

UNTERNEHMENSVERSICHERUNG – Tendenziell sind in KMU wegen der wenigen Mitarbeitenden werdende Mütter eher selten anzutreffen. Umso grösser sind dann bei allen Beteiligten die Fragezeichen, wie die neue Situation zu bewältigen ist. Unterstützung kann Ihr Krankentaggeldversicherer bieten.

Mutterschaft in KMU: kein Problem

Schweizerische Gewerbezeitung: Herr Schlatter, Sie sind Leiter Verkauf für Unternehmensversicherungen. Warum sind werdende Mütter für Sie ein Thema?

Stefan Schlatter: Die Krankentaggeldversicherung sichert die Lohnfortzahlung auch bei Abwesenheiten während der Schwangerschaft. Deshalb haben wir uns bei der Groupe Mutuel über die Zahlung der Versicherungsleistungen hinaus schon frühzeitig Gedanken gemacht, wie wir in dieser Situation die Unternehmen und werdenden Mütter unterstützen können.

Warum?

Für krankheits- und unfallbedingte Arbeitsabsenzen haben wir seit über 15 Jahren unser CorporateCare-Konzept entwickelt. Doch bei Schwangerschaften fehlte uns teilweise das Fachwissen und wir konnten nicht in gewohnter Weise Lösungen zur Unterstützung finden. Deshalb haben wir 2014 unser Case-Management-Team mit zwei erfahrenen Hebammen ergänzt.

Frau Stadtmann, Sie haben mehrere Hundert Kinder auf die Welt gebracht. Was können Sie vom Schreibtisch aus für die werdenden Mütter und die Arbeitgeber tun?

Nicole Stadtmann: Falsch – die meiste Zeit besuche ich die werdenden Mütter zuhause oder am Arbeitsplatz. Zunächst ist es nützlich, sowohl die Arbeitnehmerin als auch den Arbeitgeber über die rechtlichen Rahmenbedingungen aufzu-

klären. Schwangerschaft ist keine Krankheit, sondern in vielen Fällen kann die Schwangere die Arbeit noch bis kurz vor dem Geburtstermin fortsetzen, wenn gewisse Anpassungen vorgenommen werden. Ausgenommen davon sind natürlich Risikoschwangerschaften und Komplikationen, die eine entsprechende Behandlung und die Einstellung der Arbeitstätigkeit erfordern.

Was sind das für Anpassungen?

Wichtig sind zum Beispiel die Einhaltung der speziellen Arbeitsschutzvorschriften für Schwangere, die Ruhepausen, die Erleichterungen bei physischer Arbeit und die ergonomische Anpassung des Arbeitsplatzes. Informationen dazu gibt auch eine SECO-Broschüre.

Aber kann dies nicht auch Druck auf die schwangere Mitarbeiterin ausüben?

Vielleicht, aber bei unserer Arbeit stehen das Wohl der künftigen Mutter und des Kindes im Vordergrund. Deshalb empfehlen wir in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt oft gestaffelte Reduktionen des Arbeitspensums, um die Belastung je nach Beschwerden in der Schwangerschaft zu berücksichtigen. Denn andererseits kann eine verschriebene Arbeitsunfähigkeit die werdende Mutter psychologisch belasten, wenn sie plötzlich aus dem Arbeitsumfeld herausgerissen wird. Manchmal entwickelt sie auch Schuldgefühle, dass die Kollegen nun ihre Arbeit machen müssen. Deshalb sind Gespräche sehr wichtig.



Die Profis zum Case Management Mutterschaft der Groupe Mutuel im Interview: Nicole Stadtmann, Hebamme und Case Managerin, und Stefan Schlatter, Leiter Verkauf Unternehmensversicherungen.

Bild: zVg

Werden Sie vom Arbeitgeber unterstützt?

Sehr oft ist der Arbeitgeber einfach zufrieden, dass er nicht zu früh Ersatz für die schwangere Mitarbeiterin organisieren muss. Aber durch unseren Einbezug, der nur mit Einverständnis der werdenden Mutter

möglich ist, werden das gegenseitige Verständnis und die erforderlichen Kenntnisse klar verbessert. Mancher potenzielle Konflikt wird so von Anfang an entschärft. Eine Win-win-Situation!

Stefan Schlatter: Für den Arbeitgeber, aber auch für die versicherten

Arbeitnehmer rechnet sich dieser Einsatz finanziell ganz simpel, denn alle Taggeldzahlungen beeinflussen natürlich die Höhe der Prämien in den Folgejahren.

Christian Feldhausen,
Groupe Mutuel