

**Zahlen
&
Fakten**

Wie steht es heute in der Schweiz um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt?

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren kaum verändert:

Knapp ein Drittel der Personen mit Behinderungen (32 Prozent) sind nicht erwerbstätig. Das sind im Vergleich zu Menschen ohne Behinderungen deutlich mehr (18 Prozent).

Zwischen 2014 und 2018 hat der Anteil der erwerbslosen Menschen mit Behinderungen noch zugenommen (von 25 auf 32 Prozent).

Von den Menschen, die durch ihre Behinderung stark eingeschränkt sind, haben sogar nur 36 Prozent Stelle.*

Diese Daten verdeutlichen, dass die Schweiz den Anforderungen der UNO-Behindertenrechtskonvention (BRK), welche die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zum Ziel hat, nicht ausreichend nachkommt. Dazu kommt, dass für die Menschen, welche eine Anstellung gefunden haben, ein höheres Risiko für Diskriminierung besteht. Über 25 Prozent von Menschen mit Behinderungen berichten von Benachteiligungen und Gewalt am Arbeitsplatz.

*Quelle: Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS), 3. Dezember 2020

Menschen mit Behinderungen sind so heterogen wie Menschen ohne Behinderung

Gerade bei Menschen mit Behinderungen ist es ungemein wichtig, sich in Erinnerung zu rufen oder bewusst zu werden: NICHT ALLE MENSCHEN MIT EINER BEHINDERUNG SIND GLEICH. Diese Aussage scheint auf den ersten Blick banal, auf den zweiten Blick ertappen wir uns jedoch ziemlich sicher dabei, vor dem inneren Auge ein bestimmtes Bild aufzurufen, wenn wir den Begriff «Behinderung» hören. Es ist jedoch ein enormer Unterschied, ob man für die eigene Mobilität einen Rollstuhl braucht, um gleich ein Beispiel anzubringen, welches oft bildlich stark mit dem Begriff «Behinderung» verbunden ist. Oder ob jemand aufgrund einer Autismus-Spektrum-Störung die Welt und seine Mitmenschen anders wahrnimmt als neurotypische Menschen. Menschen mit Behinderungen sind dementsprechend so heterogen wie alle Menschen, sie werden jedoch oft als homogene Gruppe wahrgenommen.

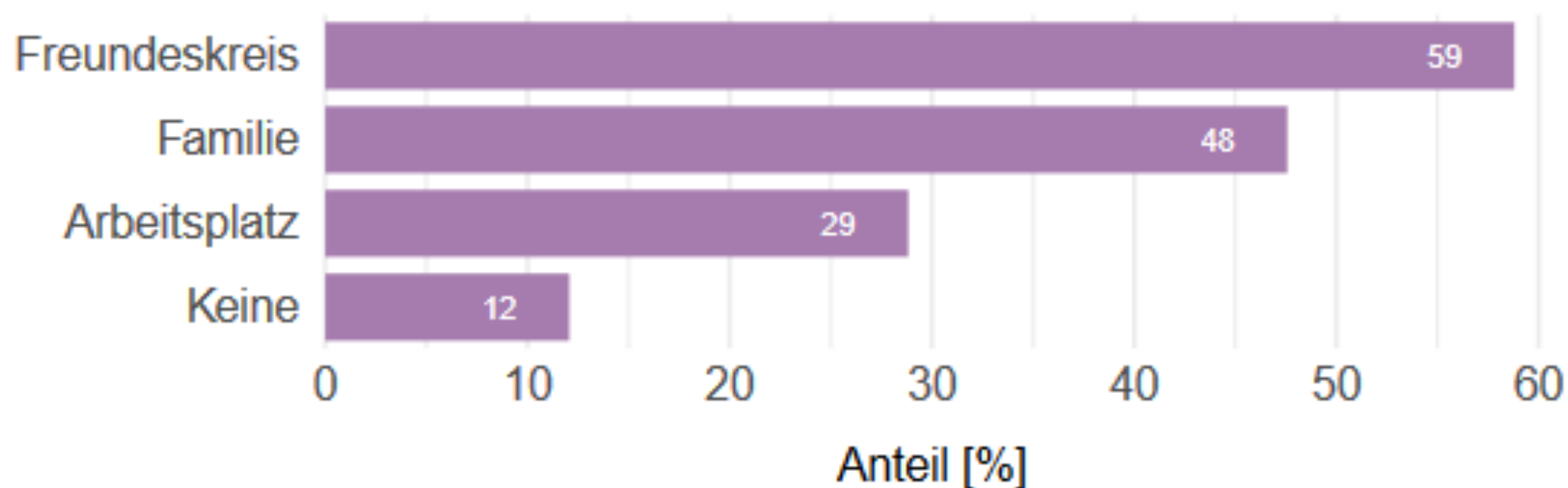
Gruppenbezogene Zuschreibungen, welche gleichzeitig auch abwertend sein können wie es auch bei Rassismus und Sexismus der Fall ist, werden folglich auch für Menschen mit Behinderungen verwendet. Die Vielfalt an Behinderungen und die damit einhergehenden Wahrnehmungen, Erfahrungen und Positionen in der Gesellschaft tragen wiederum gleichzeitig dazu bei, dass es schwierig ist, mit einer Stimme zu sprechen, politische Forderungen durchzubringen und genügend Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit zu erlangen.

Behinderungen sichtbar zu machen, trägt gleichzeitig das Risiko mit sich auf die Behinderung reduziert zu werden. Für viele Menschen, die sich aktivistisch engagieren, so auch im Team von Handicaps@work stellt dieser Umstand eine grosse Herausforderung dar: Gleichzeitig besteht der Drang mehr Bewusstsein zu schaffen UND die nervige Tatsache, das Thema ständig in den Vordergrund stellen zu müssen.

Behinderungen betreffen uns alle und doch nehmen wir sie wenig wahr

Psychische und physische Behinderungen sind in der Schweiz sehr verbreitet. Fast alle kennen bspw. eine Person, welcher es psychisch nicht gut geht. Trotzdem sind Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft wenig sichtbar und sehr oft unterrepräsentiert. In den Medien sowie Kulturproduktionen sind Menschen mit Behinderungen sehr wenig vertreten. Sie werden dementsprechend nicht gesehen, gehört oder wahrgenommen. Kommt in einer Serie eine Person mit einer Behinderung vor, wird diese oft von Schauspielenden ohne Behinderung dargestellt.

Fast alle kennen Betroffene



Darüber reden hilft, jedoch nur in einem «sicheren» Rahmen

Einerseits kann es helfen, wenn man über seine Behinderung sprechen kann, andererseits kann dies auch direkt zur Kündigung führen oder eine Anstellung verhindern.

Denn:

80 Prozent aller psychisch beeinträchtigten Arbeitnehmer*innen verlieren ihren Job.

Gleichzeitig wären 90 Prozent der Vorgesetzten erleichtert, wenn die Mitarbeitenden ihre psychischen Probleme offenlegen würden.

40 Prozent aller Vorgesetzten wollen Angestellte nicht behalten, die ihre psychischen Schwierigkeiten erst nach der Anstellung offenlegen.

Gleichzeitig würden 60 Prozent der Führungskräfte eine Person gar nicht erst anstellen, die beim Bewerbungsgespräch psychische Probleme erwähnt. *

Psychisch belastete Mitarbeitende stecken also im Dilemma: Sie werden eher nicht angestellt, wenn sie sich zu Beginn outen; verschweigen sie das Problem, werden sie vielleicht später entlassen.

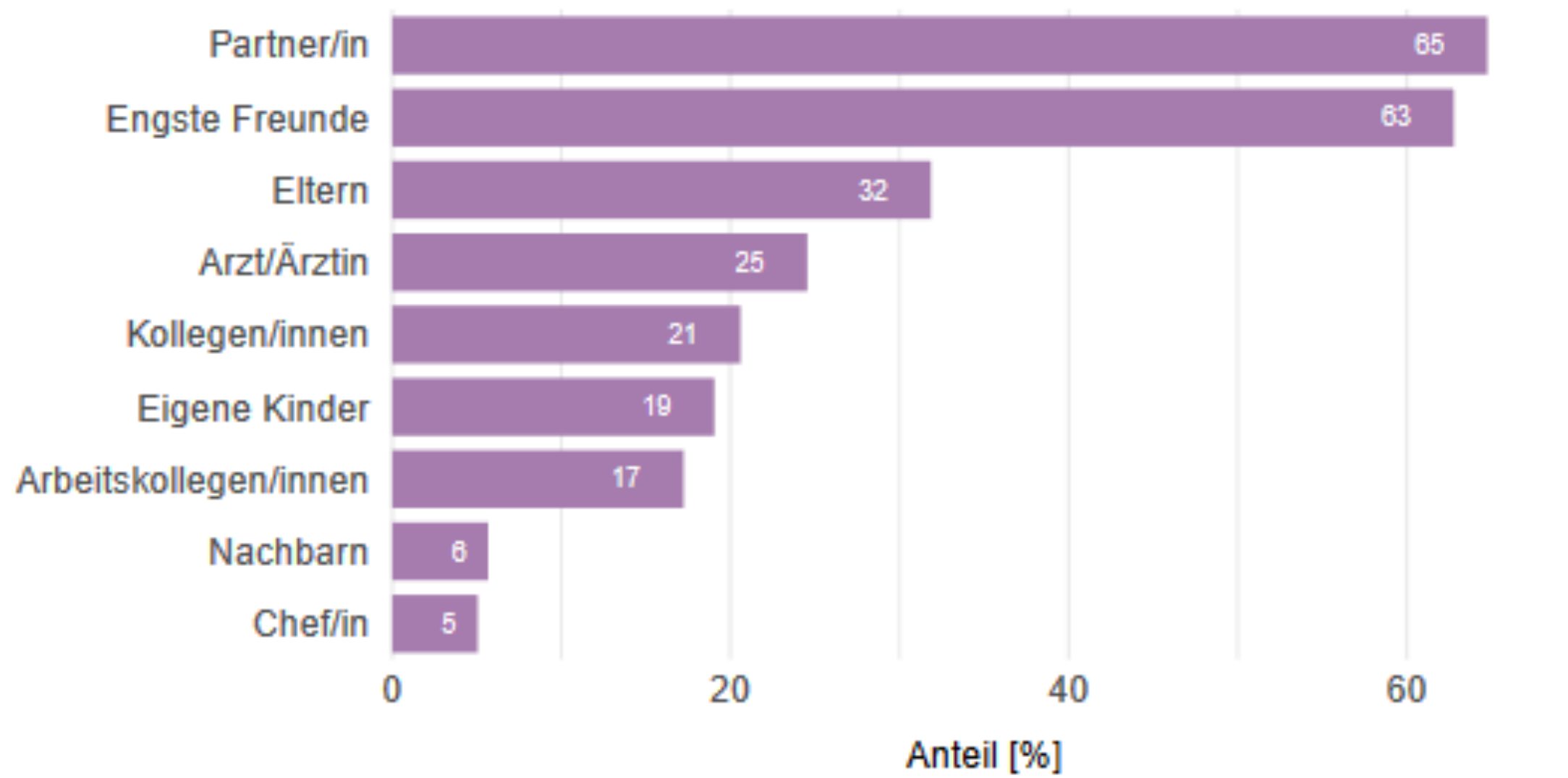
Die Studie zeigt: Das Bewusstsein bei Führungskräften und Personalverantwortlichen, bei Versicherungen, Behörden oder Verbänden für das Problem psychisch belasteter und kranker Mitarbeitender*innen ist noch sehr tief. Es braucht dementsprechend verbindlichere Massnahmen, um ein grundlegendes Umdenken herbeizuführen.

Ein Ansatz besteht darin, Belastungen und Behinderungen als Bedürfnisse wahrzunehmen, wie dies in einem bedürfnis- und ressourcenorientierten Umfeld der Fall ist. Nach dem Paradigma: Alle haben Bedürfnisse, Menschen mit einer Behinderung sowie Menschen ohne Behinderung. Dasselbe gilt für unsere Ressourcen. Sich darüber bewusst sein, was wir brauchen, damit wir unsere Arbeit gut und nachhaltig ausführen können, ist unsere persönliche Aufgabe. Unseren Arbeitsplatz unsere Arbeitsstelle so zu gestalten, dass unsere Bedürfnisse berücksichtigt und unsere Ressourcen optimal eingesetzt werden liegt in der Verantwortlichkeit der Arbeitgebenden.

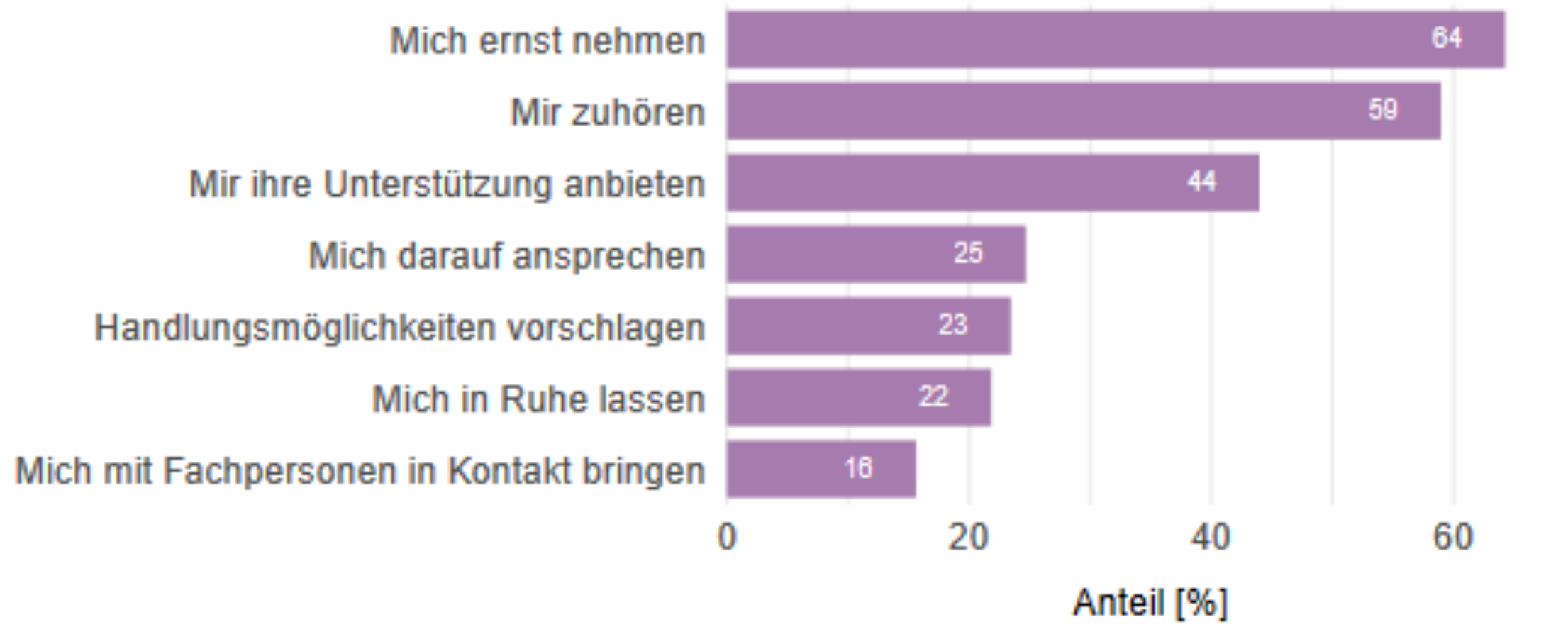
Damit dies gelingt, braucht es Vertrauen und Offenheit auf beiden Seiten.

*Quelle: https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen-Bibliothek/Fachthemen/HSLU_2017_Psychisch_kranke_MA_Studie.pdf

Mit wem man sprechen kann, wenn es einem nicht gut geht



Was man sich wünscht, wenn es einem psychisch nicht gut geht



Psychische Krankheiten bleiben ein Tabu

Nur über das Einkommen sprechen Schweizer*innen noch weniger:

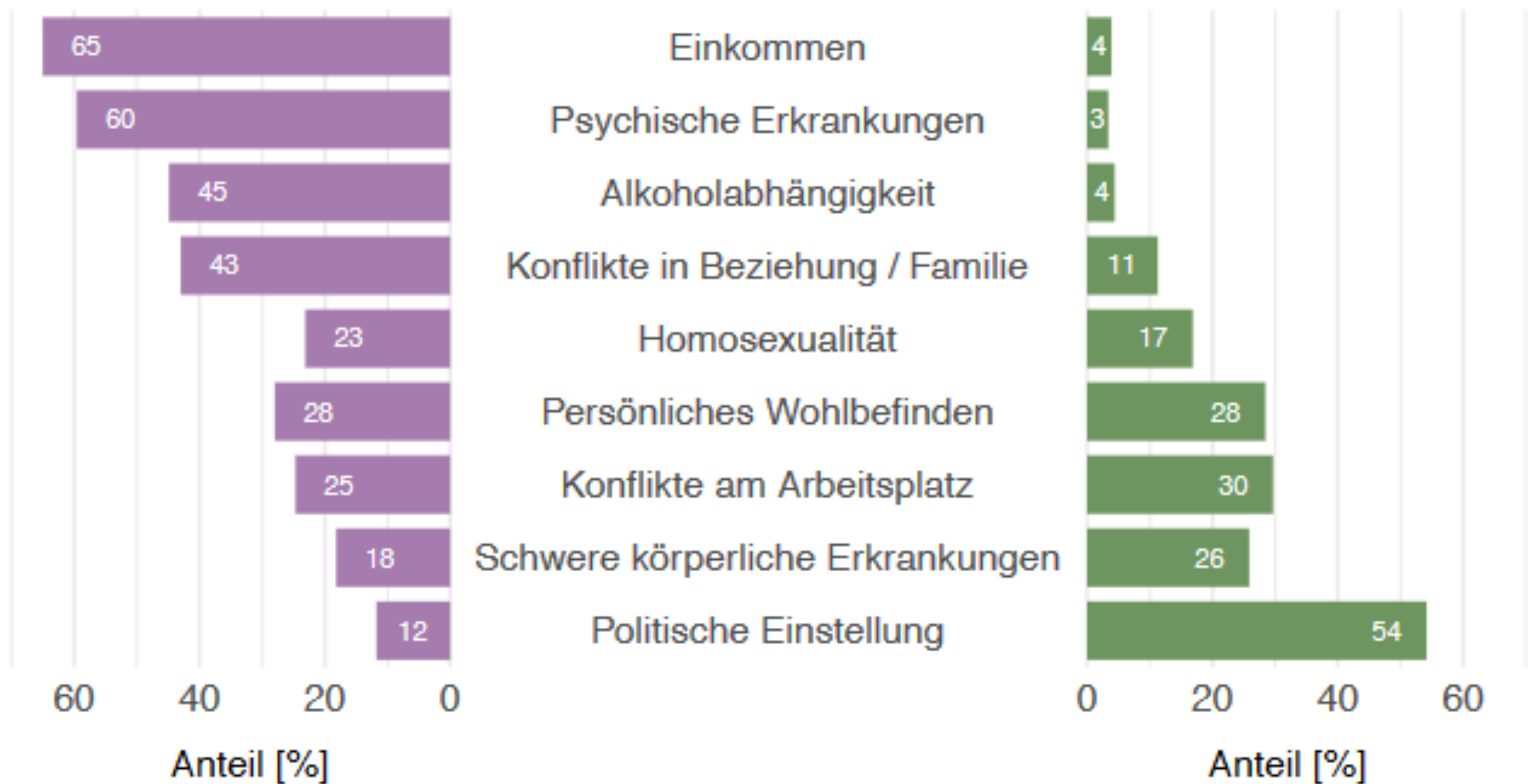


Abbildung 29: Themen, über welche man in der Schweiz offen spricht (grün, rechts) oder kaum jemand offen spricht. (violett, links).

Menschen mit Behinderungen werden als Problem konstruiert

Die Norm, welche unausgesprochen aber wirkungsmächtig ist, ist der oder die junge, fitte und leistungsfähige Arbeitnehmende. Von dieser Norm weicht ehrlicherweise die Mehrheit der Arbeitnehmenden ab, ein Mensch mit einer Behinderung jedoch oft weniger kaschierbar. Was dazu führt, dass er oder sie am gesellschaftlichen und beruflichen Alltag nicht in gleicher Weise teilhaben werden kann. Strukturelle Barrieren verhindern dies, manche Menschen werden dadurch behindert.

Die Ressourcen und Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen können in unserer Gesellschaft dementsprechend häufig gar nicht genutzt werden, sie liegen brach. Dabei möchten Menschen mit Behinderungen einfach genau so arbeiten können wie andere auch und verlangen nur auf Augenhöhe wahrgenommen zu werden. Wegen fehlender Anpassungen oder bestehender Barrieren werden sie oft von vornherein davon ausgeschlossen, Leistung in einem Arbeitsumfeld erbringen zu können.

Ein Vorurteil, mit welchem sich Menschen mit einer Behinderung oft ausegesetzt sehen, ist die Abwertung über vermeintlich «mangelnde» Leistungsfähigkeit. Diese Abwertung wird jedoch erst in einem Umfeld, in welchem die Norm einer maximalen Leistungskultur bis zur Ausbeutung herrscht, zu einem «Problem». Auch aus ökonomischen, aber v.a. aus gesellschaftlichen Gründen wird diese Norm heute stark hinterfragt und neue Normen beginnen sich da und dort zu etablieren. New Work ist eine dieser Bewegungen, aber es gibt noch viele weitere.