



Medienkonferenz «Arbeitgeber und IV gemeinsam für die Eingliederung»

---

**Es gilt das gesprochene Wort**

**SPERRFRIST 27.2.2012, 10.00 Uhr**

**Referat von Jean-Philippe Ruegger**

**Präsident IV-Stellen-Konferenz, Direktor IV-Stelle des Kantons Waadt**

## **Was Arbeitgeber brauchen – was die IV bietet**

Das IV-Gesetz stellt uns einen gut bestückten Werkzeugkasten zur Verfügung. Jedoch entfalten diese Werkzeuge nur in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern ihre volle Wirkung.

### **Die Unternehmen arbeiten konkret an der Eingliederung von Menschen mit Behinderung mit**

Bevor ich auf die wichtigsten uns zur Verfügung stehenden Instrumente eingehe, will ich eine legitime Frage der Bevölkerung klären: 1. Öffnen die Arbeitgeber die Türen für Menschen mit Behinderung? 2. Haben die IV-Stellen genügend spezialisierte Arbeitskräfte, um den Kontakt mit den Unternehmen und die Stellenvermittlung gewährleisten zu können?

Seit Inkrafttreten der 5. IV-Revision 2008 hat die Zahl der eingegliederten, von den IV-Stellen begleiteten Menschen mit Behinderung markant zugenommen. Ein Jahr zuvor, also 2007, lag die Zahl der von den IV-Stellen an die Unternehmen vermittelten behinderten Personen bei 5800. 2009 stieg diese Zahl auf gegen 9000, 2010 auf 9300 und 2011 waren es insgesamt 11 530.

In diesen Zahlen enthalten sind:

- a) die Rückkehr an den Arbeitsplatz, wenn die Stelle erhalten werden konnte und die betroffene Person sie nach ihrer Arbeitsunfähigkeit dank Unterstützungsmassnahmen oder Anpassungen am Arbeitsplatz wieder einnehmen konnte,
- b) Umplatzierungen innerhalb eines Unternehmens, wenn gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmende im gleichen Unternehmen eine neue Arbeitsstelle übernommen haben,
- c) Platzierungen an Arbeitsstellen in Unternehmen, in denen die behinderten Personen vorher noch nie gearbeitet haben. Diese neuen Arbeitsstellen machen rund 47% der Gesamtzahl aus. Angesichts der Tatsache, dass Unternehmen 2011 rund 5400 Stellen mit Personen mit Behinderung besetzt haben, die vorher noch nie in ihrem Unternehmen gearbeitet haben, sind wir zuversichtlich, dass auch für jene Personen Lösungen gefunden werden können, die bisher eine Rente bezogen haben. Die erwähnten Zahlen beruhen auf den jährlichen Erhebungen bei den Mitgliedern der IV-Stellen-Konferenz.

Diese sehr ermutigenden Resultate sind einerseits der Offenheit vieler Arbeitgeber zu verdanken, die sich energisch für den Weg der beruflichen Eingliederung einsetzen. Wir beglückwünschen sie zu diesem Engagement und danken ihnen im Namen all jener, die auf diese Weise wieder eine Erwerbsarbeit gefunden haben. Andererseits wurden die IV-Stellen seit dem Inkrafttreten der 5. IV-Revision 2008 mit deutlich mehr Personal dotiert. Allein für die Umsetzung der 6. Revision haben die IV-Stellen vom Bundesamt für Sozialversicherungen 200 zusätzliche Vollzeitstellen erhalten. Damit sind die IV-Stellen mit den fachlichen Ressourcen ausgestattet, die es braucht, um die Eingliederungsaufgabe zu erfüllen.

## **Der Leitfaden für die berufliche Eingliederung erläutert die Unterstützungsangebote für die Arbeitgeber**

Es ist entscheidend, dass die Arbeitgeber wissen, welche Möglichkeiten die Invalidenversicherung für die berufliche Eingliederung anbietet. Der in drei Sprachen veröffentlichte «Leitfaden für die berufliche Eingliederung» liefert den Unternehmen die nötigen Informationen. Thema sind sowohl die eigenen Angestellten, die jederzeit mit gesundheitlichen Problemen konfrontiert werden können, als auch externe Personen, für deren Eingliederung die IV-Stellen die Zusammenarbeit mit den Unternehmen brauchen. Zwei Situationen sind dabei zu unterscheiden:

### ***Eingliederung vor Rente***

Der erste Fall betrifft eine Person, die zum ersten Mal in ihrer Gesundheit beeinträchtigt ist und noch im Unternehmen angestellt ist, jedoch voll oder teilweise arbeitsunfähig ist. In dieser Situation ist die frühzeitige Intervention der IV-Stelle entscheidend. Je schneller man eine Lösung für die Rückkehr an den Arbeitsplatz findet, desto grösser sind die Erfolgschancen. Die IV-Stellen bieten die Möglichkeit einer Meldung zur Früherfassung an und können Massnahmen der Frühintervention ergreifen. Dabei wird beispielsweise der Arbeitsplatz angepasst oder die Ausbildung der betroffenen Person ergänzt, damit sie im Unternehmen eine passendere Aufgabe übernehmen kann. Wichtigstes Ziel ist es, dass die Person ihre Stelle behalten kann oder dass sie zumindest im gleichen Unternehmen weiterhin beschäftigt wird. Falls dies nicht möglich ist, können Umschulungsmassnahmen im Hinblick auf eine andere berufliche Tätigkeit unterstützt werden, welche der gesundheitlichen Situation besser entspricht.

### ***Eingliederung statt Rente***

Der zweite Fall betrifft eine Person, die bis anhin eine Rente bezogen hat und für die sich im Rahmen der Revision der Weg zurück zu einer Erwerbstätigkeit abzeichnet. Dieses Prinzip wurde im Rahmen der 6. IV-Revision unter dem Begriff «Eingliederung statt Rente» entwickelt.

Die IV-Stellen treten mit den Rentenbezügerinnen und -bezügern in Kontakt, die das Potenzial für eine Wiedereingliederung haben. Sie erarbeiten mit ihnen zusammen einen Eingliederungsplan. In vielen Fällen müssen vorerst sogenannte Integrationsmassnahmen ergriffen werden, um die Motivation zu steigern und um auf berufliche Massnahmen vorzubereiten, welche die beruflichen Kompetenzen so entwickeln, dass sie auf dem ersten Arbeitsmarkt eingesetzt werden können. Zu gegebener Zeit nimmt die IV-Stelle unter Einbezug der versicherten Person Kontakt zu Arbeitgebern auf, um die Möglichkeiten eines Arbeitsversuchs zu eröffnen. Der Arbeitsversuch ist eine Neuerung der 6. IV-Revision: Während bis zu sechs Monaten kann eine Person in einem Unternehmen einen Arbeitsversuch absolvieren, ohne dass das Unternehmen einen Arbeitsvertrag abschliessen muss. Die gesundheitlich beeinträchtigte Person erhält die Gelegenheit, sich in der Arbeitswelt zu bewähren, der Arbeitgeber seinerseits kann die Kompetenzen der Person testen. Verläuft der Versuch erfolgreich, kann dann ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Bei allen hier beschriebenen Massnahmen behält die Person ihre Rente. Nach Abschluss der Massnahmen wird die Rente überprüft, was im erfolgreichen Fall entweder zu einer Reduktion oder zu einer Einstellung der Rente führt. Mit der 6. IV-Revision wurden zwei wichtige Leistungen eingeführt, die ein Auffangnetz für diese Versicherten spannen: Zum einen erhalten Arbeitnehmer und Arbeitgeber während drei Jahren nach dem Stellenantritt im Unternehmen Beratung und Begleitung durch die IV-Stelle. Zum anderen geniesst die versicherte Person eine Schutzfrist von drei Jahren. Das heisst, ab einer Arbeitsunfähigkeit von dreissig Tagen gewährt die IV-Stelle aufgrund einer raschen Prüfung eine sogenannte Übergangsleistung in der Höhe der früheren Rente. Die versicherte Person bleibt während dieser dreijährigen Schutzfrist mit den gleichen Rechten bei ihrer letzten Pensionskasse versichert, vorausgesetzt dass vor der Reduktion oder Einstellung ihrer IV-Rente eine Wiedereingliederung oder Integration stattgefunden hat.

## **Das Engagement für eine berufliche Wiedereingliederung lohnt sich**

Die Instrumente, die für die berufliche Wiedereingliederung zur Verfügung stehen, waren noch nie so gut entwickelt und so grosszügig wie heute. Noch nie gab es so viele Fachpersonen, die sich bei den IV-Stellen für die Erfüllung dieser Aufgabe einsetzen. Den Arbeitgebern, die sich für die berufliche Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen engagieren, garantiert die IV die notwendige Unterstützung und wirksame Mittel. Jedes Jahr machen tausende Unternehmen damit positive Erfahrungen. Menschen mit Behinderungen haben Ressourcen und Kompetenzen, aber sie brauchen Arbeitgeber, damit sie diese Ressourcen und Kompetenzen im Interesse des Unternehmens einsetzen können. Man kann sagen: Jede erfolgreiche berufliche Eingliederung trägt auch die Handschrift eines engagierten Arbeitgebers.

J.-Ph. Ruegger  
Präsident IV-Stellen-Konferenz