

Taggeldversicherung und berufliche Vorsorge Hand in Hand

Zusammenarbeit für optimierte berufliche Eingliederung

Pensionskassen haben einen langfristigen Fokus, wenn eine versicherte Person gesundheitsbedingt ausfällt. Von jeder verhinderten Invalidisierung profitieren sie stark. Es lohnt sich, das Invaliditätsrisiko selbst mit einzudämmen. Eine neue Zusammenarbeitsvereinbarung erleichtert den Prozess.

IN KÜRZE

Die Pensionskasse kann sich mit minimalem Ermittlungsaufwand an den Kosten für die Eingliederung beteiligen und erhält dafür anschliessend einen Abschlussbericht.

Martin Kaiser
Präsident Compasso,
Mitglied der
Geschäftsleitung
Schweizerischer
Arbeitgeberverband SAV



Regina Knöpfel
stv. Leiterin
Fachentwicklung,
Compasso



Arbeitsunfähige Personen sollen so rasch wie möglich wieder ganz oder teilweise

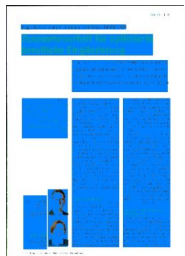
an ihren oder einen anderen Arbeitsplatz zurückkehren können. Zahlreiche Studien belegen, dass bereits nach drei Monaten Abwesenheit die Wahrscheinlichkeit, eingegliedert zu werden, erheblich sinkt. In einer gemischten Projektgruppe wurde unter der Leitung von Vizepräsident Anton Hanselmann seitens Compasso ein Instrument entwickelt, das einen schnell einsetzbaren, einfachen Rahmen bietet, um eine Kooperation zwischen Krankentaggeldversicherer und Pensionskasse zu gestalten. Die Vereinbarung ist zur freiwilligen Zusammenarbeit vorgesehen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sollten die Gewissheit haben, dass ihre wichtigsten Kollektivversicherungen zusammenarbeiten, mit dem Ziel, unnötige gesundheitsbedingte Abwesenheiten zu minimieren und Invalidisierungen zu vermeiden, wann immer dies sinnvoll und möglich ist.

IV-Stelle nicht involviert

Bei der entwickelten Vereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen Krankentaggeldversicherer und Pensionskasse

geht es um eine Kostenteilung zur Beauftragung einer Fachperson, welche die berufliche Eingliederung unterstützt. Zur Anwendung kommt das Instrument in Konstellationen, in denen die Invalidenversicherung nicht involviert ist beziehungsweise Massnahmen der Frühintervention nicht unterstützt. Hier soll der Krankentaggeldversicherer oder auch der Arbeitgeber gegenüber der Pensionskasse anzeigen können, wenn er beispielsweise ein Case Management oder ein Job Coaching für erforderlich hält. Die Pensionskasse kann sich mit minimalem Ermittlungsaufwand an den Kosten für die Eingliederung beteiligen und erhält dafür anschliessend einen Abschlussbericht.

Für die KMU ist es nicht realistisch, sich im Dschungel der Sozialversicherungen tatsächlich auszukennen. Zudem verfügen diese Unternehmen häufig nicht über HR-Strukturen, die ihnen einen professionellen Umgang mit Absenzen sichern. Für diese Arbeitgeber ist es wichtig, dass die kurzfristigen Interessen des Taggeldversicherers mit den langfristigen Interessen der Pensionskassen verbunden werden. Die Versicherer wissen, dass möglichst rasche berufliche Eingliederung beim Arbeitgeber nicht nur dessen Kosten senkt: Bei der Kranken- und der Krankentaggeldversicherung, ebenso bei der Vorsorgeeinrichtung, wirkt sich eine erfolgreiche Eingliederung positiv aus – sowohl kurz- als



auch mittel- und langfristig.

Compasso-Modell-Kostenteilung zur Eingliederung

Grosse Arbeitgeber und einige Pensionskassen oder Sammelstiftungen verfügen zur Zusammenarbeit bereits über standardisierte Abläufe und sollen diese selbstverständlich weiterhin einsetzen. Einige dieser Partner haben aufgrund ihrer Erfahrungen Compasso dabei unterstützt, die Vereinbarung zur Kostenteilung gemeinsam zu entwickeln. Dieses Instrument soll nun von den Partnern genutzt werden können, die nicht über eigene Vereinbarungen verfügen.

Wie in der Abbildung vereinfacht dargestellt, ist ein Ablauf vorgesehen, bei dem seitens Krankentaggeldversicherer oder Arbeitgeber eine Meldung an die Pensionskasse mit dem Wunsch zum Informationsaustausch erfolgt. Der Meldung ist bereits eine Vollmacht der versicherten Person beigelegt.

Im Prozess ist vorgesehen, dass die Vereinbarung nach dem Compasso-Modell mit einem einfachen Zustimmung auf beiden Seiten getroffen werden kann. Für den Fall, dass eine schriftliche Vereinbarung notwendig ist, kann eine Version genutzt werden, die zweisprachig auf der Website verlinkt ist.

Praktiker sind überzeugt

Helsana hat sich in der Projektgruppe engagiert, weil sie als Arbeitgeberin für ihre Mitarbeitenden selbst in enger Kooperation mit der eigenen Personalvorsorge eine vergleichbare Vereinbarung entwickelt hat, um die eigene Pensionskasse mit der Krankentaggeldversicherung für die Mitarbeitenden zusammen-

zubringen. Der Leiter Human Resources, Beat Hunziker, sagt dazu: «Wir finden diese Initiative von Compasso sehr gut, da wir überzeugt sind, dass das BVG als Systempartner eine wichtige Rolle spielt und sich deshalb auch beteiligen sollte.»

Auf der anderen Seite freut sich Daniel Andris, Mobiliar Lebensversicherungs-Gesellschaft: «So ein Instrument ist sehr sinnvoll und bietet für die Krankentaggeldversicherer einen zusätzlichen Anreiz, ein Case Management zu installieren, obwohl deren Perspektive eher kurzfristig ist.» Als Ideengeber ist er sicher, dass die Arbeitgeber ihre Versicherer auf beiden Seiten mit Kundentreue belohnen, wenn sie merken, dass ihnen geholfen wird, gesundheitlich Beeinträchtigte möglichst gut beruflich einzugliedern und damit mittel- und langfristig auch Risikoprämien für ihre Pensionskasse zu sparen.

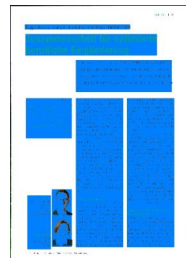
Auch SWISS hat sich engagiert. Michael Uebersax, Senior Manager Health Management, ist erfreut über die Möglichkeit einer solchen Vereinbarung. Er sagt: «Bei uns gilt Compasso etwas; wenn dort die Option für eine Vereinbarung zur Kostenteilung abgebildet ist, können wir auf diese Vereinbarung hinweisen

und unsere Pensionskasse damit einfacher als bisher in den Eingliederungsprozess einbeziehen.»

Kleine bis mittelgrosse Arbeitgeber sollen vor allem wissen, dass es Pensionskassen gibt, die an Eingliederung interessiert sind und zumindest anhand einer Kostenbeteiligung dazu beitragen. Diese Arbeitgeber werden ermutigt, bei der Suche nach Vertragspartnern gezielt danach zu fragen, ob ihre Krankentaggeldversicherer und die Pensionskasse im Ernstfall kooperieren und die Arbeitge-

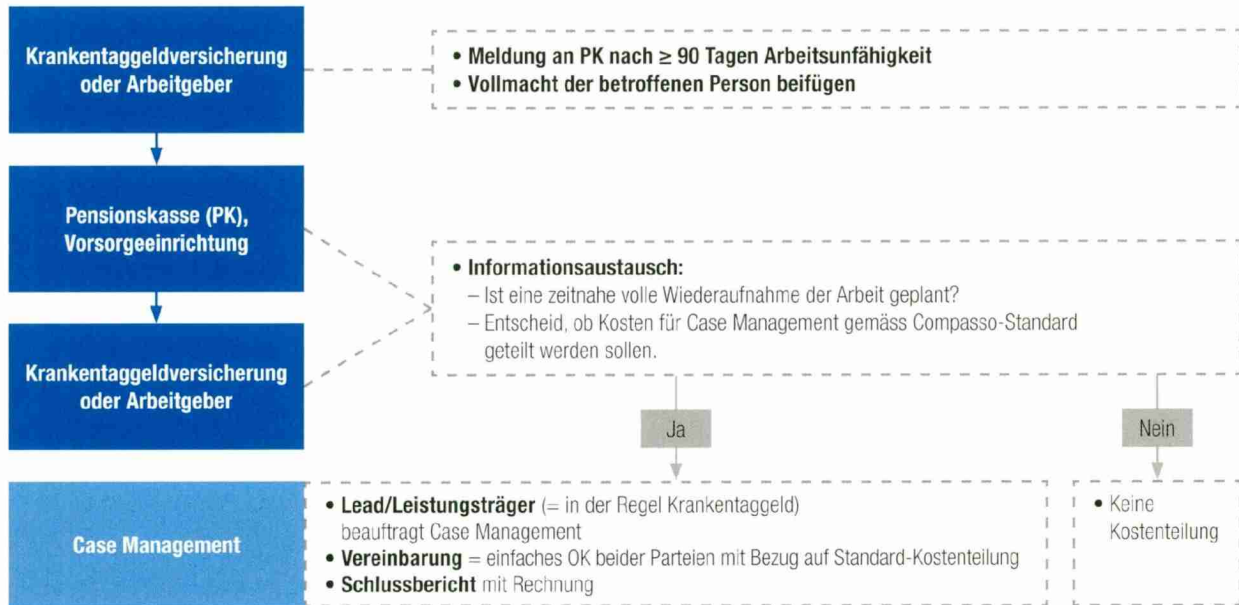
Compasso

Compasso nimmt als neutraler Verein eine wichtige Rolle in der beruflichen Eingliederung ein: Er vernetzt die Arbeitgeber mit den relevanten Systempartnern, um gemeinsam passende Instrumente zu entwickeln. Mitglieder wie Grossunternehmen, Branchen- und weitere Verbände, Sozial- und Privatversicherer bringen sich solidarisch ein. Dadurch erhalten insbesondere KMU-Betriebe auf dem Portal kostenlos Informationen und Instrumente zu ihrer Unterstützung bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung. ASIP und SVV sind ebenfalls Mitglieder von Compasso. www.compasso.ch



Koordinierte Zusammenarbeit und Kostenteilung bei der (Wieder-)Eingliederung

Mit einer freiwilligen Vereinbarung zur Kostenteilung soll die Zusammenarbeit vereinfacht werden, die Interessen sollen gebündelt und die Kosten aufgeteilt werden.



Quelle: eigene Abbildung Compasso (September 2017)

ber gemeinsam beim Arbeitsplatzhalt unterstützen. Dies kann Kathrin Widmer Gubler, Verwaltungsrätin der Fachlabor Gubler AG sowie der Captum AG, unterstreichen: «Wir sind in einem strukturierten Prozess daran, unsere Sozialversicherungen zu überprüfen, und orientieren uns bei der Wahl unserer Vorsorgeeinrichtung daran, ob dieser Partner uns bei langfristigen Absenzen unterstützt. Unsere Versicherungspartner sollen bei der beruflichen Eingliederung miteinander kooperieren.»

Zumindest die involvierten Krankentaggeldversicherer sehen die Vereinbarung als Chance. So könnte das Eingehen einer solchen Vereinbarung für Arbeitgeber zu einem Kriterium bei der Auswahl von Krankentaggeldversiche-

ren werden, weil aktives Leistungsfallmanagement hilft, Kosten und damit letztlich Prämien zu senken.

Arbeitgeberfokus entscheidend

Von den Arbeitgebern wird erwartet, dass sie sich in der Arbeitsplatzhaltung und Wiedereingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen engagieren. Wenn grössere Arbeitgeber mit einer autonomen oder teilautonomen Vorsorgelösung bereits ein intensives betriebliches Eingliederungsmanagement installiert haben, sehen ihre Pensionskassen oft keinen zusätzlichen Handlungsbedarf mehr. Sie bestätigen aber, dass ein konsequentes Eingliederungsmanagement ihre jährlichen Neurenten wegen Invalidität um

bis zu 70 Prozent reduziert hat und sich damit in jedem Fall lohnt. Davon sollen sämtliche Unternehmen profitieren können.

Compasso legt deshalb den Fokus gezielt auf die Verbesserung der Zusammenarbeit der Systempartner. Mit der vorliegenden KMU-tauglichen Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Taggeldversicherern und Trägern der beruflichen Vorsorge schliesst Compasso eine weitere Lücke. |