

Die IV-Revision 6a: eine Chance für alle.

Anfang des Jahres ist das erste Massnahmenpaket zur 6. IV-Revision in Kraft getreten. Die IV-RentenbezügerInnen sollen damit systematisch ins Erwerbsleben reintegriert werden. Um die ehrgeizigen Ziele zu erreichen, spielen die Arbeitgeber eine zentrale Rolle.

VON PATRICK NASCIUTI UND RALPH KNOEPFEL*

Seit dem 1. Januar 2012 ist die IV-Revision 6a in Kraft. Ziel dieser «eingliederungsorientierten Rentenrevision» ist es, die Rechnung der Invalidenversicherung jährlich um einen dreistelligen Millionenbetrag zu entlasten. So möchte die IV bis im Jahr 2017 rund 17 000 Rentenbezüger wiedereingliedern, was ungefähr fünf Prozent aller Renten entspricht. Ein Paradigmenwechsel findet statt: Neu gilt nicht mehr «einmal Rente, immer Rente», sondern «Rente als Brücke zur Eingliederung». Dadurch definiert sich die Invalidenversicherung neu als eine «Eingliederungsversicherung».

Eine Frage des Schmerzes ... Bei dieser Revision richtet sich das Augenmerk auf jene Renten, welche aufgrund von nicht objektivierbaren Schmerzzuständen wie somatoformen Schmerzstörungen, Chronic Fatigue Syndromes und Schleudertraumata ausgerichtet werden.

Zeigt sich, dass die Krankheit mit einer zumutbaren Willensanstrengung überwindbar ist, wird die Rente der Invalidenversicherung herabgesetzt oder sogar aufgehoben. Werden Massnahmen nach Art. 8a IVG durchgeführt, wird die

bisherige Rente der Invalidenversicherung längstens während zweier Jahre seit der Rentenanpassung weiterausgerichtet.

Seit dem 1. Januar 2012, mit Inkrafttreten der Revision 6a, steht für alle Versicherten (ausgenommen sind Versicherte, denen aufgrund von nicht objektivierbaren Schmerzzuständen eine Rente zugesprochen wurde) eine breite Palette an Massnahmen zur Verfügung, welche die aktive Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert. Dies erlaubt sowohl für die versicherten Personen als auch für die Arbeitgeber flexible und auf den Arbeitnehmer zugeschnittene, individuelle Lösungen zur Wiederintegration.

Arbeiten auf Probe. Um eine erfolgreiche Eingliederung zu erreichen, sieht die Revision unter anderem die Möglichkeit eines Arbeitsversuchs während maximal sechs Monaten vor. Dabei handelt es sich um eine Massnahme der IV und nicht um ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Obligationenrechts. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er finanziell kein Risiko trägt, wenn er einen Arbeitsplatz anbietet und einen IV-Rentner einstellt.

EINE CHANCE FÜR ARBEITGEBER

Damit Arbeitgeber einen Anreiz erhalten, sich in der beruflichen Wiedereingliederung zu engagieren, profitieren sie bei der Anstellung einer reintegrierten Person von besonderen Bedingungen:

- > Während des Arbeitsversuchs wird den RentenbezügerInnen die Rente der 1. und 2. Säule weiterhin ausbezahlt. Der Arbeitgeber bezahlt folglich keinen Lohn.
- > Unter gewissen Bedingungen wird dem Arbeitgeber zusätzlich ein Arbeitszuschuss ausbezahlt. Der Arbeitgeber kann bei der Betreuung der Betroffenen zudem auf die fachliche Unterstützung durch die IV-Stellen zählen (zum Beispiel Case Management, Job-Coaching, Arbeitstrainings, Therapien).
- > Wird die wiedereingegliederte Person erneut gesundheitsbedingt arbeitsunfähig, richtet die IV eine temporäre, bis zum erneuten IV-Entscheid befristete Übergangsleistung aus. Der neue Arbeitgeber muss folglich den Versicherungsfall der Krankentaggeldversicherung nicht melden und ist daher vor allfälligen Prämien-erhöhungen oder einer Kündigung seiner Police geschützt.
- > Der neue Arbeitgeber profitiert von der Optimierung und administrativen Vereinfachung des Einarbeitungszuschusses.
- > Während dreier Jahre ist die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers geschützt, da die Zuständigkeit bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung bleibt.



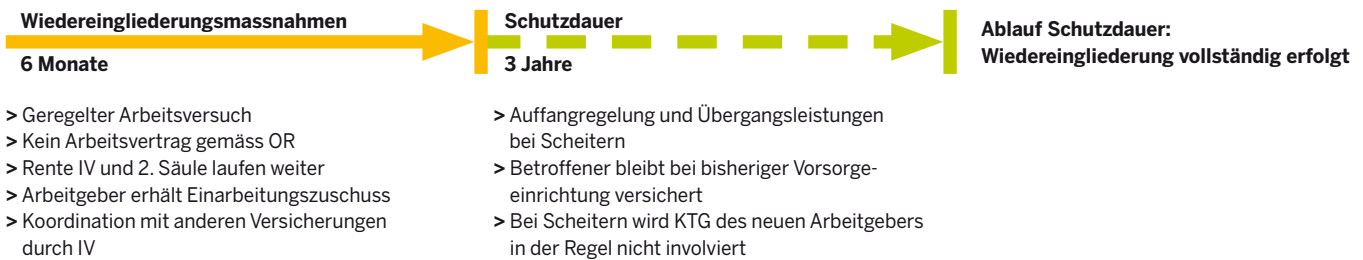
PATRICK NASCIUTI
Master of Law,
Ressort Recht der
PKRück



RALPH KNOEPFEL
Ressort Case Management der
PKRück

Als Lebensversicherungsgesellschaft für Pensionskassen und Sammelstiftungen bietet die PKRück Vorsorgeeinrichtungen innovative Versicherungslösungen zur Rückdeckung der Risiken Invalidität und Tod. In Ergänzung zum Risikogeschäft stellt die PKRück ein umfassendes Leistungsfallmanagement sicher.

ABLAUF WIEDEREINGLIEDERUNG VON RENTENBEZÜGERN



Arbeitgeber haben keine Meldepflicht gegenüber ihrer Vorsorgeeinrichtung, solange die Schutzfrist von drei Jahren andauert. Während dieser Periode können auch keine Austrittsleistungen beansprucht werden. Bis zum Abschluss einer erfolgreichen Wiederintegration bleibt in jedem Fall die ehemalige Vorsorgeeinrichtung zuständig.

Eingliederung bedeutet Erfolg. Wie bereits eingangs erwähnt, hängt der Erfolg bzw. die erfolgreiche Umsetzung dieser Revision sicherlich zu einem grossen Teil von den Arbeitgebern ab. Diese müssen nämlich bereit sein, genügend Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Die IV ihrerseits hat mit ihrem Massnahmenpaket attraktive Rahmenbedingungen für die Arbeitgeber geschaffen.

Die Arbeitgeber können diesen Prozess positiv beeinflussen und auch fördern, indem sie Chancen für Testarbeitsplätze schaffen. Wichtig ist in jedem Fall, dass die Zusammenarbeit mit den IV-Stellen vor Ort funktioniert und die Versicherungspartner (IVG, KTG, UVG, BVG) eingebunden werden.

Selbstverständlich gilt es für die Arbeitgeber auch andere Grundsätze zu beachten, welche nicht nur in Bezug auf die IV-Revision 6a, sondern allgemein gültig sind. So muss ein Arbeitgeber den Mut haben, über Probleme mit dem Arbeitnehmer zu sprechen. Er muss dafür besorgt sein, dass in seinem Betrieb ein vertrauensvolles, wertschätzendes Arbeitsklima herrscht. Ausgrenzung soll verhindert werden. Auch ist es immer lohnenswert, ein betriebliches Gesundheitswesen einzuführen. Durch Prävention können unnötige und durch Arbeitsausfälle verursachte hohe Folgekosten vermieden werden.

Pensionskassen sind gefordert. Aber nicht nur die Arbeitgeber spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der IV-Revision 6a. Auch die Pensionskassen sind gefordert, eine aktive Rolle zu übernehmen. Ihre Mitwirkung ist wichtig und gefragt, denn sie verfügen über die notwendigen Mittel und Kontakte, um eine gute Zusammenarbeit zwischen sämtlichen involvierten Stellen sicherzustellen.

Auch die PKRück, welche von fünf Sammelstiftungen gegründet wurde und als Rückversicherer im Bereich Invalidität und Tod für Vorsorgeeinrichtungen, darunter auch Pensionskassen, tätig ist, möchte einen Beitrag leisten. Die

PKRück hat sich aus diesem Grund entschieden, ebenfalls eine aktive Rolle bei der Wiedereingliederung der Rentner zu übernehmen. Sie wird mit fundierter Triage Erfolg versprechende Fälle für eine Integration ermitteln und mit spezialisierten Case-Management-Anbietern, in Zusammenarbeit mit den IV-Stellen, deren Wiedereingliederung unterstützen und finanzieren.

Das Vorhaben, innert fünf Jahren rund 17 000 IV-RentnerInnen wieder einzugliedern, ist sicher sehr ehrgeizig. Dennoch sind der Schweizerische Arbeitgeberverband und die IV überzeugt, dass dieses Ziel mit einer engen Zusammenarbeit aller Beteiligten erreicht werden kann.

Und auch wenn die Revision 6a von vielen Seiten kritisch betrachtet und teilweise sogar infrage gestellt wird, darf das Wichtigste nicht vergessen werden: Die IV-Revision 6a ermöglicht arbeitsunfähigen Menschen eine Chance für einen Wiedereinstieg und damit eine Perspektive für eine neue, attraktive Zukunft!



Bild: kzenon - Fotolia.com

Die Unternehmen sind gefordert, Chancen für Testarbeitsplätze für IV-Rentner zu schaffen. Für den Arbeitgeber entsteht dabei kein finanzielles Risiko.