

Stellenvermittlung für behinderte Menschen

IV-Arbeitsvermittlung Im letzten Jahr hat die Invalidenversicherung über 27 000 Neurenten bewilligt – ein neuer Rekord. Die 4. IV-Revision, seit Anfang dieses Jahres in Kraft, gibt der aktiven Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen mehr Gewicht. Die IV-Stellen haben mit den verstärkten Bemühungen um eine Wiedereingliederung einen neuen Auftrag gefasst.

Text **Alex Pistoja** Fotos **Pascal Müller**

Geht es mit der Wirtschaft bergab, steigen die Ansprüche auf Erwerbsunfähigkeitsleistungen. Dieser Schaukeleffekt ist schon seit langer Zeit zu beobachten. Es ist daher keine Überraschung, dass die Zahl von IV-Rentenbezüglern in der Schweiz seit 1990 von 130 000 auf 232 000 im Jahre 2003 gestiegen ist. Eine beträchtliche Zahl der in dieser Zeit hinzugekommenen Leistungsebenen leidet an psychischen Krankheiten... Oft werden die betroffenen Personen mit dem anhaltenden Stress nicht fertig oder können die Angst um ihren Arbeitsplatz nicht mehr verarbeiten. Nicht nur der veränderte Arbeitsmarkt, auch die gesellschaftliche Entwicklung hat Einfluss auf die steigende Zahl: Veränderte Beziehungsmuster, verstärkte Individualisierung und Vereinsamungstendenz erhöhen das Risiko

Behindert ≠ invalid

Die Unterscheidung der Begriffe

«behindert» und «invalid» ist zentral. Invalid ist in erster Linie ein ökonomischer Begriff. Ein Beispiel zum besseren Verständnis: Eine Sekretärin, die durch einen Unfall querschnittgelähmt wird, ist zwar sehr wohl behindert, aber nicht invalid, denn sie kann ihrer Arbeit weiterhin nachgehen. Ein Automechaniker mit der gleichen Behinderung ist aber invalid, da er sich beruflich neu orientieren muss. Er hat Anspruch auf IV-Leistungen.

für psychische und psychosomatische Krankheiten, schreibt Thomas Bickel, Sekretär der Dachorganisationenkonferenz der privaten Behindertenhilfe (DOK). Ist ein Mensch erst einmal zum IV-Fall geworden, wird die Integration auf dem Arbeitsmarkt zusehends schwierig.

Paradigmenwechsel

Als eigentliches Highlight bezeichnet Nancy Wayland Bigler, wissenschaftliche Mitarbeiterin der IV-Stellen-Konferenz, den Art. 18 IVG. Mit der neuen Bestimmung wird eine verbindliche Grundlage für IV-Stellen geschaffen, als Arbeitsvermittler aktiv tätig zu werden. Darin verbirgt sich ein eigentlicher Paradigmenwechsel. Denn bis anhin hiess es eher unverbindlich, dass eingliederungsfähigen invaliden Versicherten nach Möglichkeit geeignete Arbeit vermittelt werden soll. In der Realität kam dies zu selten vor. Seit dem 1. Januar 2004 ist der Gesetzesartikel in Kraft, die Absicht klar: Behinderte Menschen – ob psychisch oder anderweitig, ob von Geburt an oder später – sollen am aktiven Erwerbsleben teilhaben können. Dafür braucht es Arbeitsplätze und Arbeitgeber, die solche schaffen und zur Verfügung stellen.

Hier treten die IV-Stellen nun viel stärker in Aktion. Sie können zum Zweck der aktiven Stellenvermittlung Personal einstellen.

«Ein Berufsberater, der zu 100 Prozent angestellt ist, bearbeitet rund 120 bis 160 laufende Fälle. Da bleibt gar keine Zeit für die Stellenvermittlung», weiss Michael Schnyder, Abteilungschef für die berufliche Eingliederung in Bern. Er war selber während zehn Jahren als Berufsberater bei der IV-Zweigstelle Thun tätig. Hinzu kommt, dass der Berufsberater in der Regel kein Verkäufer ist. Bei der Vermittlung von behinderten Menschen sind aber Verkäuferqualitäten gefragt. Ganz besondere sogar, «denn es geht um die Vermittlung von Menschen, auf die in der Privatwirtschaft niemand wartet», bringt es Schnyder auf den Punkt. Dabei ergänzt er: «Dies ist keinesfalls ein Vorwurf, sondern die wirtschaftliche Realität.» Mit anderen Worten läuft es bei der Stellenvermittlung für behinderte Menschen eigentlich genau umgekehrt wie bei einem «normalen» Stellenvermittler: Nicht der Arbeitgeber beauftragt den Vermittler mit der Suche nach geeigneten Kandidaten, sondern der Vermittler sucht eine geeignete Stelle für die behinderte Person.

Umfassender Dienstleistungskatalog

«Unser Ziel lautet, behinderte Menschen beruflich einzugliedern», erklärt Schnyder weiter. «Dazu bieten wir eine Reihe von Dienstleistungen an: Wir helfen beim Er-



Qualifizierte Beratung: Scharnier für eine glückliche Wiedereingliederung von IV-Bezügern.

stellen von Bewerbungsunterlagen, zeigen geeignete Arbeitsstellen auf oder begleiten eine Person auf Wunsch zum Vorstellungsgespräch.» Doch nicht nur das. Die Stellenvermittler richten sich auch an die Arbeitgeber, die eine Reihe von Serviceleistungen beziehen können. «Wir suchen für sie zum Beispiel geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder finanzieren die Ausbildung für die Besetzung eines konkreten Arbeitsplatzes», konkretisiert Schnyder. Auch bei der Arbeitsplatzgestaltung bieten sie ihre Hilfe an.

Gezielte Abklärungen

Konkret auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern angesprochen, ist die Haltung Schnyders klar. Eine wichtige Voraussetzung für die Zusammenarbeit mit der Privatwirtschaft sei, dass sie die Menschen, die sie vermitteln möchten, sehr gut kennen. «Denn eines wollen wir sicherlich nicht: Eine Person vermitteln, nur damit sie vermittelt ist. Das

schadet allen, sowohl der vermittelten Person als auch dem Arbeitgeber und natürlich auch uns.» Diese Haltung widerspiegelt sich im Vermittlungsprozess: Zeigt die Beratung, dass kein Anspruch auf berufliche Massnahmen (also weder eine erstmalige berufliche Ausbildung noch eine Umschulung) besteht, erfolgt eine erweiterte Abklärung. Die Resultate werden in einem Stellenvermittlungsbericht festgehalten. Dieser umfasst folgende Bereiche zur Person:

- Soziale Kompetenz, Leistungsbereitschaft, charakterliche Disposition
- Berufliche, fachliche, personale und methodische Kompetenzen
- Konkrete Angaben zur Arbeitsleistung, quantitative und qualitative Beurteilung
- Präzise Angaben zum Invalidenlohn

Erst nach Abschluss dieses Berichtes startet die eigentliche Stellenvermittlung. Somit ist gewährleistet, dass sowohl auf die Bedürfnisse der Person als auch des potenziellen Arbeitgebers eingegangen werden kann. «Dank

diesem Modell konnten wir nicht optimale Vermittlungen ausmerzen, was uns in der Vergangenheit nicht immer gelang», bestätigt Schnyder. «Wir müssen nach wie vor gegen den schlechten Ruf kämpfen.» Zu verbessern ist ausserdem die Zusammenarbeit unter den Hauptinstitutionen Arbeitslosenversicherung, Fürsorgeamt und Invalidenversicherung. «Ideal wäre, wenn für einen Menschen mit Problemen zuerst abgeklärt würde, wie es weitergehen soll, und erst danach, welche Stelle zahlt.» Ein Pilotprojekt für diese interinstitutionelle Zusammenarbeit, kurz IIZ, läuft in Bern bereits. Nach Meinung von Schnyder verläuft die Umsetzung allerdings noch etwas zäh, weil auch die gesetzliche Grundlage noch fehlt.

Positive Stellenvermittlungsbilanz

Insgesamt bearbeitet die Abteilung Berufliche Eingliederung der IV-Stelle Bern pro Jahr zirka 2500 Fälle. Gut die Hälfte davon kann wieder in den normalen Erwerbsprozess übergeben werden. Für den Rest sind weiterführende Abklärungen nötig. 2003 landeten schliesslich 278 Fälle bei der eigentlichen Stellenvermittlung. Dass diese eine positive Bilanz zieht, beweisen folgende Zahlen. Von den 278 Fällen konnten 103 Personen in der Privatwirtschaft platziert werden. Weitere 24 fanden eine geeignete Stelle in



«Die Arbeitsvermittlung von behinderten Menschen müssen wir professionell betreiben.»

Michael Schnyder, Abteilungschef Berufliche Eingliederung, IV-Stelle Bern



Resignation: Invalide, die sich innerlich zurückziehen, verringern ihre ohnehin schlechten Chancen auf eine Stelle weiter.

Grössere Reize für den Wiedereinstieg

Bundesrat legt Grundzüge der 5. IVG-Revision fest. Kaum ist die 4. IVG-Revision in Kraft, steht die 5. an. Mit gezielten Massnahmen zur Integration will der Bundesrat die Zunahme der IV-Renten bremsen. Die Neurennten sollen um 10 % gesenkt, die IV um jährlich 544 Millionen Franken entlastet werden:

■ Taggeld statt Rente

Um den Anstieg der IV-Renten besonders bei jüngeren Menschen zu bremsen, will der Bundesrat die Früherkennung krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit verbessern. Fachstellen sollen mithelfen, dass die Betroffenen ihren Arbeitsplatz erst gar nicht verlieren. Zu dieser Früherkennung und Begleitung (FEB) werden Pilotversuche durchgeführt. Droht eine länger dauernde Arbeitsunfähigkeit, wird frühzeitig die Wiedereingliederung angestrebt. Zu diesem Zweck sieht der Bundesrat vor, während zwei bis vier Jahren statt der Rente ein Taggeld auszurichten. Die Betroffenen sind verpflichtet, an den Integrationsmassnahmen (aktive Stellenvermittlung, therapeutische Massnahmen, Arbeitstraining, Beschäftigungsprogramme usw.) mitzuwirken.

■ IV-Ärzte entscheiden

Neu werden nur noch die Ärztinnen und Ärzte der regionalen ärztlichen Dienste der IV die Arbeitsfähigkeit und damit den Anspruch auf IV-Leistungen beurteilen. Bundesrat Pascal Couchepin erhofft sich dabei eine einheitliche Doktrin bei psychischen Erkrankungen.

Der Anspruch auf IV-Leistungen soll künftig mit der Anmeldung und nicht mehr rückwirkend entstehen. Für ordentliche IV-Renten wird neu eine Beitragsdauer von fünf Jahren statt von bloss einem Jahr verlangt. Der Bundesrat will verhindern, dass sich Ausländer nach nur einem Jahr in der Schweiz vorsorglich bei der IV anmelden.

Um die Integration ins Erwerbsleben zu unterstützen, sind weitere Massnahmen vorgesehen:

- Damit Erwerbsunfähige dank der IV finanziell nicht besser fahren als zuvor, wird insbesondere das Taggeldsystem der IV jenem der Arbeitslosenversicherung angeglichen.
- Der Invaliditätsgrad soll auf Grund des tatsächlichen statt eines möglichen Einkommens festgestellt werden.
- Wer seine Resterwerbsfähigkeit zu einem höheren Einkommen nutzt, soll nicht mehr durch eine Kürzung oder gar den Wegfall der IV-Rente bestraft werden.

Neben Einsparungen von erwarteten 244 Millionen Franken stellt der Bundesrat auch Mehreinnahmen zur Diskussion. Eine Beitragserhöhung von 1,4 auf 1,5 Lohnprozent würde jährlich 300 Millionen Franken bringen. Durch die Entlastung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber von 490 Millionen durch die berufliche Vorsorge hält der Bundesrat diese Massnahme für gerechtfertigt. AP

einer geschützten Werkstätte. «Dies entspricht einer Erfolgsquote von rund 45 Prozent, und das trotz der anhaltend schwierigen Wirtschaftslage», freut sich Schnyder. In 109 Fällen gelten die Personen als nicht vermittelbar. Der Grund dafür ist aber bei vielen nicht behinderungsbedingt. Schnyder: «Es sind oft Faktoren wie Alter, mangelnde Deutschkenntnisse oder Nationalitäten, die auf dem Arbeitsmarkt ohnehin als schwer vermittelbar gelten.»

Unterschiedlicher Umgang in unterschiedlichen Kantonen

Barbara Marti von AGILE Behinderten-Selbsthilfe Schweiz kennt aber noch andere Probleme: «Wir stellen fest, dass die Haltung gegenüber den Betroffenen in den verschiedenen Kantonen unterschiedlich ist.» Konkret heisst das, dass nicht alle IV-Stellen mit der gleichen Einstellung an die Aufgabe gehen. Fälle, wo sich Behinderte nicht ernst genommen fühlen, kommen vor. Zurückzuführen sei dies, so Marti, teilweise auf die fehlende Fachkompetenz der Beratenden: «Ihnen fehlt zum Teil das behindertenspezifische Know-how.» Die Analyse der interkantonalen Unterschiede innerhalb der Invalidenversicherung, durchgeführt von der Arbeitsgemeinschaft Büro BASS und Büro a&o, gibt ihr Recht. Eine in diesem Zusammenhang erfolgte Befragung von verschiedenen Vertretern von Fach- und Selbsthilfeorganisationen zeigt: Eine Mehrheit der Befragten sieht in der Kompetenz der Arbeitsvermittlung Unterschiede zwischen IV-Stellen, aber auch innerhalb der Stellen zwischen den verschiedenen Mitarbeitenden. Mancherorts wird ein Mangel an fachlichem Wissen, eine ungenügende Sorgfalt, aber auch zu wenig Bezug zur Lebenswelt behinderter Menschen wahrgenommen. «Dieses Problem ist mir bekannt», meint Schnyder und erläutert ein Beispiel, wie es dazu kommen kann: Die IV-Stelle Zürich hat ihre Organisation komplett umgestellt und somit die Berufsberater-Teams auseinander gerissen. Dadurch verlor sie eine grosse Anzahl Mitarbeiter, weil die schlicht und einfach gekündigt haben. Zudem hat sie für den ganzen Bereich Stellenvermittlung private Firmen beauftragt. In Bern hingegen liess man die bewährte Beraterstruktur bestehen. «Wir haben lediglich die Dienstgruppe Stellenvermittlung hinzugegeben. So konnten wir unsere Mitarbeiter und damit das über die Jahre gesammelte Know-how behalten», erklärt Schnyder. In 3

zwischen übernimmt die IV-Stelle Zürich die Vermittlung wieder selber. Um das System sowohl organisatorisch als auch inhaltlich besser kennen zu lernen, informieren sich die Kollegen auch gerne einmal in Bern.

Sensibilisierungskampagne

Das Verständnis für behinderte Personen ist im Arbeitsmarkt generell noch zu wenig vorhanden. Gezielte Massnahmen sollen diesen Umstand verbessern. Die beispielsweise von AGILE initiierte Aktionswoche «Arbeit für Behinderte» war nach Meinung von Barbara Marti ein Erfolg: «Zwar blieben die Stellenangebote unter den Erwartungen, das Medienecho aber war sehr gross.» Und das ist auch wichtig. Das bessere Bewusstsein zum Thema dient anderen Organisationen und Institutionen für ihre Arbeit im Bereich der Arbeitsvermittlung von behinderten Menschen. So sollten auch die IV-Beratungsstellen davon profitieren, dass rund 100 Zeitungen über das Thema der beruflichen Integration informiert haben. Etwas differenzierter resümiert Schnyder die Aktionswoche: «Die erwarteten Anrufe blieben aus. Für potenzielle Arbeitgeber war die Werbekampagne einfach zu wenig klar.»

Arbeitgeberkontakte ausbauen

Gemäss Schnyder gibt es in der aktiven Stellenvermittlung auch in Zukunft noch zu tun. «Wir müssen das Geschäft weiter professionalisieren. So planen wir beispielsweise, dass einzelne grosse Firmen bei uns eine Ansprechperson haben. Denn ist erst mal ein persönlicher Bezug hergestellt, werden die Arbeitgeber viel eher daran denken, mit uns Kontakt aufzunehmen, wenn es geeignete Stellen zu besetzen gibt.» Auch in höheren Instanzen sieht Schnyder Verbesserungspotenzial. Dazu gehört die bereits erwähnte interinstitutionelle Zusammenarbeit, um die Koordination zu vereinfachen. Auch muss die ganze Qualitätskontrolle weiter ausgebaut werden, um eine echte Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

Als unumgänglich erachten sämtliche

Stellen die Verkürzung der Anmeldefrist. Um die Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu erhöhen, muss die Erfassung wesentlich früher erfolgen. Denn ist ein Arbeitnehmer erst einmal ein oder zwei Jahre aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden, sinken seine Chancen auf eine neue Stelle rapide. Und diese Zeit dauert es gegenwärtig, bis die IV-Stellen überhaupt involviert werden. Von Behindertenvertretern über Selbsthilfegruppen und IV-Stellen bis hin zu den Gewerkschaften ist die Forderung nach einem Früherkennungssystem daher einhellig. Mit der 4. IVG-Revision beziehungsweise der aktiven Stellenvermittlung durch die IV-Stellen wurde ein entscheidender Schritt für die Wiedereingliederung von behinderten Personen unternommen. In der 5. IVG-Revision soll das Thema gar zum Schwerpunkt werden. ■■

Links

www.profil.proinfirmis.ch Die Stiftung Profil befasst sich mit dem Thema Arbeit & Handicap

www.proinfirmis.ch Die Organisation für behinderte Menschen

www.agile.ch Die Behinderten-Selbsthilfeorganisation Schweiz

www.promentesana.ch Stiftung für die Anliegen und Interessen psychisch kranker und psychisch behinderter Menschen

www.saeb.ch Schweizerische Arbeitsgemeinschaft zur Eingliederung Behinderter

www.mobinet.ch Schweizer Internetplattform für Menschen mit Behinderung

www.iv.admin.ch Seite der AHV/IV-Institution

www.knecht-bsn.ch Unterstützung von Unfallopfern für die Reintegration in den Arbeitsmarkt

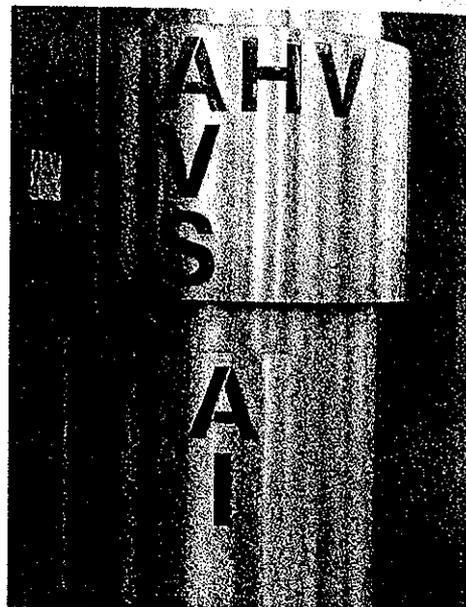
Zeitschrift

«Pro Mente Sana Aktuell: Schritte zur beruflichen Integration». Herausgegeben von der Stiftung Pro Mente Sana, Ausgabe vom 19. März 2004.

Bezug: Pro Mente Sana
Hardturmstrasse 261, Postfach, 8031 Zürich
T: 044 563 86 00

Preis: 10 Franken

Kontakt: www.promentesana.ch/publikationen/zeitschrift/bestelltalton.php



Organisationen

Verschiedene Organisationen sind im Bereich der beruflichen Integration von behinderten Menschen tätig:

IV-Stellen: Ziel der 26 kantonalen IV-Stellen ist, behinderte Personen so weit zu fördern, dass sie ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise selber bestreiten und ein möglichst unabhängiges Leben führen können. An erster Stelle stehen die Eingliederungsmassnahmen. Sie dienen dazu, die Erwerbsfähigkeit dauernd und wesentlich zu verbessern oder zu erhalten. Behinderte Personen sollen möglichst weiterhin erwerbstätig oder in ihrem bisherigen Arbeitsbereich (zum Beispiel im Haushalt) tätig bleiben können.

Stiftung Profil der Pro Infirmis: Gegenwärtig bestehen drei Geschäftsstellen: Zug und St. Gallen offerieren das komplette Angebot in den Bereichen Arbeitsplatzhaltung und Personalvermittlung. Bern bietet ausschliesslich Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzhaltung an.

AGILE: Die Schweizer Selbsthilfeorganisation AGILE setzt sich unter anderem für die berufliche Integration behinderter Menschen ein. Zu diesem Zweck organisierte sie im November 2003 die Aktionswoche «Arbeit für Behinderte».

Knecht BSN: Die schweizweit tätige Knecht BSN AG entstand aus einem Pilotprojekt in Zusammenarbeit mit der Suva. Die Dienstleistungen richten sich an Unfallopfer. Ziel ist die Reintegration in den Arbeitsmarkt.



«Das Bewusstsein gegenüber behinderten Menschen in der Arbeitswelt muss weiter sensibilisiert werden.»

Barbara Marti, Zentralsekretärin AGILE Behinderten-Selbsthilfe Schweiz