groupemutuel

pro

Dossier

Exoskelette:
Ein Präventionsansatz für muskuloskelettale Beschwerden

Seiten 4 und 5

BVG
Die Reform der beruflichen Vorsorge.
Seiten 2 und 3

Compasso
Prävention von psychischen Erkrankungen.
Seiten 6 und 7

Das Magazin für Unternehmen - August 2024

Seien Sie dabei und diskutieren Sie mit!

Unsere Vorsorge-Foren in Zürich und Lausanne:

3. September 2024 in Lausanne: Heute richtig handeln, morgen besser leben

Forum Prévoyance Le Temps powered by Groupe Mutuel. Unter anderem mit Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider diskutieren wir im IMD in Lausanne über die BVG-Reform.

Weitere Informationen: https://events.letemps.ch/prevoyance

4. September 2024 in Zürich: Vorsorgelücken schliessen: Der Wohlstand von morgen

Handelszeitung Focus Day powered by Groupe Mutuel. Im Widder Hotel Zürich kommen profunde Vorsorge-Expert:innen und Politiker:innen zusammen – Unter anderem Ständerätin Flavia Wasserfallen und Nationalrat Andri Silberschmidt.

Weitere Informationen: https://www.handelszeitung.ch/handelszeitung-focus-day

Polemik und worum es im Grunde geht

Am 22. September wird das Volk über die Reform der beruflichen Vorsorge BVG entscheiden. Die Kampagne startete auf Hochtouren. Manchmal angriffig und polemisch, zwischen Werbung und Desinformation, was bei diesem sensiblen Thema nicht weiter überrascht. In einem Zeitraum von mehr als zehn Jahren ist kein Kompromiss zustande gekommen. Einschätzung der Lage mit Marlène Rast, Leiterin Strategie Vorsorge bei der Groupe Mutuel.

Marlene Rast
Leiterin Strategie Vorsorge bei der Groupe Mutuel.

Ist die Reform für Frauen ein Fort- oder Rückschritt?
Es ist eine traurige Feststellung, aber Frauen erhalten geringere Rentenleistungen als Männer. Die drei Ursachen sind seit Langem bekannt: Ihr Lohn ist im Durchschnitt immer noch niedriger, das geringere Arbeitspensum nach einer Mutterschaft beeinträchtigt den Aufbau des Rentenkapitals, und der BVG-Koordinationsabzug wirkt sich stark auf Teilzeitlöhne aus. Mit der Reform des BVG sollen nicht die ersten beiden Ursachen angegangen werden, vielmehr will die Reform auf die Problematik des Koordinationsabzugs einwirken. Künftig wird die Versicherungsdeckung der zweiten Säule auf 80 Prozent des Lohns basieren, was einem Koordinationsabzug von 20 Prozent des Lohns entspricht. Zum Beispiel kann sich das voraussichtliche Rentenkapital für eine volle Berufslaufbahn bei Löhnen, die über der BVG-Eintrittsschwelle liegen (CHF 19'845 pro Jahr gemäss der BVG-Reform), im Vergleich zur aktuellen Situation verdoppeln.

Kritiker der Reform sagen, dass Frauen diese Erhöhung ihrer Vorsorge nicht selbst finanzieren sollten. Ist dieses Argument vertretbar?
Nein. In unserem System ist verankert, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermassen an der Verbesserung der Vorsorge beteiligt sind. Ebenso zeugt die Behauptung, dass die Rentenleistungen aus diesem neuen Ansatz begrenzt bleiben und sich nicht lohnen, von mangelndem Respekt gegenüber den Betroffenen. Die Bildung von Ersparnissen, und seien sie noch so klein, ist ein erster Schritt auf dem Weg zur finanziellen Unabhängigkeit, der nach und nach ausgebaut werden muss. Andererseits hat

sich in den heutigen Lebensstilen neben dem Modell der Mutter als Hausfrau auch das des Vaters, der sein Arbeitspensum reduziert, um sich an der Kindererziehung zu beteiligen, etabliert. Somit kommt der modernisierte Ansatz des Koordinationsabzugs dem Paar als Ganzes zugute.

Ausserdem profitieren auch Personen mit Mehrfachbeschäftigungen von der neuen Berechnungsmethode. Mit den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen würde ein Arbeitnehmer mit einem Monatslohn von CHF 9000 (je CHF 3000 bei drei verschiedenen Arbeitgebern) aufgrund des Koordinationsabzugs, der auf die drei Arbeitsstellen angewendet wird, eine kumulierte Monatsrente von rund CHF 1000 erhalten.

«Die BVG-Reform hat einen hohen Stellenwert, denn sie bedeutet einen echten Fortschritt für Frauen, aber auch für Familien und unkonventionelle Arbeitsplätze.»

Werden die ältesten Arbeitnehmer nicht doppelt geschont?
Derzeit benachteiligt die steigende vierstufige Sparskala ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt. Mit dem Vorschlag der BVG-Reform in zwei Stufen – 9 Prozent des koordinierten Lohns zwischen 25 und 44 Jahren und 14 Prozent ab 45 Jahren – werden die Kosten, die direkt mit den letzten zehn Jahren der Erwerbstätigkeit verbunden sind, im Vergleich zu den derzeitigen 18 Prozent tiefer ausfallen. Zudem wurden Übergangsgenerationen definiert, die Rentenzuschläge erhalten werden, um das Leistungsniveau zu stützen. In diesem Punkt ist die Reform grosszügig: 15 Jahrgänge werden zusätzliche Zahlungen von CHF 200 pro Monat in den ersten fünf Jahren, danach CHF 150 und in den letzten fünf Jahren noch CHF 100 pro Monat erhalten. Dieses Element wird von den Kritikern der Reform oft bestritten. Der Rentenzuschlag soll die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6 Prozent ausgleichen, ist aber eine echte Verstärkung der Rente, die über das Ziel einer Ausgleichsmassnahme hinausgeht und hohe Kosten für die Vorsorgeeinrichtungen mit sich bringt. Es handelt sich hier um einen sozialen Kompromiss, den man hinnehmen muss, denn eine Reform geht zwangsläufig mit einigen Zugeständnissen einher.

Für die Generationen, die kurz vor der Pensionierung stehen, ist die Reform hingegen dringend erforderlich. In der Praxis ist die Reform im Hinblick auf den Umwandlungssatz bereits Tatsache. Aktuell gehen Neurentner mit bereits gekürzten Leistungen in den Ruhestand, aber ohne jegliche Übergangsmassnahmen.

Warum sollte die BVG-Reform akzeptiert werden?

KMU brauchen diese Reform. Wenn KMU Mitarbeitende über 55 Jahre beschäftigen, werden sie bei der Suche nach einem neuen Versicherer benachteiligt, der ihnen entweder kein Angebot macht oder die Mehrkosten für den zu hohen Umwandlungssatz in die Prämie einbezieht. Bei der BVG-Reform geht es im Grunde darum, ob wir einen Schritt weitergehen wollen oder nicht. Eine weitere Weigerung, das BVG zu reformieren, wird die Probleme nur verlagern und die Vergessenen der Vorsorge für viele Jahre im Regen stehen lassen. Eine Reform ist selten perfekt und nie endgültig, aber sie ist das Startsignal auf dem Weg zu Verbesserungen.

Impressum

Herausgeber
Groupe Mutuel
Rue des Cèdres 5
1919 Martigny

Redaktion
Lisa Flueckiger
Pascal Vuistiner
Jean-Christophe Aeschlimann
Serkan Isik

Konzept und Gestaltung
Nathalie Zuber

Fotos
Adobe Stock
Getty Images
Laura Emery (Seite 4)
Thomas Egli (Seite 6)

Internet
groupemutuel.ch/gmpro

E-mail
gmpro@groupemutuel.ch

Erscheinungsweise
Halbjährlich auf Deutsch und Französisch

Druck
Druckerei Schoechli impression et communication SA, Siders
Gesamtauflage: 24'360 Expl.

Groupe Mutuel Pro ist eine Publikation für bei der Groupe Mutuel versicherte Unternehmen.

gedruckt in der schweiz

Exoskelette: Ein Präventionsansatz für muskuloskelettale Beschwerden

Claire Bauduin
Spezialistin für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Ergonomin

Muskuloskelettale Beschwerden (MSB) verursachen bis zu 30 Prozent der Fehlzeiten in Unternehmen. Überblick über eine grosse Herausforderung für das Gesundheitswesen mit Claire Bauduin, Spezialistin für betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bei der Groupe Mutuel.

Was sind muskuloskelettale Beschwerden?
MSB sind Erkrankungen des Bewegungsapparats, die Beschwerden in den Weichteilgeweben (Sehnen, Muskeln, Nerven) der Gelenke verursachen. Die berufliche Tätigkeit kann beim Auftreten oder der Verschlimmerung dieser Beschwerden mitverantwortlich sein. Insbesondere dann, wenn durch die Organisation der Arbeit **physische Faktoren** wie repetitive Bewegungen, statische Arbeit, übermässige Beanspruchung, Tragen schwerer Lasten oder **psychosoziale Faktoren** wie Zeitdruck oder geringe mangelnde Autonomie und Unterstützung auftreten. Auch **individuelle Faktoren** wie Alter, Vorerkrankungen, Lebensweise und Arbeitsgewohnheiten können einen Einfluss haben.

Ist der Anteil dieser Erkrankungen hoch?
Ja. Er liegt bei rund 30 Prozent der Erkrankungen, die heute in Unternehmen verzeichnet werden. Es handelt sich also um ein individuelles, aber auch öffentliches Gesundheitsproblem, dessen finanzielle Kosten für Unternehmen hoch sind und in der Schweiz auf mindestens CHF 5,5 Milliarden pro Jahr geschätzt werden. MSB können alle betreffen.

In diesem Zusammenhang hat sich die Groupe Mutuel insbesondere für den Gipser- und Malerberuf interessiert. Warum?
Auslöser war die Anfrage eines unserer Kunden, der Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE). Der Verband hatte festgestellt, dass diese Branche und ihre Berufsgruppen eine hohe Fehlzeitenquote aufgrund von MSB aufweisen, wobei die Erkrankungen hauptsächlich Schultern und Rücken betrafen. Daraus entstand ein Forschungsprojekt zum Thema Exoskelette mit der Frage: Können Exoskelette das Auftreten von MSB reduzieren?

Das Unternehmen Buache & Fils in Corcelles-près-Payerne nahm an der Studie über Exoskelette teil.

45%

Prozent der Erwerbstätigen sind dem Risiko von MSB ausgesetzt.

Bundesamt für Statistik (2019)

35,5 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer hatten in den vergangenen zwölf Monaten Rückenprobleme.

Die EWCS ist in Europa die umfangreichste vergleichende Erhebung über Arbeitsbedingungen.

Mindestens CHF 5,5 Milliarden

Gemäss Bundesamt für Statistik sind 45 Prozent der Erwerbstätigen dem Risiko von MSB ausgesetzt. Ein Mitarbeiter fehlt 1,3 Tage pro Jahr aufgrund von MSB. Die makroökonomischen Kosten von MSB für die Schweiz wurden auf CHF 5,5 Milliarden geschätzt. Laut der European Working Conditions Survey (EWCS) hatten 35,5 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer in den vergangenen zwölf Monaten Rückenprobleme und 31,8 Prozent Muskelschmerzen in Schultern, Nacken und oberen Gliedmassen.

Was ist ein Exoskelett?
Ein Exoskelett ist ein mechanisches Gerüst, das aussen am Körper getragen wird, ähnlich wie ein Rucksack. Es übernimmt die physische Leistung, die der menschliche Körper normalerweise erbringt. Man unterscheidet zwischen passiven Exoskeletten, die mit mechanischen Federn oder elastischen Bändern funktionieren und wenig invasiv sind, und aktiven Exoskeletten, die mit einem Motor, einem Hydraulik- oder einem Pneumatiksystem funktionieren. Beide haben jedoch ihre Einschränkungen und Grenzen, die ihrerseits neue Risiken bergen können. Passive Exoskelette werden am häufigsten in Unternehmen eingesetzt. Sie sind jedoch nicht die bevorzugte Lösung, um das Auftreten von MSB zu reduzieren. In unserer Studie über den Gipser- und Malerberuf wurde festgestellt, dass das System mit einer Reihe von Tätigkeiten nicht kompatibel ist. Und auch das Empfinden der Nutzer war nicht immer positiv. Zudem fehlen uns aktuell die Erfahrungswerte, um die Relevanz von Exoskeletten für die Prävention von MSB eindeutig beurteilen zu können.

Aktuell sind Exoskelette also ein Mittel unter vielen zur Prävention?
Genauso ist es. Zunächst müssen die Arbeitssituationen insgesamt analysiert werden, um die Risikofaktoren zu identifizieren. Erst dann sind konkrete Massnahmen möglich. Die Prävention von MSB ist wirksam, wenn geeignete Massnahmen umgesetzt werden: dies in Bezug auf Technik (Arbeitsmittel, Hebehilfen usw.), Organisation (Vorbereitung des Arbeitsplatzes, Abwechslung bei den Aufgaben während des Arbeitstages, klare Kommunikation der auszuführenden Aufgaben usw.) und Personal (Schulungen). In diesem Kontext einer Gesamtanalyse kann eine Empfehlung zur Verwendung eines Exoskeletts erfolgen oder auch nicht. Und da Prävention ein komplexes Thema ist, ist es sinnvoll, sich von Spezialisten begleiten zu lassen.

Madeleine von Arx, Geschäftsführerin von Compasso und **Jonas Bühler,** Abteilungsleiter Gesundheit Unternehmen ZH/AG der Groupe Mutuel.

«Frauen sprechen eher über psychische Krankheiten»

Compasso und die Groupe Mutuel arbeiten seit Jahren zusammen und verfolgen gemeinsame Ziele: Berufliche Wiedereingliederung, Arbeitsplatzerhalt und Prävention von psychischen Erkrankungen. Wie sie insbesondere die Früherkennung fördern, erklären Madeleine von Arx, Geschäftsführerin von Compasso, und Jonas Bühler, Abteilungsleiter Gesundheit Unternehmen ZH/AG der Groupe Mutuel.

Was ist Compasso?

Madeleine von Arx: Compasso ist ein nationaltätiger Verein, der Arbeitgebende über berufliche Wiedereingliederung und Arbeitsplatzerhalt über die Online-Arbeitgeberplattform informiert. Er ist aus einer Initiative mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und Institutionen wie der Suva, der IV-Stellen-Konferenz, dem Schweizerischen Versicherungsband (SVV) und weiteren Partnern entstanden. Compasso wurde 2009 mit dem Ziel gegründet, die berufliche Eingliederung in der ganzen Schweiz besser zu unterstützen.

Was war Ihre Motivation, die Geschäftsführung zu übernehmen?

Madeleine von Arx: Ich habe die Chance erkannt, dass ich mit meiner langjährigen Kommunikationserfahrung viel bewegen kann. Denn Kommunikation und Aufklärung sind die Königsdisziplin. Damit sensibilisieren wir Arbeitgebende bei Anzeichen einer Langzeitabsenz aufgrund einer psychischen Erkrankung dafür, aktiv zu werden.

Wie haben sich die psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren entwickelt?

Madeleine von Arx: Die Ergebnisse einer deutschen Studie sprechen eine klare Sprache: Psychische Erkrankungen gibt es schon lange, und die Zahlen sind seit Jahren stabil. Der Unterschied ist der Umgang mit psychischen Erkrankungen. Es gibt heute viel mehr Behandlungs-, aber auch Präventionsmassnahmen. Zudem ist die Diagnose viel klarer und das Thema viel weniger tabuisiert.

Jonas Bühler: Das kann ich bestätigen. Von Fachleuten höre ich immer wieder, dass Menschen mit psychischen Erkrankungen viel früher und offener über ihr Leiden sprechen. Die Herausforderung für alle Beteiligten liegt darin, herauszufinden, ob und wie sich die Erkrankung auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt. Hier ist man aus meiner Sicht noch zu defizitorientiert. Das Wichtigste ist, dass die betroffenen Personen in der Arbeitswelt verbleiben oder zeitnah zurückkehren können. Die Mitarbeitenden unserer Schadenabteilung sind geschult darin, entsprechende Massnahmen einzuleiten.

Gibt es Unterschiede zwischen den Branchen im Umgang mit psychischen Erkrankungen?

Madeleine von Arx: Ja. In Betrieben, in denen mehr Frauen arbeiten, ist das Thema präsenter, und es findet eher ein Austausch statt. In männerdominierten Branchen wie dem Bau sind psychische Erkrankungen nach wie vor ein Tabu. Aber nicht nur bei psychischen Erkrankungen gibt es Hemmschwellen. Auch über Themen wie Übergewicht oder gesunde Ernährung sprechen Männer weniger gern.

Warum diese Partnerschaft zwischen der Groupe Mutuel und Compasso?

Jonas Bühler: Wir sind ideale Sparringspartner. Es geht darum, sich gegenseitig mit Wissen und Erfahrung zu unterstützen. Dank unserer Netzwerke erreichen wir gemeinsam auch viel mehr Betroffene und motivieren sie, sich bei Anzeichen einer psychischen Erkrankung Hilfe zu holen.

Compasso wird von mehreren grossen Versicherern unterstützt. Mit welchen Argumenten gehen Sie auf die Versicherer zu?

Madeleine von Arx: Wir sehen den Sinn und Zweck des Case Managements. Erstens entlastet es die Arbeitgebenden im Umgang mit Krankheitsfällen, zweitens senkt es die Kosten, die durch Absenzen entstehen, und drittens sind alle Beteiligten daran interessiert, dass eine arbeitsunfähige Person möglichst schnell und gesund an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Für uns ist der praxisnahe Austausch mit den Case Managern sehr wichtig, um präventiv Unternehmen mittels Praxisbeispielen Unterstützung zu bieten sowie an unseren regionalen Events darüber zu sprechen.

Arbeitgeber-Anlässe:

Psychisch bedingte Arbeitsausfälle: Was tun als Arbeitgeber?

Groupe Mutuel, Compasso und die regionalen IV-Stellen organisieren gemeinsam Arbeitgeberveranstaltungen, um die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten und Instrumente aufzuzeigen.

Lausanne 08.10.2024
Bern 17.10.2024
Aarau 31.10.2024

Mehr Informationen
unter https://reintegration.compasso.ch/events

Kundenportal Unternehmen

Unser Kundenportal Unternehmen wird noch besser! Neu mit Benachrichtigungen. Ab sofort können Sie entscheiden, ob Sie benachrichtigt werden möchten, wenn neue Meldungen zu bestätigen sind oder Statusänderungen Ihre Aufmerksamkeit erfordern. Und wenn Sie nicht länger über Änderungen von Krankheits- oder Unfallmeldungen Ihrer Mitarbeitenden informiert werden möchten? Auch das ist neu möglich. Nehmen Sie in Ihrem Kundenportal ganz einfach die entsprechenden Einstellungen vor.

Unsere Plattform zur Meldung von Abwesenheiten, zur Nachverfolgung von Fällen und zum Einsehen von Abrechnungen (Prämien und Entschädigungen) wird laufend um neue Funktionen erweitert. Dieses Jahr setzen wir nicht nur auf eine verbesserte Benutzerfreundlichkeit, sondern auch auf noch mehr Möglichkeiten für unsere Kundinnen und Kunden: Übermittlung von Dokumenten, Meldung von Rückfällen, Statusabfragen von Fällen, Verwaltung der Zugänge zum Portal, intuitive Suchfunktion von Abrechnungen und Entschädigungen und noch vieles mehr. Unser Ziel ist es, die Meldung und Nachverfolgung von Arbeitsunfähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden noch autonomer, rascher und einfacher zu gestalten.

Scannen Sie den QR-Code, um im Video mehr zur Plattform zu erfahren.

P.P.
CH-1920 Martigny
LA POSTE

«Es zahlt sich aus, Nachhaltigkeit proaktiv anzugehen»

Die Groupe Mutuel Vorsorge-GMP verfolgt schon seit einiger Zeit eine nachhaltige Anlagestrategie und hat diese in ihrer ESG-Charta 2020 formell festgehalten. Zur Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts 2023 gibt uns Gérald Mayoraz, Direktor der Groupe Mutuel Asset Management AG, Auskunft zu den wichtigsten Neuigkeiten.

Die International Union for Conservation of Nature (IUCN) hat sich für eine BVG-Lösung der Groupe Mutuel entschieden:

«Nach einem gründlichen und partizipativen Auswahlprozess hat uns die Lösung der Groupe Mutuel insbesondere mit ihrer Performance und Zinsrate, aber vor allem auch mit ihrer transparenten Investmentstrategie und dem Fokus auf ESG-Ziele überzeugt.».

Mouloud Haine, Leiter HR Operations

Welche Entwicklungen gab es letztes Jahr?
Im Jahr 2023 haben wir zwei grosse Massnahmen umgesetzt. Die erste war die Einführung eines vierteljährlichen Monitorings, in dem unsere Investitionen gründlich analysiert werden. Neben Direktinvestitionen in Aktien und Anleihen haben wir mehrere Investmentfonds in unseren Portfolios. Damit wir innerhalb dieser Fonds überprüfen können, ob alle Unternehmen unseren ESG-Kriterien entsprechen, können wir dank dieses Tools nun eine Analyse bis auf die Ebene des einzelnen Wertpapiers vornehmen und bei Nichtkonformität entsprechend eingreifen.

Gab es Fälle, bei denen ihr eingeschritten seid?
Ja, einige wenige. Obwohl es sich um kleine Gewichtungen von 0,1 oder 0,2 Prozent des Fondswerts handelt, müssen diese Wertpapiere entweder vom Fondsmanager verkauft werden, oder wir wechseln den Fonds.

Was war die zweite Hauptmassnahme?
Wir haben 2023 bei unseren Immobilien die Gebäude identifiziert, die eine umfassende Renovierung benötigen. Für den Beginn der Renovationsarbeiten haben wir eine Mehrjahresplanung bis 2030 erstellt.

Warum spielen nachhaltige Anlagen heute eine immer wichtigere Rolle?
Zum einen ist da ein reelles Risiko für Unterperformance, da Investitionen in kohlenstofffreie Energien steigen. Nachhaltigkeit proaktiv anzugehen, zahlt sich also aus. Zum anderen ändert sich die Gesetzgebung laufend. Neu müssen Pensionskassen zum Beispiel einen Nachhaltigkeitsbericht über ihre Investitionen vorlegen.

Die Dekarbonisierung ist ebenfalls Ziel im Portfolio. Wie wird diese erreicht?
Wir bewerten alle Portfolios nach den ESG-Kriterien, berücksichtigen aber auch, ob Unternehmen mit hohen CO_2-Emissionen einen Plan zur Veräusserung fossiler Energieträger oder zur Verbesserung ihres Geschäftsmodells haben oder nicht. Die Entwicklung dieser Absichten verfolgen wir mittelfristig und reagieren, wenn sie nicht umgesetzt werden.