



Philip Schneiter, lic. iur., Rechtsanwalt
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

Schwierige Weiterentwicklung der Invalidenversicherung

Im Februar 2017 hat der Bundesrat einen Entwurf für eine «Weiterentwicklung der IV» verabschiedet. Defizite, die bei der Invalidenversicherung bestehen, sollen beseitigt werden. Vorgesehen ist unter anderem ein Ausbau der Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberinnen. Bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen sollen die Arbeitgeberinnen eine Schlüsselrolle einnehmen.

Die Bemühungen, die Invalidenversicherung zu sanieren, tragen erste Früchte: Die finanzielle Lage der Invalidenversicherung hat sich stark verbessert. Im Jahr 2015 konnte ein Überschuss von 600 Millionen Franken erzielt werden.

Die Mehreinnahmen, welche die Invalidenversicherung dank der befristeten Erhöhung der Mehrwertsteuer seit Anfang 2011 erzielt, werden aber Ende 2017 wieder wegfallen. Um die Invalidenversicherung auf Kurs zu halten, sind deshalb weitere Massnahmen erforderlich.

Die IV-Revision 6a ist im Jahr 2012 in Kraft getreten. Die IV-Revision 6b ist hingegen im Jahr 2013 vom Parlament abgelehnt worden. Die darin vorgesehenen Massnahmen waren vor allem von Behindertenorganisationen scharf kritisiert worden.

Zeitlicher Überblick

1. IV-Revision	1968
2. IV-Revision	1988
3. IV-Revision	1992
4. IV-Revision	2004
5. IV-Revision	2008
6. IV-Revision	2012
7. IV-Revision	2019?

Mittlerweile hat der Bundesrat einen neuen Entwurf für eine Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) ausgearbeitet. Dies auch deshalb, weil die IV-Revision 6a weit weniger erfolgreich war, als in den Jahren 2012 und 2013 erwartet worden war.

Der Entwurf des Bundesrats ist als «7. IV-Revision» bezeichnet worden. Er ist darauf angelegt, Defizite zu beseitigen, die bei der Invalidenversicherung bestehen. Bei der Ausarbeitung konnte sich der Bundesrat auf zahlreiche Forschungsberichte stützen, die in den letzten Jahren erstellt worden sind. Der Bundesrat strebt eine konsequente «Weiterentwicklung der IV» an. Als «Revision» bezeichnet er seinen Entwurf nicht.

Schwierige Wiedereingliederung

Seit einigen Jahren bleibt die Zahl der Neuverrentungen einigermaßen konstant. Die Wiedereingliederung von Rentenbezügern erweist sich allerdings weiterhin als schwierig.

Mit der IV-Revision 6a ist das Instrument des Arbeitsversuchs eingeführt worden. Es ist auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten. Nur wenige KMU bieten allerdings Hand für einen Arbeitsversuch. Die meisten Verrentungen erfolgen heutzutage wegen psychischen Störungen. Offenbar sind aber nur 10 Prozent der Arbeitgeberinnen dazu bereit, eine Person zu beschäftigen, die unter einer psychischen Störung leidet. Und dies obwohl die Maxime «Eingliederung vor Rente», die seit der 5. IV-Revision konsequent verfolgt wird, auch in der Arbeitswelt auf eine breite Akzeptanz stösst. Der Grund für diese Divergenz wird in erster Linie darin gesehen, dass Arbeitgeberinnen für den Umgang mit Personen, die unter einer psychischen Störung leiden, zu wenig «gerüstet» seien.

Schlüsselrolle der Arbeitgeberinnen

Mit seinem Entwurf verfolgt der Bundesrat das Ziel, sowohl die Zahl der Wiedereingliederungen von Rentenbezügern zu erhöhen als auch die Zahl der Neuverrentungen zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, soll der Fokus des IVG stärker auf die Arbeitgeberinnen ausgerichtet werden. Denn die Arbeitgeberinnen werden mittlerweile als Schlüsselfiguren angesehen, die den Erfolg der Invalidenversicherung massgeblich beeinflussen.

Die Wiedereingliederung von Rentenbezügern soll mit diversen Massnahmen für Arbeitgeberinnen attraktiver gemacht werden. Mit einem neuen Instrument, dem Instrument des Personalverleihs, soll den Arbeitgeberinnen ermöglicht werden, Rentenbezüger zu beschäftigen, ohne eine arbeitsvertragliche Bindung eingehen zu müssen.

Das neue Instrument des Personalverleihs ist sicher zu begrüßen. Mit der gesetzlichen Verankerung des Personalverleihs im IVG wird sich allerdings das Problem, dass die vorhandenen Instrumente der Invalidenversicherung in der Arbeitswelt zu wenig bekannt sind, kaum lösen lassen, sondern eher verschärfen. Erfolgsversprechender als die Schaffung neuer Instrumente zur Wiedereingliederung erscheint deshalb der Ausbau der bestehenden Massnahmen zur Vermeidung von Neuverrentungen.

Der Bundesrat möchte die Beratung der Arbeitgeberinnen durch die Invalidenversicherung ausbauen. Die Arbeitgeberinnen sollen vermehrt fallunabhängig beraten werden. Sie sollen dadurch in die Lage versetzt werden, Personen, die in absehbarer Zeit invalid werden könnten, möglichst früh zu identifizieren. Dies vor dem Hintergrund, dass Personen mit psychischen Störungen, die sich auf dem Weg in die Verrentung befinden, in der Regel bereits Jahre vor der Verrentung erste Auffälligkeiten zeigen.

Um mit Massnahmen der Frühintervention rechtzeitig Gegensteuer geben zu können, soll die Invalidenversicherung

Jahr	Rentenbezüger total	Rentenbezüger auf Grund einer psychischen Störung
2011	238 300	42,72 Prozent
2012	234 800	43,56 Prozent
2013	230 300	44,33 Prozent
2014	226 400	45,00 Prozent
2015	223 200	45,65 Prozent

eine Früherfassung von Personen, die in absehbarer Zeit invalid werden könnten, nicht mehr erst dann vornehmen können, wenn eine Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist, sondern neu bereits dann, wenn eine Arbeitsunfähigkeit droht. Etwa dann, wenn bei einer Person – beispielsweise wegen einer Depression – ein Leistungsabfall oder eine Verhaltensänderung festgestellt worden ist.

Sobald eine Invalidität absehbar ist, kann die Invalidenversicherung so genannte Eingliederungsmassnahmen bewilligen. Die Bewilligung kann zum Beispiel erfolgen, wenn eine Arbeitgeberin dazu bereit ist, die betroffene Person von einem hektischeren an einen ruhigeren Arbeitsplatz im Betrieb zu versetzen. Solche Massnahmen kann die Invalidenversicherung aber bloss für eine beschränkte Dauer bewilligen. Neu soll die zeitliche Beschränkung gelockert werden. Damit soll Berücksichtigung finden, dass viele Personen, die unter einer psychischen Störung leiden, immer wieder Aufs und Abs erleben.

Ausbau der Mitwirkungspflichten

Der vorliegende Entwurf des Bundesrats sieht nach wie vor keine Pflicht der Arbeitgeberinnen vor, eine bestimmte Quote der Arbeitsplätze für Behinderte zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitgeberinnen sollen aber dennoch stärker in die Pflicht genommen werden. Sie sollen stärker zur Mitwirkung verpflichtet werden.

In bestimmten Grenzen sind die Arbeitgeberinnen bereits heute zur aktiven Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung verpflichtet. Neu soll im IVG jedoch verankert werden, dass die Arbeitgeberinnen der Invalidenversicherung Auskünfte erteilen müssen und Unterlagen vorlegen müssen, wenn

sie von der Invalidenversicherung nach ihren Möglichkeiten zur Wiedereingliederung von Rentenbezügern gefragt werden.

Der geplante Ausbau der Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberinnen soll es der Invalidenversicherung erleichtern, mit den Arbeitgeberinnen in Kontakt zu kommen. Er ist nicht überall auf Zustimmung gestossen.

Aufgeschlossene Arbeitgeberinnen

Für den Ausbau der Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberinnen spricht der Umstand, dass es für die Invalidenversicherung schwierig ist, mit Arbeitgeberinnen in Kontakt zu kommen, dass diejenigen Arbeitgeberinnen, die mit der Invalidenversicherung in Kontakt gekommen sind, aber sehr positive Erfahrungen gemacht haben. Dennoch darf bezweifelt werden, dass der geplante Ausbau der Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberinnen der richtige Weg ist.

Die Invalidenversicherung ist gezwungen, den Kontakt mit Arbeitgeberinnen zu suchen. Ideen, wie die Kontaktaufnahme erfolgen könnte, sind in einem breit angelegten Forschungsbericht aus dem Jahr 2016 zusammengetragen worden. Erwähnt wird zum Beispiel, dass die kantonalen IV-Stellen an «Events» der kantonalen Industrie- und Handelskammern «aufreten» könnten. Es wäre zu bedauern, wenn der Ausbau der Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberinnen dazu führte, dass diese Ideen nicht umgesetzt würden.

FAZIT

Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) begrüßt es, dass die Invalidenversicherung weiterentwickelt werden soll. Dem Ausbau der Mitwirkungspflichten der Arbeitgeberinnen steht die AIHK jedoch skeptisch gegenüber. Ein solcher Ausbau wird allerdings nur zu verhindern sein, wenn sich die Arbeitgeberinnen aufgeschlossen zeigen, mit der Invalidenversicherung aktiv zusammenzuarbeiten.