

Interview mit Stefan Ritler, BSV-Vizedirektor und Leiter Geschäftsfeld IV

«Quoten wären der Integration von Handicaperten nicht förderlich»

Tausende IV-Rentnerinnen und -Rentner sollen wieder arbeiten. Dieses Ziel der 6. IV-Revision ist ambitioniert. Stefan Ritler, Vizedirektor des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) und Leiter Geschäftsfeld IV, setzt auf die Instrumente aus dem Werkzeugkasten der Invalidenversicherung. Und auf die Stärkung der IV-Stellen, um Arbeitgeber für die Wiedereingliederung zu gewinnen. **Jürg Wiler**

Herr Ritler, seit dem 1. Januar 2012 – mit dem Inkrafttreten der IV-Revision 6a – verfügt die Invalidenversicherung über starke zusätzliche Instrumente für die Eingliederung. Diese Instrumente müssen nun genutzt werden: von den Arbeitgebern, den IV-Stellen und den Betroffenen. Lassen sich nach sieben Monaten seit dem Start bereits erste Tendenzen feststellen?

Stefan Ritler: Schwerpunkt der IV-Revision 6a ist die eingliederungsorientierte Rentenrevision. Ziel ist es, IV-Rentnerinnen und -Rentnern mit Potenzial den Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Nun gilt es, genügend Arbeitgeber zu finden, die entsprechende Arbeitsplätze anbieten. Die IV-Stellen arbeiten intensiv daran. Nach gut einem halben Jahr können wir den Erfolg jedoch noch nicht beurteilen. Das wird erst in drei bis vier Jahren möglich sein. Die Ausrichtung aber stimmt.

Wie beurteilen Sie die Instrumente Arbeitsversuch und Personalverleih?

Beim Arbeitsversuch vermittelt die IV-Stelle Arbeitgebern Personen mit einem geeigneten Profil für eine Dauer von bis zu sechs Monaten, ohne dass ein Arbeitsverhältnis entsteht. Davon profitieren der Arbeitgeber und die versicherte Person. Der Arbeitgeber kann ohne grosses Risiko und mit geringem Rekrutierungsaufwand einen potenziellen künftigen Angestellten kennenlernen. Die versicherte Person wiederum hat die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten im ersten Arbeitsmarkt unter Beweis zu stellen. Dabei erhält sie während dieser Zeit weiterhin ihre IV-Rente.

Der Personalverleih ist ein Instrument, das erst mit der IV-Revision 6b einge-



Stefan Ritler: «Es bewegt sich etwas, am Ziel sind wir aber noch lange nicht.»

führt werden soll. Seit 2007 wird er in einem Pilotversuch getestet. Erste Ergebnisse sind erfolgversprechend. Bis zum 1. Oktober 2012 werden wir das Konzept jedoch noch optimieren. Der Personalverleih zielt auch darauf ab, versicherten Personen den ersten Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Er bietet sich insbesondere dann an, wenn ein Unternehmen nur eine vorübergehende Beschäftigung anbieten kann oder noch keine direkte Anstellung riskieren möchte.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist sich bewusst, dass die mit der 6. IV-Revision anvisierte Rückführung von rund 17 000 Rentenbezüglern ins Erwerbsleben ambitioniert ist. Wie beurteilen Sie die Erfolgchancen zahlenmässig?

Die IV bietet mit den Instrumenten einen grossen Werkzeugkasten an, um die Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu ermöglichen. Letztlich hängt der Erfolg aber davon ab, ob alle Beteiligten am selben Strick ziehen. 2007 wurden 5800

Personen in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert, das bedeutet Arbeitsplatz-erhalt, Umplatzierung beim bestehenden Arbeitgeber oder eine neue Arbeitsstelle. 2011 waren es rund 11 500 Personen. Es bewegt sich also etwas, am Ziel sind wir aber noch lange nicht.

Unternehmer weisen vermehrt darauf hin, dass handycaperte oder gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende die volle Arbeitsleistung erbringen können, wenn sie im Betrieb am richtigen Ort – unter Umständen auch in Teilpensen – eingesetzt werden. Was meinen Sie dazu?

Ja, das stimmt. Es entsteht diesbezüglich aber oft ein Missverständnis. Die Resterwerbsfähigkeit bezieht sich nicht auf ein allfälliges Arbeitspensum, sondern auf das Einkommen, das noch erzielt werden kann. Wenn jemand eine halbe Rente hat, so heisst das nicht, dass er oder sie nur noch in einem 50-Prozent-Pensum arbeiten kann, sondern dass diese Person nun noch 50 Prozent ihres früheren Einkommens erzielen kann. Die Arbeitsleistung kann jedoch über mehrere Tage verteilt werden; zum Beispiel könnte die Präsenzzeit 80 Prozent betragen, aber mit einer Leistungseinschränkung von 30 Prozent.

Nicht selten ist die Forderung nach Einführung einer arbeitgeberbezogenen Integrationsquote zu hören, eventuell kombiniert mit einem Bonus-/Malus-System. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist überzeugt, dass eine solche Massnahme nicht zielführend wäre. Was denken Sie darüber?

Die Bedeutung von Quoten wird überschätzt. Die Schweiz hat einen liberalen

Arbeitsmarkt, der es den Arbeitgebern ermöglicht, sich von Arbeitnehmenden auch wieder zu trennen. Genauso agil reagiert er aber auch, wenn Arbeitskräfte benötigt werden. Das ist eine Chance. Denken Sie nur an den Fachkräftemangel. Quoten würden den liberalen Arbeitsmarkt aber schwächen, was der Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht förderlich wäre. Genauso wichtig ist aber auch, dass Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung nicht einfach als «Quotenbehinderte» betrachtet werden. Vielmehr bringen sie Ressourcen mit und haben einen Mehrwert für Unternehmen. Ausserdem würden wir mit einer solchen Regelung diese Gruppe gegen Langzeitarbeitslose und junge Stellensuchende ausspielen.

Neben den personell verstärkten kantonalen IV-Stellen müssen alle am Eingliederungsprozess beteiligten Stakeholder – also Arbeitgeber, Betroffene, Mitarbeitende, ja auch die ganze Gesellschaft – für die Aufgabe der Wiedereingliederung sensibilisiert und motiviert werden. Mit der Arbeitgeber-Informationskampagne zu den neuen IV-Massnahmen wurde ein erster Schritt getan. Welche nächsten Schritte müssen folgen?

Die Arbeitgeber-Informationskampagne ist eine von acht Massnahmen, die das BSV in Zusammenarbeit unter anderem mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und dem Schweizerischen Gewerbeverband erarbeitet hat. Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Stärkung der IV-Stellen bei ihren Aktivitäten zur Gewinnung der Arbeitgeber. Dort ist noch viel Potenzial vorhanden, auch wenn die IV-Stellen schon sehr aktiv sind. Es geht darum, ein tragfähiges Beziehungsnetz zum lokalen Gewerbe und den kantonalen Wirtschaftsverbänden aufzubauen.

Für die IV wurde ein Sanierungsplan erstellt, in dem die Wirtschaft sich unter anderem für die befristete Erhöhung der Mehrwertsteuer bis Ende 2017 eingesetzt hat. Wurde der Sanierungsplan bisher durchgehalten?

Die rote Null, welche die IV 2011 schrieb, ist der befristeten Zusatzfinanzierung

zu verdanken. Gemäss der Botschaft des Bundesrates zur IV-Revision 6b soll die IV ab 2018 einen ausgeglichenen Haushalt haben und Ende 2025 schuldenfrei sein. Das ist möglich. Der Zeitpunkt der Entschuldung kann sich aber je nach Szenario verschieben. Wer hätte zum Beispiel vor zehn Jahren die Euro- oder Bankenkrise vorhergesagt? Projektionen über einen längeren Zeithorizont sind sehr schwierig. Die wirtschaftliche und demografische Entwicklung hat einen sehr grossen Einfluss auf den Zeitpunkt der Entschuldung.

Nun wenden sich jedoch Behindertenverbände, Gewerkschaften und andere Stakeholder gegen den letzten und notwendigen Schritt, die IV-Revision 6b. Welche Erfolgchancen hat Ihrer Meinung nach die IV-Revision 6b angesichts dieser Ausgangslage?

Der Ständerat hat bereits Korrekturen am Vorschlag des Bundesrates vorgenommen. Zurzeit diskutiert die sozial- und gesundheitspolitische Kommission des Nationalrates darüber. Nebst den

von Ihnen genannten Interessenvertretern gibt es aber auch Voten, denen die IV-Revision 6b zu wenig weit geht. Erst nach der parlamentarischen Debatte sehen wir, was übrig bleibt, und ob das – falls es zu einem Referendum kommt – vor dem Volk mehrheitsfähig ist.

Integriert auch die öffentliche Verwaltung respektive das BSV gesundheitlich beeinträchtigte Menschen?

Der Bundesrat hat am 22. Juni 2011 Vorgaben zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in der Bundesverwaltung verabschiedet. Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und die Förderung der Integration sind Bestandteile des Personalmanagements auf allen Stufen und in allen Personal- und Führungsprozessen. Ziel ist es, dass der Anteil beschäftigter Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bis 2015 ein bis zwei Prozent beträgt; im BSV sind es zurzeit 14 von insgesamt 320 Personen, also 4,4 Prozent. ■

IV-Revision: Informationen für Arbeitgeber

Eine Kampagne für Arbeitgeber informiert über das erste Massnahmenpaket zur 6. Revision der Invalidenversicherung. Der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerbeverband, die IV-Stellen-Konferenz und das Bundesamt für Sozialversicherungen haben entsprechende Informationsmaterialien erarbeitet.

Flyer und Broschüre kostenlos erhältlich

Der Flyer «Unterstützung für Arbeitgeber – Neuerungen in der IV» im Format A5 zeigt die wichtigsten Neuerungen in der IV auf und welche Dienstleistungen Arbeitgeber erwarten können. Nebst Antworten zu Fragen bei der Unterstützung durch Fachleute der IV-Stellen sind Kontaktadressen aufgeführt, dazu kommt ein Bestellatol für den Leitfaden.

Die Broschüre «Leitfaden für die berufliche Eingliederung» im Format A5 enthält Sachinformation für Arbeitgeber, Geschäftsführer und Personalverantwortliche: Massnahmen bei Arbeitsunfähigkeit eines Angestellten, Schritte bei der Wiedereingliederung von Rentenbezügern, Fristen und Prozesse, Fallbeispiele, Checklisten und ausführliche Kontaktlisten.

Sämtliche Informationsmittel sind kostenlos und auch elektronisch in den Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch erhältlich.

www.ahv-iv.info/arbeitgeber



Dieser Ausgabe des «Schweizer Arbeitgeber» liegt zudem ein Flyer «Erfolgreiche berufliche Integration» der Vereinigung Cerebral Schweiz bei. ■ (Wi)