

Soziales und Politik

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Sonos / Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen**

Band (Jahr): **104 (2010)**

Heft 9

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Soziales und Politik

Ergänzungsleistungen auf 3,9 Milliarden gestiegen

Text: Neue Zürcher Zeitung vom 14. Juli 2010

271'300 Personen mit AHV- oder IV-Renten haben 2009 Ergänzungsleistungen (EL) erhalten - knapp 3 Prozent mehr als im Vorjahr. Für die Leistungen wurden 3,9 Milliarden Franken ausgegeben - über 6 Prozent mehr als 2008. Dies geht aus der Statistik der Ergänzungsleistungen 2009 des Bundesamtes für Sozialversicherungen hervor. Ergänzungsleistungen werden an Personen mit einer AHV- oder IV-Rente ausgerichtet, wenn sie in der Schweiz wohnen und ihr Einkommen die minimalen Lebenskosten nicht decken kann. Gegenüber 1999 hat die Gesamtzahl der EL-Bezüger um knapp 75'000 zugenommen. Gegenüber 2008 wuchs die Zahl um 2,9 Prozent. Diese Zuwachsrate liegt etwas unter dem Durchschnitt der letzten zehn Jahre.

Zum ersten Mal seit langem wuchs die Zahl der IV-Bezüger mit EL weniger stark als jene der AHV-Bezüger mit EL (um 2,4 bzw. 3,2 Prozent). Der Bedarf nach Ergänzungsleistungen ist aber bei den IV-Renten-Bezügern immer noch hoch: Über 37 Prozent der IV-Rentner beziehen eine EL, 1994 waren es knapp 22 Prozent. Dagegen erhalten nur rund 12 Prozent der AHV-Bezüger in der Schweiz Ergänzungsleistungen - ein seit 15 Jahren stabiler Anteil. Die Ausgaben der EL wuchsen 2009 um 6,1 Prozent auf 3,9 Milliarden Franken. Davon waren 2,2 Milliarden Ergänzungsleistungen zur AHV und 1,7 Milliarden EL zur IV.

Eine wichtige Aufgabe übernehmen die EL bei der Finanzierung eines Heimaufenthalts. Sie decken die hohen Kosten, die oft das Budget eines Rentners übersteigen. Im Jahr 2009 wohnten 65'000 Personen mit EL in einem Heim. Das waren etwa die Hälfte aller im Heim Lebenden. Der EL-Betrag für eine Person im Heim machte im Durchschnitt 2'900 Franken im Monat aus, gut dreimal mehr als für EL beziehende Personen zu Hause.

So früh wie möglich zurück an den Arbeitsplatz

Text: Jan Mühlethaler in NZZ vom 14. Juli 2010

Ein neugegründeter Verein bereitet Fakten zum betrieblichen Gesundheitsmanagement auf. "Fit for Work Swiss" fordert die Arbeitgeber auf, Mitarbeiter mit Erkrankungen des Bewegungsapparats schnellstmöglich in den Arbeitsprozess zu reintegrieren.

In Zeiten wirtschaftlicher Anspannung tun sich die Personalchefs ganz besonders schwer, das Wort "betriebliches Gesundheitsmanagement" nur schon in den Mund zu nehmen. An und für sich ein Armutszeugnis - nicht für die Personalabteilungen. Diese schenken der Thematik - oftmals auch aus Unwissen - noch immer viel zu wenig Beachtung. Was etwa damit erklärbar ist, dass ein gesamtheitliches Gesundheitsmanagement zuallererst Kosten verursacht, derweil der Nutzen erst viel später ersichtlich wird; etwa dann, wenn sich das Topmanagement eines Betriebs schon wieder anders zusammengesetzt hat.

Ausreichendes Datenmaterial

An fundierten Daten fehlt es jedenfalls nicht - und es hat auch wenig mit Esoterik zu tun, wenn der Arbeitgeber, wie er gesetzlich verpflichtet wäre, die Gesundheit seiner Mitarbeiter gesamtheitlich erhalten bzw. verbessern will. Dass es diesbezüglich nicht mehr nur darum geht, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten oder die Mitarbeiter alljährlich gegen Grippe zu impfen, ist längst bekannt. Darauf hinzuweisen gilt es trotzdem, da etliche Unternehmensleitungen noch immer der Ansicht sind, dass die Gesundheit primär Sache der Mitarbeitenden allein ist. Dass erwiesenermassen auch die Produktivität am Arbeitsplatz leidet, wenn die Mitarbeitenden mit physischen und psychischen Problemen - privaten oder geschäftlichen Ursprungs - ringen, lässt sich halt nicht so eindeutig am Jahresergebnis ablesen, wie wenn Stellen eingespart werden können.

Stress und Beschwerden des Bewegungsapparates, so schreibt das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), sind die „häufigsten Gesundheitsrisiken“ am Arbeitsplatz. Daten aus der neusten Schweizerischen Gesundheitsbefragung (2007) belegen,

dass 41% der Erwerbstätigen über grosse oder teilweise grosse psychische und nervliche Belastung am Arbeitsplatz klagen; 23% sagen, dass sie unter grosser körperlicher Belastung leiden. Und doch schätzen 93% der Erwerbstätigen ihren Gesundheitszustand als „sehr gut“ oder zumindest als „gut“ ein. Ein Widerspruch? Nicht unbedingt, da sich gesundheitliche Probleme, verursacht am Arbeitsplatz, im Normalfall nicht unmittelbar einstellen.

An neun Tagen arbeitsunfähig

Auch ein kürzlich veröffentlichter Bericht („Fit for Work“) legt offen, dass die Arbeitsunfähigkeit durch Erkrankungen des Bewegungsapparates weiter zunimmt. Die jährlich anfallenden Kosten berufsbedingter Erkrankungen des Bewegungsapparates werden hierzulande auf 4 Milliarden Franken geschätzt, wie die Verfasser vom Verein Fit for Work Swiss herausgegebenen Berichts schreiben. Ziel dieses Interessenverbundes sei es, mit Früherfassung und guter Koordination die Behandlung und Betreuung von Menschen, die unter einer Erkrankung des Bewegungsapparates leiden, zu fördern und die Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen aufrechtzuerhalten, betont die Präsidentin, die Lausanner Universitätsprofessorin und Arbeitsmedizinerin Brigitta Danuser.

Laut dem Bericht, der Teil eines breiter angelegten Forschungsprogramms in 24 Ländern (innerhalb und ausserhalb Europas) ist, sind die Arbeitnehmenden in der Schweiz an durchschnittlich neun Tagen im Jahr arbeitsunfähig, wobei Erkrankungen des Bewegungsapparates mit zu den gewichtigsten Ursachen gesundheitlich bedingter Absenzen zählen. Weiter schreiben die Autoren, dass 670'000 Arbeitnehmer an teilweise arbeitsbedingten Rückenschmerzen leiden. „Hierfür gibt es noch keine lösungsorientierte Strategie“, sagt Brigitta Danuser. Die Arbeitsmedizinerin plädiert dafür, dass solche Probleme frühzeitig angegangen werden - und nicht erst, wenn ein Mitarbeiter schon lange krankgeschrieben sei, weil dadurch die Reintegration in den Arbeitsprozess erschwert werde. „Dies setzt auch eine verbesserte Kommunikation zwischen Hausarzt, Patient und Arbeitgeber voraus“, führt Danuser weiter aus.

Das Seco, das die Bemühungen des Vereins mitträgt, kommt zu ähnlichen Schlüssen. Mit einer guten arbeitsorganisatorischen

"In Kürze"

und ergonomischen Gestaltung könnten fast alle Arbeitsabsenzen sowie ein grosser Teil der Produktivitätsverluste, die auch auf arbeitsbedingte Erkrankungen des Bewegungsapparates zurückzuführen seien, vermieden werden, schreibt das Seco.

Für die Unterstützung bei derartigen Fragen gibt es mittlerweile auch externe Marktanbieter, etwa die Icas AG. Das Unternehmen bietet Betrieben eine externe Mitarbeiterberatung an, wobei auch private Probleme zur Sprache gebracht werden können; auch wenn solche Schwierigkeiten - zum Beispiel eine Scheidung - den Mitarbeiter normalerweise nicht zu 100% vom Arbeitsplatz fernhalten, so dürfte seine Produktivität doch eingeschränkt sein, was indirekte Kosten verursacht. Icas beschäftigt Juristen, Sozialarbeiter und Arbeitsmediziner, täglich und während 24 Stunden. Die externen Berater erbringen in erster Linie telefonische Hilfeleistungen, wobei der Auftraggeber einzig erfährt, welche Probleme am stärksten zur Sprache gebracht werden. Eine Zusammenstellung des Dienstleisters zeigt, dass in diesem Jahr rund 75% der angesprochenen Themen privaten Ursprungs waren. Extrem zugenommen haben laut Stefan Boëtius, dem Klinischen Direktor der Icas AG, Themen wie Stress, Burnout, aber auch Arbeitsplatzverlust.

Fit for Work Swiss, der auch die Schweizerische Gesellschaft für Rheumatologie angehört, ist trotz aller Anstrengungen konsterniert. Vor allem, weil die Arbeitgeber, wie Danuser sagt, die wissenschaftlich unbestrittenen Zusammenhänge zwischen Gesundheit und Produktivität am Arbeitsplatz viel zu wenig in ihre Überlegungen einbezogen. Warum dem so ist? „Es ist ein Pradoxon. Es gibt Massen an Studien, die zeigen, wie die durch gesundheitliche Probleme der Arbeitnehmenden entstehenden direkten und indirekten Kosten gesenkt werden können; es gibt aber nur wenige Firmen, die auch handeln.“ Danuser glaubt zudem, dass es in der Schweiz keine Tradition für die Arbeitsmedizin gibt. Hierzulande hätten nur 13% der Betriebe Zugriff auf einen Arbeitsmediziner, im übrigen Europa seien es 69%, sagt sie.

Eine Frage der Firmenkultur

Unternehmen, die von sich behaupten, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu einem wichtigen Thema zu machen, gibt es den-

Sonderpädagogik-Konkordat steht

Nachdem Basel-Stadt als 10. Kanton dem Sonderpädagogik-Konkordat beigetreten ist, ist die nötige Anzahl für die Inkraftsetzung des Konkordates erreicht. Bereits ratifiziert haben das Konkordat OW, SH, VS, GE, LU, VD, FR, TI, AR und BS. Der Vorstand der EDK wird im Herbst festlegen, ob das Konkordat bereits auf Januar 2011 in Kraft treten soll.

Das Sonderpädagogik-Konkordat sieht die Schaffung von drei gesamtschweizerischen Instrumenten im Bereich der Sonderpädagogik vor. Zwei davon - eine einheitliche Terminologie und Qualitätsstandards für Leistungsanbieter - wurden von der EDK im Oktober 2007 verabschiedet. Nach einer mehrjährigen Entwicklungs- und Erprobungsarbeit konnte die EDK an ihrer Plenarversammlung vom 17. Juli 2010 nun auch das dritte Instrument, ein „Standardisiertes Abklärungsverfahren für die Ermittlung des individuellen Bedarfs“ (SAV) verabschieden.

Mit dem SAV können die kantonalen Abklärungsstellen auf eine vergleichbare Weise feststellen, welche Bildungsziele ein Kind mit einem besonderen Bildungsbedarf erreichen kann und welche Fördermassnahmen im Einzelfall getroffen werden müssen. Es ist unbestritten, dass dies in allen Kantonen auf der Basis eines gemeinsamen Verfahrens erfolgen soll.

Sorgen bereitet hingegen, dass ein Trend besteht, wonach die schulischen Massnahmen künftig weniger häufig über die obligatorische Schulzeit hinaus fortgesetzt werden könnten. Die DOK-Arbeitsgruppe hat sich deshalb an die EDK gewandt und darauf aufmerksam gemacht, dass die Sonderschulung gemäss Bundesverfassung bis zum Erreichen des 20. Altersjahres verlängert werden kann.

Potenzmittel können zu Hörschäden führen

Potenzmittel können einer US-amerikanischen Studie zufolge zu Hörschäden führen. Forscher um Gerald McGwin von der Universität Alabama untersuchten rund 11'500 Männer über 40 Jahre. Teilnehmer, die sog. Phosphodiesterase-5-Hemmer,

kurz PDE-5-Hemmer, einnahmen, hätten doppelt so häufig von Hörproblemen berichtet wie Männer, die auf solche Mittel verzichteten, teilt der Deutsche Berufsverband der Hals-Nasen-Ohrenärzte in Neumünster mit. Vor allem der Wirkstoff Sildenafil (der auch in Viagra enthalten ist) berge ein hohes Risiko für Hörschäden. Dieses falle deutlich höher aus als bei den Wirkstoffen Tadalafil und Vardenafil. PDE-5-Hemmer bewirken, dass sich der Blutfluss im Schwellkörper erhöht, erläutert der Berufsverband. Da im Ohr teilweise ähnliches Gewebe wie im Penis vorhanden sei, förderten die Potenzmittel vermutlich dort ebenfalls die Durchblutung. Das störe das Hörsystem und könne das Hörvermögen beeinträchtigen. Beobachten Anwender von PDE-5-Hemmern Hörprobleme, sollte sie sich deshalb an einen Arzt wenden.

Etwas weniger Integration in der Schule

Die integrative Förderung an der Zürcher Volksschule sieht das Teamteaching zwischen Lehrern und Heilpädagogen vor. Mindestens ein Drittel ihres Pensums müssen Förderlehrpersonen im gemeinsamen Unterricht mit den Lehrpersonen einsetzen. Nun hat der Regierungsrat diese Verpflichtung zum Teamteaching gelockert. Neu können die beteiligten Lehrpersonen selber entscheiden, wie viel sie gemeinsam unterrichten wollen. Als Alternative stehen etwa von Heilpädagogen geführte Förderzentren zur Auswahl, in denen schwache und verhaltensauffällige Kinder stunden-, tages- oder wochenweise unterrichtet werden. Diese Aenderung hat der Regierungsrat beschlossen, da Teamteaching nicht überall funktioniert.

Weniger Benachteiligungen für Mobilitätsbehinderte

Im Oktober 2009 reichte der Kanton Zürich eine Standesinitiative ein und verlangte eine Ergänzung des Strassenverkehrsgesetzes, damit Parkierungsvorschriften Autofahrer mit einer Mobilitätsbehinderung nicht benachteiligen. Die Kommission hat der Standesinitiative (09.331 Keine Benachteiligung für Menschen mit Mobilitätsbehinderung bei Parkierungsvorschriften) nach der Anhörung der Initianten mit 7 zu 2 Stimmen bei 1 Enthaltung Folge gegeben. Das Geschäft geht nun an die Verkehrskommission des Nationalrates. Gibt diese der Initiative ebenfalls Folge, so wird die eine Kommission einen konkreten Vorschlag zur Ausarbeitung vorlegen.

noch. Etwa der Krankenversicherer Helsana, was sicher auch branchenbedingt erklärbar ist. Das Unternehmen mit 3'000 Mitarbeitenden - bis Ende 2011 will man sich von 300 trennen - hat eine eigene Gesundheitsförderungskommission, die sich mit Themen wie Entspannung, Bewegung und Ernährung beschäftigt. Das Gesundheitsmanagement wiederum kümmert sich um die einzelnen Fälle, also auch um jene Mitarbeitenden, die nach der Genesung wieder in den Arbeitsprozess integriert werden sollen. „Unser Interesse besteht darin, den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitsfähigkeit so schnell wie möglich wiederzuerlangen, wenn auch nicht für alle bisher ausgeführten Arbeiten“, sagt Personalchefin Barbara Bourouba. Auch sie stellt wie Brigitta Danuser fest, dass Ärzte Erwerbstätige oft bei x-beliebigen Problemen krankzuschreiben, ohne die Arbeitsumgebung zu kennen und damit nicht abschätzen können, zu welcher Tätigkeit im Unternehmen eine Person allenfalls noch in der Lage ist.

Die Verantwortung bei der Helsana geht so weit, dass bei jeder bevorstehenden Kündigung die Krankengeschichte des Betroffenen angeschaut wird. Damit will der Krankenversicherer verhindern, dass Mitarbeitern allenfalls missbräuchlich gekündigt wird bzw. aus Gründen, die frühzeitig erkannt, abzuwenden gewesen wären. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu haben, sei immer auch eine Frage der Firmenkultur, sagt Bourouba.

"Gesundes" Arbeiten beruht auf gesetzlichen Vorschriften

Text: Frank Emmel in NZZ vom 14. Juli 2010

Die Grundlagen für ein gesamtheitliches Gesundheitsmanagement des Arbeitgebers liegen im Unfallversicherungsgesetz und im Arbeitsgesetz. Gesundheitsschutz und Gesundheitsvorsorge im Arbeitsverhältnis sind ganz auf den Arbeitnehmer ausgerichtet. Sie sind in erster Linie Aufgabe des Arbeitgebers, wenngleich dem Arbeitnehmer Mitwirkungsrechte und -pflichten zukommen. Zudem hat der Arbeitgeber auf die Persönlichkeit der übrigen Angestellten und damit deren Gesundheit Rücksicht zu nehmen (Treupflicht, Art. 321a OR).

Fast alle Betriebe betroffen

Um den Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu bewahren, bestehen öffentlich- und privatrechtliche Vorschriften. Öffentlichrechtlich sind das Unfallversicherungsgesetz (UVG) und das Arbeitsgesetz (ArG). Das UVG sowie die zugehörige Verordnung VUV enthalten Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Arbeitssicherheit). Sie gelten mit wenigen Ausnahmen für alle Betriebe, die in der Schweiz Arbeitnehmer beschäftigen. Im ArG und in der Verordnung 3 (ArGV 3) sind die übrigen Gesundheitsschutzmassnahmen geregelt. Auch diese Vorschriften finden auf die meisten Arbeitsverhältnisse Anwendung. Daneben besteht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach Art. 328 OR. Aufgrund dieser Erlasse ist der Arbeitgeber verpflichtet, "zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind" (Art. 6 Abs. 1 ArG; vgl. Art. 82 Abs. 1 UVG, Art. 328 Abs. 2 OR).

Soweit dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer durch die öffentlichrechtlichen Vorschriften Pflichten auferlegt werden, entsteht daraus für die andere Vertragspartei ein zivilrechtlicher Durchsetzungsanspruch, falls diese Verpflichtung Inhalt des Einzelarbeitsvertrages sein könnte (Art. 342 Abs. 2 OR). Im Übrigen werden insbesondere die arbeitsgesetzlichen Vorschriften auch zur Konkretisierung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herangezogen.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass alle im Betrieb beschäftigten Angestellten über die Gefahren, die bei ihren Tätigkeiten auftreten können, ausreichend informiert werden. Ferner sind sie zu Massnahmen zur Verhütung dieser Gefahren anzuleiten, für deren Einhaltung durch die Arbeitnehmer der Arbeitgeber zu sorgen hat (Art. 5 ArGV 3, Art. 6 VUV). Den Angestellten steht weiter das Recht zu, in allen Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge frühzeitig und umfassend angehört zu werden. Zudem sind sie berechtigt, Vorschläge zu unterbreiten (Art. 6 ArGV 3, Art. 6a VUV).

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer zur Durchführung der Vorschriften über den

Gesundheitsschutz heranzuziehen, und diese sind verpflichtet, ihn dabei zu unterstützen (Art. 6 Abs. 3 ArG). Die Angestellten haben seine diesbezüglichen Weisungen zu befolgen und allgemein anerkannte Sicherheitsregeln zu berücksichtigen. Stellt ein Arbeitnehmer Mängel fest, die die Arbeitssicherheit oder Gesundheitsvorsorge beeinträchtigen, so hat er diese zu beseitigen, sofern er dazu befugt und in der Lage ist. Andernfalls muss der die Mängel dem Arbeitgeber melden (Art. 10 ArGV 3, Art. 11 VUV; Art. 321a OR).

Besondere Aufmerksamkeit haben in den vergangenen Jahren Mobbing und Stress erfahren. Mobbing am Arbeitsplatz, verstanden als systematisches Ausgrenzen bestimmter Personen durch Arbeitskollegen, verletzt in besonderem Masse die Persönlichkeit der Opfer. Der Arbeitgeber muss gegen Mobbing aufgrund seiner Fürsorgepflicht entschieden und konsequent vorgehen. Er ist jedoch auch zu präventiven Massnahmen verpflichtet (Art. 6 ArG, Art. 2 ArGV 3). Dazu gehören namentlich eine Organisationsstruktur mit klar abgegrenzten Aufgaben und Kompetenzen, die Aufklärung der Belegschaft zur Sensibilisierung, die Schulung des Führungspersonales, der Hinweis auf die Sanktionen für mobbende Mitarbeiter sowie die Einrichtung einer Anlaufstelle im Betrieb, wohin sich von Mobbing Betroffene vertraulich wenden können.

"Gute" Arbeitsorganisation

Nach Art. 6 Abs. 2 ArG hat der Arbeitgeber die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf derart zu gestalten, dass nach Möglichkeit Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer und damit die Folgen von Stress auf die Gesundheit vermieden werden. Gefordert sind unter anderem eine Arbeitsorganisation im schon erwähnten Sinne, die Zuteilung möglichst vielfältiger Aufgaben, angemessene und transparente Leistungs- und Zeitvorgaben, die Ausweitung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume für den Arbeitnehmer, ausreichende und zuverlässige Arbeitsmittel sowie eine störungsfreie Arbeitsumgebung.