Mehr IV-Rentner fanden neue Jobs

LUZERN Kantonale IV-Stellen und Arbeitgeber vermittelten im Jahr 2012 mehr Menschen mit Behinderung. Über 16 000 fanden einen neuen Job.

sda. Mit der Invalidenversicherung gehe es langsam aber stetig vorwärts. Sie mutiere von der Renten- zu einer Eingliederungsversicherung, schreibt Jean-Philippe Ruegger, Präsident der IV-Stellen-Konferenz, im gestern publizierten Jahresbericht 2012. Im Jahr 2012 haben die kantonalen IV-Stellen und Arbeitgeber für 16 629 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz gefunden. Rund 6000 davon fanden eine Stelle bei einem neuen Arbeitgeber.

Eingliederung statt Rente

Die berufliche Eingliederung von Menschen mit dauernden gesundheitlichen Problemen sei möglich, wenn der Betroffene, das Unternehmen, der behandelnde Arzt und die Sozialversicherungen am selben Strick ziehen würden.

Trotzdem stelle das Ziel «Eingliederung statt Rente» eine Herausforderung dar. Viele IV-Bezüger würden seit langer Zeit nicht mehr arbeiten, schreibt Ruegger weiter.

Seit Anfang 2012 ist das erste Massnahmenpaket der 6. IV-Revision in Kraft. Ein weiterer Revisionsschritt, über den derzeit die eidgenössischen Räte diskutieren, sieht unter anderem ein stufenloses Rentensystem vor. Die IV-Stellen-Konferenz unterstützt diese Massnahme.

Heute könne ein kleiner Zusatzverdienst dazu führen, dass der Betroffene einen Viertel der Rente verliere. Verantwortlich dafür seien Schwelleneffekte. Diese würden mit einem stufenlosen System wegfallen, sagt der Präsident der IV-Stellen-Konferenz.

Versicherungen zentral organisieren

Zum Ende seiner ersten dreijährigen Legislatur spricht sich Jean-Philippe Ruegger zudem gegen eine Zentralisierung der Invalidenversicherung aus. Bei der beruflichen Eingliederung sei die Bürgernähe entscheidend. Der kantonale Vollzug habe gegenüber einem schwerfälligen zentralisierten Vollzug eindeutig Vorteile und sei billiger.

Dauerregen bringt weniger Strom

ENERGIE Der miese Frühling wirke sich auf die Solarenergiebranche aus. Die Produktion ist teilweise deutlich eingebrochen.

red. Die Sonne liefert der Schweiz jährlich 220-mal mehr Energie als die Gesellschaft verbraucht. Aber das schlechte Wetter in diesem Frühling schlägt sich in der Produktion von erneuerbarer Energie deutlich nieder. Bei Regenwetter kann die Produktion von Solarenergie im Vergleich zu einem sonnigen Tag um 90 Prozent sinken, sagte Thomas Hostettler, Vorstandsmitglied von swissolar, dem Fachverband für Sonnenenergie.

Gut erkennen lassen sich die Schwankungen bei der Produktion von Sonnenenergie auf dem Dach des Fussballstadions Stade de Suisse in Bern. Wenn die Sonne scheint, so produzieren die 7000 Solarpanels auf einer Fläche von 12 000 Quadratmetern bis zu 1300 Kilowatt Elektrizität. Wenn aber der Himmel wolkenverhangen ist und es stark regnet wie beispielsweise am vergangenen Freitag, so sinkt die Produktionleistung auf rund 100 Kilowatt, wie die Bernischen Kraftwerke (BKW) auf ihrer Internetseite schreiben.

Die Sonnenenergie muss demnach mit anderen Energieträgern gekoppelt werden, sagte der Experte weiter. In diesem Frühjahr habe sich die Sonne zwar wenig gezeigt, aber es habe immer Schwankungen in der Produktion gegeben. Dies sei auch bei anderen Energiequellen der Fall: Bei schönem Wetter beispielsweise gebe es auch weniger Wind, und die Windkraftanlagen könnten deshalb weniger Strom produzieren als bei Regenwetter.

Um den Einfluss des Wetters auf die Stromproduktion zu verringern, suche die Forschung nach Möglichkeiten, die Energiegewinnung aus Fotovoltaikanlagen zu optimieren. Diese Effizienzsteigerungen benötigen aber Zeit: 1999 sei mit den Anlagen noch eine Ergiebigkeit von 12,5 Prozent erzielt worden, heute seien es 20 Prozent, sagte Hostettler.

Der Bundesrat will dem Parlament im kommenden Herbst 2013 eine Empfehlung abgeben, wie es mit der Energieversorgung der Schweiz weitergehen soll. Im aktuellen Entwurf der Energiestrategie ist die Förderung von Solarstrom begrenzt.

«Es lebe die Diversität»

AUSSICHTEN

Anfangs dieser Woche ist bereits zum achten Mal der Schillingreport herausgekommen. Diese alljährlich von Guido Schilling publizierte Studie untersucht die personelle Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der rund 100 grössten Schweizer Unternehmen und hat sich unterdessen als Standardpublikation zu dem Thema etabliert. Eine gute Neuigkeit ist in diesem Jahr, dass der Frauenanteil in den Führungsetagen der grössten Schweizer Unternehmen im Vergleich zu den Vorjahren weiter zugenommen hat. Konkret ist rund jedes achte Verwaltungsratsmitglied in den betrachteten Unternehmen weiblich; in den Geschäftsle itungen trifft dies auf jede sechzehnte Person zu. Auch wenn sich diese Werte zugegebenermassen immer noch auf einem sehr bescheidenen Niveau bewegen, weist die Entwicklung über die letzten Jahre gemäss den Autoren der Studie auf einen Trend hin, d. h. für die Zukunft sind weiter ansteigende Frauenanteile zu erwarten.

Diversität bringt Mehrwert

Offenbar scheint sich die Einsicht mehr und mehr durchzusetzen, dass die Vielfalt an Menschen und damit Talenten zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens beiträgt. Das Geschlecht ist jedoch nur eine Dimension der Vielfalt, und es gibt noch weitere Merkmale der Mitarbeitenden, die miteinbezogen werden müssen. Einerseits gehören weitere äusserlich wahrnehmbaren Unterschiede wie z. B. Alter, Leistungsbeeinträchtigungen, Ethnie, und andererseits weitere subjektive Unterschiede wie z. B. die sexuelle Orientierung, Religion und der Lebensstil dazu. Diversity Management hat sich in der Betriebswirtschaftslehre unterdessen als fester Bestandteil der Personalpolitik etabliert und zielt darauf ab, den Wert dieser Vielfalt anzuerkennen und im positiven Sinne für den Unternehmenserfolg zu nutzen. So belegen unterdessen zahlreiche Studien, dass ein effektives Diversity Management tatsächlich den Unternehmenswert steigern kann. Dabei ziehen diese Studien oft nur quantifizierbare Grössen mit in Betracht und unterschätzen damit den wahren Wert von Diversity. Ein sinnvolles Diversity Management wirkt sich insbesondere auch positiv auf qualitative und oft nur indirekt oder gar nicht erfassbare Aspekte, wie z. B. die Unternehmenskultur aus, was noch stärker für ein sinnvolles Management der Vielfalt spricht. Was es in den USA schon seit über mehr als zehn Jahren gibt, soll es in angepasster Form nun bald auch für die Schweiz geben.



Gabrielle Wanzenried.
Bild Stefan Kaiser

Ein Diversity Index für die Schweiz

Das Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern hat zusammen mit namhaften Wirtschaftspartnern einen Index zur Messung der Heterogenität in den rund 1000 grössten Schweizer Unternehmen entwickelt (siehe auch unter www.diversity-index.ch). Dabei wird einerseits eine umfassende Definition von Diversity angewandt, d. h. neben den gängig betrachteten Merkmalen Geschlecht und Nationalität werden insbesondere auch Aspekte wie z. B. Leistungsbehinderung und Alter miteinbezogen. Weiter umfasst die Messung der Heterogenität die Gesamtheit der Mitarbeitenden, von der Belegschaft über die Geschäftsleitung bis zum Verwaltungsrat. Die besagten Unternehmen werden diese Tage eingeladen, dem IFZ im Rahmen einer Befragung ausgewählte Firmeninformationen zu geben. Daraus wird für jede Unternehmung der Wert des Diversity Index sowie der entsprechenden Subindices gebildet und ein Rating vorgenommen. Zentraler Bestandteil des Diversity Index ist zusätzlich ein Tool zur Durchführung eines Self-Assessments, um das Diversity Management in ihrem Unternehmen zu verbessern. Das Rating soll in regelmässigen Zeitabständen wiederholt werden, damit die Entwicklung über die Zeit beobachtet werden kann.

«Es ist vorstellbar, dass in Zukunft der Diversity Index zum Bestandteil der Berichterstattungen von Firmen gehören.»

Der Nutzen eines Diversity Index wird im Hinblick auf die Erfahrungen aus den USA von der Wirtschaft als gross eingeschätzt. Es geht nun darum, dass möglichst viele der Unternehmen auch an der Online-Umfrage teilnehmen und ihre Firmeninformationen entsprechend liefern. Denn es ist vorstellbar, dass in Zukunft der Diversity Index bzw. ausgewählte, im Rahmen der Erhebung geforderte Firmeninformationen zum festen Bestandteil der Berichterstattungen von Firmen gehören werden. Gerade auch in diesem Bereich ist die Transparenz wichtig und kann zu einer besseren Nutzung der Vielfalt zum Wohl der Unternehmen, der Wirtschaft und der Gesellschaft als Ganzes führen.

ZUR PERSON

Die Autorin **Gabrielle Wanzenried** ist Professorin für Investitionsmanagement an der Hochschule Luzern – Wirtschaft und Dozentin und Forschungsleiterin am Institut für Finanzdienstleistungen in Zug.

Weitere Informationen zu diesen und anderen Themen: http://blog.hslu.ch/ifz

ANZEIGE

Die eigenen Bedürfnisse bestimmen die Anlagestrategie

Die Turbulenzen an den Finanzmärkten haben viele Anlegerinnen und Anleger verunsichert. Aber langsam kehrt der Optimismus zurück. Das ist ein guter Zeitpunkt für eine Überprüfung der Anlagestrategie mit einem Anlageberater. Dieser stellt die Bedürfnisse des Kunden ins Zentrum und muss dessen Wünsche, Pläne und Ziele sowie die persönliche Risikoneigung kennen, um anschliessend die richtige Strategie vorzuschlagen.

Strategie hat Einfluss auf Rendite

Mit der Talfahrt der Börsen im Zuge der Finanzkrise rückten Werterhalt und Sicherheit in den Bedürfnissen der Anleger in den Vordergrund. Inzwischen steigt der Optimismus an den Finanzmärkten, und ein Aufschwung zeichnet sich ab, und manche überlegen sich, wieder einzusteigen. Vorher sollte man jedoch die eigene Anlagestrategie festlegen respektive noch einmal überprüfen. Denn die Anlagestrategie hat langfristig den grössten Einfluss auf die Rendite Ihres Portfolios. Zudem können Rendite, Sicherheit und Liquidität nicht gleichermassen maximiert werden. Insofern ist jede Strategie ein Kompromiss. Wenn die Chancen und Risiken mit den eigenen Bedürfnissen übereinstimmen, findet man schnell den optimalen Mix für sein Portfolio. Eine persönliche, kompetente und faire Anlageberatung hilft bei der Festlegung der Anlagestrategie und bei deren Umsetzung.

Die eigenen Bedürfnisse kennen

Bevor sich ein Anleger für einzelne Produkte entscheidet, sollte er sich also grundsätzliche Fragen stellen: Was sind meine Bedürfnisse – heute und morgen? Wie viel Risiko kann und will ich eingehen? Bin ich mir über meine finanzielle Situation im Klaren? Dabei ist einerseits das Vermögen entscheidend, aber andererseits auch, wie hoch die laufenden Einnahmen und Ausgaben sind. Als Zweites sollte man sich über den Zeithorizont Gedanken machen: Wie lange kann ich die Gelder anlegen? Auf welches Ziel hin möchte ich Vermögen aufbauen? Wann stehen grössere Ausgaben an? Die Antworten darauf können sich im Verlauf der Jahre ändern. Das Traumhaus, die lang ersehnte Weltreise, die Ausbildung der Kinder oder die finanzielle Sicherheit im Alter; je nach Lebensabschnitt stehen andere Wünsche und Ziele im Mittelpunkt.



René Lampart ist Leiter der Finanzberatung und Mitglied der Bankleitung Raiffeisenbank Malters

RAIFFEISEN

Auf dieser Basis eruiert der Anlageberater gemeinsam mit dem Kunden das persönliche Anlageziel, das von der Risikofähigkeit und der Risikobereitschaft abhängt. Als Risikofähigkeit bezeichnet man die persönlichen finanziellen Rahmenbedingungen und den Anlagehorizont, die grössere oder nur kleinere Risiken rechtfertigen. Die Risikobereitschaft dagegen ist die persönliche Neigung, finanzielle Risiken einzugehen und über eine längere Zeit zu tragen. Auch hierzu sollte man sich vorab einige Fragen stellen: «Kann ich mit zeitweise grösseren Wertschwankungen bei meinem Vermögen leben? Oder habe ich bereits bei kleineren vorübergehenden Einbussen schlaflose Nächte?» Die genaue Klärung der Risikofähigkeit und der Risikobereitschaft ist im Hinblick auf eine bedürfnisgerechte Vermögensanlage entscheidend.

Von der Strategie zum Produkt

Mit den Antworten auf diese Fragen erstellt der Anlageberater ein persönliches Anlegerprofil und legt gemeinsam mit dem Kunden die Strategie fest. Nur so ist es möglich, die passenden Produkte auszuwählen. Das ist keine einfache Aufgabe, umso mehr sich heutzutage – neben zahlreichen Aktien und Obligationen – von Fonds-Sparplänen bis hin zu strukturierten Produkten mehr Anlagemöglichkeiten denn je anbieten.

Bedürfnis nicht in Stein gemeisselt

Auch wenn das Produkt einmal gewählt ist, stellen sich immer noch weitere Fragen: «Habe ich die empfohlenen Produkte wirklich richtig verstanden? Kann ich das Risiko der Produkte einschätzen?» Denn eine goldene Regel des Anlegens ist: «Investieren Sie nur in Produkte, die Sie auch wirklich verstehen.» Ausserdem sollte man sich stets bewusst sein, dass die eigenen Bedürfnisse nicht in Stein gemeisselt sind. Sie verändern sich! Und mit Ihnen sollte man auch das persönliche Portfolio regelmässig überprüfen und allenfalls optimieren.