

VD / Interpellation Lippuner-Grabs / Abderhalden-Nessler / Flückiger-Wil
vom 2. Dezember 2024

Detailliertes Arztzeugnis: KMU entlasten, Wiedereingliederung fördern

Antwort der Regierung vom 11. Februar 2025

Christian Lippuner-Grabs, Andrea Abderhalden-Nessler und Marc Flückiger-Wil erkundigen sich in ihrer Interpellation vom 2. Dezember 2024 nach der Haltung der Regierung zu detaillierten Arztzeugnissen. Insbesondere möchten die Interpellantin und die Interpellanten wissen, wie es um die Verbreitung bzw. die Nutzung des Instruments im Kanton St.Gallen steht.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Krankheits- oder unfallbedingte Absenzen haben nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmenden, sondern auch für die Arbeitgebenden einschneidende Folgen: Allein im Jahr 2023 fehlten Angestellte durchschnittlich 7,6 Tage am Arbeitsplatz. Der daraus resultierende volkswirtschaftliche Schaden beläuft sich jährlich auf mehrere Milliarden Franken.

Ein funktionierender Austausch zwischen Patientinnen und Patienten, Ärzteschaft und Arbeitgebenden kann im Idealfall mithelfen, die Ausfallzeiten zu reduzieren bzw. Betroffene mit einem vorübergehend reduzierten Pensum und einem den Bedürfnissen angepassten Aufgabenprofil wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Diverse Kantone kennen seit einigen Jahren das Instrument des detaillierten Arztzeugnisses, so auch der Kanton St.Gallen.¹ Dieses basiert auf einer standardisierten Beschreibung des Arbeitsplatzes und des Tätigkeitsbereichs der arbeitnehmenden Person durch die Arbeitgebenden. Dies bildet schliesslich die Grundlage für eine differenzierte Einschätzung über die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen. Die den behandelnden Ärztinnen bzw. Ärzten entstehenden Zusatzaufwände werden durch die Arbeitgebenden entschädigt, wobei die Kosten je nach Kanton zwischen Fr. 50.– und Fr. 100.– liegen.

Vereinzelte Arbeitgeberverbände im Kanton haben die entsprechenden Dokumente auf ihren Webseiten aufgeschaltet.² Eine gesetzliche Pflicht zur Ausstellung von detaillierten Arztzeugnissen besteht indes weder auf Bundes- noch auf kantonaler Ebene.

Es wird ergänzend auf die Beantwortung der Einfachen Anfrage 61.24.66 «Mehr Transparenz bei Arztzeugnissen für arbeitsunfähige Mitarbeitende» verwiesen, die ähnliche Fragen aufgreift.

Zu den einzelnen Fragen:

1. *Das Gesundheitsgesetz regelt die Zuständigkeit des Kantons für die Zulassung und die Überwachung der medizinischen Anbieter. Wie schätzt die Regierung die tatsächliche Anwendung der detaillierten Arztzeugnisse im Kanton St.Gallen ein? Ist den medizinischen*

¹ Merkblatt abrufbar unter <https://www.sg.ch/content/dam/sgch/wirtschaft-arbeit/iiz/Merkblatt%20zur%20Zusammenarbeit%20zwischen%20Ärzten,%20Arbeitgebern%20und%20Versicherungen%20und%20Sozialämtern.pdf>.

² https://www.agv-rheintal.ch/wp-content/uploads/2018/10/Gesundheits_und_Absenzenmanagement_Detailliertes_Arztzeugnis_0149276.pdf

Versorgern, den Arbeitgebern und den Patienten diese Möglichkeit bekannt und wird diese in der Praxis gezielt angewendet?

Wie in den einleitenden Bemerkungen dargelegt, informieren einzelne Arbeitgebendenorganisationen im Kanton St.Gallen ihre Mitglieder auf ihren Webseiten über die entsprechenden Möglichkeiten. Die Regierung hat jedoch generell keinerlei Kenntnisse betreffend die Anwendung von detaillierten Arztzeugnissen im Kanton St.Gallen. Einzig bei Verdacht auf missbräuchliche Ausstellung eines Arztzeugnisses kann das Gesundheitsdepartement ein Aufsichtsverfahren gegen die herausgebende Stelle eröffnen.

2. *Teilt die Regierung die Einschätzung, dass eine vermehrte Orientierung an der zumindest teilweise betrieblichen Arbeitsfähigkeit statt an der generellen Arbeitsunfähigkeit sowohl im Sinne der KMU wie auch der Arbeitnehmenden ist und zudem die Kosten für Krankenkassen, Prämienzahlende und die KMU massiv senken könnte?*

Es liegen keine gesonderten Daten vor, ob und wie sich detaillierte Arztzeugnisse auf die Kosten auswirken würden. Aus Sicht der Regierung erscheint ihr Einsatz aufgrund der einleitend dargelegten Überlegungen prinzipiell begrüssenswert. Allerdings würde eine rein finanzielle bzw. volkswirtschaftliche Betrachtung des fraglichen Sachverhalts zu kurz greifen. Die ärztliche Schweigepflicht und der Patientenschutz sind in der Schweiz eng miteinander verknüpft und stellen sicher, dass Patientinnen und Patienten in einem vertrauensvollen Umfeld behandelt werden können. Ärztinnen und Ärzte dürfen Informationen nur mit der ausdrücklichen Zustimmung ihrer Patientinnen und Patienten oder unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen weitergeben. Vor dem Hintergrund dieses Grundsatzes erscheint die volkswirtschaftliche Dimension der Fragestellung nachrangig.

3. *Was kann im Kanton St.Gallen unternommen werden, um in der Praxis die Anwendung des detaillierten und eher ermöglichenden statt verunmöglichenden Arztzeugnisses zum Durchbruch zu verhelfen?*

An die Form eines Arztzeugnisses werden keine gesetzlichen Anforderungen gestellt. Damit das Arztzeugnis den erforderlichen Beweis der Arbeitsunfähigkeit aber erbringen kann, sollten die Mitarbeitenden ein *schriftliches* Arztzeugnis beibringen. Dieses sollte Stempel und eigenhändige Unterschrift der behandelnden Ärztin bzw. des behandelnden Arztes aufweisen. Folgende Mindestangaben sollten im Arztzeugnis enthalten sein:

- Datum der Ausstellung des Zeugnisses;
- Konsultationstermin und evtl. Beginn der Behandlung;
- Dauer und Umfang der Arbeitsunfähigkeit.

Arztzeugnisse enthalten grundsätzlich keine Diagnose, es sei denn, die Patientin oder der Patient entbindet die Ärztin bzw. den Arzt ausdrücklich von der ärztlichen Schweigepflicht.

Die Ärztin bzw. der Arzt hat ein Arztzeugnis so auszustellen, dass es klar und unmissverständlich ist. So muss etwa bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit sowie bei Teilzeitarbeitenden klar sein, in welchem Umfang eine Arbeitsunfähigkeit konkret vorliegt. Ist ein Arztzeugnis unklar oder unvollständig, ist ein angepasstes oder ergänztes Arztzeugnis zu verlangen. Die Ergänzung oder Anpassung kann direkt bei der behandelnden Ärztin bzw. dem behandelnden Arzt eingeholt werden. Sie oder er darf der berechtigten Person Fragen beantworten, die insbesondere die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit betreffen. Darüber hinaus gilt die ärztliche Schweigepflicht selbstverständlich auch gegen-

über dem Arbeitgeber (vgl. Art. 11 der Standesordnung FMH³ sowie Art. 321 des Schweizerischen Strafgesetzbuches [SR 311.0; abgekürzt StGB]).

Wenn bezüglich der Dauer der Arbeitsunfähigkeit keine Angaben gemacht werden können, hat die Ärztin bzw. der Arzt entweder das Datum der nächsten Konsultation zu nennen oder sie bzw. er legt einen Termin fest, an dem der Fall neu beurteilt wird.

Aus Sicht der Regierung besteht kein Änderungsbedarf an dieser bewährten Anwendungspraxis. Sie erachtet es überdies auch nicht als eine Aufgabe des Staates, detaillierte Arztzeugnisse aktiv zu propagieren bzw. diesen in der Praxis zum Durchbruch zu verhelfen. Stattdessen sieht die Regierung die Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenverbände im Rahmen des sozialpartnerschaftlichen Dialogs gefordert, sich gemeinsam mit der Ärztesgesellschaft zu verständigen.

4. *Teilt die Regierung die Einschätzung, dass gerade auch bei Mitarbeitenden mit psychischen Problemen ein möglichst frühzeitiger Dialog mit den Arbeitgebern im Sinne eines Case Managements zur Vermeidung von Langzeitarbeitsunfähigkeit entscheidend wäre?*

Ein frühzeitiger Dialog zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgebenden ist in jedem Fall zielführend. In der kantonalen Verwaltung wird bei sich abzeichnenden längeren Abwesenheiten umgehend ein Case Management eingesetzt. Die entsprechenden Erfahrungen zeigen, dass sich ein derartiger, frühzeitiger Dialog lohnt. Das Case Management richtet dabei seine Tätigkeiten gezielt auf die frühzeitige Wiedereingliederung der Mitarbeitenden in den Arbeitsprozess aus, was sich als sehr erfolgreich zeigt.

5. *Wie steht es um die Anwendung und Verbreitung der detaillierten Arztzeugnisse in den kantonseigenen Gesundheitsversorgern wie den Spitalunternehmen und den psychiatrischen Diensten? Sind diese dort fest etabliert und werden als Teil des Case Managements und des Einbindens der Arbeitgeber verstanden?*

Es werden die Grundlagen des kantonalen Personalgesetzes (sGS 143.1; abgekürzt PersG) angewendet.

6. *Wann und in welcher Form kommt das detaillierte Arztzeugnis bei den Angestellten des Kantons St.Gallen zur Anwendung?*

Wie bereits in Ziff. 4 ausgeführt, kommt in der kantonalen Verwaltung bei längeren Abwesenheiten oft ein Case Management zum Tragen. Detaillierte Arztzeugnisse finden bis anhin noch wenig Anwendung. Die Neuregelung der personalrechtlichen Grundlagen, die in Arbeit ist, soll unter anderem auch die Regelungen zu den Meldepflichten erkrankter oder verunfallter Mitarbeitenden dahingehend anpassen, dass explizit Arztzeugnisse mit präziseren Informationen verlangt werden können. Aus Sicht der Regierung ist es hilfreich und zielführend, dass bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit rasch der Fokus auf die noch verbleibende Arbeitsfähigkeit gerichtet werden kann, wobei detaillierte Arztzeugnisse diesen Prozess und Dialog unterstützen können.

³ Abrufbar unter <https://www.fmh.ch/ueber-die-fmh/statuten-reglemente.cfm#i112408>.