

«Dankbare und besonders motivierte Mitarbeiter!»

Die (Re)Integration von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen ist auch in Druckereibetrieben möglich.

Fallbeispiele zeigen: Dank vielfältiger Unterstützung durch die Sozialversicherungspartner gelingt die Arbeitsplatzhaltung oder Neu-Eingliederung von Beeinträchtigten auch in KMU. Die Invalidenversicherung zählt auf das Engagement der Arbeitgeber und bietet ihnen neue Unterstützungsmöglichkeiten – zum Beispiel die Finanzierung von Arbeitsversuchen mit Begleitung von Job Coaches.

Daniel Troxler, Mitglied der Geschäftsleitung der Berner Druckerei Ast & Fischer AG, hat an der VSD-Feierabendveranstaltung vom 16. Mai ein klares Statement abgegeben: «Ich würde sofort wieder einen Trainingsarbeitsplatz zur Verfügung stellen. Er dient dem Betroffenen zur Wiedereingliederung, nützt aber auch der Firma.»

Gezielte Unterstützung der IV

Der Unternehmer hat ausprobiert, was sich die Invalidenversicherung (IV) von vielen weiteren Betrieben erhofft: Er hat einen vorerst auf sechs Monate begrenzten Arbeitseinsatz ermöglicht. Herr S. suchte nach seinem zweiten Burnout einen geordneten Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Der Trainingsarbeitsplatz beim Druckereibetrieb wurde über die IV finanziert. Dazu gehörte auch ein «Job Coach», der dem gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeitenden, aber auch dem Vorgesetzten zur Seite stand. «Wir haben ihn nur einmal monatlich getroffen, da alles tiptopp gelaufen ist – aber es war gut zu wissen, dass er bei Fragen da wäre», erinnert sich Daniel Troxler. Viele Unternehmen zögern, gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmende einzustellen. Sie fürchten den zusätzlichen Betreuungsaufwand,

die anfallenden Kosten für spezifische Integrationsmassnahmen und vermuten, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs so geschwächt werden könnte.

Im Rahmen der 6. IVG-Revision wurden die Risiken für die Arbeitgeber bei der Einstellung eines gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden weiter verringert. Als Einsatzbetrieb für Eingliederungs-Massnahmen erhalten die Unternehmen einen finanziellen Unterstützungsbeitrag für die Betreuung. Falls die eingegliederte Person einen Rückfall erleidet und dadurch eine Beitragserhöhung bei der Krankentaggeldversicherung oder der beruflichen Vorsorge auslöst, werden die Arbeitgeber von der IV dafür entschädigt. Während der drei Jahre kommt die sogenannte «Schutzfrist» zum Tragen. Der ehemalige IV-Rentner hat während dieser Zeit Anrecht auf dieselben Leistungen der IV und der Pensionskasse, wie vor seinem beruflichen Wiedereinstieg. Das gibt ihm und seinem Arbeitgeber eine finanzielle Sicherheit, den Schritt der Wiedereingliederung zu wagen.

Dank Früherkennung Arbeitskraft erhalten

Die Invalidenversicherung bietet Arbeitgebern bereits seit 2008 eine ganze Palette von Unterstützungsinstrumenten. Diese Massnahmen haben unter anderem zum Ziel, dass Mitarbeitende nach einem Unfall oder einer Krankheit weiter im Unternehmen bleiben können.

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 bleiben und entsprechend seiner Leistungsfähigkeit produktiv eingesetzt werden kann.

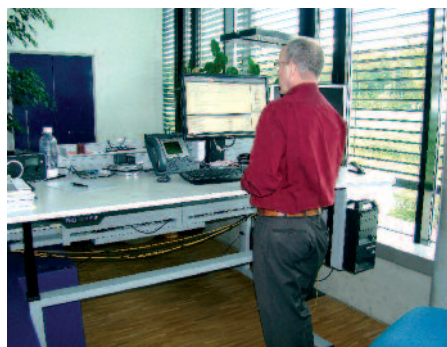
Auch bei der traditionsreichen Berner Publikationsfirma Stämpfli AG ist man sich bewusst, dass sich Gesundheitsprävention und Früherkennung lohnen. Dank enger Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungen konnte rasch und unkompliziert ein Stehpult für Herrn F. finanziert werden, als dessen chronische Rückenschmerzen dies nötig machten. Arbeitgeber Peter Stämpfli: «Dank direktem Kontakt zu unseren Versicherern und frühem Eingreifen können längere Ausfälle oder eine weniger schnelle Erholung vermieden werden. Wir sind überzeugt, dass der Schaden – neben dem Menschlichen – rein betriebswirtschaftlich für das Unternehmen sonst grösser wäre.»

Vielfältige Vorteile für Betriebe

Dass es sich lohnt, frühzeitig zu handeln, haben auch KMUs anderer Branchen erfahren. Nicole Wenger, Personalverantwortliche der Wenger Fenster AG im Berner Oberland hat nicht gezögert, mit der Krankentaggeldversicherung und der zuständigen IV-Stelle Kontakt aufzunehmen, als es ihrem Mitarbeitenden Herrn R. aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung immer schlechter ging. Dank der Unterstützung der Versicherungen war eine Reduktion des Arbeitspensums von 90% auf 50% möglich.



Daniel Troxler, Ast & Fischer AG, mit Herrn S.



Stämpfli-Mitarbeiter Herr F. an seinem Stehpult.



Respektvoller Umgang bei der Wenger Fenster AG.