PRESSEDOSSIER

Deutsch

Forum sur les droits des personnes en situation de handicap

Forum über die Rechte von Menschen mit einer Beeinträchtigung

28.03.2023, Sierre / Siders

Entrée libre - Traduction simultanée français-allemand, traduction en langue des signes, boucle magnétique
Freier Eintritt - Simultanübersetzung Französisch-Deutsch, Übersetzung in Gebärdensprache, Kopfhörer mit Induktionsschleife

FONDATION – STIFTUNG emera COLORE LA VIE – BRINGT FARBE INS LEBEN

Hes·so VALAIS WALLIS
Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social
Hochschule und Höhere Fachschule für Soziale Arbeit

forum handicap valais wallis

Medienkontakte
Olivier Musy, Direktor Emera Sozialberatung, 079 837 56 94, olivier.musy@emera.ch
Pierre Margot-Cattin, Professor HESTS, HES-SO Valais-Wallis, 078 622 60 40, pierre-margot.cattin@hevs.ch

KONTEXT UND ZIELE

■ Warum ein Forum über die Rechte von Menschen mit Behinderungen?

Das 2016 von der Stiftung Emera und der Hochschule und Höheren Fachschule für Soziale Arbeit (HESTS) ins Leben gerufene Forum verfolgt mehrere Ziele:

- Sensibilisierung der Politik und der Öffentlichkeit, um die Rechte von Menschen mit Behinderungen besser in der Walliser Gesellschaft zu verankern
- Information und Befähigung von Menschen mit Behinderungen betreffend ihre Rechte
- Erfahrungsaustausch und praktische Lösungen, die die betroffenen Akteurinnen und Akteure inspirieren.

Das Forum widmet sich jedes Jahr einem Thema in Zusammenhang mit der UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). Die Ausgabe 2018 des Forums befasste sich mit der freien Wahl des Wohnorts, 2019 wurde über den Artikel 30 der Konvention, das Recht auf Kultur, diskutiert und 2021 stand das politische und öffentliche Leben im Mittelpunkt. Dieses Jahr liegt der Fokus auf dem Platz von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt.

■ Freier Eintritt und barrierefreier Zugang

Jedes Jahr nehmen rund 300 Personen an diesem Forum teil. Es ist kostenlos und barrierefrei. Das Publikum setzt sich aus Menschen mit Behinderungen und ihren Angehörigen, Fachleuten und freiwilligen Begleitpersonen von Institutionen oder Selbsthilfegruppen sowie Dozierenden und Studierenden der HES-SO Valais-Wallis zusammen.

Das Forum ist für ein möglichst breites Publikum gedacht und bietet Folgendes:

- Zweisprachige Moderation und Simultanübersetzung Französisch-Deutsch
- Übersetzung in die Gebärdensprache (Procom)
- Kopfhörer mit Induktionsschleife
- Parkplatz für Menschen mit eingeschränkter Mobilität in unmittelbarer Nähe
- Hilfe für Menschen mit Unterstützungsbedarf (auf Anfrage)

■ Die UNO-Konvention als roter Faden

Die UNO-Behindertenrechtskonvention trat in der Schweiz am 15. Mai 2014 in Kraft. Zweck dieser Konvention ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Die Konvention beinhaltet sowohl bürgerliche, politische als auch wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Die Konvention richtet sich in erster Linie an die Vertragsstaaten und enthält verschiedene Zielvorgaben

THEMA DES FORUMS 2023

Ein Platz in der Arbeitswelt!

DER ARTIKEL 27 UNTER DER LUPE

Das Forum 2023 widmet sich dem Artikel 27 der UNO-Konvention.
Dieser Artikel beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen.

Art. 27 Arbeit und Beschäftigung

1. Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf **die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird**. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschliesslich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschliesslich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem:

a) **Diskriminierung aufgrund von Behinderung** in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschliesslich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, **zu verbieten**;
b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf **gerechte und günstige Arbeitsbedingungen**, einschliesslich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschliesslich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre **Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte** gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
d) Menschen mit Behinderungen **wirksamen Zugang** zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
e) für Menschen mit Behinderungen **Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg** auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
f) **Möglichkeiten für Selbständigkeit**, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
g) **Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;**
h) die **Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor** durch geeignete Strategien und Massnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Massnahmen, Anreize und andere Massnahmen gehören können;
i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz **angemessene Vorkehrungen** für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
k) **Programme für die berufliche Rehabilitation**, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

2. Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie **gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden**.

ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT IM WALLIS: BESTANDSAUFNAHME UND VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

■ Vom zweiten auf den ersten Arbeitsmarkt

Allen Personen mit Behinderungen, die Anrecht auf IV-Leistungen haben, wird gegenwärtig die Möglichkeit geboten, unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und Wünsche in einer Institution einer Arbeit nachzugehen. Dieser sogenannte zweite Arbeitsmarkt weist dank Partnerschaften mit Unternehmen eine verstärkt inklusive Form auf. Auf der Website https://meinplatz.ch/de finden Menschen mit Behinderungen Stellenangebote im Wallis.

Der zweite Arbeitsmarkt umfasst:

- **Geschützte Werkstätten**, die Institutionen angegliedert sind und Tätigkeiten in verschiedenen Berufen anbieten. Gewisse Produkte und Dienstleistungen können an Firmen oder Privatpersonen verkauft werden.
- **In Firmen integrierte Werkstätten**: Integration eines Teams unter der Leitung eines Arbeitsagogen der Institution. Die FOVAHM betreut zum Beispiel Arbeitnehmende mit Behinderungen in vier Coop-Filialen. Dieses seit 20 Jahren bestehende Konzept wird fortlaufend ausgebaut.
- **Dezentrale Werkstätten**: Individuelle Integration von Personen in ein Unternehmen mit einer arbeitsagogischen Betreuung durch eine Institution. Auch dieses Konzept stösst vermehrt auf Interesse. Die Anzahl auf diese Weise beschäftigter Personen hat sich in den vergangenen acht Jahren fast verdoppelt (von 46 im Jahr 2014 auf 88 im Jahr 2022).

2022 waren insgesamt 1’204 Personen auf dem zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt, die meisten davon in geschützten Werkstätten. Dies führt dazu, dass sie unter sich bleiben und nur wenig Kontakt mit Menschen ohne Behinderungen haben. Dies entspricht nicht der Vision einer inklusiven Gesellschaft, wie sie in der UN-BRK vorgesehen ist. Doch die Institutionen bieten vermehrt Arbeitsplätze in einem inklusiven Umfeld lokaler Unternehmen an. In einer Institution wie der FOVAHM macht dies 40 % aller angebotenen Arbeitsplätze aus (integrierte und dezentrale Werkstätten).

Gemäss der UN-BRK bedingt der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt die Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer mit einer Behinderung. Die notwendige Betreuung wird gegenwärtig von der IV-Stelle mittels beruflicher und Anreizmassnahmen sichergestellt. Rund 900 Personen können auf diese Weise jedes Jahr in den ersten Arbeitsmarkt integriert, wiedereingegliedert oder dort weiterbeschäftigt werden. Diese Statistik umfasst sowohl ehemalige Arbeitnehmende als auch Personen, deren Beeinträchtigung bei der Geburt, im Verlauf der Schulzeit oder der Berufsbildung festgestellt wurde.

Die IV-Stelle bereitet sie auf den Einstieg oder die Rückkehr in die Berufswelt vor, indem sie berufliche Eingliederungsmassnahmen wie Erstausbildung, Umschulung und Arbeitsvermittlung unterstützt, sofern das Potenzial für die Wiederaufnahme einer Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt sowie eine geeignete Arbeit vorhanden sind. Sie verfügt auch über

eine Reihe von Anreizmassnahmen für die Arbeitgebenden. Diese Integration bedingt die Schaffung eines umfassenden Firmennetzwerks und beruht auf dem über mehrere Jahre aufgebauten Vertrauensverhältnis mit den Walliser Wirtschaftskreisen und einer soliden Kultur der sozialen Verantwortung. Der Schlüssel zum Erfolg liegt darin, die beruflichen Fähigkeiten der Personen mit den Möglichkeiten des Unternehmens in Einklang zu bringen sowie die Beratung und Betreuung sicherzustellen.

Hindernisse für die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt

- **Vorbehalte seitens der Firmenverantwortlichen**
  Die Einstellung von Menschen mit Behinderungen wirft in einer von Rentabilität und Leistung geprägten Wirtschaft zahlreiche Fragen, Ängste und Vorurteile auf. Die Rückmeldungen von gegenwärtigen Arbeitgebenden sind jedoch durchaus positiv: Arbeitnehmende mit einer Beeinträchtigung zeigen oft beispielhaften Willen und Motivation, was dazu führte, dass die Absenzen in gewissen Teams zurückgingen.

- **Vorbehalte der betroffenen Personen**
  Menschen mit Behinderungen fehlen manchmal die Fähigkeiten und auch das Selbstvertrauen, um sich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie haben Angst, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein, einen Lohn zu erhalten, der nicht ihren tatsächlichen Leistungen entspricht, oder im Fall einer Entlassung finanziell schlechter dazustehen.

- **Physische Barrieren**
  Bauliche Barrieren (z. B. fehlende Behindertenparkplätze, Hindernisse für Rollstühle) können den Zugang zum Arbeitsplatz, die Integration in ein Team oder die Teilnahme an Sitzungen für Personen mit Behinderungen erschweren oder sogar verunmöglichen. Je nach Art der Behinderung kann die IV unter gewissen Bedingungen Hilfsmittel zur Verfügung stellen und bezahlen, um eine Ausbildung oder eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Berufliche Integration im Wandel

Bis im vergangenen Jahr hatte die Koordinationsstelle für soziale Institutionen der Dienststelle für Sozialwesen die Aufgabe, ein Leistungsangebot zur bedarfsgerechten Beherbergung und Beschäftigung zur Verfügung zu stellen. Seit Inkrafttreten des neuen Gesetzes über die Rechte und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen (GRIMB) am 1. Januar 2022 heisst die Koordinationsstelle neu Koordinationsstelle für Fragen im Bereich Behinderung. Sie ist das offizielle kantonale Organ für die Information und Koordination auf dem Gebiet der Inklusion von Personen mit Behinderungen. Sie ist unter anderem für die Überwachung der Umsetzung der UN-BRK verantwortlich und wird im Rahmen davon eine Bestandsaufnahme vornehmen und einen Aktionsplan ausarbeiten. In diesem Zusammenhang ist vorgesehen, dass die Koordinationsstelle alle zur Verfügung stehenden Hilfsmittel prüft und die Bedürfnisse bestimmt, die den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Weiter arbeitet sie gegenwärtig ein Reglement über die Nutzung eines neuen Fonds zur sozioprofessionellen Eingliederung in Höhe von 2 Millionen Franken aus. Dieser Fonds ist für die Bereiche Behinderung, Prekarität und Migration vorgesehen. Er könnte auch

für die Finanzierung von zusätzlichen Massnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung genutzt werden.

■ Job-Coaching und Ausbildungen für Jugendliche

Der zweite Arbeitsmarkt bietet immer vielfältigere Möglichkeiten und eine verbesserte Inklusion. Der erste Arbeitsmarkt bleibt ohne gezielte Unterstützung jedoch oft unerreichbar. Die Behindertenkreise setzen sich für Massnahmen zugunsten einer nachhaltigen Integration ein, selbst für Personen mit einer stark eingeschränkten Produktivität. Ein möglicher Ansatz ist das Job Coaching, d. h. eine individuelle, personenbezogene Unterstützung bei der Suche nach einer Stelle mit anschliessender enger Betreuung, solange dies erforderlich ist.

Ein wichtiger Aspekt ist auch der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung, der sich für 16- bis 25-Jährige mit psychischen Problemen oft als problematisch erweist. Durch eine Koordination zwischen allen zuständigen Diensten auf kantonaler Ebene sollen Jugendliche, die die Schule oder ihre Ausbildung abbrechen, möglichst rasch unterstützt werden. Diese Massnahmen müssen noch verstärkt und optimiert werden.

SCHWERPUNKTE DES FORUMS

Programm des Forums vom 28. März in Siders

10.00-12.30 Uhr: vier Vorträge
13.45-14.45 Uhr: 12 Workshops nach Wahl (siehe Programm)
16.00-16.45 Uhr: Diskussionsrunde

Für die Leitung des Forums in beiden Sprachen ist Myriam Holzner verantwortlich.

ZUSAMMENFASSUNG DER VORTRÄGE VOM MORGEN

■ Weg vom zweiten Arbeitsmarkt: Inklusion in der Erwerbstätigkeit

- **Prof. Dr. Markus Schefer,** Professor für Staats- und Verwaltungsrecht an der Universität Basel, Mitglied des UNO-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

In der Schweiz gelten rund 1’500’000 über 16-jährige Personen als Menschen mit Behinderungen (BFS, 2020). Rund 4 % der versicherten Personen beziehen eine IV-Rente (IV-Statistik, 2020). Mehr als zwei Drittel der Personen mit Behinderungen nehmen am Arbeitsmarkt teil. 68 % von ihnen sind erwerbstätig und 4 % sind arbeitslos. Gemäss Angaben des Bundesamts für Statistik (2019) sind 72 % der Menschen mit Behinderungen berufstätig. Selbst bei den Personen mit einer starken Beeinträchtigung arbeitet rund die Hälfte (47 %). Im Vergleich dazu arbeiten 87 % aller Menschen ohne Behinderung.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist in der Schweiz am 15. Mai 2014 in Kraft getreten. Der Artikel 27 der BRK beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen. Dieses Recht schliesst das Recht auf die Möglichkeit der Arbeit in einem offenen Arbeitsmarkt ein, wobei gegebenenfalls notwendige Anpassungen vorgenommen werden müssen. Dieser Artikel unterstreicht die Tatsache, dass die Vertragsstaaten verpflichtet sind, folgende Rechte zu gewährleisten: gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, Zugang zu einer fachlichen und beruflichen Ausbildung sowie zur beruflichen Rehabilitation, Förderung einer selbstständigen Beschäftigung sowie Schutz vor Ausbeutung und Zwangsarbeit.

In den abschliessenden Bemerkungen zum ersten Bericht der Schweiz zuhanden des UNO-Behindertenrechtsausschusses (2022) hielt dieser Folgendes fest:

a) Menschen mit Behinderungen sind in erster Linie auf dem „geschützten Arbeitsmarkt“ tätig, wo die Löhne niedrig und die Möglichkeiten für einen Wechsel in den regulären Arbeitsmarkt beschränkt sind;
b) Menschen mit Behinderungen finden nur schwer Zugang zum regulären Arbeitsmarkt, wodurch die Arbeitslosenquote hoch ist, insbesondere bei Frauen mit Behinderungen.

Die Aussagen des UNO-Ausschusses sind unmissverständlich und die Schweiz wird aufgefordert:

a) einen umfassenden Aktionsplan zur Vereinheitlichung der Bedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt auf Kantons- und Bundesebene auszuarbeiten und umzusetzen sowie den Wechsel von einem „geschützten Arbeitsplatz“ zu einer Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt im privaten oder öffentlichen Sektor zu ermöglichen. Dabei muss das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit in einem inklusiven Umfeld und mit beruflichen Aufstiegschancen gewährleistet werden;
b) auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene Massnahmen zu treffen, damit Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu einer regulären, inklusiven Arbeitsstelle im privaten und öffentlichen Sektor nicht diskriminiert werden;
c) Massnahmen auszuarbeiten und umzusetzen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am regulären Arbeitsmarkt, einschliesslich im Privatsektor, zu verbessern, z. B. durch die Definition von Zielsetzungen sowie die Ausarbeitung von Aktionsprogrammen oder die Schaffung von Anreizen wie Massnahmen zum Angebot von Arbeitsplätzen für Frauen mit einer Behinderung.

Bei der Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen wird in der Schweiz gegenwärtig immer noch in erster Linie ein „rehabilitativer“ Ansatz gewählt, wobei der Schwerpunkt auf die Wiederherstellung der Erwerbstätigkeit (wirtschaftliche Dimension der Arbeit) gelegt wird. Dies ist das primäre Ziel der Invalidenversicherung.

Die Dimension „soziale Teilhabe“ mittels des Erwerbs und Erhalts eines inklusiven Arbeitsplatzes auf dem ersten Arbeitsmarkt ist gegenwärtig nicht Gegenstand spezifischer gesetzlicher Vorschriften. Ein spezifischer Schutz vor Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund einer Behinderung besteht gegenwärtig nur für Stellen beim Bund (Art. 13 BehiG). Im privaten Sektor gelten nur die allgemeinen Bestimmungen des Zivilgesetzbuchs (bei der Anstellung: Art. 2 ZGB, 27/28 ZGB, 328/328b OR; während des Arbeitsverhältnisses: Art.19/20 OR, 328/328b OR, 6 ArG, 2 ArGV 3; bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Art. 328, 336 OR), die keinen Bezug auf die spezifische Situation von Menschen mit Behinderungen nehmen.

■ Integration in den regulären Arbeitsmarkt: Ansätze und Mythen; eine anthropologische Betrachtung

- **Pierre Margot-Cattin,** Assoziierter Professor an der Hochschule und Höheren Fachschule für Soziale Arbeit

  Die Arbeit hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Sie ist die Grundlage der Wirtschaft und die Haupteinkommensquelle, die den Konsum ermöglicht. Auch die soziale Eingliederung führt über die Arbeit. Im Lauf der Zeit ist die Arbeit zu einem Mittel zur Inklusion bzw. Exklusion geworden; der gesellschaftliche Wert hängt vom Wert Arbeit ab. Arbeit wird gleichgestellt mit einem Nutzen, d. h. keine Arbeit = kein Nutzen. Natürlich steht die Produktion im Mittelpunkt, aber die Arbeit ist auch sehr wichtig in Bezug auf die Selbstverwirklichung.

  Auch heute werden Menschen mit Behinderungen immer noch stärker vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen als Menschen ohne Behinderungen. Neben den gesetzlichen Auflagen wird die Einstellung von Menschen mit Behinderungen weiterhin durch falsche Vorstellungen und die Mentalität der Arbeitgebenden gebremst. Eine 2010 im Wallis durchgeführte Umfrage unter den Arbeitgebenden zeigte zwar, dass diese prinzipiell offen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sind. Sie zeigte jedoch auch Vorbehalte auf, insbesondere bezüglich der administrativen Aspekte, zusätzlicher Kosten oder mangelnder Kenntnisse von Behinderungen.

  Der Fokus auf die Behinderung rückt die fachlichen Kompetenzen oft in den Hintergrund. Die Verletzlichkeit und die Schwierigkeiten in Zusammenhang mit der Behinderung werden oft mit allen Aspekten der Person in Verbindung gebracht. Eine allgemeine Unkenntnis der Art der Behinderung kann auch zu einer falschen Einschätzung oder sogar zu einer Dramatisierung der möglichen Folgen führen.

  Die Mehrheit der Personen, die tagtäglich mit Menschen mit Behinderungen zusammenarbeiten, empfinden diese Zusammenarbeit als einfach. Menschen mit Behinderungen haben zudem weniger Unfälle als andere Angestellte und sind weniger oft abwesend (gemäss Zahlen eines Schweizer Versicherers; in T. Geisen, A. Lichtenauer, C. Roulin, G. Schielke FHNW, in Soziale Sicherheit CHSS4/2008). In einem geeigneten Umfeld und mit dem richtigen Management schaffen Menschen mit Behinderungen einen nachweisbaren Mehrwert in Bezug auf die wirtschaftliche Leistung und den Umgang mit Problemen (Studie von Goodwill Management für IMS Entreprendre, 2010). Ihre Produktivität ist im Schnitt gleich oder sogar höher als jene der anderen Angestellten (Vidal Naquet Pierre; Maladie mentale, handicap psychique et insertion professionnelle, CREPE et Réseau Galaxie, Lyon 2003). Arbeitnehmende mit Behinderungen sind häufig engagierter, motivierter und loyaler gegenüber ihrem Unternehmen (Studie von Goodwill Management für IMS Entreprendre, 2010). Sie fördern die Bindung und die Motivation der anderen Angestellten (T. Geisen, A. Lichtenauer, C. Roulin, G. Schielke FHNW, in: Soziale Sicherheit CHSS4/2008) und

ihr Engagement steigert die Attraktivität bei den Kunden und den Angestellten (Towers Watson, 2012).

Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt ist möglich. Dies bedingt jedoch eine bessere Koordination zwischen den verschiedenen Partnern und eine enge Zusammenarbeit zwischen den Sozialversicherungen. Der erste Arbeitsmarkt muss zudem für Menschen mit Behinderungen sensibilisiert werden, damit Befürchtungen und falsche Vorstellungen bekämpft werden können, unter anderem durch die Schaffung eines Coaching-Systems zur Berücksichtigung der Besonderheiten und Bedürfnisse der Angestellten und der Arbeitgebenden.

Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Schweiz

- **Stéphane Rossini**, Direktor des Bundesamts für Sozialversicherungen, Eidg. Departement des Innern

  Die institutionelle Organisation der Schweiz ist komplex. Die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen setzt eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen öffentlichen Akteuren (Bund, Kantone, Gemeinden) und privaten Akteuren (Wirtschaft, soziale Eingliederung, Berufsbildung) voraus. Diese Zusammenarbeit ist jedoch nicht selbstverständlich. Die Sozialversicherungen haben ihre Eigenheiten und ihre eigene Logik. Es gibt keine gemeinsame Kultur der sozialen und beruflichen Integration. Angesichts dessen sollten in erster Linie pragmatische Massnahmen getroffen werden, die den konkreten Erwartungen und Bedürfnissen der Menschen entsprechen. Die öffentliche Diskussion zur Förderung des kollektiven Bewusstseins für die Notwendigkeit weiterer und besserer Massnahmen stellt dann den nächsten Schritt dar.

Gemeinsam die berufliche Teilhabe weiterentwickeln: Rolle und Herausforderungen von Integrationsbetrieben (Werkstätten)*

- **Annina Studer**, Leiterin Arbeitswelt, INSOS, Branchenverband der Dienstleister für Menschen mit Behinderungen

Artikel 27 fordert einen inklusiven Arbeitsmarkt. Das ist eine Forderung mit Sprengkraft! Wenn Dienstleistungen der Arbeitsintegration nur in enger Kooperation mit den öffentlichen und privaten Arbeitgebenden und Auftraggebenden, Kostenträgern und weiteren Playern erfolgreich sein konnten, so geht Arbeitsinklusion definitiv nur noch gemeinsam im Zusammenspiel mit allen, insbesondere mit den Menschen mit Behinderungen. Nun geht es darum, das Arbeitsumfeld so zu gestalten, dass auch Menschen mit Teilleistungsfähigkeiten arbeiten können. Dies erfordert auch ein Umdenken in den Wirtschaftskreisen.

Im vergangenen Herbst veröffentlichte der UN-Ausschuss die allgemeinen Bemerkungen Nr. 8 zu Artikel 27 der UN-BRK. Er schafft darin einen umfassenden Überblick zu den Verpflichtungen der Vertragsstaaten bzgl. dem Recht auf Arbeit und Beschäftigung von

Menschen mit Beeinträchtigungen. In diesem Zusammenhang wird ein zeitnahes Auslaufen segregierter Beschäftigungsformen verlangt.

Plötzlich sind Integrationsbetriebe (Werkstätten) nicht mehr allein mit der Frage der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unterwegs und werden sogar als Inklusionsverhinderer kritisiert. Im Fokus der Kritik steht nicht die Werkstätte als Unternehmen, sondern eine ihrer zentralen Dienstleistung: die der betriebsinternen, individuell angepassten Arbeitsplätzen. Diese sind segregierend - im Gegensatz zu Aussenarbeitsplätzen, Integrationsarbeitsplätzen, Personal-Verleih Systeme, die auch von «Werkstätten» organisiert werden. Die Existenzberechtigung von segregierenden Angeboten gilt es nun länderspezifisch und betriebsspezifisch zu prüfen, denn die nationalen Systeme sind so unterschiedlich, wie es auch die einzelnen Angebote sind. Eine Vergleichbarkeit ist kaum möglich und eine generelle Verurteilung von „Werkstätten“ ist zumindest aus wissenschaftlicher Sicht fragwürdig.

Betriebsinterne Arbeitsangebote der Integrationsbetriebe, wie sie in der Schweiz bestehen, widersprechen dem Ideal eines inklusiven Arbeitsmarkts nicht per se, denn sie ermöglichen auch schwerstbeeinträchtigten Personen einen niederschwelligen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Es muss aber laufend geprüft werden, ob diese Arbeitsangebote zur gelingenden Teilhabe beitragen oder diese vielleicht auch behindern.

Die zukünftige Ausrichtung von Integrationsbetrieben ist eine systemische Frage und muss gemeinsam diskutiert werden.
** INSOS bezeichnet mit Integrationsbetrieben Werkstätten, die von Institutionen geführt werden.*

DISKUSSIONSRUNDE: BERUFLICHE TEILHABE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Gesprächsteilnehmer/innen:

Marcel Delasoie, Generalsekretär des Walliser Gewerbeverbands (WGV), wird die Erfahrungen und Bedenken der Walliser Gewerbebranche bezüglich der beruflichen Integration teilen. Dem WGV gehören mehr als 8000 Firmen aus 41 Berufsverbänden und lokalen Sektionen an.

Gaétan Debons, Chef der Koordinationsstelle für Fragen im Bereich Behinderung (KFBB), wird auf das neue Gesetz über die Rechte und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen (GRIMB) eingehen, das den Zielsetzungen der UNO-Konvention entspricht.

Martin Kalbermatten, Direktor der IV-Stelle Wallis, wird aufzeigen, wie die IV die berufliche Eingliederung unterstützt und welche Massnahmen für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt getroffen werden.

Marco Ecclesia, Consultant bei einer Personalberatungsfirma, ist seit 2007 taub und wird über seine berufliche Laufbahn und die mit seiner Taubheit verbundenen Schwierigkeiten berichten.

ORGANISATOREN

Die **Stiftung Emera** ist die einzige Organisation für Menschen mit Behinderungen, die im ganzen Wallis tätig ist. Das Ziel der Stiftung Emera ist es, die Lebensqualität von Menschen, die eine Beeinträchtigung ihrer Gesundheit oder Integrität im körperlichen, intellektuellen und/oder psychischen Bereich aufweisen, zu verbessern sowie ihre Autonomie und Teilnahme am sozialen Leben zu fördern. Hierfür bietet sie etwa Sozialberatung für Menschen mit einer Beeinträchtigung oder deren Angehörige an und verfügt über Wohn- und Beschäftigungsstrukturen im Bereich der psychischen Behinderung.

Die **Hochschule und Höhere Fachschule für Soziale Arbeit der HES-SO Valais-Wallis** setzt sich zusammen aus dem Forschungsinstitut Soziale Arbeit, dem FH-Studiengang Soziale Arbeit sowie den beiden HF-Bildungsgängen Arbeitsagogische Leitung und Kindheitspädagogik. Ihr Ziel ist die Ausbildung von Sozialarbeitenden, die in der Lage sind, die soziale Integration zu fördern, sich am sozialen Wandel zu beteiligen und die notwendigen sozialpolitischen Anpassungen voranzutreiben.
Die rund 490 Absolvierenden des Bachelorstudiengangs in Sozialer Arbeit, der auf Deutsch und Französisch geführt wird, haben die Wahl zwischen den drei Vertiefungsrichtungen Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Soziokulturelle Animation. Das Forschungsinstitut Soziale Arbeit koordiniert die Forschungstätigkeiten der Dozierenden.

Der Dachverband der Walliser Hilfsorganisationen im Bereich Behinderung, **Forum Handicap Valais-Wallis (FH-VS)**, tritt als Partner der Veranstaltung auf und stellt personelle und materielle Ressourcen zur Verfügung. Das FH-VS, dem mehr als 30 kantonale Hilfsorganisationen angehören, vertritt die kollektiven Interessen von Personen mit Behinderungen im Wallis.