



## Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung

Susanne Aeschbach, Annina Studer

DOI: <https://doi.org/10.33058/seismo.30739.0059>

Erstveröffentlicht: December 2020

### Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik

Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.)

Veröffentlicht von: Seismo Verlag, Zürich und Genf

ISBN ePDF 978-3-03777-739-8

ISBN Print 978-3-03777-177-8

Zitiervorschlag: Aeschbach, Susanne; Studer, Annina. 2020. Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung. In Jean-Michel Bonvin, Valérie Hugentobler, Carlo Knöpfel, Pascal Maeder, Ueli Tecklenburg (Hrsg.), *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik*. Zürich: Seismo Verlag, DOI <https://doi.org/10.33058/seismo.30739>.

Erwerbstätigkeit meint das produktive Arbeiten gegen eine Entlohnung. Sie trägt nicht nur zur materiellen Existenzsicherung bei, sondern ermöglicht Selbstbestätigung und Kompetenzerleben, symbolisiert Normalität und Zugehörigkeit und ist persönlichkeitsbildend. Erwerbsarbeit ist folglich heute eine der wichtigsten Faktoren für die berufliche und soziale Integration – für Menschen mit und ohne Behinderung. Die Erwerbschancen für Menschen mit Behinderung sind jedoch deutlich tiefer im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung. Das Behindertengleichstellungsgesetz führt in der Definition der Behinderung im Artikel 2 die erschwerte oder verhinderte Erwerbstätigkeit aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung als mögliche Konsequenz auf. Eine Behinderung kann eine verminderte bis fehlende Erwerbsfähigkeit zur Folge haben. Im Fall drohender oder manifestierter Erwerbsunfähigkeit besteht Anspruch auf Leistungen der Invalidenversicherung (IV). Erwerbsunfähigkeit ist im Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts im Artikel 7 definiert als der durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte ganze oder teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt. Unter letzterem wird ein Arbeitsmarkt mit einem gewissen Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften verstanden.

Für Menschen mit Behinderung mit einer Rente der IV, die mit der geforderten Arbeits- und Leistungsfähigkeit im allgemeinen (oder ersten) Arbeitsmarkt nicht mithalten können oder keine Stelle finden, stellen im ergänzenden (oder zweiten) Arbeitsmarkt «Werkstätten» Arbeitsplätze zur Verfügung. Werkstätten sind betriebswirtschaftlich geführte Unternehmen (Produktions-, Dienstleistungs-, Gastgewerbebetriebe u. a.), die sich dadurch auszeichnen, dass Menschen mit Behinderung entsprechend ihren Möglichkeiten und mit arbeitsagogischer Begleitung produktiv arbeiten können, einen leistungsentsprechenden Lohn erzielen und im Hinblick auf ihre soziale und berufliche Integration gefördert werden. Der Ursprung der heutigen Werkstätten geht in die Zwischenkriegszeit zurück. Vorher liefen Menschen mit Behinderung im Zuge der Industrialisierung entweder Gefahr, in Einrichtungen (Zuchthäusern) als Arbeitskräfte ausgebeutet zu werden oder galten – insbesondere bei kognitiver und schwerer psychischer Beeinträchtigung – häufig als bildungs- und arbeitsunfähig. 1930 schlossen sich elf Werkstätten zum Schweizerischen Verband von Werken für Behinderte (SVWB) zusammen. Mit dem Bundesgesetz über die IV (1959) wurden zahlreiche neue Institutionen im ergänzenden Arbeitsmarkt gegründet. Die grosse Mehrheit derselben ist INSOS Schweiz (früher SVWB), dem Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung, angeschlossen. Der Verband zählt inzwischen gegen 300 Werkstätten, welche jährlich einen Erlös von rund 300 Mio. Franken erzielen und damit etwa 40 % ihrer Gesamtkosten abdecken. Sie bieten über 23 000 Arbeitsplätze an (Stand Februar 2017). Seit der Einführung der



Neugestaltung des Finanzausgleichs und der damit einher gehenden Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen kommen seit 2008 anstelle des Bundesamtes für Sozialversicherungen die Kantone für die Institutionen auf. Das Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung invalider Personen bietet hierfür die gesetzliche Grundlage.

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung am allgemeinen Arbeitsmarkt ist zunehmend ein gesellschaftspolitisches Ziel, das zu einer Entwicklung hin zu integrierteren Formen von Erwerbsarbeit führt. Zahlreiche Institutionen des ergänzenden Arbeitsmarktes bieten heute z. B. die Möglichkeit von Aussenarbeitsplätzen, integriert in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes an. «Eingliederung vor Rente» ist seit der 5. Revision auch die Leitidee der IV. Im Zeitraum von 2009 bis 2014 ist eine Abnahme der Renten von gegen 10 % zu beobachten. Aus Sicht der Selbsthilfeorganisationen ist der Rückgang mehr auf die Verschärfung der Invaliditätsbemessung zurückzuführen und weniger auf die gelungene (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Auch wenn die Mehrheit der Menschen mit Behinderung einer Erwerbstätigkeit nachgeht, so ist die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung gemäss Bundesamt für Statistik fast 20 % tiefer. Zudem arbeitet fast jede zweite Person mit Behinderung Teilzeit, häufig aus gesundheitlichen Gründen. Bei den Personen ohne Behinderung ist es jede dritte Person, die Teilzeit arbeitet. Menschen mit Behinderung sind bei der Erwerbsarbeit häufig von Einschränkungen und Hürden betroffen, z. B. bezüglich Arbeitspensum, Art der Arbeit oder Zugang zum Arbeitsplatz. Stigmatisierung und die Konfrontation mit Vorurteilen sind weitere Benachteiligungen, denen Menschen mit Behinderung u. a. im Erwerbsleben begegnen.

Die UNO-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Schweiz, diskriminierende Faktoren in der Arbeit zu verhindern und sicherzustellen, dass der Arbeitsmarkt offen und zugänglich ist. Der aktuelle Rechtsrahmen, der durch das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen, das Bundesgesetz über die IV und das Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung invalider Personen abgesteckt ist, genügt hierzu nur bedingt. So fehlen z. B. der Schutz vor Diskriminierung durch private Arbeitgeber oder die Wahlfreiheit, insbesondere für Menschen mit starker Beeinträchtigung, im ergänzenden oder im allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten zu können. Während die IV ein Interesse hat, dass möglichst viele Menschen mit Behinderung einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die zu einer Rentenreduktion führt, so sind der Zugang und der nachhaltige Verbleib im Arbeitsmarkt für Menschen mit Leistungseinschränkungen nach wie vor erschwert.

Mit dem Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe rücken verschiedene integrationsfördernde Konzepte in den Fokus: Quotenmodelle, antidiskriminierende Instrumente (wie z. B. Diversity Management und Disability Management), Anreizmodelle oder Supported Employment. Supported Employment hat sich als Handlungskonzept zur Unterstützung von Menschen mit Behinderung beim Finden und Halten von bezahlter Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt international als erfolgreich erwiesen, ist aber unter den aktuell gültigen rechtlichen Rahmenbedingungen nur teilweise finanzier- und damit umsetzbar.

Es lässt sich ein Widerspruch beobachten zwischen der medizinischen, defizitorientierten Definition von Behinderung, verankert in den gesetzlichen Grundlagen, welche dazu führt, dass Massnahmen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung mehrheitlich beim Individuum ansetzen und dem Behinderungsbegriff wie er in der Fachwelt diskutiert wird: In dieser Perspektive ist Behinderung nicht eine individuelle Schädigung, sondern entsteht erst durch ausgrenzende, gesellschaftliche Bedingungen. Entsprechend müssten Massnahmen auch dort ansetzen, wo sie die gesellschaftlichen Bedingungen verändern können. Handlungsbedarf besteht nach wie vor bezogen auf Arbeitgebende: hier sind nicht nur Information und Sensibilisierung wichtig, sondern vor allem Massnahmen in Form von konkreter Unterstützung und Beratung, u. a. wenn es darum geht die Rahmenbedingungen und Einrichtung eines konkreten Arbeitsplatzes so auszugestalten, dass ein Mensch mit Behinderung dadurch seine Kompetenzen zum Tragen bringen kann. Ein weiterer Ansatz wäre die Ausdehnung des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen auf Beschäftigungsverhältnisse der Privatwirtschaft, um u. a. die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung abzubauen.

## Literaturhinweise

Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2012). Behinderung und Erwerbstätigkeit. Einschränkungen und Hilfsmassnahmen bei der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.



## Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik



Egger, T., Stutz, H., Jäggi, J., Bannwart, L., Oesch, T., Naguib, T. & Pärli, K. (2015). Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung – BehiG. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS.

Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.) (2003). Behindertenpolitik zwischen Beschäftigung und Versorgung. Frankfurt a.M.: Campus.