



Die Kranken-Taggeldversicherungsprämien stiegen in den vergangenen fünf Jahren um über 30 Prozent – die Gründe

Liebe Advantis-Kunden

Viele Versicherer zeichnen heute Kranken-Taggeld-Policen nicht mehr «stand alone», also ohne gleichzeitig auch andere Policen eines Kunden im Portefeuille zu haben. Schlecht verlaufende Versicherungsverträge werden konsequent von den Anbietern «saniert». Dieser Trend hat verschiedene Gründe und ist insbesondere nach dem «Nein» zur Einheitskrankenkasse deutlich erkennbar. Bis dahin haben insbesondere die Krankenversicherer die Prämien durch Einkauf von Marktanteilen tief gehalten, um so ihren Marktzugang bei einem «Ja» zu verbessern. Dieses Verhalten führte in der Assekuranz bei der Kranken-Taggeldversicherung zu einer «combined ratio» (Schäden und Kosten im Verhältnis zum Prämienvolumen) von rund 110 Prozent. Die Kunden profitierten in dieser Zeit von einem weichen Markt mit im Verhältnis zu den Risiken tiefen Prämienangeboten. Diese schmale Kalkulation kann den nun ausgewiesenen Anstieg der Krankheitsabsenzen (sowohl Anzahl Fälle als auch Durchschnitts-Schadenhöhe) nicht auffangen. Kannte man früher solche Schwankungen vor allem in wirtschaftlich schwierigen Phasen (hohe Anzahl von Massenentlassungen/IV-Fälle), so ist es wichtig, die heutige Entwicklung in einer langjährigen Periode der Vollbeschäftigung zu analysieren. Der neue Kostentreiber heißt «Burnout» wie auch verwandte Diagnosebilder, welche sich in den vergangenen 15 Jahren verfünffacht haben und heute über einen Drittel der Lohnausfallzahlungen der Versicherer ausmachen.

Der nachstehende Artikel beschäftigt sich mit den Gründen. Mangels genauer Forschung stelle ich nach vielen Interviews mit Branchenverantwortlichen acht Thesen zur Diskussion.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und lade Sie ein, das Thema aufzunehmen. Lösungen sind gefordert. Nicht primär wegen den Prämien, sondern vor allem wegen den gesellschaftlichen Folgeschäden, die auf uns zukommen.

Burnout (medizinisch korrekt: Belastungs- oder Erschöpfungsdepression): Überbelastung der Psyche

Die Psychologie und die Medizin wissen heute, dass jeder Mensch respektive dessen Stabilität auf drei Pfeilern beruht:

- Beziehung/Familie (primär Partner/in und Kinder)
- Geschäfts- und Tätigkeitsumfeld (primär erfüllte Erwartungen und der Aufgabe gewachsen sein)
- Persönliche Zufriedenheit (primär Zeit für persönliche Entfaltung, wie Hobbies, Freunde)

Sind alle drei Pfeiler einigermassen in Harmonie oder zwei Pfeiler in hoher Harmonie, ist Burnout kein Thema. Gefährlich sind länger anhaltende, substantielle Krisen in zwei oder drei Bereichen. Beispiele: Scheidung und Verlust der Kinder kombiniert mit geschäftlichem Misserfolg. Oder substantielle Schulden mit nachhaltigem Geschäftsdruck/Angst vor Jobverlust.

Wie wir später noch sehen werden, ist auch der selbst erzeugte Druck, alles erreichen und optimieren zu wollen, zu einem grundlegend relevanten Stressfaktor geworden. Grundsätzlich sind Menschen mit gewissen ausgeprägten Charaktereigenschaften für eine Belastungsdepression gefährdeter. So erhöhen

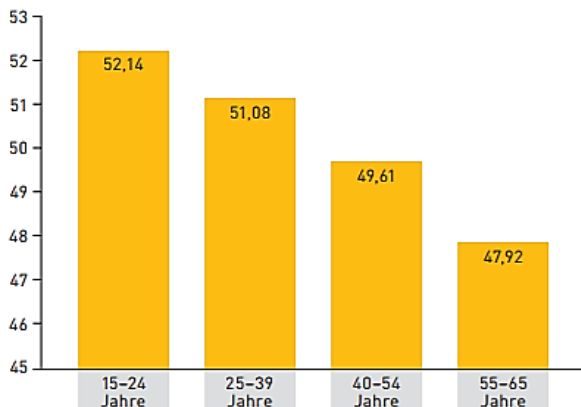
- hohes Pflichtbewusstsein/Versagensängste
- übermässige Fürsorge
- (temporär) unterdurchschnittliches Selbstvertrauen
- hohes Statusbewusstsein/Angst vor Imageverlust
- übermässiger Ehrgeiz/Erfüllungsdruck
- Selbstüberschätzung
- Kontrollwahn

die Wahrscheinlichkeit, in die Krankheit zu geraten.

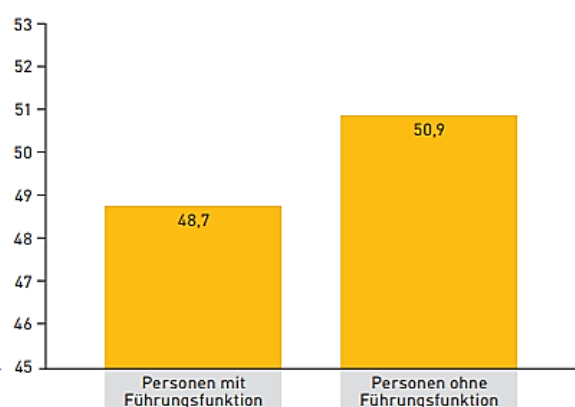
Männer wie Frauen sind gleichermassen von der Krankheit bedroht. Seit wenigen Jahren steigt die Zahl der erkrankten jungen Menschen überraschenderweise stark an. Junge Erwerbstätige verfügen offensichtlich über weniger Ressourcen als ältere Personen. Ebenfalls eher nicht zu erwarten war, dass Führungskräfte weniger gestresst sind als Erwerbstätige ohne Führungsverantwortung. Führungskräfte haben zwar stärkere Belastungen und stehen mehr unter Zeitdruck. Sie profitieren aber von mehr Handlungsspielraum, ganzheitlichen Aufgabenstellungen und allgemein höherer Wertschätzung.

Die nachfolgenden Abbildungen des Job-Stress-Index weisen diese Entwicklungen nach:

Job-Stress-Index nach Alter

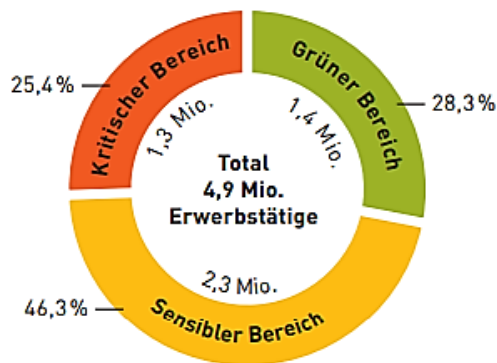


Job-Stress-Index nach hierarchischer Position



Quelle: Job-Stress-Index 2014 der «Gesundheitsförderung Schweiz», www.gesundheitsfoerderung.ch

Job-Stress-Index bei Erwerbstätigen (Hochrechnung)



Belastungen
Zeitdruck
Arbeitsbezogene Unsicherheit
Arbeitsorganisatorische Probleme
Qualitative Überforderung
Soziale Stressoren Vorgesetzte
Soziale Stressoren Arbeitskollegen
Ressourcen
Handlungsspielraum
Ganzheitliche Tätigkeiten
Unterstützendes Vorgesetztenverhalten
Allgemeine Wertschätzung

Quelle: Job-Stress-Index 2016 der «Gesundheitsförderung Schweiz», www.gesundheitsfoerderung.ch

Jeder vierte Erwerbstätige leidet heute unter Stress. Stress bedeutet, dass die Belastungen grösser sind, als die Ressourcen. Der gesundheitsbedingte Produktivitätsverlust beziffert die Studie auf **CHF 5.7 Mrd. pro Jahr.**

In den nachstehenden Thesen versuche ich Fakten herauszuarbeiten, die negativ auf eine der drei Stabilisierungs-Säulen des Menschen wirken.

Gesellschaftliche Veränderungen

1. Die Verführung des Möglichen

Noch nie hatten wir in der Schweiz einen derart hohen Weiterbildungsanteil in der arbeitenden Bevölkerung (80 Prozent). Wer investiert, will Geld verdienen und Karriere machen. Geld verdienen heisst Luxus. Viele Jobwechsel bedeuten normalerweise ein steigendes Lohnniveau. Mit dem steigenden Lohnniveau steigt zwangsläufig der Erwartungsdruck. Eine Tatsache, die von den meisten Arbeitnehmenden nicht erkannt werden will. Ein generationenspezifisches – von der guten theoretischen Ausbildung gefördertes – Selbstvertrauen lässt viele Personen früh an eine Art Unfehlbarkeit glauben. Junge Führungskräfte werden ausserdem von den Unternehmen zu wenig im Thema Führung ausgebildet (insbesondere «wer führt, der dient» und nicht primär «wer führt, der weiss»), was letztlich zu Disharmonien in ganzen Teams und damit auch zum frustrierten Scheitern des Chefs oder seiner Mitarbeitenden führt.

2. Der Fluch des Wohlstands

Männer wie Frauen sind sehr oft gleichermassen gut ausgebildet. Weshalb soll also ein Paar nicht gemeinsam Karriere machen und den angestrebten Luxus geniessen. Doch auch der Zeitpunkt des Kinderwunsches kommt. Man einigt sich auf gemeinsame hohe Teilzeitpensen, denn mit einem 80 Prozent-Pensum ist eine individuelle Karriere noch möglich. Auch der unterdessen gewohnte Lebensstandard kann einigermaßen gehalten werden. Aber Kinder bedeuten auch eine Belastung, die Energie raubt und Zeit kostet. Eine Belastung, die oft die Qualität der Partnerschaft angreift. Wenig förderlich ist, dass die Schweizer Schulen seit dem Versagen im PISA-Vergleich ganze Ausbildungsblöcke via Hausaufgaben auslagern. Wenig überraschend boomen derzeit Privatschulen und später die Scheidungsquoten.

3. Entsolidarisierung

Die Firma hatte vor 20 Jahren noch die Funktion/Wirkung einer stabilisierenden, geregelten und sicheren Welt. Vieles konnte schief gehen im Leben, auf die Kollegen und den Patron waren Verlass.

Stolz war man auf die Unternehmung. Die familiengeführten Unternehmen sterben heute aus und machen den börsenkotierten Aktiengesellschaften Platz. In französisch: S.A., also Société Anonyme...

Technologische Herausforderungen

4. *Ständige Erreichbarkeit*

Laptop, iPads und Handys lassen uns ständig erreichbar sein. Mails können weltweit ohne Zeitverzögerung empfangen werden. Unbestritten beschleunigt dies die Kommunikation. Allerdings ist es ein Irrglaube, dass ein Sender an Wochenenden und in den Ferien Antwort erwartet, schon gar nicht sofort. Viel mehr können sämtliche Generationen mit den neuen Möglichkeiten noch nicht umgehen. Handys bewusst nicht mitnehmen oder auszuschalten ist die Herausforderung der neuen Technologien. Gelingt uns dieses Selbstmanagement zur Unterdrückung der Neugierde nicht, verlieren wir relevante Erholungs- und Regenerierungszeit.



5. *Wechselnde Jobanforderungen*

Hatten unsere Väter oder Grossväter noch mit vielleicht drei Arbeitsprozessveränderungen im ganzen Geschäftsleben zu tun, so müssen wir heute mit neuen Abläufen alle drei Jahre rechnen. Die Treiber sind die Automation und die Technologie (z.B. IT-Software). War vor 60 Jahren eher Monotonie ein Problem, so ist es heute die Beherrschung der ständig neuen Instrumente. Eine Herausforderung, dem insbesondere Mitarbeitende über 50 Jahre oft nicht mehr gewachsen sind.

Makroökonomischer Druck

6. *Ausweg Effizienzsteigerung*

Wagen wir mal zu unterstellen, dass seit der Jahrtausendwende nicht mehr der Mitarbeiter zuoberst auf dem Leitbild steht, sondern mit deutlichem Abstand der Shareholder. Anerkennen wir, dass der Schweizer mehr arbeitet als Kollegen im Ausland und Innovationskönig ist. Das Ergebnis: Höchster Wohlstand – aber auch höchste Preise. Höchste Preise bedeuten teure Produktion und harter Schweizer Franken: Definitiv ein substantieller Konkurrenznachteil im internationalen Geschäft, welches wiederum – nebst der Bauwirtschaft – der Motor der inländischen Konjunktur ist. Die Lösung heisst Effizienzsteigerung auf allen Ebenen. Wie lange ist das noch machbar? Ist eine der weltweit höchsten Erschöpfungsdepressions-Raten eine erste Quittung?

Die Insel Schweiz wird immer eine bleiben, der Abstand zum «Sea-Level» wird sich aber reduzieren.

Wirtschaftliche Schnellebigkeit

7. Kurzfristplanung

Die börsenkotierten Unternehmen veröffentlichen unterdessen quartalsweise ihre Zahlen, auf welche der Aktienmarkt mit Enttäuschung oder Überraschung reagiert. Diese laufend kurzfristigen Erfolgserwartungen verdrängen langfristige, sorgfältige Pläne. Der andauernde Erfüllungsdruck trifft insbesondere das Management.

8. Umstrukturierung/Change

Rasch führen nicht erfüllte Geschäftsergebnisse zu Führungswechseln in der operativen Chefetage. Der VR muss schnell handeln, will er nicht selbst unter Druck geraten.

Führungswechsel auf Stufe CEO heisst neue Ideen, neue Führungspersonen, andere Organisation – und natürlich sehr oft Personalabbau. Die Mitarbeitenden passen sich nach Monaten der Jobangst an. Nicht wenige fragen sich allerdings, weshalb jetzt wieder zentralisiert wird, wenn erst vor fünf Jahren regionalisiert wurde.

Fazit

In der jüngsten Zeit hat der Fachbegriff «Resilienz» zunehmend an Bedeutung gewonnen. Darunter wird die psychische Widerstandsfähigkeit verstanden. Die persönliche Situation offen zu analysieren und durch Erkennen von Symptomen früh genug Massnahmen einzuleiten ist wichtig. Genauso das Einholen von Hilfe, wenn dieser Zeitpunkt überschritten ist.

Nebst der Eigenverantwortung kann sicherlich der Arbeitgeber einen wichtigen Beitrag leisten. Die Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012 haben folgende gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen definiert und bewertet:

Gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen 2012	%-Wert der Nennungen
Angst um den Arbeitsplatz (ziemlich, sehr stark)	65
Stress erleben	50
Atypische Arbeitszeiten	34
Hoher Zeitdruck	26
Diskriminierung, Gewalt	24
Emotionale Beanspruchung	23
Geringe Würdigung und soziale Unterstützung	18
Wertekonflikte	18
Hohe Arbeitsanforderung	18
Lange Arbeitszeiten	17
Geringer Gestaltungsspielraum	12

Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012

Vieles hat mit der Qualität der Unternehmenskultur zu tun, also die Behandlung der Themen «Erreichbarkeit», «Changebegleitung», «Konfliktlösung», «Führungskultur».

Ebenso scheint sich ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement auszuzahlen: Die Schweizer Studie SWiNG (2011) hat in einem dreijährigen Projekt festgestellt, dass nach Massnahmen und Interventionen in diesem Bereich der durchschnittliche Produktionsverlust um CHF 8'000 pro Mitarbeiter und Jahr reduziert werden konnte.

Im Wissen, dass nur Sensibilisierung, Aufklärung und Prävention die steigende Rate der Belastungsdepression stoppen kann, möchten wir durch den vorliegenden Artikel in dieser Hinsicht unseren Beitrag leisten.

Die Umwelteinflüsse (acht Thesen) machen eine individuelle Bewertung nötig, was man sich zutrauen will und kann. Entsprechend dieser Wahl gilt es dann die Stellung im Betrieb auch zu akzeptieren und die persönlichen Erwartungen/Forderungen anzupassen. Die Inkaufnahme einer **gesunden** Bescheidenheit, wenn man so will.

November 2017