

Bonus-Malus-Konzept zur beruflichen Eingliederung

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **95 (1998)**

Heft 4

PDF erstellt am: **11.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-840761>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Bonus-Malus-Konzept zur beruflichen Eingliederung

Die Eingliederung Behinderter in die Wirtschaft muss durch ein wirkungsvolles Instrument gefördert werden. Die Behindertenverbände fordern, in der 4. IV-Revision ein Bonus-Malus- oder ein reines Anreizsystem zu verankern.

Alarmiert durch die steigenden Schwierigkeiten, Arbeitsplätze für psychisch behinderte Menschen zu finden, hat die Pro Mente Sana eine Arbeitsgruppe eingesetzt mit dem Auftrag, ein den schweizerischen Verhältnissen angepasstes Eingliederungsmodell zu entwickeln. So entstand das Bonus-Malus-Modell, das sich stark an das Deutsche Schwerbehindertengesetz und die im Ausland verbreiteten Quotenmodelle anlehnt. Behinderte und nichtbehinderte Arbeitnehmer sollen auf dem Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen auftreten können. Dies wird über Ausgleichszahlungen zwischen den Unternehmen erreicht.

Das Bonus-Malus-Modell postuliert, dass jeder Betrieb mit 8 und mehr Angestellten mindestens 6 Prozent behinderte Menschen beschäftigen soll. Erfüllt der Betrieb die Quote nicht, muss er Abgaben in einen Fonds leisten. Beschäftigt er mehr Behinderte als gefordert, erhält er einen Bonus ausbezahlt. Dieses Modell sei sehr sinnvoll und unterstützungswürdig, lautete der Tenor in einer Vernehmlassung unter den Behindertenorganisationen. Aber selbst in den eigenen Reihen wurden viele Zweifel geäußert, dass dieses Modell in der politischen und wirtschaftlichen Landschaft eine Chance hätte. In der Folge entwickelte die Arbeitsgruppe als Alternative ein reines Anreizsystem.

Dieses Anreizsystem sieht vor, dass private und öffentliche Arbeitgeber, die eine

behinderte Person beschäftigen, einen Bonus erhalten. Vorgeschlagen wird eine Zahlung von monatlich 500 Franken oder 6000 Franken im Jahr. Der Betrag wurde so angesetzt, dass die Arbeitgeber nicht eigentlich verdienen, sondern den erhöhten Betreuungsaufwand und die administrativen Umtriebe entschädigt erhalten.

In beiden Varianten ist vorgesehen, dass die IV-Stellen mit der Durchführung beauftragt werden. Eine wichtige Aufgabe wäre die Begleitung und Beratung von Arbeitnehmenden, Arbeitgebern und ihren Personalverantwortlichen in den einzelnen Betrieben. Dies würde eine Aufstockung der IV-Stellen bedingen.

Die Behindertenorganisationen propagieren die Eingliederungsmodelle nicht als Sparmassnahmen, sondern aus der Sicht der Chancengleichheit. Die Arbeitsgruppe, welche die Modelle entwickelt hat, ist sich bewusst, dass kaum bestehende Renten aufgehoben werden können. Die Erfahrung zeige, dass der einmal erreichte Invaliditätsgrad sich nur selten wieder verringere. Von beiden Modellen erhoffen sich die Behindertenorganisationen aber eine positive Auswirkung auf bestehende Arbeitsverhältnisse bei Personen, die von Invalidität unmittelbar bedroht sind. Die Bereitschaft der Arbeitgeber, gesundheitlich angeschlagene Personen weiter zu beschäftigen, soll finanziell und durch Beratung gefördert werden.

Die möglichen Einsparungen in der IV und bei den Ergänzungsleistungen werden auf rund 230 Mio. Franken geschätzt. Das BSV plant, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die im Blick auf den Teil II der IV-Revision Anreizmodelle zur beruflichen Eingliederung generell prüfen soll. cab