



Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern (Kurzfassung)

Bruno Weber-Gobet

Dezember 2017

1. Einleitung

Die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ist zu einer wichtigen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Frage geworden. Welche Rolle spielen dabei die Gesamtarbeitsverträge GAV? Können sie auch einen Beitrag dazu leisten? Oder sind sie allenfalls ein Hindernis für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen? In einem Bericht soll dem Verhältnis von Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen und GAV nachgegangen werden. Dieser Bericht ist im Rahmen des Projektes „Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern“ entstanden, der dank der Unterstützung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB und dem Bundesamt für Sozialversicherungen BSV entstehen konnte und von einer Gruppe von Fachleuten¹ begleitet wurde. Der vorliegende Text ist eine Kurzfassung, für weiterführende Informationen und Quellenangaben ist der Gesamtbericht zu konsultieren².

2. Warum sollen sich GAV-Partner mit dem Thema „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“ auseinandersetzen?

Im Rahmen des Projektes wurden Gespräche mit Sozialpartnern, IV- und Integrationsverantwortlichen, Behindertenorganisationen und Bildungsanbietern geführt. Dabei zeigte es sich, dass es drei Situationen und Problemstellungen gibt, warum sich GAV-Partner mit dem Thema „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“ auseinandersetzen oder auseinandersetzen sollten.

2.1. Hürde des Mindestlohnes

In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen sind die Sozialpartner übereingekommen, dass es zur Stärkung ihrer Branche und zum Schutz der Arbeitnehmenden von Vorteil ist, Mindestlöhne festzulegen. Dieser Vorteil kann sich für Menschen mit Behinderungen und eingeschränkter Produktivität als folgeschwerer Nachteil erweisen. Wenn es in den GAV mit Mindestlöhnen keine Regelungen zur Unterschreitung des Mindestlohnes gibt, verunmöglicht oder erschwert man Menschen mit Behinderungen und eingeschränkter Produktivität den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Sozialpartner mit GAV mit Mindestlöhnen sind daher herausgefordert, Regelungen zur Unterschreitung der Mindestlöhne für Menschen, die behinderungsbedingt nur eingeschränkt produktiv sein können, festzulegen.

2.2. Arbeitsplatzerhalt von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden

In jeder Branche gibt es Mitarbeitende, die aufgrund von Krankheit oder Unfall riskieren, aus dem Arbeitsmarkt gedrängt zu werden. Dieses Risiko gilt es zu vermeiden. Denn die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass der Arbeitsplatzerhalt bei Krankheit oder Unfall erfolgreicher zu bewerkstelligen ist, als die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen aus Rente, Ausbildung, Erwerbslosigkeit oder Sozialhilfe. Zudem ist der Arbeitsplatzerhalt für die Mitarbeitenden wie auch für den Betrieb und die Branche von Vorteil: Die betroffene Person wird nicht arbeitslos. Ihre Kompetenzen bleiben dem Betrieb und der Branche erhalten und die Versicherungskosten können minimiert werden. Ein GAV mit Regelungen zum Arbeitsplatzerhalt kann diesbezüglich hilfreich sein.

2.3. Potenzial eines GAV ausnützen

Eine besondere Stärke des GAV ist es, dass er branchenspezifische Regelungen treffen kann, welche die Situation einer Branche oder eines Unternehmens besser aufnehmen können als gesetzliche Vorgaben, die für alle Branchen und Unternehmen gelten. Das gilt natürlich auch im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen. GAV-Branchen, welche ihren Beitrag leisten

¹ In der Begleitgruppe waren die folgenden Organisationen vertreten: Hochschule Luzern, Fondazione FTIA, Compasso, Centre Patronal, Gewerkschaft syna, Inclusion Handicap, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Stiftung IPT, Bundesamt für Sozialversicherungen, IV-Stellen-Konferenz, Travail.Suisse.

² Der ganze Bericht ist abrufbar unter http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb

wollen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen, können auf ein breites Spektrum an Handlungsmöglichkeiten zurückgreifen. Allerdings wird gegenwärtig noch wenig von diesem Potenzial Gebrauch gemacht.

3. Heutige Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen

Im Rahmen des Projektes „Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern“ wurde nachgefragt, was in GAV bereits vorhanden ist. Gemäss unseren Gesprächen mit Fachleuten und unseren bisherigen Analysen³ lassen sich die Regelungen in GAV im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen auf vier Themenfelder begrenzen.

3.1. Erstes Themenfeld: Lohn bei eingeschränkter Produktivität

Gesamtarbeitsverträge mit Mindestlohnregelungen sind mit der Frage konfrontiert, ob der Mindestlohn unter allen Umständen bezahlt werden muss, oder ob es Möglichkeiten gibt, ihn zu unterschreiten, zum Beispiel angesichts einer eingeschränkten Produktivität aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung. In verschiedenen GAV sind wir auf entsprechende Regelungen gestossen. Dabei unterscheiden sich die Formulierungen, Inhalte und Lösungen in den einzelnen GAV stark voneinander. Mehrmals oder vereinzelt werden folgende Punkte angesprochen:

Entscheidinstanzen: In den meisten Gesamtarbeitsverträgen, die eine Unterschreitung des Mindestlohnes vorsehen, muss die Vereinbarung der Paritätischen Landeskommission PLK vorgelegt werden. Dies fordert zum Beispiel der GAV des Carosseriegewerbes (Text 1)⁴ wie auch des Isoliergewerbes (Text 2). In anderen Gesamtarbeitsverträgen, wie zum Beispiel im Landesmantelvertrag der Baubranche (Text 3), kann die PLK in Konfliktfällen angerufen werden. Allerdings gibt es auch Gesamtarbeitsverträge, in welchen die PLK keine Rolle spielt. Der GAV des Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbes braucht für eine Mindestlohnunterschreitung nur die ausdrückliche „Anerkennung der Arbeitnehmenden, zur durchschnittlichen Arbeitsleistung nicht im Stande zu sein“ (Text 4). Der Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie sieht auf Antrag der betroffenen Person ein betriebsinternes Verfahren vor, das, wenn es zu keiner Lösung kommt, nicht über die Verbandstrukturen, sondern über den Zivilweg geregelt werden muss (Text 5).

Schriftlichkeit: Die Schriftlichkeit der Abmachung ist eine der Voraussetzungen, welche erfüllt sein muss, damit Mindestlöhne unterschritten werden dürfen. Dies betont zum Beispiel explizit der GAV des Carosseriegewerbes, indem er schreibt, dass „die schriftliche Vereinbarung ... der PLK zu unterbreiten“ ist (Text 1).

Begründung: Die Unterschreitung des Mindestlohnes muss begründet sein. Der GAV der Möbelindustrie (Text 6) lässt nur medizinisch nachgewiesene „Gebrechen“ als lohnmindernd zu. Und der GAV des Holzbaus (Text 7) verlangt diesbezüglich eine „qualifizierte Drittmeinung“.

Begrenzte Zeitspanne und periodische Prüfung: Sind Arbeitsverträge, die eine Lohnunterschreitung vorsehen, zeitlich zu begrenzen? Der GAV des Gerüstbaus (Text 8) nimmt diese Frage auf und gibt der Paritätischen Berufskommission das Recht, je nach den Umständen des Falles festzulegen, ob und innerhalb welcher Zeitspanne der Minimallohn wieder eingehalten werden muss. Oder sie kann darüber hinaus vorsehen, eine periodische Prüfung der Verhältnisse vorzunehmen.

³ Eine Übersicht über GAV, welche Regelungen im Zusammenhang mit der Integration von Menschen mit Behinderungen enthalten, finden Sie auf http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb. Diese Liste beansprucht keine Vollständigkeit. Sie wird regelmässig ergänzt, wenn wir GAV mit entsprechenden Regelungen finden.

⁴ Die Texte finden Sie im Anhang oder auf http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb.

Wiedereingliederung: Eine zeitlich befristete Unterschreitung des Mindestlohnes kann auch bei einer Wiedereingliederung akzeptiert werden. Dies betont der GAV der Möbelindustrie (Text 9), derjenige des Holzbaus (Text 10) wie auch der Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (Text 11).

Kriterien für die Unterschreitung des Mindestlohnes: Wie stark darf ein GAV-Mindestlohn unterschritten werden? Der GAV des Personalverleihs (Text 12) erlaubt eine maximale Unterschreitung von 15%, und nach dem GAV der Grünen Branche (Text 13) ist eine Unterschreitung nicht der Paritätischen Kommission zu unterbreiten, sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Sozialamt usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen. Im Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes hat sich über Artikel 10.3 (Text 14) die Regel herausgebildet, dass der Mindestlohn nach folgender Formel zu berechnen ist: Mindestlohn geteilt durch 100-mal (100 minus Invaliditätsgrad). Beispiel: bei einem Mindestlohn von CHF 4000.00 und einem Invaliditätsgrad von 70% muss der Arbeitgeber einen Lohn von CHF 1200.00 bezahlen.

Lohnanpassung: Unterstehen die Sonderlöhne, welche unter dem Mindestlohn liegen auch Lohnanpassungen – z.B. teuerungsbedingten Lohnerhöhungen? Diese Frage nimmt der Gesamtarbeitsvertrag der Möbelindustrie auf und beantwortet sie positiv, und zwar sowohl im Hinblick auf Arbeitnehmende, die aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd eingeschränkt produktiv sind als auch für Personen in Wiedereingliederungsmassnahmen (Text 15).

3.2. Zweites Themenfeld: Arbeitsplatzertahl

Was soll ein Betrieb unternehmen, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ernsthaft verunfallt oder erkrankt ist und mit hoher Wahrscheinlichkeit seine/ihre Arbeit nach der Genesung im Betrieb nicht mehr vollumfänglich weiterführen kann? Die Erfahrung zeigt, dass eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der zuständigen IV-Stelle für alle Beteiligten Vorteile bringt, sowohl für die von Krankheit oder Unfall betroffene Person, wie auch für den Betrieb und die verschiedenen Sozialversicherungen, die in diesen Fällen zuständig sind. Eine frühzeitige Intervention ermöglicht rechtzeitig geeignete Massnahmen zu ergreifen, um einer von Invalidität bedrohten Person einen Verbleib im Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sei dies am angestammten Arbeitsplatz, im bisherigen Betrieb oder in einem neuen Unternehmen.

In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen ist das Thema des Arbeitsplatzertahls aufgenommen worden. Vor allem in grösseren Betrieben mit vielen unterschiedlichen Arbeitsplätzen bestehen gute Chancen für einen Arbeitsplatzertahl für Mitarbeitende, welche von einer krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Produktivität betroffen sind.

GAV der SBB

Der GAV der SBB (Text 16) sieht differenzierte Regelungen bezüglich „Reintegration“ nach einer Krankheit oder einem Unfall vor. Diese verfolgen das Ziel, für alle Mitarbeitenden der SBB, welche von einer „krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung“ betroffen sind, eine angemessene Lösung zu finden. Voraussetzung ist, dass die betroffenen Mitarbeitenden den Reintegrationsplan einhalten. Er endet, wenn eine angemessene Lösung gefunden wurde. Von Seiten des Betriebes wurde dazu ein betriebliches Case Management mit professionellen Beratern und Beraterinnen eingerichtet.

GAV der Post CH AG

Nicht so ausführlich, aber letztlich mit dem gleichen Ziel, findet sich auch im GAV der Post CH AG eine Bestimmung zur Weiterbeschäftigung von „leistungsverminderten“ Mitarbeitenden (Text 17), die aus gesundheitlichen Gründen „die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können“. Auch die Post verfügt über ein professionelles Gesundheitsmanagement, das sich, neben der Prävention und der Arbeitssicherheit, auch mit Fragen der Wiedereingliederung von verunfallten oder erkrankten Mitarbeitenden beschäftigt.

Firmenarbeitsvertrag der Rhätischen Bahn

Zusammen mit den Gewerkschaften SEV und transfair hat die Rhätische Bahn einen Firmenarbeitsvertrag FAV (Text 18) abgeschlossen. Er beinhaltet eine Regelung zur beruflichen Eingliederung (Art. 72) und zur Unterstützung bei der Geltendmachung von Leistungen gegenüber den Sozialversicherungen und der Pensionskasse der RhB (Art. 73). Diese Regelungen betreffen alle Mitarbeitenden, mit „eingeschränkten Leistungen aus gesundheitlichen Gründen“. Für ältere Arbeitnehmende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen hat die RhB einen sogenannten IV-Pool geschaffen (Art. 75/76). Er kommt unter bestimmten Umständen Mitarbeitenden über 56 Jahren zugute, die aus gesundheitlichen Gründen ihre angestammte Arbeit nicht mehr ausführen können, aber keinen Anspruch auf eine IV-Rente haben. Der IV-Pool ermöglicht ihnen eine Weiterbeschäftigung im Betrieb bis zum Alter 60. Der IV-Pool ist in dem Sinn eine Antwort der RhB auf altersbedingte Beeinträchtigungen von langjährigen Mitarbeitenden in körperlich anstrengenden Berufen.

„Accord paritaire genevois“

Im Unterschied zu den drei oben erwähnten sozialpartnerschaftlichen Verträgen, die je ein grösseres Unternehmen (SBB, Post CH AG, RhB) betreffen, bezieht sich der „Accord paritaire genevois“⁵, eine Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Sozialpartnern (Arbeitgeber, Gewerkschaften) und Versicherern (Krankentaggeldversicherung, Suva, IV), auf eine Branche, nämlich die Genfer Baubranche mit rund 1'200 kleinen und sehr kleinen Unternehmen und insgesamt 14'000 Arbeitsstellen. Die starke sozialpartnerschaftlichen Strukturen und Tradition des Sektors, welches durch allgemeinverbindliche GAV vollständig abgedeckt ist, sind Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des Accords paritaire. Die Regelungen der Zusammenarbeit wurden jedoch nicht in den GAV selbst, sondern in einer separaten Vereinbarung aufgenommen.

Die Zusammenarbeitsvereinbarung geht auf ein Anliegen der brancheneigenen Pensionskasse zurück. Sie suchte eine Lösung für zu viele Verrentungen nach Unfällen und Krankheiten. Solche Verrentungen können bei den Betroffenen zu verschiedenen Problemen (z.B. Desintegration) und versicherungstechnisch zu hohen Kosten führen. Die Vereinbarung hat das Ziel, die Betriebe im Hinblick auf den Arbeitsplatzertand und die berufliche Wiedereingliederung von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden zu unterstützen. Durch rasches und koordiniertes Handeln soll die Erwerbsfähigkeit von Personen erhalten werden, die gesundheits- oder unfallbedingt in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind. Als Novum zu erwähnen ist, dass zu den Unterzeichnenden der Zusammenarbeitsvereinbarung nicht nur die Sozialpartner, sondern auch die Privat- und Sozialversicherer gehören. Dank standardisierten Prozessen, einer besseren Ausfinanzierung der Massnahmen und dem monatlichen Treffen zur Besprechung von konkreten Fällen sollen sowohl die menschlichen wie auch die versicherungstechnischen Probleme gelöst werden. Eine im November 2017 vom BSV publizierte Evaluation⁶ zeigt, dass der „Accord paritaire genevois“ erfolgreich ist und seine Ziele „grundsätzlich“ erreicht hat. Empfehlungen werden zur Verbesserung der Funktionsabläufe des bestehenden Dispositivs sowie zur Übertragung auf andere Wirtschaftsbereiche und/oder Kantone abgegeben.

3.3. Drittes Themenfeld: Diskriminierungsverbot

Im GAV der Post CH AG lässt sich eine besondere Regelung (Text 19) finden, welche für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bedeutsam ist. Unter dem Kapitel „Gleichstellung“ verpflichtet sich die Arbeitgeberin, Mitarbeitende „nicht aufgrund persönlicher Merkmale ... direkt oder indirekt“ zu benachteiligen. In der Aufzählung werden dabei nicht nur Geschlecht, Herkunft, Sprache, Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft genannt, sondern auch der Gesundheitszustand. Die-

⁵ <http://www.fmb-ge.ch/prestations-entreprises/accord-paritaire.html>

⁶ Der Bericht ist verfügbar unter www.bsv.admin.ch Publikationen & Service>Forschung und Evaluation>Forschungspublikationen > Evaluation «Accord paritaire genevois» (2017; Berichtsnummer 6/17).

ses Diskriminierungsverbot gilt dabei bei der Post CH AG sowohl „für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung“. Besondere Massnahmen für bestimmte Gruppen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung gelten dabei explizit nicht als Diskriminierung. Allfällige Verstösse hat die Paritätische Kommission zu beurteilen.

Auch der Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergewerbe (Text 20) kennt ein Diskriminierungsverbot, welches Menschen mit Behinderungen einschliesst. Das Diskriminierungsverbot auferlegt dem Arbeitgeber die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass „unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird“. Das Engagement des Arbeitgebers soll helfen, Benachteiligungen und Diskriminierungen nicht nur wegen Geschlecht, Alter, Herkunft, Rasse, sexueller Orientierung, Sprache, sozialer Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung sondern auch wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung auszuschliessen.

3.4. Viertes Themenfeld: Integration von Menschen mit Behinderungen

Der GAV der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie setzt sich im Artikel 10.5 mit dem Thema „Integration von Menschen mit Behinderung“ auseinander (Text 21). Dabei geht es in diesem Artikel nicht nur um den Arbeitsplatzverlust einer Person, die bereits im Unternehmen angestellt ist, sondern das Anwendungsfeld ist breiter auszulegen. Es umfasst auch die Frage, wie „Menschen mit Behinderung“ in die Branche integriert werden können, die aus Rente, Ausbildung, Erwerbslosigkeit oder Sozialhilfe kommen. Mit dem Artikel 10.5 sind die Unternehmen der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie aufgefordert, in Zusammenarbeit mit der Personalkommission bzw. dem Gewerkschaftsvertreter, alle Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Büros und Werkstätten sorgfältig zu prüfen: einerseits den Arbeitsplatzverlust und andererseits die Integration von aussen. Diese Bestimmung, welche bereits in den 1980er-Jahren in diesen GAV Eingang gefunden hat, trägt Züge einer Integrationspolitik, in welcher Unternehmen von sich aus aktiv werden, um Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem ermöglicht dieser GAV einem örtlichen Gewerkschaftssekretär oder einer Gewerkschaftssekretärin, sich für einen Arbeitsplatzverlust oder eine Integration von aussen einzusetzen. Wenn sie dabei auf Schwierigkeiten stossen, können sie den Fall dem zuständigen Arbeitgebersekretär oder der Arbeitgebersekretärin unterbreiten. Gemeinsam soll dann geprüft werden, ob eine angemessene Lösung gefunden werden kann. Die Vertreter und Vertreterinnen dieses GAV haben darauf hingewiesen, dass die Bestimmung zur „Integration von Menschen mit Behinderung“ an sich vorbildlich sei, aber selten angewendet werde.

4. Probleme und Lücken beim Prozess der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen

Wie Gesamtarbeitsverträge heute auf die Frage der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen antworten, haben wir in Kapitel 3 dokumentiert. In Kapitel 4 geht es nun darum, Probleme und Lücken beim Prozess der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu identifizieren. Sie sollen als Ansatzpunkte dienen für die Weiterentwicklung von GAV in Bezug auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen (Kapitel 5).

Die Hinweise der Fachleute auf Probleme und Lücken beim Prozess der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen, lassen sich auf drei Punkte systematisieren:

4.1. Einfluss der allgemeinen Arbeitsmarktsituation

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen hängt nicht nur von individuellen Faktoren (Arbeitsmarktfähigkeit), von den Leistungen und Instrumenten der IV oder von Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen ab, sondern auch stark von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation. In einem wirtschaftlich angespannten Umfeld, in dem Stellen eher abgebaut, statt aufgebaut werden, erweist sich eine Integration schwieriger, als in einer Situation mit steigendem Fachkräftebedarf. Unter der Perspektive eines angekündigten Fachkräftemangels sollte sich daher in den kommenden Jahren die Situation der Menschen mit Behinderungen auf Stellensuche verbessern.

Allerdings sind Gesellschaft und Wirtschaft im Zuge des progressiven Wachstums des technologischen Fortschritts herausgefordert, sich in immer kürzeren Abständen anpassen und umstellen zu müssen. Auch der Arbeitsmarkt ist davon betroffen. Durch Auslagerungen einfacherer Arbeiten ins Ausland oder durch Automatisierung und Robotisierung verschwinden niederschwellige Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit geringen Qualifikationen oder eingeschränkten Kompetenzen. Davon betroffen ist auch ein Teil der Menschen mit Behinderungen; jene, welche aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation oder ihrer Kompetenzen auf niederschwellige Arbeitsplätze angewiesen sind. Zu diskutieren und zu vertiefen ist die Frage, ob und wie die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt auch Chancen für Menschen mit Behinderungen beinhalten.

4.2. Unterschiedliche Ausgangssituationen für die Integration von Menschen mit Behinderungen

Bei der Auseinandersetzung mit der Thematik, was Gesamtarbeitsverträge zur Integration von Menschen mit Behinderungen beitragen können, müssen wir uns fragen, wer eigentlich gemeint ist, wenn von „Menschen mit Behinderungen“ gesprochen wird. In den Interviews und Gesprächen wurde deutlich, dass die Ausgangssituationen der Menschen mit Behinderungen für die Integration in den Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich sind, und zwar nicht nur aufgrund der Art der Behinderung (körperlich, geistig, psychisch, mehrfachbehindert) und des Schweregrades, sondern auch aufgrund der Lebenssituationen und der vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen. GAVs, welche einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen leisten wollen, müssen wohl mindestens fünf unterschiedliche Gruppen im Auge behalten.

1. Personen, welche in einem Unternehmen angestellt sind und während ihrer Anstellung krankheits- oder unfallbedingt mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben. Bei ihnen geht es darum, dass sie ihre Anstellung im Betrieb oder der Branche behalten können.
2. Menschen mit Behinderungen, welche eine Ausbildung abgeschlossen haben und über aktuelle Kompetenzen verfügen. Für sie ist es wichtig, dass ihnen der Berufseinstieg gelingt.
3. Personen, die gegenwärtig in Rente sind, aber über ein Potential für eine Wiedereingliederung verfügen. Da sie über eine kürzere oder längere Zeit nicht im Arbeitsmarkt integriert waren, fehlen ihnen wahrscheinlich aktuelle Kompetenzen, die sie sich erst mit spezifischen Massnahmen aneignen müssen.
4. Menschen mit Behinderungen, die aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht zu 100 Prozent produktiv sein können, aber kein IV-Rentenanspruch besteht. Welche Unterstützungsangebote bestehen zur Arbeitsmarktintegration?
5. Personen, welche zwar aufgrund ihrer Behinderung nicht jeden Beruf ausführen können, aber in bestimmten Berufen oder Tätigkeiten zu 100 Prozent produktiv sind, evtl. sogar Spitzenleistungen erbringen. Ihr Problem ist nicht die Produktivität oder ihre Kompetenzen, sondern mögliche Bedenken oder Vorurteile ihnen gegenüber, mit welchen sie zu kämpfen haben.

4.3. Spezifische Fragen

In den Interviews wurden verschiedene spezifische Fragen zu Problemen und Lücken bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen angesprochen. Im Folgenden sind sie in zusammengefasster Form aufgeführt.

Beratung und Begleitung sind zentrale Massnahmen bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Für die IV sind sie das „Herzstück der Eingliederung“. Beratung und Begleitung durch die IV ist aber zeitlich begrenzt. Gerade wenn es sich um Beeinträchtigungen psychischer Art handelt, die sich zyklisch äussern können, ist diese Befristung ein Hindernis auf dem Weg zu einer nachhaltigen Integration. Es stellt Betriebe (z.B. bei Mutationen im Team) vor Herausforderungen, die sie heute ohne Unterstützung der IV leisten müssen.

Weiterbildung: Menschen mit Behinderungen sind wie alle anderen Arbeitnehmenden darauf angewiesen, dass sie ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Kompetenzen durch Bildung vertiefen, ergänzen oder erweitern können. Dadurch können sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit stärken und die Chancen für den Verbleib im Arbeitsmarkt erhöhen. Der Zugang zur Bildung kann für Menschen mit Behinderungen allerdings erschwert sein, z.B. aufgrund äusserer Bedingungen wie fehlende Barrierefreiheit der baulichen Umwelt wie auch der Informationsangebote, fehlende öffentliche Angebote oder nicht-erfüllen der Anspruchsvoraussetzungen der IV.

Krankentaggeldversicherung: Arbeitgebende unterstehen in der Schweiz einer Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit von Arbeitnehmenden. Das gilt natürlich auch bei der Anstellung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung. Für die Betriebe, die Menschen mit Behinderungen anstellen, ist es wichtig, dass die Lohnfortzahlungspflicht korrekt geregelt ist und kein grösseres finanzielles Risiko für sie besteht. Gerade bezüglich Versicherungsfragen können aber Unsicherheiten auftreten, da in der Schweiz kein Obligatorium besteht und unterschiedliche Versicherungslösungen existieren. Solche Unsicherheiten führen dazu, dass Betriebe Vorbehalte bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen haben.

Sensibilisierung der Belegschaft: Um Mitarbeitende mit Behinderungen in einen Betrieb zu integrieren und im Unternehmen ein inklusives Umfeld zu schaffen, braucht es die Bereitschaft des ganzen Teams, nicht nur den Willen des Chefs oder der HR-Abteilung. Das bedingt unter Umständen Investitionen in Sensibilisierungsarbeit, die ein Unternehmen allenfalls nicht gewillt ist, alleine zu tragen.

Löhne in Sozialfirmen: Eine besondere Problematik wurde von den Behindertenorganisationen angesprochen. Sie bezieht sich auf die Entlohnung im Zusammenhang mit den allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen aGAV. Auch Arbeitsverhältnisse in Sozialfirmen können unter die Regelungen von aGAVs fallen. Da die Anstellung von Menschen mit Behinderungen in solchen Institutionen mehr der sozialen Integration als der finanziellen Absicherung durch Arbeit dient, stellt sich einerseits die Frage, ob solche Firmen überhaupt von einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag betroffen sein sollen. Andererseits die Frage, wie garantiert werden kann, dass Menschen mit Behinderungen in solchen Firmen eine gerechte Entlohnung erhalten.

5. Verbesserte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen: Vorschläge an die Sozialpartner

Wie kann ein Gesamtarbeitsvertrag mithelfen, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu fördern? Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, welche Lösungen und Lösungsansätze in aktuell in der Schweiz geltenden GAV vorliegen (vgl. Kapitel 3), aber auch, wo es Probleme und Lücken bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt gibt (vgl. Kapitel 4). Hier sollen nun Ideen vorgestellt werden, wie ein GAV unterstützend wirken kann, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Es steht dabei vollkommen in der Autonomie der Sozialpartner, ob sie Vorschläge zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in GAV-Verhandlungen einbringen und allenfalls übernehmen wollen oder nicht. Es macht gerade die Stärke der Sozialpartnerschaft aus, dass die Sozialpartner in einer Branche an die Branchensituation angepasste Regelungen treffen können. Die folgenden Ideen sind in diesem Kontext zu verstehen. Sie sind als Anstösse für die Diskussion in den Sozialpartnerschaftsgesprächen

und den GAV-Verhandlungen zu verstehen. Die Ideen sind aufgrund der Gespräche mit den Fachleuten und der Begleitgruppe entstanden. Die konkreten Vorschläge stammen aber von Travail.Suisse.

5.1. Den Grundsatzkatalog erweitern

Im ersten Teil eines Gesamtarbeitsvertrages werden die Grundanliegen, die Grundsätze oder der Zweck eines GAV beschrieben. Die Friedenspflicht, die Bereitschaft zur Zusammenarbeit, die Bedeutung der Weiterbildung, die Gleichstellung zwischen Mann und Frau sind etwa Themen, welche hier angesprochen werden. Dieser Grundsatzkatalog kann erweitert werden, zum Beispiel durch ein Diskriminierungsverbot gegenüber Menschen mit Behinderungen. Gegenüber anderen Gruppen bestehen solche Diskriminierungsverbote bereits.

***Diskriminierungsverbot:** Der Gesamtarbeitsvertrag beachtet in all seinen Regelungen, dass durch seine Bestimmungen Menschen mit Behinderungen weder direkt noch indirekt benachteiligt werden.*

Eine solche Regelung im Grundsatzkatalog würde die GAV-Parteien dazu verpflichten, ihre Entscheidungen auch im Hinblick auf die Folgen für die Menschen mit Behinderungen zu bedenken.

Weiter führt ein Grundsatz, der die solidarische Unterstützung von Betrieben und Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in den Grundsatzkatalog aufnimmt.

***Förderung der Arbeitsmarktintegration:** Der GAV ist bestrebt, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Dazu werden Strukturen der Zusammenarbeit in der Branche aufgebaut und sowohl Betriebe, welche Menschen mit Behinderungen integrieren, wie auch Menschen mit Behinderungen selber, unterstützt.*

Durch einen solchen Förderartikel besteht die Möglichkeit, über die Arbeit in den Gremien eine konkrete GAV-Politik zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt zu entwickeln. Aktuell können eine Branche oder ein Unternehmen vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB für innovative Projekte im Bereich „Gleichstellung und Arbeit“ Finanzhilfen erhalten.

5.2. Die Lohnfrage lösen

Bei der Integration von Menschen mit Behinderungen spielt die Lohnfrage eine zentrale Rolle. Eine ganze Anzahl von GAV kennt Regelungen, welche es den Betrieben erlauben, Mitarbeitende mit eingeschränkter Produktivität zu einem Lohn unter dem definierten Mindestlohn anzustellen. In dieser Hinsicht leisten diese Gesamtarbeitsverträge einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen, da sie jene Menschen mit Behinderungen, welche über keine volle Produktivität verfügen, das Tor zum ersten Arbeitsmarkt öffnen.

Bei unseren Recherchen haben wir festgestellt, dass nicht davon auszugehen ist, dass die Arbeitgebenden, die Arbeitnehmenden und auch die IV-Stellen und Integrationsverantwortlichen diese Regelungen kennen. Hier besteht ein grosser Informationsbedarf, den es zu decken gilt. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass es gemäss unserem Kenntnisstand bisher keine Evaluationen über den Erfolg der Lohnregelungen und auch keinen Vergleich zwischen den verschiedenen Modellen gibt. Für eine Weiterentwicklung der GAV-Regelungen zur Unterschreitung des Mindestlohns wäre daher eine Evaluation angezeigt, damit GAV-Branchen ihre Lösungen optimieren oder – wenn noch keine Lösungen existieren –, ein erfolgversprechendes Modell in ihren GAV übernehmen können. Eine Evaluation muss dabei mindestens zeigen, welche Auswirkungen die Lohnregelungen auf Personen haben,

- die neben dem verminderten Lohn noch eine IV-Rente erhalten,
- die neben dem verminderten Lohn keine IV-Rente erhalten,
- die schwerbehindert sind (Invaliditätsgrad 70% und mehr).

5.3. Den Arbeitsplatz erhalten und die Wiedereingliederung in der Branche fördern

Eine konkrete Umsetzung der Zusammenarbeit in der Branche und der solidarischen Unterstützung von Betrieben und den Mitarbeitenden in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen stellt der „Accord paritaire genevois“ dar. Dank Zusammenarbeit und Branchensolidarität wird den verunfallten oder den erkrankten Mitarbeitenden besser ermöglicht, den Arbeitsplatz zu erhalten oder sich wieder einzugliedern und gleichzeitig können für die Betriebe und die Branche die Versicherungskosten gesenkt werden. Allerdings können die Sozialpartner solche Zusammenarbeitsformen auch in separaten Vereinbarungen regeln, ohne dass entsprechende Formulierungen zwingend in den GAV überführt werden müssen.

Was der «Accord paritaire genevois» für viele kleine Firmen leistet, leisten die Gesamtarbeitsverträge der SBB und der Post CH AG und der Firmenarbeitsvertrag der Rhätischen Bahn für Grossbetriebe. Durch den Gesamtarbeitsvertrag sind Strukturen und Verantwortlichkeiten entstanden, welche den Arbeitsplatz erhalten oder die Wiedereingliederung positiv fördern.

Andere Branchen oder Grossbetriebe können aus diesen Erfahrungen lernen und ähnliche Regelungen in ihren Gesamtarbeitsvertrag übernehmen.

Arbeitsplatz erhalten und Wiedereingliederung: Der Gesamtarbeitsvertrag unterstützt Bestrebungen der Branche, der Betriebe und der Mitarbeitenden, den Arbeitsplatz von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitende zu erhalten oder sie wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

5.4. Menschen mit Behinderungen neu in die Branche integrieren

Eine neue Dimension tut sich in den Gesamtarbeitsverträgen auf, wenn über den Artikel zur **Förderung der Arbeitsmarktintegration** nicht nur das brancheninterne Thema „Arbeitsplatz erhalten oder Wiedereingliederung nach Erkrankung oder Unfall“ in den Blick kommt, sondern auch die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen ins Auge gefasst wird, die von aussen neu in die Branche kommen wollen. Hier geht es um Menschen mit Behinderungen, die aus Ausbildung, aus Erwerbslosigkeit, mit Rente oder aus Rente neu in der Branche arbeiten wollen. Was kann ein GAV tun, um diesen „Neueintritt“ zu ermöglichen?

Sensibilisierung: Der GAV kann die Sozialpartner und die brancheneigenen Bildungsinstitutionen beauftragen, die GAV-Mitglieder über das Thema „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen“ und „inklusive Arbeitsmarkt“ zu informieren und dafür zu sensibilisieren. Dazu können Materialien für Medienerzeugnisse und für Informations- oder Bildungsveranstaltungen bereitgestellt werden oder auch vorhandene Projekte/Strukturen⁷ für die eigene Branche genutzt werden. Mit Sensibilisierungsmassnahmen zeigt eine Branche an, dass ihr das Thema wichtig ist und bringt die relevanten Entscheidungshilfen zu den Mitgliedern.

Unterstützung der Betriebe: Unternehmen, welche Menschen mit Behinderungen anstellen, erhalten vielfältige Unterstützung durch die IV. Diese Massnahmen sind aber zum Teil befristet und schliessen auch nicht alle Menschen mit Behinderungen ein. So können sich Lücken beim Thema Einarbeitung und Coaching ergeben, welche durch Leistungen aus dem GAV geschlossen werden könnten.

Beratung im Bereich Krankentaggeldversicherung: Für die Betriebe ist es wichtig, wenn sie Menschen mit Behinderungen und mit instabilem Gesundheitszustand anstellen, dass die Lohnfortzahlungspflicht korrekt und ohne Risiko geregelt ist. Das gilt auch für Betriebe, welche gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen unterstehen und einer kollektiven Krankentaggeldversicherung angeschlossen sind. Wenn in Versicherungsfragen Unsicherheiten bestehen, ist es nachvollziehbar, dass Betriebe Vorbehalte bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen haben können. Es wäre von Vorteil,

⁷ Eine Branche kann zum Beispiel die Vorarbeiten und Erfahrungen von Compasso nützen, um die eigenen Mitglieder mit den nötigen Informationen zur Arbeitsmarktintegration zu versorgen. www.compasso.ch.

wenn die Branche ihre Betriebe im Zusammenhang mit Fragen zur Krankentaggeldversicherung beraten und unterstützen könnte.

Chancen der Digitalisierung: Die Digitalisierung enthält vielfältige Chancen für Menschen mit Behinderungen. Diese Chance muss auch bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen genutzt werden. Eine Branche kann sich selber Überlegungen dazu machen oder eine Studie in Auftrag geben, die darüber Auskunft gibt, wie die Digitalisierung in ihrer Branche genutzt werden kann, um Menschen mit Behinderungen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Anschliessend besteht die Möglichkeit, die Vorschläge und die Goodpractice-Modelle bei den eigenen Unternehmen bekanntzumachen, sei es über die eingespielten Informationskanäle oder über Informations- und Bildungsveranstaltungen.

Integrationsverantwortliche: Für Branchen, welche sich verstärkt dem Integrationsthema und dem inklusiven Arbeitsmarkt zuwenden möchten, ist es hilfreich, Verantwortliche für die Integration und ein inklusives Arbeitsumfeld zu benennen und zu engagieren. Im Pflichtenheft können erstens Informations- und Sensibilisierungsaufgaben stehen, zweitens Vernetzungsaufgaben mit Unternehmen aus der Branche, der IV, den Versicherungsanstalten, den Sozialpartnern, den Bildungsinstitutionen, Behindertenorganisationen, Compasso etc. und drittens Beratungsaufgaben. Grössere Unternehmen wie die Post CH AG oder die SBB verfügen über solche Integrationsverantwortliche.

Selbstverpflichtung: Betriebe können sich im Zusammenhang mit der Integration von Menschen mit Behinderungen Ziele setzen. Die Zürcher Kantonalbank zum Beispiel führt jährlich ein Integrationsprogramm durch, in dem sie drei Menschen mit Behinderungen die Chance gibt, sich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Ähnlich, wie dies Grossfirmen machen, können sich auch Branchen Ziele setzen. Dabei ist es wahrscheinlich sinnvoll, wenn die Ziele mit bestimmten Zielgruppen (Jugendliche, psychisch erkrankte Personen, Menschen mit Behinderungen ohne Rente etc.) verbunden werden, damit die unterstützenden Massnahmen der Branche für die aufnehmenden Betriebe zielgruppenspezifisch ausgearbeitet werden können.

5.5. Menschen mit Behinderungen in der Branche stärken

Es geht nicht nur darum, Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sondern nach der Integration auch im Arbeitsmarkt zu halten. Bei allen Integrationsmassnahmen muss dem Nachhaltigkeitsaspekt mehr Beachtung zukommen. Dazu scheinen zwei Massnahmen besonders geeignet zu sein:

Weiterbildung: Wie alle anderen Arbeitnehmenden sind auch Menschen mit Behinderungen auf die Entwicklung ihres Wissens, ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen angewiesen. Die Kompetenzentwicklung kann dabei über formale, non-formale und informelle Bildung geschehen. Viele GAV verfügen über Regelungen bezüglich Bildung und Weiterbildung. Es ist davon auszugehen, dass diese Regelungen für alle Arbeitnehmenden gelten, welche dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, also auch für Menschen mit Behinderungen. Dies wird explizit jedoch nirgendwo erwähnt. Bei der Entwicklung einer GAV-Politik in einer Branche wäre es möglich, in den Kapiteln über Bildung und Weiterbildung explizit darauf hinzuweisen, dass Menschen mit Behinderungen ihre behinderungsbedingten Mehrkosten für die Teilnahme dem GAV auf Antrag in Rechnung stellen können. Ebenso die brancheneigenen Bildungsinstitutionen, falls sie besondere Leistungen für Menschen mit Behinderungen anbieten.

Coaching: Da die Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen (sowie ihres Umfeldes) durch die IV befristet ist, drängt es sich auf, dass ein GAV diese Lücke schliesst und ein arbeitsplatzbezogenes Coaching ermöglicht. Das administrative Verfahren für den Zugang zu dieser Leistung sollte dabei so niederschwellig wie möglich sein.

5.6. Die Finanzierung garantieren

Aktivitäten sind mit Kosten verbunden. Dies betrifft natürlich auch die Massnahmen bezüglich Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes. Eine GAV-Branche, welche sich in diesem Themenfeld engagieren möchte, muss daher verständlicherweise klären, über welche Möglichkeiten sie verfügt, ihre Mehrausgaben zu bewältigen, sei dies über eine Erhöhung des Vollzugkostenbeitrags, der Schaffung eines Integrationsfonds oder punktuell über Projektgelder.

Anhang: Auszüge aus den im Bericht erwähnten GAV

Text 1

Schweizerisches Carosseriegewerbe Art. 36.3

Für Arbeitnehmer, die ungenügende Leistungen erbringen, oder die nicht alle Voraussetzungen (Ausbildung, Sprache usw.) zur Erbringung einer vollen Leistung aufweisen, kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Grund der Minderleistung angibt, ein Lohn festgesetzt werden, der unter den Minimallöhnen liegt. Die schriftliche Vereinbarung ist der PLK zu unterbreiten.

Text 2

Schweizerisches Isoliergewerbe Art. 41.4f.

Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten. Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten.

Text 3

Schweizerisches Bauhauptgewerbe Art. 45

Lohnregelungen in Sonderfällen

1 Sonderfälle: Bei den nachstehend erwähnten Arbeitnehmenden sind die Löhne individuell schriftlich (Ausnahme lit. b) unter Hinweis auf diesen Artikel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu vereinbaren, wobei die festgelegten Basislöhne lediglich als Richtwert gelten:

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmende;

.....

2 Meinungsverschiedenheiten: Bei Meinungsverschiedenheiten über die Angemessenheit des Lohnsatzes kann die zuständige paritätische Berufskommission angerufen werden.

Text 4

Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe Art. 11.3

Für Arbeitnehmende, die nicht zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung fähig sind, können durch schriftliche Einzelarbeitsverträge unter den Mindestlöhnen liegende Bruttolöhne vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung hat zwingend schriftlich zu erfolgen, unter ausdrücklicher Anerkennung der Arbeitnehmenden, zur durchschnittlichen Arbeitsleistung nicht im Stande zu sein.

Text 5

Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie Art. 15.2

4 Für Arbeitnehmende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z.B. durch ein ärztliches Zeugnis), können die Mindestlöhne unterschritten werden, um eine betriebliche Integration solcher Personen der Möglichkeit nach zu fördern.

8 Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 ... Abs. 4 ... GAV entspricht, so kann er Einsprache bei der zuständigen Stelle seines Arbeitgebers erheben und eine Aussprache über die angekündigte Lohnfestlegung zwischen der Arbeitnehmervertretung und den für die Lohnfestlegung im Betrieb zuständigen Stellen verlangen. Im Rahmen der Aussprache ist dem Arbeitnehmenden sowie der Arbeitnehmervertretung die Lohnfestlegung nachvollziehbar zu begründen und deren Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlohnung darzulegen. ...Kann keine Einigung erzielt werden, ist der ordentliche Zivilweg zu beschreiten. Jegliche Verbandsverhandlungen sind ausgeschlossen.

Text 6

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

7.1. Für Arbeitnehmende, die medizinisch nachgewiesen aufgrund körperlicher oder geistiger Gebrechen dauernd nicht voll leistungsfähig sind, gelten die Mindestlöhne nur als Richtwerte. Bei Unterschreitung des Mindestlohnes ist die Lohnvereinbarung unter Hinweis auf die Behinderung schriftlich festzuhalten. Vorübergehende Situationen oder mangelnde bzw. ungenügende Berufspraxis erfüllen den Tatbestand der Nichtvollleistungsfähigkeit nicht.

Text 7

Holzbau Art. 05b

Vom Mindestlohn abweichende Lohnregelungen infolge durch qualifizierte Drittmeinung bestätigter körperlicher und /oder geistiger Minderleistungsfähigkeit können der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau mit schriftlicher Begründung zur Prüfung vorgelegt werden.

Text 8

Gerüstbau Art. 6

6 Lohnregelungen in Sonderfällen:

Bei Sonderfällen sind die Löhne vor Aufnahme der Tätigkeit individuell, unter Hinweis auf diesen Artikel, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich zu vereinbaren. Die im GAV festgelegten Basislöhne gelten lediglich als Richtwert. Die Vereinbarungen sind der Paritätischen Berufskommission unmittelbar nach Abschluss zur Genehmigung vorzulegen. Diese kann je nach den Umständen des Falles festlegen, ob und innert welcher Zeitspanne der Minimallohn wieder eingehalten werden muss oder eine periodische Prüfung der Verhältnisse vornehmen.

Sonderfälle sind zum Beispiel:

a) körperlich und/oder geistig nicht voll leistungsfähige Arbeitnehmer;

Text 9

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

...Zeitlich befristet zugelassen sind Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener und amtlich bestätigter Erfordernisse.

Text 10

Holzbau Art. 05b

...Abweichende Lohnregelungen sind im Weiteren zeitlich befristet zugelassen im Falle von Wiedereingliederungsmassnahmen infolge sozial erwiesener oder amtlich bestätigter Erfordernisse. Gesuche müssen vorgängig mit qualifizierter Begründung und unter Vorlage der Beweismittel der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Holzbau vorgelegt werden.

Text 11

Gastgewerbe Art. 10.2

Von den Mindestlöhnen gemäss Artikel 10 Ziffer 1 sind ausgenommen:

.... vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen,

Text 12

Personalverleih Art. 21

Sonderfälle

Auf Antrag kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) mit Zustimmung der zuständigen paritätischen Vollzugskommission der entsprechenden Branche bei Arbeitnehmenden unter 17 Jahren, Schülern, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, sowie bei Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit von den erfassten Tarifen Abweichungen um bis zu 15% bewilligen.

Text 13

Grüne Branche Art. 46.1f.

Mindestlöhne

46.1 Die Löhne entsprechen mindestens den im Lohnregulativ (Art. 54 GAV) aufgeführten Ansätzen (Mindestlöhne).

46.2 Für Mitarbeitende mit einer Minderleistungsfähigkeit können die Mindestlöhne mit einer zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden gegenseitig unterzeichneten Vereinbarung unterschritten werden. Sofern die Arbeitnehmenden zusätzlich eine Vergütung einer behördlichen Stelle (IV, Sozialamt usw.) erhalten und damit den Mindestlohn erreichen, muss die Vereinbarung nicht der paritätischen Kommission eingereicht werden.

Gastgewerbe Art. 10.3

Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters, über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder über eine Ausnahme von den Mindestlöhnen.

Möbelindustrie Art. 7

Besondere Lohnverhältnisse

Art. 7 Besondere Lohnverhältnisse

.... Solche Arbeitnehmende haben ebenfalls Anspruch auf teuerungsbedingte Lohnerhöhungen.

GAV SBB Art. 146 – 154146 Berufliche Reintegration

1 Die SBB bietet die Möglichkeit zur beruflichen Reintegration mit dem Ziel, die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in die bisherige Tätigkeit oder innerhalb oder ausserhalb der SBB zu reintegrieren.

2 Die berufliche Reintegration beginnt bei jeder krankheits- oder unfallbedingten Einschränkung der Arbeitsleistung.

3 Die berufliche Reintegration endet:

- a. wenn die bisherige Funktion während mehr als sechs Monaten uneingeschränkt versehen wurde;*
- b. mit der Anpassung des Arbeitsverhältnisses;*
- c. mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.*

4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit ihre Stelle verlieren, werden unverzüglich über den Stellenverlust schriftlich verständigt.

147 Reintegrationsplan

1 Mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wird spätestens nach Ablauf von drei Monaten seit Beginn der beruflichen Reintegration ein Reintegrationsplan vereinbart und der laufenden Entwicklung angepasst.

2 Im Reintegrationsplan werden die Reintegrationsmassnahmen festgelegt. Der Reintegrationsplan trägt den Fähigkeiten, dem Alter, den persönlichen Verhältnissen und dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Rechnung.

148 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der SBB führen insbesondere folgende Sachverhalte:

- a. Antritt einer Lehre;*
- b. Antritt einer unselbständigen oder selbständigen Tätigkeit ausserhalb der SBB;*
- c. Kündigung wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit;*
- d. Pensionierung;*
- e. selbstverschuldete Kündigung gemäss Ziffer 149;*
- f. Vorliegen anderer Beendigungsgründe gemäss GAV.*

2 Bei der einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die SBB der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter folgende Leistungen gewähren, soweit dafür nicht die Sozialversicherungen in Anspruch genommen werden können:

- a. Unterstützung bei der Weiterbildung;*
- b. Qualifizierungsmassnahmen;*
- c. Lohnausgleichszahlungen zur Unterstützung externer Ausbildungen;*
- d. zeitlich beschränkte Lohnausgleichszahlungen, wenn die neue Tätigkeit mit einem tieferen Einkommen verbunden ist;*
- e. Starthilfen bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit;*
- f. finanzielle Unterstützung bei vorzeitiger Pensionierung;*
- g. weitere freiwillige Leistungen.*

149 Selbstverschuldete Kündigung

1 Die SBB löst das Arbeitsverhältnis mit der betroffenen Person gestützt auf Ziffer 174 auf, wenn sie

- a. den Prozess des Betrieblichen Case Managements nicht aktiv unterstützt;*
- b. den Reintegrationsplan wiederholt nicht einhält;*
- c. Stellenangebot innerhalb oder ausserhalb der SBB ablehnt, das aufgrund des Reintegrationsplans gemäss Ziffer 147 zumutbar wäre.*

2 Der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Absatz 1 Buchstaben a und b hat eine Kündigungsandrohung vorauszugehen.

150 Anspruch auf Abgangsentschädigung

1 Löst die SBB das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder medizinischer Tauglichkeit auf, hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine einmalige Abgangsentschädigung, wenn sie oder er:

- a. aufgrund ihrer oder seiner Ausbildung wenig Chancen hat, eine neue Tätigkeit zu finden oder
- b. das 40. Altersjahr vollendet hat oder
- c. 15 oder mehr Jahre bei der SBB gearbeitet hat.

2 Kein Anspruch auf Entschädigung besteht, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einem Anspruch auf periodische Leistungen der PK SBB verbunden ist.

151 Ausmass

1 Die Entschädigung beträgt:

| Anzahl Arbeitsjahre bei der SBB | Bruttoentschädigung in Anzahl Monatslöhnen (Monatslohn = 1/12 des Brutto-Jahreslohnes) |
|---------------------------------|--|
| 1–5 | 2 |
| 6–15 | 9 |
| 16 und mehr | 12 |

2 Anstellungszeiten aus einem Lehrverhältnis oder aus Teilzeitarbeit werden voll angerechnet. Gleiches gilt für die Jahre, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei einer Tochtergesellschaft der SBB gearbeitet hat, sofern diese zu mindestens 50 % der SBB gehört.

152 Reduktion

Geht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Anschluss an die Auflösung innerhalb eines Monats ein anderes Arbeitsverhältnis ein, kann die Entschädigung basierend auf der Anzahl auszubezahlender Monatslöhne um den Betrag der entsprechend gleichen Anzahl Bruttomonatslöhne des neuen Arbeitsverhältnisses reduziert werden.

153 Ausstehender Entscheid einer Sozialversicherung

1 Wenn zur Zeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines ausstehenden Entscheides einer Sozialversicherung noch offen ist, ob bei der PK SBB nachträglich gemäss ihrem Vorsorgereglement ein Anspruch auf periodische Leistungen entsteht, wird die Abgangsentschädigung in monatlichen Raten ausbezahlt.

2 Die Auszahlung der Abgangsentschädigung in monatlichen Raten beginnt mit dem der Beendigung der Lohnfortzahlung folgenden Monat.

3 Die monatlichen Entschädigungsraten werden eingestellt, sobald die PK SBB den Anspruch auf periodische Leistungen festgelegt hat.

4 Der allfällige Restbetrag wird einmalig ausgerichtet, wenn bei der PK SBB kein Anspruch auf periodische Leistungen besteht.

154 Rückerstattung

Wenn die betroffene Person wieder eine Beschäftigung bei der SBB aufnimmt, ist die Entschädigung wie folgt ohne Zins an die SBB zurückzuerstatten:

- a. 100 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als ein Jahr vergangen ist;
- b. 50 %, wenn seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses weniger als zwei, aber mindestens ein Jahr vergangen ist.

Text 17

Post CH AG 2.21.3

Eingliederung

1 Aus gesundheitlichen Gründen leistungsverminderte Mitarbeitende, welche die bisherige Arbeit unverschuldet nicht mehr im bisherigen Mass ausüben können, werden weiterbeschäftigt, sofern dies betrieblich möglich und aus medizinischer Sicht vertretbar ist.

2 In den Fällen gemäss Abs. 1 kann der Lohn ausserhalb des funktionsgemässen Lohnbands liegen.

Text 18

Rhätische Bahn

72. Berufliche Eingliederung

Bei Massnahmen zur beruflichen Reintegration ist die/der Mitarbeitende verpflichtet aktiv mitzuarbeiten und alles in ihrer/seiner Möglichkeit stehende für eine Wiedereingliederung zu unternehmen.

73. Unterstützung der Mitarbeitenden

Die RhB unterstützt die Mitarbeitenden bei der Geltendmachung von Leistungen gegenüber den Sozialversicherungen und der Pensionskasse der RhB.

75. IV-Pool

a. Grundsatz:

Die RhB bildet einen sogenannten IV-Pool, in welchem gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden (maximal 8 Personenjahre) eine Weiterbeschäftigung bis zum Alter 60 angeboten wird.

76. b. Weiterbeschäftigung:

1 Die Weiterbeschäftigung eines Mitarbeitenden zu Lasten des IV-Pools setzt die kumulative Erfüllung folgender Kriterien voraus:

- a) Der/die Mitarbeitende ist (nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht) mindestens 56 Jahre alt.
- b) Der/die Mitarbeitende erhält keine IV-Rente zugesprochen.
- c) Der/die Mitarbeitende hat in den letzten drei Jahren im Rahmen seiner Möglichkeiten eine gute Leistung erbracht und sein Verhalten entsprach den Erwartungen.
- d) Der/die Mitarbeitende ist seit mindestens 10 Jahren bei der RhB angestellt.
- e) Der/die Mitarbeitende ist gemäss Beurteilung des Vertrauensarztes mindestens zu 25% in der angestammten Tätigkeit arbeitsunfähig.
- f) Der/die Mitarbeitende zeigt eine zumutbare Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Funktion der angebotenen Weiterbeschäftigung.
- g) Der/die Mitarbeitende stimmt vorgängig einer vorzeitigen Pensionierung mit Erreichung des Alters 60 zu.
- h) Die gemäss Ziffer 75 festgelegte Kapazität von maximal acht Personenjahren im IV-Pool ist im Zeitpunkt der Beurteilung einer Weiterbeschäftigung nicht ausgeschöpft.
- i) Der/die Mitarbeitende arbeitet im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv an der beruflichen Reintegration und seiner gesundheitlichen Entwicklung mit.

2 Der während der Weiterbeschäftigung gewährte Lohn bemisst sich gemäss Ziffer 71 Absatz 2 des FAV.

71. Lohnfortzahlung

2 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 12 Monate, so wird der Jahresbruttolohn auf 80% gekürzt. Keine Kürzung erfolgt bei den Kinderzulagen, der Zulage für Lebenshaltungskosten sowie der Sozialzulage.

Text 19

Post CH AG

2.26 Gleichstellung

1 Die Arbeitgeberin achtet die Gleichstellung aller Mitarbeitenden.

2 Sie sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden nicht aufgrund persönlicher Merkmale wie insbesondere Geschlecht, Herkunft, Sprache, Gesundheitszustand, Zivilstand, familiäre Situation oder Schwangerschaft direkt oder indirekt benachteiligt werden.

3 Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

4 Die Arbeitgeberin trifft Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung sowie zur Verhinderung von Diskriminierungen. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Text 20

Maler- und Gipsergewerbe

Art. 23 Gleichstellung und Diskriminierungsverbot

Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass unter den Mitarbeitenden ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Toleranz gepflegt wird, welches Benachteiligungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung ausschliesst sowie Belästigungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert. Die Unternehmen schaffen eine offene und angstfreie Kommunikationskultur, um Mobbing vorzubeugen.

Text 21

Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Art. 10.5 Integration von Menschen mit Behinderung

1 Die Unternehmen prüfen sorgfältig alle Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Büros und Werkstätten.

2 Diese Integration wird unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsfähigkeit der entsprechenden Person und in Zusammenarbeit mit der Personalkommission, bzw. dem Gewerkschaftsvertreter, vollzogen.

3 Wenn ein örtlicher Gewerkschaftssekretär bei der Integration eines Menschen mit Behinderung auf Schwierigkeiten stösst, kann er den Fall dem zuständigen Arbeitgebersekretär unterbreiten. Gemeinsam prüfen sie, ob eine angemessene Lösung gefunden werden kann.