
FOKUS

Berufliche Eingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen ist soziale Pflicht und ökonomische Notwendigkeit

7. November 2017

- Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind ein wichtiger Teil des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Es ist sowohl aus ökonomischer als auch sozialer Sicht angezeigt, sie mit den richtigen Instrumenten und Prozessen im Arbeitsmarkt zu behalten oder wieder einzugliedern.
- 2016 wurden 46,2 Prozent der Invalidenrenten an Personen mit psychischen Erkrankungen gesprochen – Tendenz steigend. Der Anteil der Renten infolge anderer Krankheiten oder von Unfällen nimmt dagegen ab. Insgesamt ist die Zahl der gesprochenen Renten seit einigen Jahren stark rückläufig, nicht jedoch bei Jugendlichen.
- Die oberste Maxime ist der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit, denn sind Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen erst einmal aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgeschieden, gestaltet sich der Weg zurück meist schwierig. Der Früherkennung von gesundheitlichen Problemen kommt deshalb eine zentrale Bedeutung zu.
- Die Arbeitgeber und ihre koordinierte Zusammenarbeit mit allen beteiligten Akteuren spielen für den Erfolg von Früherkennung und Wiedereingliederung eine zentrale Rolle. Sie können dafür auf die Unterstützung von Compasso zählen.

Die wissensintensive Schweizer Wirtschaft ist auf gut qualifizierte Fachkräfte aus dem In- und Ausland angewiesen. Je besser das inländische Potenzial ausgeschöpft werden kann, desto tiefer ist die Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften. Der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften wird sich zukünftig durch die Auswirkungen der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung zusätzlich akzentuieren. Verschiedene politische Initiativen zielen deshalb darauf ab, vor der Rekrutierung im Ausland primär das brachliegende inländische Arbeitskräftepotenzial besser auszuschöpfen.

Dabei sind Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ein wichtiges Potenzial, das mit den richtigen Instrumenten und Prozessen vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden kann. An der Schnittstelle zwischen den gesundheitlich beeinträchtigten Personen und den Arbeitgebern, den Systempartnern – die Invalidenversicherung (IV), die regionalen Arbeitsvermittlungämter (RAV) oder auch die Betroffenen-Organisationen – sowie den Ärzten steht Compasso¹, eine Organisation, die folgende Vision verfolgt:

- Arbeitgeber erkennen gesundheitliche Probleme ihrer Mitarbeitenden frühzeitig und sichern durch die richtigen und rechtzeitigen Massnahmen ihre Arbeitsmarktfähigkeit;
- Abgänge aus dem ersten Arbeitsmarkt aufgrund gesundheitlicher Probleme werden möglichst vermieden;
- Arbeitgeber werden im Prozess der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen unterstützt.

Zur Erreichung dieser Vision werden Strategien entwickelt und Prozesse zur Unterstützung von Arbeitgebern gepflegt sowie die Abläufe mit den Systempartnern hinsichtlich der Früherkennung und der Wiedereingliederung koordiniert. Neue Ideen werden entwickelt und der interdisziplinäre Austausch gefördert.

Die Arbeit von Compasso ist thematisch auf den Erhalt und die Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit ausgerichtet.

Die Arbeit von Compasso ist thematisch auf den Erhalt und die Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit ausgerichtet. Dabei ist vor allem bei Ersterem anzusetzen, weil die Erfahrung zeigt, dass Abgänge von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden aus dem ersten Arbeitsmarkt gravierend sind, da sie nur mit grossen Anstrengungen wieder eingegliedert werden können. Zur Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit bietet Compasso hilfreiche Unterlagen für Arbeitgeber an, die zur Früherkennung als in der Regel entscheidender Schlüssel dienen.

ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GESUNDHEITLICH BEEINTRÄCHTIGTEN: VOLKSWIRTSCHAFTLICH UND BETRIEBSWIRTSCHAFTLICH RELEVANT

Die verfügbaren Zahlen zu Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zeigen das relevante finanzielle und fachliche Potenzial, das durch Massnahmen der Früherkennung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen adressiert werden kann. So leidet etwa jede sechste Person in der Schweiz unter einer psychischen Störung und etwa jede 25ste sogar unter einer schweren psychischen Belastung. Dies zieht Kosten im Umfang von ungefähr 11 Milliarden Franken nach sich, was etwa 1400 Franken pro Person in der Schweiz entspricht.

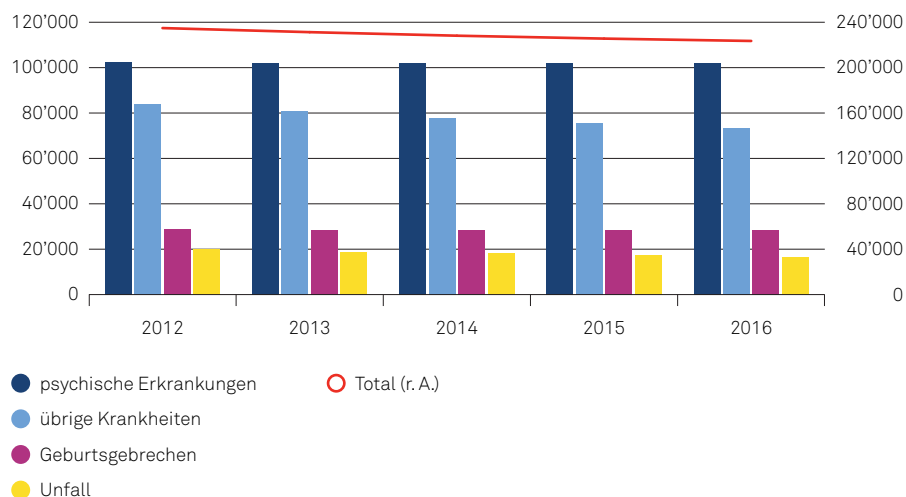
Wie aus [Abbildung 1](#) und [Tabelle 1](#) hervorgeht, wurden 2016 46,2 Prozent der Invalidenrenten an Personen mit psychischer Krankheit gesprochen. 2012 waren es noch fast drei Prozentpunkte weniger. Abnehmend ist der Anteil der Renten, die Personen als Folge eines Unfalls oder aufgrund von anderen als psychischen Krankheiten benö-

¹ Mehr Informationen über Compasso sind unter <https://www.compasso.ch/> verfügbar (Stand November 2017).

tigen. Erfreulich ist jedoch, dass die absolute Zahl der gesprochenen Renten seit einigen Jahren stark rückläufig ist, was sicherlich auch auf die bessere Früherkennung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen zurückzuführen ist. Gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) waren 2016 2,7 Prozent der Rentenbezüger der Invalidenversicherung (IV) Jugendliche und 62,7 Prozent Personen ab 50 Jahren.² Während die Neurentner-Quote insgesamt abnehmend ist, steigt sie bei psychisch Erkrankten und Jugendlichen an. Die absolute Zahl der Neurentner unter 30 Jahren verharrt seit Jahren bei rund 3000 Personen pro Jahr.

Abbildung 1

ENTWICKLUNG DER ANZAHL IV-RENTENBEZÜGER NACH GRÜNDEN³



Quelle: BSV, IV-Statistik

Tabelle 1

ENTWICKLUNG DER ANZAHL IV-RENTENBEZÜGER NACH GRÜNDEN

	2012	2013	2014	2015	2016
psychische Erkrankungen	102'300	102'100	101'900	101'900	102'000
übrige Krankheiten	84'000	80'800	77'900	75'400	73'500
Geburtsgebrechen	28'700	28'600	28'600	28'500	28'400
Unfall	19'900	18'900	18'100	17'300	16'700
insgesamt	234'800	230'300	226'400	223'200	220'600

Quelle: BSV, IV-Statistik

Dass die Früherkennung und die Wiedereingliederung bereits Erfolge zeitigen, zeigt die Statistik der IV-Stellen-Konferenz: Von 2012 bis 2016 konnten durch Massnahmen und Instrumente in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern 94'000 Personen entweder im Arbeitsmarkt verbleiben oder wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden.

2 Bundesamt für Sozialversicherungen, IV-Statistik 2016, Seite 9.

3 Die vorliegenden Zahlen sind beim BSV unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/statistik.html> verfügbar (Stand November 2017).

Von psychosozialen Krankheiten wie Stress oder Burn-outs sind oft sehr gut qualifizierte Mitarbeitende betroffen, deren Ausfall überdurchschnittlich hohe Kosten verursacht.

Arbeit bietet die Grundlage für ein eigenes Auskommen, vermittelt Anerkennung und fördert die Integration in die Gesellschaft.

Durch den Abbau der Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arzt könnten gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende mit geringem Aufwand weiterbeschäftigt werden.

Für Arbeitgeber verursacht der Verlust eines Mitarbeitenden hohe Kosten. Von psychosozialen Krankheiten wie Stress oder Burn-outs sind überdurchschnittlich oft sehr gut qualifizierte Mitarbeitende betroffen, deren Ausfall dadurch überdurchschnittlich hohe Kosten verursacht. Sie werden für Mitarbeitende auf der ausführenden Ebene und im unteren Management auf 30 bis 50 Prozent eines Jahressalärs geschätzt. Mit zunehmender Position und Spezialisierung steigen diese Kosten zusätzlich an. Mit einer funktionierenden Früherkennung und indem rechtzeitig sinnvolle Massnahmen ergriffen werden, können diese Kosten bei den Unternehmen reduziert werden.

ERHALT UND WIEDERERLANGUNG DER ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT SIND ZENTRAL

Die Fehlentwicklung der IV bis Anfang der 2000er-Jahre machte eine radikale Kehrtwende notwendig: von der Rentenversicherung zur Eingliederungsversicherung. Mit mehreren Reformen und neuen Instrumenten zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Wiedereingliederung wurde dieser Prozess in die Wege geleitet. Der Erfolg blieb nicht aus und ist auch eine Bestätigung dafür, dass der gewählte Ansatz erfolgversprechend ist.

In den genannten rund 94'000 Platzierungen im ersten Arbeitsmarkt sind Erfolge beim Erhalt von Arbeitsplätzen, Umplatzierungen im gleichen Unternehmen, Arbeitsplätze bei neuen Arbeitgebern sowie Arbeitsvermittlungen als Folge von Rentenrevisionen enthalten. Ein konstruktives Zusammenspiel zwischen Arbeitgebern und weiteren Systempartnern – insbesondere auch den Privatversicherern – trug zu dieser ansehnlichen Zahl bei und legte den Grundstein für die zukünftige Arbeit. So sollen bis 2018 rund 17'000 weitere Rentnerinnen und Rentner den Weg zurück ins Erwerbsleben finden. Die Wirtschaft wird zukünftig infolge der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung vermehrt auf Arbeitskräfte insgesamt und auf Fachkräfte im Besonderen angewiesen sein, sollen die Stellen auch weiterhin mit dem dazu notwendigen Personal besetzt werden. Menschen mit einer Beeinträchtigung werden somit zukünftig ein noch wichtigeres Potenzial für Arbeitgeber, als sie es heute schon sind. Die Arbeitgeber sind es denn auch, die für den Erfolg von Früherkennung und Wiedereingliederung eine zentrale Rolle spielen, unterstützt von Compasso mit Systemverbesserungen und praxistauglichen Instrumenten. Denn Arbeit bietet die Grundlage für ein eigenes Auskommen, vermittelt Anerkennung und Wertschätzung und unterstützt die jeweiligen Personen bei der Integration in die Gesellschaft.

Die Früherkennung von Krankheiten hängt entscheidend von der Kompetenz von Führungskräften ab, gesundheitliche Probleme bei ihren Mitarbeitenden zu erkennen und darauf rasch mit den richtigen Schritten zu reagieren. Compasso entwickelt zusammen mit Fachexperten Handlungsanweisungen und Praxistipps, die Führungskräfte bei der Begleitung und Unterstützung von leistungsmässig eingeschränkten oder krankheitsbedingt ausgefallenen Mitarbeitern unterstützen. Besteht das Problem bei der Leistungsfähigkeit, so spielen Ärzte und Versicherungen eine zentrale Rolle. Ebenso kommt der IV eine wichtige Funktion zu, denn auch sie unterstützt die Mitarbeitenden beim Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit.

Bei der Eingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden hat meist der Arzt den besten Überblick, ob und in welchem Ausmass ein Mitarbeitender noch oder wieder leistungsfähig ist. Dem Arzt fehlt aber das Wissen der Arbeitgeber über die Arbeitsplatzumgebung des Mitarbeitenden. Zwischen den beiden besteht somit eine Informationsasymmetrie, durch deren Abbau gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende mit vergleichsweise geringem Aufwand und basierend auf den gesundheitlichen Beschwerden am Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnten. Dazu haben die Ostschweizer Ärztesgesellschaft und die Arbeitgeberverbände im Kanton St. Gallen ein erweitertes Arztzeugnis entwickelt, das wiederum auf einem vom Arbeitgeber auszufüllenden Arbeitsplatzbeschreibung basiert. Zurzeit wird dieses Arztzeugnis von

Compasso und Systempartnern so weiterentwickelt, dass zukünftig für jeden gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden in Behandlung ein ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) erstellt werden kann. Dieses Mittel zur besseren Eingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden führt sowohl für die Arbeitgeber, als auch für die involvierten Systempartner zu einer finanziellen Entlastung und ermöglicht den Arbeitgebern eine bessere und effizientere Ausschöpfung des unternehmenseigenen Arbeitskräftepotenzials. Mit einem verhältnismässig schlanken Instrument können somit hohe Kosten für die Sozialversicherungen und die Arbeitgeber eingespart werden. Vor allem aber sind die gesundheitlich beeinträchtigten Personen viel weniger stark gefährdet, aus dem Arbeitsmarkt auszuschneiden und später den steinigen Weg der Wiedereingliederung auf sich nehmen zu müssen.

Unter einer beruflichen Wiedereingliederung versteht Compasso die Neuanstellung bzw. Beschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die aus dem ersten Arbeitsmarkt ausgeschieden sind. Es zeigt sich jedoch am beschwerlichen Weg der Wiedereingliederung, wie wichtig es ist, der Früherkennung von Krankheiten ein grosses Gewicht einzuräumen. Denn viele Faktoren erschweren die Wiedereingliederung. Zum einen wird der Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt für den betroffenen Mitarbeitenden mit zunehmender Dauer der Absenz immer schwieriger. Zum anderen sind oft die Zuständigkeiten der involvierten Systempartner nicht klar geregelt oder die Anreize liegen derart, dass dies eine Wiedereingliederung nicht notwendigerweise begünstigt. Compasso unterstützt die Arbeitgeber, unter anderem auch bei der Zusammenführung und Koordination der aus Arbeitgebersicht relevanten Systempartner. Der Arbeitgeber wiederum kann dadurch auf meist sehr motivierte und loyale Mitarbeitende zählen und seine Reputation als verantwortungsbewusstes Unternehmen erhöhen. Daneben profitieren aber auch die bestehenden Mitarbeitenden im Unternehmen, denn ein offener Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden erhöht ihre Identifikation mit dem eigenen Unternehmen. Denn man muss sich immer wieder vor Augen führen, dass kein Mitarbeiter davor gefeit ist, selbst einmal auf die Unterstützung und den Goodwill seines Arbeitgebers angewiesen zu sein.

Bei der Früherkennung wie auch der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ist der Faktor Zeit entscheidend.

Bei der Früherkennung wie auch bei der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ist der Faktor Zeit entscheidend, denn es muss das Richtige zur rechten Zeit getan werden. Dies kann nur gewährleistet werden, wenn sich die Partner untereinander optimal zum Nutzen der betroffenen Personen koordinieren. Die oberste Maxime dabei muss immer der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit dieser Personen sein.

FAZIT

Die Früherkennung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden ist aus sozialer und ökonomischer Sicht eine wichtige Aufgabe von Arbeitgebern und IV, regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) und Sozialhilfe. In Zeiten eines sich abzeichnenden Arbeitskräfteengpasses als Folge der demografischen Entwicklung und der Digitalisierung sind Massnahmen in diesem Bereich unumgänglich. Zudem hat die Gesellschaft auch eine soziale Verantwortung, diesen Personen eine Zukunftsperspektive zu bieten.

Mit Compasso steht den Arbeitgebern eine Organisation zur Seite, die sie mit den notwendigen Informationen, Instrumenten und Kontaktstellen bei der Früherkennung, der besseren Integration und der Wiedereingliederung unterstützt. Mit dem neuen Instrument des ressourcenorientierten Eingliederungsprofils können Arbeitgeber nach Rücksprache mit den behandelnden Ärzten eine gesundheitlich beeinträchtigte Person weiterhin entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit im Arbeitsprozess behalten.

Herausforderungen gibt es immer noch bei den jeweiligen Interessenlagen von Systempartnern und gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die nicht notwendigerweise gleichgelagert sein müssen. Weiter zu optimieren sind deshalb etwa die

Längerfristig sollen durch die koordinierte Arbeitsmarktintegration Kosten bei Taggeldern der Arbeitslosenversicherung, den IV-Renten und der Sozialhilfe gesenkt werden.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Mit dem «Fokus» trägt der Schweizerische Arbeitgeberverband zu einem besseren Verständnis des Arbeitsmarkts bei. Er nimmt aktuelle Fragen in den Fokus, präsentiert Zahlen sowie Fakten und ordnet sie kurz und prägnant ein.

Die Publikationsreihe erscheint in unregelmässigen Zeitabständen und ist für mobile Geräte auch in der [Arbeitgeber-App](#) verfügbar.

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich
Redaktion: Daniela Baumann
Gestaltung: dast visual, Daniel Stähli

Schnittstellen und Prozesse zwischen Taggeldversicherung und IV oder zwischen IV und RAV. Fühlen sich beispielsweise nach einer Abwesenheit am Arbeitsplatz weder die Taggeldversicherung noch die IV für die Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zuständig, steigt aufgrund eines zu hohen Drucks am Arbeitsplatz das Rückfallrisiko beträchtlich. Verlieren diese Personen dadurch die Stelle, sind für sie anschliessend die RAV zuständig. Diese können jedoch nicht unbedingt die adäquaten Hilfsmittel und Dienste für die Wiedereingliederung bereitstellen. Notwendig wäre in solchen Fällen eine schrittweise und nachhaltige Rückkehr, wobei für den teilweisen Lohnausfall die Taggeldversicherung oder die IV aufkommen müsste.

Der Kanton Aargau nimmt bei der Lösung dieses Problems eine Pionierrolle ein. Mit seinem Projekt «Pforte Arbeitsmarkt»⁴ arbeiten IV-Stelle, RAV und Sozialdienste zusammen unter einem Dach. Arbeitgeber melden beispielsweise ihre offenen Arbeitsplätze nur noch einer Stelle, die dann intern die optimalen Kandidaten zur Besetzung dieser Stellen auswählt und das sinnvolle Setting zur Unterstützung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern zu Verfügung stellt. Dabei informiert der Arbeitgeber auch über seine allfällige Bereitschaft, sich einer gesundheitlich beeinträchtigten Person anzunehmen. Die bisherige Erfahrung aus diesem Projekt zeigt, dass Stellensuchende besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn diese drei Systempartner ihre Interessen so kanalisieren, dass sie zum grössten Nutzen der Stellensuchenden und der Arbeitgeber sind. Zudem können durch die Zusammenarbeit der drei Systempartner Doppelspurigkeiten vermieden werden. Längerfristig sollen durch die koordinierte Arbeitsmarktintegration Kosten bei Taggeldern der Arbeitslosenversicherung, bei den IV-Renten und bei der Sozialhilfe gesenkt werden.

Grundsätzlich haben sowohl Systempartner wie auch Arbeitgeber ein grosses Interesse daran, gesundheitlich beeinträchtigte Personen im Arbeitsmarkt zu halten bzw. diese nach einem Ausscheiden rasch wieder einzugliedern. Die Zahlen erfolgreicher Fälle zeigen, dass aus den bisherigen Mankos die richtigen Schlüsse gezogen wurden und die Situation nach und nach verbessert wird. Das Projekt «Pforte Arbeitsmarkt» des Kantons Aargau könnte dabei eine Vorbildfunktion einnehmen, denn genau durch die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Systempartner können Interessenkonflikte minimiert und die Interessen der gesundheitlich beeinträchtigten Personen wie auch der Arbeitgeber in den Vordergrund gestellt werden.

Dr. Simon Wey

Arbeitsmarktökonom
wey@arbeitgeber.ch

⁴ Informationen über das Projekt «Pforte Arbeitsmarkt» sind unter https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dvi/dokumente_5/awa_2/awa_3/veroeffentlichungen_9/arbeitswelt_aargau/LOW_RES_Arbeitswelt_Aargau_3_2017.pdf, Seite 13 bis 14, verfügbar (Stand November 2017).