

Vernehmlassung Volksinitiative «Für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Inklusions-Initiative)» und indirekter Gegenvorschlag

Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) nimmt gerne zur Volksinitiative «Für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Inklusions-Initiative)» und dem vorgeschlagenen indirekten Gegenvorschlag Stellung.

1. Grundsätzliche Bemerkungen

Menschen mit Behinderungen stellen, insbesondere im Kontext des zunehmenden Fachkräftemangels, ein wertvolles, vielfach ungenutztes Arbeitskräftepotenzial dar. Vor diesem Hintergrund begrüsst die AIHK die grundsätzlichen Bemühungen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen, auch im Erwerbsleben.

Die konkrete Ausgestaltung inklusiver Arbeitsbedingungen soll jedoch den Unternehmen überlassen bleiben. Verpflichtende gesetzliche Vorgaben zur Umsetzung bestimmter Massnahmen lehnt die AIHK ab. Denn die finanziellen und organisatorischen Ressourcen unterscheiden sich je nach Betrieb erheblich. Arbeitgeber, die sich aktiv für Inklusion einsetzen, können sich damit am Markt profilieren und sich von anderen Unternehmen abheben. Es soll jedoch ihnen überlassen sein, ob und in welchem Umfang sie solche Massnahmen umsetzen möchten. Eine gesetzliche Pflicht, konkrete Vorkehrungen zu treffen, ist aus Sicht der AIHK nicht zielführend.

In Ergänzung zum eingangs erwähnten indirekten Gegenvorschlags hat der Bundesrat gleichzeitig auch die Botschaft zur Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes verabschiedet und ans Parlament überwiesen. Diese sieht unter anderem vor, dass Arbeitgeber verpflichtet werden sollen, auf Verlangen von Arbeitnehmenden mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen im Arbeitsumfeld zu treffen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.

Zwar wird bei der geplanten Gesetzesänderung auf das Prinzip der Verhältnismässigkeit verwiesen, dennoch ist aus Sicht der AIHK mit erheblichen Einschränkungen und einem beträchtlichen Mehraufwand für die Arbeitgebenden zu rechnen. Dies nicht nur in finanzieller, sondern auch in organisatorischer Hinsicht.

So kann die Umsetzung bestimmter Massnahmen beispielsweise zu Konflikten mit betrieblichen Abläufen führen: etwa, wenn Arbeitszeiten nicht mehr flexibel gestaltet werden können, die Arbeit ausschliesslich im Homeoffice erfolgt und dadurch die Teamkultur leidet, oder wenn aus Rücksicht auf eine Person mit Behinderung auf eine anderweitig besser geeignete Stellenbesetzung verzichtet werden muss.

Hinzu kommt, dass die konkrete Umsetzung der geforderten Massnahmen auf Seiten der Arbeitgeber oft mit erheblichem personellem und administrativem Aufwand verbunden ist. So muss beispielsweise abgeklärt werden, wie ein Arbeitsplatz ausgestaltet sein muss, damit eine Person mit einer Autismus-Spektrum-Störung ungestört und produktiv arbeiten kann. Die Umsetzung liegt beim Arbeitgeber, was insbesondere für kleinere Betriebe eine grosse Herausforderung darstellen wird.

Angesichts der bereits bestehenden Belastungen im Zusammenhang mit der Revision des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) begrüsst die AIHK ausdrücklich, dass der indirekte Gegenvorschlag zur Inklusions-Initiative auf zusätzliche Verpflichtungen für Arbeitgebende verzichtet, wie sie teilweise von gewissen Behindertenorganisationen gefordert werden.

2. Vorentwurf zum Inklusionsgesetz

Ferner möchten wir auf folgende Ungereimtheit aufmerksam machen: Zwar wird der Bereich «Arbeit» in der Zweckbestimmung (Art. 1 VE-Inklusionsgesetz) neben dem Bereich «Wohnen» erwähnt, weiterführende Ausführungen zur konkreten zukünftigen Ausgestaltung im Bereich Arbeit fehlen jedoch. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, weshalb der Bereich «Arbeit» überhaupt in der Zweckbestimmung genannt wird. Die AIHK spricht sich aus diesem Grund und weil mit der laufenden Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes, wie bereits unter Ziff. 1 ausgeführt, bereits (zu) umfassende Anpassungen im Bereich Arbeit vorgesehen sind, für eine Streichung dieses Verweises aus.

3. Vorentwurf Teilrevision Invalidengesetz

Die AIHK unterstützt die im erläuternden Bericht zum indirekten Gegenvorschlag (S. 25) geäusserten Bedenken gegenüber einer direkten Anmelde-möglichkeit von Arbeitnehmenden bei der Invalidenversicherung. Eine solche Regelung könnte in der Praxis zu einer neuen Pflicht des Arbeitgebers führen. Unterlässt dieser in einem entsprechenden Fall die Anmeldung, könnte dies fälschlicherweise als Verletzung der Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 OR gewertet werden.

Unbestritten ist, dass der Arbeitgeber zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit seiner Mitarbeitenden verpflichtet ist (vgl. Art. 6 Abs. 1 ArG). Diese Pflicht darf jedoch nicht so weit gehen, dass der Arbeitgeber ein höchstpersönliches Anliegen des Arbeitnehmenden gegen dessen Willen wahrnehmen und eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung ohne dessen Einverständnis einleiten muss. Bereits heute besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber eine Meldung bei der Invalidenversicherung machen, woraufhin sich die Invalidenversicherung mit der betroffenen Person in Verbindung setzt. Aus Sicht der AIHK genügt dieses Verfahren, um den Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Wir begrüssen es deshalb, dass von einer entsprechenden gesetzlichen Ausweitung abgesehen wurde. Von einem Ausbau der Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmende sowie Arbeitgebende wurde im Rahmen des Vorentwurfs zur Teilrevision des Invalidengesetzes abgesehen. Die AIHK weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass insbesondere gezielte Beratungsangebote oder leicht zugängliche Best-Practice-Richtlinien für Arbeitgebende einen wesentlichen Beitrag zum Abbau von Hürden bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen leisten könnten.

So richtet sich beispielsweise das bestehende IV-Coaching ausschliesslich an IV-versicherte Personen. Angebote, die sich direkt an Arbeitgebende richten, sind bislang meist privat finanziert und verfügen entsprechend über eine begrenzte Reichweite. Ein gezielter Ausbau von Beratungsangeboten für Arbeitgeber könnte nicht nur die tatsächliche Inklusion im Arbeitsmarkt fördern, sondern auch die in Ziff. 1 mit der Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes einhergehenden zusätzlichen Belastungen für Arbeitgeber abfedern.

Die AIHK spricht sich dabei ausdrücklich gegen die Einführung finanzieller Unterstützungsleistungen für Arbeitgebende aus. Solche Massnahmen würden die AHV zusätzlich belasten. Vielmehr ist auf niederschwellige, beratende Unterstützung und Information zu setzen, um Unternehmen bei der praktischen Umsetzung inklusiver Arbeitsbedingungen zu entlasten.

Wie weiter oben ausgeführt, wurden die Pflichten der Arbeitgebenden mit der Revision des Behindertengleichstellungsgesetzes bereits erheblich ausgeweitet, insbesondere durch die neu vorgesehene Verpflichtung, auf Verlangen von Mitarbeitenden mit Behinderungen angemessene Massnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen umzusetzen. Vor diesem Hintergrund erscheint es aus Sicht der AIHK unabdingbar, dass den betroffenen Unternehmen auch **konkrete, leicht zugängliche Unterstützungsleistungen in Form von Beratungsangeboten oder Best-Practice-Richtlinien** zur Verfügung gestellt werden. Ohne solche flankierenden Massnahmen besteht die Gefahr, dass die Akzeptanz der neuen Verpflichtungen in der Praxis erheblich leidet.

4. Zusammenfassung

Zusammenfassend hält die AIHK fest, dass sie die Bemühungen zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen grundsätzlich schätzt. **Gleichzeitig lehnt sie jedoch eine gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgebenden zur Umsetzung konkreter Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen ab.** Die konkrete Ausgestaltung von inklusiven Arbeitsbedingungen soll im Ermessen der einzelnen Unternehmen liegen.

Vor diesem Hintergrund begrüsst die AIHK ausdrücklich, dass im indirekten Gegenvorschlag zur Inklusions-Initiative nicht über die bereits in der Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes vorgesehenen und aus Arbeitgebersicht zu weit gehenden Verpflichtungen hinausgegangen wurde.

Ferner spricht sie sich für die **Streichung des Bereichs «Arbeit» in Art. 1 VE-Inklusionsgesetz** sowie für einen **Ausbau niederschwelliger Unterstützungsangebote im Invalidengesetz in Form von Beratungsleistungen für Arbeitgebende** aus.