



Bern, November 2019

Arbeitsmarktakteure und ihr Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist eines der zentralen Ziele der IV-Gesetzgebung. Erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmende sollen trotz Beeinträchtigungen im Arbeitsmarkt verbleiben können. Ebenso sollen junge Menschen mit Behinderungen wie auch Personen, die bereits seit Längerem eine IV-Rente beziehen, den Weg in den Arbeitsmarkt finden. Wichtigste Akteure in diesem Prozess sind einerseits die Betriebe, welche Menschen mit Behinderungen anstellen und andererseits die IV-Stellen, die durch ihre Beratungen und Instrumente den Integrationsprozess unterstützen. Aber nicht sie allein sind wichtig. Aus Sicht von Travail.Suisse, dem unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, sind auch andere Akteure aufgerufen, ihren Anteil am Integrationsprozess zu leisten.

Für Menschen mit Behinderungen ist der Weg ins Erwerbsleben oft hindernisreich. Es ist daher wichtig, dass alle Akteure, die einen Bezug zum Arbeitsmarkt haben, ihren Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen leisten. Insbesondere folgende fünf Akteursgruppen sind herausgefordert, diesbezüglich Fortschritte zu machen:

Sozialpartner

In einer Studie¹ hat Travail.Suisse aufgezeigt, wie Gesamtarbeitsverträge (GAV) die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen erschweren wie auch fördern können. Jede Branche ist aufgerufen, ihren GAV auf positive wie auch auf negative Regelungen zu prüfen und sich zu fragen, wie sie die Betriebe in ihrer Branche bei ihrer Integrationsarbeit (besser) unterstützen kann. Dabei können Lösungen, wie sie bereits andere Branchen getroffen haben, Anregung für eigene Regelungen sein². Zudem finden sich in der Studie von Travail.Suisse Vorschläge für die Entwicklung eines verstärkten Engagements über GAV's zugunsten der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen³.

Lehrkräfte von Führungsausbildungen

Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. Werden sie in ihrer Ausbildung darauf vorbereitet, diese Rolle kompetent wahrzunehmen? Mir ist keine Führungsausbildung bekannt, die das machen würde. Die Lehrkräfte

¹ Bruno Weber-Gobet, Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern, 2. Auflage, September 2018. http://ts-paperclip.s3-eu-west-1.amazonaws.com/system/uploads/attached_files/4882/original/neue_Auflage_Volltext_09.10.18.pdf?1539095377

² <https://www.travailsuisse.ch/de/arbeit/gav-und-mmb>

³ Bruno Weber-Gobet, ebd. S. 21ff.

von Führungsausbildungen sind herausgefordert, diesem Thema Raum in ihren Bildungsangeboten zu geben. Denn Menschen mit Behinderungen, verfügen über Kompetenzen, die ein Betrieb gerade in Zeiten des Fachkräftemangels nutzen kann. Führungsausbildungen sollen deshalb für die Integration von Menschen mit Behinderungen in einen Betrieb sensibilisieren und zukünftigen Führungskräften Expertise auch in diesem Themenbereich mitgeben.

Anbieter von Lehrlingstests

Jugendliche auf dem Weg in den Arbeitsmarkt nutzen Lehrlingstests⁴, um sich in der komplexen Welt der Berufswahl zu orientieren, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen wie auch ihre Eignungen für bestimmte Berufe zu erkunden. Was nun, wenn bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen von diesen Tests ausgeschlossen sind, weil diese nicht barrierefrei, d.h für sie nicht zugänglich sind? Dann stehen die Betroffenen vor einer ersten Hürde auf dem Weg ins Erwerbsleben, die sie ungewollt nicht nehmen können. Die Testanbieter sind herausgefordert, ihre Tests barrierefrei zu gestalten. Das ist heute ohne weiteres möglich. Es braucht nur den Willen der Testanbieter dazu!

Weiterbildungsanbieter

Menschen mit Behinderungen sind auf Weiterbildung angewiesen, wie alle anderen in einem Betrieb tätigen Personen auch. Grosse Teile der Weiterbildungslandschaft sind aber noch nicht barrierefrei zugänglich. Das betrifft sowohl die Ausschreibung wie auch die Durchführung von Kursen. Travail.Suisse Formation ist gegenwärtig daran, eine „Kriterienliste zur Verbesserung des Zugangs von blinden und sehbehinderten Menschen zur öffentlichen Weiterbildung“ zu erstellen. Mit ihrer Veröffentlichung hofft Travail.Suisse Formation, viele Weiterbildungsanbieter zu motivieren, die Barrierefreiheit zum Thema zu machen und die Zugänglichkeit zu ihren Bildungsangeboten zu überprüfen, undfalls notwendig zu verbessern..

Entscheidgremien

Die oben genannten Arbeitsmarktakteure verfügen alle über Entscheidgremien. Wenn sie ihren Beitrag zur Verbesserung des Zugangs für Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt leisten wollen, müssen diese sich auf die wirklichen Bedürfnisse und die Erfahrungen der Betroffenen abstützen. Sie müssen sich fragen, wie sie die Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen in ihren Entscheidprozessen zum Tragen bringen:

- Durch Einbindung von Menschen mit Behinderungen in das Entscheidgremium selber?
- Über Arbeitsgruppen, in denen Menschen mit Behinderungen mitarbeiten?
- Durch Vernehmlassung der Entscheidungen bei Menschen mit Behinderungen?

Wichtig ist, dass auf die Erfahrungen der Betroffenen gehört wird, bevor gutgemeinte Entscheidungen umgesetzt werden.

Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse, weber@travailsuisse.ch

⁴ <https://www.gateway.one/de-CH/>; <https://www.yousty.ch/de-CH>