



## 5. IVG-Revision: Die wichtigsten Infos für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen

Am 1. Januar 2008 tritt die 5. IVG-Revision in Kraft. Mit ihr werden neben anderen Neuerungen die Instrumente Früherfassung und Frühintervention eingeführt. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gehören zu dem Kreis der Personen, die den IV-Stellen Menschen mit gesundheitlichen Problemen melden können. Eine frühzeitige Abklärung ermöglicht es, schnell Massnahmen gegen einen Arbeitsplatzverlust oder eine lang andauernde Arbeitsunfähigkeit zu ergreifen.

### Früherfassung

Ab dem 1.1.2008 sind folgende Personen zur Meldung an die IV-Stelle berechtigt (eine Meldepflicht besteht nicht):

- Die versicherte Person
- Die mit der versicherten Person im gemeinsamen Haushalt lebenden Familienmitglieder
- Behandelnde Ärzte und Ärztinnen
- **Der Arbeitgeber der versicherten Person**
- Die beteiligten Sozial- und Privatversicherungen

### Gesetzliche Voraussetzungen für eine Meldung:

- Die betroffene Person war während mindestens **30 Tagen ununterbrochen arbeitsunfähig** oder **musste der Arbeit innerhalb eines Jahres wiederholt** während kürzerer Zeit aus gesundheitlichen Gründen **fern bleiben**.
- Eine Meldung an die IV-Stelle kann auch ohne Bescheinigung einer Arbeitsunfähigkeit erfolgen, wenn der Arbeitsplatz krankheitsbedingt gefährdet ist.

### Wann ist eine Meldung an die IV-Stelle sinnvoll?

- Ihr Mitarbeiter oder ihre Mitarbeiterin kann die angestammten Tätigkeiten infolge gesundheitlicher Probleme nicht mehr zufriedenstellend ausüben. Es bestände eine Möglichkeit, den Mitarbeitenden weiterhin in ihrem Unternehmen zu beschäftigen, aber die Ressourcen dazu sind nicht vorhanden.
- Es bestehen Unklarheiten, welche Tätigkeiten ihrem Mitarbeitenden aus medizinischer Sicht noch zumutbar sind.
- Sie stossen wegen gesundheitlicher Probleme eines Mitarbeitenden an Grenzen und möchten gerne professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen.

## Kontakt Früherfassung: Herr/Frau xy, Tel., e-mail

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können telefonisch mit der Früherfassung der IV-Stelle Kontakt aufnehmen. Die eigentliche Meldung muss aber schriftlich erfolgen.

## Meldeformular Früherfassung zum herunterladen

- Eine Meldung entspricht noch keiner Anmeldung in Form eines IV-Leistungsgesuchs.
- Die betroffene Person muss über die Meldung bei der Früherfassung IV informiert sein (Unterschrift erforderlich), sonst kann die IV-Stelle keine weiteren Schritte einleiten.

## Was geschieht nach der Meldung?

- Nach einer Meldung wird im Rahmen der Früherfassung in einem **persönlichen Gespräch** die Situation einer betroffenen Person analysiert. Mit ihrem Einverständnis nimmt die IV-Stelle zur Entwicklung von Lösungen auch Kontakt mit dem Arbeitgeber, dem Arzt oder mit einer weiteren involvierten Stelle auf. **Es empfiehlt sich eine möglichst frühzeitige Meldung an die IV-Stelle**, um eine betroffene Person rechtzeitig bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen. Gesundheitliche Probleme können sich innert kurzer Zeit chronifizieren: Im Durchschnitt kann jede zweite betroffene Person bereits sechs Monate nach Beginn einer Krankheit nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren.
- Für die Phase der Situationsanalyse ist **ein Zeitrahmen von vier Wochen** vorgesehen. Werden die Abklärungen, dass Massnahmen der Frühintervention angezeigt sind, wird der betroffenen Person eine Anmeldung an die IV-Stelle empfohlen. So können rasch und unkonventionell geeignete Massnahmen eingeleitet werden. Ist die IV-Stelle für die vorliegenden Probleme nicht zuständig, vermittelt sie die betroffene Person an eine externe Partnerorganisation.

## Frühintervention

### Was passiert nach der Anmeldung?

- Damit die IV-Stelle Leistungen ausrichten kann, muss sich eine versicherte Person anmelden. Danach kann die IV-Stelle im Rahmen der Frühintervention **Sofortmassnahmen** ergreifen.
- Während der Frühintervention wird der Anspruch auf Leistungen geprüft. Bis zum Abschluss der Abklärungen besteht **kein Anspruch auf Taggelder**.

### Unterstützung im Rahmen der Frühintervention (Beispiele):

- Die IV-Stelle erstellt mit der betroffenen Person und ihrem Umfeld einen nachhaltigen und verbindlichen **Eingliederungsplan**.
- Die IV-Stelle klärt gemeinsam mit der betroffenen Person und dem Arbeitgeber ab, welche Massnahmen für den **Erhalt des Arbeitsplatzes** nötig sind: Zum Beispiel eine Umplatzierung im Unternehmen, ein Teilzeitpensum oder Hilfsmittel am Arbeitsplatz. An Massnahmen wie Ausbildungskursen oder baulichen Eingriffen kann sich die IV-Stelle auch finanziell beteiligen.
- **Die IV-Stelle coacht Arbeitgeber** beim Umgang mit gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitenden.

- Die IV-Stelle richtet dem Arbeitgeber während maximal einem halben Jahr einen **Einarbeitungszuschuss** aus, wenn der Mitarbeitende vorübergehend – zum Beispiel nach einer Umplatzierung – nicht voll leistungsfähig ist.
- Stellt ein Arbeitgeber eine gesundheitlich eingeschränkte Person ein, kann die IV-Stelle **Beiträge an allfällige Prämien erhöhungen** der Krankentaggeldversicherung und der beruflichen Vorsorge leisten.
- Die IV-Stelle koordiniert die Leistungen und Massnahmen der IV-Stelle und weiterer Privat- und Krankenversicherer.

### Welche Pflichten entstehen für Arbeitgeber?

Die 5. IVG-Revision schafft für Arbeitgeber keine Pflichten. Der Arbeitgeber geht die **Vereinbarungen**, welche im Eingliederungsplan getroffen werden, freiwillig ein. Sie **schränken** seine **Kündigungsfreiheit nicht ein. Von Arbeitgebern wird aber erwartet, sich im Rahmen des Zumutbaren** bei der Entwicklung von Lösungen zu **beteiligen**. Schliesslich verursacht die Beschäftigung von Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung nicht nur Mehraufwand für einen Arbeitgeber: Im Unternehmen bleibt wertvolles Know-How erhalten, die Rekrutierung und Einarbeitung von neuem Personal erübrigt sich und die soziale Verantwortung, die der Arbeitgeber wahrnimmt, kann sich positiv auf das Betriebsklima auswirken: Sichere Arbeitsplätze erhöhen die Motivation von Mitarbeitenden. Die Solidarität gegenüber einem gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitenden kann sich zudem auf das ganze Team übertragen.

## **Die Massnahmen der Frühintervention im Überblick**

### **Arbeitsverhältnis besteht**

- Anpassung des Arbeitsplatzes: Hilfsmittel oder bauliche Massnahmen
- Ausbildungskurse zur Umplatzierung im Unternehmen

### **Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf berufliche Massnahmen**

- Beschäftigungsmassnahmen: Betroffene arbeiten zur Zeitüberbrückung an einem geschützten Arbeitsplatz, um die noch vorhandene Arbeitsfähigkeit zu erhalten.
- Sozialberufliche Rehabilitation: beinhaltet Massnahmen, die den Bedürfnissen von psychisch Kranken entsprechen. Ziele der Rehabilitation sind: Gewöhnung an den Arbeitsprozess, Förderung der Arbeitsmotivation, Stabilisierung der Persönlichkeit, Einüben sozialer Grundfähigkeiten.
- Beiträge an Arbeitgeber bei Integrationsmassnahmen im Betrieb

### **Berufliche Massnahmen**

- Arbeitsvermittlung
- Einarbeitungszuschuss an den Arbeitgeber während Anlern- oder Einarbeitungszeit
- Berufsberatung, falls wegen gesundheitlicher Probleme eine Neuorientierung nötig ist
- Job Coaching: Unterstützung durch Eingliederungsfachleute während einer Ausbildung, Umschulung oder eines Arbeitstrainings im ersten Arbeitsmarkt.

### **Reduktion Prämiennisiko**

- Wird eine durch die IV-Stelle vermittelte Person 4 bis 24 Monate nach der Einstellung erneut arbeitsunfähig, kann die IV-Stelle an eine allfällige Prämienhöhung der Krankentaggeldversicherung und der beruflichen Vorsorge einen Beitrag leisten.

## **Was geschieht nach der Frühintervention?**

Massnahmen der Frühintervention dauern maximal sechs Monate. Danach schliesst die IV-Stelle die Abklärungen bezüglich gesetzlicher Voraussetzungen ab und fällt je nach Situation einen Grundsatzentscheid über das weitere Vorgehen:

- Integrationsmassnahmen oder Massnahmen beruflicher Art sind weiterhin angezeigt: Die Intensität und der finanzielle Aufwand für die Massnahmen werden erhöht. Während ihrer Durchführung können zudem Taggelder ausgerichtet werden.
- Die Massnahmen der Frühintervention waren nicht erfolgreich. Es bestehen keine Aussichten mehr auf Eingliederung oder eine Erhöhung der Arbeitsfähigkeit: Die IV-Stelle klärt den Anspruch auf eine Rente ab.
- Eine betroffene Person hat keinen Anspruch auf Leistungen der IV: Ablehnung des Leistungsge-suchs.

## Links für weitere Informationen

Merkblatt 5. IVG-Revision zum herunterladen (Infostelle AHV/IV)

Link zu Faktenblatt Früherfassung und Frühintervention (BSV)

## Früherfassung und Frühintervention auf einen Blick

	<b>Früherfassung</b>
<b>Voraussetzungen</b>	- Meldung durch versicherte Person oder Meldeberechtigte - Aussichten auf Eingliederung
<b>Ziele</b>	- Situationsanalyse - Bestimmung der wichtigen Akteure - Information der versicherten Person - Prüfung der Zuständigkeit
<b>Massnahmen</b>	- Früherfassungsgespräch
<b>Dauer</b>	- 1 Monat
<b>Endet mit</b>	- IV-Anmeldung - Oder allenfalls Vermittlung an externe Partnerorganisation

	<b>Frühintervention</b>
<b>Voraussetzungen</b>	- Anmeldung durch die versicherte Person
<b>Ziele</b>	- Restliche Arbeitsfähigkeit erhalten oder erhöhen - Arbeitsplatz erhalten - Vorbereitung auf berufliche Eingliederung - Prüfung der gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen
<b>Massnahmen</b>	- Eingliederungsplan - Frühinterventionsmassnahmen
<b>Dauer</b>	- Maximal 6 Monate
<b>Endet mit</b>	- Erfolgreiche Eingliederung - Grundsatzentscheid: Fortsetzung von Eingliederungsmassnahmen oder Rentenprüfung - Ablehnung