

# Es bleibt dabei – Eingliederung vor Rente!

Die Weiterentwicklung der IV stärkt und optimiert die Bemühungen zur Umsetzung des Grundsatzes «Eingliederung vor Rente». Dabei soll die Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Problemen noch stärker als bisher im ersten Arbeitsmarkt erfolgen. Um diesem Anspruch zu genügen, wird die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden und IV-Stellen weiter ausgebaut.

**Von Rolf Born und Benno Muff**

Die Weiterentwicklung der IV hat zum Ziel, die Unterstützung von Kindern, Jugendlichen und psychisch erkrankten Versicherten in Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren zu verbessern, das Eingliederungspotenzial noch besser auszuschöpfen und die Vermittlungsfähigkeit zu optimieren. Dabei soll die Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt stärker ins Zentrum rücken und prioritär angegangen werden. Diese Zielsetzung kann nur erreicht werden, wenn alle beteiligten Akteure zusammenarbeiten und insbesondere die Schweizer Unternehmen Vertrauen in das Versicherungssystem und in die Arbeit der IV-Stellen haben.

### Herausforderungen für die Arbeitgebenden

Der erste Arbeitsmarkt ist das erklärte Ziel der allermeisten Eingliederungsbemühungen. Dadurch werden Arbeitgebende zukünftig noch stärker mit den IV-Stellen zusammenarbeiten und in den Eingliederungsprozess involviert. Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung, Praktikumseinsätze oder erstmalige berufliche Ausbildungen sollen, wenn immer möglich, in Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts erfolgen. Die Massnahmen werden dadurch wirtschafts- und praxisnäher und entsprechen deutlich mehr der beruflichen Realität als Massnahmen im geschützten Rahmen. Es ist davon auszugehen, dass die Erwartungen an die Arbeitgebenden steigen und sie vermehrt mit Anfragen konfrontiert werden. Bekanntermassen sind Eingliederungsmassnahmen von gesundheitlich handicapierten Menschen nicht aufwandsneutral. Oftmals sind Zusatzanstrengungen notwendig, braucht es individuell angepasste Rahmenbedingungen oder ist der Betreuungsaufwand deutlich erhöht. Arbeitgebende werden gefordert sein, nebst den ökonomischen Herausforderungen auch ihre soziale Verantwortung ausreichend zu gewichten und zusammen mit den IV-Stellen individuelle Eingliederungslösungen zu gestalten.

### Möglichst einfache Zusammenarbeit mit den IV-Stellen

Den IV-Stellen ist bewusst, dass der verstärkte Fokus auf den ersten Arbeitsmarkt für die Arbeitnehmenden in vielen Fällen vorübergehenden Mehraufwand bedeuten kann und oftmals nur mit zusätzlichem Engagement möglich ist. Entsprechend soll die Zusammenarbeit mit den IV-Stellen so einfach wie möglich gestaltet und die Hemmschwelle zur Inanspruchnahme von IV-Leistungen reduziert werden. IV-Stellen können früher und einfacher kontaktiert werden, es sollen auch fallunabhängige Beratungen stattfinden und eine Meldung zur Früherfassung kann schon gemacht werden, bevor es zu krankheitsbedingten Absenzen kommt.

Zudem sind weitere finanzielle Anreize und versicherungstechnische Verbesserungen geplant. Beispielsweise kann die IV bei erstmaligen beruflichen Ausbildungen via Taggeld den Lehrlingslohn übernehmen

## Take-Aways

- Mit der Weiterentwicklung der IV wird noch stärker auf die Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt hingearbeitet. Dazu ist die Mitwirkung der Unternehmen unumgänglich.
- Die Eingliederung beginnt früher, um Invalidität zu verhindern, wird optimiert, um Risiken zu minimieren, und erfolgt bei Bedarf länger, um Eingliederungslösungen nachhaltig zu sichern.
- Die Arbeitgebenden werden bei der Eingliederung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen von den IV-Stellen unterstützt; beratend und finanziell.
- Unternehmen, die sich bei der Eingliederung engagieren, nehmen ihre soziale Verantwortung wahr, steigern ihr Ansehen und haben die Chance, loyale Mitarbeitende zu gewinnen.

### Anstrengungen für effiziente Verfahren

Hängige IV-Verfahren sind für Versicherte und Arbeitgebende belastend und müssen von Gesetzes wegen beförderlich erledigt werden. Ab 2022 wird das bisher abgestufte Rentensystem durch ein stufenloses ersetzt. Dadurch wird jeder IV-Grad zwischen 40 und 70 % massgebend für die Rente sein. Sowohl die Eintrittsschwelle ins Rentensystem (IV-Grad von 40 %) als auch die Voraussetzung für eine ganze Rente (IV-Grad von 70 %) bleiben unverändert.

Diese Umstellung, so Befürchtungen, kann zu einer Zunahme der strittigen Fälle und damit zur Verlängerung der Verfahren führen. Auch die veränderten Vorgaben für die medizinischen Begutachtungen (Erweiterung der Zuweisung mittels Zufallsprinzip auf bidisziplinäre Gutachten) könnten, so Meinungsäusserungen, zu Verzögerungen bei den Rentenverfahren führen.

Diese Gefahren können nicht von der Hand gewiesen werden und nur die Praxis wird die Auswirkungen aufzeigen. Andererseits werden den IV-Stellen für die Umsetzung ihrer Mehraufgaben zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt. Durch die konsequente Umsetzung einer einheitlichen und durchgehenden Fallführung sollen der rehabilitative und eingliederungsorientierte Bedarf der versicherten Person im Fokus stehen und die «richtigen» Massnahmen zeit- und sachgerecht erbracht werden. Weiter sollen die medizinischen und beruflichen Massnahmen besser koordiniert und optimiert werden. Damit soll auch die beförderliche Verfahrenserledigung zugunsten der Versicherten gesteigert werden.

oder bei Belastbarkeits- oder Aufbautrainings den Arbeitgeber für seinen Betreuungsaufwand entschädigen. Weiter können die IV-Stellen zugelassene Personalverleiher beiziehen und dadurch Arbeitgebende temporär vom Anstellungsrisiko entlasten. Schliesslich sind betroffene Menschen während Eingliederungsmassnahmen zukünftig gegen die Folgen von Unfall versichert und die IV übernimmt im Schadenfall das Haftpflichtrisiko. Dadurch sollen Arbeitgebende zusätzlich motiviert und die Bereitschaft für eine Zusammenarbeit im Rahmen der Eingliederung gefördert werden.

Die IV-Stellen erweitern zudem ihr Angebot an Beratung und Begleitung. Dieses kann bei Bedarf bereits vor Eingliederungsmassnahmen stattfinden, soll einen laufenden Eingliederungsprozess unterstützen und anschliessend helfen, Eingliederungsergebnisse nachhaltig zu sichern.

### **Win-win-Situationen schaffen**

Die Weiterentwicklung der IV richtet ihren Fokus nicht nur auf den ersten Arbeitsmarkt, sie legt auch deutlich mehr Gewicht auf Qualität, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von Eingliederungsmassnahmen. Diesen Anforderungen können Arbeitgebende und IV-Stellen nur gemeinsam genügen. Die gesetzlich statuierte Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt kann erfolgreich umgesetzt werden, wenn es gelingt, Win-win-Situationen zu schaffen und wenn auch Arbeitgebende davon profitieren. Selbstverständlich spielen dabei gute Beratung, finanzielle Anreize oder eine verstärkte Risikoabfederung wichtige Rollen.

Der hauptsächliche Profit besteht aber darin, als sozialverantwortliches Unternehmen wahrgenommen zu werden. Und er besteht noch viel mehr darin, gemeinsam erfolgreiche Eingliederungsergebnisse zu erzielen, gesundheitlich handicapierten Menschen eine Chance zu geben und äusserst loyale und dankbare Mitarbeitende zu gewinnen.



**Rolf Born**

Leiter, WAS IV Luzern. Er ist Jurist und verfügt über ein Anwaltspatent. Zudem ist er Vorstandsmitglied der IV-Stellen-Konferenz (IVSK).



**Benno Muff**

Leiter Bereich Eingliederung, WAS IV Luzern