

Rahmenbedingungen/Grundlagen der Initiative «Job-Passерelle»

4. Projekt

1. Ziele

Strategisches Ziel des Projekts «Job-Passерelle» ist die Schaffung von 1'000 zusätzlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung durch die Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes. Diese Zielvorgabe soll bis Mitte 2008 erreicht werden. 2008/2009 sollen in einem zweiten Schritt 2'000 bis 3'000 neue Stellenangebote für behinderte Personen pro Jahr geschaffen werden. Im Vordergrund steht die nachhaltige Integration von Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben.

Dazu setzt das Projekt auf eine Partnerschaft zwischen Unternehmen, privaten Organisationen (Profil, IPT) und Invalidenversicherung. Die Unternehmen sollen die nötige Unterstützung erhalten, damit die Hemmnisse bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung abgebaut und deren berufliche Integration gefördert werden kann.

In einer ersten Phase geht es darum, ein *Personalverleih-Konzept* ergänzend zu den bestehenden Massnahmen der IV (berufliche Abklärungsmassnahmen, Vermittlung, Massnahmen beruflichen Art) einzuführen. Das Konzept wird nach Projektabschluss ausgewertet und im Hinblick auf die Umsetzung der neuen Instrumente der 5. IV-Revision ausgedehnt (Früherfassung und Frühintervention, Integrationsmassnahmen, Risikoausgleich gemäss Art. 18a Abs. 6 IVG).

2. Zielpublikum

Das Projekt zielt auf Menschen mit Behinderung, die gegenwärtig Schwierigkeiten haben, sich in die Arbeitswelt zu integrieren, weil sie behindert sind bzw. weil ihre Behinderung die Arbeitsfähigkeit / Leistungsfähigkeit massgeblich beeinträchtigt. (Nicht unter das Zielpublikum fallen beispielsweise gut qualifizierte körperlich Behinderte, die schon heute ohne grössere Probleme eine Anstellung finden).

3. Beteiligte Partner und Aufgaben

Arbeitgeber:

- Sie stellen Menschen mit Behinderung ein und halten sich dabei an die unten aufgeführten kurz- und langfristigen Zielvorgaben.
- Sie sorgen für eine dauerhafte Eingliederung der Menschen mit Behinderung im Unternehmen.

IV-Stellen:

- Sie sichern den Einstieg in den Personalverleih für Menschen mit Behinderung und zwar für Situationen, die nicht auf den Personalverleih im engeren Sinne beschränkt sind.
- Sie bieten Basisleistungen der beruflichen Integration (z.B. Vermittlung, Massnahmen beruflicher Art; nach Inkrafttreten der 5. IV-Revision: Früherfassung und Frühintervention, Integrationsmassnahmen, Risikoausgleich).

Invalidenversicherung:

- Sie finanziert die behinderungsbedingten Mehrkosten des Personalverleihs.

Private Organisationen (IPT, Profil):

- Sie wickeln den Personalverleih ab.
- Sie coachen die Unternehmen während des Personalverleihs und sichern eine längerfristige Begleitung, wenn der behinderten Person eine Festanstellung angeboten wird.

4. Personalverleih-Konzept

Allgemein

Der Personalverleih basiert auf der Anstellung von behinderten Menschen durch eine Personalverleihagentur mit dem Ziel, die finanziellen Risiken und Unsicherheitsfaktoren zu reduzieren, die mit der Anstellung von invaliden Personen einhergehen. Der Personalverleih funktioniert wie eine private Stellenvermittlung für Zeitarbeit:

- Die Personalverleihagentur stellt die versicherte Person direkt ein und bezahlt insbesondere den Lohn und die Sozialleistungen für die behinderte Person.
- Die behinderte Person arbeitet im Unternehmen.
- Das Unternehmen entschädigt die Personalverleihagentur für die von der behinderten Person erbrachten Leistungen.

Der Personalverleih umfasst ein Coaching des Unternehmens und der vermittelten Person während der Phase des Personalverleihs und eine längerfristige Begleitung, wenn der behinderten Person eine Festanstellung angeboten wird.¹

Der Personalverleih ist auf ein Jahr beschränkt, kann aber in Ausnahmefällen auf zwei Jahre ausgedehnt werden.

Finanzierung

- Ein Teil der Finanzierung der Personalverleihagenturen stammt aus den Dienstleistungen, die sie den Arbeitgebern fakturieren (=Differenz zwischen dem der versicherten Person vom Personalverleih bezahlten Lohn und der Leistung, die sie dem Arbeitgeber fakturieren). Dieser Differenzbetrag dürfte ausreichen, um die allgemeinen, nicht behinderungsbedingten Kosten des Personalverleihs zu decken (z. B. Sozialleistungen, Dossiergebühren). Der Arbeitgeberanteil an der Finanzierung macht 25 bis 30% des Arbeitnehmerlohnes aus.
- Die Invalidenversicherung übernimmt die behinderungsbedingten Mehrkosten:
 - *Beiträge an die 2. Säule.* Finanzierung der BVG-Prämienhöhung bedingt durch das erhöhte Invaliditätsrisiko der vom Personalverleih beschäftigten Versicherten.
 - *Krankentaggeld:* Finanzierung der höheren KTG-Prämien und Finanzierung der vom Taggeldversicherer aufgrund von Vorbehalten nicht gedeckten Krankheitsrisiken.

Die Invalidenversicherung deckt die oben erwähnten behinderungsbedingt höheren Sozialversicherungsbeiträge über eine pauschale finanzielle Abgeltung.

- *Coaching und längerfristige Begleitung:* Pauschale finanzielle Abgeltung für das Coaching und die längerfristige Begleitung von Arbeitgebern/Arbeitnehmern; Aufwand auf der Basis eines durchschnittlichen für eine versicherte Person benötigten Coachings. Die Personalverleihagentur erhält für jedes angelegte Dossier² eine Entschädigung von 3'500 Franken³. Als *Startfinanzierung* durch die Invalidenversicherung wird dieser Beitrag für 2007 und 2008 nach den von IPT / Profil effektiv für den Personalverleih im Ausdehnungsgebiet eingesetzten Stellen berechnet, geteilt durch die von der Agentur betreute Anzahl Dossiers (bis zu einer maximalen Anzahl Stellen gemäss *Commitment* 2007 der Unternehmen, d.h. Schaffung von 1'000 neuen Arbeitsplätzen; das entspricht 20 neuen Stellen, 12 bei IPT und 8 bei Profil, s.u.).
- Die Finanzierung erfolgt zentral.

Geografische Verteilung der Personalverleihagenturen

- Die Personalverleihagenturen sind geografisch so anzusiedeln, dass sie den für den schweizerischen Arbeitsmarkt relevanten Wirtschaftsregionen entsprechen. Die Aufteilung in Regionen sieht folgendermassen aus: Region Zürich (ZH, GL),

¹ Das Coaching kann auch eine Überprüfung des Profils der versicherten Person mit einem Anforderungsprofil der Unternehmen beinhalten.

² Als „Dossier“ gelten Fälle, in denen der vom Personalverleih vermittelten Person mindestens 1 voller Monatslohn bezahlt worden ist.

³ Dieser Betrag errechnet sich folgendermassen: Betreuung von jährlich 50 Dossiers pro Angestellten des Personalverleihs, ausgehend von einem Kostenaufwand von 175'000 Franken pro Vollzeitstelle.

Zentralschweiz (LU, OW, NW, SZ, UR, ZG), Bern (BE), Basel (BL, BS), Aargau / Solothurn (AG, SO), St. Gallen (SG, AI, AR), Thurgau / Schaffhausen (TG, SH), Graubünden (GR), Romandie, Tessin.

- Jede Wirtschaftsregion verfügt über eine Personalverleihagentur bzw. in jeder Region wird ein minimales Leistungsangebot sichergestellt.
- Profil und IPT teilen sich die Regionen auf. Es wird der Möglichkeit Rechnung getragen, auf die bereits bestehenden Strukturen der beiden Organisationen zurückzugreifen. Die Aufteilung der Ausdehnungsgebiete ist wie folgt vorgesehen:
IPT: 2/3 der Region Zürich, Bern, Solothurn / Aargau, Basel.
Profil: 1/3 der Region Zürich, Zentralschweiz, St. Gallen, Graubünden, Thurgau Schaffhausen.
Basierend auf dieser geografischen Verteilung geht 60% der Startfinanzierung an IPT und 40% an Profil.
- Durch die Regionalisierung kann ein minimales Leistungsangebot sichergestellt werden. Die Unternehmen sind nicht an bestimmte Regionen gebunden und können aus dem schweizweit verfügbaren Angebot diejenige Personalverleihagentur frei wählen, mit der sie arbeiten wollen.
- Sollte das Projekt «Job-Passerelle» auf weitere Landesteile ausgedehnt werden, so ist eine Anpassung des in diesen Konzept beschriebenen Finanzierungsmodells möglich.

Kontakt Arbeitgeber / Einstieg in den Personverleih

- Arbeitgeber können sich direkt an die Personalverleihagentur wenden, wenn sie über den Personalverleih einen bestimmten Kandidaten einstellen wollen. Die Agentur klärt ab, ob der Kandidat die BSV-Vorgaben erfüllt, d.h. seit mindestens 1 Monat zu 50% arbeitsunfähig ist. Das BSV prüft nachträglich, ob sich die Agenturen an die Vorgaben gehalten haben. Diese einfache Lösung kommt allerdings nur dann in Frage, wenn die 5. IV-Revision am 17. Juni vom Schweizer Volk angenommen wird⁴.
- In allen anderen Fällen werden die Arbeitgeber an die IV-Stelle verwiesen (z.B. wenn ein Arbeitgeber einen Kandidaten in Aussicht hat, aber nicht genau weiss, welche Unterstützung er braucht; wenn der Arbeitgeber noch keinen Kandidaten hat, aber eine behinderte Person einstellen möchte; wenn die IV-Stelle eine Person platzieren will). Die IV-Stelle kann dem Arbeitgeber je nach Bedarf verschiedene IV-Massnahmen vorschlagen (z.B. Arbeitsvermittlung, Anpassung des Arbeitsplatzes, usw.). Der Personalverleih ist eine der möglichen Massnahmen⁵. Die IV garantiert ein rasches, auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber ausgerichtetes Verfahren.

5. Rahmenbedingungen/„Commitment“

Die Rahmenbedingungen des Projekts lauten wie folgt:

- Die Arbeitgeber verpflichten sich, mehr und dauerhaft Menschen mit Behinderung einzustellen, so dass die Projektziele erfüllt werden können.
- Die IV-Stelle verpflichtet sich, ihre Dienstleistungen im Bereich der beruflichen Integration (Massnahmen beruflicher Art, Vermittlung, usw.) zur Verfügung zu stellen und die direkten Personalverleih-Leistungen (z.B. Auswahl der Versicherten) einfach, rasch und effizient umzusetzen. Zudem deckt sie die behinderungsbedingten Mehrkosten bei den Sozialbeiträgen sowie die durch Coaching / längerfristige Begleitung verursachten Kosten angemessen ab, so dass die Projektziele erfüllt werden können.
- Die privaten Organisationen verpflichten sich, im Hinblick auf die Projektziele ein

⁴ Bei diesem einfachen Verfahren fällt das Finanzierungsmodell Einstieg über die IV-Stelle weg, da die eingestellte Person nicht zwingend bei der IV angemeldet ist.

⁵Das bedeutet insbesondere, dass wenn die Personalverleihagentur für die Arbeitgeber in diesem Rahmen Leistungen erbringt (z.B. Vermittlung von in der Agentur registrierten Versicherten), so werden diese Leistungen nicht von der Versicherung getragen.

Personalverleih-Angebot und die nötige Unterstützung (Coaching, längerfristige Betreuung) einzurichten.

- Die Projektergebnisse werden regelmässig ausgewertet.

6. Weiteres Vorgehen

- Pressekonferenz Anfang Mai 2007
- Detailkonzept und definitives Finanzierungsmodell ausarbeiten; Vertragsunterzeichnung
- schrittweise Umsetzung des Konzepts ab 1. Juli 2007
- Auswertung der Projektergebnisse Ende November 2007 und Ausweitung des Projekts mit Blick auf die 5. IV-Revision

Mev, 01.05.07