

Leitfaden

für die berufliche Eingliederung



Inhalt

Editorial

- 2 Zurück zur Arbeit – eine Chance für alle
- 3 KMU bieten Hand zur verstärkten Wiedereingliederung
- 5 Die IV-Stelle, ein Kompetenzzentrum im Dienste der Versicherten und der Arbeitgeber

Leitfaden für die berufliche Eingliederung

- 6 Offensives Gesundheitsmanagement – die beste Vorsorge
- 8 Was können Sie als Arbeitgeber tun, wenn ein Mitarbeiter häufig fehlt oder gesundheitliche Probleme hat?
- 10 Was tut die IV-Stelle, damit Sie einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nicht verlieren?
- 14 Was können Sie als Arbeitgeber für die berufliche Wiedereingliederung tun?
- 16 Prozesslandkarte für die berufliche Eingliederung
- 18 Wie machen wir weiter, wenn sich der Arbeitnehmer bewährt?
- 20 Welche Unterstützung erhalten Sie bei einem gesundheitlichen Rückfall?

Anhang

- 24 Kontaktliste
- 28 Berufliche Eingliederung online
- 30 Abkürzungsverzeichnis
- 31 Rechtlicher Hinweis
- 32 Bestellung Flyer oder Broschüre

Zurück zur Arbeit – eine Chance für alle



Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist überzeugt, dass die freiwilligen Eingliederungsanstrengungen mit den neuen IV-Instrumenten und einem allgemeinen Mentalitätswechsel erfolgreich sein werden. Bis 2018 sollen rund 17 000 IV-Rentnerinnen und Rentner wieder ins Erwerbsleben zurückfinden – es ist uns allen bewusst, dass dieses Ziel ambitiös ist. Die nachhaltige Sanierung der IV ist sowohl richtig als auch dringend, und die Eingliederungsmassnahmen leisten dazu einen wesentlichen Beitrag. **Wir Arbeitgeber wollen gemeinsam unseren Teil beisteuern, um den Grundsatz «Eingliederung vor Rente» umzusetzen.** Ebenso wichtig ist, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen im Betrieb im Einsatz zu behalten.

Die Massnahmen der IV-Revision 6a verbessern die Rahmenbedingungen für die Ein- oder Wiedereingliederung von gesundheitlich eingeschränkten Menschen grundlegend – für Betroffene und für Arbeitgeber. Wesentlich ist zudem die Beziehung zwischen den Betrieben und den kantonalen IV-Stellen. Kontaktieren Sie als Arbeitgeber Ihre IV-Stelle und lassen Sie sich unterstützen. Mit einer gemeinsamen Anstrengung wird vieles möglich.

Die vorliegende Broschüre informiert Sie über die Neuerungen in der IV, über die Anforderungen bei der Eingliederung und welche Dienstleistungen Sie erwarten können.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several vertical strokes and a few horizontal lines, representing the name Valentin Vogt.

Valentin Vogt
Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

KMU bieten Hand zur verstärkten Wiedereingliederung



Die Schweizer KMU handeln in hohem Masse sozialverantwortlich. Lieber nimmt ein Gewerbler spürbare finanzielle Einbussen in Kauf, als dass er seine Mitarbeitenden in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auf die Strasse stellt. Schliesslich arbeitet man tagtäglich eng zusammen, was die Bereitschaft fördert, sich auch in schwierigen Zeiten gegenseitig zu unterstützen.

Diese positive Grundeinstellung kommt auch bei schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen von Mitarbeitenden zum Tragen. **Wo immer sinnvolle Lösungen möglich sind, helfen die KMU bei der Wiedereingliederung verunfallter oder erkrankter Angestellter mit.** Vielfach sind sie dabei jedoch auf professionelle Hilfe angewiesen.

Wie die vorliegende Broschüre zeigt, verfügen die IV-Stellen mittlerweile über ein breites Angebot an Dienstleistungen zur Unterstützung eingliederungswilliger Betriebe. Neben einer fundierten Beratung und Betreuung werden auch berufs begleitende Umschulungen und mannigfaltige Unterstützungsmassnahmen am Arbeitsplatz angeboten. Neuerdings sind gar bis zu sechsmonatige Arbeitsversuche möglich, während denen kein Lohn zu entrichten ist. Mit geringem Rekrutierungsaufwand und ohne unternehmerisches Risiko erhält der Unternehmer die Chance, einen motivierten und dankbaren Mitarbeitenden zu gewinnen. Wann machen auch Sie mit? Ihre kantonale IV-Stelle steht Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Hans-Ulrich Bigler
Direktor Schweizerischer Gewerbeverband



Die IV-Stelle, ein Kompetenzzentrum *im Dienste der Versicherten und der Arbeitgeber*



Die berufliche Eingliederung ist die Hauptaufgabe der Invalidenversicherung. Dazu verfügt sie über eine Palette von Massnahmen, um die Begünstigten zu begleiten. Die Eingliederung von diesen auf dem Arbeitsmarkt ist, unabhängig von den eingesetzten Massnahmen, ohne Unternehmen nicht möglich.

Die Früherfassung ist besonders wichtig und der Arbeitgeber ist ein privilegierter Partner, weil er bei einer Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters in kurzer Zeit informiert ist. Wie soll man mit dieser Situation umgehen, wenn sie andauert? Welche Massnahmen sollen umgesetzt werden, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen? Wie kann der Arbeitsplatz angepasst werden? Das sind Fragen, die sich die Arbeitgeber stellen und auf welche die Eingliederungsspezialisten der IV-Stellen eine Antwort geben können, dies um eine dauerhafte Eingliederung zu gewährleisten. Dazu sind manchmal Massnahmen zur Einübung am Arbeitsplatz, neue Ausbildungen oder eine Vermittlung in eine neue Tätigkeit nötig.

Der Arbeitgeber kann auf die Unterstützung der Spezialisten der IV zählen, z.B. mittels Coaching oder Fördermassnahmen. Die Begleitung erstreckt sich über die ganze Zeit der Massnahmen und falls nötig auch darüber hinaus. Auf Anfrage des Arbeitgebers beraten wir unentgeltlich und schätzen vor Ort ein, welche Hilfe wir anbieten können. **Werte Arbeitgeber, nutzen Sie unser Know-How; unsere Partnerschaft ist die Basis für Lösungen.**

Martin Kalbermatten
Leiter Ressort Integration, IV-Stellen-Konferenz,
Direktor IV-Stelle Wallis

Offensives Gesundheitsmanagement – die beste Vorsorge

Die beste Grundlage dafür, dass die Mitarbeiter am Arbeitsplatz gesund bleiben, ist ein **effizientes und effektives Gesundheitsmanagement** im Betrieb. Viele Schweizer Unternehmen haben das Potenzial erkannt. Als eines von vielen sei hier das Beispiel der Victorinox AG in Ibach/SZ aufgeführt.

Bei Victorinox steht neben der Kundenzufriedenheit das **Wohl der Mitarbeiter an oberster Stelle**. Dementsprechend beginnt die Betriebsordnung mit dem Satz «Gesundheit ist unser höchstes Gut». Mit verschiedenen Massnahmen werden die Angestellten für Gesundheitsfragen sensibilisiert. Mit einem systematischen Absenzenmanagement, jährlichen Familien- und Sportanlässen und dem Bewegungsförderungsprogramm im Betrieb wird ein offensives Gesundheitsmanagement betrieben.

Um die Jahrtausendwende nahmen die gesundheitlichen Beschwerden bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu. In der Produktion lag der Grund in den kraftaufwendigen und hoch repetitiven Arbeiten, die Angestellten in Marketing und Verkauf klagten immer häufiger über Schulter-, Nacken- und Kopfschmerzen. Diese körperlichen Beschwerden führten zu häufigen Absenzen und sinkender Motivation. Deshalb führte Victorinox 2002 **mit der F. M. Alexander-Technik ein neues Programm zur Bewegungsförderung** ein. Den Mitarbeitenden fiel es zunächst noch schwer, aus dem gewohnten Bewegungsmuster auszubrechen. Doch mit Hilfe einer Beraterin zeigte das Pilotprojekt bald erste Erfolge.



Die **Gesundheitsförderung ist bei Victorinox Chefsache** und ein Bekenntnis zur sozialen Verantwortung. Das Unternehmen betreibt ein systematisches Absenzenmanagement. Fallen Mitarbeiter über längere Zeit wegen Unfall oder Krankheit aus, bleiben die Vorgesetzten mit ihnen in Kontakt. Zudem arbeitet das Unternehmen eng mit den behandelnden Ärzten zusammen, damit die betroffenen Mitarbeiter möglichst schnell wieder ihre Tätigkeit aufnehmen können. Dafür werden bei Bedarf auch Schonarbeitsplätze eingerichtet.

Die Gesundheitsförderung ist mit Investitionen verbunden. Heute investiert das Unternehmen jährlich rund 20 000 Franken in sein Bewegungsförderungskonzept. Zudem halten alle Abteilungen dreimal täglich inne für die «Balance-Time» und führen körpergerechte Entlastungsübungen durch. Aber es lohnt sich: **Der Erfolg ist nicht ausgeblieben – und er ist messbar.** Victorinox verzeichnet heute 40 Prozent weniger krankheits- oder unfallbedingte Absenzen. Sie wurde auch mehrfach ausgezeichnet, beispielsweise mit dem 1. Platz des Suva-Wettbewerbs «Bewegung ist möglich» im Jahr 2009.



Was können Sie als Arbeitgeber tun, wenn ein Mitarbeiter häufig fehlt oder gesundheitliche Probleme hat?

Wenn ein Mitarbeiter länger als 30 Tage arbeitsunfähig oder regelmässig für kurze Zeit krank ist, können Sie bei der IV-Stelle Ihres Kantons Unterstützung anfordern. Sie machen eine sogenannte **Meldung zur Früherfassung**. In einem Gespräch wird abgeklärt, ob eine IV-Anmeldung nötig ist.

Sie haben als Arbeitgeber die Möglichkeit und das Recht, Ihren Mitarbeiter zur Früherfassung zu melden. Ebenfalls meldungsberechtigt sind der Mitarbeiter selber oder seine gesetzlichen Vertreter, Familienmitglieder, die mit ihm im gleichen Haushalt leben, sowie behandelnde Ärzte, die Krankentaggeldversicherung, die Unfallversicherung, die Pensionskasse und andere Versicherungen oder Organe.

Eine Fachperson der IV-Stelle trifft sich mit dem Mitarbeiter und klärt seine Situation ab. Falls das gesundheitliche Problem zu einer Invalidität führen kann, empfiehlt er ihm die **IV-Anmeldung**. Sie werden als Arbeitgeber je nach Situation in die Abklärungen miteinbezogen.

Mit der IV-Anmeldung können rasch und unkompliziert **Massnahmen der Frühintervention** eingeleitet werden. Ziel ist es, gemeinsam mit Ihnen den Mitarbeiter so zu unterstützen, dass er wenn möglich wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren oder neue Aufgaben übernehmen kann.

Sollte die IV-Stelle im konkreten Fall nicht die richtige Ansprechpartnerin sein, so hat sich die Meldung trotzdem gelohnt. Die IV-Berater können den Kontakt zur richtigen Stelle vermitteln.



Daniel Troxler, Partner bei
Ast & Fischer AG

«Ein Trainings-
arbeitsplatz
bietet uns die

*Möglichkeit, zukünftige
Mitarbeiter ohne hohes
Risiko kennen zu lernen.
Es wird jemand vermittelt,
der charakterlich und
fachlich passt. Wir würden
deshalb sofort wieder einen
Trainingsarbeitsplatz zur
Verfügung stellen. Er dient
dem Betroffenen zur
Wiedereingliederung und
der Firma zum Aufbau
neuer oder zur Ergänzung
bestehender Bereiche.
Wechsel erfolgen immer
wieder, daraus resultieren
Chancen.»*

Ein Beispiel aus der Praxis

Die Meldung zur Früherfassung

M. G. arbeitet seit 17 Jahren für ein Unternehmen im Bereich Fensterbau. Er ist 52 Jahre alt. Seit einem Jahr ist er **regelmässig** im Abstand von drei Wochen **für ein bis zwei Tage krank** geschrieben. Er leidet an Rückenschmerzen.

Der Arbeitgeber macht eine **Meldung zur Früherfassung** bei seiner IV-Stelle. Ein IV-Berater trifft M. G. Dieser informiert ihn, dass die Arbeit für ihn immer schwerer werde und der Rücken ihm immer mehr zu schaffen mache. Der Arbeitgeber seinerseits möchte M. G. als Mitarbeiter nicht verlieren: Er sei sehr gewissenhaft, niemand könne ihm beim Einrichten und Organisieren einer neuen Baustelle das Wasser reichen. Auf den Rat des IV-Beraters hin reicht M. G. eine **IV-Anmeldung** ein.

In Absprache mit dem Arbeitgeber leitet die IV-Stelle **Massnahmen der Frühintervention** ein. In diesem Rahmen übernimmt die IV-Stelle die Kosten für einen dreimonatigen Informatik- und Lagerverwaltungskurs, um M. G. auf seine neue Funktion im Betrieb vorzubereiten. M. G. soll von nun an beim Einrichten der Baustellen, sowie in der Lagerverwaltung und für weitere administrative Arbeiten eingesetzt werden. Damit ist er von seinem Rückenproblem entlastet und kann zu 100% ohne Lohneinbusse weiterbeschäftigt werden. Dem Unternehmen bleibt ein bewährter und erfahrener Mitarbeiter erhalten – und die aufwändige Neubesetzung einer anforderungsreichen Stelle bleibt ihm erspart.

Was tut die IV-Stelle, *damit Sie einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nicht verlieren?*

Wenn sich ein Mitarbeiter für IV-Leistungen anmeldet, geht es noch nicht um eine IV-Rente! Vielmehr kann die IV-Stelle nun rasch und unkompliziert **Massnahmen der Frühintervention** ergreifen.

Aufgrund der Abklärungen wird ein verbindlicher **Eingliederungsplan** erstellt, der alle beschlossenen Massnahmen festhält. In Frage kommen in der Frühinterventionsphase vor allem Anpassungen des Arbeitsplatzes, Ausbildungskurse, Job-Coaching und Arbeitstraining. Sie als Arbeitgeber werden in die Eingliederungsmassnahmen einbezogen und vom IV-Berater begleitet.

Während die Frühinterventionsmassnahmen laufen, klärt die IV-Stelle ab, auf welche IV-Leistungen der Mitarbeiter im Anschluss an diese Phase ein Anrecht hat. Im Rahmen von **beruflichen Massnahmen** (z.B. Umschulung, Berufsausbildung) kann die IV ein Taggeld ausrichten. Dies entlastet Sie als Arbeitgeber vollständig oder teilweise von der Lohnzahlung.

Nach der Eingliederungsphase wird geprüft, wie erfolgreich die Massnahmen waren. Im besten Fall kann der Mitarbeiter wieder im bisherigen Umfang arbeiten und braucht keine Rente. Wenn er nur teilweise einsatzfähig ist, so kann er eine Teilrente erhalten.



Josiane Jacot, HR-
Verantwortliche FELCO

*«Es kommt
selten vor, dass
man eine Per-
son aus dem geschützten
Rahmen im ersten Arbeits-
markt integrieren kann.
Es braucht viel guten
Willen – von der betroffe-
nen Person wie auch vom
Unternehmen. In Zusam-
menarbeit und mit der
Unterstützung der IV-Stelle
ist es uns gelungen, sie nach
vier Monaten anzustellen.
Heute sehe ich sie als ge-
wöhnliche Lernende, nicht
wie eine gesundheitlich
Beeinträchtigte.»*

Ein Beispiel aus der Praxis

Der Erhalt des Arbeitsplatzes

T. F. ist Magaziner. Nach einem **Unfall** kann er vorläufig nicht mehr arbeiten. Die Unfallversicherung betreut ihn zunächst auf dem Weg zurück an seinen Arbeitsplatz. Mehrere Rückschläge führen dann aber zur IV-Anmeldung. Der Arbeitgeber behält T. F. in dieser Zeit weiter unter Vertrag.

Ein Versuch am bisherigen Arbeitsplatz zeigt, dass T. F. diese Aufgabe nicht mehr erfüllen kann. Die IV ermöglicht im Rahmen der **Frühintervention** eine Informatik-Grundausbildung. Nach weiteren Abklärungen und Gesprächen schlägt die IV-Stelle eine **berufsbegleitende Umschulung** vor. Der Arbeitgeber möchte seinen langjährigen Mitarbeiter und sein wertvolles Know-How im Betrieb behalten. Gleichzeitig will das Unternehmen in neue Tätigkeitsfelder investieren. Die Synergie mit neu geplanten Stellen wird erkannt. Für T. F. wird die Stelle des Elektrotechnikers reserviert.

Die IV-Stelle organisiert sofort ein **Praktikum**. Hier wird festgestellt, dass T. F. über die Fähigkeiten verfügt, die es für den neuen Beruf braucht. Die Umschulung kann also angepackt werden. In einer **Zielvereinbarung** halten die beteiligten Partner (Arbeitgeber, Unfallversicherung, T. F. und die IV-Stelle) alle Massnahmen fest. Die IV-Stelle übernimmt die Kosten für Schule, ÖV, Mahlzeiten, Anpassung des Arbeitsplatzes, etc.

Nach erfolgreich erlangtem Berufsattest kann T. F. nun seine neue Stelle antreten. Die positive Einstellung seines Arbeitgebers, sein eigener Wille und die Partnerschaft aller Beteiligten haben ihm seinen Arbeitsplatz erhalten.



Nicole Bosshart
Vizedirektorin des Internationalen Uhrenmuseums

«Vor vier Jahren empfing ich einen Berater der IV-Stelle Neuenburg. Er hat mich sehr gut über die allgemeine Situation der beruflichen Eingliederung und die Vorteile eines IV-Praktikums für einen Arbeitgeber informiert. Da habe ich beschlossen, dass wir hier im Sekretariat des Museums einen IV-Praktikanten aufnehmen sollten. Nur weil jemand ein gesundheitliches Problem hat, darf das sein Arbeitsleben nicht beeinträchtigen. Wenn ich einer Person mit einem Handicap eine normale Stelle im ersten Arbeitsmarkt geben kann, kann ich einen Teil seiner Behinderung gewissermaßen ausradieren.»



Markus Wenger
Geschäftsführer der Wenger Fenster AG

«Als Unternehmer sind mir die Arbeitsplätze ein wichtiges Anliegen. Durch die Integration von schwächeren und beeinträchtigten Menschen in unserem Betrieb konnten wir den Selbstwert der Betroffenen stärken und Sozialkosten vermeiden. 2001 haben wir den Thuner Sozialstern gewonnen. Dadurch haben wir zahlreiche neue Aufträge erhalten. Und unser Kader wurde durch diese Anerkennung motiviert, sich auch künftig für die Integration von gesundheitlich Beeinträchtigten einzusetzen.»



Dr. Olaf Schäfer
Leiter Leistungsmanagement bei Helsana Versicherungen AG

«Helsana engagiert sich für Transparenz, Qualität und Kosteneffizienz. Unsere Erfahrungen zeigen, dass eine frühzeitige und koordinierte Begleitung von Menschen mit drohender Chronifizierung den Leidensweg nachhaltig lindern kann. Davon profitieren alle Beteiligten: Der Versicherte von einer Stabilisierung seiner Gesundheit, der Arbeitgeber von weniger Ausfallzeiten und die Kostenträger von niedrigeren Kosten.»



Fritz Moser
Projektleiter «Integration behinderte Menschen bei der Post»

«In verschiedenen Bereichen der Post haben wir mit der Integration behinderter Menschen positive Erfahrungen gemacht. Wir sind nun überzeugt: Die Qualität leidet nicht – im Gegenteil! Bei der Produktivität gibt es anfangs vielleicht eine kleine Einbusse. Danach steigt sie, indem die Belegschaft motivierter ist und sich auf ihre Haupttätigkeiten konzentrieren kann. Zusammen erreicht man mehr.»

Diese und weitere Erfahrungsberichte von Arbeitgebern finden Sie auf www.compasso.ch

Was können Sie als Arbeitgeber für die berufliche Wiedereingliederung tun?

Mit Ihnen als Arbeitgeber zusammen kann die IV-Stelle verhindern, dass jemand aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Gemeinsam ist es jedoch auch möglich, jemanden, der bereits eine IV-Rente erhält, wieder ins Arbeitsleben zurück zu bringen.

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die IV-Stelle im Gesetz neue Möglichkeiten für sogenannte **Wiedereingliederungsmassnahmen** erhalten und kann den Arbeitgebern entsprechende Angebote machen.

Die IV-Stelle vermittelt Arbeitgebern Personen mit einem geeigneten Profil für einen **Arbeitsversuch** von bis zu sechs Monaten Dauer. Der Arbeitgeber geht dabei **kein Arbeitsverhältnis** ein und bezahlt **keinen Lohn**. Er bietet der versicherten Person die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten im freien Arbeitsmarkt unter Beweis zu stellen. Dafür kann er ohne Risiko und mit minimalem Rekrutierungsaufwand einen möglichen künftigen Angestellten ausführlich testen und kennen lernen. Die versicherte Person erhält während des Arbeitsversuchs weiterhin ihre IV-Rente.

In bestimmten Fällen muss die versicherte Person zunächst mit sogenannten **Integrationsmassnahmen** (Aufbau- und Belastbarkeitstraining) auf die erfolgreiche Durchführung von Eingliederungsmassnahmen vorbereitet werden. Während der Integrationsmassnahmen werden Sie als Arbeitgeber **mit bis zu 100 Franken pro Tag entschädigt**.





Ein Beispiel aus der Praxis

Der Arbeitsversuch

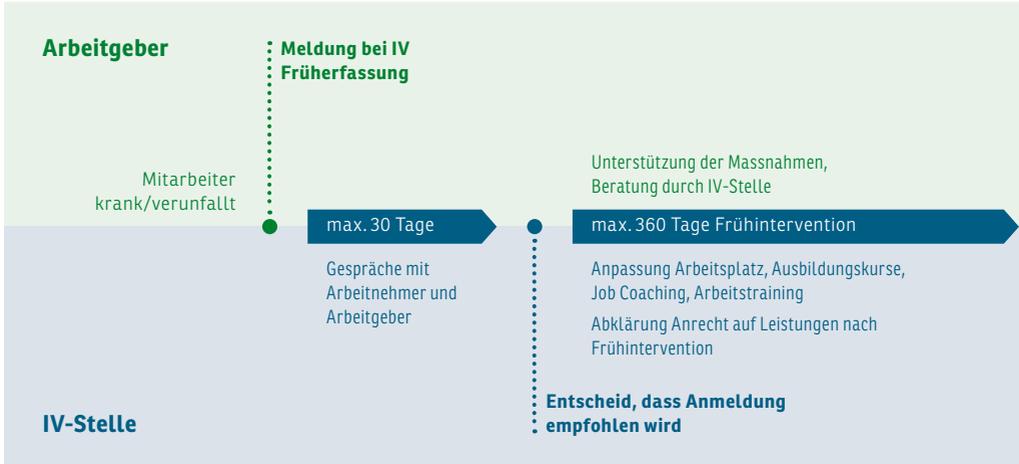
L.O. ist gelernter Bauzeichner. Seit fünf Jahren bezieht er eine volle Rente wegen einer depressiven Erkrankung. Die IV-Stelle überprüft seinen Fall im Rahmen der regelmässigen Rentenrevision. Dabei erhält die IV-Stelle vom behandelnden Arzt den Bescheid, dass sich der Gesundheitszustand von L.O. verbessert hat und dass man eine schrittweise Rückkehr in den Arbeitsmarkt versuchen könnte.

Die IV-Stelle bietet L.O. **Wiedereingliederungsmassnahmen** an. Während vier Monaten kann er im geschützten Rahmen im Atelier für technisches Zeichnen eines Bildungszentrums seine Fähigkeiten aufbauen. Dabei steigert er auch laufend den Beschäftigungsgrad. Parallel dazu besucht er eine Weiterbildung für Zeichenprogramme auf dem Computer.

Nach diesem Auffrischkurs kann er im Architekturbüro B. für sechs Monate einen **Arbeitsversuch** absolvieren. In dieser Zeit erhält L.O. weiterhin seine Rente. Sein Arbeitgeber muss ihm keinen Lohn bezahlen, es entsteht kein Arbeitsverhältnis.

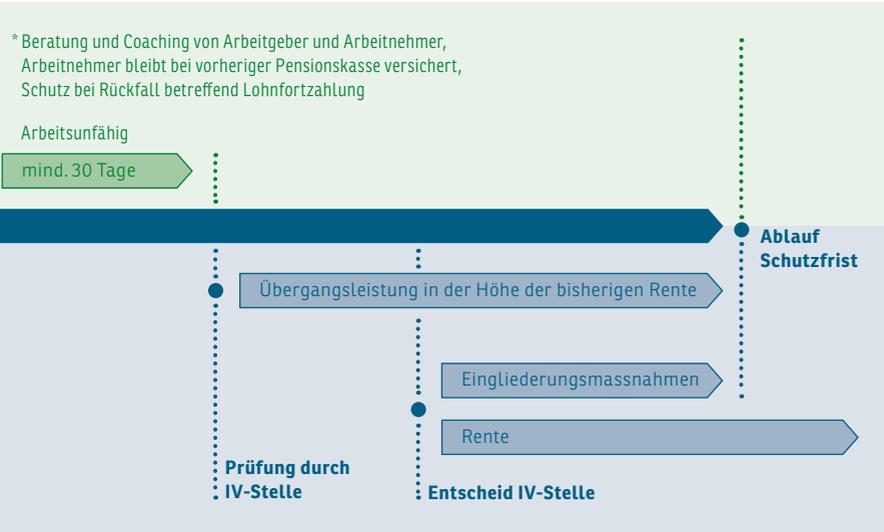
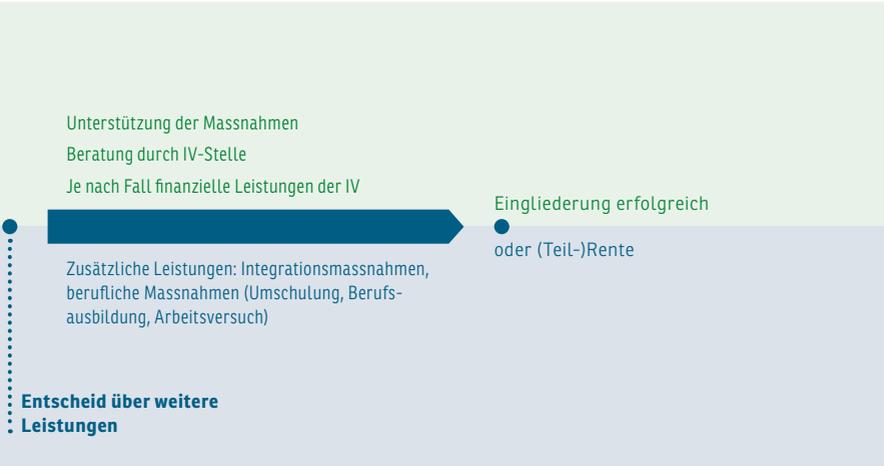
Prozesslandkarte für die berufliche Eingliederung

Eingliederung vor Rente



Eingliederung statt Rente





Wie machen wir weiter, *wenn sich der Arbeitnehmer bewährt?*

Im Arbeitsversuch können Sie als Arbeitgeber einen möglichen künftigen Arbeitnehmer ausführlich auf seine Fähigkeiten und Eigenschaften testen. Wie geht es weiter, wenn er sich bewährt und sich erfolgreich ins Team integriert?

Wenn Sie in Ihrem Betrieb selbst die Möglichkeit für die Weiterbeschäftigung haben, entsteht mit dem Anstellungsvertrag ein **Arbeitsverhältnis**. Damit ist die Eingliederung aber nicht unbedingt abgeschlossen. Bei Bedarf erhalten Sie weiterhin **Beratung und Begleitung** durch die IV-Stelle. Braucht Ihr neuer Arbeitnehmer beispielsweise noch besondere Betreuung am Arbeitsplatz, werden Sie **bis zu sechs Monate lang mit einem Einarbeitungszuschuss** unterstützt.

Mit dem neuen Arbeitsverhältnis **revidiert die IV-Stelle die Rente** des Arbeitnehmers. Ist er voll einsatzfähig, wird die IV-Rente ganz aufgehoben. Ist er nur für eine Teilzeitbeschäftigung einsatzfähig, wird die IV-Rente entsprechend angepasst.

In den kommenden drei Jahren profitieren Sie als Arbeitgeber und Ihr neuer Mitarbeiter zudem von einer **Schutzfrist von drei Jahren** (Seite 20).



Brigitte Gasser,
EMS Prérisa

«Als uns die IV-Stelle anfragte, ob wir einen 50-jährigen Herrn anstellen würden, der sich im Hausdienst umschulen wollte, sagten wir zu. Seine Pfffigkeit und Professionalität sprachen uns an. Da gerade die Stelle des Verantwortlichen für den Hausdienst frei wurde, haben wir sie ihm gleich angeboten. Heute ist er perfekt ins Team integriert und erste Ansprechperson bei allen technischen Problemen im Haus.»

Ein Beispiel aus der Praxis

Ein neues Arbeitsverhältnis entsteht

Wir erzählen die Geschichte von L.O. weiter. In seinem Arbeitsversuch leistet er so gute Arbeit, dass ihn das Architekturbüro B. **einstellt**.

L.O. kann zwar auf einen grossen beruflichen Erfahrungsschatz zurückgreifen, dennoch ist aufgrund der längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und seiner Erkrankung mehr Betreuung am Arbeitsplatz nötig. Deshalb wird er vorerst in einem **Teilpensum** angestellt, um seine Fähigkeiten weiter aufbauen zu können. Seine IV-Rente wird entsprechend angepasst, und er wird natürlich weiterhin **von seinem IV-Berater begleitet und beraten**.

Das Architekturbüro B. erhält von der IV-Stelle **für diesen zusätzlichen Betreuungsaufwand einen Einarbeitungszuschuss**. Zudem beginnt mit dem Entstehen des neuen Arbeitsverhältnisses **eine dreijährige Schutzfrist** zu laufen, während der das Architekturbüro B. und L.O. von der IV-Stelle weiter begleitet und bei Fragen oder Problemen schnell und unkompliziert unterstützt werden.

Welche Unterstützung erhalten Sie bei einem gesundheitlichen Rückfall?

Wenn auf die erfolgreiche (Teil-)Eingliederung ein gesundheitlicher Rückfall des Arbeitnehmers folgt, so lässt Sie die IV-Stelle nicht alleine. Das Gesetz sieht eine **Schutzfrist von drei Jahren** nach der Aufhebung der Rente vor. So wird sichergestellt, dass Sie kein finanzielles Risiko tragen, wenn Ihre neue Arbeitskraft erneut wegen Gesundheitsproblemen ausfällt. Ebenso steht die IV-Stelle sowohl dem ehemaligen Rentner als auch Ihnen beratend zur Seite.

Die IV übernimmt während der Schutzfrist die Rolle der Taggeldversicherung. Wenn der Arbeitnehmer einen gesundheitlichen Rückschlag oder einen neuen Unfall erleidet und länger als 30 Tage arbeitsunfähig ist, erhält er eine **Übergangsleistung** in der Höhe seiner ursprünglichen Rente. Sie müssen somit den Krankheitsfall Ihrer Taggeldversicherung nicht melden, und es drohen Ihnen **keine höheren Prämien**. Auch wenn Sie keine Taggeldversicherung abgeschlossen haben, werden Sie doch stark **von der Lohnzahlung entlastet**.

Während drei Jahren bleibt der Arbeitnehmer **bei seiner letzten Pensionskasse versichert**. Sollte er wieder erwerbsunfähig werden, so muss Ihre Pensionskasse keine Invaliditätsleistungen bezahlen, und Sie müssen auch keine Prämienhöhung in der beruflichen Vorsorge befürchten.



Luca Censi, Geschäftsführer bei Ferrari SA

«Ich habe mir gedacht, dass es beim

Gemüseverpacken und Ein- und Ausladen der Ware viele einfache Arbeiten gibt, die sich für Praktikanten eignen. Für mich als Arbeitgeber ist interessant, dass ich diese Personen während der Praktikumszeit kennen lernen kann. Ich sehe, ob sie teamfähig sind, ob sie auch in stressigen Momenten gut reagieren. So entfällt der Aufwand für die Personalsuche. Denn wenn es gut läuft, stelle ich sie nach dem Praktikum fest ein. Seit 2006 haben rund 20 Personen hier ein Praktikum gemacht.»

Ein Beispiel aus der Praxis

Die Schutzfrist läuft

Nachdem er fünf Jahre eine IV-Rente wegen chronischer Rückenleiden bezogen hat, kann der gelernte Maurer M. F. im Rahmen von **Wiedereingliederungsmassnahmen** einen Arbeitsversuch bei der W. AG, einem Unternehmen im Bereich Mikroelektronik, absolvieren. Der **sechsmontatige Arbeitsversuch** verläuft sehr gut, M. F. erhält einen festen Arbeitsvertrag bei der W. AG. Für den noch nötigen, zusätzlichen Betreuungsaufwand erhält sie während weiteren sechs Monaten einen **Einarbeitungszuschuss**.

Drei Monate später verschlimmert sich das Rückenleiden von M. F. aber wieder. Er fehlt regelmässig am Arbeitsplatz und fällt schliesslich ganz aus. Die IV-Stelle interveniert bei jeder Absenz und berät den Arbeitgeber. Nach vierwöchiger Arbeitsabwesenheit erhält M. F. eine **Übergangsleistung in der Höhe seiner Rente**, die er vor den Wiedereingliederungsmassnahmen erhalten hat. Die W. AG muss so nicht an ihre Krankentaggeldversicherung gelangen.

Gleichzeitig überprüft die IV-Stelle, ob und in welcher Form M. F. wieder einsatzfähig wäre. Fürs erste jedoch kommt eine Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht in Frage. Die IV-Stelle spricht ihm wieder eine Rente zu.

All dies spielt sich während der **dreijährigen Schutzfrist** ab. Die IV-Stelle kann schnell und unkompliziert eingreifen. Die W. AG erleidet finanziell keine Einbussen, und M. F. erhält innert kürzester Frist die nötige Unterstützung.



Louis-Philippe Gard
Direktor von Gard Métal und Atelier Chandoline SA

«Ich konnte miterleben, wie die Einstellung eines Mitarbeiters über die IV-Stelle beiden Seiten

eine Chance bietet. Einen neuen Mitarbeiter aufzunehmen, der sich selbst in Frage stellte, sein Leben unter einem neuen Blickwinkel betrachten und sich öffnen musste, um aus diesem Kreislauf herauszukommen, ist eine ganz besonders bereichernde Erfahrung für ein Unternehmen.»



Sandra Butty
Medelec AG

«Die IV-Stelle kontaktierte uns und schlug uns einen Mitarbeiter vor, der für eine leichte und angepasste Aufgabe in Frage kam.

Da ich gerade eine Stelle zur Qualitätskontrolle schuf, nahm ich ihn zuerst für ein sechsmonatiges Praktikum auf. Da er seine Arbeit hervorragend machte, haben wir ihn anschliessend fest angestellt. Ein Schritt, den wir bis heute nicht bereuen.»



Jean-Pierre Bringham
Direktor der Gruppe Bringham

«Mitarbeiter mit einem Handicap bieten ein gutes Beispiel, wie man Höhen und Tiefen durchleben und diese überstehen kann.

Die Erfahrungen, die solche Mitarbeiter einbringen können, sind sehr wertvoll für ein Unternehmen und nicht zu unterschätzen.»



Claude-Olivier Rosset
Zurich Versicherungen

«Auf der Suche nach einer Mitarbeiterin in unserem Schadenservice nahm ich

mit der IV-Stelle Kontakt auf. Der Berater schlug mir eine gelernte Krankenschwester vor, die sich wegen Knieproblemen umschulen lassen musste. Wir haben sie mit der Unterstützung der IV während einem Jahr ausgebildet und dann zu 100 % angestellt. Dank ihren Sprachkenntnissen in Deutsch und Englisch haben wir sie für die Bearbeitung von Schadensfällen von multinationalen Unternehmen weiter spezialisiert.»

Kontaktliste

Die IV-Stelle des Kantons...

Aargau

Bahnhofstrasse 3c
5001 Aarau
Telefon 062 837 85 15
integration@sva-ag.ch

Appenzell Ausserrhoden

Kasernenstrasse 4
9102 Herisau
Telefon 071 354 51 51
eingliederung@ahv-iv-ar.ch

Appenzell Innerrhoden

Postfach
9050 Appenzell
Telefon 071 788 18 30
astrid.schoch@akai.ch

Basel-Landschaft

Hauptstrasse 109
4102 Binningen
Telefon 061 425 23 50
integration@sva-bl.ch

Basel-Stadt

Postfach
4002 Basel
Telefon 061 225 25 25
eingliederung@ivbs.ch

Bern

Chutzenstrasse 10
3001 Bern
Telefon 031 379 74 74
eingliederung@ivbe.ch

Freiburg

Route du Mont Carmel 5
1762 Givisiez
Telefon 026 305 52 37
eingliederung@fr.oai.ch

Genf

Case postale 425
1211 Genf 13
Telefon 022 809 54 54
reinsertion@aige.ch

Glarus

Postfach
8750 Glarus
Telefon 055 648 11 11
eingliederung@svgl.ch

Graubünden

Ottostrasse 24
7001 Chur
Telefon 081 257 41 11
eingliederung@sva.gr.ch

Jura

Case postale
2350 Saignelégier
Telefon 032 952 11 11
ai@ju.oai.ch

Luzern

Postfach 4766
6002 Luzern
Telefon 041 369 05 00
eingliederung@ivstlu.ch

Neuenburg

Case postale 2183
2302 La Chaux-de-Fonds
Telefon 032 910 71 00
readaptation@ne.oai.ch

Nidwalden

Stansstadterstrasse 88
6371 Stans
Telefon 041 618 51 00
eingliederung@aknw.ch

Obwalden

Brünigstrasse 144
6060 Sarnen
Telefon 041 666 59 39
arbeitgeberberatung@akow.ch

Schaffhausen

Oberstadt 9
8200 Schaffhausen
Telefon 052 632 61 11
eingliederung@svash.ch

Schwyz

Postfach 53
6431 Schwyz
Telefon 041 819 04 25
eingliederung@aksz.ch

Solothurn

Postfach
4501 Solothurn
Telefon 032 686 24 80
integration@ivso.ch

St. Gallen

Postfach 368
9016 St. Gallen
Telefon 071 282 66 33
beruflicheintegration@svasg.ch

Tessin

Via dei Gaggini 3
6500 Bellinzona
Telefon 091 821 91 11
integrazione@ti.oai.ch

Kontaktliste

Die IV-Stelle des Kantons...

Thurgau

Postfach
8501 Frauenfeld
Telefon 052 724 71 71
eingliederung@aai-tg.ch

Uri

Postfach 30
6460 Altdorf
Telefon 041 874 50 20
eingliederung@akuri.ch

Waadt

Avenue du Général Guisan 8
1800 Vevey
Telefon 021 925 24 24
reinsertion@vd.oai.ch

Wallis

Avenue de la Gare 15
1951 Sion
Telefon 027 324 96 11
eingliederung@ivvs.ch

Zug

Postfach 4032
6304 Zug
Telefon 041 560 47 00
eingliederung@akzug.ch

Zürich

Röntgenstrasse 17
8005 Zürich
Telefon 044 448 58 58
integration@svazurich.ch

IV-Stelle für Versicherte im Ausland

Case postale 3100
1211 Genève 2
Telefon 022 795 91 11
oaie@zas.admin.ch

Liechtensteinische IV-Anstalt

Gerberweg 2
9490 Vaduz
Telefon 00423 238 16 16
ahv@ahv.li



Berufliche Eingliederung online

Weitere Informationen, Erfahrungsberichte und Kontakte finden Sie auf folgenden Internetplattformen:

Berufsberatung

Das Portal für Beruf, Studium und Laufbahnberatung

www.berufsberatung.ch

Compasso

Berufliche Eingliederung – ein Informationsportal für Arbeitgeber

www.compasso.ch

IIZ

Interinstitutionelle Zusammenarbeit in der beruflichen Integration

www.iiz.ch

www.iiz-plus.ch

Informationen zu Methoden der beruflichen Integration

www.netzwerk-cm.ch

www.supportedemployment-schweiz.ch

My Handicap

Internetplattform für Menschen mit Behinderung und schwerer Krankheit und für Arbeitgeber

www.myhandicap.ch

Netzwerk Arbeit

Forum für Arbeitgeber zur beruflichen Eingliederung

www.netzwerk-arbeit.ch

Personalclick

Zukünftige Mitarbeiter auf einen Klick!

www.personalclick.ch

Spezialisierte Arbeitsvermittler für Menschen mit Behinderung

www.profil.proinfirmis.ch

www.fondation-ipt.ch

Treffpunkt Arbeit

Portal des Seco und der Arbeitsvermittlungszentren

www.treffpunkt-arbeit.ch

XtraJobs

Personalverleih für motivierte Arbeitskräfte mit Behinderung

www.xtrajobs.ch

Abkürzungsverzeichnis

Die Sprache der Sozialversicherungen geschieht oft in abgekürzter Form. Diese Abkürzungen begegnen Ihnen im Rahmen der beruflichen Eingliederung und im Verhältnis mit Ihren Arbeitnehmern allgemein:

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
BEFAS	Berufliche Abklärungsstellen
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
BVG	Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EL	Ergänzungsleistungen zur AHV und IV
EO	Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz
FEFI	Früherfassung und Frühintervention
FL	Familienzulagen in der Landwirtschaft
FZ	Familienzulagen
HM	Hilfsmittel
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
IV	Invalidenversicherung
IVSK	IV-Stellen-Konferenz
KV	Krankenversicherung
MEDAS	Medizinische Abklärungsstellen
MSE	Mutterschaftsentschädigung
MV	Militärversicherung
RAD	Regionaler ärztlicher Dienst
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SGV	Schweizer Gewerbeverband
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SVV	Schweizerischer Versicherungsverband
UV	Unfallversicherung

Rechtlicher Hinweis

Dieser Leitfaden vermittelt Ihnen nur eine Übersicht über die Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen massgebend. Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit ist in diesem Leitfaden überwiegend die maskuline Form gewählt worden. Personenbezogene Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.

Weitere Unterstützung in arbeitsrechtlichen Fragen bieten die Mitgliederverbände des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes und des Schweizerischen Gewerbeverbandes:

www.arbeitgeber.ch

www.sgv-usam.ch

Weitere Informationen über die Leistungen der IV finden Sie auf dem Internetportal www.ahv-iv.info. Wünschen Sie einen persönlichen Kontakt mit einem IV-Berater vor Ort, so wenden Sie sich an Ihre kantonale IV-Stelle. Sie finden die Kontaktangaben ab Seite 24 dieser Broschüre oder im Internet auf www.iv-stelle.ch

Bestellung Flyer oder Broschüre

Sie können kostenlos den Flyer oder weitere Exemplare dieses Leitfadens bestellen. Nutzen Sie dafür das online-Formular auf www.ahv-iv.info/arbeitgeber oder kontaktieren Sie Ihre IV-Stelle.



Eine gemeinsame Information für Arbeitgeber
zur 6. IV-Revision von:



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

sgv  **usam**

IV-STELLEN-KONFERENZ
CONFÉRENCE DES OFFICES AI
CONFERENZA DEGLI UFFICI AI
CONFERENZA DILS UFFIZIS AI



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV

Koordination:

Informationsstelle AHV/IV
Postfach 4423
6304 Zug

info@ahv-iv.ch
www.ahv-iv.info/arbeitgeber

Herausgabe: Januar 2012