

Invalidenversicherung

Wie die Arbeitgeber die IV-Revision 6b beurteilen

Das zweite Massnahmenpaket der 6. IV-Revision (IV-Revision 6b) ist der dritte und letzte Schritt im Zusammenhang mit der Sanierung der Invalidenversicherung. Mit der 5. IV-Revision wurde der konzeptionell überzeugende Paradigmenwechsel «Eingliederung vor Rente» eingeleitet. Um die Bereitschaft der Arbeitgeber und der Betroffenen zu fördern, sind negative Anreize ab- und positive Anreize aufzubauen. *Roland A. Müller*



Bild: Compasso

Arbeit vor Rente: Auch im Gastgewerbe können Menschen mit Leistungseinschränkung den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt finden.

Das zweite Massnahmenpaket (IV-Revision 6b) wurde vom Bundesrat mit Frist bis zum 15. Oktober 2010 in die Vernehmlassung geschickt.⁽¹⁾ Es soll 2015 in Kraft treten. Die erforderlichen Investitionen eingerechnet, soll mit diesen Massnahmen der IV-Haushalt 2018 um rund 600 Millionen Franken entlastet werden (von 2019 bis 2028 dann um rund 800 Millionen Franken). Das nach Einführung der Massnahmen der IV-Revision 6a verbleibende Defizit würde somit beseitigt und die IV-Rechnung nachhaltig ins Gleichgewicht gebracht. Eine Entschuldung der IV bis 2028 sollte ebenfalls möglich sein. Kernelemente der Revision sind: Wechsel zu einem stufenlosen Rentensystem, ver-

stärkte Eingliederung und Verbleib im Arbeitsmarkt, Anpassung der Zusatzrenten für IV-Rentnerinnen und -rentner mit Kindern sowie Massnahmen zur langfristigen Sicherung des finanziellen Gleichgewichts.

Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

- Die vorgeschlagenen Elemente der Vorlage werden vom Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) im Grundsatz unterstützt. Die beabsichtigte Einführung des **stufenlosen Rentensystems** fördert die Wiedereingliederung. Mit dem heutigen Rentensystem verbundene so genannte Schwel-

leneffekte können Rentnerinnen und Rentner, die eine (Teil-)Erwerbstätigkeit aufnehmen und ihr Arbeitspensum erhöhen wollen, in der Tat bestrafen. Da die Renten wegen ihrer heutigen Abstufung häufig stärker reduziert werden als sich das Arbeitsinkommen erhöht, so dass insgesamt weniger Geld zur Verfügung steht, bildet das aktuelle System einen negativen Anreiz für die Eingliederung.

- Beim Revisionspunkt **verstärkte Eingliederung und Verbleib im Arbeitsmarkt** unterstützt der SAV zwar die vorgeschlagenen Massnahmen, vorausgesetzt die arbeitsrechtliche Kündigungsfreiheit bleibt uneingeschränkt gewährleistet. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass mit der so genannten innerbetrieblichen «Früh-Früherfassung» (Prävention von Invalidität – Früherfassung ohne objektive Kriterien wie zum Beispiel Absenztage) zahlreiche Unsicherheiten in der praktischen Umsetzung verbunden sind: Damit potenziell gesundheitlich Gefährdete korrekt erfasst werden, besteht seitens IV beziehungsweise IV-Stellen gegenüber Arbeitgebern ein grosser Informations- und Ausbildungsbedarf über betriebsbezogene Krankheitsbilder und ihr Erscheinungsbild am Arbeitsplatz, insbesondere im Bereich der psychischen Erkrankungen. Dies ist umso wichtiger, als mit den Präventions-Massnahmen auch das Betriebsklima tangiert wird, das keinesfalls den Geruch einer behördlich verordneten Inquisition annehmen darf. Zudem müssen die Mitarbeitenden einbezogen werden und bei instabilen Verhältnissen mittragen. Die Sensibilität und Bereitschaft des Arbeitgebers alleine genügt in diesen Fällen nicht.
- Die Revisionsvorschläge im Bereich Reduktion der Zusatzrenten für IV-Rentnerinnen und -rentner mit Kindern («Kinderrente») von 40 auf 30

Prozent pro Kind und der Reisekosten (Übernahme der notwendigen, behinderungsbedingten Mehrkosten) sowie der Mechanismus bei der Schuldenrückzahlung und die weiteren Sanierungsmassnahmen (unter anderem verstärkte Betrugsbekämpfung) werden vom SAV unterstützt. Der Rückzahlungsmechanismus sieht vor, dass ein Überschuss über dem Bestand der flüssigen Mittel und Anlagen von 50 Prozent einer Jahresausgabe zwecks Schuldenabbaus der AHV überwiesen wird und bei Unterschreiten dieser Limite die Rückzahlung ausbleibt. Nach den neusten Prognosen und unter Umsetzung der im Vernehmlassungsentwurf vorgeschlagenen Massnahmen scheint eine Entschuldung der IV bis 2028 realistisch.

Schliesslich schlägt der SAV zusammen mit Economiesuisse und dem Schweizerischen Gewerbeverband einen neuen Interventionsmechanismus vor, der das finanzielle Gleichgewicht der IV langfristig sichern soll. Bei Unterschreiten von 40 Prozent des IV-Fondsstands (Interventionsschwelle) sollen etappiert verschiedene Massnahmen ausgelöst werden:

- Aussetzen der teuerungsbedingten Rentenanpassung
- Rentensenkungen, um ein allfälliges, jährliches Betriebsdefizit auszugleichen (nach drei beziehungsweise fünf Jahren) sowie
- Verpflichtung des Bundesrats zur Vorlage der zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts notwendigen Gesetzesänderungen.

Schlüsselfunktion der kantonalen IV-Stellen

Mit den geschilderten Massnahmen werden die Rahmenbedingungen für die Eingliederung von (Teil-)Invaliden sowohl für die Betroffenen wie für die Arbeitgeber grundlegend verbessert. Dabei liegt ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Erreichung des angestrebten Eingliederungsziels in der **Beziehung Arbeitgeber – kantonale IV-Stelle**. Letzteren obliegt es, im Prozess der Arbeitsvermittlung, also dem Matching zwischen Stellen-, Ausbildungs- und

Eingliederungsprofil des Betroffenen, den «Feldkontakt» zu den Arbeitgebern herzustellen. Ähnlich wie den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in der Arbeitslosenversicherung kommt ihnen im Bereich der IV-Eingliederung eine zentrale Bedeutung zu. Es ist zudem wichtig, in so genannten Netzwerken Arbeit (www.netzwerk-arbeit.ch) den Kontakt unter den Arbeitgebern, den IV-Stellen und privaten Eingliederungsinstitutionen (z. B. IPT Integration für alle⁽²⁾ und Profil – Arbeit & Handicap) auszubauen und zu koordinieren.

Sensibilisierung aller Stakeholder

In Ergänzung zur 6. IV-Revision müssen alle am Eingliederungsprozess beteiligten Stakeholder – Arbeitgeber, Betroffene, Mitarbeitende, ja auch die ganze Gesellschaft – für die Aufgabe der Wiedereingliederung sensibilisiert und motiviert werden. Dafür sind gezielte Massnahmen in die Wege zu leiten, sei es über Verbände, Medien oder geeignete, andere Informationskanäle. Ein diesbezügliches Beispiel ist die Internetplattform www.compasso.ch, welche die Arbeitgeber über alle Eingliederungsaspekte informiert und Einzelbeispiele aufgezeigt.⁽³⁾

Philosophie der Revision als Chance

Es ist uns allen bewusst, dass der mit der 6. IV-Revision anvisierte Umfang des Rentenabbaus ambitiös ist. Es ist daher angezeigt, durch eine aktive Unterstützung des eingeschlagenen Wegs den Integrationserfolg zu suchen. All jenen, die bereits im Vorfeld der 6. IV-Revision eine arbeitgeberbezogene Integrationsquote beziehungsweise ein Bonus-/Malussystem fordern und versuchen, «Schwarze Peter» zu verteilen, ist entgegenzuhalten, dass sich Herkulesaufgaben nur gemeinsam lösen lassen: Dann, wenn alle an einem Strick und erst noch in dieselbe Richtung ziehen! ■

⁽¹⁾ Vgl. zur Vorlage auch «Schweizer Arbeitgeber» Nr. 15/2010 S. 26 f.

⁽²⁾ Vgl. zu IPT auch S. 50 f.

⁽³⁾ Vgl. zu Compasso auch S. 16 f.