

# Absenzen durch aktives Handeln reduzieren

Pensionskassen können aktiv werden

In der 5. IV-Revision, für die zurzeit ein Vorentwurf ausgearbeitet wird, steht eine Meldepflicht der Arbeitgeber zur Diskussion. Damit sollen Personen, die länger erwerbsunfähig sind, schneller erfasst und in den Arbeitsprozess integriert werden. Pensionskassen tun allerdings gut daran, nicht auf die 5. IV-Revision zu warten, um das Problem der exponentiell steigenden IV-Kosten anzupacken.

Vernetzte Management-Informationssysteme zeigen immer besser auf, wie gross die Verluste sind, die durch Absenzen von Mitarbeitenden entstehen. Vor allem in Bezug auf die krankheitsbedingten Absenzen kann ein effizientes Management einen grossen Nutzen bringen, da diese über 80 Prozent der gesamten Absenzen betragen. Nur 4 bis 5 Prozent der Absenzen entstehen aus Unfällen. Dazu tragen natürlich auch die ausgefeilten Präventionsvorschriften und Betreuungsmassnahmen bei.

Pensionskassen haben oft das Problem, dass sie von Schadenfällen erst viel zu spät erfahren, nämlich dann, wenn sich am Zustand des Patienten nicht mehr viel verbessern lässt. Häufig liegt das daran, dass geeignete Massnahmen versäumt wurden. Das belastet nicht nur die Patienten, sondern auch die Pensionskassen.

## Beteiligung am IV-Verfahren

BVG-Versicherer haben heute die Möglichkeit, sich am IV-Verfahren zu beteiligen. Seit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) per 1. Januar 2003 haben sich einige gesetzliche Veränderungen ergeben, welche die Mitwirkungsrechte betreffen. So wird inzwischen die IV durch den seit 1. Januar 2003 in Kraft stehenden Art. 76 der Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV) verpflichtet, ihre Verfügungen auch den Vorsorgeeinrichtungen zuzustellen. Diese können die gleichen Rechtsmittel ergreifen wie die versicherten Personen.

In der Invalidenversicherung IVG gilt das Prinzip Eingliederung vor Rente. Invalide oder von einer Invalidität unmittelbar bedrohte Versicherte haben Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen, soweit diese notwendig und geeignet sind, die Erwerbsfähigkeit wieder herzustellen, zu erhalten oder zu verbessern. Dabei ist die gesamte noch zu erwartende Arbeitsdauer zu berücksichtigen (IVG Art. 8). Unter bestimmten Voraussetzungen vergütet die IV die Kosten für eine berufliche Weiterbildung im bisherigen oder im neuen beruflichen Umfeld.

## Zusammenarbeit mit IV-Stellen

Trotz der neuen Möglichkeit, basierend auf dem ATSG, ist es wenig sinnvoll, wenn sich die Vorsorgeeinrichtung darauf beschränkt, IV-Verfügungen anzufechten. Das kostet Geld und Zeit. Sie wird vorteilhafterweise viel früher aktiv, unterstützt durch das Absenzenmanagement in den versicherten Unternehmen. Zu empfehlen ist auch die Zusammenarbeit mit den zuständigen Vertretern der IV-Stellen.

Die Pensionskasse sollte frühzeitig Informationen über Patienten erhalten, bei denen eine langfristige Behinderung zu befürchten ist. Bei kleineren Betrieben ist eine Vereinbarung möglich, dass die Geschäftsleitung die Pensionskasse über solche Fälle nach einer bestimmten Zeit informiert. Bei grösseren Betrieben kann es notwendig sein, dass die Pensionskassenverantwortlichen regelmässig mit den zuständigen Personen Kontakt aufnehmen und nachfragen, welche Absenzen zurzeit bestehen. Die Vorsorgeeinrichtung kann auch Abklärungen in beruflicher oder medizinischer Hinsicht veranlassen, um die Frage der Leistungspflicht korrekt zu beurteilen.

## Statistik für alle

Den Pensionskassenverantwortlichen ist zu empfehlen, die Unternehmensleitungen zu ermuntern, eine Absenzenstatistik zu führen. Dieses Vorgehen nützt auch den Unternehmen und ermöglicht ihnen, Kosten zu sparen. Natürlich sollte die Pensions-



lic. iur., Autorin, Text-Service für Unternehmen (Dokumentationen und Verträge), Zürich

kassenleitung regelmässig Einblick in die Statistik erhalten.

Die Statistik muss für jeden Betrieb über eine bestimmte Zeitdauer geführt werden. Das ganze Personal, auch das Kader, muss in diese Arbeit mit einbezogen werden. Je nach Unternehmensart respektive Branche sind die Resultate völlig unterschiedlich. Jedenfalls kann man auf der Grundlage dieser Statistik berechnen, welche Karenzfrist ein Unternehmen beim Abschluss einer Krankenversicherung wählen soll.

Abwesenheitsstatistiken halten fest, wer an welchen Tagen fehlt. Daraus erkennt man Warnzeichen, beispielsweise, wenn jemand immer wieder am Montag fehlt. Dann ist ein Gespräch mit der betreffenden Person notwendig, allerdings nicht im Sinne einer Anklage. Man muss untersuchen, welches die Gründe für die wiederholten Absenzen sind und wie man die Probleme lösen kann. Wenn jemand häufig krank ist, sollte immer das Gespräch gesucht werden.

## Psychische Probleme

Gemäss den Statistiken der SIZ Care AG, Zürich, (siehe Interview S. 66) haben ein Drittel aller Krankheiten psychische Hintergründe. Ein weiteres Drittel aller Patienten haben Rückenprobleme und bei der Hälfte von diesen spielen psychische Faktoren eine Rolle. Gesamthaft gehören also bei der Hälfte aller Patienten seelische Probleme zu den Krankheitsursachen. Diese können durch Mobbing, manchmal auch Sucht verursacht werden.

Eine kritische Grenze liegt bei drei Monaten Abwesenheit. Wenn jemand so lange krank oder behindert ist, muss er davon ausgehen, dass er den Arbeitsplatz verliert, was Ängste auslöst. Soziale Kontakte

kommen bei diesen Fällen oft ins Wanken. Viele Personen geraten in eine Krise, die das Selbstvertrauen gefährdet. In diesen Fällen ist es dringend notwendig, nach Lösungen und Rehabilitierungsmöglichkeiten zu suchen. Dabei ist abzuklären, wie hoch die Arbeitsunfähigkeit ist und welche Tätigkeit der Patient verrichten könnte. Spätestens dann sollte auch die Pensionskasse aktiv werden und sich über die betreffenden Patienten informieren und Kontakt mit ihnen aufnehmen.

### Gutes Arbeitsklima ist gesund

Nach Untersuchungen der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (Suva) aus dem Bereich Arbeits- und Organisationsforschung basiert ein erfolgreiches Absenzenmanagement häufig auf einer bereits bestehenden Präventionskultur, zu der Gesundheitsförderung und ein gutes Arbeitsklima gehören. Damit werden die Absenzen und deren Dauer erheblich reduziert.

Seit 1994 stagnieren die Unfallkosten pro Fall auf hohem Niveau. Leider kann daraus nicht abgeleitet werden, dass die

Kostenentwicklung gebremst wurde. Die scheinbare Stagnation ist die Folge der fortgesetzten Verschiebung des Versichertenbestandes vom zweiten risikoreicheren in den dritten risikoärmeren Dienstleistungssektor. Analysiert man die Situation in den einzelnen Branchen, etwa im Bauhauptgewerbe, so sieht man, dass die Kosten pro Fall weiter ansteigen.

Die Suva stellte fest, dass die Flexibilität und die Angebote der Unternehmen an ihre Mitarbeitenden in Richtung Wiedereingliederung deutlich zugenommen haben. Viele Firmen ermöglichen ihren verunfallten Mitarbeitenden beispielsweise mit Schonarbeitsplätzen einen schnelleren und leichteren Wiedereinstieg oder bieten Teilzeillösungen an. Die Suva gibt im Bereich Absenzenmanagement professionelle Beratung und Unterstützung.

### Absenzenmanagement ist Chefsache

Das Absenzenmanagement sowie die Prävention müssen vom Arbeitgeber beziehungsweise der Geschäftsleitung ausgehen. Vorteilhaft ist es, wenn die Pensionskasse die Geschäftsleitung bei

den genannten Massnahmen unterstützt, was auch den Informationsaustausch fördert. Das Thema Wiedereingliederung ist als ein Teil der Lehrlings-, Mitarbeiter- und Managementausbildung des Unternehmens zu betrachten. Gemäss Suva sind folgende Massnahmen zu empfehlen:

- Information der Mitarbeitenden über die Anzahl der Ausfalltage und die damit verbundenen Folgen für den Betrieb. Dazu gehört auch Motivation, beispielsweise zur Wiederaufnahme der Arbeit schon Ende Woche nach einer Krankheit statt erst am Montag.
- Regelmässiger Kontakt zu kranken oder verunfallten Mitarbeitenden, wenn möglich nicht nur durch Vorgesetzte, sondern auch durch Kollegen. Das ist auch deswegen sinnvoll, weil Kranke oder Verunfallte die Arbeitsplatzsituation häufig am besten kennen.
- Genesende Angestellte integriert man am besten möglichst rasch wieder, allenfalls durch ein Angebot von Teilzeitarbeit und Schonarbeit.
- Unfallfreies Arbeiten und unfallfreie Freizeit sollten anerkannt werden.

## PK-Verantwortliche müssen die Initiative ergreifen

Interview mit Thierry Burgherr, Geschäftsleiter der SIZ Care AG, Zürich

**Die SIZ Care AG betreibt Absenzenmanagement für Unternehmen und Versicherer. Bei Patienten mit längeren Absenzen sucht sie Lösungswege zur Wiedereingliederung.**

SCHWEIZER PERSONALVORSORGE (SPV): Was bietet die SIZ an?

Thierry Burgherr: Die SIZ betreibt Absenzenmanagement und macht Abklärungen im Auftrag von Unternehmen, für Versicherer und Pensionskassen. Ihre Haupttätigkeit besteht darin, Personen, die wegen Krankheit oder Unfall lange Zeit vom Arbeitsplatz abwesend sind, mit unabhängigen Spezialisten zu betreuen und dadurch einen Nutzen zu schaffen für die Arbeitgeber, die Versicherer und die erkrankten

Mitarbeitenden. Die Unternehmer haben das Ziel, die Abwesenheitsquote und die Kosten zu senken. Für die Versicherungen, meist Taggeldversicherer, erledigen wir Abklärungen im Sinne eines Aussendienstes. Dabei vervollständigen wir Informationen und klären als unabhängiger Partner den Stand der Leistungspflicht ab. Als Fachverantwortlicher ist Kurt Mettler, Rechtsanwalt mit langjähriger Versicherungserfahrung und Mitglied der SIZ-Geschäftsleitung, tätig, der den Unternehmen, aber auch den Versicherern oft mit wertvollen Ratschlägen helfen kann. Er leitet die Berater fachlich und organisiert die breit gefächerte Fachausbildung.

SPV: Wie können die Pensionskassen dazu beitragen, langfristige oder chronische



„Leider übernimmt die SIZ die Patienten in vielen Fällen nicht, die schon länger abwesend sind.“

Thierry Burgherr

Fälle, für die sie die Kosten übernehmen müssten, zu vermeiden?

Thierry Burgherr: Zu unseren Kunden gehören immer mehr auch Pensionskassen. Diese erhalten normalerweise erst Informationen über einen Fall, wenn die Prämienbefreiung einsetzt, durchschnittlich nach einem halben Jahr. Dann hat die Pensionskasse keinen Einfluss mehr auf den frühen Verlauf der Schadenfälle. Die SIZ bietet den Pensionskassen frühzeitige Abklärung und Interventionsmöglichkeiten, sodass man noch dafür sorgen kann, dass Patienten schnellstmöglich wieder genesen und arbeitsfähig werden und nicht von einer Rente abhängig werden. Den Pensionskassenverantwortlichen ist zu empfehlen, auf eigene Initiative aktiv zu werden, wenn sie von einem Fall erfahren, oder sich bei den Unternehmen regelmässig nach langfristigen Absenzen zu erkundigen.

SPV: Wo liegen die Schwerpunkte Ihrer Beratung?

Thierry Burgherr: Die SIZ bietet den Unternehmen Abklärungen, die bereits nach 10 Tagen telefonisch einsetzen. Ab 21 oder 31 Tagen wird ein Patient zu Hause besucht. Abklärungen werden auch von Taggeldversicherern für Firmenkunden mit schlechtem Schadensverlauf verlangt. Mit unserer Unterstützung kann das Case-Management des Versicherers oft schneller und professioneller eingreifen und letztendlich sogar Prämienhöhungen verhindern. Mit den Kennzahlen können wir unsere Kunden beraten, wo mögliche Schwachstellen liegen. Auch organisatorische Massnahmen können helfen, die Motivation und Loyalität zu verbessern, dazu gehören eine offene, angenehme Kultur, gute Information an Mitarbeitende, kleine Teams und Delegation von Verantwortung.

SPV: Wie läuft eine Abklärung beim Patienten?

Thierry Burgherr: Die Spezialisten, die in ein gesamtschweizerisches Netz eingebunden sind, führen Gespräche, hören den Patienten an, koordinieren und vernetzen die Informationen, verfassen die Berichte und erarbeiten Lösungsvorschläge. Der erste Schritt der Abklärung geschieht telefonisch, bei längeren Abwesenheiten machen wir einen oder auch mehrere Besuche beim Patienten. Es geht nicht darum, die Patienten zu

bespitzeln, sondern darum, Lösungen mit konkretem, nachweisbarem Nutzen für alle Beteiligten zu entwickeln. Eine weitere Dienstleistung sind Anklärungen bei Personen, bei denen der Krankheits- oder Invaliditätsverlauf nicht ganz klar ist.

SPV: Welche Probleme kommen häufig vor?

Thierry Burgherr: Viele Unternehmen haben Angst, das Thema Absenzen durch Krankheit anzupacken. Die Patienten besitzen ja ein Arztzeugnis, das für viele als unantastbar gilt. Hinzu kommt der ethische Aspekt. Man kommt rasch in die Schlagzeilen, wenn man versucht, die Absenzen durch Krankheit zu reduzieren. Der behandelnde Arzt hat aber oft keine oder ungenaue Informationen einerseits über die genaue Tätigkeit und Belastung des Patienten und andererseits über die Einsatzmöglichkeiten beim Arbeitgeber. Wir klären hier das Umfeld der nicht medizinischen Informationen und vervollständigen das Bild. Dazu gehört oft auch die genaue Kenntnis über Arbeitsplatz und Tätigkeit. Die SIZ will die Leute dazu motivieren, aktiv den individuell besten Heilungsweg und Partner zu suchen, und kann auf Möglichkeiten für medizinischen Rat beim Versicherer hinweisen. Bei den Gesprächen kommen oft auch Krankheitsauslöser zutage wie Stress oder andere Probleme am Arbeitsplatz oder in der Familie. Unser Coaching bringt oft den Stein wieder ins Rollen, wenn die Betroffenen den Glauben an sich selbst verloren haben und für sich keine Aufgabe in der Arbeitswelt mehr sehen.

SPV: Geht es auch darum, Missbräuche zu vermeiden?

Thierry Burgherr: Vermeidung des Missbrauchs ist nicht das primäre Ziel der SIZ. Meine Meinung ist aber, dass missbräuchlich nicht nur diejenigen handeln, die mal einen Tag blaumachen, sondern auch viele, die zu lange zu Hause bleiben. Beispielsweise kann ein Grippepatient am Mittwoch wieder arbeitsfähig sein, bleibt aber trotzdem den Rest der Woche zu Hause. Leider motivieren die Ärzte die Patienten in vielen Fällen auch nicht, die Arbeit nach der Genesung sofort wieder aufzunehmen.

SPV: Welche Lösungen werden angestrebt?

Thierry Burgherr: Der Patient soll wieder gesund und möglichst weitgehend arbeitsfähig werden. Viele Langzeitarbeitsunfähige können nach einiger Zeit wieder einsteigen. Dann ist eine Abklärung notwendig, welche Möglichkeiten beim bisherigen Arbeitgeber bestehen. Kleinere Betriebe können meist weniger Arbeitsfelder für Teilzeitarbeit oder leichte Tätigkeiten schaffen, grössere mehr. Dann ist ein individuelles Gespräch mit allen Beteiligten notwendig.

SPV: Wie vereinbart man die Beratung mit dem Datenschutz?

Thierry Burgherr: Wir respektieren den Datenschutz, das ist für uns ein wichtiger Grundsatz. Wir verwalten keine medizinischen Daten. Aber sehr oft erhalten die Berater Informationen von den Patienten selber, vor allem bei Hausbesuchen. Viele sind froh, dass mal jemand kommt und Interesse zeigt. Wir klären den Mitarbeiter genau auf, was wir weitergeben. Vertrauen ist die Basis für gute Beratung.

SPV: Wovon hängt die Häufigkeit der Absenzen ab?

Thierry Burgherr: Die Absenzen richten sich sehr nach der Unternehmensgrösse. Weiter ist die Kultur im Unternehmen sehr entscheidend. Bei kleineren Unternehmen, wo man sich noch persönlich kennt, ist die Loyalität unter den Mitarbeitenden höher, weil persönliche Beziehungen bestehen. In grösseren Unternehmen fehlen diese oft, zum Beispiel bei Schichtbetrieb. Je spezialisierter die Leute sind, umso kürzer sind die Abwesenheiten. Bei Unternehmen mit einer Produktions- und einer Forschungsabteilung sind die Absenzen bei der Forschung meistens viel niedriger. Das zeigt, wie entscheidend die Motivation ist. Es gibt natürlich Branchen, in denen harte Arbeitsbedingungen herrschen und die Quoten zwangsläufig höher sind. Dazu gehören Bausektor, Gastgewerbe und Pflegeberufe. Viele Betriebe haben auf Kaderstufe weniger Absenzen. Die SIZ plädiert dafür, dass man alle Angestellten – auch den obersten Boss – gleich betreut.

SPV: Besten Dank für das Gespräch  
Interview: Regula Heinzelmänn