



Dezember 2015

Schlussbericht Pilotversuch Personalverleih

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Mit den IV-Revisionen 5 und 6a wurden Eingliederungsmassnahmen zur verstärkten Integration von versicherten Personen in den ersten Arbeitsmarkt eingeführt, welche inzwischen gut etabliert sind.

Der Personalverleih schliesst eine Systemlücke und ergänzt und erweitert den bestehenden Leistungskatalog der IV um ein Angebot, welches auch auf Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung ausgerichtet ist. Mit der Unterstützung des Personalverleih-Anbieters soll der Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt durch eine vorerst temporäre Anstellung erleichtert und dadurch die Chancen für eine Festanstellung erhöht werden.

Das Angebot des Personalverleihs wurde durch die IV-Stellen begrenzt in Anspruch genommen, da parallel zum Pilotprojekt der sog. Arbeitsversuch eingeführt worden ist, welcher versicherten Personen die Möglichkeit bietet, während 6 Monaten in einem Unternehmen ihre Kompetenzen und Leistungsfähigkeit zu beweisen. Insofern wird der Personalverleih durch den Arbeitsversuch etwas konkurriert, da dieser direkt zwischen der versicherten Person, der IV-Stelle und dem Unternehmen vereinbart wird und deshalb einfacher zu organisieren ist. Im Gegensatz zum Arbeitsversuch ist die Person zu einem bestimmten Anstellungsumfang ohne Einschränkung vermittlungsfähig, was beim Arbeitsversuch nicht vorausgesetzt werden kann.

Der Personalverleih ist ein Instrument, welches bei gegebener Vermittlungsfähigkeit einen wichtigen Puzzlestein für die erfolgreiche Eingliederung darstellt.

Stefan Ritler, Vizedirektor

Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Beschreibungen der allgemeinen Rahmenbedingungen	3
3	Ziele des Pilotversuchs «Personalverleih»	4
4	Der Personalverleih	4
	a) Personalverleih – das Angebot im Überblick	4
	b) Ergänzung zu den anderen IV-Massnahmen im ersten Arbeitsmarkt	6
	c) Die versicherte Person	7
	d) Die Arbeitgeber / der Einsatzbetrieb	7
	e) Die Anbieter / Personalverleiher	8
	f) Die kantonalen IV-Stellen	8
5	Verlauf und Auswertung des Pilotversuchs «Personalverleih»	8
	a) Rückmeldungen der kantonalen IV-Stellen	9
	b) Rückmeldungen der Anbieter	9
	c) Kennzahlen und Kosten	10
6	Schlussfolgerungen und Ausblick	10
	a) Schlussfolgerungen	10
	b) Angestrebtes Verbesserungspotential	10
	c) Ausblick	11
7	Anhänge	12

1. Ausgangslage

Mit Start am 01. Januar 2013 führte das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) bis Ende Dezember 2014 einen Pilotversuch „Personalverleih“ nach Art. 68^{quater} des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) mit fünf Anbietern in der ganzen Schweiz durch. Basis für die Definition der Rahmenbedingungen dieses Projektes bildeten die Erfahrungen aus den Vorgängerprojekten unter den Namen Job-Passerelle resp. XtraJobs. Im Rahmen des Projektes sollte die Arbeitsvermittlung von versicherten Personen in den ersten Arbeitsmarkt mit der Möglichkeit des Personalverleihs verstärkt werden.

2. Beschreibung der allgemeinen Rahmenbedingungen

Zur Steuerung des Projektes wurde eine Begleitgruppe beauftragt, bestehend aus Vertretern der IV-Stellenkonferenz (IVSK) sowie des BSV, Geschäftsfeld Invalidenversicherung (IV), Bereich Berufliche Integration:

- BSV, Geschäftsfeld IV, Berufliche Integration
Ida Bircher, Projektleitung
Andrea Lüthi
- IVSK-Vertreter
Dieter Widmer, Direktor IV-Stelle Kanton Bern
Marco Lepori, Adjoint de Direction, IV-Stelle Freiburg
Daniel Kistler, Teamleiter Berufsberatung, IV-Stelle Aargau

Die Begleitgruppe traf sich in regelmässigen Sitzungen zur Überwachung des Projektverlaufes, zur Klärung anstehender Fragen und zur Weiterentwicklung des Projektes.

Als ersten Schritt handelte das BSV die Leistungsverträge mit den ausgewählten Anbietern «Personalverleih» aus.

Anbieter mit Erfahrung in der Eingliederung von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung:

- IPT: Integration für alle, 1800 Vevey
- Profil Arbeit & Handicap, 8032 Zürich

Anbieter mit Erfahrungen im Personalverleih:

- Manpower AG, 3000 Bern
- Randstad AG, 8050 Zürich
- Sienia GmbH, 6330 Cham

Während der Projektdauer arbeiteten die IV-Stellen ausschliesslich mit den oben genannten Anbietern zusammen. Bei der Auswahl der Anbieter hatte man bewusst den Markt spielen lassen, die Vergütungshöhe für die verschiedenen Leistungen wurde individuell verhandelt und es wurden unterschiedlich abgestufte Modelle ausgewählt. Ein Ziel des Projektes war es, mit unterschiedlich organisierten und vernetzten Anbietern zusammenzuarbeiten, um Aussagen zu Good-Practice-Beispielen zur Zusammenarbeit definieren zu können.

Die kantonalen IV-Stellen konnten im Projekt selbst entscheiden, ob und mit welchen Anbietern sie zusammenarbeiten wollten.

3. Ziele des Pilotversuchs «Personalverleih»

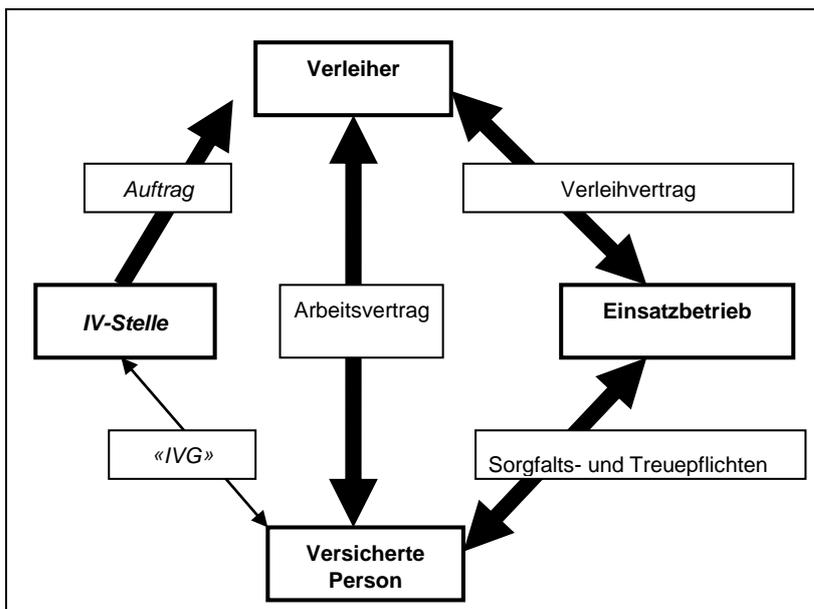
Mit einer vorerst temporären Vermittlung via Anbieter «Personalverleih» soll die Festanstellung von versicherten Personen im ersten Arbeitsmarkt verstärkt werden. Dies ist dann sinnvoll, wenn eine direkte Anstellung in einem Unternehmen nicht möglich ist, weil beispielsweise ein Betrieb zwar bereit ist, eine versicherte Person zu beschäftigen und zu entlohnen, aber das Risiko einer Festanstellung (noch) nicht eingehen möchte. Mit dem Arbeitseinsatz soll die versicherte Person zusätzliche berufliche Erfahrungen sammeln und ihre Vermittlungschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessern: Im Sinne eines «Try & Hire» können sich Einsatzbetrieb und die versicherte Person als potenzielle zukünftige Vertragspartner in einem konkreten Arbeitseinsatz kennenlernen und damit die Basis für eine allfällige Festanstellung schaffen.

Auch sollten die Möglichkeiten überprüft werden, ob und allenfalls wie der Personalverleih bei der Umsetzung des neuen Art. 18a bis IVG im Rahmen der 6. IV-Revision des 2. Massnahmenpakets (Revision 6b) geplant war.

4. Der Personalverleih

a) Personalverleih – das Angebot im Überblick

Schematisch dargestellt sieht der Personalverleih für die versicherte Person wie folgt aus:



Definitionen

Arbeitsvertrag: Der Personalverleiher stellt einen schriftlichen Vertrag zwischen ihm und der versicherten Person (Arbeitnehmer) aus. (Art. 19, Abs. 1-2 AVG – Anhang 2)

Verleihvertrag: Der Personalverleiher stellt einen schriftlichen Vertrag zwischen ihm und dem Einsatzbetrieb aus (Art. 22, Abs. 1 AVG – Anhang 2).

Grafik: Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung. 6. IV-Revision, zweites Massnahmenpaket vom 11. Mai 2011.

Der Personalverleiher tritt als Arbeitgeber auf und verleiht bzw. vermittelt die versicherte Person an einen Einsatzbetrieb. Die versicherte Person ist vertraglich dem Personalverleiher unterstellt – dieser trägt das Arbeitgeber-Risiko und nicht der Einsatzbetrieb. Ein Vertrag für Personalverleih sollte nicht kürzer als drei Monate und maximal 1 Jahr dauern. Im Einzelfall und in Rücksprache mit der zuständigen kantonalen IV-Stelle sind kürzere Einsätze möglich.

Angebote des Personalverleihs

- *Try & Hire - Arbeitsvermittlung und Personalverleih*
Die versicherte Person ist auf Stellensuche. Der Personalverleiher akquiriert und vermittelt der

Schlussbericht Pilotversuch Personalverleih

versicherten Person eine den gesundheitlichen Einschränkungen angepasste Einsatzstelle. Dieser erstellt die Verträge, bereitet die Arbeitsaufnahme beim Einsatzunternehmen vor und übernimmt die administrative Abwicklung des Verleihs.

- *Payrolling – Personalverleih ohne vorgängige Arbeitsvermittlung*
Die versicherte Person hat eine Stelle in Aussicht, der Betrieb ist jedoch nicht bereit für eine direkte Festanstellung. Die versicherte Person benötigt den Personalverleiher für die administrative Abwicklung des Personalverleihs (Payrolling). Dieser erstellt die Verträge, bereitet die Arbeitsaufnahme beim Einsatzunternehmen vor und übernimmt die administrative Abwicklung des Verleihs.
- *Temporäreinsatz im ersten Arbeitsmarkt*
Der Personalverleiher sucht für die versicherte Person eine Einsatzstelle. Der Betrieb ist bereit, die versicherte Person vor Ablauf von drei Monaten Einsatz im Einsatzbetrieb bzw. direkt fest anzustellen und somit das Arbeitgeberrisiko zu übernehmen.

Es wird zwar bei jedem Auftrag eine Festanstellung angestrebt, dies bildet jedoch keine Voraussetzung. Falls der Einsatzbetrieb zu einer Festanstellung bereit ist, muss diese jederzeit ermöglicht werden. Ein zusätzliches Ziel des Personalverleihs ist, dass die versicherte Person eine bezahlte Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt ausübt – selbst wenn kein Arbeitsvertrag zustande kommt. Damit kann sie zusätzliche berufliche Erfahrung bzw. Referenzen erlangen und ihre Beschäftigungschancen verbessern.

Folgende Anstellungsformen des Personalverleihs sind möglich:

- Vollzeitanstellung via Personalverleih mit und ohne IV-Rentenleistungen
- Teilzeitanstellung via Personalverleih mit und ohne IV-Rentenleistungen
- Anstellung via Personalverleih bei einer festgelegten Arbeitszeit mit einer definierten reduzierten Leistung (z.B. 80% Anstellung bei 65% Leistungslohn) bei versicherten Personen, welche aus gesundheitlichen Gründen in der Leistung eingeschränkt sind.

Vorgehen beim Personalverleih

- Die IV-Stelle bereitet die versicherte Person auf den Verleih vor, beschafft die arbeitsrelevanten Informationen und beauftragt einen Personalverleiher mit der Stellensuche oder -vermittlung.
- Die IV-Stelle organisiert einen «Round Table» mit dem Personalverleiher und der versicherten Person – dabei werden die gegenseitigen Erwartungen geklärt und die Modalitäten zur Zusammenarbeit unter den Beteiligten vereinbart.
- Bei Bedarf testet der Personalverleiher, ob die versicherte Person die Anforderungen an ein bestimmtes Jobprofil erfüllt.
- Der Personalverleiher schliesst mit der versicherten Person einen Arbeitsvertrag ab. Wenn ein Einsatzbetrieb gefunden ist, schliesst der Personalverleiher mit dem Einsatzbetrieb einen Personalverleih-Vertrag ab.

Die versicherte Person wird auch während der Dauer des Auftrages Personalverleih durch die Eingliederungsfachperson der IV-Stelle begleitet. Dies gilt namentlich auch bei einem allfälligen Arbeitsausfall der versicherten Person infolge Krankheit oder Unfall. Die Verantwortung für die Fallführung liegt bis zum Abschluss des Auftrags bei der Eingliederungsfachperson der IV-Stelle

Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass die versicherte Person im Personalverleih einen marktüblichen Lohn erzielen kann. Bei Personen mit bis zu 15% verminderter Leistungsfähigkeit innerhalb der Präsenzzeit, holt der Personalverleiher bei der Paritätischen Kommission des GAV Personalverleih Swisstaffing die notwendigen Bewilligungen ein. Dies bedeutet, dass versicherte Personen im Umfang ihrer Resterwerbsfähigkeit vermittelt werden können.

Im Falle von Krankheit oder Unfall der versicherten Person während eines vereinbarten Einsatzes gelten für den Personalverleiher die Bestimmungen des GAV Personalverleih.

Anfallende Kosten für den Personalverleih

Die IV übernimmt folgende Kosten des Personalverleihs:

Schlussbericht Pilotversuch Personalverleih

- Kosten für die Vermittlung (Vermittlungshonorar) in den ersten 3 Monaten nach Arbeitsbeginn im Einsatzbetrieb
- administrative Leistungen für Lohnzahlungen und -abrechnungen, Administration der Sozialversicherungen etc.
- Kosten für die höheren Krankentaggeld- und BVG-Prämien nach Art. 18c IVG
- Teilnahme am Round Table, falls dies im Vertrag vereinbart wurde (auch wenn anschliessend kein Auftrag zustande kommt)

b) Ergänzung zu den anderen IV-Massnahmen im ersten Arbeitsmarkt

Der Personalverleih ist eine Ergänzung zu den bestehenden beruflichen Massnahmen, wie das folgende Schema zeigt:

Anstellung/ Massnahmen	Finanzielle Leistungen der IV	Anstellungs- modalitäten	Beschäftigungs- chancen der versicherten Per- son auf dem Arbeitsmarkt	Stellung/Kosten Einsatzbetrieb
Anstellung	Keine	Arbeitsvertrag	gut	Arbeitgeber: Lohnzahlung
Anstellung mit EAZ	Einarbeitungs- zuschuss (EAZ)	Arbeitsvertrag	mittel: Die versicherte Per- son benötigt eine Einarbeitungszeit um eine volle Leis- tung zu erbringen.	Arbeitgeber: Lohnzahlung (EAZ wird für eine befristete Zeit von der Ausgleichskasse direkt dem Arbeit- geber bezahlt)
Personal- verleih	Entschädigung an Personalver- leiher	Personalverleih (Arbeitsvertrag zwischen versich- erter Person und Personalver- leiher sowie Ver- leihvertrag zwi- schen dem Ein- satzbetrieb und dem Personalver- leiher)	mittel: Bedarf an Unterstü- tzung bei der Stel- lensuche	Einsatzbetrieb: bezahlt Arbeitslei- stung an Verleiher
Arbeits- versuch	Taggeld oder Rente	Kein Arbeits- vertrag	offen Arbeitgeber kann versicherte Person kennenzulernen	Arbeitgeber: keine Lohnkosten

Der Personalverleih ergänzt die Palette der Eingliederungsmassnahmen somit auf optimale Weise: Einerseits ermöglicht er eine bezahlte aber befristete Anstellung und grenzt sich damit gegenüber dem Arbeitsversuch ab, der auch zu einer (befristeten) Festanstellung führen kann, aber sich gerade dadurch positioniert, dass kein Arbeitsverhältnis besteht. Andererseits bietet der Personalverleih dem Unternehmen die Möglichkeit, die versicherte Person zwar (bezahlt) zu beschäftigen, aber das Risiko einer Anstellung (noch) nicht einzugehen.

c) Die versicherte Person

Die versicherte Person geniesst - im Gegensatz zum Arbeitsversuch oder anderen Eingliederungsmassnahmen – durch den Arbeitsvertrag mit dem Personalverleiher einen besseren Versicherungsschutz bei Unfall oder Krankheit.

Anforderungen an die versicherte Person

- Anspruch auf Arbeitsvermittlung gemäss Art. 18 IVG ist gegeben
- Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist eine realistische Perspektive
- versicherte Personen, die in ihrer angestammten Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen teilweise oder ganz arbeitsunfähig sind, in einer angepassten Tätigkeit jedoch im ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind. Allfällige Massnahmen der Frühintervention (z.B. Kurse) oder Integrationsmassnahmen, Massnahmen beruflicher Art wie Umschulungen, Praktika, Arbeitsversuch wurden vorgängig durchgeführt.
- für ungelernete Berufsleute mit Berufserfahrung, für Berufsleute mit qualifizierter Ausbildung und Berufserfahrung und für junge Berufseinsteiger mit qualifizierter Ausbildung (Eidg. Fähigkeitszeugnis, Berufsattest, Anlehre).
- Vollzeit- bzw. Teilzeitstellen (mindestens 50%) für versicherte Personen ohne bzw. mit Teilrente und allenfalls eingeschränkter Leistungsfähigkeit.
- Die Teilnahme ist für die versicherte Person freiwillig. Die notwendige Motivation und gesundheitliche Stabilität für einen Einsatz im ersten Arbeitsmarkt ist Voraussetzung, d.h. die versicherte Person ist subjektiv und objektiv eingliederungsfähig (sie hat in der IV-Stelle ein Assessment durchlaufen, welches ihre aktuellen beruflichen Möglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt aufzeigt).
- Auch der Personalverleiher entscheidet frei, ob er den Auftrag zu einem Personalverleih annimmt.

Eine Teilnahme von versicherten Personen am Personalverleih im Rahmen der eingliederungsorientierten Rentenrevision (EOR) ist nicht vorgesehen. Das BSV hat sich bereits bei der Planung des Pilotversuches auf dem Hintergrund der finanziellen Komplexität und dem administrativen Aufwand gegen eine Aufnahme dieser versicherten Personengruppen ins Projekt entschieden. Das gleichzeitige Erzielen von Erwerbseinkommen und der Bezug von Rentenleistungen würden zu einer Überentschädigung führen. Da häufig noch weitere Versicherungen Leistungen erbringen, müsste in jedem Einzelfall festgelegt werden, wer welche Leistungen in welchem Umfang kürzt, um eine Überentschädigung für die Einsatzdauer zu vermeiden. Dies wäre ein unverhältnismässiger Aufwand angesichts der Einsatzdauer von einigen Monaten.

Im Rahmen des Pilotversuchs besteht kein Rechtsanspruch von versicherten Personen auf eine Teilnahme am Personalverleih.

d) Die Arbeitgeber / der Einsatzbetrieb

Der Vorteil für den Unternehmer besteht darin, dass er eine Person auf Probe beschäftigen kann, ohne dass zwischen ihm und der versicherten Person bereits ein Anstellungsverhältnis entsteht. Zudem können er, wie auch die versicherte Person, bei Bedarf auch nach der eigentlichen Vermittlung noch eine Begleitung / Beratung durch die kantonale IV-Stelle in Anspruch nehmen. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn sich Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit der versicherten Person abzuzeichnen beginnen oder auch, wenn Fragen zu einer weiterführenden Festanstellung auftauchen.

Oft wird diese Möglichkeit von Arbeitgebenden benutzt, um einen vorübergehenden Mehrbedarf an Personal zu decken ohne das entsprechende Arbeitgeberrisiko für eine Anstellung übernehmen zu müssen. In diesem Fall kann der versicherten Person eher selten eine Festanstellung in Aussicht gestellt werden, aber nichtsdestotrotz kann sie so ihre Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt erweitern und aktuelle Referenzen bekommen, die ihr bei der weiteren Stellensuche hilfreich sein werden.

e) Die Anbieter / Personalverleiher

Der Personalverleiher ist für die Suche eines passenden Einsatzplatzes im ersten Arbeitsmarkt inkl. administrative Abwicklung der Anstellung und Entlöhnung oder nur für die Abwicklung der Anstellung inkl. Entlöhnung zuständig. Der Personalverleiher übernimmt die Rolle des Arbeitgebers und überlässt einem Dritten (Einsatzbetrieb) gewerbsmässig einen Arbeitnehmer (Art. 12 AVG). Der Personalverleiher ist somit vertraglich zwar an den Arbeitnehmer gebunden, nutzt dessen Dienste aber nicht selber, sondern überlässt sie einem Einsatzbetrieb.

Der Personalverleiher benötigt für diese Dienstleistung eine Bewilligung. Das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) schützt ausgeliehene Arbeitnehmende, indem Personalverleiher sich an die berufsüblichen Arbeitsbedingungen und den GAV Personalverleih halten müssen.

Die IV-Stellen haben die freie Wahl unter den am Pilotversuch beteiligten Personalverleihern. Es handelt sich um Anbieter mit besonders viel Erfahrung in der Eingliederung von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und im Personalverleih.

Bei Abschluss des Personalverleihs und/oder bei einer Festanstellung schliesst der Personalverleiher den Auftrag ab und informiert die zuständige IV-Stelle über das Ergebnis des Personalverleihs. Für die weiterführende Beratung des Arbeitgebers bei möglichen Fragen und Problemen steht der Personalverleiher zur Verfügung. Auch stellt er ein Arbeitszeugnis bzw. – auf Wunsch der versicherten Person – eine Arbeitsbestätigung aus.

f) Die kantonalen IV-Stellen

Die kantonalen IV-Stellen klären die Motivation, Arbeitsfähigkeit und Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt der versicherten Person in den Gesprächen ab und erteilen anschliessend dem Anbieter einen auf die Situation der versicherten Person zugeschnittenen Auftrag. Das heisst, die kantonalen IV-Stellen entscheiden zusammen mit der versicherten Person, welche Form des Personalverleihs am geeignetsten ist, sei dies «Try & Hire – Arbeitsvermittlung und Personalverleih», «Payrolling – Personalverleih ohne vorgängige Arbeitsvermittlung» oder ein Temporäreinsatz im ersten Arbeitsmarkt.

Der Personalverleih wird unter dem Leistungscode 915 im System erfasst.

5. Verlauf und Auswertung des Pilotversuchs «Personalverleih»

Für die Einführung des Personalverleihs wurden von der Begleitgruppe drei Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende der IV-Stellen durchgeführt: in Aarau (15.02.2013), Bern (17.01.2013) und Fribourg (07.02.2013). Im zweiten Teil der Veranstaltung konnten die Anbieter ihre Dienstleistungen im Rahmen eines „Marktplatzes“ vorstellen und persönliche Kontakte zu den IV-Stellen-Vertretungen knüpfen. Diese Veranstaltungen waren gut besucht und wurden als zielführend beurteilt.

Die IV-Stellen organisierten anschliessend teilweise zusätzliche interne Informationsveranstaltungen für ihre Mitarbeitenden.

Mit dem Versand von zwei Newslettern - am 5. Juni 2013 und 26. März 2014 – wurde jeweils über die weitere Entwicklung des Projektes informiert (siehe Anhang).

Die Anbieter ihrerseits verschickten Informations-Mails an ihr Arbeitgeber-Beziehungsnetz und stellten Werbematerial für die IVSK-Plattform zur Verfügung.

Im Projektverlauf wurden bei den IV-Stellen sowie den Anbietern regelmässig Rückmeldungen eingeholt. Die Anbieter waren verpflichtet, quartalsweise über die Entwicklung der Auftragszahlen und die Abschlüsse zu rapportieren.

Schlussbericht Pilotversuch Personalverleih

Von der Projektleitung wurden Anfragen der Projektbeteiligten laufend beantwortet sowie Rückmeldungen zum Projektverlauf systematisch zusammengetragen. Diese wurden in den Sitzungen regelmässig an die Begleitgruppe kommuniziert.

Bei der Planung des Pilotversuchs war auch eine qualitative Auswertung vorgesehen. Auf diese wurde wegen der geringen Fallzahlen verzichtet, da auf dieser Basis keine repräsentativen Schlussfolgerungen gemacht werden können.

a) Rückmeldungen der kantonalen IV-Stellen

Die Einführung des Projektes Personalverleih mit den durch die Begleitgruppe durchgeführten Informationsveranstaltungen wurde als vorbildlich beurteilt. Auch wurden die Informationsdokumente bei der Einführung sowie die beiden Newsletters zum Projektverlauf als hilfreich beurteilt und geschätzt.

Durch die Kontakte im Rahmen des Personalverleihs konnten die IV-Stellen ihr Netzwerk von Arbeitgebern erweitern, welche für eine Anstellung einer Person mit einer Beeinträchtigung Bereitschaft signalisierten.

Jedoch wurde auch festgestellt, dass die Rechnungskontrolle einen unverhältnismässig hohen administrativen Aufwand für die kantonalen IV-Stellen generiert. Auf der Basis der Offerten der Anbieter wurden in den Leistungsverträgen bewusst unterschiedliche Preismodelle festgelegt, um eine Wettbewerbssituation zu schaffen. Dieser Umstand wird bei der geplanten Einführung des Personalverleihs im Rahmen der Weiterentwicklung IV wegfallen, da das Kontraktmanagement der IV-Stellen zukünftig diese Leistungsverträge mit von ihnen ausgewählten Anbietern vereinbaren wird.

Die für den Pilotversuch ausgewählten Personalverleiher waren nicht in allen Regionen gleichermaßen aktiv vernetzt und präsent, und konnten deshalb nicht von allen IV-Stellen in Anspruch genommen werden. Einige kantonale IV-Stellen (z.Bsp. Graubünden und Tessin) konnten deshalb nur eingeschränkt am Projekt teilnehmen.

Bei der geplanten Einführung des Personalverleihs als reguläre Massnahme der IV wird sich dieser Umstand ebenfalls nicht vollständig verhindern lassen, weil der Personalverleih mehrheitlich in wirtschaftlich starken Regionen und in bestimmten Branchen mit schwankendem Personalbedarf ein attraktives Geschäftsmodell darstellt.

b) Rückmeldungen der Anbieter

Die Anbieter äusserten sich zum Teil überrascht und enttäuscht über die kleinen Auftragszahlen und/oder darüber, dass nicht sämtliche IV-Stellen an einer regelmässigen Zusammenarbeit mit allen Anbietern interessiert waren.

Zudem wurde festgestellt, dass regelmässig Round-Table Gespräche (bei einem Anbieter kostenlos) durchgeführt wurden, welche jedoch nicht zu einem Auftrag für den Anbieter führten, weil

- das Vermittlungspotential der versicherten Person auf Grund der Ausgangslage (z.B. Belastbarkeit, Leistungsfähigkeit, Beschäftigungsgrad, Flexibilität oder unterschiedliche, resp. unrealistische Lohnvorstellungen) zu unterschiedlich eingeschätzt wurde
- die versicherte Person ohne Mithilfe des Personalverleihers selbst eine Stelle gefunden hat oder
- die Anbieter die Zusammenarbeit mit der versicherten Person wegen der Auswirkungen der psychischen Beeinträchtigung zu anspruchsvoll resp. zu aufwändig beurteilten.

Daraus lässt sich folgern, dass das Verhältnis zwischen dem Aufwand für die Stellensuche und dem Risiko einer Gefährdung einer bestehenden Arbeitgeber-Beziehung bei einem allfälligen Misserfolg sowie dem Ertrag (Lohnabhängige Erfolgsprämie nur bei erfolgreicher Festanstellung innerhalb von drei Monaten) von den Anbieter regelmässig als zu wenig erfolversprechend beurteilt wurde.

c) Kennzahlen und Kosten Personalverleih für die Jahre 2013 und 2014

Während der Dauer des Pilotversuchs haben 74 versicherte Personen am Personalverleih – «Round Table» und anschliessendes Angebot («Try & Hire» oder «Payrolling») – teilgenommen. Insgesamt haben aber knapp 300 Personen an einem «Round Table Gespräch» teilgenommen. Einzelne wurden der IV nicht in Rechnung gestellt (Manpower), bei anderen wurde kein anschliessendes Angebot verfügt.

Insgesamt war der Personalverleih ein kostengünstiger Pilotversuch. Das Projekt verursachte nur Kosten, wenn eine Dienstleistung des Anbieters in Anspruch oder eine Leistung aus der Angebotspalette Personalverleih durchgeführt wurde. Zusätzliche anfallende Kosten entstanden keine. Insgesamt entstanden während der zweijährigen Dauer des Pilotversuchs Kosten von rund Fr. 153'000.00.

6. Schlussfolgerungen und Ausblick

a) Schlussfolgerungen

Der Personalverleih ergänzt die bestehende Leistungspalette der Invalidenversicherung im Rahmen der Arbeitsvermittlung sinnvoll.

Gleichzeitig muss festgehalten werden, dass sich dieses Leistungsangebot nur für eine bestimmte Zielgruppe von versicherten Personen eignet. Dies hängt mit den Anforderungen einer Platzierung im ersten Arbeitsmarkt zusammen, welche Flexibilität, stabile Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit voraussetzt. Die Erfahrungen aus dem Pilotversuch zeigen, dass diese Anforderung nur eine begrenzte Anzahl von versicherten Personen erfüllt. Zugleich kann erfreulicherweise festgestellt werden, dass Personen, welche diese Schwelle bewältigen können, selbständig – z.T. während der Personalverleihphase - eine neue Anstellung gefunden haben.

Personalverleiher konnten während dem Pilotversuch ihre Erfahrungen im Umgang mit Personen mit Beeinträchtigungen in der Zusammenarbeit mit der IV-Stelle als Auftraggeber auf- und ausbauen respektive konsolidieren.

Die Frage, ob und in welchem Umfang eine erfolgreiche Vermittlung der versicherten Person in den ersten Arbeitsmarkt zukünftig mit einer Leistungsprämie gekoppelt werden soll, kann auf Grund der Ergebnisse nicht beantwortet werden.

b) Angestrebtes Verbesserungspotenzial

Nach der vorgesehenen Einführung der gesetzlichen Grundlage des Personalverleihs werden die kantonalen IV-Stellen resp. deren Kontraktmanagement die Leistungsverträge mit den von ihnen ausgewählten Personalverleihern selber abschliessen und die konkreten Zusammenarbeitsbedingungen festlegen.

Die Beratung und Begleitung der Arbeitgeber und der versicherten Personen wird durch die kantonalen IV-Stellen wahrgenommen werden und nicht mehr durch die Anbieter. Daher fällt in diesem Bereich auch der entsprechende Finanzierungsanteil an die Anbieter weg. Gleichzeitig kann so gewährleistet werden, dass auch nach Abschluss des Personalverleihs die Beratung und Begleitung des Arbeitgebers und der versicherten Person - falls erforderlich - durch die IV-Stelle sicher gestellt bleiben. Der Ausbau der Beratungsdienstleistungen der IV-Stellen für Arbeitgebenden wird auch im Rahmen der Weiterentwicklung der IV aufgenommen werden.

Schlussbericht Pilotversuch Personalverleih

c) Ausblick

Im Rahmen der Weiterentwicklung der IV wird das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) resp. das BSV beauftragt, dem Bundesrat Massnahmen zur Verstärkung der beruflichen Integration von psychisch erkrankten Versicherten zu unterbreiten. Dabei wird die Schaffung der gesetzlichen Grundlage für die Einführung des Personalverleihs als unbestrittene Massnahme des 2. Massnahmenpaket der 6. IV-Revision im Rahmen der Weiterentwicklung der IV wieder aufgenommen und zur gesetzlichen Verankerung vorgeschlagen.

Für die Zeit zwischen dem Abschluss des Pilotversuchs und der vorgesehenen Einführung des Personalverleihs im IVG, haben die IV-Stellen die Möglichkeit, die Zusammenarbeit mit Personalverleihern in einem separaten Budgetposten im Rahmen der aktiven Arbeitsvermittlung weiterzuführen.

7. Anhänge

1. Newsletter vom Juni 2013

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser

Wieso erhalten Sie einen Newsletter Personalverleih?

Seit einigen Monaten sind wir in der Umsetzungsphase des Pilotversuchs Personalverleih. Sie haben erste Erfahrungen in der Auswahl der Dossiers und in der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Anbietern resp. IV-Stellen gemacht.

Dieser Newsletter informiert Sie – die IV-Stellen und die Anbieter - über einige grundlegende Punkte sowie über Antworten zu regelmässig auftauchende Fragen.

Beim „Personalverleih 6b“ handelt es sich um einen **Pilotversuch nach Art. 68quater IVG**.

Diese Pilotversuche haben zum Ziel, dass mit neuen und innovativen Aktivitäten Erfahrungen im Hinblick auf eine mögliche zukünftige Einführung als reguläre Eingliederungsinstrumente gemacht werden können.

Keine zusätzlichen Anbieter während der Projektdauer

Im Wissen, dass nicht alle IV-Stellen mit allen Anbietern zusammen arbeiten können und wollen und somit das Instrument „Personalverleih“ nicht flächendeckend eingesetzt werden wird, hält die Begleitgruppe des Pilotversuches am Entscheid fest, für die Projektdauer bis Ende 2014 keine zusätzlichen Anbieter (Personalverleiher) ins Projekt aufzunehmen.

Zahlen des 1. Quartals 2013

Im ersten Quartal wurden 14 Round-Table-Gespräche geführt. Wir freuen uns auf die Zahlen des zweiten Quartals und gehen davon aus, dass diese höher sein werden, da nach den Informationsveranstaltungen im Januar/Februar die konkrete Umsetzung bei den IV-Stellen zuerst noch organisiert werden musste.

Präzisierung der Zielgruppe

Bei der Zielgruppe für den Personalverleih handelt es sich um gesundheitlich stabile versicherte Personen mit Anspruch auf Arbeitsvermittlung, welche - ohne Coaching - den Anforderungen im ersten Arbeitsmarkt voraussichtlich gewachsen sind und vermittelt werden können.

Ein Coaching ist nicht ausgeschlossen, müsste aber separat verfügt werden. Die IV-Stelle ist frei in ihrem Entscheid, wem sie das Coaching übertragen will.

Leistungen der Krankentaggeldversicherungen

Folgende Versicherungsgesellschaften sind involviert: Helsana bei IPT, Profil und Randstad, Zurich bei Manpower und Sympany bei Sienia.

Die Dauer der Krankentaggeldzahlung bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis dauert max. 730 Tage. Die Dauer der Krankentaggeldzahlung ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen abhängig vom Arbeitsrecht und jeweiligen Arbeitsvertrag. Diese Frage muss im Einzelfall vom Personalverleiher geklärt werden.

Vorbehalte auf vorbestehende Gesundheitsschäden sind rechtlich zulässig und können deshalb im Einzelfall geprüft werden. Auch für die Klärung dieser Frage ist der Personalverleiher zuständig.

Schlussbericht Pilotversuch Personalverleih

Unterschreitung des Mindestlohns von mehr als 15% nach GAV Personalverleih

Es zeigt sich, dass der administrative Aufwand für Anfragen an die jeweils zuständigen Paritätischen Kommissionen sehr hoch und aufwändig ist (für leistungseingeschränkte versicherte Personen mit und ohne (Teil-)Rente).

Die Begleitgruppe hat deshalb entschieden, dass vorläufig keine versicherten Personen mit Leistungseinschränkungen, die zu einer Unterschreitung des Mindestlohnes von mehr als 15% führen, vermittelt werden sollen und nach einer sachgerechten Lösung gesucht werden muss. Mit der bestehenden Regelung soll eine Übervorteilung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch einen Betrieb verhindert werden. Diese Gefahr besteht bei Vermittlungen im Rahmen des Pilotversuches nicht. Die IV-Stellen sind nahe am Geschehen und verhindern dies.

EOR und Schlussbestimmungsdossiers

Das BSV hat sich bereits bei der Planung des Pilotversuches auf dem Hintergrund der finanziellen Komplexität und dem administrativen Aufwand gegen eine Aufnahme dieser versicherten Personengruppen ins Projekt entschieden. Das gleichzeitige Erzielen von Erwerbseinkommen und der Bezug von Rentenleistungen würden zu einer Überentschädigung führen. Da häufig noch weitere Versicherungen Leistungen erbringen, müsste in jedem Einzelfall festgelegt werden, wer welche Leistungen in welchem Umfang kürzt, um eine Überentschädigung für die Einsatzdauer zu vermeiden. Dies wäre ein unverhältnismässiger Aufwand angesichts der Einsatzdauer von einigen Monaten.

Dauer Mindesteinsatz und spätester Zeitpunkt für eine Auftragserteilung

Die Mindesteinsatzdauer in einem Einsatzbetrieb beträgt in der Regel 3 Monate.

Die IV-Stellen können Aufträge an die Anbieter bis Ende 2014 erteilen, da diese nach Projektende abgeschlossen werden können.

Durchführung von Eignungstests durch die Anbieter

Die Arbeitgeber der Uhrenbranche verlangen zum Teil vor Einreichung eines Bewerbungsdossiers einen Eignungstest bez. Feinmotorik. Personalverleiher haben angeboten diesen - gegen eine zusätzliche Verrechnung - durchzuführen. Die Begleitgruppe hat entschieden, dass diese Kosten für eine Durchführung den IV-Stellen nicht zusätzlich in Rechnung gestellt werden kann, da dieser Aufwand zum regulären Vermittlungsauftrag gehört. Zudem es sich dabei nicht um behinderungsbedingte Mehrkosten handelt.

Wir hoffen, dass diese Informationen zur Klärung offener Fragen dienen und stehen selbstverständlich für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Die Begleitgruppe Pilotversuch Personalverleih

Herr D. Widmer, Direktor, IV-Stelle Kanton Bern

Herr M. Lepori, Direktionsadjunkt, IV-Stelle Freiburg

Herr D. Kistler, Teamleiter Berufsberatung, IV-Stelle Aargau

Ida Bircher und Frau Chiara Mombelli, BSV, Geschäftsfeld IV, Bereich Berufliche Integration

2. Newsletter vom März 2014

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser

Mit diesem zweiten Newsletter zum Pilotprojekt „Personalverleih“ wollen wir, die Begleitgruppe Personalverleih, Sie als Mitarbeitende der IV-Stellen über Erfahrungen bei der Umsetzung des Pilotprojektes informieren. Zwei Geschichten aus der Praxis und ein Interview mit einer IV-Fachperson für Arbeitsvermittlung zeigen, wie ein Personalverleih positiv verläuft. Das Pilotprojekt läuft noch bis Ende 2014 – weitere positive Geschichten können also ohne weiteres noch ihren Anfang nehmen.

Haben wir Sie neugierig gemacht? Einige Minuten reichen für die Lektüre.

Das erste Fallbeispiel: **Festanstellung innerhalb der ersten drei Monate „Try and Hire“**

Das Round Table-Gespräch bei der IV-Stelle Bern verlief für alle Anwesenden erfolgreich, die offenen Fragen konnten direkt geklärt werden, so dass ein „Try and Hire“- Auftrag definiert werden konnte. Manpower erhielt den Auftrag für die versicherte Person eine dem Zumutbarkeitsprofil entsprechende Einsatzstelle für eine temporäre Anstellung zu finden. Der Versicherte war 25 Jahre bei der gleichen Firma als Lagermitarbeiter und Chauffeur tätig. Er erhielt die Kündigung aus gesundheitlichen Gründen. Einige Wochen nach dem Round Table-Gespräch wurde der Manpower-Filiale in Solothurn eine freie Stelle für einen Lastwagen-Chauffeur gemeldet, mit der Option einer späteren Festanstellung. Die Personalberaterin von Manpower stellte den Verantwortlichen der Firma das Projekt Personalverleih und dessen Rahmenbedingungen vor. Sie konnte den Kunden überzeugen, dass es sich dabei um ein erfolgversprechendes Integrationsprojekt handelt. Der Arbeitgeber erhielt das Bewerbungsdossier von Manpower zugestellt und entschied sich danach den Versicherten für einen temporären Einsatz via Personalverleih anzustellen. Bereits nach einem Monat entschied sich die Firma das temporäre in ein festes Anstellungsverhältnis umzuwandeln, da sie mit dem Einsatz des Versicherten und seiner Leistung sehr zufrieden war. Manpower begleitete den Anstellungsprozess administrativ.

Fazit:

Die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt an der richtigen Stelle.

Eine Win-Win-Situation für den Versicherten, die Firma, Manpower und die IV-Stelle.

Interview zu den Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Personalvermittlern

Frau Anneliese Nieddu, Teamleiterin Arbeitsvermittlung, beantwortet Fragen zur Umsetzung von Personalverleih. Die IV-Stelle Kanton Bern arbeitet seit Beginn des Projektes Personalverleih ausschliesslich mit Manpower zusammen.

Welche Faktoren machen es möglich, dass Round Table-Gespräche erfolgreich verlaufen und ein Auftrag für Personalverleih erteilt werden kann?

Ein klares Zumutbarkeitsprofil der versicherten Person

Gezielte Information der versicherten Person durch die IV-Fachperson vor dem Gespräch

Die IV-Fachperson kennt die Leistungspalette des Personalvermittlers

Beim Abschluss des Round Table werden die wesentlichen Inhalte (u.a. Zumutbarkeitsprofil) wie auch die Vereinbarungen in einer Besprechungsnotiz schriftlich festgehalten. Dies ist wichtig, damit für alle Beteiligten das weitere Vorgehen und die Zuständigkeiten klar sind.

Wie funktioniert die konkrete Zusammenarbeit mit einem Personalvermittler? Wie aufwändig ist diese? Gibt es Nachteile?

Die Vorbereitung und die Durchführung eines Round Table-Gesprächs nehmen etwa eine Stunde in Anspruch. Die Zusammenarbeit mit der Koordinatorin von Manpower funktioniert sehr gut. Je präziser die freien Stellen von den Personalvermittlern in den Manpower-Agenturen erfasst werden, desto besser kann sie die in Frage kommenden Dossiers auswählen und weiterleiten. Die Personalvermittler in

Schlussbericht Pilotversuch Personalverleih

den Agenturen nehmen anschliessend telefonisch Kontakt mit der IV-Fachperson auf. Dieser Informationsaustausch dauert je nach Ausgangslage zwischen dreissig bis fünfundvierzig Minuten.

Der IV-interne administrative Aufwand ist gleich wie bei jeder anderen Zusprache einer Eingliederungsmassnahme.

Welche Erfahrungen machen Sie mit der Vermittelbarkeit der unterschiedlichen Zielgruppen?

Bis jetzt kann keine Zielgruppe favorisiert werden. Die Personalvermittler versuchen die Arbeitgebenden von den Qualitäten der Stellensuchenden der IV zu überzeugen und für eine temporäre Anstellung zu gewinnen. Bei freien Stellen für qualifizierte Berufsleute wird meist vom ersten Arbeitstag an eine volle Leistungsfähigkeit erwartet. Daher ist vor allem die Begleitung der versicherten Person entscheidend – vor allem bei einem unregelmässigen Verlauf des Einsatzes. Es ist wichtig, dass für den Arbeitgeber klar ist, wer seine Ansprechperson ist. Das bedingt eine regelmässige Koordination zwischen dem Personalvermittler und der IV-Fachperson.

Welche Empfehlungen für die Zusammenarbeit mit den Personalverleihern können Sie Mitarbeitenden von anderen IV-Stellen geben?

Mit einem Mailing hat Manpower ihre Kunden über das Projekt informiert. Dies wirkte sich als Türöffner für die Meldung von freien Stellen aus. In der Folge konnten vermehrt „Try and Hire“-Aufträge vereinbart werden, was erfreulich ist.

Die Personalvermittler bauen ihr Fachwissen im Umgang mit IV-Versicherten aus. Dies verbessert die Zusammenarbeit und vereinfacht den Informationsfluss, was zu einer Reduktion des Arbeitsaufwandes führt.

Personalverleih ist eine willkommene Massnahme zur Arbeitsvermittlung. Es lohnt sich, sie gezielt zu nutzen.

Das zweite Fallbeispiel: Erfolgreiches "Payrolling"

Der Eingliederungsberater der IV-Stelle Aargau informierte am Round Table-Gespräch über die persönliche und berufliche Situation des Versicherten und die Ausgangslage für ein allfälliges Payrolling. Die psychische und physische Belastbarkeit des 29-jährigen Versicherten mit eidg. Fähigkeitszeugnis als Fachmann Betriebsunterhalt war durch ein Belastbarkeitstraining und einen 6-monatigen Arbeitsversuch im ersten Arbeitsmarkt aufgebaut und trainiert worden. Er zeigte sich motiviert, sich in einem weiteren Schritt in einer temporären Anstellung zu bewähren und so wieder eine unbefristete Anstellung zu finden.

Dank dem guten Beziehungsnetz des Eingliederungsberaters konnte ein potentieller Arbeitgeber gefunden werden. In einem Vorstellungsgespräch informierte die verantwortliche Person von IPT über die Bedingungen eines Payrollings und über die Vorteile für den Arbeitgeber im Vergleich mit einer direkten Festanstellung.

Der Arbeitgeber war bereit dem Versicherten diese Chance zu ermöglichen. Die Lohnverhandlungen verliefen erfolgreich. Es wurde vorerst einen Temporär-Vertrag für drei Monate abgeschlossen, damit der Arbeitgeber den Versicherten und seine Leistungen testen konnte. In dieser Zeit zeigte der Versicherte gute Leistungen, der Arbeitgeber war auch zufrieden. Weil es aber einige wenige, auffällige Absenzen des Versicherten gab, konnte sich der Arbeitgeber noch nicht zu einer Festanstellung entschliessen.

Deshalb wurde in einem weiteren Gespräch beim Arbeitgeber mit allen Beteiligten vereinbart, dass die temporäre Anstellung um drei Monate verlängert werde. Damit konnte der grundsätzlich positive Verlauf weiter beobachtet und der Arbeitgeber von den Qualitäten des Versicherten überzeugt werden. Alle Beteiligten äusserten sich positiv und erfreut über diese Verlängerung.

Bereits im zweiten Monat der Verlängerung teilte der Arbeitgeber seinen Entscheid mit, dass er den Versicherten per Ende des Temporärvertrages mit einem Beschäftigungsgrad von 80% fest anstellen

Schlussbericht Pilotversuch Personalverleih

werde. Das Teilzeitpensum ermöglicht dem Versicherten mehr Erholungszeit, was sich positiv auf seine Leistungsfähigkeit auswirkt.

Der Zuständige von IPT unterstützte den Wechsel in eine Festanstellung administrativ, was auch den Abschluss des Arbeitsvertrages einschloss.

Folgende **Erfolgsfaktoren** können aus diesem Beispiel abgeleitet werden:

Der motivierte Versicherte konnte seine Belastbarkeit mit den Eingliederungsmassnahmen kontinuierlich steigern, im ersten Arbeitsmarkt trainieren und stabilisieren.

Die gute Vernetzung des IV-Eingliederungsberaters mit Arbeitgebern

Die Bereitschaft des Arbeitgebers, dem die Vorteile des Payrollings für ihn aufgezeigt wurden

Die koordinierte, effiziente Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten

Fazit:

Das Payrolling eignete sich als gezielte „Rückkehrhilfe“ in den ersten Arbeitsmarkt.

Detaillierte Informationen zum Personalverleih, Verträge mit den Personalvermittlern und deren Koordinaten finden Sie auf der IVSK-Plattform <http://imbm.ivsk.ch/dynamic/login.asp> . Jede IV-Stelle verfügt über eigene Login-Daten.

Gerne stehen wir Ihnen zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Die Begleitgruppe Pilotprojekt Personalverleih

Dieter Widmer, Direktor IV-Stelle Bern

Marco Lepori, Adjunkt der Direktion der IV-Stelle Freiburg

Daniel Kistler, Teamleiter Berufsberatung, IV-Stelle Aargau

Ida Bircher und Jean Stöpfer, BSV, Geschäftsfeld IV, Bereich Berufliche Integration