

# Leistungseingeschränkte integrieren : mehr Hilfe, weniger Hindernisse

Autor(en): **Wiler, Jürg**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **106 (2009)**

Heft 1

PDF erstellt am: **16.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-839904>

## **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.

# Leistungseingeschränkte integrieren: Mehr Hilfe, weniger Hindernisse

Wie können Unternehmen kranke oder verunfallte Menschen integrieren?  
Seit einem Jahr hilft die IV dabei nicht nur den Betroffenen, sondern auch deren Chefs.  
Erste Resultate sind ermutigend.

Früher waren Arbeitgeber zuweilen überfordert, wenn Mitarbeitende ernsthaft krank wurden oder verunfallten. Oft fehlten klare Abläufe ebenso wie Instrumente, um Menschen mit eingeschränktem Leistungsvermögen wieder an ihren Arbeitsplatz zu begleiten. Heute sieht die Situation für Betriebe positiver aus. Zwar erwartet der Gesetzgeber von ihnen einen wichtigen Beitrag zur Integration von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen. Aber seit gut einem Jahr können sie diesen Beitrag auch besser leisten, weil sie dank der 5. IV-Revision fachliche und finanzielle Unterstützung erhalten. Die neuen Massnahmen der Invalidenversicherung sind seit 1. Januar 2008 gültig und stehen auf drei Säulen: Früherfassung, Frühintervention (Anpassung des Arbeitsplatzes, Ausbildungskurse und Arbeitsvermittlung) sowie Integrationsunterstützung. Damit steigt die Chance, dass Arbeitgeber den Know-how-Verlust verhindern können, der entsteht, wenn Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfalls definitiv aus dem Arbeitsprozess herausfallen. Auch die Absenzen generell lassen sich durch frühzeitige Massnahmen reduzieren.

## BESTE EINGLIEDERUNG: KEINE AUSGLIEDERUNG

Mit der Meldung eines Betroffenen bekommt der Arbeitgeber neu ein Hilfsmittel in die Hand, von der IV-Stelle Unterstützung anzufordern. Wichtig ist, dass ein Arbeitgeber bei Bedarf die persönliche Beratung und Mitarbeit eines Coachs beantragen kann. Er ist also nicht mehr auf sich allein gestellt, wenn er jemanden in seinem Betrieb durch eine schwierige Situation begleiten muss. Daneben können Firmen Zuschüsse für Integrationsmassnahmen erhalten. Befindet sich ein Mitarbeitender in einem Integrationsprozess, so hat das Unternehmen Anspruch auf einen Beitrag der IV. Wenn eine leistungseingeschränkte Arbeitskraft eingearbeitet wird, kann sich ein Betrieb auf IV-Zuschüsse verlassen. Auch wenn ein Mitarbeitender – bedingt durch Krankheit – eine Beitrags-

erhöhung der Krankentaggeld-Versicherung und der beruflichen Vorsorge auslöst, richtet die Versicherung dem Arbeitgeber eine Entschädigung aus. Es gilt: Die beste Eingliederung von gesundheitlich Eingeschränkten ist, wenn deren Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt verhindert werden kann.

## ARBEITGEBER MACHEN MIT

Erste Erhebungen zeigen, dass die Massnahmen tatsächlich greifen: Im ersten Halbjahr 2008 gingen bei den IV-Stellen in der Schweiz 4700 Meldungen für die Früherfassung ein. Deren 2200 Versicherte profitierten von den Massnahmen der Frühintervention. 200 Menschen kamen in den Genuss von Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung, zudem wurden 14 000 Betroffenen berufliche Massnahmen zugesprochen. Auch die Bilanz der Meldungen bis Mitte letzten Jahres lässt sich sehen. Von den Früherfassungsmeldungen ging ein Viertel von den leistungseingeschränkten Arbeitnehmern selbst ein. Häufiger – nämlich in einem Drittel der Fälle – klopfen die Arbeitgeber bei den IV-Stellen an. Punkto Arbeitsplatzhaltung liegen gesamtschweizerisch zwar keine Zahlen vor. Jedoch konnten zum Beispiel im Kanton Schwyz mit seinen rund 140 000 Einwohnern im letzten Jahr durch die Massnahmen zur beruflichen Eingliederung bei insgesamt 92 Betroffenen die Arbeitsplätze erhalten werden. 58 Versicherte fanden mit Unterstützung der IV eine neue Stelle. Diese Zahlen sind nicht nur in Bezug auf die einzelnen Schicksale bemerkenswert. Die IV geht davon aus, dass ein 40-Jähriger mit Leistungseinschränkungen, der ein durchschnittliches Einkommen hatte und bis zur Pensionierung 25 Jahre Rentenleistungen erhält, rund eine halbe Million Franken an Kosten auslöst; dazu kommt die nochmals bedeutend höhere Pensionskassenrente. Es geht also auch um viel Geld, das durch erfolgreiche Integration eingespart werden kann.

## POSITIVES ECHO BEI ARBEITGEBERN

Der Schweizerische Arbeitgeberverband, welcher sich für die 5. IV-Revision eingesetzt hatte, befragte Mitte letzten Jahres Unternehmer und Case-Manager zu deren Umsetzung. Die Zusammenarbeit mit den IV-Stellen sei kooperativ und unterstützend, so die positive Bilanz. Die IV wirke vermehrt integrativ, bringe die Anliegen aller Beteiligten oft unter einen Hut. Auch gehe es den Bera-

## PLATTFORM

Die ZESO bietet hier Partnerorganisationen eine Plattform an: zwei Seiten für ein Thema ihrer Wahl. In dieser Ausgabe hat der Arbeitgeberverband das Wort.





Mit etwas Unterstützung kann jemand nach Unfall oder Krankheit im Betrieb bleiben.

Bild: Keystone

tern nicht darum, die Kosten möglichst tief zu halten, vielmehr biete die IV nachhaltige Lösungen an. Damit sei die Chance gross, dass Kranke oder Verunfallte nicht nach einem halben Jahr wieder vor dem Nichts stünden. Die Befragten lobten aber nicht nur, sie kritisierten auch. So nehmen sie die Qualität der fachlichen Unterstützung von der IV da und dort als «personenabhängig» wahr. Wichtig sei, wer die IV-Stelle leite und dort arbeite. Die einen gingen schematisch nach Richtlinien vor, andere suchten kreativ nach Lösungen der individuell verschiedenen Probleme. Arbeitgeber und Case-Manager wünschen sich also generell eine kreativere, unbürokratische Haltung aller IV-Stellen in der Schweiz.

#### WEITERE PARTNER UNTERSTÜTZEN

Neben den Massnahmen der IV-Revision können Arbeitgeber auch auf das Projekt «XtraJobs» zurückgreifen. Mit ihm sollen Menschen mit Handicap erreicht werden, welche Schwierigkeiten haben, sich in die Arbeitswelt zu integrieren. Das Projekt geht auf eine Initiative aus Unternehmerkreisen zurück und baut auf die Partnerschaft zwischen Betrieben, Invalidenversicherung und spezialisierten Personalverleihern. Die Kernorganisation gewährleisten das Bundesamt für Sozialversicherungen sowie die beiden Stiftungen «Integration für alle» (IPT) und «Profil – Arbeit & Handicap». IPT bemüht sich, Menschen mit geistigen, körperlichen oder seelischen Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt zu behalten oder wieder einzugliedern; sie arbeitet mit über 8500 Partnern der Privatwirtschaft zusammen. Auch «Profil – Arbeit & Handicap», die Stiftung der Pro Infirmis, integriert Menschen mit Leistungseinschränkungen und Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt. Dass verschiedene Partner den Unternehmen bei der Integration unter die Arme greifen, wirkt erleichternd. Erschwerend hin-

gegen ist, dass viele Chefs zurzeit grosse Sorgen wegen der aktuellen Wirtschaftsflaute haben. Den oft existentiellen Herausforderungen zum Trotz: Es bleibt zu hoffen, dass sich die Arbeitgeber nicht vom eingeschlagenen Kurs abbringen lassen. Damit möglichst viele Menschen mit eingeschränktem Leistungsvermögen ihren Arbeitsplatz behalten können. ■

**Jürg Wiler**

Info-Beauftragter des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

## DER SCHWEIZERISCHE ARBEITGEBERVERBAND

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist die Stimme der schweizerischen Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Unter seinem Dach sind 80 branchenweite und regionale Arbeitgeberorganisationen mit rund 100 000 Unternehmen zusammengeschlossen. Diese beschäftigen gut eine Million Arbeitnehmende, das ist mehr als ein Viertel der erwerbstätigen Bevölkerung der Schweiz. Der SAV wurde 1908 gegründet und gilt als Spitzenverband der Wirtschaft. Sein oberstes Ziel ist, die schweizerische Wirtschaft und ihre Arbeitgeber zu stärken und auf einen international konkurrenzfähigen Standort Schweiz hinzuwirken. Die wesentlichen Arbeitsgebiete der Geschäftsstelle in Zürich sind: Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen, Arbeitsrecht und Gesamtarbeitsverträge, Sozialpolitik, Ausbildung und internationale Arbeitgeberpolitik.

Weitere Infos:  
[www.arbeitgeber.ch](http://www.arbeitgeber.ch)

  
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI