

Zeitschrift: Sonos / Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen

Herausgeber: Sonos Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen

Band: 106 (2012)

Heft: 4

Rubrik: Viertes Diskussionsforum für berufliche Integration im "Pflanzkeller"

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 17.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Viertes Diskussionsforum für berufliche Integration im «Pfalzkeller»



Manfred Naef, Geschäftsleiter von obvia St. Gallen, freut sich sehr über das rege Interesse am Forum im Pfalzkeller.

Wo entstehen bei der Arbeitsintegration von Menschen mit Handicap Zusatzkosten? Was bringt das Jobcoaching von Behindertenorganisationen?

Integration konkret: Aufwand – Kosten – Nutzen

Am 19. März 2012 treffen sich im Pfalzkeller der St. Gallischen Kantonshauptstadt Arbeitgeber- und Behindertenvertreter um gemeinsam über Hindernisse, aber auch Vorteile bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung zu diskutieren.

Das Forum im Pfalzkeller, welches gemeinsam von procap, obvia, profil – Arbeit & Handicap, und von «dreischibe» organisiert wird, findet bereits zum vierten Mal statt. Eine Veranstaltung, die sich in der Region St. Gallen etabliert hat und zu einer substantiellen Plattform geworden ist. In der einmaligen Atmosphäre des historischen Pfalzellers kommen Vertreter von Behindertenorganisationen mit Arbeitgebenden sowie Arbeitgeberverbänden und Mitarbeitenden der verschiedenen Sozialversicherungen zusammen. Netzwerkbildung und Wissensvermittlung funktionieren und können nachhaltig wie auch lösungsorientiert gelebt werden. Ein einzigartiger Anlass in der Deutschschweiz.

Manfred Naef, Geschäftsleiter obvia St. Gallen, eröffnet das vierte Forum und heisst die weit über hundert Anwesenden ganz herzlich willkommen.

Er weist in seiner kurzen Grussbotschaft darauf hin, dass Anlässe wie der heutige wichtige Instrumente seien, um übergreifende und vernetzte Lösungen zu suchen. Mit den IVG-Revisionen seien wichtige und richtige Impulse gesetzt worden. Jetzt gelte es, die Bereitschaft zur Zusammenarbeit zu fördern. Gefragt seien konstruktive und lösungsorientierte Lösungsansätze. Denn nur so könne der Paradigmenwechsel – Arbeit vor Rente – tatsächlich erfolgreich umgesetzt werden.

Im Zentrum der heutigen Veranstaltung steht das Thema, welcher Aufwand in der Integrationsarbeit geleistet werden muss und wie das Verhältnis zwischen Kosten und Nutzen bei der beruflichen Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung ist.

Manfred Naef freut sich, dass unter der kompetenten Moderation von Alex Oberholzer, lic. phil., Redaktor aus Zürich, heute über das topaktuelle Thema aus verschiedenen Perspektiven diskutiert wird. Immerhin sollen in den nächsten Jahren rund 17 000 Menschen mit einer Leistungsbeeinträchtigung integriert werden. Eine riesige Herausforderung, dabei sei klar, dass die Arbeitgeber

entscheiden würden, ob die Behinderten eine Chance erhalten sollen.

Impulsreferat

Prof. Dr. Roland A. Müller, Schweizerischer Arbeitgeberverband Zürich, stellt in seinem Impulsreferat eingangs fest, dass die Integration ein Thema sei, dass die Arbeitgeber ganz intensiv beschäftigen. Damit die Integration eine wirkliche Chance habe, brauche es aber dringend vereinfachte Rahmenbedingungen. Ganz generell gehe es darum, dass es unter dem Fokus der Berücksichtigung des bestehenden Gesundheitsprofils geeignete Arbeitsplätze für die zu integrierenden Menschen brauche.

Prof. Müller geht unter anderem auch auf den Abbau von negativen Anreizen für Arbeitgeber und für die Betroffenen ein. Speziell erwähnt er die unklare arbeitsrechtliche Behandlung des sogenannten «Arbeitsversuches» und die Angst vor Mehrprämien beispielsweise in der beruflichen Vorsorge oder zusätzliche Kosten für die behindertengerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze, den Betreuungsmehraufwand sowie die reduzierten Arbeitsleistungen während der Einarbeitungszeit. Aus Sicht der Betroffenen seien die negativen Anreize, die Einkommensreduktion bei Arbeitsaufnahme (Schwellenwerte) und natürlich auch der teilweise oder ganze Verlust der bisherigen Renten zentral.



Aufmerksam verfolgen die Teilnehmenden die Praxis-Integrations-Beispiele.



Prof. Dr. Roland A. Müller vom schweizerischen Arbeitgeberverband ist überzeugt, dass die Arbeitgeber bereit sind, der Integration dank verbesserter Rahmenbedingungen eine echte Chance zu geben.



Alex Oberholzer moderiert den Anlass mit Umsicht und stellt kritische Fragen.

Prof. Müller erwähnt eine wichtige Änderung in Zusammenhang mit der IVG-Revision. Der Arbeitgeber könne jetzt in einem Arbeitsversuch den Betroffenen testen. Die ersten sechs Monate seien für ihn völlig risikolos. Denn jetzt sei klar geregelt, dass mit einem Arbeitsversuch kein eigentliches Arbeitsverhältnis eingegangen werde.

Müller betont, aus Sicht der Arbeitgeber sei zentral, dass die Zusammenarbeit mit den IV-Stellen bestmöglich funktioniere. Er plädiert dafür, sich den «Schwarzen Peter» nicht mehr gegenseitig zuzuschieben. Alle Akteure müssten optimal informiert und für die herausfordernden Aufgaben sensibilisiert werden. In diesem Prozess seien auch die Arbeitnehmersverbände gefordert. Bis anhin sei von dieser Seite eigentlich nicht viel gekommen.

Zum Schluss seines Referates bedankt sich Prof. Müller bei allen Arbeitgebern, welche die Bereitschaft zeigen, einen Integrationsversuch zu wagen.

Integration konkret

Alex Oberholzer konfrontiert Prof. Müller, ob es nicht besser wäre, wenn auch in der

Schweiz eine Quoten-Regelung für Beschäftigte mit einem Handicap eingeführt würde.

Müller bestätigt, dass aktuell vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen den Integrationsversuch wagten. Die grösseren und grossen Unternehmen seien eher zurückhaltend. Wohl vor allem deswegen, weil sie primär darin eine Aufgabe sähen, den Personalbestand zu halten. Dies sei volkswirtschaftlich grundsätzlich auch zentral. Die grossen Firmen müssten aber trotzdem und mit Nachdruck für die Integration sensibilisiert und gewonnen werden. Bei den kleineren Unternehmen spiele demgegenüber häufig die persönliche Ebene eine ganz entscheidende Rolle.

Integrations-Beispiele

Anhand dreier konkreter Beispiele erfahren die Forums-Teilnehmenden, wie Integration, mit welchem Aufwand, in der Praxis gemacht wird und welche Kosten in Kauf genommen wurden und welcher Nutzen entstanden ist.

Es wird auf eine junge Rollstuhlfahrerin sowie eine Frau mit einer Wahrnehmungsstörung Bezug genommen und dargestellt, wie, warum bzw. mit welchen Massnahmen die Integration der beiden Frauen erfolgreich habe realisiert werden können. In beiden Fällen sei aber von Anfang an eines klar gewesen: die Arbeitgeber wollten den Betroffenen eine Chance geben. Zudem habe eine gesunde Portion soziales Engagement dabei eine zentrale Rolle gespielt. Entscheidend sei aber vor allem gewesen, dass die notwendige Unterstützung und Begleitung der involvierten Fachstellen eingefordert worden sei und optimal funktioniert habe.

Handicap – Gehörlos

Urs Brotschi, Geschäftsführer des Gartenbauunternehmens Christian Waldburger

AG in Herisau mit fünfzig Mitarbeitenden, informiert über die gescheiterte Integration eines 33-jährigen gehörlosen Mannes.

Er schildert, dass in seinem Unternehmen seit Jahren immer wieder Mitarbeitende mit einem Handicap eingestellt würden. Sein Unternehmen engagiere sich bewusst für Menschen mit einem Defizit. Dabei habe man durchwegs nur gute Erfahrungen gemacht – sowohl für den Betrieb und die Mitarbeitenden wie auch für die Betroffenen selbst. Das soziale Engagement habe sich in jedem Fall gelohnt.

Während der Neugestaltung des Demenzgartens im Alters- und Pflegeheim für Gehörlose und Hörende «Haus Vorderdorf» in Trogen sei er vom Heimleiter darauf angesprochen worden, ob eine Möglichkeit bestehe, einen gehörlosen Mitarbeiter mit einer Invalidenrente, welcher im Hausdienst arbeite, zu übernehmen. Der Gehörlose sehe sich in der Hausdiensttätigkeit unterfordert und würde gerne etwas Neues machen, sei als Begründung geltend gemacht worden.

Urs Brotschi sei bereit gewesen, den Gehörlosen einzustellen. Aber schon beim Vorstellungsgespräch hätten sich gewisse Bedenken bei ihm eingestellt. Der Gehörlose sei extrem fordernd aufgetreten. Ein so langes und zähes Vorstellungsgespräch habe er in seiner langjährigen Berufstätigkeit noch nie erlebt, gibt Brotschi zu bedenken. Diese Anspruchshaltung des Gehörlosen sei dann auch nach dessen Einstellung weitergegangen. Schlussendlich sei das Arbeitsverhältnis nach einem Jahr aufgelöst worden. Denn der gehörlose Mitarbeiter habe sich auch in der Firma von Urs Brotschi von den ihm zugewiesenen Aufgaben unterfordert gefühlt.

Brotschi führt aus, dass der Gehörlose im Gartenbau arbeiten wollen. Aus Sicherheitsgründen – da bei diesen Tätigkeiten schwere Baumaschinen eingesetzt würden –, sei dies indes nicht möglich gewesen. Der



Gehörlose sei deshalb ausschliesslich in der Gartenpflege beschäftigt worden.

Selbstkritisch legt Brotschi dar, dass bei diesem gescheiterten Integrationsversuch von Anfang an externe Unterstützung und Hilfe – wie beispielsweise GebärdensprachdolmetscherInnen – hätten beigezogen werden müssen. Der Umgang mit Gehörlosen sei speziell. Dies erfordere eben gehörlosenspezifische Unterstützung.

Alex Oberholzer schliesst die «Fall»-Runde mit dem Hinweis, dass die Integration nur mit allen involvierten Stellen möglich werde. Ihnen gebühre der Dank für die Übernahme der sozialen, gesellschaftlichen und menschlichen Verantwortung. Die heute Abend erwähnten Beispiele stimmten ihn sehr optimistisch und zuversichtlich in Bezug auf die Inte-

gration von 17 000 RentenbezügerInnen. Es bleibe zu hoffen, dass dies gelingen möge.

Vernetzungsapéro – Marktplatz der Angebote

Alex Oberholzer lädt alle Forums-Teilnehmenden ein auf einen Rundgang durch den Marktplatz der Angebote. Beim Apéro besteht die wertvolle Gelegenheit mit Vertretern von Arbeitgebern, «dreischübe», GWP, obvita, procap, Profil, RAV, Suva, SVA, Swica, Job Coaching und XtraJobs ins Gespräch zu kommen.

Fazit

Die interessante Veranstaltung im Pfalz Keller in St. Galler hat für die sonos-Redaktion

deutlich gemacht, dass einerseits die IV unter grossem Erfolgsdruck steht. Immerhin wurden total rund 300 Vollzeitstellen für das Integrationsziel geschaffen. Andererseits bildet die Integration von behinderten Menschen ins Berufsleben eine soziale Notwendigkeit, da sie die gesellschaftliche Kohäsion fördert und Arbeit – gerade auch für psychisch Beeinträchtigte – sinnstiftend ist. Wahrhaftig gelebte Inklusion will ja gerade die Ressourcen aller Menschen nutzen. Bei Härtefällen sollte man es indes beim Status quo belassen. Andernfalls ist wohl niemandem wirklich gedient.

[rr]

pro com

Pressemitteilung – Ombudsstelle Deutschschweiz Jahr 2011

Erfreulicherweise sind auch in diesem Jahr sehr wenige Reklamationen beim Dolmetschdienst eingetroffen. Es handelte sich bei 9805 (Vorjahr 9262) vermittelten Dolmetscheinsätzen insgesamt nur um 3 Beschwerden, im 2010 waren es 5 Beschwerden.

Es musste keine Beschwerde an die Ombudsstelle (2. Instanz) zur Bearbeitung weitergeleitet werden. Alle Anliegen konnten in 1. Instanz, direkt durch die Leiterin des Dolmetschdienstes, Isabella Thuner bearbeitet werden.

Beschwerden sind zu richten an:

procom Dolmetschdienst
Isabella Thuner
Leiterin Dolmetschdienst
Belpstrasse 24
3007 Bern
Tel. 031 398 24 30
Fax 031 398 24 31
E-Mail: thuner@procom-deaf.ch
Videophone: 031 511 29 20
Skype: procom-thuner

Sprechstunde:

Mittwoch 14.00 – 16.00 Uhr
Andere Termine bitte mit Voranmeldung

2. grosse Zürcher Elternveranstaltung

Samstag 12. Mai 2012, 9.00 – 16.00 Uhr
Zürich-Oerlikon

Eine Tagung für Eltern hörbeeinträchtigter Kinder und interessierte Fachpersonen

Kommunikation – ich finde meinen Weg

Programm:

- Hauptreferat Prof. Dr. Martin Meyer, Uni Zürich
- Referate von Eltern
- Workshops
- Marktplatz offen für alle
- Podiumsgespräch mit schwerhörigen und gehörlosen Jugendlichen
- Sportprogramm für Kinder 7 – 14 Jahre
- Aktivprogramm 3 – 6 Jahre

Trägerschaft:

Zentrum für Gehör und Sprache Zürich ZGSZ, sek3, Kinderspital Zürich, SVEHK-Regionalgruppe Zürich, Universitätsspital Zürich USZ und sichtbar GEHÖRLOSE ZÜRICH

Kosten:

Familienbeitrag inkl. Mittagslunch/Getränke Fr. 60.–
Einzelperson inkl. Mittagslunch/Getränke Fr. 40.–

Detailprogramm erhältlich bei:

sichtbar GEHÖRLOSE ZÜRICH, Oerlikonerstrasse 98, 8057 Zürich
Telefon/Schreibtelefon: 044 312 77 70, Fax 044 311 77 04
E-Mail: kontakt@sichtbar-gehoerlose.ch
www.sichtbar-gehoerlose.ch

Anmeldungen werden bis Ende April 2012 entgegengenommen.