

Arbeitsunfähigkeit? Nein danke.

Arbeitgeber übernehmen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Arbeitsunfähigkeiten und Invaliditätsfälle zu vermeiden oder zu begleiten. Mit einem gezielten Engagement wird nicht nur dem Mitarbeitenden geholfen, es lassen sich auch massiv Kosten sparen.

VON ANDREAS HEIMER*

Und wieder wird über eine Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre diskutiert. Unabhängig davon, ob dies gewünscht, sinnvoll oder nötig ist – oder eben nicht –, eines ist sicher: Mit einem solchen Schritt würden auch die Invaliditätsfälle wieder zunehmen. Dies ist eine der zentralen Aussagen der IV-Studie¹, die Anfang Jahr von der PKRück in Zusammenarbeit mit dem Institut für Versicherungswirtschaft sowie dem Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis der Universität St.Gallen veröffentlicht wurde. Die Analyse der Neurentenquoten in Abhängigkeit des Alters macht deutlich, dass sich ab einem Alter von 30 Jahren das Risiko, invalid zu werden, alle zehn Jahre verdoppelt. Am höchsten ist die Invalidisierungswahrscheinlichkeit in der Altersgruppe zwischen 60 und 65 Jahren. Diese liegt mit 2,247 Prozent etwa zehn Mal höher als in der Altersgruppe zwischen 30 und 39 Jahren.

Dem Alter Rechnung tragen. Ob mit Anstieg des Rentenalters oder nicht, bereits die heutige Realität zeigt, dass im Alter Arbeitsunfähigkeiten und Invaliditätsfälle zunehmen. Entsprechend sind hier die Arbeitgeber gefordert, trotz gegenläufiger Entwicklungen Lösungen zu finden, die ältere Mitarbeitende mit zunehmendem Alter entlastet. Neue Arbeitsmodelle sind gefragt, die dem natürlichen Fortschreiten des Alters Rechnung tragen. Und dies nicht nur für die Mitarbeitenden selbst, sondern eben auch im wirtschaftlichen Interesse des Unternehmens. Jede Arbeitsunfähigkeit oder gar Invalidität kostet viel Geld. Wenn dies verhindert werden kann, haben sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber etwas davon. Zusätzlich bleibt der Erfahrungsschatz respektive -transfer erhalten, der bei einem plötzlichen Ausscheiden ebenfalls verloren geht.

Investitionen auf drei Ebenen. Der Faktor Mensch ist nicht zu unterschätzen. Entsprechend müssen sich die Unternehmen – wohl oder übel – diesem Umstand anpassen. Dazu braucht es Investitionen auf drei Ebenen: Erstens müssen die Arbeitgeber in die Prävention investieren, zum Beispiel in ein Gesundheitsmanagement. Zweitens lohnt es sich, die Abwesenheiten der Mitarbeitenden genau im Auge zu behalten, zum Beispiel mit einem Absenzenmanagement. Drittens braucht es bei Arbeitsunfähigkeiten eine aktive Rolle des Arbeitgebers, im Sinne einer aktiven Fallbegleitung.

¹Die Studie der PKRück, des Instituts für Versicherungswirtschaft und des Instituts für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis der Universität St.Gallen ist auf www.pkrucek.com/studie als PDF-Dokument verfügbar.



ANDREAS HEIMER
ist Mitglied der
Geschäftsleitung
der PKRück.

Prävention und Gesundheitsmanagement kosten den Arbeitgeber Geld. Damit wird aber langfristig in den Werterhalt des Erfolgsfaktors Mensch investiert. Nur gesunde Mitarbeitende bringen die Leistung, die der Markt fordert. Entsprechend bringen diese Investitionen im Normalfall auch einen Gewinn – und dies ist durchaus bilanzierbar. Physisch und psychisch gesunde Mitarbeitende sind Wirtschaftsfaktoren, die zählen. Darum müssten Arbeitgeber alles daran setzen, diese Gesundheit zu fördern; zum Beispiel über ein entsprechendes Gesundheitsmanagement. Zu den präventiven Massnahmen gehört aber auch, dass Vorgesetzte optimal geschult sind, um Missstände oder Fehlentwicklungen bei einzelnen Mitarbeitenden oder im Team zu erkennen – und zu korrigieren. Nur, wenn eine Arbeitsunfähigkeit erst gar nicht entsteht, kommt es auch nicht zu Kosten und zu weiteren unliebsamen Folgen. Unterstützung erhalten die Arbeitgeber zum Beispiel von ihren Pensionskassen. So haben namhafte kleinere und grössere Vorsorgestiftungen gemeinsam mit der PKRück ein umfassendes Konzept zu Prävention, Analyse des Gesundheitsmanagements sowie Case Management entwickelt.

Abwesenheiten umfassend erfassen. Mit präventiven Massnahmen eng verknüpft ist auch ein durchdachtes Abwesenheitsmanagement. Manche Mitarbeitende mögen einer strengeren Kontrolle der Absenzen zwar kritisch gegenüberstehen und auch in gewissen Personalabteilungen könnten solche Massnahmen für Ablehnung sorgen – doch nur im ersten Moment. Und wiederum zum Nutzen von allen. Mit einem Absenzenmanagement erhalten Personalabteilungen ein nützliches Werkzeug, mit dem Abwesenheiten nicht nur erfasst, sondern verglichen und bewertet werden können. Lassen sich Auffälligkeiten beobachten, können mit dem Vorgesetzten oder mit dem Mitarbeitenden frühzeitig Gespräche geführt werden. Indem mögliche Probleme frühzeitig erkannt und angesprochen werden, lassen sich langfristige Folgen aktiv vermeiden.

Mitarbeit des Arbeitgebers ist gefragt. Kommt es dennoch zu einer Arbeitsunfähigkeit, sind Arbeitgeber am meisten gefordert. Und auch hier gilt wieder: Je früher gehandelt wird, desto besser stehen die Chancen für beide Seiten. Dazu gehört

auch, dass frühzeitig die Pensionskasse informiert und involviert wird. Sie leitet ein Case Management ein und übernimmt auch die Kosten dafür. Damit ist der Fall für den Arbeitgeber jedoch nicht erledigt, sondern beginnt erst. Gerade wenn ein Case Management für die Unterstützung des betroffenen Mitarbeitenden eingeleitet worden ist, erweist es sich in der Praxis als entscheidend, dass der Arbeitgeber mit im Boot ist. Nur gemeinsam mit Arbeitgeber und betroffener Person hat die Case Managerin oder der Case Manager die Chance, die Reintegration konkret zu fördern oder bereits frühzeitig eine andere Lösung ins Auge zu fassen. Dazu gehören im besten Fall eine Umplatzierung oder eine Umschulung bei einem Verbleib im Unternehmen. Dazu gehört aber auch das Ansprechen und eventuell Umsetzen einer Lösung ausserhalb des bisherigen Betriebes.

Optimale Kombination. Die Kombination von Prävention, Absenzenmanagement und aktiver Fallbegleitung trägt trotz – oder eben gerade dank – Investitionen zum wirtschaftlichen Erfolg bei. Diese Dreifachstrategie wird weiter an Bedeutung gewinnen – nicht zuletzt auch, weil der Anteil an psychischen Erkrankungen weiter steigen wird. Das zeigten nicht nur die Rückmeldungen der Experten, die an der IV-Studie teilgenommen haben, sondern auch die Zahlen:

1996 machten die psychischen Erkrankungen noch 34 Prozent aus, 2012 betrug der Anteil bereits 49 Prozent (Quelle: IV-Statistik 2012). Dank des erwähnten Dreifachkonzeptes der Pensionskassen und der PKRück konnte der Anteil psychischer Neurenten bei den so gehandhabten Fällen mit 31 Prozent tiefer gehalten werden als bei der IV – was beweist, dass diese Strategie wirkt. Ohne diese würde sich der Anteil auf einem ähnlich hohen Niveau wie bei der IV bewegen. Es ist aber sicher festzuhalten, dass bei psychischen Erkrankungen noch viel getan werden muss. Während den körperlichen Erkrankungen dank grosser Fortschritte immer besser begegnet werden kann, hinkt die Medizin bei der gezielten Behandlung psychischer Probleme noch hinterher. Um dieses Vakuum zu füllen respektive um es gar nicht erst so weit kommen zu lassen, braucht es die Aufmerksamkeit, den Weitblick und das Engagement der Arbeitgeber.