

Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim
Herausgeber: Heimverband Schweiz
Band: 68 (1997)
Heft: 8

Artikel: Forderung der Pro Mente Sana an den Bund : eine innovative Politik für die berufliche Eingliederung Behinderter
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-812349>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 02.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Forderung der Pro Mente Sana an den Bund:

EINE INNOVATIVE POLITIK FÜR DIE BERUFLICHE EINGLIEDERUNG BEHINDERTER

pd. Behinderte Menschen werden zunehmend aus dem Erwerbsleben verdrängt. Diese Tatsache darf nicht weiter stillschweigend toleriert werden. Hinzu kommt, dass die hohe Arbeitslosigkeit unter Behinderten eine mögliche Ursache ist für das Defizit der Invalidenversicherung. An ihrer Tagung «Arbeitsplätze für behinderte Menschen – Sozialpolitik auf neuen Wegen», vom 12. Juni 1997 in Bern, stellte die Schweizerische Stiftung Pro Mente Sana zwei neue Eingliederungsmodelle vor und lanciert die Diskussion. Pro Mente Sana fordert von Bundesverwaltung und Parlament, dass sie Massnahmen zur Beschäftigung behinderter Menschen im Rahmen der 4. IVG-Revision erarbeiten und den Grundsatz der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen erneut stärken.

«Eingliederung vor Rente» – dieser Grundsatz der Invalidenversicherung wurde während den letzten fünf Jahren auf den Kopf gestellt. Die Arbeitslosigkeit unter Behinderten ist höher als unter Nicht-Behinderten, denn immer mehr Behinderte werden im Zuge der schlechten Wirtschafts- und Beschäftigungslage aus dem Erwerbsleben ausgeschlossen. Die Invaliditäts-Statistik spricht in diesem Zusammenhang eine deutliche Sprache: Die Zahl der Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger ist zwischen 1990 und 1996 von 130 000 auf 166 000 angestiegen. Damit ist eine gewaltige finanziellen Belastung verbunden. Seit 1993 vergrössert sich der Schuldenberg der IV unaufhaltsam und wird sich Ende 1998 auf gegen 2,8 Milliarden Franken belaufen. Die Eidgenössischen Räte werden voraussichtlich noch dieses Jahr die 4. Revision der Invalidenversicherung in Angriff nehmen. Die erste Revisionsetappe hat die finanzielle Konsolidierung des Versicherungswerkes zum Ziel und soll 1999 abgeschlossen sein. Die zweite Etappe wird den Leistungsbereich revidieren.

Berufliche Integration stärken

Vor diesem Hintergrund setzte Pro Mente Sana mit ihrer Tagung ein deutliches Zeichen, um den Grundsatz der beruflichen und gesellschaftlichen Integration behinderter Menschen zu stärken. Wir dürfen nicht hinnehmen, dass behinderte Menschen stillschweigend aus dem Erwerbsleben verdrängt werden. Chancengleichheit für behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt muss ein prioritäres Ziel der Behindertenpoli-

tik bleiben. Das fordert auch die parlamentarische Initiative Suter, die mit der Verankerung der Gleichstellung von Behinderten in der Bundesverfassung eine qualitative Verbesserung der Lebensbedingungen dieser Menschen in der Schweiz anstrebt.

Unbestritten ist, dass neue Finanzierungsquellen für die Invalidenversicherung erschlossen werden müssen. Aber das finanzielle Gleichgewicht kann nur dann hergestellt werden, wenn es gelingt, den Trend der Ausgliederung Behinderte aus dem Erwerbsleben zu stoppen oder zumindest zu verlangsamen. Nur wenn neue Rentenfälle vermieden werden können, besteht eine Chance, die Kostensteigerungen in den Griff zu bekommen. Eine staatliche Einflussnahme auf den Arbeitsmarkt in der Form von Anreizen für Arbeitgeber, die behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anstellen, ist das Gebot der Stunde.

Zwei Modelle ein Ziel

An einer Tagung von Pro Mente Sana zum Thema der beruflichen Integration von psychisch kranken Menschen, zeigte sich bereits 1993, dass der Auftrag der Eingliederung von behinderten Menschen infolge der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt kaum mehr zu erfüllen ist. Bei diesem Anlass wurde die Forderung nach neuen sozialpolitischen Modellen zur Lösung dieses drängenden Problems laut. In der Folge setzte Pro Mente Sana eine Arbeitsgruppe ein mit dem Auftrag, ein auf Schweizerische Verhältnisse angepasstes neues Eingliederungsmodell zu entwickeln. Nach einer intensiven Auseinandersetzung mit

Quotenmodellen des Auslands, insbesondere mit dem Deutschen Schwerbehindertengesetz, entstand das Bonus-Malus-Modell. Es wurde im Oktober 1995 erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt. Dieses Modell, das die Chancengleichheit von behinderten und nichtbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wiederherstellen will, basiert auf einer Quote sowie einem System von Ausgleichszahlungen zwischen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

In einer Vernehmlassungsrunde unter den Behindertenorganisationen zeigte sich, dass eine Mehrheit der befragten Organisationen das Konzept zwar positiv bewertete. Die grundsätzliche Zustimmung war jedoch mit vielen Vorbehalten und Änderungsvorschlägen verknüpft. In der weiteren Auseinandersetzung mit dem Modell entwickelte die Arbeitsgruppe deshalb eine Variante, die ohne Quote auskommt, und sich als reines finanzielles Anreizmodell versteht. Die Variante wurde so konzipiert, dass sie sich in das System der Invalidenversicherung einbauen lässt und im Rahmen der unmittelbar bevorstehenden 4. IVG-Revision realisiert werden könnte.

Bei aller Verschiedenheit entspringen doch beide Modelle der gleichen Ausgangslage und haben gemeinsam das Ziel, behinderte Menschen in die Arbeitswelt zu integrieren. Beiden liegen dieselben Motive zugrunde. Das folgende Kapitel II gilt deshalb für beide Modelle gemeinsam; die Besonderheiten der beiden Konzepte werden unter III für das Bonus-Malus-System und unter IV für das Anreizsystem dargestellt.

Ausgangslage und allgemeine Überlegungen

Während in der Hochkonjunktur noch der Grossteil arbeitsfähiger behinderter Menschen einen Arbeitsplatz auf dem freien Arbeitsmarkt finden konnte, hat in den letzten Jahren ein Prozess eingesetzt, der in zunehmendem Masse Behinderte aus dem Erwerbsleben ausschliesst. Trotz guter Ausbildung finden auch jüngere Behinderte häufig keinen Arbeitsplatz mehr. Sie werden bereits im frühen Alter langzeitarbeitslos, sofern sie nicht in einer geschützten Werkstätte unterkommen.

Während die Arbeitslosigkeit gesamtschweizerisch deutlich unter 10 Prozent liegt, dürfte sie unter den Behinderten ein Mehrfaches davon betragen. Wohl fehlen spezielle Statistiken, doch lassen die eher bescheidenen Erfolgsquoten der IV-Eingliederungsfachleute einen solchen Schluss ohne weiteres zu.

Die Folgen des Ausgrenzungsprozesses

- Für die Betroffenen führt das Fehlen einer Chance auf Teilnahme am beruflichen Leben vielfach zu einem Gefühl der Hoffnungslosigkeit. Das Selbstwertgefühl geht verloren, zur beruflichen Desintegration tritt in zunehmendem Masse die soziale Desintegration. Es erstaunt nicht, dass die (sekundären) psychischen Krankheiten stark zunehmen und viele Behinderte ihre Restarbeitsfähigkeit auch noch verlieren. Die derzeitige Entwicklung ist aber nicht nur für die Betroffenen schmerzhaft, sie trifft auch die *Gesellschaft* als Ganzes:
- Der Druck auf die *geschützten Werkstätten* wächst, noch mehr Personen zu beschäftigen in einer Zeit, da diese Institutionen alle Mühe bekunden, das Arbeitsvolumen für ihre bisherigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.
- Die *Sozialversicherungen*, allen voran die IV, geraten unter finanziellen Druck: Immer häufiger beanspruchen behinderte Menschen eine Invalidenrente, immer mehr Invalidenrentnerinnen und -rentner sind mangels eines zusätzlichen Erwerbseinkommens auf Ergänzungsleistungen angewiesen.
- Die *öffentlichen Haushalte* leiden ebenfalls unter der Belastung durch die defizitären Sozialversicherungen.
- Schliesslich sei auch die Frage erlaubt, ob letztlich nicht auch die *Kultur in den Unternehmen* leidet, wenn gegenseitige Unterstützung und Rücksichtnahme auf leistungsschwächere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr gelebt werden können oder müssen.

Traditionelle Eingliederungsszenarien genügen nicht mehr

Die einseitige Ausrichtung der IV, die berufliche Eingliederung behinderter Menschen vorwiegend über die Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen zu fördern, genügt heute nicht mehr. Es braucht eine wesentlich aktivere Arbeitsvermittlung. Diese intensivierte Arbeitsvermittlung wird aber nur Erfolg haben, wenn für Arbeitgeber vermehrt Anreize für die Anstellung behinderter Menschen geschaffen werden.

Die Erkenntnis wächst, dass mit den herkömmlichen Mitteln die Integration

von behinderten Menschen in die Arbeitswelt *nicht mehr oder nur noch punktuell* zu bewerkstelligen ist. Wenn unsere Gesellschaft aber am Anspruch der Integration aller Gesellschaftsmitglieder festhält und nicht durch Untätigkeit einer zunehmenden Ausgrenzung des behinderten Personenkreises aus dem Arbeitsleben zuarbeiten will, müssen neue verbindliche Modelle und Instrumente der Integration erprobt werden. Modelle, die an die Solidarität der ganzen Gesellschaft – auch der Wirtschaft – appellieren. Um dieses Ziel zu erreichen, muss sie sich dem Grundsatz verpflichten, dass *die Arbeitslosenrate unter behinderten Personen nicht höher sein darf als die Arbeitslosenrate unter den nichtbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*.

Grundlagen

Bei der Entwicklung des vorliegenden Bonus-Malus-Konzeptes sowie der Anreizvariante liessen wir uns von folgenden Argumenten leiten:

- Die *Internationale Arbeitsorganisation der UNO (ILO)* hat sich mit der beruflichen Rehabilitation Behinderter befasst und im *Übereinkommen 159* die Unterzeichnerstaaten (unter anderem die Schweiz) zu einer Reihe von Massnahmen verpflichtet. In den «Richtlinien zur Erreichung der Integrationsziele» wird den Staaten die Festlegung von Quoten und die Einführung von Anreizen für Unternehmer empfohlen.
- Ein Modellprogramm des Europarates für «Eine kohärente Politik für behinderte Menschen» vom 9. April 1992 nennt ausdrücklich das Ziel der Chancengleichheit für behinderte Menschen im Bereich der Beschäftigung. Als mögliche kollektive Massnahmen zur Erreichung dieses Zieles werden in der Empfehlung unter anderem Beschäftigungsanreize und Beschäftigungsquoten erwähnt.
- Der Grundsatz der Invalidenversicherung: «*Eingliederung vor Rente*» ist weiterhin verbindlich, wenn auch heute oft erschwert.
- Praktisch *alle europäischen Länder*, mit vergleichbaren wirtschaftlichen Strukturen wie die Schweiz, verfügen über ein *Quotensystem* zur beruflichen Eingliederung Behinderter. In diesen Ländern hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Integration Behinderter in die Arbeitswelt als berechtigtes Anliegen unseres Gemeinwesens nicht bloss mit Appellen an die Arbeitgeber erreicht werden kann.

Der geschützte Personenkreis

Behinderte Personen, deren individuelle Bewältigungsstrategien genügend grei-

fen, bedürfen keines besonderen gesetzlichen Schutzes. Ein gesetzliches Anreizsystem ist also nur dann gerechtfertigt, wenn es Personen mit einem Behinderungsgrad schützt, der die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt massiv beeinträchtigt. Diese Abgrenzung soll in jedem Fall möglichst einfach und praktikabel erfolgen. Das lässt sich am ehesten verwirklichen, wenn auf bestehende Entscheide und Definitionen abgestützt wird.

Folgende Personen im erwerbsfähigen Alter sollen durch das Bonus-Malus-System oder die Anreiz-Variante geschützt werden:

- a) Personen, die *aufgrund eines körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheitsschadens mindestens 40 Prozent erwerbsunfähig* im Sinne des Invalidenversicherungsgesetzes (IVG) sind;
- b) Personen, die aufgrund eines körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheitsschadens von *einer Erwerbsunfähigkeit* von mindestens 40 Prozent *unmittelbar bedroht* sind;
- c) Personen, die einen *Integritätsschaden* von einem noch zu definierenden Mindestgrad im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) aufweisen.

Grundsätze

Sowohl beim Bonus-Malus-Konzept, als auch beim Variantenmodell müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein, wenn die Auszahlung eines «Bonus» gewährt werden soll:

- a) Es muss sich um die Anstellung einer Person handeln, die unter den geschützten Personenkreis fällt (vgl. 4.);
- b) Es muss ein ordentlicher Arbeitsvertrag vorliegen und ein Lohn bezahlt werden, der den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung der tatsächlichen Leistung der angestellten Person entspricht;
- c) Die Probezeit muss abgelaufen sein (während dieser richtet die IV allenfalls Einarbeitungstaggelder aus);
- d) Der Arbeitgeber muss sich bei Schwierigkeiten bereit erklären, vor einer allfälligen Kündigung, die Beratung der zuständigen IV-Fachpersonen in Anspruch zu nehmen. Im übrigen gelten jedoch die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts.

Das Bonus-Malus-System

Förderung der Integration durch einen Ausgleichsfonds

Das Bonus-Malus-System soll für alle privaten und öffentlichen Betriebe, nicht aber für subventionierte Werkstätten gelten, ab einer Beschäftigungsgrösse von 8 Angestellten.

Die Gesamtzahl der Behinderten und die Höhe der Quote

Mangels statistischer Angaben kann die Gesamtzahl aller Personen, die unter den geschützten Personenkreis fallen würden, nur geschätzt werden:

Die Gesamtzahl, der in der Schweiz wohnhaften IV-Rentnerinnen und IV-Rentner mit einem Invaliditätsgrad von mindestens 40 Prozent beläuft sich im Januar 1996 auf 166 438 Personen.

Dazu kommen rund 20 000–40 000 Personen, die von einer Invalidität unmittelbar bedroht sind sowie jene Personen, die weder eine Invalidenrente beziehen noch unmittelbar davon bedroht sind, jedoch in der Integrität erheblich beeinträchtigt sind. Wir gehen von zirka 25 000 bis 30 000 Personen aus.

Damit läge die Gesamtzahl zwischen 210 000 und 240 000 Personen.

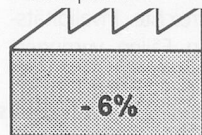
Von dieser Zahl abzuziehen sind nun jene Behinderten, die auch ohne ihre Behinderung nicht in einem Anstellungsverhältnis stehen würden (Haushaltführende, Selbständigerwerbende). Ihr Anteil an der Gesamtzahl dürfte bei 15–20 Prozent liegen, womit für die Vergleichsrechnung und Festsetzung der Sollzahl noch rund 180 000 Personen zu berücksichtigen wären. Ebenfalls nicht zu berücksichtigen sind jene nichtvermittelbaren Schwerstbehinderten, die über keine verwertbare Restarbeitsfähigkeit verfügen. Wir schätzen deren Zahl auf rund 20 000. Somit sind rund 160 000 behinderte Personen als eingliederungsfähig zu bezeichnen. Bei einer allgemeinen Arbeitslosenquote von 5,5 Prozent muss nach dem Grundsatz der Chancengleichheit in Kauf genommen werden, dass rund 10 000 behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwerbslos bleiben. Die massgebliche Zahl der einzugliedernden Behinderten beträgt damit rund 150 000 Personen.

Wird die Zahl von 2 500 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Betrieben mit mindestens acht Beschäftigten arbeiten, mit der Zahl von 150 000 einzugliedernden behinderten Personen verglichen, so ergibt sich für die betroffenen Betriebe ein massgebender Prozentsatz von 6 Prozent behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Ein Betrieb mit 50 Angestellten erfüllt somit die Sollzahl, wenn er 3 behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, ein Betrieb mit bloss 8 Angestellten hat demgegenüber bloss einen halben Arbeitsplatz bereitzuhalten. Betriebe mit weniger als 8 Angestellten haben keine Sollzahl zu erfüllen, können aber, falls sie dennoch behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anstellen, vom Bonus profitieren.

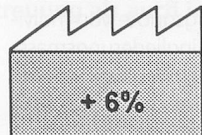
Die Funktionsweise des Bonus-Malus-Ausgleichs

- Arbeitgeber, die die festgelegte Sollzahl nicht erfüllen, entrichten eine Maluszahlung in einen Ausgleichsfonds. Vorschlag für die Höhe des Malus: Fr. 500.– / Monat / nichtbesetzten Arbeitsplatz.



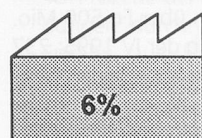
→ Malus
in
Fonds

- Arbeitgeber, die die festgelegte Sollzahl überschreiten, erhalten eine Bonuszahlung. Die Höhe des Bonus ist flexibel und richtet sich nach dem finanziellen Stand des Ausgleichsfonds.



→ Bonus
aus
Fonds

- Arbeitgeber, die die festgelegte Sollzahl (Quote) erfüllen, haben weder einen Malus zu entrichten, noch erhalten sie einen Bonus.



→ Weder
Bonus
noch

Die Quote gilt dann als erfüllt, wenn ein Arbeitgeber die (für seinen Betrieb massgebende) Anzahl Behinderte einstellt, und zwar zu einem der *Leistungsfähigkeit entsprechenden Verdienst*: Das heisst eine behinderte Person mit einer Restarbeitsfähigkeit von 50 Prozent soll auch einen 50-Prozent-Lohn erhalten.

Stellt der Arbeitgeber eine Person mit 50-Prozent-Restarbeitsfähigkeit jedoch bloss zu einem 25-Prozent-Pensum und -Lohn an, so besetzt er damit bloss einen halben Quotenplatz. Für die Erfüllung der Quote ist es unwesentlich, ob eine bloss leicht behinderte oder eine schwerbehinderte Person angestellt wird: Wer als Arbeitgeber einen Blinden mit einer 80-Prozent-Leistungsfähigkeit zu einem 80-Prozent-Lohn anstellt, erfüllt im gleichen Masse die Quote wie derjenige, der einen geistig Behinderten mit einer 40-Prozent-Leistungsfähigkeit zu einem 40-Prozent-Lohn anstellt.

Durchführung

Wir schlagen vor, die IV-Stellen mit der Durchführung des Bonus-Malus-Systems zu beauftragen. Dies hat einmal den Vorteil, dass keine neue Organisation aufgebaut werden muss, sondern auf eine bestehende Struktur zurückgegriffen werden kann, die dezentral auf die Kantone verteilt und mit den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt bestens vertraut ist. Die IV-Stellen verfügen über das nötige Fachpersonal (Be-

rufsberaterinnen/-berater und Arbeitsplatzspezialistinnen/-spezialisten), das für eine erfolgreiche Durchführung unerlässlich ist. Wir sind überzeugt, dass die IV-Stellen selber von einer solchen neuen Funktion für ihre Stammaufgaben in jeder Beziehung profitieren können: So würden sie zum Beispiel rechtzeitig in Fällen unmittelbar drohender Invalidität von den Arbeitgebern kontaktiert und könnten mit zielgerichteten beruflichen Massnahmen neue Invaliditätsfälle vermeiden. Auch bei der Arbeitsvermittlung hätten sie vermutlich einen wesentlich erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Aufgaben der Durchführungsstellen

Den Durchführungsstellen kommt bei einem Bonus-Malus-System eine zentrale Rolle zu. Sie haben neben der eigentlichen Vermittlung von Behinderten insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:

- *Information* der Behinderten, der Ärzte und insbesondere der Arbeitgeber über Möglichkeiten und Modalitäten des Bonus-Malus-Systems; Förderung der Akzeptanz des Systems durch gezielte Informationskampagnen.
- *Unentgeltliche Beratung und Begleitung* der Arbeitgeber; *Weiterbildung* von Personalverantwortlichen in Behindierungsfragen (kann an Drittorganisationen delegiert werden).
- *Aufsicht* über Einhaltung der Bedingungen für die Anrechnung von Anstellungen an die Quote (Arbeitsbedingungen, Leistungslohn und anderes mehr)
- *Verfügungen* über Bonus und Malus; *Verwaltung* des Ausgleichsfonds.

Ein Anreizsystem der Invalidenversicherung

Förderung der beruflichen Eingliederung durch ein neues Anreizsystem der Invalidenversicherung

Alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, nicht aber die subventionierten Werkstätten, die eine behinderte Person anstellen, erhalten von der IV einen «Bonus» pro angestellte behinderte Person. Die IV leistet damit einen Beitrag an die Umtriebe und Risiken, die mit der Anstellung behinderter Personen verbunden sind.

Höhe des Bonus

Der Bonus muss hoch genug angesetzt werden, damit er für die Arbeitgeber zu einem echten Anreiz führt. Er darf allerdings nicht so hoch angesetzt werden, dass der Eindruck entstehen könnte, ein Arbeitgeber saniere sich an der IV. Zudem sind die finanziellen Möglichkeiten der Versicherung zu berücksichtigen.

Unter diesen Voraussetzungen könnte ein Bonus von Fr. 500.– / Monat, beziehungsweise von Fr. 6000.– / Jahr pro angestellter behinderter Person angemessen sein.

Der Bonus wird unabhängig vom Einhalten einer Quote ausgerichtet. Die volle Auszahlung ist jedoch nur vorzusehen, wenn eine Person entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit voll angestellt wird. (Zum Beispiel: eine Person mit einem Invaliditätsgrad von 50 Prozent wird zu einem 50-Prozent-Lohn angestellt). Bei geringerem Anstellungsgrad wird der Bonus nur teilweise ausgerichtet. (Zum Beispiel: Eine Person mit einem Invaliditätsgrad von 40 Prozent erhält bloss eine Teilanstellung mit einem 30-Prozent-Lohn). Die Höhe des Lohnes muss in jedem Fall mindestens der Höhe des Bonus entsprechen.

Vollzug

Mit dem Vollzug müssten die IV-Stellen beauftragt werden. Ihnen würden folgende Aufgaben zufallen:

- Vermittlung von Stellen
- Begleitung und Beratung von behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und von Arbeitgebern und Personalverantwortlichen in den einzelnen Betrieben.
- Abklärung und Kontrolle der Anspruchsvoraussetzungen für die Bonusauszahlungen, Erlass von Verfügungen.
- Öffentlichkeitsarbeit

Der mit diesen Aufgaben verbundene Mehraufwand bedingt eine entsprechende Aufstockung der personellen Ressourcen der IV-Stellen, insbesondere beim Personal der IV-Berufsberatung. Gewisse Aufgaben könnten auch an spezialisierte Eingliederungsstellen delegiert werden.

Finanzielle Auswirkungen und Spareffekte

Die beiden vorgeschlagenen Eingliederungskonzepte haben nicht primär das Ziel, die Rechnung der Sozialversicherungen ins Gleichgewicht zu bringen. Vielmehr wollen sie auf dem Arbeitsmarkt Chancengleichheit herstellen zwischen Behinderten und Nichtbehinderten. Im Sinne eines erwünschten Nebeneffektes könnten die Modelle aber durchaus zu einer Entlastung der Sozialversicherungen führen. Statistisches Zahlenmaterial über den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Invalidität fehlt in der Schweiz praktisch gänzlich. Über die finanziellen Auswirkungen, die die Einführung des Bonus-Malus-Konzeptes oder eines Anreizsystems der Invalidenversicherung mit sich bringen würde, lassen sich deshalb nur grobe Schätzungen machen.

Finanzielle Auswirkungen auf die Invalidenversicherung

Es ist nicht damit zu rechnen, dass die neuen Eingliederungsszenarien in einem statistisch relevanten Ausmass zur Aufhebung oder Reduktion von bestehenden IV-Renten führen. Bekanntlich kann der einmal erreichte Invaliditätsgrad nur in seltenen Fällen verringert werden. Die Einführung eines der beiden Modelle kann jedoch das definitive Ausscheiden von Personen aus dem Erwerbsleben verhindern, die von Invalidität unmittelbar bedroht sind. Einerseits wird es in vielen Fällen die drohende Entlassung von Personen abwenden, die gesundheitlich angeschlagen sind. Andererseits wird es die Erfolgsquote von individuellen beruflichen Eingliederungsmassnahmen bei den Personen verbessern, die noch nicht berentet sind. Es können folgende Einsparungen resultieren:

a) Individuelle berufliche Eingliederungsmassnahmen

Für diesen Bereich wendet die IV jährlich einen Betrag von über Fr. 500 Mio. auf (Betriebsrechnung der IV 1995: 237 Mio. für berufliche Massnahmen, 300 Mio. für Taggelder). Wird die Entlassung von gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen verhindert, so verringert sich dadurch die Zahl der Eingliederungsmassnahmen. Bei einer geschätzten Reduktion der nötigen beruflichen Massnahme um 10 Prozent resultieren Einsparungen von Fr. 50 Mio.

b) Renten

Die Zahl der Bezügerinnen und Bezüger von IV-Renten wird zwar nicht zurückgehen, aber die jährliche Zuwachsrate wird abnehmen. In den Jahren 1991–1996 nahm die Zahl der Bezügerinnen und Bezüger von ordentlichen IV-Renten von 135 095 auf 166 438 zu, was einem jährlichen Zuwachs von durchschnittlich 6000 Rentenfällen entspricht. Ohne Einführung von neuen Eingliederungsszenarien ist auch inskünftig mit Zuwachsraten in ähnlicher Höhe zu rechnen. Durch die vorgeschlagenen Modelle sollte es möglich sein, jährlich 1500 Neuberentungen zu verhindern. Über einen Zeitraum von 5 Jahren gesehen können bis zu 7500 Rentenfälle abgewendet werden, wobei sich der Spareffekt erst nach Ablauf dieser Periode voll entfaltet.

Je ordentlichen Rentenfall erbrachte die IV im Jahre 1995 Leistungen in der Höhe von durchschnittlich Fr. 21 456.–. Auf der Basis der heute gültigen Rentensätze hat die Vermeidung von 7500 Rentenfällen jährliche Einsparungen in der Höhe von rund 160 Mio. Franken zur Folge.

c) Durchführung

Die Realisierung der Modelle wird zu administrativen Mehrkosten führen, da die kantonalen IV-Stellen personell erweitert werden müssen. Bei Verwaltungskosten der IV von jährlich Fr. 160 Mio. (1995) und einer erforderlichen Aufstockung um 20 Prozent ist mit Mehrausgaben von Fr. 32 Mio. zu rechnen.

Spareffekt bei den Ergänzungsleistungen

a) Da jeder/jede fünfte IV-Bezüger/in Ergänzungsleistungen bezieht, wird gleichzeitig auch die Rechnung der EL entlastet. Können innert fünf Jahren 7500 Rentenfälle abgewendet werden, so entstehen auch zirka 1500 EL-Fälle weniger. Bei EL-Leistungen von Fr. 14 450.– je Bezüger/in (Zahlen 1995) können zirka 20 Mio. Franken jährlich eingespart werden.

b) Darüber hinaus ist damit zu rechnen, dass eine grössere Zahl von IV-Bezügerinnen und -bezüglern neu in die Lage versetzt wird, ein Zusatzeinkommen zur unveränderten IV-Rente zu erzielen. Dadurch kann eine Reduktion der Ergänzungsleistungen herbeigeführt werden. Gemäss Sozialversicherungsstatistik bezogen 1995 40 316 Personen EL zur IV in einem Gesamtbetrag von 583 Mio. Franken. Wir erwarten hier Einsparungen in der Höhe von mindestens 5 Prozent bzw. 30 Mio. Franken.

Entlastung der öffentlichen Sozialhilfe

Einsparungen sind auch bei der kantonalen und kommunalen Sozialhilfe zu erwarten. Vor allem in der Übergangsphase zwischen dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis zur Ausrichtung der Rente sind viele behinderte Menschen auf Fürsorgeleistungen angewiesen. Mangels statistischer Grundlagen lassen sich die möglichen Einsparungen in diesem Bereich jedoch nicht quantifizieren.

Zusammenfassung der finanziellen Auswirkungen

Invalidenversicherung:

Berufliche Eingliederungsmassnahmen und	
Taggelder:	– 50 Mio. Franken
IV-Renten:	– 160 Mio. Franken
Durchführung	+ 32 Mio. Franken
IV insgesamt	– 178 Mio. Franken

Ergänzungsleistungen:

– 50 Mio. Franken

Sparpotential

IV und EL 228 Mio. Franken