

Invalideversicherung (IV) wird eine Integration in den Arbeitsmarkt angestrebt. Diese Massnahmen nennt Giuliano Bonoli, Lehrbeauftragter am Institut de Hautes Études en Administration Publique (ID-HEAP), soziale Investitionen «Light». Er wie auch Gøsta Esping-Andersen, Professor für Soziologie an der Universität Pompeu Fabra Barcelona, richten den Blick im Rahmen der Jahrestagung 2010 des Schweizerischen Verbands für Sozialpolitik (SVSP) auf weiter gefasste Massnahmen.

Kinder im Zentrum des Fokus

Esping-Andersen stellt in seinen Ausführungen das Wohl der Kinder ins Zentrum. Zunächst betont er, dass in Europa die Geburtenrate mit durchschnittlich 1.6 Kindern pro Frau zu tief ist. Zum Erhalt der Bevölkerung wären zwei und mehr Kinder notwendig. Zunächst müssten also hier Anreize geschaffen werden. Im Weiteren betont er die Wichtigkeit der Betreuung der Kinder durch die Eltern und Grosseltern, aber auch durch Krippen und Schulen. Denn Kinder, die gut in die Gesellschaft geführt werden, haben grössere Chancen, sich darin zu rechtzufinden und für die Volkswirtschaft ein Gewinn zu sein. Anderenfalls neigen sie dazu, Kosten zu verursachen. Als Sozialhilfebezügler oder gar Gefängnisinsassen.

Frauen in den Arbeitsmarkt

Wenn die Kinder – bereits im Alter von ein bis drei Jahren – in familienexternen Institutionen betreut werden, erschliesst

die zwei Kinder grosszient, über ihre gesamte Karriere mit einem Einkommensverlust von rund 40 Prozent rechnen. Die

Gregor Gubser
gg@vps.ch

Mit Case Management Invalidität vermeiden

Invalidität ist eine Herausforderung für alle, die davon betroffen sind. Was Pensionskassen und Unternehmen zur Prävention beitragen können, wurde am Praxisanlass der PKRück in Luzern diskutiert.

Seit 1960 befinden sich die Ausgaben und Einnahmen der IV nicht in einem guten Verhältnis, zeigt Werner C. Hug, Chefredaktor der «AWP Soziale Sicherheit», zu Beginn der Veranstaltung auf. 92 Prozent der Invalidenrenten-Neuzugänge sind krankheitsbedingt. Andreas Heimer, Mitglied der Geschäftsleitung der PKRück, betont, dass laut Fachleuten 20 bis 30 Prozent aller Fälle durch frühzeitiges Eingreifen verhindert werden könnten. Er stellt in seinem Referat das Leistungsfall- und Case Management bei der PKRück vor.

Weshalb soll ein Arbeitgeber in das Thema Reintegration investieren? Stefan Kessler, VR-Delegierter der Rehafirst, nennt drei Gründe: «Es geht um erheblich

viel Geld. Leistungsfähige Mitarbeitende sind eine wichtige Ressource, vor allem im Dienstleistungssektor. Case Management funktioniert.» Die Pensionskasse könne als Trägerin oder Steuerungs-Partnerin für die Reintegration eine wichtige Rolle spielen und Konzern-Denken sowie ein langfristiges Denken einbringen.

Engagement durch Arbeitgeber ...

Unternehmen können durch betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) innovativer und zukunftsfähiger werden, meint Georg Bauer, Leiter Abteilung Gesundheitsforschung und BGM, UZH/ETH Zürich. BGM überprüft und optimiert die bestehenden betrieblichen Strukturen und Prozesse. Ziel ist es, die Gesundheit und

AKTUELL

damit auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten.

Der Arbeitgeber Basel-Stadt setzt sich aktiv ein für die Gesundheit der Mitarbeiter. Corinne Panchaud, Leiterin Care Management vom Zentralen Personaldienst Basel-Stadt, stellt das Modell «Come back» vor. Das freiwillige Angebot des Arbeitgebers Basel Stadt richtet sich an Mitarbeitende in einer schwierigen gesundheitlichen Situation und bietet ihnen Reintegrationsunterstützung. Alle Absenzen über 14 Kalendertage werden dem Comeback-Team gemeldet, das aus Case Manager/innen besteht. «Durch Come back sollen die Anzahl und Dauer der Absenzen und die Anzahl der Invalidisierungen ge-

senkt werden», erklärt Panchaud. In der Praxis zeige sich, dass in den meisten Fällen eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich ist. Die Mitfinanzierung durch die Pensionskasse Basel-Stadt war laut Panchaud entscheidend für die Realisierung des Modells.

... und Pensionskasse

Invaliditätsfälle vermeiden will auch die Zuger Pensionskasse. Gemäss Geschäftsleiter Rudolf B. Zeller sucht die Kasse das Gespräch mit ihren Kunden, um die Melde disziplin zu verbessern: «Die Chancen einer Wiedereingliederung sind umso höher, je schneller Arbeitsunfähigkeitsfälle mit Case-Management-Potenzial gemeldet

werden.» Die gesamte Leistungsfallbearbeitung sowie das Case und Care Management wurden an einen externen Partner delegiert. Die Zuger Pensionskasse bietet den angeschlossenen Betrieben zudem Präventionsseminare und eine Beratungshotline an. Zellers Fazit ist positiv: Im letzten Jahr konnte in sechs von sieben Fällen das Arbeitspensum erhalten oder gesteigert werden. Die eingesparte Risikosumme beträgt 1.85 Mio. Franken. Zudem wirke sich das Engagement positiv aufs Image der Kasse aus. ■

Judith Yenigün-Fischer

jj@vps.ch