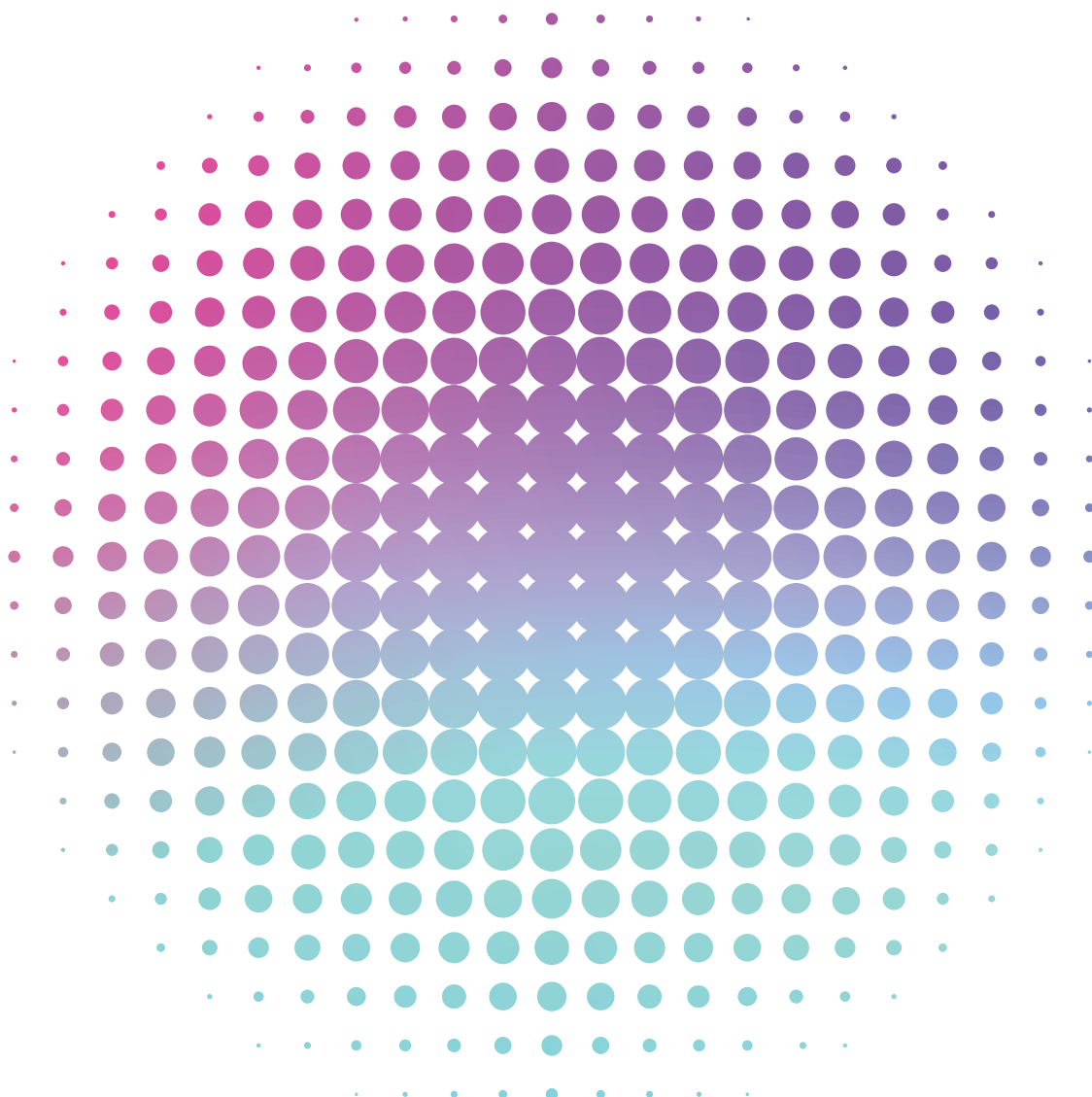




Arbeitgeberbefragung zur Wahrnehmung der IV und ihrer Instrumente



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.

Autorinnen/Autoren

Michael Buess, Petra Sidler
Demo SCOPE AG
Klusenstrasse 17, 6043 Adligenswil
+41 41 375 44 89, michael.buess@demoscope.ch
www.demoscope.ch

Auskünfte

Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern

Geschäftsfeld Invalidenversicherung
Chiara Mombelli
+41 (0)58 462 90 93, chiara.mombelli@bsv.admin.ch

Bereich Forschung und Evaluation
Frédéric Widmer
+41 (0)58 464 79 75, frederic.widmer@bsv.admin.ch

ISSN

1663-4659 (eBericht)
1663-4640 (Druckversion Deutsch)

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

318.010.1/26D

Publikationsdatum und Auflage

Februar 2026, 1. Auflage

Arbeitgeberbefragung zur Wahrnehmung der IV und ihrer Instrumente

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Die Arbeitgeber sind für die Invalidenversicherung wichtige Partner im Bereich der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt. Deshalb hat das BSV seit 2008 Befragungen bei über 2300 Arbeitgebern in Auftrag gegeben, die in Bezug auf Unternehmensgrösse, Region und Wirtschaftszweige eine repräsentative Auswahl darstellen. Dank der differenzierten Ergebnisse dient die Befragung dem BSV und den IV-Stellen als Steuerungsinstrument.

Die Befragung 2025 bestätigt den in den vergangenen Jahren beobachteten Trend zu den Stärken der IV: Die Arbeitgeber nehmen die Invalidenversicherung mehrheitlich positiv wahr. Die meisten von ihnen sind zufrieden mit der von der IV geleisteten Unterstützung und der Qualität der direkten Kontakte mit den Mitarbeitenden der IV-Stellen. Eine deutliche Mehrheit der Unternehmen sieht es zudem als ihre Verantwortung an, im Rahmen des Zumutbaren bei der Suche nach einer angemessenen Lösung für den Arbeitsplatzverlust für Mitarbeitende nach Krankheit oder Unfall mitzuwirken. Gründe, Mitarbeitende trotz einer gesundheitlichen Beeinträchtigung im Unternehmen zu behalten, sind für die Unternehmen primär der Erhalt der Fachkompetenzen in der Firma, aber auch die soziale Verantwortung und die persönliche Beziehung zu diesen Mitarbeitenden.

Die Befragung weist jedoch auch auf die Herausforderungen der Unternehmen hin, was das Wissen über die IV sowie das Know-how und das proaktive Vorgehen im Bereich der Eingliederung angeht. Die Aufgaben und Instrumente der IV sind weiterhin relativ wenig bekannt. Rund die Hälfte der Befragten haben Bedenken in Bezug auf die Bereitschaft und Kompetenz der Führung bzw. des Teams, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen. Viele Unternehmen fühlen sich nach wie vor nicht in der Lage, Frühwarnzeichen vor dem Eintreten eines Arbeitsausfalls aus psychischen Gründen zu erkennen. Zudem erfolgen die direkten Kontakte mit der IV grossmehrheitlich erst nach Eintreten einer krankheits- oder unfallbedingten Absenz von Mitarbeitenden.

Mit der Weiterentwicklung der IV konnte die Unterstützung der Arbeitgeber angemessen verstärkt werden, was sich in der grossen Zufriedenheit der Arbeitgeber mit der IV niederschlägt. So besteht die Herausforderung für die IV-Stellen vor allem darin, früh genug mit den Arbeitgebern in Kontakt zu treten. Die vorliegende Befragung zeigt Ansätze auf, wie die Kommunikation mit den Arbeitgebern noch gezielter gestaltet werden kann, indem dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten je nach Unternehmensgrösse und Branche berücksichtigt werden.

Die Verstärkung der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern erfordert jedoch auch Initiativen auf nationaler Ebene, die vom BSV und den Dachorganisationen der Arbeitgeber koordiniert werden. Die seit 2022 geltende Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen dem Eidgenössischen Departement des Innern und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband ermöglicht die Ausarbeitung von branchenspezifischen Eingliederungsinstrumenten. Dieser vielversprechende Ansatz wird weiterverfolgt. Unterdessen laufen Gespräche mit weiteren Branchen, die ihre Mitglieder bei der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden oder beim beruflichen Wiedereinstieg besser unterstützen möchten. Über eine zweite Zusammenarbeitsvereinbarung mit Travail.Suisse können Synergien ausgeschöpft werden, indem gleichzeitig die Information über Prävention, Früherkennung und verfügbare Unterstützung, einschliesslich vonseiten der IV, im Bereich der psychischen Risiken am Arbeitsplatz verbessert wird.

Florian Steinbacher, Vizedirektor des BSV
Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Les employeurs sont des partenaires fondamentaux de l'assurance-invalidité dans le domaine de la réadaptation professionnelle des personnes atteintes dans leur santé sur le marché primaire du travail. Fort de ce constat, l'OFAS a commandé depuis 2008, auprès de plus de 2300 employeurs, des enquêtes représentatives du point de vue de la taille des entreprises, des régions et des branches économiques. Grâce à ces résultats différenciés, l'enquête constitue un instrument de pilotage pour l'OFAS ainsi que pour les offices AI.

L'enquête 2025 confirme la tendance observée ces dernières années concernant les points forts de l'AI : l'assurance-invalidité jouit d'une image majoritairement positive auprès des employeurs, lesquels se disent à une très forte majorité satisfaits du soutien fourni par l'AI ainsi que de la qualité des contacts directs avec les collaborateurs des offices AI. De plus, une nette majorité des entreprises considère qu'il est de leur responsabilité de contribuer, dans la mesure du raisonnable, à la recherche d'une solution appropriée pour maintenir en emploi les collaborateurs après une maladie ou un accident. Pour les entreprises, les raisons de garder des collaborateurs atteints dans leur santé résident principalement dans le besoin de conserver des compétences professionnelles au sein de leur entreprise, mais aussi dans la conscience de leur responsabilité sociale et dans la relation personnelle qu'ils ont avec ces collaborateurs.

L'enquête met cependant également en évidence les défis posés aux entreprises en matière de connaissance de l'AI ainsi que de savoir-faire et de proactivité concernant la réadaptation. Les tâches, les prestations et les instruments de l'AI restent relativement méconnus. Près de la moitié des personnes interrogées émettent des réserves quant à la volonté et à la capacité des responsables hiérarchiques et des équipes pour gérer une personne atteinte dans sa santé. De nombreuses entreprises ne se sentent toujours pas en mesure de reconnaître les signes précurseurs d'une absence pour raisons psychiques. En outre, dans la grande majorité des cas, les contacts directs avec l'AI interviennent seulement après la survenance d'une absence pour cause de maladie ou d'accident.

Le Développement continu de l'AI a renforcé de manière adéquate le soutien aux employeurs, ce qui se manifeste à travers la grande satisfaction de ceux-ci à l'égard de l'AI. Pour le travail de terrain des offices AI, l'enjeu consiste donc surtout à entrer en contact de manière suffisamment précoce avec les employeurs. La présente enquête offre des pistes pour cibler encore davantage la communication avec les employeurs, en tenant compte des besoins et opportunités propres à chaque taille d'entreprise et à chaque branche.

Le renforcement de la collaboration avec les employeurs nécessite toutefois également des initiatives au niveau national, coordonnées conjointement par l'OFAS et les organisations faïtières des employeurs. La convention de collaboration entre le Département fédéral de l'intérieur et l'Union patronale suisse en vigueur depuis 2022 permet de développer des instruments de réadaptation ciblés sur les besoins des branches impliquées. Cette approche prometteuse sera poursuivie, des échanges étant actuellement en cours avec d'autres branches soucieuses de mieux soutenir leurs membres dans le maintien et le retour en emploi. Une seconde convention de collaboration avec Travail.Suisse permet d'exploiter les synergies en renforçant en parallèle l'information sur la prévention, la reconnaissance précoce et les soutiens disponibles, y compris de l'AI, en matière de risques psychiques au travail.

Florian Steinbacher, 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'ambito dell'integrazione professionale delle persone con problemi di salute nel mercato del lavoro primario. Partendo da questa constatazione, dal 2008 l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) ha commissionato una serie di inchieste presso oltre 2300 datori di lavoro, rappresentative in termini di dimensione delle imprese, regione e settore economico. Grazie ai loro risultati differenziati, tali inchieste costituiscono uno strumento di gestione strategica sia per l'UFAS che per gli uffici AI.

L'inchiesta del 2025 conferma la tendenza osservata negli ultimi anni circa i punti di forza dell'AI: l'assicurazione gode di un'immagine prevalentemente positiva tra i datori di lavoro, che si dichiarano per la stragrande maggioranza soddisfatti del sostegno fornito dall'AI e della qualità dei contatti diretti con i collaboratori degli uffici AI. Inoltre, una netta maggioranza delle imprese interpellate 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. Tra i motivi per continuare a impiegare dipendenti con problemi di salute, i datori di lavoro menzionano in primo luogo il mantenimento delle competenze professionali nell'impresa, nonché la responsabilità sociale e il rapporto personale con i dipendenti in questione.

Al contempo, però, l'inchiesta mette in evidenza gli ostacoli incontrati dalle imprese per quanto riguarda il livello d'informazione sull'AI nonché in termini di competenze e proattività in materia d'integrazione. I compiti e gli strumenti dell'AI continuano a essere relativamente poco noti. Circa la metà degli interpellati ha dubbi in merito alla disponibilità e alla competenza dei quadri e delle squadre nell'approccio con persone con problemi di salute. Molte imprese continuano a non sentirsi in grado di cogliere eventuali segnali anticipatori prima dell'insorgere di un'assenza dal lavoro per motivi psichici. Inoltre, nella maggior parte dei casi i contatti diretti con l'AI avvengono soltanto dopo l'insorgenza di un'assenza dal lavoro dovuta a malattia o infortunio.

La riforma Ulteriore sviluppo dell'AI ha adeguatamente rafforzato il sostegno ai datori di lavoro, il che si manifesta nella grande soddisfazione di questi ultimi nei confronti dell'AI. Per quanto concerne il lavoro sul campo degli uffici AI, la sfida principale consiste dunque nell'entrare in contatto sufficientemente presto con i datori di lavoro. L'inchiesta in questione fornisce alcuni spunti per migliorare ulteriormente la comunicazione con i datori di lavoro, tenendo conto dei bisogni e delle opportunità peculiari di ogni categoria di dimensione delle imprese e di ogni settore.

Il rafforzamento della collaborazione con i datori di lavoro richiede però anche iniziative a livello nazionale coordinate congiuntamente dall'UFAS e dalle organizzazioni mantello dei datori di lavoro. La convenzione di collaborazione conclusa tra il Dipartimento federale dell'interno e l'Unione svizzera degli imprenditori, in vigore dal 2022, permette di sviluppare strumenti d'integrazione specifici per i bisogni dei settori implicati. Questo approccio promettente verrà esteso: degli scambi sono attualmente in corso con altri settori interessati a sostenere meglio i propri membri nel mantenimento dell'impiego e nel ritorno al posto di lavoro. Inoltre, una seconda convenzione di collaborazione, conclusa con Travail.Suisse, permette di sfruttare le sinergie, rafforzando al contempo l'informazione concernente la prevenzione, le forme di sostegno disponibili – comprese quelle dell'AI – e l'individuazione precoce in materia di rischi per la salute mentale sul posto di lavoro.

Florian Steinbacher, vicedirettore
Capo dell'Ambito Assicurazione invalidità

Foreword by the Federal Social Insurance Office

For the Swiss Invalidity Insurance scheme (IV), employers are key partners in the process that assists health-impaired individuals rejoin the primary labour market. Since 2008, the Federal Social Insurance Office (FSIO) has commissioned surveys to gauge employer attitudes to the IV. The sample comprises over 2,300 firms and is representative in terms of company size, region and economic sector. For the FSIO and the IV offices, the detailed survey insights serve as an important policy guidance tool for the FSIO and the IV offices.

The 2025 survey confirms the upward trend observed in recent years regarding opinions on the strengths of the IV. These are largely positive, with the vast majority of respondents reporting satisfaction with the support they had received and the quality of their interactions with IV office personnel. A clear majority also considers that it is their responsibility to contribute, within reason, to the search for an appropriate solution that will enable an employee to return to the workplace following an accident or illness. The main reasons which they cite for continuing to employ health-impaired workers are the retention of specialist skills, social responsibility and a personal relationship with the given employee.

At the same time, the survey highlights the challenges that employers face in relation to the IV. These include their level of knowledge about the IV, including its occupational rehabilitation expertise and proactivity. The findings show that awareness of the remit and instruments of the IV remains relatively low. Around half of respondents expressed concerns about the willingness and ability of management or the team to accommodate the return of a health-impaired employee to the workplace. Many also stated that they do not feel that they can recognise the potential early warning signs of future workplace absences on mental health grounds. According to employer self-reports, they only contact their IV office once the employee takes sick leave due to an accident or illness.

The ongoing development of the IV has bolstered support for employers, as borne out by respondent's self-reported high level of satisfaction with the scheme. Consequently, one of the main priorities of IV office personnel will be to ensure that they contact employers as early as possible. This survey report offers ideas on how the IV can improve its communications with employers. One approach involves tailoring its information to the firm's specific needs and opportunities based on company size and the economic sector in which it operates.

However, enhanced IV-employer collaboration also requires initiatives at national level that are coordinated jointly by the Federal Social Insurance Office (FSIO) and employer associations. The 2022 cooperation agreement between the Federal Department of Home Affairs (FDHA) and the Swiss Employers' Association has led to the development of occupational rehabilitation tools that address the specific needs of partner sectors. This promising approach will be pursued, with discussions currently underway with other branches keen to better support their members in maintaining and returning to employment. A second cooperation agreement with Travail.Suisse will make it possible to exploit synergies and improve the provision of information on the prevention and early identification of mental health risks in the workplace as well as the availability of support services, including IV assistance.

Florian Steinbacher, Deputy Director of the Federal Social Insurance Office
Head of Invalidity Insurance

Arbeitgeberbefragung zur Wahrnehmung der IV und ihrer Instrumente

Im Auftrag vom Bundesamt für Sozialver- sicherungen BSV

Dezember 2025

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. Petra Sidler
Projektleiterin Sozialforschung
Demo SCOPE AG

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	I
Zusammenfassung	III
Résumé	XI
Riassunto	XIX
Summary.....	XXV
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	22
4. Erfahrungen, Kompetenz, Haltung und Verhalten der Arbeitgebenden gegenüber der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	25
4.1 Erfahrungen im Bereich der beruflichen Eingliederung.....	25
4.2 Frühwarnzeichen eines sich anbahnenden Arbeitsausfalls	37
4.3 Bereitschaft, gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen/einzustellen.....	39
4.4 Wahrnehmung der eigenen Rolle als Arbeitgeber bei der beruflichen Eingliederung	45
5. Anhang I	49
6. Anhang II	53
7. Anhang III	59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wahrnehmung der IV.	6
Abbildung 2: Wahrnehmung von durch die IV vermittelnden Arbeitskräften.	7
Abbildung 3: Bewertung von Risiken/Hürden 2021 und 2025.	8
Abbildung 4: Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV.	10
Abbildung 5: Kenntnisse der IV-Massnahmen/Instrumente.	12
Abbildung 6: Wahrnehmung der Informationen der IV-Stellen.	13
Abbildung 7: Informationsquellen/Ansprechpartner der Arbeitgeber bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden.	14
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.	19
Abbildung 11: Kontakthäufigkeit je Kontaktkanal beim letzten konkreten Arbeitsausfall eines Mitarbeitenden der zu einem Kontakt mit der IV-Stelle führte.	20
Abbildung 12: Beurteilung der Mitarbeitenden der IV-Stellen.	21
Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die IV-Stelle.	23
Abbildung 14: Passgenauigkeit der von der IV-Stelle vorgeschlagenen Lösung.	24
Abbildung 15: Umgang mit Absenzen.	26
Abbildung 16: Vorhandensein einer spezialisierten Person/Abteilung für unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten.	27
Abbildung 17: Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen.	28
Abbildung 18: Keine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen.	30
Abbildung 19: Neueinstellung von beeinträchtigten oder IV-Rente beziehenden Personen.	32
Abbildung 20: Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzerhalt.	33
Abbildung 21: Grund Nicht-Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzerhalt.	34
Abbildung 22: Beizug externer Unterstützung bei Wiedereingliederung/en.	35
Abbildung 23: Zugezogene externe Unterstützung.	36
Abbildung 24: Generelle Zufriedenheit mit der (externen) Unterstützung.	37
Abbildung 25: Fähigkeit Frühwarnzeichen wahrzunehmen.	38
Abbildung 26: Unterstützungsangebote zur Erkennung von Frühwarnzeichen.	39

Abbildung 27: Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.	40
Abbildung 28: Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.	41
Abbildung 29: Arten von Einschränkungen die möglich wären.	43
Abbildung 30: Perspektive bezüglich Einstellung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen.	44
Abbildung 31: Bewertung der Gründe.	46
Abbildung 32: Bewertung Mitwirkungsverantwortung für Arbeitsplatzerhalt.	48

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht zeigt die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung 2025 im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherung auf. Im Zentrum stehen dabei nicht nur die aktuellen Ergebnisse, sondern insbesondere auch ein Vergleich mit den Ergebnissen der 2021 durchgeführten Befragung. Wo möglich und sinnvoll, werden auch Vergleiche zu den früheren Befragungen 2014 und 2012 gezogen. In einigen wenigen Fällen sind sogar Vergleiche bis zur Befragung 2008 zurück möglich. Zusätzlich werden für die aktuellen Ergebnisse der Befragung 2025 auch relevante Unterschiede zwischen Subgruppen von Unternehmen (Vergleiche nach Region, Grössenklasse, Branche) aufgezeigt, sofern solche vorhanden und aussagekräftig sind. Zunächst erfolgt eine kurze Übersicht über die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse mit Fokus auf die Befragung 2025. Daran anschliessend werden die wichtigsten Veränderungen über die Zeit beschrieben, gefolgt von ausgewählten Ergebnissen, die Unterschiede zwischen relevanten Merkmalen (Sprachregionen, Branchen und Grössenklassen) aufzeigen.

Die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse der Befragung 2025

Die grundsätzliche **Wahrnehmung der IV** ist über die Jahre (Befragung 2012 – 2025) ziemlich stabil geblieben. Mehrheitlich und sogar noch etwas stärker als 2021 wird die IV von den Arbeitgebenden mit den **positiven Attributen** «eine Partnerin/Unterstützerin» (38 %) und «eine kompetente Anlaufstelle für Fragen rund um beeinträchtigte Mitarbeitende» (35 %) beschrieben, während 23 % die IV als «komplizierte Institution» und/oder «wenig Bekannte / Unbekannte» (17 %) wahrnehmen. Es zeigt sich aber auch, dass sich der **allgemeine Wissenstand** der Arbeitgebenden bezüglich Leistungen und Auftrag der IV seit 2014 eher verschlechtert denn verbessert hat. Hier hat sich der bereits 2021 festgestellte Trend weiter verfestigt: 2025 fühlen sich 36 % der Befragten über die IV gut bis eher gut informiert (2021: 38 %). Dabei sind die Möglichkeiten der niederschweligen Kontaktaufnahme mit der IV, die Meldung zur Früherfassung sowie die Unterstützung beim Arbeitsplatzerhalt die den Unternehmen am bekanntesten Instrumente der IV. Diese Möglichkeiten sind 38 % - 43 % der Befragten bekannt. Die Personalvermittlung ist gleichzeitig die am wenigsten bekannte Massnahme und nur 14 % der Befragten gaben an, diese zu kennen. Zum geringen Wissenstand passt auch, dass erneut eine Mehrheit von knapp 50 % der Befragten die von der IV bzw. **den IV-Stellen bereitgestellten Informationen/Informationsmaterialien** noch gar nie selbst gesehen/konsultiert hatte und sie entsprechend auch nicht inhaltlich bewerten konnte. Die Befragten, die diese Materialien kennen, beschreiben sie jedoch auch bei der Befragung 2025 grossmehrheitlich als gut zu finden, gut zu verstehen und als informativ. Bei einem längeren Arbeitsausfall wenden sich die Arbeitgebenden (zuerst) eher an die Krankentaggeldversicherung oder die Unfallversicherung denn an die IV-Stellen, welche auf Rang 3 liegen und von einem Drittel der Befragten als Informationskanal bei längeren Arbeitsausfällen genannt wurden.

Gut 40 % der befragten Unternehmen hatten aber schon mindestens einmal **direkten Kontakt** mit der zuständigen IV-Stelle. Dabei zeigt sich, dass je grösser ein Unternehmen, desto grösser auch die Chance, dass schon ein entsprechender Kontakt stattfand. Gut 80 % dieser Kontakte finden gemäss Angaben der Unternehmen im **Zusammenhang mit einem konkreten Fall** eines Mitarbeitenden (krankheits- oder unfallbedingte Absenz) statt. Diese Kontakte mit konkretem Bezug erfolgen dabei weiterhin mehrheitlich per **E-Mail, Telefon oder postalisch**. Bei 31 % der Arbeitgebenden kam es aber auch zu mindestens einem Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz und bei 24 % zu mindestens einem persönlichen Gespräch bei der IV-Stelle. Erfreulich ist, dass die Beurteilung der Mitarbeitenden der IV-Stelle erneut sehr positiv ausgefallen ist.

Bezüglich **konkreter Erfahrungen** mit (Wieder)Eingliederungen (Arbeitsplatzerhalt oder Neuanstellungen) wird deutlich, dass gut 32 % der befragten Unternehmen über entsprechende Erfahrungen verfügt, also in den vergangenen drei Jahren schon Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit (nach Unfall/Krankheit) weiterbeschäftigt und/oder eine entsprechend beeinträchtigte Person neu eingestellt hat. Diejenigen Unternehmen, die bei solchen (Wieder)Eingliederungen externe Unterstützung beigezogen haben, haben dabei mehrheitlich die zuständigen IV-Stellen beigezogen und waren in 92 % der Fälle **zufrieden mit der erhaltenen Unterstützung** und auch den vorgeschlagenen Lösungen der IV-Stellen (73 %).

Unabhängig davon, ob bereits entsprechende Erfahrungen vorliegen oder nicht, könnte sich die Hälfte der Unternehmen **grundsätzlich vorstellen**, mit Hilfe von entsprechenden IV-Massnahmen/Instrumenten eine gesundheitlich beeinträchtigte Person neu in der eigenen Firma anzustellen. Eine deutliche Mehrheit von 70 % der befragten Unternehmen könnte sich hingegen vorstellen, mit Hilfe der IV bzw. deren Instrumenten Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Unternehmen zu behalten. Bezüglich der Art von Einschränkungen, die für eine allfällige Weiter- oder Neubeschäftigung infrage kommen würden, werden von einer knappen Mehrheit körperliche Einschränkungen als potentielle Möglichkeit genannt. Lediglich 15 % könnten sich (auch) vorstellen, Personen mit psychischen Einschränkungen neu/weiter zu beschäftigen.

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 den entsprechenden Mitarbeitenden. Ganz generell sehen es auch 80 % 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. Bei denjenigen Unternehmen, bei denen es in den letzten drei Jahren zu einer Weiterbeschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden gekommen ist, gaben auch 61 % der Befragten an, selber an den entsprechenden Abklärungen der Möglichkeit eines Arbeitsplatzerhaltes teilgenommen zu haben.

Die Unternehmen sehen aber durchaus auch **Risiken/Hürden**, die eine (Weiter)Beschäftigung von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung mit sich bringen kann. 69 % der Befragten Unternehmen sehen ein sehr/eher grosses **finanzielles Risiko**. Nötiger **Anpassungsbedarf am Arbeitsplatz oder der Arbeitsorganisation** wird von 62 % der Befragten als sehr/eher grosses Risiko einer (Weiter)Beschäftigung gesehen. Zudem sehen 53 % bzw. 51 % der Befragten ein sehr/eher grosses Risiko in der **Bereitschaft/Kompetenz der Führung bzw. des Teams** mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen.

In Bezug auf die Fähigkeit, mögliche Frühwarnzeichen (z. B. Konflikte am Arbeitsplatz und/oder Verhaltensauffälligkeiten) vor dem Eintreten eines **Arbeitsausfalls aus psychischen Gründen** zu erkennen, gaben 60 % der Arbeitgebenden an, sich sehr gut (11 %) bzw. eher gut (49 %) in der Lage zu fühlen, solche **Frühwarnzeichen wahrzunehmen**. Dagegen gaben 27 % an, sich eher weniger (23 %) oder überhaupt nicht gut (4 %) in der Lage zu fühlen, Frühwarnzeichen wahrzunehmen.

Auffälligste Entwicklungen über die Zeit

Die vorliegende Befragung wurde bereits in den Jahren 2008, 2012, 2014 und 2021 in ähnlicher Form durchgeführt. Aufgrund eines methodischen Wechsels im Jahr 2021 sind die Ergebnisse aber nur zum Teil auch mit den früheren Jahren vergleichbar. Wir fokussieren bei den nachfolgend erwähnten und im weiteren Verlauf des Berichtes noch im Detail ausgeführten Vergleichen über die Zeit deshalb vor allem auf den Vergleich der Befragungen 2021 und 2025 und jeweils nur auf Unterschiede, welche substanziell und auch statistisch signifikant sind (siehe Anhang III).

Die IV wird im Vergleich zu 2021 leicht häufiger als «eine komplizierte Institution» wahrgenommen.

Bezüglich der Einschätzung von **Risiken/Hürden**, die eine (Weiter)Beschäftigung von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung mit sich bringen kann fällt auf, dass die Unternehmen im Jahr 2025 v.a. bezüglich der **Bereitschaft/Kompetenz der Führung bzw. des Teams** mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen grössere Risiken/Hürden sehen, als dies noch 2021 der Fall gewesen ist. Die Einschätzung als eher/sehr grosses Risiko hat von jeweils 37 % in 2021 auf 53 % (Bereitschaft/Kompetenz der Führung) bzw. 51 % (Bereitschaft/Kompetenz des Teams) in 2025 zugenommen.

Im Vergleich zu 2021 und auch 2014 ist der **Informationsstand** der befragten Unternehmen zu **Leistungen und Aufgaben der IV** im Jahr 2025 zurückgegangen. Lag der Anteil derer, die sich eher/überhaupt nicht gut informiert fühlen 2021 und 2014 jeweils noch bei weniger als der Hälfte (49 %), gaben bei der Befragung 2025 nun mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) an, sicher eher/überhaupt nicht gut informiert zu fühlen.

Wie bereits bei den früheren Befragungen, werden die **Kontakte mit Mitarbeitenden der IV-Stellen**, sofern es solche gegeben hatte, grossmehrheitlich positiv bewertet. Im Vergleich zu 2021 konnte bezüglich «Hören zu, nehmen die Leute ernst» (von 65 % auf 70 %) und «Engagiert, setzen sich für einen ein» (von 60 % auf 63 %) zudem eine **signifikante Steigerung der positiven Bewertungen** festgestellt werden.

Leicht zugenommen im Vergleich zu 2021 hat auch der Anteil von Unternehmen, der über eine **spezialisierte Abteilung oder Person** verfügt, die sich um die unfall- oder krankheitsbedingten Abwesenheiten kümmert. Im Jahr 2021 gaben 18 % an, über eine solche Abteilung/Person zu verfügen, 2025 waren es 21 % der befragten Unternehmen.

Ebenfalls leicht zugenommen auf 25 % in 2025 im Vergleich zu 22 % im Jahr 2021 hat der Anteil der Unternehmen, welcher in den letzten 3 Jahren eigene **Angestellte weiterhin im Unternehmen beschäftigt** hat, wenn sie krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können. Ebenfalls eine Zunahme ist bezüglich entsprechender **Neu-Einstellungen** von beeinträchtigten Personen zu verzeichnen. Gaben 2021 nur 8 % der Unternehmen an, eine solche Neu-Anstellung in den letzten drei Jahren getätigt zu haben, waren es bei der Befragung 2025 13 %.

Bei den **abgefragten Gründen**, welche aus Sicht der Unternehmen für eine Weiterbeschäftigung eines Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus Unfall oder Krankheit sprechen wird deutlich, dass im Vergleich zu 2021 die Gründe «Die Kosten einer Neubesetzung sparen (Bewerbungsprozess, Einführung neuer Mitarbeitenden, usw.)», «Persönliche Beziehung mit den betroffenen Mitarbeitenden» und «Fachkompetenzen in der Firma aufrechterhalten» an Wichtigkeit für die Unternehmen zulegen konnten.

Ausgewählte Unterschiede nach Region, Branchen, Grösse

Nachfolgend werden ausgewählte, grössere und statistisch signifikanten Unterschiede (Signifikanzniveau $p \leq 0,05$ / Irrtumswahrscheinlichkeit $< 5\%$) nach den Variablen (Sprach)Region, Unternehmensgrösse und Branche dargestellt (vgl. dazu Anhang II).

Unterschiede in Bezug auf die Sprachregion

Wie die Tabelle in Anhang II 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 beschrieben.

Lateinische Schweiz

- In Bezug auf die Weiterbeschäftigung/Neuanstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden wie schon 2021 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.

- Der Informationsstand bezüglich Leistungen/Aufgaben der IV ist tiefer als in 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 und Besuche der IV-Stelle am Arbeitsplatz beim letzten konkreten Arbeitsausfall haben häufiger nicht bzw. «nie» stattgefunden.
- 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 (insb. aus der Zentralschweiz) nennen die IV-Stellen öfter als Informationsquellen/Ansprechpartner bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden, als dies bei Unternehmen aus der lateinischen Schweiz der Fall ist.
- In der Deutschschweiz und insb. in der Ostschweiz kam es in den vergangenen drei Jahren häufiger zur Weiterbeschäftigung einer Person mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung durch Unfall/Krankheit als in der lateinischen Schweiz.
- 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.
- Die Möglichkeit, Personen mit psychischen Einschränkungen im Betrieb beschäftigen zu können, wird in der Deutschschweiz häufiger bejaht als in der lateinischen Schweiz.
- Für Unternehmen aus der Deutschschweiz ist, wie bereits 2021, die «soziale Verantwortung» als Grund für Weiterbeschäftigungen von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen deutlich relevanter als für Unternehmen aus der lateinischen Schweiz. Gleichzeitig ist die Einsparung von Kosten einer Neubesetzung für Unternehmen aus der Deutschschweiz 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 klar schlechter als bei den grösseren Unternehmen.
- In Bezug auf die Weiterbeschäftigung/Neuanstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden der Anpassungsbedarf und die Bereitschaft/Kompetenz des Teams von Mikrounternehmen häufiger als grosse Risiken/Hürden genannt als von grösseren Unternehmen.
- 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, als dies bei mittelgrossen und grossen Unternehmen der Fall ist.

Unterschiede in Bezug auf die Branche

Die Nomenklatur befindet sich auf Seite 3 des Berichts.

- Die IV wird von den Branchen F 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.
- Im Hinblick auf die Bewertung von Risiken und Hürden betrachten die Branchen C, G und I den Anpassungsbedarf an den Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeiten sowie die Bereitschaft und/oder Kompetenz des Teams/der Führung, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen, häufiger als «sehr grosse/s» Risiko/Hürde. Ein finanzielles Risiko dagegen sehen insbesondere die Branchen F, G und I.
- Ein finanzielles Risiko dagegen sehen insbesondere die Branchen F, G und I.

- Die Branchen F, J/K/L/M/N und P/Q sehen die IV stärker als Informationsquelle/Ansprechpartner bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden als die anderen Branchen.
- Zu einer Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen kam es in den Branchen F, J/K/L/M/N und P/Q in den letzten drei Jahren häufiger als in den anderen Branchen.
- Neueinstellungen gab es in den letzten drei Jahren überdurchschnittlich oft in den Branchen J/K/L/M/N und P/Q.
- Es besteht eine höhere grundsätzliche Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den Branchen J/K/L/M/N, P/Q und R/S als in den anderen Branchen.
- Insbesondere Unternehmen aus den Branchen A/B, C, I und P/Q 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 G, J/K/L/M/N, P/Q und R/S häufiger als sehr wichtig beurteilt als in den restlichen Branchen.

Résumé

Le présent rapport décrit les résultats de l'enquête auprès des employeurs 2025, réalisée sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). Il ne se concentre pas uniquement sur les résultats actuels, mais propose aussi une comparaison avec les résultats de l'enquête réalisée en 2021. Lorsque c'est possible et judicieux, il établit également des comparaisons avec les enquêtes précédentes, menées en 2014 et 2012. Sur un petit nombre de points, il est même possible de remonter jusqu'à l'enquête de 2008. Le rapport met également en lumière les différences entre sous-groupes d'entreprises (comparaisons selon la région, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité), dans la mesure où celles-ci existent et sont significatives. Il offre ensuite un bref aperçu des principaux résultats en se concentrant sur l'enquête 2025. Enfin, le rapport décrit les principaux changements survenus au fil du temps, puis présente une sélection de résultats montrant les différences observées pour les caractéristiques pertinentes (régions linguistiques, secteurs d'activité et taille de l'entreprise).

Principaux résultats et conclusions de l'enquête 2025

Le **point de vue** de base des employeurs **sur l'AI** est resté sensiblement le même au fil des années (enquêtes 2012–2025). En 2025, la plupart d'entre eux, et même un peu plus qu'en 2021, évaluent l'AI **de manière positive** et la décrivent comme « un partenaire / un soutien » (38 %) et comme « un interlocuteur compétent pour les questions concernant les collaborateurs atteints dans leur santé » (35 %), alors que 23 % d'entre eux la décrivent comme « une institution compliquée » et 17 % comme « une institution mal connue / inconnue ». Mais il apparaît aussi que le **niveau général d'information** des employeurs quant au mandat et aux prestations de l'AI a plutôt baissé depuis 2014. La tendance constatée en 2021 se confirme : en 2025, 36 % des personnes interrogées se sentent bien ou plutôt bien informées sur l'AI (2021 : 38 %). Les instruments de l'AI les plus connus par les entreprises sont les possibilités de prise de contact non-bureaucratique avec l'AI, l'annonce de détection précoce ainsi que le soutien au maintien de l'emploi. Ces instruments sont connus par 38 % à 43 % des personnes interrogées. Le placement de personnel est la mesure la moins connue, avec seulement 14 % des personnes interrogées qui la connaissent. Le fait que, cette année encore, une majorité de près de 50 % des personnes interrogées n'aient encore jamais vu ou consulté elles-mêmes les **informations ou le matériel d'information mis à disposition par l'AI ou les offices AI** et ne soient donc pas en mesure d'en évaluer le contenu va également dans le sens du faible niveau d'information quant au mandat et aux prestations de l'AI. La grande majorité des participants à l'enquête 2025 qui connaissent ce matériel le décrivent cependant comme facile à trouver, compréhensible et instructif. 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 et n'est mentionné que par un tiers des personnes interrogées.

Cependant, un bon 40 % des entreprises interrogées ont déjà été **en contact** au moins une fois avec un office AI ; plus la taille de l'entreprise est importante, plus il est probable qu'un tel contact a déjà eu lieu. Selon les entreprises, plus de 80 % de ces contacts **concernent le cas concret** d'un collaborateur (absence pour cause de maladie ou d'accident), et se déroulent généralement par **e-mail, téléphone ou courrier postal**. Pour 31 % des employeurs interrogés, cette démarche a également débouché sur au moins une visite de l'office AI sur le lieu de travail et, pour 24 %, sur au moins un entretien personnel dans les locaux de l'office AI. Il est par ailleurs réjouissant que les collaborateurs de l'office AI soient une fois de plus évalués très positivement.

En ce qui concerne la réadaptation (maintien en emploi ou nouvelles embauches), il apparaît que 32 % des entreprises interrogées en ont déjà **fait concrètement l'expérience** ces trois dernières années, 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. 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 92 % des cas **satisfaites du soutien obtenu** et des solutions proposées (73 %).

Indépendamment du fait qu'elles en aient déjà fait concrètement l'expérience ou non, la moitié des entreprises pourraient **en principe s'imaginer** engager une personne atteinte dans sa santé dans leur propre entreprise à l'aide des mesures ou instruments de l'AI correspondants. En revanche, une majorité significative de 70 % des entreprises interrogées a déclaré pouvoir envisager de garder dans l'entreprise des collaborateurs atteints dans leur santé avec l'aide de l'AI et de ses instruments. En ce qui concerne le type d'atteinte à la santé qui serait envisagé pour un éventuel maintien ou un nouvel emploi, une petite majorité mentionne les atteintes d'ordre physique comme une possibilité. Seuls 15 % des personnes interrogées peuvent (aussi) envisager de maintenir en emploi ou d'engager des personnes souffrant de troubles psychiques.

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, 80 % 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. Parmi les entreprises qui ont maintenu en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé au cours des trois dernières années, 61 % d'entre elles ont indiqué avoir participé elles-mêmes aux examens visant à clarifier la possibilité de maintien en emploi.

Les entreprises perçoivent également les **risques ou obstacles** que le maintien en emploi des personnes atteintes dans leur santé peut amener. 69 % des entreprises interrogées y voient un **risque financier** très important ou plutôt important. La **nécessité d'adapter le poste de travail ou l'organisation du travail** est vue par 62 % des personnes interrogées comme un risque très/plutôt important. En outre, une bonne moitié des entreprises interrogées estiment qu'il existe un risque très/plutôt important dans la **disposition ou la capacité de l'équipe** (51 %) **ou de la direction** (53 %) à travailler avec une personne atteinte dans sa santé.

Concernant leur capacité à repérer des signes précurseurs (par ex. conflits sur le lieu de travail ou problèmes de comportement) avant une **interruption de travail pour raisons psychiques**, 60 % des employeurs ont déclaré s'estimer très bien (11 %) ou plutôt bien (49 %) en mesure de **repérer ces signes précurseurs**, contre 27 % se jugeant assez peu (23 %), voire pas du tout (4 %) en mesure de les repérer.

Évolutions les plus marquantes dans le temps

La présente enquête a déjà été réalisée en 2008, 2012, 2014 et 2021 sous une forme similaire. En raison d'un changement de méthode en 2021, les résultats ne sont qu'en partie comparables avec ceux des années précédentes. C'est pourquoi les comparaisons dans le temps mentionnées ci-après et détaillées plus loin se concentrent avant tout sur les enquêtes 2021 et 2025 et uniquement sur les différences qui sont substantielles et statistiquement significatives (voir l'annexe III).

L'AI est légèrement plus souvent considérée comme « une institution compliquée » qu'en 2021.

En 2025, les **risques ou obstacles** en lien avec le maintien en emploi ou l'engagement de collaborateurs atteints dans leur santé sont jugés plus importants qu'en 2021, surtout en ce qui concerne la **disposition ou la capacité de la direction ou de l'équipe** à travailler avec une personne atteinte dans sa santé. La part d'employeurs évaluant ce risque comme très/plutôt important est passée de 37 % en 2021 à 53 % (disposition/capacité de la direction) et 51 % (disposition/capacité de l'équipe) en 2025.

Par rapport à 2021 et 2014, le **niveau d'information** des entreprises interrogées sur les **prestations et les tâches de l'AI** a reculé en 2025. Alors qu'en 2021 et 2014, moins de la moitié des entreprises interrogées (49 %) se sentaient assez mal informées ou pas bien informées du tout, c'est aujourd'hui le cas de plus de la moitié d'entre elles (53 % en 2025).

Comme lors des précédentes enquêtes, les **contacts avec les collaborateurs des offices AI**, lorsqu'il y en a eu, sont en grande majorité évalués de manière positive. Par rapport à 2021, une **augmentation significative des évaluations positives** des collaborateurs des offices AI a pu être constatée en ce qui concerne les affirmations « écoutent, prennent

les gens au sérieux » (de 65 % à 70 %) et « engagés, se donnent du mal » (de 60 % à 63 %).

Par rapport à 2021, la part des entreprises qui ont **un service ou une personne spécialisée** en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie a elle aussi légèrement augmenté. En 2021, 18 % des entreprises interrogées disposaient de ce service, contre 21 % en 2025.

La part des entreprises qui, au cours des trois dernières années, ont **continué d'employer des salariés** ne pouvant plus travailler autant ou au même poste qu'auparavant suite à une maladie ou un accident a aussi légèrement augmenté pour atteindre 25 % en 2025, contre 22 % en 2021. On constate également une augmentation des **embauches** de personnes atteintes dans leur santé. En 2021, seuls 8 % des entreprises avaient procédé à de telles embauches au cours des trois dernières années, contre 13 % en 2025.

Concernant les **motifs** qui, du point de vue des entreprises, plaident en faveur du maintien en emploi d'un collaborateur atteint dans sa santé suite à un accident ou une maladie, il apparaît clairement que, par rapport à 2021, les raisons « économies de coûts liés à un remplacement (procédure de candidature, formation des nouveaux collaborateurs, etc.) », « relation personnelle avec le collaborateur concerné » et « maintien des compétences spécialisées au sein de l'entreprise » ont gagné en importance pour les entreprises.

Différences par région, branche et taille des entreprises

Ci-dessous, une sélection de différences importantes et statistiquement significatives (niveau de signification $p \leq 0,05$ / probabilité d'erreur $< 5\%$) est présentée selon les variables de la région (linguistique), de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité (voir à ce sujet l'annexe II).

Écarts entre régions linguistiques

Des différences régionales sont observables, en particulier entre la Suisse alémanique et la Suisse latine. Les écarts les plus marquants pour ces deux dernières sont donc brièvement décrits ci-après.

Suisse latine

- S'agissant du maintien en emploi ou de l'engagement de collaborateurs atteints dans leur santé, les entreprises de Suisse latine sont, comme en 2021, plus nombreuses que celles de Suisse alémanique à considérer comme des risques ou des obstacles importants la nécessité d'adaptation ainsi que la disposition ou la capacité de l'équipe et, en particulier, de la direction.
- Le niveau d'information sur les prestations et les tâches de l'AI est plus faible qu'en Suisse alémanique.
- Les offices AI sont moins souvent cités comme points d'information en cas d'arrêt de travail de longue durée à la suite d'un accident ou pour cause de maladie.

- Il est plus fréquent qu'aucun entretien personnel avec l'office AI ni aucune visite de l'office AI sur le lieu de travail n'ait eu lieu dans le cadre du dernier cas concret d'absence d'un collaborateur.
- La possibilité d'employer des personnes présentant des atteintes d'ordre psychique est plus rarement envisagée.
- Les motifs économiques (« économies de coûts liés à un remplacement ») en vue du maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé sont plus fréquemment considérés comme (plutôt) importants. Par contre, la « responsabilité sociale » est nettement moins souvent évoquée en tant que motif « très important » à cet égard.

Suisse alémanique

- Les entreprises de Suisse alémanique (en particulier celles de Suisse centrale) citent plus fréquemment les offices AI comme sources d'information/interlocuteurs en cas d'arrêts de travail de longue durée que leurs homologues de Suisse latine.
- En Suisse alémanique et notamment en Suisse orientale, le maintien en emploi d'une personne atteinte dans sa santé par un accident ou une maladie a été plus fréquent qu'en Suisse latine au cours des trois dernières années.
- Les entreprises de Suisse du Nord-Ouest sont plus fréquemment peu disposées (« Non, plutôt pas ») que celles d'autres régions à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé.
- La possibilité d'employer des personnes présentant des atteintes d'ordre psychique est plus souvent envisagée en Suisse alémanique qu'en Suisse latine.
- Les entreprises de Suisse alémanique attachent clairement plus d'importance à la « responsabilité sociale » en tant que motif de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé que celles de Suisse latine, comme en 2021. Simultanément, les économies de coûts liés à un remplacement constituent une raison moins importante pour les premières que pour les secondes.

Écarts entre tailles d'entreprise

Des différences considérables s'observent également selon la taille des entreprises, et tout particulièrement entre les plus petites (microentreprises employant de 4 à 9 collaborateurs) et les grandes. Les écarts constatés entre les trois plus grandes catégories d'entreprises sont en revanche généralement moindres ou non pertinents. C'est pourquoi nous commentons ci-après essentiellement les écarts entre les microentreprises et les plus grandes entreprises.

Microentreprises

- Les microentreprises considèrent moins souvent l'AI comme un partenaire / un soutien que les plus grandes entreprises.
- Le niveau d'information sur les prestations et les tâches de l'AI est clairement plus faible que dans les plus grandes entreprises.

- S'agissant du maintien en emploi ou de l'engagement de collaborateurs atteints dans leur santé, les microentreprises sont plus nombreuses que les plus grandes entreprises à considérer comme des risques ou des obstacles importants la nécessité d'adaptation ainsi que la disposition ou la capacité de l'équipe.
- Les visites de l'office AI sur le lieu de travail dans le cadre de cas concrets d'absence de collaborateurs sont plus rares et n'ont même plus souvent « jamais » lieu au sein des microentreprises.
- Au cours des trois dernières années, les microentreprises ont plus rarement maintenu en emploi ou embauché des collaborateurs atteints dans leur santé que les grandes entreprises.
- Le soutien externe à la réinsertion a été moins fréquemment mis à profit que par les moyennes à grandes entreprises.
- Les microentreprises envisagent moins souvent de maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé à l'avenir ou sur le principe. Il en va de même concernant l'embauche de telles personnes.
- La « responsabilité sociale » en tant que motif de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé est plus rarement évaluée comme « très importante » que dans les moyennes et grandes entreprises.

Écarts entre branches

Pour la nomenclature, se reporter à la page 3 du rapport.

- L'AI est plus fréquemment considérée comme un partenaire/un soutien par les employeurs des branches F et J/K/L/M/N que par ceux d'autres secteurs d'activité.
- Les entreprises des branches A/B, C et I évaluent plus souvent comme des risques ou des obstacles « très importants » la nécessité d'adapter les postes de travail, l'organisation du travail ou les horaires de travail ainsi que la disposition et/ou la capacité de la direction à gérer une personne atteinte dans sa santé.
- Les entreprises des branches C, G et I évaluent plus souvent comme des risques ou des obstacles « très importants » la nécessité d'adapter les postes de travail, l'organisation du travail ou les horaires de travail ainsi que la disposition et/ou la capacité de l'équipe/de la direction à gérer une personne atteinte dans sa santé. En particulier, les entreprises des branches F, G et I y voient un risque financier.
- Les entreprises des branches F, J/K/L/M/N et P/Q voient davantage les offices AI comme sources d'information/interlocuteurs en cas d'arrêts de travail de longue durée que les autres branches.
- Au cours des trois dernières années, les entreprises des branches F, J/K/L/M/N et P/Q ont plus souvent maintenu en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé que les autres.
- Des embauches ont été effectuées plus fréquemment que la moyenne dans les branches J/K/L/M/N et P/Q sur les trois dernières années.

- Une disposition de principe à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé plus importante que dans les autres secteurs est observable au sein des branches J/K/L/M/N, P/Q et R/S.
- En particulier, les entreprises des branches A/B, C, I et P/Q sont plus nombreuses que la moyenne à pouvoir envisager d'employer des personnes présentant des atteintes d'ordre psychique.
- La responsabilité sociale en tant que motif de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé est évaluée plus fréquemment comme très importante par les branches G, J/K/L/M/N, P/Q et R/S que par les autres.

Riassunto

Il presente rapporto espone i risultati dell'inchiesta presso i datori di lavoro svolta nel 2025 su incarico dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali. Oltre che sui risultati attuali, l'accento è posto anche, in particolare, su un confronto con i risultati dell'inchiesta svolta nel 2021. Ove possibile e opportuno, vengono effettuati anche confronti con le inchieste precedenti, condotte nel 2014 e nel 2012, e in alcuni casi persino con quella del 2008. Inoltre, per quanto riguarda i risultati dell'inchiesta del 2025 vengono indicate anche le differenze di rilievo tra sottogruppi di imprese (confronti per regione, categoria di dimensioni, settore economico), se questi sono disponibili e rappresentativi.

Il rapporto è strutturato come segue: in una prima fase si traccia una breve panoramica dei risultati più importanti derivanti dall'inchiesta del 2025. Successivamente vengono descritti i principali cambiamenti verificatisi nel corso del tempo, seguiti da una selezione di risultati che mostrano le differenze tra caratteristiche rilevanti (regione linguistica, settore economico e categoria di dimensioni).

Principali risultati dell'inchiesta del 2025

La **percezione di fondo nei confronti dell'assicurazione invalidità (AI)** è rimasta piuttosto stabile nel corso degli anni (confronto tra le inchieste dal 2012 al 2025). La maggioranza dei datori di lavoro descrive l'assicurazione, ancora e persino in misura maggiore rispetto al 2021, utilizzando gli **attributi positivi** di «un partner / un sostegno» (38 %) e «un'interlocutrice competente per tutte le questioni che riguardano i collaboratori con problemi di salute» (35 %), a fronte di una minoranza che percepisce l'AI come «un'istituzione complicata» (23 %) e/o «poco conosciuta o sconosciuta» (17 %). Tuttavia, emerge anche che dal 2014 il **livello generale d'informazione** dei datori di lavoro circa le prestazioni e il mandato dell'AI è piuttosto peggiorato che migliorato, con un ulteriore rafforzamento della tendenza già constatata nel 2021: nel 2025 il 36 % degli interpellati ritiene di essere informato molto bene o piuttosto bene sull'AI (2021: 38 %). Gli strumenti più noti dell'AI (38–43 % degli interpellati) risultano essere le possibilità di contatto a bassa soglia con l'AI, la comunicazione ai fini del rilevamento tempestivo e il sostegno nel mantenimento del posto di lavoro. Per contro, il collocamento è la misura meno nota (14 % degli interpellati). Coerentemente con il basso livello d'informazione, anche nell'inchiesta del 2025 una maggioranza di poco meno del 50 % degli interpellati non ha potuto valutare **le informazioni (materiali informativi) predisposte dagli uffici AI**, non avendole mai viste o utilizzate. Gli interpellati che conoscono questi materiali li descrivono però perlopiù come ben reperibili, di facile comprensione ed esaurienti. In caso di lunga assenza dal lavoro, i datori di lavoro tendono a rivolgersi (prima) all'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia o all'assicurazione contro gli infortuni piuttosto che agli uffici AI, i quali risultano come terza opzione e sono menzionati come canale informativo in tali casi da un terzo degli interpellati.

Al contempo, però, oltre il 40 % delle imprese interpellate ha già avuto almeno una volta **contatti diretti** con il competente ufficio AI. A questo proposito emerge che più un'impresa è grande più è probabile che tali contatti abbiano già avuto luogo. Secondo le indicazioni delle imprese, oltre l'80 % di questi contatti si svolge **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 continuano ad avvenire prevalentemente **per e-mail, telefono o posta**. Il 31 % dei datori di lavoro ha però anche avuto almeno una visita dell'ufficio AI sul posto di lavoro e il 24 % almeno un colloquio personale presso l'ufficio AI. È inoltre positivo che la valutazione dei collaboratori degli uffici AI resti molto favorevole.

Per quanto concerne i casi d'integrazione (mantenimento del posto di lavoro o nuova assunzione), emerge che oltre il 32 % delle imprese interpellate ha già fatto **esperienze concrete** di questo tipo, vale a dire che nei tre anni precedenti ha continuato a impiegare dipendenti con una capacità al lavoro ridotta (in seguito a malattia o infortunio) e/o ha assunto una persona con tali problemi. Le imprese che hanno fatto ricorso a un sostegno esterno per la (re)integrazione si sono rivolte prevalentemente ai competenti uffici AI, rimanendo nel 92 % dei casi **soddisfatte del sostegno ricevuto** e anche delle soluzioni proposte da questi interlocutori (73 %).

A prescindere dal fatto che avessero già avuto o meno esperienze in questo ambito, la metà delle imprese interpellate **pensa in linea di massima** che con l'aiuto dei provvedimenti e/o degli strumenti dell'AI potrebbe assumere dipendenti con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio. Una netta maggioranza (70 %) delle imprese interpellate pensa invece che con l'aiuto dell'AI o dei suoi strumenti potrebbe continuare a impiegare dipendenti con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio. Per quanto concerne il tipo di problema di salute per le quali entrerebbe in linea di conto il mantenimento di un impiego o una nuova assunzione, quasi la metà menziona problemi fisici. Soltanto il 15 % può ipotizzare di continuare a impiegare o assumere (anche) persone con problemi psichici.

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 il/la dipendente in questione». In generale, va rilevato che l'80 % 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. Tra le imprese che nei tre anni precedenti hanno mantenuto il posto di lavoro di dipendenti con problemi di salute, il 61 % ha indicato di aver partecipato direttamente agli accertamenti svolti a tal fine.

Le imprese rilevano tuttavia anche **i rischi e/o gli ostacoli** legati al mantenimento dell'impiego o all'assunzione di persone con problemi di salute. Il 69 % delle imprese interpellate indica un **rischio finanziario** elevato o molto elevato. Il 62 % considera elevato o molto

elevato anche il rischio di **necessità di adeguamento di postazioni di lavoro o organizzazione del lavoro**. Inoltre, rispettivamente il 53 e il 51 % dei datori di lavoro interpellati individua un rischio elevato o molto elevato per quanto concerne la **disponibilità e/o competenza dei quadri e del gruppo** nell'approccio con persone con problemi di salute.

In merito alla capacità di cogliere eventuali segnali anticipatori (p. es. conflitti sul posto di lavoro e/o problemi comportamentali) prima dell'insorgere di un'**assenza dal lavoro per motivi psichici**, il 60 % dei datori di lavoro ha indicato di ritenere di essere in grado molto bene (11 %) o piuttosto bene (49 %) di **cogliere questi segnali**. Per contro, il 27 % sente di non essere tanto (23 %) o per niente (4 %) in grado di farlo.

Sviluppi più significativi verificatisi nel corso del tempo

L'inchiesta presso i datori di lavoro è stata già svolta in forma analoga nel 2008, 2012, 2014 e 2021. Tuttavia, a causa di un cambiamento sul piano metodologico nel 2021, i risultati sono comparabili soltanto in parte con quelli degli anni precedenti. Di conseguenza, per quanto concerne i confronti nel tempo indicati nel presente rapporto ci si concentra in dettaglio sul confronto tra le inchieste del 2021 e del 2025, facendo riferimento soltanto alle differenze sostanziali e statisticamente significative (v. allegato III).

Rispetto al 2021, l'AI è percepita leggermente più spesso come «un'istituzione complicata».

In merito alla stima di **rischi e/o ostacoli** eventualmente legati al mantenimento dell'impiego o all'assunzione di persone con problemi di salute, colpisce che nel 2025 le imprese ne individuino di più elevati rispetto al 2021 soprattutto per quanto concerne la **disponibilità e/o competenza dei quadri e del gruppo** nell'approccio con persone con problemi di salute. A indicare un rischio potenzialmente elevato o molto elevato era il 37 % nel 2021, una percentuale aumentata nel 2025 al 53 % (disponibilità e/o competenza dei quadri) o al 51 % (disponibilità e/o competenza del gruppo).

Rispetto al 2021 e anche al 2014 **il livello d'informazione** delle imprese interpellate circa **le prestazioni e i compiti dell'AI** è lievemente diminuito nel 2025. Se la quota di chi si riteneva piuttosto poco informato o per niente informato nel 2021 e nel 2014 era ancora inferiore alla metà (49 %), nell'inchiesta del 2025 è salita al di sopra di questa soglia (53 %).

Come già per le inchieste precedenti, i **contatti con i collaboratori degli uffici AI**, se ve ne sono stati, vengono giudicati perlopiù positivamente. Rispetto al 2021, si è rilevato inoltre un **significativo aumento delle valutazioni positive** dei collaboratori degli uffici AI per quanto concerne le risposte «Ascoltano e prendono le persone sul serio» (dal 65 al 70 %) e «Sono motivati e s'impegnano per gli interlocutori» (dal 60 al 63 %).

È lievemente aumentata anche la quota di imprese in cui c'è **una divisione o una persona specializzata** che si occupa delle assenze dovute a malattia o infortunio: il 21 % delle imprese interpellate nel 2025, a fronte del 18 % nel 2021.

Altrettanto vale per la quota delle imprese che nei tre anni precedenti hanno **continuato a impiegare dipendenti** che dopo una malattia o un infortunio non erano più in grado, del tutto o in parte, di svolgere la loro precedente attività, passata dal 22 al 25 %. Si rileva un incremento anche delle **nuove assunzioni**, nei tre anni precedenti, di persone con problemi di salute: nel 2021 lo aveva indicato soltanto l'8 % delle imprese, a fronte del 13 % del 2025.

Riguardo ai **motivi** che dal punto di vista delle imprese fanno propendere per il mantenimento del posto di lavoro di un/una dipendente con problemi di salute dovuti a una malattia o a un infortunio emerge chiaramente che, rispetto al 2021, «Motivi finanziari, per risparmiare sulle spese legate a una nuova assunzione (processo di candidatura, introduzione dei nuovi dipendenti ecc.)», «Rapporto personale con il/la dipendente in questione» e «Mantenimento delle competenze tecniche nell'impresa» hanno acquisito importanza.

Selezione di differenze per regione, settore economico e dimensioni delle imprese

Di seguito vengono illustrate alcune differenze selezionate, particolarmente rilevanti e statisticamente significative (livello di significatività $p \leq 0,05$ / probabilità di errore $< 5\%$) secondo le variabili regione (linguistica), dimensioni dell'impresa e settore economico (v. allegato II).

Differenze relative alla regione linguistica

Si rilevano differenze regionali in particolare tra la Svizzera tedesca e la Svizzera latina. Di seguito vengono quindi descritte le differenze di maggior rilievo tra queste due regioni.

Svizzera latina

- Per quanto concerne il mantenimento del posto di lavoro o l'assunzione di dipendenti con problemi di salute, come già nel 2021, le imprese della Svizzera latina menzionano quali notevoli rischi e/o ostacoli la necessità di adeguamento e la disponibilità/competenza del gruppo e soprattutto dei quadri più spesso rispetto alle imprese della Svizzera tedesca.
- Il livello d'informazione relativo alle prestazioni e ai compiti dell'AI è più basso rispetto a quello nella Svizzera tedesca.
- Gli uffici AI vengono menzionati meno spesso quali interlocutori per informazioni in caso di lunga assenza dal lavoro dovuta a malattia o a infortunio.
- È più frequente che, in occasione dell'ultima assenza dal lavoro di un/una dipendente, non siano avvenuti «mai» colloqui personali con l'ufficio AI e visite di quest'ultimo sul posto di lavoro.
- La possibilità di occupare nell'azienda persone con problemi psichici è indicata più di rado.
- I motivi economici («Risparmio sulle spese legate a una nuova assunzione») per il mantenimento del posto di lavoro di un/una dipendente con problemi di salute vengono menzionati in misura superiore alla media come (molto) importanti. Per contro,

la «responsabilità sociale» è indicata significativamente meno spesso come «molto importante».

Svizzera tedesca

- Rispetto alle imprese della Svizzera latina, quelle della Svizzera tedesca (in particolare della Svizzera centrale) menzionano più spesso gli uffici AI quali fonti d'informazioni/interlocutori in caso di lunga assenza dal lavoro di un/una dipendente.
- Nella Svizzera tedesca, e in particolare in quella orientale, nei tre anni precedenti il mantenimento del posto di lavoro di una persona con problemi di salute dovuti a una malattia o a un infortunio è avvenuto più spesso che nella Svizzera latina.
- Rispetto alle imprese di altre regioni, quelle della Svizzera nordoccidentale pensano più spesso di non poter continuare a impiegare persone con problemi di salute («Probabilmente no»).
- La possibilità di occupare nell'azienda persone con problemi psichici è indicata più spesso nella Svizzera tedesca che nella Svizzera latina.
- Come già nel 2021, per le imprese della Svizzera tedesca la «responsabilità sociale» è un motivo nettamente più rilevante per continuare a impiegare dipendenti con problemi di salute rispetto alle imprese della Svizzera latina. Parallelamente, il risparmio di spese legate a una nuova assunzione è un motivo meno importante per le prime che per le seconde.

Differenze relative alle dimensioni dell'impresa

Anche per quanto concerne le dimensioni dell'impresa sono riscontrabili differenze significative. Queste si constatano soprattutto tra le imprese più piccole (microimprese con 4–9 dipendenti) e quelle più grandi, mentre le differenze tra le tre categorie di imprese di grandi dimensioni sono di regola più modeste o non significative. Di seguito vengono quindi illustrate principalmente le differenze tra le microimprese e le imprese di dimensioni maggiori.

Microimprese

- Le microimprese considerano meno spesso l'AI come un partner/un sostegno rispetto alle imprese più grandi.
- Il livello d'informazione delle prime per quanto concerne le prestazioni e i compiti dell'AI è palesemente più basso rispetto a quello delle seconde.
- Per quanto concerne il mantenimento del posto di lavoro o l'assunzione di persone con problemi di salute, le microimprese menzionano più spesso la necessità di adeguamento e la disponibilità/competenza del gruppo quali rischi o ostacoli elevati.
- Una visita dell'ufficio AI sul posto di lavoro in caso di assenza dal lavoro di un/una dipendente è più rara o più spesso non avviene «mai» presso le microimprese.
- Rispetto alle imprese di dimensioni più grandi, le microimprese hanno proceduto più raramente al mantenimento del posto di lavoro o all'assunzione di persone con problemi di salute nei tre anni precedenti.
- Le microimprese hanno fatto ricorso a un sostegno esterno per la reintegrazione meno spesso rispetto alle imprese di medie e grandi dimensioni.

- La possibilità di mantenere il posto di lavoro di dipendenti con problemi di salute, sia in un caso futuro che in generale, è ammessa meno spesso. Analogamente, le microimprese pensano meno spesso di poter assumere una persona con problemi di salute.
- La «responsabilità sociale» è menzionata più raramente quale motivo «molto importante» per continuare a impiegare dipendenti con problemi di salute rispetto a quanto accade tra le imprese di medie e grandi dimensioni.

Differenze relative al settore economico

Per la nomenclatura riferirsi a p. 3 del rapporto.

- Rispetto agli altri settori economici, F nonché J/K/L/M/N considerano più spesso l'AI quale un partner/un sostegno.
- Per quanto concerne la valutazione dei rischi e degli ostacoli, i settori A/B, C e I indicano più spesso quali «molto elevati» i rischi/gli ostacoli della necessità di adeguamento di postazioni di lavoro, organizzazione oppure orari di lavoro nonché della disponibilità e/o competenza dei quadri nell'approccio con persone con problemi di salute.
- I settori C, G e I indicano più spesso quali «molto elevati» i rischi/gli ostacoli della necessità di adeguamento di postazioni di lavoro, organizzazione oppure orari di lavoro nonché della disponibilità e/o competenza del gruppo o dei quadri nell'approccio con persone con problemi di salute. In particolare i settori F, G e I individuano un rischio finanziario.
- I settori F, J/K/L/M/N e P/Q considerano maggiormente l'AI quale fonte di informazioni/interlocutrice in caso di lunga assenza dal lavoro di un/una dipendente.
- Per quanto concerne il mantenimento del posto di lavoro di dipendenti con problemi di salute nei tre anni precedenti, i settori F, J/K/L/M/N e P/Q vi hanno proceduto più spesso degli altri.
- Il numero di assunzioni nei tre anni precedenti è superiore alla media nei settori J/K/L/M/N e P/Q.
- Si rileva un maggiore disponibilità generale al mantenimento del posto di lavoro di dipendenti con problemi di salute nei settori J/K/L/M/N, P/Q e R/S.
- In particolare le imprese dei settori A/B, C, I e P/Q hanno indicato più spesso delle altre di pensare di poter assumere una persona con problemi di salute.
- I settori G, J/K/L/M/N, P/Q e R/S indicano più spesso degli altri la «responsabilità sociale» quale motivo molto importante per continuare a impiegare dipendenti con problemi di salute.

Summary

This report presents the findings of the 2025 employer survey which was commissioned by the Federal Social Insurance Office (FSIO) and compares them with the results of the 2021 survey. Where possible and pertinent, comparisons extend to findings from 2014 and 2012, and, in a few specific cases, from the 2008 survey as well. The report also presents the major differences across employer subgroups – comparisons by language region, firm size and economic sector – which the 2025 survey reveals. In terms of the report structure, it first summarises the key results and insights from the 2025 survey. This is followed by a description of the most important developments over time and the differences observed across the relevant characteristics (language region, firm size and economic sector).

Employer survey 2025: key findings and insights

The general **perception of the IV scheme** has remained fairly stable over time (2012–2025 surveys). As in 2021, the 2025 survey finds that a growing majority of employers associate the IV with **positive attributes**. A total of 38% consider the IV "a partner/source of support" while 35% view it as "a capable point of contact on questions in relation to health-impaired employees". Only 23% of respondents perceive the IV as a "complex institution" while 17% agree with the statement that the IV is a "little known/unknown institution". The 2025 survey also finds that employers' self-reported **knowledge** regarding the remit of the IV and its services has tended to decline rather than improve since 2014. The share of respondents who reported that they are very or somewhat familiar with the IV has fallen from 38% in 2021 to 36% in 2025. The best-known IV instruments are accessible contact with IV services, early notification, and support for the reintegration of health-impaired employees in the workplace. Between 38 and 43% of respondents are aware of them. In contrast, only 14% are aware that the IV also arranges employment programme placements. This low-information status is further corroborated by the finding from the 2025 survey and earlier surveys which shows that almost 50% of respondents had never seen or consulted **the information or the information resources provided** by the IV or **by the IV offices** and therefore were not in a position to evaluate their content. However, a majority of 2025 survey respondents who are familiar with these resources rate them as good, easy to understand and informative. In the event of prolonged employee absences, employers tend to turn (first) to the daily allowance insurance scheme or the accident insurance scheme rather than their IV office. According to the 2025 survey, one-third of respondents cite IV offices as a source of information in the event of prolonged employee absences.

A good 40% of the firms surveyed reported that they had **direct contact** with their IV office on at least one occasion. The 2025 survey finds that the larger a firm is, the greater the likelihood is that it has been in contact with the IV. Respondents state that 80% of these

dealings are **in connection with an actual case of employee absence** (due to an accident or illness). For the most part, the IV and the employer continue to liaise on the case via **email, telephone or post**. At the same time, 31% of employers state that they had received at least one on-site visit from IV office personnel and 24% had had a face-to-face meeting at their IV office. An encouraging finding here is that respondents rate IV office personnel very positively.

Regarding **actual experiences** of the (re)integration (recruitment and retention) of health-impaired workers, a good 32% of respondents report that they had continued to employ and/or hired persons with a limited capacity to work (owing to an accident/illness) in the last three years. Among those firms which had sought external support, most contacted their IV office; 92% of them were **satisfied with the support they received** while 73% were satisfied with the solutions put forward by their IV office.

Regardless of whether they have direct workplace re(integration) experience or not, half of the 2025 survey respondents report that they could **in principle imagine** recruiting a health-impaired person if the process was supported through the appropriate IV measures/instruments. The overwhelming majority of respondents (70%) state that they could imagine retaining health-impaired employees if the process was supported through the IV and/or its instruments. A slim majority of respondents state that they could imagine recruiting or retaining workers with a physical impairment. In contrast, only 15% could (also) imagine recruiting or retaining workers with a mental health condition.

The main **reasons** firms give for **retaining health-impaired employees** are the retention of specialist skills, social responsibility, and a personal relationship with the given workers. More generally, 80% of respondents see it as their responsibility to contribute **within reason** to finding an appropriate solution that would allow employees to remain in the workplace after an accident or illness. Among those firms which have continued to employ health-impaired workers in the last three years, 61% report that they had been actively involved in the process of determining whether and how they could retain those employees.

However, firms also see that there are **risks/barriers** associated with the recruitment and retention of health-impaired workers. Among the firms surveyed, 69% consider that **financial concerns** pose a high or rather high risk to the workplace (re)integration of the health-impaired, while 62% consider that **workspace and organisational adjustments** pose a very high or rather high risk. Furthermore, 53% and 51% of respondents respectively consider that the **willingness/capacity of management or the team** to accommodate a health-impaired employee poses a high or rather high risk to their (re)integration in the workplace.

In terms of employers' ability to recognise the potential early warning signs (e.g. conflicts in the workplace and/or behavioural problems) of future **workplace absences on mental health grounds**, 60% of respondents report that they are very confident (11%) or rather

confident (49%) in their ability to **recognise** these **early warning signs**. In contrast, 27% state that they feel less able (23%) or unable (4%) to do so.

Most notable developments over time

This employer survey is similar in form to the 2008, 2012, 2014 and 2021 versions. However, a change in the methodology in 2021 allows only for a partial comparison of the employer surveys' findings. In the comparisons over time mentioned below and explained in more detail later in the report, we therefore primarily compare the findings from the 2021 and 2025 surveys and highlight only major and statistically significant differences (see Appendix III).

The share of respondents who perceive the IV as a "complex institution" has increased slightly since 2021.

In terms of employers' assessment of the **risks/barriers** to the retention and recruitment of health-impaired workers, there has been a sharp rise since 2021 in the share of respondents who consider the **willingness/capacity of management or the team** to accommodate a health-impaired employee in the workplace as a particularly high risk/barrier to the workplace re(integration) of the latter. The share of respondents who assessed this risk as rather or very high has gone from 37% in 2021 to 53% (willingness/capacity of management) and 51% (willingness/capacity of the team) in 2025.

Compared to 2021 and 2014, the 2025 survey finds that firms are **less well-informed about the remit and services of the IV**. While less than half of respondents in 2021 and 2014 stated that they were rather ill-informed/uninformed (49%), more than half of those surveyed in 2025 (53%) fall into this category based on their self-reports.

As in previous surveys, the vast majority of respondents who had been in **contact with IV office staff** rated their interactions positively. In addition, the share of respondents who agreed with the following **positive statements** about IV offices rose sharply: "Listens and takes people seriously" (from 65% to 70%) and "Committed and determined" (from 60% to 63%).

The share of firms with a **specialised department or person** which deals with absences due to an accident or illness has also risen slightly, from 18% in 2021 to 21% in 2025.

There has also been a slight increase in the share of firms who have **retained employees** in the last three years whose capacity to work is reduced or who are unable to perform their original job due to an accident or illness (22% in 2021 compared to 25% in 2025). The same upward trend was observed in relation to the **recruitment** of health-impaired employees during the same period. While only 8% of firms in 2021 reported that they had hired health-impaired workers in the preceding three years, this share rose to 13% in 2025.

As regards self-reported reasons for retaining employees whose health has been impaired due to an accident or illness, significantly more firms in 2025 than in 2021 cited "Saving employee replacement costs (e.g. recruitment and onboarding processes)"; "Personal relationship with the employees concerned"; and "Retention of specialist skills" as the motivation behind such a decision.

Selected differences by region, economic sector and firm size

A selection of the larger and statistically significant differences (significance level $p \leq 0.05$ /probability of error $< 5\%$) which have been derived from the survey findings are presented below for each employer variable: (language) region, firm size and economic sector (see Appendix II).

Differences across language regions

As the table in Appendix II shows, differences are particularly marked between German-speaking Switzerland and the French- and Italian-speaking regions. We therefore briefly present the most pronounced differences.

French-speaking Switzerland

- As in 2021, firms in French- and Italian-speaking Switzerland are more likely than their Swiss-German counterparts to rate workspace, organisational and work-hour adjustments as well as the willingness and/or capacity of the team and particularly management to accommodate health-impaired employees as a 'major' risk/barrier to their retention.
- Firms in French- and Italian-speaking Switzerland are less familiar than their Swiss-German counterparts with the remit and services of the IV.
- Firms in French- and Italian-speaking Switzerland are less likely to cite the IV offices as a source of information/point of contact in the event of a prolonged health- or accident-related employee absence from the workplace.
- Firms in French- and Italian-speaking Switzerland have far fewer, if any, face-to-face discussions with the IV office and on-site visits by IV office staff in connection with an actual case of prolonged employee absence.
- Firms in French- and Italian-speaking Switzerland are less likely than their Swiss-German counterparts to countenance the possibility of employing people with mental health conditions.
- An above-average share of firms in French- and Italian-speaking Switzerland cite financial concerns ("saving employee replacement costs") as a "major" reason for retaining health-impaired workers. In contrast, "social responsibility" is cited much less often as a "major" reason.

German-speaking Switzerland

- Swiss firms in German-speaking regions (especially in Central Switzerland) are more likely than their counterparts in French- and Italian-speaking Switzerland to cite IV

offices as a source of information/point of contact in the event of a prolonged employee absence from the workplace.

- Employers in German-speaking regions, especially in eastern Switzerland, are more likely than their counterparts in French- and Italian-speaking Switzerland to retain employees whose health has been impaired due to an accident or illness.
- Firms in northwestern Switzerland are less likely than their counterparts in other German-speaking regions to countenance the possibility of retaining health-impaired employees ("Rather not").
- Firms in German-speaking Switzerland are more likely than their counterparts in French- and Italian-speaking regions to countenance the possibility of recruiting workers with a mental health condition.
- As in 2021, firms in German-speaking Switzerland are more likely than their counterparts in French- and Italian-speaking Switzerland to cite "social responsibility" as a major reason for retaining health-impaired workers. However, they are less likely to cite financial concerns (saving employee replacement costs) as a major reason.

Differences according to firm size

The survey findings show significant differences according to firm size. These are most pronounced between the smallest undertakings (micro-enterprises with 4–9 employees) and their larger counterparts. In contrast, the differences between firms in the three larger size categories are generally less pronounced and, in some cases, marginal. We therefore will largely limit our comments to the differences between micro-enterprises and larger firms.

Micro-enterprises

- Micro-enterprises are less likely than larger firms to view the IV as a partner/source of support.
- Micro-enterprises are noticeably much less familiar with the remit and tasks of the IV than larger firms.
- With regard to the retention and recruitment of health-impaired workers, micro-enterprises are more likely than larger firms to cite workspace adaptations and the willingness/capacity of the team to accommodate these individuals as a significant risk/barrier to their (re)integration in the workplace.
- Micro-enterprises have received much fewer, if any, on-site visits by IV office staff in connection with an actual case of prolonged employee absence from the workplace.
- In the last few years, micro-enterprises were less likely than larger firms to retain or recruit workers with disabilities/health impairments.
- Micro-enterprises are less likely than medium-sized and large firms to seek out external reintegration support.
- Micro-enterprises are less likely to countenance the possibility of retaining or recruiting health-impaired workers.
- Micro-enterprises are less likely than medium-sized and large firms to cite social responsibility as a 'major' reason for retaining health-impaired workers.

Differences across economic sectors

For the nomenclature, refer to page 3 of the report.

- Economic sectors F and J/K/L/M/N are more likely than other sectors to regard the IV as a partner/source of support.
- Economic sectors A/B, C and I are more likely to rate workspace, organisational and work-hour adjustments as well as the willingness and/or capacity of management to accommodate health-impaired employees as a "major" risk/barrier to their (re)integration in the workplace.
- Sectors C, G and I are more likely to rate workspace, organisational and work-hour adjustments as well as the willingness and/or capacity of the team/management to accommodate health-impaired employees as a "major" risk/barrier to their (re)integration in the workplace. Sectors F, G and I in particular consider financial concerns as a "major" risk to retaining or recruiting health-impaired workers.
- Sectors F, J/K/L/M/N and P/Q are more likely than other economic sectors to consider the IV as a source of information/point of contact in the event of protracted employee absences.
- Economic sectors F, J/K/L/M/N and P/Q were more likely than other sectors to retain health-impaired employees over the last three years.
- The recruitment rate among economic sectors J/K/L/M/N and P/Q over the last three years was above average.
- Economic sectors J/K/L/M/N, P/Q and R/S are more open than other sectors to retaining health-impaired employees.
- The A/B, C, I and P/Q sectors have an above-average share of firms that could imagine hiring workers with a mental health condition.
- Economic sectors G, J/K/L/M/N, P/Q are more likely than other sectors to consider social responsibility as a "major" reason for retaining health-impaired employees.

1. Ausgangslage und Studiendesign

Bereits in den Jahren 2008, 2010, 2012, 2014 und 2021 wurden im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen repräsentative Arbeitgeberbefragungen durch DemoSCOPE durchgeführt. Die früheren Befragungen 2018 bis 2014 wurden jeweils als rein telefonische Erhebungen (CATI) konzipiert und ausgeführt. Anfang 2021 wurde DemoSCOPE beauftragt, in den Jahren 2021 und 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 IVG-Revision, die am 1. Januar 2022 in Kraft trat (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 online ausfüllen oder ob sie die Fragen lieber am Telefon (auf Terminwunsch) beantworten möchten¹. Diese methodische Umstellung wurde bei der Befragung 2021 vorgenommen und erfolgreich umgesetzt. Entsprechend wurde diese Mixed-Mode Methodik auch bei der Befragung 2025 angewendet.

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

¹ Wie erwartet, wählte die grosse Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen den Online-Kanal. Lediglich sieben Teilnahmen (0.3 %) bei der Befragung 2021 und 6 Teilnahmen (0.3 %) bei der Befragung 2025 erfolgten telefonisch. Trotzdem wurde aber die angebotene, telefonische Hotline für Fragen relativ rege genutzt.

auf die Vergleichbarkeit über die Zeit, eingegangen werden. Im Vergleich zur Befragung 2021 wurde 2025 der Fragebogen lediglich minimal optimiert bzw. angepasst. Drei Fragen wurden neu/zusätzlich gestellt und können entsprechend nicht mit früheren Ergebnissen verglichen werden. Nur eine bestehende Frage wurde von einer offenen Abfrage auf eine gestützte Abfrage mit vorgegeben Antwortkategorien umgestellt. Bei allen anderen Fragen ist eine vollständige Vergleichbarkeit mit der Befragung 2021 gegeben.

Die nachfolgende Übersichtstabelle gibt einen Überblick über das Studiendesign und die wichtigsten methodischen Eckdaten der Arbeitgeberbefragung 2025:

Studiendesign und methodische Eckdaten Arbeitgeberbefragung	
Grundgesamtheit	Sämtliche in der Schweiz ansässigen und aktiven Unternehmen ab 4 Mitarbeitenden ohne NOGA-Abschnitte O, T und U ² und ohne Vereine/Stiftungen.
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 = 1'002 (davon 283 aktiviert/angeschrieben)
Nettostichprobe	Total realisierte Interviews n = 2'088 Total gecleanete Interviews n = 78 Total für die Auswertung verwendete Interviews n = 2'010
Ausschöpfungsquote³	
<i>Brutto</i>	38.1 %
<i>Netto</i>	38.8 %
Erhebungsart	Mixed-Mode CAWI und CATI
Befragungszeitraum	23.06.2025 – 11.08.2025

² Diese Abschnitte umfassen Unternehmen aus den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O), Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt (T) und Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (U) und wurden deshalb von der Befragung ausgeschlossen.

³ Die Bruttoausschöpfungsquote berechnet sich wie folgt: Anzahl für die Auswertung berücksichtigte Interviews (2'010) / Grösse aktivierte Stichprobe (5'283) * 100 = 38.1 %. Die Nettoausschöpfungsquote berechnet sich wie folgt: Anzahl für die Auswertung berücksichtigte Interviews (2'010) / (Grösse aktivierte Stichprobe (5'283) – Anzahl unzustellbare Einladungen (103)) * 100 = 38.8 %.

Befragungsdauer	Mittelwert: 18.8 Minuten Median: 11.7 Minuten
Theoretischer Stichprobenfehler	2.2 % ⁴ bei einem 95% Konfidenzniveau
Segmente Unternehmensgrösse	Mikro: 4-9 MitarbeiterInnen Klein: 10-49 MitarbeiterInnen Mittelgross: 50-249 MitarbeiterInnen Gross: 250+ MitarbeiterInnen
Segmente Regionen	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
Segmente Branchen/Abschnitte	A/B: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei & Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren D/E: Energieversorgung & Wasserversorgung; Ab- wasser- 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, wissenschaftli- chen und technischen Dienstleistungen & Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen P/Q Erziehung und Unterricht & Gesundheits- und Sozialwesen R/S Kunst, Unterhaltung und Erholung & Erbrin- gung von sonstigen Dienstleistungen

Tabelle 1: Übersichtstabelle Methodische Eckdaten Arbeitgeberbefragung

⁴ Dies bedeutet, dass wenn ein Wert von z.B. 45 % angegeben ist, der wahre Wert sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % bei plus oder minus 2.2 % dieses Wertes bewegt (42.8 % bis 47.2 %).

Damit die Ergebnisse auch vergleichend und repräsentativ für Branchen, 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 2025 dargestellt und erläutert. Dabei werden die Ergebnisse jeweils nach thematischen Schwerpunkten gruppiert präsentiert. Wo möglich und sinnvoll, wird dabei jeweils auch Bezug auf die signifikanten Unterschiede nach Region, Unternehmensgrösse und Branche sowie 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 und wie sich dieser Eindruck allenfalls auch über die Zeit verändert hat. 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 2025 auch unverändert übernommen, wie bereits bei den Befragungen 2021, 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 38 % der befragten Unternehmen in der Invalidenversicherung hauptsächlich eine Partnerin/Unterstützerin sehen. 35 % sehen in ihr eine kompetente Anlaufstelle für Fragen rund um beeinträchtigte Mitarbeitende. Gut ein Fünftel der befragten Unternehmen sehen in der Invalidenversicherung eine komplizierte Institution (23 %), knapp ein Fünftel eine wenig Bekannte / eine Unbekannte (17 %) und 9 % sehen in der IV eine Geldgeberin.

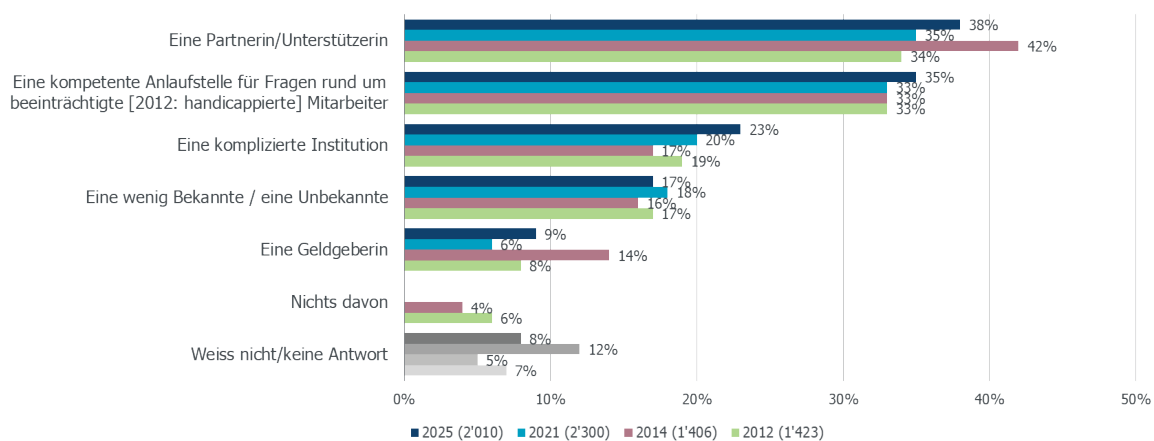


Abbildung 1: Wahrnehmung der IV. Antworten auf die Frage: «Was für ein Bild haben Sie von der Invalidenversicherung (IV), für was steht sie bei Ihnen als Arbeitgebende hauptsächlich?» (von den fünf vorgegebenen Antworten konnten maximal zwei ausgewählt werden). Basis in Klammern.

Die Ergebnisse zeigen ein relativ stabiles Bild über die drei Befragungen hinweg und die Varianz zwischen den Jahren liegt bei den meisten Antwortkategorien im tiefen, einstelligen Prozentpunktbereich. Die IV wird im 2025 leicht häufiger als «eine komplizierte Institution» wahrgenommen und 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 die Wahrnehmung der IV über alle Regionen, Branchen und Unternehmensgrössenklassen relativ einheitlich ist. Allerdings wird die IV, wie auch bereits 2021, 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 (2021 ebenfalls 57 %), während dieser Anteil bei den kleinsten Unternehmen mit 4-9 Mitarbeitenden bei 36 % liegt. Damit aber trotzdem 5 Prozentpunkte höher als noch 2021 mit 31 %.

Es zeigt sich zudem, dass Unternehmen, die schon direkten Kontakt mit der IV hatten (vgl. Kapitel 3.1), ein positiveres Bild der IV haben als Unternehmen, die noch nie direkten Kontakt hatten. Unter den Unternehmen, die schon direkten Kontakt mit der IV hatten, sehen 48 % in der Invalidenversicherung eine Partnerin/Unterstützerin oder eine kompetente Anlaufstelle für Fragen rund um beeinträchtigte Mitarbeitende (37 %). Bei denjenigen Unternehmen, welche angeben, noch nie mit der IV in direktem Kontakt gestanden zu sein, liegen die Werte klar tiefer (31 % bzw. 33 %).

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?». Diese Frage wurde 2021 noch offen gestellt. Aufgrund des damals sehr hohen Anteils von fehlenden Antworten (fast $\frac{3}{4}$ der befragten Unternehmen konnten/wollten keine Antwort geben), wurden bei der Befragung 2025 entsprechende Antwortoptionen (basierend u.a. auf den Antworten von 2021) angeboten. Somit ist diese Frage bzw. sind die Antworten aber nicht mehr mit 2021 vergleichbar, weshalb auf den Vergleich mit 2021 an dieser Stelle verzichtet wird.

Die Umstellung auf eine geschlossene Abfrage mit vorgegebenen Antwortoptionen scheint sich auch bewährt zu haben. Lediglich noch gut ein Viertel der Befragten (28 %) konnten oder wollten keine Antwort geben. Die Unternehmen mussten aber auch nicht zwingend eine der vorgegebenen Antwortoptionen wählen, sondern konnten auch «Anderes» wählen und dann eine offene Antwort verfassen, welche im Rahmen der Auswertungen dann codiert und bestehenden oder auch neuen Antwortkategorien zugeordnet wurden.

Grundsätzlich haben die befragten Unternehmen eher ein positives Bild von den durch die IV vermittelten Arbeitskräften. 46 % gaben zwar an, dass man diese nicht generell beurteilen könne, da sie über sehr unterschiedliche Profile verfügten bzw. weitere 33 % gaben an, dass es sich um «Mitarbeitende mit Stärken und Schwächen» handle. Bereits am zweithäufigsten und von 42 % der Befragten wurden aber klar positive Attribute genannt (als offene Antworten unter «Anderes»), welche in der Kategorie «Positiv/Positive Erfahrungen gemacht» gesammelt wurden. Weitere 29 % gaben an, dass es sich bei den von der IV vermittelten Arbeitskräften um «arbeitsmarktfähige Arbeitnehmer:innen [handle], solange sie richtig eingesetzt werden». Negative Nennungen kamen deutlich weniger oft vor. So gaben 14 % an, dass solche Arbeitskräfte einen hohen Betreuungsaufwand generieren würden oder ein finanzielles Risiko für das Unternehmen darstellen würden (8 %). Lediglich 6 % der Befragten sehen sie als «unzuverlässige Arbeitnehmer:innen».

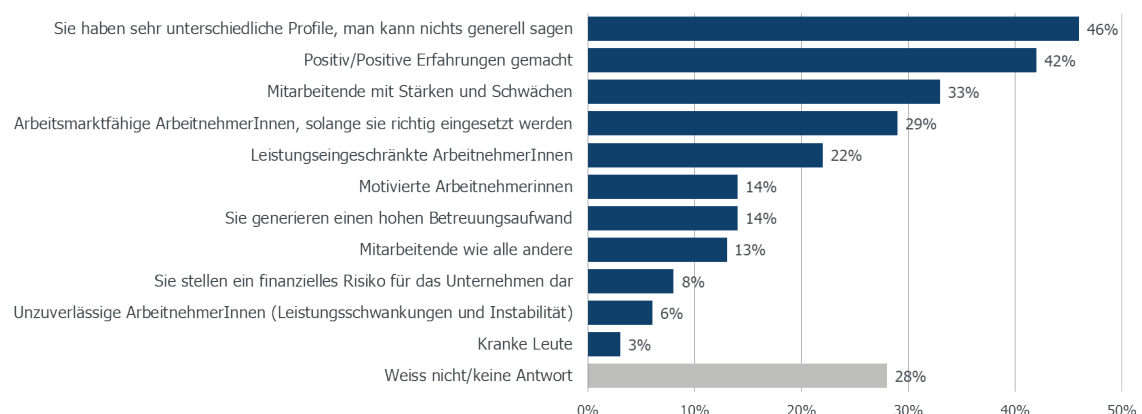


Abbildung 2: Wahrnehmung von durch die IV vermittelnden Arbeitskräften. Offene und anschliessend codierte Antworten auf die Frage: «Was für ein Bild haben Sie generell von den Arbeitskräften, die von der IV vermittelt werden?» Basis: 2'010 Befragte.

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 aus einem Unfall oder einer Krankheit 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, inkonsistente 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». Wie schon bei der Befragung 2021 sehen die befragten Unternehmen insbesondere ein mögliches finanzielles Risiko. 69 % gaben an, ein sehr bzw. eher grosses finanzielles Risiko zu befürchten. Bei der Befragung 2025 waren es noch 65 % der Befragten. An zweiter Stelle wird von 62 % der Befragten (2021: 56 %) das Risiko gesehen, dass durch eine (Weiter)Beschäftigung einer gesundheitlich beeinträchtigten Person Anpassungsbedarf entstehen könnte. Die beiden weiteren abgefragten Risiken/Hürden betreffend die Bereitschaft/Kompetenz der Führung bzw. der Teams bezüglich des Umgangs mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person werden von 53 % bzw. 51 % der Befragten als sehr/eher grosses Risiko gesehen. Bei diesen beiden hat die Risikoeinschätzung im Vergleich zu 2021 klar zugenommen. Sie lagen mit 37 % beide im Jahr 2021 noch unter der 50 % Schwelle.

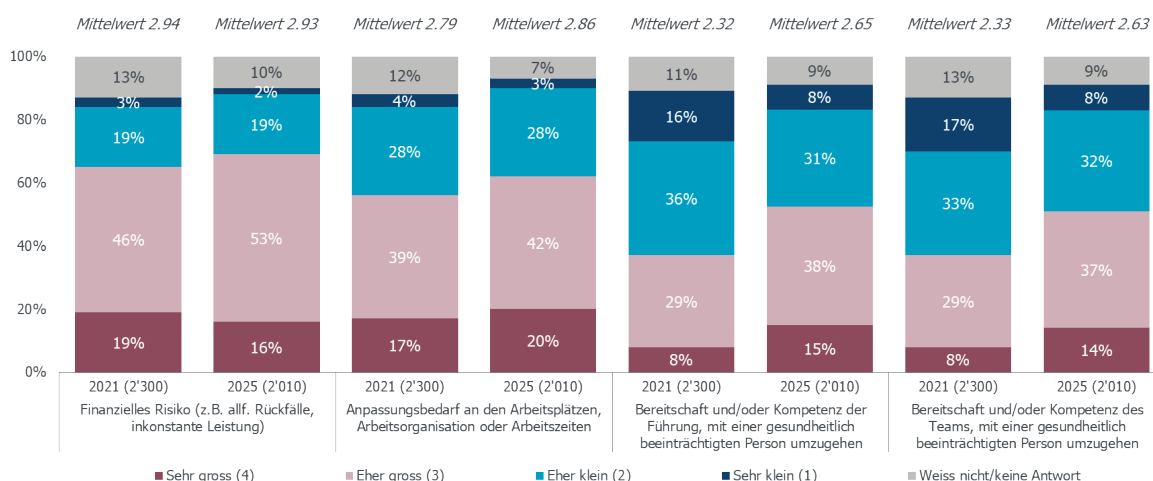


Abbildung 3: Bewertung von Risiken/Hürden 2021 und 2025. Antworten auf die Frage: «Wie hoch schätzen Sie die folgenden Risiken/Hürden ein, wenn Sie Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma behalten oder neu anstellen würden?» Basis in Klammern.

Bezüglich des finanziellen Risikos sind in der Betrachtung der Mittelwerte wie bereits 2021 keine signifikanten Unterschiede zwischen Regionen oder Unternehmensgrössen feststellbar.

Allerdings neigen wie schon 2021 Unternehmen aus dem Gastgewerbe/Gastronomie (NOGA Abschnitt I) eher dazu, ein finanzielles Risiko zu sehen als Unternehmen aus anderen Branchen. Ebenfalls ein leicht erhöhtes Risiko im Vergleich zu anderen Branchen sehen Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe/Herstellung von Waren (NOGA Abschnitt C) und dem Baugewerbe (NOGA Abschnitt F).

Unterschiede bezüglich der Risikoeinschätzung von nötigem Anpassungsbedarf sieht man dagegen auch zwischen den Regionen und der Unternehmensgrösse. So sehen Unternehmen aus der Westschweiz/Tessin und auch Mikro-Unternehmen mit 4-9 Mitarbeitenden diesbezüglich ein erhöhtes Risiko. Zudem fällt wie bereits 2021 insbesondere die Branche Gastgewerbe/Gastronomie auf, 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 Unterschiede zwischen verschiedenen Regionen und Unternehmensgrössenklassen feststellbar. So wird dieses Risiko in der Nordwestschweiz und erneut in der Westschweiz/Tessin höher eingeschätzt als in anderen Regionen. Zudem sind es erneut die Mikro-Unternehmen, die ebenfalls ein höheres Risiko sehen. Auch hier sind Branchenunterschiede zu beobachten. Es fallen, neben weiteren Branchen, erneut insbesondere Betriebe aus dem Gastgewerbe auf, die diese Risiken signifikant höher einschätzen als Arbeitgebende aus anderen Branchen.

Zusätzlich fällt auf, dass diejenigen Unternehmen die angegeben hatten, in den letzten drei Jahren beeinträchtigte Personen oder IV-Rentenbezüger, die nie vorher bei ihnen gearbeitet hatten, eingestellt zu haben, diese beiden Risiken ebenfalls etwas höher einschätzen als Unternehmen, die dies nicht getan hatten. Dass dies mit eigenen, gemachten Erfahrungen zusammenhängt, kann aber nur vermutet werden. Gleichzeitig ist ein solcher Effekt nicht sichtbar bei Unternehmen, die eine beeinträchtigte Person weiterbeschäftigt haben im Vergleich zu solchen, bei denen dies nicht vorkam in den letzten drei Jahren.

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. 42 % der Unternehmen (2021: 40 %) gaben an, dass es aus ihrer Sicht keine weiteren Risiken/Hürden gibt («Nein»). 32 % gaben an, dies nicht zu wissen («Weiss nicht») und 13 % wählten «Keine Antwort». Die verbliebenen (wenigen) offenen Nennungen von 13 % der Teilnehmenden wurden codiert. Die am häufigsten zur Anwendung gekommenen Codes sind «Bereitschaft / Fähigkeit Mitarbeitende» (97 Nennungen) und «Bedenken hinsichtlich Belastbarkeit/Zuverlässigkeit» (76 Nennungen). Am dritthäufigsten und von 55 Unternehmen wurden noch zusätzlich «Fehlendes Vorhandensein von passenden Tätigkeiten» genannt.

2.2 Wissensstand über die IV

In den folgenden Abschnitten geht es nun um den Wissensstand der Arbeitgebenden über die IV. Dabei stehen insbesondere deren Wissensstand bezüglich Leistungen/Aufgaben, Massnahmen/Instrumente und Informationen/Informationskanäle der IV im Zentrum.

Kenntnisse des Auftrages der IV

Neben der bereits in Kapitel 2.1 präsentierten generellen Wahrnehmung der IV, wurden die Arbeitgebenden auch gefragt, wie gut sie sich bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV informiert fühlen.

Analog zu 2021 gaben 5 % an, sich sehr gut informiert zu fühlen und 31 % (2021: 33 %) gaben an, sich eher gut informiert zu fühlen. Auf der anderen Seite gaben 43 % (2021: 39 %) an, sich eher weniger gut informiert zu fühlen und 10 % (2021: 10 %) antworteten, sich überhaupt nicht gut informiert zu fühlen. Insgesamt 36 % und damit im Zeitvergleich leicht weniger der Unternehmen (2021: 38%) geben folglich an, sehr oder eher gut über die Leistungen und Aufgaben der IV informiert zu sein, während 53 % (2021: 49%) der Unternehmen angeben, eher weniger oder überhaupt nicht gut informiert zu sein.

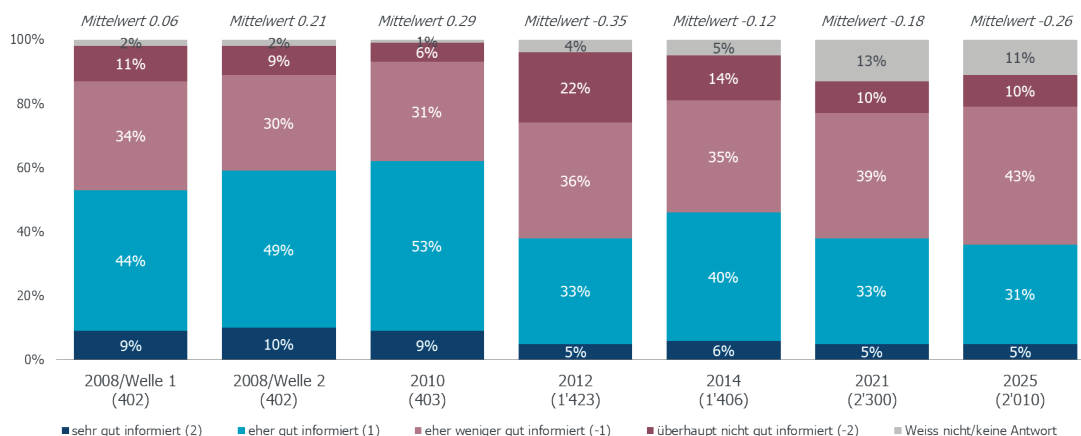


Abbildung 4: Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV. Antworten auf die Frage: «Eine mögliche Anlaufstelle bei Fragen rund um die Erwerbstätigkeit von kranken oder verunfallten Mitarbeiter:innen ist die IV(-Stelle). Wie gut informiert fühlen Sie sich generell über die Leistungen und 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. Nach einer leichten Verbesserung bei der Messung 2014, fühlt sich ähnlich wie bereits 2021 mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen weniger/überhaupt nicht gut informiert über die Leistungen und Aufgaben der IV. Was genau die Ursache dieser abnehmenden Tendenz ist, kann auf Basis der vorliegenden Daten nicht abschliessend gesagt werden.

Es fällt aber auf, dass der Informationsstand wie bereits in den Vorjahren direkt auch mit der Unternehmensgrösse zusammen zu hängen scheint. So zeigen die kleinsten Unternehmen mit 4-9 Mitarbeitenden mit einem Mittelwert von -0.33 klar einen schlechteren Informationsstand als die Grossunternehmen mit 250+ Mitarbeitenden, welche einen Mittelwert von immerhin 0.39 aufweisen⁵. 65 % dieser Grossunternehmen fühlen sich eher oder sogar sehr gut informiert. Auch zwischen den Branchen sind Unterschiede feststellbar. Alle Branchen weisen allerdings einen negativen Mittelwert im Bereich von -0.19 bis -0.47 auf.

Auch zwischen den Regionen sind Unterschiede feststellbar, diese bewegen sich im Bereich von -0.09 in der Nordwestschweiz und -0.48 in der Westschweiz/Tessin.

Wenig überraschend zeigt sich zudem wie bereits 2021, dass Unternehmen, welche schon in direktem Kontakt mit der IV standen, einen besseren Informationsstand (0.06) angaben, also solche, welche noch nie direkten Kontakt mit der IV hatten (-0.52). Allerdings deutet der nur sehr knapp positive Wert (0.06) 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 konkrete Instrumente der IV zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung ihnen bekannt sind.

⁵ 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».

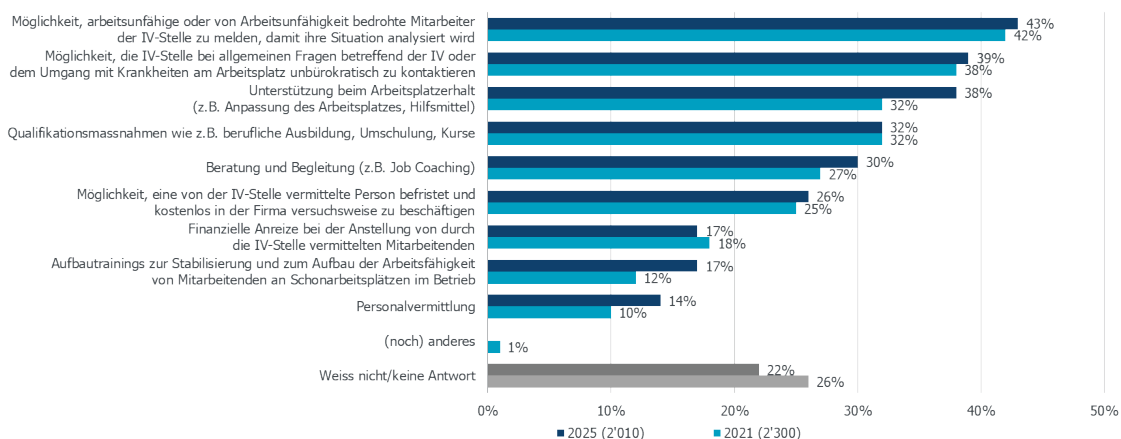


Abbildung 5: Kenntnisse der IV-Massnahmen/Instrumente. Antworten die die Frage: «Die IV stellt verschiedene Instrumente zur Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung zur Verfügung. Welche Mittel zur Unterstützung sind Ihnen als Arbeitgebende bekannt?» Basis: 2'300 Befragte.

Wie bereits bei der Befragung 2021 sind die zwei Massnahmen/Instrumente «Möglichkeit, arbeitsunfähige oder von Arbeitsunfähigkeit bedrohte Mitarbeitende 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» weiterhin am bekanntesten und 43 % bzw. 39 % der Befragten bekannt. Im Vergleich zu 2021 sind diese Werte stabil. Im Vergleich zu 2021 konnte hingegen «Unterstützung beim Arbeitsplatzverlust» stark an Bekanntheit zulegen und ist ebenfalls knapp 2/5 aller Befragten (38 %) bekannt.

Noch knapp einem Drittel (32 % bzw. 30%) sind die beiden Massnahmen «Qualifikationsmassnahmen wie z. B. berufliche Ausbildung, Umschulung, Kurse» und «Beratung und Begleitung» bekannt. Von den zur Auswahl stehenden Massnahmen/Instrumente am wenigsten bekannt ist den Arbeitnehmenden die «Personalvermittlung» durch die IV, welche nur 14 % (2021: 10 %) der Befragten bekannt ist.

Abgenommen hat der Anteil derjenigen Befragten, welche die Frage nicht beantworten konnten oder wollten («weiss nicht» / «keine Antwort»). Bei der Befragung 2025 wählten noch 22 % eine dieser beiden Antworten, 2021 waren es noch 26 %. Es muss aber weiterhin davon ausgegangen werden, dass ca. einem Fünftel der Befragten keine dieser Massnahmen/Instrumente bekannt war, was sich grundsätzlich auch mit den vorgängig präsentierten Ergebnissen bezüglich generellen Informationsstands über Leistungen und Aufgaben der IV deckt. Besonders auffallend ist zudem, dass wie bereits 2021 in der Region Westschweiz/Tessin sogar 35 % (2021: 37 %) der Arbeitgebenden keine Massnahme/Instrument bekannt war. 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. Entsprechend sind Vergleiche der Befragungen 2021/2025 mit 2014 wenig sinnvoll.

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 Verständlichkeit und den Informationsgehalt der durch die IV bereitgestellten Informationen zu bewerten.

Die Ergebnisse zeigen wie bereits 2021 deutlich, dass weniger als die Hälfte der Befragten sich bisher schon einmal mit Informationsmaterial der IV-Stellen auseinandergesetzt hat. Weniger als die Hälfte der Befragten konnte das Material entsprechend 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.

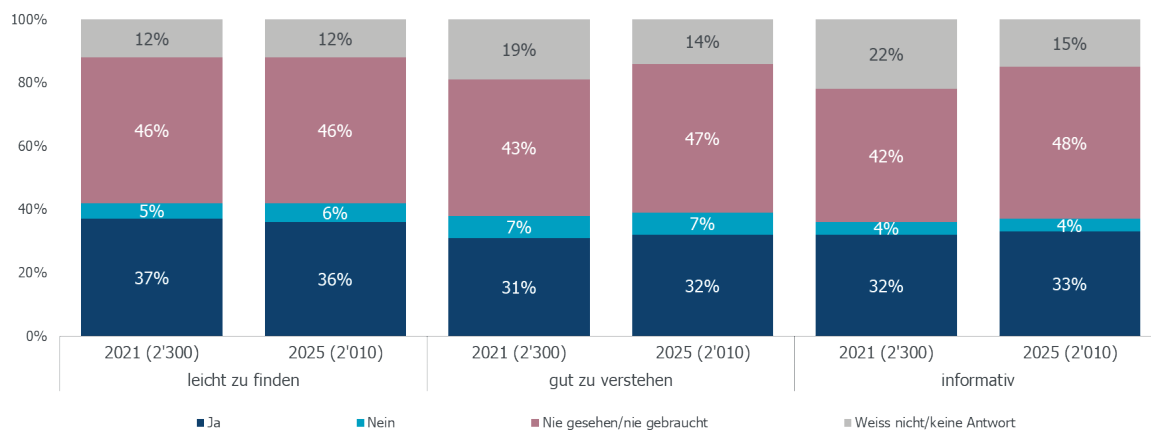


Abbildung 6: Wahrnehmung der Informationen der IV-Stellen. Antworten auf die Frage: «Was halten Sie von den Informationen der IV-Stellen (Internetauftritt, Broschüren, usw.)? Die Informationen der IV-Stellen sind:» Basis in Klammern.

Diejenigen, welche eine Bewertung abgeben konnten, bewerten die Auffindbarkeit, Verständlichkeit und den Informationsgehalt aber wie bereits 2021 überwiegend positiv.

So gaben von den 42 %, die schon nach Informationen der IV gesucht hatten, 86 % an, dass die Informationen leicht zu finden gewesen seien. Ähnliches gilt für die Verständlichkeit

der Informationen. 82 % derer, die die Verständlichkeit beurteilen konnten, gaben an, dass die Informationen «gut zu verstehen» seien und sogar 89 % 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 Leistungen/Aufgaben 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 Arbeitgebenden 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 bei den Befragungen 2021 und 2025 (im Gegensatz zu 2014) Antwortoptionen vorgegeben, aus welchen sie die entsprechenden Informationsquellen/Ansprechpartner auswählen konnten.

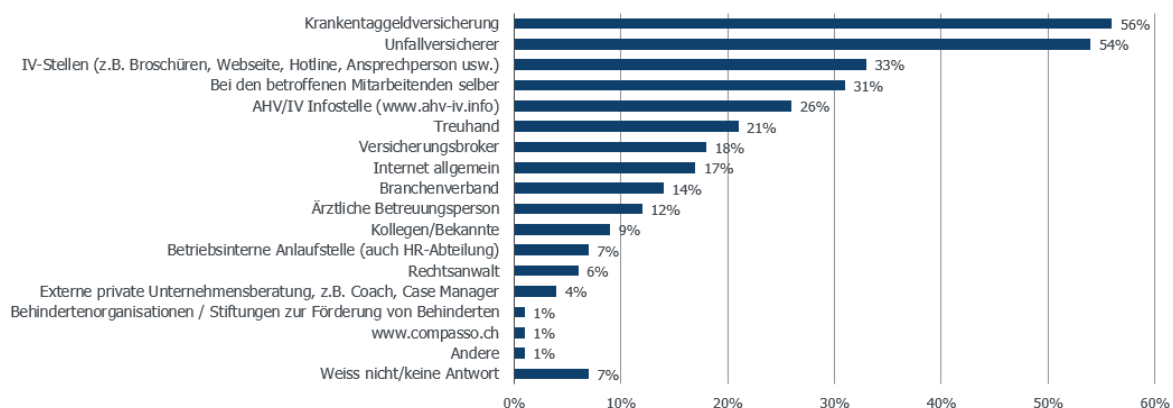


Abbildung 7: Informationsquellen/Ansprechpartner der Arbeitgeber bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden. Antworten auf die Frage: «Wo informieren Sie sich und/oder an wen wenden Sie sich bei einem längeren Arbeitsausfall wegen Krankheit oder Unfall von Mitarbeitenden in der Firma?» Basis: 2'010 Befragte.

Im Gegensatz zu den vorangegangenen Fragen konnten/wollten bei dieser Frage nur 6 % der Arbeitgebenden keine Informationsquellen/Ansprechpartner nennen. Klar am häufigsten

wurden wie bereits 2021 die Krankentaggeldversicherung (55 %; 2021: 56 %) und die Unfallversicherer (54 %; 2021: 54 %) als Informationsquellen/Ansprechpartner der Wahl genannt. Immerhin an dritter Stelle folgen die IV-Stellen, die von einem Drittel der Befragten (34 %; 2021: 33 %) genannt wurden. Während die Anteile der Anzahl Nennungen bei den meisten anderen Kategorien im Vergleich zu 2021 vergleichbar oder leicht tiefer ausfielen, konnte die Kategorie Versicherungsbroker leicht zulegen (21 %; 2021: 18 %).

Betrachtet man die Ergebnisse von 2025 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 46 % bei den Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden die IV-Stellen als Informationsquellen/Ansprechpartner an, während dem es bei den kleinsten Unternehmen nur 33 % sind. Interessant sind zudem auch die regionalen Unterschiede. Wurde die IV als Informationsquelle/Ansprechpartner in der Westschweiz/Tessin 2021 nur von 25 % der Unternehmen angegeben, haben sich die regionalen Unterschiede bei der Befragung 2025 nahezu aufgelöst und bewegen sich lediglich noch zwischen 31 % in der Westschweiz/Tessin und 39 % in der Zentralschweiz.

3. Kontakte zwischen IV-Stellen und Arbeitgebenden

Nachdem es im vorangegangenen Kapitel grundsätzlich um die Wahrnehmung und die Informiertheit über die IV ging, beschäftigen sich die Abschnitte in diesem Teil des Berichts schwerpunktmässig mit den Kontakten, welche die Arbeitgebenden mit den IV-Stellen haben bzw. hatten. Dabei geht es zuerst generell darum, ob und 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 und der erhaltenen Unterstützung waren.

3.1 Kontakte mit der IV

Häufigkeit der Kontakte mit der IV

41% der befragten Arbeitgebenden (2021: 38 %) hatten schon mindestens einmal Kontakt mit einer IV-Stelle. Bei 19 % liegt ein bisher einmaliger Kontakt vor, 22 % hatten schon mehrmals Kontakt mit einer IV-Stelle.

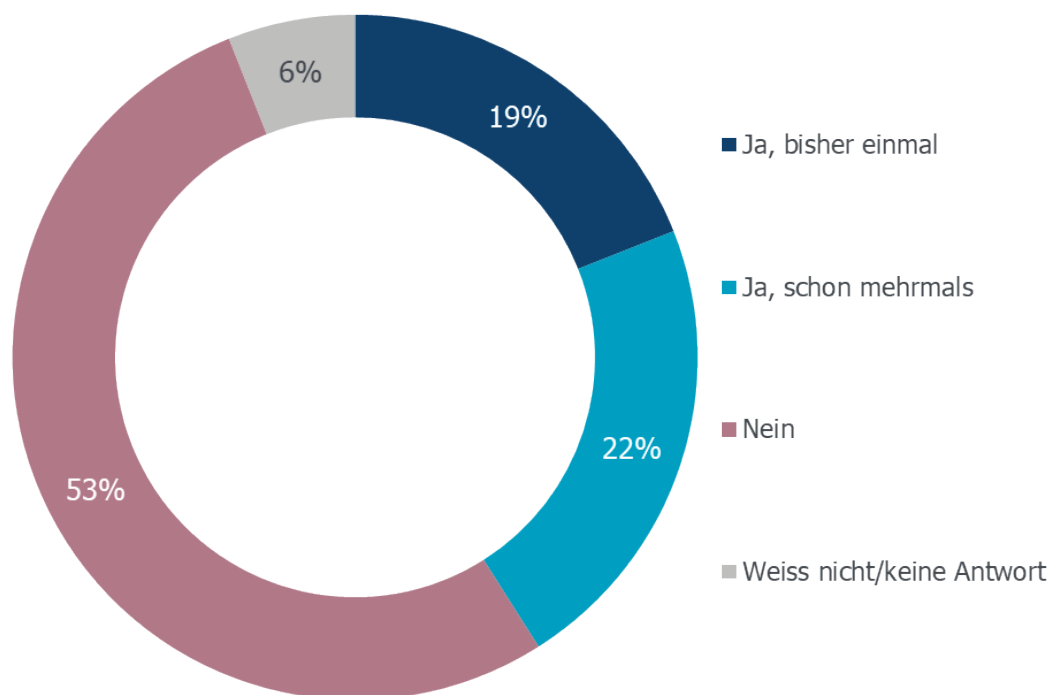


Abbildung 8: Kontakte mit der IV. Antworten auf die Frage: «Haben Sie bereits einmal Kontakt mit einer IV-Stelle gehabt?» Basis: 2'010 Befragte.

Es fällt dabei wiederum auf, dass je grösser ein Unternehmen ist, desto eher hatte dieses schon einmal und insbesondere 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 somit ein Kontakt mit der IV daraus entsteht.

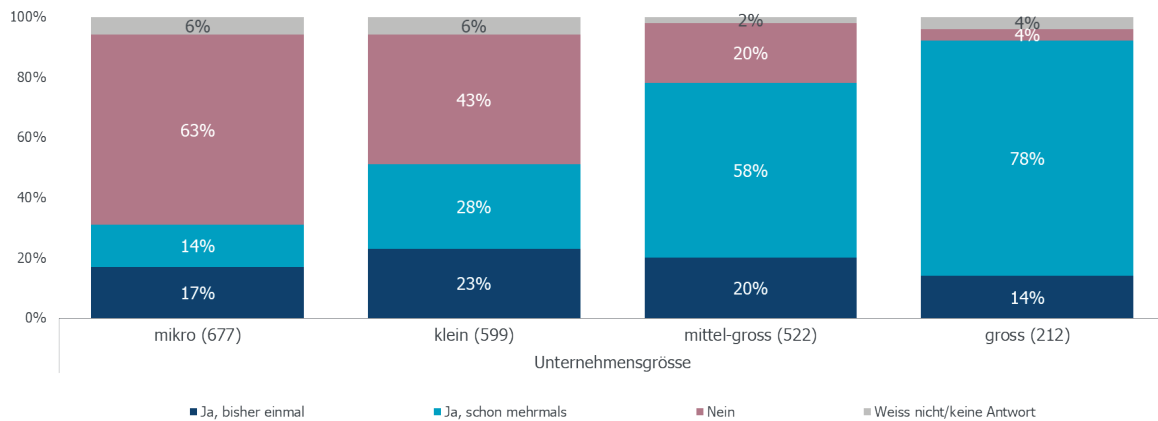


Abbildung 9: Kontakte mit der IV nach Unternehmensgrösse. Antworten auf die Frage: «Haben Sie bereits einmal Kontakt mit einer IV-Stelle gehabt?» Basis in Klammern.

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.

Die Mehrheit der Kontakte (81 %; 2021: 78 %) fand mit Bezug zu einem konkreten Fall von Mitarbeitenden (krankheits- oder unfallbedingte Absenz von Mitarbeitenden) statt, während 19 % (2021: 25 %) der Kontakte unabhängig von einem konkreten Fall stattfanden. Auch hier steigt mit der Grösse der Unternehmen der Anteil der Kontakte mit Bezug zu einem konkreten Fall eines Mitarbeitenden.

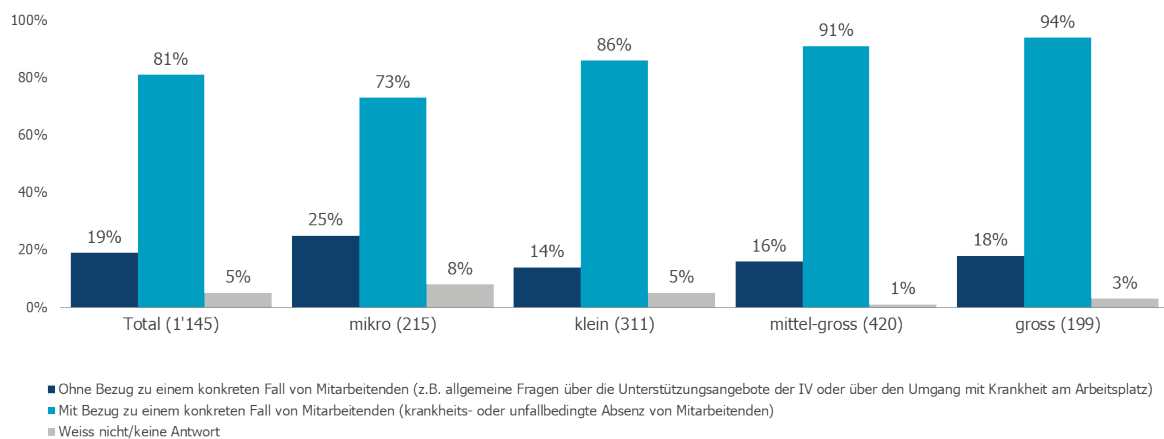


Abbildung 10: Grund für Kontakt mit der IV-Stelle. Antworten auf die Frage: «Wie bzw. in welchem Zusammenhang haben Sie zu der IV-Stelle Kontakt gehabt?» Basis in Klammern.

Es fällt zudem auf, dass Mikro-Unternehmen in einem höheren Masse Kontakte mit der IV-Stelle ohne Bezug zu einem konkreten Fall hatten (25 %) und im Gegenzug auch weniger Kontakt mit Bezug zu einem konkreten Fall (73 %) als dies bei den anderen Grössenklassen der Fall war.

Kontaktkanäle

Diejenigen Arbeitgebenden, die bereits einmal mit einer IV-Stelle Kontakt gehabt hatten (41 % aller Befragten) und bei denen der entsprechende Kontakt mit Bezug zu einem konkreten Fall stattfand (81 % dieser 41 %), wurden anschliessend nach den entsprechenden Kontaktkanälen 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 analog zur Befragung 2021, dass die Mehrheit der Kontakte per E-Mail, Telefon oder postalisch erfolgten. Bei 31 % (2021: 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 24 % (2021: 27 %) zu mindestens einem persönlichen Gespräch bei der IV-Stelle. Insgesamt scheinen die physischen Kontakte eine leicht abnehmende Tendenz zu zeigen und auch der Briefverkehr wird weniger. Im Gegenzug ist eine leichte Zunahme beim E-Mail-Kontakt festzustellen.

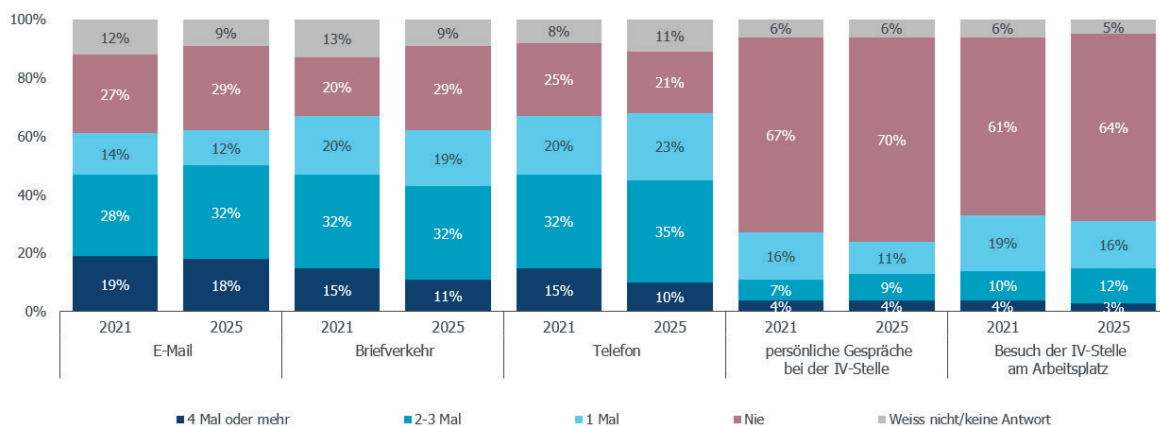


Abbildung 11: Kontakthäufigkeit je Kontaktkanal beim letzten konkreten Arbeitsausfall eines Mitarbeitenden der zu einem Kontakt mit der IV-Stelle führte. Antworten auf die Frage: «Wie oft haben Sie im Rahmen des letzten konkreten Arbeitsausfalls eines Mitarbeitenden über folgende Kanäle mit der IV-Stelle Kontakt gehabt?» Basis: 2025: 1'004 Befragte; 2021: 1'062 Befragte

Die Kontaktkanäle bzw. deren Häufigkeit unterscheiden sich nur bedingt zwischen den Regionen und Unternehmensgrössenklassen. Was wie bereits 2021 auffällt, ist, dass «persönliche Gespräche bei der IV-Stelle» in der Westschweiz/Tessin gemäss den Antworten der Arbeitgebenden signifikant öfters nie stattgefunden haben (79 %; 2021: 76 %) als dies im Schnitt (70 %) und den anderen Regionen der Fall war. Bezüglich «Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz» ist 2025 eine ähnliche Diskrepanz festzustellen. 75 % der Unternehmen aus der Westschweiz/Tessin gaben an, dass es nie zu einem «Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz» gekommen sei. Ebenso scheinen Besuche bei den Kleinstunternehmen weniger oft vorzukommen (bei 68 % der Mikrobetriebe fand nie ein Besuch statt) als bei den grösseren Unternehmen (52 % - 54 %).

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 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 und die Werte haben sich im Vergleich zu 2021 sogar teilweise noch leicht gesteigert. Eine signifikante Steigerung ist bezüglich «Hören zu, nehmen die Leute ernst» und «Engagiert, setzen sich für einen ein» festzustellen.

78 % (2021: 70 %) der Befragten bejahten das Item «Freundlicher Empfang», d. h. bewerteten dieses mit Trifft voll und ganz zu oder Trifft eher zu. 71 % (2021: 66 %) waren dieser Meinung im Hinblick auf das Item «Hören zu, nehmen die Leute ernst», 70 % (2021: 65 %) bei «Drücken sich einfach und verständlich aus», 58 % (2021: 56 %) bei «Engagiert, setzen sich für einen ein», 63 % (2021: 60 %) bei «Gut erreichbar» und 54 % (2021: 53 %) bei «Halten einen auf dem Laufenden». Allerdings sind die Prozentwerte an sich aufgrund der unterschiedlichen Mengen an fehlenden Antworten⁶ («weiss nicht» / «keine Antwort») nur bedingt vergleichbar. Aussagekräftiger sind die Mittelwerte, welche wie oben erwähnt bei allen Aspekten gleich oder höher ausfallen wie 2021.

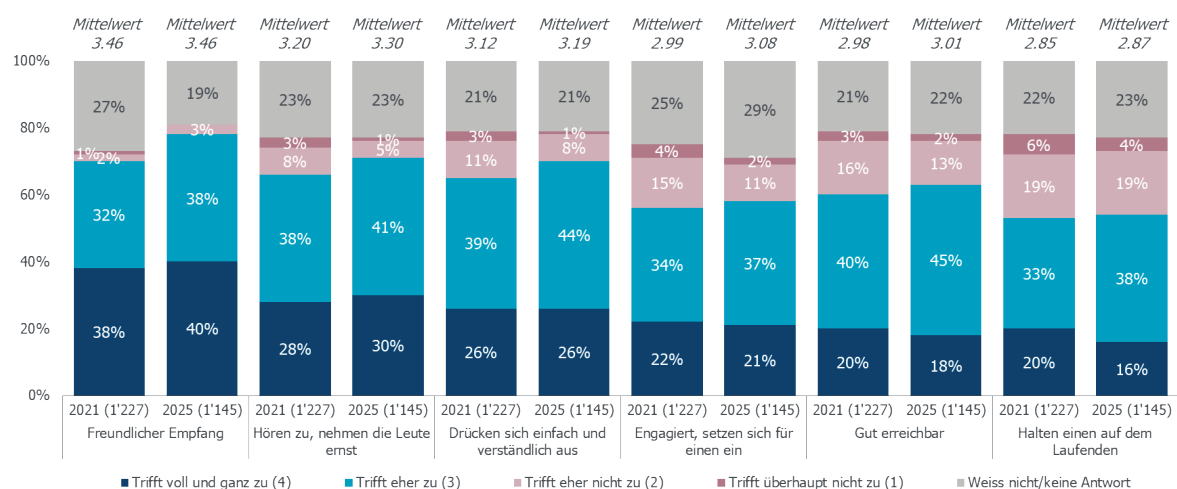


Abbildung 12: Beurteilung der Mitarbeitenden der IV-Stellen. Antworten auf die Frage: «Wie beurteilen Sie die Mitarbeitenden der IV-Stelle, mit denen Sie Kontakt hatten?» Basis: 2025: 1'145 Befragte; 2021: 1'227 Befragte.

⁶ 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 wie bereits 2021 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

Nachdem es im vorangegangenen Kapitel allgemein um die Kontakte zwischen Arbeitgebenden und der IV/den IV-Stellen gegangen war, steht in diesem Unterkapitel die Zufriedenheit mit der erhaltenen Unterstützung der IV-Stellen bei durch die IV begleiteten beruflichen Eingliederungen im Fokus. Die generellen Erfahrungen der Arbeitgebenden im Bereich der beruflichen Eingliederung werden später in Kapitel 4.1 noch separat behandelt.

Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die IV-Stelle

Wie später im Kapitel 4.1 aufgezeigt werden wird, hatten sich 25 % 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 57 %, welche sich bei der entsprechenden IV-Stelle Unterstützung geholt hatten, diese 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 (92 %; 2021: 86 %). Der entsprechende Mittelwert der Zufriedenheit mit der Beratung und Begleitung durch die IV-Stelle von 3.25 liegt damit auf dem nahezu identischen Niveau wie derjenige der generellen Zufriedenheit (Mittelwert 3.24) mit erhaltener, externer Unterstützung durch externe Akteure generell (vgl. hierzu die Grafik Abbildung 24: Generelle Zufriedenheit mit der (externen) Unterstützung. in Kapitel 4.1). Im Jahr 2021 lag die mittlere Zufriedenheit mit der Unterstützung der IV (3.19) noch deutlich unter dem generellen Zufriedenheitswert (3.42).

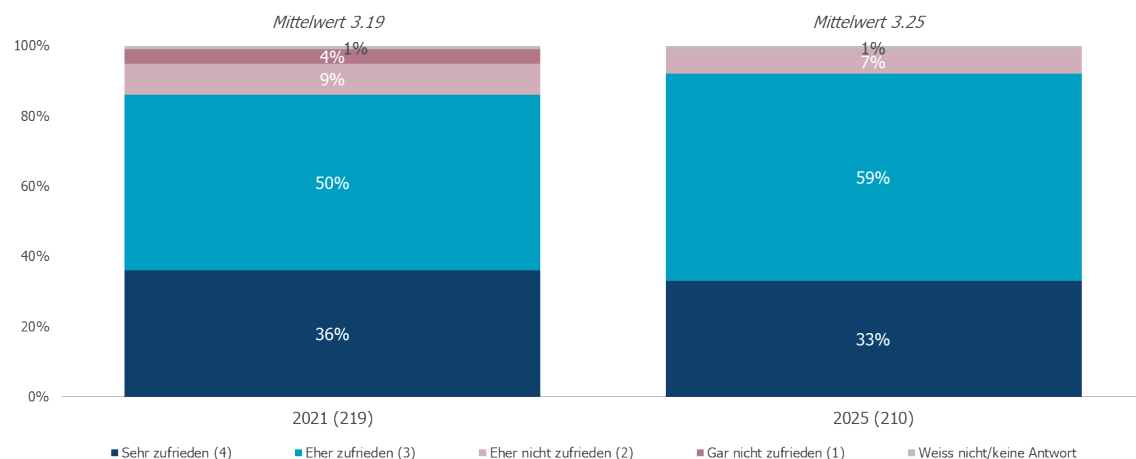


Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Unterstützung durch die IV-Stelle. Antworten auf die Frage: «Sind Sie mit der Beratung und Begleitung durch die IV-Stelle während dem Eingliederungsprozess zufrieden gewesen?» Basis: 2025: 210 Befragte; 2021: 219 Befragte.

Signifikante regionale Unterschiede bezüglich der Zufriedenheit mit der IV-Stelle sind nicht festzustellen, aber die Zufriedenheitswerte bewegen sich doch in einem Bereich von 3.11 in der Nordwestschweiz bis 3.35 in der Ostschweiz. Auch zwischen den Unternehmensgrössen gibt es keine signifikanten Unterschiede. Allerdings liegen die Zufriedenheitswerte bei den Kleinstunternehmen mit einem Mittelwert von 2.98 doch etwas tiefer als bei den drei grösseren Unternehmenskategorien, die Werte zwischen 3.13 und 3.44 aufweisen.

Die wenigen Unternehmen, die eher oder überhaupt nicht zufrieden waren 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 12 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 langwierig abgelaufen sei.

Passgenauigkeit der von der IV-Stelle vorgeschlagenen Lösung

Neben der generellen 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 (26 %; 2021: 25 %) oder zumindest eher gut (47 %; 2021: 53 %) gepasst hätte. Immerhin 17 % (2021: 5 %) gaben an, die Lösung hätte eher nicht gut und 1 % (2021: 5 %) sagten, dass sie überhaupt nicht gut gepasst hätte. Obwohl entsprechend 73 % der Befragten die von der IV vorgeschlagene Lösung als (eher) gut beurteilten, gaben wie vorher erläutert 92 % an, grundsätzlich mit der Beratung und

Begleitung durch die IV-Stelle (eher) zufrieden gewesen zu sein. Entsprechend zeigt dies, dass auch jene Unternehmen sich trotzdem gut durch die IV begleitet gefühlt hatten, für die die IV am Ende keine aus Sicht des Unternehmens passende Lösung vorschlagen konnte. Entsprechend haben die Unternehmen hier anscheinend nicht nur das finale «Outcome» (also die vorgeschlagene Lösung), sondern den ganzen Begleitungsprozess an sich bewertet.

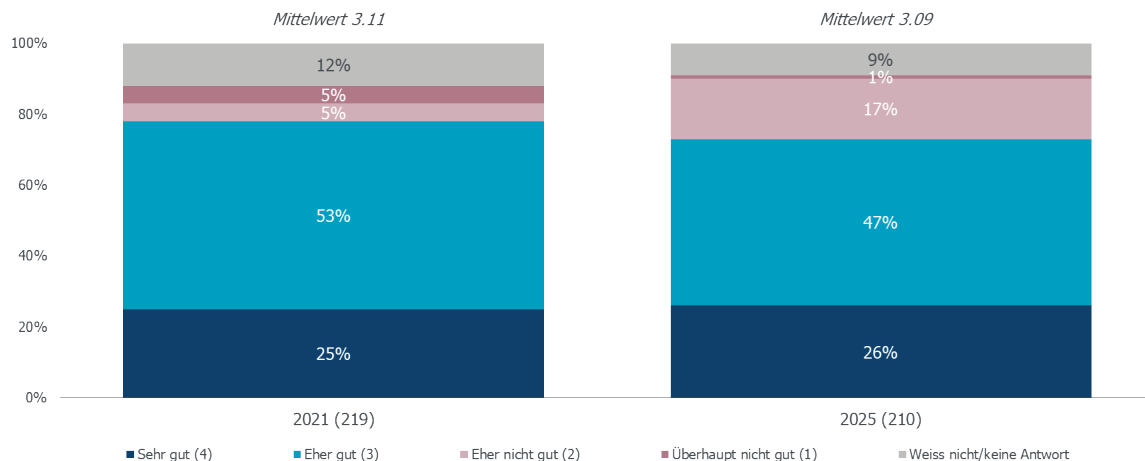


Abbildung 14: Passgenauigkeit der von der IV-Stelle vorgeschlagenen Lösung. Antworten auf die Frage: «Wie gut hat die von der IV-Stelle vorgeschlagene Lösung (z.B. Profil der vermittelten Person, Anpassung des Arbeitsplatzes) zu den Anforderungen der zu besetzenden Stelle in Ihrem Unternehmen gepasst?» Basis: 2025: 210 Befragte; 2021: 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 Nordwestschweiz mit 2.90 die schlechteste Bewertung und diejenigen in der Ostschweiz mit 3.27 die beste Bewertung abgaben. Zwischen den Unternehmensgrössen liegt die Bandbreite der Mittelwerte bei dieser Frage sogar nur zwischen 2.90 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. 80 % konnten oder wollten keine Rückmeldung abgeben. 9 % lobten die konstruktive und funktionierende Zusammenarbeit mit der IV-Stelle. Weitere 4 % der Unternehmen kritisierten explizit, dass die IV zu bürokratisch und/oder langsam sei. Weitere Rückmeldungen (9 %) 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 Wahrnehmung durch die Arbeitgebenden auseinandergesetzt haben, geht es in diesem abschliessenden Teil nun allgemeiner um die generellen Erfahrungen, Kompetenzen, Haltung und Verhalten der Arbeitgebenden gegenüber der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Zunächst geht es um die generellen Erfahrungen, welche 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 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 der Umgang der Unternehmen mit Absenzen behandelt. Anschliessend wird aufgezeigt, wie viele der befragten Unternehmen über eine spezialisierte Abteilung/Person verfügen, die sich um unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten kümmert. Zum Schluss 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 und wie sich die Unternehmen in solchen Fällen Unterstützung gesucht haben und wie zufrieden sie mit der erhaltenen Unterstützung waren.

Umgang mit Absenzen

Der Umgang mit Mitarbeitenden, die von einer unfall- oder krankheitsbedingten Abwesenheit betroffen sind oder auch der Umgang mit entsprechenden (Wieder-)Eingliederungen (insb. nach einer längeren Absenz) kann eine substanzielle Herausforderung für Unternehmen bedeuten. Dies wurde auch bereits in den vorangegangenen Kapiteln deutlich. Bei der Befra-

gung 2025 wurde deshalb dem Thema «Umgang mit Absenzen» eine zusätzliche Frage gewidmet, mit welcher genauer herausgefunden werden sollte, in welchem Ausmass von den Unternehmen verschiedene Arten von Absenzen als Herausforderungen wahrgenommen werden. Konkret sollten Unternehmen angeben, inwiefern der Umgang mit «regelmässig wiederkehrende Kurzabsenzen», «punktuellen Kurzabsenzen» und «punktuellen Langzeitabsenzen» eine Herausforderung (z. B. hinsichtlich Arbeitsorganisation, Arbeitsklima, Finanzen, usw.) für das eigene Unternehmen darstellen.

Die Antworten der Unternehmen zeigen deutlich, dass eine Mehrheit solche Absenzen als (sehr/eher) grosse Herausforderung wahrnehmen. Dabei stellen «regelmässig wiederkehrende Kurzabsenzen (einzelne Tage, einige aufeinanderfolgende Tage)» noch die verhältnismässig kleinste Herausforderung dar. Trotzdem gaben auch bei dieser Art von Absenzen über zwei Drittel (69 %) der Unternehmen an, dass solche Absenzen bzw. der Umgang damit für das Unternehmen eine sehr bzw. eher grosse Herausforderung darstellen. «Punktuelle Kurzabsenzen (bis 30 Tage)» stellen dagegen bereits für fast drei Viertel (74 %) eine Herausforderung dar und «punktuelle Langzeitabsenzen (ab 30 Tage)» sind sogar für 83 % der Befragten eine Herausforderung und für mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) sogar eine sehr grosse Herausforderung.

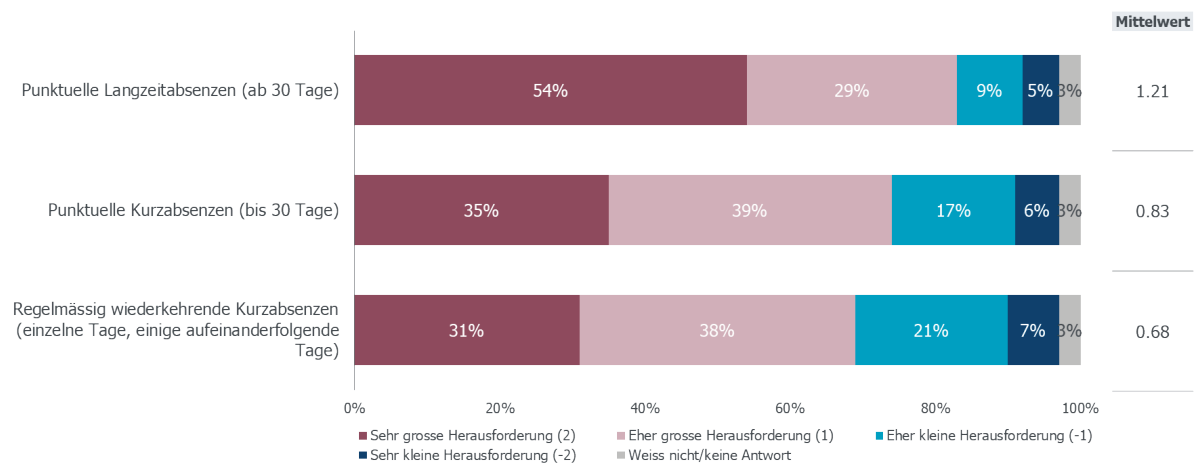


Abbildung 15: Umgang mit Absenzen. Antworten auf die Frage: «Inwieweit ist der Umgang mit folgenden Absenzen eine Herausforderung für Ihr Unternehmen (z.B. hinsichtlich Arbeitsorganisation, Arbeitsklima, Finanzen, usw.)?» Basis: 2'010 Befragte

Wenig überraschend sind die Herausforderungen je ausgeprägter, je kleiner die Unternehmen sind. Während bezüglich der Herausforderung, welche «regelmässig wiederkehrende Kurzabsenzen» mit sich bringen, bei der Betrachtung der Mittelwerte keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Unternehmensgrössen messbar sind, sieht dies bei den punktuellen Absenzen klar anders aus. So stellen «punktuelle Kurzabsenzen (bis 30 Tage)» für mikro (38 %) und kleine (32 %) Unternehmen deutlich öfters eine sehr grosse Herausforderung dar, als dies bei mittelgrossen (20 %) und grossen (15 %) Unternehmen der Fall ist. Noch deutlicher sind die Unterschiede zwischen den verschiedenen

Unternehmensgrössen bezüglich der Herausforderung von «punktuellen Langzeitabsenzen (ab 30 Tage)». Solche stellen für mehr als die Hälfte der mikro (58 %) und der kleinen (50 %) Unternehmen eine sehr grosse Herausforderung dar, während solche bei den mittelgrossen (37 %) und grossen (32 %) Unternehmen zwar auch als grosse Herausforderungen wahrgenommen werden, aber jeweils nur von ca. einem Drittel der Unternehmen.

Spezialisierte Abteilung

Der Umgang mit solchen Absenzen stellt eine substanzielle Herausforderung für die Unternehmen dar, auch wenn nicht für alle Unternehmen in gleichem Umfang. Die Herausforderung an sich ist aber nur eine Seite, denn der Umgang mit solchen Situationen erfordert auch entsprechendes Wissen und Knowhow. Dieses muss also im Unternehmen bzw. bei den zuständigen Personen in den Unternehmen vorhanden sein, um möglichst gut mit solchen Herausforderungen und Fällen von Absenzen aber insb. auch deren (Wieder-)Eingliederungen (insb. nach einer längeren Absenz) umgehen zu können. So kann es hilfreich sein, 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 21 % (2021: 18 %) der befragten Unternehmen über eine entsprechend spezialisierte Abteilung oder Person verfügen.

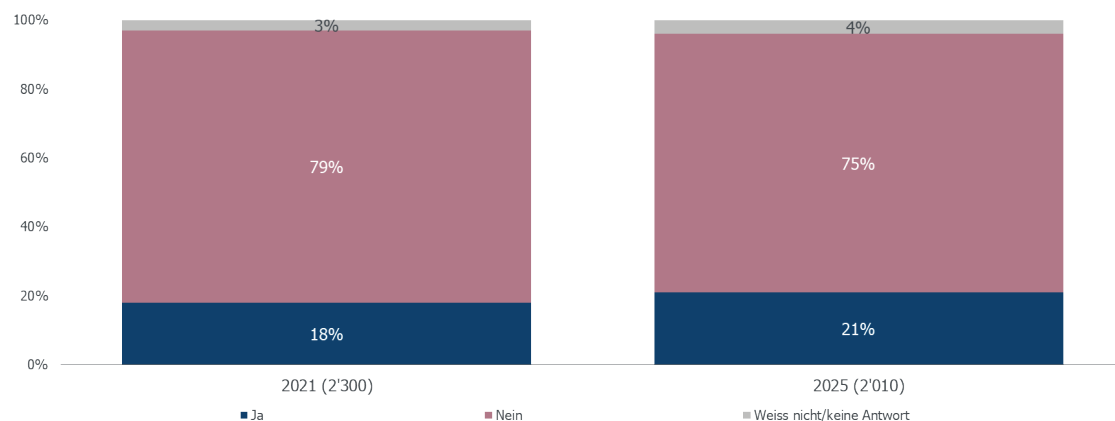


Abbildung 16: Vorhandensein einer spezialisierten Person/Abteilung für unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten. Antworten auf die Frage: «Gibt es in Ihrem Unternehmen eine spezialisierte Abteilung oder Person, die sich um die unfall- oder krankheitsbedingten Abwesenheiten kümmert?» Basis in Klammern.

Wenig überraschend verfügen grössere Firmen eher über eine entsprechend spezialisierte Abteilung oder Person. Während 70 % (2021: 63 %) der grössten Unternehmen über eine entsprechende Abteilung/Person verfügen, liegt dieser Anteil bei den kleinsten Unternehmen nur bei 16 % (2021: 12 %) und bei den Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitenden bei 25 % (2021: 23 %). Immerhin zeigt sich im Zeitverlauf, dass über alle Grössenkategorien hinweg die Unternehmen in diesem Bereich investiert haben und die Anteile von Unternehmen mit einer spezialisierten Abteilung/Person zumindest leicht zugenommen haben.

Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen

Bei der Frage nach den Erfahrungen mit beruflichen Eingliederungen wurde separat bezüglich Weiterbeschäftigungen oder Neueinstellungen befragt. 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 ein Viertel der befragten Unternehmen (25 %; 2021: 22⁷ %) hat gemäss eigener Angabe in den vergangenen drei Jahren eine oder mehrere Angestellte entsprechend weiterbeschäftigt. Der Anteil ist aber um drei Prozentpunkte gestiegen im Vergleich zur Befragung 2021.

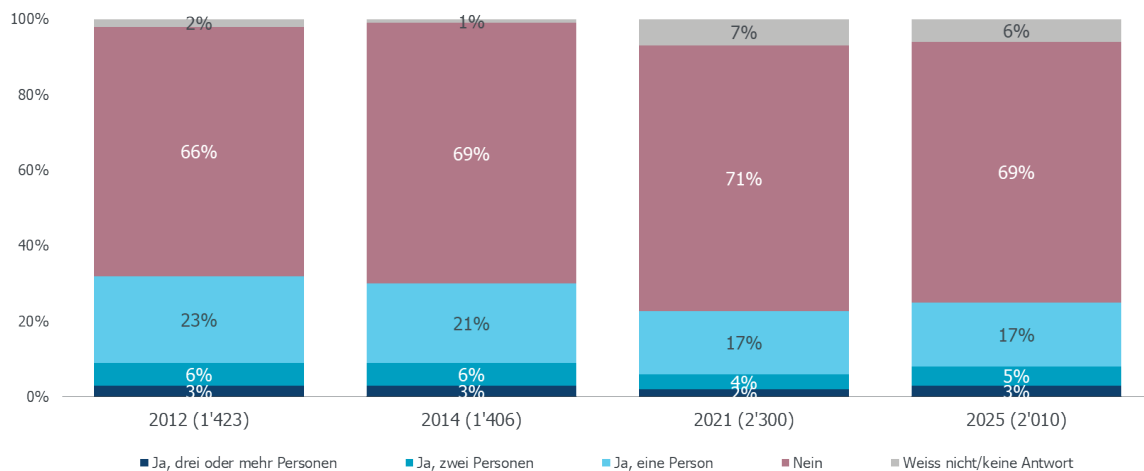


Abbildung 17: Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen. Antworten auf die Frage: «Haben Sie in den letzten 3 Jahren eigene Angestellte weiterhin in Ihrem Unternehmen beschäftigt, wenn sie krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können?» Basis in Klammern.

⁷ Aufgrund von Rundungen sind es 22 % und nicht 23 % wie man annehmen könnte, wenn man die vier (gerundeten) Werte aus der Grafik (17 % + 4 % + 2%) summiert.

Wenig überraschend ist dieser Anteil wie bereits 2021 grösser, je grösser das Unternehmen ist. Haben bei den Mikro-Betrieben nur 18 % (2021: 15 %) eine Weiterbeschäftigung ermöglichen können, sind es bei den grössten Betrieben 77 % (2021: 69 %). Es sind dabei Unternehmen aus der Ostschweiz, welche überdurchschnittlich häufig diese Frage mit «Ja» beantwortet haben. Dies trifft auch auf die Branchen F, J/K/L/M/N und P/Q zu.

Allerdings bedeutet dies nicht zwingend, dass in kleineren Unternehmen eine Weiterbeschäftigung tatsächlich weniger oft möglich war bzw. sich kleinere Unternehmen weniger für eine Weiterbeschäftigung (in angepasster Form) eingesetzt hätten. Es kann auch bedeuten, dass es in den kleineren Firmen (schlicht aufgrund der kleineren Zahl an Mitarbeitenden) weniger oft überhaupt zu entsprechenden Fällen von Krankheit/Unfall, die eine Weiterbeschäftigung im gleichen Umfang verunmöglicht hätten, kam.

Aufgrund der bisherigen Fragestellungen erlaubte die Befragung keine genauen Aussagen dazu, wie viele Unternehmen tatsächlich Personen nach einer Krankheit oder einem Unfall, der eine Weiterbeschäftigung im gleichen Umfang verunmöglichte, nicht (in anderer Form) weiterbeschäftigt haben. Denn die Beantwortung der 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?» mit «Nein», musste nicht direkt bedeuten, dass tatsächlich bei 69 % der Unternehmen keine entsprechende Weiterbeschäftigung möglich war. Dies da die Antwort «Nein» auch bedeuten kann, dass es schlicht im betroffenen Unternehmen in den letzten drei Jahren keine Personen gab, die krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können. Deshalb wurden diejenigen Unternehmen, die die oben genannte Frage mit «Nein» beantwortet hatten, bei der Befragung 2025 zusätzlich gefragt: «Gab es in den letzten 3 Jahren in Ihrer Firma Angestellte, die krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können?»

Die Antworten auf diese Frage zeigen deutlich, dass es bei einer Mehrheit der Unternehmen in den letzten 3 Jahren gar keine entsprechenden Fälle von Krankheit oder Unfall gab und entsprechend eine potenzielle Weiterbeschäftigung in angepasster Form gar kein Thema war. Lediglich bei 15 % der Firmen gab es tatsächlich entsprechende Fälle, für die es zu keiner Weiterbeschäftigung gekommen ist.

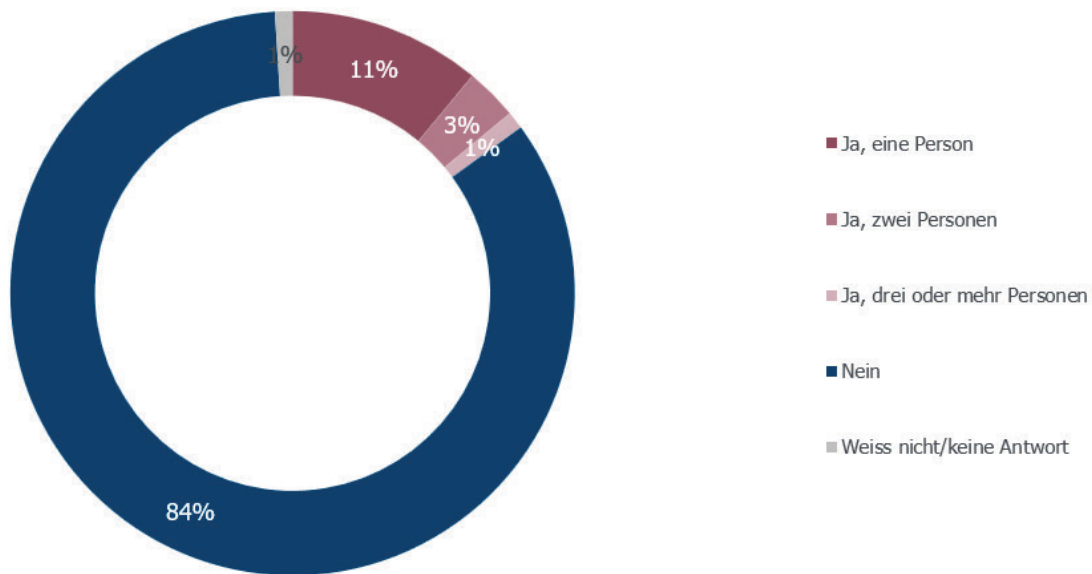


Abbildung 18: Keine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen. Antworten auf die Frage: «Gab es in den letzten 3 Jahren in Ihrer Firma Angestellte, die krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können?» Basis: 1'090 Befragte.

Hochgerechnet auf alle befragten Unternehmen bedeutet dies entsprechend, dass es bei ca. 10 % (14⁸ % von 69 % der Unternehmen, bei welchen es gemäss Abbildung 17 keine Weiterbeschäftigung gab) der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren Fälle von Mitarbeitenden gab, die krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können und für welche keine (andere Form einer) Weiterbeschäftigung im Unternehmen erfolgt ist.

Betrachtet man diesen Wert auch in Bezug auf die Unternehmensgrössen zeigt sich folgendes:

- Mikro: 7 % (d.h. 9 % von 77 % der Unternehmen bei welchen es keine Weiterbeschäftigung gab) der Mikro-Unternehmen hatten in den vergangenen drei Jahren Fälle von Mitarbeitenden, die krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können und für welche keine (andere Form einer) Weiterbeschäftigung im Unternehmen erfolgt ist
- Klein: 13 % (d.h. 22 % von 61 % der Unternehmen)
- Mittलगross: 15 % (d.h. 42 % von 36 % der Unternehmen)
- Gross: 7 % (d.h. 60 % von 11 % der Unternehmen)

⁸ In Abbildung 18 ausgewiesen sind 11 %, 3 % und 1 %. Dabei handelt es sich um gerundete Werte. Die Summe basierend auf den ungerundeten Werten ergibt aber 14.16 % und nicht 15 %, wie es auf Basis der gerundeten Werte vermutet werden könnte.

Die Verknüpfung der Fragen bei den Abbildungen 17 und 18 verdeutlicht, dass es nicht, wie die oberen Werte zur Frage bei Abbildung 17 suggerierten, bei kleineren Betrieben weniger oft zu Weiterbeschäftigungen von betroffenen Mitarbeitenden kommt, sondern diese tiefe Weiterbeschäftigungswerte wie vermutet, eher darauf zurückzuführen sind, dass es bei den kleineren Unternehmen schlicht weniger oft zu Fällen von Mitarbeitenden kommt, die aufgrund von Krankheit oder Unfall nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können – weil es in kleineren Unternehmen weniger Mitarbeitende hat.

Insgesamt zeigt die Verknüpfung dieser beiden Fragen zudem, dass es in insgesamt 705 von 2'010 befragten Unternehmen (35 %) in den letzten drei Jahren Fällen von Mitarbeitenden gegeben hat, die krank geworden sind oder einen Unfall gehabt haben und nachher nicht mehr im gleichen Umfang oder Bereich haben weiterarbeiten können. In 72 % dieser Fälle (509 von 705 Unternehmen), konnte im Betrieb selbst eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden, in 28 % der Betriebe (196 von 705 Unternehmen) war dies nicht möglich.

Neuanstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen

Neben der Thematik einer möglichen Weiterbeschäftigung von betroffenen Mitarbeitenden, wurden die Unternehmen auch nach entsprechenden Neueinstellungen von betroffenen Personen gefragt: «Haben Sie in den letzten 3 Jahren beeinträchtigte Personen oder IV-Rentenbezüger, die nie vorher bei Ihnen gearbeitet hatten, in Ihrem Unternehmen eingestellt?»

Lediglich 13 % der Unternehmen, aber immerhin 5 Prozentpunkte mehr als noch 2021 (signifikante Zunahme), gaben an, mindestens eine beeinträchtigte oder IV-Rente beziehende Person in den vergangenen drei Jahren eingestellt zu haben. Die Bejahung dieser Frage weist wenig überraschend einen klaren Zusammenhang mit der Grösse der Unternehmen auf. Auffallend ist jedoch, dass mit Ausnahme der mittelgrossen bis grossen Unternehmen alle Unternehmensgrösse eine deutliche Zunahme aufweisen. Immerhin 10 % (2021: 4 %) der befragten Mikro-Unternehmen bejahten diese Frage. Von den Kleinunternehmen waren es 16 % (2021: 10 %), von den mittelgrossen bis grossen Unternehmen 28 % (2021: 30 %) und von den Grossunternehmen schlussendlich 41 % (2021: 36 %).

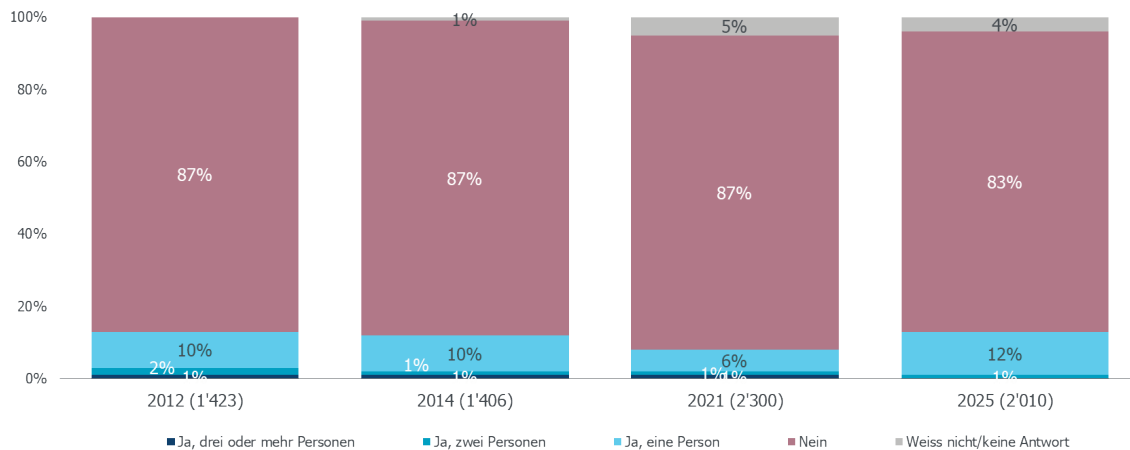


Abbildung 19: Neueinstellung von beeinträchtigten oder IV-Rente beziehenden Personen. Antworten auf die Frage: «Haben Sie in den letzten 3 Jahren beeinträchtigte Personen oder IV-Rentenbezügler, die nie vorher bei Ihnen gearbeitet hatten, in Ihrem Unternehmen eingestellt?» Basis in Klammern.

Bei der Neueinstellung zeigt sich eine ähnliche Tendenz über die Jahre wie bei der Weiterbeschäftigung. So hatte der Anteil der Unternehmen, welche in den vergangenen drei Jahren eine beeinträchtigte oder IV-Rente beziehende Person eingestellt hat, von 2014 zu 2021 abgenommen und nun im Jahr 2025 aber wieder zugenommen und bewegt sich damit wieder auf ähnlichem bzw. sogar minimal höheren Niveau wie 2014/2012.

Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzergänzung

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 Arbeitsplatzergänzung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach einem Unfall oder einer Krankheit (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes oder Arbeitspensums, interne Umplatzierung im Unternehmen) teilgehabt» haben. 61 % (2021: 62 %) der befragten Unternehmen gaben an, an diesen Abklärungen teilgenommen zu haben.

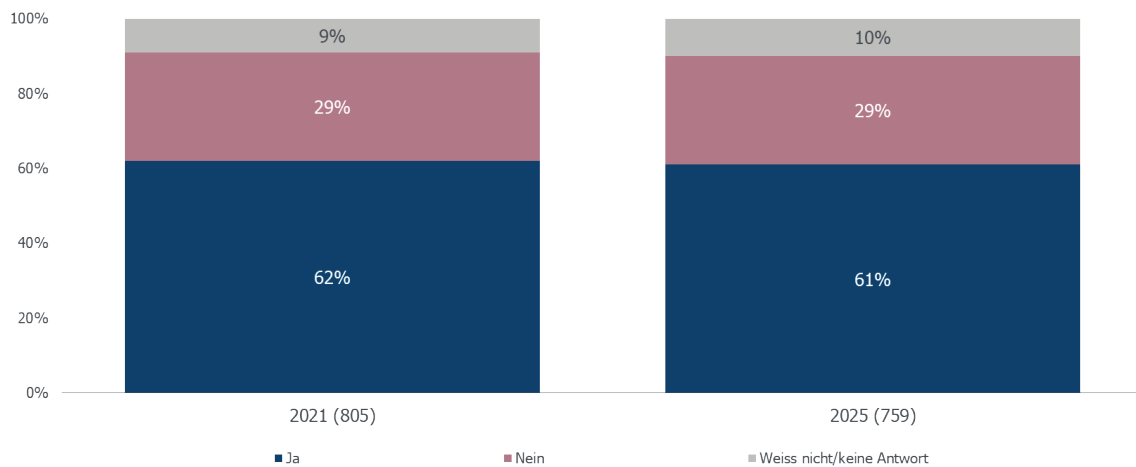


Abbildung 20: Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzerhalt. Antworten auf die Frage: «Haben Sie an der Abklärung der Möglichkeiten für ein Arbeitsplatzerhalt von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach einem Unfall oder einer Krankheit (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes oder Arbeitspensums, interne Umplatzierung im Unternehmen) teilgehabt?» Basis in Klammern.

Auch hier steigt der Anteil derjenigen Unternehmen, die teilgehabt haben, mit der Grösse des Unternehmens. Also je grösser das Unternehmen, desto eher wurde an den Abklärungen teilgenommen (Mikro: 53 %; Klein: 64 %; Mittलगross: 75 %; Gross: 72%). 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 (72 %; 2021: 70 %), als Unternehmen, welche nicht über eine solche Abteilung/Person verfügen (55 %; 2021: 58 %).

Zusätzlich lässt sich aufzeigen, dass Unternehmen, welche eine Mitwirkungsverantwortung des Arbeitgebers bejahen (vgl. Kapitel 4.4, Abbildung 32), auch eher an den Abklärungen der Möglichkeit für einen Arbeitsplatzerhalt eines betroffenen Mitarbeitenden teilgenommen haben. 68 % derjenigen, die eine Mitverantwortung seitens Arbeitgeber bejahen, gaben an, an solchen Abklärungen teilgenommen zu haben, während es bei denjenigen, die die Mitwirkungsverantwortung (eher) ablehnen, lediglich 51 % sind.

Die obigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei der konkreten Mitwirkung bei der beruflichen Eingliederung die Kompetenz der Firma und die Selbstwahrnehmung der Rolle des Arbeitgebers eine Rolle spielen. Nicht zuletzt ist aber auch die Frage relevant, ob die Arbeitgebende auch tatsächlich einbezogen wurden.

Bei der Befragung 2025 wurden diejenigen Unternehmen, die nicht an den Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzerhalt teilgenommen hatten, zum ersten Mal auch nach den Gründen für die Nicht-Teilnahme gefragt. 30 % der Unternehmen gaben an, dass sie gar nicht gefragt wurden an der Abklärung teilzunehmen. Weitere 17 % gaben an, dass eine Teilnahme nicht

nötig gewesen sei und 14 % machten fehlende Kenntnisse geltend. 17 % gaben an, dass sie hierfür keine Zeit hatten bzw. es nicht als ihre Rolle sehen (12 %).

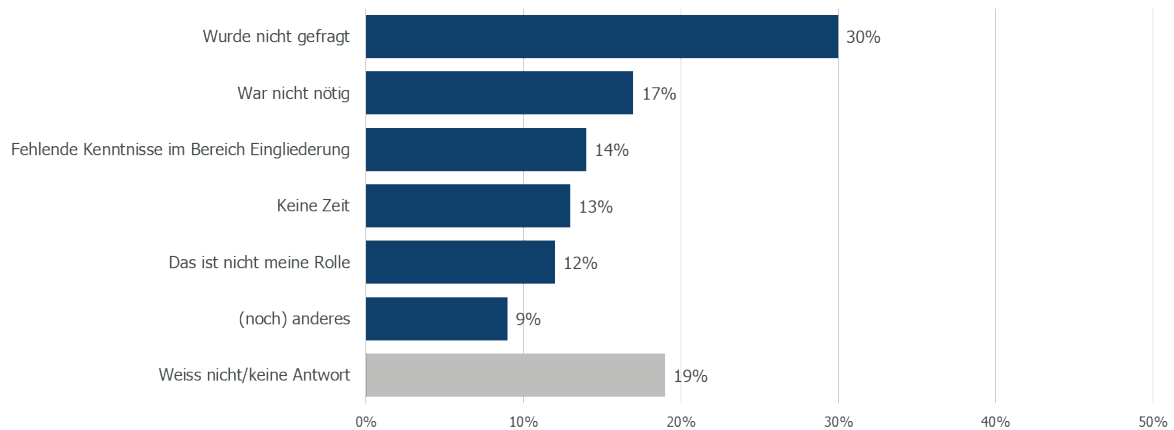


Abbildung 21: Grund Nicht-Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzergänzung. Antworten auf die Frage: «Weshalb haben Sie nicht an der Abklärung der Möglichkeiten für ein Arbeitsplatzergänzung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach einem Unfall oder einer Krankheit teilgenommen?» Basis: 179 Befragte.

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 7 % der Unternehmen gaben an, sich für die Wiedereingliederung/-en von beeinträchtigten Mitarbeitenden 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 25 % (2021: 26 %) weiterhin 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 3 % im Jahr 2014 auf 11 % im Jahr 2021 und schlussendlich auf 13 % im Jahr 2025.

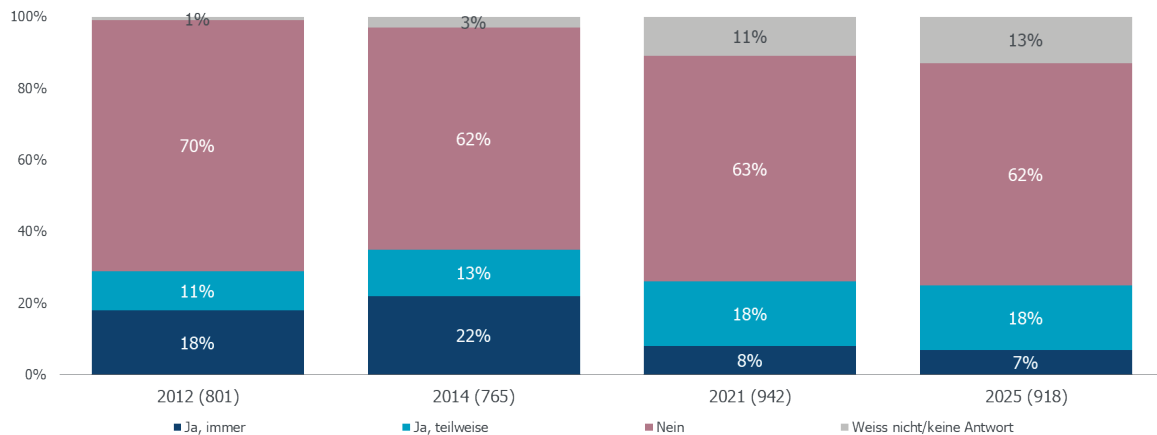


Abbildung 22: Bezug externer Unterstützung bei Wiedereingliederung/en. Antworten auf die Frage: «Haben Sie sich bei der oder den Wiedereingliederung(en) externe Hilfe/Unterstützung (d. h. von ausserhalb der Firma) geholt?» Basis in Klammern.

Auffällig ist zudem, dass wie bereits 2021 insbesondere Unternehmen aus der Region Westschweiz/Tessin signifikant weniger oft auf externe Unterstützung zurückgegriffen haben (15 %; 2012: 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 grössere Unternehmen (mittelgross 42 % bzw. gross 53 %) eher auf Unterstützung zurückgreifen als dies bei kleineren Unternehmen (mikro 19 % bzw. klein 27 %) der Fall ist.

Zugezogene externe Unterstützung

Über die Hälfte (57 %; 2021 54 %) derjenigen Unternehmen, die externe Hilfe/Unterstützung beigezogenen haben, gaben an, sich an die zuständige IV-Stelle gewendet zu haben (vgl. Kapitel 3.2). Damit liegen die IV-Stellen klar vor den Krankentaggeldversicherungen (30 %; 2021: 30 %) und den betroffenen Mitarbeitenden selbst (30 %). Klar zugelegt hat zudem die AHV/IV Infostelle (www.ahv-iv.info) von 10 % im Jahr 2021 auf nun 18 % im Jahr 2025.

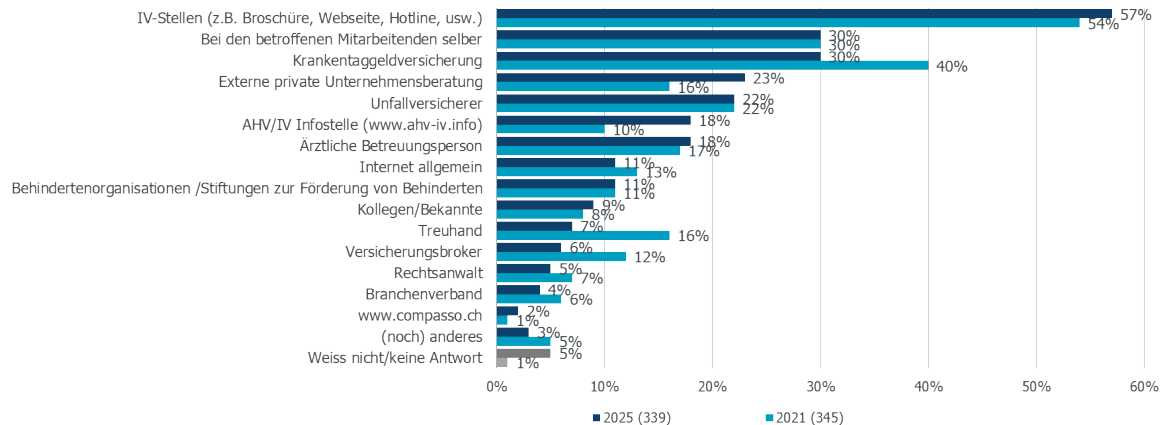


Abbildung 23: Zugezogene externe Unterstützung. Antworten auf die Frage: «Wo haben Sie sich Hilfe geholt?» Basis in Klammern.

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 vier Befragungen immer am häufigsten genannt wurde und sich immer im Bereich von 53-57 % der Nennungen bewegte.

Generelle Zufriedenheit mit der (externen) Unterstützung

Generell sind die Unternehmen weiterhin zufrieden mit der erhaltenen (externen) Unterstützung (84 %). 32 % gaben an, sehr zufrieden gewesen zu sein mit der Unterstützung. Weitere 52 % waren eher zufrieden. Lediglich 9 % waren eher nicht zufrieden. Insgesamt zeigen sich hier stabile Zufriedenheitswerten über die vier bisherigen Befragungen hinweg. Das Jahr 2025 zeigt mit einem Mittelwert von 3.24 allerdings die bisher tiefsten Zufriedenheitswerte. Dies liegt v.a. im verhältnismässig kleiner gewordenen Anteil von «sehr zufriedenen» Unternehmen.

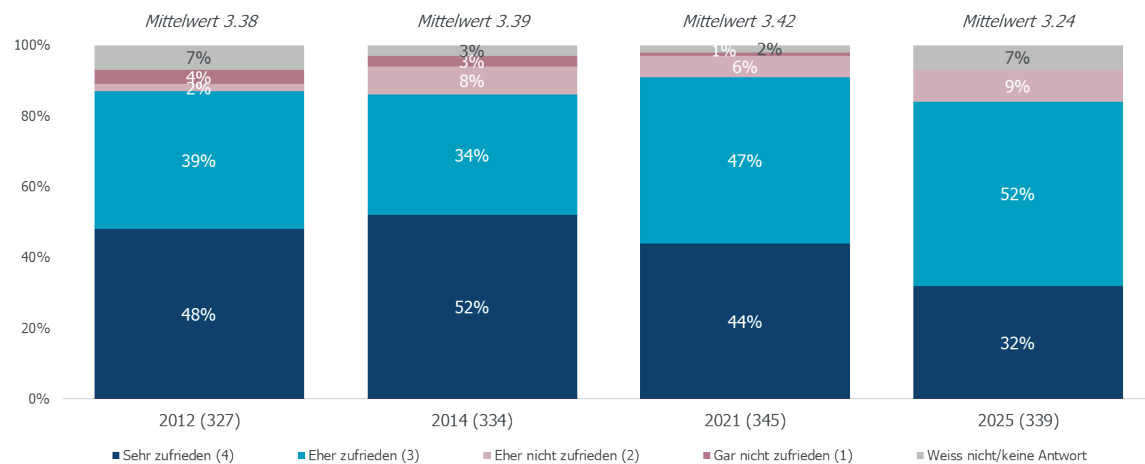


Abbildung 24: Generelle Zufriedenheit mit der (externen) Unterstützung. Antworten auf die Frage: «Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit der Unterstützung/Hilfe gewesen?» Basis in Klammern.

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 zu dieser Thematik 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?»

60 % (2021: 61 %) der Arbeitgebenden gaben an, sich sehr gut (11 %) bzw. eher gut (49 %) in der Lage zu fühlen, solche Frühwarnzeichen wahrzunehmen. Dagegen gaben 27 % (2021: 26 %) an, sich eher weniger (23 %) oder überhaupt nicht gut (4 %) in der Lage zu fühlen, Frühwarnzeichen wahrzunehmen.

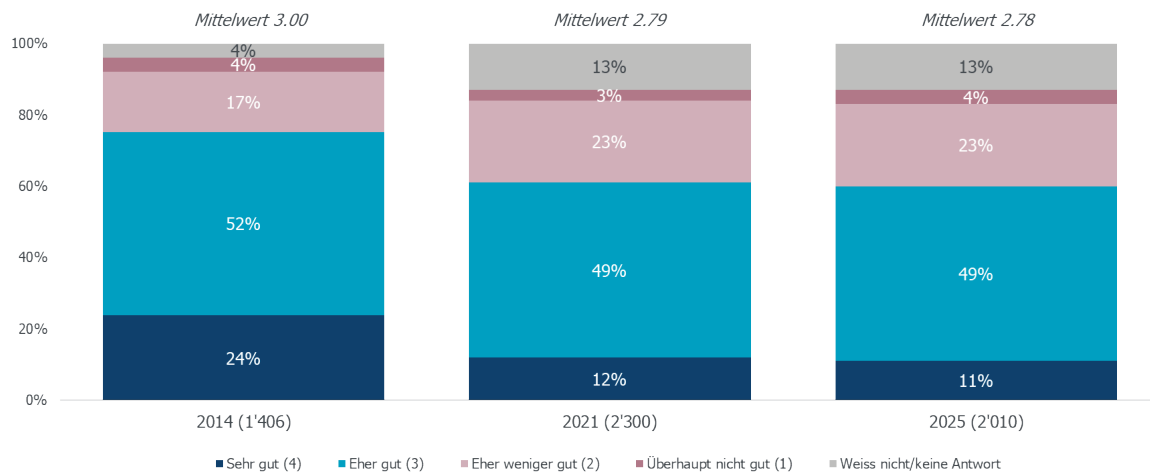


Abbildung 25: Fähigkeit Frühwarnzeichen wahrzunehmen. Antworten auf die Frage: «Vor Eintreten eines Arbeitsausfalls aus psychischen Gründen gibt es oft Frühwarnzeichen wie z.B. Konflikte am Arbeitsplatz und Verhaltensauffälligkeiten. Wie gut fühlen Sie sich in der Lage, diese Frühwarnzeichen wahrzunehmen?» Basis in Klammern.

Die Werte sind entsprechend zwischen den Befragungen 2021 und 2025 nahezu identisch geblieben. Im Vergleich zur Befragung 2014 hat aber der Anteil der Arbeitgebenden, die sich sehr/eher gut in der Lage fühlen Frühwarnzeichen wahrzunehmen von 76 % 2014 auf 61 % 2021 bzw. 60 % 2025 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. Dafür spricht, dass die Werte bei gleicher Methodik (2021/2025) stabil geblieben sind.

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 wie bereits 2021 vier (Schulung, Persönliche Beratung, Broschüren und Internetseite) mit 31 % bis 22 % fast gleich oft von den Arbeitgebenden als hilfreiche Unterstützungsangebote ausgewählt (Mehrfachauswahl war hier möglich). Lediglich die telefonische Beratung wurde nur von 11 % gewählt.

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

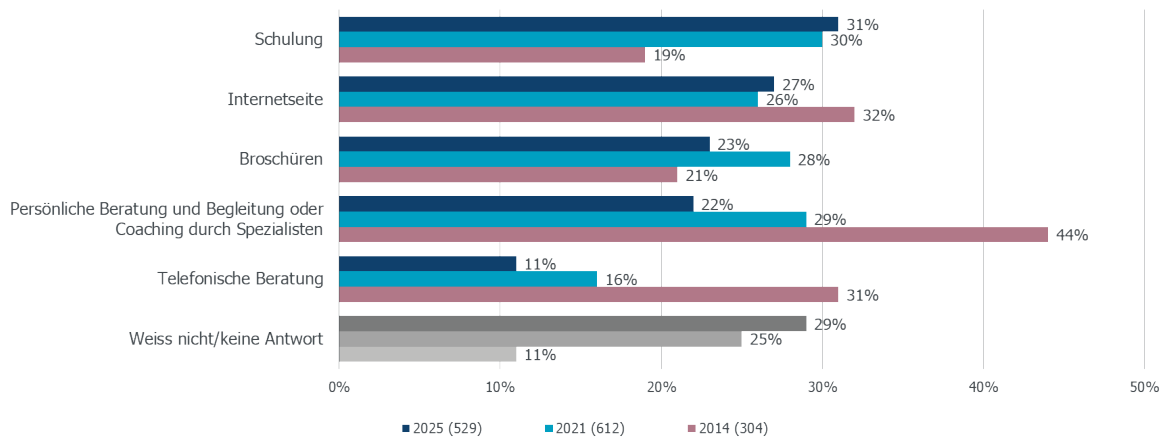


Abbildung 26: Unterstützungsangebote zur Erkennung von Frühwarnzeichen. Antworten auf die Frage: «Welche Unterstützungsangebote würden Sie brauchen, um solche Frühwarnzeichen (z. B. Konflikte am Arbeitsplatz, Verhaltensauffälligkeiten) besser zu erkennen und damit kompetenter umzugehen?» Basis in Klammern.

Im Vergleich mit den Antworten von 2014 fällt auf, dass Schulungen 2025 und 2021 öfters als hilfreiches Unterstützungsangebot gewählt wurden. Dagegen wurden persönliche Beratungen und die telefonische Beratung klar weniger oft gewählt als noch 2014 und 2021.

4.3 Bereitschaft, gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen/einzustellen

Bereitschaft in Bezug auf Weiterbeschäftigung

Nachdem in diesem Bericht schon eingehend thematisiert 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 nun um die grundsätzliche Frage, wie Arbeitgebende zu solchen (Wieder-)Eingliederungen im eigenen Unternehmen generell stehen. Hierfür wurden die Arbeitgebenden gefragt, ob sie sich überhaupt vorstellen könnten, Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Unternehmen zu behalten bzw. neu einzustellen. Dies unabhängig davon, ob bereits entsprechende Erfahrungen vorliegen und bezüglich der IV-Instrumente, welche für solche Prozesse der (Wieder-)Eingliederung als Unterstützung zur Verfügung stehen (vgl. Kapitel 2.2).

Eine Mehrheit der Arbeitgebenden von 70 % (2021: 71 %) könnte sich vorstellen, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten (24 % sicher und 46 % eventuell). 15 % könnten sich das eher nicht

vorstellen und nur 3 % der Unternehmen schliessen in einem solchen Fall eine Weiterbeschäftigung komplett aus.

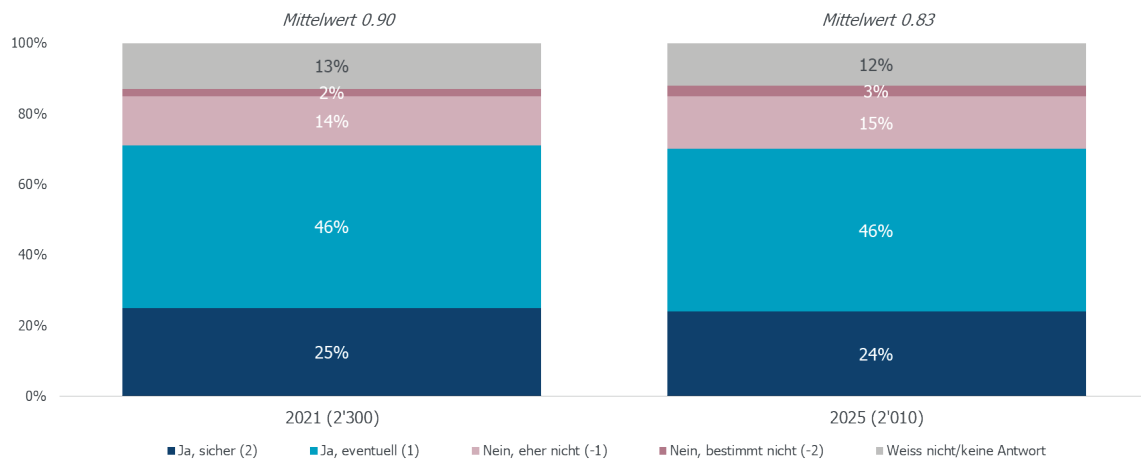


Abbildung 27: Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Antworten auf die Frage: «Könnten Sie sich vorstellen, mit Hilfe der vorher aufgelisteten IV-Instrumente Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma beizubehalten?» Basis in Klammern.

Wie bereits 2021 gilt: Je grösser die Unternehmen, desto eher können sie sich eine Weiterbeschäftigung vorstellen. So erreichen die grössten Firmen einen Mittelwert von 1.36 (2021: 1.43) während die kleinsten Firmen bei einem Mittelwert von 0.74 (2021: 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) und F (Baugewerbe), 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 62 % bzw. 56 % eine Weiterbeschäftigung sicher/eventuell vorstellen. Wie weiter unten aufgezeigt wird, könnten sich aber Unternehmen aus den Branchen A/B (Land- und Forstwirtschaft; Bergbau und Gewinnung von Steinen/Erden) überdurchschnittlich oft vorstellen, einen Mitarbeitenden mit psychischen oder geistigen Einschränkungen zu beschäftigen.

Auffällig ist zudem auch, dass Unternehmen, welche in den vergangenen drei Jahren tatsächlich bereits Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma behalten haben, eine noch höhere Bereitschaft zeigen, grundsätzlich solche Mitarbeitende in der Firma zu behalten (total 81 %; 33 % sicher bzw. 48 % eher). Dies kann als Indiz gesehen werden, dass sie bei den tatsächlichen Weiterbeschäftigungen grundsätzlich gute Erfahrungen damit gemacht haben.

Bereitschaft in Bezug auf Neueinstellung

Neben der Weiterbeschäftigung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen interessiert auch, ob sich die Arbeitgebenden Neueinstellungen vorstellen könnten. Also ob sie 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 tiefer, als dies bei Personen der Fall ist, die bereits im Unternehmen gearbeitet haben. Trotzdem könnten sich immer noch knapp die Hälfte (50 %) der Unternehmen eine solche Neueinstellung vorstellen. 36 % könnten sich das eher/bestimmt nicht vorstellen.

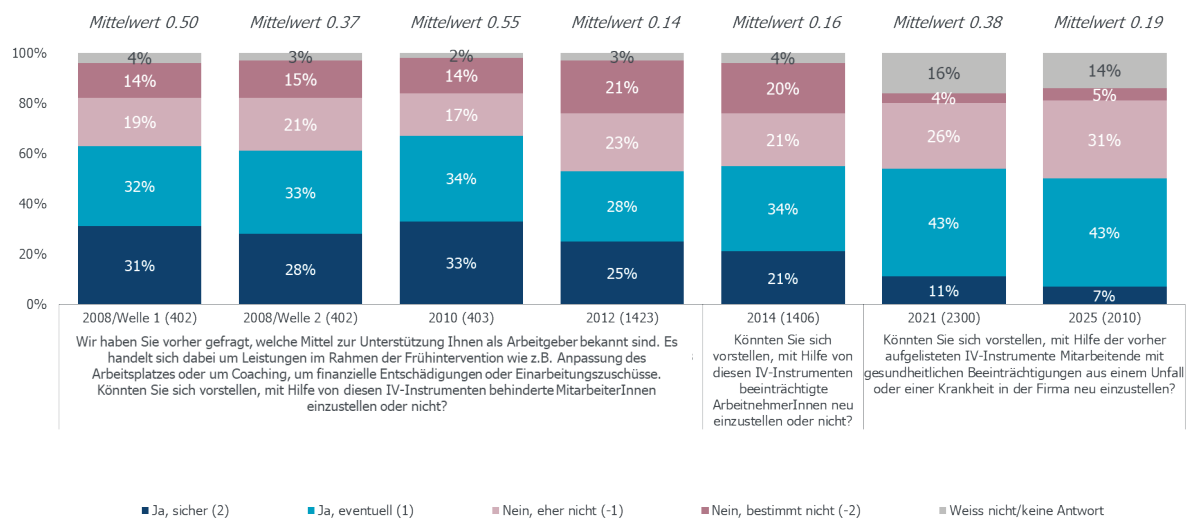


Abbildung 28: Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Entsprechende Fragestellung der einzelnen Jahre sind unter den Balken zu finden. Basis in Klammern.

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 stabil waren und sich zwischen 0.37 und 0.55 bewegten. Bei den Befragungen 2012 und 2014 zeigt sich 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 es dann wieder eine klare Mehrheit der Unternehmen an, sich solche Neueinstellungen sicher oder zumindest eventuell vorstellen zu können. Bei der Befragung 2025 hat sich das Bild dann wieder etwas eingetrübt.

Wie bereits bei der Frage nach Weiterbeschäftigung zeigt sich auch bei der Frage bezüglich Neueinstellung eine klare Tendenz, dass sich grosse Firmen (Mittelwert 0.70) eher entsprechende Neueinstellungen vorstellen könnten, als dies bei kleineren (0.27) und ganz kleinen

Firmen (0.11) der Fall ist. Hierbei sind es insbesondere Unternehmen aus der Branche Baugewerbe/Bau, welche sich Neueinstellungen von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen am wenigsten vorstellen können (Mittelwert -0.30).

Erneut zeigt sich auch bezüglich Neueinstellungen ein deutlicher Zusammenhang zwischen tatsächlichen Erfahrungen, also dass in den vergangenen drei Jahren eine solche Neueinstellung auch bereits tatsächlich erfolgt war (vgl. Kapitel 4.1, Abb. 19) und der grundsätzlichen Bereitschaft für solche Neueinstellungen. 75 % derjenigen Unternehmen, die in den vergangenen drei Jahren bereits eine Person mit gesundheitlichen Einschränkungen neu eingestellt hatten, können sich solche Neueinstellungen auch grundsätzlich vorstellen.

Art der möglichen Einschränkungen

Neben der grundsätzlichen Frage, ob Unternehmen 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 Arbeitnehmer:innen bei Ihnen arbeiten?».

Die Antworten zeigen ein nahezu identisches Bild wie bereits 2021. Mehr als die Hälfte der Unternehmen könnten sich vorstellen, dass Arbeitnehmende mit körperlichen Einschränkungen im entsprechenden Unternehmen arbeiten könnten. Arbeitnehmende mit psychischen Einschränkungen wären dagegen nur für 15 % 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» teilweise deutlich höhere Werte aus, wobei gleichzeitig die Kategorie «Andere» seit dem Jahr 2014 deutlich abgenommen hat und 2025/2021 viele Arbeitgebenden keine Antwort geben konnten/wollten. Diese Veränderung kann jedoch mit der veränderten Methodik/Form der Abfrage erklärt werden (2025/2021 gestützt gefragt, 2014 ungestützt gefragt), weshalb dieser Zeitvergleich nur bedingt aussagekräftig ist.

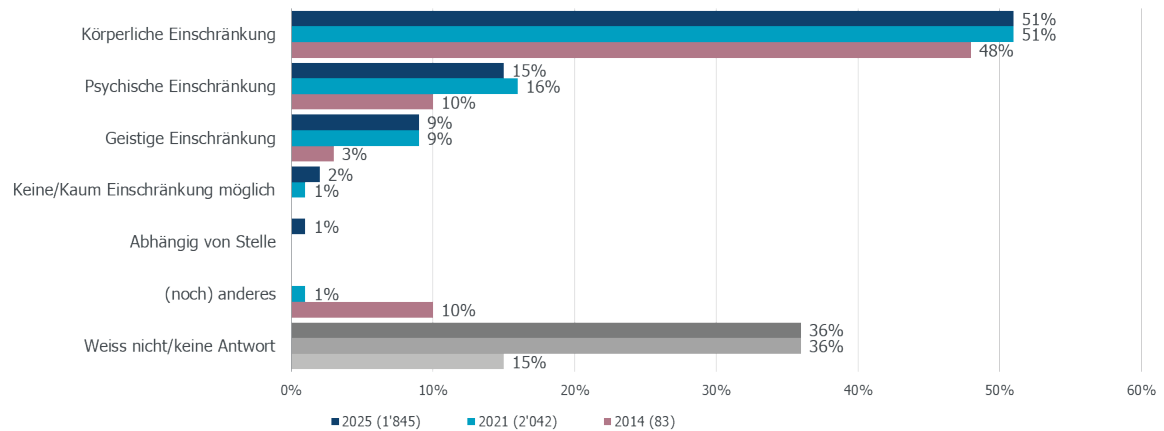


Abbildung 29: Arten von Einschränkungen die möglich wären. Antworten auf die Frage: «Mit welcher Art von Einschränkung könnten Arbeitnehmer:innen bei Ihnen arbeiten?» Basis in Klammern.

Werden wiederum die verschiedenen Unternehmensgrössen betrachtet, 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 Branche F (Baugewerbe) körperliche Einschränkungen eher ein Problem darstellen und entsprechend nur 25 % der Unternehmen aus dieser Branche sich vorstellen könnten, eine Person mit einer körperlichen Beeinträchtigung zu beschäftigen. Dafür gaben Unternehmen der Branche A/B (Land- und Forstwirtschaft; Fischer; Bergbau und Gewinnung von Steinen/Erden) überdurchschnittlich oft an, dass Personen mit psychischen (24 %) oder geistigen (24 %) Einschränkungen potenziell im entsprechenden Betrieb arbeiten könnten. Am wenigsten Probleme, eine Person mit körperlichen Einschränkungen anzustellen (72 %) sehen wie bereits 2021 Unternehmen aus den stark auf Dienstleistungserbringung fokussierten Branchen 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), bei welchen es v. a. um Büroarbeiten geht und Unternehmen aus den Branchen P/Q (Erziehung und Unterricht & Gesundheits- und Sozialwesen), bei welchen 65 % angaben, dass Mitarbeitende mit körperlichen Einschränkungen beschäftigt werden könnten.

Prognose 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?». 29 % (2021: 25 %) der Unternehmen gaben hier an, dass solche Einstellungen viel oder eher schwieriger sein werden. Für 34 % (2021: 38 %) bleibt es etwa gleich und nur 1 % (2021: 2 %) gab an, dass es eher einfacher werden wird, in den nächsten Monaten Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einzustellen.

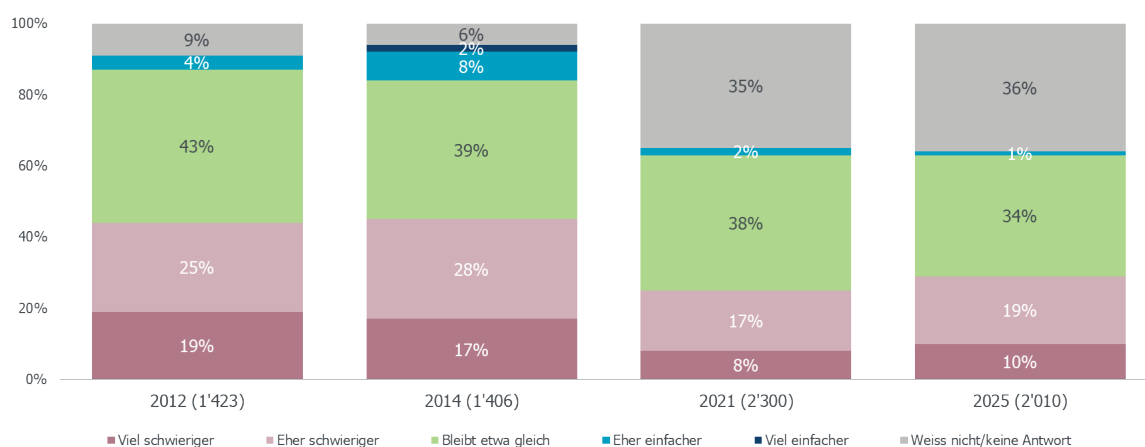


Abbildung 30: Perspektive bezüglich Einstellung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen. Antworten auf die Frage: «Wie ist es konkret in Ihrem Unternehmen: Wie wird die Einstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Ihrem Unternehmen in den nächsten Monaten werden?» Basis in Klammern.

Was im Vergleich der Jahre 2025/2021 zu den Vorjahren 2014/2012 auffällt, ist der hohe Anteil an «Weiss nicht/keine Antwort». Dieser ist mit 36 % bzw. 35 % deutlich höher als im Jahr 2014 mit 6 % oder 2012 mit 9 %. Bei der Befragung 2021 wurde vermutet, dass dies mit dem Zeitpunkt der Befragung zusammenhing: die Befragung im Jahr 2021 wurde während der Corona-Pandemie durchgeführt und der hohe «Weiss nicht/keine Antwort» Anteil wurde mit dem hohen Unsicherheitsfaktor der Pandemie erklärt. Nun im Jahr 2025 könnte die akute Zoll-Thematik mit den USA und der Unsicherheiten bezüglich der weiteren Entwicklung der Bilateralen-Verträge mit der EU zu einer gewissen Unsicherheit in Bezug auf Zukunftsaussichten beigetragen haben.

Trotzdem ist es grundsätzlich erfreulich zu sehen, dass trotz dieser Unsicherheiten die Arbeitgebenden im Vergleich zu den früheren Befragungen nicht in höherem Masse davon ausgehen, dass die Einstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen mittelfristig viel 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 (51 %; 2021: 58 %), was angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage wenig verwunderlich ist. Weitere 16 % nannten schlechte Erfahrungen und 10 % gaben an, dass die Tätigkeiten im Unternehmen zu anspruchsvoll/anstrengend wären. Der meistgenannte Grund, nämlich die wirtschaftliche Lage, wurde überdurchschnittlich oft durch die Branchen C (Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren), 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) und I (Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie) genannt. Der zweithäufigste Grund («schlechte Erfahrungen gemacht») wurde hingegen von den Branchen A/B (Land- und Forstwirtschaft; Fischer; Bergbau und Gewinnung von Steinen/Erden) und F (Baugewerbe/Bau) überdurchschnittlich häufig genannt. Auf der anderen Seite erklärten 54 % (2021: 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 (n=40), sind diesbezüglich aber keine Vergleiche zwischen Regionen, Größenklassen oder Branchen möglich/sinnvoll.

4.4 Wahrnehmung der eigenen Rolle als Arbeitgeber bei der beruflichen Eingliederung

Neben der Angabe zur grundsätzlichen Bereitschaft Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen weiter zu beschäftigen, wie sie im vorangegangenen Kapitel behandelt wurde, interessieren auch die Gründe, welche für die Arbeitgebenden für eine solche Weiterbeschäftigung sprechen. Dieser Aspekt sowie die Thematik der Mitwirkungsverantwortung beim Arbeitsplatzerhalt werden in diesem abschliessenden Kapitel behandelt.

Gründe für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Um genaueres über die Gründe einer Weiterbeschäftigung zu erfahren, wurden den Arbeitgebern im Rahmen der Befragung zunächst vier Gründe vorgelegt, die dafürsprechen 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 besonders wichtig sind beim Entscheid, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten.

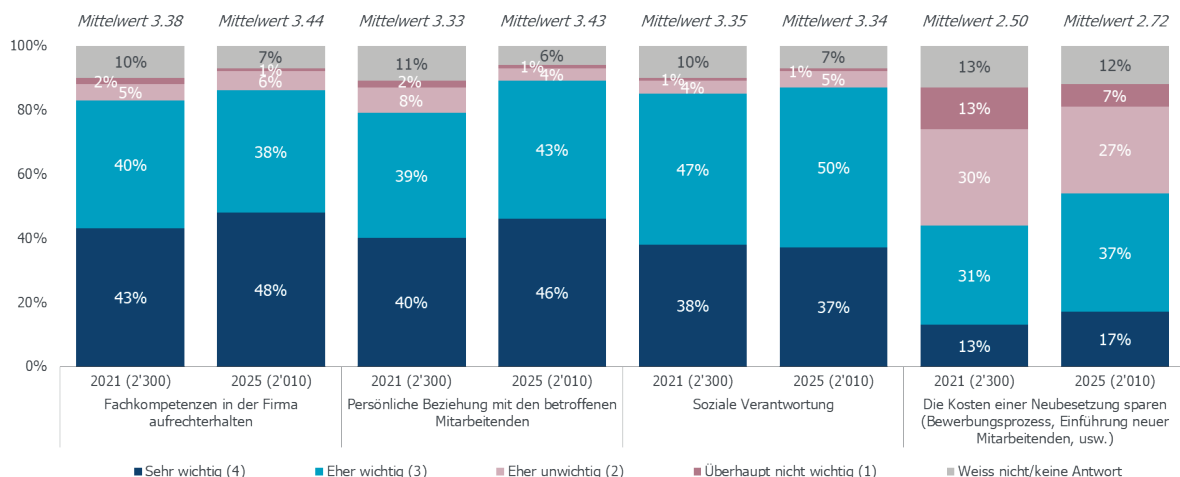


Abbildung 31: Bewertung der Gründe. Antworten auf die Frage: «Wie wichtig sind für Sie folgende Gründe, um Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten?» Basis in Klammern.

Am meisten Zustimmung bzw. als wichtigster Grund, um Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus einem Unfall oder einer Krankheit in der Firma zu behalten, wird wie bereits 2021 das Aufrechterhalten der Fachkompetenz in der Firma gesehen. Für 86 % (2021: 83 %) der Befragten ist dies ein sehr oder eher wichtiger Grund, wobei 48 % diesen Grund als sehr wichtig einstufen. Nahezu gleich wichtig ist den Arbeitgebenden aber auch die persönliche Beziehung mit den betroffenen Mitarbeitenden, die von 89 % (2021: 79 %) als wichtiger Grund gesehen wird, wobei diesen Grund 46 % als sehr wichtig einstufen. Von 87 % (2021: 85 %) wird zudem die soziale Verantwortung als wichtiger Grund angeführt. Die Einsparung von Kosten einer Neubesetzung hat im Vergleich zu 2021 deutlich als Grund zugelegt. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten sehen auch diesen Aspekt nun als wichtigen Grund.

Die Bewertung der Wichtigkeit dieser vier Gründe unterscheidet sich nur in sehr kleinem Masse zwischen den Unternehmensgrössen und den verschiedenen Branchen. Wie bereits 2021 ist die Kosteneinsparung einer nötigen Neubesetzung den kleinsten Unternehmen signifikant wichtiger als den grösseren. Im Gegenzug ist den mittel-grossen Unternehmen die soziale Verantwortung signifikant wichtiger als den beiden kleineren Unternehmenskategorien.

Interessant ist ebenfalls die Betrachtung der Gründe für eine Weiterbeschäftigung zusammen mit den möglichen Risiken/Hürden einer Weiterbeschäftigung/Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (vgl. Abbildung 3 in Kapitel 2.1). Die zwei Fragen/Ergebnisse sind zwar nicht direkt vergleichbar, da andere Kategorien abgefragt wurden und es bei den Risiken sowohl um die Neueinstellung als auch um die Weiterbeschäftigung ging. Trotzdem wird deutlich, 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 dagegensprechen können. Allerdings darf diese Verbindung nicht zu stark generalisiert werden, da natürlich der Erhalt von Fachkompetenz explizit nur Weiterbeschäftigungen und eher weniger Neueinstellungen betreffen wird.

Bewertung Mitwirkungsverantwortung für Arbeitsplatzerhalt

Wie diese Bewertungen der Arbeitgebenden gezeigt haben, sind es neben der Wichtigkeit der Fachkompetenz der erkrankten Mitarbeitenden vor allem soziale 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 Arbeitsplatzerhalt bei Krankheit oder Unfalls eines Mitarbeitenden mitwirken sollen. 80 % (2021: 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 Arbeitsplatzerhalt im Rahmen des Zumutbaren mitwirken?» total (29 %) oder eher (51 %) einverstanden, was eine Zustimmungsrate von 80% ergibt. 13 % der Arbeitgebenden gaben an, mit dieser Aussage eher nicht (11 %) 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 87 % 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 32: Bewertung Mitwirkungsverantwortung für Arbeitsplatzhalt. 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 Arbeitsplatzhalt im Rahmen des Zumutbaren mitwirken?»» Basis in Klammern.

Passend dazu haben die dieser Aussage zustimmenden Arbeitgebenden auch die Nachfrage, die Bewertung der Aussage zur zumutbaren Mitwirkung zu begründen, mehrheitlich mit «soziale Verantwortung» oder «Wertschätzung/Persönliche Beziehungen» beantwortet. Als Gründe für die Ablehnung der Aussage wurde u. a. genannt, dass es sich nicht um eine Aufgabe eines Arbeitgebers handle und es den Arbeitgeber zu stark belasten könnte.

Ebenfalls wird deutlich, dass Arbeitgebende, die eine Mitwirkungsverantwortung des Arbeitgebers bejahen, auch eher an den Abklärungen der Möglichkeit für einen Arbeitsplatzhalt eines betroffenen Mitarbeitenden teilgenommen haben (vgl. Kapitel 4.1, Abb. 20). 68 % gaben an, an solchen teilgenommen zu haben, während es bei denjenigen, die die Mitwirkungsverantwortung (eher) ablehnen, lediglich 51 % sind.

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 Gesamt- stichprobe	Kanton	Anzahl befragte Unternehmen pro Kanton	Anteil an Gesamt- stichprobe
Zentralschweiz ⁹	518	25.8% (12.3%) ¹⁰	LU	225	11%
			NW	28	1%
			OW	24	1%
			SZ	97	5%
			UR	23	1%
			ZG	121	6%
Westschweiz und Tessin	498	24.8% (30.1%)	FR	54	3%
			GE	94	5%
			JU	10	1%
			NE	35	2%
			TI	100	5%
			VD	111	6%
			VS	94	5%
Nordwestschweiz	526	26.2% (25.9%)	AG	150	8%
			BE	214	11%
			BL	66	3%
			BS	41	2%
			SO	55	3%
Ostschweiz	468	23.3% (31.8%)	AI	3	0%
			AR	8	0%
			GL	9	0%
			GR	47	3%
			SG	96	5%
			SH	18	1%
			TG	51	3%
			ZH	236	12%

Tabelle 2: Verteilung nach Regionen und Kantonen

⁹ 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 (518) stellt wieder einen Anteil von 25.8% an der Gesamtstichprobe (2'010) dar.

¹⁰ 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	677	33.7% (61.3%)	3-4	208	10%
			5-9	459	23%
Klein 10-49 MA	599	29.8% (32.0%)	10-19	386	19%
			20-49	213	11%
Mittelgross 50-249 MA	522	26.0% (5.5%)	50-99	303	15%
			100-199	176	9%
			200-249	43	2%
Gross 250 ++ MA	212	10.5% (1.1%)	250-499	118	6%
			500-999	46	2%
			>=1000	48	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	136	6.7% (7.8%)	A	125	6%
			B	11	1%
C	269	13.4% (10.6%)	C	269	13%
D/E	152	7.5% (0.8%)	D	55	3%
			E	97	5%
F	218	10.8% (11.8%)	F	218	11%
G	215	10.7% (15.6%)	G	215	11%
H	180	9.0% (2.6%)	H	180	9%
I	159	7.9% (9.4%)	I	159	8%
J/K/L/M/N	222	13.4% (27.1%)	J	45	2%
			K	39	2%
			L	19	1%
			M	119	6%
			N	51	3%
P/Q	232	11.6% (10.7%)	P	42	2%
			Q	190	10%
R/S	176	8.8% (3.6%)	R	68	3%
			S	108	5%

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 unterscheiden¹¹, sind hellblau markiert. Im Anschluss an die Tabelle erfolgt zudem eine kurze Interpretation der wichtigsten, hier abgebildeten 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	38%	39%	35%	40%	41%	36%	40%	50%	57%	33%	33%	38%	44%	37%	41%	31%	43%	36%	36%
Bewertung von Risiken/Hürden: Finanzielles Risiko (Sehr gross)	16%	17%	15%	19%	11%	16%	17%	13%	8%	16%	15%	11%	21%	17%	13%	23%	11%	15%	21%
Bewertung von Risiken/Hürden: Anpassungsbedarf an den Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeiten (Sehr gross)	20%	18%	17%	26%	14%	22%	16%	17%	17%	24%	22%	17%	21%	26%	16%	22%	14%	19%	18%
Bewertung von Risiken/Hürden: Bereitschaft und/oder Kompetenz des Teams, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen (Sehr gross)	14%	15%	12%	16%	9%	15%	11%	16%	8%	10%	15%	15%	11%	16%	5%	22%	11%	16%	17%
Bewertung von Risiken/Hürden: Bereitschaft und/oder Kompetenz der Führung, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen (Sehr gross)	15%	16%	13%	18%	10%	16%	13%	14%	7%	9%	16%	10%	11%	21%	6%	19%	12%	19%	17%
Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV (eher gut informiert)	31%	35%	30%	27%	30%	27%	34%	43%	57%	26%	28%	25%	34%	27%	40%	34%	31%	33%	26%
Informationsquellen/Ansprechpartner der Arbeitgeber bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden: IV-Stellen	34%	36%	33%	31%	39%	33%	35%	45%	46%	25%	32%	41%	38%	26%	34%	28%	39%	42%	29%
Kontakte mit der IV: Ja, schon mehrmals	22%	23%	21%	19%	26%	14%	28%	58%	78%	14%	24%	25%	25%	18%	21%	15%	19%	41%	16%
Grund für Kontakt mit der IV-Stelle: Mit Bezug zu einem konkreten Fall von Mitarbeitenden	81%	83%	82%	80%	76%	73%	86%	91%	94%	87%	91%	92%	92%	81%	78%	80%	78%	68%	73%

¹¹ Dabei ist zu beachten, dass die statistische Signifikanz immer auch mit der Grösse 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	
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)	70%	68%	68%	79%	62%	70%	72%	66%	71%	55%	73%	81%	70%	67%	58%	62%	74%	81%	73%	
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)	64%	64%	56%	75%	58%	68%	64%	54%	52%	61%	50%	72%	62%	66%	63%	74%	65%	70%	67%	
Umgang mit punktuellen Kurzabsenzen (bis 30 Tage): sehr grosse Herausforderung	35%	37%	40%	30%	28%	38%	32%	20%	15%	40%	36%	29%	33%	37%	36%	38%	28%	41%	43%	
Vorhandensein einer spezialisierten Person/Abteilung für unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten: Ja	21%	21%	22%	21%	19%	16%	25%	48%	70%	17%	14%	31%	29%	19%	14%	20%	25%	19%	23%	
Erfolgte Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen in den letzten 3 Jahren: Total Ja	25%	26%	29%	21%	25%	18%	32%	53%	77%	24%	24%	31%	33%	19%	22%	23%	26%	29%	25%	
Erfolgte Neueinstellung von beeinträchtigten oder IV-Rente beziehenden Personen in den letzten 3 Jahren: Total Ja	13%	14%	17%	9%	14%	10%	16%	28%	41%	13%	10%	13%	7%	9%	14%	12%	18%	22%	10%	
Erfolgte Teilnahme an Abklärungen bezüglich Arbeitsplatzzerhalt: Ja	61%	58%	59%	63%	65%	53%	64%	75%	72%	57%	80%	70%	61%	51%	56%	52%	62%	61%	58%	
Erfolgreicher Beizug externer Unterstützung bei Wiedereingliederung/en: Ja, teilweise	18%	17%	21%	11%	24%	13%	20%	29%	42%	23%	21%	24%	20%	11%	18%	9%	19%	20%	19%	
Zukünftige Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Ja, sicher	24%	25%	26%	21%	24%	21%	28%	32%	46%	15%	21%	23%	20%	16%	18%	19%	35%	27%	27%	
Zukünftige Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Nein, eher nicht	15%	21%	14%	13%	14%	16%	15%	10%	4%	17%	13%	17%	29%	16%	23%	24%	7%	11%	13%	
Zukünftige Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Ja, eventuell	43%	42%	47%	40%	41%	41%	45%	52%	65%	40%	40%	50%	30%	36%	47%	37%	56%	47%	29%	
Arten von Einschränkungen die möglich wären: Körperliche Einschränkung	51%	49%	52%	52%	49%	49%	51%	58%	72%	40%	41%	51%	25%	51%	41%	33%	72%	65%	35%	
Arten von Einschränkungen die möglich wären: Psychische Einschränkung	15%	20%	17%	6%	20%	15%	15%	21%	31%	24%	17%	18%	12%	15%	10%	23%	10%	19%	15%	
Arten von Einschränkungen die möglich wären: Geistige Einschränkung	9%	9%	8%	7%	10%	8%	8%	13%	15%	24%	13%	14%	9%	6%	7%	15%	3%	6%	7%	
Gründe für schwierigere Aussicht der Einstellung von behinderten Mitarbeiter:innen: Wirtschaftliche Lage	51%	48%	52%	52%	55%	53%	49%	51%	63%	51%	70%	43%	34%	37%	56%	60%	66%	34%	42%	

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		
Gründe für schwierigere Aussicht der Einstellung von behinderten Mitarbeiter:innen: Zu anspruchsvolle/anstrengende Tätigkeiten	10%	14%	8%	12%	5%	7%	15%	12%	14%	22%	14%	26%	13%	7%	14%	4%	9%	5%	14%		
Bewertung der Gründe (für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen): Die Kosten einer Neubesetzung sparen (Eher wichtig)	37%	42%	31%	40%	34%	35%	40%	39%	32%	36%	43%	39%	40%	36%	40%	33%	36%	34%	35%		
Bewertung der Gründe (für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen): Soziale Verantwortung (Sehr wichtig)	37%	37%	45%	26%	39%	36%	36%	48%	53%	33%	27%	40%	25%	37%	31%	32%	45%	43%	40%		

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 wie schon 2021 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.
- Der Informationsstand bezüglich Leistungen/Aufgaben der IV ist tiefer als in 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 und Besuche der IV-Stelle am Arbeitsplatz beim letzten konkreten Arbeitsausfall haben häufiger nicht bzw. «nie» stattgefunden.
- 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 (insb. aus der Zentralschweiz) nennen die IV-Stellen öfter als Informationsquellen/Ansprechpartner bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden, als dies bei Unternehmen aus der lateinischen Schweiz der Fall ist.
- In der Deutschschweiz und insb. in der Ostschweiz kam es in den vergangenen drei Jahren häufiger zur Weiterbeschäftigung einer Person mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung durch Unfall/Krankheit als in der lateinischen Schweiz.
- 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.
- Die Möglichkeit, Personen mit psychischen Einschränkungen im Betrieb beschäftigen zu können, wird in der Deutschschweiz häufiger bejaht als in der lateinischen Schweiz.

- Für Unternehmen aus der Deutschschweiz ist, wie bereits 2021, die «soziale Verantwortung» als Grund für Weiterbeschäftigungen von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen deutlich relevanter als für Unternehmen aus der lateinischen Schweiz. Gleichzeitig ist die Einsparung von Kosten einer Neubesetzung für Unternehmen aus der Deutschschweiz 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 klar schlechter als bei den grösseren Unternehmen.
- In Bezug auf die Weiterbeschäftigung/Neuanstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen werden der Anpassungsbedarf und die Bereitschaft/Kompetenz des Teams von Mikrounternehmen häufiger als grosse Risiken/Hürden genannt als von grösseren Unternehmen.
- 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, als dies bei mittelgrossen und grossen Unternehmen der Fall ist.

Unterschiede in Bezug auf die Branche

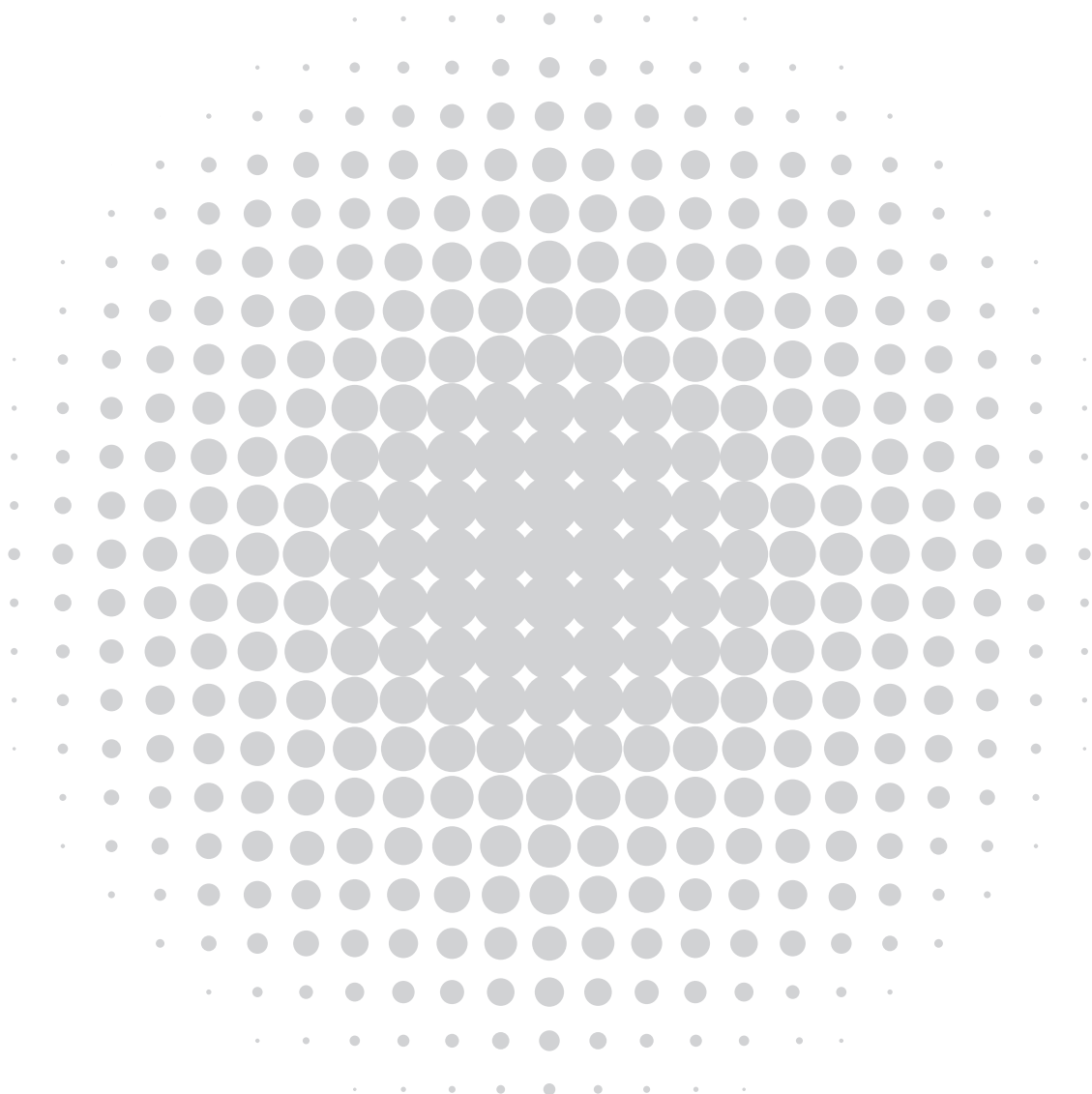
- Die IV wird von den Branchen F und J/K/L/M/N häufiger als eine Partnerin/Unterstützerin betrachtet als dies in den anderen Branchen der Fall ist.

- 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.
- Im Hinblick auf die Bewertung von Risiken und Hürden betrachten die Branchen C, G und I den Anpassungsbedarf an den Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeiten sowie die Bereitschaft und/oder Kompetenz des Teams/der Führung, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen, häufiger als «sehr grosse/s» Risiko/Hürde.
- Ein finanzielles Risiko dagegen sehen insbesondere die Branchen F, G und I.
- Die Branchen F, J/K/L/M/N und P/Q sehen die IV stärker als Informationsquelle/Ansprechpartner bei längeren Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden als die anderen Branchen.
- Zu einer Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen kam es in den Branchen F, J/K/L/M/N und P/Q in den letzten drei Jahren häufiger als in den anderen Branchen.
- Neueinstellungen gab es in den letzten drei Jahren überdurchschnittlich oft in den Branchen J/K/L/M/N und P/Q.
- Es besteht eine höhere grundsätzliche Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den Branchen J/K/L/M/N, P/Q und R/S als in den anderen Branchen.
- Insbesondere Unternehmen aus den Branchen A/B, C, I und P/Q 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 G, J/K/L/M/N, P/Q und R/S häufiger als sehr wichtig beurteilt als in den restlichen Branchen.

7. Anhang III

In der folgenden Tabelle sind die im vorangegangenen Text aufgegriffenen grösseren und statistisch signifikanten Unterschiede (Signifikanzniveau $p \leq 0,05$ / Irrtumswahrscheinlichkeit $< 5\%$) zwischen den Jahren hellblau markiert. Primär werden dabei die Jahre 2025 und 2021 verglichen, da in diesen beiden Jahren einerseits die Erhebungsmethodik vollständig identisch war und auch der Fragebogen nur minimale Änderungen auswies. Zusätzlich wird bei gewissen Fragen auch das Jahr 2014 mitverglichen. Dies aber nur in den Fällen, wo einerseits die Frage überhaupt bereits 2014 gestellt wurde und wo aufgrund der anderen Methodik (2014 noch rein CATI) vergleiche überhaupt sinnvoll sind:

Thema	Total	Jahr		
		2025	2021	2014
Wahrnehmung der IV: Eine Partnerin/Unterstützerin	38%	38%	35%	42%
Wahrnehmung der IV: Eine komplizierte Institution	20%	23%	20%	17%
Wahrnehmung der IV: Eine Geldgeberin	9%	9%	6%	14%
Bewertung von Risiken/Hürden: Anpassungsbedarf an den Arbeitsplätzen, Arbeitsorganisation oder Arbeitszeiten	2.82	2.86	2.79	--
Bewertung von Risiken/Hürden: Bereitschaft und/oder Kompetenz des Teams, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen	2.47	2.63	2.33	--
Bewertung von Risiken/Hürden: Bereitschaft und/oder Kompetenz der Führung, mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person umzugehen	2.48	2.65	2.32	--
Informationsstand bezüglich Leistungen und Aufgaben der IV	-0.19	-0.26	-0.18	-0.12
Mittel zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung: Unterstützung beim Arbeitsplatzerhalt (z.B. Anpassung des Arbeitsplatzes, Hilfsmittel)	35%	38%	32%	--
Vorhandensein einer spezialisierten Person/Abteilung für unfall- oder krankheitsbedingte Abwesenheiten: Ja	19%	21%	18%	--
Erfolgte Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit Einschränkungen in den letzten 3 Jahren: Total Ja	25%	25%	22%	30%
Erfolgte Neueinstellung von beeinträchtigten oder IV-Rente beziehenden Personen in den letzten 3 Jahren: Total Ja	11%	13%	8%	12%
Erfolgt der Beizug externer Unterstützung bei Wiedereingliederung/en: Ja, immer	12%	7%	8%	22%
Erfolgt der Beizug externer Unterstützung bei Wiedereingliederung/en: Ja, teilweise	17%	18%	18%	13%
Zufriedenheit mit Unterstützung/Hilfe: Sehr zufrieden	43%	32%	44%	52%
Zufriedenheit mit Unterstützung/Hilfe: Eher zufrieden	44%	52%	47%	34%
Wahrnehmung Frühwarnzeichen: Sehr gut	14%	11%	12%	24%
Unterstützungsangebote zur Erkennung von Frühwarnzeichen: Persönliche Beratung und Begleitung oder Coaching durch Spezialisten	29%	22%	29%	44%
Zukünftige Neueinstellung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	0.26	0.19	0.38	0.16
Arten von Einschränkungen, die möglich wären: Psychische Einschränkung	16%	15%	16%	10%
Arten von Einschränkungen, die möglich wären: Geistige Einschränkung	9%	9%	9%	3%
Aussicht Einstellung behinderten Mitarbeiter:innen	0.53	0.56	0.49	0.55
Bewertung der Gründe (für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen): Die Kosten einer Neubesetzung sparen (Bewerbungsprozess, Einführung neuer Mitarbeitenden, usw.)	2.60	2.72	2.50	2.60
Bewertung der Gründe (für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen): Fachkompetenzen in der Firma aufrechterhalten	3.41	3.44	3.38	3.41
Bewertung der Gründe (für die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen): Persönliche Beziehung mit den betroffenen Mitarbeitenden	3.38	3.43	3.33	3.38
Lösung für Arbeitsplatzerhalt	3.20	3.16	3.23	--



bsv.admin.ch

