

Zum Europäischen Jahr der Behinderten

Menschen mit einer Behinderung: Integrieren statt ausgrenzen



Dr. Rudolf Stämpfli
Präsident
des Schweizerischen
Arbeitgeberverbandes

Seit Beginn der 90er Jahre hat sich die Arbeitsmarktlage grundlegend verändert. Die Zahl der Stellensuchenden ist deutlich gewachsen, und auch Spezialisten sowie Kader werden von der Arbeitslosigkeit nicht verschont. Im Arbeitsprozess integrierte Menschen können nicht mehr damit rechnen, während der ganzen Zeit ihres Erwerbslebens am gleichen Ort ihre Arbeit zu verrichten. Die sogenannte «Lebensstelle» existiert heute kaum mehr. Keine Branche und kein Betrieb ist gegen Umstrukturierungen, ja sogar vor dem Schliessen gefeit.

Strukturwandel: Medaille mit zwei Seiten

Gründe für diesen rasanten Strukturwandel sind u. a. die technologische Entwicklung und die Globalisierung, welche Grenzen immer mehr verschwinden lassen. Wie jede Medaille hat auch diese zwei Seiten. Die technologische Entwicklung führte dazu – und das ist das Positive –, dass der Roboter dem Menschen monotone, sinn-tötende und repetitive Arbeiten abnahm. Sie hatte aber auch zur Folge, dass Nischenarbeitsplätze mit oft einfacheren Arbeiten immer seltener geworden sind.

Davon betroffen sind auch Menschen mit einer Behinderung. Vielfach konnten gerade sie von dieser Art Arbeitsplätze profitieren. Sie waren damit in die Arbeits- und Erwerbswelt integriert, mit allen – nicht nur materiellen – Vorteilen, welche

eine Integration in den Arbeitsprozess hat, etwa die gesellschaftliche Anerkennung oder das persönliche Wohlbefinden.

Lange Zeit gehörte es auch zum «guten Ton» einer Firma, Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen. Das Motiv entsprang einer unternehmerischen und sozialen Verantwortung. Wie die folgenden Beiträge zeigen, ist es für Menschen mit einer Behinderung heute schwierig geworden, eine Beschäftigung zu finden. Die konjunkturelle Entwicklung mit saisonal steigenden Arbeitslosenziffern in den nächsten Monaten dürfte diese Schwierigkeiten noch vergrössern.

Behinderte sind ebenbürtige Mitbewerber

In jedem wirtschaftlichen Umfeld dürfen die Anstrengungen der Unternehmer nicht nachlassen, auch Menschen mit einer Behinderung auf dem Stellenmarkt eine gleichwertige Chance zu geben. Sicher besteht da und dort ein Informationsdefizit darüber, was behinderte Menschen wirklich können. Auch sie sind leistungsfähig – gerade in den Bereichen, in denen sie nicht behindert sind. Es versteht sich von selbst, dass ein Gehbehinderter dieselben intellektuellen Fähigkeiten haben kann, wie ein Nichtbehinderter. Häufig haben Behinderte zudem ihre Fähigkeiten besonders entwickelt. Das gilt es, im EU-Jahr der Behinderten in Erinnerung zu rufen.

Notwendig sind auch Informationen für die Unternehmen über die vielfältigen Integrationshilfen und -beiträge, welche verschiedenste Institutionen für das Umfeld behinderter Menschen in Aussicht stellen. Trotz schwierigem wirtschaftlichem Umfeld appellieren wir an die über 300 000 Betriebe in der Schweiz, bei einer Stellenbesetzung Menschen mit einer Behinderung als ebenbürtige Mitbewerber in Betracht zu ziehen.

Weder die Globalisierung noch die technologische Entwicklung dürfen dazu führen, dass es «überflüssige» potentielle Arbeitnehmende gibt. Das ist einer Gesellschaft Schweiz unwürdig. Wenn das eintreten sollte, wird der politische Druck auf die Unternehmungen wachsen. Dann tritt der Staat an die Stelle der Freiwilligkeit, und staatliche «Lösungen» sind bekanntlich teurer, aufwendiger und bürokratischer: Das ist kaum im Sinne der Unternehmerschaft.

Rudolf Stämpfli

Round-table-Gespräch

Die Integration Behinderter in den Arbeitsmarkt

Im folgenden Round-table-Gespräch nehmen drei ausgewiesene Experten zur Integration von Menschen mit einer Behinderung Stellung. Welches sind die Erfahrungen und Tendenzen? Wo steht die Schweiz international? Was bringt die 4. und allenfalls die 5. IVG-Revision, und wohin muss die künftige Reise gehen?

■ Erfahrungen

«Schweizer Arbeitgeber»: Meine Herren, welches sind Ihre Erfahrungen bei der Integration Behinderter in den Arbeitsmarkt?

Werner Durrer: Die Erfahrungen sind vielfältig. Einige Aspekte haben sich in den letzten Jahren klar herauskristallisiert:

■ Menschen mit einer Behinderung verfügen oft über eine ausgewiesene begrenzte Arbeitsfähigkeit. Sie können entsprechend ihren Leistungsmöglichkeiten eingegliedert werden.

■ In den letzten zehn bis fünfzehn Jahren hat der ausgeprägte gesamtgesellschaftliche Trend zu vermehrten Teilstellen neue Chancen für die Integration eröffnet.

■ Bei der Eingliederung sind spezielle Hilfestellungen nötig, für den Menschen mit der Behinderung, aber auch für den potentiellen Arbeitgeber. Die Behinderten, welche zur Invalidenversicherung kommen, haben schon einen längeren Leidensweg hinter sich und sind sehr oft schon seit längerer Zeit behinderungsbedingt arbeitslos. Unsere Erfahrung: Wenn die Eingliederung dieser Menschen nur der Eigeninitiative überlassen wird, können keine allzu grossen und vor allem keine nachhaltigen Erfolge erwartet werden. In dieser Situation benötigt auch jeder Arbeitgeber gezielte Unterstützung durch Eingliederungsfachleute der IV.

■ Systembedingt erfolgt die Anmeldung an die IV sehr spät. Damit bleiben wenig Chancen für eine Eingliederung. Bisher eingeführte Früherfassungssysteme zeigen sehr erfreuliche Erfolge zur Eingliederung.

Alard du Bois-Reymond: Pro Infirmis ist seit wenigen Jahren im Bereich Arbeitsintegration aktiv. Unsere Erfahrungen:

■ *Das Negative:* Behinderte Menschen werden immer stärker aus dem Arbeitsmarkt verdrängt und damit ausgegrenzt. Dabei bedeutet gerade Inte-

gration in den Arbeitsmarkt Integration in die Gesellschaft. Fazit: Behinderte sind heute weniger in unserer Gesellschaft integriert als früher. Es ist ganz wichtig, diesem Trend entgegenzuwirken.

■ *Das Positive:* Ich bin erstaunt, wie viel man mit Dienstleistungen erreichen kann, wie sie die IV-Stellen oder die Stiftung «Profil» jetzt anbieten. Wir stossen bei den Arbeitgebern auf die Bereitschaft, behinderte Menschen wieder anzustellen und ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen. Es ist ganz wichtig, dass wir möglichst früh eingreifen können, sobald ein gesundheitliches Problem vorliegt, aus dem eine Behinderung entstehen könnte. Dann sind wir am effizientesten.

Hans Rudolf Schuppisser: Das Thema der Integration Behinderter wird heute viel sachkundiger angegangen als noch in den 90er Jahren. Damals war es oft mit dem Vorwurf an die Arbeitgeber verbunden, dass diese nicht genügend entsprechende Arbeitsplätze schaffen. Auf der anderen Seite gab es eigentlich die Funktion der Arbeitsintegration weder in der IV noch bei den Behindertenorganisationen. Seit einiger Zeit haben wir uns aktiv in die Diskussion eingeschaltet, und ich kann nur das bereits Gesagte weitgehend bestätigen.

Die Integration behinderter Personen in den Arbeitsmarkt ist Personalarbeit der besonderen Art. Die OECD hat vor wenigen Wochen einen Bericht veröffentlicht. Nach diesem ist die Integration von behinderten Menschen in der Schweiz sehr gut, vor allem im Vergleich mit anderen Industrieländern. Das spricht für die gute Tradition der Beschäftigung Behinderter in der Schweiz.

Bilder: Adrian Funk (Küsnacht)



Alard du Bois-Reymond: «Behinderte Menschen werden immer stärker aus dem Arbeitsmarkt verdrängt und damit ausgegrenzt. Dabei bedeutet gerade Integration in den Arbeitsmarkt Integration in die Gesellschaft.»

■ Blick ins Ausland

Bleiben wir nach dem Stichwort «OECD-Studie» einen Moment beim Blick über die Grenze.

Werner Durrer: Die Situation in Deutschland und Österreich kenne ich ziemlich gut, die in Frankreich und Italien etwas weniger. Was ich bei meinen Besuchen bezüglich der Aktivitäten in der beruflichen Integration gesehen habe, überzeugte mich nicht. Dabei denke ich etwa an das Reha-Zentrum in Heidelberg, in dem 5000 Menschen mit einer Behinderung aus mehreren Bundesgebieten an einem Standort sind, die Verantwortung zur konkreten Integration aber jeweils beim Arbeitsamt vor Ort liegt. Das ist oft Hunderte von Kilometern weit entfernt. Das in Deutschland praktizierte Quotensystem führt auch zu falsch gesetzten finanziellen Anreizstrukturen.

Im Gegensatz zu diesem System haben wir bei uns in der Schweiz alle notwendigen Infrastrukturen vor Ort im Kanton. Damit wird «massgeschneiderte» Eingliederung erst möglich. Ein Vorteil unseres Systems ist, dass bei uns – im Unterschied zum Ausland – nur ein Träger (IV) für die berufliche Eingliederung zuständig ist. Verglichen mit dem Ausland haben wir eine erstaunlich effiziente aber noch verbesserungswürdige Infrastruktur zur Eingliederung.

Alard du Bois-Reymond: Ausgehend von meinen punktuellen Erfahrungen mit dem Ausland stelle ich fest, dass die Anreizstruktur sehr wichtig ist. Diese muss im Grundsatz stimmen. In vielen Ländern stimmt sie nicht, auch in der Schweiz ist sie in verschiedenen Bereichen verbesserungswürdig. Ich denke etwa an den übertriebenen Kündigungsschutz in Frankreich. Solche Dinge sind

Die Gesprächspartner

Werner Durrer

Werner Durrer bildete sich nach einer Lehre als Maschinenschlosser zum Primarlehrer aus und studierte anschliessend an der Universität Fribourg Psychologie (1982: lic. phil. I). Seit 1993 ist er Direktor der IV Stelle Luzern.

Alard du Bois-Reymond

Alard du Bois-Reymond studierte an der Universität Zürich Volkswirtschaftslehre (1986: lic. oec. publ.) und absolvierte 1988/89 an der ETH Zürich das Nachdiplomstudium für Entwicklungsländer (NADEL). Seit 1996 ist er Direktor der Pro Infirmis Schweiz.

Dr. Hans Rudolf Schuppisser

Hans Rudolf Schuppisser ist Vizedirektor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes und zuständig für das ganze Gebiet der Sozialversicherungen. Er ist u. a. Vertreter der Arbeitgeber in der AHV/IV-Kommission.

zwar gut gemeint, schaden aber letztlich behinderten Menschen. Der Arbeitgeber muss auch von sich aus überzeugt sein: «Ja, das bringt mir auch etwas. Ich will das machen.» Wenn er das sagt, sind die Voraussetzungen gut, nicht aber, wenn er dazu gezwungen wird.

Hans Rudolf Schuppisser: Man soll immer von guten Beispielen lernen. Aber in der Schweiz sind die Arbeitgeber bereits obligatorisch beteiligt. Die Arbeitgeberschaft zahlt die Integrationsarbeit der IV zu einem guten Teil. Das gibt es in keinem anderen Land in dieser Weise. Damit tragen die Arbeitgeber die Struktur der IV mit. Das ganze IV-Gesetz ist eigentlich ein Integrationsgesetz. Der Grundgedanke der IV ist Integration vor Rente. Das wird vergessen, weil heute der Renten- und der Verrentungsaspekt im Vordergrund steht.

■ Was bringt die IVG-Revision

Die IV hat die Eingliederung zum Ziel. Wir stehen mitten in der 4. IV-Revision, bald kommt die 5. Revision. Sind da punkto Integration noch weitere Fortschritte zu erwarten?

Werner Durrer: Die 4. IVG-Revision wird ab dem 1. Januar 2004 umgesetzt und sollte innerhalb eines Jahres vollzogen

sein. Zum aktuellen Zeitpunkt wird schon über die 5. IVG-Revision diskutiert, so dass der Eindruck entstehen könnte, dass die 4. IVG-Revision mit ihren vielen innovativen Elementen zu einer «vergessenen» Revision wird und die Möglichkeiten, die darin gegeben sind, nicht ausgeschöpft werden.

Welche sind das?

Werner Durrer: Ein Aspekt ist die Arbeitsvermittlung. Mit dem ausgeweiteten Gesetzesauftrag besteht die Möglichkeit, eine markant grössere Zahl von versicherten Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Das Potential wäre vorhanden, aber müsste genutzt werden.

Sie hätten mehr Potential sagen Sie, was heisst das genau?

Werner Durrer: Wir können mit dem heutigen Personalbestand die Eingliederung nicht so umfassend vornehmen, wie es möglich wäre. Wir haben diesbezüglich einige Berechnungen ange stellt. In der Zeit von August 2002 bis August 2003 konnten im Durchschnitt pro Vermittlungsperson fünfzig Personen in die freie Wirtschaft eingegliedert werden. Pro Arbeitsvermittlungsperson haben wir nach Abzug der Löhne und

Arbeitsplatzkosten rund 625 000 Fr. pro Jahr nicht ausgegeben, welche ohne diese Eingliederung als Rente ausgegeben worden wären. Wie Sie sehen, rechnen sich solche zusätzlichen Anstrengungen.

Besteht die Gefahr, dass gewisse Elemente der 4. IVG-Revision vergessen oder zuwenig gewichtet werden mit Blick auf die 5. IVG-Revision? Sie haben das ja angesprochen.

Werner Durrer: Ich persönlich habe stark den Eindruck, das sei so.

Alard du Bois-Reymond: Die 4. IVG-Revision hat viele wichtige Elemente, aber die Ressourcen für deren Umsetzung reichen nicht aus. Die IV-Stellen haben 30 Stellen bewilligt bekommen. Das ist nur ein Tropfen auf den heissen Stein. Die vom BSV bewilligten Ressourcen für die privaten Organisationen («Profil», «Integration pour tous») reichen ebenfalls nicht aus. Es sind vielleicht 10 Stellen. Es bräuchte viel mehr Personen in diesem Bereich, die sich mit der Vermittlung, der Begleitung und der präventiven Leistung beschäftigen. Das wären echte Investitionen. Damit wären auch weniger Renten nötig. Hier hat die IV für mich leider ein «Kässelidenken».

Hans Rudolf Schuppisser: Bei der 4. IVG-Revision wurden auch fragwürdige ausländische Modelle und Ansätze eingebracht. Diese mussten wir vehement bekämpfen. Demgegenüber befürworteten wir die aktive Arbeitsvermittlung der IV sehr. Es ist jetzt möglich, Stellen zu bewilligen. Ich begreife, warum der Bund bei diesen IV-Stellen bescheiden beginnen will. Er will verhindern, dass jede IV-Stelle für jede Spezialität einen



Werner Durrer: «Wir können mit dem heutigen Personalbestand die Eingliederung nicht so umfassend vornehmen, wie es möglich wäre.»

Spezialisten aufbaut. Ein langsames Anfahren ermöglicht eine ständige Überprüfung und das Einpendeln der Arbeitsvermittlungsfunktion in die Zusammenarbeit mit spezialisierten Behindertenorganisationen. «A la longue» wird man wohl mehr Leute brauchen.

In der 4. IVG-Revision stecken viele gute Elemente, die man pflegen muss, zum Beispiel Verbesserungen im Abklärungsprozess. Bei der 5. IVG-Revision will man die Arbeitsintegration und die soziale Integration noch früher realisieren. Das befürworten wir sehr.

■ Menschen mit Behinderung zunehmend «ausgegrenzt»?

Teilen Sie die eingangs von Alard du Bois-Reymond geäusserte Meinung der zunehmenden «Ausgrenzung» von Menschen mit einer Behinderung, und welches sind die Ursachen?

Werner Durrer: Auf die letzten fünf bis zehn Jahre betrachtet, war das eine offensichtliche Tendenz. Es hat mit der wirtschaftlichen Baisse und der damit

verbundenen allgemeinen Verunsicherung zu tun. Jeder Betrieb hat seine Abläufe optimiert und damit auch die Anforderungen an die einzelnen Arbeitsplätze erhöht. Damit sind die Hürden für die Integration grösser geworden.

Hans Rudolf Schuppisser: In der Gesellschaft beobachten wir eine gewisse Vereinzelungs- und Individualisierungskultur. Sie haben «Ausgrenzung» gesagt. Das wird den Arbeitgebern immer wieder vorgeworfen: «Sie grenzten aus.» So kann man das nicht sagen. Die Schweiz und damit die Unternehmen stehen in einem harten Wettbewerb. Es kommt unheimlich viel auf die Unternehmen zu. Wir sagen darum, man muss Brücken bauen, um die Integration zu verbessern und um die Zusammenarbeit zwischen den Behindertenorganisationen, den IV-Stellen und der Wirtschaft zu erleichtern.

Wir sehen unsere Verbandsfunktion darin, das zu erklären. Zudem möchten wir statt mit teuren Anreizsystemen und Druck die Motivation für eine verbesserte Integration behinderter Personen in die Arbeitswelt verstärken. Man muss die persönliche Bereitschaft erhöhen, etwas für die Integration oder Wiedereingliederung behinderter Menschen zu tun, wenn man es kann.

■ Massnahmen dagegen?

Wie können wir den skizzierten Trend der zunehmenden «Ausgrenzung» umkehren? Wo sehen Sie die Ansatzpunkte?

Alard du Bois-Reymond: Ich möchte Hans Rudolf Schuppisser klar widersprechen. Zuerst mal mit den Ressourcen. Wir können noch ein Stück schneller rennen, ohne zu stolpern. Wir hätten jetzt – ich kann das für die Stiftung «Profil»

besser beurteilen als für die IV-Stellen – kein Problem, unsere Aktivitäten sogar wesentlich auszubauen. Würden wir von der IV-Versicherung mehr finanzielle Ressourcen bekommen, könnten wir damit auch mehr Personen integrieren.

Ansetzen möchte ich zudem bei der Anreizstruktur. Da gibt es noch viel zu tun. Mit der 4. IVG-Revision ist ein erster Schritt gemacht. Ich denke an die Verfeinerung der Renten, die noch weitergehen kann. Heute ist es auch für einen behinderten Menschen nicht immer attraktiv, eine Arbeit aufzunehmen. Manchmal verliert er sogar Geld, wenn er eine Arbeit aufnimmt. Die Anreizstruktur muss so gesetzt werden, dass ein Behinderter bei der Arbeitsaufnahme dafür belohnt wird. Aber auch die Anreizwirkung für die Unternehmen muss verstärkt werden – auch finanziell.

Herr Durrer, wo sehen Sie unmittelbare Ansatzpunkte, ohne noch einmal auf die IV einzutreten?

Werner Durrer: Etwas muss ich noch loswerden: Wenn wir in der Arbeitsvermittlung den Paradigmenwechsel vom Verwaltungsdenken zum unternehmerischen Denken in nächster Zeit nicht anpacken und umsetzen, werden wir zu sehen können, wie sich die Rentensituation mit der bisherigen Dynamik weiterentwickelt.

Wir müssen zudem im Rahmen der heutigen Situation die eingliederungsverhindernden Elemente in den Bereichen Taggeldversicherung und zweite Säule beachten und eliminieren. Es darf nicht sein, dass ein Betrieb einen behinderten Menschen beschäftigt, damit ein Rückfallrisiko übernimmt, welches sich beim Eintritt dieses Risikos in der Form einer ausserordentlichen Prämienhöhe

hung niederschlägt. Die 4. IVG-Revision bietet die Chance, etwas Neues auszuprobieren.

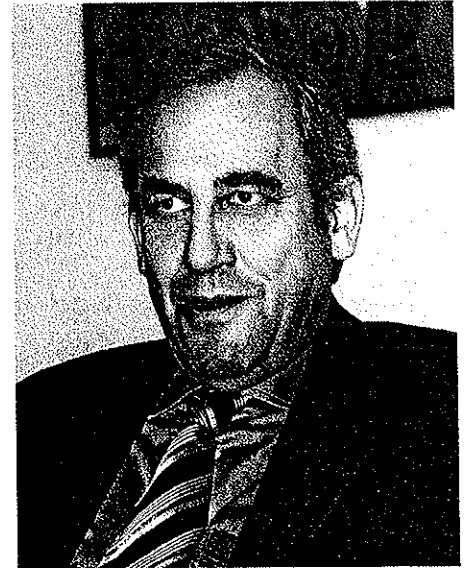
Sehen Sie noch weitere Ansatzpunkte?

Werner Durrer: Frühzeitige Kontakte mit unseren Partnern, den Arbeitgebern der Rehabilitation, Unfallversicherungen, Krankentaggeldversicherungen, den Rehabilitationsabteilungen der Spitäler, vor allem auch die psychiatrischen Kliniken sind für positive Rehabilitationsverläufe von absolut zentraler Bedeutung.

Wie sieht es mit der Bereitschaft zwischen diesen Institutionen für ein engeres Zusammengehen aus?

Werner Durrer: Die Bereitschaft ist grundsätzlich gegeben, und die Problemstellung ist in der Regel allen bewusst. Wir haben in diesem Bereich ein Pilotprojekt seit einem halben Jahr mit der Suva (Zentralschweiz). Im Rahmen dieses Projektes arbeitet eine unserer Berufsberaterinnen einen Tag pro Woche in der Suva-Agentur. Die Rückmeldungen zeigen, dass wir damit auf dem richtigen Wege sind.

Hans Rudolf Schuppisser: Die Problematik sollte nicht zu technisch angegangen werden. Eine Anstellung, eine Eingliederung, eine Arbeitsplatzhalterung ist immer eine Entscheidung von Menschen. Ganz entscheidend ist dabei, wie gesagt, die entsprechende Motivation und Einstellung. Wir stehen unter dem Druck, dass uns die Kosten der Invalidisierung bei der IV und beim BVG nicht aus dem Ruder laufen. Entscheidend ist auch in diesem Bereich für die Zukunft eine Wirtschaftspolitik, die zusätzliche Arbeitsplätze schafft. Sonst nützt das Gesagte nichts.



Dr. Hans Rudolf Schuppisser: «Das Thema der Integration Behinderter wird heute viel sachkundiger angegangen als noch in den 90er Jahren.»

Alard du Bois-Reymond: Diese Auffassung teile ich: Man darf es nicht zu technisch betrachten. Es geht um die Motivation von beiden Seiten und – wie erwähnt – um die Ressourcen. Das sind Investitionen, die gemacht werden müssten.

Werner Durrer: Die Herausforderung der näheren Zukunft besteht darin, im komplexen Netz, welches zur beruflichen Rehabilitation führen soll, die unnötigen Zeitverluste zu eliminieren und den Arbeitgebern, unseren primären Partnern in der Wiedereingliederung, die Hilfen anzubieten, welche zu erfolgreichen Wiedereingliederungen führen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Stichworte für die Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung «Menschen und Motivation» sowie «Ressourcen» und «Information» sind.

Gesprächsleitung: Dr. Hans Reis

Politikbereich mit hohem Stellenwert

Praktische Behindertenpolitik – aus Sicht der Arbeitgeber

Die Behindertenpolitik ist für den Schweizerischen Arbeitgeberverband in den letzten Jahren wesentlich wichtiger geworden, nicht zuletzt aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten seit den 90er-Jahren. Diese haben den Stellenwert dieses Politikbereichs spürbar verändert.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband befasst sich auf verschiedenen Ebenen mit der Behindertenpolitik und zwar:

- als Ansprechstelle für die Behindertenorganisationen, Behörden und Politik bezüglich der Beschäftigungspolitik für behinderte Menschen
- als Organisation beitragszahlender Sozialpartner, welche die Arbeitgeberinteressen direkt bei der AHV/IV, der Suva u. a. m. vertreten
- als Arbeitgebervertretung beim neuen Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) und bei anderen gesetzgeberischen Projekten in Zusammenhang mit Behindertenpolitik/Arbeitsmarkt.

Arbeitgeberverband als Ansprechstelle

In den wirtschaftlich schwierigen 90er Jahren wurde die Funktion als Ansprechstelle bezüglich der Beschäftigung von Behinderten für den Schweizerischen Arbeitgeberverband immer wichtiger. Während der Vollbeschäftigung der 70er und 80er Jahre hatte das Thema noch keinen besonderen Stellenwert.

Dies lag sicher daran, dass mit der Schaffung der Invalidenversicherung (1960) ein ganz bedeutender Beitrag zur Verbesserung der Integration von behinderten Personen geleistet worden ist. Gemäss dem für die IV zentralen Grundsatz «Eingliederung vor Rente» konnte in der Schweiz eine weitherum anerkannte und erfolgreiche Praxis zur Aus-



Dr. Hans Rudolf Schuppisser
Vizedirektor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

bildung und Beschäftigung von behinderten Personen etabliert werden.

Die OECD hat erst kürzlich der Schweiz attestiert, dass der Beschäftigungsgrad von Behinderten im Quervergleich mit anderen Ländern bei uns sehr gut ist.

Trotzdem ist er – vor allem aus der Sicht behinderter Menschen – nie gut genug. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bemühte sich deshalb in

Zusammenarbeit mit *economiesuisse* (vormals mit der Wirtschaftsförderung, wf) und mit den Behindertenorganisationen die Voraussetzungen für die Beschäftigung von Behinderten praktisch und wirtschaftsgerecht zu verbessern.^(*)

Reizwort «wirtschaftsgerecht»

Der Begriff «wirtschaftsgerecht» wird oft zu einem Reizwort für die betroffenen behinderten Personen und ihre Vertreter, leider auch für manche Medienleute. Er fordert Erklärungsbedarf. Er wirkt ernüchternd und er zeigt Grenzen auf.

Nicht alles, was ideal wäre, ist machbar. Weder im Allgemeinen noch im Einzelfall kann man sich den wirtschaftlichen Anforderungen und Gegebenheiten entziehen. Aber man kann Mittel und Wege finden, um gangbare Richtungen und machbare Lösungen Realität werden zu lassen.

In seiner Rolle als Ansprechstelle bemüht sich der Schweizerische Arbeitgeberverband zusammen mit den Mitgliederverbänden, den Behörden, der Politik und den Behindertenorganisationen so gut es geht, zu helfen. Ziel ist es, das gegenseitige Verständnis sowie die Beschäftigungssituation für behinderte Menschen auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu verbessern.

Als Organisation, welche die Arbeitgeberinteressen namentlich bei der AHV/IV, aber auch bei den übrigen Sozialwerken vertritt, steht der Schweizerische Arbeitgeberverband oft in scharfem Gegensatz zu den Behindertenorga-

^(*) Vgl. Broschüre «Die berufliche Integration von Behinderten», wf und Schweizerischer Arbeitgeberverband, Zürich 1998.

nisationen. Deren Forderungskatalog ist vielfältig, lang, oft teuer, praxisfern und zu regulierend. Solange aber diese Auseinandersetzungen sachlich, effizient und mit der Bereitschaft, die Gegenseite zu verstehen, geführt werden, wird sich unser Verband als Ansprechstelle bemühen, praktische Kompromisse zu suchen.

In diesem Sinne konnte der Schweizerische Arbeitgeberverband als *Organisation beitragszahlender Arbeitgeber* bei einigen Verordnungsänderungen und bei der 4. IVG-Revision für gewisse Verbesserungen bezüglich der Aus- und Weiterbildung (Art. 16 IVG) und der Beschäftigung (Art. 18 IVG) von behinderten Personen Hand bieten.

Behinderte Personen dürfen somit erwarten, dass sie die IV-Stellen ab 2004 aktiv bei der Arbeitssuche unterstützen. Daneben dürfen sich ab dann auch Personen, denen wegen Schwierigkeiten am bisherigen Arbeitsplatz ein Arbeitsplatzverlust droht, von der IV-Stelle beraten lassen. Allerdings müssen sich diese Neuerungen zuerst realisieren und dann einspielen.

Kostensteigerungen als Problemfeld

Wenn es bei der Behindertenpolitik mit unserem Verband zu Kontroversen kommt, dann wegen den *aus dem Ruder laufenden IV-Kosten* und den durch die Invalidisierung bedingten Prämienhöhungen der Suva und der 2. Säule. Aus Arbeitgebersicht geht es so nicht mehr weiter! Es muss unbedingt über die bei der 4. IV-Revision beschlossenen Verbesserungen (regionale ärztliche Untersuchungszentren, verbesserte Kostensteuerung und -kontrolle) hinaus etwas geschehen.

2003



das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen

Bundesrat *Pascal Couchepin* hat deshalb jetzt zu Recht ein Projekt für die 5. IV-Revision aufgelegt. Diese soll primär den übermässigen Anstieg der Invalidisierungen und Verrentungen zurückbinden. Wenn dies nicht gelingt, stehen die IV, die Unfallversicherung und vor allem die 2. Säule aus Arbeitgebersicht vor gewaltigen Finanzierungsproblemen.

Zusätzliches und wichtiges Politikfeld

Als Arbeitgebervertretung spielte unser Verband bisher bei der Diskussion um die *Ausweitung des Invaliden- und des neuen Behindertenbegriffes* eine zentrale Rolle. Bekanntlich kam es trotzdem zum Übergang von der zweiteiligen Definition (geistige und körperliche Behinderung) zur dreiteiligen Invalidendefinition in der Bundesverfassung («körperliche, geistige, psychische Behinderung»). Mit dem neuen Bundesgesetz «über die Beseitigung von Benachteiligungen der Menschen mit Behinderung» (BehiG) tritt 2004 ein neuer, nochmals *erweiterter Behindertenbegriff* in Kraft.

Der Zweck dieses Gesetzes ist die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft. Es setzt Rahmenbedingungen, welche diesen Menschen erlauben, selbständig soziale Kontakte zu pflegen, sich auszubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

Es ist ein *Gegenvorschlag* gegen die zu weitgehende und deshalb vom Volk deutlich verworfene Behindertengleichstellungs-Initiative. Es betrifft zum Glück die privaten Arbeitsverhältnisse nur am Rande. Aber es betrifft zentrale Bereiche und Dienstleistungen der Wirtschaft. Derzeit ist die Verordnung dazu in der Vernehmlassung. Hier tut sich neben den Sozialversicherungen ein Politikfeld auf, das von allen Branchen- und Arbeitgeberverbänden in Zukunft intensiv verfolgt werden muss.

Innere Überzeugung entscheidend

Wenn es um die Beschäftigung von behinderten Personen geht, bleibt oft das Gefühl, es werde zuviel politisiert und reguliert. Letztlich geht es bei der Beschäftigung von behinderten Menschen um das Gleiche wie bei der Beschäftigung von nichtbehinderten Menschen: Zwei Partner müssen sich finden. Und man muss von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammenarbeiten können und wollen. Das ist leider nicht immer möglich. Möglich wird es nur, wenn es aus persönlichem Antrieb und aus innerer Überzeugung erfolgt. Das sollte bei allem, was über die Beschäftigung von Behinderten gesagt und getan wird, im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen nicht vergessen werden.

Hans Rudolf Schuppisser

Wirtschaftsverbände und Behindertenorganisationen

Gemeinsam Arbeitsplätze für behinderte Menschen schaffen

Unter dem Titel «Ich kann mehr! Wirtschaftsverbände und Behindertenorganisationen schaffen gemeinsam Arbeitsplätze für behinderte Menschen» führt AGILE vom 3. bis 9. November 2003 eine Aktionswoche «Arbeit für Behinderte» durch. Das Ziel: neue Arbeitsplätze und Lehrstellen für behinderte Menschen in der Privatwirtschaft schaffen.

In der Schweiz leben mindestens 25 000 Menschen mit einer Behinderung ohne eine feste Arbeit. Der Grund dafür ist meistens gar nicht die Behinderung selber. Es liegt viel mehr an der Tatsache, dass es immer *weniger geeignete Arbeitsplätze für Behinderte gibt* – Arbeitsplätze, an denen Behinderte eine Leistung erbringen können, die ihren Fähigkeiten entspricht. Das hat eine von AGILE, dem schweizerischen Dachverband der Behinderten-Selbsthilfeorganisationen, im letzten Jahr durchgeführte Untersuchung ergeben. Nachfolgend sind die Resultate dieser Untersuchung zusammengefasst:

Die am meisten betroffenen Behinderungsarten

Weitaus am meisten – und zwar in einer ähnlichen Häufigkeit (zwischen 23 % und 25 %) – werden geistig Behinderte, psychisch Behinderte und Langzeitkranke genannt. Die Sinnesbehinderten machen mit 11 % die nächste Gruppe aus. Einen vergleichsweise geringen Teil zwischen 2 % und 5 % stellen unfallbedingte Behinderungen, Mehrfachbehinderungen, Schädel-Hirn-Traumata und Rückenprobleme dar.

Schwierigkeiten bei der Arbeitsvermittlung

Als *grösste Schwierigkeit* (34 %) bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen für Behinderte werden die *mangelnden Ar-*



Hannes Schnider

Hannes Schnider hat an der Universität Fribourg Sozialarbeit und Journalistik studiert und arbeitet bei AGILE als Bereichsleiter Sozialpolitik.

beitsplätze genannt, mit speziellem Hinweis auf das Fehlen von Teilzeitstellen und von «Nischenarbeitsplätzen». Ebenso häufig genannt werden die nach erfolgter Eingliederung notwendigen Begleit- und Betreuungssysteme, die in ungenügendem Ausmass vorhanden sind.

Ein weiteres Problem wird direkt den Arbeitgebern «angelastet»: Diese hätten zu viele Vorurteile, seien nicht über die

Leistungen der IV im Zusammenhang mit behindertengerechten Arbeitsplätzen informiert und hätten kein Verständnis für die Integrationsanliegen der Behinderten.

Auf der Seite der *Behinderten* wird mit 14 % festgehalten, sie hätten *unrealistische Vorstellungen* von einem Arbeitsplatz, hätten zu wenig Durchhaltewillen und seien durch einschlägige Erfahrungen frustriert. Die Betreuenden selber bemängeln, sie hätten keine Zeit, Kontakte zu privaten Unternehmen zu knüpfen, und würden den Arbeitsmarkt schlecht kennen.

Wer kann erfolgreich vermittelt werden?

Am leichtesten zu vermitteln sind Behinderte (49 %), die eine qualifizierte Bildung und/oder Berufserfahrung haben und deren Behinderung entweder stabil oder in ihrer Entwicklung zumindest voraussehbar ist. Die Behinderungsart spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Zur gleichen Gruppe gehören mit 11 % jene Behinderten, die bereit sind, eine berufliche Umschulung zu machen.

Mit 24 % werden als gut integrierbar leicht geistig Behinderte und Lernbehinderte erwähnt, wenn ein minimales Mass an Betreuung gewährleistet ist.

Wer kann schwer vermittelt werden?

Im Gegensatz zu den erfolgreich vermittelbaren Behinderten (vgl. vorangehenden Abschnitt) werden hier folgerichtig mit 28 % jene Behinderten erwähnt, welche *Bildungsdefizite* haben und/oder schon längere Zeit vom *Arbeitsmarkt* weg sind. Auch hier spielt die Behinderungsart eine eher unter-

geordnete Rolle. Als speziell schwierig bezeichnet werden die älteren Behinderten.

Behinderungsspezifisch sind es die psychisch Behinderten (31%) und die geistig Behinderten (11%), die es am schwersten haben, Arbeit zu finden.

Die Gründe dafür werden einerseits mit dem Fehlen entsprechender Arbeitsplätze angegeben, andererseits aber auch mit der Angst der Arbeitgeber vor Überforderung bei nicht voraussehbarem Krankheitsverlauf und damit verbundenen Arbeitsausfällen.

Welche Arbeitsplätze braucht es?

Am meisten (41%) gefragt sind sogenannte niederschwellige Arbeitsmöglichkeiten und Nischenarbeitsplätze, Teilzeitstellen mit flexiblen Arbeitszeiten (12%) und anspruchsvolle Stellen mit weniger Leistungsdruck (12%). Sehr deutlich zum Ausdruck kommt überall die *Forderung nach Betreuung* sowohl der Behinderten als auch der Arbeitgeber bzw. der direkten Vorgesetzten und/oder der Mitarbeitenden. Nennungen von behinderungsspezifischen Arbeitsplätzen werden nur ganz wenige gemacht.

Zusammenfassend zeigt die Befragung, dass sehr viele Behinderte und Langzeitkranke Arbeit suchen und auch arbeiten würden.

Die geringsten Chancen für eine berufliche Eingliederung haben Behinderte mit Bildungsdefiziten und/oder mangelnder Berufserfahrung, aber auch Menschen, welche aufgrund ihrer Behinderung den Erwartungen eines Arbeitgebers nicht entsprechen können. Weiter zeigt die Befragung deutlich, dass die meisten Institutionen den Arbeitsmarkt nur schlecht oder überhaupt nicht ken-

nen und dass vielfach die notwendigen Ressourcen zur aktiven Stellenvermittlung und Betreuung am Arbeitsplatz fehlen.

Die Aktionswoche «Arbeit für Behinderte»

AGILE will mit der Aktionswoche «Arbeit für Behinderte» diesen Zustand verändern. Vom 3 bis 9. November 2003 werden die Unternehmen in der ganzen Schweiz mit TV-Spots, mit Plakaten und mit verschiedenen Aktionen von Behindertenorganisationen auf das Problem aufmerksam gemacht und aufgerufen, in ihrem Betrieb Arbeitsplätze und Lehrstellen für Behinderte zu schaffen.

Ab dem 3. November 2003 steht den Arbeitgebern die Gratisnummer 0800 000 789 zur Verfügung. Sie können dort Stellen für Behinderte melden oder sich über Fragen im Zusammenhang mit einer Anstellung behinderter Menschen informieren lassen.

Das Call Center leitet alle Anrufe direkt an die IV-Stelle des jeweiligen Kantons um, wo kompetente Arbeitsvermittler Auskünfte erteilen und Kontakte zwischen Arbeitgebern und stellensuchenden Behinderten vermitteln.

(Eine detaillierte Beschreibung des Projektes wurde im «Schweizer Arbeitgeber» Nr. 19 vom 25. Sept. 2003 S. 976 f. veröffentlicht.)

Die Aktionswoche «Arbeit für Behinderte» ist eine Initiative von AGILE in Zusammenarbeit mit den kantonalen IV-Stellen und den Stiftungen «Intégration pour tous ipt» und «Profil». Die berufliche Integration behinderter Menschen ist auch ein Anliegen von namhaften Institutionen ausserhalb des Behindertenwesens.

So konnte AGILE für diese Aktionswoche Bundesrat und Arbeitsminister Joseph Deiss, das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco), den Schweizerischen Arbeitgeberverband, den Schweizerischen Gewerbeverband, die Suva und die Loterie romande als Partner gewinnen.

Hannes Schnider

Wer ist AGILE?

AGILE ist der schweizerische Dachverband der Behinderten-Selbsthilfeorganisationen. Ihm angeschlossen sind über 40 Organisationen, welche ihrerseits etwa 62 000 Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungsarten repräsentieren. AGILE hat zum Zweck, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen zu verbessern.

AGILE Behinderten-Selbsthilfe Schweiz, Effingerstr. 55, 3008 Bern
Telefon 031 390 39 39, Fax 031 390 39 35

Kontakt: hannes.schnider@agile.ch
www.agile.ch und www.agile.ch/ichkannmehr

Arbeit ist lebenswichtig

Menschen mit einer Behinderung in den Lebensbereich Arbeit eingliedern

Arbeit ist für alle Menschen lebenswichtig. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat mit seiner Broschüre «Die berufliche Integration von Behinderten» die Arbeitgeber auf die direkte Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung aufmerksam gemacht. In diesem Artikel wird auch auf die zweite Beitragsmöglichkeit, nämlich die Aufträge an geschützte Werkstätten, hingewiesen.

■ Arbeit gehört zum Menschsein

Der Lebensbereich Arbeit umfasst bei einer Schweizerin oder einem Schweizer etwa einen Viertel seiner Wochenzeit. Daneben steht der Lebensbereich Wohnen/Freizeit/Bildung mit der halben Wochenzeit, wenn angenommen wird, dass ein weiteres Viertel für die Ruhe benötigt wird.

Für den gesellschaftlichen Status und das Selbstwertgefühl haben Sinn und Nutzen der Arbeit für jeden Menschen eine mehr oder weniger hohe Bedeutung. Einige Trendforscher glauben zwar, dass sich unsere Gesellschaft in Richtung Freizeitgesellschaft entwickelt.

Wenn man aber die jüngeren Diskussionen um die Lebensarbeitszeit verfolgt, könnte auch ein umgekehrter Trend am Entstehen sein. 40 bis 50 Jahre mal etwa 1800 Jahresarbeitsstunden geben einen Rahmen von 80 000 Lebensarbeitsstunden für einen Menschen: Es ist nicht gleichgültig, was in dieser Zeit passiert. Fehlt dem Menschen etwas Wesentliches, hat sein Manko u. a. gesundheitliche Probleme zur Folge.

Ein Forscher zum Thema «Arbeitszufriedenheit» – Frederick Herzberg – hat in seinem 2-Elemente-Modell Motivatoren und Hygienefaktoren zur Arbeitszufriedenheit untersucht. In seinen



Martin Plüss

Der Autor ist dipl. Ing. FH mit Nachdiplomstudium Unternehmensführung. Seit 1988 ist er Direktor der VEBO, der Solothurnischen Eingliederungsstätte für Behinderte. Vorher war er 5 Jahre als Entwicklungsingenieur bei BBC (Baden) und 10 Jahre als Entwicklungschef bei der Elektroapparatebau Olten AG tätig. Er steht vor dem Abschluss seiner Ausbildung als «Leiter Themenzentrierte Interaktion». Martin Plüss ist Träger des Solothurner Unternehmerpreises 2000. Er ist zudem Präsident der «Fachkommission Arbeit» bei INSOS.

Arbeiten kam er auf verschiedene Zufriedenheitsfaktoren:

- «Erfolgserlebnis»
- «Anerkennung»
- «Arbeit selbst»
- «Verantwortungsgefühl»
- «Fortschritt» und
- «Wachstum».

Diese Forschung ist zwar schon 40 Jahre alt. Die Evolution des Menschen ist aber sehr langsam, und deshalb ist der Schreiber überzeugt, dass sich die menschlichen Bedürfnisse in der Zwischenzeit nicht grundlegend geändert haben.

Das schweizerische Invalidenversicherungsgesetz kam in seiner Begriffsbestimmung von der Behinderung her. «Invalid» bedeutet «nichtswert» sein, um seinen eigenen Lebensunterhalt zu verdienen. In unserem Sprachgebrauch hat sich in den letzten 10 Jahren anstelle von «Behinderte» der Begriff «Menschen mit einer Behinderung» durchgesetzt.

Man will damit den Menschen und nicht seine Behinderung in den Vordergrund stellen. Dahinter steht die Überzeugung, dass Menschen mit einer Behinderung im Durchschnitt die gleichen Gefühle und Bedürfnisse haben wie Menschen ohne eine Behinderung.

Die menschliche Bereicherung, welche Arbeit bringen kann, gilt also für Menschen mit und ohne Behinderung in gleicher Masse. Sie gehört zum Menschsein und ist wichtig für uns.

■ Die Instrumente zur Eingliederung im IV-Gesetz (IVG)

Die beruflichen Massnahmen der IV
Der Grundsatz «Eingliederung vor Rente» stand ganz weit oben bei der Einführung des IVG. Er steht auch nach der

24 000 Menschen mit einer schweren Behinderung sind in der Schweiz auf einen geschützten Arbeitsplatz angewiesen.

4. Revision des IVG weit oben. Menschen mit Geburtsgebrechen oder nach schwerem Unfall oder schwerer Krankheit haben Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen der IV.

Erstmalige Berufsausbildung, Abklärung oder Umschulung heissen mögliche Massnahmen zur Eingliederung in die Arbeitswelt. Eingliederungsmassnahmen sind direkte Massnahmen am Menschen mit einer Behinderung, mit dem Ziel einer möglichst hohen Selbständigkeit und Erwerbsfähigkeit. Dadurch fallen zwar einerseits Ausbildungs- oder Umschulungskosten an. Andererseits können spätere Rentenkosten zum Teil oder ganz eingespart werden. Die betroffenen Menschen können Selbstwertgefühl und Arbeitsbereicherung und dadurch Lebensqualität gewinnen. Die Gesellschaft kann Kosten für IV-Renten und Gesundheitskosten sparen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat in Zusammenarbeit mit Pro Infirmis und der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft zur Eingliederung Behinderter vor knapp 6 Jahren die Broschüre «Die berufliche Integration von Behinderten: Brücken bauen zwischen Arbeitgebern und behinderten Personen» herausgegeben.

Die Schweizer Arbeitgeber leisten hier schon lange wichtige Beiträge zur direkten Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt und damit in unsere Gesellschaft. Die geleisteten Beiträge sind im Prinzip für die Arbeitgeber kostenneutral.

Die geschützten Werkstätten (und Wohnheime)

Von den rund 270 000 Rentenbezüglerinnen und -bezügern benötigt ungefähr

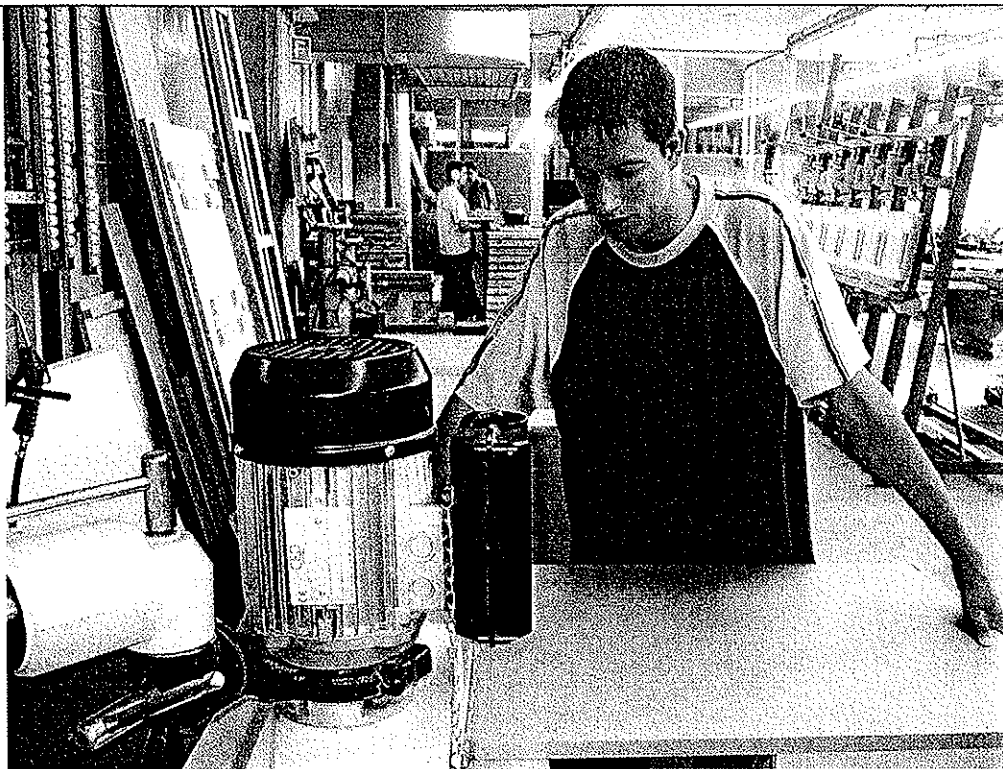


Bild: Udo Solberger

jede bzw. jeder elfte in der Schweiz einen geschützten Arbeitsplatz (bzw. Wohnplatz). Wir sprechen hier von schwerbehinderten Menschen, im Gegensatz zu Schwerstbehinderten, welche keine wirtschaftlich verwertbare Tätigkeit ausüben können, in der Regel Anspruch auf Hilflosenentschädigung haben und somit auch pflegebedürftig sind.

Die Schweiz hat knapp 4 Mio. Erwerbstätige. Davon sind ungefähr 24 000, d. h. 0,6% auf einen geschützten Arbeitsplatz angewiesen. Für diese Menschen bedeutet Arbeit genau das Gleiche wie für die übrigen 99,4% unserer Gesellschaft.

Die Betreuungs- und Förderungsqualität ist durch die qualitativen Bedingungen BSV/IV-2000, welche heute eine Voraussetzung für alle geschützten Werkstätten (und Wohnheime) sind, reflektiert, überprüft und sichergestellt. Die Menschen in den geschützten Werkstätten erarbeiten zur Zeit einen Wert in unserer Volkswirtschaft von 200 Mio. Fr. Die IV leistet Betriebsbeiträge für die Betreuung und Förderung von etwa 370 Mio. Fr.

Viele Arbeitgeber sind in den Stiftungs- und Verwaltungsräten der Institutionen engagiert und sind zudem Auftraggeber für die Werkstätten. Auftraggeber von geschützten Werkstätten können mit einer ganz normalen Markt-

leistung zu Marktpreisen rechnen. Sie werden durch den behinderungsbedingten Mehraufwand für die Betreuung und Förderung der Menschen mit einer Behinderung nicht belastet.

Dieser Mehraufwand wird den Werkstätten durch die Invalidenversicherung abgegolten. Im Moment sind die Werkstätten mehr denn je auf die Einnahmen aus Arbeitsaufträgen angewiesen, weil das Sparprogramm 2003 des Bundesrates beim behinderungsbedingten Mehraufwand gravierende Sparmassnahmen diktiert. Zudem ist mit der neuen Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen und dem Neuen Finanzausgleich (NFA) vorgesehen, die Aufgabe der Beiträge an Werkstätten (und Wohnheime) den Kantonen zu übertragen. Die kantonalen Gesetze fehlen noch weitgehend, was zu einer grossen Verunsicherung der ganzen Branche führt.

Deshalb ein Aufruf an alle Arbeitgeber: Leisten auch Sie einen Beitrag für diese schwerbehinderten Menschen, damit sie Teil unserer Gesellschaft bleiben, indem sie Brücken bauen zwischen Arbeitgebern und Institutionen für Menschen mit einer Behinderung. Herzlichen Dank für Ihren Auftrag.

Martin Plüss

«Zugang für alle»

Stiftung zur behindertengerechten Technologienutzung – ein Porträt

Im folgenden Interview schildert Arnold Schneider, Geschäftsführer der Stiftung zur behindertengerechten Technologienutzung, Ziele und Anliegen der Stiftung und gibt Tips, wie beispielsweise Webseiten behindertengerecht aufbereitet werden können.

«Schweizer Arbeitgeber»: Herr Schneider, was macht Ihre Stiftung genau? Welches sind die Zielsetzungen?

Arnold Schneider: Wir haben vier Zielsetzungen, zwei davon sind Hauptziele:

Das ganz grosse Ziel ist die Sensibilisierung der Informations- und Geräteanbieter sowie der Öffentlichkeit für die Bedürfnisse behinderter Menschen im Bereich der Technologienutzung. Dazu gehören E-Banking, E-Commerce, dann aber auch die Bibliotheken, der öffentliche Verkehr u. a. m.

Der zweite Schwerpunkt umfasst die Information und die Schulung behinderter Menschen. Da sehen wir uns höchstens als Ergänzung zum bestehenden Angebot. Es gibt diverse Blindeninsti-

tutionen, die bereits Kurse für Blinde und Sehbehinderte im EDV-Bereich anbieten.

Das dritte Ziel besteht darin, Informationen zu sammeln. Wir möchten eine Informationsdatenbank über Informationstechnologieräte usw. aufbauen. Allerdings sind wir da noch nicht sehr weit. Dabei steht vielleicht «blind» im Vordergrund, weil ich selber blind bin, diese Technologien gut kenne und weil blinde Menschen mit der Information am meisten Schwierigkeiten haben. Sie können ja das Gedruckte oder das, was auf dem Bildschirm erscheint, nicht lesen. Selbstverständlich haben auch Gehörlose ernsthafte Probleme, um sich die Information zu beschaffen. Men-

schen mit anderen Behinderungsarten haben diesbezüglich wesentlich weniger Mühe. Wir möchten diese Informationsdatenbank möglichst breit anlegen. Es geht darum, verschiedene Partner zusammenzubringen, damit man so etwas für die ganze Schweiz übergreifend aufbauen kann.

Ein viertes Ziel ist der internationale Kontakt. Wir leben in einer globalen Welt. Auch die Gesetzgebungen sind gewissermassen globalisiert. Richtlinien und Normen kommen aus den USA, von der EU oder anderswo her. Es ist absolut wichtig, sich zu informieren, Kontakte zu knüpfen und zu wissen, wo tut sich was, damit man nicht unnötigerweise das Rad nochmals zu erfinden versucht.

Die letzten 10 Jahre waren durch eine rasante technologische Entwicklung gekennzeichnet. In welchen Bereichen konnten Blinde daraus Nutzen ziehen?

Vor der Computer-Ära konnten Blinde eigentlich nur mit Hilfe einer mechanischen oder elektrischen Schreibmaschine eine normale Schrift produzieren, die auch von anderen gelesen werden konnte. Selber waren sie nicht in der Lage, ihr Geschriebenes zu lesen. Sie konnten entsprechend auch nicht lesen, was andere auf ihrer Maschine schrieben. Durch die Einführung der Computer wurde es dank entsprechenden Zusatzgeräten und Hilfsmitteln für Blinde möglich, direkten Zugang zum Schriftgut zu bekommen. Einerseits sind die PC mit Displays ergänzt worden, welche die Blindenschrift darstellen, sei es auf Papier, dynamisch auf einem Display mit Kunststoffstiftchen (Braille-Schrift), durch die künstliche Sprache oder den Ausdruck in Blindenschrift auf Papier. Es gibt in der Tat Blindenschriftdrucker,

Tips für zugängliche Webseiten

- Bilder & Animationen: Beschreiben Sie Inhalt/Funktion von Bildern und Animationen in ALT-Texten.
- Image-Maps: Verwenden Sie ALT-Texte für Inhalt/Funktion der Hotspots.
- Multimedia: Stellen Sie Untertitel und Transkriptionen für Audioelemente; Audio-Deskriptionen für Videofiles zur Verfügung.
- Hypertext-Links: Link-Text sollte auch verständlich sein, wenn nicht im Textzusammenhang gelesen. Vermeiden Sie z. B. «Hier klicken».
- Farben: Wählen Sie möglichst kontrastreiche Farben.
- Schrifttyp: Vermeiden Sie einen Wechsel des Schrifttyps von Seite zu Seite. Schrifttyp und -grösse dürfen nicht fixiert werden.
- Aufbau der Seite: Verwenden Sie Überschriften, Listen und eine klar gegliederte Struktur. Wenn möglich, verwenden Sie CSS zur Formatierung.
- Diagramme: Beschreiben Sie Diagramme im Text.
- Skripte, Applets & Plug-ins: Machen Sie Alternativen verfügbar.
- Frames: Verwenden Sie NOFRAMES und verständliche Titel.
- Tabellen: Diese sollen Zeile für Zeile lesbar sein. Fassen Sie den Inhalt zusammen und machen Sie Spaltenüberschriften.
- Validierung: Überprüfen Sie die Seite. Verwenden Sie unter www.w3.org/TR/WCAG beschriebene Software & Richtlinien.