

In dieser Ausgabe mit Beilage  
→ Jahresbericht 2018 der IHK

## Besonnenes Ja zur AHV-Steuervorlage

Dr. Frank Marty zeigt die negativen Folgen einer Ablehnung auf → Seite 6

## Plattform für exportierende Firmen

Informatives «Global T19 – Thurgauer Wirtschaft International» → Seite 12

## Die BTS auf die Überholspur bringen

Gutachten belegt die hohe regionalwirtschaftliche Bedeutung → Seite 22



# Gesunde Mitarbeitende sind ein Erfolgsfaktor fürs Unternehmen

**Informativer Gesundheitsanlass unserer Kammer in der Klinik Schloss Mammern**

Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind leistungsfähig, und sie fehlen selten am Arbeitsplatz. An einer Informationsveranstaltung in der Klinik Schloss Mammern berichteten Fachleute am 11. Dezember 2018 über die betriebliche Gesundheitsförderung und das betriebliche Gesundheitsmanagement sowie über den Umgang mit Absenzen.



Sie informierten über die Gesundheitsförderung und den Umgang mit Absenzen: Bettina Hugelshofer, Peter Muri, Dr. med. Annemarie Fleisch Marx, Beat Oehrli, Christian Neuweiler, Annette Nitsche und Flandrina von Salis.

Bilder: Mario Gaccioli

Von Peter Maag

Die Gesunderhaltung bildet in der Rehabilitationsklinik am See ein wichtiges Thema, wie Chefärztin Dr. Annemarie Fleisch Marx ausführte. Die Klinik verfügt über ein ausgeklügeltes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Ziel ist es, die Absenzen niedrig sowie die Motivation und Leistungsfähigkeit

der Beschäftigten hoch zu halten. IHK-Präsident Christian Neuweiler hob die Relevanz des Themas für die Arbeitgeber hervor. Direktor Beat Oehrli stellte die Klinik Schloss Mammern vor. Flandrina von Salis, Vizedirektorin und Personalchefin der Klinik, und Bettina Hugelshofer, Eingliederungsspezialistin bei der IV-Stelle des Sozialversicherungszentrums Thurgau, berichteten

über Massnahmen, die sich bewährt haben. Als wesentlich erachtet Flandrina von Salis eine solide Vertrauensbasis zwischen den Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber. In Mammern informiert man neue Mitarbeitende frühzeitig über das betriebliche Gesundheitsmanagement. Man vergleicht sich auch regelmässig mit anderen Rehabilitationskliniken in der Schweiz.



### Prozessschritte definieren

Auch Firmen ohne umfassendes Gesundheitsmanagement können die Häufigkeit und die Dauer von Absenzen nach Unfällen und Krankheit reduzieren. Flandrina von Salis und Bettina Hugelshofer empfehlen, ein Konzept für das Vorgehen bei Absenzen zu erarbeiten, die Prozessschritte zu definieren und einen Zeitplan einzuhalten. Nach einer festgelegten Zahl von Ausfalltagen soll der Arbeitgeber mit dem Mitarbeitenden Kontakt aufnehmen. Wesentlich ist auch die Koordination mit externen Stellen wie der IV-Stelle oder der Taggeldversicherung.

Fällt ein Mitarbeitender länger als 30 Tage aus oder ist er regelmässig während einer kürzeren Zeit krank, kann eine so genannte Meldung zur Früherfassung bei der kantonalen IV-Stelle in Betracht gezogen werden. Ziel ist es, den betroffenen Personen mit Hilfe von geeigneten Massnahmen einen Verbleib im Arbeitsprozess oder eine rasche Reintegration zu ermöglichen und damit die drohende Invalidität abzuwenden. Es sei hilfreich, möglichst rasch Klarheit über den Verbleib im Unternehmen zu schaffen, legten die Referentinnen dar. Neben der Wiedereingliederung kann auch ein Outplacement eine gute Lösung darstellen.

### Checklisten und Tools

Annette Nitsche ist die fachliche Leiterin der Geschäftsstelle des Forums BGM Ostschweiz. Arbeit zu haben sei ein Gesundheitsfaktor, betonte sie. Die Unternehmen sähen sich in zunehmendem Masse mit psychischen Problemen von Mitarbeitenden konfrontiert. Sie plädiert für ein Gleichgewicht von Ressourcen und Belastungen. Sie rät dazu, strukturiert vorzugehen und Massnahmen von der Basis her zu entwickeln. Die Führungskräfte betrachtet sie dabei als Schlüsselfaktor. Checklisten, Tools und Praxisbeispiele stellen die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz ([www.kmu-vital.ch](http://www.kmu-vital.ch)) und das Forum BGM Ostschweiz ([www.bgm-ostschweiz.ch](http://www.bgm-ostschweiz.ch)) zur Verfügung. Die Dienstleistungen des Forums können gegen einen bescheidenen Mitgliederbeitrag genutzt werden. Es verfügt über viel Erfahrung mit kleineren Unternehmen.



Der Informationsanlass in der Klinik Schloss Mammern stiess mit 70 Teilnehmenden auf ein grosses Interesse.

### Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Über die Rechte des Arbeitgebers bei Absenzen informierte Rechtsanwalt Peter Muri. In der Regel ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gegeben. Es kann vertraglich vereinbart werden, dass Versicherungsleistungen anstelle der Lohnfortzahlungspflicht treten. Muri stellte das detaillierte Arzzeugnis vor, das in der Praxis allerdings wenig genutzt wird. Wenn Zweifel an der Richtigkeit des Arzzeugnisses bestehen, kann der Arbeitgeber eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen. Er wies weiter auf mögliche arbeitsvertragliche Vereinbarungen hin. So kann im Arbeitsvertrag beispielsweise festgelegt werden, dass der Arbeitgeber jederzeit ein Arzzeugnis verlangen kann.

### Die Sicht des Arztes

«Arbeit hält gesund», sagte Dr. med. Alexander Nydegger, leitender Arzt in der Klinik Schloss Mammern. Er beleuchtete das Arbeitsunfähigkeitszeugnis aus der Sicht des Arztes. Der Arzt stehe im Auftragsverhältnis zum Patienten und nicht zum Arbeitgeber oder zur Versicherung. Er müsse primär glauben, was der Patient ihm sage, so auch bei den häufig anzutreffenden Rücken- oder Kreuzschmerzen. Oft kenne er den Arbeitsplatz, die Betriebsabläufe und die Teamdynamik nicht. Manchmal werde die Medizin missbraucht, um nicht-medizinische Probleme zu lösen, räumte Nydegger ein. Drei Viertel der Absenzen hätten keinen Bezug zur Ar-



Dr. med. Alexander Nydegger brachte die Sicht des Arztes ein.

beit, merkte er an. Er ermunterte die Arbeitgeber, den Kontakt mit dem behandelnden Arzt zu suchen. Krankheit sei menschliches Schicksal und werde es immer geben, erklärte Nydegger weiter. Ein gewisser Prozentsatz an Langzeitabsenzen in der Belegschaft sei unvermeidlich. Er regte an, bereits bei der Rekrutierung zu prüfen, ob der Bewerber oder die Bewerberin wirklich passt. Ergonomische Risiken und Stressoren im Unternehmen könne man reduzieren. Bei einer Häufung von Absenzen gelte es, genau hinzuschauen. «Je früher und genauer man hinschaut, desto besser», so Nydegger. Auch er zeigte sich davon überzeugt, dass es ein Konzept braucht, wie man mit Langzeitabsenzen umgeht, bevor der erste Fall auftritt.