

6. IV-Revision

Weitergehende Eingliederung behinderter Menschen nur mit Integrationsbeitrag der Arbeitgeberseite möglich

Im Rahmen der 6. IV-Revision soll die IV nach dem Willen des Bundesrates einen weiteren Schritt zur Eingliederungsversicherung machen. Eine möglichst hohe Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt ist grundsätzlich zu begrüssen. Ohne verpflichtenden Integrationsbeitrag der Arbeitgeberseite können die notwendigen Jobs dafür allerdings schlicht nicht erhalten oder neu geschaffen werden. Travail.Suisse fordert deshalb im Rahmen der 6. IV-Revision, dass Arbeitgeber, welche keine behinderten Menschen beschäftigen, einen Integrationsbeitrag als zweckgebundene Abgabe leisten.

Mit dem Integrationsbeitrag sollen Alternativen zur unbedingten und möglichst direkten Integration in den ersten Arbeitsmarkt entwickelt werden. Travail.Suisse fordert das Parlament auf, realistische Wege der Eingliederung vertieft zu prüfen, anstatt den Druck auf die Betroffenen einseitig zu erhöhen. Gleichzeitig macht Travail.Suisse im Folgenden einen Vorschlag, wie ein solches Modell konkret aussehen könnte.

Schweiz bei Eingliederung Behinderter massiv im Rückstand

In der Schweiz ist heute nur ein ganz kleiner Teil der im ersten Arbeitsmarkt Beschäftigten behindert. Gemäss einer Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz haben nur 0.8 Prozent der Beschäftigten eine „Funktions- oder Aktivitätseinschränkung“.¹ Die Schweizer Wirtschaft beschäftigt heute nur rund 30'000 behinderte Menschen. Aussagekräftig ist ein internationaler Vergleich hierzu: In Frankreich und Deutschland haben rund 4 Prozent der Beschäftigten eine Funktions- oder Aktivitätseinschränkung. Das sind fünfmal mehr als in der Schweiz!

Land	Anteil Behinderte an Total Arbeitnehmende²
Frankreich	4 Prozent
Deutschland	4.3 Prozent
Österreich	2.6 Prozent
Schweiz	0.8 Prozent

¹ BSV. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Forschungsbericht 5/04. Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Kurzfassung.

² Quelle: Vgl. Bütler/Gentinetta (2007). Die IV – eine Krankengeschichte. S.82. Die Zahl für Deutschland ist dem „Behindertenbericht 2009“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entnommen.

Wieso gelingt es unsern Nachbarländern, mehr Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren? **Die** Antwort: Im Ausland existiert eine Beschäftigungspflicht zur Beschäftigung behinderter Menschen für Arbeitgeber.

Mehr Beschäftigung wäre möglich

Die Arbeitgeberseite ist den Tatbeweis noch schuldig, dass sie bereit ist, auch leistungsbeeinträchtigte Menschen zu beschäftigen. Im Gegensatz zum nahen Ausland ist die Beschäftigungsquote von Behinderten rückläufig. Das muss nicht sein. Es ist klar, dass nicht alle Betriebe Behinderte beschäftigen können. Gemäss einer Studie könnten aber 31 Prozent der Betriebe grundsätzlich Behinderte anstellen, bei Betrieben ab 50 Mitarbeitende sind es gar über die Hälfte der Betriebe. 8 Prozent der Arbeitsplätze wären gemäss Befragung der Betriebe geeignet, um sie mit behinderten Menschen zu besetzen.³ Das sind rund zehnmal mehr als tatsächlich behinderte Menschen beschäftigt werden.

Wie könnte ein Integrationsbeitrag von Schweizer Arbeitgebern aussehen?

Das Modell von Travail.Suisse sieht vor, dass Unternehmen grundsätzlich eine zweckgebundene Abgabe zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung leisten, wenn sie nicht mindestens einen Anteil von 2.5 Prozent behinderter Menschen in ihrer Belegschaft beschäftigen. Es wird bei einem geforderten Anteil von 2.5 Prozent also pro 40 Mitarbeitende eine Abgabe bezahlt. Betriebe bis 9 Vollzeitstellen sind von der Abgabe ausgeschlossen, Betriebe unter 40 Vollzeitstellen bezahlen eine stark reduzierte Abgabe. Da grössere Betriebe mehr Möglichkeiten haben, behinderte Menschen zu beschäftigen, sollen sie prinzipiell auch eine höhere Abgabe leisten. Es ist folgende Abstufung der Abgabe pro Monat denkbar:

- Kleine Unternehmen (10 bis 49 Vollzeitstellen): 25 Prozent einer minimalen IV-Rente (285 Franken)
Mittlere Unternehmen (50 bis 249 Vollzeitstellen): 50 Prozent einer minimalen IV-Rente (570 Franken)
Grosse Unternehmen (250 und mehr): 100 Prozent einer minimalen IV-Rente (1140 Franken)
- Unternehmen zwischen 10 und 40 Vollzeitstellen zahlen nur einen Anteil des genannten Betrags für Kleine Unternehmen, da 2.5 Prozent der Belegschaft weniger als eine Vollzeitstelle für Behinderte darstellen.

Beispiel: Ein Unternehmen mit 20 Vollzeitstellen müsste einen Integrationsbeitrag in Form einer halben Stelle (50 Stellenprozent) für einen behinderten Arbeitnehmenden leisten. Beschäftigt es keine Behinderten, bezahlt es eine Abgabe in der Höhe von 50 Prozent von 285 Franken (= 142.50 Franken) pro Monat. Ein Unternehmen mit 320 Vollzeitstellen müsste einen Integrationsbeitrag im Umfang von 8 Vollzeitstellen für Behinderte leisten.

³ Vgl. Baumgartner, Edgar (2008) in Adam Stefan: Die Sozialfirma - wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln. Beiträge zu einer sozialwirtschaftlichen Innovation.

Beschäftigt es gar keine Behinderten, bezahlt es eine Abgabe in der Höhe von 8 IV-Minimalrenten pro Monat (8 x 1140 Franken).

Wer in seiner Belegschaft mindestens einen Anteil von 2.5 Prozent behinderter Arbeitnehmender aufweist, ist von der Abgabe komplett befreit.

Neue Möglichkeiten durch den Integrationsbeitrag

Mit dem Integrationsbeitrag könnte ein Anreiz zur vermehrten Beschäftigung behinderter Menschen geschaffen werden. Gleichzeitig stünden den IV-Stellen zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für behinderte Menschen Mittel im Umfang von mehreren Hundert Millionen Franken jährlich zur Verfügung. Damit würde sich für die IV ein beträchtlicher Spielraum eröffnen, um Alternativen zur unbedingten und möglichst direkten Integration in den ersten Arbeitsmarkt anzubieten. Dazu gehört für Travail.Suisse die vermehrte Zusammenarbeit der IV mit Sozialfirmen. Wird die Gelegenheit genutzt, faire Rahmenbedingungen für die Eingliederung über Sozialfirmen zu definieren, bieten diese ein Erfolg versprechendes Modell:

- Skaleneffekte ermöglichen Schaffung von neuen Arbeitsplätzen
- Berücksichtigung der Teilleistungsfähigkeit der betroffenen Menschen
- Sozialintegration der Betroffenen und Nutzung des volkswirtschaftlichen Potenzials
- Stabile Verhältnisse dank unbefristeter Anstellungen
- Gestaffelter Übergang in den ersten Arbeitsmarkt möglich
- Sozialversicherungsschutz und orts- und branchenübliche Löhne

Travail.Suisse fordert das Parlament auf, ein solches Modell im Rahmen der 6. IV-Revision ernsthaft zu prüfen und nicht einfach einseitig den Druck auf die IV-Bezügerinnen und -bezüger zu erhöhen.

Matthias Kuert Killer, Leiter Sozialpolitik, Travail.Suisse