

**Zeitschrift:** Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO  
**Herausgeber:** Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, SKOS  
**Band:** 104 (2007)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Würden Sie einen psychisch behinderten Menschen anstellen?  
**Autor:** Baer, Niklas  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-840174>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Würden Sie einen psychisch behinderten Menschen anstellen?

Viele Betriebe stellen eher unmotivierte, aber gesunde Mitarbeitende an als Menschen, die psychisch beeinträchtigt sind. Grund dafür: Arbeitgeber fühlen sich im Umgang mit psychisch Kranken überfordert. Dies das Resultat einer Befragung in Baselland.

In einem normalen Umfeld arbeiten zu können, ist wohl der häufigste Wunsch nicht erwerbstätiger psychisch kranker Menschen. Je nach Befragung wünschen dies sechs bis neun von zehn Psychiatriepatienten. Dieses Bedürfnis wird verständlich, wenn man die vielfältigen sozialen und emotionalen Konsequenzen von Erwerbstätigkeit bedenkt: Arbeit gibt soziale Identität und Akzeptanz und stärkt Gefühle von Selbstwert, Kompetenz und Nützlichkeit. Die Exklusion aus dem Erwerbsleben ist deshalb einer der wichtigsten Risikofaktoren für die psychische Gesundheit. Erwerbstätigkeit verstärkt und beschleunigt den Genesungsprozess bei psychischen Krankheiten, reduziert Anzahl und Dauer psychiatrischer Hospitalisationen, verbessert das Funktionsniveau und erhöht die Lebensqualität bei psychisch kranken Menschen.

#### Schwierige Reintegration

Psychisch kranke Menschen haben nicht nur den Wunsch nach Arbeit, sondern sind meistens auch fähig, zumindest zeitlich zu arbeiten, wenn sie adäquat unterstützt werden. Trotzdem sind die Erwerbsquoten bei psychisch Behinderten nicht nur sehr viel niedriger als bei Gesunden, sie sind auch sehr viel niedriger als bei körperlich behinderten Menschen. Je nach Krankheitsschwere und -diagnose beträgt die Arbeitslosenquote etwa 30 Prozent (Angststörungen), 50 Prozent (Depressionen) und 90 Prozent (Schizophrenien und schwerere psychische Störungen allgemein).

Dies zeigt sich in der Schweiz – trotz einer im europäischen Vergleich sehr niedrigen Arbeitslosenquote – auch an der Entwicklung der Invalidenversicherung (IV). Während zwischen 1986 und 2006 die Anzahl der nicht psychiatrischen Rentenbezügerinnen und -bezüger von 95 000 auf 162 000 um zwei Drittel angestiegen ist, ist die Zahl der aus psychischen Gründen Berenteten von 23 000 auf 96 000 um den Faktor vier angestiegen – also rund siebenmal so schnell. Heute wird fast jede zweite krankheitsbedingte IV-Rente aufgrund einer psychischen Störung gesprochen. Die IV will deshalb mit Früherkennung und -intervention die Integration psychisch Kranker in den Arbeitsmarkt deutlich verstärken. Bisher besteht das Problem, dass die IV-Eingliederungsmassnahmen bei psychisch Behinderten deutlich weniger wirksam sind als bei anderen Gruppen. Die Frage ist deshalb: Warum ist es so schwierig, Menschen, die psychische Probleme haben oder gehabt haben, im Arbeitsmarkt zu halten oder sie wieder dorthin zurückzuführen?

#### Rangliste erstellt

Die Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation des Kantons Basellandschaft hat zusammen mit dem Institut für Sucht- und Gesundheitsforschung Zürich und der Fachhochschule Nordwestschweiz eine E-Mail-Befragung konzipiert, die von der Wirtschaftskammer Basellandschaft programmiert und durchgeführt wurde. Insgesamt wurden alle 8000 KMU mit zwei und mehr Mit-

arbeitenden im Kanton per E-Mail angeschrieben. Knapp 10 Prozent der Angeschriebenen haben an der Befragung teilgenommen.

Die Betriebe wurden zunächst gebeten, ihre zuletzt besetzte Stelle zu beschreiben. Danach mussten sie für die Besetzung der Stelle eine Rangliste aus neun fiktiven Bewerbern erstellen. Die Bewerber hatten alle – bis auf einen – eine chronische Krankheit mit unklarer Prognose, waren aber laut Arzt dank Behandlung und Medikamenten stabil, 100 Prozent arbeitsfähig und gut qualifiziert. Der neunte Bewerber war gesund, aber im Gegensatz zu den acht Behinderten weder besonders zuverlässig noch besonders leistungsbereit.

#### Trifft auf alle Branchen zu

Die Rangliste zeigt folgendes Bild: Der erste Platz geht an den gesunden Bewerber, Rang zwei bis sechs besetzen Menschen mit körperlicher Einschränkung oder Behinderung und am Schluss folgen die Bewerber mit Depressionen, Schizophrenie und Alkoholabhängigkeit. Das heisst, die KMU ziehen es vor, einen nicht sehr zuverlässigen und nicht sehr leistungsbereiten Gesunden anzustellen, obwohl sie zuvor angegeben hatten, dass Zuverlässigkeit das wichtigste Merkmal bei der Auswahl sei. Und sie würden den chronisch körperlich Kranken klar den Vorzug geben vor psychisch Kranken. Gesamthaft stehen die drei psychisch kranken Bewerber in zwei von 100 Fällen auf dem ersten Platz, in 98 von 100 Fällen hätten die fünf Körperbehinderten den Job erhalten. Wenn ein Gesunder dabei ist, steht



er bei jeder zweiten Bewerbung auf dem ersten Platz, auch wenn er nicht besonders viel Hingabe mitbringt. Diese Reihenfolge stimmt für die Baubranche genauso wie beispielsweise für das Gesundheits- und Sozialwesen und sie ist unabhängig von Alter, Geschlecht, Ausbildung und anderen Merkmalen der Personalchefs.

### Schlechte Erfahrungen

Aus der Befragung geht hervor, dass psychische Krankheiten enorm stigmatisiert werden. Das ist nicht nur bei den Betrieben der Fall, sondern gilt für die ganze Bevölkerung und erwiesenermassen sogar für die Psychiater. Dass Depression und Alkoholabhängigkeit in der Befragung so schlecht abschneiden, obwohl die meisten Menschen solche Probleme bei sich selbst oder bei jemandem aus ihrem persönlichen Umfeld kennen, weist darauf hin, dass psychische Störungen Ängste und Abwehrreflexe auslösen.

Die Befragung der KMU zeigt auch, dass es nicht nur Vorurteile sind, die das Verhalten der Arbeitgeber beeinflussen, sondern auch ganz reale Erfahrungen: Fast die Hälfte der KMU gibt an, schon Erfahrungen gemacht zu haben mit psychisch kranken Mitarbeitern im Betrieb. Anders als bei anderen (körperlich) kranken Mitarbeitenden waren die Erfahrungen mit psychisch Beeinträchtigten aber überwiegend negativ. 70 Prozent dieser KMU berichten über schlechte bis sehr schlechte Erfahrungen mit psychisch kranken Mitarbeitern.

### Reale Überforderung

Aus der Befragung geht hervor, dass die meisten Betriebe im Management von Mitarbeitern mit psychischen Problemen überfordert sind. Betriebe, die einschlägige Erfahrungen gemacht haben, zeigen folglich weniger Bereit-

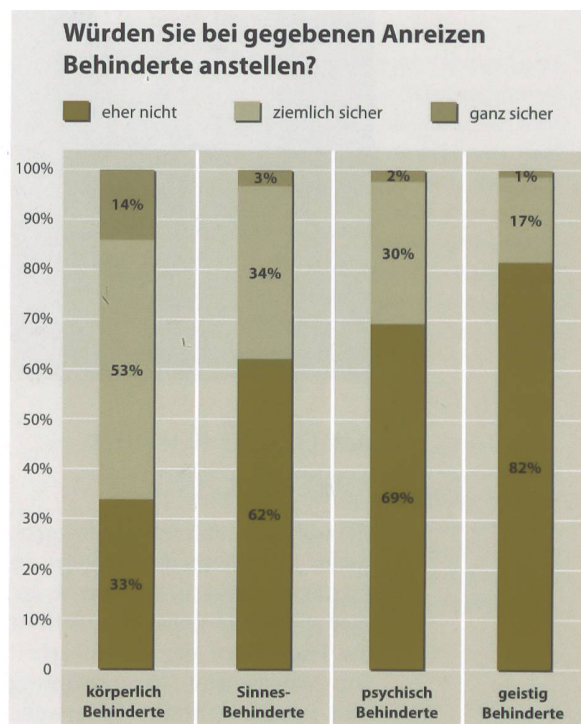
schaft, psychisch Kranke anzustellen.

Einer verstärkten Integration psychisch Behinderter stehen demnach drei Dinge im Weg: Vorurteile, Ängste und reale Überforderung durch «schwierige» (unsichtbare, unverständliche) Krankheiten. Es scheint der falsche Weg, einfach an die Bereitschaft von KMU zu appellieren, psychisch Kranke anzustellen. An der Bereitschaft fehlt es nämlich nicht: 30 Prozent der Betriebe sagen, dass sie bei gegebenen Anreizen «ziemlich sicher» bis «sehr sicher» psychisch Behinderte anstellen würden (s. Grafik).

Die wichtigsten Anreize wären aus Sicht der Betriebe Risikominimierung (Probebeschäftigung, Schnupperwochen, Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge, Ersatz bei Krankheitsausfall, finanzielle Sicherheiten) und fachliche Unterstützung (Beratung und Information über die Behinderung, langfristiges Coaching, Help Line). Diese am häufigsten gewünschten und teils schon vorhandenen Anreize stimmen überein mit den tatsächlichen Anstellungshürden auf dem Arbeitsmarkt. Wenn mehr psychisch Kranke ihren Arbeitsplatz behalten oder wieder integriert werden sollen, dann müssen die Betriebe im Umgang mit psychischen Problemen am Arbeitsplatz sensibilisiert, geschult und kompetent coacht werden.

### Betriebe coachen

Die Befragung zeigt schliesslich, dass Meinungen und Einstellungen von KMU gegenüber psychisch Behinderten nur wenig darüber aussagen, ob sie diese auch anstellen würden. Bei den Ursachen für die Zunahme der IV-Berentungen in der Schweiz zeigte die Befragung, dass es in den KMU zwei klare Gruppen von Ansichten gibt: Die eine Gruppe sieht die Ur-



chen in einer Verschlechterung der Arbeitswelt (unmenschlicher geworden, macht krank, keine Nischen mehr), die andere Gruppe sieht sie in einer Verschlechterung der Gesellschaft (mehr Scheininvaliden, Missbrauch der IV, Bequemlichkeit). Wenn man schaut, welche dieser Gruppen eher psychisch Kranke anstellen würde, findet man aber keine Unterschiede. Dies verdeutlicht, dass es bei der Integration Behinderter um viel mehr geht als um Meinungen: Es geht um Ängste und reale Probleme. Entscheidend ist deshalb, dass KMU künftig aktiver, schneller und professioneller im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden unterstützt werden. ■

**Niklas Baer**

Leiter Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Kantonale Psychiatrische Dienste Basel-Landschaft

Weitere Infos zur Befragung:  
niklas.baer@kpd.ch