

CVP-Chef Darbellay über den
bürgerlichen Schulterschuss Seite 15

Tabakbranche zittert ums Design
ihrer Zigarettenspäckli Seite 15

Die Regierung will
beim Bundespersonal sparen Seite 16

So hart arbeiten die Schneeräumer
am Gotthardpass Seite 17

IV soll psychisch Kranken am Arbeitsplatz helfen

Die auf Herbst geplante nächste IV-Revision setzt auf frühzeitige Intervention und bessere Zusammenarbeit unter den Akteuren

Nicht erkannte psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz können viel Leid auslösen, ganze Teams durchschütteln, und sie kosten die Wirtschaft viel Geld. Mit der kommenden IV-Reform will der Bundesrat diese Probleme angehen.

Christof Forster, Bern

Im Betrieb gelten sie als schwierige Personen, die immer wieder anecken. Ihr Verhalten kann aggressive und manipulierende Züge aufweisen, wahrgenommen wird es als moralisch ungenügend. Besonders problematisch sind Beziehungen – zu den Mitarbeitern und zu den Vorgesetzten. Dahinter kann sich eine Persönlichkeitsstörung wie Borderline verbergen. Solche Personen laufen Gefahr, aus der Arbeitswelt zu fallen. Persönlichkeitsstörungen sind der häufigste Grund für psychiatrische IV-Renten. Betroffen davon sind rund 5 Prozent der Bevölkerung, was umgerechnet auf die Arbeitswelt rund 250 000 Beschäftigten entspricht. Solche Menschen würden heute von der IV zu wenig eng und zu kurzfristig begleitet, sagt Niklas Baer, Leiter der Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation der Psychiatrie Baselland. Baer ist vertraut mit der Thematik. Er war an Forschungsarbeiten der OECD beteiligt und hat das Länderexamen zur Schweiz mitverfasst. Dieses ist für das Bundesamt für Sozialversicherungen eine wichtige Grundlage bei der Ausarbeitung des nächsten IV-Reformschrittes.

Der OECD-Bericht ortet Mängel im IV-System, bei den Arbeitgebern und Psychiatern sowie im Bildungssystem. Die Arbeitgeber sind zu wenig gut gerüstet, um mit psychisch erkrankten Mitarbeitern umzugehen. Die IV schenkt der Rolle der Arbeitgeber und den Erwerbsanreizen zu wenig Beachtung. Zwischen den involvierten Akteuren ist die Koordination zu gering, und es gibt zu wenig Kontakte zwischen Psychiatern und Arbeitgebern.

Die durch psychische Krankheiten verursachten direkten und indirekten Kosten sind hoch. Im Bericht werden sie auf 3,2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts geschätzt, was rund 20 Milliarden Franken pro Jahr entspricht. Rund die Hälfte davon ist bedingt durch indirekte Kosten in Form von Stellenverlust sowie reduzierter Arbeitsleistung und Produktivität. Die Hauptlast wird also von der Wirtschaft getragen.

Laut Studien arbeiten nur 10 bis 20 Prozent der Menschen mit sehr schweren psychischen Krankheiten im ersten Arbeitsmarkt. Dabei strebt eine grosse



Die Mehrheit der psychisch erkrankten Menschen möchte im regulären Arbeitsmarkt beschäftigt sein.

CHRISTOF RICKSTADT / NZF

Mehrheit der Betroffenen dort eine Beschäftigung an statt in beschützenden Werkstätten. Umgekehrt sind 75 Prozent aller psychisch Kranken erwerbstätig. Mit der nächsten IV-Revision sollen diese Menschen besser erreicht werden, falls es Probleme gibt.

Kündigung nach drei Jahren

Nicht erkannte Persönlichkeitsstörungen verursachen am Arbeitsplatz grosses Leid – für die Person selbst, das Team und die Vorgesetzten, sagt Baer. Zum Bild solcher Krankheiten gehört, dass die Betroffenen wenig einsichtig sind. Sie sehen die Schuld an den Problemen immer bei den anderen, was zu Konflikten führt. Häufig sind die Probleme nicht auf dem Tisch, und den Führungskräften fehlt die Sicherheit im Umgang mit psychisch kranken Menschen. Solche Problemverläufe enden im Schnitt nach drei Jahren meist mit der Kündigung der Betroffenen. Finden sie wieder eine Stelle, fängt der Leidensweg oftmals wieder von vorne an.

Zwar können sich Arbeitgeber für solche Fälle beraten lassen. Doch dieses Angebot soll mit der Reform ausgebaut werden, ebenso wie die Koordination zwischen den verschiedenen Stellen, die heute noch zu wenig vernetzt sind. Es

hat sich herausgestellt, dass eine frühe und prägnante Reaktion des Arbeitgebers wichtig ist, wenn Probleme auftauchen. Idealerweise sitzen dann laut Baer der Berater der IV, der behandelnde Arzt, der Arbeitgeber und der Mitarbeiter einmal zusammen und verabschieden Hilfestellungen und Spielregeln. Es wird vereinbart, wer bei Problemen mit wem Kontakt aufnimmt. So kann etwa festgelegt werden, dass bei

einer Krise der Psychiater zuerst mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnimmt, um ein vollständigeres Bild von der Situation zu erhalten, bevor er den Mitarbeiter krankenscheidet. Dieser erzählt krankheitsbedingt nicht zwingend die ganze Wahrheit. Der Arbeitgeber könnte im Gegenzug zur Weiterbeschäftigung vom Mitarbeiter verlangen, dass er sich in Behandlung gibt und den Arzt partiell von der Schweigepflicht

IV-Revisionen nicht überall erfolgreich

For. Die bisherigen Revisionen der Invalidenversicherung haben zu einem deutlichen Rückgang der Neurenten geführt, und auch der gesamte Bestand an Renten hat abgenommen. Doch die Reformen waren nicht in allen Bereichen gleich erfolgreich. So blieb die Zahl der psychisch bedingten Renten konstant. Zudem gingen die Neurenten bei der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen weniger deutlich zurück als in den anderen Altersgruppen. Ihre Rentenquote liegt inzwischen sogar über derjenigen der 25- bis 65-Jährigen. Zwei Drittel der Rentenbezüger, die jünger als 25 Jahre sind, erhielten Leistungen aufgrund von psychischen Erkrankungen, ein Drittel wegen Geburtsgebrechen. Die OECD

empfiehlt, mit der Früherkennung von psychischen Erkrankungen vorzeitig einzusetzen, eventuell bereits im Kindergarten. Dies auch deshalb, weil die Hälfte aller psychischen Störungen bereits vor dem 14. Altersjahr beginnt. Für psychisch erkrankte Jugendliche sind die Übergänge von der Schule zur beruflichen Ausbildung und später in den Arbeitsmarkt zentral.

Der Bundesrat will deshalb mit dem nächsten Reformschritt diese Probleme angehen. Neben den psychisch kranken Erwachsenen (vgl. Haupttext) liegt das Augenmerk bei Kindern und Jugendlichen mit Verhaltensauffälligkeiten. Gegen Ende Jahr ist dazu eine Vernehmlassungsvorlage geplant.

entbindet. Dies ermöglicht dem Arzt, dem Arbeitgeber Hinweise zu geben, wie dieser den Mitarbeiter führen kann.

Auch Menschen mit Persönlichkeitsstörungen reagieren auf Anreize und profitieren von einem klaren Rahmen, der ihnen Orientierung gebe, sagt Baer. Eine solche Zusammenarbeit sei über eine lange Zeit notwendig. Dann würden die Betroffenen getragen und im Arbeitsprozess gehalten.

Positives Zürcher Projekt

Auch das Team sollte informiert werden. Zu wissen, dass der Chef die Probleme anpackt, wirkt entlastend. Es kann helfen, dass die Teammitglieder durch die Behinderung bedingte Anpassungen am Arbeitsplatz nicht als Extrawürste wahrnehmen.

Eine mögliche Praxisumsetzung der engeren Begleitung und besseren Koordination hat die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich im Rahmen eines vom Bund finanzierten Eingliederungsprojekts getestet. Die Resultate sind laut Studienleiter Wolfram Kawohl vielversprechend. Detaillierte Ergebnisse werden im Herbst im Schlussbericht veröffentlicht. Das Projekt ist auf psychisch schwer kranke Menschen ausgerichtet. Nach dem Motto «erst placieren, dann trainieren» (vorher war es gerade umgekehrt) werden Klienten durch einen Job-Coach unterstützt, beispielsweise im Bewerbungsprozess oder an der Arbeit. Beratung erhalten auch Arbeitgeber. Damit soll die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert werden. Heute verfügt die IV nur über ein eingeschränktes Instrumentarium.

Vieles ist möglich

Die Erfahrungen zeigten, dass bei guter Kooperation vieles möglich sei, auch in schwierigen Fällen, sagt Baer. Ziel ist es, die Betroffenen in der Arbeitswelt zu halten. Eine Stelle könne stark dazu beitragen, dass sich die Krankheit stabilisiere. Patienten berichten von gesteigertem Selbstwertgefühl und höherer Lebensqualität. Baer spricht bewusst nicht von Heilung. Persönlichkeitsstörungen hätten meist einen wiederkehrenden oder anhaltenden Verlauf.

Laut Fachleuten gibt es heute nicht mehr psychisch kranke Menschen als vor 50 Jahren. Verfeinerte Diagnosen führen jedoch zur besseren Erkennung. Zudem ist das Bewusstsein für psychische Erkrankungen gestiegen. Trotzdem kämpfe man immer noch gegen ein Gefälle, sagt Baer. Diese Krankheiten sind immer noch mit einem Stigma behaftet. Diesbezüglich einfacher sei der Umgang mit körperlichen Behinderungen, die für alle sichtbar seien.

Arbeitgeber wollen System der Ergänzungsleistungen vereinfachen

Ein Gutachter der Universität Luzern rät zu einer Entflechtung der Aufgaben zwischen Bund und Kantonen

Den Ergänzungsleistungen liegt ein komplexes System zugrunde. Zu komplex sei es, sagt der Arbeitgeberverband und will eine Debatte darüber anstossen.

misc. - AHV, IV oder Sozialhilfe sind immer wieder Gegenstand von politischen Debatten. Entsprechend werden sie medial begleitet. Nicht so die Ergänzungsleistungen (EL), mit denen AHV- und IV-Bezüger unterstützt werden, die von der Rente nicht leben können. Vom massiven Kostenanstieg bei den EL, die nach dem Bedarf ausgerichtet werden, nimmt kaum jemand Notiz. Dabei müssten die Alarmglocken laut läuten:

4,5 Milliarden Franken pro Jahr. Der Bund prognostiziert einen weiteren Anstieg der Ausgaben bis 2020 auf 5,5 Milliarden Franken jährlich.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) möchte eine Debatte über die EL lancieren. «Es ist unser Ziel, die Öffentlichkeit für das Problem zu sensibilisieren», sagte Verbandsdirektor Roland A. Müller anlässlich eines Mediensprechers. Auffallend war, dass der SAV das EL-System trotz den aus dem Ruder laufenden Kosten lobte. Keine Sozialversicherung sei so effektiv wie die EL, das System habe sich «bewährt», hiess es. Das liegt daran, dass die EL über Steuern und nicht über Lohnbeiträge finanziert werden. Die Arbeitgeber haben also ein Interesse daran, das System

Zur Untermauerung seiner Forderungen hat der SAV bei der Universität Luzern ein Gutachten erstellen lassen. Autor Christoph A. Schaltegger kommt darin zum Schluss, dass die Demografie, Änderungen am EL-Bundesgesetz sowie die Entwicklung und Gesetzesrevisionen der IV zu je einem Drittel für den Kostenanstieg verantwortlich sind. Schaltegger fokussierte in seinen Ausführungen vor den Medien darauf, dass die EL als Verbundaufgabe von Bund und Kantonen definiert sind. Dies bringe eine Reihe von Problemen mit sich: Das Prinzip der fiskalischen Äquivalenz sei verletzt, den Kantonen fehlten Möglichkeiten zur Steuerung, es gebe unklare Verantwortlichkeiten. Auch wies er auf Fehlanreize bei AHV und IV hin.

gen Pensionierung. In der IV verstärken sich die schon bestehenden Schweleneffekte durch die EL noch – es lohne sich in bestimmten Fällen wirklich überhaupt nicht mehr, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Allerdings, so musste der Autor konzedieren, sei der Kostenanstieg bei den EL aufgrund der Fehlanreize nicht quantifizierbar.

Schaltegger wie auch der SAV fordern zunächst eine Entflechtung der Verbundaufgabe. Der SAV möchte eine klare Zuordnung der Verantwortlichkeiten nach dem Prinzip «Wer zahlt, befiehlt». Schaltegger favorisiert eine kantonale Zuständigkeit. Es sei die «optimale Variante», wenn die Kantone Finanzierung wie Steuerung sowohl bei der Existenzsicherung wie bei Heim-

men würden, meinte der Gutachter. Sodann seien Fehlanreize bei AHV und IV zu beseitigen. Wie schwierig dies jedoch ist, zeigte sich, als das Parlament die IV-Revision 6b, die unter anderem ein stufenloses Rentensystem vorgeschrieben hatte, kurzzerhand versenkte. Dieses hätte bewirkt, dass Versicherte, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder ihr Arbeitspensum erhöhen, finanziell nicht mehr bestraft werden. Weiter wünscht sich der SAV die Senkung der Vermögensfreibeträge, die Entflechtung von individuellen Prämienverbilligungen und EL, und eine systematische Missbrauchsbekämpfung.

Der Bundesrat hat eine Reform des EL-Systems in Aussicht gestellt. Im Herbst 2014 hätte die Vernehmlassungs-