

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

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

Band: 101 (2007)

Heft: 9

Rubrik: 56. Delegiertenversammlung von Integration Handicap vom 26. Juni 2007

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: 13.05.2025

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

56. Delegiertenversammlung von Integration Handicap vom 26. Juni 2007

Der Präsident von Integration Handicap, Nationalrat Marc F. Suter, eröffnet die 56. Delegiertenversammlung und begrüsst die zahlreich erschienenen Vertreterinnen und Vertreter der angeschlossenen Organisationen, Institutionen und Verbände sowie die anwesenden Gäste ganz herzlich.

Marc F. Suter meint einleitend: „Ich fühle mich sehr geehrt, dass ich die heutige Delegiertenversammlung bei der Schweizer Rückversicherungsgesellschaft Swiss Re durchführen darf. Die Swiss Re ist Sinnbild für Innovationsfreude, geistige Befähigung und Stärkung ihrer Mitarbeitenden schlechthin. Für die Swiss Re ist es selbstverständlich, dass ihre Mitarbeitenden laufend aus- und weitergebildet werden. Kommunikationsfähigkeit, Dialogbereitschaft und der kulturelle Austausch im Netzwerk des global tätigen Unternehmens sind zentral und bestimmend. Eigentlich all das, was wir uns für die benachteiligten Menschen in unserem Land auch wünschen.“



Marc F. Suter bedankt sich bei den Verantwortlichen von Swiss Re für das erhaltene Gastrecht herzlichst.

Vor der Behandlung der statutarischen Geschäfte nimmt Marc F. Suter die am 17. Juni 2007 stattgefundene Abstimmung über die 5. Revision des Invalidenversicherungsgesetzes staatsmännisch und zeitkritisch unter die Lupe. „Mit dieser Volksabstimmung, welche mit einem fast 60%igen Ja-Anteil angenommen worden ist, wurde im Vorfeld über ein Thema landesweit dis-



kutiert, das sonst eigentlich keine Resonanz gefunden hätte. Das Führen von sachbezogenen Streitgesprächen finde ich gut. Das ist in Ordnung, und ich empfinde dies als Zeichen der Maturität. In diesem Abstimmungskampf habe ich den Eindruck gewonnen, dass die Behinderten in unserem Land erwachsener geworden sind. Ich wünsche der Invalidenversicherung viel Glück, dass sie die neue Ausrichtung erfolgreich umsetzen kann. Sicher ist aber, dass es dafür eine Veränderung der Mentalität bei den Verantwortlichen zwingend braucht.“

Tätigkeitsbericht 2006

Wahrscheinlich haben weder Marc F. Suter noch Thomas Bickel, Zentralsekretär von Integration Handicap im Vorfeld der 56. Delegiertenversammlung damit gerechnet, dass die beiden traktandierten Geschäfte, Tätigkeitsbericht 2006 und Verschiedenes, Auslöser für ausgiebige Wortmeldungen seitens der Delegierten werden.

Einzelne anwesende Delegierte thematisierten das gewählte Vorgehen von Integration Handicap das Referendum zur 5. IVG-Revision nicht offiziell zu unterstützen und eine diesbezügliche klare Position bei der Dachorganisationenkonferenz DOK engagiert einzubringen.

Marc F. Suter macht die Anwesenden darauf aufmerksam, dass die Dachorganisationenkonferenz DOK ein lockerer Zusammenschluss von verschiedenen

Organisationen sei. Die Zusammenarbeit in der DOK sei nicht Gegenstand der heutigen Versammlung.

Er führt aus: „Integration Handicap ist ein Dachverband, der aber eben nicht vergleichbar ist mit dem Arbeitgeberverband. Sehr geschätzt wird aber der sachliche Input unsererseits, vor allem bei der gesetzgeberischen Arbeit.“

Die seit Juli 2006 in Kraft getretenen neuen Verfahrensbestimmungen in der Invalidenversicherung geben Anlass zur Sorge und deren Auswirkungen müssen anhand erster konkreter Erfahrungen genau im Auge behalten werden. Aus Sicht der Betroffenen wird sich zeigen, wie sich die fragwürdigen Änderungen des IV-Verfahrens (Wiedereinführung des Vorbescheidsverfahrens, Einführung von Gerichtskosten in kantonalen Verfahren sowie die Einschränkung der Überprüfungsbefugnis des Bundesgerichts) in der Realität auswirken.

Marc F. Suter gibt zu bedenken: „Das Arztgeheimnis muss unter allen Umständen gewahrt bleiben und darf nicht mit laschen organisatorischen Abläufen untergraben und ausgehöhlt werden. Die festgestellte zunehmende Sorglosigkeit mit dem lockeren Umgang von Akten, Berichten oder Unterlagen muss bekämpft werden. Zudem muss zur Kenntnis genommen werden, dass die Gesuche um unentgeltliche Prozessführung stark zugenommen haben. Heute werden Ermessenentscheide gefällt, die nicht mehr bis ans Bundesge-

richt weitergezogen werden. Eine sachliche Überprüfung durch das Bundesgericht kann so natürlich nicht mehr stattfinden.“

Der anwesende Bundesrichter Meier meint darauf angesprochen: „In der Tat bringen die neuen Verfahrensbestimmungen eine grosse Veränderung mit sich. Früher wurde auf Stufe des Bundesgerichtes ein Fall abschliessend nochmals von A bis Z überprüft. Jetzt ist damit Schluss. Aufgrund der veränderten Situation müssen die Kantonalgerichte mittelfristig personell ausgebaut werden. Das Bundesgericht hat nur noch Kontrollaufgaben und die Kantonalgerichte müssen sich im Rahmen der Mitwirkungspflicht aktiv verhalten.“

Der Tätigkeitsbericht 2006 wird schlussendlich gleichwohl noch problemlos verabschiedet.

Jahresrechnung und Revisionsbericht 2006

Die Jahresrechnung 2006 wurde zum ersten Mal durch die neue gewählte Revisionsstelle der BDO Visura geprüft. Andreas Blattmann von der BDO Visura erklärt, dass die Fachempfehlungen zur Rechnungslegung der Swiss GAAP FER 21 und die Vorschriften der ZEWOW sowie die Bestimmungen der Statuten berücksichtigt und vollumfänglich eingehalten wurden. Die anwesenden Delegierten genehmigen auf Empfehlung der Revisionsstelle die Jahresrechnung 2006 einstimmig.

Ergänzungswahlen in den Zentralvorstand

Marc F. Suter würdigt in Anerkennung die Beiträge in den vergangenen Jahren der zurücktretenden Mitglieder des Zentralvorstandes und bedankt sich bei ihnen für das sehr geschätzte und wertvolle erbrachte Engagement.

Rücktritte:

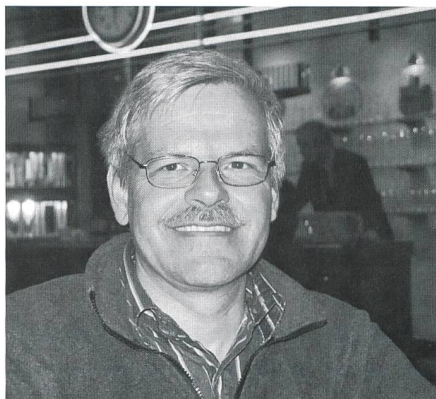
- Dr. med. Mark Mäder, Chefarzt REHAB, Basel
- Claudia Babst, Zentralsekretärin insieme Schweiz, Bern
- Prof. Dr. Evi Graf, Zentralsekretärin Vereinigung Cerebral, Solothurn
- Felix Schneuwly, Zentralsekretär SBV, Bern
- NR Stéphane Rossini, Haute-Nendaz

Einstimmig und mit grossem Applaus werden die vorgeschlagenen neuen Mit-

glieder durch die Delegiertenversammlung in den Zentralvorstand gewählt. Marc F. Suter heisst die neuen Vorstandsmitglieder ganz herzlich willkommen.

Die neu gewählten Zentralvorstandsmitglieder:

- Dr. med. Hans-Peter Rentsch, Chefarzt Rehabilitation, Kantonsspital Luzern
- Christa Schönbächler, Juristin, Co-Geschäftsführerin insieme Schweiz, Bern
- Daniel Hadorn, Fürsprecher, Schweiz. Gehörlosenbund SGB, Zürich



Daniel Hadorn bedankt sich bei den Delegierten für die Wahl und das somit zum Ausdruck gebrachte Vertrauen in ihn. Als Gehörloser werde er sich dafür stark machen und sich dafür engagieren, dass die gehörlosen und hörbehinderten Menschen in unserer Gesellschaft besser wahrgenommen werden und deren Anliegen einbringen und vertreten.

Verschiedenes

Viel zu diskutieren gibt zum Schluss der Versammlung die vorbereitete und vorgängig zur heutigen Versammlung zur Verfügung gestellte Resolution zur Umsetzung der 5. IVG-Revision.

Marc F. Suter erklärt: „Ich denke, es ist nicht klug, sich mit spitzen Formulierungen auf den pädagogischen Balkon zu begeben. Mit der Resolution soll erreicht werden, was wir als Dachverband von Betroffenen wollen. Nämlich, dass die im Vorfeld zur Abstimmung gemachten Aussagen und Versprechungen seitens der politischen Parteien und dem Bundesparlament, der Organe der Invalidenversicherung sowie der Arbeitgeber bzw. deren Verbänden effektiv umgesetzt werden. Insbesondere fordern wir von der Politik, dass die dringend nötige IV-Finanzierung umgehend an die Hand genommen und nicht von weiteren Bedingungen abhängig gemacht wird.“

Mit einigen geänderten und ergänzenden Formulierungen verabschiedet die Delegiertenversammlung die Resolution schlussendlich einstimmig und erklärt sich mit deren Veröffentlichung in der Presse einverstanden.

Erfolgsversprechende Umsetzung der beruflichen Integration

Marc F. Suter freut sich, dass nach den statistischen Geschäften noch zwei Fachreferate zum Thema der Umsetzung der beruflichen Integration vorgetragen werden. Er begrüsst Frau Helena Trachsel von der Swiss Re und den Vize-Präsidenten vom Schweizerischen Arbeitgeberverband, Herr Dr. Hans-Rudolf Schuppisser.

Helena Trachsel - Das „Diversity Management“ der Swiss Re

In ihrem sehr interessanten Referat stellt Helena Trachsel das Diversity Management Modell der Swiss Re vor. Das Diversity-Team der Swiss Re befasst sich mit den Fähigkeiten von Mitarbeitenden mit einer Leistungsbeeinträchtigung, dem Generationenmix, der sexuellen Orientierung, dem Gender-Aspekt, der Vielfalt von Kulturen, Sprachen, Rassen und ethnischer Zugehörigkeit im Unternehmen.



Helena Trachsel weist darauf hin, dass Diversity sowohl auf der strategischen Geschäftsebene wie auch im operativen Geschäft und im HR-Bereich selbst als starkes und zentrales Fundament im global tätigen Unternehmen fest verankert und zu einem wichtigen Erfolgsfaktor geworden sei. Für die erfolgreiche Unternehmensführung sei es besser, im Wissen dass die Welt immer vielfältiger werde, unterschiedliche Ideen und Sichtweisen mit einzubeziehen. Ein breit gefächelter Ansatz bringe bessere Ideen und Geschäftsergebnisse.

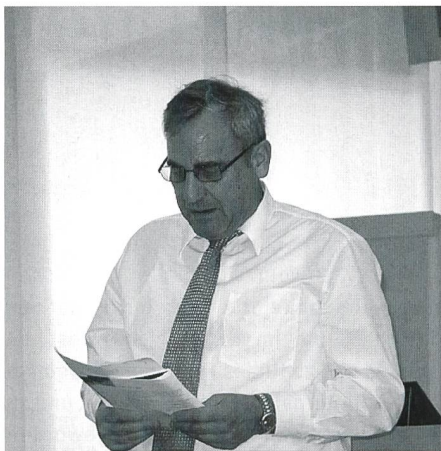
Das bei der Swiss Re eingeführte Managementmodell werde von den Vorgesetzten und von den betroffenen Mitarbeitenden aus folgenden Gründen geschätzt:

- es erlaube HR und dem Management Menschen mit Behinderungen einzustellen und so lange wie möglich in den Arbeitsprozessen einzubinden
- Stabilisierung und/oder Verbesserung der individuellen Lage
- Prävention von Destabilisierung
- Verhinderung von Invalidisierung
- Übergangsfrist erlaube faire, nachhaltige Lösung, könne auch die Verlängerung der Kündigungsfrist bedeuten, an deren Ende der Austritt steht

Diversity widerspiegle sich auch in der Corporate Philosophy und im Group Code of Conduct von Swiss Re.

Hans-Rudolf Schuppisser - Unterstützung von Arbeitgebern durch den Verband

In seinem Referat erklärt Hans-Rudolf Schuppisser einleitend, dass es vor 10 - 15 Jahren eigentliche keine Integrationsprobleme gegeben habe. Die aktuelle Situation präsentiere sich indes völlig anders. Er legt dar: „Heute, auch mit der Annahme der 5. IVG-Revision haben wir aber gegenüber früher, viel die besseren Mittel die uns zur Verfügung stehen, um mit den veränderten Bedingungen umzugehen. Es muss nun versucht werden eine Brücke zu den behinderten Menschen zu bauen, damit die berufliche Integration trotz Handicap erfolgreich ermöglicht werden kann.“



Damit dies aber erreicht werden kann, betont Hans-Rudolf Schuppisser, bräuchten die Arbeitgeber gemäss Erhebungen aus Umfragen Unterstützung. Er sagt: „In der Schweiz sind ca. 90% aller Arbeitgeber Betriebe, die weniger als 25

Mitarbeitende beschäftigen. Gerade in diesen mittleren und kleinen Betrieben ist es oftmals Realität, dass die Beschäftigten selbst, für den Umgang untereinander verantwortlich und mitbestimmend sind.

Als Verband können wir den Arbeitgebern keine Befehle erteilen. Unsere Aufgabe ist es zu sensibilisieren und umfassend zu informieren. Was wir nicht können, sind Anstellungen vermitteln.“

Hans-Rudolf Schuppisser ist sich aber sicher, dass in Bezug auf die berufliche Integration von behinderten Menschen mehr möglich wäre.

Als wichtige Integrationsvorteile für die Arbeitgeber nebst der Arbeitsplatzterhaltung bezeichnet Hans-Rudolf Schuppisser:

- keine zusätzlichen Personalrekrutierungskosten
- kein Know-how-Verlust
- positive Auswirkungen auf das interne Betriebsklima (Loyalität, Leistungsbereitschaft)
- generelle Imagepflege

Diese positiven Aspekte helfen sicher mit, die vorhandenen Ängste der Arbeitgeberseite sukzessive abzubauen:

- Mehraufwand durch Betreuung
- Unsicherheit bezüglich Leistungsfähigkeit
- Fehlende externe Unterstützung und Betreuung
- Komplikation mit der IV und den anderen Sozialversicherungen
- Mehrprämien
- Angst vor Verletzung der Privatsphäre

Hans-Rudolf Schuppisser ist aber davon überzeugt, dass die Arbeitgeber mitziehen werden und vermehrt Möglichkeiten zur beruflichen Integration schaffen und zur Verfügung stellen werden.

Marc F. Suter schliesst nach den beiden Referaten die 56. Delegiertenversammlung offiziell und bedankt sich bei allen Anwesenden für den guten und konstruktiven Versammlungsverlauf. Beim anschliessenden Apéro wird in gemütlicher Atmosphäre untereinander noch ausgiebig diskutiert und „fachgesimpelt“.

[rr]

Die Stimmbürger/innen haben am 17. Juni der 5. IVG-Revision zugestimmt. Im Hinblick auf die Umsetzung der Revisionsvorlage am 1.1.2008 verabschieden die an der Delegiertenversammlung anwesenden Mitglieder von Integration Handicap folgende

RESOLUTION

An die politischen Parteien und das Parlament

Integration Handicap erwartet, dass das Parlament die für die Sanierung der IV-Finzen unabdingbare Zusatzfinanzierung unverzüglich an die Hand nimmt und umgehend einen Beschluss für ausreichende Mehreinnahmen fällt. Wahlpolitische Überlegungen sind zurückzustellen; dafür ist die Sicherung dieses für Menschen mit Behinderung wichtigen Sozialwerkes zu dringlich.

An die Organe der Invalidenversicherung

Integration Handicap erwartet, dass die IV-Stellen mit qualifiziertem Personal, wozu auch behinderte Mitarbeitende gehören sollen, sowohl bei den Versicherten als auch bei den Arbeitgebern raschmöglichst Vertrauen in ihre Kompetenz schaffen. Im Einzelfall muss schnell, unbürokratisch und flexibel den unterschiedlichen Situationen Rechnung getragen und gemeinsam mit den Betroffenen nach praktikablen Lösungen gesucht werden. Auf die Anwendung/ Androhung von gesetzlich neu vorgesehenen Sanktionen ist nur in Ausnahmefällen zurückzugreifen, weil diese den Eingliederungsprozess in der Regel behindern und nicht fördern.

An die Arbeitgeber und deren Verbände

Integration Handicap erwartet, dass die Wirtschaftsverbände die Organe der IV bei der Umsetzung der 5. IVG-Revision aktiv unterstützen, indem sie auch nach der Abstimmung die Unternehmungen zur Weiterbeschäftigung oder Anstellung von Personen mit gesundheitlich bedingter Einschränkung auffordern und motivieren. Von den Arbeitgebern wird erwartet, dass sie alle zumutbaren Möglichkeiten zur Beschäftigung leistungsbeeinträchtigter Menschen ergreifen und dabei die Unterstützungsangebote der IV ausschöpfen. Es soll erreicht werden, dass 5'000 Mitarbeitende mit gesundheitlichen Problemen im Arbeitsprozess gehalten werden können.

Zürich, 26. Juni 2007