



Sozialversicherungen: Der richtige Partner ist zentral

Wie können Basis-Organisationen ihre Mitarbeitenden optimal versichern? Die Sozialversicherungsexpertin Sandra Greter erklärt, warum einheitliche Lösungen für den ganzen Betrieb oft nicht bedürfnisgerecht sind und warum die Wahl des Versicherungspartners regelmässig überprüft werden sollte.

Spitex Magazin: Wie müssen Spitex-Organisationen ihre Mitarbeitenden versichern?

Sandra Greter: Im Zentrum stehen die klassischen, obligatorischen Sozialversicherungen wie AHV, IV, ALV, für welche der Gesetzgeber das Regelwerk vorschreibt. Und dann gibt es noch weitere obligatorische Versicherungen, die ein Arbeitgeber mit Versicherungen bzw. Vorsorgeeinrichtungen seiner Wahl abschliessen kann: Das wären die Unfallversicherung und die berufliche Vorsorge. Für die berufliche Vorsorge schreibt der Gesetzgeber jeweils Minimaldeckungen vor, die Wahl der Vorsorgeeinrichtung und weitergehende Leistungen sind in der Verantwortung der Spitex-Organisationen. Das ist das Kerngerüst des 3-Säulen-Systems in der Schweiz. Dazu gibt es ergänzende Versicherungen, die der Arbeitgeber abschliessen kann, wie zum Beispiel Krankentaggeldversicherung, Unfallzusatzversicherung und andere.

Welche Herausforderungen stellen sich den Spitex-Organisationen betreffend Sozialversicherungen?

Viele Spitex-Mitarbeitende sind weibliche Teilzeit-Angestellte, vielfach Wiedereinsteigerinnen und oft auch Doppelverdienerinnen. Die meisten Mitarbeiterinnen sind entweder sehr jung, in den 20ern, oder dann 50+. Die Arbeitnehmenden haben daher auch unterschiedliche Anforderungen, eine einheitliche Lösung für den ganzen Betrieb ist oft nicht bedürfnisgerecht. Die Jungen wollen tendenziell einen hohen Nettolohn und geringe Lohnabzüge, hingegen wird ab 50+ das Thema Pensionierung zentral. Deshalb ist es sinnvoll,

unter den Mitarbeitenden Kollektive nach objektiven Kriterien zu bilden. Man versichert zum Beispiel alle 50+- oder alle Teilzeitmitarbeitenden in einem Kollektiv und bildet ein weiteres Kollektiv für die Vollzeitmitarbeitenden. Der Gesetzgeber erlaubt es den Arbeitgebern, Personengruppen zu definieren, für die man bedürfnisgerechte Leistungen massgeschneidert auf die jeweilige Spitex-Organisation und die Personalstruktur festlegen kann. Weitere Herausforderungen sind das oft hohe Durchschnittsalter der Mitarbeiterschaft sowie die überdurchschnittliche Ausfallquote infolge der anspruchsvollen Tätigkeit. Das macht es schwierig, an bedürfnisgerechte Versicherungsangeboten zu kommen.

Wie wirkt sich die demografische Entwicklung auf die Personalversicherung und damit auf die Basis-Organisationen aus?

Die Leute werden immer älter, das hat grossen Einfluss auf die AHV und auf die berufliche Vorsorge. Dies führt zu einer starken Quersubventionierung von den aktiven Beitragszahlern zu den Rentenbezüglern. Auch einen Einfluss hat die demografische Entwicklung auf die Krankentaggeldversicherung. Die Anforderungen und der Stress im Berufsalltag nehmen zu, die Leute müssen länger arbeiten, die Leistungsfähigkeit im Alter nimmt tendenziell eher ab. Im Spitex-Bereich sieht man das zum Beispiel am zunehmenden zeitlichen Druck, was zu einem Anstieg an Stolperunfällen und zu psychischen Erkrankungen führen kann. Das führt zur Situation, dass die Versicherungsprämien für die Spitex-Organisationen und ihre Mitarbeiten-

den steigen.

Was können Geschäftsführer der Basis-Organisationen dagegen unternehmen?

Auf die AHV kann kein Einfluss genommen werden. Im Bereich der beruflichen Vorsorge ist die Wahl der richtigen Vorsorgeeinrichtung entscheidend. Es ist somit eine detaillierte Evaluation notwendig. Neben einer marktgerechten Prämie sind auch zum Beispiel ein gesundes Verhältnis von Aktiven und Rentnern und ein solider Deckungsgrad zentral. Im Bereich der Krankentaggeld- und Unfallversicherung stehen neben der Prämie die Prävention und das Case Management im Fokus. Man muss versuchen, Arbeitsunfähigkeiten zu verhindern und vorhandene Fälle systematisch zu begleiten, damit die betroffenen Mitarbeitenden möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess finden. Prävention bedeutet natürlich auch Investition, sowohl zeitlich wie auch finanziell. Die Wahl der Versicherungspartner sollte regelmässig überprüft werden.

Welche Dienstleistungen kann eine Spitex-Organisation von ihrem Versicherer erwarten?

Die Krankentaggeldversicherer bieten ein Case Management an, eine Fallbetreuung von arbeitsunfähigen Mitarbeitenden. Wenn ein Fall gemeldet wird, macht die Versicherung eine Triage. Lohnt es sich wirtschaftlich den Mitarbeitenden bei der Wiedereingliederung zu betreuen oder sind die Kosten zu hoch? Ausschlaggebend dafür sind Diagnose und die voraussichtliche Leistungsdauer, denn eine Fallbetreuung kann kostenintensiv sein. Da Spitex-Organisationen viele Teilzeitmitarbeitende haben, ist teilweise der Anreiz für die Fallbetreuung bei den Versicherern kaum vorhanden. Durch die fehlende Betreuung bleiben

diese Mitarbeitenden arbeitsunfähig und beziehen Krankentaggelder, was wiederum zu einer Prämienerrhöhung führen kann, da die Versicherung mehr Leistungen bezahlt als sie Prämien einnimmt, weshalb dieses Defizit vom Versicherer auf die Spitex-Organisationen abgewälzt wird. Aus diesem Grund ist die bedürfnisgerechte Evaluation des Versicherers sehr wichtig.

Was kann der einzelne Spitex-Mitarbeitende tun für seine berufliche Vorsorge?

In der beruflichen Vorsorge haben die Mitarbeitenden ein Mitspracherecht bei der Wahl der Vorsorgeeinrichtung. Damit der Mitarbeitende mitreden kann, muss er umfassend informiert sein. Es ist daher wichtig, dass die Arbeitnehmenden sich für die Thematik der beruflichen Vorsorge interessieren. Die berufliche Vorsorge ist sehr zentral und betrifft uns alle. In diesem Bereich sind auch die Spitex-Organisationen gefordert, da gegenüber den Mitarbeitenden eine gesetzliche Informationspflicht besteht. Dies wiederum steigert unter den Mitarbeitenden die Akzeptanz, Versicherungsbeiträge zu leisten. Wir von Born Consulting AG führen daher bei unseren Kunden zum Beispiel regelmässige Informationsveranstaltungen durch.

Was sagen sie zur bevorstehenden AHV-Revision und welche Auswirkungen hat sie auf die Spitex als Arbeitgeberin und die Spitex-Mitarbeitenden?

Das Paket ist noch immer sehr umstritten. Unbestritten ist, dass aufgrund der demografischen Entwicklungen Massnahmen bei der AHV und bei der beruflichen Altersvorsorge erforderlich sind. Das Reformpaket ist eine typische schweizerische Kompromisslösung. Durch gegenseitige Zugeständnisse erhoffen sich die Parteien, dass die Vorlage vor dem Volk Bestand hat. Grundsätzlich wird jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter in irgendeiner Form von der Gesetzesrevision betroffen sein.

Interview: Nadia Rambaldi



Sandra Greter berät Spitex-Organisationen
in Versicherungsfragen. Bild: RA

Zur Person

Sandra Greter ist diplomierte Sozialversicherungsexpertin bei der Born Consulting AG. Das Versicherungs- und Vorsorgeunternehmen zählt zahlreiche Spitex-Organisationen zu seinen Kunden.

Sandra Greter organisiert für Spitex-Organisationen auch Informationsveranstaltungen rund um das Thema Sozialversicherungen und berufliche Vorsorge.

➔ www.bornconsulting.ch