsam mit Leistungen (sprich Taggeldern) umzugehen, insbesondere wenn beispielsweise Konflikte am Arbeitsplatz bestehen. Auch geht der ursprüngliche Solidaritätsgedanke zunehmend verloren. Oft höre ich Aussagen wie «Ich war dieses Jahr noch nie krank, also habe ich nun das Recht, krank zu sein.» Es ist jedoch kein «individueller Anspruch» sondern ein «Risiko» nach dem Solidaritätsprinzip versichert. Andere Faktoren wie der zunehmende Druck am Arbeitsplatz und nicht gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen führen ebenfalls zu vermehrten und längeren Absenzen.

Welche Schwierigkeiten erleben Sie mit Arztzeugnissen?

LA: Die auf dem Arztzeugnis vermittelten Informationen sind sehr spärlich. Dies ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Versicherung problematisch, da es eine Planung und Kontrolle verunmöglicht. Bei der Ausstellung von Arztzeugnissen fehlt zudem aus meiner Sicht oft eine ganzheitliche Betrachtung der Situation. Die Vernetzung der unterschiedlichen Akteure sehe ich als eine Kernkompetenz unseres Case Managements.

Wie häufig nehmen Sie Rücksprache mit dem behandelnden Arzt?

LA: Aufgrund der Erfahrungen, welche wir gemacht haben, sehen wir uns gezwungen, bei jedem Arztzeugnis entweder einen ausführlichen Arztbericht zu verlangen oder direkt mit dem behandelnden Arzt Kontakt aufzunehmen. Bei einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit verlangen wir zudem das Aufsuchen eines Facharztes.

Frau Amey – vielen Dank für das Interview!

SPONSORING

Mental bereit, das Beste zu geben

Nachdem David Llaneza vier Wochen verletzungsbedingt aufs Lauftraining verzichten musste, verliefen seine Vorbereitungen auf seinen Saisonhöhepunkt nicht unbedingt optimal. Trotzdem ging er am 7. Juni 2015 am Halb Ironman 70.3 in Kraichgau (Deutschland) mit einem gesunden Selbstvertrauen an den Start und war mental bereit, sein Bestes zu geben. Die Temperaturen waren mit über 30 Grad sehr heiss. Mit weiteren 360 Athleten aus seiner Altersklasse ging es um die begehrten 11 Qualifikationsplätze für die Halb Ironman WM, die in diesem Jahr zum ersten Mal in

Europa stattfinden wird. Der Wettkampf in Kraichgau galt auch gleichzeitig als Deutsche Meisterschaft über diese Distanz. Das Niveau war sehr hoch!

In einer Endzeit von 4 Stunden und 27 Minuten konnte David Llaneza den Wettkampf als 7. beenden und sich somit qualifizieren. Er wird nun zum dritten Mal hintereinander an einer WM teilnehmen können (2013 Hawaii, 2014 Kanada und 2015 Österreich). Die Weltmeisterschaften werden am 28. August 2015 in Zell am See ausgetragen. Seine nächsten Wettkämpfe über die Halb Ironman Distanz in Luxemburg und Norwegen wird David Llaneza ohne Druck bestreiten können, da er sich

seinen Startplatz für die WM bereits vorzeitig sichern konnte. Trotzdem wird David Llaneza an den kommenden Wettkämpfen versuchen, um die Podestplätze mitzukämpfen.



www.david-llaneza.ch