

So unterstützt Travail.Suisse die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen haben ein grosses Interesse, in den Arbeitsmarkt integriert zu sein - grösser als das Angebot auf Seiten der Wirtschaft. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, setzt sich über Projekte und Massnahmen seit Jahren dafür ein, dass diese Arbeitsmarktintegration besser gelingen kann. Ziel ist es, dass mehr Menschen mit Behinderungen eine ihnen entsprechende Arbeitsstelle finden.

Von Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik, Travail.Suisse

Sowohl die Ausgestaltung der Invalidenversicherung wie auch die von der Schweiz unterzeichnete Behindertenkonvention der UNO unterstützen das Anliegen der Menschen mit Behinderungen, besser in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Was kann dabei der Beitrag der Arbeitnehmendenverbände sein? Fünf Beispiele, wie Travail.Suisse die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu fördern versucht:

1. Menschen mit Behinderungen und der Gesamtarbeitsvertrag

Ein wichtiges Instrument, um Probleme im Arbeitsmarkt zu lösen, ist der Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Was kann ein GAV zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen beitragen? Im Rahmen einer Studie¹ ist Travail.Suisse dieser Frage nachgegangen. Diese zeigt, dass Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt auch behindern können, wie es folgender Auszug zeigt: „Wenn es in den GAVs mit Mindestlöhnen keine Regelungen zur Unterschreitung des Mindestlohnes gibt, verunmöglicht oder erschwert man Menschen mit Behinderungen und eingeschränkter Produktivität den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Sozialpartner mit GAVs mit Mindestlöhnen sind daher herausgefordert, Regelungen zur Unterschreitung der Mindestlöhne für Menschen, die behinderungsbedingt nur eingeschränkt produktiv sein können, festzulegen.“

GAV können aber selbstverständlich auch die Integration fördern, sei es, indem sie Lohnregelungen bei eingeschränkter Produktivität definieren, klare Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz nach Unfall oder Krankheit festlegen, der Diskriminierung aufgrund von körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung den Riegel schieben oder Verfahren der Integration festhalten. Jedoch muss erwähnt werden, dass die Sozialpartner mit dem Instrument des GAV einiges mehr zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen beitragen könnten. Die nächste Aufgabe muss deshalb sein, die paritätischen Kommissionen für weitergehende Schritte zu sensibilisieren und zu motivieren.

¹ Bruno Weber-Gobet, Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern (Volltext), Bern 2. überarbeitete Auflage, September 2018.

2. Menschen mit Sehbehinderungen und ihr Zugang zur öffentlichen Weiterbildung

Blinde und sehbehinderte Menschen sind wie alle anderen Menschen auch auf Weiterbildung angewiesen. Nur so können sie die Herausforderungen meistern, denen sie am Arbeitsplatz oder im persönlichen, gesellschaftlichen oder politischen Alltag begegnen. Beim Zugang zur öffentlichen Weiterbildung treffen sie aber auf Hürden, die manchmal kaum zu bewältigen sind. Sollen blinde und sehbehinderte Menschen erfolgreich an einer öffentlichen Weiterbildung teilnehmen können, haben die Kursanbietenden die vorhandenen Hürden abzubauen und den Zugang zu ihrer Weiterbildung barrierefrei zu gestalten. Was heisst das aber „barrierefrei“? Im Rahmen des Projektes von Travail.Suisse Formation TSF² wird gemeinsam mit blinden und sehbehinderten Menschen und verschiedenen Bildungsanbietern eine Kriterienliste zur Barrierefreiheit erarbeitet. Damit soll die Zugänglichkeit von blinden und sehbehinderten Menschen zur öffentlichen Weiterbildung erhöht werden. Das ist wichtig, gerade auch für die Arbeitsmarktintegration. Denn wie eine Studie der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW und der Haute École Spécialisée de Suisse occidentale HESSO zeigt: Blinde und sehbehinderte Menschen, die an einer beruflichen Weiterbildung im öffentlichen Kontext teilnehmen, erhöhen ihre Chance auf eine bessere Positionierung im Arbeitsmarkt stark³.

3. Bildungsmodul für zukünftige Führungskräfte

Für den Prozess der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen ist es ein Vorteil, wenn die betrieblichen Führungskräfte für dieses Thema sensibilisiert sind und über grundlegendes Wissen diesbezüglich verfügen. Im Rahmen eines gegenwärtig geplanten Travail.Suisse-Projektes soll ein Bildungsmodul erarbeitet werden, das die Bildungsanbieter von Führungskursen - z.B. die Höheren Fachschulen - in ihr Angebot aufnehmen können. Die Bildungsanbieter sollen dabei schon früh ins Projekt aufgenommen werden, damit sie die Inhalte und die Ausgestaltung des Moduls entsprechend ihren Bedürfnissen mitgestalten können.

4. Menschen mit Behinderungen und ihr Zugang zur Berufsbildung

In den strategischen Leitlinien der Berufsbildung 2030 wird von den Verbundpartnern festgehalten: „Wir gestalten eine Berufsbildung, die Jugendlichen und Erwachsenen *mit unterschiedlichen Voraussetzungen* (kursiv, sc.) den Einstieg beziehungsweise den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt ermöglicht.“⁴ In diesem Satz sind auch die Menschen mit Behinderungen mitgedacht. Travail.Suisse hat es übernommen, im Auftrag des verbundpartnerschaftlichen Steuergremiums von Berufsbildung 2030 das Thema „Menschen mit Behinderungen und ihr Zugang zur Berufsbildung“ zu bearbeiten. Ein erster Workshop zu diesem Thema hat schon unter Teilnahme von betroffenen Personen, Organisationen und Bildungsanbietern stattgefunden.⁵ Nun geht es darum, die Ergebnisse des Workshops unter Beteiligung der Betroffenen in konkrete Projekte und Massnahmen umzugliessen.

5. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen funktioniert nur, wenn viele Akteure Hand in Hand zusammenarbeiten. Für Travail.Suisse ist es daher wichtig, sich mit anderen Akteuren

² Genaue Informationen zum Projekt sind zu finden unter <https://www.ts-formation.ch/den-zugang-zur-weiterbildung-fuer-menschen-mit-behinderungen-verbessern-2/>

³ „Die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung hat einen positiven Einfluss auf die Stellenprozente. Keine Teilnahme an einer Weiterbildung bzw. wenn ausschliesslich eine sehbehindertenspezifische Weiterbildung absolviert wird, bedeutet dies eine 3- bis 6-fach niedrigere Chance auf eine Vollzeit- oder eine gewünschte Teilzeitstelle.“ SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung, September 2015, S.18.

⁴ https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/vision2030_d.pdf

⁵ <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und-politik/verbundpartnerschaft/verbundpartnertagung/verbundpartnertagung-2019.html>

zu vernetzen. So ist Travail.Suisse als Dachverband der Arbeitnehmenden dem vom Arbeitgeberverband gegründeten Verein „Compasso“ beigetreten und arbeitet dort im Beirat mit. Ebenso ist Travail.Suisse Solidarmitglied beim Dachverband der Behindertenorganisationen „Inclusion Handicap“. Schliesslich arbeitet Travail.Suisse auch in der Begleitgruppe des Programms "Gleichstellung und Arbeit" des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen mit.

Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse, 25. Juni 2019

www.travailsuisse.ch