

#### 4. Forum im Pfalz Keller „Berufliche Integration“

<Interview Roland A. Müller>

### **„Am richtigen Arbeitsplatz leisten Personen mit Handicap mitunter fast mehr als Gesunde“**

*Mit der 6. IVG-Revision soll wieder vermehrt dem Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ nachgelebt werden. Es bestehen aber noch negative Anreize.*

Sie werden durch die Revision weitgehend beseitigt. Ein wichtiger Schritt ist der sogenannte Arbeitsversuch bis zu 180 Tagen. Bisher war das Arbeitsverhältnis von Anfang an zwingend. Wenn es nicht klappt, können die Betroffenen zudem während einer dreijährigen Schutzfrist fast unformell wieder zu ihrer Rente kommen. Bei Personen, bei denen neu eine Leistungseinschränkung droht, sollen mit der IV zusammen möglichst schnell Eingliederungsmassnahmen ergriffen werden – dies etwa bei der Arbeitsplatzgestaltung –, so dass die Leistungsfähigkeit erhalten bleibt.

*Viele Arbeitgeber haben aber Angst, dass die Pensionskassenprämien steigen, wenn sie leistungseingeschränkte Menschen beschäftigen.*

Früher wurde bei einem Rückfall tatsächlich die eigene Pensionskasse belastet. Neu ist wegen des Grundsatzes des „Wiederauflebens der Renten“ bei einem allfälligen Rückfall die „alte“ Pensionskasse zuständig. Steigende Prämien bedeuten nicht, dass die Lohn- oder Lohnnebenkosten höher werden. Ein betroffener Arbeitnehmer kann daran beteiligt werden. Sein Nettolohn sinkt dann zwar – aber die Pensionskassenbeiträge sind ja auch sein Geld.

*Viele zweifeln, ob die Arbeitsintegration von 17000 leistungseingeschränkten Menschen mit IV realistisch ist.*

Die Zahl ergibt sich daraus, dass die IV so viel Geld einsparen muss – nicht aufgrund der Aufnahmekapazitäten des Markts. Wenn wir die Potenziale der Kantone anschauen, ist dies aber kein unrealistisches Ziel. Es könnte allerdings einiges dazwischen spielen. Eine Wirtschaftskrise wäre nicht günstig.



Die Integration von 17000 leistungseingeschränkten Menschen mit IV ist kein unrealistisches Ziel“: Roland A. Müller, Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. *Bild: zVg.*

*Es braucht aber einen Beitrag der Arbeitgeber.*

Eine entscheidende Rolle spielt das „Matching“. Kreativität und Willen der Arbeitgeber sind nötig, nach passenden Arbeitsplätzen zu suchen oder sie so auszugestalten, dass die spezifische Leistungsbeschränkung gar keine Rolle spielt und Betroffene gleich viel leisten können wie Gesunde.

*Die Rede ist jetzt oft vom „nichtleistungsbeschränkten Behinderten“. Ist das nicht ein Schlagwort?*

Nein. Wenn sie am richtigen Arbeitsplatz sind, können Personen mit einer Leistungsbeschränkung mitunter fast noch mehr leisten. Sie sind nicht selten motivierter oder treuer. Man darf nicht sagen, alle sind leistungsfähig. Aber man muss es differenziert betrachten.

*Warum wollen Sie keine Quote? Damit wäre doch der stärkste negative Anreiz abgeschafft.*

Mit einer Quote müssten auch Firmen einen Arbeitsplatz für eine Person mit Leistungsbeschränkung schaffen, die gar nicht geeignet sind. Natürlich könnte man das System erst für Unternehmen ab 50 Mitarbeitende auslegen. Aber Zwang ist das falsche System. Zwangsintegration geht zulasten der Betroffenen, die dann die „Quotenintegrierten“ sind. Mit der jetzigen Revision wurden die ganz wichtigen negativen Anreize beseitigt.

*Gleichwohl, wenn eine Arbeitgeberin sagt, einen zweiten Arbeitsplatz für eine Person mit Handicap könne sie sich nicht leisten, weil dann die Pensionskassenprämien steigen, muss ein Bonus-Malus-System doch befürworten.*

Nein, denn mit diesem System kann man sich aus der Pflicht zur Integration einfach rauskaufen. Dann schaffen wir das Ziel „Eingliederung vor Rente“ auch nicht.

*Sie nehmen am Arbeitgeberforum teil. Warum?*

Alle solchen Veranstaltungen sind ausserordentlich wichtig, weil sie alle Akteure – Betroffene, Arbeitgeber und Institutionen – zusammenbringen. Dies hilft beim Finden passender Arbeitsplätze. Nicht selten werden beim direkten Gespräch gleich schon konkrete Arbeitsversuche aufgegleist. Positive Erfahrungen werden ausgetauscht – und betreffend der negativen wird diskutiert, wie man sie beheben könnte.

*Roland A. Müller ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands sowie Titularprofessor für Obligationen-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Universität Zürich.*

*Interview: Michael Walther\**