

## Berufliche Integration - Information Arbeitgeber:in

Coaching Plus rehakupunkt © beinhaltet folgende Rollen:		
<b>Medizinisch Therapeutische Fachexpert:in</b> BSc Ergotherapie	<b>Coaching</b> Beratungskompetenz / Haltung	<b>Prozessführung</b> Case Management
Interdisziplinäres Netzwerk rehakupunkt: Unterstützung / Beizug von externen Expert:innen bei Bedarf		

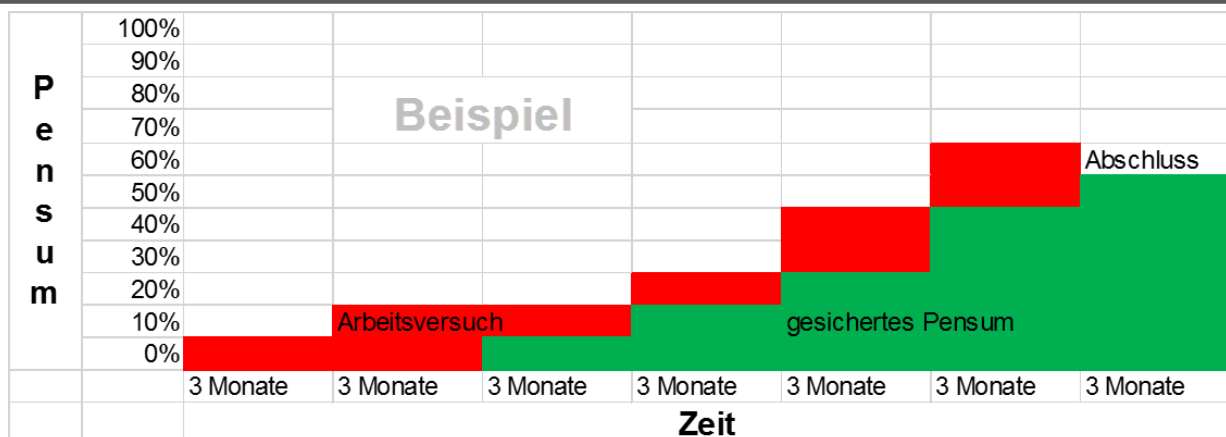
### Ziele

**Leitziel: Eingliederung vor Rente**

**Das Ziel im Integrationsprozess ist, eine Win - Win - Situation für alle Beteiligten zu erreichen:**

- **Arbeitgeber:in:** Der/die Arbeitgeber:in erhält alle relevanten Informationen und Unterstützung im Prozess. Der Aufwand für die Integration soll im Verhältnis zur erwarteten Leistung stehen. Der/die Arbeitgeber:in bezahlt erst Lohn für gesicherte Leistung. Eine nachhaltige und stabile Situation wird angestrebt.
- **Arbeitnehmer:in:** Der/die Klient:in bleibt im Arbeitsprozess integriert und kann die persönlichen Ressourcen am (angepassten) Arbeitsplatz einbringen. Das Einkommen ist bei Abschluss der Beruflichen Integration gesichert.
- **Sozialversicherungen:** Der Arbeitsplatz kann erhalten werden. Bei Abschluss der Beruflichen Integration wird der Invaliditätsgrad bestimmt. Dieser begründet ob ergänzend zum Lohn eine (Teil-) IV-Rente ausgerichtet wird.

### Dauer und Finanzierung der Beruflichen Integration



**Dauer:** Der Integrationsprozess dauert in der Regel mehrere Monate. Normalerweise endet der Prozess spätestens nach 2 Jahren. Zu diesem Zeitpunkt müssen die Sozialversicherungen in der Lage sein, eine allfällige Rentenberechnung vornehmen zu können.

**Finanzierung während dem Prozess:** Die Taggelder werden von der Krankentaggeldversicherung der Unfallversicherung oder der IV finanziert. Bei stufenweiser Erhöhung der Arbeitsfähigkeit übernimmt der/die Arbeitgeber:in auch ein Anteil des Lohns im Verhältnis zur tatsächlich erbrachten Leistung.

Prozess	Rolle Arbeitgeber:in / Erwartungen
Vorbereitung der beruflichen Integration: Erstgespräch am Arbeitsplatz, berufliche Zielvereinbarung mit dem/der Klient:in und dem/der Arbeitgeber:in erarbeiten und falls notwendig eine Arbeitsplatzabklärung durchführen.	Teilnahme an den Gesprächen. Aktive Mitarbeit bei der Definition der Ziele (z.B. Arbeitsinhalte, Pensum, Arbeitsplatzanpassungen).
Anschliessend Start der Beruflichen Integration. Der/die Klient:in arbeitet mit definiertem Pensum und Arbeitsinhalt ohne Leistungs- und Zeitdruck.	Bezugsperson des/der Klient:in im Betrieb definieren
Verlaufsgespräche am Arbeitsplatz (in 3-monatlichen Schritten) um Arbeitspensum und Inhalte gemeinsam zu evaluieren und anzupassen. Mögliche Schwierigkeiten im Prozess werden gemeinsam bearbeitet. Der Coach reha punkt koordiniert und protokolliert die Gespräche mit Klient:in, Arbeitgeber:in und IV.	Teilnahme an den Gesprächen. Rasche Kontaktaufnahme mit Coach bei Schwierigkeiten. Bereitschaft bei der Problemlösung mitzuhelfen und Offenheit auch für unkonventionelles Vorgehen.
Ist eine gewisse Stabilität bezüglich Pensum und Arbeitsinhalte erreicht, wird erstmals auch die Leistung und deren Bemessung zum Thema. Es müssen die Leistungskomponenten (Arbeitsinhalte) und die Bemessungsskala definiert werden.	Mitarbeit beim Erarbeiten eines Instrumentes für die Leistungsbemessung.
Teilweise / volle Arbeitsaufnahme: Die Arbeitsfähigkeit wird stufenweise festgelegt. Allfällige organisatorische oder arbeitsinhaltliche Anpassungen werden vorgeschlagen.	Arbeitgeber:in erkennt und anerkennt die Leistungen des Klienten. Bereitschaft für die Lösungssuche bei notwendigen Anpassungen.
Abschluss	Rolle Arbeitgeber:in / Erwartungen
Abschliessende Leistungsbeurteilung in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber:in, Klient:in und reha punkt. Dies ist die Basis für den neuen Arbeitsvertrag.	Einschätzung gestützt auf den Beurteilungsprozess.
Neuer Arbeitsvertrag basierend auf der definitiven Leistungseinschätzung, dem Pensum und den Arbeitsinhalten	Erstellt den neuen Arbeitsvertrag allenfalls in Zusammenarbeit mit der HR-Abteilung.
Ergänzende Information im Falle einer IV-Rente	
<p><b>Wirtschaftliches Auskommen nach der Integration, sofern eine Berentung erfolgt:</b></p> <p>Das Einkommen setzt sich aus den folgenden Anteilen zusammen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lohn für die effektiv erbrachte Leistung (Arbeitgeber)</li> <li>2. IV-Rente gemäss IV-Entscheid</li> <li>3. BVG-Rente gemäss Pensionskasse</li> <li>4. Unfallversicherungs-Rente, wenn es sich um einen Unfall handelt.</li> </ol>	

## Berechnung des Invaliditätsgrades:

Invaliditätsgrad	Rentenanspruch
40 %	25 %
41 %	27.5 %
42 %	30 %
43 %	32.5 %
44 %	35 %
45 %	37.5 %
46 %	40 %
47 %	42.5 %
48 %	45 %
49 %	47.5 %
50 – 69 %	Der prozentuale Anteil des Rentenanspruchs entspricht dem Invaliditätsgrad.
70 – 100%	100 (ganze Rente)

Bei einem Invaliditätsgrad von unter 40 % besteht kein Anspruch auf eine Invalidenrente.

Bei Erwerbstätigen bemisst die IV-Stelle den Invaliditätsgrad mit einem Einkommensvergleich. Sie ermittelt dabei zuerst das Erwerbseinkommen, das ohne den Gesundheitsschaden erzielt werden könnte. Davon zieht sie das Erwerbseinkommen ab, das nach dem Gesundheitsschaden und nach der Durchführung von zumutbaren Eingliederungsmassnahmen erzielt werden könnte. Daraus ergibt sich ein Fehlbetrag: die Erwerbseinbusse als Folge der Invalidität. Drückt man diese in Prozenten aus, erhält man den Invaliditätsgrad.

Quelle und weitere Informationen:

[Merkblatt 4.01 Leistungen der IV, Stand 1. Januar 2022](#)