



FAQ

zu integrativen Arbeitsplätzen (IAP) für Menschen mit Behinderung (IV-Rente)

1. Was sind integrative Arbeitsplätze (IAP)?

Integrative Arbeitsplätze stehen Menschen zur Verfügung, welche aufgrund einer länger andauernden gesundheitlichen Beeinträchtigung in ihrer Erwerbsfähigkeit so stark eingeschränkt sind, dass sie über eine IV-Rente verfügen. Im Gegensatz zu den vorgelagerten und zeitlich befristeten IV-Massnahmen, deren Ziel die berufliche Wiedereingliederung ist, sollen integrative Arbeitsplätze, Menschen mit IV-Rente trotz bestehender Behinderung, eine dauerhafte Teilhabe an der Arbeitswelt ermöglichen. Menschen, die an einem IAP arbeiten oder arbeiten wollen, tun dies aus eigenem Antrieb – es besteht weder eine Pflicht noch eine Erwartung. IAP sind daher Arbeitsplätze für eingeschränkte Personen, die gewillt sind, ihre (verbliebene) Arbeitskraft einzubringen und sich damit, trotz ihrer Beeinträchtigung, an der gesellschaftlichen Arbeitswelt zu beteiligen.

2. Was hat ein IAP mit Personalverleih zu tun?

Bei einem IAP ist die Person mit Behinderung bei einem sogenannten «Integrationsbetrieb» angestellt. Ein Integrationsbetrieb ist eine durch die kantonale Behindertenhilfe anerkannte Institution (soziales Unternehmen, typischerweise mit Stiftung oder Verein als Trägerschaft), welche vom Kanton über eine Leistungsvereinbarung den Auftrag hat für Personen mit Behinderung Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen und die entsprechende bedarfsgerechte Begleitung zu gewährleisten.

Diese Arbeitsmöglichkeiten können «intern» sein – zum Beispiel im Werkstattladen eines Integrationsbetriebes. Noch integrativer sind jedoch «externe» Arbeitsmöglichkeiten. Diese können im Sinne von Arbeitseinsätzen oder im Rahmen von Personalverleih (Leiharbeit) stattfinden. Der Personalverleih bewährt sich dabei schon seit Jahren als für alle Beteiligten gut funktionierende Form von Arbeitsintegration. Der Integrationsbetrieb verleiht dabei eine Person mit Behinderung an einen Partnerbetrieb (Einsatzbetrieb) aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt (inkl. kantonale Verwaltung und Staatsbetriebe).

3. Wie kommt ein IAP im Personalverleih zustande?

Interessierte Betriebe oder Dienststellen können einem Menschen mit Behinderung die Teilhabe an der Arbeitswelt ermöglichen, indem Sie sich an einen Integrationsbetrieb wenden, welcher für seine Angestellten mit Behinderung grundsätzlich auch den Personalverleih im Rahmen von IAP in Einsatzbetrieben anbietet.

Einige der Integrationsbetriebe (meist Stiftungen/Vereine), sind schon viele Jahre in diesem Gebiet tätig und teilweise sogar spezialisiert auf IAP-Personalverleih.

Wenn Sie mit einem entsprechenden Anbieter in Kontakt treten, können Sie mit diesem alle weiteren Fragen klären. Spezialisierte Job Coaches begleiten den Prozess professionell von A bis Z, so dass auch Sie als interessierter Betrieb (oder dann als Einsatzbetrieb) bestens begleitet sind.

Ein IAP ist immer ein individueller Prozess und ein Versuch, eine Teilhabe an der gesellschaftlichen Arbeitswelt zu ermöglichen. Er kann nicht bestellt, eingefordert oder gar erzwungen werden. Es findet immer eine Annäherung von beiden Seiten her statt: Die Person mit Beeinträchtigung integriert sich (mit Hilfe von professioneller Begleitung) in ein Arbeitsumfeld und das Arbeitsumfeld wiederum baut unnötige Hürden ab. Die Zusammenarbeit soll für beide Seiten eine Win-win-Situation ermöglichen.

4. Welche Rahmenbedingungen gelten bei einem IAP?

Da bei einem IAP die Person mit Behinderung über Personalverleih bei Ihnen arbeitet, sind Sie rechtlich nicht der Arbeitgeber, sondern kaufen lediglich beim Integrationsbetrieb die Arbeitsleistung ein. Der Integrationsbetrieb übernimmt somit für Sie alle Arbeitgeberpflichten und auch die entsprechenden Risiken (Krankentaggeld etc.). Eine Person, die bei Ihnen im Rahmen eines IAP arbeitet, ist somit nicht Headcount-relevant, nicht bei Ihnen angestellt und Sie bezahlen nur die effektiv erbrachte Arbeitsleistung.

Typischerweise vergüten Sie dem Integrationsbetrieb eine Stundenpauschale, die sich an der (verminderten) Leistungsfähigkeit der Person orientiert und auch die Personalverleih-Dienstleistung (administrative Aufwände) mitberücksichtigt. Im Endeffekt bezahlen Sie als Einsatzbetrieb, über die mit dem Integrationsbetrieb vereinbarte Pauschale, indirekt die Lohnkosten und die Sozialversicherungsabgaben für die verliehene Person sowie die Administrationspauschale für den Personalverleih. Je eingeschränkter in ihrer Leistungsfähigkeit die Person ist, für welche Sie als Einsatzbetrieb eine Arbeitsmöglichkeit schaffen, umso weniger vergüten Sie entsprechend pro Stunde. Entsprechend ist die Bandbreite der möglichen Vergütung sehr breit. Sie können somit selbst bei einem tiefen Budget, einen IAP schaffen (entsprechend für eine leistungseingeschränkere Person).

Die Person mit Behinderung wiederum erhält ihren Lohn direkt vom Integrationsbetrieb. Als Partnerbetrieb müssen Sie daher auch die Lohnadministration nicht durchführen. Dieser Lohn (Leistungslohn entsprechend der verminderten Leistungsfähigkeit) stellt einen Zusatzverdienst/Ergänzung zur IV-Rente und allenfalls zu EL-Beiträgen dar.

Als Einsatzbetrieb müssen Sie sich um die Sozialversicherungssituation beziehungsweise Einflüsse des Lohnes auf Renten und Steuern der Person keine Gedanken machen. Dies koordiniert der Integrationsbetrieb zusammen mit der Person (oder über weitere Beratungsstellen). Auch «harte» Lohnverhandlungen sind nicht notwendig, da die Lohnvorstellungen typischerweise bereits vorgängig zwischen Integrationsbetrieb und der arbeitssuchenden Person besprochen werden (wobei durch die Sozialversicherungen bereits ein gewisser Rahmen gegeben ist).

Die Person hat typischerweise einen unbefristeten Arbeitsvertrag beim Integrationsbetrieb und erhält von diesem entweder einen Monats- oder einen Stundenlohn. Das Lohnniveau ist aufgrund der Einschränkungen in den meisten Fällen unterhalb des kantonalen Mindestlohnes (welcher für IAP explizit nicht bindend ist) und es gelten aufgrund des Personalverleihs nicht die rechtlich bindenden Lohnvorgaben des Einsatzbetriebes (zum Beispiel GAVs oder im Falle des Kantons als Einsatzbetrieb die kantonale Lohnsystematik). Typischerweise wird zu Beginn eines IAP ein eher tiefer Lohn gezahlt, der dann kontinuierlich gesteigert wird – als Einsatzbetrieb bezahlen Sie entsprechen zu Beginn eines IAP typischerweise eine tiefere Pauschale, was ihr (Matching-)Risiko weiter senkt.

5. Wie werden behinderungsbedingte Begleitaufwände abgedeckt?

Wie bei jedem neu besetzten Arbeitsplatz ergibt sich bei der Einführung und Besetzung des IAP in Ihrem Betrieb ein Initialaufwand. Dieser Aufwand ist insgesamt nicht grösser als bei Mitarbeitenden ohne IV-Rente, weil Sie und die Mitarbeitenden vom Integrationsbetrieb bedarfsgerecht begleitet und unterstützt werden. Diese sozial- und arbeitsagogische Begleitung durch qualifizierte Job Coaches wird von der kantonalen Behindertenhilfe (im Amt für Sozialbeiträge) gewährleistet, finanziert und beaufsichtigt.

Dadurch, dass Sie einem Menschen mit Behinderung die Teilhabe an der regulären Arbeitswelt ermöglichen, aber nicht deren rechtlicher Arbeitgeber sind, tragen Sie ein deutlich geringeres Risiko. Aber auch die betroffene Person kann damit risikofreier arbeiten. Denn, wenn die Arbeitsmöglichkeit wegfällt, fällt aufgrund des Personalverleihs nicht die Anstellung weg. Die Person kann dann entweder (wieder) im Integrationsbetrieb tätig sein, oder der Integrationsbetrieb sucht eine andere externe Arbeitsmöglichkeit.

6. Welche Gründe sprechen fürs Anbieten eines IAP?

Als Einsatzbetrieb kann man mit der Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung eine Vorbildfunktion übernehmen als sozial engagierte Arbeitgeberin.

Die Schweiz kennt im Unterschied zu gewissen anderen Ländern keine bindende Quote zur Einstellung von Menschen mit Behinderung. Sie hat aber das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UNO-BRK) 2014 ratifiziert, und sich dazu bekannt, den Menschen mit Behinderungen das Sammeln von Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Auch in Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel kann die Einstellung von Menschen mit Behinderung eine Chance darstellen. Von der spezialisierten Fachkraft mit psychischer Beeinträchtigung bis hin zur kognitiv beeinträchtigten Person, welche im Rahmen eines Nischenarbeitsplatzes ein überlastetes Team unterstützen kann. Menschen mit Beeinträchtigung bringen oft auch eine neue Perspektive mit, die der Qualität und Diversität des Teams zuträglich ist. Personen, die im Rahmen eines IAP arbeiten, tun dies aus eigenem Antrieb und sind somit häufig sehr motivierte und dankbare Mitarbeitende.

7. Welche Voraussetzungen braucht es für einen IAP im Betrieb?

Ein IAP erfordert trotz der engen Begleitung durch den Job Coach ein gewisses Engagement seitens des Einsatzbetriebs. Daher ist eine der Grundvoraussetzungen, dass die Vorgesetzten wie auch das Team von sich aus bereit sind, einen IAP anzubieten. Hilfreich kann es zum Beispiel zusätzlich sein, wenn jemand vom Team sich bereit erklärt, die Person teamintern im Sinne eines Mentorings zu begleiten. Oft findet sich dafür ein Teammitglied, das diese Aufgabe sehr gerne übernimmt und als «Job Enrichment» sieht. Wichtig ist es, dass IAPs weder den aufnehmenden Teams noch den Menschen mit Behinderungen aufgezwungen werden.

Beim Aufbau eines IAP handelt es sich immer um einen individuellen Prozess und eine neue Erfahrung. Es kann dabei auch Rückschläge, Misserfolge und Krisen geben, die aber immer

als Bereicherung für alle Beteiligten gesehen werden können auf dem zu einer inklusiven Arbeitswelt und Gesellschaft.

8. Welcher Integrationsbetrieb unterstützt uns bei der Schaffung eines IAP?

Es gibt im Kanton Basel-Stadt mehrere Integrationsbetriebe, welche bereits Erfahrungen mit IAP gesammelt haben oder sich in diesem Bereich zunehmend positionieren möchten. Eine langjährige erfahrene Anbieterin im Bereich IAP ist zum Beispiel die Stiftung Rheinleben. Interessierte Einsatzbetriebe erhalten individuelle Beratung von der Stiftung Rheinleben unter der Telefonnummer 061 666 63 60 oder der E-Mail-Adresse arbeit@rheinleben.ch. Für weitere Infos: www.rheinleben.ch/integrative%20Arbeitsplaetze