

Es braucht neue Ansätze bei Arbeitsunfähigkeiten

Arbeitsunfähigkeiten durch Krankheit gehören in jedem Unternehmen zum Alltag. Dass ein Ausfall eines Mitarbeitenden weite Kreise zieht, wird viel zu oft ignoriert. Gerade die Rolle von Pensionskassen kann und soll überdacht und weiterentwickelt werden.



Andreas Heimer
Mitglied der
Geschäftsleitung,
PKRück Lebens-
versicherungsgesell-
schaft für die be-
triebliche Vorsorge
AG

Immer mehr Arbeitnehmende melden sich krank – oftmals mit langfristigen Folgen. Dies nicht nur für die Unternehmen selbst, die Ersatz für die erkrankte Person finden müssen, sondern auch für die zahlreichen Akteure im Sozialversicherungsbereich: die Krankentaggeldversicherung, die IV oder die Pensionskassen und ebenso die Ärzte, Krankenkassen, Case Manager und Rückversicherungen. Alle sollten dazu beitragen,

den Arbeitsausfall eines Mitarbeitenden aufzufangen. Ziel ist dabei immer, die betroffene Person so zu betreuen, dass sie möglichst bald wieder zur Arbeit zurückkehren kann.

Das System der verschiedenen Akteure ist verbesserungswürdig. So müssten sie zum Beispiel in allen Belangen besser aufeinander abgestimmt sein; das fängt schon bei der Prävention an. Es geht aber auch darum, die Kommunikation und damit den Wissenstransfer zu ermöglichen und auch zu nutzen. Missverständnisse oder Doppelspurigkeiten sind genauso hinderlich und kostensteigernd wie die Nichtnutzung bestehender Informationen, wie etwa statistischer Daten. Dank zunehmender Digitalisierung ergeben sich neue Auswertungsmöglichkeiten.

Rasch melden, schneller eingreifen

Bei Arbeitsunfähigkeiten steht stets die betroffene Person im Zentrum. Dabei geht es nicht nur darum, sie zu pflegen und zu betreuen, sondern auch aktiv ihre Ressourcen zu aktivieren und zu nutzen. Die Erfahrungen der PKRück zeigen, dass eine frühe Intervention durch ein Case Management bessere Resultate bringt, als wenn lange zugewartet wird. Aus diesem Grund hat sich die PKRück bei ihren Kunden, Pensionskassen und Stiftungen, dafür eingesetzt, dass die angeschlossenen Betriebe eine Arbeitsunfähigkeit spätestens nach 30 Tagen ihrer Vorsorgeeinrichtung melden. Diese leitet das entsprechende Dossier umgehend an die PKRück weiter. An der Triagesitzung beurteilen die internen Expertinnen und Experten sowie der beratende Arzt die Invaliditätsrisiken und machen sich Gedanken über Art und Chancen eines möglichen Eingliederungskonzepts.

Die Achse Arbeitgeber–Pensionskasse–PKRück ist von grosser Bedeutung. Dabei erfüllt die Vorsorgeeinrichtung eine wichtige Rolle. Diese Scharnierfunktion nehmen jedoch noch viele Pensionskassen viel zu wenig wahr – obwohl genau da ein grosses Potenzial brach liegt, auch in finanzieller Hinsicht: Bei einem Jahreslohn ab ca. 70 000 Franken sind die Invaliditätsleistungen, die eine Pensionskasse erbringen muss, höher als diejenigen der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV).

Vorsorgeeinrichtungen mit neuer Rolle

Pensionskassen verfügen in ihrer Position über ein einzigartiges Wis-

sen. Sie kennen die angeschlossenen Unternehmen und haben einen einmaligen Zugang zu statistischen Daten. Sind in einem Betrieb häufig Ausfälle zu verzeichnen? Zu welchem Zeitpunkt nach Eintritt der Mitarbeitenden? In welcher Abteilung? Häufen sich ähnliche Krankheitsbilder? Wie verhalten sich die Fluktuationsraten in einem Betrieb? Wie sieht die Altersstruktur des Mitarbeitendenbestandes aus? Alle diese Daten sind für Vorsorgeeinrichtungen Gold wert – sie müssen nur genutzt werden. Das lässt sich gut an externe Dienstleister delegieren wie etwa an die PKRück. Die Kombination von Zahlen und Know-how ermöglicht mittel- und langfristige Lösungen, die allen Beteiligten zugute kommen – nicht zuletzt auch den Betroffenen. Während sich die IV jeweils nur mit Einzelfällen befasst, ist es Pensionskassen möglich,

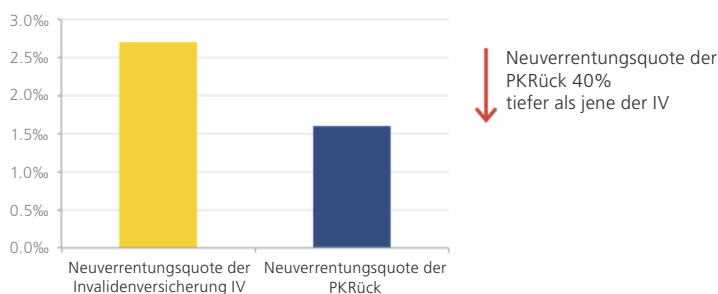
Eine frühe Intervention durch ein Case Management bringt bessere Resultate

aus den Gesamtzahlen eines Betriebs Rückschlüsse und Folgerungen zu ziehen und gewisse Situationen lösungsorientiert anzugehen.

Die Auswertung von Daten hat zwei primäre Stossrichtungen. Erstens die Prävention: Lassen sich etwa Mängel bei der Rekrutierung,

GRAFIK 1: DIE ART UND WEISE DER LEISTUNGSFALLBEARBEITUNG DER PKRÜCK FÜHRT ZU GERINGEN INVALIDITÄTSZAHLEN

Neuerrentungsquote Invalidenversicherung (IV) und PKRück im Vergleich, Beobachtungsperiode 2013 bis 2016



bei Organisationsformen oder bei der Arbeitsplatzgestaltung erkennen, können diese behoben werden. Durch gezielte Datenauswertung ist es zweitens möglich, ein massgeschneidertes Betriebliches Gesundheits- und Abwesenheitsmanagement (BGM) einzuführen oder ein bestehendes zu optimieren.

Das «Betriebliche Gesundheitsmanagement» umfasst allerdings nicht nur die Bereitstellung von Obstschalen für die Mitarbeitenden, sondern muss gezielt erfolgen – zum Beispiel, indem Mitarbeitende von Bauunternehmen instruiert werden, schwere Lasten möglichst gesundheitsschonend zu heben. Das BGM muss dort zur Anwendung kommen, «wo der Schuh drückt».

Je besser in der Prävention gearbeitet wird, umso grösser ist die Chance, dass Arbeitsunfähigkeiten vermieden werden können. Wichtig ist auch das Thema «gute Führung» – denn schlechte Führung führt nachgewiesenermassen zu mehr Arbeitsunfähigkeitsfällen. Gerade im Zeitalter der Digitalisierung wird dies immer wichtiger.

Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin in einem angeschlossenen Betrieb arbeitsunfähig wird, ist die Rolle der Pensionskasse zentral. Sie erhält frühzeitig die Meldung und leitet diese an ihren externen Partner weiter. Die Wiedereingliederung beginnt. Ab diesem Zeitpunkt spielt die Kommunikation unter allen beteiligten Akteuren eine wichtige Rolle: Es braucht Austausch und Koordination.

Alle Beteiligten mit ins Boot nehmen

Die PKRück geht bereits seit Jahren neue Wege, indem sie alle Beteiligten an einen Tisch bringt, um das Vorgehen zu koordinieren. Ein neuer Ansatz in dieser Richtung ist auch das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP), das vom Verein Compasso vertreten und von der PKRück

unterstützt wird. In einem eigens dafür geschaffenen Formular hält der Arzt auf die konkrete Tätigkeit der versicherten Person bezogen fest, was aus ärztlicher Sicht an Betätigungen möglich ist und was nicht. Tätigkeiten, die der Arzt als «möglich» taxiert, können ausgeübt werden, wodurch die Attestierung einer abstrakten «Arbeitsunfähigkeit» entfällt. Es werden also mit den Ärzten neue Wege der Beurteilung gegangen. Damit ist es auch möglich, aufgrund von Kriterien, die vom Arbeitgeber vorgegeben werden, ärztlich attestierte Teilarbeitsfähigkeiten zu erlangen. Es entsteht ein «Triolog» zwischen Arbeitnehmenden, Arbeitgebern und Ärzten, mit dem Ziel, den Eingliederungsprozess zu verbessern und zu verkürzen. Diese Kommunikation hat bis anhin oft gefehlt.

Die PKRück will bei Arbeitsunfähigkeiten den Austausch zwischen

allen Akteuren verbessern: also zwischen Arbeitnehmenden, Arbeitgebern, Pensionskassen, Krankentaggeldversicherern, der IV sowie den Ärzten (siehe REP-Modell). Für die PKRück nehmen die Vorsorgeeinrichtungen durch ihren Wissensvorsprung eine wichtige Position ein. Diese lässt sich durch zusätzliche Dienstleistungen weiter ausbauen. So kommen Pensionskassen weg von einer verwaltungsbasierten in eine zunehmend aktive und dienstleistungsorientierte Rolle.

IV-Fälle sollen Ausnahme sein

Dieser neue Ansatz liegt im Eigeninteresse der Vorsorgeeinrichtungen. Je ausgeprägter sie dieses neue Rollenverständnis im Alltag leben, desto eher werden langfristige Arbeitsunfähigkeiten verhindert und vermindert – was immer auch positive finanzielle Folgen hat. IV-Fälle sollen in Zukunft die Ausnahme sein.

Gerade bei Arbeitsunfähigkeiten aus psychischen Gründen zeigt sich, wie gut das aktive Leistungsfallmanagement funktioniert. Wer früh

Es werden mit den Ärzten neue Wege der Beurteilung gegangen.

interveniert, schafft für die Betroffenen bessere Chancen. Die Pensionskassen haben tiefere Kosten, die angeschlossenen Betriebe zahlen tiefere Prämien. Dank dem frühem Case Management liegt die Invaliditätsquote bei der PKRück um 40 Prozent tiefer als bei der IV (siehe Abbildung 1).

Gewinner sind alle

Der Umgang mit Arbeitsunfähigkeiten braucht neue Ansätze. Dazu gehören die bessere Vernetzung aller Akteure, die aktive Kommunikation sowie ein neues Rollenverständnis für Pensionskassen als Wissensbanken und umfassende Dienstleister. Dies kommt allen Beteiligten zugute – den betroffenen Personen, der Gesellschaft sowie allen involvierten Unternehmen, Versicherern und Ämtern. ♦