



Berufliche Eingliederung in KMU

BEEINTRÄCHTIGTE MITARBEITENDE DANK UNTERSTÜTZUNG GUT INTEGRIERT

von Regula Stocker und Monika Trost

Anfang 2012 tritt das erste Massnahmenpaket der sechsten Revision des Invalidenversicherungsgesetzes in Kraft. Was sind die wichtigsten Neuerungen für KMU? Die IV bietet den Arbeitgebern weitere Unterstützung an, damit Betriebe gesundheitlich beeinträchtigte Personen beschäftigen können. So finanziert die IV etwa befristete Arbeitsversuche mit Begleitung von Job Coaches.

Die Botschaft ist eindeutig: «Ich würde sofort wieder einen Trainingsarbeitsplatz zur Verfügung stellen. Er dient dem Betroffenen zur Wiedereingliederung, nützt aber auch der Firma», sagt Daniel Troxler. Er ist Mitglied der Geschäftsleitung des Berner Druckereiunternehmens Ast und Fischer. Troxler hat ausprobiert, was sich die Invalidenversicherung von vielen weiteren

Schweizer Betrieben erhofft: Nach einem vorerst auf sechs Monate begrenzten, begleiteten Arbeitseinsatz arbeitet Herr S. heute in einem regulären Arbeitsverhältnis mit Führungsverantwortung bei Ast und Fischer.

Herr S., ursprünglich Informatiker, dann Projektleiter in der Baubranche, suchte nach seinem zweiten Burnout einen geordneten Wiederein-

stieg ins Arbeitsleben. Der Trainingsarbeitsplatz bei Ast und Fischer wurde über die Invalidenversicherung finanziert. Zu diesem Arrangement gehörte auch ein Job Coach, der dem gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeiter, aber auch dem Vorgesetzten zur Seite stand. «Wir haben ihn nur einmal monatlich getroffen, da alles gut gelaufen ist – aber es war gut, zu wissen, dass er bei Fragen da wäre», resümiert Daniel Troxler. Auch nach der Festanstellung kann Ast und Fischer noch auf den Job Coach zurückgreifen, wenn Bedarf besteht.

Kooperation von Arbeitgebern und IV
Die erste Tranche der sechsten IVG-Revision, die Anfang 2012 in Kraft tritt, leitet einen Pa-

radigmenwechsel ein. Statt «einmal IV-Rente – immer IV-Rente» soll nun gelten: «IV-Rente als Brücke zur Eingliederung». Personen mit einer Beeinträchtigung, die heute eine Rente beziehen, sollen wieder voll- oder teilzeitig in den Arbeitsprozess eingegliedert werden.

Die meisten Firmen haben aus wirtschaftlichen Überlegungen Vorbehalte gegenüber gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden. Sie fürchten den zusätzlichen Betreuungsaufwand, die anfallenden Kosten für spezifische Integrationsmassnahmen und vermuten, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs so geschwächt werden könnte.

Die Sanierung der hochverschuldeten Invalidenversicherung kann wiederum nur dann erreicht werden, wenn noch mehr Arbeitgeber aktiv werden und auch Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in ihrem Unternehmen beschäftigen. Dies im Wissen, dass sich eine solche Eingliederung wirtschaftlich durchaus lohnen kann; stehen den Betrieben doch zahlreiche Unterstützungsangebote von staatlichen und privaten Stellen zur Verfügung.

Einen guten Einblick in konkrete Eingliederungsabläufe und einen Überblick über die bestehenden Unterstützungsangebote und Anlaufstellen erhalten Arbeitgeber und Personalverantwortliche auf dem Internetportal www.compasso.ch. Seit Juni 2009 bündelt die Plattform die entscheidenden Informationen und gibt Antworten auf Fragen wie:

- Wie können Mitarbeitende nach Krankheit oder Unfall wieder erfolgreich integriert werden?
- Wie kann ich rasch und richtig handeln, wenn ein Mitarbeitender häufig krank ist? Welche Institutionen unterstützen mich als Unternehmer dabei?
- Wie lassen sich Risiken bei der Einstellung von behinderten Menschen minimieren?
- Welches sind die unternehmerischen Vorteile bei der Zusammenarbeit mit beeinträchtigten Mitarbeitenden?

Invalidisierungen aktiv verhindern

Die IV bietet den Arbeitgebern bereits seit der fünften Revision der IV, die 2008 in Kraft trat, neue Unterstützungsinstrumente für die beruf-

liche Eingliederung. Diese Massnahmen im Bereich der Früherfassung und Frühintervention haben zum Ziel, die Weiterbeschäftigung eines kranken oder verunfallten Mitarbeitenden zu ermöglichen.

Dabei ist entscheidend, dass die Arbeitgeber bei längerer oder wiederholter Krankheit eines Mitarbeitenden möglichst früh mit den involvierten Versicherungen Kontakt aufnehmen. Neben der IV sind dies auch die Krankentaggeldversicherung oder die Pensionskasse. Meist beinhaltet deren Leistungspaket ein sogenanntes Case-Management bei schwereren Krankheitsverläufen. Der Case-Manager begleitet den betroffenen Mitarbeitenden individuell und unterstützt den Arbeitgeber dabei, die richtigen Perspektiven zu schaffen und den Krankheitsverlauf positiv zu beeinflussen. Er informiert auch darüber, ob und wie der Mitarbeitende bei einer bleibenden Beeinträchtigung dennoch im Betrieb eingegliedert und gemäss seiner Leistungsfähigkeit produktiv eingesetzt werden kann.

Dass es sich lohnt, frühzeitig zu handeln, hat auch Nicole Wenger festgestellt. Die Personalverantwortliche beim Berner Oberländer Fensterbauunternehmen Wenger Fenster AG hat nicht gezögert, mit der Krankentaggeldversicherung und der IV-Stelle Kontakt aufzunehmen, als es ihrem Mitarbeitenden Herrn R. aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung immer schlechter ging. Das Team der Wenger Fenster AG bekam die nötige Unterstützung, damit eine Reduktion des Arbeitspensums von Herrn R. von 90 auf 50 Prozent möglich war. Alain Linder, der Vorgesetzte von Herrn R., ist überzeugt, dass es für Betriebe ab 20 Mitarbeitenden gut möglich sei, jemanden mit einem Handicap anzustellen: «Diese Menschen brauchen in der Tat etwas mehr Aufmerksamkeit. Dafür hat der Betrieb in ihnen aber auch sehr dankbare und besonders motivierte Mitarbeitende».

Erfolgreiche Beispiele zeigen

Die Informationsplattform www.compasso.ch informiert, motiviert und orientiert Arbeitgeber, selbst aktiv zu werden, wenn es um die Eingliederung beeinträchtigter Arbeitnehmender geht. Dies in deutscher, französischer und italienischer Sprache.

Fotogeschichten aus der ganzen Schweiz zeigen dabei ganz konkret auf, aus welchen Überlegungen heraus Arbeitgeber sich für eine Eingliederung in ihrem Betrieb entschieden haben.

Unterstützungsangebote der IV, der SUVA und von Privatversicherern reduzieren die Risiken für den Arbeitgeber und finanzieren die Einarbeitungsphase in bestimmten Fällen. Manchmal winkt sogar eine Erfolgsprämie.

Die Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer reduzieren sich dabei nicht nur auf finanzielle Aspekte. Weitere Gründe, sich auf den Prozess einer Eingliederung einzulassen, sind die hohe Loyalität eingegliedert arbeitnehmender, die vertrauensbildenden Auswirkungen auf die ganze Belegschaft sowie die positive Wirkung als soziales Unternehmen gegen aussen.

Nehmen Sie Einblick in die konkreten Erfahrungen aus der aktuellen Arbeitswelt: Neue Fallbeispiele zeigen, wie auch für Führungspositionen Eingliederungen gelingen.

Weitere Informationen



Regula Stocker

ist verantwortlich für den Betrieb und die Weiterentwicklung der Plattform www.compasso.ch.



Monika Trost

ist verantwortlich für den Betrieb und die Weiterentwicklung der Plattform www.compasso.ch.

www.compasso.ch