

# Behindert – (k)ein Recht auf Arbeit

In einem Pilotversuch beschäftigt Jumbo Menschen mit Behinderung als Auskunftspersonen.

Von Martin Kolb/Dieter Buss

In einem französischen Supermarkt. Der junge Mann an der Kasse lächelte, sprach aber kein Wort, was irritierte. Auch beim Herausgeben des Retourgeldes lächelte er, sagte aber nichts. Während des Zurückblickens, beim Verlassen der Kassenzone, war ein Schild zu entdecken auf dem stand: «Ich bin taubstumm».

In Frankreich trifft man in vielen Betrieben auf Menschen mit Behinderung, welche in das Berufsleben integriert sind. Dort, wie in einigen anderen Ländern auch (Deutschland, Österreich, Spanien, Malta, Ungarn, Tschechien), kennt man eine sogenannte Quotenregelung. Die Betriebe sind von Gesetzes wegen verpflichtet, einen gewissen Prozentsatz der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Erfüllen sie die Quote nicht, müssen sie als «Strafe» eine Gebühr bezahlen, mit welcher Arbeitsprojekte für Menschen mit Behinderung finanziert werden.

Eine Quotenregelung kennen wir in der Schweiz nicht. Dieses Thema wird immer wieder diskutiert. Wenn es um eine gesetzliche Grundlage geht, welche die Betriebe zwingen würde, einen gewissen Anteil an Menschen mit Behinderung einzustellen, stösst dies auf Ablehnung.

Das letzte Mal war dies bei der 6. IV-Revision im Jahre 2010 der Fall. Der Gewerkschaftsdachverband Travail.Suisse stellte damals sein Modell vor. Betriebe ab einer Grösse von zehn Mitarbeitern würden verpflichtet, 2,5 Stellenprozente mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Umgerechnet auf eine Betriebsgrösse mit 200 Vollzeitstellen hätte dies fünf Vollzeitstellen für Menschen mit Behinderung bedeutet. Wer dieser Pflicht nicht nachgekommen wäre, hätte eine Ersatzabgabe bezahlen müssen. Der Vorschlag wurde vom Nationalrat deutlich mit 114 zu 74 Stimmen abgelehnt. Bereits 2005 wurde bei der 5. IV-Revision eine Quotenregelung vom Nationalrat mit 109 zu 63 Stimmen zurückgewiesen.



Stefan Aschwanden und Jan Oehninger mit den Arbeitskollegen Jan Hofmann (Mitte), Gruppenchef der Jumbo Filiale Dietlikon, und Stefan Woodtli, Merchandiser von Jumbo.

Quoten werden von vielen als untaugliches oder sogar kontraproduktives Mittel angesehen. Ein Blick in Länder mit einer Quotenregelung scheint ihnen Recht zu geben. In diesen Ländern sind nicht mehr Menschen mit Behinderung in das Berufsleben integriert als in Ländern ohne gesetzliche Vorgaben. Es gibt Firmen in Ländern mit einer Quotenregelung, welche lieber eine Strafgebühr bezahlen, als sich mit diesem Thema zu beschäftigen. Andere Firmen deklarierten bestehende Angestellte als körperlich eingeschränkt, um die Quote zu erfüllen. Alt Bundesrat Pascal Couchepin sagte einmal, dass eine Quotenregelung nur vordergründig grosszünftig erscheine. Mit der Einführung einer Quote würden vollständig normal arbeitende Leute zu «Quoten-Behinderten», was diskriminierend sei. Tatsächlich hat die Schweiz bessere Werte als zum Beispiel Frankreich, Deutschland oder Österreich, wo eine Quotenregelung besteht. Grossbritannien hat das Gesetz, welches 1944 eingeführt wurde, 1996 sogar wieder abgeschafft. Allerdings lag der Einführung dieses Gesetzes etwas anderes zugrunde. Viele kriegsversehrte Menschen sollten wieder in den Arbeitsprozess integriert werden.

Regelungen und Vorschriften sind höchstens die zweitbeste Lösung für solche Probleme. Erstrebenswert wäre es, wenn Firmen von sich aus Überlegungen anstellen würden, wie sie Menschen mit Behinderung in ihren Betrieben beschäftigen könnten. Denn Menschen mit Behinderung sind oft durchaus in der Lage, eine gleichwertige Arbeit zu leisten wie nicht Behinderte. Doch auch die Politiker und Behörden sind gefordert. Anstatt zu prüfen, ob und wie Arbeitgeber mit Zwangsmassnahmen zur Integration von IV-Rentnern verpflichtet werden können, sollte man sich weitere Gedanken machen, wie Betriebe besser im Integrationsprozess unterstützt und begleitet werden können. Denn gerade sinnvolle und langfristige Unterstützungsangebote könnten eine zentrale Rolle spielen, um mehr Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die IV wie auch die SUVA versuchen Menschen mit Behinderung in ihren Prozessen zu unterstützen und wieder einzugliedern. Häufig über Hilfsmittel, welche den Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt werden. Bautechnische Massnahmen werden aber sehr genau und lange geprüft. Die bürokratischen Hürden sind



Stefan Aschwanden (Links) und Jan Oehninger.

sehr hoch, die Bearbeitungszeiten recht lang, und die Betroffenen wie auch die Firmen brauchen einen langen Atem. Auch die Politik sollte hier mehr Einfluss auf eine barrierefreie Infrastruktur nehmen. Dies grade auch durch das Inkrafttreten der Uno-Behindertenrechtskonvention aus dem Jahr 2014.

### Es gibt Firmen, welche offen mit diesem Thema umgehen

So hat zum Beispiel die Firma Jumbo, der zweitgrösste Anbieter für Baumarktartikel der Schweiz, vor kurzem in der Filiale Dietlikon einen Pilotversuch gestartet. Zu Stosszeiten sind dort zwei Mitarbeiter im Rollstuhl beschäftigt und dienen den Kunden als Auskunftspersonen und Verkäufer. Wie kam es zu diesem Pilotversuch? Jerome Gilg, CEO der Firma Jumbo erklärt: «Nebst unserem finanziellen Engagement haben wir uns die Frage gestellt, was wir zusätzlich machen könnten. Zusammen mit den Verantwortlichen der Muskelgesellschaft entstand die Idee, Muskelkranke für die Tätigkeit als Auskunftspersonen und für den Verkauf einzustellen». Bald kamen die ersten Bewerbungen, und kurz darauf waren Jahn Oehninger und Stefan Aschwanden eingestellt. Sie unterscheiden sie nicht von den anderen Mitarbeitern, tragen das gleiche Shirt und Namensschild, aber sie sind auf den Rollstuhl angewiesen. Laut dem Geschäftsführer in Dietlikon, Boris Altherr, verlief dieser Pilotversuch bisher sehr positiv. Er betont, dass die beiden eine sehr grosse Hilfe für sein Team seien

und einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des Teams leisten.

### Doch wie empfindet Jan Oehninger seine neue Tätigkeit?

«Um ehrlich zu sein, ich habe sehr lange darüber nachgedacht, ob ich mich bewerben soll oder nicht. Die Idee war in meinen Augen gut, jedoch hatte ich das Gefühl, dass ich den Anforderungen sowieso nicht genüge. Und als es dann zur Anstellung kam, stieg meine Nervosität. Ich fragte mich, ob es möglich ist, persönliche Bedürfnisse und Job zu vereinen, was Kunden und Mitarbeiter denken.». Stefan Aschwanden ergänzt: «Das einzige, was mich etwas unruhig machte, war die Frage, wie meine neuen Kolleginnen und Kollegen auf mich reagieren würden».

### Was bedeutet es für die Beiden, dass sie diese Tätigkeit ausüben können?

Aschwanden: «Mir bedeutet es extrem viel, bei Jumbo im ersten Arbeitsmarkt arbeiten zu können, und der Kundenumgang macht mir sehr viel Spass». Oehninger: «Es ist für mich eine Ehre, eine grosse Chance und eine Bereicherung in meinem Leben. Ich fühle mich vollkommen wahrgenommen, respektiert und geschätzt. Und dieses Gefühl, gebraucht zu werden, ist sehr schön. Es ist ein Privileg, und ich bin hoffentlich ein Grund dafür, dass dieses Projekt in weiteren Filialen Fuss fassen kann». Als Fazit zum bisherigen Verlauf sagt Jan: «Ich ziehe bis zum heutigen Tag ein durchwegs positives und erfolgreiches Fazit. Die Idee konnte gut umgesetzt werden, es verläuft fast problemlos, und ich habe das Gefühl, dass die Entlastung der Mitarbeiter bei unseren Einsätzen spürbar ist. Zudem glaube ich, dass in dieser Zeit bereits Hemmnisse abgebaut wurden und der integrative Charakter nicht zu kurz kommt, beziehungsweise eine starke Rolle spielt».

Wie schwer ist es eigentlich für Menschen mit Behinderung, eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zu bekommen? Kurt Broger von der Muskelgesellschaft sagt, dass der erste Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu wenig Stellen bietet. Obwohl sie kognitiv Nichtbehinderten oft in nichts nachstehen, finden sie nur schwer eine Stelle. Oftmals sind auch fehlende Infrastrukturen ein Hindernisgrund. Die Credit Suisse sei diesbezüglich mustergültig, weil sie einem langjährigen Mitarbeiter mit Behin-

derung das Büro barrierefrei angepasst hat.

Die Pilotphase bei Jumbo dauert noch bis Ende August. Bei positivem Abschluss ist man bestrebt, diese Tätigkeit auch auf andere Filialen auszuweiten.

Es wäre schön, wenn solche Beispiele Schule machen würden und es ganz normal wird, dass man im Alltag immer wieder auf Menschen mit Behinderung trifft, welche in die Arbeitswelt integriert werden. Dass hierbei in der IV eine finanzielle Entlastung erreicht würde, dürfte nicht mehr als ein angenehmer Nebeneffekt sein. Denn auch behinderte Menschen leisten einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Anstatt sie in Heimen und geschützten Werkstätten unterzubringen und zu «verstecken», sollte man alles versuchen, sie auch im Berufsleben als vollwertige Arbeitskräfte zu integrieren. Am Gleichstellungstag, der am 17. September 2015 in Bern stattfindet, lautet das Motto: «Recht auf Arbeit?! Die Rechte von Menschen mit Behinderungen in der Schweizer Arbeitswelt». Wäre dies nicht der richtige Zeitpunkt, um sich als Unternehmen intensiver mit diesem wichtigen Thema auseinanderzusetzen?



Kurt Broger,  
Kommunikation/  
Fundraising,  
Muskelgesellschaft.

«Die Autoren sind Teilnehmer des Executive MBA der Hochschule Luzern – Wirtschaft.»



Dieter Buss,  
Geschäftsführer  
RehaCenter Baden.



Martin Kolb,  
Verkaufsleiter der  
Jumbo Markt AG.