

Standortbestimmung, Job-training, Vermittlung

Die ESPAS-Stiftung unterstützt psychisch Kranke auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist für alle beteiligten Parteien ein schwieriges Unterfangen. Für Arbeitnehmende mit psychischen Erkrankungen ist es besonders schwer. Aus Anlass der Abstimmung um die 5. IV-Revision wirft Sozial-Aktuell einen Blick hinter die Kulissen einer Institution, die Menschen mit einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung die Rückkehr in den Berufsalltag ermöglichen will.

Es ist Mittwochmorgen um neun Uhr. Das Grossraumbüro ist von leisen Gesprächen erfüllt, die Morgensonne scheint durch die Fenster auf den grauen Teppich. Die paar Dutzend Mitarbeiter sitzen vor den Bildschirmen und sind konzentriert bei der Arbeit. Da und dort stehen Zweier- und Dreiergrüppchen und diskutieren miteinander ein Dossier. Ein ganz normaler Arbeitstag in einem ganz alltäglichen Betrieb?

Wir befinden uns in den Büros der ESPAS-Stiftung in Zürich. Die Männer und Frauen, die hier arbeiten und lernen, haben alle eine nicht alltägliche Lebensgeschichte hinter sich. Ein Weg, der durch gesundheitliche Schwierigkeiten geprägt ist, die sie aus dem Arbeitsprozess herausgerissen haben. Ihnen ist gemeinsam, dass sie den Schritt in die Arbeitswelt erneut wagen wollen. ESPAS ist eine Stiftung mit dem Ziel, erwerbsbeeinträchtigte Menschen wirtschaftlich und sozial zu integrieren (siehe Kasten).

ESPAS beschäftigt in allen Betrieben gegenwärtig um die 200 Mitarbeitende an Integrationsarbeitsplätzen und hat gut 90 Plätze für Teilnehmende einer beruflichen Massnahme. Die einen bereiten sich nach einem unfall- oder krankheitsbedingten Ausfall mit einer Berufsmassnahme wie Abklärung, Arbeitstraining oder Jobcoaching auf einen Einsatz in der Arbeitswelt vor. Die andern arbeiten an einem internen oder externen Integrationsarbeitsplatz. Neben Büro, IT, Empfang, Versand und Buch-

haltung gibt es weitere Tätigkeitsfelder in der Hauswirtschaft. Zum Beispiel in der Küche und im Service der Cafeteria und in der neulich eröffneten Wäscherei.

Von den Teilnehmenden sind zurzeit um die 20 Prozent körperlich behindert. Rund 80 Prozent entfallen auf Personen mit psychischen Beeinträchtigungen und deren Folgen wie Depressionen, Burnout, Schizophrenie oder Persönlichkeitsstörungen. Für diese Gruppe gestaltet sich der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt oft besonders schwierig, wie Marcel Fluri, Geschäftsführer der ESPAS-Stiftung, festhält: «Psychisch Beeinträchtigte sind oft stabil in ihrer Instabilität. Diesen Menschen fällt es häufig schwer, wieder Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu gewinnen. Viele wissen nicht mehr, was sie können und wo sie stehen.»

Dabei ist in der Regel bei der beruflichen Integration nicht die fachliche Fähigkeit ein Problem. Eine grössere Rolle spielen

die sozialen Kompetenzen. Marcel Fluri: «Es braucht drei Monate, um das Potenzial dieser Teilnehmer zu erkennen, weil sie bei der Leistung und im Verhalten häufig Schwankungen ausgesetzt sind.» Für einen Teilnehmer mit einer Borderline-Problematik könne es beispielsweise sehr schwierig sein, einen Termin einzuhalten, weil für ihn am nächsten Tag alles anders sei.

Früherkennung: Die fünfte IV-Revision bringt nicht nur Nachteile

Bei psychischen Erkrankungen ist die zwischenmenschliche Kommunikation oft erschwert, die entsprechenden sozialen Kompetenzen nur geschwächt vorhanden. «Jemand, der an einer Depression erkrankt ist, hat naturgemäss Schwierigkeiten mit seinem Antrieb», bestätigt Jann Marschner, Bereichsleiter der Eingliederungsmassnahmen bei ESPAS. Der ausgebildete Sozialgeograf empfindet es als Vorteil, dass die Teilnehmer üben können, mit sozialen Realitäten umzugehen.

Im Gegensatz zu einem therapeutischen Rahmen steht in der ESPAS-Stiftung die Arbeit im Fokus. «Zur Zweierbeziehung zwischen Teilnehmer und Betreuer kommt mit der Arbeit ein weiteres Element hinzu», so Marschner. Spezifisch therapeutische Arbeit leisten die Gruppenleiter von ESPAS nicht. Dennoch besteht bei einigen Teilnehmenden als Auflage die Durchführung einer therapeutischen Massnahme. Jann Marschner wird oft beigezogen, wenn ein Teilnehmer die Regeln nicht einhält. Beispielsweise wenn jemand das Internet privat missbraucht: «Es gehört auch zur Integrationsarbeit, dass wir als Vorgesetzte mal sagen müssen: So nicht. In der freien Wirtschaft müssen Arbeitnehmer in der Lage sein, mit dem Internet richtig umzugehen. Wir halten den Teilnehmern immer wieder den Spiegel der Realität vor.»

Heute müssen die Teilnehmenden von ESPAS mindestens vier Stunden pro Tag arbeiten beziehungsweise präsent sein und daneben den Arbeitsweg sowie allfällige Therapien bewältigen können. Mit der Annahme der 5. IV-Revision könnten zusätzliche Integrationsmassnahmen eingesetzt werden: Zum Beispiel werden Einsätze ab zwei Präsenzstunden pro Tag möglich sein, die nach und nach kontinuierlich gesteigert werden können. «Die 5. IV-Revision ist stark

ESPAS-Stiftung

Die Eingliederungsstätte Brunau legte 1982 den Grundstein für die heutige ESPAS. Seit 1994 tritt ESPAS als eigenständige Stiftung auf. Aufträge von Unternehmen, Privatpersonen, Vereinen und Organisationen ermöglichen es, interne und externe Integrationsarbeitsplätze in Zürich, Richterswil und Winterthur anzubieten. ESPAS-Teams erledigen beispielsweise die Administration oder die Buchhaltung von Kunden, führen ihren Telefonservice oder übernehmen Lager-, Ausrüst- und Versandarbeiten. ESPAS bietet konkurrenzfähige Dienstleistungen am freien Markt an und schafft mit entsprechenden Arbeitsplätzen ein Umfeld für die wirtschaftliche und soziale Integration von Menschen mit einer Erwerbsbeeinträchtigung. Ausserdem bietet ESPAS Berufsmassnahmen wie Abklärungen, Arbeitstrainings und Jobcoachings, aber auch erstmalige Ausbildungen wie Vorlehre und Lehren im KV- und IT-Bereich an. ESPAS wird durch Betriebsbeiträge des Bundesamtes für Sozialversicherungen gefördert und arbeitet eng mit der IV zusammen.

www.espas.ch

auf die Bedürfnisse der psychisch Beeinträchtigten ausgerichtet. Das ist – nebst gewissen Nachteilen – einer der Vorteile der Revision», erklärt Marcel Fluri.

Der ESPAS-Geschäftsführer weiss, dass Probleme von Arbeitnehmenden mit psychischen Schwierigkeiten heute oft zu spät erkannt werden: «Der klassische Weg sieht heute so aus: Jemand bekommt Probleme an der Arbeitsstelle, die oft auch im zwischenmenschlichen Bereich mit Kollegen und Vorgesetzten liegen. Die Person zieht sich innerlich zurück, verliert die Stelle und bleibt zu Hause.» Fluri ist davon überzeugt, dass dieser oft langwierige Ablauf die berufliche Integration erschwert. Die IV-Revision schaffe mit der Früherkennung ein nützliches Mittel, damit die Arbeitgeber gemeinsam mit der IV schon vorher näher hinschauen.

IV-Stellen: Zu viele Jugendliche

Gegner der 5. IV-Revision befürchten, dass die persönliche Freiheit und der Datenschutz beeinträchtigt werden, wenn die Aufgabe der Früherkennung an die örtliche IV-Stelle übergeben wird. Michael Schnyder, Leiter der beruflichen Eingliederung der IV-Stelle Bern, sieht in der Revision eher Vorteile: «Zurzeit haben wir eine Lücke, was den Bereich der Sozialrehabilitation betrifft. Besonders bei jungen psychischen Behinderten haben wir eine enorme Zunahme. Mit den neu zu schaffenden Integrationsmassnahmen wollen wir verhindern, dass diese Zahl zunimmt.» Zur IV kommen heute die Fälle erst anderthalb oder zwei Jahre, nachdem das gesundheitliche Ereignis eingetreten ist.

«Mit der Früherfassung wäre es möglich, die Fälle möglichst früh zu übernehmen. Das Ziel sollte sein, dass der Arbeitgeber und die versicherte Person bereit sind, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten», hält Michael Schnyder fest. Die Arbeitnehmer könnten als Alternative während gewissen Phasen präventiv aus dem Arbeitsprozess herausgenommen und während einer Aufbauphase für den Wiedereinstieg trainiert werden. Oder nach einem Klinikaufenthalt in einem Stufenprogramm vorerst zwanzig Prozent an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Aus Sicht von Michael Schnyder ist auch das heute schon praktizierte Integrations-



Büro in der ESPAS Stiftung: Arbeit fördert die Selbstständigkeit und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, doch zwei Drittel aller IV-BezügerInnen sehen keine Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit

modell «Zuerst trainieren, dann platzieren» sinnvoll, weil in geschützten Räumen eine Betreuung durch Fachleute einfacher zu organisieren ist. Zudem seien die meisten Arbeitgeber wenig bereit, Behinderte, die noch zu wenig trainiert sind, anzustellen. Doch auch behinderungsfremde Faktoren wirken sich erschwerend auf die Arbeitsvermittlung aus. So sind beispielsweise Arbeitssuchende mit fortgeschrittenem Alter, einer geringen Flexibilität oder mangelnden Sprachkenntnissen schwieriger zu vermitteln als andere.

Doch wie gross ist die Bereitschaft der Wirtschaft, Menschen mit einem Handicap einzustellen? Laut Michael Schnyder ist viel «Knochenarbeit» vonseiten der Stellenver-

mittlung der IV nötig. «Für eine Vermittlung sind oft mehrere Dutzend Anrufe nötig. Wir müssen viel Überzeugungsarbeit bei den Arbeitgebern leisten», so Schnyder.

ESPAS-Geschäftsführer Marcel Fluri weiss, wie wichtig es ist, eng mit den Arbeitgebern zusammenzuarbeiten und sie zu begleiten: «Entgegen allen Unkenrufen ist die Wirtschaft bereit, mit uns zusammenzuarbeiten. Die gute Konjunktur erleichtert diese Zusammenarbeit. Doch um das Unmögliche möglich zu machen, müsste es grundsätzlich mehr Arbeitsplätze für Leistungsschwächere geben.» ■

Text: Susanne Wagner
Bilder: ESPAS-Stiftung

Die Arbeitssituation von IV-RentnerInnen

Im Rahmen des NFP 45 «Menschen mit Behinderungen in der Schweiz: Die Lebenslage der BezügerInnen von Leistungen der Invalidenversicherung» wurde erstmals erfasst, wie sich die Arbeitssituation der BezügerInnen einer IV-Rente darstellt. Zusammenfassend zeigen die Befunde deutlich, wie Menschen mit Beeinträchtigung vom Arbeitsmarkt weggedrängt werden.

- Rund zwei Drittel der IV-RentnerInnen sind nicht erwerbstätig.
- Nichterwerbstätigkeit wird damit begründet, dass sie arbeitsunfähig sind. Personen zwischen 40 und 50 Jahren geben an, dass sie keine Arbeit suchen, weil sie wegen der Behinderung keine Chance sehen.
- Bezüglich Dauer der Erwerbstätigkeit bis zur Nichterwerbstätigkeit sind Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen nur eine kurze Zeit arbeitsfähig.
- Zwei Drittel der erwerbstätigen Befragten arbeiten auf dem allgemeinen freien Arbeitsmarkt. Davon möchten nur 8% lieber in einem geschützten Bereich tätig sein.
- IV-RentnerInnen erhalten wenig spezifische Unterstützung an ihrem Arbeitsplatz.
- Die Mehrheit der behinderten Personen arbeitet in Berufen mit geringem Berufsprestige.

Die Befunde unterstreichen die Wichtigkeit des Zugangs von Menschen mit Beeinträchtigungen zum Arbeitsmarkt. Arbeit erleichtert die Teilnahme am Leben, verhilft zu finanzieller Unabhängigkeit und stärkt die Selbstständigkeit. Kommt dazu, dass strukturierte Arbeitszeiten Stabilität, Sicherheit und Realitätsnähe schaffen. Als Barriere für die berufliche Integration muss die meist unzureichende Ausbildung gesehen werden. Die von der 5. IV-Revision geforderten und vereinzelt schon eingerichteten Eingliederungsinstrumente wie Arbeitsvermittlung, Arbeitstraining, Jobcoach und die interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen IV, ALV und Sozialhilfe weisen zwar in die richtige Richtung. Doch es gibt einen zu grossen Mangel an Arbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigungen.

Sabine Deringer, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Leiterin des Zertifikatskurses «Absenzen managen und Gesundheit fördern im Betrieb», Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit

«Der Bezug zur Wirtschaft ist entscheidend»

Yvonne Wechsler, Psychologin und Abteilungsleiterin Abklärung und Arbeitstraining bei ESPAS, über Arbeitstrainings, Jobcoaches und die Zusammenarbeit mit den Unternehmen.



SozialAktuell: Was passiert bei einer beruflichen Abklärung?

Yvonne Wechsler: Es geht um eine Standortbestimmung, die drei Monate dauert. In dieser Zeit werden die fachlichen Fähigkeiten der teilnehmenden Person geprüft. Wir analysieren, ob sie in der Lage ist, den Schritt in die freie Wirtschaft zu machen. Dabei spielen Leistung, Verhalten, Konzentration, Belastbarkeit sowie der gesundheitliche Verlauf eine grosse Rolle. Die Abklärungen führen wir in der Regel im Auftrag der IV-Stellen.

Mit welchen Aufgaben werden die Teilnehmer konfrontiert?

Es gibt rund fünfzig verschiedene Sekretariats- und Buchhaltungsarbeiten: vom Schreiben einfacher Briefe nach Vorlage bis zu komplexeren Buchungssätzen oder dem Erstellen von Mindmaps. Wir bewerten diese Arbeiten nach Zeit und Qualität und vergleichen sie mit der Leistung einer routinierten Fachkraft. Je nach Ergebnis der Abklärungstests werden die Massnahmen individuell definiert und die Lücken auftrainiert. Das kann ein Auffrischen von PC-Kenntnissen oder des Zehnfingersystems sein.

Wie geht es nach der Abklärung weiter?

Wenn jemand realistische Chancen auf eine Integration in der freien Wirtschaft hat, bieten wir ihm ein Arbeitstraining an, um ihn auf eine Stelle in der Wirtschaft vorzubereiten. Wir haben klare Rahmenbedingungen, was die Arbeitszeiten angeht. Für viele Teil-

nehmer stellen das Einhalten von Zeiten, das Aufstehen am Morgen und der Arbeitsweg eine Belastung dar.

Wie lange dauert ein Arbeitstraining, was beinhaltet es?

Das Arbeitstraining dauert in der Regel sechs Monate und beinhaltet neben der praktischen Arbeit auch diverse Lern- und Trainingssoftware sowie einen Arbeitsmethodik- und Kommunikationskurs und ein Bewerbungstraining. In individuellen Integrationsplänen werden konkrete Ziele und Massnahmen definiert; ein Gruppenleiter betreut um die acht Teilnehmer. Dazu kommt eine Betreuung durch unsere Jobcoaches, um eine geeignete berufliche Anschlusslösung zu finden.

Aber das läuft alles noch in einem geschützten Rahmen ab.

Der reale Bezug zur freien Wirtschaft ist eminent wichtig. Ein essenzieller Bestandteil des Arbeitstrainings ist darum der mehrwöchige Praktikumseinsatz in einer externen Firma. Dabei ist es besonders wichtig, dass die Firmen von unserer Seite gut auf den neuen Mitarbeiter vorbereitet werden.

Auch während der Einsätze werden die Mitarbeiter intensiv von unseren Jobcoaches begleitet. Immer wieder ergibt sich aus einem solchen Einsatz eine Festanstellung.

Wie gross ist die Bereitschaft der Arbeitgeber, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen einzustellen?

Es stimmt nicht, dass Arbeitgeber einfach nicht wollen. Viele Arbeitgeber sind verunsichert, was auf sie zukommt, wenn sie so eine Person einstellen. Das Entscheidende ist, dass man den Firmen eine gute Unterstützung bietet. Zum Beispiel mit unseren Jobcoaches, die punktuell in Firmen gehen und bei Gesprächen dabei sind.

Was sind die besten Voraussetzungen, damit die Teilnehmenden wieder eine Stelle finden?

Das Wichtigste ist, dass sie motiviert sind. Wenn das fehlt, wird es schwierig. Auch das wird aber von Anfang an trainiert. Bevor die Teilnehmer in eine ESPAS-Berufsmassnahme aufgenommen werden, müssen sie sich bei uns schriftlich bewerben und sich persönlich bei uns vorstellen. Auch das gehört zur Vorbereitung. ■

«Job-Passerelle»: Bund und Arbeitgeber möchten jährlich 1000 psychisch Kranke in die Arbeitswelt integrieren

Vielsprechendes Projekt oder Wahlkampfmanöver? Viele Patrons scheuen davor zurück, Menschen mit psychischen Problemen anzustellen. Das Risiko, dass solche Angestellte immer wieder ausfallen und mit ihrer Krankheit die Prämien der Taggeldversicherung und der beruflichen Vorsorge in die Höhe treiben, erscheint den meisten zu hoch. Neben der Stiftung ESPAS (siehe nebenstehenden Bericht) soll nun auch das Projekt «Job-Passerelle» kommen, das der Bund zusammen mit «Profil» (einer Stiftung von Pro Infirmis) und der Stiftung «Integration für alle» (IPT) erarbeitet hat. Ziel ist, innert eines Jahres 1000 Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu überführen, wie Yves Rossier, Chef des Bundesamts für Sozialversicherungen, hofft. Die ambitionöse Vorgabe soll über eine optimale Betreuung und finanzielle Anreize erreicht werden: Wer bereit ist, einem handicapierten Menschen Arbeit zu geben, kann auf die beratende Unterstützung der Stiftungen und eine finanzielle Entlastung durch die Invalidenversicherung zählen. Diese wird all jene Kosten übernehmen, die dem Betrieb durch das Engagement eines Behinderten zusätzlich entstehen.

Vermittelt werden die Jobs von den Stiftungen Profil und IPT. Das hat den Vorteil, dass sowohl die Behinderten als auch die Firmen kompetent beraten werden. Die Arbeitseinsätze sind zunächst auf ein Jahr begrenzt, sollen dann aber in normale Verträge münden. So können alle Beteiligten testen, ob die Eingliederung funktioniert. Das vom Luzerner FDP-Nationalrat Otto Ineichen angeregte Projekt findet in der Wirtschaft grossen Anklang. Dem Unternehmer ist es gelungen, bereits 450 Firmen zu überzeugen. Ein Teil arbeitet schon mit Behinderten, will aber prüfen, ob auch psychisch Kranke angestellt werden können. Der Knackpunkt: Das Projekt könne nur realisiert werden, wenn das Volk im Juni die 5. IV-Revision und die damit verbundene Finanzierung annehme, heisst es beim Bund.

Das ist für die Gegner der Revision pure Propaganda. Die meisten Massnahmen liessen sich auch mit dem bestehenden Gesetz verwirklichen, so deren Meinung.

www.jobpasserelle.ch



Nein zur fünften IV-Revision

Der Standpunkt von AvenirSocial

AvenirSocial vertritt Professionelle der Sozialen Arbeit, welche direkt im Leistungsbe- reich und mit Leistungsempfangenden der IV arbeiten. Die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession setzt sich ein für die Teilhabe aller an den grundlegenden Res- sourcen und Dienstleistungen, deren sie bedürfen, sowie für die Einführung oder Änderung von Massnahmen und Gesetzen im Hinblick auf mehr soziale Gerechtigkeit. Änderungen der IV-Gesetzgebung betreffen daher unmittelbar den beruflichen Alltag sozial Arbeitender. Deshalb äussert sich der Berufsverband zur 5. IV-Revision.

AvenirSocial lehnt die 5. IV-Revision ab und unterstützt das Referendum, welches am 17. Juni zur Volksabstimmung gelangt. Dies mag verwirrend sein, da an und für sich gegen Massnahmen zur Früherfassung und Integration aus professioneller Sicht nichts einzuwenden ist. Auch sind sozial Arbeitende explizit in diesem gesellschaftlichen Feld zur Integration von Menschen mit einer Behinderung und zur Erfassung und Lösung von sozialen Problemstellungen tätig.

Gegen strukturelle Verbesserungen der Invalidenversicherung ist nichts einzuwen- den. Schon gar nicht, wenn diese zu einem gestrafften Verfahren in der Abklärungs- phase führen und zu einer interinstitution- nellen Zusammenarbeit zwingen. Es ist aber nicht so, dass strukturelle Massnahmen Anlass für die Revision waren. Vielmehr war die beunruhigende Feststellung über die finanzielle Schiefelage der IV ausschlagge- bend, über Änderungen nachzudenken, welche die finanzielle Situation verbessern könnten. Der 5. IV-Revision liegt demnach nicht ein soziales Problem zugrunde, son- dern ein finanzielles. Der Fokus zur Erklä- rung dieses finanziellen Problems richtet sich nicht nach dem Verursacherprinzip, sondern nach dem Aufwandprinzip. Das bedeutet, es wurde primär geschaut, wel- ches der grösste Aufwand in der Finanzrech- nung darstellt, und nicht, wie dieser Auf- wand verursacht wurde. Der grösste Auf- wandposten in der IV sind mittlerweile die Renten von Menschen mit einer psychischen Erkrankung. Ein schwer erfassbares Gebiet, welches dankbar polemische Schlagwörter

und pauschale Erklärungen gedeihen lässt. Finanztechnisch ergreift man bei einem überbordenden Aufwandüberschuss vor allem eine Massnahme: Sparen. Rein er- folgsrechnerisch mag dies korrekt sein. Die 5. IV-Revision ist aber somit keine struktu- relle Massnahme zur Verbesserung der versicherungstechnischen Abläufe, sondern eine finanztechnische Sparmassnahme, die auf die Reduktion eines Kostenfaktors ab- zielt. Dabei müssen keine grösseren An- strengungen unternommen werden, die Entstehung der Kosten breit vernetzt zu betrachten und zu bekämpfen.

Massnahmen zur Früherfassung und zur Integration kosten viel. Die Prognose, dank der angestrebten Integration Renten- ansprüche einzusparen, die nicht nur die Mehrkosten kompensieren, sondern auch noch gleich das bestehende Defizit abzutragen vermögen, erscheint uns zu positiv. Eine Erhöhung der Mehrwertsteuer wurde abgelehnt, erhöhte Lohnprozente sind ver- pönt. Es bleibt die Frage, ob das Geld effek- tiv eingespart werden kann. Strukturell kann hier auch die Frage gestellt werden, ob Massnahmen für eine Früherfassung und für einen Verbleib im Arbeitsmarkt nicht Lei- stungen sind, die dem Katalog der in dieser Zeit zum Tragen kommenden Krankentag- geldversicherung zugeschrieben werden sollten.



Die langfristige Finanzierung der Invaliden- versicherung muss dringend durch das Par- lament geregelt werden. Verschiedene Vorschläge sind bereits seit langem in Dis- kussion. Eine Lösung ist nicht in Sicht. Aven- nirSocial verlangt, dass die politischen Ver- treterInnen ihre Aufgabe in dieser wichtigen Frage ernst nehmen und nachhaltige Lö- sungen finden und umsetzen.

In der 5. IV-Revision wird vonseiten der Leistungsempfangenden, sprich erkrankten Arbeitnehmenden, viel abverlangt, und bei nicht kooperativem Verhalten können Sank- tionen angedroht und angewendet werden. Die Arbeitgeberseite wird hingegen nicht in die Pflicht genommen. Anstatt Sanktionen sollten finanzielle Anreize geschaffen wer- den, die zu einer Zusammenarbeit animie- ren. Das Prinzip der IV besteht nicht darin, Arbeitgebenden die Personalkosten zu er- leichtern, sondern auf Arbeitnehmerseite Erwerbsausfälle als Folge von lang an- dauernden Krankheiten oder Unfällen auf- zufangen. Eingerichtet wurde diese Versi- cherung aus der Erkenntnis, dass die Ar- beitswelt und das gesellschaftliche Leben Risikofaktoren birgt. Das Risiko an einem psychischen Leiden zu erkranken ist heute einiges grösser, als ein bestimmtes Körper- teil zu verlieren. Eine Erkenntnis, die in kei- ner Art und Weise ihren Niederschlag in der 5. IV-Revision findet.

Für AvenirSocial ist die 5. IV-Revision eine Vermischung von verschiedenen Pro- blemstellungen, welche ungenügend defi- niert und differenziert werden und dement- sprechend ungelöst bleiben.

Die 5. IV-Revision, wie sie vom Parla- ment vorgeschlagen wird, beinhaltet As- pekte, die wir nicht akzeptieren können:

- Die langfristige Finanzierung der IV wird nicht gesichert!
 - Die 5. IV-Revision ist eine Sparvorlage alleine auf dem Buckel der Versicherten!
 - Die ArbeitgeberInnen werden für die In- tegrationsmassnahmen nicht in die Pflicht genommen!
 - Die Menschenwürde der Leistungsbezü- gerInnen wird verletzt!
 - Es wird eine Kostenverlagerung von der IV in die Sozialhilfe in Kauf genommen!
- Deshalb empfiehlt AvenirSocial seinen Mit- gliedern, an der Volksabstimmung ein Nein in die Urne zu legen. ■