

## Arbeitgeberanfragen

### 1. Firmenangaben

Firmenname

Postleitzahl, Ort

Strasse, Hausnummer

Bei allfälligen Rückfragen, wer erteilt Auskunft? (Vorname, Name)

Telefonnummer

E-Mail-Adresse

### 2. Angaben zum Mitarbeiter und zum Beschäftigungsverhältnis

#### 2.1

Versicherte Person (Vorname, Name)

Geburtsdatum

AHV-Nummer

#### 2.2

Beginn und allfälliges Ende des Arbeitsverhältnisses

Beginn

Ende

Das Arbeitsverhältnis ist

gekündigt

ungekündigt

### 3. Angaben zum Grund Ihrer Anfrage/Kurze Beschreibung der Situation

#### 3.1

Ausgangslage

## 4. Erwartungen an die IV

### 4.1

---

---

Datum

---

Unterschrift Arbeitgeber

---

## 5. Hinweise

### 5.1

Die Invalidenversicherung versucht in erster Linie, die Erwerbstätigkeit einer versicherten Person wieder herzustellen und sie so möglichst weitgehend wieder ins Erwerbsleben einzugliedern. Im Hinblick darauf sind wir Ihnen dankbar, wenn Sie uns über allfällige Einsatzmöglichkeiten für die versicherte Person in Ihrem Betrieb oder anderswo Angaben machen.

### 5.2

Während der Durchführung der von der IV übernommenen Eingliederungsmassnahmen erhält die versicherte Person in der Regel ein Taggeld. Richtet der Arbeitgeber während dieser Zeit trotz (teilweiser) Arbeitsunfähigkeit weiterhin den Lohn aus, wird ihm das Taggeld direkt ausbezahlt.

### 5.3

Eine Rente wird der versicherten Person nur ausgerichtet, wenn keine ausreichende Wiedereingliederung möglich ist. Bei bleibender Invalidität, die zu einer Einkommenseinbusse von mindestens 40% führt, besteht Anspruch auf eine Viertelsrente, bei 50% auf eine halbe, bei 60% bis 69% auf eine Dreiviertelsrente, ab 70% auf eine ganze Rente.

### 5.4

Die Abklärungen zur Bemessung der Invalidität beanspruchen oft längere Zeit. Dies kann zu rückwirkenden Rentennachzahlungen führen. Werden in der Zwischenzeit vom Arbeitgeber oder dessen Vorsorgeeinrichtung Vorschussleistungen erbracht, können diese mit der Nachzahlung direkt verrechnet werden.

### 5.5

Wenn Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht in der Lage sind, die vom Unternehmen üblicherweise geforderte Stunden- oder Tagesleistung zu erbringen, dann kann ein Leistungslohn vereinbart werden. Das bedeutet zum Beispiel, dass der Arbeitnehmer zwar ganztags anwesend ist, während dieser Zeit jedoch nur die halbe Leistung ausweisen kann. In solchen Fällen kann vertraglich ein Leistungslohn vereinbart werden, d.h., die Leistung wird entlohnt und nicht die Anwesenheit.

Umgekehrt kann das Unternehmen aus sozialer Verantwortung einen höheren Lohn festlegen, als er der eigentlichen Leistung entspricht. Dann wird von einer Soziallohnkomponente im Lohn gesprochen. Für die Invalidenversicherung ist es, zur fairen Beurteilung der versicherten Person, wichtig zu erfahren, ob der entrichtete Lohn ein Leistungslohn ist oder wie hoch die Sozialkomponente im vereinbarten Lohn ist.