SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Tagung der Städteinitiative Sozialpolitik
Markt und Sozialhilfe: Herausforderung Arbeitsintegration

Prof. Dr. Roland A. Müller,
Mitglied der Geschäftsleitung, Ressortleiter Sozialversicherungen und Sozialpolitik
(Direktor ab 6. Juli 2013)

1. Enttabuisierung und Diskussion über das Thema

Der heutige Anlass bietet Gelegenheit dazu, eine wichtige Voraussetzung auf dem Weg der Arbeitsintegration zu schaffen: Enttabuisierung des Themas an sich und gemeinsames Suchen nach Lösungsansätzen ohne gegenseitige Schuldzuweisung.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass **Fallgruppen** gebildet werden (z.B. Jugendliche, alleinerziehende Mütter, Langzeitarbeitslose, Ausgesteuerte), um überhaupt die Ursachen spezifisch feststellen zu können. Erst dies ermöglicht, gezielte Massnahmen zu suchen und auf ihre Effektivität hin zu hinterfragen.

In einem weiteren Schritt sind **Prioritäten zu setzen;** denn es wäre eine Illusion zu glauben, dass die Probleme aller Gruppen gleichzeitig mit derselben Intensität angegangen werden können. Zudem muss man sich bewusst sein, dass die gefährdeten Fälle oftmals Mehrfachproblematiken aufweisen, d.h. dass mehrere Ursachen hinter einer Gefährdung stehen können (z.B. familiäre, finanzielle, gesundheitliche u.a. Gründe). Die Lösungsansätze zur Beseitigung solcher Gefährdungen sind komplex, in ihrer Umsetzung anspruchsvoll und zeitintensiv. Auch aus diesem Grund kann nicht alles gleichzeitig angegangen werden.

2. Gemeinsame Anstrengungen – gegenseitiges Verständnis

Die nachhaltige Arbeitsintegration ist eine **Verbundaufgabe.** Aus diesem Grund müssen die Beteiligten (Arbeitgeber, Sozialversicherungen, Sozialhilfe) und die Betroffenen ihre Anstrengungen aufeinander abstimmen und gemeinsam an die Hand nehmen. Unkoordiniertes Nebeneinander ist ineffizient und entsprechende Präventionsbemühungen nicht effektiv. Auch eine zielgerichtete Lösungssuche nach geeigneten Massnahmen kann nur gemeinsam erfolgen.

In diesem Prozess der Lösungssuche ist es wichtig, dass untereinander keine Schuldzuweisungen erfolgen und der «Schwarze Peter» nicht hin und her geschoben wird: Jeder Beteiligte soll seine Interessen – notabene unter Wahrung seiner jeweiligen sozialen Verantwortung – vertreten dürfen. Die Einschätzung der Ursachen und deren Wirkungen auf die Prävention bzw. die Arbeitsintegration wie auch die Beurteilung der Effizienz der Massnahmen soll jeder aus seiner Optik vornehmen dürfen. Erst dann kann ein Zusammenführen aller Meinungen für die Beteiligten zu einem Massnahmenkatalog erfolgen, der tragfähig und sinnvoll ist.

3. Prävention – Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit

3.1 (Re-)Integration – ein vielschichtiges Thema für Arbeitgeber

Das Thema der Integration ist für die Arbeitgeberschaft nicht neu. In mehreren Bereichen wurde und wird es – unterschiedlich intensiv – thematisiert. Bereits betriebsintern ist es im Rahmen des Absen-

Hegibachstrasse 47 | Postfach | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

zen- und Case-Managements ein Thema. Kurze Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall werden von den Arbeitgebern nicht einfach registriert und administriert, sondern – zwecks rascherer Integration – werden die Fälle betreut. Die damit verbundene persönliche Komponente, welche die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht konkretisiert, kann zu massgeblichen Absenzverkürzungen führen.

Seit der am 1. Januar 2008 in Kraft getretenen 5. IV-Revision spielt das Instrument der FeFi (Früherfassung und Frühintervention) eine wichtige Rolle. Arbeitnehmende, welche während einer längeren Zeit ihrem Arbeitsplatz fernbleiben, können erfasst und – mit ihrem Einverständnis – der IV-Stelle gemeldet werden. Rasch wird versucht, geeignete Integrationsmassnahmen festzulegen, welche die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erlauben.

Schliesslich ist Reintegration auch im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) der Arbeitslosenversicherung ein Thema, von welchem die Arbeitgeber betroffen sind. In diesem Zusammenhang sei auf die Bedeutung der sog. interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ und IIZ+) für die Arbeitgeber hingewiesen. Da sich in der heutigen Zeit derart viele externe Stellen mit Integration befassen (RAV, IV-Stelle, Sozialämter), ist eine Koordination unabdingbar. Es kann nicht sein, dass in Extremfällen der Arbeitgeber mehrfach pro Tag von unterschiedlichen Stellen im Zusammenhang mit Stellenvermittlungsfragen kontaktiert wird.

3.2 Unterschiedliche Massnahmen je nach Fallgruppe

Aus Arbeitgeberoptik sind grob **zwei Fallgruppen** zu unterscheiden: Diejenigen Personen, welche (noch) eine (Teil-)Erwerbsarbeit innehaben (dazu nachfolgend) und diejenigen, welche aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind und wieder eingegliedert werden sollen.

3.2.1 Generelle Präventionsmassnahmen

Im ersten Fall – nämlich bei noch vorhandener Arbeitsstelle – dient eine stetige **Aus- und Weiterbildung** der Arbeitnehmenden der Qualitätssicherung und -verbesserung. Sie steht damit an oberster Stelle und ist im Interesse des Arbeitgebers. Zudem fördert sie die Arbeitsmarktfähigkeit.

Aber auch die Pflege des **Betriebsklimas,** auf welches der Arbeitgeber direkten Einfluss hat, ist im Zusammenhang mit Prävention prioritär. Nur wer sich in seinem Umfeld wohl fühlt, ist motiviert und damit oftmals weniger krankheitsanfällig. In einem Klima gegenseitigen Vertrauens gelingt es auch besser, allfällige Probleme ausserhalb des Betriebes (z.B. familiärer Art), von den BerufskollegInnen oder durch den Arbeitgeber aufzufangen. Wenn es auch nur in beschränktem Masse zu den Aufgaben des Arbeitgebers gehören kann, seinen Arbeitnehmenden bei ausserbetrieblichen Problemen Hilfestellung zu geben, werden dies viele Arbeitgeber tun, sind jedoch dann oftmals auf externe Unterstützung (Coaching) angewiesen.

Ein weiterer wichtiger Bereich, in welchem der Arbeitgeber gewissermassen präventiv auf die spezielle Situation seiner Arbeitnehmenden eingehen kann, sind **Arbeitszeitmodelle.** Je nach betrieblichen Möglichkeiten kann so – befristet im Sinne einer Übergangslösung oder unbefristet – auf besondere familiäre Situationen oder auf gesundheitliche Probleme Rücksicht genommen werden.

3.2.2 Massnahmen im gesundheitlichen Bereich

Zunächst – ohne dass bereits konkrete, gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen – kann mittels eines **betrieblichen Gesundheitsmanagements** wichtige Präventionsarbeit geleistet werden. Ana-

tomische Arbeitsgeräte, speziell gestaltete Pausen, ausgewogene Ernährungsangebote etc. sind Punkte, welche im Rahmen des betrieblich Möglichen in Betracht gezogen werden können.

Mit der 5. IV-Revision wurde – für konkrete Fälle, bei denen sich eine mögliche Leistungsbeeinträchtigung abzeichnet – durch die sog. **Früherfassung** eine wichtige Präventionsmassnahme normiert. Damit wurde der Grundsatz «Eingliederung vor Rente», der sowohl für die IV wie im Übrigen auch für die Sozialhilfe gelten soll, mit wichtigen Instrumenten gestärkt.

Da das Instrument in dieser Ausprägung für die Arbeitgeber neu ist und ein grosses Informationsbedürfnis mit Blick auf diesbezügliche Prozesse, Anlaufstellen und gesetzliche Möglichkeiten etc. besteht, hat der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) zusammen mit Partnern eine Internetplattform ins Leben gerufen (www.compasso.ch).

Mit der Früherfassung sich möglicherweise anbahnender gesundheitlicher Probleme im Zusammenhang steht das sog. **Case-Management.** Je nach Komplexität eines Falles kann es wichtig sein, diesen mehr oder weniger eng zu begleiten. Diese Aufgabe kommt nicht nur dem Arbeitgeber zu, sondern insbesondere auch den möglichen Leistungserbringern wie Krankentaggeldversicherern, IV-Stellen, Ärzten etc. Nur durch eine klar abgesprochene Zusammenarbeit und Koordination kann ein Fall effizient betreut und damit nachhaltig integriert werden.

4. Integration – Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit

Nach einem Verlust des Arbeitsplatzes oder vor dem Einstieg ins Berufsleben sind, je nach Betroffenenkategorie und Dauer der Erwerbslosigkeit, unterschiedliche Massnahmen in Erwägung zu ziehen.

Als besondere Betroffenengruppen, welche aufgrund ihres Gefährdungspotentials im Vordergrund der Diskussion über geeignete Masssnahmen stehen, gelten:

- Jugendliche;
- alleinerziehende Frauen;
- Langzeitarbeitslose;
- Ausgesteuerte.

Die Fallgruppe der Ausgesteuerten, welche in der Regel auf Sozialhilfe angewiesen ist, ist unter dem Titel der Reintegration in den Arbeitsmarkt die anspruchsvollste. Oftmals wird eine direkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht möglich sein. Vielmehr sind sie auf «Steigbügel» angewiesen. Diese Funktion können z.B. sog. Sozialfirmen (z.B. St. Galler Stiftung für Arbeit, Winterthurer Passage etc.) oder Teillohn-Modelle übernehmen. Diese Modelle verknüpfen eine Gegenleistung der Betroffenen (Ausführen einfacher Arbeiten) mit einer Geldleistung, richten also keine bedingungslosen Zahlungen aus. Sie werden unter dem Begriff einer **«aktivierenden Sozialpolitik»** zusammengefasst.

Damit Teillohn-Modelle überhaupt umgesetzt werden können, braucht es Arbeitsplätze mit niederschwelliger Arbeit. Dafür, aber auch zur Übernahme von Arbeitnehmenden aus Sozialfirmen, sind die Arbeitgeber zu sensibilisieren. Eine Konkurrenzierung des ersten Arbeitsmarktes durch diesen sog. Komplementärarbeitsmarkt ist soweit als möglich zu vermeiden. Aus diesem Grund sind die Auswirkungen solcher Modelle genau zu verfolgen. Ohne solche Zwischenstufen ist ein direktes Überführen kaum praktikabel und von Erfolg gekrönt, weshalb sich auch der SAV nicht gegen solche Arbeitsformen wendet.

5. Ausblick

Die Sozialhilfe muss mit den arbeitsmarktlichen Massnahmen AMM (der Arbeitslosenversicherung) vergleichbaren Instrumenten versuchen, eine (Teil-)Eingliederung vor (Teil-)Rente zu erreichen. Ihr Vorteil ist die örtliche Nähe zu den Betroffenen (Gemeindesozialämter) und die persönliche Betreuung. Die Arbeitgeber sollen motiviert werden, nach ihren Möglichkeiten die Integration ins Erwerbsleben zu unterstützen. Der Übergang in den 1. Arbeitsmarkt ist über Sozialfirmen bzw. über Teillohn-Modelle anzustreben. **Steuer-, Familien, Bildungs- und Migrationspolitik** müssen einbezogen werden, um die Integrationsbestrebungen zu erleichtern. Die **verstärkte Koordination unter den Sozialwerken (IIZ)** und eine **nationale Strategie zur Armutsbekämpfung** können helfen, die Verbundaufgabe zielgerichtet umzusetzen. **Das Verständnis der Sozialhilfe als neben den Sozialversicherungen gleichwertiger Teil des sozialen Sicherungssystems ist zu fördern.** Vor diesem Hintergrund ist der SAV auch bereit, über die Frage eines gesamtschweizerischen Rahmengesetzes für die Sozialhilfe zu diskutieren.

Kontakt:
Prof. Dr. Roland A. Müller
Tel. 044 421 17 17 (Zentrale) / 044 421 17 35 (DW)
E-mail: mueller@arbeitgeber.ch