

Versicherungsmedizinische Beratung für Unternehmen

Arbeitsunfähig? Das glaub ich nicht!

Bestehen bei Arbeitnehmern unerwartete, lang anhaltende, wiederholte oder unklare Absenzen, so kann eine versicherungsmedizinische Beratung die Situation klären. Sie kommt bei einer Arbeitsunfähigkeit ins Spiel, bevor der Taggeldversicherer eingeschaltet wird. Zusammen mit dem Case Management hilft sie, das Risiko einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit zu erkennen.

IN KÜRZE

Case Management und versicherungsmedizinische Beratung unterstützen die Personalabteilung, erarbeiten Lösungen und machen dem Arbeitgeber Empfehlungen.

Ist ein Arbeitnehmer länger arbeitsunfähig, kann das Case Management der Taggeldversicherung involviert sein: Es unterstützt ihn, wieder seine Arbeit aufzunehmen oder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Es gibt jedoch Fälle, in denen diese aufwendige Steuerung nicht vorgesehen oder gar nicht nötig ist – zum Beispiel bei wiederholten kürzeren Absenzen oder während der unterschiedlich langen Wartezeit bis zu den Taggeldleistungen. In diese Lücke der Beratung und Klärung springt die versicherungsmedizinische Beratung ein. Mit ihr werden langfristige Absenzen und Arbeitsunfähigkeiten frühzeitig erkannt und geklärt. Es wird verhindert, dass ein Case Management zu spät eingeschaltet wird und die Situation bereits festgefahren ist. Das Arbeits- und Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer soll erhalten bleiben und nicht unnötig belastet werden.

Medizinische Kenntnisse nötig

Häufig hat der Arbeitgeber ein Gespür für Situationen, die das Arbeits- und Vertrauensverhältnis belasten können. Für ein neutrales und klärendes Gespräch zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber und dem behandelnden Arzt sind vertiefte medizinische und versicherungstechnische Kenntnisse gefragt, über die der beigezogene Versicherungsarzt oder die Case Manager verfügen. Mit einer versicherungsmedizinischen Beratung erhält der

Arbeitgeber einen direkten Zugang zu einer neutralen Fachperson, die mit ihm die versicherungsmedizinischen Fragen erörtert und die notwendige Entscheidungsgrundlage erarbeitet. Der Arbeitgeber erhält steuernde Abklärungen und Vorschläge zum weiteren Vorgehen, die auf der Beurteilung von ärztlichen Zeugnissen und beigelegten medizinischen Unterlagen beruhen. Idealerweise unterstützen Fachärzte verschiedener Fachrichtungen den Versicherungsarzt in seiner Tätigkeit.

Fallbeispiel

Eine Filialleiterin schickt einen Mitarbeiter nach Hause, weil er nach Alkohol riecht. Das Personalreglement hält für Alkohol am Arbeitsplatz eine Nulltoleranz fest. Der Mitarbeiter erklärt ihr, er nehme ein komplementärmedizinisches Medikament ein, das in Alkohol gelöst ist. Kurze Zeit später erhält der Arbeitgeber ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ab dem Tag des Vorfalles bis auf weiteres. Die Personalabteilung wird eingeschalt-

Reto Köbli

Dr. med.,
Vertrauensarzt SGV
Bereichsleiter
RVK MedCasePool und
Mitglied der
Geschäftsleitung RVK,
Luzern



Unterstützung auch für Pensionskassen

Versicherungsmedizinische Beratung lohnt sich nicht nur für Unternehmen. Von unabhängigen versicherungsärztlichen und versicherungsmedizinischen Dienstleistungen profitieren auch Pensionskassen bei der medizinischen Risikoprüfung und Vorbehaltsformulierungen.

tet. Der Mitarbeiter sagt aus, seine Vorgesetzte schikaniere ihn seit längerem. Er sei vom Hausarzt wegen einer Herzerkrankung krankgeschrieben. Der Mitarbeiter gibt – dank seinem Vertrauensverhältnis zur Personalverantwortlichen – die Vollmacht für eine auswärtige versicherungsmedizinische Beratung. Er entbindet die Case Manager, Versicherungsärzte und Leistungserbringer von der Schweigepflicht. Der behandelnde Arzt des Mitarbeiters gibt dem Versicherungsarzt die Auskunft, dass sein Patient möglicherweise an einer Herzkrankheit leidet und zunehmend depressiv ist. Die

Beispiele aus der Praxis

Fünf Situationen, die dem Arbeitgeber auf dem Magen liegen

- Wiederholte Absenzen
- Lange Arbeitsunfähigkeit ohne absehbares Ende
- Psychische Erkrankungen
- Krankheit nach Kündigung
- Nichtwissen der Diagnose

und drei Besonderheiten, die zu Verstimmungen führen können

- Abwesenheit wegen eines kranken Kindes ist ein Arbeitsverhinderungsgrund für die temporäre Pflege eines erkrankten Angehörigen. Der behandelnde Arzt des Kindes bescheinigt die Krankheit des Kindes und die Notwendigkeit der Betreuung.
- Krankheit vor oder nach einer Schwangerschaft respektive dem Mutterschaftsurlaub
- Stillzeit, die ein Jahr dauert (Art. 35 ArG, Art. 60 ArGV)

Depressionen seien aus der Vorgesichte bekannt. Zudem bestehe wahrscheinlich eine Alkoholabhängigkeit und der Mitarbeiter fühle sich am Arbeitsplatz seit längerem schikaniert. Beim Herzspezialisten und beim Psychiater sind bereits Abklärungstermine vereinbart. Der Mitarbeiter möchte beim jetzigen Arbeitgeber so bald wie möglich wieder arbeiten, wobei dies bei der jetzigen Vorgesetzten kaum möglich sein wird.

Der Versicherungsarzt meldet der Personalverantwortlichen, dass

- die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit korrekt und plausibel ist,
- mit einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens 4 Wochen zu rechnen ist,
- spezialärztliche Abklärungen eingeleitet sind und
- das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und der Vorgesetzten seit längerem gestört ist, der Arbeitnehmer aber beim jetzigen Arbeitgeber so bald als möglich wieder arbeiten möchte.

Die Personalverantwortliche äussert gegenüber dem Versicherungsarzt, dass unter der entsprechenden Filialleiterin eine überdurchschnittlich hohe Fluktuation bestehe. Der Arbeitgeber entscheidet sich – in Absprache mit dem Versicherungsarzt – für folgendes Vorgehen: In einem Gespräch zwischen der Personalverantwortlichen und des Mitarbeiters werden die Krankheiten offen gelegt. Ein zweites Gespräch findet zwischen der Filialleiterin, ihrem Vorgesetzten und der

Personalverantwortlichen statt. Nach diesen Gesprächen nimmt die Personalverantwortliche erneut mit dem Versicherungsarzt Rücksprache, da der Arbeitgeber den Mitarbeiter weiter beschäftigen möchte. Der Mitarbeiter hat sich zur Alkoholkrankheit bekannt: Er wird an einen anderen Arbeitsplatz versetzt und unterzeichnet eine Vereinbarung über die weitere Behandlung der Alkoholkrankheit mit enger Kontrolle durch den Hausarzt. Es werden regelmässige Treffen vereinbart, an denen die Personalverantwortliche, der Mitarbeiter und sein neuer Vorgesetzter, der informiert ist, teilnehmen.

Ende gut, alles gut?

In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Versicherungsarzt frühzeitig beigezogen und ihm die komplexe Situation dargestellt. Dank der raschen und proaktiven Lösungsfindung konnte verhindert werden, dass es zu einer langen Arbeitsunfähigkeit gekommen ist. Ohne die versicherungsmedizinische Beratung wäre es wahrscheinlich zum Bruch des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber gekommen, die Abhängigkeitserkrankung und Depression wären entgleist. Zusätzliche psychosoziale Probleme wären die Folge gewesen.

Kurz: Die Situation wäre festgefahren und kaum lösbar gewesen. Das gute Gespür für belastende Situationen und der Wille, aktiv Lösungen zu finden, sind in diesem Fall belohnt worden. **I**