



Die 5. IV-Revision fördert eine frühzeitige Wiedereingliederung. Dieses Ziel kann nur in aktiver Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern erreicht werden. Diese Broschüre zeigt Ihnen das Zusammenwirken der verschiedenen Versicherer bei Krankheit und Unfall. Ein besonderes Augenmerk richtet sich auf Ihre Rolle als Arbeitgeber und auf die neuen von der IV bereitgestellten Instrumente.

Rolle des Arbeitgebers

Absenzen und Gesundheit managen Berufliche Wiedereingliederung fördern

Arbeitgeber spielen eine zentrale Rolle. Mit einfachen Massnahmen kann der Arbeitgeber präventiv zur Abnahme der Arbeitsunfähigkeiten beitragen und die Wiederaufnahme der Arbeit beschleunigen.

Bei länger dauernden Arbeitsunfähigkeiten führt eine Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren zum Ziel. Auch wenn die vorliegende Broschüre die seitens der Versicherer geleistete Unterstützung hervorhebt, liegt der Schlüssel zum Erfolg in den Händen der Arbeitgeber. Gesundheitsmanagement im Unternehmen basiert auf folgenden drei Stufen:

Absenzenmanagement

- ▶ **Vor der Abwesenheit**
 - ▶ klare Richtlinien definieren und diese den Mitarbeitern offen kommunizieren
 - ▶ Personalreglement bei Bedarf anpassen
 - ▶ das Kader für Absenzenmanagement schulen
 - ▶ einen Verantwortlichen für das Absenzenmanagement im Unternehmen bestimmen
 - ▶ die neuen Mitarbeiter für Gesundheitsförderung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sensibilisieren.
- ▶ **Während der Abwesenheit**
 - ▶ die Versicherer über die Besonderheiten des Arbeitsplatzes informieren
 - ▶ regelmässige Kontaktaufnahme mit den abwesenden Mitarbeitern vereinbaren
 - ▶ vor der Wiederaufnahme der Arbeit je nach Bedarf ein Vorbereitungsgespräch durchführen.

- ▶ **Bei der Wiederaufnahme der Arbeit**
 - ▶ ein an den Einzelfall angepasstes Rückkehrgespräch und je nach Bedarf fortlaufende Betreuungsgespräche führen.

Förderung der Wiedereingliederung

Die Wiederaufnahme der Arbeit kann beschleunigt werden durch Anpassung

- ▶ der Arbeitszeit
- ▶ der Leistungsanforderungen
- ▶ der Aufgaben
- ▶ des Arbeitsplatzes.

Prävention

Die Umsetzung gezielter Massnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung führen sowohl zu einer messbaren, nachhaltigen Abnahme der Arbeitsunfähigkeiten infolge Unfalls und Krankheit, wie auch zu einer Steigerung der Produktivität der Mitarbeiter.

Referenzen

Kantonale IV-Stellen

Aargau, 062 836 81 81, www.sva-ag.ch
 Appenzell A.Rh., 071 354 51 51
 Appenzell I.Rh., 071 788 18 30
 Basel-Landschaft, 061 425 25 25, www.sva-bl.ch
 Basel-Stadt, 061 225 25 25, www.iv-stelle.ch/bs
 Bern, 031 379 71 11, www.ivbe.ch
 Freiburg, 026 305 52 37, www.ivfr.ch
 Glarus, 055 646 68 90
 Graubünden, 081 257 41 11, www.sva.gr.ch
 Luzern, 041 369 05 00, www.iv-stelle.ch/lu
 Nidwalden, 041 618 51 00, www.iv-stelle.ch/nw

Obwalden, 041 666 27 50, www.akow.ch
 Schaffhausen, 052 632 61 11, www.svasch.ch
 Schwyz, 041 819 04 25, www.iv-stelle.ch/sz
 Solothurn, 032 686 24 00, www.iv-stelle.ch/so
 St.Gallen, 071 282 66 33, www.svasg.ch
 Tessin, 091 821 91 11
 Thurgau, 052 724 71 71, www.iv-stelle.ch/tg
 Uri, 041 874 50 20, www.iv-stelle.ch/ur
 Wallis, 027 324 96 11, www.ivvs.ch
 Zug, 041 728 32 30, www.iv-stelle.ch/zg
 Zürich, 044 448 50 00, www.svazurich.ch

IV-Stelle für Versicherte im Ausland, +41 22 795 91 11, www.oaie.ch

www.bsv.admin.ch
www.ahv.admin.ch
www.iiz-plus.ch

Groupe Mutuel

Rund 875'000 Personen und mehr als 11'000 Unternehmen vertrauen heute den Gesellschaften der Groupe Mutuel und profitieren so von der Zuverlässigkeit und Stabilität eines grossen Unternehmens. Informieren Sie sich über unsere breite Palette an Versicherungsprodukten.

Unverbindliche, individuelle Beratung: Mo.–Fr. 8.00–12.00 Uhr und 13.30–17.00 Uhr.

Hotline 0848 803 777
 Fax 0848 803 112
www.groupemutuel.ch
www.corporatecare.ch



Groupe Mutuel | Gesundheit® | Leben® | Unternehmen®
 Association d'assureurs

Früherfassung und Wiedereingliederung

Leitfaden für den Arbeitgeber



Swiss Power Group.

Unfallversicherung

► Wahl des richtigen Unfallformulars

Bei Arbeitsunfähigkeit bis **3 Tage** wird das Formular für Bagatellunfälle (grün) benutzt.

Bei **4 Tagen** und mehr wird das normale Unfallformular (weiss) verwendet.

► Anzeige des Unfalls

Der Arbeitgeber beantwortet die im Unfallformular enthaltenen Fragen genau, wenn möglich in Anwesenheit des betroffenen Mitarbeiters.

Dies fördert den persönlichen Kontakt mit dem verunfallten Mitarbeiter und zudem kann sich der Arbeitgeber von der Glaubhaftigkeit des Vorfalls überzeugen. Bei Meinungsverschiedenheiten ist es wichtig, den Versicherer zu informieren. Der Arbeitgeber leitet die Unfallmeldung baldmöglichst an den Versicherer weiter. Je nach Entwicklung der Arbeitsunfähigkeit übermittelt der Arbeitgeber dem Versicherer eine Kopie des Unfallscheins.

► Schrittweise und angepasste Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit

Unfallversicherer und Arbeitgeber besprechen gemeinsam mit dem verunfallten Mitarbeiter die Möglichkeiten einer schrittweisen, seinem Gesundheitszustand angepassten Arbeitsaufnahme. Der Versicherer kann dies fördern, indem er eine Arbeitsaufnahme zu therapeutischen Zwecken ermöglicht oder die Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsplatz übernimmt.

► Früherkennung

Ab **30 Tagen** Arbeitsunfähigkeit meldet der Unfallversicherer der IV-Stelle Personen, für welche Massnahmen der Frühintervention in Frage kommen könnten. Der betroffene Mitarbeiter wie auch dessen Arbeitgeber werden entsprechend informiert. Ein spezialisierter Mitarbeiter der Unfallversicherung stellt eine optimale Koordination zwischen den verschiedenen Akteuren sicher.

Unfall: Anzeige des Unfalls

Ab **30 Tagen**: Meldung an IV-Früherfassung durch Unfallversicherer

Krankentaggeldversicherung

► Absenzenmeldung

Der Mitarbeiter muss der zuständigen Person Absenzen unverzüglich melden, grundsätzlich dem direkten Vorgesetzten. Ist dies nicht erfolgt, kontaktiert der betroffene Vorgesetzte den abwesenden Mitarbeiter selber. Es ist wichtig, während der gesamten Arbeitsunfähigkeit einen regelmässigen und persönlichen Kontakt zu pflegen.

► Empfang des Arztzeugnisses

Innert der im Personalreglement vereinbarten Frist muss der Mitarbeiter ein Arztzeugnis vorweisen. Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraumes muss das Arztzeugnis zusammen mit der Arbeitsunfähigkeitsmeldung unverzüglich an den Versicherer weitergeleitet werden.

► Unterstützung während der medizinischen Behandlung

Die Vertrauensärzte des Versicherers sorgen für den optimalen Ablauf der medizinischen Rehabilitationsmassnahmen und klären die Arbeitsfähigkeit ab. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, über den Versicherer einen Krankenbesucher oder eine beratende Krankenpflegeperson zu beauftragen, um den abwesenden Mitarbeiter zu treffen und eine erste Bilanz bezüglich Wiederaufnahme der Arbeit zu ziehen.

► Früherkennung

Ab **30 Tagen** Arbeitsunfähigkeit meldet der Krankentaggeldversicherer der IV Personen, für welche Massnahmen der Frühintervention in Frage kommen könnten. Der betroffene Mitarbeiter wie auch sein Arbeitgeber werden entsprechend informiert. Ein spezialisierter Mitarbeiter des Versicherers stellt eine optimale Koordination zwischen den Akteuren sicher.

Beginn der Arbeitsunfähigkeit: Meldung an den Versicherer

Ab **30 Tagen**: Meldung an IV-Früherfassung durch Krankentaggeldversicherer

Invalidenversicherung

Arbeitgeber können sich bezüglich Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes oder beruflicher Wiedereingliederung jederzeit von der IV-Stelle ihres Kantons beraten lassen.

Meldung Ab 30 Tagen

Ab mindestens **30 Tagen** ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber oder eine andere meldeberechtigte Stelle den Fall der Früherfassung der IV-Stelle melden, wenn ein Langzeit- oder Chronifizierungsrisiko besteht oder die bisherige Berufstätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann. Gleichzeitig mit der Meldung an die Früherfassungsstelle der IV informiert der Arbeitgeber auch den Mitarbeiter, dass die Meldung erfolgt ist. Bei wiederholt auftretenden Kurzzeitausenzen innerhalb eines Jahres mit Invaliditätsrisiko sollte ebenfalls eine Meldung erfolgen.

► Meldeberechtigt sind:

- die versicherte Person sowie deren gesetzliche Vertretung
- im gemeinsamen Haushalt lebende Familienangehörige
- Arbeitgeber
- behandelnde Ärzte und Chiropraktoren

- Krankentaggeldversicherer
- Unfallversicherer
- Einrichtungen der beruflichen Vorsorge
- Arbeitslosenversicherung
- Sozialhilfeorgane
- Militärversicherung

Früherfassung

► Überprüfung der IV Zuständigkeit

Innert einer **30-tägigen Frist** überprüft die IV, ob die Instanz, welche den Fall gemeldet hat, dazu berechtigt ist und lädt den Mitarbeiter falls erforderlich zu einem Früherfassungs-Gespräch ein. Je nach Situation wird auch der Arbeitgeber eingeladen. Bei dieser Gelegenheit überprüft die IV summarisch, mittels einer Analyse der medizinischen und sozialberuflichen Situation, ob der Fall in ihren Zuständigkeitsbereich fällt oder nicht.

- Wenn die IV nicht zuständig ist, organisiert sie eine externe Betreuungslösung und informiert den Arbeitgeber entsprechend, falls dieser die Meldung gemacht hat.

- Ist die IV zuständig, wird die Person aufgefordert, im Hinblick auf Massnahmen der Frühintervention eine offizielle IV-Anmeldung zu machen.

IV-Anmeldung Frühintervention Maximal 12 Monate

► Frühinterventionsmassnahmen

Im Anschluss an ein Gespräch mit dem Versicherten wird ein gemeinsamer Eingliederungsplan mit Zielvereinbarung erarbeitet, welche die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Partnern regelt und von diesen unterschrieben wird. Ziel ist es, entweder den Arbeitsplatz zu erhalten, den Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen einzuarbeiten oder sogar in einem anderen Unternehmen wieder einzugliedern. Dazu stehen folgende Massnahmen der Frühintervention zur Verfügung:

- Anpassung des Arbeitsplatzes
- Ausbildungskurse
- sozialberufliche Rehabilitation
- Beschäftigungsmassnahmen
- Berufsberatung
- Arbeitsvermittlung

Auf Massnahmen der Frühintervention besteht kein Rechtsanspruch. Bis zum Ende der Massnahmen der Frühintervention besteht kein Anspruch auf IV-Taggelder.

Entscheid der IV Eingliederungsmassnahmen Nach spätestens 12 Monaten

Wenn die Massnahmen der Frühintervention nicht für eine Reintegration in den Arbeitsprozess ausreichen und die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, können folgende Massnahmen zugesprochen werden:

► Integrationsmassnahmen

- insbesondere für Personen mit einer psychisch bedingten Einschränkung der Arbeitsfähigkeit:
- Massnahmen zur sozialberuflichen Rehabilitation
 - Belastbarkeitstraining
 - Aufbautraining
 - Wirtschaftsnähe Integration mit Unterstützung am Arbeitsplatz
- Beschäftigungsmassnahmen
- Arbeit zur Zeitüberbrückung

Meldung ab **30 Tagen**: Früherfassungsgespräch

Nach maximal **30 Tagen**: IV-Anmeldung, Frühintervention

Nach spätestens **12 Monaten**: IV-Entscheid-Integrationsmassnahmen / Berufliche Massnahmen

Wenn Sie mehr dazu erfahren möchten:

Diese Broschüre fasst die wichtigsten Neuheiten in Bezug auf die 5. IV-Revision zusammen. Umfassende Informationen und Links zu Referenzseiten sind abrufbar auf:

www.corporatecare.ch/iv

Die Seite, die zum Wohl Ihres Unternehmens beiträgt!

Auf corporatecare.ch finden Sie alle CorporateCare-Dienstleistungen zu Absenzenmanagement und Gesundheitsförderung im Unternehmen: Praktische Informationen, Aus- und Weiterbildungsangebote, innovative Instrumente, Links zu unseren Partnern.

www.ivvs.ch

Offizielle Internetseite der IV-Stelle des Kantons Wallis

Intervention der Beruflichen Vorsorge

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls mehr als **90 Tage**, so füllt der Arbeitgeber die «Erwerbsunfähigkeitsmeldung» aus, damit

- die Vorsorgeeinrichtung die Meldung der Arbeitsunfähigkeit erhält

- die Prämienbefreiung in die Wege geleitet werden kann

- die Koordination zwischen den verschiedenen Versicherungen gefördert wird

- keine Verzögerungen bei einem allfälligen Rentenanspruch entstehen.

Die IV entrichtet der Person während höchstens einem Jahr Taggelder. Bleibt die Person im Rahmen von Integrationsmassnahmen im Unternehmen beschäftigt, so kann die IV dem Arbeitgeber für die Mehrkosten bei der Betreuung einen Beitrag von höchstens Fr. 60.–/Tag entrichten.

► Arbeitsvermittlung:

Während der Einarbeitungszeit (bis zu **180 Tagen**) kann die IV dem Arbeitgeber Einarbeitungszuschüsse entrichten. Der Arbeitgeber bietet einen Arbeitsvertrag an. Die Person wird wie alle anderen Mitarbeiter versichert.

► Berufliche Massnahmen

können entweder im gleichen Unternehmen, oder bei einem anderen Arbeitgeber umgesetzt werden. Es bestehen zwei Alternativen:

- Beginn einer neuen Ausbildung (**Umschulung** oder **erstmalige berufliche Ausbildung**): Der Arbeitgeber bietet eine Lehrstelle oder eine praktische Ausbildung im Unternehmen an. (Ist dies nicht möglich, sucht die IV-Stelle zusammen mit der versicherten Person einen Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen). Die IV vergütet dem Angestellten Taggelder. Die IV übernimmt die invaliditätsbedingten Mehrkosten (im Rahmen einer erstmaligen beruflichen Ausbildung) oder sämtliche mit der Ausbildung verbundenen Kosten (bei einer Umschulung).

Anreizmassnahmen

Zudem kann die IV dem Arbeitgeber eine Entschädigung für Beitragserhöhungen der obligatorischen beruflichen Vorsorge und der Krankentaggeldversicherung ausrichten, wenn die Person nach erfolgter Arbeitsvermittlung innert zwei Jahren wegen der vorbestehenden Erkrankung erneut arbeitsunfähig wird.

Begleitung und Coaching

Der Mitarbeiter und dessen Arbeitgeber werden während der gesamten Zeit der Wiedereingliederung von Eingliederungsspezialisten der IV begleitet und unterstützt.