

# Zurück an den Arbeitsplatz nach einem Unfall

**Aarau** Wie eine erfolgreiche Wiedereingliederung nach einem Unfall vor sich gehen kann, erläuterten Suva und **AIHK** (Aargauische Industrie- und Handelskammer) anhand eines praktischen Beispiels.

VON HANNY DORER

Der Anlass, der gemeinsam von der Suva Aarau und der **AIHK** durchgeführt wurde, richtete sich vor allem an Führungs-, Personal- und Sicherheitsverantwortliche. Thema war die Wiedereingliederung von verunfallten Personen an ihrem Arbeitsplatz.

«Unfälle haben oft erhebliche finanzielle Folgen für alle Beteiligten» führte Susanne Studer Wacker, Agenturleiterin Suva Aarau, aus. Mit ihrem New Case Management trage die Suva massgeblich zur Wiedereingliederung ihrer verunfallten Versicherten bei.

Auch Peter Lüscher, Geschäftsleiter der **AIHK**, unterstrich die Bedeutung der Wiedereingliederung. Der Arbeitgeber könne damit nicht nur Kosten sparen, sondern auch ein Zeichen setzen, dass ihm die Mitarbeiter wichtig sind.

In einem Podiumsgespräch diskutierten Daniela Arnold, Case Managerin der Suva Aarau, Philip Schneider, juristischer Mitarbeiter der **AIHK**, und Andrea Valli, Inhaber der Valli AG, Strassenbau, den Ablauf einer Wiedereingliederung am Beispiel eines Betriebsunfalls bei der Valli AG.

Der Fall: Ein 41-jähriger Mitarbeiter, seit 20 Jahren bei Valli AG angestellt, wurde zwischen einem rückwärtsfahrenden Lastwagen und einem Pfosten eingeklemmt und erlitt dabei schwere Verletzungen an Hals, Brust und Schultern.

## Unfall ist Chefsache

«In einer KMU ist ein Unfall Chefsache», erläuterte Valli. Von Anfang an habe ein stetiger Austausch an In-

formationen zwischen Unfallopfer, Arbeitgeber und Suva bestanden. «Nur so können Missverständnisse vermieden werden.» Trotz Datenschutz ist der verunfallte Mitarbeiter

**«Bei der Wiedereingliederung stellt die Suva eine neutrale Brücke zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar.»**

Andrea Valli, Inhaber Valli AG

verpflichtet, dem Arbeitnehmer gewisse Informationen zu geben, unter anderem über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit und allfällige Verzögerungen des Heilungsprozesses.

Über die Art, wie der Datenschutz gehandhabt werden muss und welche arbeitsrechtlichen Bestimmungen für den Kündigungsschutz gelten, erläuterte Philip Schneider.

Zurück zum Fall: Als der Verunfallte wieder einigermaßen genesen war, kehrte er in einem so genannten Wiedereingliederungsverhältnis zur Firma zurück. Während dieser Zeit bezog er keinen Lohn, sondern Taggeld von der Suva. Anschliessend erhielt er einen neuen Arbeitsvertrag für eine einfachere Tätigkeit, deren niedrigere Entlohnung durch eine Rentenleistung der Suva kompensiert wird. «Heute geht es ihm gut, abgesehen von einer gewissen Wetterfähigkeit», stellt Valli zufrieden fest und stellt der Suva ein gutes Zeugnis für ihre Unterstützung bei der Wiedereingliederung aus.

## Win-win-win-Situation

Beim New Care Management gebe es drei Gewinner, lautete das Fazit: Der Arbeitgeber behält einen motivierten Arbeitnehmer und dessen Know-how, der Arbeitnehmer bleibt im angestammten Betrieb und die Suva freut sich über tiefere Rentenkosten und zufriedene Kunden.