

## Die Arbeitgeber und die 5. IV-Revision

Die Invalidenversicherung kennt gegenwärtig keine arbeitgeberspezifischen Anreize zur Erhaltung des Arbeitsplatzes von Behinderten, oder zumindest keine ausdrücklich zu diesem Zweck vorgesehenen. Aber es gibt natürliche Anreize. So hat der Arbeitgeber durchaus ein Interesse daran, geschultes Personal nicht zu verlieren oder krankheitsbedingte Absenzen zu reduzieren, um einen optimalen Betriebsablauf zu gewährleisten. Arbeitgeber bemühen sich somit schon heute um eine bessere Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten und suchen den Dialog. Der finanzielle Aspekt spielt für die Arbeitgeber ebenfalls eine Rolle, da die Prämien der Taggeldversicherung bei Krankheit der Mitarbeitenden ansteigen.

Dies alles sind Gründe dafür, weshalb der Schweizer Arbeitsmarkt, auch ohne die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen, bereits heute integrierender als alle anderen Arbeitsmärkte der OECD-Länder funktioniert. Verpflichtende Massnahmen sind deshalb weder notwendig noch effizient. Im Rahmen der Diskussionen zur Einführung eines Quotensystems für Behinderte ist ein solcher Vorschlag denn auch abgelehnt worden. Daneben haben internationale Studien ergeben, dass die Quotensysteme hier nicht die erwünschten Ergebnisse bringen und sich sogar negativ auswirken. Ein Quotensystem hätte zur Folge, dass gewisse Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz heute trotz verminderter Leistungsfähigkeit erhalten bleibt, als «Invalide» eingestuft würden. Zudem müssten die betroffenen Personen erfasst werden, um zu prüfen, ob die Quoten erreicht werden. Dies hätte eine Stigmatisierung der Personen zur Folge. Hervorzuheben ist, dass 99,7% der Schweizer Firmen kleinere und mittlere Unternehmen sind (87,9% haben zwischen 0 und 9 Angestellte) und zwei Drittel der Angestellten schweizweit beschäftigen. Eine solche Struktur wäre für ein Quotensystem nicht eben förderlich.

Die 5. IV-Revision nutzt nun diese günstige Ausgangslage und bringt neue Instrumente hinzu, damit die bereits bestehenden positiven Lösungsansätze der Arbeitgeber optimiert werden können und auch in schwierigeren Situationen individuell vorgegangen werden kann. Der Gesetzesgeber hat es vorgezogen, die Weiterbeschäftigung oder eine Wiedereingliederung ins Erwerbsleben über Anreizmassnahmen für Arbeitgeber zu bewirken und auf ein verpflichtendes System wie Quoten zu verzichten. Dieses System bringt für alle Beteiligten Vorteile.

Das ändert sich mit der 5. IV-Revision

Die 4. IV-Revision war mit der Einführung einer Arbeitsvermittlung zur aktiven Unterstützung bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes ein erster Schritt in Richtung Integration von Behinderten (Art. 18 IVG). Die IV-Stellen konnten so erste Kontakte mit den Arbeitgebern knüpfen. Weiter konnte die Zusammenarbeit allerdings nicht gehen, da die Mittel dazu fehlten. Die 5. IV-Revision soll hier anknüpfen und die nötigen Instrumente bereitstellen die auf der Basis von Studien und Vergleichen bearbeitet worden sind. Die Arbeitgeber erhalten bei der Integration von Behinderten kompetente Unterstützung. Dreh- und Angelpunkt ist dabei die Mitwirkung aller beteiligten Personen. Ziel ist eine grösstmögliche Effizienz. Man darf dabei nicht vergessen, dass eine gute Integration der Versicherten im Interesse aller ist.

### **Anreize und Unterstützung für Arbeitgeber, die Behinderte beschäftigen**

- Früherkennung von arbeitsunfähigen Personen dank der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und IV-Stelle sowie intensive Begleitung der betroffenen Person durch die Integrationsverantwortlichen: Die Begleitung beginnt nach vier Wochen Arbeitsunfähigkeit oder spätestens wenn der Fall der IV gemeldet wird. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und IV-Stelle ist wichtig, da die Chancen der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers davon abhängen, wie rasch die Massnah-

men der Früherkennung einsetzen. Nicht nur die Angestellten profitieren von diesen Massnahmen, sondern auch die Arbeitgeber, die weiter auf die Arbeitskraft und deren Know-how zählen können.

- Die Frühintervention verfolgt das gleiche Ziel. Sie kommt sechs Monate nach der Anmeldung bei der IV zum Tragen. Zur Frühintervention gehören die Beratung der betroffenen Person und des Arbeitgebers sowie die Anpassung des Arbeitsplatzes, damit die gesundheitlich beeinträchtigte Person am bestehenden Arbeitsplatz verbleiben kann oder an einem neuen Arbeitsplatz innerhalb des bisherigen Betriebes eingegliedert werden kann.
- Arbeitgeber, die eine gesundheitlich beeinträchtigte Person beschäftigen, haben Anspruch auf einen Einarbeitungszuschuss. Es handelt sich dabei um eine finanzielle Entschädigung für den Arbeitgeber mit dem Ziel, die eingeschränkte Leistungsfähigkeit während der Integrationsanfangsphase zu kompensieren. Der Einarbeitungszuschuss wird während höchstens 180 Tagen ausgerichtet.
- Ebenso kann die Versicherung dem Arbeitgeber eine Entschädigung ausrichten, wenn der Mitarbeitende krankheitsbedingt eine Beitragserhöhung der Krankentaggeldversicherung und der beruflichen Vorsorge auslöst. Die Entschädigung wird ausgerichtet, wenn der Mitarbeiter die Arbeit während der ersten zwei Jahre wegen der gleichen Krankheit aussetzen muss.
- Entschädigung für Arbeitgeber, die sich bereit erklären, gesundheitlich beeinträchtigte Personen weiter zu beschäftigen und ihnen ermöglichen, an Integrationsmassnahmen teilzunehmen (wirtschaftsnahe Integration mit Support am Arbeitsplatz, WISA).

#### Rolle der Arbeitgeber – Erwartungen der Invalidenversicherung

- Dank Früherfassung und Frühintervention Weiterbeschäftigung von eingeschränkt leistungsfähigen Mitarbeitenden am bestehenden Arbeitsplatz: Die IV-Stelle lädt die Arbeitgeber ein, ihr Personen zu melden, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind und bei denen die Gefahr einer Chronifizierung der gesundheitlichen Beschwerden besteht. Die Meldung sollte nach vier Wochen Abwesenheit erfolgen. Die IV erwartet von den Arbeitgebern eine aktive Mitwirkung an diesen Massnahmen, um die Chancen der Betroffenen im Hinblick auf die Erhaltung ihres Arbeitsplatzes oder eine Wiedereingliederung ins Erwerbsleben oder in den Aufgabenbereich intakt zu halten. Die IV-Stelle nimmt mit dem Arbeitgeber, der eine versicherte Person bei der IV meldet, Kontakt auf, um Früherfassungsmassnahmen einzuleiten. IV und Arbeitgeber arbeiten künftig also enger zusammen.
- Arbeitsplätze für die Integrations- und die Frühinterventionsmassnahmen bereitstellen: Die oben genannten Massnahmen sind für die Arbeitgeber ein Anreiz, für gesundheitlich beeinträchtigte Personen Arbeitsplätze bereitzustellen.
- Vertragliche Abmachung mit der IV: Darin sind die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der IV-Stellen in Bezug auf die Integrationsmassnahmen geregelt.

#### Auskünfte

Nancy Wayland Bigler, Leiterin Bereich Rechtsetzung und Entwicklung, Geschäftsfeld Invalidenversicherung, Bundesamt für Sozialversicherungen, Tel. 322 92 09, E-Mail: sekretariat.iv@bsv.admin.ch