

«Gefragt sind neue Ideen»

Kürzlich versuchte das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) mit einer provokativen Plakatkampagne Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung aufzubrechen. Wir Behindertenorganisationen wehrten uns gegen die Kampagne, weil sie die Betroffenen verletzte und weil wir Zweifel hatten, ob mit diesen Botschaften die Ängste und die Befürchtungen der Bevölkerung tatsächlich abgebaut werden können. Die Absicht des BSV, Menschen mit einer Behinderung vermehrt in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und den Wandel der Invalidenversicherung (IV) von der Renten- hin zur Eingliederungsversicherung begrüssen wir dagegen. Behinderte sollen möglichst weiterbeschäftigt werden oder eine neue Anstellung annehmen können. Dabei kommt den Arbeitgebern eine Schlüsselrolle zu. Sie müssen gewillt sein, ihre soziale Verantwortung wahrzunehmen. Soziales Engagement sei keine wirtschaftliche Frage, sondern eine Frage des Wollens, sagt Daniel Eicher, Inhaber des Kunst- und Glückwunschkartenverlages ABC aus Schönbühl. Bei ABC arbeiten zwei psychisch beeinträchtigte Menschen, und ABC bietet Trainingsarbeitsplätze an.

Ausschlaggebend für eine erfolgreiche Integration eines Menschen mit einer psychischen Behinderung in die Privatwirtschaft sind gemäss Markus Hunziker, Leiter Job Coach Placement, drei Faktoren. Erstens erhalten die Vorgesetzten und der Mitarbeitende unbefristet Begleitung und Unterstüt-

zung. Das Unternehmen trägt zweitens das Risiko des Scheiterns nicht selber; vielmehr werden ihnen die Arbeiter vom Personalvermittler ausgeliehen. Die Betriebe bezahlen einen Leistungslohn. Drittens bringen die vermittelten Personen mit ihrem Arbeitsbeitrag den Betrieben einen Nutzen.

Allerdings ist eine dauernde Integration in die Privatwirtschaft nur für die Stärksten realisierbar. Weniger Leistungsfähige sind auch in Zukunft auf geschützte Arbeitsplätze angewiesen, die zwar nach wirtschaftlichen Kriterien produzieren oder Dienstleistungen erbringen, aber für den behinderungsbedingten Mehraufwand bei der Anleitung der Mitarbeitenden von der öffentlichen Hand abgegolten werden. Zukünftig sollten mehr Nischenarbeitsplätze in der Wirtschaft geschaffen werden. Dafür drängt sich eine intensive Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Anbietern von geschützten Arbeitsplätzen auf. Behindertenwerkstätten stellen etwa den Betrieben geeignete Mitarbeitende für Routinearbeiten zur Verfügung - selbstverständlich gegen einen angemessenen Lohn - und bieten die notwendige Begleitung.

Unsicherheiten im Umgang mit Behinderten sind die Regel, auch bei Unternehmen. Sie fragen sich: Was geschieht, wenn ein Mensch mit einer psychischen Beeinträchtigung eine Krise durchmacht? Wird er alles kurz und klein schlagen? Solche Befürchtungen dürfen nicht bagatellisiert werden.

Damit Behinderungen und psychische Krankheiten von ihrem Stigma befreit werden, ist Informations- und Sensibi-

Yvonne Brütsch

Die Autorin ist Geschäftsleiterin der Kantonalen Behindertenkonferenz Bern und ist selbstständig als Coach, Organisationsberaterin und Mediatorin tätig.



lisierungsarbeit notwendig. Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz anbieten, müssen wissen, was in einem Krisenfall geschehen kann und wie sie in solchen Situationen handeln sollen. Mit dem Prinzip Eingliederung vor Rente verändert sich die Ausrichtung der IV. Das IV-System ist herausgefordert, flexibler zu werden. Ein unkomplizierter Wechsel etwa zwischen bezahlter Arbeit und IV-Rente muss möglich sein. Nur so können besonders Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ihre Möglichkeiten zur Integration in den Arbeitsmarkt ausschöpfen. Die IV ist mit ihren Integrationsbemühungen nicht allein, auch Arbeits- und Sozialämter wollen vermehrt integrativ wirken. Übergeordnete Koordination ist dringend gefordert, um nicht mit unkoordinierten Anfragen Arbeitgeber zu verärgern, auf Kosten der Betroffenen. Wir alle sind gefragt, damit die vermehrte Integration in die Arbeitswelt nicht nur ein Lippenbekenntnis bleibt. Gefragt sind neue Ideen.

Der Bund 19. 12. 2009