

In einer vierteiligen Serie widmen wir uns dem Krankheitsbild Burnout. Teil 3

Versicherungen bieten Hand für Frühintervention

Ausfälle wegen eines Burnouts dauern erfahrungsgemäss mehrere Monate. Umso wichtiger ist es, so früh als möglich zu intervenieren. Dies haben auch die Invalidenversicherung und die beruflichen Vorsorgeeinrichtungen erkannt.

Das Motto der Invalidenversicherung lautet «Eingliederung vor Rente». Die Invalidenversicherung zahlt nicht nur Invalidenrenten aus, sondern sieht vorab Massnahmen zur Frühintervention und zur (Wieder-)Eingliederung vor. Primär geht es darum, dass Angestellte bei drohender Invalidität raschmöglichst erfasst und mithilfe zweckmässiger Mittel ein Verbleib im Arbeitsprozess oder eine rasche Wiedereingliederung ermöglicht werden kann. Denn: Je länger ein Angestellter am Arbeitsplatz ausfällt, desto grösser ist das Risiko einer dauernden Invalidität.

Meldung zur Früherfassung

Die Früherfassung ist in Art. 3a ff. des Invalidengesetzes (IVG) geregelt. Sie ist auf Personen ausgerichtet, die mindestens 30 Tage ununterbrochen arbeitsunfähig geschrieben waren oder innerhalb eines Jahres wegen gesundheitlicher Beschwerden mehrmals am Arbeitsplatz gefehlt haben. Zur Meldung berechtigt sind nebst der betroffenen Person beispielsweise auch die Arbeitgeber und die Krankentaggeldversicherer, aber auch die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge (Art. 3b IVG). Die Meldung hat schriftlich bei der IV-Stelle des Wohnsitzkantons der versicherten Person zu erfolgen, wobei diese vorgängig zu orientieren ist. Die Meldung zur Früherfassung ist nicht mit einer Anmeldung zum Bezug für Leistungen der IV zu verwechseln: Es geht um die Prüfung, ob eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung angezeigt ist oder nicht. Massnahmen der Frühintervention können etwa Beschäftigungsmassnahmen, eine Anpassung des Arbeitsplatzes oder Ähnliches sein.

Berufliche Vorsorge stellt Case-Manager

Nicht nur die Invalidenversicherung ist mit dem Ziel der Arbeitsplatzterhaltung oder Wiederein-

gliederung auf eine frühzeitige Erfassung und Intervention ausgerichtet. Auch die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge haben ein Interesse an frühzeitiger Information und sehen für derartige Fälle häufig ein Case-Management vor. Dabei wird der erkrankten Person eine neutrale Fachperson als Case-Managerin zur Seite gestellt. Von grösster Bedeutung ist dabei, dass die Case-Managerin nur die persönliche Beraterin und die Vertrauensperson des arbeitsunfähigen Angestellten ist und nur diesem gegenüber verpflichtet ist. Es geht neben einer Klärung des Vorgehens in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber insbesondere auch um eine Koordination aller notwendigen medizinischen, sozialen und beruflichen Massnahmen zwischen Betreuungspersonen, Vertrauensarzt, Versicherungen, Familie und Vorgesetzten beziehungsweise Mitarbeitenden. Angesichts dieser vielfältigen Möglichkeiten empfiehlt es sich als Arbeitgeber, sich sowohl bei der Invalidenversicherung als auch bei der Pensionskasse zu erkundigen und Hilfe anzufordern. Die Fachpersonen können mit Rat zur Seite stehen und die notwendigen Schritte in die Wege leiten. Doch trotz grösstmöglicher Unterstützung geht es nicht ohne den Willen der betroffenen Person. Will sich diese nicht helfen lassen oder verweigert sie die Mitwirkung an Massnahmen der Invalidenversicherung oder eines Case-Managements, ist ein derartiges Programm zum Scheitern verurteilt und verursacht nur Kosten ohne Erfolg. Je früher eine Erkrankung erkannt wird und eine Massnahme ansetzt, umso erfolgsversprechender die Aussicht.

› Weitere Informationen unter: www.ahv-iv.info



Regula Steinemann, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion decken.



Regula Steinemann