

Von gutem Arbeitsklima und wie alle dazu beitragen können

Am gleichen Strick ziehen

In der 5. IV-Revision ging es darum, mittels Früherfassung Invalidität zu verhindern. Nun sollen IV-Rentner wieder ins Erwerbsleben integriert werden. Welche Massnahmen die Arbeitgeber ergreifen und wo die Arbeitnehmer gefragt sind, diskutieren Doris Bianchi und Roland Müller.

Von den Arbeitnehmern wird in der heutigen Zeit viel verlangt. Sie sollen flexibel sein und nicht krank werden. Was erwarten Sie von den Arbeitgebern, damit die Mitarbeiter ihren Aufgaben nachkommen können?

Doris Bianchi: Ein wichtiger Aspekt der Arbeitsbedingungen, der in den letzten Jahren arg ins Schlittern geraten ist, ist die Planbarkeit. Es ist für Mitarbeitende belastend zu ahnen, dass sie die Arbeitsstelle

Herr Müller, können die Arbeitgeber Hand bieten für mehr Planbarkeit und weniger Stress?

Roland A. Müller: Ich verstehe, dass man sich aus der Optik des Arbeitnehmers möglichst viel Sicherheit wünscht in Bezug auf Arbeitsplatz und Arbeitszeiten. Es ist auch ein Anliegen der Arbeitgeber, diesem Bedürfnis gerecht zu werden. Gleichzeitig ist aber auch das private Umfeld der Arbeitnehmer, Familie und Hobby, oftmals

wie kann der Weg von der Invalidität zurück in die Arbeitswelt geebnet werden?

Müller: Die grösste Herausforderung sind die Krankheiten auf der psychischen Ebene. Wenn jemand krankheitsbedingt aus der Arbeit ausscheidet, dann meist nicht wegen körperlicher Behinderungen. Entscheidend ist: Wie erkenne ich ein psychisches Problem und wie gehe ich damit um? Genau hier setzt die IV-Revision 6a an. Sie senkt das Risiko derart, dass man einfach mal wagen kann, jemanden anzustellen, um ihn kennenzulernen und eine Vertrauensbasis zu schaffen. Viele der Betroffenen wollen oder können nicht sagen, was ihnen fehlt. Wenn man keine Vertrauensbasis schaffen und offen miteinander umgehen kann, wird eine nachhaltige Integration extrem schwierig.



«Es braucht planbare Arbeitsverhältnisse.»

Doris Bianchi, stellvertretende Leiterin des Sekretariats des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB, betreut das Dossier Sozialversicherungen und Alterspolitik

verlieren können. Auch die Planbarkeit der Arbeitszeit und des Arbeitsvolumens geht verloren. Es ist schwierig, sich von der Arbeit abzugrenzen. Das hat auch mit neuen Kommunikationsformen zu tun. Die ständige Erreichbarkeit ist ein Stressfaktor. All diese Faktoren sind für die IV-Fälle bedeutend, die mit psychischen Erkrankungen zusammenhängen. Es braucht Arbeitsverhältnisse, die planbar sind.

hektischer geworden und kann zu Stress führen. Ich teile aber die Meinung von Frau Bianchi, dass es eine Aufgabe der Arbeitgeber ist, im Bereich der Prävention und Arbeitsplatzgestaltung mitzuwirken und wo möglich Rücksicht auf die Arbeitnehmer zu nehmen.

Zur Prävention sind also gute Arbeitsbedingungen ausschlaggebend. Doch

Gibt es für die Arbeitnehmer eine Möglichkeit, hier zu helfen? Ich stelle mir vor, dass es leichter fällt, mit einem Kollegen zu sprechen als mit dem Chef.

Bianchi: Zunächst teile ich die Auffassung, dass die grösste Herausforderung bei der IV-Revision 6a bei der Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen liegt. Und genau hier liegt unsere Skepsis. Psychische Krankheiten sind ein Tabu. Wenn keine Kultur von Wertschätzung und Respekt vorhanden ist, kann man nicht erwarten, dass Leute mit beispielsweise Depressionen dies ihren Kollegen kommunizieren können. Umso schwieriger ist, jemandem unvoreingenommen zu begegnen, von dem man weiss, dass er von der IV geschickt wurde und seit zehn Jahren unter Depressionen leidet.

Müller: Das stimmt natürlich. Es steht und fällt mit dem Betriebsklima. Natürlich hat man das Problem, dass die Leute denken «da kommt jetzt einer von der IV». Ich bin aber überzeugt, wenn man kommuniziert, dass diese Person ein Problem hat, und die Leute auffordert, sie zu unterstützen, werden das die Arbeitnehmenden mittragen. Wir auf Seite der Arbeitgeber haben

ein entsprechendes Commitment abgegeben. Wir regen an, dass der Chef in einem Unternehmen sagt, ich will das versuchen. Er muss dann auch das entsprechende Umfeld schaffen. Er muss dafür sorgen, dass diese Person etwas langsamer arbeiten kann, und beispielsweise das Leistungsziel der ganzen Abteilung anpassen. Wenn man nicht kommuniziert, bewirkt man unter den Mitarbeitern Misstrauen.

Bianchi: Um dem vorzubeugen, muss man eine offene Kommunikation pflegen und die Karten auf den Tisch legen und das Commitment abholen, dass man die Person mitträgt. Wenn man das nicht offen darlegt, könnten sich schon einige ungerecht behandelt fühlen. Wenn beispiels-

Ist das realistisch?

Müller: Integrationsbemühungen sind nichts Neues. Sie bekommen einfach neuen Schwung durch die IV-Revision. Damit kann man viele sinnvolle Massnahmen aufgreifen, die bisher fehlten. Beispielsweise das Coaching. Der Coach übernimmt eine Mittlerfunktion zwischen IV-Stelle, Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Weil die IV-Stellen eine solche Schlüsselfunktion darstellen, laden sie auch zu Veranstaltungen ein, an denen sich die Arbeitgeber treffen und austauschen können. Hier kommt dann das Anliegen von Frau Bianchi ins Spiel. Wenn man sich kennt, ergibt sich auch leichter die Möglichkeit von gegenseitiger Hilfe. So ergeben sich kurze, praxisnahe Wege.



«Wenn man nicht kommuniziert, bewirkt man unter den Mitarbeitern Misstrauen.»

Roland A. Müller, Prof. Dr. iur., Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen

weise die Stellenetats knapp sind und die Leute überdurchschnittlich viel arbeiten müssen, ist jeder, der in der Leistung abfällt, ein Grund für Unruhe bei den andern. Was Herr Müller gesagt hat bezüglich der Verschwiegenheit der Betroffenen, so glaube ich, dass das ein Teufelskreis ist. Leute, die länger krank sind, geraten in Probleme, wenn die IV versucht, sie im gleichen Betrieb zu platzieren. Das Ausscheiden aus dem Arbeitsplatz hat oft damit zu tun, dass sie sich am Arbeitsplatz unwohl fühlen. Dann ist nicht zu erwarten, dass diese Personen das ansprechen. Es braucht eine gewisse Flexibilität des Arbeitgebers zu sagen, dass es bei ihm zwar nicht geht, dass er sich aber bei Branchenkollegen für eine Anstellung des Betroffenen einsetzt.

Glauben Sie an den Erfolg der 6. IV-Revision?

Bianchi: Was die Zielerreichung der IV-Revision 6a anbelangt, bin ich sehr skeptisch. Wir sprechen ja nicht nur von Leuten, die nach einer Invalidität zurück in den Arbeitsprozess finden sollen. Wir reden auch von Leuten, die häufig nicht höchst arbeitsmarktfähig sind, weil sie beispielsweise Bildungslücken haben. Zudem kommt die Revision zu einer Zeit, in der bereits ein hoher Druck auf dem Arbeitsmarkt herrscht. Das wird mehr als nur eine Knacknuss sein.

Müller: Die Schwierigkeit liegt im Ausgangspunkt. Die IV muss sparen. Von diesen Sparverpflichtungen hat man den Abbau von 12 500 gewichteten Renten abge-

leitet. Es ist eine Herkulesaufgabe, für die alle am gleichen Strick in die gleiche Richtung ziehen müssen, ohne einander den Schwarzen Peter zuzuschieben. Die Arbeitgeber alleine können nicht viel ausrichten, wenn nicht die IV-Stellen, Ärzte und Mitarbeiter mithelfen. Allerdings sind zurzeit die Arbeitgeber noch nicht ausreichend sensibilisiert.

Haben Sie einen Wunsch, den Sie in diesem Zusammenhang ans neue Parlament richten möchten?

Bianchi: Das Parlament darf sich keine Illusionen zur Wiederintegration machen. Man kann nicht noch mehr auf dieses Thema setzen. Beispielsweise Rentenkürzungen, mit dem Hintergedanken, dass die Leute dann eher arbeiten gehen. Daher ist die IV-Revision 6b falsch. Vielmehr sollte man den Fokus auf die Arbeitsbedingungen legen, die es den Menschen ermöglichen, ohne langfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen im Arbeitsprozess zu bleiben.

Müller: Wir haben nun vor allem über jene gesprochen, die man reintegrieren muss. Der Hauptansatzpunkt sollte hingegen bei der Früherfassung liegen. Man soll versuchen, die Leute möglichst lange im Betrieb zu behalten. Hier sieht die IV-Revision 6b noch weitere Massnahmen vor. Beispielsweise, indem man die Leute nicht erst erfasst, wenn sie Absenzen von 30 Tagen und mehr haben, sondern ihnen in einem sehr frühen Stadium unter die Arme greift. Die Abkehr von den Viertels-, Halb- und Dreiviertelsrenten zu den stufenlosen Renten sollte zudem die Motivation für einen teilweisen Einstieg ins Erwerbsleben steigern. Denn damit werden die Schwelleneffekte eliminiert und verhindert, dass die Betroffenen am Ende aufgrund der Erwerbstätigkeit ein geringeres Einkommen haben als zuvor. Ich erwarte darum vom Parlament, dass man über diesen zweiten Teil der IV-Revision spricht.

Besten Dank für das Gespräch. ■

Interview und Fotos:

Gregor Gubser