



Medienmitteilung

Bern, 24. Mai 2011

Arbeit vor Rente – die Rolle der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin

Die Eidgenössische Finanzkontrolle untersuchte die Frage, wie die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin den Vorgaben des Behindertengleichstellungsgesetzes gerecht wird. Sie kam zum Schluss, dass die Falllösungen zur Reintegration von Mitarbeitenden mit Behinderung erfolgreich sind, dass jedoch die Verwaltungseinheiten ihre Vorbildfunktion bei den Anstellungen und der Früherkennung nicht zufriedenstellend wahrnehmen.

„Arbeit vor Rente“ ist ein wesentlicher Grundsatz und muss angesichts der hohen Defizite der Invalidenversicherung für die Politik höchste Priorität haben. Das Behindertengleichstellungsgesetz verpflichtet den Bund alles daran zu setzen, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten. Die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) hat deshalb die Frage gestellt, wie die Bundesverwaltung als eine der grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz diese Vorgabe beachtet. Die Analyse wurde zudem in eine internationale Studie eingebettet: Zwölf nationale Rechnungskontrollbehörden führten Untersuchungen durch.

Das Eidgenössische Personalamt bietet den Bundesstellen zwei Instrumente an: das betriebliche Case Management mit Früherkennung und –intervention sowie finanzielle Anreize. Die EFK musste feststellen, dass diese beiden Instrumente noch nicht in ein Programm eingebunden sind und der übergeordnete Rahmen zu wenig sichtbar ist. Auch könnte die Bundesverwaltung ihre Vorbildfunktion stärker wahrnehmen. Zwar kann gegenüber 2004 eine Verbesserung bei der Sensibilität des Themas festgestellt werden, der Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderung erachtet die EFK mit knapp einem Prozent aber als eher tief. Gute Resultate ergab die Reintegration: In der Mehrheit der Fälle konnten die Mitarbeitenden in der Bundesverwaltung ohne Rente an die Arbeitsstelle zurückkehren. Die EFK ortete insbesondere Optimierungspotenzial in der Koordination mit der Invalidenversicherung, der Früherkennung und bei der Information der Mitarbeitenden. Sie hat verschiedene Empfehlungen formuliert, so etwa für die Kommunikation, die Festlegung eines Zielwertes für Neuanstellungen, die Bestimmung von Integrationsbeauftragten in den Verwaltungseinheiten sowie die Überarbeitung des Leitfadens für das betriebliche Case Management. Die EFK ermunterte das Eidgenössische Personalamt, departementale Sonderlösungen zu unterbinden und ein bundesweit gültiges Konzept umzusetzen.

Das Eidgenössische Personalamt ist mit den Empfehlungen einverstanden, jedoch der Meinung, dass die Untersuchung zu früh angesetzt wurde, um aussagekräftige Ergebnisse liefern zu können. Einige der Empfehlungen seien bereits in der Beschlussphase und würden in die vom Bundesrat beschlossene Personalstrategie eingebunden.

Auskunft: Iris Stucki, Projektleiterin, Fachbereich Evaluationen, Tel: 031 323 10 67

Der Bericht ist abrufbar unter: www.efk.admin.ch