



Kinder und Jugendliche in der IV – die neuesten Entwicklungen

Am 1. Januar 2022 traten zahlreiche Neuerungen, Änderungen und Anpassungen für Kinder und Jugendliche in der IV in Kraft.

■ Von Martina Filippo



Zielgruppen

Am 1. Januar 2022 traten im Rahmen der Weiterentwicklung der IV (WEIV) – im Schatten der Diskussionen um das stufenlose Rentensystem und die Bemessungsgrundlagen des Invaliditätsgrads – zahlreiche Neuregelungen für versicherte **Kinder und Jugendliche** in Kraft. Um verschiedenen Bedürfnissen gerecht zu werden, unterscheidet die WEIV drei Zielgruppen:

- Kinder von 0–13
- Jugendliche von 13–25
- psychisch kranke Versicherte ab 25

Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen, Änderungen und Anpassungen zu den ersten beiden Zielgruppen übersichtsmässig dargestellt sowie ein Schwerpunkt auf die neuen **Taggeldregelungen bei Ju-**

gendlichen in einer erstmaligen beruflichen Ausbildung gelegt.

Kinder

Bei den Kindern wurde die Geburtsgebrechensliste überarbeitet, da diese seit 1985 nicht mehr aktualisiert wurde und folglich nicht mehr dem neuesten wissenschaftlichen Stand entsprach. Die neue Liste findet sich in der **Verordnung des EDI über Geburtsgebrechen** (GgV-EDI) vom 3. November 2021 (SR 831.232.211). Die Definition der Geburtsgebrechen gemäss Art. 3 ATSG bleibt unverändert. Der Art. 13 IVG wurde aber um zahlreiche Kriterien ergänzt, anhand derer präzise und transparent jene Geburtsgebrechen bestimmt werden können, bei denen die medizinischen Massnahmen von der IV zu übernehmen sind (BBI 2017 2535, 2560).

Der Art. 3 IVV konkretisiert die Kriterien des Art. 13 Abs. 2 IVG und regelt im Detail die im Gesetz festgehaltenen Kriterien.

Folglich werden gewisse Geburtsgebrechen von der Liste gestrichen, während andere wiederum neu aufgenommen werden. Die Finanzierung der Behandlungskosten der von der Liste gestrichenen Geburtsgebrechen erfolgt neu über die obligatorische Krankenpflegeversicherung (OKP).

Versicherte bis zum 20. Altersjahr haben Anspruch auf medizinische Massnahmen zur Behandlung von Geburtsgebrechen (Art. 13 Abs. 1 IVG). Der Umfang und die Voraussetzungen für eine Leistungsübernahme wurden an die Kriterien der OKP angepasst, da die IV im Bereich der Geburtsgebrechen als Krankenversicherung fungiert, in der IV bisher klare, einheitliche Rahmenbedingungen und Kriterien für die Kostenübernahme fehlten, und um den Übertritt der Versicherten in die OKP, welche das 20. Altersjahr vollendet haben, zu erleichtern (BBI 2017 2535, 2562). Art. 14 Abs. 2 IVG nimmt die Kriterien der Wirtschaftlichkeit, Zweckmässigkeit und Wirksamkeit aus Art. 32 Abs. 1 KVG auf. Auch wurden die Bestimmungen zu den Tarifen und zur Wirtschaftlichkeitskontrolle stark ausgebaut (Art. 27 ff. IVG).

Diese Gesetzesänderungen sollen von einer verstärkten **Steuerung und Fallführung** – umgesetzt auf Verordnungs- und Weisungsstufe – begleitet werden, und bei den Kindern sowie ihren gesetzlichen Vertretern soll die Begleitung und **Beratung auf individueller Ebene** ausgebaut werden (BBI 2017 2535, 2565).

Jugendliche

Bei den jugendlichen Versicherten liegt der Fokus auf den **wichtigen Übergängen** von der Schule in eine Ausbildung und von der Ausbildung ins Berufsleben. Verschiedene Massnahmen sollen den bereits mit der 5. IV-Revision gestärkten Grundsatz *«Eingliederung vor Rente»* bei dieser Zielgruppe verstärken und optimieren.

Früherfassung von Invalidität bei Jugendlichen

Die Früherfassung wird auf Jugendliche ausgeweitet (Art. 3a^{bis} Abs. 2 IVG): Bereits ab dem 13. Altersjahr können von Invalidität



bedrohte Minderjährige sich zur **Früherfassung melden oder gemeldet werden** (lit. a). Gleichzeitig erfolgt eine Ausweitung der Integrationsmassnahmen auf Personen bis zum 25. Altersjahr, welche zuvor noch nicht erwerbstätig waren, sofern sie von Invalidität bedroht sind (Art. 14a Abs. 1 lit. b IVG). Besondere Beachtung ist dem Abs. 3 zu schenken: **Neu können Integrationsmassnahmen mehrmals zugesprochen werden**. Zuvor waren die Integrationsmassnahmen auf ein bzw. maximal zwei Jahre lebenslang beschränkt. Neu gilt weiterhin die Beschränkung auf ein bzw. maximal zwei Jahre, **jedoch pro Massnahme**. Das heisst, dass zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine Integrationsmassnahme zugesprochen werden kann (BBI 2017 2535, 2594). Gerade auch mit Blick auf junge Menschen, welche noch nicht erwerbstätig waren und bereits am Anfang ihrer beruflichen Karriere den Anspruch auf Integrationsmassnahmen geltend machen, ist diese Erweiterung sinnvoll.

Es besteht nun die Möglichkeit, dass ihnen zu einem **späteren Zeitpunkt** in ihrem Leben eine weitere Integrationsmassnahme zugesprochen werden kann.

Unterstützung in die berufliche Eingliederung

Die IV-Stellen arbeiten mit den kantonalen Instanzen zusammen, die für die Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen zuständig sind (Art. 68^{bis} Abs. 1^{bis} IVG). Die IV beteiligt sich an der **Finanzierung der Kosten pro Kanton und pro Massnahme bis zu maximal einem Drittel**, wobei der Bundesrat Höchstgrenzen für die Beiträge festlegen und deren Ausrichtung von weiteren Voraussetzungen abhängig machen oder mit Auflagen verbinden kann (Abs. 1^{quater}).

Haben die versicherten Jugendlichen ihre Berufswahl getroffen, und im Rahmen ihrer erstmaligen beruflichen Ausbildung (EbA) entstehen ihnen invaliditätsbedingt in wesentlichem Umfang Kosten, so haben sie einen **Ersatzanspruch** (Art. 16 Abs. 1 IVG). Die EbA sollte sich nach Möglichkeit am ersten Arbeitsmarkt orientieren und auch dort erfolgen (Abs. 2).

Während einer solchen EbA haben die jugendlichen Versicherten **Anspruch auf Taggelder** (Art. 22 Abs. 2 IVG). Die Höhe der Taggelder

soll sich neu am **kantonalen branchenüblichen Durchschnittslohn** orientieren (Art. 24^{ter} Abs. 1 IVG). Diese Bestimmung wirft verschiedene Fragen auf, welche weiter unten näher beleuchtet werden. Zusätzlich werden finanzielle Anreize für Arbeitgeber gesetzt, damit diese Arbeits- und Ausbildungsplätze für gesundheitlich eingeschränkte Personen schaffen: **So wird der Lohn, den Arbeitgeber gesunden Lernenden zahlen würden, von der IV übernommen**. Dazu wird das Taggeld direkt an den Lehrbetrieb ausbezahlt, wenn dieser den branchenüblichen Lohn für Lernende ausrichtet (Art. 24^{quater} IVG). Den Arbeitgebern werden zusätzlich auch die Sozialversicherungsbeiträge für diese Lernenden vergütet, sodass sie neu **keinerlei finanziellen Aufwand** mehr haben, solche Personen auszubilden (Art. 25 IVG).

Medizinische Eingliederungsmassnahmen

Weiter wurden die medizinischen Eingliederungsmassnahmen verstärkt: Sie wurden um zwei Ziele ergänzt, nämlich die Ausrichtung auf die **obligatorische Schule** und die **berufliche Erstausbildung** (Art. 12 Abs. 1 IVG). Medizinische Eingliederungsmassnahmen sind von den medizinischen Massnahmen zur Behandlung von Geburtsgebrechen (siehe oben) abzugrenzen: Sie müssen unmittelbar einem Eingliederungszweck dienen. Wirken sie sich nur indirekt auf die Eingliederungsfähigkeit aus, so wird die IV nicht leistungspflichtig. Ebenso wurde die Altersgrenze für medizinische Eingliederungsmassnahmen für junge Erwachsene, welche sich in einer EbA oder einer beruflichen Massnahme der IV befinden, auf das **vollendete 25. Altersjahr angehoben** (Art. 12 Abs. 2 IVG).

Betreuung und Begleitung von Jugendlichen

Eine weitere wichtige Neuerung ist der **Ausbau der Betreuung und Begleitung** der betroffenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Konkret ist eine **fallunabhängige und niederschwellige Beratung** auch ohne eine Meldung oder Anmeldung bei der IV vorgesehen. Die IV-Stelle soll insbesondere Fachpersonen aus Schule und Ausbildung unterstützen können. Diese eingliederungsorientierte Beratung kann aus einem informellen Gespräch zu den Auswirkungen der gesundheitlichen Situation eines bestimmten

Schülers oder einer bestimmten Lernenden bestehen, oder es können auch allgemeine Fragen zum Umgang mit psychischen und anderen Erkrankungen oder Leistungen der IV beantwortet werden (BBI 2017 2535, 2584).

Taggelder bei Jugendlichen in einer EbA

Während einer EbA haben jugendliche Versicherte Anspruch auf Taggelder (Art. 22 Abs. 2 IVG). Dieser Anspruch bestand schon vor dem Inkrafttreten der WEIV (Art. 22 Abs. 1^{bis} aIVG).

Änderungen

Neu entsteht der Anspruch allerdings nicht mehr erst ab dem 18. Altersjahr, sondern bereits mit **Beginn der EbA**, sobald die versicherte Person die Voraussetzungen von Art. 22 Abs. 2 IVG erfüllt (Art. 22^{bis} Abs. 3 IVG).

Versicherte, die eine höhere Berufsbildung absolvieren oder eine Hochschule besuchen, haben nur Anspruch auf ein Taggeld, wenn sie wegen ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung keine Erwerbstätigkeit neben der Ausbildung ausüben können oder ihre Ausbildung wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigung wesentlich länger dauert (Art. 22 Abs. 3 IVG).

Problematisch bei der alten Regelung war vor allem, dass das Taggeld über dem Lohn einer gleichaltrigen Person in Ausbildung ohne Gesundheitsschaden oder gar über einer ganzen IV-Rente liegen konnte, was finanzielle Fehlanreize setzte und so die Eingliederung gefährden oder zumindest hinausschieben konnte (BBI 2017 2535, 2579).

Für die Höhe des Taggelds ist neu in erster Linie der **Lehrvertrag zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem ausschlaggebend** (Art. 24^{ter} Abs. 1 Satz 1 IVG). Der Bundesrat kann aber Kriterien für die Höhe des Taggelds festlegen, wenn der vereinbarte Lohn nicht dem kantonalen branchenüblichen Durchschnitt entspricht (Satz 2). Auch laut Botschaft soll sich das Taggeld am jeweils **branchenüblichen Lohn für Lernende** ausrichten (BBI 2017 2535, 2579). Besteht kein Lehrvertrag, so entspricht das Taggeld auf den Monat hochgerechnet einem nach Alter abgestuften mittleren Einkommen von Personen in vergleichbarer Ausbildungssituation. Der Bundesrat setzt die Höhe fest (Abs. 2). Diese Bestimmung regelt Fälle einer EbA ausserhalb



HR, Lohnbuchhaltung, Zeiterfassung & Spesenmanagement in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen



Human Resources



Lohnbuchhaltung



Zeiterfassung



Spesenmanagement

Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personaldossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/personal

 **ABACUS**

von klassischen Lehrverhältnissen, etwa Vorbereitung auf Hilfsarbeiten oder in einer geschützten Werkstätte (BBI 2017 2535, 2663). Die Botschaft verweist bei der Bemessung der Höhe dieses Taggelds auf statistische Werte, wobei aber letztendlich der Bundesrat die Höhe festzusetzen hat (Art. 24^{ter} Abs. 2 IVG).

Offene Fragen für die Praxis

Diese Bestimmungen werfen verschiedene Fragen auf. Satz 1 von Art. 24^{ter} Abs. 1 legt fest, dass sich die Höhe des Taggelds in erster Linie am im Lehrvertrag vereinbarten Lohn ausrichtet. Satz 2 legt nahe, dass sich dieser Lohn in der Nähe eines kantonalen branchenüblichen Durchschnittslohns bewegen muss, und überträgt dem Bundesrat die Kompetenz zum Erlass von Kriterien für die Festlegung der Höhe des Taggelds, falls dies nicht zutrifft, d.h. wenn der im Lehrvertrag festgelegte Lohn deutlich über oder unter dem kantonalen branchenüblichen Lohn liegt. Nun fragt sich, was als «kantonal branchenüblicher Durchschnittslohn» gilt bzw. wie dieser bemessen wird und ab welcher Abweichung von der Höhe des im Lehrvertrag vereinbarten Lohns diese Ersatzregelung greift. Abs. 2 des Art. 24^{ter} IVG regelt die Situation, wenn kein Lehrvertrag im Sinne des BBG (Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002, SR. 412.10) besteht: Das Taggeld entspricht einem auf den Monat hochgerechneten und nach Alter abgestuften mittleren Einkommen von Personen in vergleichbarer Ausbildungssituation. Der Bundesrat setzt die Höhe fest. Hier fragt sich, ob damit auch der «kantonal branchenübliche Durchschnittslohn» von Abs. 1 Satz 2 gemeint ist bzw. wie die Höhe dieses Lohns in der Praxis ermittelt werden soll.

Als widersprüchlich dazu erscheint die Regelung von Art. 22 Abs. 1 IVV, welcher die Bemessung der Höhe des Taggelds in der EbA regelt, wenn kein Lehrvertrag nach BBG vorliegt: Demnach soll das Taggeld im ersten Jahr einem Viertel der minimalen Altersrente nach Art. 34 Abs. 5 AHVG und ab dem zweiten Jahr einem Drittel der minimalen Altersrente nach Art. 34 Abs. 5 AHVG entsprechen. Diese Bestimmung bezieht sich aber auf Ausbildungen zur Vorbereitung auf eine Hilfstätigkeit oder eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstätte (vgl. Merkblatt Taggelder der IV, 4.02.

Leistungen der IV, Stand 1. Januar 2022, S. 6), d.h., sie bezieht sich auf EbA, in denen kein Lehrvertrag besteht (Art. 24^{ter} Abs. 2 IVG).

Die Botschaft führt zu Art. 24^{ter} Abs. 1 IVG aus, dass der Bundesrat Regelungen erlässt, wenn «der vereinbarte Lohn deutlich unter oder über dem kantonalen branchenüblichen Lohn liegt» (BBI 2017 2535, 2663). Wie sich aber «deutlich unter oder über» dem kantonalen branchenüblichen Lohn definiert – z.B. in Prozenten –, bleibt weiterhin unklar. Auch bleibt unklar, auf welcher Grundlage ein solcher kantonaler branchenüblicher Lohn basiert, denn gesetzliche Mindestlöhne für Lernende gibt es zumindest im Bundesrecht nicht. Je nach Kanton gibt es für bestimmte Branchen Empfehlungen oder verbindliche Bestimmungen zu Mindestentschädigungen. In Kantonen, wo solche fehlen, können Informationen darüber sich beispielsweise in Gesamtarbeitsverträgen oder Branchenregelungen finden.

Fazit

Die Gründe für die Anpassung der Taggeldregelungen für Jugendliche und junge Erwachsene in Ausbildung sind nachvollziehbar und erscheinen auch sinnvoll. Jedoch erscheint die **Umsetzung als wenig konkret und undurchdacht**: Je nach Ausbildungsart soll einerseits der im Lehrvertrag festgelegte Lohn gelten, gleichzeitig darf aber keine zu grosse Abweichung vom kantonalen branchenüblichen Lohn für Auszubildende vorliegen, wobei nicht klar ist, wie gross diese Abweichungen sein dürfen und wie sich der kantonale branchenübliche Lohn definiert; richtet sich der Lehrvertrag nicht nach BBG, greifen weitere Regelungen, die sich nicht mehr an branchenüblichen Löhnen oder statistischen Werten, wie bei Personen in einer höheren Ausbildung, sondern an der Höhe von Altersrenten orientieren. Die Bemessung der Höhe des Taggelds für Personen in einer EbA wird wohl in Zukunft in der praktischen Umsetzung viele Fragen aufwerfen, zu Diskussionen oder gar zu Rechtsstreitigkeiten führen.



AUTORIN

Martina Filippo, Dr. iur., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialrecht und Studienleitung des CAS Sozialversicherungsrecht für die Unternehmenspraxis der ZHAW.