

## **Integration von 16'000 oder mehr psychisch beeinträchtigten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt: Illusion oder machbar?**

Ruedi Winkler

### **Einleitung**

Der Bundesrat will mit der 6. IV-Revision 12'500 Vollrenten streichen, das heisst rund 16'000 Menschen mit Voll- oder Teilrente sollen wieder durch eine Arbeit ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Das heisst, sie müssen eine Arbeit in der real existierenden Arbeitswelt finden. Gelingt dies nicht, dann hat zwar die IV trotzdem ihren Aufwand gesenkt, aber die Kosten für den Lebensunterhalt dieser Personen muss einfach eine andere Institution unseres sozialen Sicherungssystems tragen. Für die betroffenen Personen bedeutet dies zusätzlich tiefere Leistungen und schlechtere Bedingungen.

### **Wie sieht die Welt aus, in die integriert werden soll?**

Im Jahr 2007 hat das Bundesamt für Sozialversicherung unter dem Titel „Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Leistungseinschränkung: Vorsondierung im Rahmen des FOP-IV“ einen Beitrag von Sara Kurmann veröffentlicht. Er beginnt mit der folgenden Feststellung: „In der heutigen Arbeitswelt kann man einen schärfer werdenden Verdrängungswettbewerb und erhöhte Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz beobachten. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird eine höhere Konzentrationsfähigkeit, Konstanz in der Arbeitsleistung sowie Zuverlässigkeit in der Ausführung übertragener Arbeiten erwartet.“ Eine klare und zutreffende Umschreibung über die real existierende Arbeitswelt. Eine vom Staatssekretariat für Wirtschaft seco 2010 durchgeführte Studie hat ergeben, dass der Anteil chronisch gestresster Personen innert 10 Jahren von rund einem Viertel auf einen Drittel der Befragten gestiegen ist.

### **Wer ist arbeitsmarktfähig?**

Zauberwort für das erfolgreiche Bestehen in der Arbeitswelt ist die Arbeitsmarktfähigkeit. Arbeitsmarktfähig bedeutet, dass jemand zu jeder Zeit gute Chancen hat, eine Stelle zu finden. Die Idee steht dahinter, dass die raschen Veränderungen in den Unternehmen und die unberechenbare Wirtschaftsentwicklung aufgefangen werden durch die Fähigkeit der Arbeitnehmenden, jederzeit auf dem Arbeitsmarkt wieder eine adäquate Stelle zu finden. Mit anderen Worten: Die Sicherheit, die früher die Lebensstelle gab, wird jetzt durch die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden ersetzt. Und wie wird Arbeitsmarktfähigkeit definiert? An erster Stelle steht die Flexibilität, dann die Anpassungsfähigkeit an neue Situationen, hohe Leistungskraft, Umgehen können mit Druck und hohen Belastungen und

laufendes à jour sein bezüglich Aus- und Weiterbildung. Dem steht gegenüber, dass ein Kernmerkmal der psychisch beeinträchtigte Personen die Tatsache ist, dass ihre grösste Stabilität die Instabilität ist.

## **Aufnahmekapazität zu klein**

Man könnte sagen, die differenzierte und sehr vielfältige Arbeitswelt könne nicht über einen Leist geschlagen werden. Unter den Beschäftigten habe es auch viele, die nicht sehr flexibel oder begrenzt belastbar seien und es gebe durchaus Nischen und Möglichkeiten, auch Menschen zu beschäftigen, die nicht dem meist kolportierten Bild des „Hochglanzarbeitnehmenden“ entspreche. Das stimmt, macht aber die Sache nicht besser. Das meistgehörte Argument von Firmen, wenn es um die Beschäftigung von zusätzlichen Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung geht, ist folgendes: Es ist schon schwierig genug, diejenigen, die bei ihnen selbst eine solche Beeinträchtigung erleiden noch weiter zu beschäftigen, für zusätzliche fehlen die Kapazitäten.

## **Aufschwung der Sozialfirmen spricht Bände**

Der deutlichste Hinweis, dass die Kapazität für die Aufnahme schwächerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu tief ist, ist der Aufschwung der Sozialfirmen. Sie zeigen, dass diese Menschen zwar etwas leisten können und wollen, aber den Anforderungen in einem normalen Betrieben nicht gewachsen sind. Niemand würde eine Sozialfirma gründen, wenn diese Leute ebenso gut eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt finden würden und kaum ein in einer Sozialfirma Arbeitender oder Arbeitende würde dort bleiben, wenn sie oder er eine passende Stelle in der gewöhnlichen Arbeitswelt fänden. Die Frage, ob die Kapazität für noch einmal 16'000 Personen vorhanden seien, ist so schnell beantwortet. Kommt noch dazu, dass ja nicht nur die Gruppe der psychisch beeinträchtigten Personen einen Arbeitsplatz suchen, der auch für etwas weniger Belastbare oder Leistungsfähige geeignet wäre. Solche Arbeitsplätze suchen auch Langzeitarbeitslose, körperlich und geistig Behinderte usw. Und diesen gegenüber sind die psychisch Beeinträchtigten in der Regel noch im Nachteil, wenn es um die Anstellung geht.

## **Ein Unternehmen ist keine soziale Institution**

Arbeitgebervertreter betonen immer wieder, dass ein Unternehmen wirtschaftlich Ziel habe, manche sagen sogar, nur wirtschaftliche Ziele. Für soziale und gesamtgesellschaftliche Aufgaben habe es da (fast) kein Platz. Das hindert sie jedoch, wenn es um das Sparen bei der IV geht, auf politischer Ebene nicht, den Eindruck zu erwecken, die aus der IV ausgeschlossenen Personen hätten Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden. Zugleich aber wehren sie sich massiv gegen alle Bestimmungen, die in irgend einer Form eine Verbindlichkeit herstellen würde, um die Integration dieser Menschen in die Arbeitswelt sicherzustellen. Sie wissen natürlich ganz genau warum. Und in Anbetracht der wirtschaftlichen Aussichten und den Rahmenbedingungen in unserer globalisierten Welt mit zunehmendem Kostendruck, Abwanderung von einfacheren Arbeitsplätzen in kostengünstigere Weltregionen ist auch nicht mit Änderungen zu rechnen.

### **Es fehlen sowohl Anreize wie Verpflichtung**

Es gibt zur Zeit weder eine Verpflichtung noch Anreize für Unternehmen, in irgend einer Form beeinträchtigte Menschen zu beschäftigen, es gibt einfach die Unterstützung bei der Integration. Firmen, die aus sozialer Ueberzeugung oder aus Pflichtgefühl solche Menschen anstellen und integrieren gibt es natürlich und das ist sehr anerkennenswert. Aber für die Integration aller Personen, die auf solche Firmen angewiesen wären, reicht bei weitem nicht.

Nüchtern betrachtet muss unter den heutigen Bedingungen die Integration eines grossen Teils der 16'000 psychisch beeinträchtigten Personen in die Arbeitswelt als Illusion bezeichnet werden. Ich schätze, dass ca. ein Viertel einen Platz finden kann. Wenn jemand eine Beeinträchtigung aber zugleich auch eine spezielle Fähigkeit hat und der Arbeitsplatz und diese Person zueinander finden können, dann ist eine Anstellung realistisch. Die übrigen drei Viertel dürften ohne dauerhafte Chance sein.

### **Was tun?**

Wäre eine Quote oder finanzielle Anreize eine Lösung? Der Vorteil wäre, dass es Ausdruck eines politischen Willens wäre, dass Firmen ihren ganz konkreten Beitrag zur Integration in dieser Form zu leisten hätten. Neben der Gefahr, dass das Ganze einen hohen Verwaltungsaufwand verursachen würde sprechen für mich vor allem die folgenden Überlegungen dagegen: Mitarbeitende in einer Firma bewegen sind immer in einem meist kleinen Kreis von Kolleginnen und Kollegen. Wer in diesen Mikrokosmos mit dem Stempel „Musste genommen werden“ oder „Wird teilfinanziert“ eintritt, hat es nicht leicht. Sind dann die „gewöhnlich“ Angestellten noch unter Druck, dann kann es leicht zu für alle unerfreulichen Situationen und einem Abbruch der Übung kommen. Für mich ist die intensive Unterstützung der Betroffenen bei der Integration in die Arbeitswelt der zentrale Punkt. Gelingt es damit nicht, ist es zu akzeptieren. Ich bin aber dezidiert der Meinung, dass für diejenigen, für die auf diesem Weg keine dauerhafte Lösung gefunden werden kann, Lösungen in der Art, wie sie die Sozialfirmen anbieten, gefunden werden müssen.

02.12.11