

**FDP**  
Die Liberalen

**PLR**  
Les Libéraux-Radicaux

**PLR**  
I Liberali Radicali

**PLD**  
Ils Libéraux

# Ein Arbeitsmarkt für alle?

Agogis-Impuls, 27. Oktober 2022

Regine Sauter, Nationalrätin



1

## Agenda

- › Zielvorstellung
- › Gesetzliche Grundlagen
- › Erfolgsfaktoren eines inklusiven Arbeitsumfelds
- › Positive Beispiele / Initiativen
- › Herausforderungen
- › Mögliche Lösungsansätze
- › Fazit

2

# Zielvorstellung

Inklusion möglichst aller in den 1. Arbeitsmarkt

› Davon profitieren alle:

Betroffene	Unternehmen	Gesellschaft
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilhabe am Arbeitsleben als wichtige Voraussetzung für ein gleichberechtigtes Leben in der Gesellschaft</li> <li>• Anerkennung, Wertschätzung</li> <li>• Höhere Lebenszufriedenheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweg aus dem Fachkräftemangel</li> <li>• Stärkung der Innovationsfähigkeit</li> <li>• Reputationsgewinn</li> <li>• Verbesserung des Kundenverständnisses und -services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringere Kosten bei den Sozialversicherungen</li> <li>• Steuereinnahmen</li> </ul>

3

# UN-Behindertenrechtskonvention

Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung

## 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:

4

# Behindertengleichstellungsgesetz

Gleichstellung von Menschen mit Behinderung fördern

## Art. 13 Massnahmen im Personalbereich

<sup>1</sup> Der Bund setzt als Arbeitgeber alles daran, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten. Bei allen Arbeitsverhältnissen und auf allen Ebenen, namentlich jedoch bei den Anstellungen, trifft der Bund die zur Umsetzung des Gesetzes erforderlichen Massnahmen.

<sup>2</sup> Absatz 1 gilt für Arbeitgeber nach Artikel 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000<sup>33</sup>.

5

# Invalidenversicherung

Von der Renten- hin zur Eingliederungsversicherung

**2004**

Ausbau der  
Arbeitsvermittlung

**2008**

Früherfassung und  
Frühintervention  
sowie verstärkte  
Integrations-  
massnahmen für  
Menschen mit  
psychischen  
Problemen

**2012**

Förderung der  
Wieder-  
eingliederung aus  
der Rente ins  
Erwerbsleben,  
Stärkung der  
Massnahmen zur  
Unterstützung der  
Arbeitgebenden bei  
der Wieder-  
eingliederung

**2022**

Stärkung des  
Eingliederungs-  
potentials und der  
Vermittlungsfähig-  
keit von Kinder und  
Jugendlichen sowie  
Menschen mit  
psychischen  
Beeinträchtigungen

6

# Inklusives Arbeitsumfeld

## Erfolgsfaktoren

- › Commitment der Unternehmensleitung
- › Hindernisfreier Arbeitsplatz
- › Barrierefreies Personalmanagement
- › Führungsstil, der Vielfalt fördert
- › Inklusiver Teamkultur
- › Netzwerke

7

# Praxisbeispiele

## UBS

- › Verschiedene Massnahmen mit dem Ziel der Integration in das Berufsleben
- › Behinderungsgerechte Anpassung der Rollenprofile und des Arbeitsplatzes
- › Übernahme der Kosten für Hilfsmittel, soweit sie nicht von der IV übernommen werden
- › Schutz vor Diskriminierung bei Behinderung und chronischer Krankheit



8

# Praxisbeispiele

## Swisscom

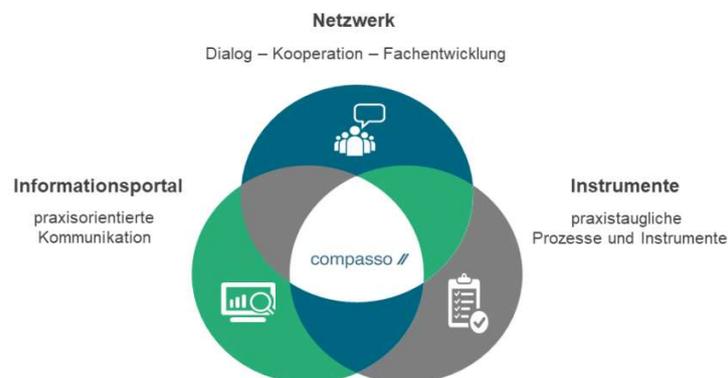
- › Mindestens ein Prozent der Arbeitsplätze sind Mitarbeitenden mit physischen oder psychischen Leistungsbeeinträchtigungen vorbehalten
- › Im Jahr 2021 betrug der Anteil der Arbeitsplätze in diesem Bereich bei Swisscom 1.11 Prozent



9

# Compasso

Informationsportal, Netzwerk und Think Tank für Arbeitgeber



10

# iPunkt

Label für Arbeitgeber



11

# This-Priis

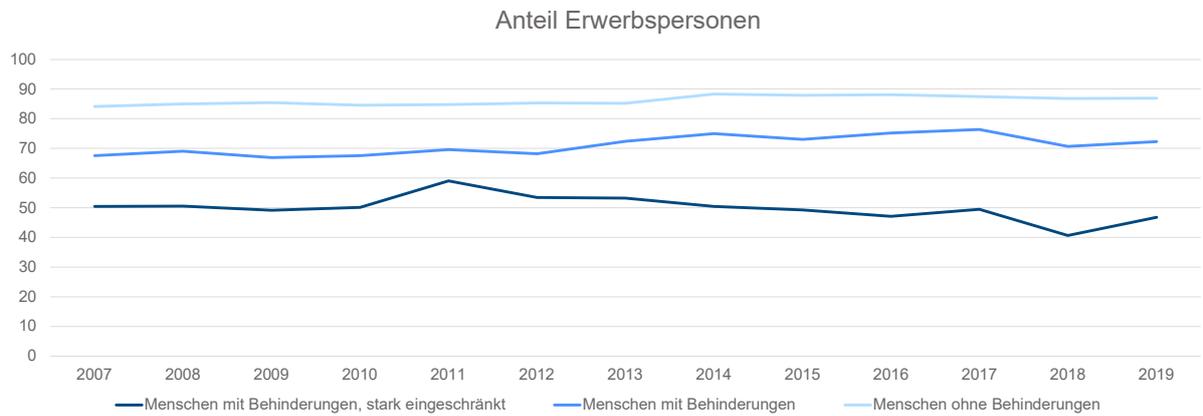
Auszeichnung für inklusive Unternehmen



12

# Herausforderungen

## Arbeitsmarktbeitiligung

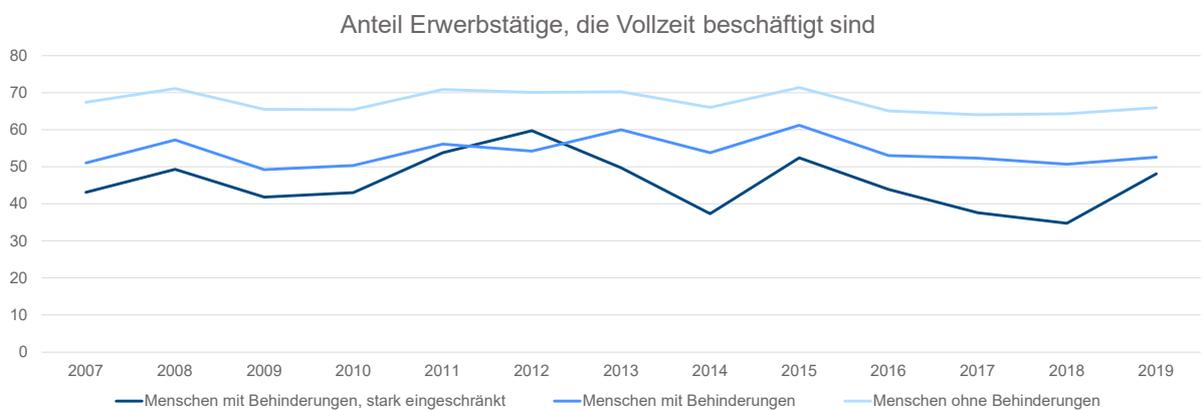


Quelle: BFS (2021)

13

# Herausforderungen

## Arbeitsmarktbeitiligung

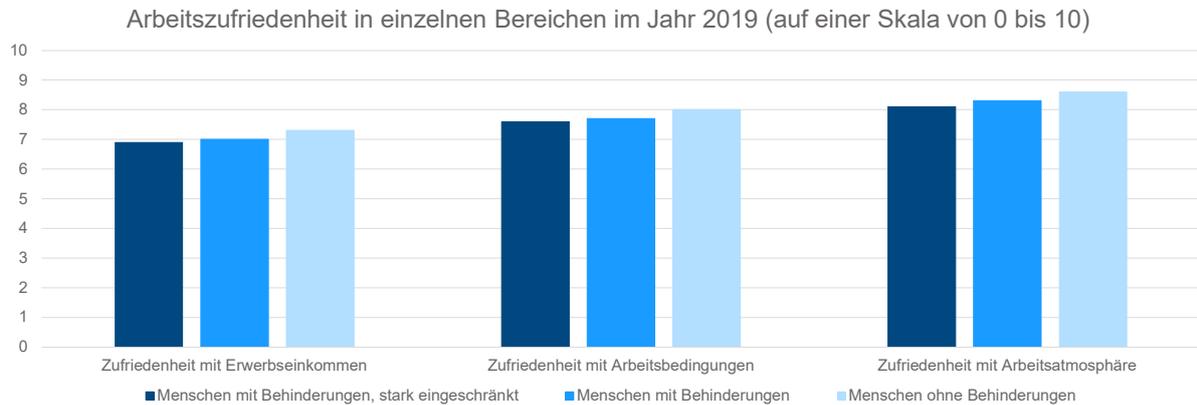


Quelle: BFS (2021)

14

# Herausforderungen

## Lebensqualität am Arbeitsplatz



15

# Herausforderungen

## Zweiter Arbeitsmarkt

- › Dichtes Netz von Institutionen mit Angeboten für Menschen mit Behinderung im 2. Arbeitsmarkt
- › Ungenügende gesellschaftliche Teilhabe
- › Wenig Zusammenarbeit oder Kontakt mit Menschen ohne Behinderung
- › Wechsel vom 2. in den 1. Arbeitsmarkt ist schwierig
- › Beschränkte Weiterbildungsmöglichkeiten

16

# Lösungsansätze

## Verbesserte Integration in den 1. Arbeitsmarkt

### › Was es braucht:

- ⊕ IV noch konsequenter auf Ziel der Integration ausrichten
- ⊕ Schaffung von interdisziplinären Arbeitsgruppen mit Beteiligung der Wirtschaft zur Erarbeitung von praxisgerechten Lösungen
- ⊕ Orientierung an guten Beispielen

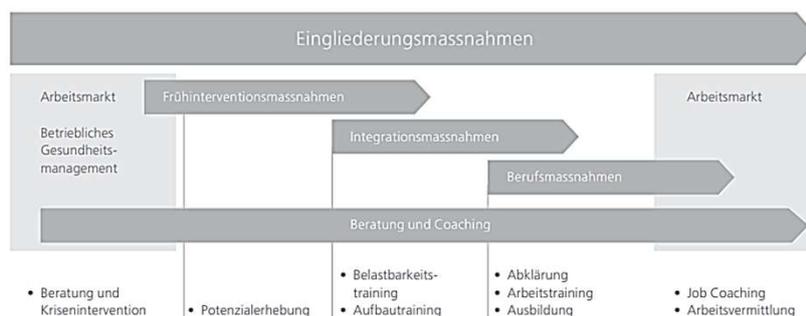
### › Was es nicht braucht:

- ⊖ Quoten und zusätzliche Regulatorien für Unternehmen

17

# Lösungsansätze

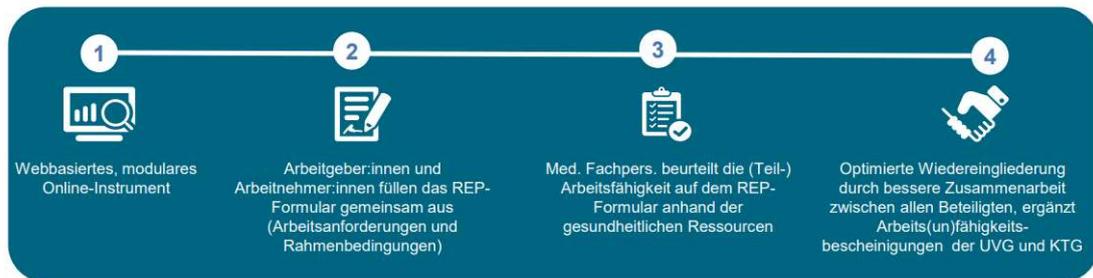
## Angebot von ESPAS



18

# Lösungsansätze

## Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil



Quelle: compasso

19

## Fazit

- Möglichst alle Menschen sollen im 1. Arbeitsmarkt Platz finden
- Dafür braucht es das Engagement aller

20

**Herzlichen Dank!**

[regine.sauter@parl.ch](mailto:regine.sauter@parl.ch)