Arbeiten
mit psychischer Erkrankung

Ein Leitfaden
für Betroffene

03 Psychische Erkrankung und Arbeitsfähigkeit

04 Eine Arbeit, die zu mir passt

06 Arbeitsmöglichkeiten

09 Angebote der IV

10 Krankheit und Arbeitswelt

14 Wie kann mich meine Therapeutin unterstützen?

15 Was kann ich tun, damit es mir gut geht?

16 Existenzsicherung während der Eingliederung

17 Auswirkungen einer Erwerbstätigkeit auf IV-Rente, PK, EL

18 Rechtliche Fragen

19 Anbieter von Eingliederungsmassnahmen

Zum Titelbild: «Getting shit done» bedeutet: Dinge (auch unangenehme und schwierige) erfolgreich erledigen

Arbeiten bedeutet mehr als «nur» Geld verdienen und ist deshalb für die meisten Menschen sehr wichtig. Eine berufliche Tätigkeit ermöglicht es, die eigenen Fähigkeiten einzusetzen, gibt Anerkennung, vermittelt ein Gefühl der Zugehörigkeit und strukturiert den Tag.

Dieser Leitfaden richtet sich an Menschen, deren Arbeitsfähigkeit durch eine psychische Erschütterung beeinträchtigt ist. Sei es, dass Sie nach einer Krise wieder an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren, sich beruflich neu orientieren oder trotz einer IV-Rente (wieder) arbeiten möchten.

Psychische Krisen oder Erkrankungen sind häufig mit Verunsicherung verbunden. Auch beruflich stellen sich Fragen finanzieller, rechtlicher und persönlicher Art. Jede Situation ist dabei so individuell, dass auf viele dieser Fragen eigene Antworten gefunden werden müssen. Der Leitfaden gibt dazu Hinweise sowie Anregungen und zeigt weiterführende Hilfsangebote auf.

Psychische Erkrankung und Arbeitsfähigkeit

Plötzlich geht es nicht mehr …

Eine psychische Beeinträchtigung entsteht meist nicht von einem Tag auf den anderen. Man fühlt sich vielleicht schon längere Zeit gestresst, ist ängstlich oder ständig müde und dann kommt eine berufliche oder private Belastung dazu, und plötzlich ist alles zu viel.

Muss man sich einfach mehr anstrengen?

Auch wenn psychische Krankheiten von aussen nicht sichtbar und für das Umfeld oft schwer nachvollziehbar sind, können sie sich bei der Arbeit behindernd auswirken. «Guter Wille» ist wichtig, aber wie bei einer körperlichen Krankheit braucht es für eine Genesung auch eine adäquate Behandlung und Geduld.

Psychische Krankheit und Arbeiten – geht das?

Ob man trotz einer psychischen Erkrankung arbeiten kann, hängt stark von der persönlichen Situation ab. Mitten in einer schweren Krise ist Arbeiten nicht möglich. Aber wenn sich der Zustand etwas stabilisiert hat, können Anpassungen am Arbeitsplatz dazu beitragen, dass zum Beispiel eine Teilzeitarbeit (wieder) möglich ist.

Macht Arbeit krank – oder gesund?

Eine Aufgabe oder eine Arbeitsumgebung, die nicht (mehr) zu einem passt, kann sich negativ auf das Befinden auswirken. Umgekehrt kann eine Arbeit, die einem entspricht und Freude bereitet, die Gesundheit positiv beeinflussen.

Macht die heutige Arbeitswelt krank?

Obwohl mittlerweile fast die Hälfte aller IV-Renten auf psychische Erkrankungen zurückgeht, haben psychische Krankheiten in den letzten Jahrzehnten insgesamt nicht zugenommen. Sie waren in der Bevölkerung schon immer weit verbreitet. Was sich verändert hat, ist deren Auswirkung auf die Arbeitsfähigkeit.

Zeitdruck, zunehmende Komplexität und ständige Erreichbarkeit sind für viele Arbeitnehmende eine Herausforderung. Psychisch «gesunde» Menschen können sich allerdings eher anpassen oder abgrenzen.

Bei einer psychischen Beeinträchtigung stehen zudem oft weniger Ressourcen zur Verfügung, da diese auch für die Bewältigung der Krankheit benötigt werden.

Eine Arbeit, die zu mir passt

Passung

Oft wird beklagt, dass es immer weniger Nischenarbeitsplätze für Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung gebe. Doch bei einer psychischen Erkrankung geht es gerade nicht darum, dass jemand in eine bestehende Nische «hineingepasst» wird.

Erfolgversprechender ist es, herauszufinden, welche Arbeitsumgebung man braucht, um trotz Beeinträchtigung seine Fähigkeiten einbringen zu können. Der Arbeitsplatz sollte deshalb an die Person angepasst werden und nicht umgekehrt.

Bei einer chronischen Erkrankung kann es auch hilfreich sein, zu überlegen, an welchem früheren Arbeitsplatz es (trotz Erkrankung) besonders gut «gepasst» hat – und warum.

Eine psychische Erkrankung kann dazu führen, dass man seine bisherige berufliche Tätigkeit vorübergehend oder längerfristig nicht mehr ausüben kann.

Je nach persönlicher Ausgangslage kann der bisherige Aufgabenbereich angepasst oder eine neue Aufgabe im Betrieb übernommen werden. Manchmal ist auch eine berufliche Neuorientierung notwendig.

Beim Wunsch nach einer beruflichen Umorientierung ist abzuwägen, ob die bisherige Tätigkeit an sich belastend war, oder ob krankheitsbedingte Probleme oder Konflikte am Arbeitsplatz eine Rolle spielten, die man auch in einem anderen Berufsfeld hätte.

Da psychische Beeinträchtigungen oft über längere Zeit bestehen, ist es nicht sinnvoll, erst wieder zu arbeiten, wenn man «vollständig gesund» ist. Zielführender ist es, sich genau bewusst zu werden, welche Tätigkeit zu den **aktuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen** passt. Dazu einige Fragestellungen:

- Was macht mir Freude?
- Was interessiert mich?
- Welche Branche/Tätigkeit entspricht mir?
- Welche Art Unternehmen passt zu mir?
- Wie belastbar bin ich?
- Welches Pensum ist angemessen?
- Was fällt mir (aktuell) schwer?
- Wie viel Unterstützung brauche ich?

Welche Kompetenzen bringe ich mit?

Durch eine psychische Erkrankung können gewisse Fähigkeiten wie zum Beispiel Belastbarkeit, Konzentration oder Antrieb (vorübergehend) eingeschränkt sein. Viele Fähigkeiten und Stärken sind hingegen immer noch vorhanden und können beruflich eingebracht werden:

- Welche beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen bringe ich mit?
- Wo sind meine Stärken?
- Welche Kompetenzen habe ich mir durch meine Erkrankung/Krise angeeignet?
- Was kann ich trotz Erkrankung gut?

Mögliche Stolpersteine

Die durch eine psychische Beeinträchtigung veränderte Leistungsfähigkeit einzuschätzen, ist nicht einfach. Es gibt dabei einiges zu beachten:

- Stimmen meine Einschätzungen mit der Realität überein oder sind es Wunschvorstellungen?
- Möchte ich zu früh zu viel?
- Setze ich mich zu sehr unter Druck?
- Überschätze ich meine aktuellen Fähigkeiten, weil ich es besonders gut machen will?
- Traue ich mir nicht zu (wieder) zu arbeiten, weil ich Angst vor dem Versagen habe?
- Befürchte ich, dass sich schwierige berufliche Situationen aus der Vergangenheit (beispielsweise Konflikte oder Mobbing) wiederholen?

Unterstützung

Herauszufinden, wie und wo man mit einer veränderten Leistungsfähigkeit (wieder) einen Platz in der Arbeitswelt findet, ist eine herausfordernde Aufgabe.

Ein **Job Coach** oder eine **Therapeutin** kann Sie dabei unterstützen.

Auch in der Zusammenarbeit mit einer Fachperson ist es wichtig, dass es zwischen Ihnen «passt». Dazu einige Fragen:

- Fühle ich mich gut begleitet?
- Versteht sie meine Problematik?
- Traut sie mir etwas zu?
- Unterstützt sie mich grundsätzlich, aber hinterfragt sie auch manchmal kritisch?
- Macht sie mich darauf aufmerksam, wenn meine eigene Wahrnehmung von der anderer abweicht?

Welche Arbeitsmöglichkeiten gibt es?

Job Coaching
Ein Job Coaching bietet Unterstützung beim Wiedereinstieg oder bei der Suche nach einer angepassten Arbeitsstelle im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt.

Personalverleih
Der Anbieter (z.B. eine Stiftung) unterstützt Sie bei der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt. Sie sind beim Anbieter angestellt und arbeiten (im Personalverleih) im Einsatzbetrieb. Der Einsatzbetrieb zahlt einen Leistungslohn, aber trägt kein Risiko. Alle administrativen Aufgaben (wie Versicherungen) werden vom Anbieter übernommen.

Anbieter von Personalverleih, Job Coaching und begleiteten Arbeitsplätzen
→ Seite 19

Die berufliche Tätigkeit soll dem aktuellen Gesundheitszustand Rechnung tragen und entsprechend dem Krankheitsverlauf angepasst werden.

Ist eine gewisse Stabilität und Belastbarkeit vorhanden, gibt es im **ersten Arbeitsmarkt** die folgenden Optionen:

- Bisheriger Arbeitsplatz mit (vorübergehenden) Anpassungen von Arbeitsaufgaben/-pensum
- Eine neue Aufgabe im selben Betrieb
- Ein neuer Arbeitsplatz

Falls noch **Unklarheit über die Leistungsfähigkeit** besteht, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Praktikum
- Personalverleih
- IV-Arbeitsversuch

Bei starken gesundheitlichen Einschränkungen oder in der Aufbauphase nach einer Krise kann eine Stelle im **zweiten Arbeitsmarkt** sinnvoll sein. Auch im begleiteten oder geschützten Bereich gibt es Arbeitsmöglichkeiten, die nahe am ersten Arbeitsmarkt sind.

An solchen Arbeitsstellen lässt sich in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen erzielen, und der Arbeitsplatz muss von einem Kostenträger finanziert werden. Eine (Teil-)Rente bzw. ein IV-Taggeld ist deshalb oft Bedingung für eine Anstellung im zweiten Arbeitsmarkt.

Beat Klett
Logistiker Zubischuhe

Meine Integrationsmassnahme startete im Bereich Logistik der Stiftung Dreischiibe. Mein Job Coach führte mit mir Gespräche mit dem Ziel, eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Dies gab mir Vertrauen und Sicherheit und hat mich motiviert, an meiner beruflichen Perspektive zu arbeiten. Mein Job Coach organisierte einen Arbeitsversuch im Logistikzentrum eines Schuh- und Outdoor-Geschäfts.

An regelmässigen Standortgesprächen mit dem Vorgesetzten und meinem Job Coach wurden meine Befindlichkeit, Arbeitsleistung und Entwicklungsfelder reflektiert. Ich schaffte es, meine Leistungsfähigkeit und Stabilität zu steigern.

Mittlerweile habe ich eine Festanstellung erhalten und bin fester Teil des Teams. Die Arbeit gefällt mir sehr gut, und ich bin froh über diese Lösung. Die Unterstützung von meinem Arbeitgeber und meinem Job Coach war sehr hilfreich. Dank meines Jobs bin ich nicht auf eine IV-Rente angewiesen und verdiene mein eigenes Einkommen.

Antonio Leanza
Job Coach Stiftung Dreischiibe

Meine Arbeit als Job Coach umfasst Abklärungsgespräche, Erarbeitung von Stellenprofilen, Unterstützung bei der Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen, Kommunikation mit Arbeitgebern und IV-Beraterinnen, Suche von Arbeitsmöglichkeiten, Beratung am Arbeitsplatz für Coachees und Vorgesetzte und vieles mehr.

Dabei zählen der persönliche Kontakt zu meinen Coachees und die Pflege und Erweiterung eines Arbeitgeber-Netzwerks zu den wichtigsten Aufgaben als Job Coach. Die offene und transparente Kommunikation schafft die Vertrauensbasis, welche für den Erfolg der beruflichen Integration entscheidend ist.

Es ist mein Ziel, Menschen darin zu unterstützen, sich der eigenen Fähigkeiten bewusst zu werden und sich auf den Prozess der Arbeitsintegration einzulassen. Die individuellen Voraussetzungen und Ziele der einzelnen Coachees machen jedes Job Coaching einzigartig und herausfordernd.

Maria C.
Betreut Menschen mit Behinderung

Ich war immer sehr gesund, bis ich plötzlich unter diversen körperlichen Schmerzen, Schlafstörungen und Appetitlosigkeit litt. Zunehmend fühlte ich mich erschöpft und energielos. Ich habe trotzdem als Lehrerin weitergearbeitet, bis es überhaupt nicht mehr ging.

Mit der Diagnose Burnout wurde ich in eine Klinik überwiesen. Während der Therapie zeigte sich, dass ich nicht mehr als Lehrerin arbeiten konnte. Die Eingliederungsperson der IV-Stelle erlebte ich als sehr emphatisch und unterstützend. Zusammen mit der IV-Berufsberatung und nach verschiedenen Testauswertungen wurde mir eine Umschulung zur Physiotherapeutin ermöglicht.

Ich begann die Ausbildung, merkte jedoch, dass dies nicht der Beruf sein würde, der mich glücklich macht. Nach einem Jahr brach ich die Ausbildung ab und suchte mir eigenständig eine neue Stelle in der Betreuung von Menschen mit Behinderung. Noch heute arbeite ich mit viel Freude in diesem Beruf. Die IV hat mich während der gesamten Zeit der Neuorientierung wohlwollend unterstützt.

Thomas Pfiffner
Leiter IV-Stelle Graubünden
Ressortverantwortlicher Integration der IV-Stellenkonferenz

Die Invalidenversicherung versteht sich als Eingliederungsversicherung. Die Leistungen der beruflichen Integration wurden mit den letzten Gesetzesrevisionen ausgebaut. Unter anderem wurden auch die Angebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen weiterentwickelt.

Trotzdem nehme ich im beruflichen und im privaten Umfeld immer wieder wahr, dass die Invalidenversicherung nach wie vor sehr stark mit Rente in Verbindung gebracht wird. Das bedaure ich, denn die IV hat deutlich mehr zu bieten, als «nur» Renten.

Mit der Unterstützung der IV gelingt es schweizweit jährlich weit über 20 000 Personen ihren Arbeitsplatz trotz gesundheitlichen Einschränkungen zu behalten oder eine neue Anstellung zu finden. Damit schaffen sie es, für sich eine vollständige oder teilweise finanzielle Unabhängigkeit aufrechtzuerhalten oder zu erlangen.

Angebote der Invalidenversicherung

Die IV zahlt nicht nur Renten, sie hilft auch beim Erhalt des Arbeitsplatzes und bietet verschiedene Eingliederungsmassnahmen an.

Für arbeitsunfähige oder von Arbeitsunfähigkeit bedrohte Personen besteht die Möglichkeit einer Beratung im Rahmen der **Früherfassung**. Dabei wird die gesundheitliche und berufliche Situation abgeklärt und entschieden, ob eine Anmeldung bei der IV sinnvoll ist.

Mit Massnahmen der **Frühintervention** soll der bisherige Arbeitsplatz erhalten oder ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden.

Integrationsmassnahmen helfen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder zu steigern (z.B. durch ein Aufbautraining).

Der **Arbeitsversuch** ermöglicht ein unkompliziertes Probearbeiten in einem Betrieb. Taggelder oder IV-Rente werden währenddessen weiterhin bezahlt.

Berufsberatung und **Arbeitsvermittlung** der IV sind auf die Bedürfnisse von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zugeschnitten.

Ist die bisherige Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich, kann die IV eine **Umschulung** finanzieren.

Auch **Arbeitgeber** können sich von der IV beraten lassen (z.B. bei der Anpassung des Arbeitsplatzes).

Arbeitsunfähigkeit
Ausmass der Leistungseinbusse in der bisherigen Tätigkeit

Erwerbsunfähigkeit
Ausmass der Leistungseinbusse, bezogen auf den gesamten Arbeitsmarkt

Mit der **Anmeldung bei der IV** sind auch Pflichten verbunden:

- **Mitwirkungspflicht**
  Teilnahme an Gesprächen und Eingliederungsmassnahmen
- **Meldepflicht**
  Jede Veränderung der persönlichen Situation (z.B. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Veränderung des Gesundheitszustandes) muss der zuständigen IV-Stelle gemeldet werden.

Merkblatt über Eingliederungsmassnahmen der IV:
→ ahv-iv.ch/p/4.01.d

IV-Stelle St. Gallen:
→ svasg.ch/iv

Umgang mit der Krankheit in der Arbeitswelt

Offenheit: Ja oder Nein?

Ob, wann und wie man seine psychische Erkrankung im beruflichen Kontext offenlegt, ist oft eine schwierige Entscheidung, bei der die individuellen Umstände genau abgewogen werden müssen.

Ein «Outing» kann in einer aktuellen Krisensituation entlastend wirken, allerdings kann es nicht mehr rückgängig gemacht werden und möglicherweise zu einem späteren Zeitpunkt zu beruflichen Nachteilen führen.

Bei Unsicherheiten zur Offenheit ist ein Gespräch mit einer Fachperson (z.B. Therapeutin oder Coach) sinnvoll, damit bezüglich der Offenlegung gemeinsam eine hilfreiche Strategie erarbeitet werden kann.

Soll ich mich bei der Bewerbung outen?

In einem Bewerbungsschreiben sollte weder eine vergangene Krise noch eine aktuelle psychische Erkrankung erwähnt werden, weil sich dadurch die Chancen verringern, überhaupt zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

Wenn sich die psychische Beeinträchtigung aktuell auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt, sollte dies aber im Bewerbungsgespräch thematisiert werden.

Eine Krisenerfahrung ist nicht nur negativ

Die aus einer psychischen Krankheit resultierenden Beeinträchtigungen sollte man nicht verschweigen oder schönreden. Aus einer Krise kann man aber auch Dinge gelernt haben, die für einen bestimmten Job von Vorteil sein können. Diese neu erworbenen Fähigkeiten können beim Bewerbungsgespräch genauso erwähnt werden.

Bestehender Arbeitsplatz: Soll ich meine Chefin informieren?

Nicht nur die Betroffenen selbst, auch Führungspersonen fühlen sich durch die Erkrankung eines Mitarbeiters verunsichert. Wenn sie jedoch wissen, dass jemand nicht desinteressiert oder «faul» ist, sondern dass sein Verhalten krankheitsbedingt ist, sind Vorgesetzte meist offen für eine gemeinsame Lösungsfindung.

Wie soll ich mich während einer Krankschreibung verhalten?

Während Sie krankgeschrieben sind, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten in Kontakt bleiben. Auch wenn noch nicht klar ist, wann genau Sie wieder an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, ist es wichtig, den (schrittweisen) Wiedereinstieg frühzeitig zu besprechen und zu planen.

Muss mein Chef die genaue Diagnose kennen?

Es ist nicht notwendig, dass der Vorgesetzte die genaue Krankengeschichte kennt. Wichtig ist vor allem, dass er weiss, wie sich Ihre Erkrankung konkret im beruflichen Alltag auswirkt.

Soll ich meine Arbeitskolleginnen informieren?

Wenn man krankheitsbedingt längere Zeit am Arbeitsplatz gefehlt hat oder gewisse Aufgaben nicht mehr ausführen kann, ist es meist sinnvoll, das Arbeitsumfeld kurz zu orientieren, damit sich keine Gerüchte verbreiten und Arbeitskollegen nicht denken, man bekomme eine «Extrawurst».

Ich werde im Job gemobbt. Was soll ich tun?

Suchen Sie das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung. Schildern Sie dabei Ihre Perspektive ohne Schuldzuweisungen. Manchmal ergeben sich auch Konflikte, weil Arbeitskollegen krankheitsbedingtes Verhalten missinterpretieren. Konzentrieren Sie sich im Gespräch auf Lösungen, statt nach Schuldigen zu suchen.

Runder Tisch

Bei akuten Problemen oder Konflikten am Arbeitsplatz ist es oft hilfreich, wenn sich Arbeitgeber, Job Coach und weitere involvierte Fachpersonen wie Therapeutin oder Arzt zusammensetzen und gemeinsam Lösungswege suchen.

Auch wenn viele unterschiedliche Stellen und Personen involviert sind (z.B. Invalidenversicherung, Case-Managerin der Taggeldversicherung), ist es wichtig, dass alle Beteiligten auf dem gleichen Informationsstand sind und das weitere Vorgehen gemeinsam abgesprochen wird.

Anpassungen einfordern

Anders als bei körperlichen Behinderungen sind behinderungsbedingte Hürden am Arbeitsplatz bei psychischen Beeinträchtigungen weniger offensichtlich und Anpassungen deshalb oft schwieriger einzufordern.

Jeder versteht, dass eine Rollstuhlfahrerin einen Lift benötigt, um an ihren Arbeitsplatz im dritten Stock zu kommen. Bei psychischen Erkrankungen herrscht hingegen oft die Meinung vor, dass die Betroffenen sich «einfach etwas mehr anstrengen sollten».

Im Gespräch mit dem Vorgesetzten sollten Sie deshalb aufzeigen, dass Sie durch geeignete Anpassungen Ihre Arbeitsleistung verbessern können.

Welche Anpassungen brauche ich am Arbeitsplatz?

Anpassungen am Arbeitsplatz können eine wichtige Rolle dabei spielen, dass man trotz einer psychischen Beeinträchtigung arbeiten kann.

Mögliche Anpassungen:

- Anpassung der Arbeitszeit und Aufgaben
- Strukturierung der Aufgaben
- Vermehrte Einzelarbeit
- Weniger Planungsaufgaben
- Kein Kundenkontakt
- Weniger Verantwortung
- Häufigere Kurzpausen
- Ruhige Arbeitsumgebung
- Möglichkeit zum Home-Office
- Eine Bezugsperson im Betrieb, an die man sich bei Problemen wenden kann
- Regelmässiges Feedback vom Chef

Was tun, wenn ich Zeichen einer Krise bei mir erkenne und ein Klinikaufenthalt droht?

Thematisieren Sie die Anzeichen einer Verschlechterung frühzeitig mit Ihrer Ärztin oder Ihrem Therapeuten und gestalten Sie die Krise aktiv mit. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber rechtzeitig, wenn ein Klinikaufenthalt geplant ist. Bei einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit kann eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung sinnvoll sein.

Pascal Klotz
Büroassistent Stiftung Rheinleben

Die begleitete Arbeit in einer Institution des zweiten Arbeitsmarkts war mir zu niederschwellig, die Arbeit im ersten Arbeitsmarkt hingegen hatte schon mehrmals zu Überforderung und einer Verschlechterung meiner gesundheitlichen Situation geführt.

Nun arbeite ich an einem integrierten Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt, wo die Arbeit nicht nur individuell an die Einschränkungen, sondern auch an meine Stärken angepasst wird. Man kann das tun, was man gut kann, und wird in den Bereichen begleitet, in denen man eingeschränkt ist. In meinem Fall handelt es sich um Massnahmen, die verhindern, dass ich mich in Details verliere und zu stark unter Druck gerate.

So hilft mir meine Chefin, Prioritäten zu setzen, und bespricht mit mir den Detailierungsgrad und die Terminierung der Aufgaben. Es sind Leistungen meiner Chefin, die über diejenigen eines regulären Arbeitsplatzes hinausgehen. Eine weitere Anpassung ist das kleine Pensum von 30 Prozent. Ich sehe dies jedoch als Übergangsphase und hoffe, dass ich in Zukunft wieder eine reguläre Tätigkeit ausüben kann.

Melanie Mettler
Geschäftsleiterin compasso.ch
Informationsportal für Arbeitgebende zu Fragen der beruflichen Integration

Auch Arbeitnehmende mit gesundheitlichen Einschränkungen bringen viele Ressourcen mit. Es wäre eine verpasste Chance, diese wegen unflexibler Arbeitsorganisation oder anderer leicht vermeidbarer Hürden nicht einzusetzen.

Damit Arbeitgeber psychisch erkrankte Mitarbeitende optimal unterstützen können, müssen sie präzise Informationen über deren Fähigkeiten und Einschränkungen erhalten. Am besten gelingt dies, wenn Arbeitnehmende und Arbeitgeber gemeinsam mit der behandelnden Ärztin erarbeiten, welche Arbeitstätigkeiten in der aktuellen Situation passend sind.

Für Arbeitgeber zählt allerdings nicht alleine die Leistungsfähigkeit. Ein entscheidender Faktor ist auch, wie sich erkrankte Mitarbeitende – im Rahmen ihrer gesundheitlichen Möglichkeiten – für ihre Eingliederung engagieren. Ob sie offen kommunizieren, sich flexibel zeigen und sich für ihre Aufgaben und das Unternehmen interessieren.

Wie kann mich meine Therapeutin unterstützen?

Differenzierte Krankschreibung

Eine psychische Erkrankung bedeutet nicht unbedingt, dass man vollständig arbeitsunfähig ist. Einige Aufgaben kann man vorübergehend vielleicht nicht ausführen, oder man ist nicht so belastbar und ermüdet schnell.

Besprechen Sie mit Ihrer Ärztin, welche Tätigkeiten Sie trotz Erkrankung noch ausführen können – und welche nicht.

Eine differenzierte Krankschreibung gibt Ihrem Arbeitgeber Sicherheit im Bezug auf Ihre effektive Leistungsfähigkeit.

Sie können auch gemeinsam mit Ihrer Vorgesetzten und Ihrem Arzt ein ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) erstellen:
→ rep.compasso.ch

Wenn sich eine psychische Erkrankung auf die Arbeit auswirkt, sollte dies auch in der Therapie Thema sein. Mögliche Fragestellungen dazu:

- Wie gehe ich mit konkreten Problemen und Konflikten bei der Arbeit um?
- Welche Situationen im Arbeitsalltag könnten für mich herausfordernd werden?
- Soll ich mich am Arbeitsplatz outen? Was sage ich und was nicht?
- Welche Arbeitsplatzanpassungen würden mir die Arbeit erleichtern?
- Welche Medikamente sind in meiner Situation sinnvoll, und können sich die Nebenwirkungen (z.B. Müdigkeit) auf die Arbeit auswirken?
- Wie merke ich frühzeitig, wenn ich mich überfordere?
- Wie erkenne ich einen drohenden Rückfall, und wie kann ich ihn verhindern?

Kontakt zum Arbeitgeber

Manche Betroffene können ihre Einschränkungen gut selbst kommunizieren, anderen fällt dies schwer. Überlegen Sie sich, ob es für Sie entlastend wäre, wenn Ihre Therapeutin oder Ihr Arzt mit Ihrem Arbeitgeber spricht. Möglicherweise hilft es Ihrem Arbeitgeber, die Sicht einer Fachperson zu hören, um Ihre Einschränkungen besser zu verstehen.

Ein solches Gespräch kann telefonisch zwischen Ärztin und Arbeitgeber stattfinden oder an einem «runden Tisch», wo Sie selbst dabei sind.
Im Vorfeld sollten Sie mit Ihrer Therapeutin genau absprechen, was gesagt wird – und was nicht.

Was kann ich selbst tun, damit es mir gut geht?

Nach einer Krise wieder Fuss zu fassen oder mit einer chronischen psychischen Erkrankung zu leben und zu arbeiten, ist nicht einfach. Genesungswege verlaufen selten gradlinig, und es braucht neben Engagement und Durchhaltewillen auch viel Geduld.

Folgendes kann hilfreich sein:

Sich (wieder) etwas zutrauen

Wenn man die Erfahrung gemacht hat, dass man vieles plötzlich nicht mehr kann, verunsichert das. Fassen Sie Mut, es wieder zu probieren.

Gefühle zulassen

Eine berufliche Neuorientierung ist mit unterschiedlichen Gefühlen verbunden: Hoffnung, Ängsten, aber vielleicht auch Trauer darüber, dass man eine Tätigkeit aufgeben muss, die man gerne ausgeübt hat. Sprechen Sie mit einer vertrauten Person darüber.

Fehler machen und scheitern dürfen

Es ist wichtig, sich Mühe zu geben, aber manchmal macht man Fehler oder scheitert. Das gehört zum Prozess dazu. Verurteilen Sie sich nicht dafür.

Akzeptanz

Wenn man beruflich, sportlich oder privat (vorübergehend) nicht mehr so viel leisten kann wie vor der Erkrankung, ist das oft schwer auszuhalten. Seien Sie nicht zu streng mit sich selbst.

Unterstützung/Entlastung zuziehen

Um Hilfe zu bitten und sie anzunehmen, fällt vielen Menschen schwer. Versuchen Sie es trotzdem.

Selbstfürsorge

Eine psychische Beeinträchtigung kann dazu führen, dass man weniger Energie hat. Man verzichtet auf vieles, was man früher gern gemacht hat.

Versuchen Sie, sich selbst Sorge zu tragen, auch wenn Ihnen manche Dinge krankheitsbedingt schwer(er) fallen:

- Bleiben Sie in regelmässigem **Kontakt** mit Menschen, mit denen Sie sich wohlfühlen
- Gönnen Sie sich **Erholung, Entspannung** und genügend **Schlaf**
- Achten Sie auf eine gesunde und ausgewogene **Ernährung**
- Bewegen Sie sich regelmässig, treiben Sie **Sport**
- Pflegen Sie Ihre **Hobbys** oder entdecken Sie neue Tätigkeiten, die Ihnen Spass machen

Existenzsicherung während der Eingliederung

Koordination zwischen den Versicherungen

Oft sind verschiedene Versicherungen bzw. Ämter involviert, und die Koordination ist nicht ganz einfach. Manchmal übernimmt eine Case-Managerin der Krankentaggeldversicherung (KTV) die Koordination.

Wenn Sie länger krankgeschrieben sind, veranlasst die KTV in der Regel eine Anmeldung bei der IV, damit Sie deren Eingliederungsangebote in Anspruch nehmen können.

Merkblatt **IV-Taggelder:**
→ ahv-iv.ch/p/4.02.d

Wie die Existenzsicherung während einer Eingliederungsmassnahme geregelt ist, hängt von Ihrer persönlichen Situation ab.

Wenn Sie noch über einen Arbeitsplatz verfügen und krankgeschrieben sind, erhalten Sie während höchstens zweier Jahre ein **Krankentaggeld.** Dieses beträgt in der Regel 80 Prozent des versicherten Verdienstes.

Während einer Eingliederungsmassnahme kann die **IV** ein **Taggeld** ausrichten. Es beträgt 80 Prozent des Erwerbseinkommens, welches Sie in Ihrer letzten beruflichen Tätigkeit vor dem Eintritt des Gesundheitsschadens verdient haben.

Während Massnahmen zur **Eingliederung aus Rente** wird anstelle eines Taggelds weiterhin die **IV-Rente** ausgerichtet.

Wenn Sie Ihre Stelle verloren haben und die Krankentaggeldversicherung die Leistungen bereits eingestellt hat, Sie aber noch keine IV-Leistungen erhalten und eine **Restarbeitsfähigkeit von mindestens 20 Prozent** haben, sollten Sie sich bei der **Arbeitslosenversicherung anmelden,** um Leistungen zu erhalten.

Wenn Sie Leistungen der **Arbeitslosenversicherung** oder der **Sozialhilfe** beziehen, werden die Kosten für Eingliederungsmassnahmen nur in bestimmten Fällen übernommen. Die Institution, die Sie bei der Eingliederung unterstützt, muss dazu einen entsprechenden Antrag stellen.

Welche Auswirkungen hat eine Erwerbstätigkeit …

… auf die IV-Rente?
Das «Invalideneinkommen» ist der Betrag, von dem die IV ausgeht, dass Sie ihn trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung erzielen können. Beträgt Ihr IV-Grad beispielsweise 79 Prozent, können Sie noch 21 Prozent des Einkommens verdienen*, das Sie vor dem Eintritt der Invalidität erzielt haben, ohne dass sich etwas an Ihrer IV-Rente ändert.

Wenn Sie in der Lage sind, ein höheres Einkommen zu erzielen, als in Ihrer IV-Verfügung als «Invalideneinkommen» festgelegt wurde, könnte sich Ihre IV-Rente verringern oder ganz aufgehoben werden. Da die entsprechenden Berechnungen komplex sind, wenden Sie sich dafür am besten an den Rechtsdienst einer Behindertenorganisation (→ Seite 18).

… auf die Rente der Pensionskasse?
Die Pensionskasse übernimmt den IV-Grad. Die Rente der Pensionskasse wird allerdings gekürzt, wenn sie zusammen mit der IV-Rente und dem erzielten Einkommen 90 Prozent des ohne Beeinträchtigung erzielten Verdienstes übersteigt.

… auf die Ergänzungsleistungen?
Falls Sie Ergänzungsleistungen beziehen, können Sie 1000 Franken pro Jahr verdienen, ohne dass die EL gekürzt werden. Vom Einkommen, das den Freibetrag von 1000 Franken übersteigt, werden zwei Drittel angerechnet und die EL entsprechend gekürzt. Zu beachten ist dabei, dass – im Gegensatz zu den Ergänzungsleistungen – das gesamte Einkommen besteuert wird.

*Achtung: Bei mit der **gemischten Methode** (Teilzeit/Haushalt) berechneten IV-Renten ist ausschliesslich das Invalideneinkommen massgebend (nicht der IV-Grad).

Invalideneinkommen und **IV-Grad** stehen in der Verfügung der IV. Sie können auch bei Ihrer IV-Stelle nachfragen, welches Invalideneinkommen für Sie festgelegt wurde.

Meldepflicht
Wenn sich Ihr Erwerbseinkommen (Invalideneinkommen) innerhalb eines Jahres um mehr als 1500 Franken erhöht, müssen Sie die IV-Stelle darüber informieren.

Rechtliche Fragen

Beratung

Bei rechtlichen, finanziellen und sozialen Fragen bieten folgende Anlaufstellen unentgeltliche Beratung:

promentesana.ch
Rechtliche und psychosoziale Beratung
Tel. 0848 800 858

inclusion-handicap.ch
Rechtsberatung Sozialversicherungen
Tel. 044 201 58 28

proinfirmis.ch
Rechts- und Sozialberatung
Tel. 058 775 19 40

fzsg.ch
Budget- und Schuldenberatung
Tel. 071 222 22 33

Muss meine Ärztin auf der Krankschreibung die Diagnose angeben?

Nein. Aber wenn das Attest durch einen Psychiater ausgestellt wird, ist klar, dass es sich um eine psychische Erkrankung handelt. Um falschen Vorstellungen seitens des Arbeitgebers vorzubeugen, ist je nach persönlicher Situation abzuwägen, ob die Diagnose mitgeteilt werden soll – oder nicht.

Kann ich entlassen werden, während ich krankgeschrieben bin?

Sie sind während der Krankschreibung durch Sperrfristen vor Kündigung geschützt. Im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit während 30 Tagen, im zweiten bis fünften Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Dienstjahr während 180 Tagen. Eine Kündigung während der Sperrfrist ist ungültig und muss nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden.

Kann ich behinderungsbedingte Arbeitsplatzanpassungen rechtlich einfordern? Beispielsweise eine Pensumreduktion?

Auf Arbeitsanpassungen besteht kein rechtlicher Anspruch. Suchen Sie das Gespräch mit dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten (evtl. auch mit der Unterstützung durch einen Job Coach), um eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden.

Unterstützung, Coaching, Arbeitsplätze

dreischiibe.ch
Standorte: St. Gallen, Herisau, Flawil
Angebote: Job Coaching, Personalverleih, Integrationsmassnahmen, Ausbildungen
Begleitete Arbeitsplätze: Gastronomie, Bäckerei inkl. Verkauf, Logistik, Hauswartung, Wäscherei, Industriemontage, Schreinerei, Verpackung/Versand, KV Digitalisierung, Werbetechnik

foerderraum.ch
Standorte: St. Gallen, Heerbrugg
Angebote: Job Coaching, Integrationsmassnahmen, Ausbildungen
Begleitete Arbeitsplätze: Gastronomie, Hotellerie, Unterhalt/Garten, KV

profil.ch
Standorte: St. Gallen, Frauenfeld, Chur, Altstätten, Uznach, Sargans
Angebote: Job Coaching, Personalverleih, Arbeitsplatzerhalt, Arbeitsvermittung

heimstaettenwil.ch/arbeiten
Standorte: Wil, Uznach (Beratung)
Angebote: Job Coaching, Personalverleih, Integrationsmassnahmen, Ausbildungen
Begleitete Arbeitsplätze: Gastronomie, Schreinerei, Industrie, Textil, Arealpflege, Logistik, Produkteentwicklung, Gärtnerei, Büro, Lebensmittelverarbeitung, Verkauf

obvita.ch
Standorte: St. Gallen, Frauenfeld, Sargans
Angebote: Job Coaching, Arbeitsvermittlung, Integrationsmassnahmen, Abklärungen, Personalverleih
Begleitete Arbeitsplätze: Hauswirtschaft, Küche, Garten, Betriebsunterhalt, Mechanik, Logistik, Industrie, KV, IT

arwole.ch
Standort: Sargans
Angebot: Integrationsmassnahmen
Begleitete Arbeitsplätze: Velowerkstatt, Industrie, Textilatelier

valida-sg.ch
Standorte: St. Gallen, Gossau
Angebote: Ausbildungen, Job Coaching, Integrationsmassnahmen, Personalverleih
Begleitete Arbeitsplätze: Schreinerei, Industrie Pharma, Industrie Lebensmittel, Lettershop, Küche, Garten, Reinigung, Logistik, Wäscherei, Hauswirtschaft, IT

Aus Platzgründen können nicht alle Anbieter im Kanton St. Gallen aufgeführt werden. Weitere Angebote in Ihrer Region finden Sie unter:

→ meinplatz.ch

Leitfaden als Papierversion bestellen
Version Kanton St. Gallen:
→ info@dreischiibe.ch
Version Kanton Basel-Stadt:
→ info@rheinleben.ch

Download Leitfaden
Version Kanton St. Gallen:
→ dreischiibe.ch/leitfaden.pdf
Version Kanton Basel-Stadt:
→ rheinleben.ch/towork.pdf

IMPRESSUM

Idee, Konzept und Texte
Marie Baumann
ivinfo.wordpress.com
Kontakt: ivinfo@bluewin.ch

Fachliche Unterstützung
rheinleben.ch
workmed.ch
dreischiibe.ch
promentesana.ch
psgn.ch

Finanzielle Unterstützung
Amt für Soziales, Kanton SG
Behindertenhilfe, Kanton BS
Pro Mente Sana

Gestaltung
mimikry.ch

Korrektorat und Druck
brueggli-medien.ch

Bildnachweise
Titel: Minh Pham, unsplash
Seite 2: daaarta, photocase
Portraits: zVg.

Offizielle Merkblätter IV, IV-Massnahmen, EL

→ ahv-iv.ch/de/Merkblätter-Formulare/Merkblätter

Weiterführende Lektüre

Folgende Ratgeber aus der Beobachter-Edition sind empfehlenswert und in vielen Bibliotheken ausleihbar:

- «Wenn die Psyche streikt – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt»
- «IV – Was steht mir zu»
- «Ergänzungsleistungen»

Die Autorin dankt den Expert*innen und Geldgebern für ihre Unterstützung. Ein grosses Dankeschön geht auch an die Teilnehmenden der von den Stiftungen Rheinleben und Dreischiibe organisierten Betroffenen-Workshops und an die Peers (Expert*innen aus Erfahrung), die viele wertvolle Hinweise für diesen Leitfaden beigesteuert haben.

Kanton St.Gallen Amt für Soziales · dreischiibe · WORK MED · psychiatrie st.gallen nord
Kanton Basel-Stadt · stiftung rheinleben · pro mente sana