



NFP 45 **Sozialstaat**
PNR 45 **Etat social**



Arbeitsmarkt / Arbeitslosigkeit
Gesundheitswesen
Sozialpolitik / Soziale Sicherheit
Behinderung / Invalidität

Einmal Rente – immer Rente?

Eine Analyse von Prozessen und Bedingungen, die zum Eintritt
in das Invalidenversicherungssystem und zum Austritt daraus führen

Forschungsprojekt 4045-059697 im Rahmen des NFP 45
Kurzfassung des wissenschaftlichen Schlussberichts

Ruth Bachmann, Franziska Müller, Andreas Balthasar
Institut für Politikstudien Interface

Ausgangslage und Fragestellung des Forschungsprojektes

Die Invalidenversicherung (IV) ist ein integraler Bestandteil des schweizerischen Sozialstaats. Im Rahmen des Sozialversicherungssystems übernimmt sie die Absicherung jener Personen, bei denen aufgrund eines Gesundheitsschadens eine ganze oder teilweise Einschränkung der Erwerbsfähigkeit entstanden ist. In den Neunzigerjahren hat sich die Zahl der IV-Rentenbezügerinnen und -bezüger in der Schweiz stark erhöht, was zu erheblichen finanziellen Folgekosten geführt hat. Der Anteil der Invalidenrentenbezügerinnen und -bezüger der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stieg zwischen 1992 und 2002 von 3,2 auf 5 Prozent. Die Zunahme ist am grössten in den Bereichen „psychische Erkrankungen“ und „Knochen und Bewegungsorgane“. Zudem werden immer mehr jüngere Personen zu Rentenbezügerinnen und -bezügern. Das vorliegende Forschungsprojekt strebt vor diesem Hintergrund Erkenntnisgewinn zu zwei Themenbereichen an:

Einerseits interessiert das Zusammenwirken von gesundheitlichen, beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen vom Beginn der gesundheitlichen Beeinträchtigung bis zur Anmeldung der betroffenen Personen bei der IV.

Andererseits will das Projekt Veränderungsprozesse sowie fördernde und hindernde Bedingungen in den genannten Bereichen erfassen, die zum Austritt beziehungsweise zu einer Herabsetzung der Rente führen.

Im Zentrum der Untersuchung stehen Fallstudien. Die empirische Datenbasis stützt sich auf 47 qualitative Interviews, bei denen die Lebensverläufe von Personen vom Beginn der gesundheitlichen Beeinträchtigung bis zum Erhalt einer Rente beziehungsweise bis zur Herabsetzung oder Aufhebung einer einmal gesprochenen Rente im Fokus standen. Bei einem Teil der interviewten Personen erfolgte nach der IV-Anmeldung keine Rentensprechung. Da die Leistungen der IV direkt an eine – durch einen Gesundheitsschaden verursachte – Erwerbsunfähigkeit gebunden sind, stellte der Verlauf der Erwerbsbiografie in den Interviews einen zentralen Bezugspunkt dar. Bei den Interviewten handelt es sich ausschliesslich um Personen, die an einer psychischen Erkrankung oder einer Beeinträchtigung der Knochen oder Bewegungsorgane leiden. Bei diesen beiden Gruppen ist seit den Achtzigerjahren die grösste Zunahme von IV-Renten erfolgt. Insgesamt betrachtet gehören die psychischen Krankheiten heute zu den häufigsten Invaliditätsursachen. Zusätzlich zum Fallstudienansatz wurde eine Sekundäranalyse auf der Basis des Rentenregisters der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) durchgeführt.

Erkenntnisse

Welche Bedingungen und Prozesse (gesundheitliche, berufliche, wirtschaftliche und soziale) führen zu einem Gang zur Invalidenversicherung?

Wir unterscheiden Prozesse mit einer kurzen Laufzeitdauer bis rund zwei Jahre zwischen dem erstmaligen Auftreten der gesundheitlichen Beeinträchtigung und der IV-Anmeldung und Prozesse mit einer langen Laufzeitdauer. Die Analyse zeigt, dass nur in wenigen Fällen in den ersten zwei Jahren nach dem erstmaligen Auftreten der gesundheitlichen Beeinträchtigung eine Anmeldung bei der IV erfolgt.

Bei einer *kurzen Laufzeitdauer* bis zur Anmeldung bei der IV tritt die gesundheitliche Beeinträchtigung plötzlich auf und wirkt sich für die Betroffenen von einem Tag auf den anderen einschneidend auf ihre Arbeitssituation aus. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Unfälle. Die Betroffenen gelangen unmittelbar in ein medizinisch/therapeutisches Unterstützungssystem und werden

früh mit Fragen rund um ihre berufliche Reintegration konfrontiert. Im Rahmen ihrer Aufenthalte in Kliniken erhalten sie Informationen über die Funktionsweise der IV und anderer Sozialversicherungsleistungen.

Bei den Prozessen mit einer *langen Verlaufsduer* dauert der Prozess zwischen dem Eintreten der gesundheitlichen Beeinträchtigung bis zur Anmeldung bei der IV zwischen zwei bis zu zwanzig Jahren. Es handelt sich dabei insbesondere um Personen mit einer psychischen Erkrankung oder um Personen mit einer körperlichen Krankheit, die sich schleichend entwickelt. Vier typische Fallgruppen können unterschieden werden.

Personen mit psychischer Beeinträchtigung, die bereits im Jugendalter auftritt, schwierigem Berufseinstieg, keiner abgeschlossenen Berufsbildung

Bei dieser Gruppe von Personen machen sich bereits im Jugendalter psychische Probleme, zum Teil kombiniert mit Suchtproblemen, bemerkbar. Nach der obligatorischen Schulzeit gelingt es diesen Personen aufgrund ihrer Probleme nicht, eine Berufsausbildung abzuschliessen. Öfter markieren mehrere abgebrochene Berufsausbildungen den Anfang der Erwerbsbiografie. Diese Erfahrungen lösen Gefühle der Enttäuschung, Verunsicherung und Resignation hinsichtlich der beruflichen Integration aus. Aufenthalte in psychiatrischen Institutionen und immer wieder kürzere berufliche Einstiegsversuche prägen die jungen Erwachsenenjahre. Meist kommt es schliesslich im Zusammenhang mit Aufhalten in medizinisch/therapeutischen Institutionen zu einer Anmeldung bei der IV.

Personen mit psychischer Beeinträchtigung, die bereits im Jugendalter auftritt, abgeschlossener Ausbildung und kontinuierlicher Erwerbstätigkeit

Bei dieser Fallgruppe beginnt die Krankheitsgeschichte ähnlich wie bei der oben genannten ebenfalls in der Jugendzeit. Den Personen dieser Gruppe gelingt jedoch die Berufsbildung und der Berufseinstieg. Die psychischen Probleme sind latent vorhanden, wirken sich aber erst in Kombination mit weiteren Problemen (z.B. hohe Belastung am Arbeitsplatz, Beziehungsproblem) im Alter zwischen 25 und 35 erstmals einschneidend auf die Erwerbsituation aus. Meist kommt es erst nach mehreren Jahren mit verschiedenen beruflichen Reintegrationsphasen und erneuten Unterbrüchen ebenfalls im Zusammenhang mit Aufhalten in medizinisch/therapeutischen Institutionen zu einer Anmeldung bei der IV.

Personen mit körperlicher Krankheit oder Unfall, unklarem Ausmass der Beeinträchtigung, geringer Ausbildung, diskontinuierlicher Berufsbiografie

Bei den körperlichen Beeinträchtigungen dieser Gruppe handelt es sich um Beschwerden, die sich schleichend verstärken und sich zunehmend auf den Alltag der Betroffenen auswirken. Die anwachsenden Beschwerden führen schliesslich zu ersten Unterbrüchen in der Erwerbstätigkeit, die den Beginn einer sich oft über mehrere Jahre hinziehenden fortschreitenden Desintegration im Arbeitsprozess markieren. Während dieser Phase treten häufig längere Arbeitsabwesenheiten, Reduktionen des Arbeitspensums, selbstgewählte Arbeitsplatzwechsel mit Tätigkeitswechsel oder Kündigungen auf. Nach relativ kurzer Zeit fühlen sich die Betroffenen an ihrer neuen Arbeitsstelle erneut überfordert. Die Personen dieser Gruppe haben keine Berufsbildung abgeschlossen oder haben eine geringe berufliche Qualifikation und üben meist eine Tätigkeit im Niedriglohnsegment aus. Der Prozess der beruflichen Desintegration ist zum Zeitpunkt der IV-Anmeldung meist weit fortgeschritten und oft auch mit wirt-

schaftlicher Existenznot beziehungsweise mit der Aktivierung anderer Akteure der sozialen Sicherheit verbunden.

Personen mit körperlicher Krankheit oder Unfall, unklarem Ausmass der Beeinträchtigung, abgeschlossener Berufsbildung und beruflicher Verankerung

Die Ausgangslage bezüglich der gesundheitlichen Beeinträchtigung ist bei dieser Gruppe dieselbe, wie bei der oben beschriebenen Gruppe. Aufgrund einer starken Berufsidentität setzen die Betroffenen alles daran, wieder in ihrem erlernten Beruf respektive an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Nicht-Absehbarkeit darüber, mit welchen Einschränkungen die Betroffenen in Zukunft leben müssen, nährt die diesbezügliche Hoffnung zusätzlich. Die beruflichen Reintegrationsversuche scheitern jedoch aufgrund der körperlichen Überforderung und führen zu erneuten Unterbrüchen der Erwerbsarbeit. Oft erst nach Jahren erfolgloser Integrationsversuche wenden sie sich an die IV.

Welche Bedeutung hat die Invalidenrente für die berufliche Integrationssituation der Betroffenen?

Im Zusammenhang mit einem *zunehmend rentenwirksamen beruflichen Integrationsprozess* nach der Rentensprechung werden zwei unterschiedliche Funktionen der IV-Rente sichtbar: Die Rente hat eine *Ausgleichsfunktion* neben dem gleichzeitig laufenden Integrationsprozess oder die Rente hat eine *Überbrückungsfunktion* bis zum Beginn des Reintegrationsprozesses. Bei beiden Verläufen kommt es als Folge der (Re-)Integration zu einer Teilrente beziehungsweise zu einer Rentenherabsetzung oder -aufhebung.

Bei einer *diskontinuierlichen und/oder zunehmend desintegrierten beruflichen Situation* vor und zum Teil auch nach der Rentensprechung hat die Rente eine *Ersatzfunktion* für ein selbstständig erwirtschaftetes Einkommen.

Wie die Fallstudien zeigen, hängt die *Ausgleichsfunktion* einer Rente mit einer gleichzeitig laufenden beruflichen Reintegration entweder in den ehemaligen Betrieb oder ins gleiche Tätigkeitsfeld zusammen. Der berufliche Integrationsprozess beginnt in den ersten Monaten nach dem Einschnitt. Die Rahmenbedingungen für diesen Verlauf sind eine starke Berufsidentität und Arbeitsmotivation, ein kooperativer Arbeitgeber oder grosser wirtschaftlicher Druck. Berufliche Massnahmen der IV spielen eine untergeordnete Rolle und werden von den Betroffenen abgelehnt. Die Betroffenen können und wollen wieder im bisherigen Berufsfeld tätig werden. Im Vordergrund steht die Adaption der Tätigkeiten sowie das Finden einer Balance zwischen Arbeitsbelastung und Regeneration. Bis diese Adaption erreicht wird, übernimmt die IV-Rente eine wichtige Ausgleichsfunktion. Anschliessend kommt es in den untersuchten Fällen zu einer Rentenherabsetzung oder -aufhebung.

Die *Überbrückungsfunktion* einer Rente hängt mit einer länger andauernden Phase (mehrere Jahre) des mehr oder weniger vollständigen Rückzugs der Betroffenen aus der Erwerbsarbeit zusammen. Die anschliessende berufliche Reintegration gelingt, nachdem die gesundheitlichen Probleme gelöst oder stabilisiert sind oder wenn je nach Verlauf der Krankheit der Abschied von der ursprünglichen Berufsidentität erfolgt und eine neue berufliche Ausrichtung möglich wird. Ist keine Berufsbildung vorhanden oder steht eine berufliche Neuausrichtung bevor, unterstützen die beruflichen Massnahmen der IV die rentenwirksame berufliche Reintegration massgeblich.

Zur IV-Rente als *Ersatzfunktion* für ein selbstständig erwirtschaftetes Einkommen kommt es typischerweise erst nach mehreren Jahren einer instabilen, sich verschlechternden gesundheitlichen und

beruflichen Situation. Bis zum Zeitpunkt der IV-Anmeldung hat sich bei vielen Betroffenen ein grosses Potenzial an Enttäuschung, Resignation und Frustration bezüglich der beruflichen Situation aufgebaut. Ebenso hat sich meist auch die gesundheitliche Beeinträchtigung im Laufe der Zeit chronifiziert. Teilweise sind die grundsätzlichen Voraussetzungen für Umschulungsmassnahmen der IV nicht gegeben beziehungsweise könnte auch mit beruflichen Massnahmen der IV die Erwerbsfähigkeit kaum erhöht werden.

Welche Bedingungen und Prozesse führen zur Herabsetzung oder Aufhebung einer IV-Rente?

Die Auswertung der Rentenstatistik zeigt, dass der Anteil von Rentenherabsetzungen und -aufhebungen an allen laufenden Renten äusserst gering ist. Beispielsweise sind im Verlaufe des Jahres 1999 von 136'266 laufenden Renten, 2318 Renten aufgehoben und 289 Renten herabgesetzt worden. Bei den Aufhebungen und Herabsetzungen handelt es sich somit um rund 2 Prozent der laufenden Renten.

Aufgrund der Fallstudien wird ersichtlich, dass ein Austritt aus dem Invalidenversicherungssystem respektive eine Herabsetzung der IV-Leistungen insbesondere bei Personen mit einer abgeschlossenen Berufsbildung erfolgt. Ebenso sind eine ausgeprägte Berufsidentität und/oder die Verankerung am Arbeitsplatz wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche berufliche Reintegration.

Eine kurze Zeitspanne zwischen dem Auftreten der Beeinträchtigung und der Anmeldung bei der IV (falls zuvor keine anderen Lösungen am Arbeitsplatz gefunden werden konnten) ist einer erfolgreichen beruflichen Reintegration sehr förderlich. Erfolgt der Kontakt zur IV erst, nachdem die Desintegration aus dem Arbeitsprozess weit fortgeschritten ist, sinkt das Potenzial zur erfolgreichen Wiedereingliederung stark, da die Betroffenen zunehmend resigniert sind und ihr Gesundheitszustand sich über die Jahre hinweg verschlechtert hat.

Eine Beratung und Begleitung seitens der IV, die auf die Situation der Betroffenen differenziert eingeht, erweist sich als sehr wichtig. Ängste, Verunsicherung und Widerstände der Betroffenen bezüglich einer beruflichen (Re-)Integration oder Umorientierung können dadurch abgebaut werden. Weiter zeigt sich, dass in gewissen Situationen eine längerfristig ausgerichtete Beratung und Begleitung des beruflichen Integrationsprozesses angezeigt ist, da die betroffenen Personen zuerst eine stabile gesundheitliche Situation erreichen sollten oder bereit sein müssen für eine berufliche Neuorientierung. Es hat sich gezeigt, dass die berufliche Eingliederung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung unter Umständen mehr Zeit und Geduld braucht als Eingliederungsmassnahmen bei körperlich beeinträchtigten Personen.

Die Auseinandersetzung mit den Einschränkungen und das Erlernen von Strategien und Techniken im Umgang mit den Beeinträchtigungen sind wesentliche Bestandteile für eine Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration der Betroffenen. Die Fallstudien zeigen, dass insbesondere bei Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung therapeutische Fachpersonen eine wichtige Rolle im Prozess der Auseinandersetzung und der Integration der Beeinträchtigungen in ein neues Selbstbild übernehmen. Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung nennen in diesem Zusammenhang eher die Unterstützung seitens ihres nahen sozialen Umfeldes.

Die Unterstützung seitens des Arbeitgebers wird in den Fallgeschichten generell wenig erwähnt. Arbeitgeber zeigen sich da flexibel und sind bereit, Lösungen zu finden, wenn es sich bei den Betroffenen um langjährige Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen handelt, am ehesten im öffentlichen Sektor oder in privaten Grossunternehmen.

Empfehlungen

Die IV muss die Früherkennung fördern: Dazu braucht es die Zusammenarbeit mit Taggeldversicherern und Arbeitgebern.

Die Früherkennung von Personen mit gesundheitlichen Problemen, die potenziell langfristig zu Invalidität führen könnten, ist von grosser Bedeutung. Wie die Untersuchung zeigt, kommt es in vielen Fällen erst nach lang andauernden gesundheitlichen Problemen und fortgeschrittener beruflicher Desintegration zu einer Anmeldung bei der IV. Eine Ausnahme bilden Verläufe bei Personen mit Unfällen oder schwerwiegenden Krankheiten, bei denen es zwecks Rehabilitation zu Klinikaufenthalten kommt.

Um eine frühzeitige und umfassende Erkennung zu erreichen, braucht es die Zusammenarbeit mit zahlreichen Akteuren. Neben medizinisch/therapeutischen Institutionen gehören dazu in erster Linie die *Taggeldversicherer*. Sie schliessen eine wichtige Lücke, wenn es zu einem *mehrmonatigen Erwerbsunterbruch* und in der Folge zur Auszahlung von Taggeldern durch die Versicherer kommt. Die untersuchten Erwerbsverläufe zeigen jedoch, dass damit ein wichtiger Teil der Fälle nicht erfasst wird. Es handelt sich um Fälle, bei denen es aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu *häufigen, kurzen Arbeitsunterbrüchen* und zu einer *Herabsetzung des Arbeitspensums* kommt. Solche Situationen werden nur am Arbeitsplatz sichtbar und verlangen von daher unabdingbar eine Integration der Arbeitgeber in ein zukünftiges Frühmeldesystem.

Spezifische Überlegungen müssen bezüglich der Erfassung von Erwerbstätigen mit *häufigen Arbeitsplatzwechseln*, insbesondere im Niedriglohnsegment, gemacht werden. Diese Gruppe wird auch bei einer Zusammenarbeit mit Arbeitgebern im Rahmen eines Frühmeldesystems kaum erfasst werden können. Die krankheitsbedingten Abwesenheiten fallen durch den gleichzeitigen Arbeitsplatzwechsel nicht auf oder es besteht aufgrund der Art des Beschäftigungsverhältnisses wenig Interesse seitens der Arbeitgeber, gefährdete Personen aktiv zu begleiten.

Die IV muss differenzierter werden: Längerfristig angelegte berufliche Integrationskonzepte und Umsetzungsbegleitung sind erforderlich.

Unsere Analyse beruflicher Reintegrationsverläufe zeigt einerseits die Wichtigkeit von *längerfristig angelegten beruflichen Massnahmenplänen* zur Reintegration (Integrationskonzepte) und andererseits die zentrale Bedeutung einer entsprechenden *Begleitung während des Integrationsprozesses* auf.

Die Resultate machen deutlich, dass die Früherfassung nicht in jedem Fall unmittelbar zu einer beruflichen Reintegration führen kann und soll. Im Hinblick auf eine erfolgreiche nachhaltige berufliche Integration müssen berufliche Massnahmen beziehungsweise die berufliche Reintegration der gesundheitlichen Situation oder dem Verlauf des Copingprozesses¹ angepasst werden. Die betroffenen Personen müssen zuerst eine stabile gesundheitliche Situation erreichen oder bereit sein für eine berufliche Neuorientierung. In diesen Fällen sollen längerfristig angelegte Integrationskonzepte und die Begleitung der Versicherten während dieser Phase gewährleisten, dass der Krankheitsverlauf nach einer Rentensprechung verfolgt und geeignete berufliche Massnahmen zum richtigen Zeitpunkt eingeleitet werden können.

Faktisch führen sowohl Früherkennung und damit verbunden das aktive Angehen von beruflichen Integrationsfragen als auch die *längerfristige Integrationsbegleitung* zu neuen Aufgaben. Die heute

¹ Coping verstanden als mentales „Zurechtkommen“ mit der gesundheitlichen Beeinträchtigung.

geltenden Rahmenbedingungen, Abläufe und zur Verfügung stehenden Ressourcen der IV-Stellen erlauben die Übernahme der beschriebenen Aktivitäten nur beschränkt. Es ist demzufolge eine neue Aufgaben- und Ressourcenzuteilung an die IV-Stellen oder an andere Stellen nötig.

Die IV muss nachhaltiger werden: Qualifikationsverbesserungen sind zu ermöglichen – als Investitionen, die sich auch für die IV auszahlen.

Geringe berufliche Ausgangsqualifikationen stellen ein grosses Problem für berufliche Massnahmen der IV und bei der Wiedereingliederung dar. Die Umschulungsberechtigung im Rahmen der IV beschränkt sich auf Tätigkeiten, die der früheren Tätigkeit, was die Verdienstmöglichkeiten betrifft, annähernd gleichgestellt sind. Wie die Fallstudien zeigen, führt eine Reintegration ohne Abbau von Qualifikationsdefiziten langfristig oft zu einer labilen beruflichen und knappen wirtschaftlichen Situation. Mit beruflichen Massnahmen der IV sollten geringe berufliche Ausgangsqualifikationen gezielt verbessert werden. Dabei sollte das Ziel, eine stabile und existenzsichernde berufliche Integration zu erreichen, im Vordergrund stehen.

Falls kein Berufsabschluss vorhanden ist, sollte dieser, wenn immer möglich und sobald es der Gesundheitszustand erlaubt, angestrebt werden. Die Fallanalysen weisen in diesem Zusammenhang auf eine spezifische Gruppe junger Erwachsener hin, denen aufgrund psychischer Probleme der Berufseinstieg vorerst nicht gelingt, zu einem späteren Zeitpunkt mit beruflichen Massnahmen der IV die Integration jedoch möglich wird.

Die IV muss flexibler werden: Berufliche Reintegration nach der Rentensprechung ist mit finanziellen Anreizen und der Einführung von Übergangsrenten zu fördern.

Grundsätzlich sind Massnahmen zu entwickeln, die zu einer Flexibilisierung der Übergänge zwischen dem Eintritt ins System der IV und dem Austritt respektive Teilaustritt aus der IV führen. Wir empfehlen zum einen die Schaffung von finanziellen Anreizen für eine (verstärkte) berufliche Reintegration auch nach einer Rentensprechung und zum anderen die Einführung einer Art Übergangsrenten in entsprechend definierten Situationen.

Da der Invaliditätsgrad, der die Rentenhöhe bestimmt, dem Ausmass der Erwerbseinbusse in Prozent entspricht, führt ein steigendes Einkommen zu Neuberechnungen des Invaliditätsgrades und gegebenenfalls zu einer Rentenherabsetzung oder -aufhebung. Die heutige Bemessungsart bietet somit wenig finanzielle Anreize für eine verstärkte berufliche Integration nach der Rentensprechung. Um solche Anreize zu schaffen, sind Überlegungen hinsichtlich einer teilweisen Entkoppelung vom festgelegten Invalideneinkommen² und dem effektiv erwirtschafteten Einkommen zu prüfen. Es wären Anreize zu entwickeln, die ähnlich einem Einkommensfreibetrag wirken würden, wie dies im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Sozialhilfe teilweise eingeführt wurde. Bei kleineren Einkommen könnten mit einem solchen Verfahren zudem wirtschaftliche Krisensituationen, wie sie heute nach Rentenherabsetzungen und -aufhebungen öfter erfolgen, entschärft werden.

Mit den Taggeldleistungen verfügt die IV bereits über befristete Geldleistungen während der Phase von Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen. Aufgrund unserer Resultate wäre auch im Bereich der IV-Rente bei bestimmten Ausgangslagen die Einführung einer Übergangsfinanzierung, so genannte

² Hypothetisches Einkommen, das eine versicherte Person nach Eintritt der Invalidität und nach der allfälligen Durchführung von Eingliederungsmassnahmen in einem Beruf noch erzielen könnte.

„Übergangsrenten“, sinnvoll. Diese Form wäre in Situationen angebracht, bei denen unmittelbare berufliche Massnahmen und eine berufliche Reintegration aufgrund der gesundheitlichen Situation nicht möglich sind, aber Chancen für eine spätere Wiedereingliederung bestehen. Dieser Rentenstatus müsste mit längerfristig angelegten Integrationskonzepten kombiniert werden.

Die IV muss arbeitgebergerechter werden: Die Unterstützung von Unternehmen bei der Integration von behinderten Personen ist zu fördern.

Für eine wirkungsvolle Reintegrationspolitik ist die Bereitschaft der Unternehmen, Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung anzustellen oder weiter zu beschäftigen, von zentraler Bedeutung. Nischenarbeitsplätze, Schonarbeitsplätze oder beschützte Arbeitsstellen werden dringend benötigt. Soziale Motive bei der Besetzung oder dem Erhalt von Arbeitsplätzen sind von den Unternehmen auch in Zukunft eher in Ausnahmefällen zu erwarten. Es braucht aus diesem Grund Anreize und Entlastung für Unternehmen, die behinderte Personen einstellen. Insbesondere geht es darum, dass die Betreuungsverantwortung nicht allein auf der Seite des Unternehmens liegt und den Unternehmen der administrative Aufwand abgenommen wird. Verschiedene diesbezügliche Aktivitäten (Job coaching) werden von IV-Stellen und intermediären Agenturen teilweise bereits umgesetzt. Der systematische Einsatz diesbezüglicher Unterstützung ist anzustreben.

Adresse der Projektverantwortlichen

Ruth Bachmann
Institut für Politikstudien Interface
Seidenhofstrasse 12
6003 Luzern
bachmann@interface-politikstudien.ch
Tel.: ++41 41 412 07 12

Umsetzungsbeauftragte des NFP 45

Dr. Margret Bürgisser
Postfach 812
5620 Bremgarten
mb.isab@bluewin.ch
Tel. +41 56 631 25 50