



Recht auf Arbeit – auch mit Behinderung

Aus der UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UNO-BRK):

Art. 27: Arbeit und Beschäftigung

«Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.»

Die UNO-BRK verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, Diskriminierungen in der Arbeitswelt zu verbieten und ruft zur Chancengleichheit auf. Dazu zählen u.a. das gleiche Entgelt für gleichwertige Arbeit, wirksamer Zugang zu Berufsausbildung und Weiterbildung sowie zu beruflichen Beratungsprogrammen und Stellenvermittlung. Unterstützung bei der Arbeitssuche, Arbeitsplatzergänzung und beruflicher Wiedereinstieg sind zu fördern!

Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht.

Arbeit – Existenzsicherung und mehr!

Seinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, ist Grundlage der Existenzsicherung und wichtiger Bestandteil eines selbstbestimmten Lebens. In unserer Gesellschaft ist Berufstätigkeit aber auch wesentlich für Zugehörigkeit und Wertschätzung. Soziale Kontakte und Teilhabe entstehen im beruflichen Umfeld. Gemäss Bundesamt für Statistik sind 72 % der Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Bei Menschen ohne Behinderungen macht dieser Anteil 85% aus. Sie arbeiten seltener Vollzeit, auch bei guter Qualifikation. Über die Qualität ihrer Beschäftigungen ist nichts bekannt.

Die Umfrage «Gesellschaft und Behinderung», die Pro Infirmis 2016 bei 3000 Personen durchgeführt hat, zeigte: Die Bevölkerung sieht Inklusion in die Arbeitswelt als wichtigste Massnahme an, um die Situation von Menschen mit Behinderung zu verbessern. 80% der Befragten wünschen, dass grosse Unternehmen und öffentliche Verwaltungen mehr Menschen mit Behinderung einstellen sollen. Auch wenn das zu Extrakosten führt!

Schwierigkeiten von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt

Die UNO-BRK ist in der Arbeitswelt noch viel zu wenig umgesetzt. Der gesetzliche Diskriminierungsschutz ist zu schwach. Ein gewisser Schutz besteht nur beim Bund als Arbeitgeber (Bundesverfassung, BehiG). In der Privatwirtschaft gibt es keinen Diskriminierungsschutz.

Im 1. Arbeitsmarkt gibt es – vor allem in grossen Unternehmen – zu wenige Nischenarbeitsplätze. Im 2. Arbeitsmarkt arbeiten Menschen mit Beeinträchtigungen zu geringerer Entlohnung und bleiben unter sich. Auch sie haben das Recht auf eine angemessene Bezahlung. Arbeit vermittelt Wert, der Lohn Wertschätzung!

Die Durchlässigkeit zwischen 1. und 2. Arbeitsmarkt ist zu gering. Für Betroffene muss es jedoch Wahlmöglichkeiten geben.

Benachteiligungen ergeben sich auch aus den behinderungsbedingten Einschränkungen, mit denen die Betroffenen im Alltag zu kämpfen haben. Die wenigsten können ein 100%-Pensum erfüllen. So ist es ihnen nie möglich, ein vollständiges Einkommen zu erzielen und eine ausreichende Altersvorsorge aufzubauen. Häufig erhalten sie aber auch keine Rente von der IV. Sogar wer eine IV-Eingliederungsmassnahme erfolgreich abgeschlossen hat, befindet sich häufig in einer finanziell prekären Lage: Rund die Hälfte der eingegliederten Personen bezieht ein Einkommen von weniger als 3000 Franken – ohne IV-Rente. Frauen mit Behinderungen sind davon besonders betroffen («Zahlen und Fakten zur IV 2016», Veröffentlichung des BSV).

Besondere Probleme haben Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. 80 % von ihnen verlieren ihre Arbeit, wie eine Studie der Hochschule Luzern zeigt. Junge Menschen mit psychischen Erkrankungen schaffen es häufig gar nicht, im Arbeitsleben Fuss zu fassen.

Künftiger Fokus auf berufliche Eingliederung

Der Bundesrat hat zu Beginn 2017 eine neue Reformvorlage zur Invalidenversicherung vorgestellt. In der «Weiterentwicklung bei der IV» soll vor allem die berufliche Eingliederung von Menschen mit psychischen Behinderungen verbessert werden. Besonderes Augenmerk gilt dabei jungen Menschen. Sie werden beim Übergang von der Schule zur Ausbildung intensiver mit Beratung und Begleitung unterstützt. Eine Rente sollen sie erst erhalten, wenn alle Eingliederungsmassnahmen erschöpft sind. Massnahmen der Früherfassung und Integration, die sich bei Erwachsenen bewährt haben, werden auf Jugendliche ausgeweitet.

Menschen mit psychischer Beeinträchtigung sollen von der IV noch früher erfasst werden. Die Beratung und Begleitung soll für sie auch weitergehen, wenn sie eingegliedert sind. Neu wird ein Personalverleih eingeführt, damit Arbeitgeber ihre

künftigen Angestellten ohne finanzielles Risiko kennenlernen können. Ausserdem sollen die Integrationsmassnahmen zeitlich ausgedehnt, flexibler und individueller gestaltet werden. Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Ärzten wird verstärkt.

Die vorgeschlagenen Massnahmen überzeugen allerdings nur, wenn deren mittel- und langfristige Wirkung gemessen werden kann. Finden die betroffenen Menschen wirklich eine Stelle? Können sie diese halten? Wie sieht die Situation ein Jahr später aus?

Die IV hat dazu im Mai ein Monitoring vorgestellt:

[Berufliche Eingliederung: Entwicklung und Wirkung \(Dokument des Bundesamtes für Sozialversicherungen BSV \[PDF\]\)](#)

Weitere Informationen zur Weiterentwicklung der IV:

- [Auf der Website von Inclusion Handicap](#)
- [Auf der Website des BSV](#)

Arbeitsmarktkonferenz: Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration

2017 wurde die Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen ins Leben gerufen. Sie verfolgt zwei Ziele: einerseits konkrete Massnahmen, dass Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt integriert werden. Andererseits sollen alle beteiligten Akteure im Bewusstsein gestärkt werden, dass Menschen mit Behinderungen über ein grosses Potenzial im Arbeitsmarkt verfügen.

Ziel: ein inklusiver Arbeitsmarkt

Vom «offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt», wie ihn die UNO-BRK fordert, ist die Schweiz leider noch weit entfernt. Es ist vielmehr ein gegensätzlicher Trend zu beobachten: Der heutige Arbeitsmarkt fordert extrem hohe Flexibilität und Mobilität, und der Druck auf die Arbeitnehmer nimmt zu. Wie können Menschen mit Behinderungen in einer Arbeitswelt Platz finden, in der bereits Menschen ohne Behinderungen Mühe haben? Wie kann der Arbeitsmarkt gemäss der UNO-BRK entwickelt werden? Eine erfolgreiche Integration hat auch wirtschaftlichen Nutzen: Sie spart Kosten bei den Sozialversicherungen.

[Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: Publikation des SECO](#)

Handlungsbedarf:

- Diskriminierungsschutz: wirksame Rechtsvorschriften auch für Private, Kantone und Gemeinden
- Anreizsysteme und Verpflichtungen für Arbeitgeber
- Bessere Durchlässigkeit zwischen dem 1. und 2. Arbeitsmarkt
- Sensibilisierungsaktionen **und** verbindliche Massnahmen
- Langfristige Strategien statt kurzfristige Forderungen nach Zugangs- und Leistungskürzungen
- Besondere Unterstützung für Vorgesetzte von psychisch beeinträchtigten Mitarbeitenden – mit dem Ziel Arbeitsplatzergänzung

- Besondere Unterstützung für Jugendliche mit Behinderung beim Übergang Schule - Beruf
- Finanzierung von Assistenz am Arbeitsplatz durch die IV
- Angemessene Entlohnung im 2. Arbeitsmarkt
- Existenzsicherndes Einkommen nach (Wieder-)Eingliederung

Weitere Informationen:

- [Inclusion Handicap: Thema Arbeit](#)
- [Stiftung Profil Arbeit & Handicap](#)
- [Compasso: Berufliche Integration, Informationsportal für Arbeitgeber \(mit Praxisbeispielen für gelungene berufliche Eingliederung\)](#)
- [BSV: Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung](#)
- [Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen \(EBGB\): Schwerpunktprogramm Gleichstellung und Arbeit.](#)
- [BSV: Ausbau der Unterstützung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen](#)
- [«Der tägliche Wahnsinn. Führung psychisch kranker Mitarbeitender» Repräsentative Studie für die Deutschschweiz. Hochschule Luzern.](#)
- [«Hilfe vom Chef», Artikel im Tagesanzeiger, 18.4.17:](#)