

Arbeitsplätze ohne Barrieren

In der Schweiz leben über 1,5 Millionen Menschen mit unterschiedlichen körperlichen, psychischen und geistigen Behinderungen, viele davon im arbeitsfähigen Alter. Damit diese Personen am Arbeitsleben teilnehmen können, gilt es, Barrieren abzubauen – nicht zuletzt diejenigen in den Köpfen.

Von Karin Weinmann

Im Jahr 2014 ratifizierte die Schweiz die Behindertenrechtskonvention der UNO. Zentrales Anliegen der Konvention ist, die zahlreichen einstellungs- und umweltbedingten Barrieren zu beseitigen, welche ein autonomes Leben von Menschen mit Behinderungen täglich beeinträchtigen.

Zu so einem autonom geführten Leben gehört auch der barrierefreie Zugang zur Arbeit. Der ist heute oftmals noch nicht gegeben, sagt Eva Meroni, Geschäftsführerin bei der Stiftung Profil – Arbeit und Handicap: «Die erste Hürde gilt es oftmals in den Köpfen der Menschen zu bewältigen.» Denn Arbeitgeber, die sich nicht bereits im Vorfeld mit Inklusion beschäftigen, stehen beim Rekrutierungsprozess dann vor neuen Herausforderungen. «Statt sich auf Defizite zu konzentrieren, sollten die Arbeitgeber die Ressourcen der Personen sehen», sagt Meroni. Und die Arbeitgeber werden bei ihren Herausforderungen nicht allein gelassen: «Sie können sich an Fachinstitute wenden, um vielleicht mit technischen Hilfsmitteln eine Behinderung für den Betrieb auszugleichen. Das können zum Beispiel akustische oder visuelle Signale für seh- oder hörbehinderte Menschen oder eine verbesserte Rollstuhlgängigkeit sein.»

Vorurteile überwinden

Peter Wehrli, Geschäftsleiter des Zentrums für Selbstbestimmtes Leben, beobachtet oftmals, wie Menschen mit Behinderungen gar nicht erst über die erste Hürde hinwegkommen, wenn sie sich bewerben: «Das grösste Hindernis ist das Nichtwissen oder gar banale Vorurteile: Oftmals kennt man die Lebensweise der

Menschen wenig bis gar nicht, aber meint zu wissen, was «die» können, beziehungsweise eben nicht können. Aufgrund dieses Nichtwissens werden die Bewerbungsunterlagen von Arbeitssuchenden mit Behinderung ausgeschieden, bevor die Kandidatinnen und Kandidaten überhaupt eine Chance haben, ihre Fähigkeiten und eventuell nötigen Anpassungen überhaupt zu thematisieren.»

Er nennt das Beispiel von Blinden: Oftmals meinen Arbeitgeber ohne entsprechende Erfahrungen, dass diese nicht sehen und damit auch nicht lesen, schreiben, selbstständig reisen oder gar selbstständig die Toilette finden können. «Doch Blinde haben erstens oftmals einen Sehrest und nutzen diesen auch und verfügen zweitens über von der IV bezahlte Hilfsmittel, die

ihnen erlauben, zu lesen, zu schreiben und zum Beispiel mit einem Blindenführer und selbstständig zu reisen. Drittens sind Blinde geschult darin, sich in einem Gebäude nach kurzer Einarbeitungszeit selbstständig zu orientieren.»

Vor Diskriminierung schützen

Gemäss den aktuellsten Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) aus dem Jahr 2014 sind 75 % der Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt aktiv – verglichen mit 88 % der Menschen ohne Behinderung. Vor Diskriminierungen sind diese Menschen aber kaum geschützt – ausser, sie arbeiten im öffentlichen Sektor. In diesen Fällen greift das Behindertengleichstellungsgesetz, das zumindest der Bund als Arbeitgeber verpflichtet, Behin-



Barrieren abzubauen lohnt sich für Unternehmen.



Hilfsmittel wie Tastaturen mit Braillezeile erlauben blinden Mitarbeitern, zu lesen und zu schreiben.

dernten gleiche Chancen wie Nichtbehinderten anzubieten. Für private Arbeitgeber gilt dieser Schutz jedoch nicht. Und das ist oftmals ein Problem, gerade bei der Arbeitssuche: Betroffene haben wenige Möglichkeiten, sich wehren, wenn sie einen Job aufgrund ihrer Behinderung nicht erhalten – auch wenn die konkrete Behinderung keinen objektiv negativen Einfluss auf die Fähigkeit hat, die Arbeit auszuführen. «Artikel 8 der Bundesverfassung verbietet zwar die Benachteiligung aufgrund einer Behinderung, des Geschlechts oder der Religion. Aber der Gesetzgeber tut sich bis heute extrem schwer, diesem Artikel auch die nötigen «Zähne» im Gesetz zu geben, damit sich Betroffene effektiv wehren können», sagt Peter Wehrli.

Und auch wenn sie eine Arbeitsstelle gefunden haben, erfahren behinderte Menschen öfters Diskriminierung als

nichtbehinderte: Laut BFS geben 26 % der Menschen mit Behinderung an, bei der Arbeit eine Form von Benachteiligung oder Gewalt zu erleben – bei den Menschen ohne Behinderung sind es 16%. Auch fühlen sie sich weniger zufrieden bei Indikatoren wie Einkommen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit.

Inklusive Arbeitsplätze schaffen

Barrierefreie, inklusive Arbeitsplätze zu schaffen, ist zwar keine Pflicht für private Arbeitgeber – doch in deren Interesse. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels verzichten Unternehmen auf wertvolle Mitarbeiter, wenn sie auf die Ein- und Wiedereingliederungen von Menschen mit Behinderung verzichten.

Wenn Unternehmen inklusive Arbeitsplätze schaffen wollen, reicht es nicht, einfach einen Treppenlift einzubauen. Peter

Wehrli erklärt, warum: «Grundsätzlich gibt es «den Behinderten» als Standardform nicht. Es sind alles individuelle Menschen, und ihre Behinderungen haben sehr individuelle Auswirkungen sowohl, was die Fähigkeiten als auch was die Probleme, die Persönlichkeit und die Hilfsmittel und Techniken anbelangt.» Er empfiehlt deswegen ein zweistufiges Vorgehen.

Arbeitsplätze und Arbeitsgestaltung

Zu der ersten Stufe gehört eine anpassbare Bauweise: Bei der Planung von Arbeitsplätzen gilt es, bewusst auf möglichst alle einschränkende Bedingungen wie Treppen, Schwellen, schmale oder schwer zu öffnende Türen, lärmige oder hallende Räume, schlechte Beleuchtung von Anfang an zu verzichten. Die in den meisten Kantonen vorzufindenden Bauberatungsstellen der Pro Infirmis können dazu Informationsmaterial liefern. Aber auch die Arbeitsgestaltung selber ist nicht minder wichtig, betont Eva Meroni: «Ein Unternehmen muss sich überlegen, welche Arbeiten sich für inklusive Arbeitsplätze eignen, wie die Pensumgestaltung aussehen könnte und wie das Thema intern kommuniziert wird.»

Die zweite Stufe erfolgt, wenn eine Person mit Behinderung eingestellt wird. Nun gilt es, die spezifisch notwendigen Anpassungen des Arbeitsplatzes vorzunehmen – in enger Zusammenarbeit mit



Für Menschen mit geistigen Behinderungen eignen sich Arbeitsplätze mit einfachen Routinetätigkeiten.

ZENTRUM FÜR SELBSTBESTIMMTES LEBEN

Die Genossenschaft Selbstbestimmtes Leben vereint Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen, die sich zum Ziel gesetzt haben, auf politischem Wege für eine barrierefreie, inklusive Gesellschaft zu kämpfen, in welcher jede und jeder ein selbstbestimmtes Leben innerhalb der Gemeinschaft aller Menschen führen kann. Sie ist Teil der seit den 1970er-Jahren bestehenden europäischen und der weltweiten «Selbstbestimmtes Leben»-Bewegung («Independent Living Movement») oder kurz SL-Bewegung und setzt sich für deren Prinzipien ein.

Die Genossenschaft führt in Zürich das «Zentrum für Selbstbestimmtes Leben». Es bietet unter anderem Beratung für Menschen für Menschen mit Behinderungen und ihren Angehörigen und Freunden in Form von Peer Counseling. www.zslschweiz.ch

dem neuen Mitarbeiter. «Dabei gilt: Je öfter der erste Schritt geplant wurde, desto einfacher und erfolgsversprechender sind die Anpassungen im zweiten Schritt», sagt Peter Wehrli.

Offene Kommunikation ist zentral

Damit inklusive Arbeitsplätze gelingen, muss auch die Belegschaft mit einbezogen werden. Eva Meroni betont die Wichtigkeit einer integrativen Kommunikationskultur: «In einer solchen Kultur können die Mitarbeitenden auch ihre Sorgen und Vorbehalte formulieren. Denn, werden auch diese Stimmen gehört, so entstehen daraus meist gewinnbringende diversifizierte Teams, die mit viel Kreativität und Loyalität für Unternehmen arbeiten.»

Unterstützung bei der Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze erhalten Arbeitgeber beispielsweise bei der Stiftung Profil (siehe Kasten). Andere Anlaufstellen sind die IV oder, je nach Zuständigkeit, auch die Privatversicherer. Diese beraten und übernehmen nach Leistungskatalog oft einen Grossteil der anfallenden Kosten für notwendige Hilfsmittel.

Zweiter Arbeitsmarkt zu wenig inklusiv

In der Schweiz arbeiten viele Menschen mit Behinderungen im sogenannten zweiten Arbeitsmarkt. Darunter fallen zum Beispiel geschützte Werkstätten oder Institutionen. Doch Behindertenorganisationen kritisieren, dass dabei zu wenig Kontakt mit Menschen ohne Behinderung zustande kommt – was der in



Optische Warnsignale verbessern die Sicherheit im Betrieb – nicht nur für Menschen mit Hörbehinderungen.

der UN-Konvention festgelegten Vorstellung einer inklusiven Gesellschaft widerspricht. «Die Wahlmöglichkeit für Menschen mit einer Behinderung besteht im Moment nur sehr beschränkt», sagt Eva Meroni. Grundsätzlich würden Menschen mit einer Behinderung, bei denen eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt keinen rentenrelevanten Effekt hat, nicht bei der Stellensuche im ersten Arbeitsmarkt unterstützt: «Meist wird diesen Menschen ein Platz in einer Werkstätte oder Institution angeboten. Oft kennen sie auch nur diese eine Option; Wahlfreiheit ist neu für Menschen mit einer Behinderung. Sie müssen erst lernen, von diesem Recht Gebrauch zu machen.»

Arbeitgeber schrecken sich oftmals insbesondere davor, Menschen mit geistigen Behinderungen zu beschäftigen. Der Verein Insieme setzt sich für die Integration von Menschen mit geistiger Behinderung ein. Eine besondere Herausforderung ist hier, dass hier hauptsächlich Nischenarbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten in Frage kommen – doch diese verschwinden in der Schweiz zunehmend. Insieme empfiehlt Unternehmen, solche Jobs neu zu schaffen. Denn einfache Routinetätigkeiten ohne grossen Leistungsdruck gibt es in fast jedem Unternehmen – und es kann gewinnbringend sein, wenn diese nicht nebenbei von hochqualifizierten Fachkräften erledigt werden müssen.

Politischer Handlungsbedarf ist da

Etwas weiter im Bereich Inklusion ist zum Beispiel Deutschland. Es hat die UN-Konvention bereits im Jahr 2008 unterschrieben. So können zum Beispiel deutsche Unternehmen, die behinderte Menschen einstellen, dafür Zuschüsse und Darlehen erhalten – zum Beispiel werden die Kosten für die Zeit einer Probebeschäftigung übernommen.

Doch auch die Schweiz will hier Fortschritte erzielen: Erstmals fand im Januar eine nationale Konferenz von Sozialpartnern, Bundesämtern, Sozialversicherungen und Behindertenorganisationen statt mit dem Ziel, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung voranzubringen. Zwei weitere Konferenzen folgen im Verlauf des Jahres; am Schluss soll ein gemeinsamer Masterplan stehen. Behindertenverbände hoffen auf Initiativen und Anreizsysteme für private Arbeitgeber, um diese davon zu überzeugen, auch Menschen mit Leistungsbeeinträchtigungen einzustellen oder niederschwellige Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten zu schaffen. Die Resultate der ersten Konferenz lassen hoffen: In einer gemeinsamen Erklärung anerkannten die Konferenzteilnehmer die Bedeutung einer erfolgreichen Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen in den Arbeitsmarkt und erklärten die Bereitschaft, sich für förderliche Rahmenbedingungen und konkrete Massnahmen einzusetzen. ■

STIFTUNG PROFIL – ARBEIT & HANDICAP

Profil – Arbeit & Handicap ist eine Stiftung der Pro Infirmis Schweiz mit dem Ziel, Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie unterstützt Arbeitnehmende bei der Stellensuche und dem Erhalt ihrer Arbeitsstelle und junge Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Zudem berät die Stiftung Arbeitgebende zu Fragen der Integration und der Arbeitsplatzhaltung und übernimmt als Partner von unterschiedlichen Auftraggebern Mandate für die Personalvermittlung, die Arbeitsplatzhaltung und Ausbildungsbegleitung. www.profil.ch