

# **Anreize für Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung**

## **Einzelne Ansätze / Modelle**

### **1. Unterstützende Dienstleistungsangebote**

- a. Verbesserung der Information
- b. Vermittlung geeigneter Personen
- c. Beratung und Begleitung von Arbeitgebern

### **2. Finanzielle Unterstützungen**

- a. Entschädigung des behinderungsbedingten Sachaufwandes
- b. Entschädigung des behinderungsbedingten Personalaufwandes
- c. Ganze oder teilweise Übernahme des Lohnes während der Einarbeitung
- d. Bonuszahlungen an den Arbeitgeber auch über die Einarbeitungszeit hinaus
- e. Bonus-Malus-System

### **3. Übernahme des Risikos im Bereich von Lohnfortzahlung und Sozialversicherungen**

- a. Übernahme der Risiken (Lohnfortzahlung, Prämienhöhung) im Falle einer Arbeitsunfähigkeit
- b. Übernahme der Anstellung (und damit der Versicherungen) während der Einarbeitungszeit im Rahmen eines Personalvermittlungsvertrages
- c. Übernahme der Anstellung (und damit der Versicherungen) über die Einarbeitungszeit hinaus im Rahmen eines Personalvermittlungsvertrages

### **4. Finanzielle Entlastungen**

- a. Erlass von AHV/IV/EO-Beiträgen
- b. Steuerliche Vergünstigungen

### **5. Weitere Massnahmen**

- a. Verleihung eines Preises
- b. Schaffung eines Labels

## 1. Unterstützende Dienstleistungsangebote

### 1a Verbesserung der Information

#### Beschreibung

Die massgebenden Entscheidungsträger in den Betrieben erhalten gut verständliche Informationen über die Angebote (Dienstleistungen, finanzielle Unterstützungen und Entlastungen), die sie im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung oder die Anstellung von Menschen mit einer Behinderung in Anspruch nehmen können.

#### Worin besteht der Anreiz?

Wenn Arbeitgeber/innen über die bestehenden Unterstützungsangebote (z.B. der Invalidenversicherung) nicht informiert sind, stufen sie die Kosten und Risiken eines Engagements bei der Eingliederung vielfach zu hoch ein und verzichten im Zweifelsfall auf besondere Anstrengungen. Bei Kenntnis der rechtlichen Möglichkeiten können sie die Situation realistischer einschätzen und sind eher zu einem Engagement bereit.

### 1b Vermittlung geeigneter Personen

#### Beschreibung

Die IV-Stelle oder eine private Organisation trifft eine Vorselektion, bevor sie eine behinderte Person einem/r Arbeitgeber/in vermittelt. Die Vermittlung erfolgt einerseits gestützt auf die Kenntnis der Anforderungsprofile im betreffenden Betrieb und andererseits gestützt auf die Prüfung der spezifischen Möglichkeiten, Fähigkeiten sowie behinderungsbedingten Einschränkungen der zu vermittelnden Person.

#### Worin besteht der Anreiz?

Der/die Arbeitgeber/in hat eine gewisse Gewähr, dass die vermittelte behinderte Person für die in seinem Betrieb angebotenen Tätigkeit in persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht das Anforderungsprofil erfüllt. Auch wenn die Garantie nur bedingt ist (erst die Probe- resp. Anlernzeit wird definitiv Aufschluss über die Eignung geben), vermindert sich doch das Risiko, den mit der Einarbeitung verbundenen Aufwand für eine von vornherein ungeeignete Person leisten zu müssen. Die Bereitschaft zur Durchführung eines Arbeitsversuchs wächst dadurch.

### 1c Beratung und Begleitung von Arbeitgebern/innen

#### Beschreibung

Arbeitgeber/innen erhalten, wenn sich Schwierigkeiten mit behinderten Personen am Arbeitsplatz ergeben, rechtzeitig und professionell Hilfe im Sinne einer Beratung und Begleitung, und zwar sowohl bei Problemen mit langjährigen Angestellten, deren Gesundheitszustand sich verschlechtert, wie auch mit neuen Mitarbeitern/innen, die mit einer bestehenden Behinderung angestellt worden sind. Die Berater/innen führen Gespräche mit der behinderten Person selbst, ihren Ärzten sowie den Vorgesetzten im Betrieb und schlagen Massnahmen vor, die eine längerfristige Weiterbeschäftigung im Betrieb ermöglichen, welche sowohl den Interessen des/r Arbeitgebers/in wie jenen der behinderten Person entspricht. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von „Job Coaching“ oder „Supported Employment“.

**Worin besteht der Anreiz?**

Der/die Arbeitgeber/in kann damit rechnen, dass ihm bei anfallenden Schwierigkeiten kostenlos eine Beratung zur Verfügung steht, welche die nötigen Abklärungen vornimmt und mögliche Massnahmen im gemeinsamen Gespräch erörtert. Er wird dadurch einerseits entlastet, andererseits erhält er die Gewähr, dass die gesetzlichen Möglichkeiten, insb. betr. finanzieller Unterstützung für Massnahmen wie interner Umplatzierung, Umschulung usw., ausgeschöpft werden. Die Angst vor möglichen Auseinandersetzungen bei gescheiterter Eingliederung wird deutlich verringert und damit die Bereitschaft zur Anstellung behinderter Menschen erhöht.

## 2. Finanzielle Unterstützungen

### 2a Entschädigung des behinderungsbedingten Sachaufwandes

**Beschreibung**

Der im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer behinderten Person anfallende zusätzliche Sachaufwand im Bereich Hilfsmittel und bauliche Massnahmen wird von den Versicherungen übernommen.

**Worin besteht der Anreiz?**

Wenn Arbeitgeber/innen die Gewissheit haben, dass sie bei der Weiterbeschäftigung oder bei der Anstellung einer körperbehinderten oder sinnesbehinderten Person nicht die Kosten für zusätzliche Massnahmen der Arbeitsplatzanpassung zu finanzieren haben, sind sie eher zur Beschäftigung solcher Personen bereit.

### 2b Entschädigung des behinderungsbedingten Personalaufwandes

**Beschreibung**

Der im Zusammenhang mit der Beschäftigung einer behinderten Person anfallende zusätzliche Personalaufwand wird von den Versicherungen vergütet. Dieser zusätzliche Aufwand kann sich durch den Beizug Dritter ergeben (z.B. Vorlesehilfen für Blinde, Gebärdendolmetscher für Gehörlose, Coaching und Betreuung bei geistig und psychisch behinderten Personen) oder durch die erhöhte Belastung des eigenen Personals im Rahmen der Organisation, Anleitung und Betreuung.

**Worin besteht der Anreiz?**

Wenn Arbeitgeber/innen die Gewissheit haben, dass sie bei der Weiterbeschäftigung oder bei der Anstellung einer behinderten Person nicht die Kosten für den Mehraufwand an Begleitung und Betreuung zu tragen haben, sind sie eher zur Beschäftigung einer behinderten Person bereit.

### 2c Ganze oder teilweise Übernahme des Lohnes während der Einarbeitung

**Beschreibung**

Während der Dauer der Einarbeitung muss der Arbeitgeber zwar einen Arbeitsvertrag abschliessen, jedoch keinen oder bloss einen reduzierten Lohn bezahlen. Für diese Zeit übernimmt eine Versicherung die Existenzsicherung (z.B. durch Bezahlung eines Taggeldes oder eines Einarbeitungszuschusses). Nach Ablauf der Einarbeitungszeit schliesst dann der Arbeitgeber, falls eine Einigung zustande kommt, einen definitiven Arbeitsvertrag mit einem Leistungslohn ab.

**Worin besteht der Anreiz?**

Der Arbeitgeber kann testen, ob die Anstellung einer behinderten Person in seinem Betrieb realisierbar ist, ohne dass ihm während dieser Phase bereits Kosten entstehen. Sein finanzielles Risiko verringert sich damit erheblich und seine Bereitschaft zu einer versuchsweisen Anstellung wird umgekehrt erheblich erhöht.

**2d Bonuszahlungen an den Arbeitgeber auch über die Einarbeitungszeit hinaus****Beschreibung**

Arbeitgeber, die eine behinderte Person beschäftigen, erhalten unabhängig vom konkret nachgewiesenen Mehraufwand von einer Versicherung oder vom Staat eine monatliche oder **jährliche Bonuszahlung**, und zwar ohne zeitliche Begrenzung (d.h. auch über die Phase der Einarbeitung hinaus).

Eine alternative Variante besteht darin, dass Arbeitgebern, die eine von der IV vermittelte Person beschäftigen, ein **einmaliger Bonus** ausbezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis eine bestimmte Dauer (z.B. 2 oder 3 Jahre) erreicht hat.

**Worin besteht der Anreiz?**

Arbeitgeber, die im Zusammenhang mit der Anstellung einer behinderten Person oft mit einem Mehraufwand belastet sind und gewisse Risiken betr. Belastung ihrer betrieblichen Versicherungssysteme tragen, erhalten als Kompensation eine regelmässige oder einmalige Zahlung. Die Aussicht auf diese Zahlung erhöht die Bereitschaft zur Beschäftigung behinderter Personen.

**2e Bonus – Malus – System****Beschreibung**

Es wird definiert, wie viele behinderte Menschen von einem Betrieb angestellt werden sollen (sog. "Sollzahl": z.B. ein Behindertenarbeitsplatz auf 16-20 Stellen). Erfüllt ein Betrieb diese Sollzahl nicht, so hat er einen Malus in einen Fonds einzuzahlen. Arbeitgeber, welche die Sollzahl überschreiten, erhalten demgegenüber einen Bonus aus dem Fonds. Ohne Folgen bleibt das System für Betriebe, welche die Soll-Zahl erfüllen, aber nicht überschreiten. Erfasst werden nur Betriebe von einer gewissen Grösse (z.B. ab 8 Angestellten). Das System finanziert sich selbst, ohne Leistungen einer Sozialversicherung.

**Worin besteht der Anreiz?**

Wird ein derartiges System eingeführt, so erhalten die Arbeitgeber einen unmittelbaren Anreiz, behinderte Personen anzustellen, um nicht einen Malus bezahlen zu müssen, sondern wenn möglich einen Bonus abholen zu können.

**3. Übernahme des Risikos im Bereich Lohnfortzahlung und Sozialversicherungen****3a Übernahme der Risiken im Falle einer Arbeitsunfähigkeit****Beschreibung**

Bei behinderten ArbeitnehmerInnen besteht gegenüber nichtbehinderten ein deutlich höheres Risiko, dass im Rahmen eines konkreten Arbeitsverhältnisses infolge einer gesundheitlichen Beeinträchtigung versicherungsrechtliche Ansprüche auf Leistungen der Krankentaggeldversicherung entstehen. Die gehäufte Inanspruchnahme solcher Leistungen hat für den Arbeitgeber (und allenfalls auch für die Arbeitnehmer des gleichen Unternehmens) einen Prämienanstieg bei der genannten Versicherung zur Folge. Verfügt der Betrieb über keine

kollektive Krankentaggeldversicherung, so besteht das Risiko darin, dass der Arbeitgeber überdurchschnittlich hohe Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall erbringen muss. Das hier skizzierte Modell sieht vor, dass dieses mit der Anstellung von behinderten Personen verbundene finanzielle Risiko von der Invalidenversicherung (teilweise) übernommen wird. Konkret wird folgende Massnahme vorgeschlagen: Nach Ablauf der Probezeit und längstens während den ersten beiden Dienstjahren vergütet die IV dem Arbeitgeber einen Betrag in der Höhe von 20% des Jahreslohnes, wenn der von ihr vermittelte behinderte Arbeitnehmer während eines Dienstjahres mindestens 30 Tage wegen seiner vorbestehenden Krankheit arbeitsunfähig ist.

#### **Worin besteht der Anreiz?**

Das Risiko eines starken Prämienanstieges ist ein Faktor, der sich negativ auf die Bereitschaft eines Arbeitgebers auswirkt, behinderte Personen anzustellen. Mit der Übernahme dieses Risikos wird ein möglicher Hinderungsgrund für die Anstellung behinderter Personen aus dem Weg geräumt. Da es sich als unmöglich erweist die exakten Kosten zu berechnen für den Fall, dass das genannte Risiko eintritt (vgl. dazu die Ausführungen unten in Ziff. 3), erweist sich die Pauschalierung der Vergütung an den Arbeitgeber als unumgänglich.

### **3b Übernahme der Anstellung und damit der Versicherung während der Einarbeitungszeit (im Rahmen eines Personalvermittlungs-vertrages)**

#### **Beschreibung**

Die behinderte Person wird von einer spezialisierten Organisation an ein Unternehmen vermittelt. Für die Dauer der Einarbeitung wird zwischen der ausleihenden Organisation und dem behinderten Arbeitnehmer ein Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die Arbeitskraft der behinderten Person wird dem Unternehmen für die Phase der Einarbeitung ausgeliehen. Verläuft die Einarbeitung zur Zufriedenheit beider Seiten, so wird der behinderte Arbeitnehmer später als Festangestellter übernommen (Try and hire). Das Modell entspricht dem Personalverleih durch Temporärfirmen.

#### **Worin besteht der Anreiz?**

Das Unternehmen, das einer behinderten Person einen Arbeitsplatz anbietet, kann die mit dem Scheitern verbundenen Risiken während der Probezeit auf die ausleihende Institution abwälzen. Die Festanstellung muss erst dann vorgenommen werden, wenn eine gewisse Sicherheit besteht, dass sich die Anstellung bewähren wird.

### **3c Übernahme der Anstellung und damit der Versicherung über die Einarbeitungszeit hinaus (im Rahmen eines Personalvermittlungsvertrages)**

#### **Beschreibung**

Die behinderte Person wird von einer spezialisierten Institution an ein Unternehmen vermittelt. Für die ganze Dauer der Beschäftigung besteht der Arbeitsvertrag zwischen der ausleihenden Institution und dem Arbeitnehmer. Es findet ein dauerhafter Personalverleih statt.

#### **Worin besteht der Anreiz?**

Die mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages typischerweise verbundenen Risiken müssen vom Arbeitgeber nicht übernommen werden. Funktioniert die Zusammenarbeit mit dem behinderten Arbeitnehmer nicht (mehr), so kann dieser jederzeit an die ausleihende Institution "zurückgegeben" werden.

## 4. Finanzielle Entlastungen

### 4a Erlass von AHV/IV/EO-Beiträgen

#### Beschreibung

Die IV übernimmt, wenn sie eine behinderte Person vermittelt hat, die Beiträge, welcher der Arbeitgeber für diese Person an die AHV, IV und EO zu entrichten hat (Arbeitgeberanteil), während die behinderte Person den Arbeitnehmeranteil selber trägt. Diese Übernahme ist zeitlich zu limitieren (2 Jahre, eventuell 5 Jahre).

Das Modell kann noch dadurch ergänzt werden, dass die IV zusätzlich auch einen Anteil an den Beiträgen für die übrigen Sozialversicherungen übernimmt (z.B. in der Höhe von 5% des Lohnes).

#### Worin besteht der Anreiz?

Arbeitgeber, welche eine behinderte Person anstellen und damit einen gewissen Aufwand und gewisse Risiken übernehmen, werden (im Sinne einer Belohnung) bei den Sozialabgaben entlastet. Dadurch wird die Bereitschaft zum Abschluss derartiger Arbeitsverhältnisse erhöht.

### 4b Steuerliche Vergünstigungen

#### Beschreibung

Der Bund gewährt bei der Gewinnsteuer juristischer Personen und bei der Einkommenssteuer natürlicher Personen steuerlicher Vergünstigungen, falls das Steuersubjekt als Arbeitgeber Personen (mit Leistungslohn) beschäftigt, die eine Invalidität von einem gewissen Mindestausmass aufweisen. Die Höhe des Abzugs bemisst sich nach der Anzahl beschäftigter invalider Personen, dem Umfang der jeweiligen Anstellungsverhältnisse und dem Invaliditätsgrad (Personen mit hohem Invaliditätsgrad verursachen einen höheren Aufwand). Sie ist unabhängig von der Höhe des steuerbaren Einkommens festzulegen und entspricht einem Pauschalbetrag pro 100%-Anstellung.

Der Bund sorgt ausserdem über das Steuerharmonisierungsgesetz dafür, dass auch die Kantone in einem gewissen Rahmen entsprechende Vergünstigungen für die Staats- und Gemeindesteuern gewähren.

#### Worin besteht der Anreiz?

Arbeitgeber sind eher motiviert, eine behinderte Person anzustellen, wenn sie wissen, dass sie in einem solchen Fall eine steuerliche Vergünstigung erhalten.

## 5. Weitere Massnahmen

### 5a Verleihung eines Preises

#### Beschreibung

Betriebe, die sich durch besondere Anstrengungen bei der Eingliederung behinderter Menschen verdient gemacht haben, erhalten eine Auszeichnung. Die Vergabe dieser Auszeichnung erfolgt periodisch (z.B. jährlich) im Rahmen eines öffentlichen Anlasses (Feier, Pressekonferenz) und wird über die Medien kommuniziert.

**Worin besteht der Anreiz?**

Betriebe, die mit einem solchen Preis belohnt werden, werden in der Öffentlichkeit als "vorbildlich" dargestellt. Sie profitieren von ihren Integrationsbemühungen, indem sie ihren Ruf verbessern können (Werbeeffekt). Jene Firmen, die noch keinen Preis erhalten haben, werden angeregt, ihre Integrationsbemühungen zu verbessern, damit sie sich in der Öffentlichkeit ebenfalls als sozial engagierter und fortschrittlicher Betrieb positionieren können.

**5b Schaffung eines Labels****Beschreibung**

Firmen, die im Hinblick auf die Integration behinderter Menschen als besonders engagiert gelten können, erhalten von einer Organisation ein entsprechendes Label. Die Kriterien, welche zur Abgabe des Labels berechtigen, werden gesamtschweizerisch einheitlich definiert. Firmen, die über ein Label verfügen, werden periodisch überprüft.

**Worin besteht der Anreiz?**

Betriebe, die mit einem solchen Label belohnt werden, werden in der Öffentlichkeit als "vorbildlich" dargestellt. Sie profitieren von ihren Integrationsbemühungen, indem sie ihren Ruf verbessern können (Werbeeffekt). Jene Firmen, die noch kein Label erhalten haben, werden angeregt, ihre Integrationsbemühungen zu verbessern, damit sie sich in der Öffentlichkeit ebenfalls als sozial engagierter und fortschrittlicher Betrieb positionieren können.

10. November 2004