

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Arbeitgeberbefragung zur Wahrnehmung der IV
und ihrer Instrumente*

Forschungsbericht Nr. 3/22



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe «Beiträge zur Sozialen Sicherheit» konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

- Autoren/Autorinnen:** Michael Buess, Raphael Vogel
Demo SCOPE AG
Klusenstrasse 17
6043 Adligenswil
Tel. +41 41 375 44 89
E-Mail: michael.buess@demoscope.ch
Internet: <https://www.demoscope.ch>
- Auskünfte:** Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20
CH-3003 Bern
- Chiara Mombelli (Geschäftsfeld Invalidenversicherung)
Tel.: +41 58 462 90 93
E-mail: chiara.mombelli@bsv.admin.ch
- Frédéric Widmer (Forschung und Evaluation)
Tel.: +41 58 464 79 75
E-mail: frederic.widmer@bsv.admin.ch
- ISSN:** 1663-4659 (eBericht)
1663-4640 (Druckversion)
- Copyright:** Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.
- Vertrieb:** BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch
- Bestellnummer:** 318.010.3/22D

Arbeitgeberbefragung zur Wahrnehmung der IV und ihrer Instrumente

**Im Auftrag vom
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV**

November 2021

Auftraggeber:

Bundesamt für Sozialversicherungen

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Chiara Mombelli,
Bereich Berufliche Integration,
Geschäftsfeld Invalidenversicherung,
Chiara.Mombelli@bsv.admin.ch

Frédéric Widmer,
Bereich Forschung und Evaluation, Geschäftsfeld
Mathematik, Analysen und Statistik,
Frederic.Widmer@bsv.admin.ch

Effingerstrasse 20
3003 Bern

Auftragnehmer:

Demo SCOPE AG
Klusenstrasse 17
6043 Adligenswil

Autoren:

Dr. Michael Buess
Geschäftsleitender Partner
Demo SCOPE AG

Dr. Raphael Vogel
Projektleiter Sozialforschung
Demo SCOPE AG

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Die Arbeitgeber sind für die Invalidenversicherung wichtige Partner, um die berufliche Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt zu stärken. Für eine gute Zusammenarbeit braucht es eine gezielte Kommunikation, gute Kontakte sowie Massnahmen und Prozesse, die sich am Bedarf der Unternehmen orientieren.

Vor diesem Hintergrund hat das BSV im Rahmen der Informationskampagnen zu den Eingliederungsmassnahmen der IV in den Jahren 2008, 2010, 2012 und 2014 repräsentative Arbeitgeberbefragungen durchführen lassen. Im Zentrum der Befragungen standen die Wahrnehmung und der Informationsstand der Arbeitgeber in Bezug auf die IV und die berufliche Eingliederung von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. 2021 hat das BSV weitere Aspekte in die Umfrage integriert und die Unternehmen zur Zufriedenheit bezüglich ihrer konkreten Zusammenarbeit mit den IV-Stellen sowie zu ihren Beweggründen für die berufliche Eingliederung befragt.

Die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage, die zwischen Ende Juni und August 2021 online durchgeführt wurde, basieren auf den Antworten von über 2300 Arbeitgebern, die alle Unternehmensgrössen, Regionen und Branchen der Schweizer Wirtschaft abbilden. In Bezug auf den vergleichbaren Teil der Ergebnisse sind die Werte seit 2012 weitgehend stabil geblieben. Die Umfrage zeigt, dass die Stärken der IV vor allem in ihrem relativ guten Image und in der hohen Zufriedenheit der Unternehmen hinsichtlich ihrer Zusammenarbeit mit den IV-Stellen liegen. Gleichzeitig lässt die Umfrage ein Verbesserungspotenzial erkennen. Das betrifft unter anderem den Informationsgrad im Bereich der IV-Leistungen, die Bereitschaft der Arbeitgeber, gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen, und die Fähigkeit, Warnzeichen für eine psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeit zu erkennen. Neben diesen Gesamtergebnissen besteht ein grosser Mehrwert der Umfrage darin, dass sie einen differenzierten Blick nach Grösse, Region und Branche der befragten Unternehmen ermöglicht.

Angesichts der Umfrageergebnisse besteht die wichtigste Erkenntnis für die konkrete Eingliederungsarbeit der IV-Stellen vor Ort darin, das Verbesserungspotenzial zu nutzen, indem die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern gezielt auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der jeweiligen Unternehmensgrösse und Branche ausgerichtet werden. Die IV-Stellen verfolgen diesen Ansatz bereits teilweise. Mit dem Inkrafttreten der Weiterentwicklung der IV (WEIV) am 1. Januar 2022, mit der die Ausrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt noch verstärkt wird, kann dieser Aspekt nun noch intensiviert werden.

Auf nationaler Ebene sieht die WEIV zudem die Möglichkeit vor, die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen der IV und den Dachorganisationen der Arbeitswelt durch Zusammenarbeitsvereinbarungen zu stärken. Die IV-Stellen verfügen dank der revidierten gesetzlichen Grundlage zudem über zusätzliche Mittel und Instrumente zur konkreten Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern, deren Auswirkungen im Jahr 2025 mit einer neuen Arbeitgeberbefragung gemessen werden.

Stefan Ritler, Vizedirektor BSV

Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Les employeurs sont des partenaires fondamentaux de l'assurance-invalidité afin de renforcer la réadaptation professionnelle des personnes atteintes dans leur santé sur le marché primaire du travail. Afin d'assurer une bonne collaboration avec les employeurs, une communication ciblée, des contacts de qualité et des mesures et processus en adéquation avec les besoins des entreprises sont nécessaires.

Fort de ces constats, l'OFAS a mandaté des enquêtes représentatives auprès des employeurs en 2008, 2010, 2012 et 2014 dans le cadre de campagnes de communication sur les mesures de réadaptation de l'AI. Le but de ces enquêtes était d'explorer les représentations, le degré de connaissance et l'attitude des employeurs à l'égard de l'AI et de la réadaptation professionnelle des personnes atteintes dans leur santé. L'édition 2021 de l'enquête élargit les dimensions explorées en analysant, en plus des dimensions susmentionnées, la satisfaction des entreprises à l'égard de leurs expériences concrètes de collaboration avec les offices AI et en approfondissant le point de vue des entreprises concernant les leviers de l'intégration professionnelle.

Les résultats de la présente enquête, menée en ligne entre fin juin et août 2021, se fondent sur les réponses de plus de 2'300 employeurs, représentatifs de toutes les tailles d'entreprises, régions et branches de la réalité économique suisse. Globalement, les résultats de l'enquête sont restés relativement stables par rapport aux résultats comparables depuis 2012. L'enquête révèle que les points forts de l'AI se situent au niveau de l'image majoritairement positive de l'assurance auprès des entreprises, ainsi que dans le degré élevé de satisfaction des entreprises ayant collaboré directement avec un office AI. En même temps, l'enquête met en évidence un potentiel d'amélioration concernant entre autres le degré d'information sur les prestations de l'AI, la disponibilité des employeurs à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé et la capacité à reconnaître les signes annonciateurs d'incapacités de travail d'origine psychique. Au-delà de ces résultats globaux, un apport important de l'enquête est celui d'offrir un regard différencié en fonction de la taille, de la région et de la branche des entreprises interrogées.

Au vu de ces résultats, l'enseignement principal de l'enquête pour le travail de terrain des offices AI consiste à agir sur le potentiel d'amélioration en ciblant la stratégie de communication et de collaboration avec les employeurs en tenant compte des besoins et opportunités propres à chaque taille d'entreprise et à chaque branche. Une telle approche a en partie déjà été initiée par les offices AI et pourra être intensifiée suite à l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2022, du Développement continu de l'AI (DC AI), lequel renforce le principe de l'orientation vers le marché primaire du travail.

Au niveau national, le DC AI prévoit en outre la possibilité de renforcer les conditions-cadres de la collaboration entre l'AI et les organisations faïtières du monde du travail par le biais de conventions de collaboration. De plus, la modification de la loi dote les offices AI de moyens et instruments supplémentaires visant à améliorer concrètement la collaboration avec les employeurs, dont il s'agira de mesurer l'impact au moyen d'une nouvelle enquête auprès des employeurs, qui sera menée en 2025.

Stefan Ritler, vice-directeur de l'OFAS

Responsable du domaine Assurance-invalidité

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

I datori di lavoro sono partner fondamentali dell'assicurazione invalidità (AI) nell'ottica di rafforzare l'integrazione professionale delle persone con problemi di salute nel mercato del lavoro primario. Per garantire una buona collaborazione con i datori di lavoro sono indispensabili una comunicazione mirata, contatti di qualità nonché misure e processi adeguati ai bisogni delle imprese.

Sulla base di queste constatazioni, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali ha commissionato inchieste rappresentative presso i datori di lavoro nel 2008, 2010, 2012 e 2014, nell'ambito di campagne di comunicazione sui provvedimenti d'integrazione dell'AI. L'obiettivo di queste inchieste era di analizzare la percezione, il grado di conoscenza e l'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti dell'AI e dell'integrazione professionale delle persone con problemi di salute. Nell'edizione 2021 dell'inchiesta, l'analisi è più ampia: oltre agli aspetti summenzionati, viene esaminata anche la soddisfazione delle imprese riguardo alle esperienze concrete di collaborazione con gli uffici AI e viene approfondito il loro punto di vista sulle motivazioni dell'agire in favore dell'integrazione professionale.

I risultati di questa inchiesta, svolta online tra la fine di giugno e l'agosto del 2021, si basano sulle risposte di oltre 2300 datori di lavoro, rappresentativi delle imprese di ogni dimensione, regione e settore della realtà economica svizzera. Nel complesso, il paragone con i risultati comparabili dell'inchiesta mostrano valori relativamente stabili dal 2012. Dall'inchiesta emerge che i punti forti dell'AI consistono nella percezione in maggior parte positiva dell'assicurazione tra le imprese in generale e nell'elevato grado di soddisfazione di quelle che hanno collaborato direttamente con un ufficio AI. Al contempo, è messo in evidenza un potenziale di miglioramento per quanto concerne, tra l'altro, il grado d'informazione sulle prestazioni dell'AI, la disponibilità dei datori di lavoro a mantenere il posto di dipendenti con problemi di salute e la capacità di cogliere i segnali anticipatori di incapacità al lavoro di origine psichica. Oltre a questi risultati generali, l'inchiesta fornisce un contributo importante offrendo un punto di vista differenziato in funzione delle dimensioni, della regione e del settore delle imprese interpellate.

Considerati i risultati emersi, l'insegnamento principale dell'inchiesta per il lavoro sul campo degli uffici AI è che bisogna intervenire sul potenziale di miglioramento puntando su strategie di comunicazione e di collaborazione improntate ai bisogni e opportunità peculiari delle diverse imprese a seconda di dimensioni e settore di attività. Tale approccio è stato in parte già adottato dagli uffici AI e potrà essere intensificato in seguito all'entrata in vigore, il 1° gennaio 2022, della riforma Ulteriore sviluppo dell'AI, che rafforza il principio dell'orientamento al mercato del lavoro primario.

A livello nazionale, la riforma prevede inoltre la possibilità di rafforzare le condizioni quadro della collaborazione tra l'AI e le associazioni mantello del mondo del lavoro mediante convenzioni di collaborazione. Inoltre, nel suo nuovo tenore la legge sull'assicurazione per l'invalidità fornisce agli uffici AI mezzi e strumenti supplementari per migliorare concretamente la collaborazione con i datori di lavoro. Il loro impatto andrà valutato mediante una nuova inchiesta presso i datori di lavoro, che verrà svolta nel 2025.

Stefan Ritler, vicedirettore

Capo dell'Ambito Assicurazione invalidità

Foreword by the Federal Social Insurance Office

Employers are essential partners of the Invalidity Insurance scheme in reinforcing the professional reintegration of people with impaired health in the primary labour market. To ensure that cooperation with employers runs smoothly, targeted communication, high-quality exchanges, and measures and processes that are aligned with companies' needs are required.

Backed with this knowledge, the FSIO commissioned representative surveys of employers in 2008, 2010, 2012 and 2014 within the context of communication campaigns on the reintegration measures offered by Invalidity Insurance (IV). The aim of these surveys was to explore what employers think of IV and the professional integration of people with impaired health, as well as establish a picture of how much they know and what their attitude is. The 2021 edition of the survey extends the areas looked at by analysing – in addition to the above-mentioned elements – how satisfied companies are in respect of their real-life experiences of working with IV offices and by drilling down in more detail on what businesses think about the levers available for professional integration.

The results of this survey, which was carried out online between the end of June and August 2021, are based on the answers provided by more than 2,300 employers, representing all sizes of companies, regions and sectors in Switzerland's economic landscape. With regard to the comparable part of the results, the values have remained largely stable since 2012. Overall, the survey shows that the strong points of IV are its mostly good perception by companies and the high level of satisfaction recorded by those that have worked directly with an IV office. At the same time, the survey shows that there is room for improvement with regard to various aspects, such as the level of information provided on IV benefits, companies' receptiveness to keeping members of staff with impaired health in their jobs and their ability to recognise the signs that can be a precursor to an incapacity to work that is psychological in nature. Over and above these global results, a key positive delivered by the survey is the differentiated perspectives it offers in terms of the size, sector and region of the responding companies.

In light of the results available, the main take-away from the survey for the work on the ground in IV offices is to address the room for improvement noted by tailoring communication strategies and working together with employers, taking account of the needs and opportunities specific to each size of company and each sector. Certain elements of this have already been put into practice by the IV offices and will be reinforced by the entry into force on 1 January 2022 of the legislation governing the ongoing development of Invalidity Insurance, which reinforces the focus on the primary labour market.

At the national level, the development of Invalidity Insurance also allows for the possibility of strengthening the framework conditions governing cooperation between the IV scheme and the umbrella organisations operating in the workplace through cooperation agreements. Furthermore, the reformed legislation gives IV offices additional resources and instruments geared to bringing about real improvements in cooperation with employers. The extent to which these have been successful will be measured in the context of a new employer survey to be carried out in 2025.

Stefan Ritler, Vice Director
Head of Invalidity Insurance

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	II
Zusammenfassung / Executive Summary.....	V
Résumé	VII
Riassunto – Executive Summary.....	IX
Executive Summary	XI
1. Ausgangslage und Studiendesign	1
2. Wahrnehmung der IV und der Instrumente der IV.....	5
2.1 Wahrnehmung der IV und der beruflichen Eingliederung	5
2.2 Wissensstand über die IV	10
3. Kontakte zwischen IV-Stellen und Arbeitgebenden	17
3.1 Kontakte mit der IV.....	17
3.2 Zufriedenheit mit erhaltener Unterstützung der IV bei der beruflichen Eingliederung	21
4. Erfahrungen, Kompetenz, Haltung und Verhalten der Arbeitgebenden gegenüber der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	25
4.1 Generelle Erfahrungen im Bereich der beruflichen Eingliederung	25
4.2 Frühwarnzeichen eines sich anbahnenden Arbeitsausfalls	32
4.3 Bereitschaft, gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen/einzustellen.....	34
4.4 Wahrnehmung der eigenen Rolle als Arbeitgeber bei der beruflichen Eingliederung	40
5. Anhang I	43
6. Anhang II	47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wahrnehmung der IV.....	6
Abbildung 2: Wahrnehmung von durch die IV vermittelnden Arbeitskräften.....	7
Abbildung 3: Bewertung von Risiken/Hürden.	9
Abbildung 4: Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV.	11
Abbildung 5: Kenntnisse der IV-Massnahmen/Instrumente.....	12
Abbildung 6: Wahrnehmung der Informationen der IV-Stellen.....	14
Abbildung 7: Informationsquellen/Ansprechpartner der Arbeitgeber bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden.	15
Abbildung 8: Kontakte mit der IV.....	17
Abbildung 9: Kontakte mit der IV nach Unternehmensgrösse.	18
Abbildung 10: Grund für Kontakt mit der IV-Stelle.....	18
Abbildung 11: Kontakthäufigkeit je Kontaktkanal beim letzten konkreten Arbeitsausfall eines Mitarbeitenden der zu einem Kontakt mit der IV-Stelle führte.	19
Abbildung 12: Beurteilung der Mitarbeitenden der IV-Stellen.....	20
Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die IV-Stelle.....	21
Abbildung 14: Passgenauigkeit der von der IV-Stelle vorgeschlagenen Lösung.....	22
Abbildung 15: Vorhandensein einer spezialisierten Person/Abteilung für unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten.	26
Abbildung 16: Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen.....	27
Abbildung 17: Neueinstellung von beeinträchtigten oder IV-Rente beziehenden Personen.	28
Abbildung 18: Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzverlust.	29
Abbildung 19: Bezug externer Unterstützung bei Wiedereingliederung/en.....	30
Abbildung 20: Zugezogene externe Unterstützung.....	31
Abbildung 21: Generelle Zufriedenheit mit der (externen) Unterstützung.....	32
Abbildung 22: Fähigkeit Frühwarnzeichen wahrzunehmen.....	33
Abbildung 23: Unterstützungsangebote zur Erkennung von Frühwarnzeichen.	34
Abbildung 24: Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.	35
Abbildung 25: Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.	36
Abbildung 26: Arten von Einschränkungen die möglich wären.	38

Abbildung 27: Perspektive bezüglich Einstellung von gesundheitlich Beeinträchtigten.	39
Abbildung 28: Bewertung der Gründe.....	40
Abbildung 29: Bewertung Mitwirkungsverantwortung für Arbeitsplatzertalt.....	42

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht zeigt die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung 2021 im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherung auf. Wo möglich und sinnvoll, werden dabei auch Vergleiche zu den früheren Befragungen 2014 und 2012 gezogen. In einigen Fällen sind sogar Vergleiche bis 2008 zurück möglich. Zusätzlich werden für die aktuellen Ergebnisse der Befragung 2021 auch relevante Unterschiede zwischen Subgruppen von Unternehmen (z. B. Vergleiche nach Region, Grössenklasse, Branche) aufgezeigt.

Die Wahrnehmung der IV ist bei den Arbeitgebenden über die Jahre (Befragung 2012 – 2021) ziemlich stabil geblieben. Mehrheitlich wird die IV mit den positiven Attributen «eine Partnerin/Unterstützerin» und «eine kompetente Anlaufstelle für Fragen rund um beeinträchtigte Mitarbeitende» beschrieben. Es zeigt sich aber auch, dass sich der Wissenstand der Arbeitgebenden bezüglich Leistungen und Auftrag der IV über die Jahre eher verschlechtert denn verbessert hat. Dies, obwohl die von der IV bzw. den IV-Stellen bereitgestellten Informationen grossmehrheitlich als gut zu finden, gut zu verstehen und als informativ beschrieben werden. Allerdings konnte eine Mehrheit der Befragten diese Informationen/Informationsmaterialien gar nicht bewerten, da sie diese noch gar nie selber gesehen/konsultiert hatte. Entsprechend sind auch die abgefragten Massnahmen und Instrumente der IV allesamt weniger als der Hälfte der Befragten überhaupt bekannt.

Entsprechend dem generell eher tiefen Informationsstand bezüglich der IV verwundert es entsprechend auch nicht, dass sich die Arbeitgebenden bei einem längeren Arbeitsausfall (zuerst) eher an die Krankentaggeldversicherung oder die Unfallversicherung denn an die IV-Stellen wenden, welche nur auf Rang 3 liegen.

Gut ein Drittel der Unternehmen hatte aber schon mindestens einmal direkten Kontakt mit der zuständigen IV-Stelle. Dabei wird auch deutlich, dass, je grösser ein Unternehmen, desto grösser auch die Chance, dass schon ein entsprechender Kontakt stattfand. Mehrheitlich finden diese Kontakte zudem im Zusammenhang mit einem konkreten Fall eines Mitarbeitenden (krankheits- oder unfallbedingte Absenz) statt.

Diese Kontakte mit konkretem Bezug erfolgen dabei mehrheitlich per E-Mail, Telefon oder postalisch. Bei 33 % der Arbeitgebenden kam es aber auch zu mindestens einem Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz und bei 27 % zu mindestens einem persönlichen Gespräch bei der IV-Stelle.

Bezüglich konkreter Erfahrungen mit (Wieder)Eingliederungen wird deutlich, dass nur eine Minderheit der Unternehmen über entsprechende Erfahrungen verfügt, also schon Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit (nach Unfall/Krankheit) weiterbeschäftigt oder eine beeinträchtigte Person neu eingestellt hat. Die Anteile der Unternehmen mit solchen Erfahrungen zeigen dabei über die Jahre sogar eine leicht abnehmende Tendenz. Diejenigen Unternehmen, die bei solchen (Wieder)Eingliederungen externe Unterstützung beigezogen haben, sind dabei mehrheitlich an die zuständigen IV-Stellen gelangt und waren in 86 % der Fälle

zufrieden mit der erhaltenen Unterstützung und auch mit den vorgeschlagenen Lösungen der IV-Stellen.

Unabhängig davon, ob bereits entsprechende Erfahrungen vorliegen oder nicht, könnte sich eine Mehrheit der Befragten Unternehmen vorstellen, mit Hilfe der IV bzw. deren Instrumenten Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Unternehmen zu behalten. Gründe, Mitarbeitende trotz einer Beeinträchtigung im Unternehmen zu behalten, sind für die Unternehmen vor allem der Erhalt der entsprechenden Fachkompetenzen in der Firma, aber auch die soziale Verantwortung und die persönliche Beziehung zu diesen Mitarbeitenden. Ganz generell sieht es auch 83 % der Unternehmen als ihre Verantwortung an, im Rahmen des Zumutbaren bei der Suche nach einer angemessenen Lösung für den Arbeitsplatzerhalt für Mitarbeitende nach Krankheit oder Unfall mitzuwirken.

Résumé

Le présent rapport décrit les résultats de l'enquête auprès des employeurs 2021, réalisée sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). Lorsque c'est possible et judicieux, il établit également des comparaisons avec les enquêtes précédentes, menées en 2014 et 2012. Sur certains points, il est même possible de remonter jusqu'en 2008. Le rapport relève entre autres des différences notables entre sous-groupes d'entreprises (comparaisons selon la région, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité).

Le point de vue des employeurs sur l'AI est resté sensiblement le même au fil des années (enquêtes 2012-2021). La plupart d'entre eux décrivent l'AI comme « un partenaire / un soutien » et comme « un interlocuteur compétent pour les questions concernant les collaborateurs atteints dans leur santé ». Mais il apparaît aussi que le niveau de connaissance des employeurs quant au mandat et aux prestations de l'AI a plutôt baissé avec le temps, et ce malgré le fait que les informations mises à disposition par l'AI et les offices AI soient jugées en grande majorité faciles à trouver, bien compréhensibles et instructives. Toutefois, une majorité des employeurs interrogés n'ont pas été en mesure d'évaluer ces informations et cette documentation, car ils n'en ont encore jamais pris connaissance eux-mêmes ou ne les ont jamais consultées. Conséquence logique, moins de la moitié des employeurs connaissent effectivement les mesures et les instruments de l'AI mentionnés dans l'enquête.

Compte tenu de ce niveau de connaissance relativement faible, il n'est guère surprenant que, lors d'un arrêt de travail de longue durée, les employeurs s'adressent en priorité à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou à l'assurance-accidents plutôt qu'à l'office AI, qui n'arrive qu'en troisième position.

Cependant, un bon tiers des entreprises sondées ont déjà été en contact au moins une fois avec l'office AI compétent, et plus la taille de l'entreprise est importante, plus il est probable qu'un tel contact a déjà eu lieu. Ces prises de contact concernent la plupart du temps le cas concret d'un collaborateur (absence pour cause de maladie ou d'accident), et se déroulent généralement par courriel, téléphone ou échange de courriers. Pour 33 % des employeurs interrogés, cette démarche a également débouché sur au moins une visite de l'office AI sur le lieu de travail et, pour 27 %, sur au moins un entretien personnel dans les locaux de l'office AI.

En ce qui concerne la (nouvelle) réadaptation, il apparaît clairement que seule une minorité d'entreprises en ont déjà fait concrètement l'expérience, à savoir qu'elles ont déjà maintenu à leur poste des personnes dont la capacité de travail était restreinte (en raison d'un accident ou d'une maladie) ou qu'elles ont engagé une personne atteinte dans sa santé. La part des entreprises ayant déjà connu cette situation a même légèrement tendance à diminuer au fil des ans. Celles qui ont recouru à un soutien externe pour des cas de (nouvelle) réadaptation ont principalement fait appel à l'office AI compétent et se sont montrées dans 86 % des cas satisfaites du soutien obtenu et des solutions proposées.

Indépendamment du fait qu'elles en aient déjà fait concrètement l'expérience ou non, une majorité des entreprises interrogées ont déclaré pouvoir envisager de garder dans l'entreprise des collaborateurs atteints dans leur santé avec l'aide de l'AI et de ses instruments. Pour les entreprises, les raisons de maintenir à leur poste des collaborateurs atteints dans leur santé sont avant tout le maintien des compétences spécialisées au sein de l'entreprise, mais aussi la responsabilité sociale et la relation personnelle avec la personne concernée. De façon générale, 83 % des entreprises ayant participé à l'enquête considèrent aussi qu'il est de leur responsabilité de contribuer, dans les limites du raisonnable, à la recherche d'une solution appropriée.

Riassunto

Il presente rapporto espone i risultati dell'inchiesta presso i datori di lavoro svolta nel 2021 su incarico dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali. Ove possibile e opportuno, vengono effettuati anche confronti con le inchieste precedenti, condotte nel 2014 e nel 2012, e in alcuni casi persino con la situazione del 2008. Inoltre, per quanto riguarda i risultati dell'inchiesta del 2021 vengono indicate anche le differenze di rilievo tra sottogruppi di imprese (confronti per regione, categoria di dimensioni e settore economico).

La percezione dell'assicurazione invalidità (AI) è rimasta piuttosto stabile nel corso degli anni (confronto tra le inchieste dal 2012 al 2021). La maggioranza dei datori di lavoro descrive l'assicurazione utilizzando gli attributi positivi di « un partner / un sostegno » e « un'interlocutrice competente per tutte le questioni che riguardano i collaboratori con problemi di salute ». Tuttavia, emerge anche che le conoscenze dei datori di lavoro circa le prestazioni e il mandato dell'AI sono peggiorate più che migliorate con il passare degli anni, sebbene le informazioni predisposte dall'AI (nello specifico dagli uffici AI) siano perlopiù giudicate come facili da trovare, di facile comprensione ed esaurienti. Va però rilevato che la maggioranza degli interpellati non ha potuto valutare affatto queste informazioni (materiali informativi), non avendole mai viste o utilizzate. Di conseguenza, anche i provvedimenti e gli strumenti dell'AI oggetto dell'inchiesta erano noti nel complesso a meno della metà degli interpellati.

Considerato il livello d'informazione generale piuttosto basso circa l'AI, non sorprende che in caso di lunga assenza dal lavoro i datori di lavoro tendano a rivolgersi (inizialmente) all'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia o all'assicurazione contro gli infortuni prima che agli uffici AI, i quali sono menzionati soltanto come terza opzione.

Al contempo, però, oltre un terzo delle imprese ha già avuto almeno una volta contatti diretti con il competente ufficio AI. Emerge chiaramente anche che più un'impresa è grande più è probabile che tali contatti abbiano già avuto luogo. Nella maggior parte dei casi, inoltre, questi si svolgono in relazione al caso concreto di un/una dipendente (assenza dovuta a malattia o infortunio).

I contatti in merito a un caso concreto di assenza dal lavoro avvengono prevalentemente per e-mail, telefono o posta. Il 33 % dei datori di lavoro ha però anche avuto almeno una visita dell'ufficio AI sul posto di lavoro e il 27 % almeno un colloquio personale presso l'ufficio AI.

Per quanto concerne le esperienze concrete di (re)integrazione, emerge in modo evidente che soltanto una minoranza delle imprese ne ha avute, ovvero ha già continuato a impiegare dipendenti con una capacità al lavoro ridotta (in seguito a malattia o infortunio) o ha assunto una persona con tali problemi. La quota delle imprese con esperienze di questo genere registra persino una tendenza in lieve calo nel corso degli anni. Quelle che hanno fatto ricorso a un sostegno esterno per la (re)integrazione si sono rivolte prevalentemente ai competenti uffici AI, rimanendo nell'86% dei casi soddisfatte del sostegno ricevuto .

A prescindere dal fatto che avessero già avuto esperienze in questo ambito, le imprese interpellate pensano in maggioranza che con l'aiuto dell'AI o i suoi strumenti potrebbero mantenere il posto di lavoro di dipendenti con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio. Tra i motivi per continuare a impiegare dipendenti con problemi di salute, i datori di lavoro menzionano in primo luogo il mantenimento delle competenze tecniche nell'impresa, cui seguono la responsabilità sociale e il rapporto personale con i dipendenti in questione. In generale, va rilevato che l'83% delle imprese considera come propria responsabilità collaborare attivamente, nei limiti di quanto ragionevolmente esigibile, alla ricerca di una soluzione adeguata per il mantenimento del posto di lavoro dei dipendenti con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio.

Executive Summary

This report presents the findings of the 2021 employer survey commissioned by the Federal Social Insurance Office. Where possible and relevant, it compares 2021 findings with those of earlier surveys (2014, 2012, as well as 2008 in certain instances). It also uses the results of the 2021 survey to show the relevant differences between subgroups of firms (e.g. comparisons by region, size or industry sector).

The 2021 survey found that employers' opinions of the IV have fluctuated little since 2012. Most describe the IV in positive terms, referring to it as "a partner/source of support" and "a helpful point of contact for issues relating to workers with health impairments or disabilities". Over the years, employers' knowledge of the IV's mandate and services has worsened rather than improved. At the same time, however, most respondents reported that the information provided by the IV and the IV offices was readily accessible, straightforward and helpful. Yet, the majority of them were unable to rate the quality of this information/information resources because they personally had never seen or read it. Overall, under half of respondents were aware of the IV measures and instruments covered by the survey.

This general lack of knowledge about the IV may help to explain why employers tend to first contact the daily sickness allowance insurance or accident insurance scheme in the event of protracted employee absences from work. The IV offices are only the third point of contact in such cases.

A good third of employers, however, reported that they had directly contacted the competent IV office at least once. It is clear from the 2021 survey findings that the larger the firm, the greater the likelihood that they directly contact an IV office. Most of these direct exchanges between the employer and the IV office concerned actual cases of illness- or accident-related absences from work.

In the majority of these cases, contact was made by email, phone or regular mail. At the same time, 33% of employers received at least one on-site visit from IV office personnel, while 27% had an in-person meeting with the IV office on at least one occasion.

As regards workplace (re-)integration, the 2021 survey findings clearly show that only a minority of firms had actual experience of either retaining employees whose capacity to work has been negatively affected by ill health/accident, or hiring workers with a pre-existing health impairment/disability. The share of firms in this group has fallen slightly over time. Of the firms which relied on external support during the (re)integration process, most contacted the competent IV offices for assistance. The overwhelming majority of these firms were satisfied with the support they received from the IV offices and the solutions they suggested.

Regardless of whether they had such experience or not, 86 % of all respondents stated that they could imagine calling on the IV and deploying its instruments to facilitate the reintegration of health-impaired employees in the workplace. The main reasons that respondents cited

for retaining impaired employees in the workplace are: preservation of specialist skill sets within the firm; social responsibility; and a personal connection with the employee(s) concerned. Overall, 83 % of all companies consider that it is their responsibility to help find, within reason, an appropriate solution to retain employees in the workplace following an illness or accident.

1. Ausgangslage und Studiendesign

Bereits in den Jahren 2008, 2010, 2012 und 2014 wurden im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen Arbeitgeberbefragungen durch DemoSCOPE durchgeführt. Diese früheren Befragungen wurden jeweils als rein telefonische Erhebungen (CATI) konzipiert und ausgeführt. Anfang 2021 wurde DemoSCOPE beauftragt, im Jahr 2021 und voraussichtlich im Jahr 2025 erneut je eine Arbeitgeberbefragung für das BSV durchzuführen. Diese Befragungen bzw. Studien sollen insbesondere folgende Hauptziele erfüllen:

- Monitoring zur Entwicklung der Wahrnehmung der IV durch die Arbeitgeber sowie zur Entwicklung der Kontakte zwischen den Arbeitgebern und den IV-Stellen vor und nach der Umsetzung der IV-Revision, die am 1. Januar 2022 in Kraft tritt (Vergleich der Ergebnisse von 2021 und 2025).
- Vertiefte Analyse der Kontakte zwischen den Arbeitgebern und den IV-Stellen durch entsprechende neue Fragen im Fragebogen.
- Analyse, wie sich die Wahrnehmungen über einen längeren Zeitraum entwickelt haben, durch den Vergleich einiger Schlüsselfragen, die seit den früheren Befragungen unverändert oder zumindest vergleichbar gestellt wurden.

Obwohl Vergleiche mit den früheren Befragungen ein zentrales Ziel sind, wurde trotzdem entschieden, die zwei Befragungen 2021 und 2025 nicht mehr als reine Telefonbefragungen durchzuführen, sondern auf einen zeitgemässen Mixed-Mode Ansatz (CAWI/CATI) zu setzen. Die eingeladenen Unternehmen konnten somit selbstständig wählen, ob sie den Fragebogen lieber eigenständig onlineausfüllen oder ob sie die Fragen lieber am Telefon (auf Terminwunsch) beantworten möchten¹.

Diese methodische Umstellung bedingte auch gewisse Anpassungen am Fragebogen bzw. es mussten diejenigen Fragen, die aus den früheren Befragungen für Zeitvergleiche übernommen wurden, entsprechend adaptiert werden, damit sie auch online verwendet werden konnten und möglichst kleine Methodeneffekte zu erwarten sind. Dies betrifft insbesondere (halb-)offene Fragen, welche bei einem Telefoninterview anders gestellt werden können als bei einer Online-Befragung, welche unbegleitet erfolgt. Entsprechend wurden gewisse, früher offen gestellte Fragen, auf eine gestützte Abfrage mit Antwortoptionen und der Möglichkeit, zusätzliche Antworten offen zu erfassen, umgestellt. Bei der nachfolgenden Erläuterung der Ergebnisse wird, wo notwendig, auf entsprechende Anpassungen und deren mögliche Effekte auf die Vergleichbarkeit über die Zeit, eingegangen werden.

¹ Wie erwartet, wählte die grosse Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen den Online-Kanal. Lediglich sieben Teilnahmen (0.3 %) erfolgten telefonisch. Trotzdem wurde aber die angebotene, telefonische Hotline für Fragen relativ rege genutzt.

Die nachfolgende Übersichtstabelle gibt einen Überblick über das Studiendesign und die wichtigsten methodischen Eckdaten der Arbeitgeberbefragung 2021:

Studiendesign und methodische Eckdaten Arbeitgeberbefragung	
Grundgesamtheit	Sämtliche in der Schweiz ansässigen und aktiven Unternehmen ab 4 MitarbeiterInnen ohne NOGA-Abschnitte O, T und U
Adressquelle	Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) des Bundesamtes für Statistik
Auswahlverfahren	Geschichtete Zufallsauswahl von Betrieben/Unternehmen auf Basis der Regionen, Grössenkategorien und NOGA Branchen/Abschnitten
Bruttostichprobe	Hauptstichprobe: n = 5'000 Reservestichprobe: n = 1'000 (davon 179 aktiviert/angeschrieben)
Nettostichprobe	Total realisierte Interviews n = 2'326 Total gecleante Interviews n = 26 Total für die Auswertung verwendete Interviews n = 2'300
Ausschöpfungsquote²	
<i>Brutto</i>	44.4 %
<i>Netto</i>	45.4 %
Erhebungsart	Mixed-Mode CAWI und CATI
Befragungszeitraum	29.06. – 15.08.2021
Befragungsdauer	Mittelwert: 18.4 Minuten Median: 10.3 Minuten
Theoretischer Stichprobenfehler	2 %
Segmente Unternehmensgrösse	Mikro: 4-9 MitarbeiterInnen Klein: 10-49 MitarbeiterInnen Mittelgross: 50-249 MitarbeiterInnen Gross: 250+ MitarbeiterInnen

² Die Bruttoausschöpfungsquote berechnet sich wie folgt: Anzahl für die Auswertung berücksichtigte Interviews (2'300) / Grösse aktivierte Stichprobe (5'179) *100= 44.4 %. Die Nettoausschöpfungsquote berechnet sich wie folgt: Anzahl für die Auswertung berücksichtigte Interviews (2'300) / (Grösse aktivierte Stichprobe (5'179) – Anzahl unzustellbare Einladungen (115)) *100= 45.4 %.

Segmente Regionen	<p>Nordwestschweiz (NW-CH): AG, BE, BL, BS, SO Ostschweiz (O-CH): AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG, ZH Westschweiz/Tessin (WCH + TI): FR, GE, JU, NE, TI, VD, VS Zentralschweiz (Z-CH): LU, NW, OW, SZ, UR, ZG</p>
Segmente Branchen/Abschnitte	<p>A/B: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei & Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren D/E: Energieversorgung & Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen F: Baugewerbe/Bau G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen H: Verkehr und Lagerei I: Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie J/K/L/M/N: Information und Kommunikation & Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen & Grundstücks- und Wohnungswesen & Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen & Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen P/Q: Erziehung und Unterricht & Gesundheits- und Sozialwesen R/S: Kunst, Unterhaltung und Erholung & Erbringung von sonstigen Dienstleistungen</p>

Tabelle 1: Übersichtstabelle Methodische Eckdaten Arbeitgeberbefragung

Damit die Ergebnisse auch vergleichend und repräsentativ für Branchen, IV-Regionen und Unternehmensgrößenklassen ausgewertet werden können, wurde eine entsprechend dieser drei Merkmale disproportional geschichtete Stichprobe aus dem Betriebs- und Unternehmensregister beim Bundesamt für Statistik bestellt. Durch diese Schichtung konnten für alle drei interessierenden Merkmale genügend Interviews für eine repräsentative und robuste Auswertung erzielt werden. Die finalen Daten wurden schlussendlich einer Gewichtung unterzogen, um die Disproportionalität der Stichprobe wieder auszugleichen und repräsentative Ergebnisse für die Grundgesamtheit zu erzielen.

In den nachfolgenden Kapiteln werden nun die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung 2021 dargestellt und erläutert. Dabei werden die Ergebnisse jeweils nach thematischen Schwerpunkten gruppiert präsentiert. Wo möglich, wird dabei jeweils auch Bezug auf die früheren Befragungen genommen.

2. Wahrnehmung der IV und der Instrumente der IV

In diesem Kapitel steht die Frage in Zentrum, wie die Arbeitgebenden die IV wahrnehmen und über welchen Wissensstand Sie bezüglich des Auftrags und der Instrumente der IV verfügen.

2.1 Wahrnehmung der IV und der beruflichen Eingliederung

In den nachfolgenden beiden Unterkapiteln wird zunächst genauer beleuchtet, wie die Arbeitgebenden die IV als Versicherung wahrnehmen. Anschliessend folgen Erkenntnisse zur Einschätzung von durch die IV vermittelten Arbeitskräften und zu den Hürden/Risiken, welche Arbeitgebende bezüglich der (Weiter-)Beschäftigung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sehen.

Wahrnehmung der IV als Versicherung

Die Wahrnehmung der IV ist eine relevante Information, um einen ersten Eindruck zu erhalten, wie die Arbeitgebenden grundsätzlich gegenüber der IV eingestellt sind. Um etwaige Beeinflussungen der Wahrnehmung der IV durch die Befragung selbst vorzubeugen, wurde die Frage nach der Wahrnehmung der IV als erste Frage gestellt und sie wurde bei der Befragung 2021 auch unverändert übernommen, wie bereits bei den Befragungen 2014 und 2012: «Zuerst einmal ganz allgemein gefragt: Was für ein Bild haben Sie von der Invalidenversicherung (IV), für was steht Sie bei Ihnen als Arbeitgebende hauptsächlich? Ist die Invalidenversicherung aus Ihrer Sicht vor allem...».

Die Auswertungen zeigen, dass 35 % der befragten Unternehmen in der Invalidenversicherung hauptsächlich eine Partnerin/Unterstützerin sehen. 33 % sehen in ihr eine kompetente Anlaufstelle für Fragen rund um beeinträchtigte Mitarbeiter. Ein Fünftel der befragten Unternehmen sehen in der Invalidenversicherung eine komplizierte Institution (20 %), knapp ein Fünftel eine wenig Bekannte / eine Unbekannte (18 %) und lediglich 6 % sehen in der IV eine Geldgeberin.

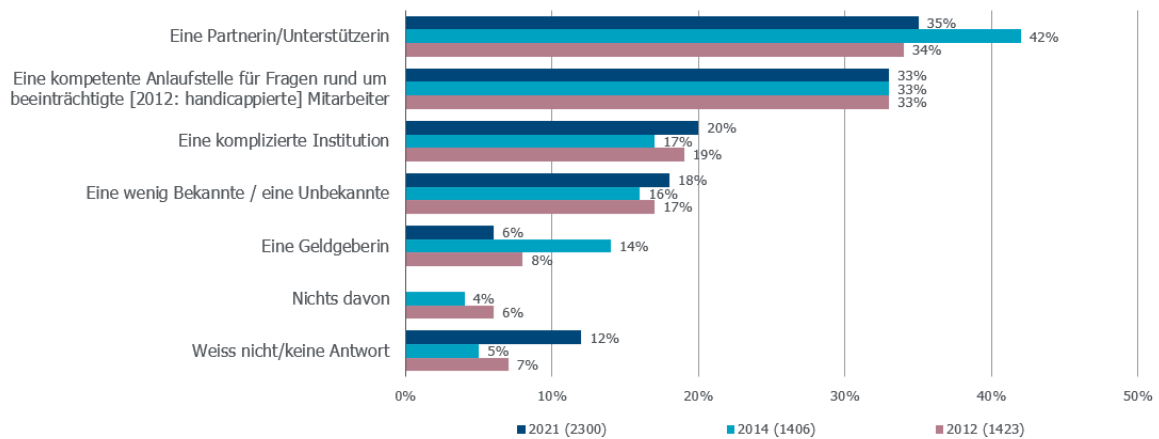


Abbildung 1: Wahrnehmung der IV. Antworten auf die Frage: «Was für ein Bild haben Sie von der Invalidenversicherung (IV), für was steht Sie bei Ihnen als Arbeitgebende hauptsächlich?» (von den fünf vorgegebenen Antworten konnten maximal zwei ausgewählt werden). Basis in Klammern.

Die Ergebnisse zeigen ein relativ stabiles Bild über die drei Befragungen hinweg. Lediglich im Jahr 2014 gab es bei den zwei Antwortoptionen «Eine Partnerin/Unterstützerin» und «Eine Geldgeberin» klar höhere Werte als bei den Befragungen davor und danach. Auffällig ist zudem, dass bei der aktuellen Befragung 12 % (2014: 5 %; 2012: 7 %) der Unternehmen keine der fünf vorgegebenen Antwortoptionen auswählen konnten oder wollten. Dies lässt sich aber dadurch erklären, dass die Antwortoption «nichts davon» bei der aktuellen Befragung nicht angeboten wurde, während diese Antwortoption bei den früheren Telefonbefragungen zur Verfügung stand. Addiert man diese Antworten zur Kategorie «weiss nicht/keine Antwort», dann relativieren sich die 12 % «weiss nicht/keine Antwort» sofort wieder und der Unterschied zu 2014 wird kleiner.

Auffällig ist zudem, dass die Wahrnehmung der IV über alle Regionen, Sektoren und Unternehmensgrössenklassen relativ einheitlich ist. Allerdings wird die IV eher als Partnerin/Unterstützerin gesehen, je grösser das entsprechende Unternehmen ist. Bei den grössten Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden sehen 57 % die IV als Partnerin/Unterstützerin, während dieser Anteil bei den kleinsten Unternehmen mit 4-9 Mitarbeitenden nur bei 31 % liegt.

Es zeigt sich zudem, dass Unternehmen, die sich gut über die IV informiert fühlen (vgl. Kapitel 3.2) oder schon direkten Kontakt mit der IV hatten (vgl. Kapitel 4.1), ein vergleichsweise positiveres Bild der IV haben, als Unternehmen, die sich nicht/wenig gut informiert fühlen oder noch nie direkten Kontakt hatten. Unter den Unternehmen, die sich gut über die IV informiert fühlen, sehen 51 % in der Invalidenversicherung eine Partnerin/Unterstützerin oder eine kompetente Anlaufstelle für Fragen rund um beeinträchtigte Mitarbeiter (53 %). Bei denjenigen Unternehmen, welche angeben, wenig oder überhaupt nicht informiert zu sein, liegen die Werte klar tiefer (27 %, bzw. 22 %). Es ist somit grundsätzlich erfreulich, dass diejenigen Unternehmen, welche die IV gut kennen, ein eher positives Bild von ihr haben. Es deutet sich aber auch die Notwendigkeit von entsprechender Informationsarbeit

durch die IV an, da diejenigen Unternehmen, welche die IV weniger gut kennen, die IV klar weniger positiv sehen und deutlich öfter angeben, in der IV eine komplizierte Institution zu sehen (29 % gegenüber 11 % derjenigen Unternehmen, welche die IV eher oder sehr gut kennen).

Wahrnehmung der von der IV vermittelten Personen

Neben der grundlegenden Wahrnehmung der IV als Institution, interessierte auch, welches Bild die Arbeitgebenden von Arbeitskräften haben, welche von der IV vermittelt werden. Hierfür wurden die Arbeitgebenden gefragt: «Was für ein Bild haben Sie generell von den Arbeitskräften, die von der IV vermittelt werden?». Es wurden keine Antwortoptionen vorgegeben, sondern die Befragten konnten Freitext verfassen, welcher anschliessend codiert wurde.

Es zeigte sich bei dieser Frage sehr deutlich, dass viele Arbeitgebende Mühe hatten, diese Frage zu beantworten und deshalb entweder mit «weiss nicht» (42 %) antworteten oder gar keine Antwort gaben (31 %)³. Sei es, weil ihnen die nötigen Erfahrungen hierfür fehlen, weil z. B. noch nie eine Person von der IV dem entsprechenden Arbeitgeber vermittelt wurde oder weil sie eine entsprechende, pauschale Bewertung nicht abgeben wollten. Die vorliegenden Antworten der knapp 30 %, die eine inhaltliche Antwort gaben, zeigen ein sehr heterogenes Bild.

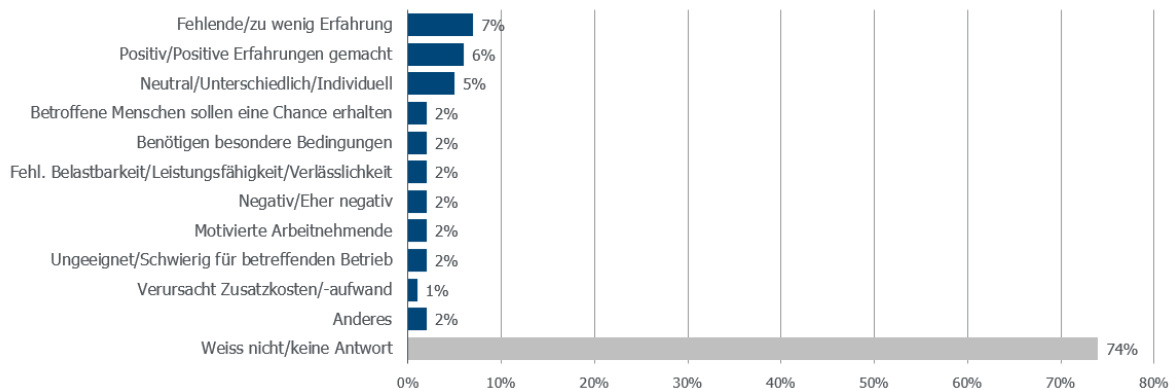


Abbildung 2: Wahrnehmung von durch die IV vermittelnden Arbeitskräften. Offene und anschliessend codierte Antworten auf die Frage: «Was für ein Bild haben Sie generell von den Arbeitskräften, die von der IV vermittelt werden?» Basis: 2'300 Befragte.

Insgesamt halten sich (eher) positive und (eher) negative Wahrnehmung/Einschätzungen in etwa die Waage.

³ Im Hinblick auf die für 2025 geplante erneute Arbeitgeberbefragung wird geprüft werden, ob diese Frage mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten gestellt werden könnte.

Obwohl diese Frage analog auch bereits bei der Arbeitgeberbefragung 2014 gestellt wurde, sollten entsprechende Vergleiche nur sehr zurückhaltend vorgenommen werden. Denn gerade bei einer solchen Frage ist ein nicht unwesentlicher Methodeneffekt zu erwarten. Dies einerseits, weil in einer Gesprächssituation (CATI-Interview) eher Antworten auf solche offenen Fragen gegeben werden, da der Interviewer entsprechend zu einer Antwort motivieren kann, während bei einer Online-Befragung schneller auf «weiss nicht» oder «keine Antwort» geklickt wird, wenn dem Befragten gerade spontan nichts einfällt. So verwundert es nicht, dass 2014 mehr Arbeitgebende eine inhaltliche Antwort gaben (ca. 53 % gegenüber ca. 26 % 2021). Andererseits muss angenommen werden, dass der Einfluss von (angenommener) sozialer Erwünschtheit bei einer solchen, stark wertenden Frage eine nicht unwesentliche Rolle spielt. Entsprechend verwundert es nicht, dass die Arbeitgebenden bei der CATI-Befragung von 2014 eine tendenziell positivere Wahrnehmung von durch die IV vermittelten Arbeitnehmern äusserten. Exemplarisch sieht man das an der Antwort, dass durch die IV vermittelte Arbeitskräfte «motivierte ArbeitnehmerInnen» seien. 2021 gaben nur 2 % der Befragten diese Antwort. 2014 lag der Anteil bei 14 %.

Wahrnehmung der Risiken bei der Weiterbeschäftigung von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung

Im Zusammenhang mit der möglichen (Weiter-)Beschäftigung von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung wurden die Arbeitgebenden auch gefragt, wie hoch sie gewisse Risiken/Hürden einschätzen. Dabei sollten folgende vier Risiken/Hürden beurteilt werden: «Finanzielles Risiko (z. B. allf. Rückfälle, inkonstante Leistung)», «Anpassungsbedarf an den Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeiten», «Bereitschaft und/oder Kompetenz des Teams, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen» und «Bereitschaft und/oder Kompetenz der Führung, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen». Es zeigt sich dabei deutlich, dass die Arbeitgebenden primär ein finanzielles Risiko für sich bzw. ihren Betrieb sehen. 65 % der befragten Unternehmen geben an, dass sie dieses Risiko als sehr oder eher gross betrachten. Der «Anpassungsbedarf an den Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeiten» wird von 56 % als sehr grosses oder eher grosses Risiko betrachtet. Die Bereitschaft/Kompetenz der bestehenden Mitarbeitenden bzw. der Führung bezüglich des Umgangs mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person sieht dagegen einer Mehrheit als (eher) kleines Risiko. Nur jeweils 37 % der Unternehmen sehen diese Aspekte als sehr oder eher grosses Risiko.

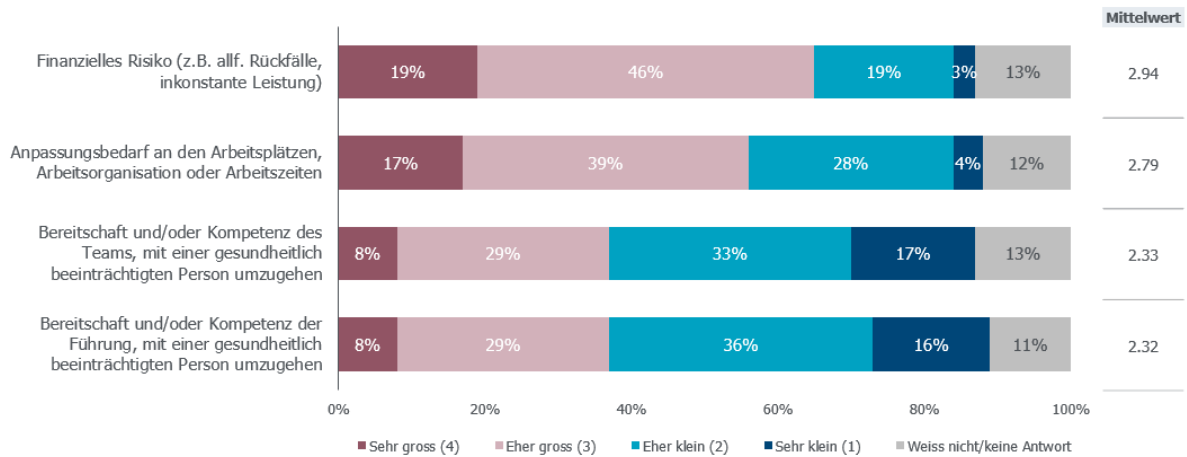


Abbildung 3: Bewertung von Risiken/Hürden. Antworten auf die Frage: «Wie hoch schätzen sie die folgenden Risiken/Hürden ein, wenn sie Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma behalten oder neu anstellen würden?» Basis: 2'300 Befragte.

Bezüglich des finanziellen Risikos sind keine signifikanten Unterschiede zwischen Regionen oder Unternehmensgrössen feststellbar, betrachtet man die Mittelwerte. Allerdings neigen Unternehmen aus der Motofahrzeugbranche (NOGA Abschnitt G) und dem Gastgewerbe/Gastronomie (NOGA Abschnitt I) eher dazu, ein finanzielles Risiko zu sehen als Unternehmen aus anderen Branchen.

Unterschiede bezüglich der Risikoeinschätzung von nötigem Anpassungsbedarf sieht man ebenfalls zwischen den Branchen. Auch hier fällt insbesondere die Branche Gastgewerbe/Gastronomie, die dieses Risiko signifikant höher einschätzt als dies bei anderen Branchen der Fall ist.

Bezüglich der Bereitschaft und/oder Kompetenz des Teams/der Führung mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen sind ebenfalls keine Unterschiede zwischen verschiedenen Unternehmensgrössenklassen feststellbar. Auch hier sind aber Branchenunterschiede zu beobachten. Hier fallen insbesondere Betriebe aus den NOGA Abschnitten A/B (Land- und Forstwirtschaft; Bergbau und Gewinnung von Steinen/Erden) und C (Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren) auf, die diese Risiken signifikant höher einschätzen als Arbeitgebende aus anderen Branchen. Aber auch Unternehmen aus dem Baugewerbe (NOGA Abschnitt F) und wiederum aus dem Gastgewerbe/Gastronomie schätzen diese Risiken etwas höher ein, als dies insb. bei rein dienstleistungsorientierten Branchen (z.B. Information/Kommunikation oder Finanzdienstleistungen) der Fall ist.

In einer Folgefrage wurde den Unternehmen die offene Frage gestellt, ob es aus ihrer Sicht noch weitere Risiken/Hürden gibt, die auftreten können, wenn Sie Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma behalten oder neu anstellen würden. 40 % der Unternehmen gaben an, dass es aus ihrer Sicht keine weiteren Risiken/Hürden gibt («Nein»). 30 % gaben an, dies nicht zu wissen («Weiss nicht») und 20 % wählten «Keine Antwort». Die verbliebenen (wenigen) offenen Nennungen von 10

% der Teilnehmenden wurden codiert. Die am häufigsten zur Anwendung gekommenen Codes sind «Bereitschaft / Fähigkeit Mitarbeitende» (87 Nennungen) und «Bedenken hinsichtlich Belastbarkeit/Zuverlässigkeit» (61 Nennungen). Am dritthäufigsten und von 36 Unternehmen wurden noch zusätzlich «Fehlendes Vorhandensein von passenden Tätigkeiten» genannt.

2.2 Wissensstand über die IV

In den folgenden Abschnitten geht es um den bereits erwähnten Wissensstand der Arbeitgebenden über die IV. Dabei stehen insbesondere deren Wissensstand bezüglich Auftrag, Maßnahmen und Informationskanäle der IV im Zentrum.

Kenntnisse des Auftrages der IV

Neben der bereits in Kapitel 3.1 präsentierten generellen Wahrnehmung der IV, wurden die Arbeitgebenden auch gefragt, wie gut sie sich bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV informiert fühlen.

5 % gaben an, sich sehr gut informiert zu fühlen und 33 % gaben an, sich eher gut informiert zu fühlen. Auf der anderen Seite gaben 39 % an, sich eher weniger gut informiert zu fühlen und 10 % antworteten, sich überhaupt nicht gut informiert zu fühlen. Insgesamt 38 % der Unternehmen geben folglich an, sehr oder eher gut über die Leistungen und Aufgaben der IV informiert zu sein, während 49 % der Unternehmen angeben, eher weniger oder überhaupt nicht gut informiert zu sein.

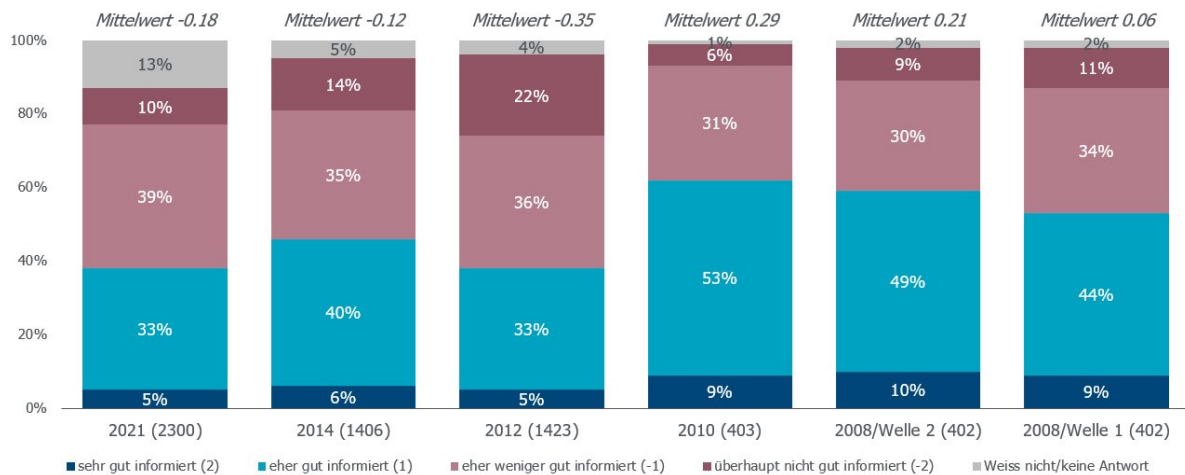


Abbildung 4: Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV. Antworten auf die Frage: «Eine mögliche Anlaufstelle bei Fragen rund um die Erwerbstätigkeit von kranken oder verunfallten MitarbeiterInnen ist die IV(-Stelle). Wie gut informiert fühlen Sie sich generell über die Leistungen und Aufgaben der IV? Fühlen Sie sich...». Basis in Klammern.

Im Vergleich über die Jahre lässt sich seit 2012 die Tendenz feststellen, dass die Arbeitgebenden sich eher weniger als besser informiert fühlen. Was genau die Ursache dieser abnehmenden Tendenz ist, kann auf Basis der vorliegenden Daten nicht mit Bestimmtheit gesagt werden.

Es fällt aber auf, dass der Informationsstand direkt auch mit der Unternehmensgrösse zusammen zu hängen scheint. So zeigen die kleinsten Unternehmen mit 4-9 Mitarbeitenden mit einem Mittelwert von -0.21 klar einen schlechteren Informationsstand als die Grossunternehmen mit 250+ Mitarbeitenden, welche einen Mittelwert von 0.42 aufweisen⁴. 63 % dieser Grossunternehmen fühlen sich eher oder sogar sehr gut informiert. Auch zwischen den Branchen sind Unterschiede feststellbar. So zeigen Unternehmen aus den Branchen Gastgewerbe/Gastronomie und Land- und Forstwirtschaft/Bergbau mit -0.44/-0.42 klar die tiefsten Werte, während Unternehmen aus dem Baugewerbe und der Branche Verkehr/Lagerung mit 0.13/0.16 im Mittel klar einen besseren Informationsstand angeben.

Auch zwischen den Regionen sind Unterschiede feststellbar, diese bewegen sich aber nur im Bereich von -0.11 in der Nordwestschweiz und -0.28 in der Westschweiz/Tessin.

Wenig überraschend zeigt sich zudem, dass Unternehmen, welche schon in direktem Kontakt mit der IV standen, einen besseren Informationsstand (0.05) angaben, also solche, welche noch nie direkten Kontakt mit der IV hatten (-0.35). Allerdings deutet der nur sehr knapp

⁴ Die Mittelwerte finden sich in den Kreuztabellen, welche Teil des Reportings für die Arbeitgeberbefragung sind, jeweils im unteren Teil der Tabellen und sind als «Mittel» ausgewiesen. Der Mittelwert errechnet sich aus den Werten 2 für «sehr gut informiert», 1 für «eher gut informiert», -1 für «eher weniger gut informiert» und -2 für «überhaupt nicht gut informiert». Ein Mittelwert von bspw. -0.21 ist folglich nah an neutral (was eine null bedeuten würde), mit einer leichten Tendenz zu «eher weniger gut informiert».

positive Wert (0.05) auch bei Unternehmen mit Kontakt zur IV an, dass die IV bezüglich der Information der Arbeitgebenden zu ihren Leistungen und Aufgaben noch Potential nach oben hat.

Kenntnis der IV-Massnahmen/Instrumente

Neben dem allgemeinen Informationsstand bezüglich der IV, wurden die Arbeitgebenden gebeten anzugeben, welche Instrumente der IV zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung und damit auch zur Unterstützung der Arbeitgebenden bei entsprechenden Eingliederungen ihnen bekannt sind.

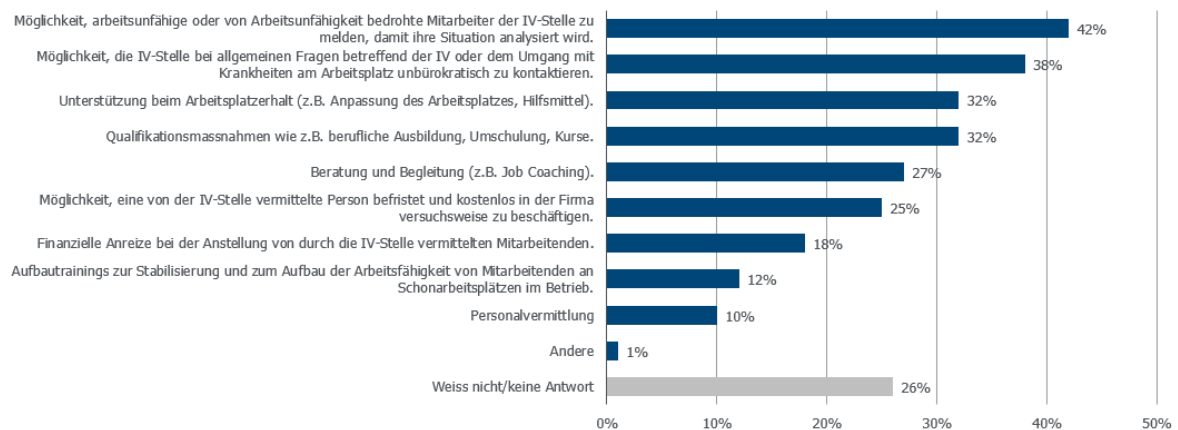


Abbildung 5: Kenntnisse der IV-Massnahmen/Instrumente. Antworten die die Frage: «Die IV stellt verschiedene Instrumente zur Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung zur Verfügung. Welche Mittel zur Unterstützung sind Ihnen als Arbeitgebende bekannt?» Basis: 2'300 Befragte.

Deutlich am bekanntesten sind die zwei Massnahmen/Instrumente «Möglichkeit, arbeitsunfähige oder von Arbeitsunfähigkeit bedrohte Mitarbeiter der IV-Stelle zu melden, damit ihre Situation analysiert wird» und «Möglichkeit, die IV-Stelle bei allgemeinen Fragen betreffend der IV oder dem Umgang mit Krankheiten am Arbeitsplatz unbürokratisch zu kontaktieren» welche 42 bzw. 38 % der Befragten bekannt sind. Somit zeigt sich, dass die Arbeitgebenden auch über die Unterstützungsangeboten relativ gut informiert sind, die unabhängig von einem konkreten Fall möglich sind, obwohl nur 25% der Kontaktaufnahmen mit der IV ohne Bezug zu einem konkreten Fall stattfinden erfolgen (vgl. hierzu Abbildung 10 in Kapitel 4.1).

Immerhin noch knapp einem Drittel (jeweils 32 %) sind die beiden Massnahmen/Instrumente «Unterstützung beim Arbeitsplatzhalt (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes, Hilfsmittel)» und «Qualifikationsmassnahmen wie z. B. berufliche Ausbildung, Umschulung, Kurse» bekannt. Von den zur Auswahl stehenden Massnahmen/Instrumente am wenigsten bekannt ist den Arbeitnehmenden die «Personalvermittlung» durch die IV, welche nur von 10 % der Befragten als bekannt angegeben wurde.

Auffällig ist auch hier, dass 26 % der Arbeitgebenden diese Frage mit «weiss nicht» beantwortete oder gar keine Antwort geben konnten/wollten. Es muss also davon ausgegangen

werden, dass ca. einem Viertel der Befragten keine dieser Massnahmen/Instrumente bekannt war, was sich auch mit den vorgängig präsentierten Ergebnissen bezüglich generellem Informationsstand über Leistungen und Aufgaben der IV deckt. Besonders auffallend ist zudem, dass in der Region Westschweiz/Tessin sogar 37 % der Arbeitgebenden keine Massnahme/Instrument als bekannt angaben. Zudem nimmt die Bekanntheit der Massnahmen/Instrumente auch hier ab, je weniger Beschäftigte ein Unternehmen hat.

Bei dieser Frage ist zu beachten, dass diese in der reinen CATI-Befragung im Jahr 2014 noch offen gestellt wurde, d.h. ohne, dass den befragten Unternehmen von den Interviewenden die Kategorien vorgelesen wurden. In der Befragung 2021 wurde die Frage sowohl bei den CATI- wie auch bei den CAWI-Interviews gestützt abgefragt, d. h. vorgängig vom BSV festgelegte Antwortkategorien (Massnahmen/Instrumente) wurden entweder vorgelesen, bzw. waren bei den CAWI-Interviews ersichtlich. Entsprechend können hier keine sinnvollen, inhaltlichen Vergleiche zur Bekanntheit einzelner Massnahmen/Instrumente gezogen werden und auch der 2014 noch sehr hohe Anteil von «weiss nicht»/«keine Antwort» von 52 % im Gegensatz zu den 26 % darf nicht als Indiz interpretiert werden, dass die Massnahmen/Instrumente der IV in den vergangenen sieben Jahren viel bekannter geworden wären, sondern der Unterschied ist primär mit der anderen Erhebungsmethodik und Fragetypus zu erklären.

Beurteilung der publizierten Informationen der IV-Stellen

In direktem Zusammenhang mit den Kenntnissen der Arbeitgebenden über die IV und deren Auftrag, Massnahmen und Instrumente steht auch die Bekanntheit und Verständlichkeit von Informationen/Informationsmaterial, welche/s die IV-Stellen zur Verfügung stellen. Also z. B. um deren Internetauftritt, Broschüren und andere Informationsmaterialien, die frei zugänglich sind.

Die Arbeitgebenden wurden entsprechend gebeten, die Verfügbarkeit aber auch die Qualität (Verständlichkeit und den Informationsgehalt) der durch die IV bereitgestellten Informationen zu bewerten.

Die Ergebnisse zeigen zum einen deutlich, dass weniger als die Hälfte der Befragten sich bisher schon einmal mit Informationsmaterial der IV-Stellen auseinandergesetzt hat, denn weniger als 50% konnten das Material überhaupt bewerten.

Es fällt auch auf, dass je kleiner ein Unternehmen, desto kleiner der Anteil der Unternehmen, die schon Informationsmaterial benutzt haben und entsprechend dieses auch bewerten konnten.

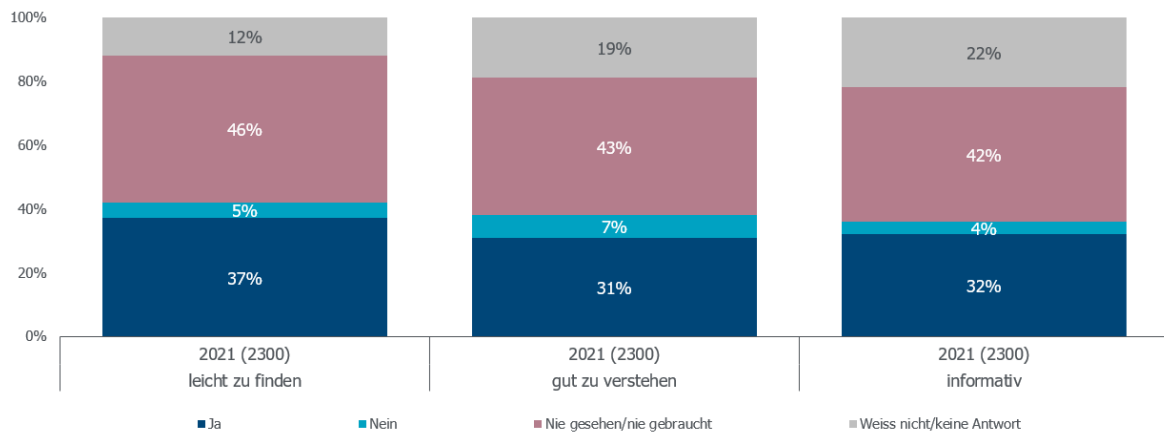


Abbildung 6: Wahrnehmung der Informationen der IV-Stellen. Antworten auf die Frage: «Was halten Sie von den Informationen der IV-Stellen (Internetauftritt, Broschüren, usw.)? Die Informationen der IV-Stellen sind.» Basis in Klammern.

Zum anderen wird aber auch erkennbar, dass diejenigen, welche schon Informationen gesucht und verwendet haben, mit deren Auffindbarkeit, Verständlichkeit und Informationsgehalt grossmehrheitlich zufrieden sind. So gaben von den 42 %, die schon nach Informationen der IV gesucht hatten, 88 % an, dass die Informationen leicht zu finden gewesen seien. Ähnliches gilt für die Verständlichkeit der Informationen. 81 % derer, die die Verständlichkeit beurteilen konnten, gaben an, dass die Informationen «gut zu verstehen» seien und sogar 90 % beurteilten die Informationen als «informativ».

Insgesamt kann also attestiert werden, dass die Qualität des Informationsmaterials der IV von den Arbeitgebenden als gut beurteilt wird. Dass weniger als 40 % der Arbeitgebenden sich über die Aufgaben/den Auftrag der IV nicht gut informiert fühlen, scheint somit weniger an der Qualität der Informationen/des Informationsmaterials der IV zu liegen, sondern eher daran, dass weniger als 50 % der Arbeitnehmenden sich in der Vergangenheit überhaupt mit entsprechendem Informationsmaterial auseinandergesetzt haben.

Informationskanäle bei längeren, gesundheitlich bedingten Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden

Ein Faktor, der nicht direkt mit dem eigentlichen Wissenstand der Arbeitgebenden bezüglich der IV zusammenhängt, aber insbesondere auch relevant ist, damit die IV entsprechende Informationen über die richtigen Kanäle den Arbeitgebenden zugänglich machen kann, ist die Frage, wo sich Arbeitgebende bei einem längeren Arbeitsausfall wegen Krankheit oder Unfall von Mitarbeitenden informieren bzw. an wen sie sich wenden.

Entsprechend wurden die Arbeitgebenden gefragt: «Wo informieren Sie sich und/oder an wen wenden Sie sich bei einem längeren Arbeitsausfall wegen Krankheit oder Unfall von

Mitarbeitenden in der Firma?» Auch bei dieser Frage wurden den Arbeitgebenden (im Gegensatz zu 2014) Antwortoptionen vorgegeben, aus welchen sie die entsprechenden Informationsquellen/Ansprechpartner auswählen konnten.

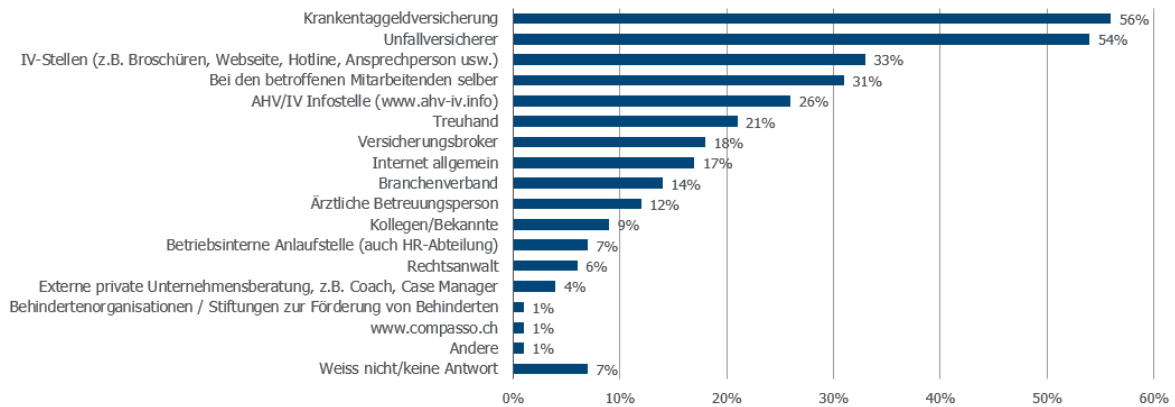


Abbildung 7: Informationsquellen/Ansprechpartner der Arbeitgeber bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden. Antworten auf die Frage: «Wo informieren Sie sich und/oder an wen wenden Sie sich bei einem längeren Arbeitsausfall wegen Krankheit oder Unfall von Mitarbeitenden in der Firma?» Basis: 2'300 Befragte.

Im Gegensatz zu den vorangegangenen Fragen konnten/wollten bei dieser Frage nur 7 % der Arbeitgebenden keine Informationsquellen/Ansprechpartner nennen. Klar am häufigsten wurden die Krankentaggeldversicherung (56 %) und die Unfallversicherer (54 %) als Informationsquellen/Ansprechpartner der Wahl genannt. Immerhin an dritter Stelle folgen die IV-Stellen, die von einem Drittel der Befragten (33 %) genannt wurden.

Auch hier sind Vergleiche mit den früheren Befragungen (2014 und 2012) aufgrund der anderen Methodik und der damals offenen/ungestützten Abfrage schwierig und mit Vorsicht zu geniessen. Trotzdem kann festgehalten werden, dass die IV als Informationsquelle/Ansprechpartner an Bedeutung gewonnen zu haben scheint, wurde sie 2014 nur von 16 % und 2012 von 27 % genannt. Schon bei diesen früheren Befragungen waren die unter dem Titel «Versicherungspartner» zusammengefassten Akteure wie Krankentaggeldversicherung und Unfallversicherer am häufigsten genannt worden (2014: 51 %; 2012: 39 %).

Betrachtet man die Ergebnisse von 2021 wiederum nach Unternehmensgrösse, zeigt sich ein Trend, der bereits bei anderen Fragen erkennbar wurde. Je grösser ein Unternehmen, desto eher wird die IV(-Stelle) als Informationsquellen/Ansprechpartner genannt. So gaben 48 % bei den Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden die IV-Stellen als Informationsquellen/Ansprechpartner an, während dem es bei den kleinsten Unternehmen nur 30 % sind. Interessant sind zudem auch die regionalen Unterschiede. Wurde die IV als Informationsquelle/Ansprechpartner in der Ostschweiz von 39 % und in der Zentralschweiz von 38 % der Arbeitgebenden genannt, sind es in der Westschweiz/Tessin nur 25 %. Die Nordwestschweiz liegt mit 32 % etwa in der Mitte. Generell scheinen Unternehmen in der Westschweiz/Tessin

eher weniger Informationsquellen/Ansprechpartner zu kennen, an welche sie sich bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden wenden könnten. Unternehmen aus dieser Region weisen fast bei allen angebotenen Antwortoptionen die tiefsten Werte aus.

3. Kontakte zwischen IV-Stellen und Arbeitgebenden

Die folgenden Kapitel/Abschnitte beschäftigen sich schwerpunktmässig mit den Kontakten, welche die Arbeitgebenden mit den IV-Stellen haben/hatten. Dabei geht es zuerst generell darum, ob bzw. wie oft die befragten Unternehmen Kontakte mit einer IV-Stelle hatten, und in welchem Zusammenhang dieser Kontakt stattfand. Anschliessend wird aufgezeigt, wie zufrieden die Arbeitgebenden mit diesem Kontakt bzw. der erhaltenen Unterstützung waren.

3.1 Kontakte mit der IV

Häufigkeit der Kontakte mit der IV

38 % der Befragten Arbeitgebenden hatten schon mindestens einmal Kontakt mit einer IV-Stelle. Bei 16 % liegt ein bisher einmaliger Kontakt vor, 22 % hatten schon mehrmals Kontakt mit einer IV-Stelle.

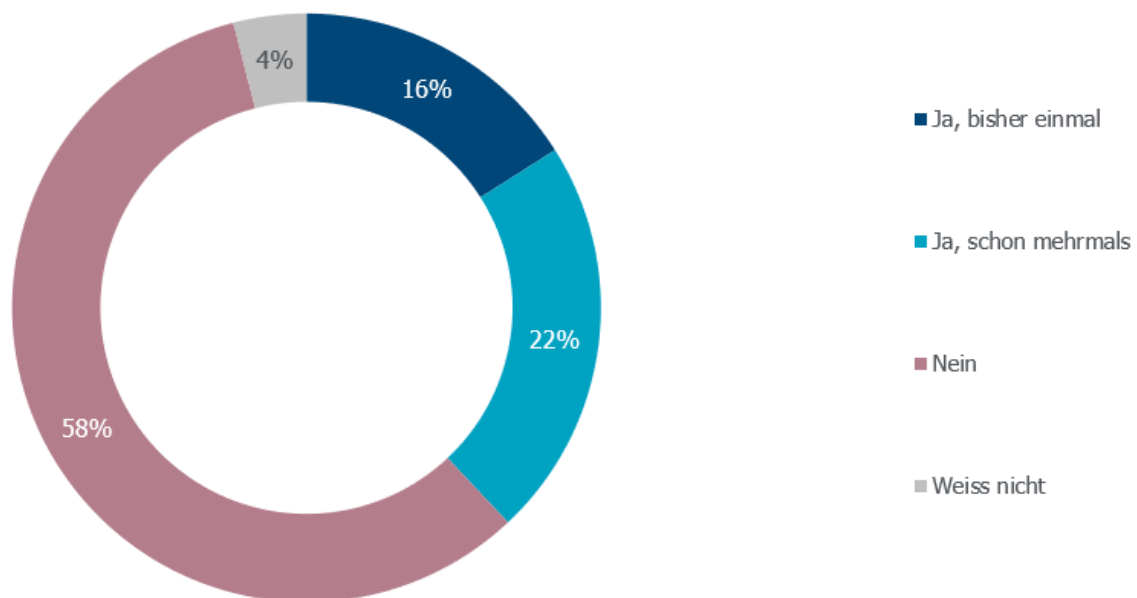


Abbildung 8: Kontakte mit der IV. Antworten auf die Frage: «Haben Sie bereits einmal Kontakt mit einer IV-Stelle gehabt?» Basis: 2'300 Befragte.

Es fällt dabei wiederum auf, dass je grösser ein Unternehmen ist, desto eher hatte dieses schon einmal bzw. mehrmals Kontakt mit einer IV-Stelle. Dies ist aber insofern gut nachvollziehbar, als je mehr Mitarbeitende ein Unternehmen hat, desto grösser auch die Wahrscheinlichkeit ist, dass es bei den Mitarbeitenden bei einem oder mehreren zu gesundheitlichen Problemen kommen kann und entsprechend ein Kontakt mit der IV daraus entsteht.

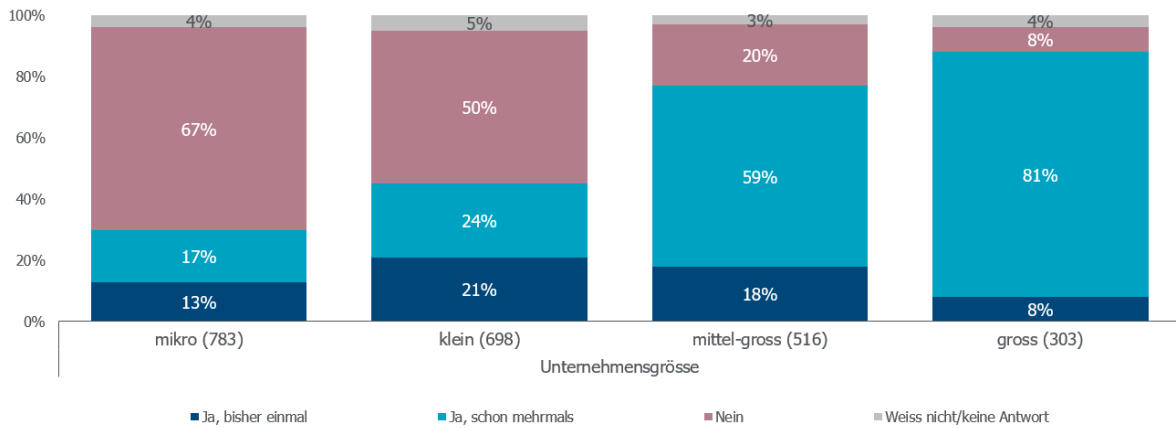


Abbildung 9: Kontakte mit der IV nach Unternehmensgrösse. Antworten auf die Frage: «Haben Sie bereits einmal Kontakt mit einer IV-Stelle gehabt?» Basis in Klammern.

Art der Kontakte mit der IV

Diejenigen Arbeitgebenden, die mind. einmal Kontakt mit der IV gehabt haben, wurden anschliessend gefragt, in welchem Zusammenhang dieser Kontakt mit der IV stattgefunden hatte. Also ob der Kontakt mit oder ohne Bezug zu einem konkreten Fall eines Mitarbeitenden erfolgt war. Hierbei konnten die Unternehmen auch beides angeben, wenn schon beide Arten von Kontakten stattgefunden hatten. Es zeigt sich, dass die Mehrheit der Kontakte (78%) mit Bezug zu einem konkreten Fall von Mitarbeitenden (krankheits- oder unfallbedingte Absenz von Mitarbeitenden) stattfand, während 25% der Kontakte unabhängig von einem konkreten Fall stattfand. Auch hier steigt mit der Grösse der Unternehmen der Anteil der Kontakte mit Bezug zu einem konkreten Fall eines Mitarbeitenden.

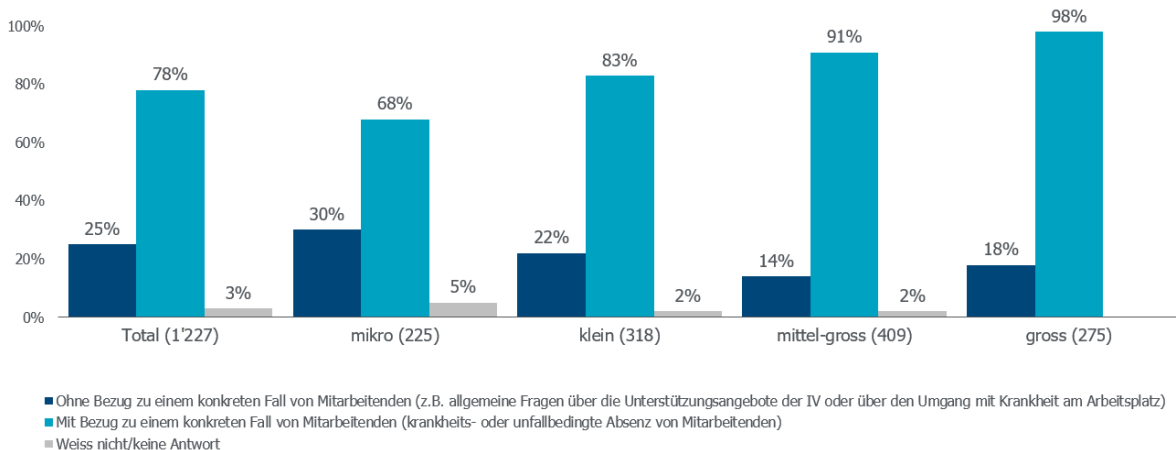


Abbildung 10: Grund für Kontakt mit der IV-Stelle. Antworten auf die Frage: «Wie bzw. in welchem Zusammenhang haben Sie zu der IV-Stelle Kontakt gehabt?» Basis in Klammern.

Es fällt zudem auf, dass Unternehmen in der Westschweiz/Tessin in einem höheren Masse Kontakte mit der IV-Stelle ohne Bezug zu einem konkreten Fall hatten (35%) und im Gegenzug auch weniger Kontakt mit Bezug zu einem konkreten Fall (69%) als dies in den anderen Regionen der Fall war.

Kontaktkanäle

Diejenigen Arbeitgebenden, die bereits einmal mit einer IV-Stelle Kontakt gehabt hatten (38 %) und bei denen der entsprechende Kontakt mit Bezug zu einem konkreten Fall stattfand (78 % dieser 38 %), wurden anschliessend gefragt: «Wie oft haben Sie im Rahmen des letzten konkreten Arbeitsausfalls eines Mitarbeitenden über folgende Kanäle mit der IV-Stelle Kontakt gehabt?». Dabei wurde die Kontakthäufigkeit für folgende Kanäle abgefragt: «Telefon», «E-Mail», «Briefverkehr», «persönliche Gespräche bei der IV-Stelle» und «Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz». Dabei zeigt sich deutlich, dass die Mehrheit der Kontakte per E-Mail, Telefon oder postalisch erfolgten. Bei 33 % der Arbeitgebenden, welche mit der IV Stelle im Hinblick auf einen konkreten Fall in Kontakt standen, kam es aber auch zu mindestens einem Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz und bei 27 % zu mindestens einem persönlichen Gespräch bei der IV-Stelle.

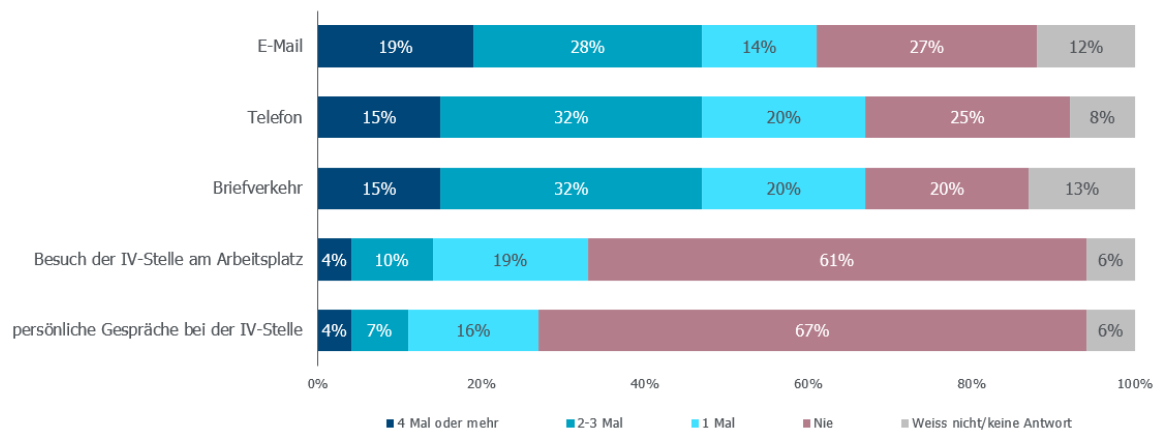


Abbildung 11: Kontakthäufigkeit je Kontaktkanal beim letzten konkreten Arbeitsausfall eines Mitarbeitenden der zu einem Kontakt mit der IV-Stelle führte. Antworten auf die Frage: «Wie oft haben Sie im Rahmen des letzten konkreten Arbeitsausfalls eines Mitarbeitenden über folgende Kanäle mit der IV-Stelle Kontakt gehabt?» Basis: 1'062 Befragte

Die Kontaktkanäle bzw. deren Häufigkeit unterscheiden sich nur bedingt zwischen den Regionen und Unternehmensgrössenklassen. Was auffällt ist, dass «persönliche Gespräche bei der IV-Stelle» in der Westschweiz/Tessin gemäss den Antworten der Arbeitgebenden signifikant öfters nie stattgefunden haben (76 %) als dies im Schnitt (67 %) und den anderen Regionen der Fall war. Bezüglich «Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz» ist dieser Unterschied zwischen den Regionen aber nicht festzustellen. Allerdings scheinen Besuche bei den

Kleinstunternehmen dafür weniger oft vorzukommen (bei 69 % der Mikrobetriebe fand nie ein Besuch statt) als bei den grösseren Unternehmen.

Beurteilung der Mitarbeitenden der IV-Stellen

Diejenigen Arbeitgebenden, die angegeben hatten, mit der entsprechenden IV-Stelle schon einmal in Kontakt gewesen zu sein (unabhängig ob wegen einem konkreten Fall oder nicht) wurden zusätzlich auch noch gefragt, wie Sie die Mitarbeitenden der IV-Stelle beurteilen, mit denen Sie in Kontakt standen. Insgesamt wird den Mitarbeitenden der IV-Stellen ein gutes Zeugnis ausgestellt. 70 % der Befragten bejahten das Item «Freundlicher Empfang», d. h. bewerteten dieses mit Trifft voll und ganz zu oder Trifft eher zu. 66 % waren dieser Meinung im Hinblick auf das Item «Hören zu, nehmen die Leute ernst», 65 % bei «Drücken sich einfach und verständlich aus», 56 % bei «Engagiert, setzen sich für einen ein», 60 % bei «Gut erreichbar» und 53 % bei «Halten einen auf dem Laufenden».

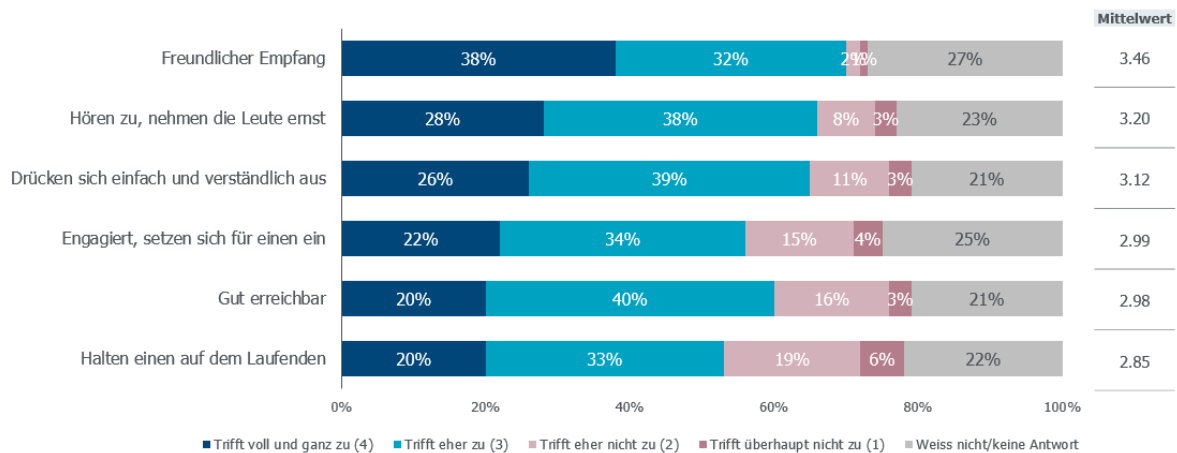


Abbildung 12: Beurteilung der Mitarbeitenden der IV-Stellen. Antworten auf die Frage: «Wie beurteilen Sie die Mitarbeitenden der IV-Stelle, mit denen Sie Kontakt hatten?» Basis: 1'227 Befragte.

Gut 20 % der Arbeitgebenden mit Kontakt zu einer IV-Stelle konnten oder wollten keine Bewertungen abgeben. Dies kann damit zusammenhängen, dass der Kontakt nur sporadisch war oder, dass der entsprechende Kontakt schon zu lange zurücklag, um eine entsprechende Bewertung vorzunehmen.

Zudem zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung der Mitarbeitenden zwischen denjenigen Unternehmen, die wegen eines konkreten Falles in Kontakt mit der IV-Stelle waren und denjenigen Unternehmen, die ohne konkreten Fall Kontakt hatten.

3.2 Zufriedenheit mit erhaltener Unterstützung der IV bei der beruflichen Eingliederung

In diesem Unterkapitel wird die Zufriedenheit mit der erhaltenen Unterstützung der IV-Stellen bei entsprechenden, durch die IV begleiteten, beruflichen Eingliederungen, erläutert. Die generellen Erfahrungen der Arbeitgebenden im Bereich der beruflichen Eingliederung werden später in Kapitel 5.1 noch separat behandelt.

Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die IV-Stelle

Wie später im Kapitel 5.1 ausgeführt wird, hatten sich 26 % der befragten Unternehmen, welche in den letzten 3 Jahren eine oder mehrere Angestellte bei Krankheit/Unfall weiterhin beschäftigt oder neu angestellt haben, (externe) Unterstützung bei einer oder mehreren Wiedereingliederungen geholt. Zusätzlich zur Angabe, wo bzw. bei wem sie sich Unterstützung geholt haben, interessierte natürlich auch, wie zufrieden diese Unternehmen generell mit der erhaltenen Unterstützung gewesen sind. Im Speziellen interessiert hier, wie diejenigen 54 %, welche sich bei der entsprechenden IV-Stelle Unterstützung geholt hatten, diese spezifische Unterstützung durch die IV-Stelle beurteilen.

Insgesamt zeigen sich die Unternehmen grossmehrheitlich zufrieden mit der Beratung und Begleitung, welche sie durch die IV-Stelle erfahren haben (86 %). Allerdings liegt der Mittelwert leicht unter der generellen Zufriedenheit (vgl. hierzu die Grafik Abbildung 21: Generelle Zufriedenheit mit der (externen) Unterstützung. in Kapitel 5.1) mit externer Unterstützung und es gibt mit 13 % auch einen entsprechend leicht höheren Anteil von Unternehmen, die (eher) nicht zufrieden waren mit der Unterstützung durch die IV-Stelle.

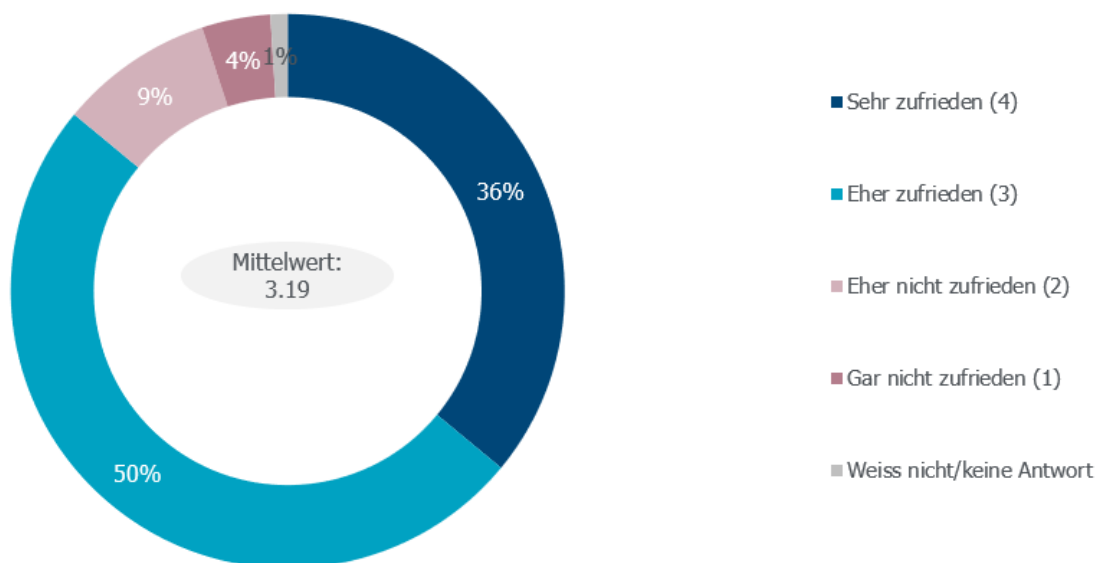


Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die IV-Stelle. Antworten auf die Frage: «Sind Sie mit der Beratung und Begleitung durch die IV-Stelle während dem Eingliederungsprozess zufrieden gewesen?» Basis: 219 Befragte.

Signifikante regionale Unterschiede bezüglich der Zufriedenheit mit der IV-Stelle sind nicht festzustellen, aber die Zufriedenheitswerte bewegen sich doch in einem Bereich von 3.06 in der Ostschweiz bis 3.41 in der Zentralschweiz. Auch zwischen den Unternehmensgrößen gibt es keine signifikanten Unterschiede. Allerdings liegen die Zufriedenheitswerte bei den Kleinstunternehmen mit einem Mittelwert von 2.97 doch etwas tiefer als bei den drei grösseren Unternehmenskategorien, die Werte zwischen 3.26 und 3.33 aufweisen.

Die wenigen Unternehmen, die Angaben, eher oder überhaupt nicht zufrieden gewesen zu sein mit der Unterstützung der IV-Stelle, wurden zusätzlich nach den Gründen für die Unzufriedenheit gefragt. Da es sich dabei in absoluten Zahlen aber um lediglich 15 Unternehmen handelte, macht eine quantitative Auswertung der entsprechenden Rückmeldungen wenig Sinn und auch die entsprechenden Antworten sind relativ divers ausgefallen. Mehrmals wurde allerdings genannt, dass Prozesse zu lange dauerten und alles eher kompliziert, umständlich und bürokratisch abgelaufen sei.

Passgenauigkeit der von der IV-Stelle vorgeschlagenen Lösung

Neben der Zufriedenheit mit der Unterstützung der IV-Stelle wurde auch spezifisch gefragt: «Wie gut hat die von der IV-Stelle vorgeschlagene Lösung (z. B. Profil der vermittelten Person, Anpassung des Arbeitsplatzes) zu den Anforderungen der zu besetzenden Stelle in Ihrem Unternehmen gepasst?». Grossmehrheitlich gaben die Unternehmen an, dass die vorgeschlagene Lösung sehr gut (25 %) oder zumindest eher gut (53 %) gepasst hätte. Lediglich je 5 % gaben an, die Lösung hätte eher nicht gut oder überhaupt nicht gut gepasst.

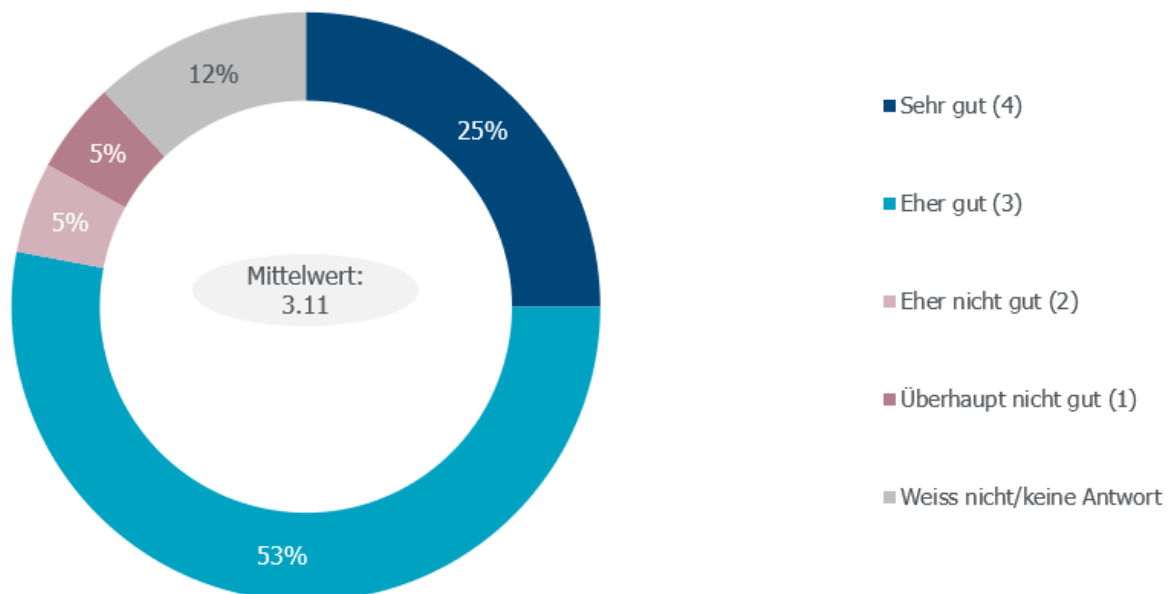


Abbildung 14: Passgenauigkeit der von der IV-Stelle vorgeschlagenen Lösung. Antworten auf die Frage: «Wie gut hat die von der IV-Stelle vorgeschlagene Lösung (z.B. Profil der vermittelten Person, Anpassung des Arbeitsplatzes) zu den Anforderungen der zu besetzenden Stelle in Ihrem Unternehmen gepasst?» Basis: 219 Befragte.

Auch bei diesen Antworten zeigen sich, auch aufgrund der kleinen Fallzahl, keine signifikanten Unterschiede zwischen den Regionen, auch wenn wiederum die Unternehmen in der Ostschweiz mit 2.83 die schlechteste Bewertung abgaben. Zwischen den Unternehmensgrößen liegt die Bandbreite der Mittelwerte bei dieser Frage sogar nur zwischen 3.00 und 3.19. Wenig überraschend gibt es auch einen starken Zusammenhang zwischen der Bewertung der Passgenauigkeit der vorgeschlagenen Lösung der IV und der Zufriedenheit mit der Beratung/Begleitung durch die IV als Ganzes.

Zum Schluss konnten die Unternehmen noch generelle Rückmeldungen (z. B. Lob, Kritik, Verbesserungsideen) für die IV-Stelle erfassen. 60 % konnten oder wollten keine Rückmeldung abgeben. 21 % lobten die konstruktive und funktionierende Zusammenarbeit mit der IV-Stelle. Weitere 7 % der Unternehmen kritisierten explizit, dass die IV zu bürokratisch und/oder langsam sei. Weitere Rückmeldungen (15 %) konnten keinem klaren Thema bzw. weder dem Lob oder der entsprechenden Kritik der IV zugeordnet werden.

4. Erfahrungen, Kompetenz, Haltung und Verhalten der Arbeitgebenden gegenüber der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Nachdem sich die zwei vorangegangenen Kapitel über weite Strecken spezifisch mit der IV bzw. den IV-Stellen und deren Einschätzungen durch die Arbeitgebenden auseinandergesetzt haben, geht es im dritten Teil allgemeiner um die generellen Erfahrungen, Kompetenz, Haltung und Verhalten der Arbeitgebenden gegenüber der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Zunächst wird aufgezeigt, über welche Erfahrungen die Arbeitgebenden im Bereich der beruflichen Eingliederung haben. Danach wird erläutert, wie gut sich die Arbeitgebenden selbst in der Lage fühlen, Frühwarnzeichen eines sich anbahnenden Arbeitsausfall von Mitarbeitenden aus psychischen Gründen zu erkennen und welche Unterstützungsangebote zur Früherkennung sie sich wünschen würden. Anschliessend wird die generelle Bereitschaft der Arbeitgebenden, gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende in der Firma zu halten bzw. neu einzustellen untersucht. Das letzte Unterkapitel widmet sich schlussendlich der Wahrnehmung der eigenen Rolle der Arbeitgebende bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung.

4.1 Generelle Erfahrungen im Bereich der beruflichen Eingliederung

Neben spezifischen Informationen zu Wissenstand und Kontakten mit der IV, wurden die Arbeitgebenden auch zu ihren generellen Erfahrungen im Bereich der beruflichen Eingliederung befragt. Zunächst wird in diesem Kapitel aufgezeigt, wie viele der befragten Unternehmen über eine spezialisierte Abteilung/Person verfügen, die sich um unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten kümmert. Anschliessend liegt der Fokus auf der Frage, ob die befragten Arbeitgebenden in den vergangenen drei Jahren mit Eingliederungen konfrontiert waren, um anschliessend genauer zu aufzuzeigen, ob/wie sich die Unternehmen in solchen Fällen Unterstützung gesucht haben und wie zufrieden sie mit der erhaltenen Unterstützung waren.

Spezialisierte Abteilung/Person für unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten

Der Umgang mit Mitarbeitenden, die von einer längeren unfall- oder krankheitsbedingten Abwesenheit betroffen sind oder auch der Umgang mit entsprechenden (Wieder-)Eingliederungen ist keine triviale Sache und erfordert gewisses Wissen und Knowhow. Dies wurde auch bereits in den vorangegangenen Kapiteln deutlich. Entsprechendes Wissen muss also im Unternehmen bzw. bei zuständigen Personen in den Unternehmen vorhanden sein, um möglichst gut mit solchen Fragen und Fällen umgehen zu können. Entsprechend kann es

sicher helfen, innerhalb des Unternehmens über eine spezialisierte Abteilung oder Person zu verfügen, welche entsprechende Fälle betreuen kann. Die Unternehmen wurden deshalb gefragt: «Gibt es in Ihrem Unternehmen eine spezialisierte Abteilung oder Person, die sich um die unfall- oder krankheitsbedingten Abwesenheiten kümmert?»

Die Antworten zeigen, dass lediglich 18 % der befragten Unternehmen über eine entsprechend spezialisierte Abteilung oder Person verfügen.

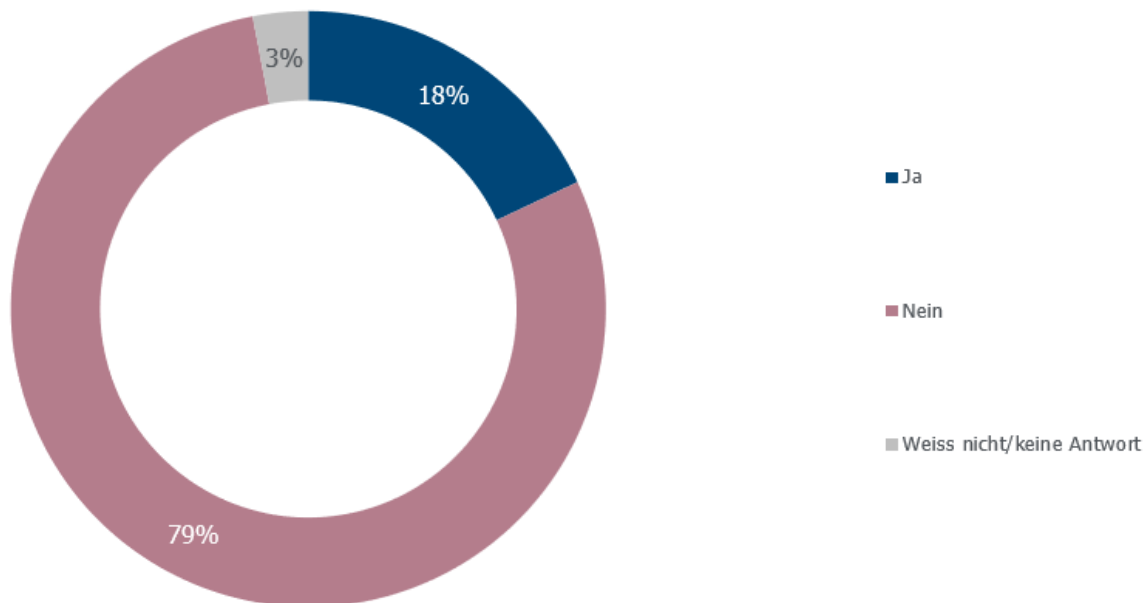


Abbildung 15: Vorhandensein einer spezialisierten Person/Abteilung für unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten. Antworten auf die Frage: «Gibt es in Ihrem Unternehmen eine spezialisierte Abteilung oder Person, die sich um die unfall- oder krankheitsbedingten Abwesenheiten kümmert?» Basis: 2'300 Befragte.

Wenig überraschend verfügen grössere Firmen eher über eine entsprechend spezialisierte Abteilung oder Person. Während 63 % der grössten Unternehmen über eine entsprechende Abteilung/Person verfügen, liegt dieser Anteil bei den kleinsten Unternehmen nur bei 12 % und bei den Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitenden bei 23 %. Es fällt zudem auf, dass Unternehmen in der Region Westschweiz/Tessin signifikant öfters (26 %) über eine entsprechende, spezialisierte Abteilung/Person verfügen, als die Unternehmen in den anderen Regionen (14-17 %).

Weiterbeschäftigung und Neuanstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen

Bei der Frage nach den Erfahrungen mit beruflichen Eingliederungen wurde separat gefragt für Weiterbeschäftigungen oder Neueinstellungen. Konkret wurden die Arbeitgebenden zuerst gefragt: «Haben Sie in den letzten 3 Jahren eigene Angestellte weiterhin in Ihrem Unternehmen beschäftigt, wenn sie krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können?»

Nur knapp ein Viertel der Befragten Unternehmen (22 %) hat gemäss eigener Angabe in den vergangenen drei Jahren eine oder mehrere Angestellte entsprechend weiterbeschäftigt bzw. war mit einem Fall konfrontiert, bei dem eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden konnte. Wenig überraschend ist dieser Anteil grösser, je grösser das Unternehmen ist. Haben bei den Mikro-Betrieben nur 15 % eine Weiterbeschäftigung ermöglichen können, sind es bei den grössten Betrieben 69 %. Es sind dabei Unternehmen aus der Nordwestschweiz sowie aus der Westschweiz und dem Tessin, welche überdurchschnittlich häufig diese Frage mit «Ja» beantwortet haben. Dies trifft auch auf die Branche J/K/L/M/N.

Da diese Frage auch bereits bei den Arbeitgeberbefragung 2014 und 2012 gestellt wurde, können die Antworten auch über die Zeit verglichen werden. Dabei zeigt sich eine leicht abnehmende Tendenz von Weiterbeschäftigungen.

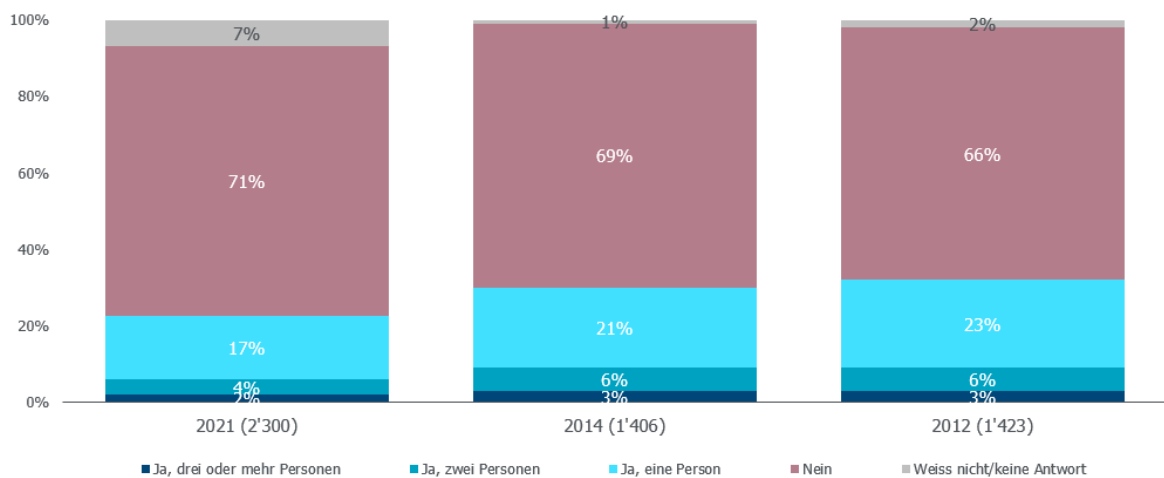


Abbildung 16: Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen. Antworten auf die Frage: «Haben Sie in den letzten 3 Jahren eigene Angestellte weiterhin in Ihrem Unternehmen beschäftigt, wenn sie krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können?» Basis in Klammern.

Neueinstellungen von beeinträchtigten Personen oder IV-Rentenbezüger kommen noch weniger häufig vor als die Weiterbeschäftigung von Personen mit Einschränkungen. Dies zeigen die Antworten auf die Frage: «Haben Sie in den letzten 3 Jahren beeinträchtigte Personen oder IV-Rentenbezüger, die nie vorher bei Ihnen gearbeitet hatten, in Ihrem Unternehmen eingestellt?»

Nur 8 % der Unternehmen gaben an, mindestens eine beeinträchtigte oder IV-Rente beziehende Person in den vergangenen drei Jahren eingestellt zu haben. Die Bejahung dieser Frage weist einen klaren Zusammenhang mit der Grösse der Unternehmen auf. Nur 4 % der befragten Mikro-Unternehmen bejahten diese Frage. Von den Kleinunternehmen waren es 10 %, von den mittelgrossen bis grossen Unternehmen bereits 30 % und von den Grossunternehmen schlussendlich 36 %. Bei der Neueinstellung zeigt sich eine ähnliche Tendenz über die Jahre wie bei der Weiterbeschäftigung. So hat der Anteil der Unternehmen, welche in den vergangenen drei Jahren eine beeinträchtigte oder IV-Rente beziehende Person eingestellt hat, über die Jahre leicht abgenommen, wobei gleichzeitig darauf hinzuweisen ist, dass im selben Zeitraum der Anteil an «Weiss nicht/keine Antwort» ebenfalls leicht gestiegen ist, was die abnehmende Tendenz der Neueinstellungen etwas reduziert.

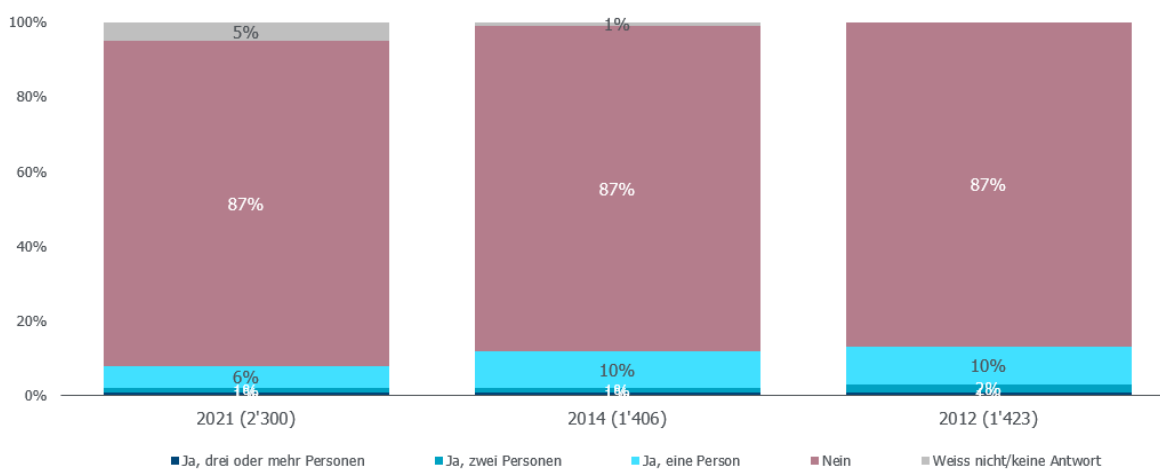


Abbildung 17: Neueinstellung von beeinträchtigten oder IV-Rente beziehenden Personen. Antworten auf die Frage: «Haben Sie in den letzten 3 Jahren beeinträchtigte Personen oder IV-Rentenbezüger, die nie vorher bei Ihnen gearbeitet hatten, in Ihrem Unternehmen eingestellt?» Basis in Klammern.

Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzertalt

Diejenigen Unternehmen, bei denen es in den letzten drei Jahren zu einer Weiterbeschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden gekommen ist, wurden zusätzlich auch gefragt, ob sie «an der Abklärung der Möglichkeiten für ein Arbeitsplatzertalt von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach einem Unfall oder einer Krankheit (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes oder Arbeitspensums, interne Umplatzierung im Unternehmen) teilgehabt» haben. 62 % der befragten Unternehmen gaben an, an diesen Abklärungen teilgenommen zu haben.

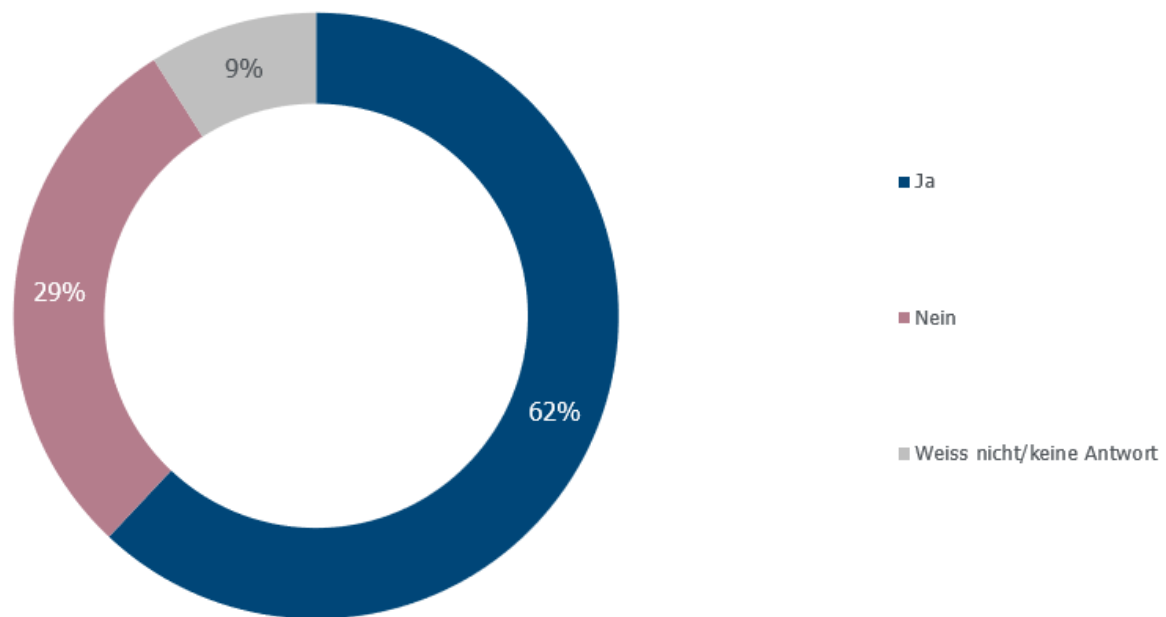


Abbildung 18: Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzergänzung. Antworten auf die Frage: «Haben Sie an der Abklärung der Möglichkeiten für ein Arbeitsplatzergänzung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach einem Unfall oder einer Krankheit (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes oder Arbeitspensums, interne Umplatzierung im Unternehmen) teilgehabt?» Basis: 805 Befragte.

Auch hier steigt der Anteil derjenigen Unternehmen, die teilgehabt haben, mit der Grösse des Unternehmens. Zudem zeigt sich, dass Unternehmen, die über eine spezialisierte Abteilung oder Person verfügen, welche sich um unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten von Angestellten kümmert, eher bei entsprechenden Abklärungen teilgehabt haben (70 %), als Unternehmen, welche nicht über eine solche Abteilung/Person verfügen (58 %).

Externe Unterstützung gesucht/beigezogen

Alle Unternehmen, bei welchen es in den letzten drei Jahren zu einer Weiterbeschäftigung und/oder Neuanstellung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen gekommen ist, wurden zusätzlich auch gefragt, ob sie sich für diese Wiedereingliederung/-en externe Hilfe/Unterstützung (d. h. von ausserhalb des Unternehmens) geholt haben.

Nur 8 % der Unternehmen gaben an, sich für die Wiedereingliederung/en von beeinträchtigten Mitarbeitende immer externe Unterstützung geholt zu haben. Zusätzliche 18 % haben zumindest teilweise externe Unterstützung beigezogen.

Damit liegt der Anteil der Unternehmen, welche externe Unterstützung beigezogen haben mit 26 % klar tiefer als bei der Befragung 2014, als dieser Wert bei 35 % lag und auch leicht tiefer als 2012 mit 29 %. Gleichzeitig muss angefügt werden, dass im selben Zeitraum auch der Anteil an «Weiss nicht/keine Antwort» gestiegen ist, nämlich von 1 % im Jahr 2012 auf 3 % im Jahr 2014 und schlussendlich 11 % im Jahr 2021.

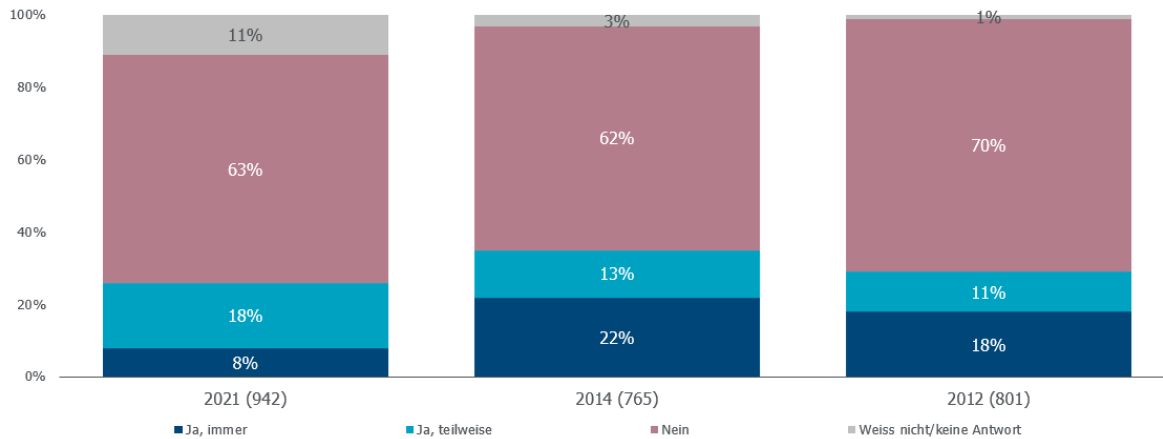


Abbildung 19: Beizug externer Unterstützung bei Wiedereingliederung/en. Antworten auf die Frage: «Haben Sie sich bei der oder den Wiedereingliederung(en) externe Hilfe/Unterstützung (d. h. von ausserhalb der Firma) geholt?» Basis in Klammern.

Auffällig ist zudem, dass insbesondere Unternehmen aus der Region Westschweiz/Tessin signifikant weniger oft auf externe Unterstützung zurückgegriffen haben (14 %) als die Unternehmen in den anderen Regionen. Dies war in der Tendenz auch schon bei den Befragungen 2014 und 2012 feststellbar, aber noch etwas weniger ausgeprägt. Es ist zudem auffällig, dass Unternehmen eher bei Neueinstellungen von beeinträchtigten Personen auf externe Unterstützung zurückgreifen (37 %) als dies bei Weiterbeschäftigungen der Fall ist (24 %).

Zugezogene externe Unterstützung

Diejenigen Unternehmen, die externe Unterstützung beizogen haben, wurden gebeten anzugeben, wo sie sich Hilfe/Unterstützung gesucht haben. Über die Hälfte (54 %) gab an, sich an die zuständige IV-Stelle gewendet zu haben (vgl. Kapitel 4.2). Damit liegen die IV-Stellen klar vor den Krankentaggeldversicherungen (40 %) und den betroffenen Mitarbeitenden selbst (30 %).

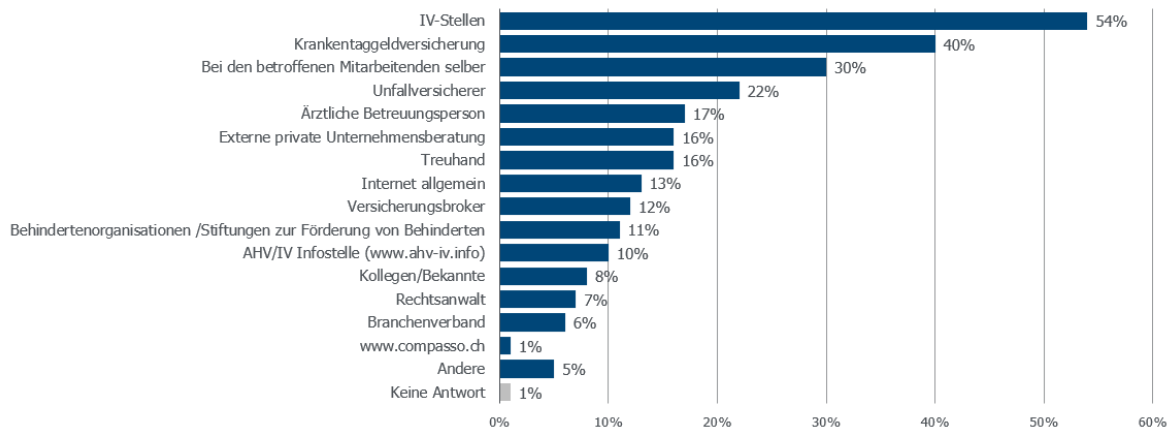


Abbildung 20: Zugezogene externe Unterstützung. Antworten auf die Frage: «Wo haben Sie sich Hilfe geholt?» Basis: 345 Befragte.

Auch bei diesen Antworten zeigt sich wiederum ein Unterschied zwischen grösseren und kleineren Unternehmen. Während grössere Unternehmen (50-249 MA / 250+ MA) sich stark an grosse, institutionelle Akteure wie die IV-Stellen (66 %/63 %) oder die Krankentaggeldversicherung (41 %/66 %) wenden, sind diese Akteure für die kleineren (4-9 MA und 10-49 MA) zwar auch die wichtigsten Anlaufstellen (IV-Stellen: 50 %/51 %; Krankentaggeldversicherung 40 %/36 %) aber in kleinerer Ausprägung. Gerade für die kleinsten Unternehmen mit 4-9 MA ist der eigene Treuhänder aber bereits die dritt wichtigste Unterstützungsquelle (32 %) und auch das Internet ist wichtig mit 23 %, während diese von den grösseren Unternehmen nur im einstelligen Prozentbereich als Unterstützungsquelle herangezogen wird.

Diese Frage nach den Unterstützungsstellen/-personen wurde auch bei den früheren Befragungen 2012 und 2014 gestellt. Allerdings wurde diese Frage bei den damaligen Telefoninterviews ungestützt gestellt. Entsprechend sind die Antworten von 2021 und 2014/2012 nur eingeschränkt vergleichbar. Es fällt aber auf, dass die IV bei allen drei Befragungen immer am häufigsten genannt wurde und sich immer im Bereich von 53-55 % der Nennungen bewegte.

Generelle Zufriedenheit mit der (externen) Unterstützung

Generell sind die Unternehmen zufrieden mit der erhaltenen (externen) Unterstützung (91 %). 44 % gaben an, sehr zufrieden gewesen zu sein mit der Unterstützung. Weitere 47 % waren eher zufrieden. Nur 7 % waren eher oder gar nicht zufrieden. Insgesamt zeigen sich hier sehr stabile Zufriedenheitswerten über die drei bisherigen Befragungen hinweg und der Anteil der (eher) Unzufriedenen hat 2021 (7 %) im Vergleich zu 2014 (11 %) sogar noch etwas abgenommen.

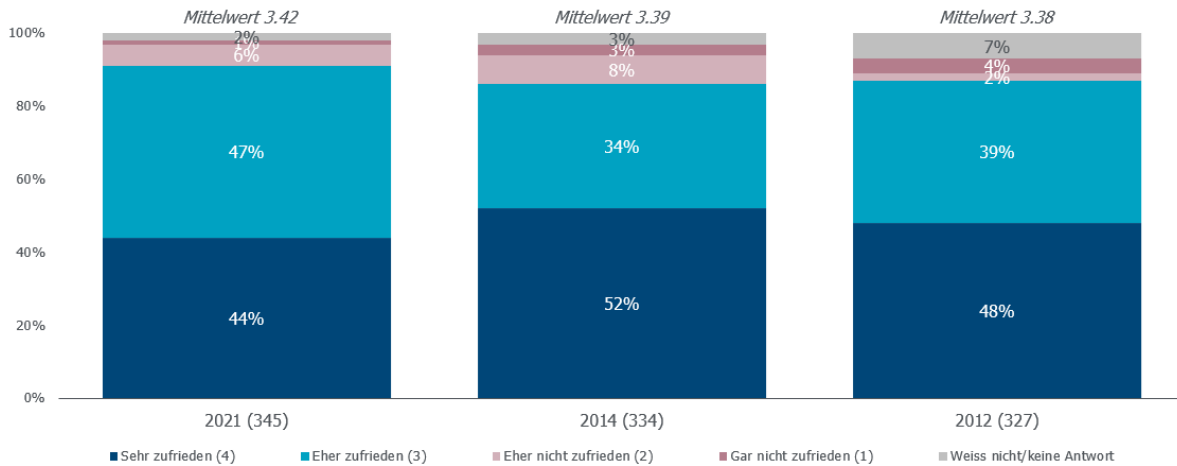


Abbildung 21: Generelle Zufriedenheit mit der (externen) Unterstützung. Antworten auf die Frage: «Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Unterstützung/Hilfe gewesen?» Basis in Klammern.

4.2 Frühwarnzeichen eines sich anbahnenden Arbeitsausfalls

Fähigkeit, Frühwarnzeichen zu erkennen

Vor dem Eintreten eines Arbeitsausfalls aus psychischen Gründen können gewisse Frühwarnzeichen erkennbar sein (z. B. Konflikte am Arbeitsplatz und/oder Verhaltensauffälligkeiten). Werden solche Frühwarnzeichen korrekt und frühzeitig erkannt, können allenfalls Massnahmen ergriffen werden, um einen möglichen Arbeitsausfall aus psychischen Gründen zu verhindern. Die Arbeitgebenden wurden deshalb folgendes gefragt: «Vor Eintreten eines Arbeitsausfalls aus psychischen Gründen gibt es oft Frühwarnzeichen wie z. B. Konflikte am Arbeitsplatz und Verhaltensauffälligkeiten. Wie gut fühlen Sie sich in der Lage, diese Frühwarnzeichen wahrzunehmen?»

61 % der Arbeitgebenden gaben an, sich sehr gut (12 %) bzw. eher gut (49 %) in der Lage zu fühlen, solche Frühwarnzeichen wahrzunehmen. Dagegen gaben 26 % an, sich eher weniger (23 %) oder überhaupt nicht gut (3 %) in der Lage zu fühlen Frühwarnzeichen wahrzunehmen.

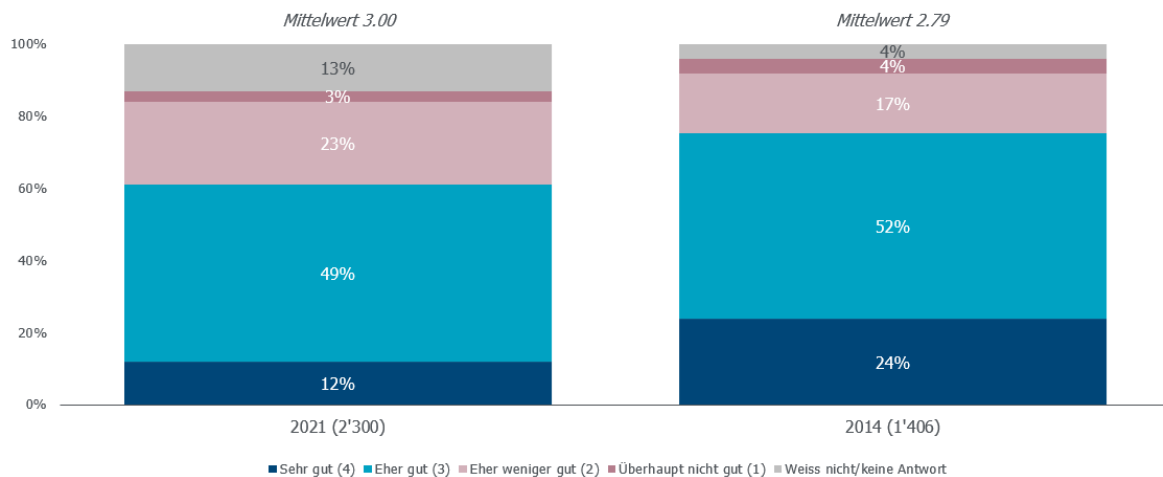


Abbildung 22: Fähigkeit Frühwarnzeichen wahrzunehmen. Antworten auf die Frage: «Vor Eintreten eines Arbeitsausfalls aus psychischen Gründen gibt es oft Frühwarnzeichen wie z.B. Konflikte am Arbeitsplatz und Verhaltensauffälligkeiten. Wie gut fühlen Sie sich in der Lage, diese Frühwarnzeichen wahrzunehmen?» Basis in Klammern.

Im Vergleich zur Befragung 2014 hat somit der Anteil der Arbeitgebenden, die sich sehr/eher gut in der Lage fühlen Frühwarnzeichen wahrzunehmen von 76 % 2014 auf 61 % 2021 reduziert. Was genau zu dieser Abnahme geführt hat, kann nicht abschliessend festgestellt werden. Zumindest ein Teil der Abnahme könnte aber durchaus auch hier wieder auf den Methodenwechsel von einer telefonischen Befragung auf eine primär online durchgeführte Befragung zurückzuführen sein und damit verbunden auf den Effekt von sozialer Erwünschtheit bezüglich dem Antwortverhalten, welcher bei einem telefonischen Interview klar stärker wirkt als bei einem selbst ausgefüllten Online-Fragebogen.

Gewünschte Unterstützung bei der Früherkennung von Frühwarnzeichen

Diejenigen Unternehmen, die angaben, Frühwarnzeichen eher weniger oder überhaupt nicht gut wahrnehmen zu können, wurden anschliessend gefragt: «Welche Unterstützungsangebote würden Sie brauchen, um solche Frühwarnzeichen (z. B. Konflikte am Arbeitsplatz, Verhaltensauffälligkeiten) besser zu erkennen und damit kompetenter umzugehen?»

Von den fünf zur Auswahl gestellten Unterstützungsangeboten wurden vier (Schulung, Persönliche Beratung, Broschüren und Internetseite) mit 30 % bis 26 % fast gleich oft von den Arbeitgebenden als hilfreiche Unterstützungsangebote ausgewählt (Mehrfachauswahl war hier möglich). Lediglich die telefonische Beratung wurde nur von 16 % gewählt.

Während v. a. grössere Unternehmen Schulungen und persönliche Beratungen favorisieren, tendieren die kleineren Unternehmen eher zur Broschüren oder Internetseiten als Unterstützungsquellen.

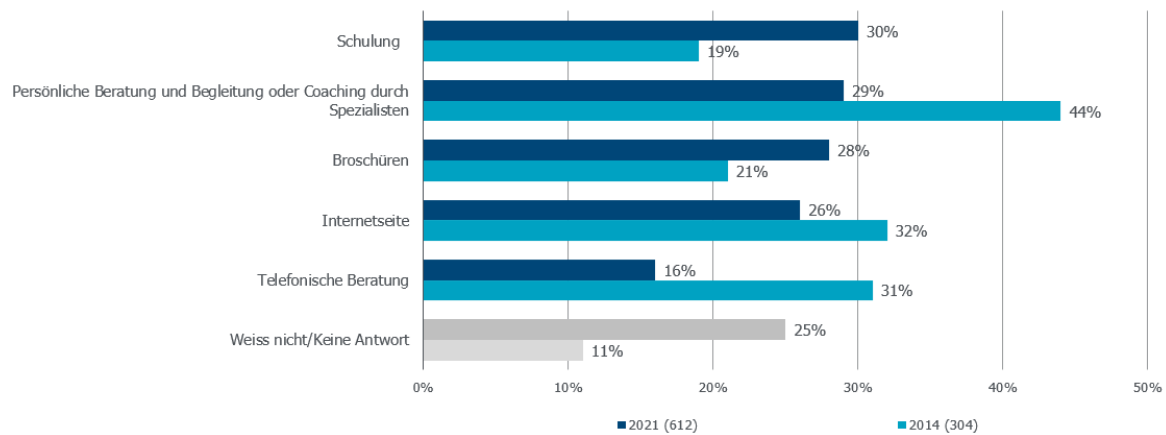


Abbildung 23: Unterstützungsangebote zur Erkennung von Frühwarnzeichen. Antworten auf die Frage: «Welche Unterstützungsangebote würden Sie brauchen, um solche Frühwarnzeichen (z. B. Konflikte am Arbeitsplatz, Verhaltensauffälligkeiten) besser zu erkennen und damit kompetenter umzugehen?» Basis in Klammern.

Im Vergleich mit den Antworten von 2014 fällt auf, dass Schulungen 2021 öfters als hilfreiches Unterstützungsangebot gewählt wurden. Dagegen wurden persönliche Beratungen und die telefonische Beratung klar weniger oft gewählt als noch 2014.

4.3 Bereitschaft, gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen/einzustellen

Bereitschaft in Bezug auf Weiterbeschäftigung

Nachdem in diesem Bericht schon viel darüber geschrieben wurde, welche konkrete Erfahrungen die Arbeitgebenden mit (Wieder-)Eingliederungen von Personen mit gesundheitlichen Problemen haben und welche Unterstützung sie sich dabei gesucht haben, geht es in diesem Unterkapitel um die grundsätzliche Frage, wie Arbeitgebende zu solchen (Wieder-)Eingliederungen im eigenen Unternehmen stehen. Hierfür wurden die Arbeitgebenden gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Unternehmen zu behalten bzw. neu einzustellen. Dies auch in Bezug auf die IV-Instrumente, welche für solche Prozesse der (Wieder-)Eingliederung als Unterstützung zur Verfügung stehen (vgl. Kapitel 3.2).

Eine Mehrheit der Arbeitgebenden (71 %) könnte sich vorstellen, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten (25% sicher und 46% eventuell). 14 % könnten sich das eher nicht vorstellen und nur 2 % der Unternehmen schliessen in einem solchen Fall eine Weiterbeschäftigung komplett aus.

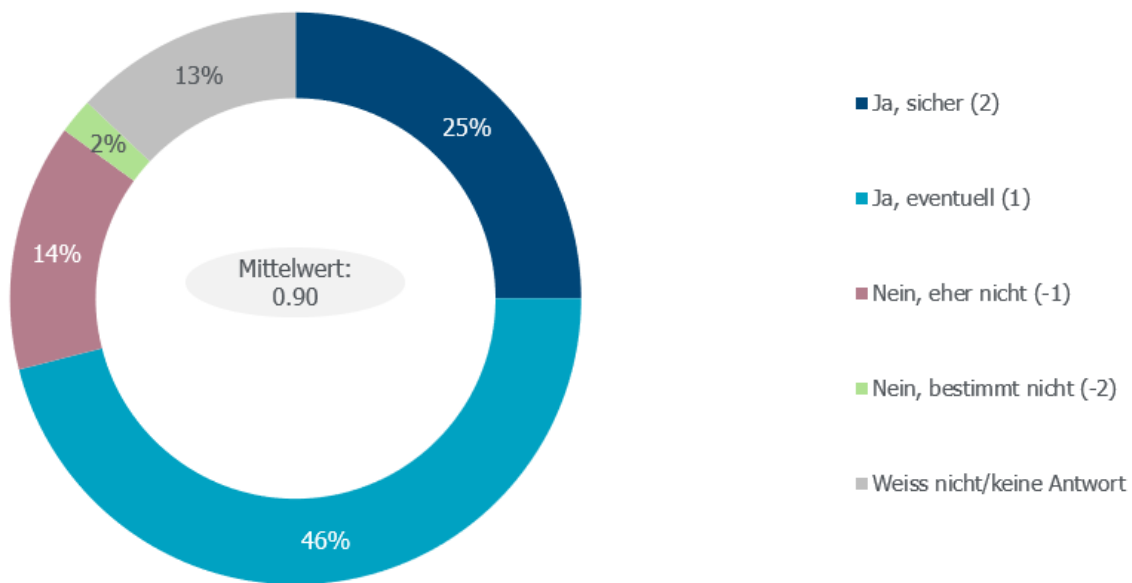


Abbildung 24: Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Antworten auf die Frage: «Könnten Sie sich vorstellen, mit Hilfe der vorher aufgelisteten IV-Instrumente Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma beizubehalten?» Basis: 2'300 Befragte.

Je grösser die Unternehmen, desto eher können sie sich eine Weiterbeschäftigung vorstellen. So erreichen die grössten Firmen einen Mittelwert von 1.43 während die Kleinsten bei einem Mittelwert von 0.85 liegen. Besonders schwierig erscheint eine Weiterbeschäftigung zudem den Unternehmen aus den Branchen A/B (Land- und Forstwirtschaft; Bergbau und Gewinnung von Steinen/Erden), da deren Tätigkeiten stark von körperlicher/physischer Leistungsfähigkeit abhängig sind, welche die Arbeitgebenden hier wohl primär im Kopf hatten. Innerhalb der Unternehmen dieser Branchen könnten sich nur 59% eine Weiterbeschäftigung sicher/eventuell vorstellen. Wie weiter unten aufgezeigt wird, könnten sich aber Unternehmen aus den Branchen A/B überdurchschnittlich oft vorstellen, einen Mitarbeitenden mit psychischen oder geistigen Einschränkungen zu beschäftigen. Es zeigt sich zudem, dass je besser sich Unternehmen über die (Unterstützungs-)Leistungen der IV informiert fühlen, desto eher könnten sie sich eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorstellen.

Auffällig ist auch, dass zwar 71 % der Arbeitgebenden angaben, sich vorstellen zu können, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma beizubehalten, dass gleichzeitig aber nur 22 % der Arbeitgebenden in den letzten drei Jahren eine entsprechende Weiterbeschäftigung tatsächlich vorgenommen haben (vgl. Abbildung 16 in Kapitel 5.1). Diese auf den ersten Blick auffällige Diskrepanz zwischen geäusselter Haltung (Bereitschaft) und tatsächlichem Verhalten (Weiterbeschäftigungen von Mitarbeitenden) muss aber kein Widerspruch sein. Denn wenn die entsprechenden Arbeitgebenden in den letzten drei Jahren schlicht keine Mitarbeitenden hatten, bei denen

wegen Unfall oder Krankheit eine angepasste Weiterbeschäftigung zum Thema wurde/geprüft werden musste, ist diese Diskrepanz an sich kein Widerspruch.

Bereitschaft in Bezug auf Neueinstellung

Neben der Weiterbeschäftigung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen interessierte auch, ob sich die Arbeitgebenden auch Neueinstellungen vorstellen könnten. Also ob sie auch Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die bisher nicht im Unternehmen gearbeitet haben mit Hilfe der IV-Instrumente neu einstellen würden.

Wenig überraschend, ist die Bereitschaft zur Neueinstellung von Personen mit Beeinträchtigungen etwas tiefer, als dies bei Personen der Fall ist, die bereits im Unternehmen gearbeitet haben. Trotzdem könnten sich immer noch 54 % der Unternehmen eine solche Neueinstellung vorstellen. 30 % könnten sich das eher/bestimmt nicht vorstellen.

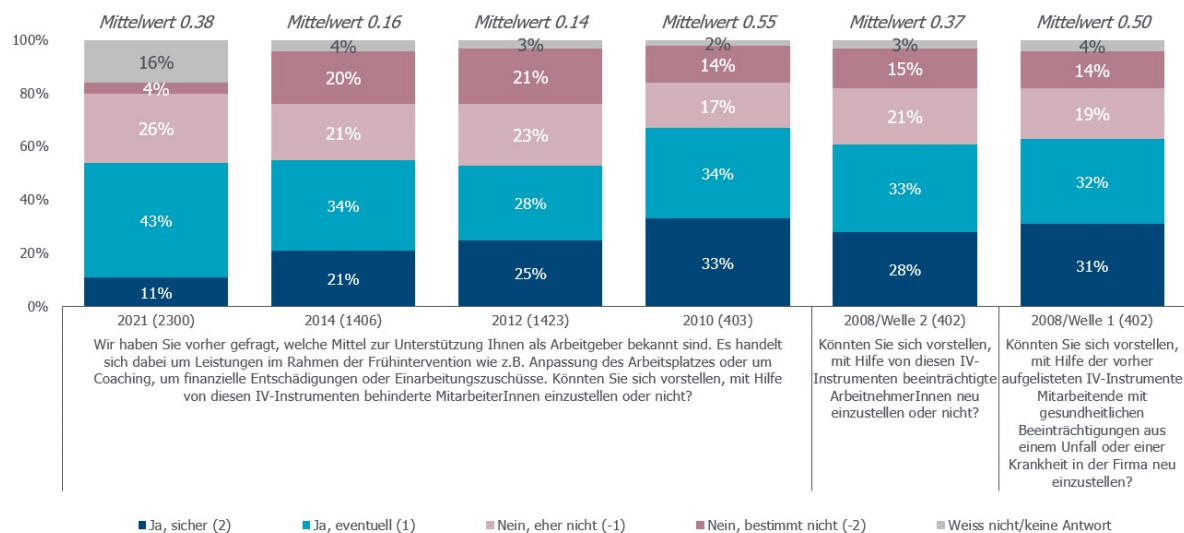


Abbildung 25: Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Entsprechende Fragestellung der einzelnen Jahre sind unter den Balken zu finden. Basis in Klammern.

Betrachtet man die Zeitreihe, die hier bis 2008 zurückverfolgt werden kann (auch mit leicht unterschiedlichen Formulierungen der Frage), zeigt sich, dass in den Jahren 2008 bis 2010 die Mittelwerte relativ stabil waren und sich zwischen 0.37 und 0.55 bewegten. Bei den Befragungen 2012 und 2014 sieht man eine deutliche Abnahme auf 0.14/0.16. Zu beachten ist, dass sich die Fragestellung über die Jahre leicht verändert hat, aber im Kern dieselbe geblieben ist. Unternehmen, die sich eine entsprechende Neueinstellung vorstellen konnten, hielten sich fast die Waage mit Unternehmen, welche sich keine Neueinstellungen von gesundheitlich Beeinträchtigten Personen vorstellen konnten. Bei der Befragung 2021 gab nun aber wieder eine klare Mehrheit der Unternehmen an, sich solche Neueinstellungen sicher oder zumindest eventuell vorstellen zu können, was erfreulich ist. Gleichzeitig hat sich aber auch der Anteil der Antworten von «Ja, sicher» (2020: 21 %; 2021: 11%) zu «Ja, eventuell»

(2020: 34 %; 2021: 43%) verschoben. Zudem konnten/wollten sich auch 16 % der Unternehmen hier nicht festlegen bzw. gaben keine entsprechende Antwort ab.

Wie bereits bei der Frage nach Weiterbeschäftigung sieht man auch bei der Frage bezüglich Neueinstellung 2021 eine klare Tendenz, dass grosse Firmen (Mittelwert 0.94) sich eher entsprechende Neueinstellungen vorstellen könnten, als dies bei kleineren (0.37) und ganz kleinen Firmen (0.35) der Fall ist. Hierbei sind es Unternehmen aus der Branche Baugewerbe/Bau, welche sich Neueinstellungen von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen am wenigsten vorstellen können (Mittelwert 0.06).

Analog zu vorher, gibt es auch bezüglich der Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Diskrepanz zwischen der geäusserten Bereitschaft einen Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen neu einzustellen (54 % Zustimmung) und den tatsächlich vorgenommenen Neueinstellungen in den letzten drei Jahren (8 %; vgl. Abbildung 17 in Kapitel 5.1). Wie aber bereits erläutert, muss diese Diskrepanz nicht unbedingt auf einen Widerspruch zwischen Haltung und Verhalten hinweisen.

Art der möglichen Einschränkungen

Neben der konkreten Frage, ob Arbeitgebende Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung weiterbeschäftigen bzw. neu einstellen würden, wurden diejenigen Arbeitgebenden, die eine Weiterbeschäftigung und/oder Neueinstellung nicht kategorisch ausschlossen haben («Nein, bestimmt nicht») auch gefragt: «Mit welcher Art von Einschränkung könnten ArbeitnehmerInnen bei Ihnen arbeiten?».

Die Antworten zeigen, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen sich vorstellen könnten, dass Arbeitnehmende mit körperlichen Einschränkungen im entsprechenden Unternehmen arbeiten könnten. Arbeitnehmende mit psychischen Einschränkungen wären dagegen nur für 16 % der Unternehmen potenziell möglich und nur 9 % der Arbeitgebenden gaben an, dass in ihrem Unternehmen Personen mit geistigen Einschränkungen arbeiten könnten. Gegenüber dem Jahr 2014 weisen die Kategorien «Körperliche Einschränkungen», «Psychische Einschränkungen» und «Geistige Einschränkungen» höhere Werte aus, wobei gleichzeitig die Kategorie «Andere» seit dem Jahr 2014 deutlich abgenommen hat und 2021 viele Arbeitgebenden keine Antwort geben konnten/wollten. Diese Veränderung sind entsprechend potenziell auf die veränderte Methodik/Form der Abfrage zurückzuführen (2021 gestützt gefragt, 2014 ungestützt gefragt), weshalb dieser Zeitvergleich nur bedingt aussagekräftig ist.

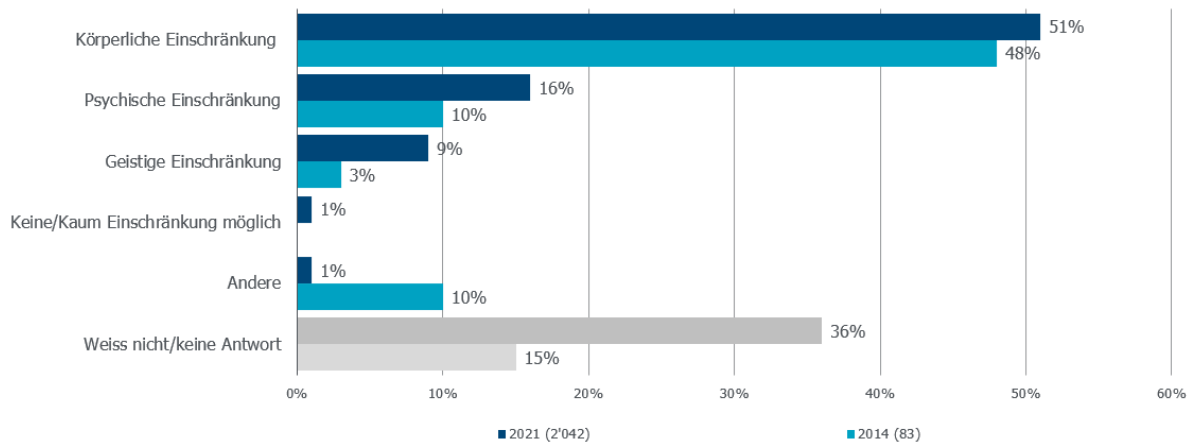


Abbildung 26: Arten von Einschränkungen die möglich wären. Antworten auf die Frage: «Mit welcher Art von Einschränkung könnten ArbeitnehmerInnen bei Ihnen arbeiten?» Basis in Klammern.

Betrachtet man wiederum die verschiedenen Unternehmensgrössen wird wie bereits bei den vorangegangenen Fragen deutlich, dass grössere Unternehmen sich bei allen drei Einschränkungen eher eine Anstellung vorstellen könnten als die kleineren Unternehmen. Zudem wird auch hier deutlich, dass für Unternehmen der Branchen A/B und F körperliche Einschränkungen eher ein Problem darstellen und entsprechend nur 31 %, bzw. 25 % der Unternehmen aus diesen Branchen sich vorstellen könnten, jemanden mit einer körperlichen Beeinträchtigung zu beschäftigen. Dafür gaben Unternehmen der Branche A/B überdurchschnittlich oft an, dass Personen mit psychischen (27 %) oder geistigen (28 %) Einschränkungen potenziell im entsprechenden Betrieb arbeiten könnten. Am wenigsten Probleme, eine Person mit körperlichen Einschränkungen anzustellen (70 %) sehen Unternehmen aus den stark auf Dienstleistungserbringung fokussierten Branchen J/K/L/M/N, bei welchen es v. a. um Büroarbeiten geht.

Zukunftsprognose bezüglich Anstellungschancen für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Zum gleichen Themenbereich gehörte auch die ganz am Ende gestellte Frage: «Wie wird die Einstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Ihrem Unternehmen in den nächsten Monaten werden?». 25 % der Unternehmen gaben hier an, dass solche Einstellungen viel oder eher schwieriger sein werden. Für 38 % bleibt es etwa gleich und nur 2 % gaben an, dass es eher einfacher werden wird, in den nächsten Monaten Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einzustellen.

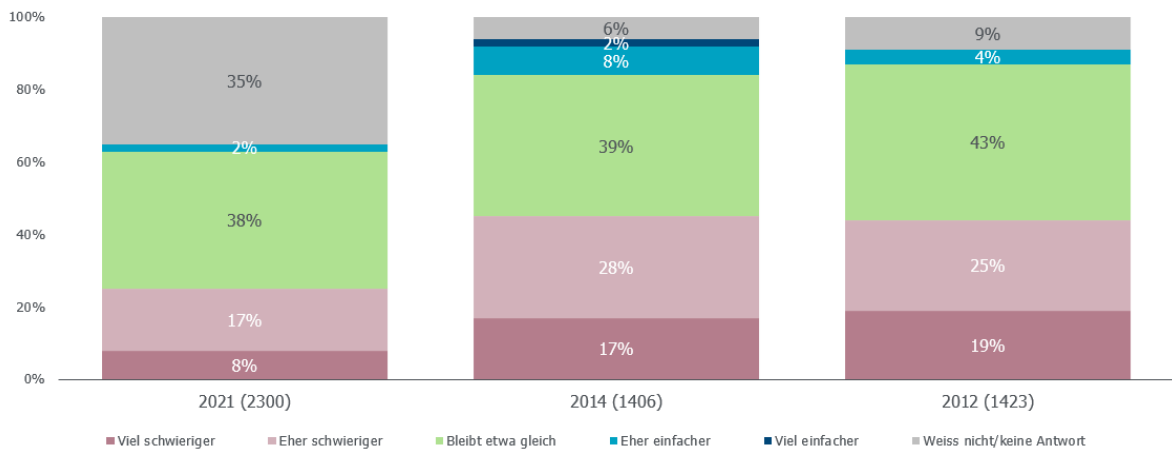


Abbildung 27: Perspektive bezüglich Einstellung von gesundheitlich Beeinträchtigten. Antworten auf die Frage: «Wie ist es konkret in Ihrem Unternehmen: Wie wird die Einstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Ihrem Unternehmen in den nächsten Monaten werden?» Basis in Klammern.

Was im Vergleich zu den Vorjahren im Jahr 2021 auffällt, ist der hohe Anteil an «Weiss nicht/keine Antwort». Dieser ist mit 35 % deutlich höher als im Jahr 2014 mit 6 % oder 2012 mit 9 %. Da die Befragung im Jahr 2021 während der Corona-Pandemie durchgeführt wurde, liegt hier die Vermutung nahe, dass dies auf den hohen Unsicherheitsfaktor der Pandemie zurückgeführt werden kann. Trotzdem ist es auch erfreulich zu sehen, dass trotz der Unsicherheit durch Corona die Arbeitgebenden im Vergleich zu den früheren Befragungen nicht in höherem Masse davon ausgehen, dass die Einstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen mittelfristig schwieriger werden wird.

Diejenigen Unternehmen, die angegeben haben, dass es viel/eher schwieriger werden wird, Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen im eigenen Unternehmen in den nächsten Monaten anzustellen, begründeten dies mit der aktuellen wirtschaftlichen Lage (58 %). Dies ist angesichts der Corona-Situation wenig verwunderlich. 13 % gaben an, dass die Tätigkeiten im Unternehmen zu anspruchsvoll/anstrengend wären und weitere 10 % nannten schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit als Grund, mittelfristig niemanden mit Beeinträchtigung anstellen zu wollen/können. Der meistgenannte Grund, nämlich die wirtschaftliche Lage, wurde überdurchschnittlich oft durch die Branchen G und I genannt. Der zweithäufigste Grund von zu anspruchsvollen/zu anstrengenden Tätigkeiten wurde hingegen von den Branchen A/B und F überdurchschnittlich häufig genannt. Auf der anderen Seite erklärten 46 % der Unternehmen, die angaben, dass es eher einfacher werden wird, jemanden mit Beeinträchtigung/en anzustellen, dass dies so sei, weil sie gute/positive Erfahrungen mit solchen Anstellungen gemacht hätten. Aufgrund der wenigen Antworten, sind diesbezüglich keine Vergleiche zwischen Regionen, Grössenklassen oder Branchen möglich.

4.4 Wahrnehmung der eigenen Rolle als Arbeitgeber bei der beruflichen Eingliederung

Eng mit der Frage bezüglich der Bereitschaft der Arbeitgebenden, gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende im Unternehmen zu behalten und/oder neu anzustellen, ist auch deren Selbstwahrnehmung bzw. die Rolle, in der sie sich selbst sehen, wenn es um das Thema (Wieder-)Eingliederung geht.

Gründe für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

In diesem Zusammenhang wurden den Arbeitgebern im Rahmen der Befragung zunächst vier Gründe vorgelegt, die dafür sprechen können, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten. Die Arbeitgebenden sollten zu jedem dieser Gründe angeben, ob es sich dabei um einen für sie (sehr) wichtigen oder (überhaupt) nicht wichtigen Grund handelt.

Dabei zeigt sich sehr deutlich, dass es einerseits fachliche Gründe aber auch persönliche/soziale Gründe sind, die für Arbeitgebende wichtig sind beim Entscheid, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten.

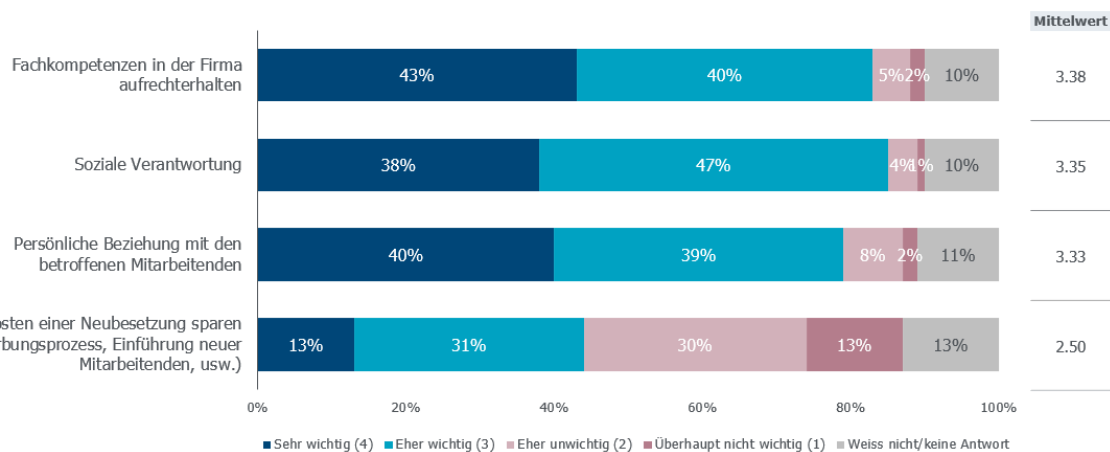


Abbildung 28: Bewertung der Gründe. Antworten auf die Frage: «Wie wichtig sind für Sie folgende Gründe, um Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten?» Basis: 2'300 Befragte.

Am meisten Zustimmung bzw. als wichtigster Grund, um Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten, wird das Aufrechterhalten der Fachkompetenz in der Firma gesehen. Für 83 % der Befragten ist dies ein sehr oder eher wichtiger Grund, wobei 43 % diesen Grund als sehr wichtig einstufen. Ähnlich wichtig ist den Arbeitgebenden aber auch die soziale Verantwortung, die von 85 % als wichtiger Grund gesehen wird, wobei diesen Grund noch 38 % als sehr wichtig einstufen.

Von 79 % wird zudem die persönliche Beziehung mit den betroffenen Mitarbeitenden als wichtiger Grund angeführt. Die Einsparung von Kosten einer Neubesetzung wird dagegen nur von der Hälfte der Befragten als wichtiger Grund gesehen. Für die andere Hälfte ist dies eher oder überhaupt kein wichtiger Grund.

Die Bewertung der Wichtigkeit dieser vier Gründe unterscheidet sich nur in sehr kleinem Masse zwischen den Unternehmensgrössen und den verschiedenen Branchen. Signifikant wichtiger ist den kleinsten Unternehmen im Verhältnis zu den grösseren die Kosteneinsparung einer nötigen Neubesetzung. Im Gegenzug ist den mittel-grossen Unternehmen die soziale Verantwortung signifikant wichtiger als den beiden kleineren Unternehmenskategorien.

Interessant ist auch, wenn man diese Gründe für eine Weiterbeschäftigung zusammen mit den möglichen Risiken/Hürden einer Weiterbeschäftigung/Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (vgl. Abbildung 3 in Kapitel 3.1) betrachtet. Die zwei Fragen/Ergebnisse sind zwar nicht direkt vergleichbar, da andere Kategorien abgefragt wurden und es bei den Risiken sowohl um Neueinstellung als auch Weiterbeschäftigung ging, trotzdem kann man sehen, dass gemäss den Arbeitgebenden vor allem fachliche und soziale Gründe für eine Weiterbeschäftigung sprechen, während es vor allem finanzielle Gründe bzw. Risiken sind, die für die Arbeitgebenden dann wiederum dagegen sprechen können. Allerdings darf diese nicht zu stark generalisiert werden, da natürlich der Erhalt von Fachkompetenz explizit nur Weiterbeschäftigungen und eher weniger Neueinstellungen betreffen wird.

Bewertung Mitwirkungsverantwortung für Arbeitsplatzert

Wie diese Bewertungen der Arbeitgebenden gezeigt haben, sind es neben der Wichtigkeit der Fachkompetenz der erkrankten Mitarbeitende vor allem soziale bzw. menschliche Aspekte, die als wichtige Gründe identifiziert wurden, um Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten. Dazu passt auch, dass die grosse Mehrheit der Arbeitgebenden der Meinung sind, dass sie bei der Suche nach einer angemessenen Lösung für den Arbeitsplatzert bei Krankheit oder Unfalls eines Mitarbeitenden mitwirken sollen. 83 % der Arbeitgebenden sind entsprechend mit der Aussage «Bei Krankheit oder Unfall eines Mitarbeitenden sollen die Arbeitgebenden aktiv bei der Suche einer angemessenen Lösung für den Arbeitsplatzert im Rahmen des Zumutbaren mitwirken?» total (31 %) oder eher (52 %) einverstanden, was eine Zustimmungsrate von 83% ergibt. 8 % der Arbeitgebenden gaben an, mit dieser Aussage eher nicht (6 %) oder gar nicht (2 %) einverstanden zu sein.

Diese Ergebnisse decken sich somit auch mit den Antworten zur vorgängig analysierten Frage «Wie wichtig sind für Sie folgende Gründe, um Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten?». Hier gaben

85 % an, dass für sie die soziale Verantwortung sehr wichtig oder eher wichtig sei, was ein vergleichbarer Wert darstellt und sich folglich mit den Ergebnissen der Frage nach der Mitwirkungsverantwortung deckt.

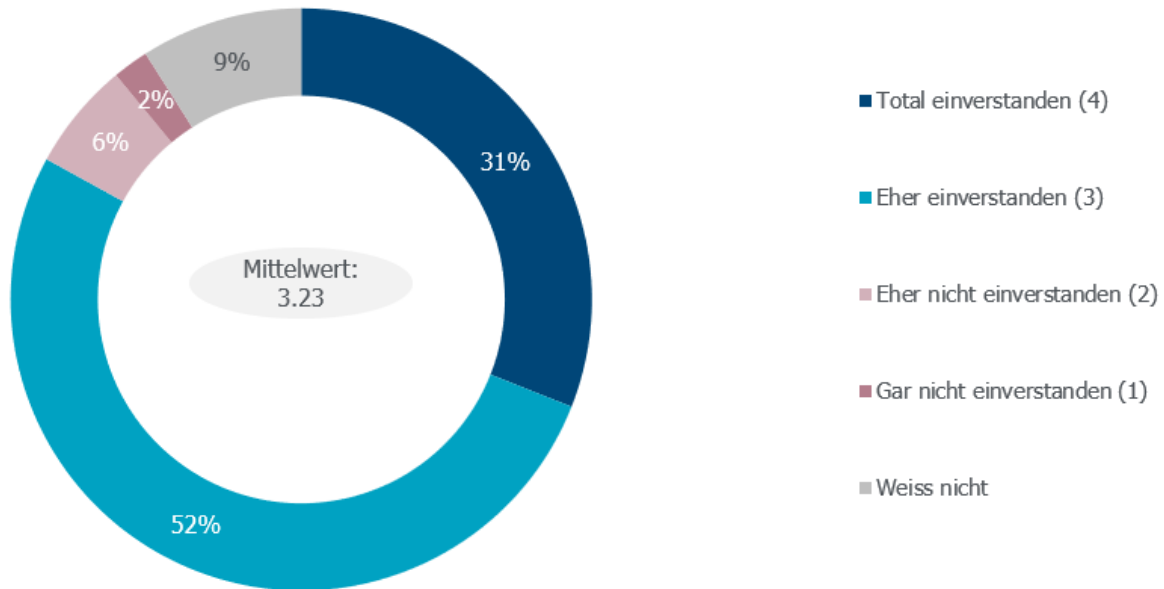


Abbildung 29: Bewertung Mitwirkungsverantwortung für Arbeitsplatzzerhalt. Antworten auf die Frage: «Inwiefern sind Sie mit folgender Aussage einverstanden: «Bei Krankheit oder Unfall eines Mitarbeitenden sollen die Arbeitgebenden aktiv bei der Suche einer angemessenen Lösung für den Arbeitsplatzzerhalt im Rahmen des Zumutbaren mitwirken?»» Basis: 2'300 Befragte.

Dazu passt auch, dass auf die Nachfrage, die Bewertung der Aussage zur zumutbaren Mitwirkung zu begründen, die dieser Aussage zustimmenden Arbeitgebenden mehrheitlich «soziale Verantwortung» als Begründung nannten. Zusätzlich wurde ebenfalls oft die die Beziehung/Wertschätzung zu den Mitarbeitenden angegeben. Als Gründe für die Ablehnung der Aussage wurde u. a. genannt, dass es sich nicht um eine Aufgabe eines Arbeitgebers handle und den Arbeitgeber zu stark belasten könnte.

5. Anhang I

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Verteilung der Antworten nach Regionen und Kantonen, Unternehmensgrösse und Branchen. Die jeweiligen Werte (absolute Zahlen und/oder Prozentanteile) werden hierbei so dargestellt, wie sie ungewichtet im finalen Datensatz vorliegen und als Basis für die im Studienbericht mit den gewichteten Prozentwerten ausgeführten Analysen dienen.

Region	Anzahl befragte Unternehmen pro Region	Anteil an Gesamtstichprobe	Kanton	Anzahl befragte Unternehmen pro Kanton	Anteil an Gesamtstichprobe
Zentralschweiz ⁵	550	23.9% (11.9%) ⁶	LU	253	11%
			NW	27	1%
			OW	31	1%
			SZ	94	4%
			UR	19	1%
			ZG	126	5%
Westschweiz und Tessin	561	24.4% (29.8%)	FR	65	3%
			GE	103	4%
			JU	23	1%
			NE	32	1%
			TI	86	4%
			VD	151	7%
			VS	101	4%
Nordwestschweiz	582	25.3% (26.6%)	AG	139	6%
			BE	278	12%
			BL	55	2%
			BS	47	2%
			SO	63	3%
Ostschweiz	607	26.4 % (31.6 %)	AI	4	0%
			AR	13	1%
			GL	15	1%
			GR	65	3%
			SG	132	6%
			SH	17	1%
			TG	70	3%
			ZH	291	13%

Tabelle 2: Verteilung nach Regionen und Kantonen

⁵ Lesebeispiel: Die Region «Zentralschweiz» wurde definiert als bestehend aus den Kantonen Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri und Zug. Die Summe der «Anzahl befragte Unternehmen» pro Kanton (zweitletzte Spalte) ergibt dann die Total befragten Unternehmen in der Region Zentralschweiz. Diese Summe (550) stellt wieder einen Anteil von 23.9% an der Gesamtstichprobe (2'300) dar.

⁶ In Klammern und kleingeschrieben werden zudem die wichtigsten Kennzahlen nach erfolgter Gewichtung ausgewiesen.

Grössen- klasse (grob)	Anzahl befragte Unterneh- men pro Grössen- klasse (grob)	Anteil an Ge- samt- stich- probe	Grössen- klasse (fein)	Anzahl befragte Unterneh- men pro Grössen- klasse (fein)	Anteil an Gesamt- stichprobe
Mikro 4-9 MA	783	34.0% (60.9%)	3-4	236	10%
			5-9	547	24%
Klein 10-49 MA	698	30.3% (32.0%)	10-19	416	18%
			20-49	282	12%
Mittelgross 50-249 MA	516	22.4% (6.0%)	50-99	327	14%
			100-199	153	7%
			200-249	36	2%
Gross 250 ++ MA	303	13.2% (1.1%)	250-499	180	8%
			500-999	66	3%
			>=1000	57	2%

Tabelle 3: Verteilung nach Grössenklassen

Branchen- gruppe	Anzahl befragte Unterneh- men pro Branchen- gruppe	Anteil an Ge- samstich- probe	Branche	Anzahl befragte Unterneh- men pro Branche	Anteil an Gesamt- stichprobe
A/B	181	7.9% (7.2%)	A	166	7%
			B	15	1%
C	286	12.4% (10.2%)	C	286	12%
D/E	192	8.3% (0.7%)	D	74	3%
			E	118	5%
F	203	8.8% (11.0%)	F	203	9%
G	232	10.1% (15.1%)	G	232	10%
H	205	8.9% (2.5%)	H	205	9%
I	180	7.8% (8.8%)	I	180	8%
J/K/L/M/N	286	12.4% (24.6%)	J	39	2%
			K	52	2%
			L	13	1%
			M	126	5%
			N	56	2%
P/Q	317	13.8% (12.7%)	P	56	2%
			Q	261	11%
R/S	218	9.5% (7.0%)	R	68	3%
			S	150	7%

Tabelle 4: Verteilung nach Branchengruppe

6. Anhang II

In der folgenden Tabelle sind die im vorangegangenen Text aufgegriffenen grösseren und statistisch signifikanten Unterschiede (Signifikanzniveau $p \leq 0,05$ / Irrtumswahrscheinlichkeit $< 5\%$) nach den Variablen Region, Unternehmensgrösse und Branche dargestellt. Segmente, welche sich im Hinblick auf andere Segmente statistisch signifikant unterscheiden⁷, sind hellblau markiert. Im Anschluss an die Tabelle erfolgt zudem eine kurze Interpretation der wichtigsten signifikanten Unterschiede je Variable (Region, Unternehmensgrösse und Branche):

Thema	Total	Region				Unternehmensgrösse				Branche									
		NW-CH	O-CH	WCH + TI	Z-CH	mikro	klein	mittelgross	gross	A/B	C	D/E	F	G	H	I	J/K/L/M/N	P/Q	R/S
Wahrnehmung der IV: Eine Partnerin/Unterstützerin	35%	35%	33%	37%	39%	31%	41%	46%	57%	33%	38%	37%	43%	29%	44%	33%	39%	28%	34%
Bewertung von Risiken/Hürden: Finanzielles Risiko (Sehr gross)	19%	19%	18%	21%	19%	19%	21%	17%	14%	17%	16%	11%	17%	23%	16%	25%	21%	17%	12%
Bewertung von Risiken/Hürden: Anpassungsbedarf an den Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeiten (Sehr gross)	17%	14%	15%	24%	15%	19%	16%	14%	11%	23%	22%	19%	18%	11%	19%	32%	15%	17%	11%
Bewertung von Risiken/Hürden: Bereitschaft und/oder Kompetenz des Teams, mit einer gesundheitlich beeinträchtigen Person umzugehen (Sehr gross)	8%	8%	6%	12%	6%	9%	8%	8%	7%	11%	11%	8%	10%	5%	13%	14%	5%	9%	7%
Bewertung von Risiken/Hürden: Bereitschaft und/oder Kompetenz der Führung, mit einer gesundheitlich beeinträchtigen Person umzugehen (Sehr gross)	8%	5%	5%	14%	5%	8%	7%	8%	6%	11%	12%	8%	8%	6%	11%	11%	5%	7%	6%
Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV (eher gut informiert)	33%	35%	34%	31%	33%	33%	30%	40%	50%	26%	24%	30%	41%	39%	39%	26%	35%	32%	31%

⁷ Dabei ist zu beachten, dass die statistische Signifikanz immer auch mit der grössere der Segmente zusammenhängt (je grösser die Segmente, desto eher wird statistische Signifikanz zu anderen Segmenten erreicht). Deshalb sind zwar für einige Segmente (v.a. bei der Unternehmensgrössenklasse das Segment «gross») grössere Unterschiede in den Prozentwerten zu anderen Segmenten erkennbar, diese aber nicht als signifikant ausgewiesen, weil die entsprechenden Segmente (gewichtet) verhältnismässig klein sind/wenige Teilnehmende enthalten.

Thema	Total	Region				Unternehmensgrösse				Branche										
		NW-CH	O-CH	WCH + TI	Z-CH	mikro	klein	mittelgross	gross	A/B	C	D/E	F	G	H	I	J/K/L/M/N	P/Q	R/S	
Informationsquellen/Ansprechpartner der Arbeitgeber bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden: IV-Stellen	33%	32%	39%	25%	38%	30%	36%	39%	48%	30%	34%	41%	35%	26%	34%	30%	39%	27%	37%	
Kontakte mit der IV: Ja, schon mehrmals	22%	27%	20%	22%	18%	17%	24%	59%	81%	18%	31%	21%	14%	19%	19%	14%	22%	40%	16%	
Grund für Kontakt mit der IV-Stelle: Mit Bezug zu einem konkreten Fall von Mitarbeitenden	78%	81%	80%	69%	80%	68%	83%	91%	98%	68%	76%	90%	86%	79%	77%	80%	91%	60%	71%	
Kontakthäufigkeit je Kontaktkanal beim letzten konkreten Arbeitsausfall eines Mitarbeitenden der zu einem Kontakt mit der IV-Stelle führte: Persönliche Gespräche bei der IV-Stelle (nie)	67%	68%	64%	76%	55%	67%	66%	72%	61%	73%	65%	77%	54%	74%	66%	87%	64%	67%	72%	
Kontakthäufigkeit je Kontaktkanal beim letzten konkreten Arbeitsausfall eines Mitarbeitenden der zu einem Kontakt mit der IV-Stelle führte: Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz (nie)	61%	62%	60%	63%	55%	69%	57%	54%	45%	52%	49%	63%	45%	64%	64%	78%	63%	73%	72%	
Vorhandensein einer spezialisierten Person/Abteilung für unfall- oder krankheitsbedingte Absenzen: Ja	18%	14%	15%	26%	17%	12%	23%	46%	63%	13%	17%	20%	24%	20%	29%	13%	17%	19%	16%	
Erfolgte Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen in den letzten 3 Jahren: Total Ja	22%	27%	18%	23%	17%	15%	26%	54%	69%	19%	25%	29%	23%	18%	28%	21%	24%	21%	18%	
Erfolgte Neueinstellung von beeinträchtigten oder IV-Rente beziehenden Personen in den letzten 3 Jahren: Total Ja	8%	12%	6%	8%	6%	4%	10%	30%	36%	4%	10%	7%	7%	11%	9%	8%	5%	13%	9%	
Erfolgte Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzverlust: Ja	62%	56%	63%	66%	67%	61%	59%	65%	81%	78%	63%	70%	79%	43%	66%	52%	62%	61%	61%	

Thema	Total	Region				Unternehmensgrösse				Branche									
		NW-CH	O-CH	WCH + TI	Z-CH	mikro	klein	mittelgross	gross	A/B	C	D/E	F	G	H	I	J/K/L/M/N	P/Q	R/S
Erfolgter Beizug externer Unterstützung bei Wiedereingliederung/en: Ja, teilweise	18%	21%	22%	8%	22%	17%	14%	25%	37%	25%	24%	17%	13%	21%	19%	9%	17%	16%	19%
Zukünftige Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Ja, sicher	25%	23%	29%	23%	22%	25%	22%	31%	47%	18%	19%	17%	16%	24%	18%	18%	38%	22%	26%
Zukünftige Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Nein, eher nicht	14%	17%	13%	12%	14%	16%	11%	8%	3%	21%	13%	16%	20%	15%	16%	16%	10%	8%	12%
Zukünftige Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Ja, eventuell	43%	42%	45%	42%	42%	41%	44%	55%	50%	34%	41%	40%	37%	51%	39%	39%	44%	48%	43%
Arten von Einschränkungen die möglich wären: Körperliche Einschränkung	51%	48%	51%	52%	57%	49%	54%	62%	69%	31%	42%	40%	25%	51%	47%	39%	70%	64%	57%
Arten von Einschränkungen die möglich wären: Psychische Einschränkung	16%	20%	18%	12%	13%	16%	16%	20%	25%	27%	12%	8%	17%	11%	18%	19%	16%	17%	21%
Arten von Einschränkungen die möglich wären: Geistige Einschränkung	9%	13%	7%	8%	8%	8%	11%	10%	17%	28%	9%	6%	9%	5%	5%	23%	4%	6%	7%
Gründe für schwierigere Aussicht der Einstellung von behinderten Mitarbeiter/innen: Wirtschaftliche Lage	58%	59%	47%	66%	55%	56%	59%	62%	62%	51%	50%	43%	48%	65%	63%	71%	55%	56%	62%
Gründe für schwierigere Aussicht der Einstellung von behinderten Mitarbeiter/innen: Zu anspruchsvolle/anstrengende Tätigkeiten	13%	17%	10%	11%	11%	12%	14%	12%	18%	29%	9%	35%	29%	4%	16%	10%	7%	16%	10%
Bewertung der Gründe (für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen): Die Kosten einer Neubesetzung sparen (Eher wichtig)	31%	28%	27%	39%	29%	32%	29%	32%	33%	24%	43%	30%	30%	35%	24%	23%	37%	20%	27%

Thema	Total	Region				Unternehmensgrösse				Branche									
		NW-CH	O-CH	WCH + TI	Z-CH	mikro	klein	mittelgross	gross	A/B	C	D/E	F	G	H	I	J/K/L/M/N	P/Q	R/S
Bewertung der Gründe (für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen): Soziale Verantwortung (Sehr wichtig)	38%	43%	44%	28%	36%	37%	37%	48%	60%	27%	35%	35%	35%	32%	40%	41%	43%	39%	44%

Tabelle 5: Signifikanzen nach Thema im Hinblick auf die Variablen Unternehmensgrösse, Branche und Region

Interpretation ausgewählter, auffälliger Ergebnisse aus der Tabelle zu den Signifikanzen

Unterschiede in Bezug auf die Sprachregion

Wie die Tabelle verdeutlicht, sind regionale Unterschiede vor allem in Bezug auf Unterschiede zwischen der Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz festzustellen. Entsprechend werden nachfolgend die auffälligsten Unterschiede für die lateinische Schweiz und die Deutschschweiz kurz erläutert.

Lateinische Schweiz

- In Bezug auf die Weiterbeschäftigung/Neuanstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden der Anpassungsbedarf, die Bereitschaft/Kompetenz des Teams und insbesondere der Führung von Unternehmen aus der lateinischen Schweiz als grosse Risiken/Hürden häufiger genannt als von Unternehmen aus der Deutschschweiz.
- Die IV-Stellen werden weniger oft als Anlaufstelle für Informationen bei einem längeren Arbeitsausfall wegen Krankheit oder Unfall genannt.
- Persönliche Gespräche mit der IV-Stelle beim letzten konkreten Arbeitsausfall haben häufiger nicht bzw. «nie» stattgefunden.
- In der lateinischen Schweiz kam es in den letzten drei Jahren eher vor, dass Mitarbeitende mit Einschränkungen weiterbeschäftigt wurden als in der Zentralschweiz und der Ostschweiz.
- Bei Wiedereingliederung/en wird seltener externe Unterstützung beigezogen als in den anderen Regionen der Schweiz.
- Die Möglichkeit, Personen mit psychischen Einschränkungen im Betrieb beschäftigen zu können, wird seltener bejaht.
- Wirtschaftliche Gründe («Einsparung der Kosten einer Neubesetzung») für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden überdurchschnittlich oft als (eher) wichtig genannt. Dagegen wird «soziale Verantwortung» als Grund für eine Weiterbeschäftigung signifikant weniger oft als «sehr wichtig» angegeben.

Deutschschweiz

- Deutschschweizer Unternehmen nennen die IV-Stellen öfter als Informationsquellen/Ansprechpartner bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden als dies bei Unternehmen aus der lateinischen Schweiz der Fall ist.
- Gleichzeitig verfügen Unternehmen aus der Deutschschweiz aber weniger oft über eine spezialisierte Person/Abteilung, die sich um unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten kümmert.
- Unternehmen aus der Nordwestschweiz können sich eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen häufiger eher nicht vorstellen («Nein, eher nicht») als Unternehmen aus anderen Regionen.
- Für Unternehmen aus der Deutschschweiz ist die «soziale Verantwortung» als Grund für Weiterbeschäftigungen von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen viel relevanter als für Unternehmen aus der lateinischen Schweiz.

Gleichzeitig ist die Einsparung von Kosten einer Neubesetzung für die Deutschschweizer Unternehmen ein weniger wichtiger Grund als für die Unternehmen aus der lateinischen Schweiz.

Unterschiede in Bezug auf die Unternehmensgrösse

Auch bezüglich der Unternehmensgrösse sind signifikante Unterschiede feststellbar. Diese lassen sich aber vor allem zwischen den kleinsten Unternehmen (Mikrounternehmen mit 4-9 Mitarbeitende) und den grösseren Unternehmen feststellen. Die Unterschiede zwischen den drei grösseren Unternehmensklassen sind dagegen in der Regel kleiner bzw. nicht signifikant. Entsprechend kommentieren wir nachfolgend primär die Unterschiede der Mikrounternehmen im Vergleich zu den grösseren Unternehmen.

Mikrounternehmen

- Die IV wird von den Mikrounternehmen weniger oft als eine Partnerin/Unterstützerin gesehen, als dies bei den grösseren Unternehmen der Fall ist.
- Der Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV ist zwar ähnlich wie bei den kleinen Unternehmen, aber klar schlechter als bei den mittelgrossen und grossen Unternehmen.
- Die IV-Stellen werden weniger oft als Informationsquellen/Ansprechpartner der Arbeitgeber bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden betrachtet.
- Besuche der IV-Stelle am Arbeitsplatz bei einem konkreten Arbeitsausfall eines Mitarbeitenden kommen bei Mikrounternehmen seltener bzw. öfters «nie» vor.
- Eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen oder eine entsprechende Neueinstellung kamen bei den Mikrounternehmen in den letzten drei Jahren seltener vor als bei den grösseren Unternehmen.
- Externe Unterstützung bei Wiedereingliederungen wurde weniger oft in Anspruch genommen als dies bei mittelgrossen und grossen Unternehmen der Fall ist.
- Eine zukünftige bzw. grundsätzliche Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wird weniger oft bejaht. Ebenso können sich Mikrounternehmen weniger oft eine Neuanstellung einer Person mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im eigenen Betrieb vorstellen.
- Die «soziale Verantwortung» als Grund für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen wird seltener als «sehr wichtig» genannt.

Unterschiede in Bezug auf die Branche

- Die IV wird von den Branchen C, H und J/K/L/M/N häufiger als eine Partnerin/Unterstützerin betrachtet als dies in den anderen Branchen der Fall ist.
- Im Hinblick auf die Bewertung von Risiken und Hürden betrachten die Branchen A/B, C und I den Anpassungsbedarf an den Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeiten sowie die Bereitschaft und/oder Kompetenz der Führung, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen, häufiger als «sehr grosse/s» Risiko/Hürde.

- Der Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV wird in den Branchen F, G, H, J/K/L/M/N und P/Q häufiger als «eher gut informiert» eingeschätzt als in den anderen Branchen.
- Zu einer Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen kam es in den Branchen J/K/L/M/N in den letzten drei Jahren häufiger als in den anderen Branchen.
- Neueinstellungen gab es dagegen in den letzten drei Jahren überdurchschnittlich oft in den Branchen C, G und P/Q.
- Es besteht eine höhere grundsätzliche Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den Branchen G, J/K/L/M/N und R/S als in den anderen Branchen.
- Die Bereitschaft zur Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wird in den Branchen G, J/K/L/M/N und P/Q häufiger bejaht als in den anderen Branchen.
- Insbesondere Unternehmen aus den Branchen A/B, F, I und R/S könnten sich überdurchschnittlich oft vorstellen, dass eine Person mit psychischen Einschränkungen bei ihnen arbeiten könnte.
- Soziale Verantwortung als Grund für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wird von den Branchen I, J/K/L/M/N, P/Q und R/S häufiger als sehr wichtig beurteilt als in den restlichen Branchen.

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

**Autres rapports de recherche et expertises de la série
«Aspects de la sécurité sociale»**

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana «Aspetti
della sicurezza sociale»**

**Further research reports and expertises in the series
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**