

*Eingliederung vor Rente*

# Ja zur nachhaltigen IV-Revision und zur Integration in den Arbeitsmarkt

Mit der 6. IV-Revision sollen vermehrt Behinderte in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Integrationsmassnahmen wie Arbeitsversuche und Auffangregelungen sollen dazu beitragen, das ambitionöse Ziel zu erreichen. Die Arbeitgeberschaft unterstützt die Maxime «Eingliederung vor Rente» und ist bereit, ihren Teil zur Umsetzung beizutragen. *Roland A. Müller*

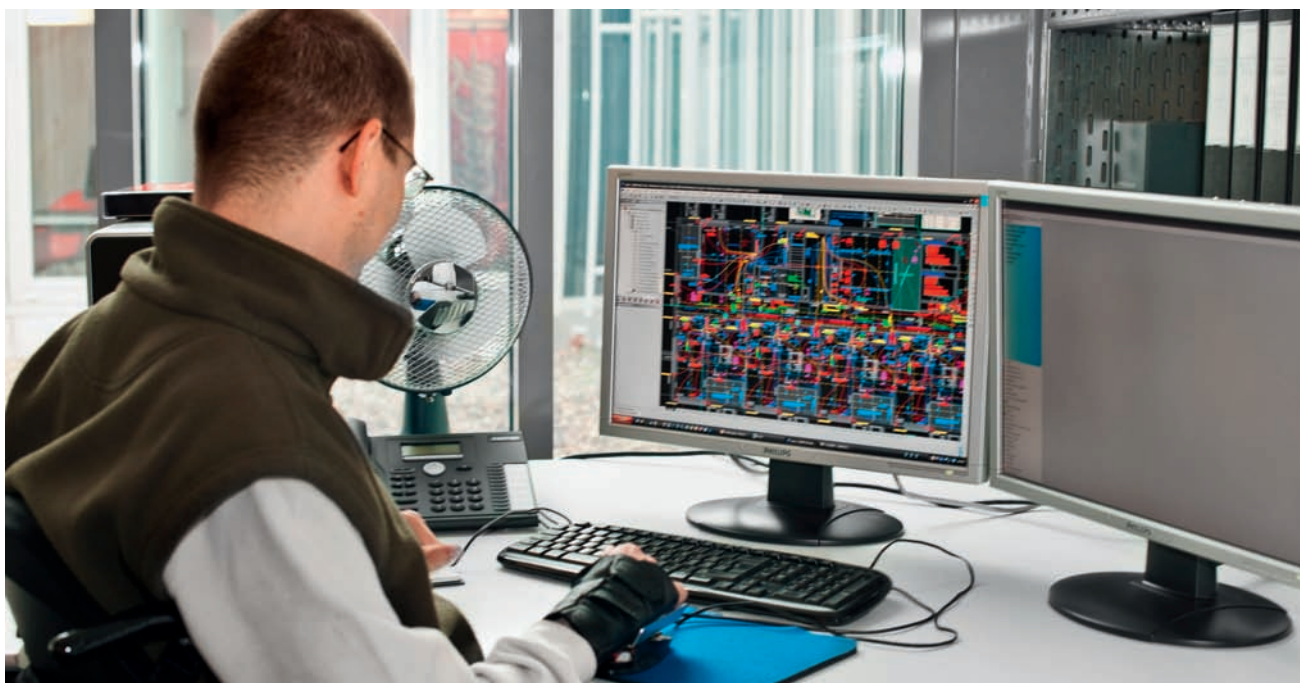


Bild: Blick/Adrian Bretscher

*In den Arbeitsmarkt integriert: Steven Jacob arbeitet als Elektroplaner, obwohl er Tetraplegiker ist.*

Die Invalidenversicherung (IV) ist mit rund 15 Milliarden Franken verschuldet und schreibt einen Jahresverlust von über einer Milliarde Franken. Die Sanierung ist dringend. Der Bundesrat hat dazu einen Mehrstufen-Plan erstellt, der nun konsequent abuarbeiten ist. Wegleitend ist dabei die Rückkehr der IV zu ihrer ursprünglichen Maxime «Eingliederung vor Rente», d. h. die IV soll (wieder) zu einer Integrationsversicherung werden. Mit der 5. IV-Revision wurde dieser Paradigmenwechsel eingeleitet, wobei vor allem Instrumente geschaffen wurden, um handycaperte Menschen im Arbeitsprozess zu behalten.

Die 6. IV-Revision setzt den Umbau zur Integrationsversicherung fort und will namentlich die Einstellung von bisherigen Rentenbezüglern för-

dern. Mit solchen «Eingliederungen aus der Rente» soll von 2012 bis 2018 der Bestand von heute 250 000 (gewichteten) Renten um rund 5 Prozent, also 12 500, reduziert werden. Dieses Ziel ist ambitionös, jedoch nicht unmöglich. Zu seiner Erreichung braucht es die gemeinsame Anstrengung der Arbeitgeber, der IV-Stellen und der Betroffenen. Sie alle müssen sich bewusst sein, dass von ihnen ein wesentlicher Beitrag zur Beseitigung des strukturellen Defizits der IV bis zum Ablauf der Zusatzfinanzierung Ende 2017 verlangt wird.

## **Integrationsinstrumente der IV-Revision 6a**

Der erste Teil der 6. IV-Revision, die sogenannte IV-Revision 6a, wurde in der Frühjahrsession vom Parlament verabschiedet und soll – vorbehaltlich eines Referendums – per 1. Januar 2012 in Kraft treten. Im Zentrum steht das Ziel, vermehrt Behinderte in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Freie Arbeitsplätze sollen mit Behinder-ten besetzt werden, deren Beeinträch-tigungen für die Stelle keine Rolle spielen oder mit geeigneten Integrationsmass-nahmen der IV überwunden werden können. Dazu wird ein vielfältiges Inst-strumentarium bereitgestellt, das die negativen Anreize für Arbeitgeber und Betroffene, die heute der Eingliederung ins Erwerbsleben entgegenwirken, ab-baut.

### **Arbeitsversuch und Auffangregelung**

Um den Eingliederungserfolg zu errei-chen, sieht die Revision u. a. die Mög-lichkeit eines sogenannten «Arbeitsver-suchs» während 180 Tagen vor. Dabei handelt es sich um eine Massnahme der IV und kein Arbeitsverhältnis. Der Arbeitsversuch ist daher für beide Sei-ten ohne Risiko. Der Arbeitgeber kann zudem – das ist vor allem für die Ein-gliederung von psychisch labilen Men-schen wichtig – bei der Betreuung der Betroffenen auf die fachliche Unter-stützung (Coaching) durch die IV-Stel-len zählen. Arbeitsversuch, Betreuung und weitere Massnahmen bauen per-sonalpolitische und finanzielle Risiken ab, welche bisher manche Arbeitgeber daran hinderten, eine Eingliederung zu versuchen.

Für die Betroffenen sieht die Revision eine dreijährige Auffangregelung für den Fall vor, dass die Wiedereinglie-derung scheitert. Bei einer erneuten, ge-sundheitsbedingten Leistungseinbusse in dieser Dreijahresperiode richtet die IV unbürokratisch und rasch eine Über-gangsleistung aus, und der Invaliditäts-grad wird neu überprüft. Damit wird den bisherigen Ängsten der Betroffe-nen, bei einem gescheiterten Wieder-eingliederungsversuch die Rente zu verlieren, wirkungsvoll begegnet. Der Arbeitgeber seinerseits muss den Ver-sicherungsfall nicht der Krankentag-geldversicherung melden und ist da-her vor allfälligen Prämienerrhöhungen oder einer Kündigung seiner Police ge-schützt.

### **Schlüsselfunktion der kantonalen IV-Stellen**

Mit den geschilderten Massnahmen werden die Rahmenbedingungen für

die Eingliederung von (Teil-)Invaliden sowohl für die Betroffenen wie für die Arbeitgeber grundlegend verbessert. Dabei liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erreichung des angestrebten Eingliederungsziels in der Beziehung zwischen den Arbeitgebern und den kantonalen IV-Stellen. Letzteren obliegt es, im Prozess der Arbeitsvermittlung, also beim Matching zwischen Stellenprofil sowie Ausbildungs- und Einglie-derungsprofil des Betroffenen, den «Feldkontakt» zu den Arbeitgebern her-zustellen. Ähnlich wie den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in der Arbeitslosenversicherung kommt ihnen im Bereich der IV-Eingliederung eine zentrale Bedeutung zu.

Auch private Stellenvermittlungs-Plattformen im Internet, wie z. B. [www.myhandicap.ch](http://www.myhandicap.ch) von der Stiftung My-Handicap («Jobs für Behinderte – Be-hinderte für Jobs») tragen zur Verbes-derung des erwähnten Matchings bei. Es ist zudem wichtig, in sogenannten «Netzwerken Arbeit» ([www.netzwerk-arbeit.ch](http://www.netzwerk-arbeit.ch)) den Kontakt unter den Ar-beitgebern, den IV-Stellen und privaten Eingliederungsinstitutionen (z. B. «IPT integration für alle» und «Profil – Arbeit & Handicap») auszubauen und zu koor-dinieren.

### **Sensibilisierung aller Stakeholder nötig**

Neben den personell verstärkten kan-tonalen IV-Stellen müssen aber alle am Eingliederungsprozess beteiligten Sta-keholder – Arbeitgeber, Betroffene und Mitarbeitende, ja auch die Gesellschaft als Ganzes – für die Aufgabe der Wie-dereingliederung sensibilisiert und mo-tiviert werden. Dafür sind gezielte Mass-nahmen in die Wege zu leiten, sei es über Verbände, Medien oder andere geeignete Informationskanäle. Ein dies-bezügliches Beispiel ist die Internet-plattform [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch), welche die Arbeitgeber über alle Einglie-derungsaspekte informiert und Einzel-beispiele aufgezeigt.

### **Klares Commitment der Arbeitgeber**

Der Schweizerische Arbeitgeberver-band ist überzeugt, dass die neuen ge-setzlichen Instrumente und ein allge-

meiner Mentalitätswechsel die freiwil-ligen Integrationsanstrengungen zum Erfolg führen werden. Es ist uns allen bewusst, dass die mit der 6. IV-Revision anvisierte Rückführung von ca. 17 000 Rentenbezüglern ins Erwerbsleben am-bitiös ist. Aber die Sanierung der IV lässt uns keine Wahl. Die Arbeitgeberschaft ist jedenfalls bereit, ihren Teil zur Um-setzung der Maxime «Eingliederung vor Rente» beizutragen.

Um sie dabei zu unterstützen, muss das Massnahmenpaket der IV-Revision 6a rasch in der Praxis verfügbar sein.

## *Die Beziehung zwischen Arbeit- gebern und IV- Stellen ist für den Erfolg wesentlich.*

Das Parlament hat dazu mit der Verab-schiedung der Vorlage in der Frühjahrs-session die nötige Arbeit geleistet. Doch erste Gegner der Revision haben sich bereits zu Wort gemeldet und das Re-ferendum angekündigt. Sollte dieses zustande kommen, wird die Inkraftset-zung wichtiger Integrationsinstrumente verzögert oder gar verhindert. Daran kann niemand ein Interesse haben, am allerwenigsten die Behinderten, deren Chancen zur Eingliederung in den ers-ten Arbeitsmarkt zum vornherein kom-promittiert würden.

Kann die IV-Revision 6a planmässig am 1. Januar 2012 in Kraft treten, dann ist noch ein grosser Informations- und Sensibilisierungsaufwand zu leisten, um den Arbeitgebern die neuen Einglie-derungsmassnahmen nahezubringen. Ne-ben den bereits erwähnten Aktivitäten wird der Schweizerische Arbeitgeber-verband – zusammen mit Behörden und anderen Organisationen – in den kommenden Monaten zusätzliche An-strengungen unternehmen, damit die verbesserten gesetzlichen Rahmenbe-dingungen bestmöglich für die Behin-dertenintegration genutzt werden. ■

Prof. Dr. iur. Roland A. Müller ist Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.