

Systemlandkarte der beruflichen Eingliederung

Arbeitsmarktfähigkeit im Zentrum / 2019



Einleitung

Compasso ist das Schweizer Netzwerk für Berufliche Eingliederung, das mit dem Fokus Erhalt und (Wieder-)Erlangung der Arbeitsmarktfähigkeit aktiv ist. Compasso stellt Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern konkrete Informationen und fachliche Instrumente zur Verfügung für den Umgang mit Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, die entweder mit oder ohne Anstellung sind. Die Wiedererlangung respektive der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit stehen dabei im Zentrum und bilden den Schlüssel der beruflichen Eingliederung.

Die Erarbeitung der vorliegenden «Systemlandkarte» ist eine Orientierungshilfe für Arbeitgeber und Systempartner für die berufliche Eingliederung und unterstützt den Prozess für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Insbesondere die nachfolgenden Systempartner haben die Erstellung dieser Orientierungshilfe unterstützt: *Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Bundesamt für Gesundheit BAG, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS, Konferenz der Schweizer Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODKA, IV-Stellenkonferenz IVSK, Schweizerischer Versicherungsverband SVV, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt SUVA.*

Sechs Karten der Hauptprozesse in der beruflichen Eingliederung

Erstmals sind in der vorliegenden Orientierungshilfe die sechs häufigsten Prozesse der beruflichen (Wieder-)Eingliederung in sogenannten Systemlandkarten dargestellt. Diese Prozesse in den sechs Systemlandkarten

decken den grössten Teil der auftretenden Konstellationen ab und unterstützen sowohl Systempartner wie auch Arbeitgeber bei der Orientierung. Die Systemlandkarten visualisieren die Schnittstellen zwischen Arbeitgeber und Systempartner und zeigen die Zusammenhänge transparent auf.

In der Praxis existieren nebst den sechs Hauptprozessen oft weitere komplexe Fallkonstellationen. In der Orientierungshilfe wurden ausgewählte Situationen miteinbezogen und anhand von Beispielen illustriert. Diese sind ebenfalls auf der Compasso-Homepage aufgeschaltet und bestehen pro Beispiel aus einem Situationsbeschreibung sowie einer spezifischen Übersichtskarte.

Arbeitsmarktfähigkeit ist der Schlüssel

Compasso setzt sich ein für die erfolgreiche berufliche Eingliederung von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Dabei kommt der Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit zu Beginn des Prozesses eine Schlüsselrolle zu. Das von Compasso entwickelte Modell definiert als Hauptkriterien der Arbeitsmarktfähigkeit die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit. Diese lassen sich mithilfe der folgenden fünf Dimensionen beurteilen:

- Gesundheit
- Soziale Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen
- Arbeits- und persönliche Situation

Einleitung

Eine umfassende, zielführende Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit setzt voraus, dass jeweils alle Dimensionen erfasst werden. Die Gesundheit steht dabei für Compasso zwar im Vordergrund, aber die Wechselwirkungen der einzelnen Dimensionen untereinander müssen berücksichtigt und miteinbezogen werden. Denn eine Beeinträchtigung kann sich auch auf die sozialen Kompetenzen der betroffenen Person auswirken.

Weil sich sowohl der Bedarf des Arbeitsmarktes als auch die individuellen Voraussetzungen der stellensuchenden Person verändern, ist der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit dynamisch. Dies hat zur Folge, dass die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit regelmässig überprüft werden muss. Die Diagnose der Erkrankung spielt dabei eine untergeordnete Rolle.

Viele involvierte Partner

Aufgrund der zahlreichen involvierten Systempartner gestaltet sich die berufliche Eingliederung als sehr komplex. Dies wurde auf Strukturebene erkannt: Im Netzwerk Interinstitutionelle Zusammenarbeit IIZ arbeiten alle beteiligten Institutionen auf kantonaler Ebene aus den Bereichen der sozialen Sicherheit, Integration und Bildung zusammen und unterstützen Personen bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung, die bei mehr als einer Institution gemeldet sind.

Die erweiterte interinstitutionelle Zusammenarbeit IIZ-Plus zielt auf die frühzeitige, eingliederungsorientierte Zusammenarbeit zwischen den IV-Stellen und den ihr vorgelagerten Versicherern. Die Versicherten selbst werden von Anfang an ins Verfahren miteinbezogen und erhalten so das erforderliche rechtliche Gehör.

Eine Weiterentwicklung hin zu einer Vereinfachung des komplexen Systems der beruflichen Eingliederung ist äusserst wichtig. Denn nicht nur für Arbeitgeber und Betroffene ist es schwierig, sich zu zurechtzufinden, sondern auch für die jeweiligen Systempartner selbst. Mit der «Systemlandkarte berufliche Eingliederung» existiert ein Grundlagendokument zur Sicherstellung des gemeinsamen Verständnisses der Arbeitsmarktfähigkeit als wichtige Basis für die berufliche Integration. Weiter unterstützt das Dokument die Transparenz und das Verständnis für die komplexen Zusammenhänge des Sozialversicherungssystems im Bereich der beruflichen Eingliederung.

Arbeitsmarktfähigkeit

Terminologie und Definition Arbeitsmarktfähigkeit (Compasso)

Ein breit abgestützter Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit soll dazu beitragen, die ziel- und bedarfsorientierte Erbringung von Dienstleistungen für die berufliche Eingliederung anhand (möglichst) objektiver Kriterien zu koordinieren und zu gewährleisten. Die Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit einer stellensuchenden Person soll unter Berücksichtigung der individuellen Lebenslage zur Bestimmung eines den Bedürfnissen der Person angepassten Angebots dienen. Dies erlaubt eine entsprechende Beratungsstrategie bzw. Wiedereingliederungsstrategie. Für eine fortwährende Leistungsfähigkeit und ein Arbeitsengagement der Mitarbeitenden im Unternehmen braucht es eine ausgewogene Balance bzw. „Passung“ zwischen den unternehmensspezifischen Rahmenbedingungen und Arbeitsanforderungen und der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden.

Definition Arbeitsmarktfähigkeit

Die Hauptkriterien der Arbeitsmarktfähigkeit sind Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit. Die Arbeitsmarktfähigkeit wird verstanden als die Fähigkeit, eine Stelle zu finden (erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt), eine Anstellung zu behalten, sich in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu qualifizieren oder die Wahrscheinlichkeit, bei Stellenverlust oder bei unfreiwilliger Erwerbslosigkeit (wieder) eine neue Stelle zu finden.

Arbeitsmarktfähigkeit als ein Kontinuum

Weil sich sowohl der Bedarf des Arbeitsmarktes als auch die individuellen Voraussetzungen der Stellensuchenden verändern, ist der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit dynamisch. Dies hat zur Folge, dass die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit regelmässig überprüft werden muss. Sie bezieht sich nicht alleine auf die gegenwärtige Situation der betroffenen Person, sondern auch auf Entwicklungsmöglichkeiten in einer absehbaren Zeitspanne (z. B. ein Jahr).

Der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit kennt ein Kontinuum an Ausprägungen und soll keine binäre Arbeitsmarktfähigkeit oder Arbeitsmarktunfähigkeit sein. Dies ist ein wichtiger Unterschied zu anderen sozialversicherungsrechtlichen Begriffen (bspw. Vermittlungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit, Erwerbsfähigkeit), die zur Beurteilung einer Anspruchsberechtigung führen.



Modell Arbeitsmarktfähigkeit – Hauptkriterien und Einflussfaktoren

Demographischer Wandel - Veränderungsdynamik - technologische Entwicklungen - politische und rechtliche Entwicklungen - gesellschaftliche Entwicklungen - Umweltauswirkungen



Systemlandkarten



Berufliche Eingliederung – beteiligte Akteure

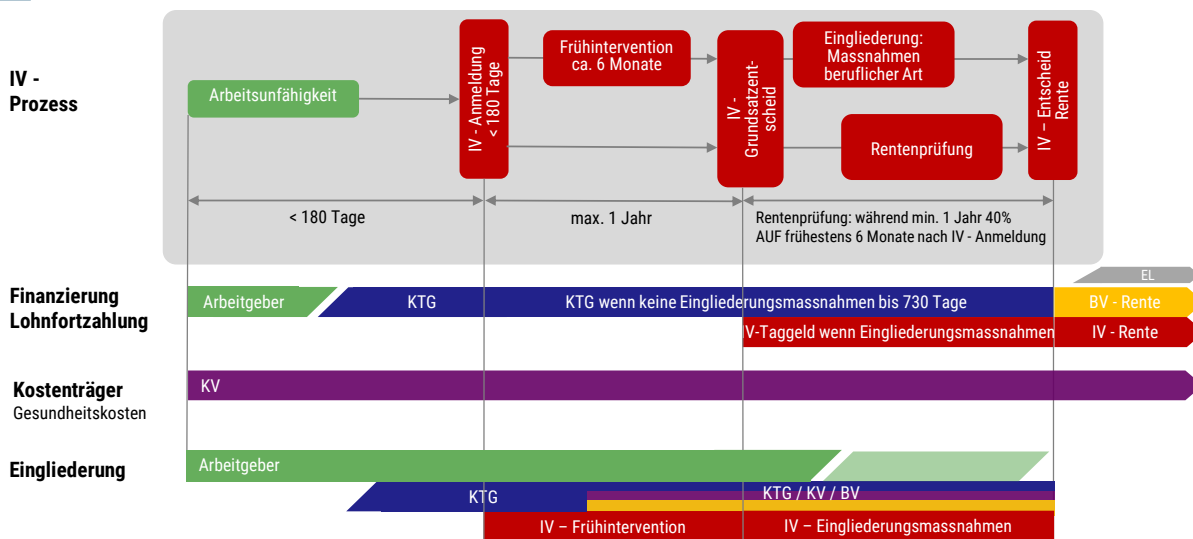
	ATSG Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechtes					ELG und kantonale SHG		
Lohnersatz	UV	IV		KTG	ALV	BV	SH	EL
Heilbehandlung	UV	IV	KV					
Eingliederung	UV	IV	KV	KTG	RAV	BV	SH	
Invalidität	UV	IV				BV		EL

IV Invaliditätsversicherung
 UV Unfallversicherung
 BV Berufliche Vorsorge
 ALV Arbeitslosenversicherung

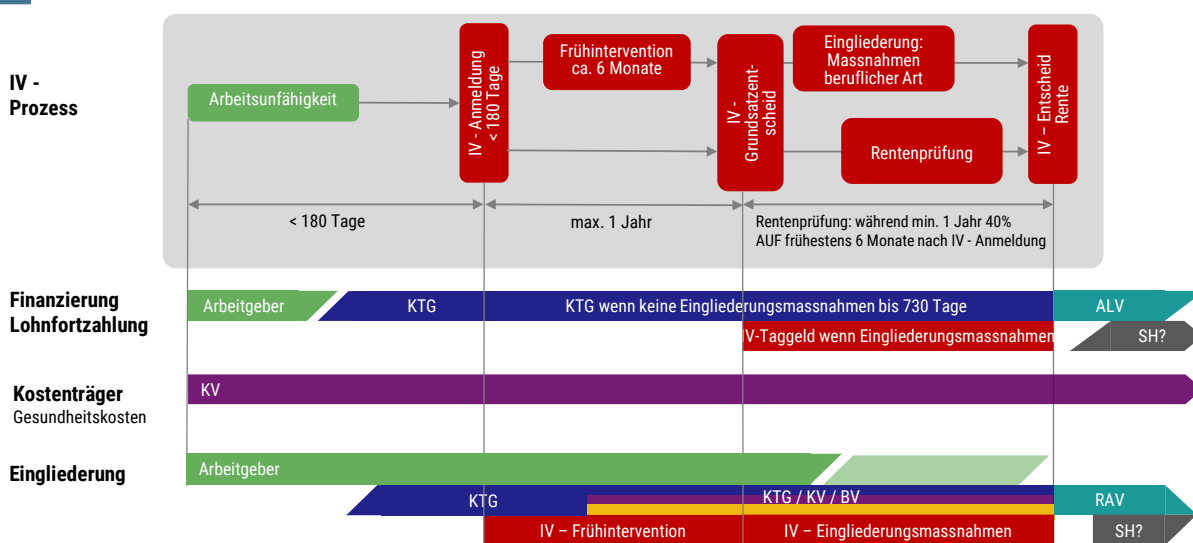
KV Krankenversicherung
 EL Ergänzungsleistungen
 SH Sozialhilfe
 KTG Krankentaggeld
 RAV Regionales Arbeitsvermittlungszentrum

AF/AUF Arbeitsfähigkeit/-unfähigkeit

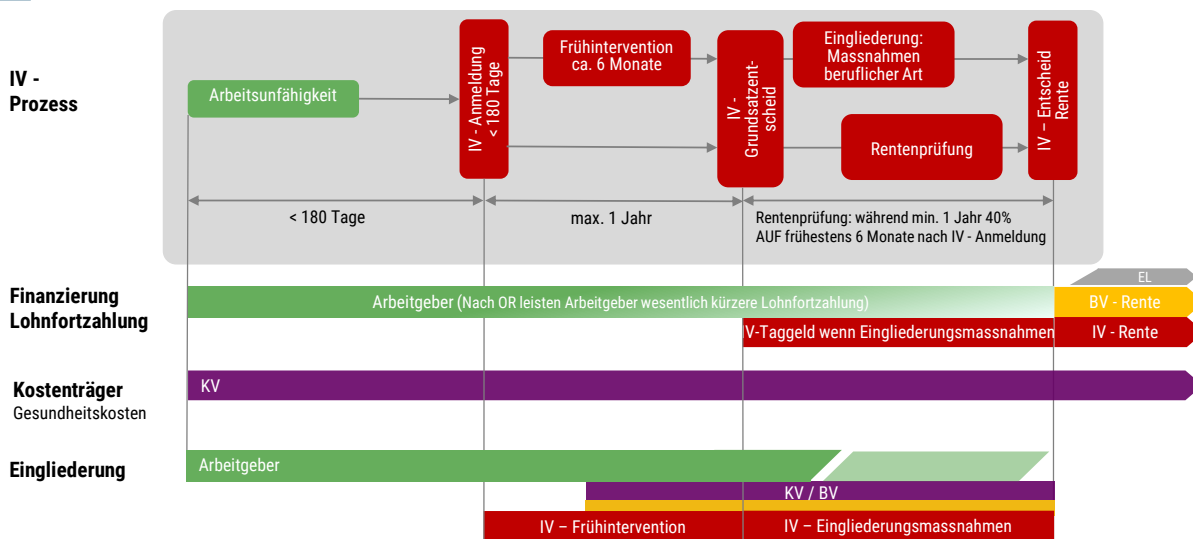
Systemlandkarte Hauptprozess 1 – Krankheitsfall mit IV-Rentenverfügung



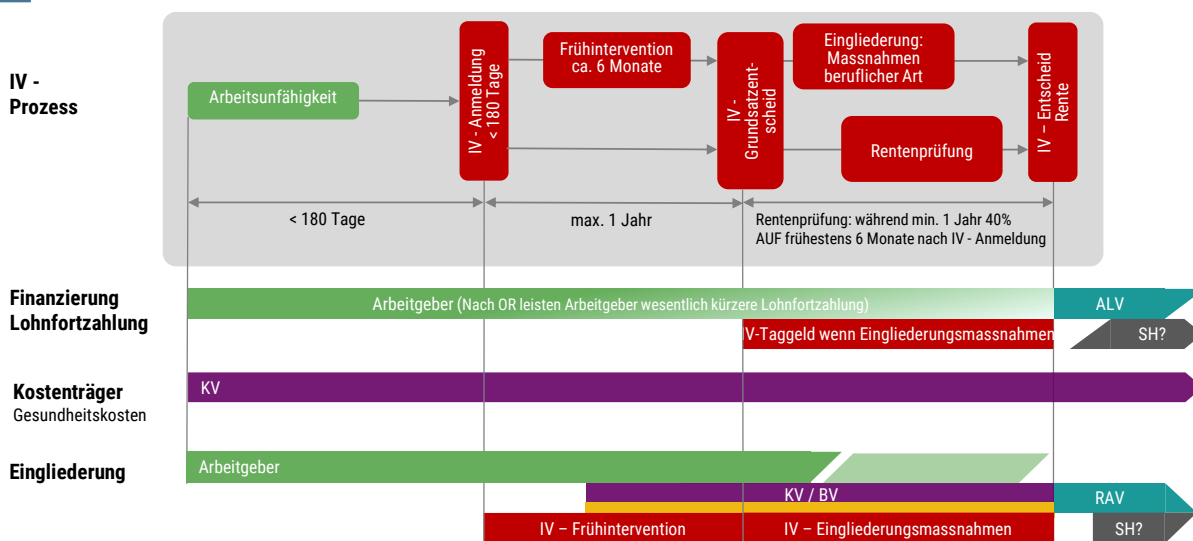
Systemlandkarte Hauptprozess 2 – Krankheitsfall ohne IV-Rentenverfügung



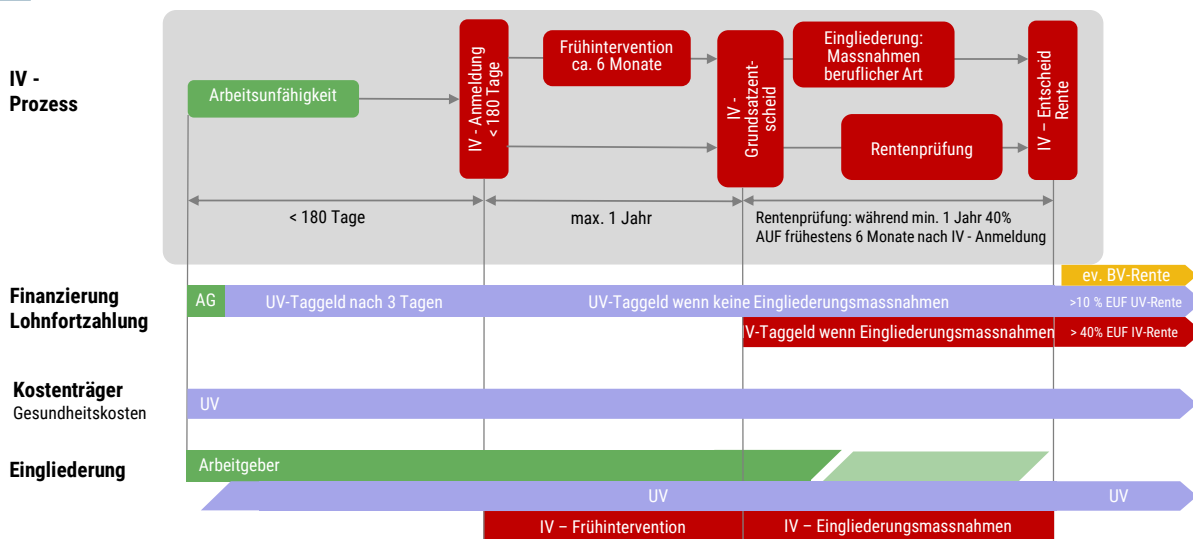
Systemlandkarte Hauptprozess 3 – Krankheitsfall ohne Krankentaggeldversicherer mit Rente



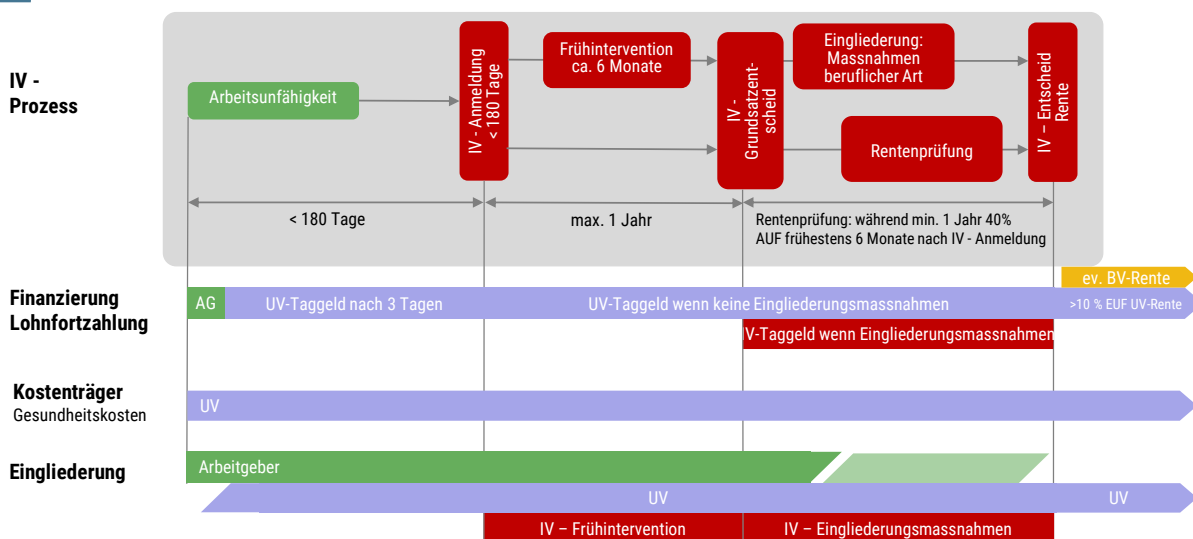
Systemlandkarte Hauptprozess 4 – Krankheitsfall ohne Krankentaggeldversicherer und keine IV-Rentenverfügung



Systemlandkarte Hauptprozess 5 – Unfall mit IV-Rentenverfügung mit UV-Rente



Systemlandkarte Hauptprozess 5 – Unfall ohne IV-Rentenverfügung mit UV-Rente



Zusatzbeispiele

Beispiele für 4 Fälle, die nicht von den Systemlandkarten abgedeckt sind

Mit den sechs als Systemlandkarten dargestellten Hauptprozesse lassen sich 80 Prozent der möglichen Konstellationen der beruflichen Eingliederung/Arbeitsplatzerhalt abdecken. In der Praxis gibt es jedoch diverse weitere mögliche Konstellationen. Anhand der nachfolgenden vier konkreten Fallbeispielen soll Situationen Rechnung getragen werden, die nicht den Prozessen der sechs Systemlandkarten zugeordnet werden können.

4 Fallbeispiele:

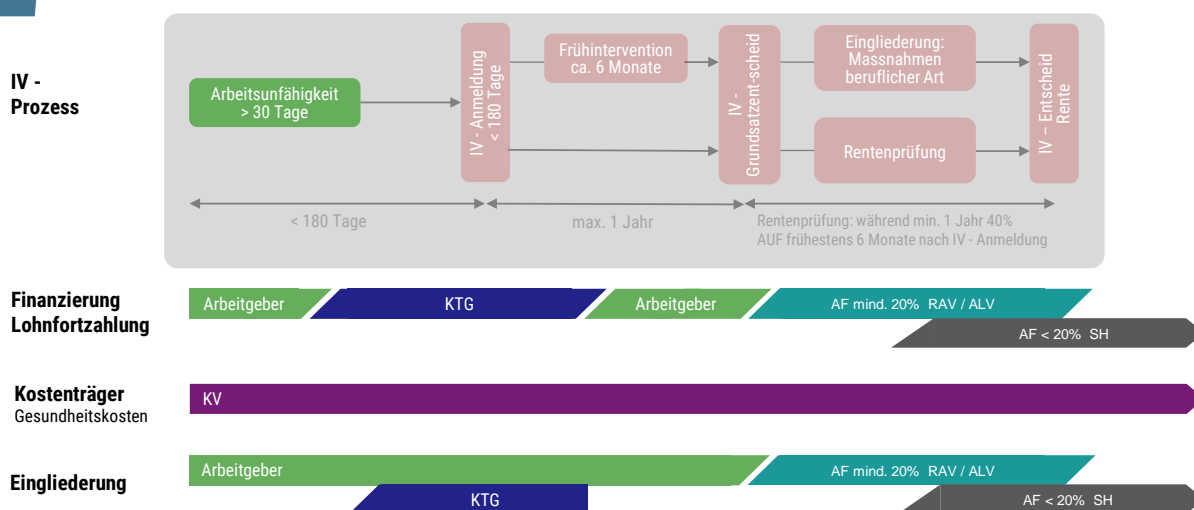
1. Mitarbeiter erkrankt mit einer psychischen Diagnose – keine IV-Frühinterventions- und Eingliederungsmassnahmen, KTG-Versicherer stellt Taggeld ein, Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter.
2. Mitarbeiter erkrankt mit einer psychischen Diagnose – keine IV-Frühinterventions- und Eingliederungsmassnahmen, Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter.
3. Mitarbeiter erkrankt mit einer psychischen Diagnose
Mit IV-Frühinterventionsmassnahmen, ohne Eingliederungsmassnahmen, Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter.
4. Mitarbeiter fällt durch Krankheit länger aus. Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nach Krankentaggeldzahlung und Kündigung durch Arbeitgeber (da mind. 20% arbeitsfähig).

Fallbeispiel 1

Mitarbeiter erkrankt mit einer psychischen Diagnose – keine IV-Frühinterventions- und Eingliederungsmassnahmen, KTG-Versicherer stellt Taggeld ein, Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter

- Krankheitsmeldung beim KTG-Versicherer erfolgt durch den Arbeitgeber
- KTG-Versicherer erstellt Früherfassungsmeldung bei der IV
- IV lehnt Anmeldung ab
- Medizinisches Gutachten vom KTG-Versicherer wird erstellt
- Das Gutachten kommt zum Schluss, dass der erkrankte Mitarbeiter arbeitsfähig ist
- KTG-Versicherer stellt dadurch Taggeldzahlungen ein
- Lohnfortzahlung ist nicht mehr sichergestellt
- Wenn Mitarbeiter immer noch krank geschrieben ist, muss Arbeitgeber Lohn übernehmen
- Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (möglich auch wenn Person noch arbeitsunfähig oder teilarbeitsfähig ist)
- Mitarbeiter wird arbeitslos und muss sich beim RAV melden
- Die Teilarbeitsfähigkeit muss mindestens 20% sein, damit die ALV Leistungen übernimmt
- Die Vermittlung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen ist herausfordernd
- Gelingt eine Vermittlung innerhalb der Taggeldfrist der ALV nicht, droht der Fall in die Sozialhilfe

Systemlandkarte Fallbeispiel 1: Krankheitsfall ohne IV-Massnahmen, KTG stellt Taggeld (TG) ein, Arbeitgeber kündigt Mitarbeitendem

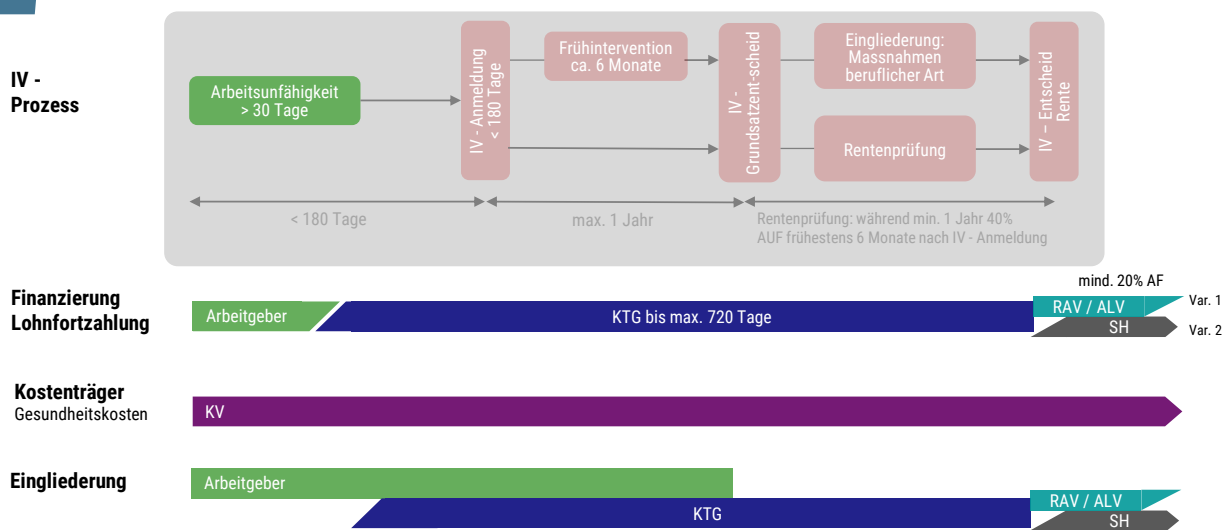


Fallbeispiel 2

Mitarbeiter erkrankt mit einer psychischen Diagnose – keine IV-Frühinterventions- und Eingliederungsmassnahmen, Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter

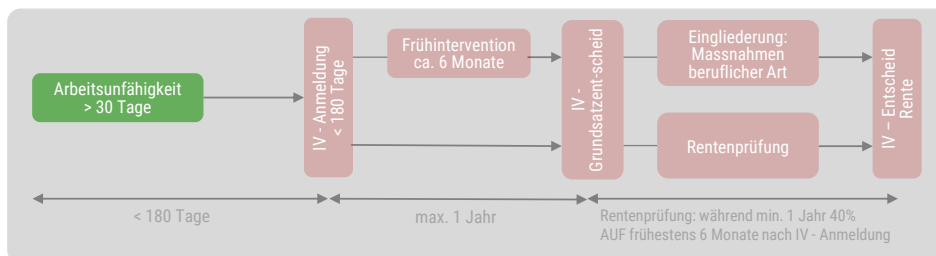
- Krankheitsmeldung beim KTG-Versicherer erfolgt durch den Arbeitgeber
- KTG-Versicherer erstellt Früherfassungsmeldung bei der IV
- Kein Anspruch auf IV-Leistungen
- Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (möglich auch wenn Person noch arbeitsunfähig ist)
- KTG-Versicherer zahlt die gesetzlichen Taggeld Leistungen von 720 Tagen
- Zwischen der ALV und dem KTG-Versicherer gibt es eine Vereinbarung der Taggelderleistungen, die wie folgt aussieht:
 - 75% AF = ALV (ganzes Taggeld)
 - 50% = halb KTG /halb ALV
 - 25% AF = KTG (ganzes Taggeld)
- Ist der erkrankte Mitarbeiter nach dem Bezug von 720 Taggeldern immer noch arbeitsunfähig, bestehen zwei Varianten für weitere finanzielle Unterstützung
 - Variante 1 – RAV**
 - Wenn die Teilarbeitsfähigkeit noch mehr als 20% beträgt, ist die Person gemäss ALV vermittlungsunfähig
 - ALV-Taggelder können bezogen werden (max. 520 Tage)
 - Variante 2 – Sozialhilfe**
 - Wenn die Teilarbeitsfähigkeit weniger als 20% beträgt und somit keine ALV-Taggelder bezogen werden können, ist es die letzte Möglichkeit der erkrankten Person, finanzielle Unterstützung bei der Sozialhilfe zu beantragen

Systemlandkarte Fallbeispiel 2 – Variante 1: Krankheitsfall ohne IV-Massnahmen, Arbeitgeber kündigt Mitarbeitendem, Taggeldversicherer zahlt bis 720 Tage



Systemlandkarte Fallbeispiel 2 – Variante 2: Krankheitsfall ohne IV-Massnahmen, Arbeitgeber kündigt Mitarbeitendem während der KTG-Auszahlung

IV - Prozess



Finanzierung Lohnfortzahlung



Kostenträger

Gesundheitskosten



Früherkennung & Integration



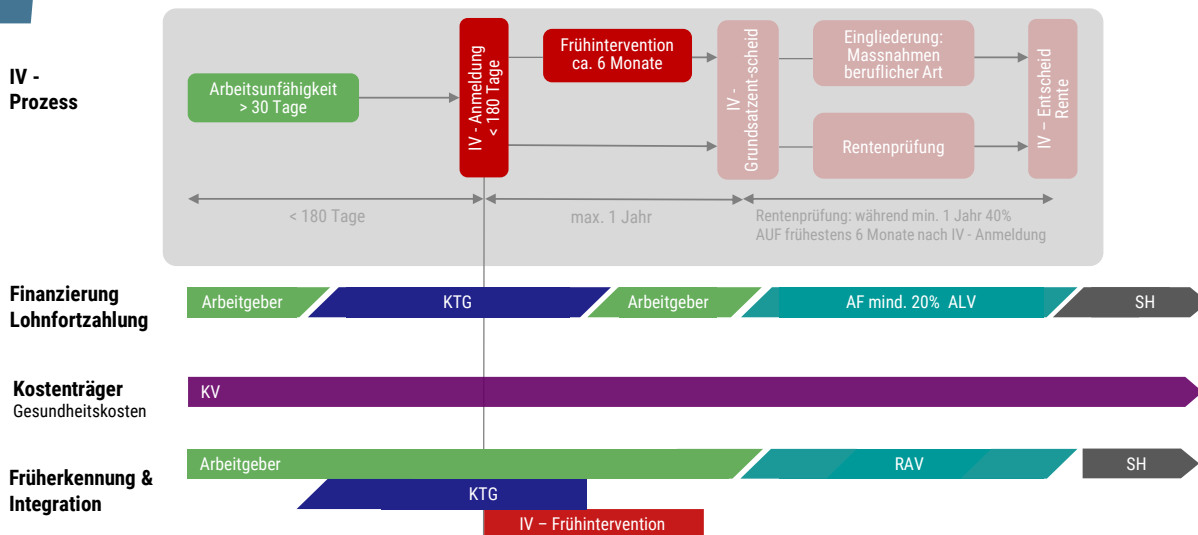
Fallbeispiel 3

Mitarbeiter erkrankt mit einer psychischen Diagnose –

keine IV-Frühinterventions- und Eingliederungsmassnahmen, KTG Versicherer stellt Taggeld ein, Arbeitgeber kündigt dem Mitarbeitenden

- IV-Frühinterventionsmassnahmen werden durchgeführt (max. 6 Monate nach IV-Anmeldung)
- KTG-Versicherer zahlt bis zur Verfügung der IV Taggelder
- IV-Stelle verfügt, dass keine Eingliederungsmassnahmen notwendig sind
- Medizinisches Gutachten vom KTG-Versicherer wird erstellt
- Das Gutachten kommt zum Schluss, dass die erkrankte Person arbeitsfähig ist
- KTG-Versicherer stellt Taggeldzahlungen ein
- Lohnfortzahlung ist nicht mehr sichergestellt
- Wenn Mitarbeiter immer noch krank geschrieben ist, muss Arbeitgeber Lohn übernehmen
- Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter unter Einhaltung der gesetzlichen Frist (möglich, auch wenn Person noch arbeitsunfähig ist)
- Mitarbeiter wird arbeitslos und muss sich beim RAV melden
- Die Teilarbeitsfähigkeit muss mindestens 20% sein, damit die ALV Leistungen übernimmt
- Die Vermittlung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen ist herausfordernd
- Gelingt eine Vermittlung innerhalb der Taggeldfrist der ALV nicht, droht der Fall in die Sozialhilfe

Systemlandkarte Fallbeispiel 3: Krankheitsfall mit IV-Frühintervention, KTG stellt Taggeld ein, Arbeitgeber kündigt Mitarbeitendem, AF mind. 20%



Fallbeispiel 4

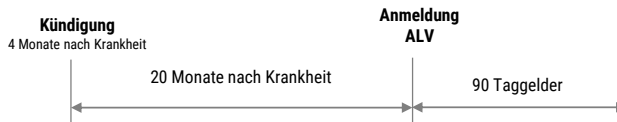
Mitarbeiter fällt durch Krankheit länger aus. Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nach Krankentaggeldzahlung und Kündigung durch Arbeitgeber (da mind. 20% arbeitsfähig)

- Arbeitgeber meldet Krankheitsfall beim KTG-Versicherer
- KTG-Versicherer zahlt Taggelder gemäss Vereinbarung
- Kein Anspruch auf IV-Leistungen
- KTG-Versicherer zahlt Taggeldleistungen 720 Tage

Variante 1: Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter nach 4 Monaten Krankheit

Variante 2: Arbeitgeber kündigt Mitarbeiter nach 1 Jahr Krankheit

Systemlandkarte Fallbeispiel 4 – Variante 1: Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nach Krankentaggeldzahlung und Kündigung durch Arbeitgeber



Rahmenfrist ALV 2 Jahre:
Wenn VP nicht 12 Monate Beitragszeit bzw. in einem Arbeitsverhältnis, jedoch mehr als 12 Monate zu 100% arbeitsunfähig.
Beitragsbefreiung 90 ALV Taggelder zu einem Pauschalansatz von CHF 2'213 ohne Lehre / CHF 2'756 mit Lehre / CHF 3'320 Hochschulabschluss.

**Finanzierung
Lohnfortzahlung**



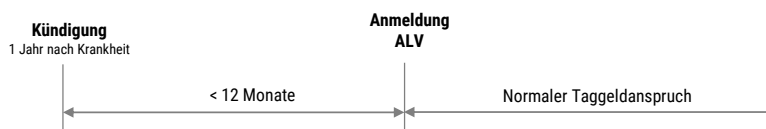
**Kostenträger
Gesundheitskosten**



**Früherkennung &
Integration**



Systemlandkarte Fallbeispiel 4 – Variante 2: Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nach Krankentaggeldzahlung und Kündigung durch Arbeitgeber



Wenn VP während den letzten 2 Jahren vor der ALV Anmeldung mind. 12 Monate gearbeitet hat bzw. angestellt war und infolge Krankheit nicht gearbeitet hat. ALV berücksichtigt Lohn den VP normalerweise verdient hätte (ohne Krankheit)

**Finanzierung
Lohnfortzahlung**



**Kostenträger
Gesundheitskosten**



**Früherkennung &
Integration**



praktisch
orientiert

compasso // Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber

Lagerstrasse 33 // Postfach // 8021 Zürich

Telefon +41 44 299 95 84

www.compasso.ch // info@compasso.ch