



Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern (Volltext)

Dieser Bericht ist nicht als Schlussbericht, sondern als Zwischenbericht zu verstehen. Er dient als Grundlage für die Gespräche mit den Sozialpartnern oder anderen am Thema interessierten Personen und Organisationen. Aufgrund der Gespräche wie auch aufgrund von weiteren Analysen kann sich der Inhalt verändern.

Bruno Weber-Gobet

Dezember 2017

Unterstützt von:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen EBGB

Management Summary

Der Gesamtarbeitsvertrag GAV spielt eine wichtige Rolle bei der Gestaltung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbeziehungen innerhalb einer Branche. Über einen GAV können die Sozialpartner der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite autonom Lösungen für ihre Branche definieren, so zum Beispiel auch im Themenfeld „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“. Dieser Bericht zeigt auf, dass in aktuell gültigen GAVs bereits einige Regelungen im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen bestehen (vgl. Kapitel 6). Dabei ergibt sich folgendes Bild: Primär finden sich Regelungen zur Entlohnung bei eingeschränkter Produktivität. Dann Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzverlust von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden. Vereinzelt thematisieren die GAVs auch die Diskriminierungsfrage und die „Neu-Integration“ von Menschen mit Behinderungen in eine Branche oder einen Betrieb.

In Kapitel 7 sind die Rückmeldungen von Fachleuten zusammengefasst, welche auf Lücken bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen hinweisen, die ein GAV allenfalls schliessen kann. Handlungsbedarf wurde vor allem im Bereich des Coaching und der Weiterbildung, der Sensibilisierung der Belegschaft, der Regelungen bezüglich Krankentaggeldversicherung und der Löhne in Sozialfirmen verortet. Zudem haben die Interviews und Gespräche deutlich gemacht, dass die Ausgangssituationen der Menschen mit Behinderungen für die Integration in den Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich sind, und zwar nicht nur aufgrund der Art der Behinderung (körperlich, geistig, psychisch, mehrfachbehindert), sondern auch aufgrund der Lebenssituationen (in Rente, aus Rente, nach Ausbildung, in Anstellung, etc.) sowie der vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen. Eine GAV-Politik muss sich bewusst sein, für welche Gruppe oder welche Gruppen sie ihre Regelungen trifft.

Kapitel 8 enthält Vorschläge an die Sozialpartner zu Themen, welche sich für Regelungen im Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in einem GAV besonders eignen. Bei der Anpassung bestehender oder der Festlegung neuer Regelungen gilt es jeweils zu prüfen, ob ein GAV nicht selber zum Hindernis für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen wird, sondern im Gegenteil mit seinen spezifischen Regelungen die Arbeitsmarktintegration fördert. Als förderlich erweist sich die (adäquatere) Regelung der Entlohnung bei eingeschränkter Produktivität und der Aufbau von Strukturen innerhalb der Branche, welche sowohl die Betriebe als auch die Menschen mit Behinderungen bei der Integration unterstützen. Da die Handlungsmöglichkeiten dabei vielfältig sind, gilt es Prioritäten zu setzen, sei es im Bereich der Informationen, der Sensibilisierung, der Beratung oder des Coachings, der Weiterbildung, der Digitalisierung oder der Barrierefreiheit. Schliesslich gilt es die Frage der Finanzierbarkeit von geplanten Massnahmen zu stellen und dafür Lösungen zu finden.

Eingebettet ist der Bericht über die Rolle der Gesamtarbeitsverträge bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in eine Analyse gesellschaftlicher und politischer Veränderungen der letzten Jahre (vgl. Kapitel 2). Erwähnt werden Revisionen und neue Entwicklungen der Invalidenversicherung (von einer Rentenversicherung zu einer Eingliederungsversicherung), die Unterzeichnung der UNO-Behindertenrechtskonvention durch die Schweiz und besondere Anstrengungen im Bereich der beruflichen Integration der Arbeitgeber- und der Behindertenorganisationen (Gründung des Vereins Compasso, Aufbau des Individuellen Kompetenznachweises).

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1. PROJEKT | 4 |
| 2. ANLIEGEN | 5 |
| 2.1. AUS SICHT DER MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN..... | 6 |
| 2.2. AUS SICHT DER WIRTSCHAFT | 6 |
| 2.3. AUS RECHTLICHER SICHT | 8 |
| 2.4. AUS SICHT DER KOSTEN IN BEZUG AUF DAS SYSTEM DER SOZIALEN SICHERHEIT..... | 8 |
| 2.4.1. <i>Bisherige Reformschritte</i> | 9 |
| 2.4.2. <i>Weitere geplante Reformschritte</i> | 10 |
| 2.5. BESONDERES ENGAGEMENT DER ARBEITGEBERVERBÄNDE | 10 |
| 3. ERFOLGE/MONITORING/EVALUATION | 11 |
| 4. ROLLE DER SOZIALPARTNER | 13 |
| 5. WARUM SOLLEN SICH GAV-PARTNER MIT DEM THEMA „ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN“ AUSEINANDERSETZEN?..... | 13 |
| 5.1. HÜRDE DES MINDESTLOHNES..... | 13 |
| 5.2. ARBEITSPLATZERHALT VON ERKRANKTEN ODER VERUNFALLTEN MITARBEITENDEN | 14 |
| 5.3. POTENZIAL EINES GAV AUSNÜTZEN..... | 14 |
| 6. HEUTIGE REGELUNGEN IN GESAMTARBEITSVERTRÄGEN..... | 14 |
| 6.1. WAS IST EIN GESAMTARBEITSVERTRAG?..... | 14 |
| 6.2. GESAMTARBEITSVERTRÄGE MIT BEZUG ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN | 15 |
| 6.2.1. <i>Erstes Themenfeld: Lohn bei eingeschränkter Produktivität</i> | 15 |
| 6.2.2. <i>Zweites Themenfeld: Arbeitsplatzertalt</i> | 17 |
| 6.2.3. <i>Drittes Themenfeld: Diskriminierungsverbot</i> | 18 |
| 6.2.4. <i>Viertes Themenfeld: Integration von Menschen mit Behinderungen</i> | 19 |
| 7. PROBLEME UND LÜCKEN BEIM PROZESS DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN..... | 19 |
| 7.1. EINFLUSS DER ALLGEMEINEN ARBEITSMARKTSITUATION | 19 |
| 7.2. UNTERSCHIEDLICHE AUSGANGSSITUATION FÜR DIE INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN..... | 20 |
| 7.2.1. <i>Anstellung vorhanden</i> | 20 |
| 7.2.2. <i>Ausbildung abgeschlossen</i> | 20 |
| 7.2.3. <i>In Rente</i> | 21 |
| 7.2.4. <i>Nicht volle Produktivität, aber kein Rentenanspruch</i> | 21 |
| 7.2.5. <i>Menschen mit Behinderungen ohne Produktivitätsverminderung</i> | 21 |
| 7.3. SPEZIFISCHE FRAGEN | 21 |
| 7.3.1. <i>Lohn bei nicht voller Produktivität</i> | 21 |
| 7.3.2. <i>Arbeitsmarkteintritt nach der Ausbildung</i> | 22 |
| 7.3.3. <i>Beratung und Begleitung - Coaching</i> | 23 |
| 7.3.4. <i>Weiterbildung</i> | 23 |
| 7.3.5. <i>Krankentaggeldversicherung</i> | 24 |
| 7.3.6. <i>Sensibilisierung der Belegschaft</i> | 25 |
| 7.3.7. <i>Löhne in Sozialfirmen</i> | 25 |

| | |
|--|-----------|
| 8. VERBESSERTE ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN: VORSCHLÄGE AN DIE SOZIALPARTNER..... | 26 |
| 8.1. GRUNDSATZKATALOG ERWEITERN | 27 |
| 8.2. LOHNFRAGE LÖSEN | 27 |
| 8.3. ARBEITSPLATZERHALT UND DIE WIEDEREINGLIEDERUNG IN DER BRANCHE FÖRDERN | 28 |
| 8.4. MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN NEU IN DIE BRANCHE INTEGRIEREN | 28 |
| 8.5. MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN DER BRANCHE STÄRKEN | 30 |
| 8.6. FINANZIERUNG GARANTIEREN | 30 |
| 9. ANHANG: AUSZÜGE AUS DEN IM BERICHT ERWÄHNTEN GAV..... | 31 |
| 10. DANK | 37 |

1. Projekt

Im September 2016 hat Travail.Suisse beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB ein Projekt eingegeben mit dem Titel „Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen^{1 2} in den Arbeitsmarkt fördern“. Die Projektidee entwickelte sich aufgrund von zwei Feststellungen: Erstens verfügen die Sozialpartner „über Instrumente wie Gesamtarbeitsverträge, welche ihnen helfen, ihre Branche den eigenen Bedürfnissen entsprechend selbständig zu regeln, und zwar im Hinblick auf die Anliegen der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmenden“³. Zweitens haben die Sozialpartner die Möglichkeit, das Instrument der Gesamtarbeitsverträge auch zu verwenden, „um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu fördern“⁴, was nach unserer Einschätzung bisher zu wenig genutzt und diskutiert wird.

Die Projektidee ist beim EBGB auf Interesse gestossen; das Projekt wurde bewilligt. Das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV hat ebenfalls Interesse an diesem Projekt angemeldet. Es erhoffte sich daraus konkrete Massnahmen für den Masterplan, der nach der dritten «Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung» vom 21. Dezember 2017⁵ umgesetzt werden soll.

¹ Die Formulierung „Menschen mit Behinderungen“ ist im Zuge der Entwicklung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, BRK; SR 0.109) entstanden. Dieser Völkerrechtsvertrag der Vereinten Nationen, welcher am 13. Dezember 2006 in New York abgeschlossen und in der Schweiz am 15. Mai 2014 in Kraft getreten ist, konkretisiert allgemeine Menschenrechte und Grundfreiheiten für die spezifische Gruppe der Menschen mit Behinderungen und führt die damit verbundenen Pflichten der Vertragsstaaten (Zielvorgaben) auf. Die BRK setzt zumindest einen völkerrechtlichen Schlusspunkt unter eine Politik, welche Menschen mit Beeinträchtigungen in erster Linie defizitär, als Patienten und Fürsorgefälle – «der Behinderte» - einordnet und behandelt und nicht deren Ressourcen in den Vordergrund stellt. Mit der BRK fand ein Paradigmenwechsel statt weg vom defizitorientierten, medizinischen Modell im Zusammenhang mit Behinderung hin zum ressourcenorientierten, bio-psycho-sozialen Modell (vgl. Präambel BRK, Buchstabe e): „...dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.“ In diesem Verständnis von Behinderung wird die Beeinträchtigung also nicht allein beim betroffenen Menschen verortet, sondern auch bei diversen externen Barrieren, welche ihn an der Teilnahme und Teilhabe in der Gemeinschaft behindern – daher die Formulierung „Mensch/Menschen mit Behinderungen“. In ihrem Zweckartikel (Art. 1) zählt die BRK jene Menschen zur Kategorie der Menschen mit Behinderungen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ Bereits in der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung (Independent Living-Bewegung), eine politisch aktive Bürgerrechts- und Emanzipationsbewegung, welche ihren Ursprung in den siebziger Jahren in den USA hat, gipfelte die gemeinsame Erfahrung, dass das Leben der Menschen mit Behinderungen meist mehr durch Vorurteile, Aussonderung, unnötige Hindernisse und von unbehinderten Fachleuten geschaffene Hilfs-Strukturen behindert und verhindert wird, als durch die eigentliche medizinische Beeinträchtigung selber, in der Botschaft «Wir sind nicht behindert. Wir werden behindert!»

Behindertenrechtskonvention, BRK; SR 0.109: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

² Die Publikation „Behinderung hat viele Gesichter. Definitionen und Statistiken zum Thema Menschen mit Behinderungen“ des Bundesamtes für Statistik BFS (2009) gibt einen guten Einblick in die Thematik der Definitionen der Behinderung: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/347248/master> (zuletzt besucht am 13.12.2017).

³ Zitat stammt aus der Travail.Suisse-Projekteingabe an das EBGB.

⁴ Zitat stammt aus der Travail.Suisse-Projekteingabe an das EBGB.

⁵ Medienmitteilung Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, 04.01.2017: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite.msg-id-64998.html> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

Ziel des Projektes ist es, dass Menschen mit Behinderungen „auch dank Unterstützung aus Gesamtarbeitsverträgen einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt finden“⁶. Das Projekt soll die Träger von Gesamtarbeitsverträgen einerseits für die Frage sensibilisieren, wie für Menschen mit Beeinträchtigungen aus Krankheit, Unfall oder Behinderung die erstmalige berufliche Eingliederung, die Wiedereingliederung und die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit gewährleistet werden kann, wie sie dieses Themenfeld in ihren Verhandlungen thematisieren und in ihre Verträge aufnehmen. Andererseits soll mit ihnen eine „Ideen-Liste“ erarbeitet und diskutiert werden mit Vorschlägen, wie Gesamtarbeitsverträge mithelfen können, Menschen mit Behinderungen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das Projekt umfasst drei Phasen. In einer ersten Phase wird mit Hilfe einer Dokumentenanalyse und mit Interviews ein Bericht zum Thema erarbeitet werden (2017), der das Anliegen und bestehende Lücken umschreibt, bereits bestehende Regelungen in GAVs aufzeigt und Vorschläge an die Sozialpartner skizziert. In einer zweiten Phase sollen die Sozialpartner auf der Grundlage des Berichts für das Thema sensibilisiert und motiviert werden, das Anliegen zu diskutieren und allfällige Regelungen, die zu einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen führen, in ihre Gesamtarbeitsverträge aufzunehmen (2018). In einer dritten Phase soll überprüft werden, ob und wie Vorschläge aus dem Bericht in die Gesamtarbeitsverträge eingeflossen sind (erste Hälfte 2019).

2. Anliegen

Das Projekt nimmt ein Anliegen auf, welches in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vermehrt diskutiert wird. Auch der Ständerat hat im Jahr 2015 das Thema „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“ aufgenommen und den Bundesrat beauftragt, eine nationale Konferenz einzuberufen „mit dem Ziel, die Massnahmen zur verstärkten Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung zu koordinieren, zu erweitern und voranzutreiben“⁷. Die drei Arbeitstagungen im Rahmen der nationalen Konferenz wurden am 26. Januar, 18. Mai und 21. Dezember 2017 vom Eidgenössischen Departement des Innern durchgeführt. Im Zentrum der ersten Arbeitstagung stand die Frage, wo prioritär Handlungsbedarf besteht und eine „Gemeinsame Absichtserklärung“ wurde verabschiedet. Thema der zweiten Arbeitstagung war die Identifizierung möglicher Massnahmen. An der dritten Arbeitstagung wurde eine „Gemeinsame Erklärung“ der Teilnehmenden verabschiedet und erste Handlungsansätze definiert. An der Konferenz teilgenommen haben die wichtigsten Akteurinnen und Akteure, die an der beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsmarkt beteiligt sind: Menschen mit Beeinträchtigungen und deren Verbände, Arbeitgebende und Gewerkschaften, Ärztinnen und Ärzte, Fachpersonen aus Schule und Ausbildung, die Verantwortlichen in der Interinstitutionellen Zusammenarbeit im Sozialbereich, die IV und andere Versicherungen, kantonale Behörden sowie Bundesstellen.

Erfahrungen und Studien zeigen: Menschen mit Behinderungen sehen sich beim Zugang zum Arbeitsmarkt und bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit mit diversen Hindernissen konfrontiert. Insbesondere Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen^{8 9}, Frauen mit Behinderungen¹⁰ und

⁶ Zitat stammt aus der Travail.Suisse-Projekteingabe an das EBGB

⁷ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20153206> (zuletzt besucht am 11.12.2017)

⁸ 80 Prozent aller psychisch beeinträchtigten Arbeitnehmenden verlieren ihren Job, das hat kürzlich eine erste repräsentative Studie der Deutschschweiz ergeben. Vgl. Baer, Niklas; Frick, Ulrich; Auerbach, Sara; Basler, Monica (2017): «Der tägliche Wahnsinn». Psychisch auffällige Mitarbeitende und ihr Problemverlauf aus Sicht von Deutschschweizer Führungskräften, S. 32. Online verfügbar unter:

junge Menschen mit einer kognitiven Behinderung erfahren diesbezüglich hohe Hürden. Dabei gibt es verschiedene gute Gründe für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, die Arbeitsmarktfähigkeit, den Zugang zum Arbeitsmarkt und den Verbleib in der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

2.1. Aus Sicht der Menschen mit Behinderungen

Für Menschen mit Behinderungen haben Erwerbsarbeit und Beschäftigung wie für die meisten anderen Menschen auch einen hohen Stellenwert. Denn sie bilden eine wesentliche Voraussetzung für ein selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft. Dabei spielt nicht nur die Existenzsicherung eine Rolle. *„Die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht und erleichtert behinderten wie nicht behinderten Menschen auch den Zugang zu anderen gesellschaftlichen Bereichen; sie vermittelt soziale Anerkennung und Wertschätzung und das Gefühl gebraucht zu werden und sie kann die Entwicklung von Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl durch den Stolz auf die eigene Arbeit und Leistung entwickeln und stärken. Der Ausschluss von der Teilhabe am Arbeitsleben geht häufig mit sozialer Isolation und ökonomischer Prekarisierung sowie mit dem Verlust von Selbstvertrauen und Resignation einher und führt zu einem negativen Selbstbild.“*¹¹

2.2. Aus Sicht der Wirtschaft

Der Anteil von Personen im erwerbsfähigen Alter wird in den kommenden Jahren stetig sinken und die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften steigen. Da gleichzeitig die Akzeptanz für die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften in der Schweiz abgenommen hat¹², gilt es die inländische Ar-

<https://www.hslu.ch/-/media/campus/common/files/dokumente/sa/institute/isp/praevention%20und%20gesundheit/der%20taegliche%20wahnsinn%20studie%20def.pdf?la=de-ch> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

⁹ Im Rahmen einer Informationskampagne für Arbeitgeber* durchgeführten Untersuchung hat sich zudem gezeigt, „dass für 20% der Unternehmen die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung beim Entscheid über die Beteiligung an einer Eingliederung eine wichtige Rolle spielt. Von diesen würden 48% eine Person mit körperlicher Einschränkung anstellen, aber nur 10% wären bereit, eine Person mit psychischer Einschränkung in den Betrieb aufzunehmen“.

*Gemeinsam mit verschiedenen Partnern hat das BSV 2012-2014 eine Informationskampagne für Arbeitgeber durchgeführt und dabei eine repräsentative Erhebung durch das Marktforschungsinstitut DemoSCOPE bei HR-Verantwortlichen und Unternehmensführer/-innen erstellen lassen. Mit dieser Kampagne sollten die Unternehmen über die Möglichkeiten der Unterstützung durch die Invalidenversicherung informiert und für die Themen der beruflichen Eingliederung sensibilisiert werden. Die IV wollte sich damit als Partnerin der Arbeitgeber positionieren. Mehr Infos zu dieser Kampagne: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/grundlagen-gesetze/themen-projekte/arbeitgeberkampagne.html> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

¹⁰ Themendossier zur Situation behinderter Frauen in der Schweiz: Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Frauen. Eidg. Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB (2013), S. 29-35. Online verfügbar unter: http://avantidonne.ch/_pdf/EPaper/index.html (zuletzt besucht am 20.12.2017)

¹¹ Kardorff, Ernst von; Ohlbrecht, Heike; Schmidt, Susen (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (zuletzt besucht am 20.12.2017)

¹² Vgl. Volksentscheid vom 9. Februar 2014 zur Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» (Annahme der Masseneinwanderungsinitiative und Aufnahme Art. 121a in die Bundesverfassung)

beitsmarktnachfrage vermehrt durch in der Schweiz ansässige Arbeits- und Fachkräfte abzudecken. Zum inländischen Potenzial an Arbeitskräften gehören auch Menschen mit Behinderungen¹³. Dies umso mehr, als sich der Ausbildungsstatus von Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren stark verbessert hat¹⁴.

Über die Frage nach der besseren Nutzung inländischer Potenziale hinaus hat die Wirtschaft auch einen versicherungstechnischen Grund, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu fördern: Zum einen führen Verrentungen nach Unfällen und Krankheiten zu erhöhten Versicherungskosten für Betriebe und Branchen. Diese können – wie Beispiele zeigen¹⁵ - durch eine kluge Integrationspolitik vermindert werden. Zum anderen können mit einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt auch Kosten bei den paritätisch finanzierten Sozialversicherungen eingespart werden.

Auch aus Sicht des Diversity Management gibt es gute Gründe, Menschen mit Behinderungen anzu- stellen. Bei der Entwicklung von Produkten, von baulichen und digitalen Infrastrukturen gilt es innova- tiv zu sein und die besonderen Bedürfnisse verschiedenster Personengruppen zu berücksichtigen. Wer Menschen mit Behinderungen in sein Team aufnimmt, hat die Möglichkeit, ihre „besonderen“ Erfahrungen konstruktiv zu nutzen, die Teamsensibilität für spezifische Fragen zu stärken und damit die eigenen Leistungen und Produkte für die unterschiedlichen Kunden zugänglicher zu machen¹⁶, was die Wettbewerbsfähigkeit erhöht.

¹³ Das hat der Bundesrat im Rahmen in der 2011 von Wirtschaftsminister Johann Schneider-Ammann lancierten Fachkräfteinitiative (FKI) bestätigt. Die Initiative nennt zwar Menschen mit Behinderungen nicht explizit als Ziel- gruppe; an seiner Sitzung vom 11.02.2015 hat der Bundesrat aber beschlossen, die im Rahmen der FKI bereits festgelegten Begleitmassnahmen mit vier weiteren zu ergänzen. Neben den Frauen, älteren Arbeitnehmenden, Migrantinnen und Migranten wird in der dritten ergänzenden Massnahme nun auch das Potenzial von Menschen mit Behinderungen explizit erwähnt: „Diese Massnahmen sollen es ermöglichen, (...) die berufliche Integration der Menschen mit einer Behinderung zu stärken“. Quelle: Medienmitteilung Medienkonferenz Bundesrat, 11.02.2015: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=56194> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

Video Medienkonferenz Bundesrat, 11.02.2015: https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienkonferenzen/2015/2/11_02_2015_1035.html (Das Video hat eine Länge von 1:22:15; auf folgenden Positionen wird über Massnahme 3 gesprochen: 28:18 / 31:11 / 44:30 / 1:06:38) (zuletzt besucht am 20.12.2017)

¹⁴ Ein Blick auf die Entwicklung des Bildungsstandes von Menschen mit Behinderungen in den Jahren 2007 -2012 zeigt, dass der Anteil derjenigen, die einen Abschluss auf Tertiärstufe (Universität oder höhere Berufsbildung) erworben haben, prozentual stärker zugenommen (von 16% im Jahr 2007 auf 22% im Jahr 2012; +40%) hat als jener der übrigen Bevölkerung mit Tertiärabschluss (von 24% auf 30%; +27%). Die Differenz zwischen den bei- den Gruppen wird somit tendenziell kleiner. Auch was das Thema «lebenslanges Lernen» (Weiterbildung) anbe- langt, zeigen statistische Erhebungen, dass sich Menschen mit Behinderungen an nicht formaler Weiterbildung beteiligen und zwischen Personen mit und ohne Behinderungen zwar ein Unterschied besteht, der jedoch nicht als markant eingestuft wird. Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen (SILC), Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/bildung/bildungsstand.html> (zuletzt be- sucht am 13.06.2017)

¹⁵ Vgl. den „Accord paritaire genevois“ auf Seite 17f.

¹⁶ Einen Einblick in die (noch) mangelnde Zugänglichkeit von Webangeboten für Menschen mit Behinderungen gibt die Schweizer Accessibility Studie 2016 (vgl. vor allem S.135): http://www.access-for-all.ch/images/Accessibility_Studie/2016/SchweizerAccessibilityStudie2016.pdf (zuletzt besucht am 12.12.2017)

2.3. Aus rechtlicher Sicht

Das Recht auf Arbeit allgemein wird über verschiedene internationale Übereinkommen (z.B. den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte¹⁷ und das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau¹⁸) gewährleistet. Das Recht auf Arbeit spezifisch für Personen mit Behinderungen ist in Artikel 27 des UNO-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen¹⁹ festgehalten. Mit der Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention BRK im Jahr 2014 hat sich die Schweiz dazu verpflichtet, den Zugang zu einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Das bedeutet gemäss Art. 27 BRK: Die Vertragsstaaten sollen Menschen mit Behinderungen, einschliesslich Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, bei der Anstellung, bei der Laufbahn und bei den Arbeitsbedingungen schützen und Chancengleichheit, gleiche Entlohnung sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gewährleisten. Menschen mit Behinderungen sollen Zugang zu Gewerkschaften, Beratungsangeboten, Stellenvermittlung, Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Rehabilitationsprogrammen haben, und die Staaten sollen auch Möglichkeiten für Selbstständigkeit und Unternehmertum fördern. Die BRK bringt eine neue menschenrechtliche Qualität ins Spiel: Arbeit und Menschenwürde sind demnach miteinander verbunden. Auch Menschen mit eingeschränkter Produktivität haben einen menschenrechtlichen Anspruch auf Teilhabe an Arbeit. Auf nationaler Ebene sieht das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen BehiG²⁰, das 2004 in Kraft getreten ist, Massnahmen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen vor. Gemäss Artikel 13 BehiG setzt der Bund «alles daran, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten». 2011 legte der Bundesrat eine Quote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Bundesverwaltung fest. „Bis 2015 betrug die Quote 1 % bis 2 %, wobei die Schwelle von 1 % im Jahr 2014 erreicht wurde.“²¹ Allerdings wird im BehiG nur der Bund als Arbeitgeber direkt angesprochen, weil es nur Arbeitsverhältnisse betrifft, die durch das Bundespersonalgesetz (BPG) geregelt sind²².

2.4. Aus Sicht der Kosten in Bezug auf das System der sozialen Sicherheit

Die Schweiz verfügt über ein vielfältiges System der sozialen Sicherheit. Die daran beteiligten Akteure haben ein Interesse daran, dass es in diesem System zu keinem Missverhältnis zwischen Einnahmen und Ausgaben kommt. Dies gilt natürlich auch für die Invalidenversicherung IV. In den 90er Jahren bis

¹⁷ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UNO-Pakt I; SR 0.103.1): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19660259/index.html> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

¹⁸ Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Frauenrechtskonvention, CEDAW; SR 0.108): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19983322/index.html> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

¹⁹ Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, BRK; SR 0.109): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

²⁰ Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG; SR 151.3): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

²¹ Erster Bericht der Schweizer Regierung über die Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, 2016, Rz. 166: https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/gleichstellung/bericht/Initialstaatenbericht%20BRK.pdf.download.pdf/Initialstaatenbericht_BRK_v1.0.pdf (zuletzt besucht am 12.12.2017)

²² <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/schweiz/behindertengleichstellungsgesetz-behig/arbeitsverhaeltnisse.html> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

gegen 2005 ist die Zahl der IV-Bezüger/-innen stark angestiegen. In der Folge geriet die IV in eine finanzielle Schieflage und begann strukturelle Defizite in der Höhe von bis zu 1,4 Milliarden Franken jährlich anzuhäufen. Um die IV für die Zukunft zu sichern, d.h. für eine nachhaltig ausgeglichene IV-Rechnung zu sorgen, wurden auf politischer Ebene diverse Massnahmen ergriffen. Dabei hat die IV ein besonders grosses Interesse an der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt entwickelt. Im Zuge verschiedener Revisionen des Invalidenversicherungsgesetzes²³ wurde ein Paradigmenwechsel vollzogen, weg von einer Rentenversicherung hin zu einer Eingliederungsversicherung. Dies zeigt ein kurzer Blick in die Geschichte der IV.

2.4.1. Bisherige Reformschritte

Mit der 4. IV-Revision wurde ein Entwicklungsprozess eingeläutet, der die IV nach dem Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ zu einer Eingliederungsversicherung machte. Das politische Ziel hiess ganz klar, die IV-Kostenentwicklung in den Griff zu bekommen, indem eine versicherte Person, die von einer „Invalidität“ bedroht ist, darin unterstützt wird, im Arbeitsmarkt zu bleiben oder sich neu in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit der 4. IV-Revision wurden insbesondere der Abklärungsprozess besser strukturiert, die Regionalen Ärztlichen Dienste (RAD) eingeführt und die aktive Arbeitsvermittlung verstärkt.

Ebenfalls auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ausgerichtet war die 5. IV-Revision: Der Leitsatz „Eingliederung vor Rente“ wurde ab dem Jahr 2008 verstärkt in der Praxis umgesetzt. Es wurde gezielt und erheblich in die ausgebauten Eingliederungsmassnahmen investiert. IV-Massnahmen wie die „Früherfassung“ oder die „Frühintervention“ sollten dazu beitragen, einer Invalidität frühzeitig vorzubeugen, bzw. teilerwerbsfähige Personen besser im Erwerbsleben zu halten, statt ihnen eine Rente zu entrichten. Mit Integrationsmassnahmen sollten zudem insbesondere Menschen mit psychischen Erkrankungen unterstützt und befähigt werden, im ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein.

Mit dem ersten Massnahmenpaket der 6. IV-Revision (Revision 6a; 2012)²⁴ wurde das Instrumentarium zur beruflichen Eingliederung weiter ausgebaut, das Ziel weitergefasst und der Grundsatz erweitert zu „Eingliederung aus Rente“. Die Senkung des Rentenbestandes (laufende IV-Renten) wurde angepeilt: Mit der Inkraftsetzung der „Eingliederungsorientierten Rentenrevision“ auf den 1. Januar 2012 sollte „die Erwerbsfähigkeit von Rentenbeziehenden mit Eingliederungspotenzial“ gesteigert werden. Im Fokus stehen seither auch Menschen, die bereits eine IV-Rente beziehen. Ab 2012 sollte innerhalb von sechs Jahren eine Reduktion des Bestandes um 12 500 gewichtete (d.h. auf ganze Renten umgerechnete) Rentenumgesetzt werden. Insgesamt war die Wiedereingliederung von 17 000 IV-Rentenbeziehende geplant.

Seit 2012 gibt die IV jährlich rund 9,2 Milliarden Franken aus; 2016 haben die Einnahmen der IV zum fünften Mal in Folge die Ausgaben voll gedeckt (u.a. dank zusätzlicher Einnahmen wie MWST-Ertrag, Sonderbeitrag des Bundes an die IV-Zinsen). Die öffentliche Hand zahlte 2016 4.6 Milliarden Franken in die IV ein; Versicherte und Arbeitgeber 5.1 Milliarden. Eine Trendwende hin zu positiven Betriebsergebnissen ist deutlich erkennbar. Dank den in den Jahren 2012-2016 erzielten Überschüssen konn-

²³ Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (Invalidenversicherungsgesetz, IVG; SR 831.20): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19590131/index.html> (zuletzt besucht am 13.06.2017)

²⁴ 6. IV-Revision – erstes Massnahmenpaket: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/reformen-revisionen/iv-revision-6a.html> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

ten die Schulden der IV beim Ausgleichsfonds der AHV von 14,9 auf 11,4 Milliarden Franken verringert werden²⁵. Gemäss aktuellen Projektionen des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) sollte die Schuld der IV beim AHV-Fonds bis spätestens 2031 vollständig abgebaut sein und das trotz Auslaufen der IV-Zusatzfinanzierung über die MWST Ende 2017²⁶.

2.4.2. Weitere geplante Reformschritte

Am 15. Februar 2017 hat der Bundesrat die Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (Weiterentwicklung der IV)²⁷ verabschiedet. Das Strategieziel der neuen Reformvorlage hat sich gegenüber den vorgängigen geändert: Gemäss Bundesrat steht sie nicht mehr unter dem Vorzeichen der finanziellen Sanierung der IV, sondern unter der Perspektive der Weiterentwicklung der IV-Leistungen im Dienste der Integration. Das BSV spricht auch von einer „Systemverbesserung“. Bei den Jugendlichen und den psychisch erkrankten Versicherten sollen Früherfassung und Integrationsmassnahmen ausgebaut werden, um ihre Erwerbsperspektiven zu stärken. Jugendlichen soll „wenn immer möglich der Start ins Erwachsenenleben ohne Rente ermöglicht werden“. Deshalb setzt die Gesetzesvorlage erneut einen Akzent auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. „In Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren soll die IV das Eingliederungspotenzial und die Vermittlungsfähigkeit (der obengenannten Zielgruppen, sc.) ausschöpfen und verbessern können.“²⁸

So soll(en) etwa...

- die Beratung und Begleitung insbesondere von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ausgebaut werden;
- die Integrationsmassnahmen flexibilisiert werden, indem Massnahmen mehrmals und länger als zwei Jahre durchgeführt werden können;
- die Unfalldeckung während den Eingliederungsmassnahmen mit neuen Regelungen optimiert werden;
- mit dem Personalverleih ein weiteres Instrument zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen eingeführt werden.

Der Erstrat zur Behandlung der Vorlage ist der Nationalrat. Die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates SGK-NR wird die Detailberatung voraussichtlich im ersten Trimester 2018 aufnehmen.

2.5. Besonderes Engagement der Arbeitgeberverbände

Die Entwicklung der IV von einer Renten- zu einer Eingliederungsversicherung fand auch im Engagement der Arbeitgeberverbände ihren Niederschlag.

²⁵ 2017 03 27 Medienmitteilung Betriebsergebnisse 2016.pdf (zuletzt besucht am 06.10.2017)

²⁶ Finanzperspektiven der IV bis 2035:

<https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/finanzperspektiven/finanzperspektivenderivbis2035.pdf.download.pdf/finanzperspektivenderivbis2035.pdf> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

²⁷ <https://www.admin.ch/opc/de/federal-gazette/2017/2535.pdf> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

²⁸ Patrick Cudré-Mauroux, Weiterentwicklung der IV: Übersicht. In: Soziale Sicherheit CHSS 2/2017, S. 8. Online verfügbar unter: <https://soziale-sicherheit-chss.ch/artikel/weiterentwicklung-der-iv-uebersicht/> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

Der Schweizerische Arbeitgeberverband SAV hat den Verein *Compasso* gegründet. Compasso ist ein Informationsportal für Arbeitgeber im Bereich der Arbeitsmarkintegration von Menschen mit Behinderungen mit „Fokus auf Früherkennung und Intervention sowie berufliche Wiedereingliederung an den Schnittstellen zwischen Unternehmen, Betroffenen, IV, Suva, Pensionskassen und Privatversicherern“²⁹. Mit Hilfe von Leitfäden, Praxisbeispielen, regelmässigen Informationen und Veranstaltungen sowie der Optimierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren der Integration unterstützt Compasso die Unternehmen bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen. So hat Compasso im November 2017 in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, dem SAV, den Ärztereinigungen und Inclusion Handicap IH das «ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP» lanciert. Dabei handelt es sich um ein webbasiertes Instrument, welches den Informationsaustausch zwischen Ärztinnen und Arbeitgebern fördern soll mit dem Ziel, die Eingliederungsrate von Arbeitnehmenden weiter zu erhöhen, welche aufgrund eines Unfalls, einer Krankheit oder einer anderen gesundheitlichen Beeinträchtigung ihre Stelle verlieren oder zu verlieren drohen. REP orientiert sich am spezifischen Arbeitsumfeld und berücksichtigt erstmals auch psychosoziale Aspekte.³⁰ Compasso kann auf eine steigende Zahl von Mitgliedern zählen³¹, neu auch aus dem Umfeld der Arbeitnehmerorganisationen.

Ein anderes Projekt aus dem Umfeld der Arbeitgeber beschäftigt sich mit Fragen der Ausbildung von jungen Menschen, welche aufgrund einer Behinderung keinen formalen Weg gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung einschlagen können. Ihnen soll am Ende einer zweijährigen Ausbildung, die sich an den Kompetenzen des eidgenössischen Berufsattests orientiert, ein individueller Kompetenznachweis³² abgegeben werden. Dieser Nachweis hat zum Ziel, ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Leitung des Projektes liegt in den Händen des Schweizerischen Gewerbeverbandes sgV. Ihn unterstützen bei diesem Projekt die Kantone, der Bund (BSV, SBF), INSOS, Travail.Suisse und die drei Branchenverbände SVBL³³, IGKG³⁴, VSSM³⁵.

3. Erfolge/Monitoring/Evaluation

Der Paradigmenwechsel der IV von einer Rentenversicherung mit einer Versicherungsmentalität hin zu einer Eingliederungsversicherung mit einer Dienstleistungskultur hatte die Reduktion der Anzahl laufender Renten um mehr als 10 Prozent zur Folge. Die Neurenten sind seit 2003 gar um 50 Prozent

²⁹ <https://www.compasso.ch/ueber-compasso.htm> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³⁰ <https://www.compasso.ch/de/p90003954.html> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³¹ <https://www.compasso.ch/die-mitglieder.htm> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³² „Individuelle Kompetenznachweise bescheinigen Absolventinnen und Absolventen einer Praktischen Ausbildung, welche Handlungskompetenzen sie erworben haben. Damit werden die individuellen Kompetenzen von PrA-Lernenden lesbarer für die Arbeitswelt, was ihre berufliche Integration erleichtern soll. Die Kompetenznachweise orientieren sich am EBA-Qualifikationsprofil und werden in enger Zusammenarbeit zwischen INSOS-Institutionen und der jeweiligen OdA erarbeitet. Der Entscheid über die Einführung und den Inhalt eines branchenspezifischen IKN liegt bei der OdA. Dadurch ist die Anerkennung der Individuellen Kompetenznachweise in der Arbeitswelt gewährleistet.“ Quelle: <https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/individueller-kompetenznachweis/> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³³ Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik, <http://www.svbl.ch> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³⁴ Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung Schweiz, <http://www.igkg.ch> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³⁵ Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten, <http://www.vssm.ch> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

gesunken. Die Zahl der neu zugesprochenen IV-Renten hat sich seit 2012 auf dem Niveau von rund 14'000 gewichteten Einheiten pro Jahr stabilisiert. Konnten die IV-Stellen 2008 mit Unterstützung der Arbeitgebenden über 6000 Personen im Arbeitsmarkt halten oder dort wiederingliedern, waren es 2016 gegen 20 000^{36 37}, wobei der Hauptakzent klar auf dem Erhalt des Arbeitsplatzes liegt. Die „Eingliederung aus Rente“, bei Personen, die bereits längere Zeit eine IV-Rente beziehen, erweist sich als wesentlich schwieriger, als bei der 6. IV-Revision (Revision 6a; 2012) politisch beabsichtigt. Die mit der Revision 6a gesteckten politischen Eingliederungsziele sind aktuell nicht erreicht worden.³⁸

Da die bisherige Datenlage wenig verbindliche Aussagen machen lässt darüber, ob eingegliederte Versicherte mittelfristig effektiv auf dem Arbeitsmarkt integriert sind, hat das BSV das „Monitoring der beruflichen Integration“ aufgebaut. „Anhand des Erwerbsstatus und der Höhe des Einkommens von eingegliederten Versicherten können Rückschlüsse auf den Stand ihrer beruflichen Integration in einem Zeitraum von bis zu vier Jahren nach Abschluss der IV-Massnahmen gezogen werden. Mit dem Monitoring kann auch ausgewertet werden, welcher Anteil der Versicherten im Verlauf dieser Zeitspanne eine IV-Rente, Taggelder der Arbeitslosenversicherung oder Sozialhilfe bezieht.“^{39 40}

Aktuelle Daten des Bundesamtes für Statistik BFS zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen für das Jahr 2015, veröffentlicht anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen 2017 (3. Dezember), zeigen in den Bereichen Ausbildung und Erwerbsbeteiligung, dass die Ergebnisse der wichtigsten Indikatoren insgesamt stabil sind, die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen sich seit 2007 aber kaum verändert hat und immer noch signifikant geringer ist als bei Menschen ohne Behinderungen.⁴¹

Als Fazit der Entwicklung der IV, neuer rechtlicher Gegebenheiten (Behindertenrechtskonvention) und der Tatsache, dass die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen seit 2007 stagniert,

³⁶ Medienmitteilungen IV-Stellenkonferenz (IVSK), 10. April 2017:

https://www.ivsk.ch/Portals/0/adam/Content/sve8znIRtESpVn1U2ypi0w/Link/Medienmitteilung%20Arbeitsvermittlung_10_04_2017_DE.pdf (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³⁷ „Diese Zahlen geben eine Momentaufnahme wieder zum Zeitpunkt, in dem die IV das Eingliederungsdossier geschlossen hat. Diese Personen gelten im Sinne der Invalidenversicherung als *eingliederungs- und vermittlungsfähig* im Umfang ihrer Erwerbsfähigkeit. Die von der IVSK erfassten Daten sagen aber nichts darüber aus, inwiefern diese eingegliederten Personen auf Dauer erwerbstätig sein können.“ Quelle: Berufliche Eingliederung: Entwicklung und Wirkung, Hintergrunddokument BSV, 23. Mai 2017:

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/48378.pdf> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³⁸ Soziale Sicherheit CHSS 2/2017, Editorial: <https://soziale-sicherheit-chss.ch/artikel/weiterentwicklung-der-iv-der-ball-liegt-beim-parlament/> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

³⁹ Berufliche Eingliederung: Entwicklung und Wirkung, Hintergrunddokument BSV, 23. Mai 2017:

<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/48378.pdf> (zuletzt besucht am 12.12.2017)

⁴⁰ Neue Daten aus dem Monitoring der beruflichen Integration hat das BSV am 23.05.2017 publiziert: Medienmitteilung BSV, 23.05.2017: https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/medieninformationen/nsb-anzeigeseite_msg-id-66799.html (zuletzt besucht am 12.12.2017)

⁴¹ Arbeitsmarktstatus: Von den Menschen mit Behinderungen im Erwerbsalter (16–64 Jahre) beteiligen sich drei von vier am Arbeitsmarkt: 2015 waren 68% erwerbstätig und 5% erwerbslos, was zusammen 73% Erwerbspersonen ergibt. Diese Zahlen belegen ein starkes Engagement von Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben. Auch bei Menschen mit Behinderungen, die stark eingeschränkt sind, sind die Hälfte Erwerbspersonen (49%). Dennoch ist dieses Engagement geringer als bei Menschen ohne Behinderungen (88%). Diese Anteile haben sich seit 2007 kaum verändert und die Abweichungen zwischen zwei Messzeitpunkten sind statistisch nicht signifikant. Quelle: BFS, Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: Indikatoren 2015, Erwerbsbeteiligung: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html> (zuletzt besucht am 13.12.2017)

drängt sich die Frage auf: Was muss zusätzlich unternommen werden, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen noch besser zu fördern und effizienter zu machen?

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, was die Sozialpartner über das Instrument des Gesamtarbeitsvertrages zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen beitragen und beitragen können.

4. Rolle der Sozialpartner

Bei der Eingliederung von Personen mit einer Produktivitätseinschränkung aufgrund einer Krankheit, eines Unfalls oder einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt und der Gewährleistung eines offenen und inklusiven Arbeitsmarktes gemäss Behindertenrechtskonvention spielen verschiedenste Akteure eine Rolle. Die wichtigste Rolle spielt sicherlich der Mensch mit einer Behinderung selber: seine Ressourcen, seine Kompetenzen und seine Motivation. Bei der Integration in den Arbeitsmarkt ist er aber von verschiedenen anderen Akteuren abhängig. Zentral wichtig sind hier die Betriebe. Sie entscheiden darüber, welche Personen sie unter welchen Bedingungen und mit welchen Ressourcen und Kompetenzen anstellen. Ein bedeutender Partner sind aber auch die IV-Stellen mit ihren Dienstleistungen, einerseits gegenüber den versicherten Personen, andererseits gegenüber den Betrieben. Weitere involvierte Akteure sind: Ärzte, Taggeldversicherungen, Unfallversicherungen, Pensionskassen, Bildungsinstitute, Sozialfirmen, Integrationsfirmen und Integrationsvereine. Sie alle beteiligen sich in unterschiedlichem Ausmass an den Integrationsprozessen für Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt.

In diesem Projekt stellt sich die spezifische Frage nach der Rolle, welche die Sozialpartner (die Gemeinschaft der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände) als zusätzliche Akteure in diesem Integrations-Netzwerk spielen können: Welches ist ihre Aufgabe? Welches ist ihr besonderer Auftrag, um optimale Eingliederungsergebnisse zu erzielen? Dieser Bericht geht auf der Suche nach der Rolle der Sozialpartner von drei unterschiedlichen Fragestellungen aus:

- Gibt es Gesamtarbeitsverträge, die schon einen Beitrag an die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt leisten? Und wenn ja, worin besteht dieser Beitrag? (Vgl. Kapitel 6.2)
- Gibt es im Prozess der Integration von Menschen mit Behinderungen Lücken oder Probleme, welche eine Integration erschweren oder verunmöglichen? (Vgl. Kapitel 7)
- Wie kann ein Gesamtarbeitsvertrag mithelfen, diese Lücken zu schliessen und die Integration insgesamt zu verbessern? (Vgl. Kapitel 8)

5. Warum sollen sich GAV-Partner mit dem Thema „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“ auseinandersetzen?

Im Rahmen des Projektes wurden Gespräche mit Sozialpartnern, IV- und Integrationsverantwortlichen, Behindertenorganisationen und Bildungsanbietern geführt. Dabei zeigte sich, dass es drei Situationen und Problemstellungen gibt, warum sich GAV-Partner mit dem Thema „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“ auseinandersetzen oder auseinandersetzen sollten.

5.1. Hürde des Mindestlohnes

In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen sind die Sozialpartner übereingekommen, dass es zur Stärkung ihrer Branche und zum Schutz der Arbeitnehmenden von Vorteil ist, Mindestlöhne festzulegen. Dieser Vorteil kann sich für Menschen mit Behinderungen und eingeschränkter Produktivität als fol-

genschwerer Nachteil erweisen. 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 GAV mit Mindestlöhnen sind daher herausgefordert, Regelungen zur Unterschreitung der Mindestlöhne für Menschen, die behinderungsbedingt nur eingeschränkt produktiv sein können, festzulegen.

5.2. Arbeitsplatzertret von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden

In jeder Branche gibt es Mitarbeitende, die aufgrund von Krankheit oder Unfall riskieren, aus dem Arbeitsmarkt gedrängt zu werden. Dieses Risiko gilt es zu vermeiden. Denn die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass der Arbeitsplatzertret bei Krankheit oder Unfall erfolgreicher zu bewerkstelligen ist, als die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen aus Rente, Ausbildung, Erwerbslosigkeit oder Sozialhilfe. Zudem ist der Arbeitsplatzertret für die Mitarbeitenden wie auch für den Betrieb und die Branche von Vorteil: Die betroffene Person wird nicht arbeitslos. Ihre Kompetenzen bleiben dem Betrieb und der Branche erhalten und die Versicherungskosten können minimiert werden. Ein GAV mit Regelungen zum Arbeitsplatzertret kann diesbezüglich hilfreich sein.

5.3. Potenzial eines GAV ausnützen

Eine besondere Stärke des GAV ist es, dass er branchenspezifische Regelungen treffen kann, welche die Situation einer Branche oder eines Unternehmens besser aufnehmen können als gesetzliche Vorgaben, die für alle Branchen und Unternehmen gelten. Das gilt natürlich auch im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. GAV-Branchen, welche ihren Beitrag leisten wollen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen, können auf ein breites Spektrum an Handlungsmöglichkeiten zurückgreifen. Allerdings wird gegenwärtig noch wenig von diesem Potenzial Gebrauch gemacht.

6. Heutige Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen

Über Interviews und Gespräche sind wir auf verschiedene Gesamtarbeitsverträge gestossen, welche Regelungen beinhalten, die im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen stehen. Eine Liste dieser Gesamtarbeitsverträge ist auf der Homepage von Travail.Suisse⁴² aufgeschaltet.

6.1. Was ist ein Gesamtarbeitsvertrag?

Ein Gesamtarbeitsvertrag GAV ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebern/Arbeitgebendenverbänden und Arbeitnehmendenverbänden. Er ermöglicht den sogenannten Sozialpartnern eines Wirtschaftszweiges oder eines Unternehmens spezifische Lösungen, welche die Situation einer Branche/eines Unternehmens besser aufnehmen können als gesetzliche Vorgaben, die für alle Branchen/Unternehmen gelten. Damit ein GAV zustande kommt, ist über Verhandlungen eine Win-win-Situation zu schaffen, die für beide Seiten besser ist als ein vertragsloser Zustand. GAVs bauen auf einem freiwilligen Engagement der Sozialpartner auf. GAVs dürfen keinen gesetzlichen Regelungen widersprechen, ausser sie wirken sich zum Vorteil der Arbeitnehmenden aus. Das Gesetz kann aber umgekehrt auch keine Regelungen in einem GAV erzwingen. Ein GAV gilt primär für die

⁴² http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb (zuletzt besucht am 20.12.2017)

unterzeichnenden Parteien. Unter bestimmten Voraussetzungen⁴³ können die Sozialpartner allerdings beim Bund oder bei einem Kanton eine Allgemeinverbindlichkeit verlangen. Wird diese bewilligt, dann unterliegen alle Unternehmen und Arbeitnehmenden einer Branche den allgemeinverbindlich erklärten Regelungen eines GAV.

Gesamtarbeitsverträge enthalten üblicherweise drei unterschiedliche Bestimmungen.

1. Schuldrechtliche Bestimmungen

Diese Bestimmungen betreffen die GAV-Parteien selber, also die Arbeitgeber/Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmerverbände. „Hierzu gehören zum Beispiel Bestimmungen über die Friedenspflicht, über Konfliktlösungen, über die Bildung gemeinsamer paritätischer Einrichtungen, über die Verlängerung oder die Kündigung des GAV.“⁴⁴

2. Normative Bestimmungen

Diese Bestimmungen regeln das Arbeitsverhältnis der dem GAV unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Es geht hier also um Regelungen in Bezug auf Mindestlöhne, Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit/Unfall oder Kündigungsfristen etc.

3. Indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen

Diese Art der Bestimmungen regelt das Verhältnis einer der Parteien des Einzelarbeitsvertrages mit der Vertragsgemeinschaft. Über die indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen werden zum Beispiel die Beiträge an paritätische Einrichtungen einforderbar.

6.2. Gesamtarbeitsverträge mit Bezug zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen

Das Thema „Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt“ ist in den Gesamtarbeitsverträgen insgesamt noch wenig verankert. Das haben sowohl die Gespräche mit den Experten und Expertinnen, wie auch die Analyse verschiedener Gesamtarbeitsverträge gezeigt. Auch die Übersicht⁴⁵ über die wichtigen Inhalte von Gesamtarbeitsverträgen der Gewerkschaft Unia zeigt, dass diese Thematik wenig Beachtung findet: Arbeitsplatzverlust, (Wieder-)Eingliederung oder Diskriminierung aufgrund einer Behinderung kommen in der Aufzählung der wichtigen Elemente eines GAV nicht vor. Gemäss unserer Analyse lassen sich die Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen im Zusammenhang mit der Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt auf vier Themenfelder begrenzen.

6.2.1. Erstes Themenfeld: Lohn bei eingeschränkter Produktivität

Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlohnregelungen sind mit der Frage konfrontiert, ob der Mindestlohn unter allen Umständen bezahlt werden muss oder ob es Möglichkeiten gibt, ihn zu unterschreiten, zum Beispiel angesichts einer eingeschränkten Produktivität aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung. In verschiedensten GAVs sind wir auf entsprechende Regelungen

⁴³ Staatssekretariat für Wirtschaft, Bericht GAV-Bestimmungen, Bern, Mai 2014, S.19f: https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit_Arbeitsbeziehungen/Studien%20und%20Berichte/Startseite/Bericht%20GAV-Standortbestimmung.pdf.download.pdf/Bericht%20GAV-Standortbestimmung.pdf (zuletzt besucht am 19.12.2017)

⁴⁴ Ebd. S. 16.

⁴⁵ <https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gesamtarbeitsvertrag/inhalt-des-gav/> (zuletzt besucht am 19.12.2017)

gestossen. Dabei unterscheiden sich die Formulierungen, Inhalte und Lösungen in den einzelnen GAV stark voneinander. Mehrmals oder vereinzelt werden folgende Punkte angesprochen.

Entscheidinstanzen: In den meisten Gesamtarbeitsverträgen, die eine Unterschreitung des Mindestlohnes vorsehen, muss die Vereinbarung der Paritätischen Landeskommission PLK vorgelegt werden. Dies fordert zum Beispiel der GAV des Carosseriegewerbes (Text 1)⁴⁶ wie auch des Isoliergewerbes (Text 2). In anderen Gesamtarbeitsverträgen, wie zum Beispiel im Landesmantelvertrag der Baubranche (Text 3), kann die PLK in Konfliktfällen angerufen werden. Allerdings gibt es auch Gesamtarbeitsverträge, in welchen die PLK keine Rolle spielt. Der GAV des Bäcker-, Konditoren- und Confiseur-gewerbes braucht für eine Mindestlohnunterschreitung nur die ausdrückliche „Anerkennung der Arbeitnehmenden, zur durchschnittlichen Arbeitsleistung nicht im Stande zu sein“ (Text 4). Der Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie sieht auf Antrag der betroffenen Person ein betriebsinternes Verfahren vor, das, wenn es zu keiner Lösung kommt, nicht über die Verbandstrukturen, sondern über den Zivilweg geregelt werden muss (Text 5).

Schriftlichkeit: Die Schriftlichkeit der Abmachung ist eine der Voraussetzungen, welche erfüllt sein muss, damit Mindestlöhne unterschritten werden dürfen. Dies betont zum Beispiel explizit der GAV des Carosseriegewerbes, indem er schreibt, dass „die schriftliche Vereinbarung ... der PLK zu unterbreiten“ ist (Text 1).

Begründung: Die Unterschreitung des Mindestlohnes muss begründet sein. Der GAV der Möbelindustrie (Text 6) lässt nur medizinisch nachgewiesene „Gebrechen“ als lohnmindernd zu. Und der GAV des Holzbaus (Text 7) verlangt diesbezüglich eine „qualifizierte Drittmeinung“.

Begrenzte Zeitspanne und periodische Prüfung: Sind Arbeitsverträge, die eine Lohnunterschreitung vorsehen, zeitlich zu begrenzen? Der GAV des Gerüstbaus (Text 8) nimmt diese Frage auf und gibt der Paritätischen Berufskommission das Recht, je nach den Umständen des Falles festzulegen, ob und innerhalb welcher Zeitspanne der Minimallohn wieder eingehalten werden muss. Oder sie kann darüber hinaus vorsehen, eine periodische Prüfung der Verhältnisse vorzunehmen.

Wiedereingliederung: Eine zeitlich befristete Unterschreitung des Mindestlohnes kann auch bei einer Wiedereingliederung akzeptiert werden. Dies betont der GAV der Möbelindustrie (Text 9), derjenige des Holzbaus (Text 10) wie auch der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (Text 11).

Kriterien für die Unterschreitung des Mindestlohnes: Wie stark darf ein GAV-Mindestlohn unterschritten werden? Der GAV des Personalverleihs (Text 12) erlaubt eine maximale Unterschreitung von 15%, und nach dem GAV der Grünen Branche (Text 13) ist eine Unterschreitung nicht der Paritätischen Kommission zu unterbreiten, sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Sozialamt usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen. Im Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes hat sich über Artikel 10.3 (Text 14) die Regel herausgebildet, dass der Mindestlohn nach folgender Formel zu berechnen ist: Mindestlohn geteilt durch 100-mal (100 minus Invaliditätsgrad). Beispiel: bei einem Mindestlohn von CHF 4000.00 und einem Invaliditätsgrad von 70% muss der Arbeitgeber einen Lohn von CHF 1200.00 bezahlen.

Lohnanpassung: Unterstehen die Sonderlöhne, welche unter dem Mindestlohn liegen auch Lohnanpassungen – z.B. teuerungsbedingten Lohnerhöhungen? Diese Frage nimmt der Gesamtarbeitsvertrag der Möbelindustrie auf und beantwortet sie positiv, und zwar sowohl im Hinblick auf Arbeitnehmende, die aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd eingeschränkt produktiv sind als auch für Personen in Wiedereingliederungsmassnahmen (Text 15).

⁴⁶ Die Texte finden Sie im Anhang (Kapitel 9) oder auf: http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb (zuletzt besucht am 19.12.2017)

6.2.2. Zweites Themenfeld: Arbeitsplatzerhalt

Was soll ein Betrieb unternehmen, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ernsthaft verunfallt oder erkrankt ist und mit hoher Wahrscheinlichkeit seine/ihre Arbeit nach der Genesung im Betrieb nicht mehr vollumfänglich weiterführen kann? Die Erfahrung zeigt, dass eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der zuständigen IV-Stelle für alle Beteiligten Vorteile bringt, sowohl für die von Krankheit oder Unfall betroffene Person, wie auch für den Betrieb und die verschiedenen Sozialversicherungen, die in diesen Fällen zuständig sind. Eine frühzeitige Intervention ermöglicht rechtzeitig geeignete Massnahmen zu ergreifen, um einer von Invalidität bedrohten Person einen Verbleib im Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sei dies am angestammten Arbeitsplatz, im bisherigen Betrieb oder in einem neuen Unternehmen.

In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen ist das Thema des Arbeitsplatzerhalts aufgenommen worden. Vor allem in grösseren Betrieben mit vielen unterschiedlichen Arbeitsplätzen bestehen gute Chancen für einen Arbeitsplatzerhalt für Mitarbeitende, welche von einer krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Produktivität betroffen sind.

GAV der SBB

Der GAV der SBB (Text 16) sieht differenzierte Regelungen bezüglich „Reintegration“ nach einer Krankheit oder einem Unfall vor. Diese verfolgen das Ziel, für alle Mitarbeitenden der SBB, welche von einer „krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung“ betroffen sind, eine angemessene Lösung zu finden. Voraussetzung ist, dass die betroffenen Mitarbeitenden den Reintegrationsplan einhalten. Er endet, wenn eine angemessene Lösung gefunden wurde. Von Seiten des Betriebes wurde dazu ein betriebliches Case Management mit professionellen Beratern und Beraterinnen eingerichtet.

GAV der Post CH AG

Nicht so ausführlich, aber letztlich mit dem gleichen Ziel, findet sich auch im GAV der Post CH AG eine Bestimmung zur Weiterbeschäftigung von „leistungsverminderten“ Mitarbeitenden (Text 17), die aus gesundheitlichen Gründen „die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können“. Auch die Post verfügt über ein professionelles Gesundheitsmanagement, das sich, neben der Prävention und der Arbeitssicherheit, auch mit Fragen der Wiedereingliederung von verunfallten oder erkrankten Mitarbeitenden beschäftigt.

Firmenarbeitsvertrag der Rhätischen Bahn

Zusammen mit den Gewerkschaften SEV und transfair hat die Rhätische Bahn einen Firmenarbeitsvertrag FAV (Text 18) abgeschlossen. Er beinhaltet eine Regelung zur beruflichen Eingliederung (Art. 72) und zur Unterstützung bei der Geltendmachung von Leistungen gegenüber den Sozialversicherungen und der Pensionskasse der RhB (Art. 73). Diese Regelungen betreffen alle Mitarbeitenden, mit „eingeschränkten Leistungen aus gesundheitlichen Gründen“. Für ältere Arbeitnehmende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen hat die RhB einen sogenannten IV-Pool geschaffen (Art. 75/76). Er kommt unter bestimmten Umständen Mitarbeitenden über 56 Jahren zugute, die aus gesundheitlichen Gründen ihre angestammte Arbeit nicht mehr ausführen können, aber keinen Anspruch auf eine IV-Rente haben. Der IV-Pool ermöglicht ihnen eine Weiterbeschäftigung im Betrieb bis zum Alter 60. Der IV-Pool ist in dem Sinn eine Antwort der RhB auf altersbedingte Beeinträchtigungen von langjährigen Mitarbeitenden in körperlich anstrengenden Berufen.

„Accord paritaire genevois“

Im Unterschied zu den drei oben erwähnten sozialpartnerschaftlichen Verträgen, die je ein grösseres Unternehmen (SBB, Post CH AG, RhB) betreffen, bezieht sich der „Accord paritaire genevois“⁴⁷, eine Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Sozialpartnern (Arbeitgeber, Gewerkschaften) und Versicherern (Krankentaggeldversicherung, Suva, IV), auf eine Branche, nämlich die Genfer Baubranche mit

⁴⁷ <http://www.fmb-ge.ch/prestations-entreprises/accord-paritaire.html> (zuletzt besucht am 19.12.2017)

rund 1'200 kleinen und sehr kleinen Unternehmen und insgesamt 14'000 Arbeitsstellen. Die starke sozialpartnerschaftlichen Strukturen und Tradition des Sektors, welches durch allgemeinverbindliche GAV vollständig abgedeckt ist, sind Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des Accords paritaire. Die Regelungen der Zusammenarbeit wurden jedoch nicht in den GAV selbst, sondern in einer separaten Vereinbarung aufgenommen.

Die Zusammenarbeitsvereinbarung geht auf ein Anliegen der brancheneigenen Pensionskasse zurück. Sie suchte eine Lösung für zu viele Verrentungen nach Unfällen und Krankheiten. Solche Verrentungen können bei den Betroffenen zu verschiedenen Problemen (z.B. Desintegration) und versicherungstechnisch zu hohen Kosten führen. Die Vereinbarung hat das Ziel, die Betriebe im Hinblick auf den Arbeitsplatzverlust und die berufliche Wiedereingliederung von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden zu unterstützen. Durch rasches und koordiniertes Handeln soll die Erwerbsfähigkeit von Personen erhalten werden, die gesundheits- oder unfallbedingt in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind. Als Novum zu erwähnen ist, dass zu den Unterzeichnenden der Zusammenarbeitsvereinbarung nicht nur die Sozialpartner, sondern auch die Privat- und Sozialversicherer gehören. Dank standardisierten Prozessen, einer besseren Ausfinanzierung der Massnahmen und dem monatlichen Treffen zur Besprechung von konkreten Fällen sollen sowohl die menschlichen wie auch die versicherungstechnischen Probleme gelöst werden. Eine im November 2017 vom BSV publizierte Evaluation zeigt, dass der „Accord paritaire genevois“ erfolgreich ist und seine Ziele „grundsätzlich“ erreicht hat.⁴⁸ Empfehlungen werden zur Verbesserung der Funktionsabläufe des bestehenden Dispositivs sowie zur Übertragung auf andere Wirtschaftsbereiche und/oder Kantone abgegeben.

6.2.3. Drittes Themenfeld: Diskriminierungsverbot

Im GAV der Post CH AG lässt sich eine besondere Regelung (Text 19) finden, welche für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bedeutsam ist. Unter dem Kapitel „Gleichstellung“ verpflichtet sich die Arbeitgeberin, Mitarbeitende „nicht aufgrund persönlicher Merkmale ... direkt oder indirekt“ zu benachteiligen. In der Aufzählung werden dabei nicht nur Geschlecht, Herkunft, Sprache, Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft genannt, sondern auch der Gesundheitszustand. Dieses Diskriminierungsverbot gilt dabei bei der Post CH AG sowohl „für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung“. Besondere Massnahmen für bestimmte Gruppen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung gelten dabei explizit nicht als Diskriminierung. Allfällige Verstösse hat die Paritätische Kommission zu beurteilen.

Auch der Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe (Text 20) kennt ein Diskriminierungsverbot, welches Menschen mit Behinderungen einschliesst. Das Diskriminierungsverbot auferlegt dem Arbeitgeber die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass „unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird“. Das Engagement des Arbeitgebers soll helfen, Benachteiligungen und Diskriminierungen nicht nur wegen Geschlecht, Alter, Herkunft, Rasse, sexueller Orientierung, Sprache, sozialer Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung sondern auch wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung auszuschliessen.

⁴⁸ Medienmitteilung Bundesamt für Sozialversicherungen, 01.11.2017:
<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/rss-feeds/nach-themen/alle-mitteilungen.msg-id-68623.html> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

6.2.4. Viertes Themenfeld: Integration von Menschen mit Behinderungen

Der GAV der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie setzt sich im Artikel 10.5 mit dem Thema „Integration von Menschen mit Behinderung“ auseinander (Text 21). Dabei geht es in diesem Artikel nicht nur um den Arbeitsplatzverlust einer Person, die bereits im Unternehmen angestellt ist, sondern das Anwendungsfeld ist breiter auszulegen. Es umfasst auch die Frage, wie „Menschen mit Behinderung“ in die Branche integriert werden können, die aus Rente, Ausbildung, Erwerbslosigkeit oder Sozialhilfe kommen. Mit dem Artikel 10.5 sind die Unternehmen der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Personalkommission bzw. dem Gewerkschaftsvertreter, alle Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Büros und Werkstätten sorgfältig zu prüfen: einerseits den Arbeitsplatzverlust und andererseits die Integration von aussen. Diese Bestimmung, welche bereits in den 1980er-Jahren in diesen GAV Eingang gefunden hat, trägt Züge einer Integrationspolitik, in welcher Unternehmen von sich aus aktiv werden, um Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem ermöglicht dieser GAV einem örtlichen Gewerkschaftssekretär oder einer Gewerkschaftssekretärin, sich für einen Arbeitsplatzverlust oder eine Integration von aussen einzusetzen. Wenn sie dabei auf Schwierigkeiten stossen, können sie den Fall dem zuständigen Arbeitgebersekretär oder der Arbeitgebersekretärin unterbreiten. Gemeinsam soll dann geprüft werden, ob eine angemessene Lösung gefunden werden kann. Die Vertreter und Vertreterinnen dieses GAV haben darauf hingewiesen, dass die Bestimmung zur „Integration von Menschen mit Behinderung“ an sich vorbildlich sei, aber selten angewendet werde.

7. Probleme und Lücken beim Prozess der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen

Wie Gesamtarbeitsverträge heute auf die Frage der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen antworten, haben wir in Kapitel 3 dokumentiert. In Kapitel 4 geht es nun darum, Probleme und Lücken beim Prozess der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu identifizieren. Sie sollen als Ansatzpunkte dienen für die Weiterentwicklung von GAV in Bezug auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen (Kapitel 5).

Die Hinweise der Fachleute auf Probleme und Lücken beim Prozess der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen, lassen sich auf drei Punkte systematisieren:

7.1. Einfluss der allgemeinen Arbeitsmarktsituation

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen hängt nicht nur von individuellen Faktoren (Arbeitsmarktfähigkeit), von den Leistungen und Instrumenten der IV oder von Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen ab, sondern auch stark von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation. In einem wirtschaftlich angespannten Umfeld, in dem Stellen eher abgebaut statt aufgebaut werden, erweist sich eine Integration schwieriger als in einer Situation mit steigenden Fachkräftebedarf. Unter der Perspektive eines angekündigten Fachkräftemangels sollte sich daher in den kommenden Jahren die Situation der Menschen mit Behinderungen auf Stellensuche verbessern.⁴⁹

Allerdings sind Gesellschaft und Wirtschaft im Zuge des progressiven Wachstums des technologischen Fortschritts herausgefordert, sich in immer kürzeren Abständen anpassen und umstellen zu müssen. Auch der Arbeitsmarkt ist davon betroffen. Durch Auslagerungen einfacherer Arbeiten ins

⁴⁹ Medienmitteilung Bundesrat (Untertitel: Begleitmassnahmen ergänzen), 11.02.2015: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-56194.html> (zuletzt besucht am 15.06.2017)

Ausland oder durch Automatisierung oder Robotisierung der Arbeitsplätze verschwinden niederschwellige Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit geringen Qualifikationen oder eingeschränkten Kompetenzen.⁵⁰ Davon betroffen ist auch ein Teil der Menschen mit Behinderungen, jene, welche von ihrer gesundheitlichen Situation oder ihren Kompetenzen auf niederschwellige Arbeitsplätze angewiesen sind. Zu diskutieren und zu vertiefen ist die Frage, ob und wie die technischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt auch Chancen für Menschen mit Behinderungen beinhalten.^{51 52}

7.2. Unterschiedliche Ausgangssituation für die Integration von Menschen mit Behinderungen

Bei der Auseinandersetzung mit der Thematik, was Gesamtarbeitsverträge zur Integration von Menschen mit Behinderungen beitragen können, müssen wir uns fragen, wer eigentlich gemeint ist, wenn von „Menschen mit Behinderungen“ gesprochen wird. In den Interviews und Gesprächen wurde deutlich, dass die Ausgangssituationen der Menschen mit Behinderungen für die Integration in den Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich sind, und zwar nicht nur aufgrund der Art der Behinderung (körperlich, geistig, psychisch, mehrfachbehindert) und des Schweregrades, sondern auch aufgrund der Lebenssituationen und der vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen.

GAVs, welche einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen leisten wollen, müssen wohl mindestens fünf unterschiedliche Gruppen im Auge behalten.

7.2.1. Anstellung vorhanden

Personen, die in einem Unternehmen angestellt sind und während dieser Anstellung krankheits- oder unfallbedingt mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben, können aufgrund des Systems der sozialen Sicherheit mit Unterstützung rechnen. Durch das Instrument der Früherfassung wie auch durch andere Leistungen der IV im Kontext der Strategie „Eingliederung vor Rente“ erhalten sie eine reale Chance, im Arbeitsmarkt zu bleiben. Auch auf Seiten der Firmen ist Bereitschaft vorhanden, die Wiedereingliederung zu fördern, einmal, weil man die Verantwortung gegenüber den eigenen Mitarbeitenden wahrnehmen möchte, zweitens, weil die betroffenen Personen oftmals Wissensträger der Firma sind, deren Kompetenzen man nicht verlieren möchte. Und drittens, weil eine Verrentung zu erhöhten Kosten bei der Pensionskasse und den Sozialversicherungen führt.

7.2.2. Ausbildung abgeschlossen

In einer ganz anderen Situation befinden sich Menschen mit Behinderungen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben. Sie verfügen über aktuelle Kompetenzen, aber noch keine Anstellung. Ihnen muss der Übergang in den Arbeitsmarkt zuerst gelingen.

⁵⁰ Beispiel aus der Post: Die Sortierung der Briefe vor Ort konnten früher Pöstler übernehmen, für die es aus gesundheitlichen/körperlichen Gründen nicht mehr möglich war, die Post auszutragen. Durch den Aufbau der Verteilzentren fällt die Sortierung vor Ort weg, damit aber auch Arbeitsplätze für körperlich beeinträchtigte Mitarbeitende.

⁵¹ Postulat 16.4169, Inklusives Arbeitsumfeld im Lichte der Digitalisierung: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeff?AffairId=20164169> (zuletzt besucht am 15.06.2017)

⁵² Der Bericht des EDI vom 11. Januar 2017 über die Entwicklung der Behindertenpolitik weist auf die zentrale Bedeutung der Digitalisierung für die Stärkung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen hin (Ziff. 3.1.2): <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/46888.pdf> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

7.2.3. In Rente

Bei den Personen in Rente gibt es zwei Gruppen. Die einen verfügen über ein Potenzial zur Rentenreduktion. Von diesen sollen in Folge der IV-Revision 6a rund 17'000 Personen aus der Rente in den Arbeitsmarkt integriert werden. Darunter sind viele IV-Rentenbeziehende, welche eine kürzere oder längere Zeit nicht im Arbeitsmarkt und in ihrem Beruf integriert waren und deshalb mit hoher Wahrscheinlichkeit über einen Mangel an Kompetenzen verfügen, der durch geeignete Massnahmen behoben werden muss. Die andere Gruppe betrifft Menschen mit Behinderungen, welche auch nach einer Integration in den Arbeitsmarkt eine volle Rente beziehen werden. Darunter befinden sich viele Menschen mit einer geistigen Behinderung. Auch ohne Potenzial für eine Rentenreduktion brauchen diese Menschen eine Chance auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt.

7.2.4. Nicht volle Produktivität, aber kein Rentenanspruch

Nicht alle Personen, welche aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer Behinderung nicht zu 100 Prozent produktiv sein können, erhalten eine IV-Rente. Die von der IV anerkannte Erwerbsunfähigkeit bzw. der Invaliditätsgrad muss mindestens 40% sein, um eine Viertelrente zu erhalten. Besonders Personen mit einem Invaliditätsgrad zwischen 20% und 39% befinden sich in einer schwierigen Situation, weil ihre Produktivitätsverminderung beträchtlich ist, aber zu keinem Rentenanspruch führt. Bei einer Bewerbung sitzen sie zwischen Stuhl und Bank. Erwähnen sie ihr Problem, kann das zu einer Lohneinbusse führen, welche nicht durch eine IV-Rente aufgefangen werden kann. Erwähnen sie ihr Problem nicht, so kann das zu Überforderung und zu Kündigung nach der Probezeit führen. Für den Personalverleih, welcher maximal eine 15% Lohneinbusse auf den Mindestlohn vorsehen kann, ist ihre Produktivitätsverminderung allenfalls zu hoch.

7.2.5. Menschen mit Behinderungen ohne Produktivitätsverminderung

Es gibt auch Personen, welche zwar aufgrund ihrer Behinderung nicht jeden Beruf ausführen können, aber in bestimmten Berufen oder Tätigkeiten volle Produktivität, evtl. sogar Spitzenleistungen erbringen. Ihr Problem sind nicht ihre Produktivität oder ihre Kompetenzen, sondern mögliche Bedenken oder Vorurteile ihnen gegenüber, mit welchen sie zu kämpfen haben. Darunter sind sicher auch viele Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen.

Bei der Beantwortung der Frage, was Gesamtarbeitsverträge zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen beitragen können, müssen wohl mindestens diese fünf unterschiedlichen Gruppen im Auge behalten werden. Eine GAV-Politik muss sich bewusst sein, für welche Gruppe oder welche Gruppen sie ihre Regelungen trifft.

7.3. Spezifische Fragen

In den Interviews wurden verschiedene spezifische Fragen zu Problemen und Lücken bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen angesprochen. Im Folgenden sind sie in zusammengefasster Form aufgeführt.

7.3.1. Lohn bei nicht voller Produktivität

Bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt spielt die Lohnhöhe eine wichtige Rolle. Im Rahmen der Anstellungsverhandlungen in einem Betrieb steht neben den Kompetenzen auch das Verhältnis zwischen Lohn und Produktivität zur Diskussion. Das bedeutet, dass der

Lohn bei einem oder einer Mitarbeitenden, welcher oder welche nicht die volle Produktivität erbringen kann, zu einem wichtigen Kriterium der Anstellung wird.

In Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen mit Mindestlohnregelungen stellt sich in diesen Fällen die Frage nach einer Unterschreitung des Mindestlohnes. Grundsätzlich sind folgende Problemkonstellationen möglich:

- Der Gesamtarbeitsvertrag einer Branche kennt keine Regelungen zur Unterschreitung des Mindestlohns.⁵³
- Ein Gesamtarbeitsvertrag kennt Regelungen zur Unterschreitung des Mindestlohns,
 - sie sind aber bei den betroffenen Firmen nicht bekannt;
 - die Verfahren für die Bewilligung werden von den Betrieben als zu kompliziert und zu langatmig erfahren und daher Anträge nicht gestellt;
 - der Spielraum zur Unterschreitung ist zu klein;
 - Anträge zur Unterschreitung des Mindestlohns werden nicht bewilligt.

In all diesen Fällen ist die Wahrscheinlichkeit gross, dass die Anstellung wegen eines ungünstigen Verhältnisses zwischen Lohn und Produktivität nicht zustande kommt.

Dort, wo eine Anstellung aufgrund einer Unterschreitung des Mindestlohnes zustande kommt, ergeben sich andere Fragen:

- Kann die angestellte Person mit dem ausbezahlten Lohn leben?⁵⁴
- Wer finanziert die Lücke? Eine Teilrente, die EL, die Fürsorge?
- Gibt es Lohnanpassungen aufgrund von allgemeinen Lohnerhöhungen oder mehr Erfahrung?
- Wird die Lohnsituation periodisch überprüft?

7.3.2. Arbeitsmarkteintritt nach der Ausbildung

Der Übergang II ist für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf nach erfolgreicher Absolvierung einer erstmaligen beruflichen Ausbildung nicht einfach zu bewältigen. Darauf haben verschiedene Interviewpartner dieses Projekts hingewiesen. Einer nachhaltigen Arbeitsmarktpartizipation dieser Jugendlichen und jungen Erwachsenen können verschiedene Hindernisse im Wege stehen: Jugendliche und junge Erwachsene, die eine Ausbildung in „geschütztem Rahmen“ absolviert haben und an psychischen Problemen oder Entwicklungsstörungen leiden, können von den Anforderungen im ungeschützten Setting überfordert sein. Bereits das Finden einer Anschlusslösung kann sich für sie als besonders schwierig erweisen. Das führt u.a. dazu, dass sie keine oder kaum Arbeitserfahrung sammeln können und dadurch die Vermittelbarkeit stetig sinkt. Die im Rahmen dieses Projektes geführten Gespräche mit sozialen Institutionen, die Jugendliche mit besonderem Förderbedarf in der erstmaligen beruflichen Ausbildung unterstützen, ist daher gerade auch im Übergang II Handlungsbedarf festgestellt worden. Dass Lücken bei den Übergängen ins Berufsleben bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen vorhanden sind, bestätigt auch der Bundesrat, wenn er in der Botschaft zur Weiterentwicklung der IV schreibt, dass „erst wenige auf diese Zielgruppe zugeschnittene Instrumente zur In-

⁵³ Der Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz verfügt über keine Regelung bzgl. Unterschreitung des Mindestlohnes. In der Praxis können allerdings über die Paritätische Kommission Lösungen gefunden werden.

https://www.pk-reinigung.ch/media/files/GAV_2016_2017.pdf (zuletzt besucht am 06.10.2017)

⁵⁴ Inclusion Handicap, der Dachverband der Behindertenorganisationen in der Schweiz, schreibt generell zum Erfolg der IV-Eingliederungsmassnahmen: „Über alle Instrumente hinweggesehen bleiben die Erfolge aber bescheiden, zumal die finanzielle Situation für viele Personen, die eine IV-Eingliederungsmassnahme abgeschlossen haben, sehr prekär ist: Nur gerade 29 Prozent erwirtschaften ein Einkommen über mindestens 3000 Franken. Personen, die gar noch weniger verdienen und keine Rente erhalten, machen fast die Hälfte aus.“ Quelle: <https://www.inclusion-handicap.ch/de/politik/iv-weiterentwicklung/iv-zahlen-und-fakten-2016-239.html> (zuletzt besucht am 06.10.2017)

tegration in den Arbeitsmarkt“⁵⁵ bestehen. Er schlägt daher bei der Weiterentwicklung der IV u.a. einen Ausbau der eingliederungsorientierten Beratung vor. Es soll eine fallunabhängige und niederschwellige Beratung der IV-Stelle insbesondere von Fachpersonen aus Schule und Ausbildung auch ohne eine Meldung oder Anmeldung bei der IV ermöglicht werden. Zudem soll Rechtsanspruch auf eine kontinuierliche Beratung und Begleitung während des ganzen IV-Verfahrens geschaffen werden, was heute nicht der Fall ist. „Neben den versicherten Personen sollen insbesondere auch deren Arbeitgeber ab dem ersten Kontakt mit der IV und bis zu drei Jahre nach Beendigung der Eingliederungsphase oder der Aufhebung einer Rente von einer durchgehenden Beratung und Begleitung profitieren.“⁵⁶ Solche Massnahmen können aber nur greifen, wenn auf Seiten der Betriebe die Bereitschaft besteht, Jugendliche mit Behinderungen und einer abgeschlossenen Ausbildung anzustellen.

7.3.3. Beratung und Begleitung - Coaching

Beratung und Begleitung sind zentrale Massnahmen bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Für die IV sind sie das „Herzstück der Eingliederung“⁵⁷. Die Case Manager oder Coaches bringen eine mögliche Arbeitsmarktintegration auf den Weg. Dabei beachten sie die individuellen Voraussetzungen der versicherten Person. Durch kompetente und transparente Informationen erleichtern sie die Entscheidungen der in den Integrationsprozess involvierten Akteure, z.B. der Unternehmen. Während der Integrationsphase können sie mit ihren Erfahrungen und den vermittelnden Gesprächen alle im Integrationsprozess involvierten Personen unterstützen. Beratung und Begleitung durch die IV ist aber zeitlich begrenzt.⁵⁸ Gerade wenn es sich um Beeinträchtigungen psychischer Art handelt, die sich zyklisch äussern können, ist diese Befristung ein Hindernis auf dem Weg zu einer nachhaltigen Integration. Es stellt Betriebe (z.B. bei Mutationen im Team) vor Herausforderungen, die sie heute ohne Unterstützung der IV leisten müssen.

7.3.4. Weiterbildung

Menschen mit Behinderungen sind wie alle anderen Arbeitnehmenden darauf angewiesen, dass sie ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Kompetenzen durch Bildung vertiefen, ergänzen oder erweitern können. Dadurch können sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit stärken und die Chancen für den Verbleib im Arbeitsmarkt erhöhen. Der Zugang zur Bildung kann für Menschen mit Behinderungen allerdings erschwert sein. Mögliche Gründe:

- Die äusseren Bedingungen sind nicht optimal – Barrierefreiheit ist nicht garantiert. Kurse finden an Orten und in Räumen statt, die von Menschen mit Behinderungen gar nicht oder nur schwer erreichbar oder nutzbar sind. Und auch die Informationen und die Unterrichtsmaterialien sind nicht barrierefrei gestaltet.
- Die Dozierenden/die Bildungsanbieter verfügen über mangelndes Wissen, wie eine Weiterbildung gestaltet und vorbereitet werden muss, damit die Menschen mit Behinderungen gewinnbringend daran teilnehmen können.
- Es fehlt an öffentlich zugänglichen Angeboten, bei denen explizit darauf hingewiesen wird, dass sie auch Menschen mit Behinderungen offen stehen.

⁵⁵ Botschaft vom 15. Februar 2017 zur Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (Weiterentwicklung der IV), BBl 2017 2568: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20170022> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

⁵⁶ Ebd. BBl 2017 2587:

⁵⁷ Soziale Sicherheit CHSS, 2/2017, S. 16.

⁵⁸ Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) Art. 8a Abs. 4

- Die IV bewilligt Anträge zur Unterstützung von Bildung nur unter bestimmten restriktiven Bedingungen.⁵⁹
- Im Rahmen von Temptraining⁶⁰ muss eine Bildung vorfinanziert werden. Für Personen mit kleinem Budget bedeutet dies eine erhebliche Hürde.
- Damit Menschen mit Behinderungen in Weiterbildungsregelungen in Gesamtarbeitsverträgen zu profitieren können, müssen sie entweder unter einem allgemeinverbindlichen GAV stehen oder Mitglied einer Gewerkschaft sein, welche Weiterbildung finanziert.

7.3.5. Krankentaggeldversicherung

Arbeitgebende unterstehen in der Schweiz einer Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit von Arbeitnehmenden. Das gilt natürlich auch bei der Anstellung von Mitarbeitenden mit einer Behinderung. Zwar unterliegen lange nicht alle Menschen mit Behinderungen einer höheren Krankheitsanfälligkeit. Viele Menschen mit Behinderung sind sehr gesund und fallen am Arbeitsplatz selten bis nie aus. Es gibt aber auch Menschen mit Behinderungen, die wegen ihrer Beeinträchtigung immer wieder - auch für längere Zeit - am Arbeitsplatz ausfallen können.

Für die Betriebe, die Menschen mit Behinderungen anstellen, ist es wichtig, dass die Lohnfortzahlungspflicht korrekt geregelt ist und kein grösseres finanzielles Risiko für sie besteht. Gerade bezüglich Versicherungsfragen können aber Unsicherheiten auftreten, da in der Schweiz kein Obligatorium zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung besteht und unterschiedliche Versicherungslösungen existieren. Solche Unsicherheiten führen dazu, dass Betriebe Vorbehalte bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen haben.

Ein Betrieb kann die Lohnfortzahlungspflicht über das Obligationenrecht regeln: drei Wochen im ersten Dienstjahr, danach eine angemessene Anzahl Tage, die von der Rechtsprechung im jeweiligen Kanton abhängig ist (z.B. Berner Skala). Den Unternehmen ist es allerdings freigestellt, grosszügigere Regelungen anzubieten. Sie haben verschiedene Möglichkeiten: Entweder schliessen sie bei einem KVG-Versicherer eine Kollektivversicherung nach KVG oder bei einem KVG- oder einem Privatversicherer eine Kollektivversicherung nach VVG ab oder sie beteiligen sich an den Prämien, die Arbeitnehmende für eine von ihnen selbst abgeschlossene Einzeltaggeldversicherung bezahlen.

Unternehmen, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterliegen, sind oft vom Gesamtarbeitsvertrag her verpflichtet, eine Kollektivversicherung abzuschliessen.⁶¹

Bei der Neuanstellung von Mitarbeitenden, welche bereits vor dem Arbeitsantritt unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen gelitten haben, stellen sich folgende Fragen:

- Kann die Taggeldversicherung Leistungsbeschränkungen für vorbestehende Krankheiten vorsehen?
- Wenn ja: Wann klärt der Versicherer die Leistungsbeschränkung ab? Zu Beginn der Anstellung oder im Versicherungsfall?
- Worin bestehen die Leistungsbeschränkungen? Ausschluss oder reduzierte Versicherungsleistung?⁶²

⁵⁹ Kreisschreiben über die Abgabe von Hilfsmitteln durch die Invalidenversicherung (KSMI), Punkt 2.9. Vergütung von Dienstleistungen Dritter: https://www.bsvlive.admin.ch/vollzug/storage/documents/3960/3960_14_de.pdf

⁶⁰ <http://www.temptraining.ch/dynasite.cfm?dsmid=115834&dspaid=0> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

⁶¹ Vgl. zum Beispiel den Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe, Art. 64.:

http://ts-paperclip.s3-eu-west-1.amazonaws.com/system/uploadedfiles/4189/original/Bauhauptgewerbe_LMV_2015_d.pdf?1497339454 (zuletzt besucht am 20.12.2017)

- Stimmen die Versicherungsleistungen der Taggeldversicherung mit den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag überein? Oder kann aufgrund von mangelnden Leistungen der Krankentaggeldversicherung der Arbeitgeber zu Nachzahlungen verpflichtet werden.
- Wird hingegen die volle Versicherungsleistung ohne Vorbehalt übernommen, stellt sich die Frage: Welche Auswirkungen hat das auf die zukünftigen Prämien? Unter welchen Bedingungen ist die IV bereit, sich an den allfälligen Mehrkosten zu beteiligen?

Der Fragenkatalog zeigt, dass die Anstellung von Menschen mit Behinderungen durch die rechtliche und versicherungstechnische Komplexität behindert sein kann. Hier sind Lösungen zu entwickeln, die es Arbeitgebenden erleichtern, Menschen mit Beeinträchtigungen anzustellen, ohne versicherungstechnische Benachteiligungen in Kauf nehmen zu müssen.

7.3.6. Sensibilisierung der Belegschaft

Um Mitarbeitende mit Behinderungen in einen Betrieb zu integrieren und im Unternehmen ein inklusives Umfeld zu schaffen, braucht es die Bereitschaft des ganzen Teams, nicht nur den Willen des Chefs oder der HR-Abteilung. Die Bereitschaft und Offenheit des Teams sind zu stärken. Aber auch mögliche erste Bedenken sind zu überwinden, die notwendigen Informationen weiterzugeben, Raum für Fragen aufgrund von Unsicherheiten zu schaffen, ein Coaching für allfällige Konflikte einzurichten. Das braucht Zeit und Ressourcen, die ein Unternehmen allenfalls nicht gewillt ist, alleine zu tragen.

7.3.7. Löhne in Sozialfirmen

Eine besondere Problematik wurde von den Behindertenorganisationen angesprochen. Sie bezieht sich auf die Entlohnung im Zusammenhang mit den allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen aGAV. Auch Arbeitsverhältnisse in Sozialfirmen können unter die Regelungen von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen fallen. Der Begriff „Sozialfirma“ kann allerdings vielfältig verwendet werden.⁶³ Hier wird dieser Begriff für soziale Institutionen gebraucht, welche den Fokus auf Menschen mit Behinderungen haben, der Markterlös bei der Finanzierung eine untergeordnete Rolle spielt, über eine Non-Profit-Rechtsform verfügen und neben Arbeitsplätzen auch Wohn- und Freizeitleistungen anbieten.⁶⁴ Je nach GAV-Regelung kann es zwischen einer Sozialfirma im oben genannten Sinn und einem

⁶² Fallbeispiel: „Herr M ist vor 2 Jahren in die Firma X eingetreten, nachdem er zuvor während rund eines halben Jahres an einer depressiven Episode erkrankt war. Beim Abschluss des Arbeitsvertrags und danach muss Herr M keinen Gesundheitsfragebogen ausfüllen. Als Herr M erneut wegen einer Depression arbeitsunfähig wird, richtet die Kollektiv-Taggeldversicherung des Arbeitgebers zuerst ein Taggeld aus, stellt dieses aber nach 3 Monaten ein. Sie beruft sich dabei auf eine Bestimmung in den AVB, wonach eine Person, die im 3. Dienstjahr wegen einer Krankheit arbeitsunfähig wird, die sich bereits vor Arbeitsantritt manifestiert hatte, nur Anspruch auf ein beschränktes Taggeld während 3 Monaten habe. Herr M kann gegen den Versicherer nichts unternehmen. Er kann höchstens prüfen lassen, ob der Arbeitgeber mit dem Abschluss einer solchen Taggeldversicherung seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat.“ Diese Fallbeispiel findet sich unter:

<http://www.proinfimis.ch/de/subseiten/behindert-was-tun/inhaltsverzeichnis/ansprueche-bei-erwerbsausfall/krankenversicherungstaggeld.html> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

⁶³ Ferrari, Domenico; Adam, Stefan; Amstutz, Jeremias; Avilés, Gregorio; Crivelli, Luca; Greppi, Spartaco; Luchini, Andrea; Pozzi, Davide; Schmitz, Daniela; Wüthrich, Bernadette; Zöbelli, Daniel (2016): Sozialfirmen in der Schweiz. Grundlagen zur Beantwortung des Postulats Carobbio Guscetti „Rolle der Sozialfirmen“ (13.3079), S. 28ff. Online verfügbar unter:

https://www.bsvlive.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de&Inr=09/16&iframe_style=yes (zuletzt besucht am 20.12.2017)

⁶⁴ Ebd. S.29

aGAV zu Konflikten kommen, weil entweder ein aGAV keine Minderlohnregelung vorsieht⁶⁵ oder die (formelhafte) Minderlohnregelung⁶⁶ aus Sicht der Sozialfirma zu keiner tragbaren, die individuelle Situation berücksichtigende Lösung führt. Da die Anstellung von Menschen mit Behinderungen in solchen Institutionen mehr der sozialen Integration als der finanziellen Absicherung durch Arbeit dient, stellt sich die Frage, ob solche Firmen überhaupt von einem aGAV betroffen sein sollen. Auf der anderen Seite muss aber auch die Frage gestellt werden, wie garantiert werden kann, dass Menschen mit Behinderungen in solchen Firmen eine gerechte Entlohnung erhalten.

8. Verbesserte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen: Vorschläge an die Sozialpartner

Wie kann ein Gesamtarbeitsvertrag mithelfen, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu fördern? Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, welche Lösungen und Lösungsansätze in den aktuell in der Schweiz geltenden Gesamtarbeitsverträgen vorliegen (vgl. Kapitel 7), aber auch, wo es Probleme und Lücken bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gibt (vgl. Kapitel 8).

Hier sollen nun Ideen vorgestellt werden, wie ein GAV unterstützend wirken kann, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Grundsätzlich gilt es dabei Folgendes zu berücksichtigen:

Erstens: Die Sozialpartner sind heute auf vielen verschiedenen Ebenen herausgefordert. Dass dem Thema der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen bei den Verhandlungen keine Priorität eingeräumt wird, ist auf diesem Hintergrund einzuordnen. Allerdings ist gleichzeitig darauf hinzuweisen, dass es in jeder Branche Menschen mit krankheits- oder unfallbedingten Beeinträchtigungen gibt, welche durch ein kluges Management vor Invalidisierung und Verrentung geschützt werden können. Was wiederum dazu führen kann, dass die Versicherungskosten minimiert werden und die Kompetenzen der betroffenen Personen der Branche erhalten bleiben. Zudem weisen die Wirkungen des Diversity Management darauf hin, dass die positive Wertschätzung von Unterschieden unter den Mitarbeitenden wichtig sein kann für den Unternehmenserfolg. Gerade auch die spezifischen Erfahrungen und Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen können sich für einen Betrieb, eine Branche gewinnbringend auswirken. Schliesslich sind Arbeitgebende, welche Menschen mit Behinderungen in ihren Betrieb integrieren wollen, darauf angewiesen, dass die Regelungen ihres Gesamtarbeitsvertrages so ausgestaltet sind, dass sie nicht die Integration unnötigerweise erschweren, sondern im Gegenteil positiv unterstützen.

Zweitens: Es steht vollkommen in der Autonomie der Sozialpartner, ob sie Vorschläge zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in GAV-Verhandlungen einbringen und allenfalls übernehmen wollen oder nicht. Es macht gerade die Stärke der Sozialpartnerschaft aus, dass die Sozialpartner in einer Branche an die Branchensituation angepasste Regelungen treffen können. Die folgenden Ideen sind in diesem Kontext zu verstehen. Sie sind als Anstösse für die Diskussion in den Sozialpartnerschaftsgesprächen und den GAV-Verhandlungen zu verstehen. Die Ideen sind aufgrund der Gespräche mit den Fachleuten und der Begleitgruppe entstanden. Die konkreten Vorschläge stammen aber von Travail.Suisse.

Drittens: Wenn es heisst, die Wirtschaft soll oder will Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt integrieren, so hat letztlich der einzelne Betrieb diese Aufgabe zu erfüllen. Dabei wird er – ab-

⁶⁵ Vgl. Anmerkung 55

⁶⁶ Vgl. Anmerkung 43

hängig von der Situation der zu integrierenden Person - durch die IV unterstützt, selten aber durch einen Branchen-GAV. Es ist aber denkbar, dass die Branche ihre Betriebe bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt solidarisch unterstützt. Dazu kann in den Grundsätzen eines Gesamtarbeitsvertrages eine entsprechende Bestimmung aufgenommen werden.

8.1. Grundsatzkatalog erweitern

Im ersten Teil eines Gesamtarbeitsvertrages werden die Grundanliegen, die Grundsätze oder der Zweck eines GAV beschrieben. Die Friedenspflicht, die Bereitschaft zur Zusammenarbeit, die Bedeutung der Weiterbildung, die Gleichstellung zwischen Mann und Frau sind etwa Themen, welche hier angesprochen werden. Dieser Grundsatzkatalog kann erweitert werden, zum Beispiel durch ein Diskriminierungsverbot gegenüber Menschen mit Behinderungen. Gegenüber anderen Gruppen bestehen solche Diskriminierungsverbote bereits.

Diskriminierungsverbot: Der Gesamtarbeitsvertrag beachtet in all seinen Regelungen, dass durch seine Bestimmungen Menschen mit Behinderungen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.

Eine solche Regelung im Grundsatzkatalog würde die GAV-Parteien dazu verpflichten, ihre Entscheidungen auch im Hinblick auf die Folgen für die Menschen mit Behinderungen zu bedenken.

Weiter führt ein Grundsatz, der die solidarische Unterstützung von Betrieben und Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in den Grundsatzkatalog aufnimmt.

Förderung der Arbeitsmarktintegration: Der GAV ist bestrebt, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Dazu werden Strukturen der Zusammenarbeit in der Branche aufgebaut und sowohl Betriebe, welche Menschen mit Behinderungen integrieren, wie auch Menschen mit Behinderungen selber, unterstützt.

Durch einen solchen Förderartikel besteht die Möglichkeit, über die Arbeit in den Gremien eine konkrete GAV-Politik zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt zu entwickeln. Aktuell besteht die Möglichkeit, dass eine Branche oder ein Unternehmen beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB für innovative Projekte im Bereich „Gleichstellung und Arbeit“ Finanzhilfen beantragen kann.⁶⁷

8.2. Lohnfrage lösen

Bei der Integration von Menschen mit Behinderungen spielt die Lohnfrage eine zentrale Rolle. Eine ganze Anzahl von GAV kennt Regelungen, welche es den Betrieben erlauben, Mitarbeitende mit eingeschränkter Produktivität zu einem Lohn unter dem definierten Mindestlohn anzustellen. In dieser Hinsicht leisten diese Gesamtarbeitsverträge einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen, da sie jene Menschen mit Behinderungen, welche über keine volle Produktivität verfügen, das Tor zum ersten Arbeitsmarkt öffnen.

Bei unseren Recherchen haben wir festgestellt, dass nicht davon auszugehen ist, dass die Arbeitgebenden, die Arbeitnehmenden und auch die IV-Stellen und Integrationsverantwortlichen diese Regelungen kennen. Hier besteht ein grosser Informationsbedarf, den es zu decken gilt. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass es gemäss unserem Kenntnisstand bisher keine Evaluationen über den Erfolg der

⁶⁷ <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/finanzhilfen.html> (zuletzt besucht am 20.12.2017)

Lohnregelungen und auch keinen Vergleich zwischen den verschiedenen Modellen gibt. Für eine Weiterentwicklung der GAV-Regelungen zur Unterschreitung des Mindestlohns wäre daher eine Evaluation angezeigt, damit GAV-Branchen ihre Lösungen optimieren oder – wenn noch keine Lösungen existieren –, ein erfolversprechendes Modell in ihren GAV übernehmen können. Eine Evaluation muss dabei mindestens zeigen, welche Auswirkungen die Lohnregelungen auf Personen haben,

- die neben dem verminderten Lohn noch eine IV-Rente erhalten,
- die neben dem verminderten Lohn keine IV-Rente erhalten,
- die schwerbehindert sind (Invaliditätsgrad 70% und mehr).

8.3. Arbeitsplatzerhalt und die Wiedereingliederung in der Branche fördern

Eine konkrete Umsetzung der Zusammenarbeit in der Branche und der solidarischen Unterstützung von Betrieben und den Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen stellt der „Accord paritaire genevois“⁶⁸ dar. Dank Zusammenarbeit und Branchensolidarität wird den verunfallten oder den erkrankten Mitarbeitenden besser ermöglicht, den Arbeitsplatz zu erhalten oder sich wieder einzugliedern und gleichzeitig können für die Betriebe und die Branche die Versicherungskosten gesenkt werden. Allerdings können die Sozialpartner solche Zusammenarbeitsformen auch in separaten Vereinbarungen regeln, ohne dass entsprechende Formulierungen zwingend in den GAV überführt werden müssen.

Was der «Accord paritaire genevois» für viele kleine Firmen leistet, leisten die Gesamtarbeitsverträge der SBB und der Post CH AG und der Firmenarbeitsvertrag der Rhätischen Bahn für Grossbetriebe. Durch den Gesamtarbeitsvertrag sind Strukturen und Verantwortlichkeiten entstanden, welche den Arbeitsplatzerhalt oder die Wiedereingliederung positiv fördern.

Andere Branchen oder Grossbetriebe können aus diesen Erfahrungen lernen und ähnliche Regelungen in ihren Gesamtarbeitsvertrag übernehmen.

Arbeitsplatzerhalt und Wiedereingliederung: Der Gesamtarbeitsvertrag unterstützt Bestrebungen der Branche, der Betriebe und der Mitarbeitenden, den Arbeitsplatz von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitende zu erhalten oder sie wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

8.4. Menschen mit Behinderungen neu in die Branche integrieren

Eine neue Dimension tut sich in den Gesamtarbeitsverträgen auf, wenn über den Artikel zur **Förderung der Arbeitsmarktintegration** nicht nur das brancheninterne Thema „Arbeitsplatzerhalt oder Wiedereingliederung nach Erkrankung oder Unfall“ in den Blick kommt, sondern auch die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen ins Auge gefasst wird, die von aussen neu in die Branche kommen wollen. Hier geht es um Menschen mit Behinderungen, die aus Ausbildung, aus Erwerbslosigkeit, mit Rente oder aus Rente neu in der Branche arbeiten wollen. Was kann ein GAV tun, um diesen „Neueintritt“ zu ermöglichen?

Sensibilisierung: Der GAV kann die Sozialpartner und die brancheneigenen Bildungsinstitutionen beauftragen, die GAV-Mitglieder über das Thema „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“ und „inklusive Arbeitsmarkt“ zu informieren und dafür zu sensibilisieren. Dazu können Materialien für Medienerzeugnisse und für Informations- oder Bildungsveranstaltungen bereitgestellt

⁶⁸ Vgl. Anmerkung 47

oder auch vorhandene Projekte/Strukturen⁶⁹ für die eigene Branche genutzt werden. Mit Sensibilisierungsmassnahmen zeigt eine Branche an, dass ihr das Thema wichtig ist und bringt die relevanten Entscheidungshilfen zu den Mitgliedern.

Unterstützung der Betriebe: Unternehmen, welche Menschen mit Behinderungen anstellen, erhalten vielfältige Unterstützung durch die IV. Diese Massnahmen sind aber zum Teil befristet und schliessen auch nicht alle Menschen mit Behinderungen ein. So können sich Lücken beim Thema Einarbeitung und Coaching ergeben, welche durch Leistungen aus dem GAV geschlossen werden könnten.

Beratung im Bereich Krankentaggeldversicherung: Für die Betriebe ist es wichtig, wenn sie Menschen mit Behinderungen und mit instabilem Gesundheitszustand anstellen, dass die Lohnfortzahlungspflicht korrekt und ohne Risiko geregelt ist. Das gilt auch für Betriebe, welche gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen unterstehen und einer kollektiven Krankentaggeldversicherung angeschlossen sind. Wenn in Versicherungsfragen Unsicherheiten bestehen, ist es nachvollziehbar, dass Betriebe Vorbehalte bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen haben können. Es wäre von Vorteil, wenn die Branche ihre Betriebe im Zusammenhang mit Fragen zur Krankentaggeldversicherung beraten und unterstützen könnte.

Chancen der Digitalisierung: Die Digitalisierung enthält vielfältige Chancen für Menschen mit Behinderungen. Diese Chance muss auch bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen genutzt werden. Eine Branche kann sich selber Überlegungen dazu machen oder eine Studie in Auftrag geben, die darüber Auskunft gibt, wie die Digitalisierung in ihrer Branche genutzt werden kann, um Menschen mit Behinderungen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Anschliessend besteht die Möglichkeit, die Vorschläge und die Goodpractice-Modelle bei den eigenen Unternehmen bekanntzumachen, sei es über die eingespielten Informationskanäle oder über Informations- und Bildungsveranstaltungen.

Integrationsverantwortliche: Für Branchen, welche sich verstärkt dem Integrationsthema und dem inklusiven Arbeitsmarkt zuwenden möchten, ist es hilfreich, Verantwortliche für die Integration und ein inklusives Arbeitsumfeld zu benennen und zu engagieren. Im Pflichtenheft können erstens Informations- und Sensibilisierungsaufgaben stehen, zweitens Vernetzungsaufgaben mit Unternehmen aus der Branche, der IV, den Versicherungsanstalten, den Sozialpartnern, den Bildungsinstitutionen, Behindertenorganisationen, Compasso etc. und drittens Beratungsaufgaben. Grössere Unternehmen wie die Post CH AG oder die SBB verfügen über solche Integrationsverantwortliche.

Selbstverpflichtung: Betriebe können sich im Zusammenhang mit der Integration von Menschen mit Behinderungen Ziele setzen. Die Zürcher Kantonalbank zum Beispiel führt jährlich ein Integrationsprogramm durch, in dem sie drei Menschen mit Behinderungen die Chance gibt, sich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Ähnlich, wie dies Grossfirmen machen, können sich auch Branchen Ziele setzen. Dabei ist es wahrscheinlich sinnvoll, wenn die Ziele mit bestimmten Zielgruppen (Jugendliche, psychisch erkrankte Personen, Menschen mit Behinderungen ohne Rente etc.) verbunden werden, damit die unterstützenden Massnahmen der Branche für die aufnehmenden Betriebe zielgruppenspezifisch ausgearbeitet werden können.

⁶⁹ Eine Branche kann zum Beispiel die Vorarbeiten und Erfahrungen von Compasso nützen, um die eigenen Mitglieder mit den nötigen Informationen zur Arbeitsmarktintegration zu versorgen: www.compasso.ch

8.5. Menschen mit Behinderungen in der Branche stärken

Es geht nicht nur darum, Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sondern nach der Integration auch im Arbeitsmarkt zu halten. Bei allen Integrationsmassnahmen muss dem Nachhaltigkeitsaspekt mehr Beachtung zukommen. Dazu scheinen zwei Massnahmen besonders geeignet zu sein:

Weiterbildung: Wie alle anderen Arbeitnehmenden sind auch Menschen mit Behinderungen auf die Entwicklung ihres Wissens, ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen angewiesen. Die Kompetenzentwicklung kann dabei über formale, non-formale und informelle Bildung geschehen. Viele GAVs verfügen über Regelungen bezüglich Bildung und Weiterbildung. Es ist davon auszugehen, dass diese Regelungen für alle Arbeitnehmenden gelten, welche dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, also auch für Menschen mit Behinderungen. Dies wird explizit jedoch nirgendwo erwähnt. Bei der Entwicklung einer GAV-Politik in einer Branche wäre es möglich, in den Kapiteln über Bildung und Weiterbildung explizit darauf hinzuweisen, dass Menschen mit Behinderungen ihre behinderungsbedingten Mehrkosten für die Teilnahme dem GAV auf Antrag in Rechnung stellen können. Ebenso die brancheneigenen Bildungsinstitutionen, falls sie besondere Leistungen für Menschen mit Behinderungen anbieten.

Coaching: Da die Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen (sowie ihres Umfeldes) durch die IV befristet ist, drängt es sich auf, dass ein GAV diese Lücke schliesst und ein arbeitsplatzbezogenes Coaching ermöglicht. Das administrative Verfahren für den Zugang zu dieser Leistung sollte dabei so niederschwellig wie möglich sein.

8.6. Finanzierung garantieren

Aktivitäten sind mit Kosten verbunden. Dies betrifft natürlich auch die Massnahmen bezüglich Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes. Eine GAV-Branche, welche sich in diesem Themenfeld engagieren möchte, muss daher verständlicherweise klären, über welche Möglichkeiten sie verfügt, ihre Mehrausgaben zu bewältigen, sei dies über eine Erhöhung des Vollzugkostenbeitrags, der Schaffung eines Integrationsfonds oder punktuell über Projektgelder.

9. Anhang: Auszüge aus den im Bericht erwähnten GAVs

Text 1

Schweizerisches Carosseriegewerbe Art. 36.3

Für Arbeitnehmer, die ungenügende Leistungen erbringen, oder die nicht alle Voraussetzungen (Ausbildung, Sprache usw.) zur Erbringung einer vollen Leistung aufweisen, kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Grund der Minderleistung angibt, ein Lohn festgesetzt werden, der unter den Minimallöhnen liegt. Die schriftliche Vereinbarung ist der PLK zu unterbreiten.

Text 2

Schweizerisches Isoliergewerbe Art. 41.4f.

Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten. Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten.

Text 3

Schweizerisches Bauhauptgewerbe Art. 45

Lohnregelungen in Sonderfällen

1 Sonderfälle: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;

.....

2 Meinungsverschiedenheiten: Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden.

Text 4

Bäcker-, Konditoren- und Confiseur-gewerbe Art. 11.3

Für Arbeitnehmende, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können durch schriftliche Einzelarbeitsverträge unter den Mindestlöhnen liegende Bruttolöhne vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung hat zwingend schriftlich zu erfolgen, unter ausdrücklicher Anerkennung der Arbeitnehmenden, zur durchschnittlichen Arbeitsleistung nicht im Stande zu sein.

Text 5

Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie Art. 15.2

4 Für Arbeitnehmende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z.B. durch ein ärztliches Zeugnis), können die Mindestlöhne unterschritten werden, um eine betriebliche Integration solcher Personen der Möglichkeit nach zu fördern.

8 Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 ... Abs. 4 ... GAV entspricht, so kann er Einsprache bei der zuständigen Stelle seines Arbeitgebers erheben und eine Aussprache über die angekündigte Lohnfestlegung zwischen der Arbeitnehmervertretung und den für die Lohnfestlegung im Betrieb zuständigen Stellen verlangen. Im Rahmen der Aussprache ist dem Arbeitnehmenden sowie der Arbeitnehmervertretung die Lohnfestlegung nachvollziehbar zu begründen und deren Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlohnung darzulegen. ...Kann keine Einigung erzielt werden, ist der ordentliche Zivilweg zu beschreiten. Jegliche Verbandsverhandlungen sind ausgeschlossen.

Text 6

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

7.1. Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

Text 7

Holzbau Art. 05b

Vom Mindestlohn abweichende Lohnregelungen infolge durch qualifizierte Drittmeinung bestätigter körperlicher und /oder geistiger Minderleistungsfähigkeit können der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau mit schriftlicher Begründung zur Prüfung vorgelegt werden.

Text 8

Gerüstbau Art. 6

6 Lohnregelungen in Sonderfällen:

Bei Sonderfällen sind die Löhne vor Aufnahme der Tätigkeit individuell, unter Hinweis auf diesen Artikel, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Die im GAV festgelegten Basislöhne gelten lediglich als Richtwert. Die Vereinbarungen sind der Paritätischen Berufskommission unmittelbar nach Abschluss zur Genehmigung vorzulegen. Diese kann je nach den Umständen des Falles festlegen, ob und innert welcher Zeitspanne der Minimallohn wieder eingehalten werden muss oder eine periodische Prüfung der Verhältnisse vornehmen.

Sonderfälle sind zum Beispiel:

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;

Text 9

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

...Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

Text 10

Holzbau Art. 05b

...Abweichende Lohnregelungen sind im Weiteren zeitlich befristet zugelassen im Falle von Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener oder amtlich bestätigter Erfordernisse. Gesuche müssen vorgängig mit qualifizierter Begründung und unter Vorlage der Beweismittel der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden.

Text 11

Gastgewerbe Art. 10.2

Von den Mindestlöhnen gemäss Artikel 10 Ziffer 1 sind ausgenommen:

.... vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen,

Text 12

Personalverleih Art. 21

Sonderfälle

Auf Antrag kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) mit Zustimmung der zuständigen paritätischen Vollzugskommission der entsprechenden Branche bei Arbeitnehmenden unter 17 Jahren, Schülern, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, sowie bei Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit von den erfassten Tarifen Abweichungen um bis zu 15% bewilligen.

Text 13

Grüne Branche Art. 46.1f.

Mindestlöhne

46.1 Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ (Art. 54 GAV) aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne).

46.2 Für Mitarbeitende mit einer Minderleistungsfähigkeit können die Mindestlöhne mit einer zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden gegenseitig unterzeichneten Vereinbarung unterschritten werden. Sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Sozialamt usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen, muss die Vereinbarung nicht der paritätischen Kommission eingereicht werden.

Gastgewerbe Art. 10.3

Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters, über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder über eine Ausnahme von den Mindestlöhnen.

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

Art. 7 Besondere Lohnverhältnisse

..... Solche Arbeitnehmende haben ebenfalls Anspruch auf teuerungsbedingte Lohnerhöhungen.

GAV SBB Art. 146 – 154146 Berufliche Reintegration

1 Die SBB bietet die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in die bisherige Tätigkeit oder innerhalb oder ausserhalb der SBB zu reintegrieren.

2 Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung.

3 Die berufliche Reintegration endet:

- a. wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde;*
- b. mit der Anpassung des Arbeitsverhältnisses;*
- c. mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.*

4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit ihre Stelle verlieren, werden unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt.

147 Reintegrationsplan

1 Mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird spätestens nach Ablauf von drei Monaten seit Beginn der beruflichen Reintegration ein Reintegrationsplan vereinbart und der laufenden Entwicklung angepasst.

2 Im Reintegrationsplan werden die Reintegrationsmassnahmen festgelegt. Der Reintegrationsplan trägt den Fähigkeiten, dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Rechnung.

148 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der SBB führen insbesondere folgende Sachverhalte:

- a. Antritt einer Lehre;*
- b. Antritt einer unselbständigen oder selbständigen Tätigkeit ausserhalb der SBB;*
- c. Kündigung wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit;*
- d. Pensionierung;*
- e. selbstverschuldete Kündigung gemäss Ziffer 149;*
- f. Vorliegen anderer Beendigungsgründe gemäss GAV.*

2 Bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die SBB der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter folgende Leistungen gewähren, soweit dafür nicht die Sozialversicherungen in Anspruch genommen werden können:

- a. Unterstützung bei der Weiterbildung;*
- b. Qualifizierungsmassnahmen;*
- c. Lohnausgleichszahlungen zur Unterstützung externer Ausbildungen;*
- d. zeitlich beschränkte Lohnausgleichszahlungen, wenn die neue Tätigkeit mit einem tieferen Einkommen verbunden ist;*
- e. Starthilfen bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit;*
- f. finanzielle Unterstützung bei vorzeitiger Pensionierung;*
- g. weitere freiwillige Leistungen.*

149 Selbstverschuldete Kündigung

1 Die SBB löst das Arbeitsverhältnis mit der betroffenen Person gestützt auf Ziffer 174 auf, wenn sie

- a. den Prozess des Betrieblichen Case Managements nicht aktiv unterstützt;*
- b. den Reintegrationsplan wiederholt nicht einhält;*
- c. Stellenangebot innerhalb oder ausserhalb der SBB ablehnt, das aufgrund des Reintegrationsplans gemäss Ziffer 147 zumutbar wäre.*

2 Der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Absatz 1 Buchstaben a und b hat eine Kündigungsandrohung vorauszugehen.

150 Anspruch auf Abgangsentschädigung

1 Löst die SBB das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine einmalige Abgangsentschädigung, wenn sie oder er:

- a. aufgrund ihrer oder seiner Ausbildung wenig Chancen hat, eine neue Tätigkeit zu finden oder
- b. das 40. Altersjahr vollendet hat oder
- c. 15 oder mehr Jahre bei der SBB gearbeitet hat.

2 Kein Anspruch auf Entschädigung besteht, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem Anspruch auf periodische Leistungen der PK SBB verbunden ist.

151 Ausmass

1 Die Entschädigung beträgt:

| Anzahl Arbeitsjahre bei der SBB | Bruttoentschädigung in Anzahl Monatslöhnen (Monatslohn = 1/12 des Brutto-Jahreslohnes) |
|---------------------------------|--|
| 1–5 | 2 |
| 6–15 | 9 |
| 16 und mehr | 12 |

2 Anstellungszeiten aus einem Lehrverhältnis oder aus Teilzeitarbeit werden voll angerechnet. Gleiches gilt für die Jahre, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei einer Tochtergesellschaft der SBB gearbeitet hat, sofern diese zu mindestens 50 % der SBB gehört.

152 Reduktion

Geht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Anschluss an die Auflösung innerhalb eines Monats ein anderes Arbeitsverhältnis ein, kann die Entschädigung basierend auf der Anzahl auszubezahlender Monatslöhne um den Betrag der entsprechend gleichen Anzahl Bruttomonatslöhne des neuen Arbeitsverhältnisses reduziert werden.

153 Ausstehender Entscheid einer Sozialversicherung

1 Wenn zur Zeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines ausstehenden Entscheides einer Sozialversicherung noch offen ist, ob bei der PK SBB nachträglich gemäss ihrem Vorsorgereglement ein Anspruch auf periodische Leistungen entsteht, wird die Abgangsentschädigung in monatlichen Raten ausbezahlt.

2 Die Auszahlung der Abgangsentschädigung in monatlichen Raten beginnt mit dem der Beendigung der Lohnfortzahlung folgenden Monat.

3 Die monatlichen Entschädigungsraten werden eingestellt, sobald die PK SBB den Anspruch auf periodische Leistungen festgelegt hat.

4 Der allfällige Restbetrag wird einmalig ausgerichtet, wenn bei der PK SBB kein Anspruch auf periodische Leistungen besteht.

154 Rückerstattung

Wenn die betroffene Person wieder eine Beschäftigung bei der SBB aufnimmt, ist die Entschädigung wie folgt ohne Zins an die SBB zurückzuerstatten:

- a. 100 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als ein Jahr vergangen ist;
- b. 50 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als zwei, aber mindestens ein Jahr vergangen ist.

Text 17

Post CH AG 2.21.3

Eingliederung

1 Aus gesundheitlichen Gründen leistungsverminderte Mitarbeitende, welche die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können, werden weiterbeschäftigt, sofern dies betrieblich möglich und aus medizinischer Sicht vertretbar ist.

2 In den Fällen gemäss Abs. 1 kann der Lohn ausserhalb des funktionsgemässen Lohnbands liegen.

Text 18

Rhätische Bahn

72. Berufliche Eingliederung

Bei Massnahmen zur beruflichen Reintegration ist die/der Mitarbeitende verpflichtet aktiv mitzuarbeiten und alles in ihrer/seiner Möglichkeit stehende für eine Wiedereingliederung zu unternehmen.

73. Unterstützung der Mitarbeitenden

Die RhB unterstützt die Mitarbeitenden bei der Geltendmachung von Leistungen gegenüber den Sozialversicherungen und der Pensionskasse der RhB.

75. IV-Pool

a. Grundsatz:

Die RhB bildet einen sogenannten IV-Pool, in welchem gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden (maximal 8 Personenjahre) eine Weiterbeschäftigung bis zum Alter 60 angeboten wird.

76. b. Weiterbeschäftigung:

1 Die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeitenden zu Lasten des IV-Pools setzt die kumulative Erfüllung folgender Kriterien voraus:

- a) Der/die Mitarbeitende ist (nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht) mindestens 56 Jahre alt.
- b) Der/die Mitarbeitende erhält keine IV-Rente zugesprochen.
- c) Der/die Mitarbeitende hat in den letzten drei Jahren im Rahmen seiner Möglichkeiten eine gute Leistung erbracht und sein Verhalten entsprach den Erwartungen.
- d) Der/die Mitarbeitende ist seit mindestens 10 Jahren bei der RhB angestellt.
- e) Der/die Mitarbeitende ist gemäss Beurteilung des Vertrauensarztes mindestens zu 25% in der angestammten Tätigkeit arbeitsunfähig.
- f) Der/die Mitarbeitende zeigt eine zumutbare Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Funktion der angebotenen Weiterbeschäftigung.
- g) Der/die Mitarbeitende stimmt vorgängig einer vorzeitigen Pensionierung mit Erreichung des Alters 60 zu.
- h) Die gemäss Ziffer 75 festgelegte Kapazität von maximal acht Personenjahren im IV-Pool ist im Zeitpunkt der Beurteilung einer Weiterbeschäftigung nicht ausgeschöpft.
- i) Der/die Mitarbeitende arbeitet im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv an der beruflichen Reintegration und seiner gesundheitlichen Entwicklung mit.

2 Der während der Weiterbeschäftigung gewährte Lohn bemisst sich gemäss Ziffer 71 Absatz 2 des FAV.

71. Lohnfortzahlung

2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 12 Monate, so wird der Jahresbruttolohn auf 80% gekürzt. Keine Kürzung erfolgt bei den Kinderzulagen, der Zulage für Lebenshaltungskosten sowie der Sozialzulage.

Text 19

Post CH AG

2.26 Gleichstellung

1 Die Arbeitgeberin achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden.

2 Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden nicht aufgrund persönlicher Merkmale wie insbesondere Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand, Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft direkt oder indirekt benachteiligt werden.

3 Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

4 Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Text 20

Maler- und Gipsergewerbe

Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Text 21

Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Art. 10.5 Integration von Menschen mit Behinderung

1 Die Unternehmen prüfen sorgfältig alle Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Büros und Werkstätten.

2 Diese Integration wird unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsfähigkeit der entsprechenden Person und in Zusammenarbeit mit der Personalkommission, bzw. dem Gewerkschaftsvertreter, vollzogen.

3 Wenn ein örtlicher Gewerkschaftssekretär bei der Integration eines Menschen mit Behinderung auf Schwierigkeiten stösst, kann er den Fall dem zuständigen Arbeitgebersekretär unterbreiten. Gemeinsam prüfen sie, ob eine angemessene Lösung gefunden werden kann.

10. Dank

Der erste Dank geht an die Mitglieder der Begleitgruppe:

Jean-Hugues Busslinger (Centre Patronal), **Gesine Fuchs** (Hochschule für Soziale Arbeit Luzern), **Lorenzo Giacolini** (inclusione handicap ticino), **Karin Mahler** (Compasso), **Hans Maissen** (Gewerkschaft Syna), **Ciro Papini** (Inclusion Handicap), **Frédéric Pittet** (Schweizerischer Arbeitgeberverband), **Jens Rogge** (Fondation IPT), **Maya Umher** (Bundesamt für Sozialversicherungen), **Urs Willimann** (IV-Stelle Solothurn).

Sie haben an drei Begleitgruppensitzungen mit konstruktiven Diskussionsbeiträgen und kritischen Hinweisen den Berichtsentwurf ergänzt und aufgewertet. Für den vorliegenden Zwischenbericht verantwortlich zeichnet aber allein der Projektleiter.

Ein herzlicher Dank geht auch an die Interview- und Gesprächspartner und –partnerinnen. Sie haben Travail.Suisse entweder zum ganzen Themenbereich oder zu einzelnen spezifischen Fragen wertvolle Informationen und Hinweise gegeben:

Stefan Adam (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW – Institutsleiter ad interim, Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement), **Valerie Berger** (seco, Ressortleiterin Ressort Gesamtarbeitsverträge PAGA), **Denise Camenisch** (Helsana, Leiterin Care - und Case Management), **Meinrad Ender** (BandgenossenschaftBern, Direktor), **Marion Flechtner** (Generalsekretariat EDI, Integrationsbeauftragte für Menschen mit Behinderungen), **Diego Frieden** (Syna, Zentralsekretär Industrie), **Gesine Fuchs** (Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Institut für Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention, Dozentin und Projektleiterin), **René Fürst** (transfair, Branchenleiter Post/Logistik), **Lorenzo Giacolini** (inclusione handicap ticino, Mitglied), **Janine Hälg** (Rhätische Bahn, Geschäftsbereiche Vertrieb, Stab/HR, Finanzen), **Claudio Haufgartner** (swissmem, Ressortleiter Arbeitgeberpolitik), **Tschoff Löw** (insos, Leiter Bereich Politik), **Karin Mahler** (SBB AG, Leiterin Arbeitsmarktfähigkeit, Gesundheit und Soziales), **Ciro Papini** (Inklusion Handicap, Leiter Abteilung Sozialversicherungen, Mitglied der Geschäftsleitung), **Jens Rogge** (IPT Freiburg, Direktor), **Peter Saxenhofer** (insos, Geschäftsführer), **Christa Schönbächler** (insieme, Co-Geschäftsleiterin, Recht/Soziales), **Samuel Steiner** (insieme, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Sozialpolitik), **Kuno Stürzinger** (Stiftung Märtplatz, Märtplatzleiter), **Philip Thomas** (Unia, Leiter Rechtsabteilung), **Urs Willimann** (IV-Stelle Solothurn, Teamleiter Job-Beratung), **Markus Zuberbühler** (Post CH AG, Leiter Gesundheitsmanagement)

Ein besonderer Dank geht an **Marie-Thérèse Weber-Gobet**, welche mich bei den Interviews und Gesprächen wie auch beim Verfassen des Zwischenberichts kompetent unterstützt hat.