

4. Forum im Pfalz Keller „Berufliche Integration“

„Wer A sagt, muss auch B sagen“

Wo entstehen bei der Arbeitsintegration von Menschen mit Handicap Zusatzkosten? Was bringt das Jobcoaching von Behindertenorganisationen? Über Hindernisse, aber auch Vorteile bei der Anstellung von Menschen mit einer Behinderung diskutieren Arbeitgeber- und Behindertenvertreter gemeinsam am 19. März 2012. Dies anlässlich des vierten „Diskussionsforums für berufliche Integration“ im „Pfalzkeller“.

MICHAEL WALTHER*

Die Lanter Holzbau AG in Rorschach engagiert sich bewusst, dass ein Mitarbeiter mit Handicap weiterbeschäftigt werden kann: „Er stieg vor 37 Jahren bei uns ein“, erzählt Geschäftsleitungsmitglied Ruth Lanter. Seine Hörbehinderung von Geburt an spielte am Arbeitsplatz keine Rolle.“ Ende der 1990-er Jahre wurde er aber immer bedächtiger: „Wir hatten zwei Möglichkeiten – kündigen oder integrieren.“

Zwei Jahre bis zur Rente

Erst Ende 2006 erfolgte die IV-Anmeldung. „Wahrscheinlich schauten wir zu lange zu“, so Lanter. Das Verfahren dauerte eineinhalb Jahre. „Der Büroaufwand war sehr gross. Wir mussten immer wieder Dokumente bereitstellen oder selber nachfragen, wie es steht. Ohne Herzblut zieht man das nicht durch.“

Auch die Kommunikation sei nicht einfach gewesen: „Das Team musste überzeugt werden, dass der Kollege weniger leisten kann. Auch das Gespräch mit dem Betroffenen brauchte Fingerspitzengefühl.“



„Die Integration von Menschen mit Handicap braucht Herzblut und Fingerspitzengefühl“: Ruth Lanter, Geschäftsleitungsmitglied Lanter Holzbau AG. *Bild: procap.*

Pensionskassenprämie könnte steigen

Heute arbeitet der 61-Jährige Vollzeit – bei einer 50-prozentigen Leistungseinschränkung – und erhält eine halbe IV-Rente. „Er kann mehrmals täglich Pause machen und muss das rapportieren. Seit die Situation geklärt ist, ist er viel weniger belastet.“

Ein Problem besteht noch. Von der Pensionskasse erfolgte der Hinweis, dass die Prämien steigen könnten, wenn das Unternehmen eine weitere Person mit Handicap einstellen würde. Lanter: „Wer sich noch mehr engagiert, sollte etwas erhalten, nicht bestraft werden.“ Die Pensionskassen-

prämien wüchsen ohnehin in Fünfjahresschritten wegen des zunehmenden Alters im Team. Immerhin: „Auch die Erfahrung nimmt zu. Deshalb lohnt es sich, Mitarbeiter mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit zu behalten.“

Ohne ein gewisses Risiko geht es nicht

Dass die Prämien von Pensionskasse, Unfall- und Krankentaggeldversicherung ein Problem darstellen können, bestätigt Martin Boltshauser. Er ist Rechtsdienstleister bei Procap Schweiz. Der Sozialversicherungsexperte differenziert: „Ein Mitarbeiter mit Handicap und einer stabilen Gesundheit hat kein höheres Versicherungsrisiko als ein Gesunder.“ Im Gegensatz trügen etwa Manager, die zuviel arbeiteten, ein erhöhtes Risiko.

Die Integration von Menschen mit Leistungseinschränkung findet Boltshauser wichtig: „Die IVG-Revision 6a drängt Menschen mit einer Behinderung aus der Rente und wurde von den Arbeitgebervertretern im Parlament mitbeschlossen. Nun hat das für den Markt Konsequenzen. Ein gewisses Risiko in der Anstellung von Arbeitnehmern besteht immer.“

„Industrie und Gewerbe müssen mitmachen“

Das Risiko nimmt zumindest das Gartenbauunternehmen Waldburger AG Herisau auf sich. Die Firma gibt immer wieder Jugendlichen aus schwierigen Situationen eine Lehrstelle oder Personen mit Handicap einen Arbeitsplatz. Geschäftsführer Urs Brotschi: „Die Motivation dafür ist unsere Überzeugung, dass wir die IV entlasten müssen. Das funktioniert nur, wenn Industrie und Gewerbe mitmachen. Wer A sagt, muss auch B sagen.“

Für Brotschi liegen die Schwierigkeiten nicht bei den Pensionskassenprämien, sondern bei der Unfallversicherung. „Wir müssen manchmal einen Riegel schieben, weil ein Unfallrisiko besteht. Unfälle würden die Suva-Prämie massiv in die Höhe treiben.“ Den Kontakt mit den Organisationen – Best-hope, IV-Eingliederungsstelle, obvita und anderen – findet Urs Brotschi gut. „Es gibt kaum Papierkrieg. Weniger gut läuft es bei den Absprachen, was geschehen soll, wenn ein Arbeitsversuch misslingt.“

„Integration nicht ein unrealistisches Ziel“

Eben dieses Problem soll mit der IVG-Revision entschärft werden. Neu eingeführt wurde der sogenannte „Arbeitsversuch“: Bis sechs Monate muss kein festes Arbeitsverhältnis eingegangen und auch kein Lohn bezahlt werden. Bei einem gesundheitlichen Rückschlag springt anstelle der Taggeldversicherung die IV ein, und während dreier Jahre bleibt der Arbeitnehmer bei seiner ehemaligen Pensionskasse versichert. Die Arbeitgeber äussern gegenüber der Integration von Menschen mit Handicap ein klares Commitment. (Lesen Sie auch "Commitment der Arbeitgeber")

Roland A. Müller, Geschäftsleitungsmitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands: „Wenn wir die Potenziale der Kantone anschauen, ist die Integration von 17000 Personen mit Handicap nicht ein unrealistisches Ziel.“ (Lesen Sie auch das Interview mit Roland A. Müller)

** Michael Walther ist Journalist und Autor in Flawil SG. Er arbeitet für verschiedene Behindertenorganisationen.*