# Auf Jobsuche für Behinderte

Seit Anfang Jahr muss die IV behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt vermitteln

Seit Anfang 2004 ist die Invlidenversicherung dazu verpflichtet, behinderte Menschen so weit als möglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die IV war von Anfang an als Wiedereingliederungs-Versicherung geplant. Und obwohl der Bund nur einen Teil des an sich notwenigen Personals bewilligte, sind die IV-Stellen dankbar über diese Verpflichtung. Luzern hat in der Schweiz eine Vorreiterrolle. Schon, vor vier Jahren haben Mitarbeitende von IV Direktor Werner Durrer IV-Bezügern dabei geholfen, eine Stelle zu finden. «Wir waren der Vorzeigebetrieb. Aus der ganzen Schweiz kamen IV-Mitarbeitende zu uns, um in einem Praktikum von unseren Erfahrungen zu lernen», sagt er.

#### Schnell und unbürokratisch

«Schon vor der IV-Revision im Jahr 2000 haben wir unsere interne Arbeitsvermittlerrolle anders gestaltet», sagt Werner Durrer, «das heisst, wir haben diese Stellen so professionalisiert, dass Leute in unserem Betrieb ausschliesslich mit der Arbeitsvermittlung für IV-Bezüger und -Bezügerinnen beschäftigt sind». Momentan seien das vier 100 Prozent Stellen, Menschen mit physischen oder psychischen Behinderungen sind schwieriger in den Arbeitsprozess wieder einzugliedern. Dazu braucht es ein gut funktionierendes Beziehungsnetz. «Arbeitgeber wissen in der Regel wenig über Sozialversicherung», fügt Durrer an, «deshalb ist es wichtig, sie umfassend zu informieren». In der Tat sehreeken administrative oder andere Unannehmlichkeiten potentielle Arbeitgeber davon ab, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Hier sind die Arbeitsvermittler der

IV gefordert, in Gesprächen Unsicherheiten und Bedenken der Arbeitgeber auszuräumen. Momentan ist die IV mit rund 550 Arbeitgebern im ganzen Kanton in Kontakt, Sowohl Grossfirmen wie auch KMU's aller Branchen sind darunter. «In vielen Firmen ist es Tradition, einen Arbeitsplatz für eine behinderte Person bereitzustellen, "Wir arbeiten schnell, unbürokratisch und unkompliziert», sagt Durrer. «Wenn unsere Arbeitsvermittler einen Entscheid gefällt haben, wird er in zwei bis drei Tagen umgesetzt». Anders als vor Jahren sei es Sache der IV, das Coaching des Arbeitgebers wie auch des Versicherten und des Umfeldes zu managen.

## Viele melden sich zu spät

Wie im normalen Berufsleben wird bei der Anstellung eines IV-Bezügers eine Probezeit vereinbart, nach welcher man gemeinsam schaut, ob daraus eine Festanstellung werden kann. «Wir bleiben auch nach einer Wiedereingliederung Ansprechpartner, falls Schwierigkeiten auftauchen», sagt Durrer. Seit drei Jahren findet zudem im Herbst im KKL eine Veranstaltung für Arbeitgeber statt. Hier können sie in ungezwungener Atmosphäre ihre Erfahrungen austauschen und für die IV ist es eine willkommene Gelegenheit, sich für die Zusammenarbeit zu bedanken. «Viele IV-Rentner melden sich erst bei uns, wenn das Taggeld auszugehen droht», sagt Durrer, «weil sie befürchten, die IV-Rente bedeute das endgültig Aus ihrer Berufstätigkeit». Dabei zähle jeder Tag. Je früher ein Klient mit der IV Kontakt aufnehmen würde, desto einfacher sei für ihn die Motivation, wieder ins Berufleben einzusteigen.

«Natürlich leidet das Selbstbewusstsein, wenn man wegen einer Krankheit oder Behinderung arbeitsunfähig wird», fügt er an, «ich kenne wenig Mensehen, die wirklich nicht arbeiten wollen».

### Hoffen auf eine neue Chance

Jeder der vier IV-Vermittler in Luzern betreut im Schnitt 200 bis 220 Fälle pro Jahr. IV-Rentner, die einfacher zu vermitteln sind, werden in der Regel umgeschult. Über 90 Prozent finden danach wieder eine Arbeit, «Manchmal braucht es mehrere Anläufe, weil der Gesundheitszustand nicht stabil ist». Anders bei den Schwervermittelbaren, die keine Berufsausbildung vorweisen können. «Hier sind die Chancen deutlich geringer. Ein IV-Arbeitsvermittler kann im Schnitt pro Jahr ungefähr für 50 schwervermittelbaren Leute eine Arbeitsstelle finden», fügt Durrer an. Wie im «normalen» Berufleben, spielt auch das Alter der Leute eine Rolle. «Dazu kommt der Schweregrad der Behinderung und die Rolle der Motivation». Menschen mit einer psychischen Behinderung seien schwieriger vermittelbar als körperlich behinderte Arbeitssuchende.

## Die IV alleine reicht nicht

Mit der weit verbreiteten Meinung, IV Rentner seien faule Menschen, die sich auf Kosten der IV ein schönes Leben machen, räumt Durrer auf: «Die maximale IV-Rente beträgt monatlich 2200 Franken, damit kommt man nirgendwo hin. Nur wer eine zusätzliche Unfallrente und Pensionskassengelder erhält, ist besser gestellt, erreicht in der Regel aber nicht den früheren Verdienst.» Auch der irrigen Meinung, man habe eine Rente auf Lebenszeit, widerspricht Durrer: «Die Rente wird alle zwei bis drei Jahre revidiert, im letzten Jahr haben wir 2500 revidiert, davon sind 200 Renten heruntergesetzt worden». Die IV hat auch die Möglichkeit als Temporärfirma aufzutreten und zahlt den Arbeitnehmern während der Probezeit den Lohn, «Solche Lösungen sind aufwändig, sparen aber der Invalidenversicherung letztlich Millionen»

### «Neue Chance»

Eine langjährige Erfahrung mit IV-Rentnern hat auch die in Malters beheimatete Grünig & Elmiger AG. Sie ist auf die Fabrikation und auf den Grosshandel von Sportwaffengeräten spezialisiert. Firmeninhaber Kurt Grünig: «Wir stellen unter anderem Aluminiumschäfte für Sportwaffengeräte und Zubehör für Ordonanzwaffen her». Schon vor 30 Jahren beschäftigte die Firma einen IV-Bezüger. «Damals hatten wir mit der IV einige Probleme, da sie unserem ehemaligen Mitarbeiter. keine Rente bezahlen wollte. Das ist heute Vergangenheit. Wir arbeiten seit 2002 wieder intensiv mit der IV zusammen und beschäftigen momentan zwei Leute, die uns von der IV zugewiesen wurden». Der eine Mitarbeiter konnte aufgrund seiner körperlichen Behinderung den Schlosserberuf nicht weiter ausüben. «Wir haben ihn zum Laufzieher umgeschult. Er bezieht einen reduzierten Lohn bei uns, den Rest bezahlt die IV», fügt Grünig an. Der zweite Mann war wegen psychischer Probleme nicht mehr fähig, seiner Arbeit als Polymechaniker nachzukommen. Auch er fand bei Grünig & Elmiger einen neuen Arbeitsplatz. «Wir gaben ihm die Chance Kurse und weitere Ausbildungen zu machen», sagt Grünig. Man sei mit beiden Arbeitskräften sehr zufrieden, sie hätten sich problemlos in den Betrieb integriert und würden auch von den anderen Mitarbeitenden voll akzeptiert. Auf die Frage, worin die Motivation für sein soziales Engagement liege, antwortet Grünig: «Man muss denen eine Chance geben, die sonst nirgends unterkommen. Wir haben bei uns glücklicherweise die Möglichkeit dazu». Auch die Zusammenarbeit mit der IV klappe ausgezeichnet: «Wir schätzen die unbürokratische Verhaltensweise der IV und stehen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in stetigem Kontakt.»

«Eingliederung vor Rente» Arbeitsplatz auf die Bedürfnisse einoch so sozial in den Grundpfei- Priska Furger. lern verankert sein, steht heute mehr denn je in einem äusserst

Verpflichtung zum Ziel setzen, auch begleitet. trotz der konjunkturellen Entwicklung solche Menschen in die Erwerbswelt zu integrieren und somit auch beizutragen, staatliche und teure Lösungen mit bürokra tischer Aufwendung zu verhindern. Und gerade in diesem Bereich», äussert sich die engagierte Sozialverantwortliche der GMLU «leistet die Migros als grösste Arbeitge berin vermehrte Unterstützung»

Sorgfältige Abklärungen

Im Normalfall gelangen IV-Mitarbeiter gemeinsam mit der versieherten Person an die Sozialstelle der Migros Genossenschaft. Im gemeinsamen Gespräch werden Stärken und Schwächen der Kandidaten besprochen: Nur so ist es möglich, den passenden Arbeitsplatz im Betrieb zu finden. «Wir sind aber auch in der Lage, einen bereits bestehenden

Jedes Unternehmen, und mag es ner Person zuzuschneiden», ergänzt

Recht gute Erfahrungen

harten Wettbewerb und nachhal-Im grossen und ganzen klappen tigem Verdrängungskampf. Priska solehe Arbeitsverhaltnisse hervor-Furger, Leiterin des Sozialdienstes ragend. «Es kommt vor, dass Leute» der Genossenschaft Migros Luzern vom relativ hohen Lärmpegel und (GMLU) bestätigt: «Nur wer in der teilweise starken Kundenfreder heutigen Zeit mit schlanken quenz überfordert sind», sagt Fur-Strukturen im Betrieb arbeitet ger Deshalb sei es enorm wichtig und die Kosten tief hält, kann im von Anfang an fundierte Abklärunhart unikampiten Markt bestehen gen zu machen, damit die Integrati-Und gerade hier ist es von zentraler on klappt und ein kontinuierlicher Bedeutung, dass wir alle, die im ak-Aufbau des Mitarbeitenden möglich tiven Wirtschaftsleben stehen, die sei. Bis dato sind keine spezifischen soziale: Verantwortung gegenüber Schulungen der Abteilungsleiterinbehinderten Mitmenschen wahr-nen und Aeiter durchgeführt wornehmen», «Nebst den 100 000 Ar-den, «Momentan» ist ein Projekt beitslosen, die sich täglich um eine in Vorabklarung»,, fügt Rurger an. Arbeitsstelle bemühen; gilt es insbe-Fall dieses zu Stande käme; würsondere auch darauf Rücksicht zuden neu auch Schulungen, die nehmen, behinderte Mitmenschen IV-Arbeitsplätze beträfen, gemacht. zielgerichtet in den bestehenden Die Vorgesetzten würden im Arbeitsprozess zu integrieren. Ein jetzigen Zeitpunkt, bei der Inte-Unternehmen mit sozialer Verant-gration der IV- Rentnerinnen und wortung muss sich diese moralische Rentner vom internen Sozialdienst