

PRÄVENTION UND CASE MANAGEMENT IN DER BERUFLICHEN VORSORGE

Invalidität frühzeitig verhindern

DIE LEBENSVERSICHERER DECKEN EINEN GROSSTEIL DER INVALIDITÄTSRISIKEN IN DER BERUFLICHEN VORSORGE AB UND SIND SOMIT VON DER ZUNAHME DER ZAHL ERWERBSUNFÄHIGER UND VON DER LÄNGEREN DAUER DER INVALIDITÄT STARK BETROFFEN. WIE KÖNNEN DIE LEBENSVERSICHERER EINE TRENDWENDE MIT BEEINFLUSSEN UND WELCHE HINDERNISSE STEHEN IM WEG?

AUTOR URS RATTIN

Betriebliche Gesundheitsförderung, Absenzenmanagement, Früherkennung und Case Management sind Begriffe, die bis vor kurzem in der beruflichen Vorsorge wenig verbreitet waren. Die rasante Zunahme der Invaliditätsfälle und die längere Dauer der Invalidität haben nun dazu geführt, dass die erwähnten Instrumente vermehrt eingesetzt werden. Während die Unfälle, insbesondere berufsbedingte, abnehmen, stiegen die für Pensionskassen relevanten krankheitsbedingten Invaliditätsfälle in den letzten Jahren stetig an. Darunter vor allem jene psychischer Natur. Diese Entwicklung verlangt, dass die Arbeitsbedingungen bei den betroffenen Betrieben angesprochen werden und die erkrankten Mitarbeiter frühzeitig und intensiver betreut werden. Denn nach einer Abwesenheit von drei Monaten nimmt die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in der Arbeitswelt massiv ab. Nach sechs Monaten liegt sie bei zirka 60 Prozent, nach einem Jahr (wenn die IV normalerweise mit einbezogen wird) gerade mal bei 5 Prozent. So wird deutlich, wie wichtig die Früherkennung durch die Vorgesetzten im Betrieb ist, denn die Krankentaggeld- und die Lebensversicherer erfahren meistens erst nach Wochen oder Monaten von der Krankheit.

Einflussnahme über tarifliche Instrumente

Die Mehrheit der Lebensversicherer versucht, die angeschlossenen Firmen über eine risikogerechte Tarifierung zu motivieren, im Betrieb gezielte Massnahmen zu einer Reduktion der neu auftretenden Invaliditätsfälle umzusetzen. Das System der verursachergerechten Tarifierung basiert auf einer Betrachtung der Anzahl der temporären und dauerhaften Arbeitsunfähigkeitsfälle einer Firma. Die dadurch resultierenden Erhöhungen der Invaliditätsprämien können teilweise erheblich ausfallen und führen zu einer erhöhten Bereitschaft vieler Arbeitgeber, die Einführung von Instrumenten der

Urs Rattin
Claims Management Kollektivleben
Winterthur Leben
www.winterthur-leben.ch



betrieblichen Gesundheitsförderung zu prüfen. Firmen, die sich aktiv für ein Vermeiden neuer Versicherungsfälle einsetzen, werden umgekehrt mit einer Überprüfung der Risikoprämien und nach Möglichkeit mit einer Prämienreduktion belohnt.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Früherkennung

Die 5. IVG-Revision postuliert neben einem restriktiveren Zugang zur Rente eine verbesserte Prävention, Früherfassung und Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Dazu nötig ist neben einem höheren Engagement der IV-Stellen und einer verbesserten Einbindung der Ärzte in erster Linie die Mitwirkung der Betriebe. Nirgendwo funktioniert Früherfassung und Reintegration besser als im betrieblichen Umfeld. Die IV-Stellen werden meist zu spät über eine drohende Invalidisierung in Kenntnis gesetzt. Hier können die Versicherer ihre Kundenbeziehung zielgerichtet einsetzen und durch die Vermittlung von Informationen über Instrumente der Prävention und Früherkennung eine Lücke schliessen. Als Einstieg in das Thema betriebliche Gesundheitsförderung für interessierte Unternehmer sei hier die Internetseite www.kmu-vital.ch empfoh-

len. In modularer Form werden auf dieser von der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz initiierten Plattform kostenlos umfangreiche Informationen präsentiert. Eine Einführung in die wichtigsten Elemente von kmu-vital.ch wurde von Winterthur Leben als Kundendokumentation herausgegeben.

Leistungsdienst oder Case Management?

Die Lebensversicherer bauen ihr Fallbeurteilungsinstrumentarium weiter aus. Mit dem Ziel, nach einer Vorauswahl einzelne Versicherte durch ein Case Management begleiten zu lassen, um so die Reintegrations-Wahrscheinlichkeit zu erhöhen. Erste Erfahrungen in diesem Bereich bei der Winterthur Leben sind ermutigend. Falls das Case Management vom Arbeitgeber initiiert wird, kann der Lebensversicherer im Sinne eines Provider-Managements geeignete Case Manager vermitteln. Dem Datenschutz ist dabei selbstverständlich bei allen Schritten Rechnung zu tragen.

Trendwende in der Invalidisierungsproblematik

Die Lebensversicherer haben über ihre Kundenbeziehungen eine Reihe von Möglichkeiten, eine Trendwende in der Invalidisierungsproblematik günstig mit zu beeinflussen. Sie bieten schon heute über die risikogerechte Tarifierung finanzielle Anreizsysteme für Präventionsmassnahmen in den Betrieben und können zudem eine wichtige Rolle in der Vermittlung von Wissen über Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Case Managements spielen. Durch eine verfeinerte Anspruchsprüfung haben sie die Möglichkeit, früher auf Massnahmen zur Wiedereingliederung aufmerksam zu machen.

Winterthur Leben bietet ihren Pensionskassen-Kunden individuelle Beratungsgespräche zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung an und unterstützt sie bei der Einführung entsprechender Instrumente.