

## GESUNDHEITSMANAGEMENT

Psychische Erkrankungen

# «Für Prävention und Wiedereingliederung braucht es eine starke Partnerschaft»

Psychische Erkrankungen nehmen weiter zu. Umso wichtiger werden konkrete Präventionsmassnahmen oder die richtigen Schritte, um Betroffene bald wieder in den Arbeitsalltag zurückzuführen. Jonathan Bodenheimer, Leiter Case Management bei der PK Rück, erachtet die Partnerschaft zwischen Pensionskassen und Arbeitgebern als Schlüssel zum Erfolg.

---

von **Andreas Heimer** • 02.11.2016



*Erschöpfung, Depression, Burnout ... Jeder Arbeitgeber wird früher oder später mit psychischen Erkrankungen von Mitarbeitenden konfrontiert. (Bild: 123RF)*

Erschöpfung, Depression, Burnout ... Kein Arbeitgeber, der nicht früher oder später mit psychischen Erkrankungen von Mitarbeitenden konfrontiert wird. Und dies je länger je mehr. Gemäss [IV-Statistik 2015](#) (1) pendelte sich der Wert an psychischen Erkrankungen bei Neuberentungen bei 48 Prozent ein. Doch nicht nur diese Zahl ist beunruhigend: Eine [Studie der OECD aus dem Jahre 2014 mit dem Titel «Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz»](#) (2) zeigte auf, dass etwa 75 Prozent der Personen mit einer schwerwiegenden psychischen Erkrankung und ungefähr 80 Prozent der Personen mit einer mittelschweren psychischen Erkrankung erwerbstätig sind. Und dies lange Zeit unauffällig.

Eine [deutsche Erhebung](#) (3) hat zudem gezeigt, dass sechs Prozent der erwerbstätigen Personen innerhalb eines Jahres eine Antidepressiva-Verordnung erhalten haben. Durchschnittlich erhielt jede dieser Personen innerhalb dieses Jahres 214 Tagesdosen. [Weitere bekannte Zahlen](#) (4) lassen den Schluss zu, dass 20 Prozent der Erwerbstätigen pro Jahr und 40 Prozent der Erwerbstätigen irgendwann im Laufe ihres Lebens von einer psychischen Erkrankung betroffen sind.

## **Arbeitsunfähigkeiten vermeiden und verkürzen**

Dieser Entwicklung sei sich die PK Rück seit ihrer Gründung vor über zehn Jahren bewusst. Das Thema stehe im Zentrum ihrer täglichen Arbeit, sagt Jonathan Bodenheimer, Leiter Case Management der auf Pensionskassen und Sammelstiftungen spezialisierten Lebensversicherungsgesellschaft. «Entsprechend

haben wir unser Leistungsfallmanagement ganz darauf ausgerichtet, Arbeitsunfähigkeiten zu vermeiden oder zu verkürzen – und dies mit Erfolg.» Während bei der IV 48 Prozent der Neuberentungen auf psychische Erkrankungen zurückzuführen seien, zähle die PK Rück nur 28 Prozent. «Unser System zielt darauf ab, mit der richtigen Prävention psychische Erkrankungen zu vermeiden und mit gezieltem Case Management erkrankte Personen möglichst rasch wieder in den Arbeitsalltag zurückzuführen.» Entscheidend sei dabei, dass alle bei einer Arbeitsunfähigkeit involvierten Stellen eng zusammenarbeiten. «Sowohl in der Prävention als auch in der Integration hat sich gezeigt, dass eine enge Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse die besten Ergebnisse zeigt.»

## Ausbildung und Früherkennung



*Jonathan  
Bodenheimer,  
Leiter  
Case  
Management,  
PK Rück.  
(Bild: PK  
Rück)*

Im Bereich Prävention setze die PK Rück auf zwei Hauptmassnahmen: «Ausbildung der Vorgesetzten und Früherkennung – wobei beides miteinander zusammenhängt.» Es sei bewiesen, dass durch eine rasche Intervention bei ersten Anzeichen Arbeitsunfähigkeiten verhindert werden könne, so Bodenheimer.

Für ihre Kunden, sprich die Pensionskassen und ihre angeschlossenen Arbeitgeber, bietet die PK Rück gemeinsam mit der Hochschule Luzern ein umfangreiches, kostenloses Präventionsseminar-Angebot an. Die Kurse seien zugeschnitten auf Vorgesetzte und HR-Spezialistinnen und -Spezialisten und sollen diese schulen, die frühen Zeichen einer Erkrankung zu erkennen und bei deren Eintreten der Situation entsprechend optimal handeln zu können.

In denselben Bereich gehört «RehaTel», eine Hotline für Vorgesetzte und HR-Mitarbeitende. «Zeigen sich bei einem Mitarbeitenden Probleme oder ist dieser häufig krank, kann ein Anruf erste Informationen über ein weiteres mögliches Vorgehen schaffen», so Bodenheimer. In bestimmten Fällen werde bereits zu diesem Zeitpunkt ein Case Management verfügt und umgesetzt. Im Zentrum stehe das Wohl aller Beteiligten: «Der Mitarbeitende wird frühzeitig begleitet, oft vor dem Entstehen der Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitgeber muss nicht langfristig auf den Mitarbeitenden verzichten respektive dessen Stelle mit Arbeitskollegen ersetzen. Und Arbeitgeber und Pensionskassen sparen damit erst noch massiv Geld.»

## **Jonathan Bodenheimer**

Jonathan Bodenheimer weist über 25 Jahre Berufserfahrung im Leistungsdienst von Versicherungsgesellschaften, vornehmlich im Bereich Krankheit, Unfall und Invalidität auf. Seit 2006 ist er bei der PK Rück für den Bereich «berufliche Reintegration» verantwortlich, zu dessen Auf- und Ausbau er massgeblich beigetragen hat. Er betreut mit seinem Team auch das Präventions- Angebot der PK Rück für versicherte Betriebe.

## **Wenn Case Management, dann richtig**

Jeder einzelne Fall wird gemäss Jonathan Bodenheimer bei der PK Rück sorgfältig untersucht. Komme es zu einer Arbeitsunfähigkeit, sei es jedoch immer entscheidend, dass diese nicht nur der Taggeldversicherung und der IV gemeldet werde, sondern möglichst umgehend auch der Pensionskasse. «Nur wenn die Pensionskasse und damit auch wir darüber informiert sind, können wir frühzeitig eingreifen, um langfristigen Schaden zu vermeiden – zum Beispiel mit einem Case Management». Dies selbstverständlich immer auch in Koordination mit Taggeldversicherung und IV.

Bodenheimer holt noch etwas weiter aus, um die Zusammenhänge aufzuzeigen: «Case Management ist in gewisser Weise zu einem Modebegriff geworden, der überall dort als Etikett benutzt wird, wo irgendetwas unternommen wird, um die berufliche Reintegration einer arbeitsunfähig gewordenen Person zu gewährleisten.» Doch Case Management sei nun mal nicht gleich Case Management. «Ein Krankentaggeldversicherer, der ohnehin maximal während einer zeitlich begrenzten Dauer von 730 Tagen Leistungen zu erbringen hat, strebt eine möglichst kurze Arbeitsunfähigkeitsdauer an. Sobald in einer der Beeinträchtigung angepassten Tätigkeit eine Arbeitsfähigkeit vorhanden ist, werden das Case Management gestoppt und die Leistungen eingestellt.» Ein BVG-Versicherer hingegen, der im Invaliditätsfall dann meist bis zum Pensionierungsalter eine Invalidenrente ausrichten müsse, sei langfristig ausgerichtet. «Eine Pensionskasse will eine Invalidität verhindern und einen nachhaltigen Reintegrationserfolg erzielen. Die in manchen Fällen dafür erforderliche Geduld ist vorhanden und lohnt sich.»

## **Arbeitgeber sind gefordert**

Die bereits erwähnte OECD-Studie aus dem Jahre 2014 stellt klare Forderungen auf, um die zunehmende Zahl an psychisch

bedingten Rentenfällen zu reduzieren: «Die arbeitsplatzorientierte Frühintervention zugunsten erkrankter Mitarbeitender sollte gefördert werden» und «verstärkte Bemühungen am Arbeitsplatz in Bezug auf Prävention und Absenzenmanagement sind nötig», so die Forderungen der Studie. Das hat gemäss Jonathan Bodenheimer für die Arbeitgeber klare Folgen: «Sollten diese Forderungen oder ein Teil davon in den nächsten Jahren vermehrt in die Praxis umgesetzt werden – wovon wir ausgehen –, so wird der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht noch mehr gefordert sein.» Umso wichtiger sei es für Arbeitgeber und dabei vor allem KMUs, die zur Verfügung stehenden Ressourcen der Pensionskassen zu nutzen. «Die Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse wird in Zukunft noch wichtiger werden – und je enger diese zusammenarbeiten, desto besser für alle Beteiligten.»

## Quellen

- 1 *Bundesamt für Sozialversicherungen, 2016: IV-Statistik 2015.*
- 2 *OECD, 2014: Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz. Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV).*
- 3 *BKK Dachverband, 2015: Faktenblatt BKK Gesundheitsatlas 2015 – Blickpunkt Psyche.*
- 4 *Bundesamt für Gesundheit BAG, 2014: Psychische Gesundheit in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Handlungsfelder.*

---

0

KOMMENTIEREN

KOMMENTARE

---



**Texte:** [Andreas Heimer](#)

Andreas Heimer war nach der Ausbildung zum Schadeninspektor und zum Versicherungsfachmann in verschiedenen Unternehmen für die Bearbeitung von anspruchsvollen Schadenfällen verantwortlich und wirkte als Team- und Abteilungsleiter. Seit 2008 ist Andreas Heimer als Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Leistungen bei der PK Rück tätig.

Weitere Artikel von [Andreas Heimer](#)



---

## DAS KÖNNTE SIE AUCH INTERESSIEREN

Nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement

### «Ein vorübergehendes Leistungstief gehört zum Alltag»



Am 26. August 2015 findet wieder die Nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement statt. Projektleiterin Chantale Merz Wagenaar über die Akzente und Highlights.

---

Psychische Gesundheit

### Investition in psychische Gesundheit lohnt sich



Immer mehr Unternehmen investieren im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Aus gutem Grund: Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass...

---

Checkliste

### Reintegration von psychisch kranken Mitarbeitenden



Psychische Erkrankungen können sich auf die Arbeitsleistung und die Zusammenarbeit auswirken. Unsere Checkliste zeigt, wie Mitarbeitende mit einer psychischen Erkrankung in den Arbeitsprozess integriert...

---

Fachtagung Stress, Burnout, Depression

### «In vielen Firmen sind psychische Probleme ein Tabu»



Die Krankschreibungen aus psychischen Gründen haben sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt. Im Vorfeld der Fachtagung «Stress, Burnout, Depression» der Werner Alfred Selo Stiftung...

---

Checkliste

## **Umgang mit Mitarbeitenden mit einer psychischen Belastung**

Psychische Belastungen nehmen in unserer Gesellschaft immer mehr zu – auch in der Arbeitswelt. Kaum ein Betrieb beschäftigt nicht auch Arbeitnehmende, die davon betroffen sind.

[ÜBER UNS](#) [KONTAKT](#) [MEDIADATEN](#) [IMPRESSUM](#)

©2016 by jobindex media ag, Zürich