



FAKTENBLATT

Wie die Arbeitgeber die IV und ihre Instrumente wahrnehmen

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Unternehmen

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. Patrons und HR-Verantwortliche unterstützen auch die Ausrichtung der IV auf die Eingliederung in hohem Mass. Ihre Bereitschaft, beeinträchtigte Personen weiter zu beschäftigen oder neu anzustellen bleibt auf hohem Niveau, hat aber kaum zugenommen. Auch ihre Kenntnisse der konkreten Unterstützungsangebote der IV haben sich nicht merklich verbessert. Das zeigen repräsentative Erhebungen, die im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen in den Jahren 2012 und 2014 gemacht wurden.

Das Ansehen der IV bei den Arbeitgebern hat sich teilweise verbessert

Gewisse Aspekte des Ansehens der IV bei den Arbeitgebern haben sich seit 2012 verbessert, andere haben sich nicht in bedeutsamer Weise verändert.

Unter den Aspekten, die sich relativ deutlich verbessert haben, finden sich einige positive Wahrnehmungen der IV, die noch verstärkt wurden: Mehr Unternehmen betrachten die IV heute als Partnerin (34% 2012; 42% 2014) und als vertrauenswürdige Institution (80% 2012; 85% 2014). 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% im Jahr 2012 auf 58% 2014 gesunken. Und während 2012 33% 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%. Zweitens hat der Anteil der Arbeitgeber, welche die IV für eine komplizierte Institution halten, von 19% auf 17% abgenommen, und der Anteil der Unternehmen, welche die IV nicht kennen, ist von 17% 2012 auf 16% 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 für Fragen im Zusammenhang mit gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten. Die grosse Mehrheit der Arbeitgeber steht zudem weiterhin hinter den Massnahmen der 5. IV-Revision und der Revision 6a: Rund 90% 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% 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 zur IV allgemein und ihren konkreten Kenntnissen der Unterstützungsangebote der IV.

Die subjektive Einschätzung der Arbeitgeber zum Stand ihrer Information über die Aufgaben und Instrumente der IV *allgemein* hat sich gemäss den Befragungsergebnissen deutlich verbessert: 46% der Arbeitgeber waren 2014 der Ansicht «eher gut» bis «sehr gut» informiert zu sein, gegenüber 38% 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 5% der Arbeitgeber spontan genannt.

Weniger persönliche fallunabhängige Kontakte zwischen IV-Stellen und Arbeitgebern

Für das BSV stellt ein verbreitetes Netzwerk mit Kontakten zu Arbeitgebern einen der Erfolgsfaktoren für die berufliche Eingliederung dar. Um ihr Beziehungsnetz auszubauen, müssen die IV-Stellen mit den Arbeitgebern persönliche Kontakte knüpfen, und das schon bevor konkrete Eingliederungsfälle eintreten. 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% der Betriebe an, noch nie unter diesen Bedingungen kontaktiert worden zu sein, 2014 war es 89% der Befragten.

Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Eingliederung bleibt auf hohem Niveau

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. Sowohl die tatsächlichen Eingliederungsbemühungen als auch die Bereitschaft der Unternehmen, gesundheitlich beeinträchtigte Personen einzustellen, erweisen sich insgesamt nach wie vor als gross.

30% der befragten Unternehmen gaben 2014 an, in den letzten drei Jahren eine/n oder mehrere Mitarbeitende weiter beschäftigt 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%) allerdings 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 am positivsten eingestellten Unternehmen: 2014 gaben 55% der Unternehmen an, ein solches Vorgehen grundsätzlich zu unterstützen (21% «sicher»; 34% «eventuell») gegenüber 53% im Jahr 2012 (25% «sicher»; 28% «eventuell»).

Die Untersuchung 2014 hat zudem ergeben, dass für 20% der Unternehmen die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung beim Entscheid über die Beteiligung an einer Eingliederung eine wichtige Rolle spielt. Von diesen würden 48% eine Person mit körperlicher Einschränkung anstellen, aber nur 10% wären bereit, eine Person mit psychischer Einschränkung in den Betrieb aufzunehmen.

Auskünfte

Chiara Mombelli, Projektleiterin, Geschäftsfeld IV, Bundesamt für Sozialversicherungen
Tel. 058 462 90 93, chiara.mombelli@bsv.admin.ch

Jean Stöpfer, Projektleiter, Geschäftsfeld IV, Bundesamt für Sozialversicherungen
Tel. 058 462 91 75, jean.stoepfer@bsv.admin.ch

Zur Befragung

Das Marktforschungsinstitut DemoSCOPE hat in einer repräsentativen Erhebung 1400 HR-Verantwortliche und Unternehmensführer/innen in den Jahren 2012 und 2014 befragt. Die Stichprobe deckte fünf Schweizer Regionen ab: Zentralschweiz, Nordwestschweiz, Ostschweiz, Romandie, Tessin. Sie umfasste Unternehmen ab vier Angestellten in einer Aufteilung, die der schweizerischen Wirtschaftsstruktur entspricht.

Die Ergebnisse der Befragung stehen zur Verfügung auf www.bsv.admin.ch
> Themen > IV > Projekte > Kampagne zur Information der Arbeitgeber