



Fokus Eingliederung: die Massnahmen der IV-Revision per 1. Januar 2022

Bereits in der November-Ausgabe haben wir die Weiterentwicklung der IV und dort insbesondere das neue, stufenlose Rentensystem thematisiert. Die IV-Revision per 1. Januar 2022 beinhaltet weitere, massgebende Punkte für Versicherte, Arbeitgebende und andere Involvierte. Der vorliegende Fachartikel bringt Ihnen diese Regelungen näher.

■ Von Marco Riedi

Einleitung

Dass die Invalidenversicherung nicht mehr eine reine Rentenversicherung ist, sondern verstärkt auf Eingliederung setzt, ist bereits das Ergebnis der vorangegangenen Revisionen. Jedoch zeigte sich in der Vergangenheit, dass sich die vorgesehene Wirkung nicht bei allen Zielgruppen wie eigentlich erwünscht eingestellt hat.

Die bevorstehende IV-Revision, ebenfalls bekannt als «Weiterentwicklung der IV», soll das System der Invalidenversicherung darin verbessern, **die Eingliederung noch stärker in den Fokus zu rücken**. Um sich diesem Ziel annähern zu können, sind diverse Massnahmen vorgesehen, mit denen unter anderem einerseits das Eingliederungspotenzial noch besser ausgeschöpft und andererseits auch die Vermittlungsfähigkeit verbessert werden sollen.

Vorgesehene Massnahmen bei Kindern zwischen 0 und 13 Jahren

Anerkannte Geburtsgebrechen, die in der Verordnung für Geburtsgebrechen¹ aufgelistet sind, führen dazu, dass die Invalidenversicherung in eben solchen Fällen bei Kindern und Jugendlichen die Kosten für die dafür notwendige medizinische Behandlung übernimmt. In dieser betroffenen Gruppe tritt die Invalidenversicherung demnach an die Stelle der obligatorischen Krankenpflegeversicherung. An diesem Grundsatz wird innerhalb der Weiterentwicklung der IV festgehalten. Ebenso bleibt die Tatsache unangetastet, dass neben diesen medizinischen Massnahmen auch weitere Leistungen wie Hilfsmittel und berufliche Massnahmen vorgesehen sind.

Bisher fehlen in der Gesetzgebung klare Definitionen, wann eine Beeinträchtigung als

Geburtsgebrechen gilt und in die Liste der anerkannten Geburtsgebrechen aufgenommen wird.

WICHTIGE ÄNDERUNGEN

- Neu werden im überarbeiteten Art. 13 IVG entsprechende Kriterien aufgeführt sein.
- Es wird die Liste der anerkannten Geburtsgebrechen aktualisiert.
- Seltene Krankheiten werden in die Liste aufgenommen.
- Hingegen werden auf der anderen Seite Geburtsgebrechen, deren Behandlung aufgrund des medizinischen Fortschritts einen geringen Aufwand erfordert, nicht mehr in den Leistungskatalog der IV fallen. Dafür soll künftig die Krankenversicherung aufkommen, was bei den Versicherten finanzielle Auswirkungen haben kann: Zwar ist für Kinder keine ordentliche Franchise in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung vorgesehen, jedoch besteht ein Selbstbehalt in der Höhe von 50% des jährlichen Höchstbetrags (konkret CHF 350.–).²



Um künftig noch gezielter zum richtigen Zeitpunkt die notwendigen Massnahmen in die Wege leiten und insbesondere aufeinander abstimmen zu können, **ist neu ein Case-Management durch die IV-Stellen vorgesehen**. Damit soll zudem eine Erleichterung der nachfolgenden Koordination mit beruflichen Massnahmen erzielt werden, was eine verstärkte Zusammenarbeit der IV-Stellen mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten mit sich bringen wird.

Jugendliche und junge psychisch erkrankte Versicherte zwischen 13 und 25 Jahren

Jugendliche und junge Erwachsene sollen nicht bereits als rentenbeziehende Personen ins Berufsleben starten. Gerade deswegen benötigen Personen dieser Zielgruppe in der Übergangsphase zwischen Schule und Aus-

bildung respektive zwischen Ausbildung und Berufsleben eine noch gezieltere und wirksamere Unterstützung. Die Invalidenversicherung baut diesbezüglich ihre Instrumente aus, um solche Übergänge besser begleiten und fördern zu können. Ebenfalls sollen medizinische Massnahmen bei beruflicher Eingliederung neu bis zum 25. Altersjahr ausgerichtet werden.

Wie bereits bei Erwachsenen sind nun auch für Jugendliche Früherfassungs- und sozialberufliche Integrationsmassnahmen vorgesehen. Dazu erhält die Invalidenversicherung die Möglichkeit, kantonale Brückenangebote und das Case-Management Berufsbildung in den Kantonen mitzufinanzieren. Jugendliche, die sich wegen ihrer Beeinträchtigung mit Schwierigkeiten in der Berufswahl konfrontiert sehen, erhalten zusätzlich zur Berufsberatung einen Anspruch auf vorbereitende Massnahmen im Hinblick auf den Eintritt in die Ausbildung.

Erstmalige berufliche Ausbildung soll, wenn immer möglich, im ersten Arbeitsmarkt stattfinden. **Das Taggeld der Invalidenversicherung, das bisher als «kleines Taggeld» bekannt war, wird abgelöst durch das «Taggeld während erstmaliger beruflicher Ausbildung»**. Dabei erhalten die Lernenden vom Arbeitgeber den vertraglichen Lohn. Der Arbeitgeber seinerseits wird von der Ausgleichskasse mit eben diesem Taggeld während erstmaliger beruflicher Ausbildung in gleicher Höhe im Sinne einer Ausgleichszahlung entschädigt.

Psychisch erkrankte Versicherte

Bei Menschen, die an einer psychischen Beeinträchtigung leiden, kann deren Gesundheitszustand sehr schwankend sein. Um diesem Umstand entgegenzutreten zu können, sollen die unterstützenden Massnahmen eine gewisse Flexibilität aufweisen. **So wird die seit der 5. IV-Revision bestehende Massnahme der Früherfassung auf jene Versicherten ausgeweitet, die bereits von einer Arbeitsunfähigkeit bedroht sind**. Dadurch soll unter anderem sichergestellt sein, dass die IV-Massnahmen unter dem Aspekt der ziel- und vor allem eingliederungsorientierten Beratung und Begleitung noch früher ansetzen.



Eine Auswirkung hat die Weiterentwicklung der IV unter anderem auch auf die Arbeitslosenversicherung. Wer vom Wegfall der IV-Rente betroffen ist, sieht sich mit äusserst erschwerten Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert und kann bisher maximal 90 Arbeitslosentaggelder beziehen. **Diese Bezugsdauer wird nun verdoppelt und beträgt neu 180 Tage.**

Optimierung der Koordination

Damit die Effekte der Massnahmen zusätzlich gestärkt werden können, soll die **Zusammenarbeit zwischen der Invalidenversicherung, den Arbeitgebenden und den Ärztinnen und Ärzten weiter verbessert und ausgebaut werden.** Mit einer verstärkten Koordination kann eine Basis geschaffen werden, um frühzeitig handeln zu können und somit keine wertvolle Zeit im Eingliederungsprozess zu verlieren. Das wiederum setzt unter anderem voraus, dass die bereits heute bestehende Beratung und Begleitung von Arbeitgebenden während der Phase der Eingliederung ausdrücklich im Gesetz verankert wird. Zudem sollen die behandelnden Ärztinnen und Ärzte noch enger und intensiver in den Eingliederungsprozess eingebunden werden, weshalb der Datenaustausch zwischen Ärztinnen und Ärzten und den IV-Stellen ebenfalls Eingang in die Gesetzgebung finden wird.

Weiter wird eine bisher äusserst komplexe Tatsache eliminiert, die bereits schon im letzten Newsletter angetönt wurde: Personen, die

sich in IV-Eingliederungsmassnahmen befinden, verfügen **neu über einen vollständigen Berufs- und Nichtberufsunfallsschutz wie die anderen Arbeitnehmenden.** Dieser neue Versicherungszweig innerhalb des Unfallversicherungsgesetzes wird von der Suva durchgeführt, wobei die Prämien sowohl für Berufs- wie auch für Nichtberufsunfälle von der Invalidenversicherung übernommen werden. Neben der Prämienzahlung tritt die Invalidenversicherung auch in administrativen Unfallbelangen auf und übernimmt somit jene Rolle, die üblicherweise den Arbeitgebenden zufällt. Damit wird für die Unternehmen, die versicherten Personen, aber auch für die IV-Stellen eine bisher nahezu undurchschaubare versicherungstechnische Komplexität aus dem Weg geräumt. Ob aber gerade deswegen bei den Arbeitgebenden eine höhere Bereitschaft entsteht, Eingliederungsmass-

nahmen anzubieten, wird sich noch zeigen müssen.

Herausforderungen für Arbeitgebende

Zwar werden Arbeitgebende mit der neu vorliegenden Regelung des Unfallversicherungsschutzes für Personen in IV-Eingliederungsmassnahmen stark entlastet. Auf der anderen Seite liegt eines der erklärten Ziele der Weiterentwicklung der IV namentlich darin, Eingliederungsbemühungen im ersten Arbeitsmarkt umzusetzen. Integrationsmassnahmen als Vorbereitung auf die eigentliche berufliche Eingliederung, erstmalige berufliche Ausbildung oder beispielsweise Praktikumseinsätze sollen in Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts durchgeführt werden. Das erfordert von den Arbeitgebenden eine intensivere Zusammenarbeit mit den IV-Stellen und eine stärkere Einbindung in den jeweiligen Eingliederungsprozess, was gleichzeitig noch individuellere Eingliederungsbemühungen mit dementsprechenden Massnahmen mit sich bringen wird.

Solche Eingliederungsmassnahmen für beeinträchtigte Personen können aufseiten der Arbeitgebenden bereits jetzt mit einem entsprechenden Mehraufwand verbunden sein. Durch ein stärkeres Einbeziehen der Arbeitgebenden wird deren soziale Verantwortung noch höher zu gewichten sein, damit gemeinsam mit den IV-Stellen und anderen involvierten Akteuren die wünschenswerten Ergebnisse zielgerichtet und vor allem im Sinn der einzugliedernden Personen erreicht werden können. Gerade deswegen wird es von enorm grosser Bedeutung sein, die künftige Zusammenarbeit

STUFENLOSES RENTENSYSTEM

Über das stufenlose Rentensystem wurde bereits im letzten Newsletter ausführlich berichtet. Die nachfolgenden Punkte sind deswegen lediglich der Vervollständigung eines Überblicks geschuldet.

Neuberentungen ab 1. Januar 2022 erfolgen über das stufenlose Rentensystem, das immer noch einen Mindestgrad an Invalidität von 40% und einen daraus folgenden Anspruch auf eine Viertelsrente vorsieht. Hingegen wird der Invaliditätsgrad zwischen 41 und 49% linear ansteigen. Der daraus entstehende Rentenanspruch bildet einen Prozentsatz einer ganzen Rente. Dabei wird der Invaliditätsgrad für jeden Prozentpunkt über 40% um 2,5% ansteigen. Das ergibt exemplarisch bei einem Invaliditätsgrad von 43% eine Rente in der Höhe von 32,5% einer ganzen Rente. Bei IV-Graden ab 50% bis und mit 69% entspricht die Rentenhöhe neu dem effektiven Invaliditätsgrad, und eine Invalidität ab 70% berechtigt weiterhin zum Bezug einer ganzen IV-Rente.

Laufende Renten werden dann ins neue Rentensystem überführt, wenn eine Rentenrevision zum Schluss kommt, dass der Invaliditätsgrad sich um mehr als fünf Prozentpunkte ändert und kein Ausnahmetatbestand vorliegt. Personen, die bereits eine IV-Rente beziehen und unter 30 Jahre alt sind, werden innert zehn Jahren ins neue, stufenlose Rentensystem überführt, sofern deren Renten nicht schon in einem ordentlichen Rentenrevisionsverfahren angepasst worden sind. Und zu guter Letzt besitzen Rentenbeziehende, die bei Inkrafttreten der Revision per 1. Januar 2022 55 Jahre und älter sind, eine Besitzstandsgarantie: Deren laufende Renten werden nicht in das neue Rentensystem transferiert.



HR, Lohnbuchhaltung und Zeiterfassung in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen



Human Resources



Lohnbuchhaltung



Zeiterfassung



Spesenmanagement

Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personaldossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/personal

 **ABACUS**

der Arbeitgebenden mit den IV-Stellen so einfach wie möglich auszugestalten.

Herausforderungen für die IV-Stellen

Die Weiterentwicklung der IV wird einige Herausforderungen für die IV-Stellen mit sich bringen. Die gesetzlichen Grundlagen geben den Rahmen vor. Die für die Durchführung massgebenden Regelungen finden sich jedoch auf Verordnungsstufe sowie in den Kreisschreiben. Es ist deswegen für die IV-Stellen von grossem Interesse, dass diese konkreten Bestimmungen möglichst bald bekannt sind. Gewisse Punkte, wie etwa die Thematik der Früherfassung, sind bereits Alltag und dürften für die IV-Stellen zumindest inhaltlich kaum Neuerungen bringen.

Einen grossen Einfluss werden diese Änderungen mitunter in organisatorischen und personellen Belangen haben und einen dementsprechend zusätzlichen Bedarf an Ressourcen verlangen. Davon können unter Umständen auch die Ausgleichskassen betroffen sein, die innerhalb dieses Prozesses seit jeher für die Auszahlung von Taggeldern und Renten verantwortlich sind.

Weiter ist davon auszugehen, dass im Leistungsfall und dort im Besonderen bei der Berentung einiges an Arbeit auf die IV-Stellen zukommen wird. Denn für neu berentete Personen ab 1. Januar 2022 ist jeder Prozentpunkt an Invalidität massgebend, was sich in der Folge auch auf die Leistungen aus dem obligatorischen Bereich des BVG auswirken wird.

Fazit

Der Grundsatz der Invalidenversicherung, dass Eingliederung klar vor Berentung stehen soll, war vermutlich noch selten so ersichtlich wie mit den oben genannten Punkten der bevorstehenden Revision.

Die Weiterentwicklung der IV verfolgt per se nicht das Ziel, Kosteneinsparungen zu bewirken. Die vorgesehenen Massnahmen für psychisch Erkrankte, Jugendliche und junge Erwachsene sollen dazu beitragen, dass Personen mit einer Beeinträchtigung eine Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt ausüben können und wirtschaftlich unabhängig werden respektive bleiben.

Insbesondere braucht es ein gemeinsames und zielorientiertes Wirken von Arbeitgebenden und IV-Stellen, damit die definierten Massnahmen den gewünschten Effekt aufseiten der betroffenen Versicherten auch wirklich erzielen können. Weil die bereits bestehenden Beratungs- und Betreuungsmassnahmen der IV-Stellen neu auch vor eigentlichen Eingliederungsmassnahmen stattfinden können und sie verstärkt auch laufende Eingliederungsprozesse unterstützen, steht zusätzlich das Argument der Nachhaltigkeit sehr prominent im Mittelpunkt: Ziel soll es sein, die Ergebnisse der Eingliederungsbemühungen wirksam und anhaltend zu sichern.

Damit eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann, benötigt es für alle Beteiligten mehr als nur gesetzliche Vorgaben. Wichtig ist, einen Gewinn für alle Beteiligten und besonders für Arbeitgebende und einzugliedernde Personen zu erzielen, wodurch auch Arbeitgebende dementsprechend profitieren können. Qualitativ hochwertige, zielorientierte Beratung und prozessgestützte, fachlich fundierte Betreuung, finanzielle Anreize sowie die Aussicht auf eine gewisse Risikominimierung in Bezug auf die Versicherungsdeckung während IV-Eingliederungsmassnahmen stehen dabei im Zentrum.

Über diesen Fakten steht für Arbeitgebende der Wert, als Unternehmen mit hoher sozialer Verantwortung wahrgenommen zu werden. Ein Wert, der damit geschaffen werden kann, gemeinsam erfolgreiche und nachhaltige Eingliederungsergebnisse zu erreichen, gesundheitlich beeinträchtigten Menschen eine reelle Chance zu geben und dadurch loyale und dankbare Mitarbeitende für sich gewinnen zu können.

FUSSNOTEN

- 1 GgV, SR 831.232.21.
- 2 Art. 64 Abs. 4 KVG.



AUTOR

Marco Riedi ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungs-Fachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangsleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.