



"Inclusion, diversity and equity is a business imperative for Dow and is not only the right thing to do, but it's the smart thing to do. We are striving to create an environment where every employee is respected and valued and has an equal opportunity to develop, advance and be heard."

Alveda Williams

Chief Inclusion Officer

Gastbeitrag Zuger Wirtschaftskammer zu Inklusion "Arbeit und Behinderung", 4. Juni 2024

Inklusion in der Schweiz: Ausgangslage, Grundlagen und Bedeutung für Arbeitsmarkt und Bildung

Prof. Dr. Silvia Pool Maag

Inhalt

1. «Erfolg hat nur, wer eine Chance bekommt» (zur Rolle der IV)
2. Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen
3. Chancengleichheit und Inklusion im Bildungssystem
4. Fazit

1. “Erfolg hat nur, wer eine Chance bekommt” (zur Rolle der IV)

«Erfolg hat nur, wer eine Chance bekommt»

IV-Reform: Es soll möglichst niemand als IV-Rentnerin bzw -Rentner ins Erwachsenenleben starten

- Ansatz: Je jünger eine Person ist, desto intensiver müssen die Anstrengungen sein, um sie einzugliedern.
- Die Eingliederungsmassnahmen werden gezielt für Kinder und junge Versicherte ausgebaut.

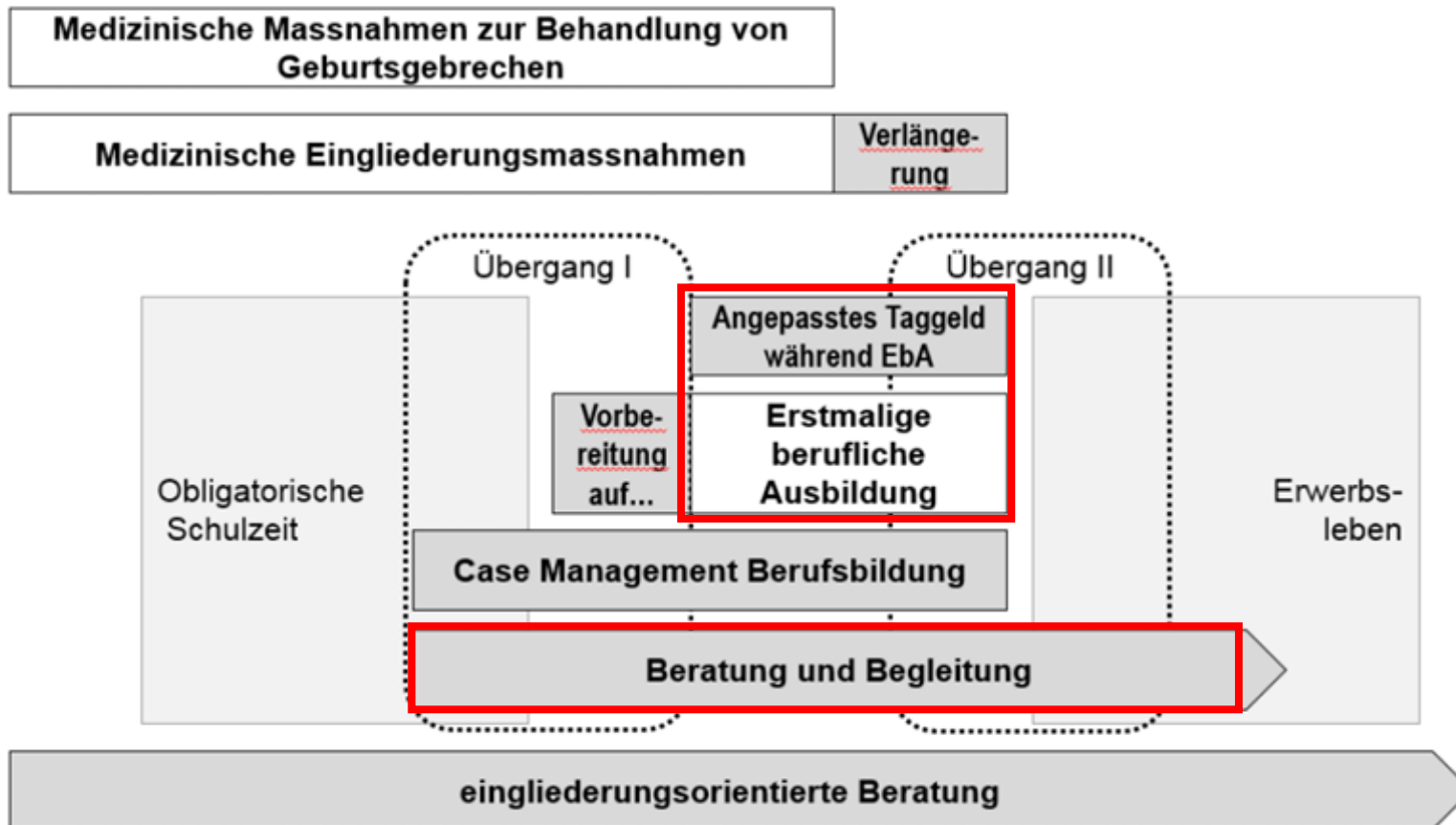


<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-66110.html>

<https://www.ivbe.ch/de/situation/arbeitgeber.html>

IV-Reform der Eingliederung Jugendlicher

seit 2022 in Kraft



Quelle: BSV

2. Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz

Erwerbsquote in ausgewählten europäischen Staaten (2022)

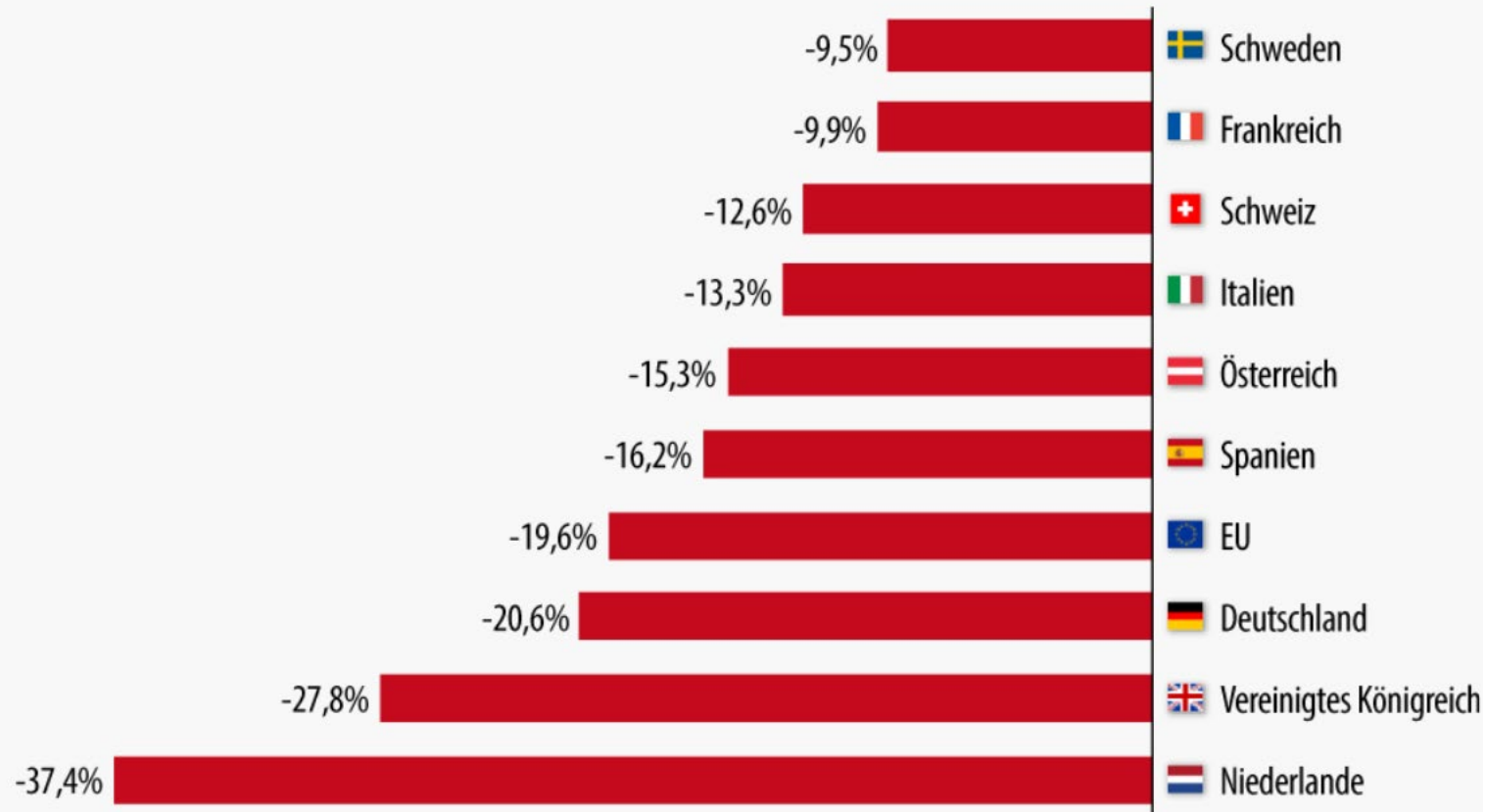


<https://de.statista.com/infografik/3020/unterschied-der-erwerbstaetigenquote-fuer-menschen-mit-und-ohne-behinderungen/>

Inklusion im Arbeitsmarkt (Europa)

Inklusion am Arbeitsmarkt noch ausbaufähig

Unterschied der Erwerbstätigenquote für Menschen mit und ohne Behinderungen im Jahr 2011

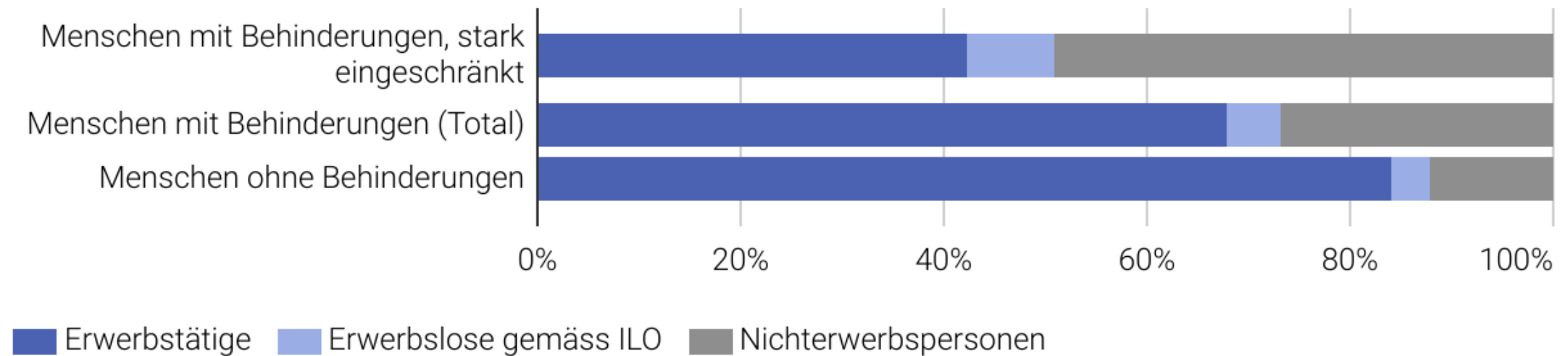


<https://de.statista.com/infografik/3020/unterschied-der-erwerbstaetigenquote-fuer-menschen-mit-und-ohne-behinderungen/>

Arbeitsmarktstatus

Arbeitsmarktstatus von Menschen mit und ohne Behinderungen, 2021

Bevölkerung im Alter von 16 bis 64 Jahren in Privathaushalten



ILO: International labour organization

Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen (SILC)

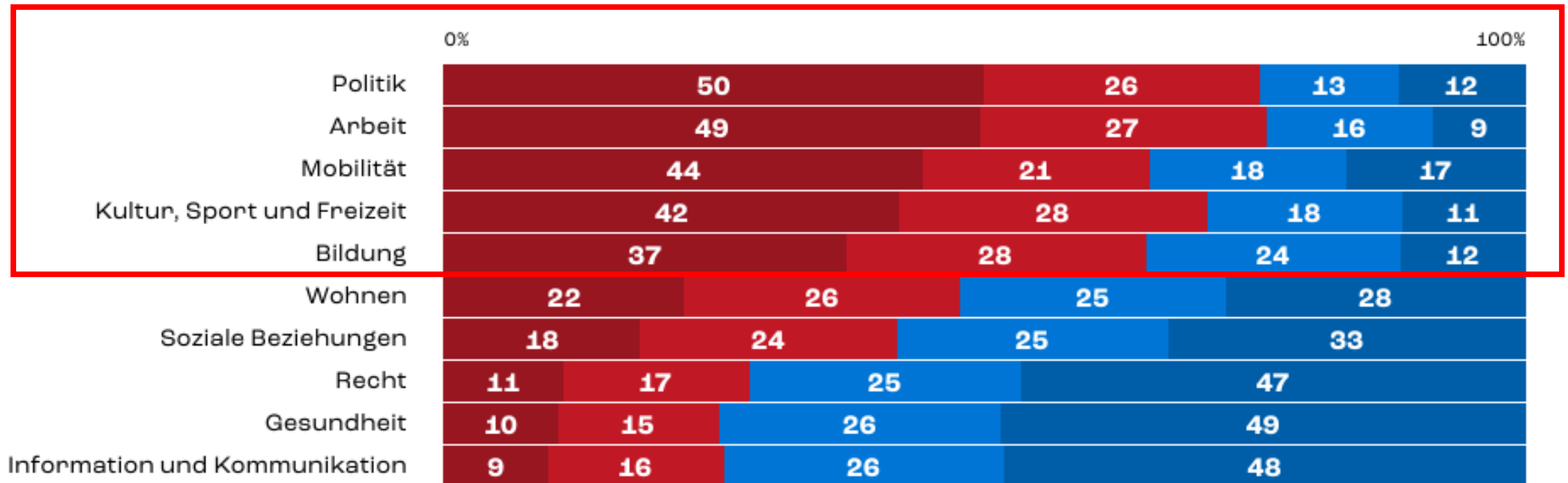
© BFS 2023

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html>

Inklusionsstudie Pro Infirmis (2023)

Ausmass der Einschränkungen der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz

Lebensbereiche



Einschränkungen im Bereich der Arbeit

Inklusionsstudie Pro Infirmis (2023)

Arbeit

- Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt
- Arbeitsstelle auf dem 1. Arbeitsmarkt finden
- Zu geringe Bereitschaft der Unternehmen Menschen mit Behinderung einzustellen
- Zu wenig Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung



Erste Schweizer Inklusionsstudie aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen

3. Chancengleichheit und Inklusion im Bildungssystem

Dienstleistungen

Home > Angebote für Unternehmen > Label iPunkt

Label iPunkt

Arbeitgebernnetzwerk

Beziehungsnetzwerk

Behinderung im Arbeitsumfeld

Kontakt Label iPunkt

Label iPunkt

Wir zeichnen mit dem Label iPunkt Unternehmen aus, die auf Fachkräfte mit Behinderungen zählen sowie Hindernisse im Arbeitsumfeld systematisch identifizieren und nachhaltig abbauen. Das Label iPunkt ist ein einzigartiges Instrument zur Kommunikation der Corporate Social Responsibility (CSR) und stärkt die Arbeitgebermarke eines Unternehmens.



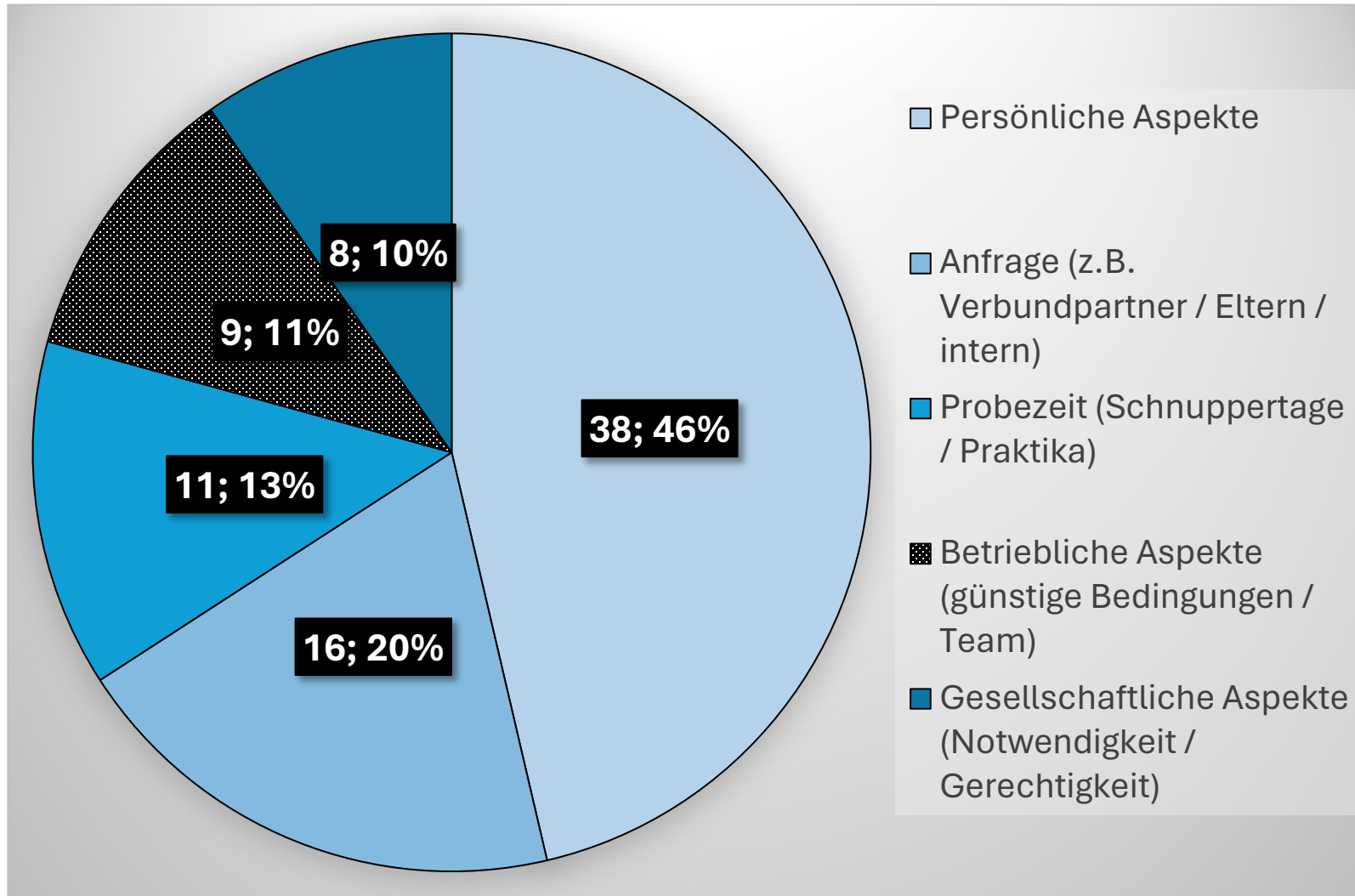
<https://www.impulse.swiss/ipunkt>

UN-Behindertenrechtskonvention Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung (1)

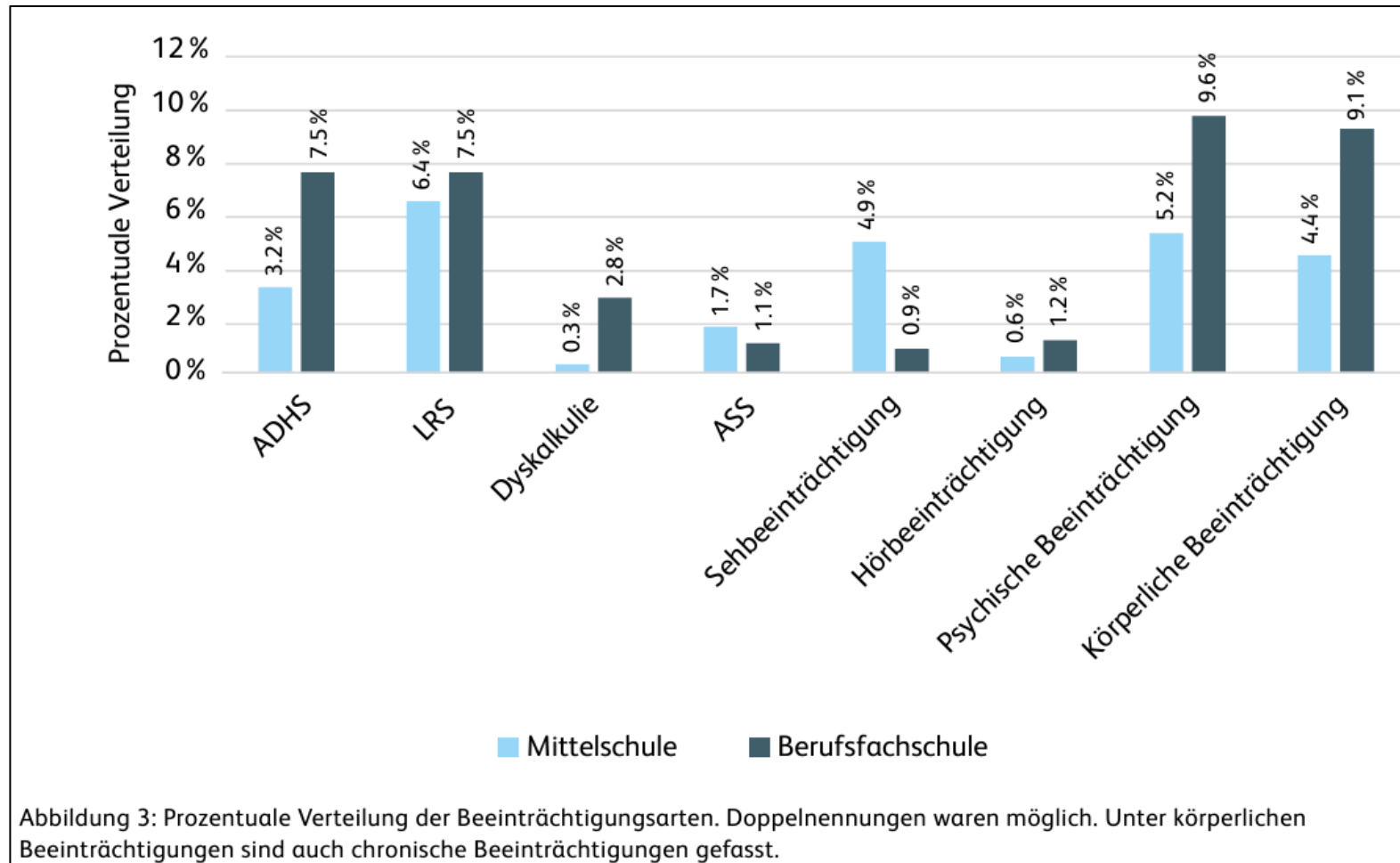
Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei 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...

www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Information/Information_Recht_auf_Arbeit_und_Beschaeftigung.pdf

Beschäftigungsmotive / Ausbildungsbereitschaft



Verteilung von Beeinträchtigungen an Mittel- und Berufsfachschulen (Schellenberg et al., 2020, 27)



Schellenberg, C., Pfiffner, M., Krauss, A., De Martin, M., Georgi-Tscherry, P. (2020). EIL – Enhanced Inclusive Learning Nachteilsausgleich und andere unterstützende Massnahmen auf der Sekundarstufe II, Schlussbericht. Zürich/Luzern: HfH / hslu.

Chancengleichheit an Universitäten (Nachteilsausgleich)

Bundesgerichtsentscheid, 7. Mai 2024:

Die Studentin erhält einen Nachteilsausgleich,
d.h. mehr Zeit, um den Numerus Clausus
Test zu absolvieren.

Chancengleichheit im Studium

Bundesgericht entscheidet zugunsten einer Studentin mit Leseschwäche

Marion Vassaux hat in Lausanne in ihrem Streit mit der Universität Bern einen unerwarteten Etappensieg errungen. Der Zugang zum Medizinstudium für Behinderte muss neu geprüft werden.



Edgar Schuler aus Lausanne
Publiziert: 07.05.2024, 17:30



4. Fazit

Fazit

1. Jedes KMU kann Menschen mit Behinderungen ausbilden, beschäftigen und den Wiedereinstieg nach gesundheitlichen Schwierigkeiten mit Arbeitsunterbruch fördern
2. Das inklusive Bildungssystem braucht Anschlussmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt
3. Im Kanton Zug sollten verstärkt auch Jugendliche aus Sonderschulen für Berufsbildungen im ersten Arbeitsmarkt rekrutiert werden (im Vergleich der Kantone die meisten Sonderschulklassen)
4. JoB-Coaches (Kontakt SVA) & Fachstellen (Stiftung Profil, Impulse, Compasso) unterstützen ausbildungsbereite Betriebe bei der Umsetzung/Entwicklung von Massnahmen
5. Ausbildung und Beteiligung am Arbeitsmarkt fördern die finanzielle Eigenständigkeit von Personen mit Behinderungen sowie ihre Partizipationsmöglichkeiten an der Zivilgesellschaft
6. Betriebe und Unternehmen leisten mit Inklusion am Arbeitsplatz einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Schweiz