

Die Rolle der Gesamtarbeitsverträge bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen

Am 21. Dezember 2017 findet unter der Leitung von Bundesrat (Bundespräsident) Alain Berset die dritte Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen statt. An der Konferenz nimmt auch Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, teil. Travail.Suisse stellt dabei eine Studie zum Thema „Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern“ vor. Diese weist sowohl auf aktuell gültige Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen wie auch auf Lücken im Integrationsprozess von Menschen mit Behinderungen hin. Zudem werden in der Studie Ideen vorgestellt, wie ein GAV unterstützend wirken kann, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

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 einen Beitrag dazu leisten? Oder sind sie im Gegenteil ein Hindernis für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen?

Aktuelle 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 an Regelungen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen vorhanden ist. Gemäss verschiedenen Gesprächen mit Fachleuten und der bisherigen Analysen lassen sich die Regelungen auf vier Themenfelder begrenzen: Primär finden sich in verschiedenen GAV unterschiedlichste Regelungen zur Entlohnung bei eingeschränkter Produktivität. Dann lassen sich auch Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzverlust von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden finden. Vereinzelt thematisieren die GAV auch die Diskriminierungsfrage und die „Neu-Integration“ von Menschen mit Behinderungen in eine Branche oder einen Betrieb. Insgesamt fristet aber das Thema in den GAV ein Schattendasein.

Lücken bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen

Auf die Frage, welche Lücken bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen bestehen, die ein GAV allenfalls schliessen kann, haben Fachleute auf folgendes hingewiesen: Handlungsbedarf besteht vor allem im Bereich des Coaching und der Weiterbildung, der Sensibilisierung der Belegschaft, der Regelungen bezüglich Krankentaggeldversicherung und der Löhne in Sozialfirmen. Zudem haben die Interviews und Gespräche deutlich gemacht, 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), sondern auch aufgrund der Lebenssituationen (in Rente, aus Rente, nach Ausbildung, in Anstellung, etc) sowie der vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen. Eine GAV-Politik muss sich bewusst sein, für welche Gruppe oder welche Gruppen sie ihre Regelungen trifft.

Vorschläge an die Sozialpartner

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 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. Die von Travail.Suisse verfasste Studie enthält Vorschläge an die Sozialpartner zu Themen, welche sich für Regelungen im Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in einem GAV besonders eignen. Wichtig ist, dass ein GAV nicht selber zum Hindernis für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen wird, sondern im Gegenteil mit seinen Regelungen die Arbeitsmarktintegration fördert. Dazu ist es hilfreich, die Lohnfrage bei eingeschränkter Produktivität (besser) zu regeln und Strukturen in der Branche aufzubauen, welche Betriebe als auch die Menschen mit Behinderungen bei der Integration unterstützen. Da die Handlungsmöglichkeiten dabei vielfältig sind, sind Prioritäten zu setzen, sei es im Bereich der Informationen, der Sensibilisierung, der Beratung oder des Coachings, der Weiterbildung oder der Digitalisierung, welche neuen Chancen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen enthält. Schliesslich ist auch die Frage nach Finanzierbarkeit der geplanten Massnahmen zu stellen und dafür Lösungen zu finden.

Welche GAV enthalten Lösungen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen?

Parallel zur Studie hat Travail.Suisse begonnen, eine Liste mit den GAV mit Lösungen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen aufzubauen. Diese findet sich unter http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/gav_und_mmb. Die Liste beansprucht (noch) keine Vollständigkeit. Wir sind bestrebt, die Liste zu ergänzen, wenn wir bei unseren Analysen und Gesprächen auf weitere GAV mit Regelungen bezüglich Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen stossen.

Von Bruno Weber-Gobet, Projektleiter „Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern“ und Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse