

## Wie die Arbeitgeber die IV und die berufliche Eingliederung wahrnehmen

Mit den jüngsten Revisionen des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) wurden neue Instrumente zur beruflichen Eingliederung geschaffen. Ausschlaggebend für den erfolgreichen Einsatz dieser Instrumente ist die aktive Mitarbeit der Arbeitgeber. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) liess in den Jahren 2012 und 2014 schweizweit zwei repräsentative Befragungen bei Unternehmen durchführen, welche die Wahrnehmung der IV sowie der beruflichen Eingliederung durch die Arbeitgeber untersuchten.



Chiara Mombelli

Bundesamt für Sozialversicherungen



Werner Reimann

Institut DemoSCOPE

### Arbeitgeberbefragungen

Die jüngsten Revisionen des IVG haben deren Ausrichtung auf die berufliche Eingliederung und die Anbindung an den ersten Arbeitsmarkt verstärkt. Die mit der 2008 in Kraft getretenen 5. IV-Revision eingeführten Instrumente fördern die Prävention von chronischer Arbeitsunfähigkeit (Früherfassung), gezielte Massnahmen zum Verbleib im Erwerbsleben (Frühintervention) und die rasche Eingliederung insbesondere von Menschen mit psychischen Problemen (Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung). Die IV-Revision 6a von 2012 enthielt weitere Massnahmen, mit denen finan-

zielle Anreize geschaffen (Einarbeitungszuschuss, Entschädigung für Beitragserhöhungen) und die Eingliederungsrisiken verringert wurden (Arbeitsversuch).

Die Einführung neuer Instrumente ist jedoch nur ein erster Schritt: Für die Umsetzung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Problemen in den ersten Arbeitsmarkt braucht es die Mitarbeit der Arbeitgeber. Dabei kommt der Kommunikation eine grosse Bedeutung zu. Es geht darum, die Unternehmen auf die berufliche Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Problemen aufmerksam zu machen und sie über die vorhandenen Eingliederungsinstrumente zu informieren. Gleichzeitig soll vermittelt

werden, dass ihnen die IV als mit der Wirtschaft vertraute Partnerin zur Seite steht.

Kommunikation ist nur wirksam, wenn man den Standpunkt und die Bedürfnisse der Zielgruppe kennt. Deshalb gab das BSV in den Jahren 2012 und 2014 im Rahmen der Kampagne zur Information der Arbeitgeber eine Umfrage in Auftrag. Dabei sollte in Erfahrung gebracht werden, was die Arbeitgeber über die IV als Versicherung denken, welche IV-Instrumente sie kennen, wie ihre persönlichen Kontakte mit den IV-Stellen aussehen und was sie von der beruflichen Eingliederung halten.

### Die Erhebungen kurz erklärt

Geht es um Fragen der Integration von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung in den Arbeitsprozess, interessieren zentral die Meinungen und das Wissen jener Personen in Schweizer Unternehmen, die für die Anstellung von Arbeitskräften verantwortlich sind. In grösseren Unternehmen sind das normalerweise Personalchefs, in kleineren Unternehmen übernimmt nicht selten der Geschäftsführer bzw. Patron selbst diese Aufgabe. Die Personalverantwortlichen waren deshalb die Zielpersonen der hier referierten telefonischen Befragungen.

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse beider Befragungen (2012 und 2014) sicherzustellen, wurden beide Umfragen mit dem gleichen Forschungsdesign durchgeführt. Dessen zentrale Elemente waren:

- **Design des Fragebogens:** Das Instrument der Telefonbefragung erlaubte es, auf effiziente Weise eine Reihe von sogenannt ungestützten Fragen zu stellen, d.h. Fragen, bei denen die Antwortmöglichkeiten

nicht vorgelesen wurden. In vielen Fällen wurden auch halboffene Fragen gestellt, bei denen zusätzlich zu einer vorgegebenen Antwortliste auch weitere Antworten in Stichworten notiert und detailliert ausgewertet werden konnten. Diese Vorgehensweise erhöht die Verlässlichkeit der Befragung, weil so in hohem Mass auf die Gedankengänge der Befragten eingegangen werden kann.

- **Grösse der Stichprobe:** Weil nicht nur das Gesamtergebnis von Interesse war, sondern auch segmentierte Auswertungen besonders nach fünf Landesteilen (Zentralschweiz, Nordwestschweiz, Ostschweiz, Westschweiz und Tessin) und vier Firmengrössenklassen (4–9, 10–49, 50–249 und 250+ Mitarbeitende) vorgenommen werden sollten, wurde die Stichprobe mit einer Anzahl von 1400 Befragten bewusst gross gewählt.
- **Zusammensetzung der Stichprobe:**
  - Zufallsauswahl von Unternehmen in der ganzen Schweiz aus dem elektronischen Telefonbuch als elementare Massnahme zur Sicherstellung der Repräsentativität;
  - Kombinierte Quotenvorgaben nach Landesteil und Firmengrösse, die sicherstellten, dass in einem Landesteil nur so viele Firmen einer bestimmten Grösse befragt wurden wie nach Stichprobenplan nötig;
  - Disproportionalität bezüglich Landesteil und Firmengrösse. Das heisst, das Tessin und Grossunternehmen waren in der Stichprobe bewusst übervertreten, damit diese in Realität kleinen Subgruppen in genügender Zahl ausgewertet werden konnten.<sup>1</sup>
- **Gewichtung der Ergebnisse:** Die Gesamtergebnisse wurden aufgrund der effektiven Gegebenheiten

ten bezüglich Landesteile und Firmengrössenklasse gewichtet, um die schweizerische Wirtschaftsstruktur zu widerspiegeln und so die Repräsentativität sicherzustellen. Damit wurde bewirkt, dass kleine, aber wegen der Disproportionalität in der Stichprobe übervertretene Gruppen (Tessin und Grossunternehmen, siehe oben) das Gesamtergebnis nicht über Gebühr beeinflussten.

### Wichtigste Ergebnisse der Erhebungen 2012 und 2014

#### Das Ansehen der IV bei den Arbeitgebern hat sich teilweise verbessert

Gewisse Aspekte in Bezug auf das Ansehen der IV bei den Arbeitgebern haben sich seit 2012 verbessert. Andere haben sich nicht wesentlich verändert. Unter den Aspekten, die sich relativ deutlich verbessert haben, finden sich einige positive Wahrnehmungen der IV: Mehr Unternehmen betrachten die IV heute als Partnerin (2012: 34 %; 2014: 42 %) und als vertrauenswürdige Institution (2012: 80 %; 2014: 85 %). Gewisse eher negativ besetzte Themen der IV haben gleichzeitig in der Beurteilung an Gewicht verloren. Erstens beurteilen die Arbeitgeber die Bekämpfung des Versicherungsmissbrauchs in der IV heute grundlegend positiver: Der Anteil, welcher der Ansicht ist, es gebe in der IV zu viel Missbrauch, ist von 68 Prozent im Jahr 2012 auf 58 Prozent 2014 gesunken. Und während 2012 insgesamt 33 Prozent der Befragten der Meinung waren, das IV-System mache es den Versicherten leicht, eine Behinderung vorzutäuschen, um eine Rente zu erhalten, sind es 2014 nur noch 26 Prozent. Zweitens hat der Anteil der Arbeitgeber, welche die IV für eine komplizierte Institution halten, von 19 auf 17 Prozent abgenommen. Der Anteil der Unternehmen, welche die IV kaum kennen,

ist von 17 Prozent im Jahr 2012 auf 16 Prozent im Jahr 2014 gesunken.

In Bezug auf andere Aspekte hat sich die Wahrnehmung der Arbeitgeber nicht merklich verändert. Einige positive Bewertungen sind seit 2012 stabil geblieben: Heute wie vor zwei Jahren schätzt ein Drittel der Arbeitgeber (33 %) die IV als kompetente Ansprechstelle, wenn es um Fragen im Zusammenhang mit gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten geht. Die grosse Mehrheit der Arbeitgeber steht zudem weiterhin hinter den Massnahmen der 5. IV-Revision und der Revision 6a: Rund 90 Prozent der Befragten halten die Grundsätze «Eingliederung vor Rente» bzw. «Eingliederung statt Rente» für sinnvoll. Daran hat sich seit 2012 nichts geändert. Auf der anderen Seite sind auch gewisse, eher negative Wahrnehmungen stabil geblieben: Wie 2012 nehmen rund 60 Prozent der Arbeitgeber die IV als bürokratisch wahr.

#### Der Informationsstand der Arbeitgeber über die IV hat sich unterschiedlich verbessert

Ganz allgemein hat sich der Informationsstand der Arbeitgeber über die IV verbessert. Es bestehen aber grosse Unterschiede zwischen der subjektiven Einschätzung ihres Informationsstands allgemein und ihren konkreten Kenntnissen der Unterstützungsangebote der IV.

Die Arbeitgeber schätzen ihre Kenntnisse zu den Aufgaben und Instrumenten der IV allgemein deutlich besser ein: 46 Prozent der Arbeitgeber waren 2014 der Ansicht «eher gut» bis «sehr gut» informiert zu sein, gegenüber 38 Prozent im Jahr 2012.

Ihre konkreten Kenntnisse der Unterstützungsangebote der IV haben hingegen nicht wesentlich zugenommen. Nahezu die Hälfte der Arbeitgeber kann zudem spontan kein Eingliederungsinstrument der IV nennen. Insbesondere die Früherfassung und die Frühintervention, die Beratungsgespräche und die Arbeitsvermittlung werden von weniger als

<sup>1</sup> Zum Beispiel zählen in der Schweiz nur 0,4 Prozent der Unternehmen mehr als 250 Mitarbeitende (Quelle: BFS, Betriebszählung 2008).

fünf Prozent der Arbeitgeber spontan genannt.

### Weniger persönliche fallunabhängige Kontakte zwischen IV-Stellen und Arbeitgebern

Ein breites Netz an Kontakten zwischen dem BSV und den Arbeitgebern ist einer der Erfolgsfaktoren für die berufliche Eingliederung. Um ihr Beziehungsnetz auszubauen, setzen die IV-Stellen vermehrt auf persönlichen Kontakte zu den Arbeitgebern. Diese sollen bereits stattfinden, bevor konkrete Eingliederungsfälle eintreten. Das Ziel ist, die Arbeitgeber über die Unterstützungsangebote der IV zu informieren und Situationen, die aus Krankheitsgründen zu einer Arbeitsunfähigkeit führen könnten, frühzeitig zu erkennen. Zwischen 2012 und 2014 ist die Zahl der von Mitarbeitenden einer IV-Stelle persönlich, ohne Vorliegen eines konkreten Falles kontaktierten Betriebe zurückgegangen: 2012 gaben 84 Prozent der Betriebe an, noch nie unter diesen Bedingungen kontaktiert worden zu sein, 2014 waren es 89 Prozent der Befragten.

### Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Eingliederung bleibt konstant

Die Ergebnisse der Untersuchung geben Aufschluss über das konkrete

Verhalten der Betriebe in Bezug auf die Weiterbeschäftigung sowie die Bereitschaft, gesundheitlich beeinträchtigte Personen mit Unterstützung der IV einzustellen. 30 Prozent der befragten Unternehmen gaben 2014 an, in den letzten drei Jahren eine oder mehrere Personen weiterbeschäftigt zu haben (gleicher Arbeitsplatz oder gleiches Unternehmen), die nach einer Krankheit oder einem Unfall nicht mehr im gleichen Masse oder am gleichen Arbeitsplatz arbeiten konnten. Dieser Anteil ist gegenüber 2012 (32 %) leicht zurückgegangen. Die Bereitschaft der Betriebe, gesundheitlich beeinträchtigte Personen mit der Unterstützung der IV möglicherweise neu anzustellen, blieb zwischen 2012 und 2014 im Schnitt unverändert. Leicht zugenommen hat hingegen der Anteil der gegenüber einer solchen Zusammenarbeit positiv eingestellten Unternehmen: 2014 gaben 55 Prozent der Unternehmen an, ein solches Vorgehen grundsätzlich zu unterstützen (21 % «sicher»; 34 % «eventuell») gegenüber 53 Prozent im Jahr 2012 (25 % «sicher»; 28 % «eventuell»).

### Voraussetzungen für die Anstellung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen

Die Arbeitgeber, die die Anstellung von Menschen mit gesundheitlichen Problemen grundsätzlich befürworten, wurden gefragt, welche Voraussetzungen dazu ihrer Meinung nach erfüllt sein müssen. Die Erhebung 2014 zeigt, dass für rund 20 Prozent der Arbeitgeber die Art des gesundheitlichen Problems ausschlaggebend ist. Von diesen 20 Prozent würden 48 Prozent eine Person mit körperlicher Beeinträchtigung anstellen, verglichen mit 10 Prozent, die bereit wären, eine Person mit psychischen Problemen anzustellen.

### Fazit und Ausblick

Die Einschätzung der Arbeitgeber zu Themen der beruflichen Eingliederung, zur IV allgemein und zu deren Instrumente haben sich seit 2012 nur teilweise verbessert. Dennoch wurden wichtige Schritte in die richtige Richtung unternommen. Die IV hat bei den Arbeitgebern in den letzten beiden Jahren an Ansehen gewonnen: Mehr als noch vor zwei Jahren wird sie als vertrauenswürdige Partnerin wahrgenommen. Die meisten Patrons und HR-Verantwortlichen unterstützen auch die Ausrichtung der IV auf die Eingliederung. Ihre Bereitschaft, beeinträchtigte Personen weiterzubeschäftigen oder neu anzustellen, bleibt auf hohem Niveau, hat aber kaum zugenommen. Auch ihre Kenntnis der konkreten Unterstützungsangebote der IV haben sich nicht merklich verbessert.

Die Kampagne des BSV zur Information der Arbeitgeber dauert noch bis Ende 2014. Die Ergebnisse der beiden Erhebungen und die Kommunikationsmassnahmen, die in den vergangenen zwei Jahren auf nationaler und kantonaler Ebene unternommen wurden, müssen analysiert werden, um so die Weichen für künftige Massnahmen zur Konsolidierung des Ansehens der IV als Partnerin der Arbeitgeber zu stellen.

Chiara Mombelli, Projektleiterin, Bereich IV,  
Bundesamt für Sozialversicherungen  
E-Mail: chiara.mombelli@bsv.admin.ch

Werner Reimann, Leiter Sozialforschung  
beim durchführenden Institut DemoSCOPE  
(Adligenswil und Genf)  
E-Mail: werner.reimann@demoscope.ch

### Weitere Informationen

Die Erhebungsergebnisse sind unter folgender Adresse greifbar: [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)  
→ Themen → Invalidenversicherung IV → Projekte → Kampagne zur Information der Arbeitgeber