

Die Job-Passerelle will durch die Vermittlung von Arbeitsplätzen die IV entlasten

## Erfolgreicher Start in verhaltenem Tempo

■ Matthias Müller

**«Eingliederung vor Rente» ist das Zauberwort in der IV. Die Bemühungen des Bundes, Menschen mit Behinderung über das Projekt Job-Passerelle zurück in die Arbeitswelt zu holen, zeigen erste Erfolge. Das Tempo ist allerdings tiefer als erhofft.**

Johannes Tschritter ist Industriekaufmann, seit knapp 20 Jahren arbeitet er ohne Unterbruch. Sein Einkommen ist gut, das Ansehen im Bekanntenkreis ebenso. Tschritter ist verheiratet, seine Frau kümmert sich um die Erziehung der drei Kinder. Von einem Tag auf den andern wurde er – wie viele Menschen mit Behinderung – aus der wohlgeordneten Bahn geworfen. Ein schwerer Bandscheibenvorfall am Arbeitsplatz stellte sein Leben auf den Kopf. Der Arbeitgeber reagierte mit der Kündigung, die Familie verlor die finanzielle Sicherheit. Weil Tschritter in seinem neuen Job noch in der Probezeit war, konnte sich die Taggeldversicherung des Arbeitgebers der Verantwortung entziehen. Auch die Unfallversicherung verweigerte die Unterstützung, denn ein Bandscheibenvorfall gilt nicht als plötzlich und überraschend eintretendes Ereignis. Weil Tschritter mit seinem Rücken kaum mehr vermittelbar war, wollte auch die Arbeitslosenkasse nichts von ihm wissen. Ihm blieb nur der Gang auf die Fürsorge.

Der Wiedereinstieg war schwierig. Die Arbeitgeber sehen in Menschen mit

Behinderung ein Risiko, das sie oft nicht tragen wollen. Zudem verursachen diese Mitarbeiter schlicht hohe Kosten. Denn dem betreffenden Betrieb drohen höhere Prämien für die Unfall- wie auch für die Taggeldversicherung und die Pensionskasse.

### Job-Passerelle übernimmt Risiken

Just hier setzt die Job-Passerelle des Bundes an. Zum einen will sie die Vorbehalte abbauen, die Unternehmer gegenüber Mitarbeitern mit Behinderung oftmals haben. Zum andern trägt sie die Risiken und die höheren Kosten, die Unternehmen drohen, wenn sie Menschen mit einer Beeinträchtigung engagieren.

Der Anreiz wirkt, wie das Beispiel von Johannes Tschritter zeigt. Sein neuer Arbeitgeber, die Rovitec GmbH in Hinwil im Kanton Zürich, vertreibt im Auftrag der Mutterfirma in Deutschland Messgeräte zur Ermittlung von Schwingungen in industriellen Maschinen sowie Geräte, die diese Schwingungen eliminieren. Trotz der Vorbehalte, die der Geschäftsführer der Rovitec, Res Bernardinis, anfangs hatte, engagierte er Tschritter diesen Sommer als technischen Berater. Ohne die Job-Passerelle wäre eine Anstellung für Bernardinis nicht in Frage gekommen. Denn schlussendlich sei ein solcher Entscheid nicht zuletzt eine Frage der Kosten. Selbst die von ihm konsultierten Anwälte hätten ihm abgeraten, einen Mitarbeiter mit

Behinderung zu engagieren. Weil die Job-Passerelle nun einen Teil der Kosten und Risiken übernimmt, stimmten auch Bernardinis Juristen zu. Mittlerweile ist er überzeugt vom Projekt, gar begeistert äussert er sich über die Zusammenarbeit mit dem Job Coach Beatrice Brühlhart, die Johannes Tschritter seit Beginn der Tätigkeit begleitet. Brühlharts Organisation Profil – Arbeit & Handicap, eine Stiftung der Pro Infirmis, die sich auf die Vermittlung von Jobs an Menschen mit Behinderung spezialisiert, ist formal Tschritters Arbeitgeber. Profil ist gemeinsam mit der Westschweizer Organisation Integration pour tous vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) beauftragt, ein schweizerisches Personalverleih-Netz aufzubauen.

Der Unternehmer Bernardinis «leiht» sich seinen Mitarbeiter bei Profil und bezahlt seine Arbeitskraft über die Organisation. Bei Profil ist Tschritter für ein Jahr angestellt. Danach kann er direkt mit Res Bernardinis einen neuen Vertrag aushandeln. Für Bernardinis stehen die Chancen gut, «dass wir Tschritter weiterbeschäftigen. Denn mit ihm haben wir einen sehr guten und hoch qualifizierten Mitarbeiter». Trotzdem, schränkt er ein, «ist der Gesundheitszustand für eine weitere Zusammenarbeit entscheidend.»

Überzeugt ist der Geschäftsführer mittlerweile nicht nur vom wirtschaftlichen, sondern auch vom gesellschaftlichen Nutzen der Job-Passerelle. «Bis

anhin bin ich mir der sozialen Rolle als Unternehmer vielleicht zu wenig bewusst gewesen», so Bernardinis. Andere Unternehmer, so seine Einschätzung, «reagieren in aller Regel ebenfalls sehr zurückhaltend, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen». Wenn alle Rahmenbedingungen stimmten, könne er sich heute durchaus vorstellen, weitere Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

wichtig, dass wir bereits in den ersten Monaten mehr als 1500 Kontakte zwischen Unternehmen, Behindertenorganisationen und IV-Stellen herstellen konnten.» Denn nur bei entsprechendem Verständnis seien die Unternehmen bereit, Menschen mit Behinderung einzustellen. Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmern, den IV-Stellen und Behindertenorganisationen sei deshalb entscheidend.

ganzen IVG-Revision ab. Diese tritt am 1. Januar 2008 in Kraft. Fürer erhofft sich von der gesetzlichen Umsetzung einen weiteren Beitrag, denn dadurch können Menschen mit Behinderung unter anderem sehr früh erfasst und schneller als bis anhin in den Arbeitsmarkt zurückgeführt werden. Neben den Veranstaltungen und Sensibilisierungskampagnen überzeugt die Job-Passerelle natürlich auch



Johannes Tschritter muss wegen seines Rückens im Stehen arbeiten.

Foto: mm

### Sensibilisierung und Anreize

Die Verantwortliche der Job-Passerelle beim Bund, Angela Fürer, betont denn auch, dass die «Sensibilisierung der Unternehmer ein zentrales Ziel des Projekts ist. Ich halte es für sehr

Das neue IV-Gesetz atme diesen Geist. Wenn es gelinge, den Austausch zu fördern, Verständnis zu schaffen und die Unternehmer zu überzeugen, sei Integration möglich. Davon hänge schlussendlich auch der Erfolg der

mit den finanziellen Anreizen. «Dieses Geld ist gut angelegt. Schliesslich belastet jeder einzelne Mensch mit Behinderung die IV-Kasse sehr stark», so Fürer weiter. Sie ist überzeugt, dass die ambitionierten Ziele der Job-

Passerelle erreichbar sind. 1000 Stellen für Menschen mit Behinderung sollen es bis Ende 2008 sein.

### Kritik von Links

Die Basler SP-Nationalrätin Silvia Schenker kann sich nur schwer vorstellen, dass diese Ziele tatsächlich erreicht werden. Der Ansatz, Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zu integrieren, sei zwar absolut richtig, so Schenker, deshalb halte sie das Projekt für einen sehr guten Ansatz. «Aktuell, hört man von der Job-Passerelle aber auffallend wenig.» Dem Vernehmen nach bewege sich die Zahl der über die Job-Passerelle bisher integrierten Menschen mit Behinderung auf eher tiefem Niveau.

Die SP-Vizepräsidentin war im Kampf gegen die 5. IVG-Revision federführend. In ihren Augen ist der Druck ungleich verteilt. «Von den Betroffenen wird sehr viel verlangt, die Unternehmen stehen aber nicht in der Pflicht», kritisiert Schenker. Bei der Job-Passerelle ortet sie einen politischen Hintergrund. Denn im Vorfeld der Abstimmung hätten die Bürgerlichen um den Vater des Projekts, FDP-Nationalrat Otto Ineichen, zeigen wollen, dass eine starke Verpflichtung der Unternehmen gar nicht nötig ist. «Es würde mich deshalb nicht überraschen, wenn der Enthusiasmus einschläft und der Erfolg des Projekts weiter hinter den Zielen zurückbleibt». Die Kritik Schenkers ist nicht aus der Luft gegriffen, denn «aktuell sind die Zahlen noch nicht so, wie wir uns das vorstellen», räumt der Geschäftsführer von Profil – Arbeit & Handicap, Jürg Sigrist, ein. Er ist allerdings überzeugt, dass durch die anstehenden Werbe- und Informationskampagnen des BSV das Projekt Rückenwind erhält. Angela FÜRER vom BSV betont, dass es für eine Zwischenbilanz noch zu früh sei. Diese wolle sie im kommenden März ziehen. Besonders wichtig ist FÜRER das Engagement der Wirtschaft. Denn nur gemein-

### Stabilität dank Arbeit

Die Job-Passerelle des Bundes steht mit ihrem Ziel, Menschen mit Behinderung zurück in den Arbeitsmarkt zu führen, nicht alleine da. Neben den IV-Stellen der Kantone sind insbesondere einzelne psychiatrische Abteilungen der kantonalen Spitäler um die Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung bemüht. Den Anfang machte im Jahr 2002 das Job Coach Placement der Universitären Psychiatrischen Dienste (UPD) Bern. Hier werden Arbeitskräfte mit psychischer Beeinträchtigung in den Arbeitsmarkt vermittelt. Ähnlich wie bei der Job-Passerelle des Bundes sind die Arbeitnehmer auch hier über das Integrationsprojekt angestellt. Verliert eine grundsätzlich arbeitsfähige Person ihre Stelle, wird das Team um den Leiter des Job Coach Placements, Markus Hunziker, schnell aktiv. Zur Vorbereitung auf die kommenden Monate werden die Betroffenen in den ersten Tagen intensiv beraten. Bereits nach fünf bis sieben Tagen sind die jeweiligen Personen in einem Trainingsarbeitsplatz platziert, wo der Arbeitnehmer mindestens in einem 50-Prozent-Pensum tätig ist. In Frage kommen dafür über 20 kleine und mittlere Unternehmen im Raum Bern. Diese haben einen Vertrag abgeschlossen, in dem sie sich bereit erklären, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung zu beschäftigen. Im Gegenzug erhalten sie die Arbeitskräfte vom Job Coach Placement umsonst. Den Lohn entrichtet die Invalidenversicherung in Form eines Taggeldes. Parallel zum Arbeitstraining unternehmen die Job Coaches gemeinsam mit den Betroffenen eine intensive Standortbestimmung, bringen das Bewerbungsdossier auf den neusten Stand und suchen eine neue Stelle. Weil das Training am Arbeitsplatz nach höchstens drei Monaten zu Ende ist, werden die Arbeitnehmer wiederum in eine neue Stelle vermittelt. In dieser zweiten Phase sind die Arbeitnehmer wiederum höchstens während dreier Monate tätig, denn nach einem halben Jahr enden die Lohnzahlungen der Invalidenversicherung. Ab dem siebten Monat brauchen die Arbeitnehmer deshalb wieder eine neue Stelle. Diese wird auf dem freien Arbeitsmarkt gesucht. Nicht selten mit Erfolg. Im laufenden Jahr konnten so bereits über 40 Personen mit psychischer Behinderung zurück in den freien Arbeitsmarkt geführt werden.

Markus Hunziker, ist überzeugt, dass die Kombination von Arbeit und aktivem Coaching «eine Tagesstruktur schafft, die Stabilität bringt».

Wer sich am Arbeitsplatz nicht zurecht findet oder in eine psychische Krise stürzt, der wird von Hunziker und seinen Leuten vom Arbeitsplatz abgezogen und in der geschützten Werkstatt der UPD beschäftigt. Diese Massnahme sei immer wieder nötig, so Hunziker. In aller Regel würden sich die Betroffenen am Arbeitsplatz aber sehr gut zurecht finden. Von jenen Personen, die das gesamte Programm durchlaufen, finden schlussendlich etwa zwei Drittel eine feste Anstellung.

Ein ähnliches Angebot wie jenes in Bern bietet der Kanton Baselland an, wo in einem Pilotprojekt bisher gegen 20 Personen in die freie Wirtschaft vermittelt wurden. Allerdings kann der dortige Job Coach, Jeanne Howald, die grosse Nachfrage von Menschen mit einer Beeinträchtigung kaum befriedigen. Howald wünscht sich deshalb einen Ausbau des Angebots. Mit dem Projekt Supported Employment bietet auch die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich einen Arbeitsvermittlungsdienst für Menschen mit einer psychischen Behinderung an, im Zürcher Oberland ist der Verein für Sozialpsychiatrie Zürich Oberland im selben Gebiet tätig. Ein ähnliches Angebot findet sich auch in Luzern, wo die Interessengemeinschaft Arbeit Luzern tätig ist. Andere Kantone arbeiten im Hinblick auf die Umsetzung der 5. IVG-Revision aktuell am Aufbau analoger Angebote.

(mm)

sam mit der Wirtschaft könne die 5. IVG-Revision ein Erfolg werden. Für Johannes Tschritter ist die Job-Passerelle bereits heute ein voller Erfolg. Neben der Unterstützung durch

die Familie, seiner Freunde und von Menschen, auf deren Hilfe er gar nicht hoffen durfte, ebnete ihm die Job-Passerelle den Weg zurück in den Berufsalltag.