

Newsletter August 2017

Win Win-Situation:

*Höhere Lebensqualität
für Versicherte – tiefere Kosten
für Pensionskassen*

Nicht gemanagte gesundheitsbedingte Absenzen haben in der Regel kostspielige Folgen für die Pensionskasse zur Konsequenz. Die Belastung der Pensionskasse wegen vermeidbaren Invalidenrenten erhöht sich. Pensionskassen können Massnahmen umsetzen, welche die Betroffenen auf dem Weg zurück in den Arbeitsprozess unterstützen. Es müssen jedoch angemessene und nachhaltige Methoden zum Einsatz kommen. Diese Dienstleistungen können in der Regel nur von medizinisch geschulten, beziehungsweise erfahrenen, Personen geleistet werden.

Zuerst die Fakten

Der Bericht «Mental Health and Work: Switzerland» der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zeigt auf, dass psychische Krankheiten die Schweizer Volkswirtschaft mit ca. CHF 19 Mia. pro Jahr belasten. Mehr als 50% dieser Kosten (CHF 10 Mia.) sind durch Depressionen bei Personen zwischen 18 und 65 Jahren verursacht. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) bestätigt ebenfalls, dass ca. 1,1 Mio. der lohnabhängigen Erwerbstätigen in der Schweiz arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme aufweisen. Vor allem psychische Beeinträchtigungen wachsen stark an und 40 Prozent aller Neurenten der IV sind durch psychische Störungen verursacht. Deshalb hat das SECO die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, beziehungsweise die Prävention dieser Risiken (unter anderem Stress und Burn-out), bereits 2014 als Vollzugsschwerpunkt für die kantonalen Arbeitsinspektorate festgelegt.

Unternehmen schaffen deshalb vermehrt Rahmenbedingungen, damit arbeitsbedingte gesundheitliche Störungen durch die Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und/oder physische und psychosoziale Belastungen minimiert werden. Andere Krankheitsursachen wurden bereits früher durch geeignete Massnahmen (Case Management und Prävention) des Arbeitgebers reduziert. Beispielsweise betragen die arbeitsbedingten Krankheitskosten durch Rückenleiden noch ca. CHF 1,0 Mia. pro Jahr.

Erkrankten Mitarbeitende trotz der Präventionsmassnahmen, können sie durch Case Management-Massnahmen begleitet werden. Eine langdauernde Arbeitsunfähigkeit, respektive die Wahrscheinlichkeit der Invalidisierung, werden vermindert. Das Ergebnis ist, dass die betroffenen Mitarbeitenden überdurchschnittlich oft im Arbeitsprozess erhalten bleiben. Diese Entwicklung wird in diversen in- und ausländischen Studien aufgezeigt.

Case Management aus Sicht der Pensionskasse

Krankenkassen, Krankentaggeld- und Unfallversicherer bieten in ihrem Dienstleistungsangebot ihren Kunden immer mehr Case Management als Reintegrationsmassnahme an. Ihre Hauptmotivation ist die Reduktion der laufenden Kosten, das heisst, ihrer Versicherungsleistungen gegenüber den einzelnen Versicherten.

Versicherungsleistungen werden reduziert, wenn die erkrankten Arbeitnehmenden möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Erhalten diese jedoch eine Invalidenrente der IV (und damit auch der Pensionskasse), werden die Versicherungsleistungen von Krankenkassen, Krankentaggeld- und Unfallversicherern ebenfalls reduziert.

In der Praxis kann immer wieder festgestellt werden, dass einerseits allzu schnelle Reintegrationsmassnahmen in den Arbeitsprozess eine Invalidenrente zur Folge haben können. Andererseits wird bei schweren psychischen Erkrankungen aufgrund der oft langen Krankheitsdauer in vielen Fällen auf Massnahmen verzichtet, und die Ausrichtung einer Invalidenrente wird damit unvermeidbar.

Pensionskassen jedoch wollen vor allem die steigende Belastung durch langfristige Rentenverpflichtungen managen. So gehört nachhaltiges Case Management, das die Entstehung von neuen Invalidenrenten reduziert, zu ihrem Hauptfokus, und sie können auf diese Weise ihre langfristigen Kosten deutlich vermindern.

Zentral für eine optimale Wiedereingliederung ist die möglichst frühe Meldung eines eingetretenen Arbeitsausfalls. Nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die beteiligten Krankenkassen, Krankentaggeld- und Unfallversicherer sind in diesen Prozess einzu beziehen. Durch umfassendes betriebliches Reintegrations-Management kann nachgewiesenermassen Invalidität reduziert und vielfach sogar vermieden werden. Das schützt die Pensionskasse vor hohen Kosten und generiert Nutzen für die Versicherten.

Ein Beispiel

Eine Pensionskasse mit 1 000 aktiven Versicherten und einer Gesamtlohnsumme von knapp CHF 120 Mio. kann bei konsequenter Anwendung eines nachhaltigen Case Managements mehr als 25 Prozent der entsprechenden Risikoprämie einsparen, was mehr als CHF 0,5 Mio. pro Jahr betragen kann:

Aktive Versicherte	1 000
Lohnsumme (CHF)	115 000 000
Erwartete Invaliditätsfälle	2,6
Durchschnittliche Schadensumme (CHF)	1 012 000
Erwartete Gesamtschadensumme (CHF)	2 631 200
Erwartete Schadensumme in % Lohnsumme (entspricht der Risikoprämie)	2,3%
Effektive Invaliditätsfälle (mit Case Management)	1,9
Nachhaltiger technischer Invaliditätsgewinn der Pensionskasse (CHF)	668 325
Kosten Case Management (CHF)	117 000
Reduktion Kosten Pensionskasse (CHF)	551 325
Resultat: erwartete Schadensumme in % Lohnsumme (entspricht technischer Risikoprämie abzüglich Invaliditätsgewinn)	1,8%

Eine Studie der Boston Consulting Group zur strategischen Bedeutung von Case Management zeigt gesamtheitlich die Win Win-Situationen für alle Beteiligten deutlich auf:

- Die Wiedereingliederung erhöht die Lebensqualität der betroffenen Personen. In erster Linie verbessert dies somit die individuellen Lebenssituationen.
- Die nachhaltige Anwendung von Case Management spart für das einzelne Unternehmen bis zu 90 Prozent der durchschnittlichen Leistungskosten, die bei Kenntnisnahme der Fälle prognostiziert wurden, ein.
- Nachhaltiges Case Management ist ein zentrales Qualitätsmerkmal in der Leistungserbringung für den Versicherer, beziehungsweise die Pensionskasse.

Unsere Dienstleistung im Bereich Case Management

Swiss Life Pension Services AG (SLPS) bietet als Beratungs- und Outsourcing-Partner für Vorsorgeeinrichtungen ebenfalls Dienstleistungen im Bereich Case Management an. Zur Sicherstellung des spezifischen medizinischen und fachlichen Knowhows kooperiert SLPS mit Aviga AG. Aviga hat in den letzten acht Jahren mehr als 3 000 Case Management-Fälle abgewickelt und unterstützt autonome und teilautonome Pensionskassen, Krankenkassen, Krankentaggeld- und Unfallversicherer sowie Unternehmen und Private in allen Fragen der medizinischen, beruflichen und sozialen Eingliederung. Die Case Manager arbeiten fachspezifisch und gesamtheitlich in den Themen Privat- und Sozialversicherungen, Medizin, Psychologie, Berufsberatung, Arbeitsintegration sowie Recht und Finanzen. Aviga koordiniert ebenfalls sämtliche beteiligten und zu involvierenden Leistungserbringer und Kostenträger.

Damit bietet SLPS mithilfe von Aviga eine optimale Hilfestellung für Arbeitgeber und Pensionskassen und stellt nachhaltiges Case Management sicher. Mit diesem gesamtheitlichen Ansatz und dem nachhaltigen Case Management werden die Invaliditätskosten der Pensionskasse nachhaltig reduziert.

Wir unterstützen Sie gerne. Kontaktieren Sie uns!

*Roland Schmid, Geschäftsführer
Swiss Life Pension Services AG*

Zürich, 31. August 2017

Pension Services – Die Beratungsfirma von Swiss Life

Sprechen Sie mit uns:

*Swiss Life Pension Services AG
General-Guisan-Quai 40
Postfach, 8022 Zürich
Telefon 0800 00 25 25
pension.services@slps.ch
www.slps.ch*

