

Medienkonferenz vom 27. Februar 2012
«Arbeitgeber und IV gemeinsam für die Eingliederung»

SPERRFRIST 27.2.12, 10.00 UHR

Es gilt das gesprochene Wort

Zurück zur Arbeit – eine Chance für alle

Valentin Vogt
Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

Die Invalidenversicherung (IV) ist mit rund 15 Milliarden Franken verschuldet und schreibt einen Jahresverlust von über einer Milliarde Franken. Die Sanierung ist dringend. Das Volk hat dazu eine Zusatzfinanzierung bis Ende 2017 bewilligt, d.h. bis dann muss das strukturelle Defizit der IV beseitigt sein. Ein wichtiger Schritt auf diesem Sanierungspfad ist die Rückführung von rund 17 000 IV-Rentnerinnen und -Rentnern ins Erwerbsleben in den nächsten sechs Jahren. Dieses Ziel ist anspruchsvoll, aber seit dem 1. Januar 2012 – mit dem Inkrafttreten der IV-Revision 6a – verfügt die Invalidenversicherung über starke zusätzliche Instrumente für die Eingliederung. Diese Instrumente müssen nun genutzt werden: von den Arbeitgebern, den IV-Stellen und den Betroffenen. Sie alle müssen sich bewusst sein, dass von ihnen ein wesentlicher Beitrag zur Beseitigung des strukturellen Defizits der IV bis zum Ablauf der Zusatzfinanzierung Ende 2017 verlangt wird. Es geht aber nicht nur um Geld, sondern auch um die Würde von Menschen, die – wenn immer möglich – am Erwerbsleben teilhaben sollen.

Klares Commitment der Arbeitgeber zur Eingliederung von Handicaperten

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist überzeugt, dass die neuen gesetzlichen Instrumente und ein allgemeiner Mentalitätswechsel die freiwilligen Integrationsanstrengungen zum Erfolg führen werden. Es ist uns allen bewusst, dass die mit der 6. IV-Revision anvisierte Rückführung von rund 17 000 Rentenbezüglern ins Erwerbsleben ambitiös ist. Aber die Sanierung der IV lässt uns keine Wahl. Wir Arbeitgeber wollen zusammen mit den IV-Stellen und den Betroffenen unseren Teil zum Erfolg beitragen.

Engagement für den Arbeitsplatzerhalt und die Wiedereingliederung

Die Ausrichtung der IV auf die bestmögliche Erhaltung der Erwerbstätigkeit von unfall- oder krankheitsbetroffenen Arbeitnehmenden entlastet nicht nur die IV, sondern bringt auch den Arbeitgebern Vorteile. Mit dem «Case Management», d.h. der engeren Betreuung der Mitarbeitenden im Falle gesundheitlicher Probleme, können beachtliche Prämienersenkungen im Bereich der Unfall- und Krankentaggeldversicherung erzielt werden. Von Unternehmerseite wird zudem vermehrt darauf hingewiesen, dass handycapierte oder gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende die volle Arbeitsleistung erbringen können, wenn sie im Unternehmen am richtigen Ort, unter Umständen auch in Teilpensen, eingesetzt werden. Oftmals wird mit einer verstärkten internen Betreuung oder durch das Coaching seitens eines Mitarbeitenden der IV-Stelle auch das Betriebsklima verbessert und die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht für alle Mitarbeitenden erkennbar konkretisiert. Zudem wird bei den Mitarbeitenden ein Klima des Vertrauens und gegenseitigen Respekts geschaffen. Diese eher immateriellen Aspekte führen auch zum materiellen Gewinn für den Arbeitgeber, selbst wenn sich dies oftmals nicht in Franken und Rappen genau beziffern lässt: Der Erhalt des Know how's betroffener Mitarbeitender ist wertvoll und aufwendige Neueinstellungen können vermieden werden. Betroffene Mitarbeitende, welche unterstützt werden und eine Besserung in ihrem Gesundheitszustand erfahren, sind oftmals motivierter und loyaler als andere. Dies gilt in besonderem Masse auch dann, wenn gesundheitlich beeinträchtigte Menschen von aussen erfolgreich eingegliedert werden können. Schliesslich führt eine integrations-orientierte Personalpolitik auch zu einem Imagegewinn für das Unternehmen.

Schlüsselfunktion der kantonalen IV-Stellen

Die Rahmenbedingungen für die Eingliederung von (Teil-) Invaliden wurden sowohl für die Betroffenen als auch für die Arbeitgeber grundlegend verbessert. Dabei liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erreichung des angestrebten Eingliederungsziels in der Beziehung zwischen den Arbeitgebern und den kantonalen IV-Stellen. Letzteren obliegt es, im Prozess der Arbeitsvermittlung, also beim Matching zwischen Stellen-, Ausbildungs- und Eingliederungsprofil des Betroffenen, den «Feldkontakt» zu den Arbeitgebern herzustellen. Ähnlich wie den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in der Arbeitslosenversicherung kommt ihnen im Bereich der IV-Eingliederung eine zentrale Bedeutung zu. Auch private Stellenvermittlungsplattformen im Internet, wie z.B. www.myhandicap.ch («Jobs für Behinderte für Jobs»), tragen zur Verbesserung des erwähnten Matchings bei. Es ist zudem wichtig, in sog. «Netzwerken Arbeit» (www.netzwerk-arbeit.ch) den Kontakt unter den Arbeitgebern, den IV-Stellen und privaten Eingliederungsinstitutionen (z.B. «IPT integration für alle» und «Profil – Arbeit & Handicap») auszubauen und zu koordinieren.

Zwang als schlechtes Vorbild

Wir sind überzeugt, dass die neuen gesetzlichen Instrumente und ein allgemeiner Mentalitätswechsel die freiwilligen Integrationsanstrengungen zum Erfolg führen werden. Der oftmals zu hörende Ruf nach Einführung einer arbeitgeberbezogenen Integrationsquote, eventuell kombiniert mit einem Bonus-/Malusystem, ist dagegen nicht zielführend. Zwang und Quoten schaffen schlechte Voraussetzungen, um Behinderte in eine für sie angenehme Arbeitsumgebung zu integrieren. Es besteht die Gefahr, dass die Betroffenen nur als «Quoten-Integrierte» geduldet und nicht als vollwertige Mitarbeitende in die Belegschaft aufgenommen werden. Mit Quoten und Ersatzabgaben, würde zudem auf kaltem Weg eine Arbeitgebersteuer eingeführt und damit vom paritätischen Finanzierungsteil der IV abgewichen. Denn zum einen haben gewisse Arbeitgeber schon aufgrund ihrer Betriebsgrösse oder ihrer Tätigkeit nicht die Möglichkeit, Behinderte zu integrieren – für sie wäre der Malus somit eine unausweichliche Steuer. Zum andern müssten die Arbeitgeber alleine für die Lösung eines Problems gerade stehen, welche nicht nur sie, sondern die ganze Gesellschaft betrifft.

Gemeinsam am selben Strick in dieselbe Richtung ziehen

Neben den personell verstärkten kantonalen IV-Stellen müssen alle am Eingliederungsprozess beteiligten Stakeholder – also Arbeitgeber, Betroffene, Mitarbeitende, ja auch die ganze Gesellschaft – für die Aufgabe der Wiedereingliederung sensibilisiert und motiviert werden. Mit der Arbeitgeber-Informationskampagne zu den neuen Massnahmen der IV wurde ein erster Schritt getan. Es ist aber wichtig, dass alle am selben Strick ziehen – und erst noch in dieselbe Richtung.

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Für Rückfragen:

Valentin Vogt, Präsident, 079 / 634 12 10

Prof. Dr. Roland A. Müller, Leiter Sozialpolitik, 079 / 220 52 29