

Frühzeitige Intervention verhindert IV-Renten

Pensionskassen sind die besten Partner

Längere Arbeitsunfähigkeiten sind für jeden Arbeitgeber mit Umständen und Kosten verbunden. Umso wichtiger ist es, diese zu verhindern. Grosse Unternehmen verfügen meist über ein eigenes Gesundheitsmanagement. KMU hingegen haben oft die Mittel nicht dazu, finden aber in ihrer Pensionskasse einen Partner, um Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden.

IN KÜRZE

Pensionskassen stehen im direkten Austausch mit den Arbeitgebern. Dadurch gewonnene Informationen können sie zur Prävention von Arbeitsunfähigkeit und Invalidität einsetzen.

Ein Mitarbeiter fällt aus, Kollegen müssen einspringen. Für das Unternehmen beginnt eine Phase der Unsicherheit und der rasch steigenden Kosten. Diese Situation erfahren Arbeitgeber überall, Tag für Tag. Für grössere Unternehmen sind solche Fälle nichts Aussergewöhnliches, weil sie darauf meist vorbereitet sind. Viele Firmen verfügen über ein Gesundheitsmanagement, mit dem sowohl präventiv, aber auch reaktiv die entsprechenden Massnahmen eingeleitet werden können. Je nach Unternehmen werden die verschiedenen Bereiche eines Gesundheitsmanagements selbst wahrgenommen oder gemeinsam mit einem externen Partner abgedeckt.

Zwei Drittel aller Arbeitnehmenden in der Schweiz sind bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigt. Für viele dieser Betriebe ist ein eigenes Gesundheitsmanagement kein Thema. Die personellen und finanziellen Ressourcen fehlen. Sollte es doch soweit kommen, verlässt man sich auf die Krankentaggeldversicherung (KTG) oder die Invalidenversicherung (IV). Aber es gibt einen besseren Partner: die Pensionskasse.

Vor- und Nachteile der Partner

Die verschiedenen Sozialversicherungen unterscheiden sich bezüglich den ihnen zur Verfügung stehenden Informationen über einen Betrieb (siehe Tabelle Seite 39) und entsprechend bezüglich der Einflussnahme bei Arbeitsunfähigkeit. Dabei zeigt sich ein klares Plus für Vorsorgeeinrichtungen. Dieses Potenzial kann und soll genutzt werden.

Die Krankentaggeldversicherung weiss relativ viel über das Unternehmen und die betroffene Person. Sie hat aber einen entscheidenden Nachteil, weil sie nur zeitlich beschränkt in eine länger dauernde Arbeitsunfähigkeit involviert ist. Nach 720 Tagen gibt sie den Fall wieder ab und hat danach mit der betroffenen Person nichts mehr zu tun. Die Krankentaggeldversicherung hat damit kein Rentenrisiko.

In der IV verhält sich die Sache ganz anders. Sie ist zwar über die Langzeitabsenzen und das Krankheitsbild informiert, verfügt aber über keinerlei weiteres Hintergrundwissen zum Unternehmen und zum Umfeld. Sie konzentriert sich auf Einzelfälle. Zudem verhindert die kantonal aufgebaute Organisation der IV einen ungehinderten Informationsfluss über die Kantons Grenzen hinweg. Das Beispiel eines Arbeitgebers in der Region Basel zeigt auf, dass nicht nur verschiedene kantonale IV-Stellen für diesen zuständig sind, sondern für Grenzgänger auch noch die dafür verantwortliche IV-Stelle in Genf. Somit hat keine der kantonalen IV-Stellen nur annähernd die Möglichkeit, sich einen Gesamtüberblick über das Unternehmen zu verschaffen.

Die Pensionskasse kennt das Unternehmen

Insgesamt hat die Pensionskasse die weitaus beste Ausgangslage. Sie ist über alle Aspekte des Unternehmens genauestens im Bild. Bereits bei der Rekrutierung respektive bei der Anstellung von neuen Mitarbeitenden ist sie involviert.



Andreas Heimer

Mitglied der
Geschäftsleitung,
Leiter Leistungen, PKRück

Die Gesundheitsbefragung gibt eine erste Auskunft über den neuen Angestellten, und wenn nötig, wird ein Vorbehalt ausgesprochen. Damit sichern sich das Unternehmen und damit auch die Pensionskasse im Bezug auf anhaltende oder bereits vorhandene gesundheitliche Probleme des neuen Mitarbeitenden ab.

Zusätzlich kennt die Vorsorgeeinrichtung aber auch die Situation des Unternehmens selbst. Besteht eine hohe Fluktuation? Nehmen die Kurz- und Langzeitabsenzen zu? Wie verhalten sich die Personalkosten? Wie entwickeln sich die Sozialbeiträge? Die Pensionskasse ist dem Betrieb so nahe, dass sie über die Branchenstruktur, das Berufsbild und die Löhne bestens informiert ist. Selbstverständlich lässt die Pensionskasse dem Arbeitgeber nie medizinische Informationen über einzelne Versicherte zukommen. Hier gilt der absolute Datenschutz.

Informationen gezielt nutzen

Die Informationen stehen der Pensionskasse zur Verfügung, werden aber oft noch zu wenig genutzt. Viele Vorsorgeeinrichtungen sind sich nicht bewusst, über welche Möglichkeiten sie damit verfügen – gerade auch finanziell. Oder sie betrachten die Nutzung dieser Daten nicht als ihr Kerngeschäft. Dabei könnte sich die Vorsorgeeinrichtung gerade über solche Dienstleistungen im Vergleich zu Mitbewerbern differenzieren und sich gegenüber den Betrieben profilieren. Und das kann sie auch dann, wenn sie die Auswertung der Daten und die Implementierung von Massnahmen Dritten überlässt.

Wiedereingliederungsbemühungen wirken rentenmindernd

Das grösste Potenzial, um Arbeitsunfähigkeiten zu verhindern, liegt in der Prävention. Dank den umfassenden Informationen, die der Pensionskasse zur

Verfügung stehen, kann diese den Arbeitgeber in der Umsetzung entsprechender Massnahmen bestens unterstützen. Wie verschiedene Experten in der 2014 von der PKRück gemeinsam mit dem Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen herausgegebenen Studie «Invalidität in der Schweiz. Einflussfaktoren und zukünftige Entwicklung» bestätigen, wirken Präventions- und Wiedereingliederungsbemühungen rentenmindernd. Sie empfehlen, dass Arbeitgeber mit geeigneten Konzepten und Anreizsystemen bei der Prävention und Eingliederung unterstützt werden.

Das gezielte Gesundheits- und Leistungsfallmanagement, das eine Pensionskasse dem Arbeitgeber anbietet, nimmt weiter an Bedeutung zu. Steigende Zahlen bei psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeiten beweisen die Notwendigkeit, frühzeitig einzugreifen, um langfristig hohe Kosten zu vermeiden. Denn statistisch gesehen führen IV-Fälle aufgrund von psychischen Erkrankungen zu durchschnittlich höheren IV-Renten, da in der Regel Personen mit einem höheren Einkommen davon betroffen sind. Ab einem Bruttoeinkommen von 78 400 Franken (also bei mehr als einem Drittel aller Arbeitnehmer) leistet der BVG-Versicherer dabei bereits höhere Rentenzahlungen als die 1. Säule (IV-Studie, S. 14).

Die frühe Intervention gilt aber nicht nur bei der Prävention, sondern auch beim Meldewesen. Je später eine Arbeitsunfähigkeit – insbesondere bei psychischen Erkrankungen – gemeldet wird, desto schlechter stehen die Chancen auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung.

Dank eines proaktiven Leistungsfallmanagements und verbesserten Meldewesens verfügt die PKRück über eine hohe Eingliederungsquote von 76 Prozent. Zudem konnte sie im Gegen-

satz zur IV die Neurenten aufgrund psychischer Erkrankungen auf einem tiefen Niveau halten (PKRück 2014: 31 Prozent, IV 2013: 48 Prozent).

Aktive Rolle der Pensionskassen ist gefragt

Die Erfahrungen zeigen: Auch wenn die OECD-Studie («Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz», OECD 2014) vorschlägt, dass die IV-Stellen näher zum Arbeitgeber rücken, haben die Pensionskassen im Umgang mit Arbeitsunfähigkeiten die weitaus besseren Voraussetzungen. Statt die IV mit neuen und teilweise geradezu unlösbaren Aufgaben zu belasten und zusätzliche Kosten für das Gesundheitssystem zu generieren, kann eine Vorsorgeeinrichtung hier gezielter und effizienter eingreifen. Davon profitiert die Pensionskasse selbst, aber auch Arbeitgeber und Mitarbeitende. |

Übersicht Wissensstand Sozialversicherungen (Quelle: PKRück)

	Gesundheitsvorbehalte	Branchenstruktur	Berufsbild	Löhne	Fluktuationsrate und Anstellungsdauer	Kurzabsenzen (< 3 Monate)	Langzeitabsenzen (> 2 Jahre)	Krankheitsbild
KTG	Teilweise	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja
IV	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja
BVG	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Teilweise	Ja	Ja