

Warum gelingt die Wiedereingliederung nicht immer?

Angestellte und Kader

Die Rückkehr

Die Rückkehr eines Mitarbeiters nach langer Krankheitsabwesenheit wird oft zu wenig geplant. Das ist der Grund, weshalb eine berufliche Integration scheitern kann. Dies sagt Dr. Uwe Lange, Arzt für Psychiatrie und Psychotherapie sowie zertifizierter medizinischer Gutachter mit Einzelpraxis im Neurologicum Zürichsee in Stäfa.

Herr Dr. Lange, Sie begutachten in Ihrer Praxis Arbeitnehmende, die wegen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz krank werden und sich für einen längeren Zeitraum krankschreiben wollen. Was sind die Gründe dafür?

Oft steckt hinter der Krankheit auch eine finanzielle Notlage oder die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, die den Betroffenen dazu drängt, Hilfe beim Arzt zu suchen. Man kann jedoch nicht von einer Flucht in die Krankheit sprechen. Einige der Betroffenen sagen, sie hätten ein Burn-out. Der Begriff Burn-out drückt <<Ausgebrannt-Sein>> anschaulich aus und hat mittlerweile Eingang in die Alltagssprache gefunden. Als Mediziner finde ich jedoch, dass zu schnell von einem Burn-out gesprochen wird, bevor die Beschwerden im Einzelnen erfasst wurden. Hält man sich streng an die international anerkannte medizinische Definition, ist ein Burn-out-Syndrom zunächst der Ausdruck von Problemen, die aufgrund von Schwierigkeiten in der Lebensbewältigung entstanden sind. Als Arzt kläre ich ab, ob eine Anpassungsstörung nach entscheidender Lebensveränderung vorliegt, die sich in einer depressiven Reaktion mit Krankheitswert äussert und zu einer Arbeitsunfähigkeit führt.

Zu mir kommen oft Angestellte des unteren oder mittleren Kaders, die über einen längeren Zeitraum hinweg mit Aufgaben konfrontiert waren, die sie aufgrund des Zeitdrucks nicht mehr bewältigen konnten. Sie setzten sich mit ganzer Kraft für ihre Tätigkeit und die Firma ein. Irgendwann brechen sie zusammen und fühlen sich als Versager. Häufig begeben sie sich für einige Wochen in die Spezialklinik. Anschliessend versuchen sie, wieder Fuss im Beruf zu fassen. Nach einem gescheiterten Arbeitsversuch sehe ich sie bei mir in der Praxis im Rahmen einer Begutachtung. Diese Menschen sind ganz auf das Negative fixiert und trauen sich gar nichts mehr zu.

Einer der Gründe ist, dass die Vorgesetzten die Rückkehr eines Mitarbeitenden nach einer langen Krankheit häufig wenig strukturieren. Oft werden sie weder vom Vorgesetzten noch von den Arbeitskollegen willkommen geheissen. So sitzen sie zum Beispiel im Grossraumbüro ohne Aufgaben und werden von allen Seiten kritisch oder mitleidig beäugt. Sie fühlen sich nicht mehr gebraucht. Das kränkt sie am meisten. Solche Situationen geschehen meist nicht in böser Absicht: Der Betroffene war lange Zeit vom Arbeitsplatz weg. Der Betrieb hat mit ihm irgendwie abgeschlossen. Die Arbeiten wurden auf die anderen Mitarbeitenden verteilt. Ich stelle zudem fest, dass in manchen Betrieben eine Unternehmenskultur fehlt. Es werden zum Beispiel keine Mitarbeitergespräche geführt. Früher gab es die Firma, die sich wie eine Familie um ihre Angestellten gekümmert hatte. So konnte sich der Mitarbeitende mit seinem Arbeitgeber identifizieren.

Der Vorgesetzte soll mit dem betroffenen Mitarbeiter ein Gespräch führen, auch nach einer kurzen Abwesenheit. Absenzgespräche sind sinnvoll und notwendig. Wenn ein Mitarbeiter während längerer Zeit krankgeschrieben ist, empfiehlt es sich, mit ihm in Kontakt zu bleiben. Der Vorgesetzte schreibt ihm beispielsweise einen Brief als Zeichen der Wertschätzung. Wichtig ist, im Gespräch oder durch schriftlichen Kontakt, den Mitarbeiter positiv zu bestärken und das bisher Geleistete zu würdigen und wertzuschätzen.

Anpassung der Freizügigkeitsleistungen bei wählbaren Anlagestrategien

Man soll dem Mitarbeiter nach seiner Rückkehr eine definitive Arbeit zuteilen, die ihn weder über- noch unterfordert. Das Ziel ist, dass der betroffene Mitarbeitende seine ursprüngliche Arbeit schrittweise wieder aufnehmen kann.

Wenn Versicherte eine risikoreiche Anlagestrategie für ihr Vorsorgeguthaben wählen, können sie beim Austritt aus der Pensionskasse die Gewinne für sich beanspruchen, während die Verluste auf die verbleibenden Versicherten überwälzt werden. Mit einer Änderung des Freizügigkeitsgesetzes soll dieser Missstand beseitigt werden: Pensionskassen, die ihren Versicherten unterschiedliche Anlagestrategien anbieten, können den Versicherten künftig beim Austritt aus der Pensionskasse oder beim Wechsel der Anlagestrategie den effektiven Wert des Vorsorgeguthabens mitgeben. Die Versicherer begrüssen diese Änderung.

Pensionskassen, die nur Lohnteile über 126 360 Franken versichern, dürfen ihren Versicherten unterschiedliche Anlagestrategien anbieten. So kann sich der Versicherte zum Beispiel für eine risikoreiche Anlagestrategie entscheiden, mit der zwar höhere Erträge, aber auch grössere Verluste möglich sind. Wenn ein Versicherter mit einer solchen risikoreichen Strategie die Pensionskasse verlässt, muss diese ihm zwingend die minimale Austrittsleistung mitgeben. Sie wird nach den Vorschriften des Freizügigkeitsgesetzes (FZG) berechnet und muss auch dann mitgegeben werden, wenn das Vorsorgeguthaben des Versicherten aufgrund der gewählten Anlagestrategie an Wert verloren hat. Der Verlust wird in diesem Fall auf die verbleibenden Versicherten überwälzt.

Eine Änderung des FZG sieht nun vor, dass Pensionskassen, welche die Wahl zwischen unterschiedlichen Anlagestrategien anbieten, dem Versicherten beim Austritt aus der Pensionskasse oder bei einem Wechsel der Anlagestrategie künftig den effektiven Wert des Vorsorgeguthabens mitgeben können. Allerdings müssen die Pensionskassen mindestens eine Strategie anbieten, bei welcher die Versicherten beim Austritt die Mindestbeträge gemäss FZG erhalten.

Die Versicherer begrüssen die vorgeschlagene Änderung. Sie beseitigt die ungleiche Behandlung von Gewinnen und Verlusten: Versicherte, die eine risikoreiche Anlagestrategie wählen, dürfen die Gewinne für sich beanspruchen, während die Verluste durch die Versichertengemeinschaft getragen werden müssen. Aus Sicht der Versicherer ist es ausserdem richtig, die Pensionskassen dazu zu verpflichten, den Versicherten mindestens eine Strategie anzubieten, bei der bestimmte minimale Leistungen erbracht werden. Damit steht es jedem Versicherten frei, ob er eine risikoreiche Strategie wählt oder eine, bei der gewisse Minimaleistungen garantiert sind.

Ausserdem sind die Versicherer damit einverstanden, dass die Pensionskassen im Zusammenhang mit der Wahl der Anlagestrategie eine Informationspflicht erfüllen müssen. Dies unter der Voraussetzung, dass diese Informationspflicht standardmässig erfüllt werden kann, beispielsweise durch ein Formular, das der Versicherte unterzeichnen muss. Dass künftig der Ehepartner oder die eingetragene Partnerin der Wahl einer risikoreichen Anlagestrategie schriftlich zustimmen muss, lehnen die Versicherer ab. Das ist administrativ aufwändig und unverhältnismässig.

Ein Desaster

Das Elend mit der Öffentlichkeit

Kein Tag, an dem nicht über die Auseinandersetzung um die Sanierung und Neuregelung der Pensionskassen von Kantonen und Gemeinden berichtet wird. Wir haben den Versuch aufgegeben, den Überblick zu behalten oder gar die Entwicklung in den einzelnen Kantonen zu verfolgen. Die Problemlage erstreckt sich über weite Teile der Schweiz, mit tendenzieller Verschlechterung gegen Westen hin. Und das nota bene beinahe 30 Jahre nach Inkraftsetzung des BVG. In guter Erinnerung das Schlamassel bei der EVK, das den Kantonen keine Warnung war: eifertige Politiker, Regierungen und Ämter, die es sich mit den Personalverbänden nicht verderben wollen, hohe Leistungen versprechen und zur scheinbaren Schonung der Staatskassen unrealistische Finanzierungspläne in Kraft setzen. Jetzt fehlen dutzende Milliarden, die zur Sanierung aufgebracht werden müssen. Avenir Suisse hat für die Romandie eine durchschnittliche Finanzierungslücke pro Arbeitnehmer von über 100'000 Franken errechnet, und das bei einem schonungsvollen technischen zins von 3,5 %; für die Deutschschweiz liegt der Durchschnitt bei 33'000, dank den einigermaßen vernünftig agierenden Zentralschweizer Kantonen.

Der Schlendrian

Das Genfer Abstimmungsergebnis mit der Ablehnung des VPOD-Referendums könnte ein Zeichen sein, dass die Stimmbürger, sofern nicht beim Staat beschäftigt, langsam genug haben von den Machenschaften. Aber das verführerische System der Teilkapitalisierung eröffnet dem Schlendrian wiederum Tür zu Tor. 80 Prozent Deckung in 40 Jahren - wen schert schon, was in 40 Jahren ist? Und wenn dann die 80 Prozent nicht erreicht sein sollten? Pech gehabt, das ist wohl alles, weil bei Nichterreichen des Minimalziels keine Sanktionen drohen. Und so wird, unbekümmert um die Realitäten in mehr als einem Kanton weiterhin das Leistungsprimat verteidigt. Alles andere sei absolut unzumutbar. Das muss der Steuerzahler, der zu 90 Prozent längst nicht mehr von solchen Sicherheiten profitiert, natürlich einsehen. Aber notfalls natürlich auch mit Milliardenbeträgen zur Stelle sein, falls es wieder einmal schief gehen sollte. Das ist nur seine Pflicht, sozusagen als Arbeitgeber.

Die Gleichgültigkeit

Und es geht leider immer wieder schief und die teuren Ausfinanzierungen sind allzu oft nur ein Zwischenspiel bis zu nächsten Unterdeckung. Die Berner können davon ein Lied singen, die Basler (und andere) auch. 4 Prozent technischer Zins sei absolut machbar, liess der mediengewandte ex-Nationalrat Ruedi Rechsteiner etwa am Rheinknie bei der letzten Sanierung der PKBS verlauten. Das hat nicht geklappt. Auch Pech. Und wer trägt die Verantwortung? Rechsteiner sitzt dank seiner Verdienste und seiner Kompetenz jetzt im Verwaltungsrat der Basler Kasse. Natürlich hat er sich vor drei Jahren vor der Abstimmung heftigst gegen die Anpassung des Umwandlungssatzes gewehrt. „Keine Rentenkürzung auf Vorrat“, liess er verlauten, ein flotter Slogan. Man wüsste gerne, wie er sich heute dazu stellt und in seiner Kasse argumentiert, wenn es um die verspätete Anpassung an die real existierenden Verhältnisse geht.

Die überforderten Parlamente und Regierungen zahlreicher Kantone greifen nun nach diesem Strohalm der Teilkapitalisierung. Mit dem Effekt, dass die Lasten erneut in die Zukunft verschoben werden unter dem Motto „lebe heute, bezahle morgen“. Natürlich kommt die Vorsorge damit keinen Rappen billiger, im Gegenteil. Derweil geht das Gerangel um die fälligen Sanierungen endlos weiter. Wahrlich kein Ruhmesblatt für die 2. Säule.

Quelle: Peter Wirth



Amerkung City Beratungs-AG zu obigem Artikel

Bei den Versicherungsgesellschaften und Gemeinschaftsstiftungen wurden obengenannte Probleme längst erkannt und mit entsprechenden Massnahmen auf gesunde Bahnen gelenkt. So wurde der technische Zinssatz gesenkt und die Umwandlungssätze nach unten angepasst. Keine der grossen Gesellschaften erheben derzeit Sanierungsmassnahmen im Sinne von zusätzlichen Beiträgen.

Grosse Unterdeckungen bei den Gemeinschaftsstiftungen, mit welchen wir zusammenarbeiten, sind ebenfalls nicht auszumachen. Gewisse Schwankungen sind normal und auf den Kapitalmarkt zurück zu führen. Sie stellen keine Bedrohung für das Vorsorgewerk dar.

Eintretende Mitarbeiter

Austretende Mitarbeiter

Auslandaufenthalt

Eintritt ins Berufsleben

Partnerschaft / Konkubinat

Trennung / Scheidung

Vorzeitige Pensionierung

UVG-Leistungsübersicht

WEF-Bezug

Mutterschaft

Merkblätter

Die CITY Beratungs-AG hat für verschiedene Bereiche Merkblätter entworfen. Diese dienen dazu, Ihnen bei Fragen von Mitarbeitern eine Hilfestellung zu bieten. Folgende Merkblätter sind momentan vorhanden:

Dieses Merkblatt soll Ihnen eine Übersicht geben, welche Fragen und Punkte bei der Neuanstellung von Mitarbeitern wichtig sind.

Haben Sie gewusst, dass Sie als Arbeitgeber verpflichtet sind, austretende Mitarbeiter auf das Übertrittsrecht in die Einzelversicherung (Krankentaggeld) hinzuweisen? Dieses Merkblatt soll Ihnen als Checkliste dienen und wird von beiden Parteien (Arbeitnehmer/Arbeitgeber) unterschrieben.

Auf welche Punkte sind bei einem temporären Auslandaufenthalt zu achten?

Wichtige Informationen für junge Leute und/oder Studienabgänger.

Welche Punkte sind versicherungstechnisch zu beachten?

Was passiert bei einer Scheidung mit meinem BVG-Guthaben?

Eine frühzeitige Pensionierung muss geplant werden. Hier die wichtigsten Punkte.

Eine Übersicht über die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung. Die Leistungen sind einheitlich, unabhängig des Versicherers.

Das Wichtigste, wenn Sie mit dem PK-Geld ein Eigenheim erwerben wollen.

Welche Leistungen werden von wem erbracht?

Wenn Sie an einem unserer Merkblätter interessiert sind, nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Wir stellen Ihnen die Merkblätter als pdf-Datei zu.

Impressum

CITY VORSORGEINFO

CITY VORSORGEINFO ist ein Newsletter der CITY Beratungs-AG. Die CITY Beratungs-AG tritt zusammen mit der CITY Versicherungs-Kundendienst AG als CITY BROKER auf.

Die Kernkompetenzen der CITY Beratungs-AG liegen in den Bereichen:

- Berufliche Vorsorge für KMU und Unternehmungen
- Schulungen und Kurse
- Private Vorsorge und Gesamtberatungen

Möchten Sie zusätzliche Exemplare? Haben Sie Fragen zu einem speziellen Thema? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie eine Email, wir sind gerne für Sie da!

Rudolf Koller 031 308 20 35, rudolf.koller@city-broker.ch

Sandra Boucetta 031 308 20 39, sandra.boucetta@city-broker.ch

CITY Beratungs-AG, Länggass-Strasse 7, Postfach, 3001 Bern