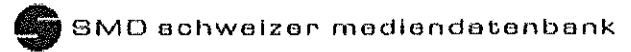


© Neue Zürcher Zeitung; 12.11.2010; Ausgabe-Nr.



264; Seite 24

Briefe an die NZZ (br)

Behindertenquote – unnötiger Streit

Der Versuch, Unternehmen mittels Bussenandrohung zur Anstellung von leistungseingeschränkten Menschen zu bewegen (NZZ 6. 11. 10), ist in anderen Ländern schon Realität. In Deutschland beispielsweise hat sich gezeigt, dass privatwirtschaftliche Betriebe eher Bussen in Kauf nehmen, als nicht voll Leistungsfähige zu beschäftigen. Möglich, dass die Schweiz es besser macht, Umfragen zeigen jedoch, dass ein Unternehmen eher einen Alkoholiker als einen Depressiven anstellt. Es wäre naiv anzunehmen, hier handle es sich um ein reines Informationsproblem.

Es gibt jedoch ein weites Integrationsfeld für leistungseingeschränkte Menschen, das in der Diskussion seltsamerweise aussen vor gelassen wird: der ehrenamtliche Sektor. Hier liessen sich für Teilinvalide Aufgaben finden, die sowohl ihnen als auch der Gesellschaft dienen würden. Hier würden sie nicht überfordert und doch gefordert.

Das allzu ehrgeizige Ziel einer Reintegration in den hochkompetitiven ersten Arbeitsmarkt wird Enttäuschung auf beiden Seiten produzieren. Der grosse Bereich der ehrenamtlichen Arbeit eröffnet hingegen Chancen für Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen. Wer hier besteht, kann dann den Sprung in die Lohnarbeit wagen.

Francesco Papagni, Zürich

Aus tagtäglicher Arbeit als Interessenvertreter für behinderte Menschen weiss ich, dass bei kleineren und mittleren Unternehmen die Bereitschaft, behinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiterzubeschäftigen oder sogar neu einzustellen, sehr wohl und sogar regelmässig vorhanden ist.

Voraussetzung für entsprechende Arbeitsverträge ist die Vereinbarung eines nach sachlichen Kriterien festgelegten Leistungslohnes. Behinderte Menschen sind dankbar für solche Arbeitsverträge, auch wenn – selbstverständlich – ihr Leistungslohn deutlich tiefer ist als derjenige eines gesunden Mitarbeiters. Sie wissen, dass auch bei Festlegung eines Leistungslohnes – also eines Lohnes ohne jede Sozialkomponente – der Arbeitgeber immer noch erheblichen Mehraufwand zur und bei der Bereitstellung ihres Arbeitsplatzes erbringt. Der Arbeitgeber, der dies macht, tut dies aus intrinsischen Motiven – behördlicher Zwang wirkt da kontraproduktiv.

Das Problem bei solchen Arbeitsverträgen liegt immer und regelmässig im Verhältnis zu den Sozialversicherern, insbesondere zur Eidgenössischen Invalidenversicherung bzw. zu der dortigen Eingliederungsstelle. Diese «verlangt» «marktübliche» Entlohnung, meint damit Entlohnung nach Massgabe statistischer Durchschnittswerte aller Mitarbeiter, verlangt also vom Arbeitgeber mit grosser Selbstverständlichkeit und Arroganz Soziallohn. Das ist zwar klar gesetzwidrig, ist aber Ausdruck der kurzfristigen Betrachtungsweise, gemäss welcher der Sozialversicherer Vorenthaltung oder Entziehung von Rentenleistungen als Erfolgsausweis reklamiert.

Ich kenne viele Arbeitgeber, die wegen Interventionen, Belastungen und Belästigungen durch die Beamtschaft der Sozialversicherer das Handtuch geworfen haben. Wie so viele Probleme in der Sozialversicherung gründet dasjenige, welches heute respektlos mit «Behindertenquote» umschrieben wird, vor allem in den sachwidrigen Aktivitäten des aufgeblähten Verwaltungsapparates insbesondere der Invalidenversicherung. Und auch dieses Problem lässt sich durch neue und zusätzliche gesetzliche Regelung nicht in den Griff bekommen, im Gegenteil.

Guido Brusa, Rüschnikon