

Gemeinsam um den Arbeitsplatzverlust kämpfen

Wer aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls länger arbeitsunfähig ist, dem droht der Arbeitsplatzverlust. Ein neues Instrument soll helfen, dass Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Ärzte zusammen einen Plan für den schrittweisen Wiedereinstieg ausarbeiten können. Gabriela Medici und Martin Kaiser haben sich der Diskussion gestellt.

Im Webartikel zum Fokusteil wird das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) vorgestellt. Was unterscheidet es in Ihren Augen von einem Arbeitsunfähigkeitszeugnis?

Martin Kaiser: Entscheidend ist, dass beim REP nicht interessiert ist, was ich nicht kann. Stattdessen steht im Fokus, welche Ressourcen ich habe und wie-

der am Arbeitsplatz einsetzen kann. Die Idee dazu stammt aus England und nennt sich dort «fit note».

Gabriela Medici: Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass mit dem REP auf die Fähigkeiten einer Person und ihre Möglichkeiten, nach einer längeren Abwesenheit wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen, fokussiert wird.

Im ganzen Prozess muss aber stets Raum bleiben, die Erkrankung des Arbeitnehmenden ernst zu nehmen. Ich habe mich im Vorfeld dieses Gesprächs informiert und innerhalb des SGB ausgetauscht. Viel Erfahrung mit dem REP hat aber noch niemand.

Kaiser: Das REP ist noch relativ neu. Da kann man nicht erwarten, dass es

«Im ganzen Prozess muss stets Raum bleiben, die Erkrankung des Arbeitnehmenden ernst zu nehmen.»

Gabriela Medici, Zentralsekretärin SGB
(Dossiers: Sozialversicherungen, Alterspolitik)



schon alle kennen. Erste Erfahrungen zeigen aber: Die Zielsetzung, über vermehrte Teilarbeitsfähigkeiten gezielter und damit nachhaltiger wieder im Job Fuss zu fassen, lässt sich so erreichen. Compasso ist mit Krankentaggeldversicherern und der IV-Stellenkonferenz daran, das REP als Instrument zu institutionalisieren. Die Gesellschaft der Versicherungsmediziner hat kürzlich nachgezogen und das Arbeitsunfähigkeitszeugnis (AUFZ) zu einem Arbeitsfähigkeitszeugnis weiterentwickelt und konzeptionell mit dem REP zu einer Einheit verbunden. Für mich besonders wichtig sind zudem die Rückmeldungen von Arbeitgebern, wonach das REP tatsächlich hilft, mit dem Arzt ins Gespräch zu kommen. Wenn es hilft, Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arzt an einen Tisch zu bringen, damit sie am selben Strick ziehen, dann ist viel gewonnen.

Woher kommt das REP?

Kaiser: Das REP ist aus Diskussionen, ja Reibereien zwischen Ärzten und Arbeitgebern entstanden. Ein Beispiel: Jemand fällt aus, der Arbeitgeber bekommt den «berühmten» blauen Zettel. Darauf steht, der Arbeitnehmer könne für einen Monat nicht arbeiten. Nach einem Monat folgt der zweite Zettel. Noch immer wissen weder der Arbeitgeber noch die Kollegen des Mitarbeiters Bescheid. Das Problem: Arbeitgeber und Ärzte sprechen nicht miteinander. Während die Ärzte sich dem Schutz ihrer Patienten verpflichtet fühlen, wüssten die Arbeitgeber gerne, was los ist. Und die betroffenen Arbeitnehmer sind verunsichert und fürchten, sie könnten den Arbeitsplatz verlieren. Um diese Bedürfnisse aufeinander abzustimmen, wurde das REP entwickelt. Dabei geht es natürlich nicht um Krankschreibungen wegen

einer Grippe, sondern um die Rückkehr nach schwereren Erkrankungen oder Unfällen, die das Potenzial haben, den Arbeitnehmenden längerfristig vom Arbeitsmarkt zu verdrängen.

Medici: Der Austausch zwischen dem Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber scheint mir essenziell. Ob der nun aufgrund des REP zustande kommt oder nicht, ist meiner Meinung nach sekundär. Damit eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz zustande kommt, sind erfahrungsgemäss drei Faktoren entscheidend: Die Grösse des Unternehmens (in grösseren Unternehmen besteht mehr Spielraum für Veränderungen), das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmendem und die Anstellungsdauer der erkrankten Person im Betrieb.

Kaiser: Häufig höre ich die Geschichte von den «bösen» grossen Betrieben und den «guten» KMU. Tatsächlich ist

«Hilft das REP, Arzt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber an einen Tisch zu bringen, steigt die Chance auf eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz.»

Martin Kaiser, Mitglied der Geschäftsleitung und Ressortleiter Sozialpolitik und Sozialversicherungen beim Schweizerischen Arbeitgeberverband sowie Präsident von Compasso



Wie funktioniert das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil?

Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) ist ein Formular, das heruntergeladen wird. Es wird aber nicht online ausgefüllt, damit die Informationen nicht in falsche Hände geraten können. Mit dem ersten Kreuz auf dem REP drückt der Arbeitgeber aus, dass er den Arbeitnehmer nach einer längeren krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit gerne zurückgewinnen möchte. In der Folge werden Fragen zu den Stellenanforderungen beantwortet – zu körperlichen Anstrengungen, aber auch zu psychosozialen Anforderungen (beispielsweise, ob der Arbeitsplatz in einem Grossraumbüro liegt). Am besten erarbeiten Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Anforderungsprofil gemeinsam. Sie können dabei aus einer Vielzahl von Kriterien wählen, die die Tätigkeit des ausfallenden Mitarbeiters möglichst genau definieren. Mit diesem Formular geht der Arbeitnehmer dann zu seinem Arzt. Dieser kann aus medizinischer Sicht beantworten, wieviel der Arbeitnehmer unter welchen Voraussetzungen arbeiten kann. Bei einem Patienten mit einer Depression könnte es zum Beispiel sinnvoll sein, wenn er statt im lärmigeren Grossraumbüro zu Beginn in einem ruhigen Nebenraum arbeiten könnte. Gestützt auf die konkrete Beurteilung des Arztes kann aus dem REP anschliessend die meist stufenweise Rückkehrplanung abgeleitet werden. Vermehrte Teilarbeitsfähigkeiten sollen in diesem Prozess Über- oder Unterforderung vermeiden, um eine nachhaltige Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erreichen.

Mehr zum REP und erste Erfahrungsberichte sind im Onlineartikel auf www.schweizerversozialversicherung.ch unter Fokus nachzulesen.

es so, dass Grossunternehmen beim Erhalt des Arbeitsplatzes häufig erfolgreich sind, weil sie mehr Möglichkeiten haben, auch eine angepasste Tätigkeit anzubieten. KMU erweisen sich zum Beispiel wiederum als gute Partner bei der Eingliederung aus der Rente. Beides ist wichtig.

Gerät der Arzt nicht in Konflikt mit der Schweigepflicht?

Kaiser: Eben nicht, weil die Diagnose im REP – wie auch im AUFZ – nicht relevant ist. Entscheidend ist, festzuhalten, was der Arbeitnehmer unter welchen Bedingungen zu leisten imstande ist. Dem Arzt ist dies möglich, wenn er die Anforderungen des Arbeitsplatzes möglichst genau kennt. Dafür wird beim REP eine exakte Beschreibung verlangt, die der Arbeitgeber vorgängig mit dem Arbeitnehmer erstellt. Eine Diagnose kommt nicht ins REP. Diese braucht es gar nicht, weil der Patient auch der Auftraggeber des Arztes ist. Der Patient entscheidet letztlich, ob eine Information festgehalten wird. Das limitiert zwar das REP, ist aber Voraussetzung dafür, dass der Arbeitnehmer hinreichend in seinen Interessen geschützt ist.

Medici: Das Datenschutz- und Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmenden respektive Patienten muss ernst genommen werden, das ist Ausgangspunkt und Grundvoraussetzung für das REP. Das ist auch möglich, im Einzelfall muss aber stets darauf geachtet werden, dass dies erfüllt ist – insbesondere auch in kleinen Kantonen muss dies sorgfältig getan werden.

Wer beteiligte sich an der Entwicklung des REP?

Kaiser: Das REP wurde im Netzwerk von Compasso aus der Praxis für die Praxis entwickelt. Beteiligt waren beispielsweise kleine und grosse Arbeitgeber, Behindertenvertreter, insbesondere aber auch die Ärzteschaft: Hausärzte und Psychiater. Kurz vorher ist mit Travail Suisse auch der erste Arbeitnehmerdachverband dazugestossen. Das war wichtig, damit die Sicht der Arbeitnehmenden das nötige Gewicht erhielt. Compasso ist daran interessiert, möglichst alle für die be-

rufliche Eingliederung relevanten Stakeholder am Tisch zu haben. Auch für den SGB steht die Tür offen.

Warum ist der SGB nicht dabei?

Medici: Wir verweisen auf unserer Webseite auf den Verein Compasso. Es gibt seitens des SGB keinen bewussten Entschluss, Compasso nicht beizutreten. Auf der anderen Seite gab es aber auch keine Anfrage, ob wir dabei sein wollten. Gerne werden wir prüfen, wo und wie wir uns einbringen können. Denn Wiedereingliederung ist auch aus Perspektive der Arbeitnehmenden wichtig.

Geht es beim REP um die Eingliederung oder den Arbeitsplatzerhalt?

Kaiser: Im Moment dient das REP als Präventionsmassnahme, also dem Arbeitsplatzerhalt. In diesem Fall besteht noch ein Band zu einem Arbeitgeber. Weil wir aber viele Anfragen haben, ob man das REP auch für Neuanstellungen einsetzen könnte, wollen wir diese Option erarbeiten. Es wird darum gehen, ein mögliches Stellenprofil mit der ärztlichen Beurteilung zu verbinden. Anders gesagt um die Frage: Was muss am Arbeitsplatz vorgesehen werden, dass beispielsweise die Ausbildung eines Jugendlichen mit einer psychischen oder körperlichen Beeinträchtigung erfolgreich sein kann.

Medici: Dabei wäre es wichtig, auch klar zu deklarieren, was eine Person nicht kann. Gerade bei Ausbildungs-massnahmen in der IV kommt es heute immer wieder vor, dass aufgrund ressourcenorientierter Profile nur aufgezeigt wird, was eine Person alles kann, und nicht, was sie nicht kann oder wie viel Aufsicht sie dazu braucht. So, dass die IV dann findet, die Person sei einsatzfähig auf dem Arbeitsmarkt, obwohl sie kaum reale Chancen auf eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt hat.

Hilft das REP auch, Kosten zu sparen?

Medici: Diese Frage ist im Moment noch nicht beantwortet. Vielleicht sind in einigen Jahren erste Erfolge messbar. Interessant wäre es, wenn dank des REP Präventionsmassnahmen einge-

führt und dadurch Absenzen verhindert werden könnten.

Kaiser: Statistisch wird das nicht einfach zu erfassen sein. Klar ist aber: Jede Langzeitabsenz und jede missglückte Rückkehr geht für den Betrieb ins Geld, betroffene Mitarbeitende verlieren ebenfalls und im schlechtesten Fall fallen in der Folge hohe Kosten für die IV und die EL an.

Was halten Sie persönlich vom REP und dem Erwerbsfähigkeitszeugnis?


Medici: Für mich ist wichtig, dass die Zeugnisse nicht als Druckmittel eingesetzt werden, schneller wieder zu arbeiten, als dies für die Genesung sinnvoll ist. Deshalb ist es wichtig, dass der Mitarbeitende involviert ist und sich einbringen kann, wenn sich die Einschätzung des Jobprofils vom Arbeitgeber nicht mit seiner deckt. Diese Differenzen müssen sie dann – allenfalls zusammen mit dem Arzt – diskutieren.

Kaiser: Ich finde das REP hervorragend, weil es niederschwellig ist. Arbeitgeber setzen es sogar ein, noch bevor eine Sozialversicherung am Prozess beteiligt ist. Das REP ist sowohl für KMU als auch Ärzte gut anzuwenden, weil es jeweils nur 15 bis 20 Minuten in Anspruch nimmt. Weder ein KMU-Geschäftsführer noch ein Arzt haben Zeit, sich mit langfädigen Fragekatalogen zu beschäftigen.

Was ist der Vorteil eines solchen Zeugnisses für die Arbeitnehmenden?

Medici: Für den Arbeitnehmenden ist es zentral, Wertschätzung für seine Fähigkeiten und Verständnis für seine Krankheit zu erfahren. Ausserdem, dass er nicht aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet. Dabei kann das REP helfen.

Was heisst das für die anderen Mitarbeitenden?

Kaiser: Meist wird beim Thema Eingliederung an die Arbeitgeber gedacht, aber das Team, die Mitarbeitenden, ist auch betroffen. Sie müssen den krankheits- oder unfallbedingten Ausfall eines Kollegen auffangen und kompensieren. Schnell entstehen auch Gerüchte und irgendwann der Eindruck, man könne auf diesen Kollegen verzichten. Dies gilt es zu verhindern. Eine körperliche Beeinträchtigung erschliesst sich den Kollegen relativ einfach. Bei psychischen Leiden ist das schwieriger. Dazu braucht es Kommunikation, die sowohl vom Patienten wie auch vom Arbeitgeber ausgeht. Das Signal der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer zurückhaben zu wollen, ist ganz wichtig. Das hilft diesem, offen mit seinen Einschränkungen umzugehen. Häufig ist es auch ein Bedürfnis, die Kollegen zu informieren und die eigenen Bedürfnisse zu benennen. 

Interview und Fotos: Gregor Gubser

WERBUNG

PUBLICITÉ

Lohn und Sozialversicherungen 2020

Die Tagung informiert Sie über die neusten Änderungen im Sozialversicherungsrecht und was Arbeitgeber und Arbeitnehmer neu beachten müssen. Sie erhalten Analysen, Kommentare und praktische Tipps von Lohn- und Sozialversicherungsexperten. Betrachtet werden aktuelle Gesetzes- und Verordnungsänderungen, aber auch Neuigkeiten in der Rechtsprechung.

Neuigkeiten und Änderungen in den Sozialversicherungen und Aktualitäten in Lohn- und HR-Fragen

Dienstag, 14. Januar 2020, Zürich

Ständige Weiterbildung
www.vps.ch