



FAQ für Arbeitgeber

Inhalt

Leistungen der IV-Stelle	2
– Warum soll mir als Arbeitgeber gerade die IV-Stelle helfen können?	2
– Welche Art der Unterstützung erhalten Arbeitgeber von der IV-Stelle?	2
– Unterstützt die IV-Stelle Arbeitgeber beim Gesundheits- und Abwesenheitsmanagement?	3
Versicherungstechnische Fragen	3
– Wenn ich eine von der IV-Stelle vermittelte Person einstelle, gehe ich doch finanzielle Risiken ein. Schliesslich könnte die versicherte Person nach Ablauf der Probezeit erneut krank werden und für längere Zeit ausfallen!	3
– Wie ist die versicherte Person während eines Arbeitstrainings gegen Krankheit und Unfall versichert?	3
– Was geschieht, wenn die versicherte Person während eines Arbeitstrainings länger ausfällt?	3
– Wie berechnet die IV-Stelle den Invaliditätsgrad und die Rente? Ist eine versicherte Person, die eine ganze Rente erhält, zu 100 Prozent arbeitsunfähig? ..	4
– In welchem Rahmen kann ein Job Coach der IV-Stelle mich als Arbeitgeber unterstützen?	4
Fragen zu Meldung und Anmeldung	5
– In welchen Fällen ist eine Meldung an die IV-Stelle sinnvoll?	5
– Mein Mitarbeiter hat einen komplizierten Beinbruch und fällt für längere Zeit aus. Soll ich ihn der IV-Stelle melden?	5
– Werde ich als Arbeitgeber bestraft, wenn ich einen Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen zu spät melde?	5
– Sind 30 Tage Arbeitsunfähigkeit in allen Fällen ein Kriterium für eine Meldung?	5
– Muss ein Mitarbeitender vom Arzt oder der Ärztin krankgeschrieben sein, damit ich ihn als Arbeitgeber bei der IV-Stelle melden kann?	6
– Was geschieht nach der Meldung?	6
– Das Meldeformular auszufüllen, bedeutet für mich als Arbeitgeber zusätzlichen administrativen Aufwand. Was bringt mir denn die Meldung überhaupt?	6
Menschen mit Leistungseinschränkungen im Unternehmen	6
– Vermittelt die Arbeitsvermittlung der IV-Stelle denn Menschen, die auch wirklich arbeiten wollen und können?	6
– Wie kommuniziere ich gegenüber meinen Mitarbeitenden, wenn ich eine Person mit Leistungseinschränkungen einstelle?	7
– Wieso erhalten viele Personen ungerechtfertigt eine Rente und andere nicht, die sie dringend benötigen würden?	7

Leistungen der IV-Stelle

– Warum soll mir als Arbeitgeber gerade die IV-Stelle helfen können?

Die IV-Stelle engagiert sich für den Erhalt von Arbeitsplätzen und die Eingliederung von Menschen mit Leistungseinschränkungen. Sowohl die versicherte Person wie auch der Arbeitgeber können von der Beratung und der finanziellen Unterstützung durch die IV-Stelle profitieren.

– Welche Art der Unterstützung erhalten Arbeitgeber von der IV-Stelle?

Arbeitgeber können bei gesundheitlichen Problemen eines Mitarbeitenden bereits ein bis zwei Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit die Beratung und finanzielle Unterstützung der IV-Stelle in Anspruch nehmen. Zur Unterstützung sind zum Beispiel folgende Massnahmen möglich:

Bestehendes Arbeitsverhältnis

- Anpassung des Arbeitsplatzes an die Behinderung: Hilfsmittel oder bauliche Massnahmen
- Finanzierung von Ausbildungskursen zur Umplatzierung im Unternehmen

Beiträge bei Integrationsmassnahmen im Betrieb

Integrationsmassnahmen sind ein neues Instrument der 5. IVG-Revision zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung. Sie sind auf die Bedürfnisse von psychisch kranken Menschen ausgerichtet und fördern durch Aufbau- und Motivationstraining die Arbeitsfähigkeit. Arbeitgeber, die versicherte Personen im Rahmen von Integrationsmassnahmen anstellen, erhalten für den Betreuungsaufwand Beiträge von bis zu 100 Franken pro Tag. Passende Angebote für Integrationsmassnahmen können bei der IV-Stelle eingereicht werden.

Einarbeitungszuschuss während Anlern- oder Einarbeitungszeit

Arbeitgeber haben Anspruch auf einen Einarbeitungszuschuss, wenn sie über die Arbeitsvermittlung eine versicherte Person einstellen, deren Leistungsfähigkeit zu Beginn noch nicht dem vereinbarten Lohn entspricht.

Beratung

Die versicherte Person und ihr Arbeitgeber werden während der gesamten Zeit der Wiedereingliederung durch Fachleute der IV-Stelle unterstützt und begleitet.

Reduktion Prämiennisiko

Wenn ein Arbeitgeber über die Arbeitsvermittlung der IV-Stelle eine Person anstellt und diese innerhalb von 24 Monate nach der Einstellung erneut arbeitsunfähig wird, erhält er eine Entschädigung für eine allfällige Erhöhung der Prämien für Krankentaggeldversicherung und berufliche Vorsorge.

– **Unterstützt die IV-Stelle Arbeitgeber beim Gesundheits- und Abwesenheitsmanagement?**

Gesundheits- und Abwesenheitsmanagement ist vor allem im Sinne der Prävention sehr wichtig: Durch gezielte Massnahmen können Arbeitgeber physische und psychosoziale Belastungen der Mitarbeitenden verringern und ihre Motivation, Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen und der Arbeit erhöhen. Als Folge davon verringern sich Arbeitsunfälle der Angestellten spürbar und die Produktivität des Unternehmens erhöht sich. Bei der Einführung eines Gesundheits- und Abwesenheitsmanagement bieten Versicherer wie die Suva oder Swisslife Unterstützung. Die Arbeitgeber können Fachpersonen der IV-Stellen beiziehen, wenn eine Arbeitsunfähigkeit länger andauert und die Rückkehr an den Arbeitsplatz durch die gesundheitlichen Probleme erschwert ist.

Versicherungstechnische Fragen

– **Wenn ich eine von der IV-Stelle vermittelte Person einstelle, gehe ich doch finanzielle Risiken ein. Schliesslich könnte die versicherte Person nach Ablauf der Probezeit erneut krank werden und für längere Zeit ausfallen!**

Wenn eine versicherte Person innerhalb von 24 Monate nach der Einstellung erneut wegen der gleichen Krankheit arbeitsunfähig wird und sich dadurch die Prämien für Krankentaggeldversicherung und berufliche Vorsorge erhöhen, werden Arbeitgeber von der IV-Stelle entschädigt. Die finanziellen Risiken für Arbeitgeber werden dadurch auf ein Minimum reduziert.

– **Wie ist die versicherte Person während eines Arbeitstrainings gegen Krankheit und Unfall versichert?**

Krankheit:

Alle Personen mit Wohnsitz in der Schweiz sind obligatorisch krankenversichert. Dies gilt auch während der Durchführung von beruflichen Massnahmen. Die Heilungskosten sind grundsätzlich durch die obligatorische Krankenversicherung gedeckt.

Unfall:

Wenn ein Arbeitsverhältnis besteht, ist der Teilnehmer oder die Teilnehmerin eines Arbeitstrainings obligatorisch über den Arbeitgeber unfallversichert. Es gelten die gleichen Bestimmungen wie bei anderen in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmenden. Besteht hingegen kein Arbeitsverhältnis, muss die versicherte Person bei ihrem Krankenversicherer das Unfallrisiko versichern lassen. (Weitere Informationen dazu: Merkblatt «Versicherungsschutz während Eingliederungsmassnahmen der IV», zu beziehen bei der kantonalen IV-Stelle)

– **Was geschieht, wenn die versicherte Person während eines Arbeitstrainings länger ausfällt?**

Fällt die versicherte Person für längere Zeit aus, entscheiden Arbeitgeber und IV-Stelle individuell über das weitere Vorgehen. Oftmals wird das Arbeitstraining für gewisse Zeit

unterbrochen oder auch ganz abgebrochen. Ein allfälliges Taggeld wird der versicherten Person im Falle eines Unfalls oder einer Krankheit noch während maximal 30 Tagen ausbezahlt.

– **Wie berechnet die IV-Stelle den Invaliditätsgrad und die Rente? Ist eine versicherte Person, die eine ganze Rente erhält, zu 100 Prozent arbeitsunfähig?**

Nein, eine versicherte Person mit einer ganzen Rente kann in vielen Fällen noch ein bis zwei Tage pro Woche arbeiten.

Die untenstehende Tabelle zeigt, wie hoch der Rentenanspruch je nach Grad der Invalidität ist:

Invaliditätsgrad	Rentenanspruch
Weniger als 40 Prozent	Kein Anspruch auf eine IV-Rente
40 Prozent oder höher	Viertelsrente
50 Prozent oder höher	Halbe Rente
60 Prozent oder höher	Dreiviertelsrente
70 Prozent oder höher	ganze Rente

Die IV-Stelle bemisst den Invaliditätsgrad bei Erwerbstätigen mit einem Einkommensvergleich. Dabei vergleicht sie die mit und ohne Gesundheitsschaden erzielbaren Erwerbseinkommen miteinander.

Beispiel für die Bemessung des Invaliditätsgrades:

Einkommen ohne Invalidität: 60'000 Franken

Invalideneinkommen: 20'000 Franken

Erwerbsausfall: 40'000 Franken = 67 Prozent (gerundet) von 60'000 Franken = Dreiviertelsrente

– **In welchem Rahmen kann ein Job Coach der IV-Stelle mich als Arbeitgeber unterstützen?**

Die Job Coaches der IV-Stelle unterstützen die versicherte Person, ihren Arbeitgeber und das Team während einer Ausbildung, Umschulung oder eines Arbeitstrainings. Dazu führen sie mit der versicherten Person eine Standortbestimmung durch und vereinbaren Zwischenziele. Die Ziele werden regelmässig überprüft, ausgewertet und bei Bedarf angepasst. Im Falle einer Krisensituation können die Job Coaches intervenieren und mit den beteiligten Personen gemeinsam eine Lösung entwickeln.

Fragen zu Meldung und Anmeldung

– In welchen Fällen ist eine Meldung an die IV-Stelle sinnvoll?

- Wenn die Ressourcen fehlen, um einen Mitarbeitenden, der seine bisherigen Tätigkeiten infolge gesundheitlicher Probleme nicht mehr zufriedenstellend ausüben kann, umzuschulen und weiterzubeschäftigen. Die IV-Stelle kann zum Beispiel Ausbildungskurse oder bauliche Massnahmen finanzieren.
- Wenn Unklarheiten bestehen, welche Tätigkeiten einem Mitarbeitenden aus medizinischer Sicht noch zumutbar sind.
- Wenn ein Arbeitgeber mit einem Mitarbeitenden, der gesundheitliche Probleme hat, an Grenzen stösst und professionelle Unterstützung der IV-Stelle in Anspruch nehmen möchte.

– Mein Mitarbeiter hat einen komplizierten Beinbruch und fällt für längere Zeit aus. Soll ich ihn der IV-Stelle melden?

Bei Unsicherheiten ist eine telefonische Vorabklärung bei der IV-Stelle möglich. Grundsätzlich empfiehlt sich eine Meldung, wenn unklar ist, ob der Mitarbeitende nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz seine bisherigen Tätigkeiten noch ausüben kann. Die IV-Stelle kann bei der Umplatzierung des Mitarbeitenden im Unternehmen Unterstützung bieten.

– Werde ich als Arbeitgeber bestraft, wenn ich einen Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen zu spät melde?

Nein, es besteht keine Meldepflicht. Auch alle Vereinbarungen, die im Anschluss an die Meldung zwischen der versicherten Person, dem Arbeitgeber und der IV-Stelle getroffen werden, sind freiwillig. Sie schränken die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers nicht ein. Die IV-Stelle erwartet allerdings von ihm, sich im Rahmen des Zumutbaren bei der Entwicklung von Lösungen zu beteiligen.

Eine Meldung wird Arbeitgebern empfohlen, wenn:

- ein Mitarbeitender während mindestens 30 Tagen ununterbrochen arbeitsunfähig war
- oder der Arbeit innerhalb eines Jahres wiederholt während kürzerer Zeit aus gesundheitlichen Gründen fern bleiben musste.

Die IV-Stelle setzt voraus, dass die versicherte Person vor der Meldung informiert wird.

– Sind 30 Tage Arbeitsunfähigkeit in allen Fällen ein Kriterium für eine Meldung?

30 Tage Arbeitsunfähigkeit sind ein Richtwert. In vielen Fällen ist auch eine Meldung nach 60 oder 90 Tagen in Ordnung. Eine Meldung empfiehlt sich dann, wenn unklar ist, wie lange die Arbeitsunfähigkeit andauert und ob der Mitarbeitende nach seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz die bisherigen Tätigkeiten noch ausüben kann. Wichtig ist es, dass der Arbeitgeber mit dem Mitarbeitenden während des Arbeitsausfalls in

Kontakt bleibt und ihn oder sie begleitet. Nur so kann er einschätzen, wann er wieder mit dieser Person rechnen kann. Durch die Unterstützung fühlt sich der Mitarbeitende zudem mit dem Arbeitsplatz verbunden und kehrt mit grösserer Wahrscheinlichkeit wieder zurück.

– **Muss ein Mitarbeitender vom Arzt oder der Ärztin krankgeschrieben sein, damit ich ihn als Arbeitgeber bei der IV-Stelle melden kann?**

Nein, eine Meldung an die IV-Stelle kann auch ohne Bescheinigung einer Arbeitsunfähigkeit erfolgen, wenn der Arbeitsplatz krankheitsbedingt gefährdet ist.

– **Was geschieht nach der Meldung?**

- Nach der Meldung lädt die IV-Stelle die versicherte Person zu einem persönlichen Gespräch ein. In dem Gespräch analysiert eine Fachperson der IV-Stelle gemeinsam mit der betroffenen Person ihre Situation und zeigt ihr auf, welche Unterstützung durch die IV-Stelle möglich ist. Mit dem Einverständnis der versicherten Person tritt die IV-Stelle auch mit Arbeitgeber, behandelndem Arzt oder einer weiteren involvierten Stelle in Kontakt, um weitere Schritte zu vereinbaren.

- Falls die IV-Stelle zuständig ist, empfiehlt die Fachperson der versicherten Person im Anschluss an das Gespräch eine Anmeldung. So können rasch und unkonventionell geeignete Massnahmen eingeleitet werden, damit die versicherte Person ihre Ressourcen erhalten kann.

– **Das Meldeformular auszufüllen, bedeutet für mich als Arbeitgeber zusätzlichen administrativen Aufwand. Was bringt mir denn die Meldung überhaupt?**

Das Meldeformular ist einfach und zweckmässig aufgebaut und kann in wenigen Schritten ausgefüllt werden. Der Aufwand für die Meldung zählt sich hingegen mehrfach

aus: Die IV-Stelle kann Arbeitgeber und deren Mitarbeitende professionell beraten und finanziell bei dem Erhalt des Arbeitsplatzes unterstützen.

Menschen mit Leistungseinschränkungen im Unternehmen

– **Vermittelt die Arbeitsvermittlung der IV-Stelle denn Menschen, die auch wirklich arbeiten wollen und können?**

Menschen mit Behinderungen schätzen ihren Arbeitsplatz oft besonders und sind in der Regel sehr motivierte und engagierte Angestellte. Die IV-Stelle ist darum bemüht, für die versicherte Person eine Stelle zu finden, die ihren Fähigkeiten und gesundheitlichen Möglichkeiten entspricht.

– **Wie kommuniziere ich gegenüber meinen Mitarbeitenden, wenn ich eine Person mit Leistungseinschränkungen einstelle?**

Kommunizieren Sie klar und offen. Auch die Mitarbeitenden profitieren von ihrem Entscheid, einem Menschen mit einer Leistungseinschränkung eine Chance zu geben. Die gelebte Solidarität hat Auswirkungen gegen innen und aussen: Die Angestellten fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz sicher, wodurch sich ihre Motivation erhöht.

– **Wieso erhalten viele Personen ungerechtfertigt eine Rente und andere nicht, die sie dringend benötigen würden?**

Anspruch auf eine Rente der Invalidenversicherung haben versicherte Personen, die aufgrund einer Beeinträchtigung ihrer körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit auch nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung ganz oder teilweise erwerbsunfähig sind. Massgebend ist nicht die Arbeitsunfähigkeit im bisherigen Beruf, sondern die Erwerbsunfähigkeit in jeglichem zumutbaren Aufgabenbereich: Versicherte Personen, die zum Beispiel mit Hilfsmitteln oder durch eine Umschulung erwerbstätig bleiben können und dabei in etwa den gleichen Lohn erzielen, erhalten keine Rente. Der Anteil der versicherten Personen, die ungerechtfertigt eine Rente erhalten, ist sehr klein. Die Renten werden regelmässig revidiert und bei einer Besserung des Gesundheitszustandes gekürzt oder aufgehoben.