

## Beeinträchtigte arbeiten mit!

*Anfang 2012 tritt das erste Massnahmenpaket der 6. Revision des Invalidenversicherungs-Gesetzes in Kraft. Es zählt auf die aktive Beteiligung der privaten Betriebe. Welche Vorteile haben Arbeitgeber, die offen sind, die neuen Unterstützungsangebote zu nutzen?*

VON REGULA STOCKER  
UND MONIKA TROST\*

«Ich würde sofort wieder einen Trainingsarbeitsplatz zur Verfügung stellen. Er dient dem Betroffenen zur Wiedereingliederung, **nützt** aber auch der Firma», sagt Daniel Troxler. Er ist Mitglied der Geschäftsleitung des Berner Druckereiunternehmens Ast & Fischer (siehe Kurzinterview). Troxler hat ausprobiert, was sich die Invalidenversicherung IV von vielen Schweizer Betrieben erhofft: Nach einem vorerst auf sechs Monate begrenzten, von der IV finanzierten Arbeitseinsatz auf einem Trainingsarbeitsplatz arbeitet Herr S. heute in einem regulären Arbeitsverhältnis auf einer Führungsposition bei Ast & Fischer.

Herr S., ursprünglich Informatiker, dann Projektleiter in der Baubranche, suchte nach seinem zweiten Burn-out einen **geordneten Wiedereinstieg** ins Arbeitsleben. Der Trainingsarbeitsplatz bei Ast & Fischer wurde von einem **«Job Coach»** unterstützt,

der Herrn S., aber auch seinem Chef zur Seite stand. «Wir haben ihn nur einmal monatlich getroffen, da alles tipptopp gelaufen ist – aber es war gut zu wissen, dass er bei Fragen da wäre!», erinnert sich Daniel Troxler. Auch heute kann Ast & Fischer noch auf den «Job Coach» zurückgreifen.

**Die IV zählt auf die Eigeninitiative der Arbeitgeber.** Die erste Tranche der 6. Revision des IV-Gesetzes, die Anfang 2012 in Kraft tritt, läuft unter dem Titel «IV-Rente als Brücke zur Eingliederung». Personen, die eine IV-Rente beziehen, werden aktiv unterstützt, wieder voll- oder teilzeitig zu arbeiten. Damit führt die IV die Zielsetzung der 5. IVG-Revision weiter, die Eingliederungsmassnahmen auszubauen. Stets im Sinne des Mottos **«Eingliederung vor Rente»**.

Unternehmerinnen und Unternehmer hegen aus wirtschaftlichen Überlegungen oft Bedenken gegenüber gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden. Um diese Vorbehal-

te abzubauen, wurde die **Informationsplattform** [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) geschaffen. Sie orientiert die Arbeitgeber über die aktuellen Unterstützungsangebote der IV, der Suva und von Privatversicherern und zeigt auf, wie ein Betrieb Anforderungen und Risiken einer beruflichen Eingliederung stets unter Kontrolle halten kann und finanziell keinerlei Nachteil erfährt. Einarbeitungsphasen werden oft ganz finanziert, manchmal winkt sogar eine Erfolgsprämie.

**Beispiele, die Schule machen sollen.** Die **Vorteile** betreffen nicht nur die direkten Kostenaspekte. Als weitere unternehmerische Interessen, sich auf den Prozess einer Eingliederung einzulassen, wirken die hohe Loyalität eingegliederteter Arbeitnehmer, die vertrauensbildenden Auswirkungen auf die ganze Belegschaft, die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver, sozial verantwortlicher Arbeitgeber – und nicht zuletzt die menschlich bereichernden Erfahrungen. Die nebenstehenden Interviews zeigen denn auch, aus welchen konkreten Überlegungen heraus Vorgesetzte und Personalfachleute sich für eine Eingliederung in ihrem Betrieb entschieden haben. Die kompletten **Fallbeispiele** sind in Wort und Bild auf [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) abrufbar und zeigen, wie auch für **Führungspositionen** Eingliederungen gelingen. Orientiert an diesen Beispielen und mit der Unterstützung durch externe Partner, können auch andere Betriebe Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung in ihrem Betrieb integrieren.

\* Regula Stocker und Monika Trost arbeiten für das Internetportal [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch).

### COMPASSO: UNTERNEHMERISCHE VORTEILE IM ÜBERBLICK

Einen konkreten Einblick in Eingliederungsabläufe und einen Überblick über die bestehenden Unterstützungsangebote und Anlaufstellen erhalten Arbeitgeber und Personalverantwortliche auf dem Internetportal [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch). Seit Juni 2009 bündelt die Plattform die entscheidenden Informationen und gibt Antworten auf Fragen wie:

- > Wie können Mitarbeitende nach Krankheit oder Unfall wieder erfolgreich integriert werden?
- > Wie kann ich rasch und richtig handeln, wenn ein Mitarbeitender häufig krank ist? Welche Institutionen unterstützen mich als Unternehmer dabei?
- > Wie lassen sich Risiken bei der Einstellung von behinderten Menschen klein halten?
- > Welches sind die unternehmerischen Vorteile bei der Zusammenarbeit mit beeinträchtigten Mitarbeitenden?

<p><b>Interviews von Thomas Berner</b></p>	 <p><b>Daniel Troxler</b> ist Partner der Ast &amp; Fischer AG in Wabern mit 70 Mitarbeitenden.</p> <p><b>Ast &amp; Fischer AG</b> Seftigenstrasse 310 3084 Wabern Tel. 031 963 11 11 Fax 031 963 11 10 info@ast-fischer.ch www.ast-fischer.ch</p>	 <p><b>Carlo Büchler</b> ist Inhaber der Büchler &amp; Partner AG in Zürich mit 18 Mitarbeitenden.</p> <p><b>Büchler &amp; Partner AG</b> Seebacherstrasse 4 8052 Zürich Tel. 044 306 44 00 Fax 044 302 22 44 info@bp-ag.ch www.bp-ag.ch</p>	 <p><b>Reto Meyer</b> ist Inhaber/Geschäftsführer der Tour de Suisse Rad AG in Kreuzlingen mit 35 Mitarbeitenden.</p> <p><b>Tour de Suisse Rad AG</b> Wasenstrasse 22 8280 Kreuzlingen Tel. 071 686 85 00 info@tds-rad.ch www.tds-rad.ch</p>	 <p><b>Nicole Wenger</b> ist Leiterin Personal der Wenger Fenster AG in Wimmis mit 130 Mitarbeitenden.</p> <p><b>Wenger Fenster AG</b> Chrümigstrasse 32 3752 Wimmis Tel. 033 359 82 82 nw@wenger-fenster.ch www.wenger-fenster.ch</p>
<p><b>Was hat Sie bewogen, eine Person mit einer Beeinträchtigung in Ihren Betrieb zu integrieren?</b></p>	<p>Am Anfang stand die Anfrage eines Job Coachs, ob wir einen Kandidaten, der ein Burn-out hinter sich hatte, einstellen möchten. Da sowohl die Persönlichkeit des Kandidaten als auch das Job-Profil passten und wir uns als Unternehmen unserer sozialen Verantwortung bewusst sind, stellten wir ihn ein.</p>	<p>Ich bin der Überzeugung, als Unternehmer etwas für Behinderte tun zu müssen. Lieber jungen Menschen, die unverschuldet durch einen Unfall zu Tetraplegikern werden, hier eine Chance geben, als viel Geld ins Ausland schicken ...</p>	<p>Die Integration von Menschen mit einer Behinderung sehen wir als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und sie ist in unserem Unternehmensleitbild festgeschrieben.</p>	<p>Es ist in unserem Familienbetrieb eine Art Tradition, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Schon unter meinem Vater hat während fast 40 Jahren ein Gehörloser bei uns gearbeitet.</p>
<p><b>Was waren die grössten Schwierigkeiten, die überwunden werden mussten?</b></p>	<p>Wir arbeiten oft unter hohem Zeitdruck. Deshalb stellten wir dem Kandidaten einen erfahrenen Mitarbeiter zur Seite, der darauf schaute, dass die Arbeitszeit strikt eingehalten wurde. Wir wollten so Überforderung und einen Rückfall vermeiden.</p>	<p>Zu Beginn hatten wir Probleme mit den Computerprogrammen, die damals noch nicht so ausgereift waren. Ferner lief die Unterstützung durch die IV nicht immer wunschgemäss. Oft mussten wir erst erklären, was eine Tetraplegie ist.</p>	<p>Im Fall unseres hörbehinderten Montagemitarbeiters mussten wir uns an die bestmögliche Einsetzung herantasten. Die anfängliche Absicht, ihn als gelernten Fahrradmonteur einzusetzen, scheiterte, da ihm die Hörbehinderung nicht gewährleistete, dass bspw. die Ketten sauber eingestellt und damit geräuschlos liefen. Zusätzlich ist es eine Teamaufgabe, einen Mitarbeiter mit Handicap aktiv zu integrieren.</p>	<p>Wir hatten aktuell einen Fall eines Mitarbeiters mit einer psychischen Krankheit. Da kam es zu immer häufigeren Abwesenheiten, und wir mussten mit ihm das Gespräch suchen. Mittlerweile bezieht er eine IV-Rente und arbeitet zu einem reduzierten Pensum bei uns weiter.</p>
<p><b>Wo wurde Unterstützung eingeholt und wie sah diese aus?</b></p>	<p>Regelmässig finden Gespräche mit dem Kandidaten und dem Job Coach statt. Dies erlaubt uns eine Standortbestimmung und die Vorbereitung nächster Schritte, z.B. die Erhöhung des Arbeitspensums.</p>	<p>Wie gesagt: Die IV unterstützte uns mal grosszügig, mal eher knausrig ... Vieles mussten wir selbst organisieren, was nach einigen Erklärungen aber meist schnell klappte.</p>	<p>Unterstützt wurden wir von der IV und von den Eltern des Mitarbeitenden. In gemeinsamen Gesprächen konnten bei allen Problemen Lösungen gefunden werden.</p>	<p>Finanziell unterstützt werden wir von der Krankentaggeld-Versicherung. Aber auch via Kontaktpersonen und Betreuer der IV können wir regelmässig Lösungen für Probleme finden.</p>
<p><b>Was sind aufgrund der gemachten Erfahrungen Ihre Empfehlungen an andere Unternehmen?</b></p>	<p>Ein solches Engagement muss immer soziale und unternehmerische Komponenten erfüllen. Wir helfen Menschen und es bietet sich die Chance, in Wachstumsbereichen erste Erfahrungen mit zusätzlichen Mitarbeitern zu sammeln, ohne dass hohe Fixkosten anfallen.</p>	<p>Ich empfehle jedem Unternehmer, mit Behinderten zu arbeiten. Das Zwischenmenschliche wird gefördert. Auch wenn man Abstriche bei der Effizienz machen muss, wird dies durch Zuverlässigkeit und Freude an der Arbeit von den Betroffenen längst wettgemacht.</p>	<p>Die Integration von behinderten Menschen ist eine soziale Bereicherung für jedes Team. Es gilt, gezielt geeignete Aufgaben für Behinderte zu finden. Oft tauchen dann überraschende Fähigkeiten auf. Unser Mitarbeitender etwa arbeitet sehr genau, und wir konnten die Fehlerquote in seinem Bereich messbar senken.</p>	<p>Wichtig ist, dass eine externe Betreuungsperson, z.B. von der IV, zur Verfügung steht, die man regelmässig kontaktieren kann – auch dann, wenn es einmal längere Zeit gut läuft. Schwierig wird es, wenn eine solche Instanz fehlt.</p>