

Empfehlung zur

Mitwirkung in Unternehmen der beruflichen Integration

INSOS Schweiz empfiehlt den Unternehmen der beruflichen Integration, ihre Mitwirkungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung zu prüfen und weiterzuentwickeln.

Das vorliegende Dokument

- formuliert die **Empfehlung**,
- beschreibt kurz die heutige Situation resp. **Ausgangslage**
- und zeigt in der **Begründung**, auf welche Regelwerke sich die Empfehlungen beziehen.

Empfehlung

INSOS Schweiz empfiehlt den Unternehmen der beruflichen Integration, **über das geltende Mitwirkungsgesetz hinaus Mitwirkungsmöglichkeiten in ihren Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben zu prüfen, einzuführen und weiterzuentwickeln und Mitbestimmungsmöglichkeiten vorzusehen.**

INSOS Schweiz setzt sich dafür ein, dass Unternehmen der beruflichen Integration auf Basis ihrer Expertise und im Sinn des inklusiven Ansatzes betriebliche Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen mit und ohne Beeinträchtigung verbessern. Sie haben das Potenzial, **Pionierarbeit** in der betrieblichen Einbindung der Angestellten zu leisten. INSOS entwickelt hierzu bei Bedarf geeignete Instrumente und Dienstleistungen.

Ausgangslage

Unternehmen der beruflichen Integration¹ sind Betriebe, deren Produkte und Dienstleistungen von Angestellten mit Beeinträchtigung erbracht werden. Die angestellten Personen haben einen **Arbeitsvertrag** wie alle Angestellten in einem Unternehmen. Sie haben die für ArbeitnehmerInnen üblichen **Rechte und Pflichten** und erhalten für ihre Arbeit einen **Lohn**. Dass dieser tiefer ist als jener für nicht beeinträchtigte Mitarbeitende ändert nichts an ihrem Status als ArbeitnehmerInnen. Für die ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigung und die Unternehmen der beruflichen Integration gilt somit das **Mitwirkungsgesetz**², das minimale Mitwirkungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen festlegt und regelt.

¹ In der schweizerischen Gesetzgebung wird für diese Betriebe der historisch geprägte und inzwischen überholte Begriff «(Behinderten)Werkstätte» verwendet. Bei der heutigen Branchenvielfalt der Unternehmen ist der Begriff „Werkstätte“ jedoch zu einschränkend. So ist z.B. ein Gastrobetrieb kaum als Werkstätte zu bezeichnen. Deshalb verwenden wir hier neu den Begriff «Unternehmen der beruflichen Integration».

² Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben vom 17. Dezember 1993 (Stand 1. Januar 2011)

Viele Unternehmen der beruflichen Integration haben im Sinne ihres sozialen Auftrags **Mitwirkungsinstrumente eingeführt und institutionalisiert**. Die Einführung ist innerhalb der Branche jedoch nicht systematisch erfolgt. So sind die ArbeitnehmerInnen beispielsweise bis heute kaum in Betriebskommissionen³ organisiert.

Begründung

Im Folgenden listen wir die Regelwerke und Rechtsgrundlagen auf, auf die sich INSOS Schweiz bei seiner Empfehlung bezieht.

1. Ethische Grundsätze von INSOS Schweiz

INSOS Schweiz und seine Mitglieder anerkennen in den ethischen Grundsätzen den Anspruch von Menschen mit Beeinträchtigung, die eigene Lebenswelt selbstständig gestalten und wählen zu können. Sie unterstützen sie in ihrem Willen und Bemühen, ein **möglichst selbstbestimmtes Leben mit den entsprechenden Rechten und Pflichten** zu führen. Ihr Ziel ist es, Menschen mit Beeinträchtigung eine möglichst umfassende und den Bedürfnissen entsprechende, **kompetente Teilnahme und Teilhabe an allen Lebensbereichen ermöglichen**. Ein wichtiger Lebensbereich ist die Arbeit. Arbeit stiftet Identität und spielt eine zentrale Rolle bei der Integration in die Gesellschaft.

2. Rechtsgrundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für die Mitwirkung in Unternehmen der beruflichen Integration finden sich im Arbeitsgesetz, im Mitwirkungsgesetz, im Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen und in der UN-Behindertenrechtskonvention.

Arbeitsgesetz (ArG Art. 37 - 39)

Das Arbeitsgesetz schreibt industriellen Betrieben (erhöhtes Unfallrisiko) vor, eine Betriebsordnung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen schriftlich zu vereinbaren. Andere, nicht-industrielle Betriebe können freiwillig eine Betriebsordnung aufstellen (vgl. ArG Art. 37). Die Betriebsordnung, oft auch als Firmenreglement bezeichnet, hat zum Zweck, die ArbeitnehmerInnen über verbindliche betriebsinterne Regeln bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu informieren. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO empfiehlt, die Betriebsordnung zusammen mit einer Arbeitnehmervertretung zu erstellen (vgl. Merkblatt zur Betriebsordnung, S. 2, Mai 2011).

Die Betriebsordnung kann auch andere Bestimmungen enthalten, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen betreffen – sofern die Sachbereiche nicht über andere kollektive Vereinbarungen wie Gesamtarbeitsverträge geregelt sind (ArG Art. 38 Abs. 2). Art. 39 regelt, wie die Einhaltung der Bestimmungen kontrolliert wird. Bei den Unternehmen der beruflichen Integration ist dafür der Kanton zuständig.

Mitwirkungsgesetz (MitwG Art. 3 und 5)

Das Mitwirkungsgesetz regelt die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen im Betrieb. Mitwirkung wird im Gesetz als Oberbegriff behandelt, der Mitsprache und Mitbestimmung umfasst. Die Regelungen beziehen sich hauptsächlich auf Mitsprachemöglichkeiten (Recht der ArbeitnehmerInnen auf Information und Anhörung in bestimmten, zentralen Sachbereichen und Neuerungen; Recht, sich mit Fragen und Vorschlägen einzubringen).

Mitsprache ist das Recht der ArbeitnehmerInnen, ihre Meinung zu äussern und angehört zu werden. Mitbestimmung ist das Recht der ArbeitnehmerInnen, auf die Entscheidungsfindung Einfluss zu nehmen und mitzuzentscheiden. Aus dem Mitwirkungsgesetz sind kaum Mitbestimmungsrechte ableitbar. Das Mitwirkungsgesetz gilt für alle Betriebe unabhängig von ihrer Grösse und ebenfalls für Unternehmen der beruflichen Integration. Ein Anspruch auf Arbeitnehmervertretung entsteht in Betrieben mit

³ Betriebskommission als Gremium der Arbeitnehmervertretung steht synonym zu Personalkommission, Arbeiterkommission oder Angestelltenkommission (je nach Branche oder Betrieb; in Deutschland: Betriebsrat).

mindestens 50 ArbeitnehmerInnen (MitwG Art. 3). Diese dürfen eine oder mehrere Vertretungen aus ihrer Mitte wählen, sofern dies die Mehrheit wünscht (MitwG Art. 5)⁴. In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung hat jede angestellte Person Informations- und Mitspracherechte in bestimmten Sachbereichen wie Arbeitssicherheit, Übergang des Betriebs, Fragen zur beruflichen Vorsorge oder Massenentlassungen.

Das Gesetz regelt das Wahlverfahren, die Zusammensetzung und Aufgaben der Arbeitnehmervertretung. Es legt die Mitwirkungsrechte fest und regelt die Zusammenarbeit (vgl. Abschnitte 2, 3 und 4 MitwG). So wird der Arbeitgeber z.B. verpflichtet, die Arbeitnehmervertretung in ihrer Tätigkeit nicht zu hindern, sondern zu unterstützen und Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG Art. 5)

Die Institution muss gewisse Voraussetzungen erfüllen, damit der Kanton sie als bedürfnisgerechte und im Kanton benötigte Dienstleistungserbringerin für Menschen mit Beeinträchtigung anerkennt. Sie muss u.a. belegen, dass sie die Persönlichkeitsrechte der Menschen mit Behinderung (namentlich ihr Recht auf Selbstbestimmung) und ihr Recht auf Mitwirkung wahrt, sie individuell fördert und sie vor Missbrauch und Misshandlung schützt (vgl. IFEG Art. 5 Bst. e).

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Vertragsstaaten, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, ihre volle und wirksame Teilhabe und die Inklusion als Gesellschaftsmodell zu fördern.

Die UN-BRK setzt einen neuen Qualitätsrahmen und bietet die Chance, auch auf Ebene der Unternehmen der beruflichen Integration Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten zu prüfen, einzuführen und zu fördern. Die Konvention enthält mehrheitlich programmatische Bestimmungen mit Zielvorgaben für die Staaten und lässt einen bedeutenden Ermessensspielraum bei der Umsetzung der Vorgaben in die Praxis zu. Konkrete Handlungsempfehlungen fehlen.

Folgende Artikel untermauern die Förderung der Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in sozialen Unternehmen bzw. die Einführung einer entsprechenden Betriebskommission:

- Präambel, Buchstabe o
Menschen mit Beeinträchtigung sollen die Möglichkeit haben, u.a. aktiv über Programme mitzuwirken, wenn diese sie unmittelbar betreffen (vgl. auch Art. 4 Abs. 3). Unternehmen der beruflichen Integration gehören zu den Habilitations- und Rehabilitationsprogrammen für Menschen mit Beeinträchtigung. Ihre Mitwirkung kann über eine Betriebskommission gewährleistet werden.
- Art. 3 Allgemeine Grundsätze
Genannt werden hier u.a. die Achtung der Autonomie und Unabhängigkeit von Menschen mit Behinderung; die Chancengleichheit und Zugänglichkeit und die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft. Bezogen auf das Unternehmen der beruflichen Integration heisst das: ArbeitnehmerInnen mit Behinderung erhalten die gleichen Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten wie ArbeitnehmerInnen ohne Behinderung.
- Art. 5 Ziffer 3 Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung
Auch die Unternehmen der beruflichen Integration sind zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung verpflichtet. Dies gehört implizit zu ihrem sozialen

⁴ „Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen“ (MitwG Art. 5, 1).

Auftrag. Es drängt sich deshalb auf, auch innerbetrieblich für ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigung die gleichen Voraussetzungen zu schaffen wie für Angestellte ohne Beeinträchtigung und sie zur Mitwirkung im Sinn von Artikel 24 Abs. 1 Bst. c UN-BRK⁵ zu befähigen.

- Art. 16 Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch
Die Vertragsstaaten treffen Massnahmen zur Verhinderung jeglicher Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch. Unter anderem stellen sie sicher, dass alle Einrichtungen und Programme, die für Menschen mit Beeinträchtigung bestimmt sind, wirksam von unabhängigen Behörden überwacht werden. Das heisst: Unternehmen der beruflichen Integration schützen ihre ArbeitnehmerInnen vor Ausbeutung bezogen auf Arbeitsbedingungen, Löhne, Arbeitszeiten usw. Neben der in der Regel vorhandenen Ombudsstelle ist die Betriebskommission ein geeignetes und wichtiges Instrument zur Gewährleistung dieses Schutzes.
- Art. 21 Recht der freien Meinungsäusserung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen
Das in Art. 21 beschriebene Recht ist eine Grundvoraussetzung für eine funktionierende nationale, kantonale, kommunale und institutionelle Interessensvertretung der ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigung.
- Art. 26 Habilitation und Rehabilitation
Die Vertragsstaaten treffen wirksame und geeignete Massnahmen, um Menschen mit Behinderung in die Lage zu versetzen, ein Höchstmass an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Dieses Ziel verfolgen per definitionem auch die Unternehmen der beruflichen Integration. Diese können dieses Ziel am besten über die Förderung von Mitsprache- und Mitbestimmungsmöglichkeiten bzw. über die Einführung von Betriebskommissionen umsetzen.
- Art. 27 Arbeit und Beschäftigung
Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Sie erlassen hierzu Rechtsvorschriften, um u.a. zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderung ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können (Art. 27 Bst. c). Bezogen auf das Unternehmen der beruflichen Integration sind Betriebskommissionen erforderlich und/oder die Prüfung der Zusammenarbeit mit einer geeigneten Gewerkschaft.
- Art. 29 Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben
Die Vertragsstaaten verpflichten sich u.a., aktiv ein Umfeld zu fördern, in welchem Menschen mit Behinderung gleichberechtigt mitwirken können. Dies erreichen sie, indem sie die Bildung von Organisationen von Menschen mit Behinderung und den Beitritt zu solchen Organisationen oder die Mitarbeit in nichtstaatlichen Organisationen und Vereinigungen begünstigen, die sich mit dem öffentlichen und politischen Leben ihres Landes befassen. Über Betriebskommissionen⁶ kann die Einbindung in das politische und öffentliche Leben auf nationaler und kantonaler Ebene insbesondere bezüglich Interessensvertretung von ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigung besser gelingen.

INSOS Schweiz | 30.10.2018

⁵ Art. 24, Bildung Art. 24, Ziffer 1: Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel: ... c) Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen.

⁶ vgl. hierzu auch Behindertenbeiratsstruktur in Deutschland