

Netzwerk Enthinderung
C/o Claudio Berther
Gätzlistrasse 12
6440 Brunnen
Claudio.Berther@Netzwerk-Enthinderung.ch

Eidgenössisches Departement
des Innern
Generalsekretariat GS-EDI
Herr Bundesrat Alain Berset
Inselgasse 1
3003 Bern

Brunnen, 17.3.2021

Per E-Mail als Word und PDF an: sekretariat.iv@bsv.admin.ch

Vernehmlassungsantwort des Netzwerks Enthinderung zur Weiterentwicklung der IV

Sehr geehrter Herr Bundesrat Berset,
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4.12.2020 eröffnete das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) die Vernehmlassung zur Weiterentwicklung der Invalidenversicherung. Das Netzwerk Enthinderung wurde zur Teilnahme an die Vernehmlassung eingeladen. Für diese Möglichkeit danken wir Ihnen bestens.

Das Netzwerk Enthinderung ist ein Netzwerk von sich selbst vertretenden Menschen mit Behinderung aus der Deutschschweiz (<https://netzwerk-enthinderung.ch>) Im Sinne eines völker- und verfassungsrechtlich vorgesehenen Einbezugs von Betroffenen erwarten wir eine starke Gewichtung unserer Anliegen. Denn wir werden nicht nur durch Organisationen vertreten, sondern vertreten uns auch selbst. Diesem Paradigmenwechsel der UN-BRK will das Netzwerk Enthinderung durch die fristgerechte Teilnahme an diesem Vernehmlassungsverfahren Nachdruck verleihen.

Unsere Vernehmlassungsantwort ist dreigeteilt. Zuerst gehen wir auf die begrüßenswerten Anpassungen auf der systemischen Ebene ein, dann legen wir den Fokus auf die Verbesserungsmöglichkeiten bei den Anreizsystemen für Arbeitgebende und zum Schluss nehmen wir noch Stellung zu den Massnahmen zugunsten der Versicherten, welche die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt nach unserer Auffassung verbessern können.

I. Systemische Verbesserungen, die zu begrüßen sind

1. Erwähnung der UN-BRK als Leitlinie

Wir erhoffen uns, dass die Erwähnung der UN-BRK im erläuternden Bericht zu Art. 108 Abs. 1^{ter} E-IVV als Massstab für Inklusionsförderung auch eine Fokusverschiebung vom defizit-orientierten Menschenbild hin zu einer ganzheitlichen menschenrechtlichen Betrachtungsweise von Menschen mit Behinderung führt, die vom Inklusionsgedanken getragen ist. Wir Betroffene wollen uns selbst einbringen. Insbesondere die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Fachorganisationen und in der Arbeitswelt ist für uns von zentraler Bedeutung. Dies geht bereits aus unserer Deklaration vom 17. Juni 2017¹ hervor. Hierbei ist wichtig, dass die verschiedenen Instrumente der Sozialversicherungszweige und der Behindertenpolitik des Bundes, wie sie im Bericht Behindertenpolitik des Bundesrates skizziert wurde, konsequent im Sinne der UN-BRK eingesetzt werden. Die UN-BRK bzw. die General Comments sollen dem Bund und den Kantonen als Leitlinie dienen, nicht nur die Verpflichtungen der Schweiz auf völkerrechtlicher und verfassungsrechtlicher Ebene zu erfüllen, sondern gerade auch in der sozialversicherungsrechtlichen Ausführungsgesetzgebung. Beispielhaft seien hier folgende Rechte erwähnt: Das Recht auf Arbeit und Beschäftigung (Artikel 27 BRK), das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (Artikel 19 Abs. 1 b) BRK), das Recht auf Zugänglichkeit und Mobilität (Artikel 9 BRK bzw. Artikel 20 BRK), das Recht auf selbstbestimmte Lebensweise (Artikel 19 Abs. 1 a) BRK) und über unsere Lebenssituation in der heutigen schweizerischen Gesellschaft die Bewusstseinsbildung nach Artikel 8 BRK.

Es ist jedoch klar, dass die UN-BRK in allen Bereichen, welche Menschen mit Behinderungen betreffen, nicht nur im Bereich der Verteilung von Finanzmitteln als Massnahme und Leitlinie gelten muss.

2. Einführung des Case-Managements

Die Einführung eines Case Managements wie es in Artikel 41a E-IVV vorgesehen ist, erscheint uns sinnvoll, weshalb wir es unterstützen. Die jeweiligen Case-Manager sollen aber auch aktiv über einzelne Sozialversicherungszweige hinaus wirken können, wie dies ja Art. 41a Abs. 2 Bst. d vorsieht. Kräfte und Möglichkeiten der Behörden sollten vermehrt gebündelt und insbesondere auch die RAV-Stellen miteinbezogen werden. Der Mensch in seiner individuellen Lebenssituation soll ins Zentrum rücken, sodass die einzelnen Sozialversicherungszweige je in ihrem Bereich zu einer nachhaltigen Inklusion beitragen.

3. Vermehrte Qualitätskontrolle der Gutachtenden

Die vermehrte Qualitätskontrolle bei den Gutachten und deren gesetzliche Verankerung im ATSG für sämtliche Sozialversicherungszweige ist zu begrüßen. Die Entscheide der Gutachtenden haben langfristige Folgen und sollten in einem fairen und neutralen Verfahren geprüft werden.

4. Digitalisierung der Verwaltung (Artikel 21 BRK und Artikel 29 BRK)

Hindernisfreier Zugang zu Informationen, sowie die elektronische Kommunikation mit Behörden ist für uns zentral. Der Postverkehr ist für uns aufgrund unserer Behinderung mit Mehraufwand und für einige von uns nicht ohne Assistenz möglich. Deshalb muss die Kommunikation mit Behörden jederzeit uneingeschränkt elektronisch möglich sein.

¹ https://netzwerk-enthinderung.ch/20170617_ne-deklaration.pdf

Dieser Punkt wurde im erläuternden Bericht zur Weiterentwicklung der IV nur indirekt erwähnt zu Art. 53 Abs. 1, wo von der Digitalisierung der Kundenprozessen gesprochen wird. Allerdings ist unseres Erachtens die barrierefreie elektronische Kommunikation ein wichtiger Bestandteil der Weiterentwicklung der IV im Sinne der Erleichterung der Partizipation von Betroffenen.

II. Anreizsysteme für Arbeitgebende ausbauen (Artikel 27 BRK)

Die Übernahme der Vermittlerkosten im Sinne von Artikel 6^{quinquies} E-IVV begrüssen wir, allerdings ist eine entsprechende Kommunikation gegenüber Arbeitgebenden wichtig. Gerade deren Kosten sind ein Grund, weshalb Firmen zum Teil nicht mit solchen Dienstleistenden zusammenarbeiten.

Auch die Zusammenarbeitsvereinbarung mit den Dachorganisationen der Wirtschaft im Sinne von Artikel 98^{ter} und 98^{quater} E-IVV unterstützen wir. Es ist jedoch zu verhindern, dass sich Verbände auf Kosten von Menschen mit Behinderungen und zu Lasten der IV quersubventionieren. Zusätzlich schlagen wir eine Zusammenarbeit mit Verbänden und Organisationen im Bereich Human Resources vor (als Beispiel Stellenvermittlungsfirmen und HRSwiss). Recruiter treffen oft entscheidende Vorselektionen. Deshalb ist ihr Wissen um das Potential von Menschen mit Behinderung von höchster Bedeutung für eine erfolgreiche Inklusion im Arbeitsmarkt.

Menschen mit Behinderung haben aufgrund ihrer sehr unterschiedlichen Biographien vielfältige Potentiale und ihre Fähigkeiten, auftretende Herausforderungen kreativ zu meistern, kommen sowohl Unternehmen als auch Organisationen und Behörden zugute. Weil Inklusion von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen (gesellschaftlich, psychosozial und ökonomisch) so wichtig ist, schlagen wir folgende zusätzliche Anreizsysteme für Arbeitgebende zur Einstellung von Arbeitnehmenden mit Behinderung vor:

- Einführung einer Vergünstigung bei der Unternehmenssteuer oder sonstige finanzielle Anreize bei Anstellung von Menschen mit Behinderung. Längerfristig sind die finanziellen Einbussen bei den Steuern geringer als die Bezahlung einer lebenslangen IV-Rente mit Ergänzungsleistungen aufgrund einer gescheiterten Eingliederung.
- Wir regen an, bei der nächsten Revision des IVG die Einführung einer obligatorischen Mindest-Quote bei grösseren Unternehmen mit griffigem Monitoring einzuführen. Dies analog der Quote bezüglich Vertretung von Frauen* in Geschäftsleitungen und VR-Gremien. Diese gibt Arbeitgebenden die Chance, Erfahrungen mit Arbeitnehmenden mit Behinderung zu sammeln, während sie qualifizierten Arbeitnehmenden bei gleicher Qualifikation wie Kandidat*innen ohne Behinderung die Einstiegschancen erleichtert. Die Erfahrung zeigt, dass der Einstieg oder Wiedereinstieg heute bei diversen unserer Mitglieder aufgrund ihrer Behinderung deutlich erschwert ist, obwohl die Qualifikationen vorhanden wären. Die Einführung einer Quote rechtfertigt sich nach unserem Dafürhalten auch deshalb, weil die Qualifikationen von Menschen mit Behinderungen zunehmend besser werden und diese somit in breitere Berufsfelder gute Arbeit leisten können. Zudem hat die Wirtschaft viele Nischenarbeitsplätze wegrationalisiert bzw. ins Ausland verlegt. Auch diese Tatsache erschwert die Inklusion von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt.
- Einführung eines obligatorischen Teils "Arbeitnehmende mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt" in den Lehrplänen von eidgenössisch und kantonal anerkannten HR-

Ausbildungen, finanziert oder unterstützt durch die IV-Stellen, durchgeführt u.a. durch Betroffene.

- Einbezug der Beratungsstellen “Studium und Behinderung” an den Universitäten und Fachhochschulen und deren Talent-Pool.
- Unterstützung von Projekten wie “myAbility”, die sich auf die Vermittlung von gut qualifizierten Menschen mit Behinderung in der DACH Region an Top Unternehmen spezialisiert haben oder Vereine wie “Sensability”, die Aufklärungsarbeit in den Firmen leisten gestützt auf Artikel 8 BRK.

Langfristig führen solche Massnahmen zu grösserer wirtschaftlichen Selbständigkeit von Menschen mit Behinderung. Dies hat eine nachhaltige Entlastung der Sozialversicherungen zur Folge. Sie sind ausserdem ein wichtiger Beitrag, um vom Defizit geprägten Bild von Menschen mit Behinderung, welches die IV-Gesetzgebung zeichnet, nachhaltig wegzukommen und vermehrt dem positiven und würdevollen Bild von Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-BRK zu entsprechen.

III. Unterstützung der Arbeitnehmenden

1. Aufhebung der Altersgrenze 25 für Massnahmen der beruflichen Eingliederung (Artikel 24 BRK)

Die Massnahmen zur beruflichen Erstausbildung sollen nicht an ein fixes Alter gebunden sein, wie dies Artikel 96^{quater} E-IVV fordert, sondern nach dem Grundsatz der Einzelfallbeurteilung umgesetzt werden. Anstatt das Alter, soll die Tauglichkeit von entsprechenden Massnahmen zugunsten der Erhöhung der beruflichen Inklusionschancen auf dem Arbeitsmarkt ausschlaggebend für deren Zuspruch sein.

2. Assistenzbeitrag (Artikel 19 BRK)

Der nächtliche Ansatz nach Artikel 39f Abs. 3 E-IVV ist im Branchenvergleich zu niedrig angesetzt, weshalb die effektiven Kosten nicht gedeckt werden können. Der Assistenzbeitrag sollte so angesetzt sein, dass orts- und branchenübliche Löhne bezahlt werden können, sodass die Assistierenden keine Lohneinbusse hinnehmen müssen nur weil sie Menschen mit Behinderung als Arbeitgebende haben. Menschen mit Behinderung wollen auch faire Arbeitgebende sein.

3. Zugänglichkeit und Mobilität (Artikel 9 und Artikel 20 BRK)

Wir regen ausserdem an, dass die Zugänglichkeit von ÖV und öffentlichen und privaten (insbesondere solche, welche Arbeitgebende beherbergen) Gebäuden durch gezielte Mittel und Massnahmen zu fördern. Die Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen und Arbeitswegen bzw. der vermehrte Abbau von immer noch bestehenden physischen Hindernissen führt gleichzeitig zu einer niederschweligen und einfacheren Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Dieser Aspekt der erschwerten Eingliederung ist nach wie vor unangetastet in der IV-Gesetzgebung, weshalb wir fordern, dass dies spätestens in der nächsten Revision aufgenommen wird.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme. Unser Mitglied Claudio Berther steht Ihnen für Fragen gerne unter Claudio.Berther@Netzwerk-Enthinderung.ch zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Claudio Berther
im Namen des Netzwerks Enthinderung