

Grundlagen zu den Brückentagen und Ferien

Ferien innerhalb Frühintervention (FI), Integrationsmassnahmen (IM) und Massnahmen beruflicher Art (BM)

1. Grundlegende Gedanken, Zielsetzung

- Der gesetzliche Auftrag der Invalidenversicherung (IV) ist es, Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung beim Erhalt des Arbeitsplatzes, bei der Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt, bei der Umschulung und der erstmaligen beruflichen Ausbildung, sowie bei vielen anderen möglichen Fragestellungen und Schwierigkeiten auf dem Weg der Integration, zu unterstützen. Die Unterstützungen im Rahmen von FI, IM, BM haben zum Ziel, die versicherte Person möglichst schnell, rentenrelevant und nachhaltig in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren. Es darf davon ausgegangen werden, dass dies auch dem Bedürfnis der versicherten Person entspricht.
- Mitwirkungspflicht (Auszug aus der Anmeldung für Erwachsene: Berufliche Integration/Rente): Die versicherte Person verpflichtet sich, alles ihr Zumutbare zu unternehmen, um die Dauer und das Ausmass der Arbeitsunfähigkeit zu verringern und den Eintritt einer Invalidität zu verhindern. Im Weiteren nimmt sie zur Kenntnis, dass sie an allen zumutbaren Massnahmen aktiv teilnehmen muss.
- **Somit kann der Bezug von Ferien nur eine untergeordnete Rolle spielen. Diesbezüglich muss durch die Eingliederungsfachperson immer geprüft werden, dient der Bezug von Ferien der Integration oder verzögert dieser den Prozess unnötig bzw. ist er für das Ergebnis sogar kontraproduktiv.**

2. Rechtliche Grundlagen zu Ferien und Taggelder

- **KSBE 1/15, Rz 1008**
Die versicherte Person ist zur Mitwirkung verpflichtet, d.h. sie hat sich allen angeordneten zumutbaren Abklärungs-, Eingliederungs- und Wiedereingliederungsmassnahmen zu unterziehen und aktiv zum Erfolg der Eingliederung beizutragen (z.B. medizinische Massnahmen wie Psychotherapie usw.). Abklärungs-, Eingliederungs- und Wiedereingliederungsmassnahmen setzen seitens der versicherten Person notwendigerweise eine zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität voraus.
- **BGer-Urteil 8C_664/2013, E. 3.4.**
Es steht nicht im freien Belieben der versicherten Person, ob sie sich eingliedern lassen will oder nicht. Es kann insbesondere nicht Sinn und Zweck solcher Massnahmen entsprechen, dass diese jeweils dann bezogen werden, wenn sie am besten in den privaten Zeitplan passen. Zudem müssen sie im Hinblick auf ihre Wirksamkeit von der IV-Stelle zügig eingeleitet und vorangetrieben werden können.
- **KSTI 1/12, Rz 1028**
Werden Eingliederungsmassnahmen durch Ferien unterbrochen, so besteht der Taggeldanspruch auch für diese Tage, wenn die Ferien im üblichen Umfang gemäss Vertrag oder Gesetz gewährt werden oder durch Schul- bzw. Betriebsschliessung bedingt sind.
- **KSTI 1/12, Rz 1029**
Kurzfristige Urlaube aus persönlichen Gründen (Besuche von Angehörigen während Festtagen, bei Todesfällen und dergleichen) sind im Rahmen des Gebräuchlichen zu den Eingliederungstagen zu zählen.

- **IVG Art. 18a**
Innerhalb eines Arbeitsversuchs, sind folgende Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts sinngemäss anwendbar: u.a. Freizeit und Ferien Art. 329, 329a, 329c OR.
- **OR 329a**
Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.
- Werden die Taggeldleistungen durch die IV ausgerichtet, richtet sich der Anspruch bei der Gewährung von Ferien und nicht durch die versicherte Person verursachte Unterbrüche nach dem KSTI.
 - **Rz 1028:** Werden Eingliederungsmassnahmen durch Ferien unterbrochen, so besteht der Taggeldanspruch auch für diese Tage, wenn die Ferien im üblichen Umfang gemäss Vertrag oder Gesetz gewährt werden oder durch Schul- bzw. Betriebsschliessung bedingt sind.
 - **Rz 1029:** Kurzfristige Urlaube aus persönlichen Gründen (Besuche von Angehörigen während Festtagen, bei Todesfällen und dergleichen) sind im Rahmen des Gebräuchlichen zu den Eingliederungstagen zu zählen.)

3. Umsetzung, Praxis

- Besteht noch ein Arbeitsverhältnis (z.B. Arbeitsplatzverlust) oder wird ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen oder entsteht ein Umschulungs- oder Ausbildungsverhältnis richtet sich der Ferienanspruch nach dem Arbeits-, Umschulungs- oder Ausbildungsvertrag der entsprechenden Branche. Über die terminliche Gewährung der Ferien entscheidet der Arbeitgeber.
- Bei Massnahmen ohne Arbeitsvertrag oder Umschulungs- und Ausbildungsvertrag ist es sinnvoll, gestützt auf die Angaben im KSTI Rz 1028, ebenfalls Ferien zu gewähren. Als Basis dient das OR 329a. Für die terminliche Gewährung ist das KSBE Rz 1008 und das BGer Urteil 8C_664/2013, E. 3.4 relevant.
- Beim Gewähren von Ferien muss berücksichtigt werden, dass allenfalls Taggelder durch Dritte ausbezahlt werden. In einem solchen Fall muss sichergestellt sein, dass alle Taggeld Leister mit der Gewährung von Ferien einverstanden sind.
- Ferien sollten frühestens, wenn sinnvoll und notwendig, nach 3 Monaten durchgängiger Massnahmendauer gewährt werden. Für die Gewährung von Ferien stellt der private Zeitplan der versicherten Person keinen zwingenden Grund dar.
Der versicherten Person können für jedes Massnahmenjahr wenigstens vier Wochen, bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien gewährt werden.
- Innerhalb eines Arbeitsversuchs sind folgende Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts sinngemäss anwendbar: u.a. Freizeit und Ferien Art. 329, 329a, 329c OR (siehe IVG Art. 18a). Über die terminliche Gewährung der Ferien entscheidet der Arbeitgeber.
- Kurzfristige Urlaube aus persönlichen Gründen (Besuche von Angehörigen während Festtagen, bei Todesfällen und dergleichen) müssen im Rahmen des Gebräuchlichen gewährt werden.

4. Brückentage und Betriebsferien beim Leistungserbringer

- Im Grundsatz verweisen wir auf die AVB und RB.
Der Leistungserbringer bietet die Massnahmen grundsätzlich während 12 Monaten pro Jahr an, abzüglich der gesetzlichen Feiertage. Abweichende Regelungen wie Betriebsferien müssen in der Leistungsvereinbarung definiert sein.
- Nicht geregelte Betriebsferien.
 - Der Leistungserbringer darf den Monat nur pro rata in Rechnung stellen (Monatspauschale / 30, mal Anzahl Kalendertage mit erbrachter Leistung).
 - Die versicherte Person bezieht Ferien (Taggeldanspruch) oder unbezahlte Freitage (kein Taggeldanspruch).
- Werden beim Leistungserbringer Brückentage gewährt, dürfen diese durch die versicherte Person nicht vor-, bzw. nachgearbeitet werden. Das vereinbarte Pensum entspricht der medizinisch zumutbaren Arbeitszeit und darf deshalb nicht überschritten werden.
- Regelung Brückentage – insbesondere zwischen dem 25. Dezember und dem 1. Januar.
 - Die versicherte Person bezieht Ferien (Taggeldanspruch) oder unbezahlte Freitage (kein Taggeldanspruch).
 - Der Leistungserbringer kann die volle Monatspauschale in Rechnung stellen.

* * * * *