

Auf halbem Weg stehen geblieben

Von **Therese Stutz Steiger, Präsidentin von Agile Behindertenselbsthilfe Schweiz, Bern**

Die Diskussion und der vorliegende Vorschlag zur fünften Revision des Invalidenversicherungsgesetzes (IVG) klammern Verantwortlichkeit für die Arbeitgeber weitgehend aus und fokussieren auf diejenige der Arbeitnehmenden. Für Arbeitnehmende, die mit den markant gestiegenen Anforderungen der Arbeitswelt – sich erhöhender Leistungsdruck, organisatorische und technische Neuerungen in immer rascherer Abfolge – nicht mehr Schritt halten können und dadurch am Arbeitsplatz zunehmend ihrer Inspiration und Wertschätzung verlustig gehen, besteht ein hohes Risiko, im Rahmen der geplanten Früherkennung in ein IV-Verfahren verwickelt zu werden. Ob dies ihre Aussichten auf Eingliederung und Entfaltung generell positiv beeinflussen wird, ist höchst ungewiss. Denn damit (Wieder-)Eingliederung – und noch besser Nicht-Ausgliederung – erfolgreich sein kann, muss sie von allen Beteiligten getragen und gewollt werden.

Mitverantwortung auch in den Betrieben

Auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind auch die Arbeitgebenden. Die Revisionsvorlage enthält für sie zu wenig Anreize, und auch aus Sicht der OECD gilt das Fehlen von Verpflichtungen für Arbeitgeber in der Schweiz als Schwachstelle. In anderen OECD-Ländern wie Deutschland, den Niederlanden, Luxemburg und Schweden werden diese verpflichtet und sowohl organisatorisch als auch finanziell mitbeteiligt. In der Schweiz sind heute erst 0,8 Prozent der Stellen von Menschen mit Behinderungen besetzt, obwohl Arbeitgeber angeben, dass rund 8 Prozent der Stellen für Behinderte geeignet wären.

Die IV-Statistik lässt darauf schliessen, dass auf der Organisations- und Führungsebene von Betrieben in der jüngeren Vergangenheit die Invalidisierung von Mitarbeitenden, die unter den heutzutage oft unzutraglichen Arbeitsbedingungen wie z. B. gesteigerter Arbeitsplatzunsicherheit bei vermehrter Arbeitsbelastung, geringerem Partizipationsgrad und vermehrten sozialen Konflikten litten, ein möglicher Weg war, der (zu) rasch gewählt wurde. Beratungsmöglichkeiten inner- oder ausserhalb des Betriebes wurden vermutlich ungenügend ausgeschöpft und Wiederengliederungsmöglichkeiten meist kaum diskutiert. Inwieweit die 5. IVG-Revision Personalverantwortliche und Vorgesetzte veranlasst, andere, für den Arbeitgeber unter Umständen mit mehr Aufwand verbundene Konzepte zu erarbeiten, ist sehr unsicher. Der Gesetzesentwurf motiviert oder verpflichtet die Arbeitgeber fast zu nichts.

Anreize für Arbeitgeber wären möglich

Verpflichtungen sind das eine, Anreize das andere. Agile Behindertenselbsthilfe Schweiz hat sich unlängst an einer Tagung mit Letzteren befasst. Fazit: Die Palette ist vielseitig und reicht von Dienstleistungsangeboten, finanzieller Absicherung (Risikoübernahme oder Entlastung) bis hin zu Auszeichnungen oder Labels. Die vertiefte Auseinandersetzung mit Anreizmodellen im In- und Ausland müsste gesetzlich verankert sein. Als vorsichtige Schlussfolgerung dürfen wir uns jedenfalls erlauben zu sagen, dass die in der Schweiz von motivierten Arbeitgebern gegründeten und unterhaltenen Modelle speziell vielversprechend sind und unterstützt und ausgebaut werden sollten. Diese bieten Arbeitgeber und -nehmern Betreuung und Begleitung an nach

Stellenantritt, teilweise übernehmen sie auch das finanzielle Risiko, das einem Arbeitgeber bei einer solchen Neuanstellung erwachsen kann.

Von Seiten der anwesenden Betroffenen wurde an der Tagung auf die Wichtigkeit des Integriertseins hingewiesen; Integration in die Arbeitswelt ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um ein erfülltes Leben zu haben. Es wurde aber auch nicht verschwiegen, wie schwer es ist, zu den in der Leistung beeinträchtigten Arbeitnehmern zu zählen und zu wissen, dass die Arbeitgeber angesichts der wirtschaftlichen Lage nicht auf Menschen mit Behinderungen warten. Als Arbeitnehmer haben sie jedoch auch mit beachtlichen Potenzialen aufzuwarten, die häufig mit entsprechender Beratung aktiviert werden können. Auf der andern Seite wissen innovative Firmen seit einiger Zeit (www.kmu-vital.ch), dass auch Gesundheitsförderungs- und Präventionsmassnahmen nötig sind. Sollen diese das Krankheits- und Invaliditätsrisiko wirksam mindern, müssen sie jedoch auch auf die Arbeitsausgestaltung und die Führungs- und Organisationskultur zielen, nicht nur auf die Mitarbeitenden.

Die 5. IVG-Revision ist in Bezug auf ihre Hauptelemente theoretisch gut: Früherkennung der kritischen Situationen und Einleitung von Massnahmen zur Erhaltung der Integration. Es liegt aber ein Entwurf vor, der die Triage-Funktion unvollständig regelt und die Tür öffnet zu potenziell unethischem Vorgehen, indem Betroffene ohne ihr Wissen und mit schlechter Garantie auf einen Lösungsweg der Invalidenversicherung gemeldet werden können. Das bisherige Engagement der privaten und staatlichen Arbeitgeber ist erwiesenermassen zu gering, um die zunehmende Ausgliederung verhindern zu können. Konstruktive Zusammenarbeit von (IV-)Beratern und Arbeitgebern, die sich der Probleme rechtzeitig annehmen und fallgerechte Lösungen entwickeln, kann etwas bewirken. Arbeitsplätze verhindern oft die Chronifizierung von Leiden, die Zunahme des Invaliditätsgrades und die Desintegration; die Integration kann Kosten verursachen, denen aber ein (volkswirtschaftlicher und individueller) Nutzen entgegensteht. Die geplante Opfer-Asymmetrie, mit der alleine die Arbeitnehmer in die Pflicht genommen werden sollen, ist der Unterstützung der Eigenkompetenz und der Eigenverantwortung nicht eben förderlich.

Verpasste Chance?

Der politische Druck zur Sanierung der IV ist sehr hoch, das wird auch von den Behindertenorganisationen nicht bestritten. Als betroffene Person, die dank medizinischen und beruflichen Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung nicht Rentenbezügerin ist und ihr Potenzial zum grossen Teil ausschöpfen konnte, beobachte ich die Entwicklungen jedoch mit Sorge. Ich frage mich, ob bei der Revision nicht wertvolle Ergänzungen verpasst werden, was uns alle noch teuer zu stehen kommt.