

# **Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz**

Studie zur Beschäftigungssituation  
und zu Eingliederungsbemühungen – Kurzfassung

**Edgar Baumgartner  
Stephanie Greiwe  
Thomas Schwarb**  
(Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz)

**Untersuchung im Auftrag  
des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV)**



**Inhaltsverzeichnis**

<b>Verzeichnis der Tabellen</b> .....	<b>iii</b>
<b>Verzeichnis der Grafiken</b> .....	<b>iii</b>
<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>iv</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>vi</b>
<b>Riassunto</b> .....	<b>vii</b>
<b>Summary</b> .....	<b>viii</b>
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1. Fokus und Aufbau der Kurzfassung.....	1
1.2. Die methodische Vorgehensweise .....	2
1.2.1. Betriebsbefragung .....	2
1.2.2. Institutionsbefragung.....	3
<b>2. Die Arbeitsmarktsituation behinderter Personen</b> .....	<b>4</b>
2.1. Beschäftigung von Behinderten in Schweizer Betrieben.....	4
2.1.1. Anteil der Betriebe mit behinderten Angestellten.....	4
2.1.2. Anteil der behinderten Angestellten.....	5
2.2. Anstellung von Behinderten – das Profil der angestellten Behinderten.....	5
2.2.1. Art der Behinderung .....	5
2.2.2. Zusätzlicher Bezug einer IV-Rente.....	6
2.2.3. Beschäftigungsgrade von behinderten Angestellten .....	6
2.2.4. Beschäftigungsdauer von behinderten Angestellten .....	6
2.2.5. Ausbildungsabschluss.....	8
2.2.6. Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes .....	8
2.3. Weiterbeschäftigung von neu behinderten Angestellten .....	8
2.4. Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten .....	9
2.4.1. Anteil der Betriebe, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist.....	9
2.4.2. Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze .....	10

---

<b>3. Angebote und Tätigkeitsschwerpunkte der Institutionen.....</b>	<b>13</b>
3.1. Aktiv in der Vermittlung tätige Institutionen.....	13
3.2. Das Vermittlungsangebot im Urteil der Institutionen.....	16
3.3. Schwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen.....	17
3.4. Die Bemühungen der Vermittlungsinstitutionen in Zahlen.....	19
<b>4. Einzelne Handlungsfelder .....</b>	<b>20</b>
4.1. Information der Betriebe .....	20
4.2. Aufbau und Koordination der Vermittlung.....	22
4.2.1. Die Akquisition von Arbeitsstellen bei den Betrieben.....	22
4.2.2. Koordination und Bedingungen der Vermittlungstätigkeit.....	23
4.2.3. Ausbau der Vermittlungsressourcen.....	25
4.3. Arbeitsmarktorientierung in der Eingliederungsarbeit.....	25
4.3.1. Hindernisse bei der Anstellung von behinderten Personen.....	25
4.3.2. Die Rolle von Unterstützungsmassnahmen .....	27
4.3.3. Ausrichtung der Vermittlungstätigkeit .....	28
4.4. Weiterbeschäftigung von neu behinderten Personen.....	30
4.4.1. Hindernisse bei der Weiterbeschäftigung .....	30
4.4.2. Das externe Unterstützungsangebot und wie es in Anspruch genommen wird .....	31
<b>5. Schlussfolgerungen .....</b>	<b>34</b>
5.1. Schlussfolgerungen zur Information der Betriebe .....	34
5.2. Schlussfolgerungen zu Ausbau und Koordination der Vermittlung .....	34
5.3. Schlussfolgerungen zur Arbeitsmarktorientierung in der Eingliederungsarbeit .....	34
5.4. Schlussfolgerungen zur Förderung der Weiterbeschäftigung .....	35

**Verzeichnis der Tabellen**

Tabelle 1: Rücklaufbeschreibung der Betriebsbefragung .....	2
Tabelle 2: Rücklauf der Befragung nach Institutionstyp .....	3
Tabelle 3: Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze – Betriebsschätzung.....	11
Tabelle 4: Beurteilung der Angebote (gewichtete Daten) .....	16
Tabelle 5: Bekanntheit von Unterstützungsmassnahmen .....	21

**Verzeichnis der Grafiken**

Grafik 1: Beschäftigung von Behinderten nach Grösse der Betriebe.....	4
Grafik 2: Anstellungsjahr der behinderten Beschäftigten in Schweizer Betrieben.....	7
Grafik 3: Möglichkeit der Beschäftigung und tatsächliche Beschäftigung von Behinderten im Vergleich – unterschieden nach Branchenzugehörigkeit .....	10
Grafik 4: Vergleich Schwerpunkte und Bedeutung klientenbezogene Vermittlungsangebote .....	17
Grafik 5: Vergleich Schwerpunkte und Bedeutung von arbeitgeberbezogenen Angeboten.....	18
Grafik 6: Vergleich Schwerpunkt und Bedeutung einzelner Tätigkeitsfelder .....	19
Grafik 7: Beurteilung Beeinträchtigung durch mangelnde finanzielle/zeitliche Ressourcen.....	24
Grafik 8: Beurteilung Beeinträchtigung durch mangelnde Organisationsressourcen.....	24
Grafik 9: Beurteilung Hemmnisse – Vergleich Betriebe und Institutionen (gewichtet) .....	26
Grafik 10: Einschätzung der Betriebe zur Förderlichkeit von Unterstützungen .....	27
Grafik 11: Anteil der Betriebe, welche bei neu Behinderten externe Beratung oder Unterstützung in Anspruch genommen haben, nach Betriebsgrösse .....	32

## Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht informiert über die zentralen Ergebnisse zur aktuellen Arbeitsmarktsituation von behinderten Personen in der Schweiz und skizziert zusammenfassend die Bemühungen zur beruflichen Integration von Behinderten. Die empirische Grundlage der vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) in Auftrag gegebenen Untersuchung bildet eine schriftliche Betriebs- und Institutionsbefragung vom Frühling 2003. Im Rahmen der repräsentativen Betriebsbefragung haben 1'622 Betriebe teilgenommen, was einem Rücklauf von 24% entspricht. Die Institutionsbefragung richtete sich an IV-Stellen, regionale Arbeitsvermittlungszentren und andere Organisationen, welche potenziell in der beruflichen Eingliederung Behinderter engagiert sind. Von den insgesamt rund 3'650 angeschriebenen Institutionen haben sich 25% bzw. 851 Einrichtungen an dieser schweizweiten Untersuchung beteiligt.

Die Ergebnisse zeigen, dass nur ein geringer Teil der Schweizer Betriebe derzeit behinderte Personen beschäftigt. Es sind 8% der Schweizer Betriebe, bei denen im Jahr 2003 mindestens eine behinderte Person angestellt ist. Grundsätzlich hält jedoch fast ein Drittel von ihnen, nämlich 31%, eine Beschäftigung von Behinderten im eigenen Betrieb für möglich. Rund 8% der Arbeitsplätze können aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als geeignet für behinderte Personen gelten. Doch woran liegt es, dass effektiv nur 0.8% der Stellen in der Schweiz entsprechend besetzt sind? Schweizer Betriebe führen vor allem das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze und erforderliche bauliche Anpassungen als grösstes Hemmnis bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden an. Auch die möglicherweise eingeschränkte Leistungsfähigkeit und ein drohender Mehraufwand durch die Betreuung wirken sich nach Ansicht der Betriebe hemmend auf die Anstellung von Behinderten aus.

Um solche Hemmnisse bei der Beschäftigung von Behinderten auszuräumen, gibt es in der Schweiz eine Vielzahl von Unterstützungsmaßnahmen. Das breite Unterstützungsangebot ist jedoch bei den Betrieben wenig bekannt. Es zeigt sich nicht nur eine unzureichende Öffentlichkeitsarbeit. Auch die disparate und wenig spezialisierte Landschaft von Einrichtungen, die in der beruflichen Integrationsarbeit tätig sind, vermag den aktuellen Erfordernissen kaum Rechnung zu tragen.

Für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter Personen drängen sich Optimierungen in mehreren Feldern auf. Zunächst gilt es, die Informationen für Betriebe über das bestehende Unterstützungsangebot deutlich zu stärken. Zugleich ist auch ein Ausbau der Vermittlungstätigkeit notwendig, wobei die befragten Institutionen einen Ausbau vor allem bei den IV-Stellen befürworten. Doch es braucht nicht nur mehr Ressourcen und fachliche Kompetenzen, um den wachsenden Anforderungen über spezialisierte und aufwändige Dienstleistungen gerecht zu werden. Eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit muss sich von klassischen Vorgehensweisen trennen und stärker am Arbeitsmarkt orientieren. Dies bedingt, die Einmündung in den primären Arbeitsmarkt über die Möglichkeit zur Probebeschäftigung und Begleitungen am Arbeitsplatz abzusichern und nach Möglichkeit bereits Abklärungen und Schulungen in Betrieben anzusiedeln. Als weiteres Handlungsfeld ist die Problematik zu nennen, dass Angestellte neu eine Behinderung erleiden. Zu selten, nämlich in 13% der Fälle, kann in diesen Situationen eine Weiterbeschäftigung im Betrieb arrangiert werden. Dies ist wesentlich auf unzureichende Unterstützungsangebote zurückzuführen, die bislang von Be-

trieben nur selten genutzt werden und nur in Ausnahmefällen von Vermittlungsinstitutionen als Tätigkeitsschwerpunkt verankert sind.

## Résumé

L'étude dont nous présentons ici un résumé traite de l'accès des personnes handicapées au marché du travail et des efforts entrepris pour favoriser leur intégration professionnelle. Elle est basée sur un sondage écrit représentatif, réalisé au printemps 2003 auprès de nombreuses entreprises et institutions de toute la Suisse. 1622 entreprises se sont exprimées, ce qui équivaut à un taux de réponse de 24 %. Les institutions interrogées, au nombre de 3650, étaient des offices AI, des services régionaux de placement et d'autres organisations pouvant œuvrer à la réadaptation professionnelle des handicapés. 851 d'entre elles (25 %) ont retourné le questionnaire.

L'enquête a montré que seule une petite partie des entreprises suisses emploient à l'heure actuelle des handicapés. En effet, en 2003, 8 % d'entre elles fournissaient du travail à une personne handicapée au moins, alors que près d'un tiers des entreprises (31 %) estiment qu'elles pourraient en principe le faire. De l'avis des employeurs, 8 % des places de travail pourraient être occupées par des personnes handicapées. Pourquoi, dès lors, seules 0,8 % des places le sont-elles effectivement ? Le niveau d'exigences requis et les éventuelles transformations à effectuer constitueraient l'obstacle le plus important selon les entreprises. Les performances limitées dans certains cas et la charge supplémentaire éventuelle liée à un accompagnement seraient aussi des freins à l'embauche.

Toute une série de mesures de soutien peuvent être sollicitées en Suisse pour éliminer de tels obstacles. Mais l'offre existante, très large, est mal connue. Cette ignorance ne tient pas seulement à un manque de publicité. La diversité des institutions impliquées dans l'intégration professionnelle et leur manque de spécialisation empêchent une véritable prise en compte des exigences actuelles.

Un travail d'optimisation doit être entrepris dans de nombreux domaines pour permettre à davantage de personnes handicapées de trouver un emploi. Il faut d'abord fournir beaucoup plus d'informations aux entreprises sur les offres de soutien existantes. Simultanément, les activités liées au placement doivent être développées, les institutions interrogées souhaitant que cela se fasse au niveau des offices AI. Mais il ne suffit pas de mettre davantage de moyens à disposition et d'augmenter les compétences professionnelles pour faire face, au moyen de services spécialisés, à des exigences toujours plus grandes. Pour qu'un placement réussisse, on ne peut plus se contenter de l'approche classique, il faut se préoccuper davantage du marché du travail. Autrement dit, une embauche au sein du marché primaire de l'emploi doit être garantie, en mettant à profit les temps d'essai et en soutenant les personnes à leur poste de travail. Dans la mesure du possible, il faut aussi que les tests d'aptitude et la formation se déroulent en entreprise. Il existe encore un champ d'action, qui concerne les travailleurs qui deviennent handicapés. Dans 13 % des cas seulement, ce qui est trop peu, un arrangement est trouvé pour que ces personnes puissent continuer à travailler dans leur entreprise. Ce taux résulte essentiellement d'un manque de soutien, car les entreprises sollicitent rarement les offres existantes et les institutions de placement ne les considèrent comme un point fort de leur activité que dans de cas exceptionnels.

## Riassunto

Il presente riassunto presenta i principali risultati di uno studio concernente l'attuale situazione delle persone invalide<sup>1</sup> sul mercato del lavoro in Svizzera e illustra brevemente gli sforzi intrapresi per favorire la loro integrazione professionale. L'inchiesta poggia su un sondaggio scritto condotto nella primavera del 2003 presso aziende ed istituzioni. Al sondaggio rappresentativo hanno risposto 1'622 aziende, il che corrisponde ad una partecipazione del 24%. L'inchiesta era rivolta agli uffici AI, agli uffici regionali di collocamento e ad altre organizzazioni potenzialmente attive nell'integrazione professionale degli invalidi. Allo studio, condotto su scala nazionale, hanno partecipato 851 delle istituzioni interpellate, il che corrisponde al 25%.

I risultati mostrano che attualmente solo una piccola parte delle aziende svizzere occupa persone invalide. Nel 2003, solo l'8 % delle aziende svizzere aveva alle dipendenze almeno un invalido. Per principio, tuttavia, circa un terzo delle medesime, vale a dire il 31%, non esclude la possibilità di assumere invalidi. I datori di lavoro ritengono che circa l'8% dei posti di lavoro possa essere considerato adatto a persone invalide. Da cosa dipende allora il fatto che solo lo 0,8% dei posti di lavoro in Svizzera è effettivamente occupato da invalidi? Le aziende svizzere ritengono che l'ostacolo più grande all'occupazione di invalidi sia costituito dalle elevate esigenze relative al posto di lavoro e dalle modifiche architettoniche necessarie. Altri motivi possono essere la limitata capacità degli invalidi di fornire prestazioni e l'onere supplementare dovuto alla loro assistenza.

In Svizzera vi sono numerose misure di sostegno volte ad eliminare gli ostacoli all'occupazione di invalidi; esse sono però poco note alle aziende. Questo non dipende solo da un'insufficiente attività di pubbliche relazioni, bensì anche dall'eterogeneità e dalla mancanza di specializzazione delle istituzioni attive nel settore dell'integrazione professionale, che non permette loro di soddisfare le attuali esigenze.

Per migliorare la situazione occupazionale delle persone invalide sono necessari miglioramenti in diversi campi. Per prima cosa le aziende devono essere informate in modo assai maggiore delle offerte di sostegno disponibili. Contemporaneamente è necessario anche un aumento delle attività di collocamento. Le istituzioni interpellate privilegiano un potenziamento soprattutto presso gli uffici AI. Tuttavia per far fronte alle crescenti esigenze nel campo dei servizi specializzati e complessi non v'è bisogno unicamente di più risorse e competenze tecniche: per essere efficace, l'attività di collocamento deve abbandonare i metodi tradizionali ed orientarsi invece maggiormente al mercato del lavoro. Questo vuol dire che l'ingresso nel mercato del lavoro primario va garantito tramite la possibilità di effettuare periodi di prova accompagnati da un'assistenza sul posto di lavoro nonché di eseguire accertamenti e formazioni già all'interno dell'azienda. Il terzo campo d'azione è quello dei dipendenti divenuti invalidi. In queste situazioni, infatti, troppo raramente (13% dei casi) si riesce a trovare una soluzione per mantenere l'impiego del dipendente. Questo è dovuto sostanzialmente alle offerte di sostegno insufficienti, che vengono utilizzate troppo di rado dalle aziende e che solo in casi eccezionali costituiscono la principale attività delle istituzioni di collocamento.

---

<sup>1</sup> La definizione del termine "invalido" adottata in questo studio, non identica a quella della LAI, è la seguente: "Gli invalidi sono persone menomate nelle funzioni fisiche o psichiche o per questo professionalmente limitate."

## Summary

The present overview sets out the main findings of a study on the position of the disabled in the Swiss labour market and outlines the efforts undertaken for integrating them in the workplace. The empirical part of the study is based on a written survey conducted among firms and institutions in Spring 2003. 1,622 firms took part in the representative survey, which corresponds to a response rate of 24%. The survey of the institutions was aimed at invalidity insurance (IV) offices, regional employment centres and other organisations that are likely to be involved in integrating the disabled in the workplace. 25% (or 851) of the approximately 3,650 institutions contacted took part.

The results show that only a small fraction of Swiss firms currently employs disabled people; 8% employed at least one disabled person in 2003. However, almost one third (31%) believe that they would be able to employ a disabled person. According to employers, approximately 8% of jobs could be suitable for the disabled. So, why are a mere 0.8% of jobs in Switzerland currently filled by the disabled? The main deterrents according to Swiss firms are the exacting standards of the workplace and the required physical adjustments to make it disabled-friendly. Other deterrents are the possibly restricted productivity of the disabled and the potential additional costs of their care in the workplace.

There is a vast array of instruments available in Switzerland to overcome such obstacles. However, few firms are aware of their existence. Clearly, this is due to insufficient public relations work. Also, the network of institutions involved in the rehabilitation of the disabled cannot cope with current demand due to its lack of coordination and specialisation.

If the position of the disabled in the Swiss labour market is to be improved, several areas, such as informing firms about support instruments, need to be optimised. In addition, employment services must be expanded; the surveyed institutions particularly favour the development of IV offices. Therefore an increase in resources and greater expertise are needed if growing demands are to be met through specialised and costly services. To be successful, placement services for the disabled must be distinct from traditional employment procedures and have a stronger labour market orientation. The disabled must be guaranteed entry to the primary job market by means of trial working periods and guidance in the workplace. It would also be desirable for firms to provide in-house training for the disabled and assessments of their professional aptitudes. The third area in need of action is the continuing employment of a person who incurs a disability while in a job. In only 13% of such cases were firms able to come to some arrangement. This is clearly due to inadequate support services, which have been rarely used by firms to date, and which few institutions involved in integrating the disabled in the workplace had set as a priority.

# 1. Einleitung

## 1.1. Fokus und Aufbau der Kurzfassung

Die vorliegende Untersuchung knüpft an Diskussionen über die unzureichende Integration behinderter Personen in den primären Arbeitsmarkt und über mögliche Wege zur Verbesserung an. Im Zentrum steht die Frage, welche Bedingungen und Unterstützungsangebote die Teilhabe am Arbeitsmarkt für behinderte Personen ermöglichen und welche Rolle dabei Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Institutionen, die an der Schnittstelle zwischen behinderten Personen und dem primären Arbeitsmarkt agieren, spielen. Das Ergebnis basiert auf einer Befragung von Betrieben und von potenziell in der Vermittlung tätigen Institutionen. Die vorliegende Kurzfassung orientiert über die wichtigsten Ergebnisse der Befragung sowie die Schlussfolgerungen.

Die Analyse, wie weit die aktuellen Massnahmen und Strukturen zur Förderung der beruflichen Integration behinderter Personen ausreichen und wo ein mögliches Optimierungspotenzial zu verorten ist, kann sich grundsätzlich an zwei verschiedenen Herausforderungen orientieren. Einerseits zielen Bemühungen zur beruflichen Integration darauf, behinderten Personen, denen bislang der Zugang zum primären Arbeitsmarkt versperrt war, eine erstmalige (oder wiederholte) Eingliederung zu ermöglichen. Die Einmündung in den primären Arbeitsmarkt bedingt hierbei Neuanstellungen von behinderten Personen als Mitarbeitende in Schweizer Betrieben. Beschäftigungswirksam sind andererseits auch Lösungen in Situationen, wenn Mitarbeitende eines Betriebs während eines laufenden Arbeitsverhältnisses eine Behinderung erleiden. In diesem Fall steht die Absicherung der Weiterbeschäftigung im angestammten Betrieb im Vordergrund. Begrifflich sind die Bemühungen zur Förderung von Neuanstellungen und der Weiterbeschäftigung als Aufgaben von Vermittlungsinstitutionen konzipiert.

Wie steht es um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung? Darüber informiert in einem ersten Teil die Beschreibung der aktuellen Beschäftigungssituation behinderter Personen in der Schweiz (Kap. 2). Diesem Überblick zur Zahl der beschäftigten Personen sowie dem Anteil der Betriebe mit behinderten Angestellten liegt ein breites Verständnis von Behinderung zugrunde. Mit der operationalen Definition in den Befragungsinstrumenten, dass Personen als behindert gelten, wenn sie eine Funktions- oder Aktivitätseinschränkung aufweisen, ist der Anspruch verbunden, übergreifend Aussagen über Personen mit dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu ermöglichen. Für eine Differenzierung sorgt die Unterscheidung von vier Behinderungsarten, nämlich die grobe Typisierung in körperliche Behinderung, Sinnesbehinderung, geistige Behinderung und psychische Behinderung.

Auf der Basis der Institutionsbefragung werden in Kapitel 3 die aktuellen Angebotsprofile und Tätigkeitsschwerpunkte von Institutionen, die sich um die berufliche Integration behinderter Personen bemühen, zusammenfassend beschrieben. Dabei wird nicht nur auf die Positionierung im Hinblick auf die Förderung von Neuanstellungen oder die Weiterbeschäftigung von behinderten Personen Bezug genommen, sondern über die Umsetzung einer breiten Palette gesetzlicher Unterstützungsangebote orientiert. Dies schliesst Fördermassnahmen auf der Grundlage der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV) wie auch der Arbeitslosenversicherung (ALV) und weiterer Sozialversicherungszweige ein. Ins Blickfeld rücken damit zum einen klientenbezogene Hilfestellungen, die von Abklä-

rungen, Schulungen über die aktive Vermittlungshilfe bis zur Begleitung am Arbeitsplatz reichen. Zum anderen sind auch arbeitgeberorientierte Unterstützungsangebote eingeschlossen, die gleichermaßen monetäre Leistungen wie Beratungen oder Arbeitsplatzanalysen umfassen.

Vor dem Hintergrund der Umsetzung dieser Angebote und einer möglichen unzureichenden Abstimmung auf die Bedürfnisse der Betriebe bzw. des Arbeitsmarkts werden in einem weiteren Teil (Kap. 4) Verbesserungsoptionen thematisiert. Im Fokus stehen vier zentrale Handlungsfelder, die Wege zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von behinderten Personen beschreiben. Im Einzelnen sind dies die Information der Betriebe, der Aufbau und die Koordination der Vermittlungsangebote, die Ausrichtung der Vermittlungstätigkeit sowie die Förderung der Weiterbeschäftigung. Die Schlussfolgerungen, die sich auf mögliche Verbesserungen in diesen drei Bereichen beziehen, schliessen den Bericht ab (Kap. 5).

## 1.2. Die methodische Vorgehensweise

Die empirische Grundlage der Untersuchung bildet eine repräsentative schriftliche Betriebs- und Institutionsbefragung vom April und Mai 2003. Der Betriebsfragebogen umfasste 12 Seiten, der Institutionsfragebogen 15 Seiten. Die Übersetzung des Fragebogens ins Französische und Italienische erfolgte nach dem Pretest im Februar 2003.

### 1.2.1. Betriebsbefragung

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden rund 7'000 Betriebe ab zwei Angestellten aus allen Sprachregionen und Grössenklassen angeschrieben; die Adress-Selektion nahm das Bundesamt für Statistik vor. Insgesamt haben 1'622 Betriebe geantwortet, was einem Rücklauf von 23.8% entspricht.

**Tabelle 1: Rücklaufbeschreibung der Betriebsbefragung**

Zahl der angeschriebenen Betriebe	6'985
Zahl der aufgelösten Betriebe bzw. der nicht zustellbaren Briefe	167
Nettostichprobe	6'818
Zahl der gültig ausgefüllten Fragebogen	1'622
Nettorücklaufquote	23.8%

Um Aussagen über einzelne Grössenklassen treffen zu können, waren mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten und grosse Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten in der Stichprobenziehung überrepräsentiert worden. Dieses Vorgehen stellte am ehesten sicher, dass genügend Betriebe aus den einzelnen Grössenklassen antworteten und somit valide Aussagen über verschiedene Beobachtungen in den einzelnen Betriebsgrössenklassen möglich sind. Insgesamt erhielten somit mittlere und grosse Betriebe bereits bei der Stichprobenbildung ein zu grosses Gewicht. Um gültige Aussagen über die Verhältnisse in der ganzen Schweiz machen zu können, erfolgte eine Nachgewichtung der Daten. Dabei wurden die Verteilungen des Rücklaufs an die tatsächlichen Grössenklassenverteilungen der Grundgesamtheit angepasst.

Um einen Überblick über das Profil der von Schweizer Betrieben angestellten Behinderten zu gewinnen, wurden die Betriebe auch um ein Fallbeispiel gebeten. Sie sollten dabei die Angaben zu Be-

schäftigungsgrad, Ausbildungsniveau, Art der Tätigkeit etc. auf eine nach unseren Vorgaben zufällig ausgewählte Person in ihrem Betrieb beziehen.

### 1.2.2. Institutionsbefragung

Die Institutionsbefragung richtete sich an Organisationen, welche potenziell in der beruflichen Eingliederung Behinderter engagiert sind. Darunter fallen IV-Stellen, Regionale Arbeitsvermittlungszentren, öffentliche Sozialdienste, Beratungsstellen für Behinderte, Sozialdienste von psychiatrischen Kliniken und Rehabilitationskliniken bzw. Allgemeinspitälern, betriebliche Sozialberatungen, Werkstätten sowie private Arbeitsvermittlungen. Das Befragungs-Sample setzte sich aus rund 3'500 Institutionen aus allen Sprachregionen zusammen. Die Rücklaufquote betrug insgesamt 25%, womit die Angaben von 851 Institutionen in die Untersuchung einbezogen werden konnten.

**Tabelle 2: Rücklauf der Befragung nach Institutionstyp**

	<b>Nettostich- probe (Zahl der Institutionen)</b>	<b>Zahl der antwortenden In- stitutionen</b>	<b>Nettorück- laufquote</b>
<b>1</b> Kantonale IV-Stellen	24	20	83.3%
<b>2</b> Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)	118	33	28.0%
<b>3</b> Beratungsstellen für Behinderte	155	79	51.0%
<b>4</b> Öffentliche Sozialdienste	394	155	39.3%
<b>5</b> Betriebliche Sozialberatungen	440	25	5.7%
<b>6</b> Sozialdienste im Gesundheitswesen	177	67	37.9%
<b>7</b> Werkstätten	308	195	63.3%
<b>8</b> Private Arbeitsvermittlungen	1'878	277	14.7%
<b>TOTAL</b>	<b>3'494</b>	<b>851</b>	<b>24.9%</b>

Die ersten fünf Seiten des Fragebogens richteten sich an alle Institutionen; darin wurden sie dazu befragt, ob und welche Leistungen sie für die berufliche Integration von Behinderten erbringen. Der zweite Teil des Fragebogens (Seite 6 bis 15) richtete sich spezifisch an Institutionen, die Erfahrung in der Thematik der beruflichen Integration von Behinderten haben.

Da die Auswertung der Institutionsbefragung vor allem auf Gruppenvergleichen zwischen den acht Institutionstypen beruht, wurde keine generelle Nachgewichtung der Daten vorgenommen. Lediglich bei wenigen Auswertungen, bei denen Gesamtwerte für die Vermittlungslandschaft in der Schweiz berechnet werden, war eine Gewichtung der Daten notwendig. Die Festlegung des Gewichtungsfaktors erfolgte entsprechend dem Anteil des jeweiligen Institutionstyps an der Grundgesamtheit.

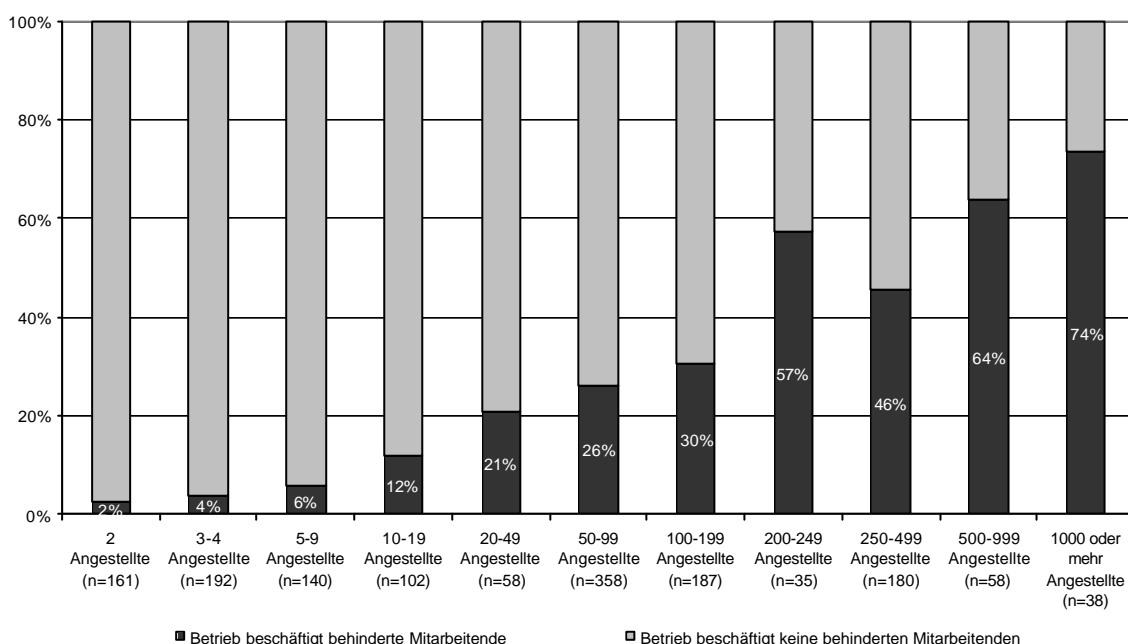
## 2. Die Arbeitsmarktsituation behinderter Personen

### 2.1. Beschäftigung von Behinderten in Schweizer Betrieben

#### 2.1.1. Anteil der Betriebe mit behinderten Angestellten

In der Schweiz beschäftigten Anfang 2003 rund 8% der Betriebe eine/n oder mehrere behinderte Mitarbeitende/n. Ob ein Betrieb behinderte Mitarbeitende beschäftigt oder nicht, hängt stark von der Grösse des Betriebes ab. So bieten lediglich 6% der Betriebe mit weniger als 50 Angestellten einer behinderten Person einen Arbeitsplatz. Bei mittelgrossen Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten liegt der entsprechende Anteil immerhin bei 30%. Dagegen beschäftigt mehr als die Hälfte der grossen Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten, nämlich 54%, Anfang 2003 mindestens eine/n behinderte/n Mitarbeitende/n. Da der Anteil der grossen und mittleren Betriebe an allen Schweizer Betrieben jedoch mit 0.3 bzw. 1.8% eher gering ist, liegt der Prozentsatz der Betriebe mit behinderten Beschäftigten gesamthaft lediglich bei 8%.

**Grafik 1: Beschäftigung von Behinderten nach Grösse der Betriebe**



Die Beschäftigung von Behinderten ist zudem stark von der Branche der Betriebe abhängig. So beschäftigen rund 39% der Betriebe in der öffentlichen Verwaltung und 16% der Betriebe im Unterrichtswesen behinderte Mitarbeitende. Dagegen haben im Gastgewerbe und in der Branche Handel/Reparatur weniger als 5% der Betriebe behinderte Mitarbeitende.

Bei der Beschäftigung von Behinderten durch Schweizer Betriebe sind darüber hinaus sprachregionale Unterschiede festzustellen. So beschäftigten rund 9% der Betriebe in der Deutschschweiz zum Befragungszeitpunkt behinderte Mitarbeitende. In der französischen Schweiz waren es mit 4% signifikant weniger Betriebe, welche nach eigenen Angaben Anfang 2003 behinderte Mitarbeitende hatten. In der italienischen Schweiz lag der Anteil der Betriebe, welche Behinderte beschäftigten, bei etwa 7%.

### 2.1.2. Anteil der behinderten Angestellten

Insgesamt arbeiten in Schweizer Betrieben rund 27'000 Personen, die eine Funktions- oder Aktivitätseinschränkung aufweisen. Das entspricht etwa 0.8% aller Angestellten. Dies ist ein auch im internationalen Vergleich niedriger Wert. In Frankreich liegt der Anteil der behinderten Angestellten bei rund 4%<sup>2</sup>, in Österreich bei 2.6%<sup>3</sup> und in Deutschland bei etwa 3.8%.<sup>4</sup>

Grundsätzlich ist zu überlegen, ob die höheren Anteile von Behinderten an den Angestellten zum Beispiel in Österreich oder in Deutschland auf deren Quotensysteme zurückzuführen sind. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass gerade solche Quotensysteme die Personalabteilungen in den Betrieben dazu veranlassen, behinderte Mitarbeitende systematisch zu erfassen. In der Schweiz hingegen besteht die Notwendigkeit zu einer solchen systematischen Erfassung nicht. Dies kann dazu führen, dass die Personaldienste, welche die Fragebogen in der Regel ausgefüllt haben, die tatsächliche Zahl der behinderten Angestellten nicht kennen oder zu niedrig beziffern.

Mittlere und grosse Betriebe beschäftigen nicht nur häufiger Behinderte – bei ihnen ist auch der Anteil der Behinderten an allen Angestellten höher als bei kleinen Betrieben. Bei kleinen Betrieben mit weniger als 50 Angestellten beträgt der Anteil der Behinderten an allen Angestellten rund 0.7%. Bei mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten ist der entsprechende Anteil mit 1.2% deutlich höher. Bei den grossen Betrieben ist der Anteil von behinderten Angestellten mit 1.3% nur unwesentlich höher.

## 2.2. Anstellung von Behinderten – das Profil der angestellten Behinderten

Insgesamt wiesen rund 72% der Anfang 2003 beschäftigten Behinderten bereits vor der Anstellung durch ihren Betrieb eine Behinderung auf – dies entspricht rund 19'500 behinderten Angestellten. Die übrigen 28% waren zur Anstellungsbeginn nicht behindert und wurden nach einer durch einen Unfall oder einer Erkrankung verursachten Behinderung von ihrem Betrieb weiterbeschäftigt.

### 2.2.1. Art der Behinderung

Welche Arten von Behinderung haben die von den Schweizer Betrieben beschäftigten Mitarbeitenden? Bei mehr als der Hälfte der behinderten Mitarbeitenden, nämlich bei rund 54%, handelt es sich um körperlich Behinderte. 12% der behinderten Mitarbeitenden haben eine Sinnesbehinderung. Personen mit einer geistigen Behinderung machen rund 16% der behinderten Mitarbeitenden aus, Personen mit einer psychischen Behinderung rund 14%. Der Anteil der Mitarbeitenden mit einer Mehrfachbehinderung beträgt insgesamt rund 4%.

Vergleicht man diese Zahlen mit der offiziellen IV-Statistik, so fällt auf, dass der Anteil der psychisch Behinderten bei den IV-Rentnerinnen und -Rentnern mit rund 33% sehr viel höher ausfällt als

---

<sup>2</sup> Vgl. EVD (Hg.) (2001): *Anreizmechanismen zur Beschäftigung behinderter Menschen*. Bericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe EVD-EJPD-EDI-EFD vom 8. August 2001. Bern; Seco, S. 2f.

<sup>3</sup> Vgl. ebd. S. 6.

<sup>4</sup> Vgl. Rauch, Angela & Brehm, Hannelore (2003): *Licht am Ende des Tunnels? Eine aktuelle Analyse der Situation schwer behinderter Menschen am Arbeitsmarkt*. IAB Werkstattbericht. Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Ausgabe Nr. 6/17.4.2003. Regensburg; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Internet: <http://doku.iab.de/werkber/2003/wb0603.pdf> - 20.8.2003. S. 9.

bei den behinderten Angestellten. Hingegen ist der Anteil der Personen mit einer Sinnesbehinderung bei den IV-Rentnerinnen und -Rentnern mit 2% deutlich kleiner als bei den behinderten Angestellten, bei denen er 12% beträgt (BSV 2003, 48f.). Bei diesen Diskrepanzen ist zu berücksichtigen, dass der in der Invaliditätsversicherung verwendete Begriff von „Invalidität“ im Gegensatz zum Begriff „Behinderung“ in der vorliegenden Studie eine gesundheitlich bedingte teilweise oder ganze Erwerbsunfähigkeit voraussetzt. Das Ergebnis könnte zudem darauf zurückzuführen sein, dass ein Grossteil der Befragten psychische und geistige Behinderungen nicht voneinander unterscheidet und deshalb psychisch behinderte Angestellte irrtümlicherweise als geistig behindert eingestuft werden.

### 2.2.2. *Zusätzlicher Bezug einer IV-Rente*

61% der behinderten Angestellten in den Schweizer Betrieben beziehen zuzüglich zur Erwerbstätigkeit noch eine Rente der Invalidenversicherung (IV) und haben somit einen Invaliditätsgrad von 40% oder mehr. Das heisst umgekehrt: 39% der behinderten Angestellten weisen einen Invaliditätsgrad von höchstens 39% auf und erhalten keine zusätzliche Rente. Vor allem von den Angestellten mit einer Sinnesbehinderung bezieht ein Grossteil, nämlich rund 67%, keine IV-Rente. Hingegen erhalten mit 36% überdurchschnittlich viele geistig Behinderte eine ganze Invalidenrente.

### 2.2.3. *Beschäftigungsgrade von behinderten Angestellten*

Der Beschäftigungsgrad von erwerbstätigen Behinderten ist durchschnittlich niedriger als der von Nichtbehinderten. Behinderte Angestellte üben häufiger Teilzeitbeschäftigungen aus als Nichtbehinderte. So weisen von den Schweizer Erwerbstätigen<sup>5</sup> 71% einen Beschäftigungsgrad von 90 bis 100% auf. Bei den behinderten Angestellten ist der entsprechende Anteil mit 47% deutlich niedriger. Insgesamt haben von den behinderten Angestellten 45% einen Beschäftigungsgrad von unter 70%, bei den Erwerbstätigen insgesamt beträgt dieser Anteil lediglich 22%.<sup>6</sup>

Der Beschäftigungsgrad ist mit dem Grad der Invalidität verknüpft. Während zum Beispiel behinderte Mitarbeitende, die keine Invalidenrente erhalten, im Durchschnitt einen Beschäftigungsgrad von rund 91% aufweisen, fällt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei behinderten Mitarbeitenden mit einer halben oder ganzen Invalidenrente mit etwa 60% statistisch hoch signifikant geringer aus.

Die Untersuchung zeigt: Flexible Arbeitszeitsysteme begünstigen die Beschäftigung von Behinderten. Lediglich 10% der behinderten Erwerbstätigen arbeiten in einem Betrieb, in dem keine Teilzeitarbeit möglich ist. Insgesamt geben 34% der befragten Betriebe an, dass bei ihnen keine Teilzeitarbeit möglich sei. Auch arbeiten die behinderten Angestellten seltener in Betrieben mit einer fixen Arbeitszeitregelung.

### 2.2.4. *Beschäftigungsdauer von behinderten Angestellten*

Wie stabil sind die Beschäftigungsverhältnisse von behinderten Mitarbeitenden? Sind Unterschiede zu nicht behinderten Erwerbstätigen zu erkennen? Behinderte Angestellte in der Schweiz unter-

---

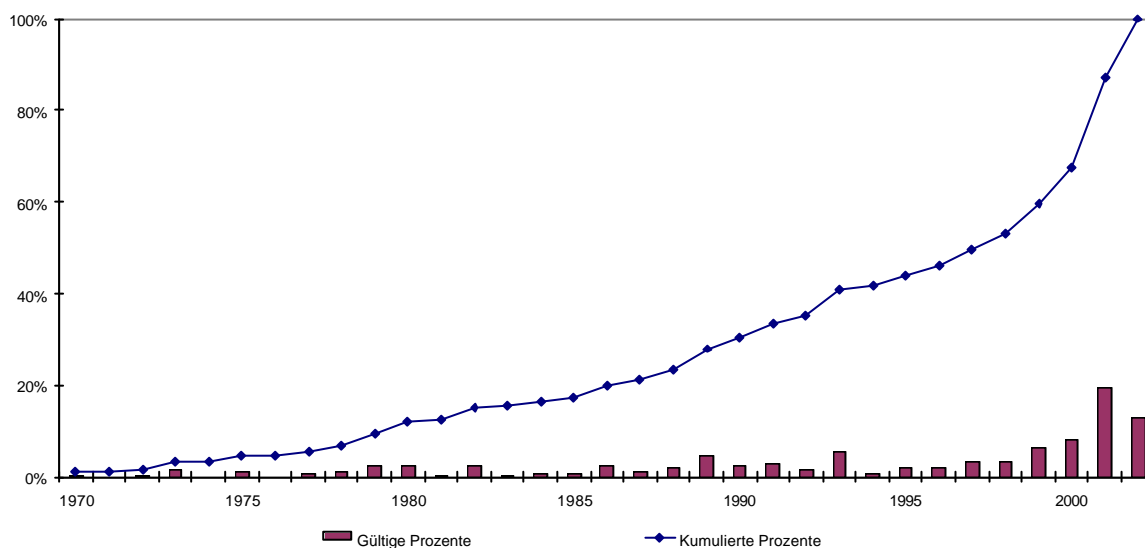
<sup>5</sup> Berücksichtigt sind hier auch die selbstständig Erwerbenden.

<sup>6</sup> vgl. BFS (2003): *SAKE 2002 in Kürze. Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung*, Neuchâtel; Bundesamt für Statistik, S. 9.

scheiden sich bezüglich der Beschäftigungsdauer nicht grundsätzlich von Nichtbehinderten. So arbeiteten 51% der behinderten Angestellten seit fünf Jahren oder länger in ihrem Betrieb. Laut der Schweizerischen Arbeitskräfte-Erhebung gehörten im Jahr 2001 rund 53% der Erwerbstätigen in der Schweiz ihrem derzeitigen Betrieb seit fünf Jahren oder länger an<sup>7</sup>. Die prozentualen Unterschiede liegen im statistischen Zufallsbereich.

Betrachtet man das Anstellungsjahr der Behinderten in den Schweizer Betrieben im Detail, so sieht das Bild wie folgt aus: Fast ein Drittel der behinderten Angestellten arbeitet bereits seit 1990 oder früher in ihrem Betrieb, rund die Hälfte seit 1998 oder später. Während 19% der behinderten Mitarbeitenden im Jahr 2001 eingestellt wurden, wurden nur 13% der Behinderten im Jahr 2002 angestellt. Mit dem Jahr 2002 ist also – parallel zum Anstieg der Erwerbslosenquote in der Schweiz – auch ein Rückgang bei der Anstellung von Behinderten festzustellen.

**Grafik 2: Anstellungsjahr der behinderten Beschäftigten in Schweizer Betrieben**



Unterscheidet man Behinderte, die zuzüglich zum Lohn noch eine Rente der Invalidenversicherung erhalten, und Behinderte, die keine solche Rente bekommen, werden statistisch hoch signifikante Unterschiede bei der Beschäftigungsdauer erkennbar. So sind Behinderte mit einer IV-Rente im Durchschnitt seit 1992 in ihrem Betrieb angestellt, Behinderte ohne IV-Rente im Durchschnitt seit 1997. Das heisst: Bei Behinderten mit höheren Invaliditätsgraden sind die Beschäftigungsverhältnisse stabiler als bei Behinderten mit niedrigem Invaliditätsgrad und die Mobilität der Arbeitnehmenden ist möglicherweise geringer.

<sup>7</sup> BFS (2002): *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, 2001*. Unveröffentlichte Daten. Neuchâtel; Bundesamt für Statistik.

### 2.2.5. *Ausbildungsabschluss*

Andere empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass Behinderte ein durchschnittlich niedrigeres Ausbildungsniveau aufweisen als Nichtbehinderte.<sup>8</sup> Schweizer Betriebe, welche zurzeit Behinderte beschäftigen, teilen diese Einschätzung nur zum Teil. So lehnen 55% von ihnen die Aussage ab: „Das Ausbildungsniveau der behinderten Mitarbeitenden ist mehrheitlich niedriger.“ Betrachtet man die Ergebnisse der Fallbeispiele, so bestätigen sich die Unterschiede bezüglich des Ausbildungsniveaus zwischen den Behinderten nach Behinderungsart. So haben von den körperlich behinderten Angestellten lediglich 15% keinerlei abgeschlossene Ausbildung, bei den geistig behinderten Angestellten sind es 67%. Insgesamt verfügen rund 28% der Behinderten in Schweizer Betrieben über keine abgeschlossene Ausbildung. Dieser Anteil ist deutlich höher als bei der gesamten erwerbsfähigen Bevölkerung in der Schweiz. Dort liegt der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Ausbildung bei etwa 10%.<sup>9</sup>

### 2.2.6. *Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes*

Das Anforderungsniveau der mit Behinderten besetzten Arbeitsplätze hängt sehr stark von der Art und dem Grad der Behinderung ab. Während 24% der körperlich behinderten Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz mit einfachen und/oder repetitiven Tätigkeiten haben, üben von den geistig behinderten Mitarbeitenden 89% eine Tätigkeit aus, die diesem Anforderungsniveau entspricht. 45% der körperlich behinderten Angestellten haben hingegen einen Arbeitsplatz, an dem sie sehr selbstständige oder höchst anspruchsvolle Tätigkeiten ausüben. Insgesamt üben 29% der behinderten Angestellten in der Schweiz eine selbstständige oder höchst anspruchsvolle Tätigkeit aus. Allerdings sind deutliche Differenzierungen nach der Schwere der Behinderung vorzunehmen: Von den Behinderten, welche eine halbe oder eine volle Invalidenrente beziehen, üben 59% bzw. 71% eine einfache oder repetitive Tätigkeit aus.

Es fällt auf: Das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze für Behinderte ist im industriellen Sektor nicht niedriger als im Dienstleistungssektor. Die These, dass die Beschäftigungssituation von Behinderten durch den ökonomischen Wandel verschärft wird (vgl. Mair 2001, 30; Bahlke 2000, 10f.), da Nischenarbeitsplätze verschwinden und Arbeitsstellen mit vorrangig gering qualifizierten Hilfstätigkeiten abnehmen, kann durch die Untersuchungsergebnisse nicht bestätigt werden.

## 2.3. **Weiterbeschäftigung von neu behinderten Angestellten**

Stützt man sich auf die Angaben der Betriebe, welche Erfahrungen mit neu behinderten Mitarbeitenden haben (n=231), so arbeiten in Schweizer Betrieben insgesamt rund 7'500 Personen, die nach einer durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung bedingten Behinderung durch ihren Betrieb weiterbeschäftigt wurden. Berücksichtigt man, dass laut Betriebsbefragung rund 27'000 Behinderte in

---

<sup>8</sup> Vgl. Mühling, Tanja (2000): *Die berufliche Integration von Schwerbehinderten: ein integratives Erklärungsmodell und empirische Befunde*. Würzburg; Boston, USA; Dt. Wiss.-Verlag, S. 184.

<sup>9</sup> BFS (2002): *Betriebsbefragung 2001. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick*. Neuchâtel; Bundesamt für Statistik.

Schweizer Betrieben mit 2 oder mehr Beschäftigten angestellt sind, so beträgt der geschätzte Anteil der weiterbeschäftigten Behinderten an allen beschäftigten Behinderten rund 28%.

Rund 64% der weiterbeschäftigten Mitarbeitenden üben nach Angaben der Betriebe die gleiche Tätigkeit wie vor der Behinderung aus; 36% haben also eine andere Tätigkeit als vor der Behinderung. Bei insgesamt rund 37% der neu behinderten Mitarbeitenden waren aufgrund der Behinderung Arbeitsplatzanpassungen notwendig.

Insgesamt geben 33% der Betriebe, welche Behinderte derzeit beschäftigen oder schon einmal beschäftigt haben, an, dass es bei ihnen schon einmal vorgekommen ist, dass Mitarbeitende infolge einer durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung verursachten Behinderung nicht mehr in der Lage waren, ihre bisherige Tätigkeit auszuüben.

Rechnet man die Angaben der Betriebe hoch, so erlitten in den beiden Jahren 2001/2002 insgesamt rund 15'000 Angestellte eine durch einen Unfall oder durch eine Erkrankung bedingte Behinderung. Untersucht man das branchenspezifische Invalidisierungsrisiko, so fällt auf: Im Gastgewerbe ist das Invalidisierungsrisiko am höchsten, im Gesundheits- und Sozialwesen am niedrigsten. So erlitten 2001/2002 rund 1.6% der Angestellten im Gastgewerbe eine Behinderung. Auch im Baugewerbe lag das Invalidisierungsrisiko mit 0.6% über dem branchenübergreifenden Durchschnittswert von 0.4%. Am geringsten ist das Risiko, eine Behinderung zu erleiden, hingegen in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen, wo 2001/2002 0.2% bzw. 0.1% der Angestellten eine Behinderung erlitten.

Von den neu behinderten Mitarbeitenden wurden in den Jahren 2001/2002 etwa 13% von ihrem Betrieb weiterbeschäftigt. Vor allem die Betriebsgrösse hat einen Einfluss darauf, ob eine neu behinderte Person weiterbeschäftigt wird oder nicht: Grosse Betriebe beschäftigen im Invalidisierungsfall die neu Behinderten häufiger weiter als kleine Betriebe. Gemäss Schätzungen werden bei den kleinen Betrieben rund 10% der neu Behinderten weiterbeschäftigt, bei den mittleren Betrieben sind es rund 13% und bei den grossen Betrieben rund 20%.

## **2.4. Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten**

### *2.4.1. Anteil der Betriebe, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist*

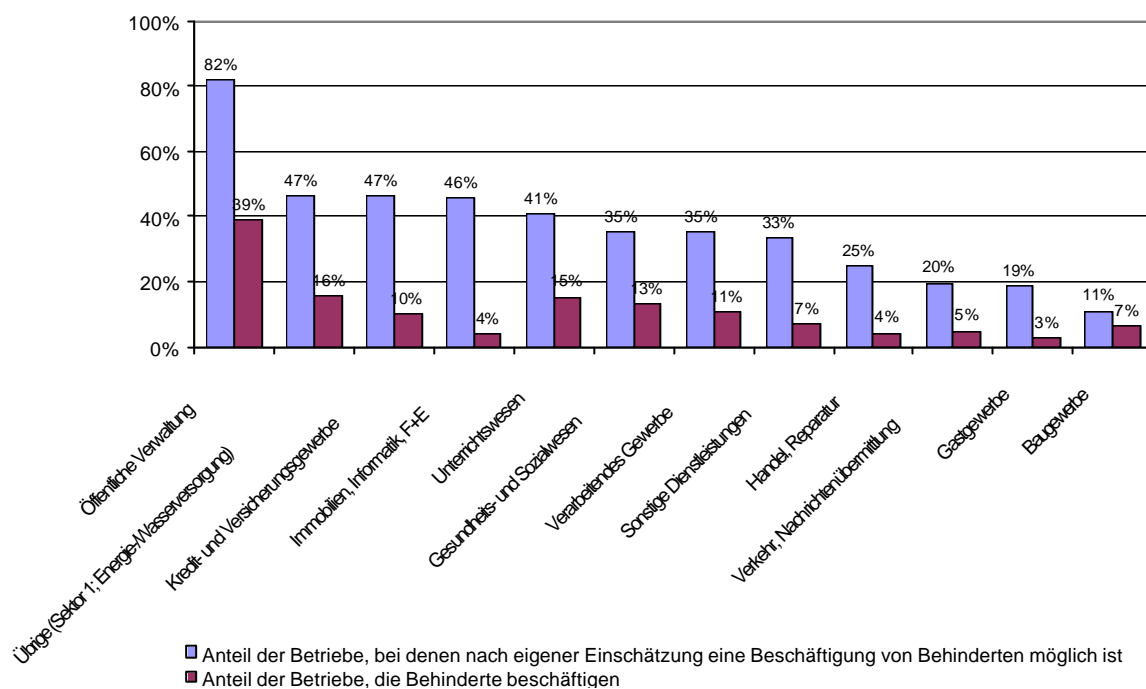
Zwar beschäftigen nur 8% der Schweizer Betriebe behinderte Mitarbeitende – bei 31% wäre jedoch laut Selbsteinschätzung eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich.

Bei der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Angestellten sind grosse Unterschiede zwischen kleinen und grossen Betrieben festzustellen. So sagen lediglich knapp 31% der kleinen Betriebe mit 2 bis 49 Angestellten, dass bei ihnen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich wäre; 69% der kleinen Betriebe schliessen eine Beschäftigung von Behinderten also prinzipiell aus. Hingegen fällt der Anteil der Betriebe, bei denen eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist, bei den mittleren und grossen Betrieben mit 55% bzw. 78% statistisch signifikant höher aus.

Die Einschätzung, ob die Beschäftigung von Behinderten möglich ist, hängt nicht nur von der Betriebsgrösse, sondern auch von der Zugehörigkeit zu den Wirtschaftssektoren ab. So geben rund 35% der Betriebe aus dem Sektor 1 (Landwirtschaft, Bergbau, Energiegewinnung, Wasser) und etwa 34% der Betriebe aus dem Sektor 3 (Dienstleistungen) an, dass bei ihnen eine Beschäftigung von

Behinderten möglich wäre. Dagegen sagen dies nur etwa rund 26% der Betriebe aus dem Sektor 2, dem industriellen Sektor. Bei der Beurteilung der Frage, ob eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell möglich ist, zeigen sich statistisch hoch signifikante Unterschiede zwischen den Betrieben der verschiedenen Branchen. So bejahen rund 82% der Betriebe aus der öffentlichen Verwaltung diese Frage, während dieser Anteil im Gastgewerbe und im Baugewerbe mit 19% bzw. 11% sehr viel niedriger ausfällt.

**Grafik 3: Möglichkeit der Beschäftigung und tatsächliche Beschäftigung von Behinderten im Vergleich – unterschieden nach Branchenzugehörigkeit**



Deutschschweizer Betriebe beurteilen die Beschäftigungsmöglichkeiten von Behinderten sehr viel positiver als Betriebe in der französischen Schweiz. Insgesamt liegt in der Deutschschweiz der Anteil der Betriebe, welche die Frage nach der prinzipiellen Möglichkeit zur Beschäftigung von Behinderten bejahen, bei rund 36%. Von den Betrieben in der französischen Schweiz sagen dies lediglich 19% – dort beschäftigen tatsächlich auch weniger Betriebe behinderte Mitarbeitende.

Ob ein Betrieb die Beschäftigung von Behinderten für möglich hält, hängt auch mit seiner wirtschaftlichen Situation zusammen. So beurteilen Betriebe, die nach eigenen Angaben Behinderte beschäftigen könnten, die Entwicklung ihrer Angestelltenzahl, ihres Umsatzes sowie ihres Ertrags in den Jahren 2001/2002 positiver als die übrigen Betriebe. Auch die künftige Umsatz- und Ertragsentwicklung schätzen sie für ihren Betrieb positiver ein. Allerdings stehen die wirtschaftliche Lage und deren Entwicklungsperspektive nicht in Zusammenhang mit den Kriterien, ob derzeit behinderte Mitarbeitende beschäftigt werden, oder mit der Anzahl behinderter Mitarbeitender.

#### 2.4.2. Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze

Im Mittel sind nach Einschätzung der Schweizer Betriebe rund 8% der Arbeitsplätze prinzipiell für Behinderte geeignet. Bei den Angaben handelt es sich um subjektive Schätzwerte der Ausfüllenden,

die den Prozentsatz der für Behinderte grundsätzlich geeigneten Arbeitsplätze angeben sollten. Vergleicht man den Wert von 8% mit dem tatsächlichen Wert von lediglich 0.8% der mit behinderten Mitarbeitenden besetzten Arbeitsplätze, so könnte man folgern: Es gibt in der Schweiz ein grosses Potenzial für die Beschäftigung von Behinderten, das bislang noch nicht ausgeschöpft worden ist. Wie in Kapitel 4.3.1 aufgezeigt wird, können aus Sicht der Betriebe trotz geeigneter Arbeitsplätze diverse Faktoren gegen eine Anstellung von behinderten Personen sprechen. Um das Potenzial faktisch auch erschliessen zu können, ist in der Vermittlungstätigkeit diesen Hindernisse bei Anstellungen Rechnung zu tragen (siehe Kapitel 4).

Bei der Einschätzung der prinzipiell für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze gibt es Unterschiede zwischen den Betrieben verschiedener Grösse. So liegt nach Selbsteinschätzung der Betriebe der Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze bei den kleinen Betrieben mit 2 bis 49 Angestellten bei rund 7.5% und bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten bei etwa 10.4%. Am niedrigsten – nämlich mit im Mittel 6.3% – wird der Anteil der prinzipiell für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze von den grossen Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten beziffert. Dieses Ergebnis überrascht auf den ersten Blick, da bei den grossen Betrieben mehr Betriebe effektiv Behinderte beschäftigen. Die genauere Datenanalyse in Tabelle 3 zeigt jedoch: Wenn Betriebe mit der Beschäftigung von Behinderten vertraut sind, schätzen sie den Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze durchschnittlich niedriger ein.

**Tabelle 3: Anteil der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze – Betriebsschätzung**

	<b>Prozentsatz der für Behinderte geeigneten Arbeitsplätze – alle Betriebe</b>	<b>Prozentsatz der geeigneten Arbeitsplätze – nur Betriebe mit Erfahrung in der Beschäftigung von Behinderten</b>	<b>Prozentsatz der beschäftigten Behinderten</b>
Kredit-/Versicherungswesen	20.9%	7.6%	0.5%
Immobilien/Informatik/F+E	16.8%	22.0%	0.4%
Unterrichtswesen	13.8%	12.8%	0.8%
Gesundheits- und Sozialwesen	9.2%	4.1%	1.1%
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	6.6%	5.8%	1.3%
Übrige (Sektor 1; Energie-/Wasserversorgung)	6.5%	8.0%	1.1%
Öffentliche Verwaltung	6.4%	5.1%	0.7%
Verarbeitendes Gewerbe	6.3%	5.8%	0.9%
Sonstige Dienstleistung	5.0%	4.5%	0.7%
Handel/Reparatur	4.9%	5.7%	0.6%
Gastgewerbe	1.6%	10.6%	0.6%
Baugewerbe	1.5%	6.4%	0.5%
<b>GESAMT</b>	<b>8%</b>	<b>6.8%</b>	<b>0.8%</b>

Betriebe, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, beurteilen möglicherweise die Eignung von Arbeitsplätzen für Behinderte kritischer bzw. realistischer. Es gibt jedoch auch Ausnahmen: Zum Beispiel schätzen Betriebe aus dem Gastgewerbe und aus dem Baugewerbe (also

aus Branchen mit einer geringen Beschäftigungsquote von Behinderten), die Erfahrung mit der Beschäftigung von Behinderten haben, den Prozentsatz der geeigneten Arbeitsplätze sehr viel höher ein als Betriebe ohne Erfahrung in der Beschäftigung von Behinderten. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass gerade in Branchen, in denen grosse Vorbehalte gegenüber einer Beschäftigung von Behinderten bestehen und auch wenige Behinderte beschäftigt werden, Erfahrungen mit der Beschäftigung von Behinderten solcher Vorbehalte reduzieren helfen.

Bei der Beurteilung der für Behinderte geeigneten Prozentzahl von Arbeitsplätzen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Während beispielsweise nach Angaben der Betriebe im Kredit-/Versicherungsgewerbe rund 21% und in der Branche Immobilien/Informatik/F+E rund 17% der Arbeitsplätze grundsätzlich auch für Behinderte geeignet wären, wird der Anteil der geeigneten Arbeitsplätze von den Betrieben im Baugewerbe und im Gastgewerbe mit 1.5 bzw. 1.6% sehr viel niedriger eingeschätzt. Auch in den Branchen „öffentliche Verwaltung“ und „Verkehr/Nachrichtenübermittlung“ wird der Anteil geeigneter Stellen mit 6.4 bzw. 6.6% sehr viel niedriger eingestuft.

### 3. Angebote und Tätigkeitsschwerpunkte der Institutionen

#### 3.1. Aktiv in der Vermittlung tätige Institutionen

Von den befragten Institutionen sind nicht alle in der Vermittlung behinderter Personen engagiert. Um einen Überblick über die Angebotsprofile zu erhalten, stehen im Folgenden vier Angebotssegmente im Vordergrund: Das Segment *Abklärung/Schulung* umfasst Massnahmen zur Abklärung der Erwerbsfähigkeit und der beruflichen Neigungen behinderter Personen sowie berufliche Massnahmen zur Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten. Unter dem Begriff „*klientenbezogene Vermittlung*“ werden hier Leistungen zusammengefasst, welche sich an einzelnen behinderten Personen orientieren, um deren Einmündung in den primären Arbeitsmarkt zu fördern. Die eigentliche Vermittlung umfasst dabei die aktive Unterstützung behinderter Personen bei der Stellensuche, die Begleitung oder Beratung bei der Einarbeitung an einer Stelle im primären Arbeitsmarkt oder die weiterführende Begleitung/Beratung über die Einarbeitung hinaus. Neben den klientenbezogenen Leistungen bieten die Institutionen auch *Unterstützungen für Betriebe* an. Zu diesen arbeitgeberbezogenen Leistungen zählen die Information und Beratung über Möglichkeiten der beruflichen Integration, der Aufbau bzw. der Unterhalt eines Netzwerks von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zum Zweck der beruflichen Eingliederung von Behinderten, die Durchführung von Arbeitsplatzanalysen für Betriebe zur Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte sowie die Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung Behinderter. Ein letztes Angebotssegment nimmt auf eine andere Ausgangslage Bezug. Neben der Vermittlung von Behinderten in den primären Arbeitsmarkt können sich Angebote auch auf die Sicherung des Verbleibs von behinderten Mitarbeitenden in Unternehmen beziehen, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls gefährdet ist. Das zentrale Angebot zur *Förderung der Weiterbeschäftigung* beinhaltet die Beratung und Unterstützung von Betrieben in diesen Situationen.

Wie weit die Institutionen in diesen Bereichen Angebote aufweisen, wird im Folgenden entlang der einzelnen Institutionstypen skizziert:

**IV-Stellen:** Alle befragten IV-Stellen sind aktiv in der Förderung der beruflichen Integration von behinderten Personen tätig. Ihre Angebote richten sich sowohl an Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen wie auch an behinderte Personen und schliessen überall auch Abklärungen und Schulungen ein. Einzig bei Fragen zur Weiterbeschäftigung von neu behinderten Personen verfügt eine Minderheit von 15% der IV-Stellen über kein entsprechendes Angebot.

Im Mittel nehmen jährlich 13'950 behinderte Personen Leistungen einer IV-Stelle in Anspruch, wobei die kantonalen Werte zwischen 550 und 85'000 Personen variieren. Sämtliche Behinderungsarten sind darin eingeschlossen. Die grösste Gruppe bilden Menschen mit einer Körperbehinderung, die bei mehr als der Hälfte der IV-Stellen eine Mehrheit unter der Klientel bilden. Die Behinderungsarten Sinnesbehinderung und geistige Behinderungen sind hingegen durchwegs mit Anteilen von 20% oder weniger an der Klientel vertreten. Die Anteile von Personen mit einer psychischen Behinderung betragen durchwegs zwischen 20 bis 50%.

**Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV):** Eine deutliche Mehrheit, nämlich 90% der RAV in der Schweiz, stellt Leistungen für die Vermittlung von Personen mit einer Behinderung in den Ar-

beitsmarkt bereit. Allerdings bilden behinderte Personen durchwegs weniger als ein Viertel der durchschnittlich rund 3000 Klienten/Klientinnen pro Jahr. Personen mit einer Körperbehinderung bilden die grösste Gruppe, während etwa Personen mit einer geistigen Behinderung maximal 15% der Klientel mit Behinderung ausmachen. Die zweitgrösste Behinderungsart bilden hingegen Menschen mit einer psychischen Behinderung, die bei über der Hälfte der RAV mehr als einen Viertel ausmachen.

Bei den Angeboten zur Förderung der beruflichen Integration Behinderter ist die klientenbezogene Vermittlung eindeutig dominierend. Sie bildet ein Basisangebot, das bei etwas mehr als der Hälfte der RAV durch eine Unterstützung von Betrieben ergänzt wird. In die Abklärung und Schulung von Behinderten wie auch bei Fragen der Weiterbeschäftigung ist hingegen nur ein kleiner Teil der RAV involviert, nämlich mit Anteilen von je rund 12%.

**Beratungsstellen für Behinderte:** Knapp zwei Drittel der befragten Beratungsstellen zählen Leistungen der beruflichen Eingliederung zum Angebot. Dominant ist dabei die individuelle Unterstützung bei der Stellensuche, auf welches knapp 60% der Beratungsstellen hinweisen. Noch bei 40% der Beratungsstellen können Betriebe eine Unterstützung oder Beratung bei Fragen zur Weiterbeschäftigung erhalten. Abklärungen und Schulungen zählen hingegen nur marginal, bei 13% der Beratungsstellen, zum Leistungsangebot.

Werden die absoluten Klientenzahlen aus dem Jahr 2002 für alle Beratungsstellen summiert, so zeigt sich, dass mit 51% Personen mit einer Körperbehinderung die Mehrheit bilden. Noch 19% jener Personen, die im Jahr 2002 eine Beratungsstelle in Anspruch genommen haben, weisen eine Sinnesbehinderung auf. Personen mit einer psychischen oder geistigen Behinderung sind noch mit Anteilen von je 15% vertreten.

**Öffentliche Sozialdienste:** Die öffentlichen Sozialdienste kennen nur bedingt Angebote, um die berufliche Integration Behinderter zu fördern. Knapp 30% dieser Einrichtungen weisen entsprechende Leistungen auf. Dominierend ist die individuelle Vermittlung von Personen. Abklärungen oder Schulungen sowie Beratung bei Fragen der Weiterbeschäftigung bieten noch 11% der Sozialdienste an. Eine Ausnahme bilden Angebote für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, auf die weniger als jeder zwölfte Sozialdienst hinweist.

Werden die Klienten/Klientinnen aus dem Jahr 2002 für alle öffentlichen Sozialdienste summiert (Angaben von 69 öffentlichen Sozialdiensten), so bilden Personen mit einer psychischen Behinderung mit einem Anteil von 51% das grösste Segment. Personen mit einer Körperbehinderung oder einer geistigen Behinderung sind mit Anteilen von 22 bzw. 21% vertreten, während die Behinderungsart Sinnesbehinderung mit 7% den geringsten Anteil aufweist.

**Sozialdienste von Kliniken:** Zu diesen Einrichtungen gehören Sozialdienste in Psychiatrischen Kliniken und in Rehabilitationskliniken bzw. Allgemeinspitäler. Eine Mehrheit von ihnen stellt auch Leistungen für die berufliche Eingliederung Behinderter bereit. Das grösste Segment bilden die individuelle Unterstützung bei der Stellensuche sowie Unterstützung bei Fragen zur Weiterbeschäftigung, auf die je 40% der Sozialdienste verweisen. Noch bei mindestens einem Viertel der Einrichtungen sind Abklärungen und Schulungen möglich sowie Angebote für Betriebe im Leistungsprofil zu finden.

Während in den Psychiatrischen Kliniken fast ausschliesslich Menschen mit einer psychischen Behinderung von klientenbezogenen Angeboten profitieren, sind dies in den Allgemeinspitälern und Rehabilitationskliniken mehrheitlich Personen mit einer Körperbehinderung.

**Betriebliche Sozialberatungen:** Die berufliche Integration von Behinderten wird bei 50% der betrieblichen Sozialberatungen durch Leistungen unterstützt. Das wichtigste Angebotssegment bildet die Förderung der Weiterbeschäftigung von Behinderten, welche bei 38% der betrieblichen Sozialberatungen als Leistungsangebot erwähnt wird. An zweiter Stelle folgt die klientenbezogene Vermittlung, welche insbesondere die Betreuung und Begleitung von behinderten Arbeitnehmenden in den zugeordneten Unternehmen umfasst. Dieses Angebot ist bei 29% der Einrichtungen anzutreffen, während arbeitgeberorientierte Angebote sowie Abklärungen/Schulungen noch ein Viertel der befragten Sozialberatungen erwähnt.

Behinderte Mitarbeitende machen mehrheitlich weniger als ein Viertel der Klienten und Klientinnen aus. Zur Hälfte sind dies Personen mit einer Körperbehinderung, während die übrigen Behinderungsarten noch Anteile von 15 bis 19% aufweisen.

**Werkstätten:** Die Werkstätten umfassen Einrichtungen, die geschützte Arbeitsplätze für Behinderte bereitstellen oder Abklärungs- und Qualifizierungsmassnahmen durchführen. Durchschnittlich sind es 97 geschützte Arbeitsplätze pro Werkstätte, wobei ein Drittel der Institutionen mehr als 100 Arbeitsplätze aufweist. Von der Möglichkeit in der IV-Gesetzgebung, geschützte Arbeitsplätze in Betrieben des primären Arbeitsmarktes aufzubauen und zu betreuen, machen 23% der Werkstätten Gebrauch. Diese Auslagerung ist häufiger bei grossen Werkstätten anzutreffen, wobei insgesamt von 100 geschützten Arbeitsplätzen weniger als drei direkt im primären Arbeitsmarkt angesiedelt sind.

Fast alle Werkstätten sind in der beruflichen Eingliederung aktiv. Mehr als 70% von ihnen verfügen über Angebote der Abklärung und Schulung oder unterstützen individuell behinderte Personen bei der Stellensuche. Noch gut die Hälfte verweist auch auf Angebote für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen. Anlaufstelle in Situationen, in denen Angestellte eine Behinderung erleiden, sind die Werkstätten jedoch nicht. Nur 8% von ihnen rechnen dieses Angebot zur ihrem Leistungsprofil.

**Private Arbeitsvermittlungen:** 277 private Arbeitsvermittlungen haben sich an der Befragung beteiligt. Diese Organisationen sind weitgehend privat organisiert und überwiegend (mit einem Anteil von 92%) kommerziellen Zielsetzungen verpflichtet. Wie weit diese Anbieter auch in der Vermittlung behinderter Personen aktiv sind, zeigt sich bei der Zusammensetzung der Klientel. Ein Anteil von 11% hat im Kalenderjahr 2002 auch Leistungen für behinderte Personen erbracht. Im Wesentlichen sind damit Hilfen bei der Stellensuche verbunden, während Angebote für Betriebe wie auch der Schulung/Abklärung und zur Förderung der Weiterbeschäftigung bei weniger als 5% der privaten Arbeitsvermittlungen bestehen. Die Leistungen nehmen am ehesten Personen mit einer Sinnes- oder psychischen Behinderung in Anspruch. Die grössten Klientensegmente bilden Personen mit einer psychischen Behinderung (46%) und Personen, die eine geistige Behinderung aufweisen (36%), aus.

Zusammenfassend können die Angaben der Institutionen gewichtet werden. So entsteht ein Bild, wie stark sich Institutionen in der Schweiz in einzelnen Bereichen für die Belange der beruflichen Integration behinderter Personen einsetzen. Am stärksten, mit einem Anteil von 78%, engagieren sich Institutionen in der individuellen Unterstützung bei der Stellensuche. An zweiter Stelle folgen Abklä-

rungen und Schulungen, die noch bei 59% der Institutionen einen Bestandteil des Leistungsangebots bilden. Bei weniger als der Hälfte der Institutionen sind arbeitgeberbezogene Angebote vorhanden (46%). An letzter Stelle rangiert die Förderung der Weiterbeschäftigung. Noch 37% der Institutionen bieten die Beratung und die Unterstützung der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen in Situationen an, in denen Mitarbeitende aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden und die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

### 3.2. Das Vermittlungsangebot im Urteil der Institutionen

Alle Institutionen, welche Leistungen für behinderte Personen erbringen (N=439), haben beurteilt, ob das aktuelle Leistungsangebot für eine erfolgreiche Eingliederung behinderter Personen ausreicht und wo Defizite bestehen. Die folgende Tabelle, die auf gewichteten Angaben beruht, orientiert über die Beurteilungen:

**Tabelle 4: Beurteilung der Angebote (gewichtete Daten)**

	(eher) zu stark ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) un- zureichend ausgebaut
1 Vernetzung der Vermittlungsinstitutionen mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen	0%	8%	91%
2 Informationen über Massnahmen und Instrumente der beruflichen Eingliederung	0%	11%	89%
3 Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bei der Anstellung	0%	12%	88%
4 Begleitung über Einarbeitung hinaus	3%	14%	83%
5 Unterstützung Behinderter bei der Stellensuche auf dem primären Arbeitsmarkt	1%	17%	82%
6 Förderung der Weiterbeschäftigung	2%	18%	81%
7 Begleitung während der Einarbeitung	4%	18%	78%
8 Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten	6%	34%	60%
9 Abklärungen	4%	41%	56%

In allen beurteilten Leistungsbereichen ist eine Mehrheit der Institutionen der Meinung, dass das aktuelle Leistungsangebot unzureichend ausgebaut sei. Eindeutig die stärksten Defizite sind bei den arbeitgeberbezogenen Angeboten festzustellen. Die Vernetzung mit Vermittlungsinstitutionen, Informationen an Betrieb über Leistungen sowie die Beratung bei der Anstellung sind aus Sicht von mehr als 88% der Institutionen unzureichend ausgebaut. Noch 81% der Institutionen sehen ein unzureichendes Angebot bei der Förderung der Weiterbeschäftigung. Auch individuelle Leistungen für behinderte Personen – Unterstützung bei der Stellensuche, Begleitung während der Einarbeitung oder darüber hinaus – werden noch von mehr als drei Vierteln der Institutionen als nicht ausreichend eingeschätzt. Im Vergleich dazu werden Abklärungs- und Schulungsangebote für Behinderte deutlich weniger als lückenhaft eingestuft.

Für eine deutliche Mehrheit, nämlich 72%, der Institutionen fällt dieses Verdikt für einzelne Behinderungsarten unterschiedlich aus. Jene Institutionen, welche das aktuelle Angebot für einzelne Be-

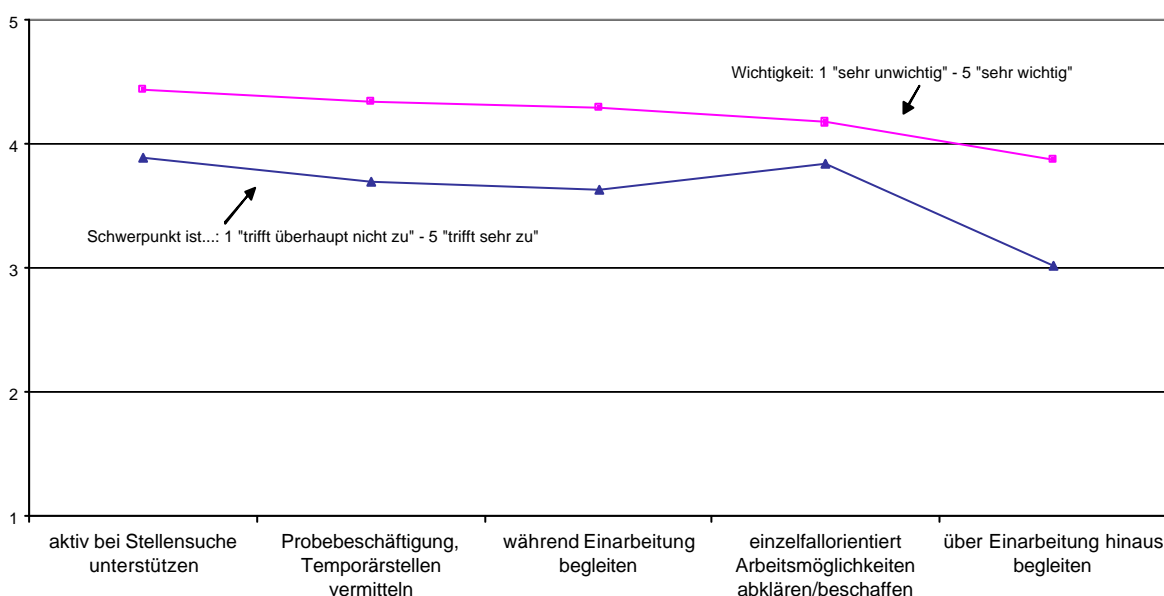
hinderungsarten unterschiedlich bilanzieren, erachten das bestehende Angebot für die Gruppe der psychisch Behinderten am deutlichsten für unzureichend. Defizite bei dieser Behindertengruppe nennen 88% der Institutionen, wobei etwa die IV-Stellen gar zu 100% hier Angebotsdefizite ausmachen. Noch für 41% der Institutionen ist die Gruppe der geistig Behinderten in besonderem Masse durch die bestehenden Angebots-Strukturen unzureichend berücksichtigt. Für die Gruppe der Körper- und Sinnesbehinderten wird die Angebotsituation deutlich weniger defizitär wahrgenommen. Noch von 28% bzw. 15% der Institutionen wird das Angebot für diese beiden Behinderungsarten als ungenügend taxiert.

### 3.3. Schwerpunkte der Vermittlungsinstitutionen

Ein Anteil von 28% der befragten Institutionen ist aktiv in der Vermittlungsarbeit tätig. Dies bedeutet, dass sie in einem oder mehreren von drei zentralen Arbeitsfeldern tätig sind: nämlich in der Vermittlung Behinderter in den primären Arbeitsmarkt, in der Unterstützung von Betrieben durch Informationen, Vernetzung oder Beratung oder – drittens – in der Unterstützung von Betrieben in Situationen, wenn aufgrund von Unfall oder Krankheit von Mitarbeitenden die Weiterführung eines aktuellen Arbeitsverhältnisses gefährdet ist (Weiterbeschäftigung). Doch welche Schwerpunkte setzen die insgesamt antwortenden 239 Vermittlungsinstitutionen in diesen Feldern?

Die Aufgabe, behinderte Personen zu vermitteln und bei der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt zu unterstützen, zählen die Vermittlungsinstitutionen klar am stärksten zu ihren Tätigkeitsschwerpunkten. Diese Ausrichtung ist durchaus kongruent mit der Einschätzung der befragten Institutionen, welche Unterstützungsmassnahmen denn für eine erfolgreiche Eingliederungsarbeit wichtig seien.

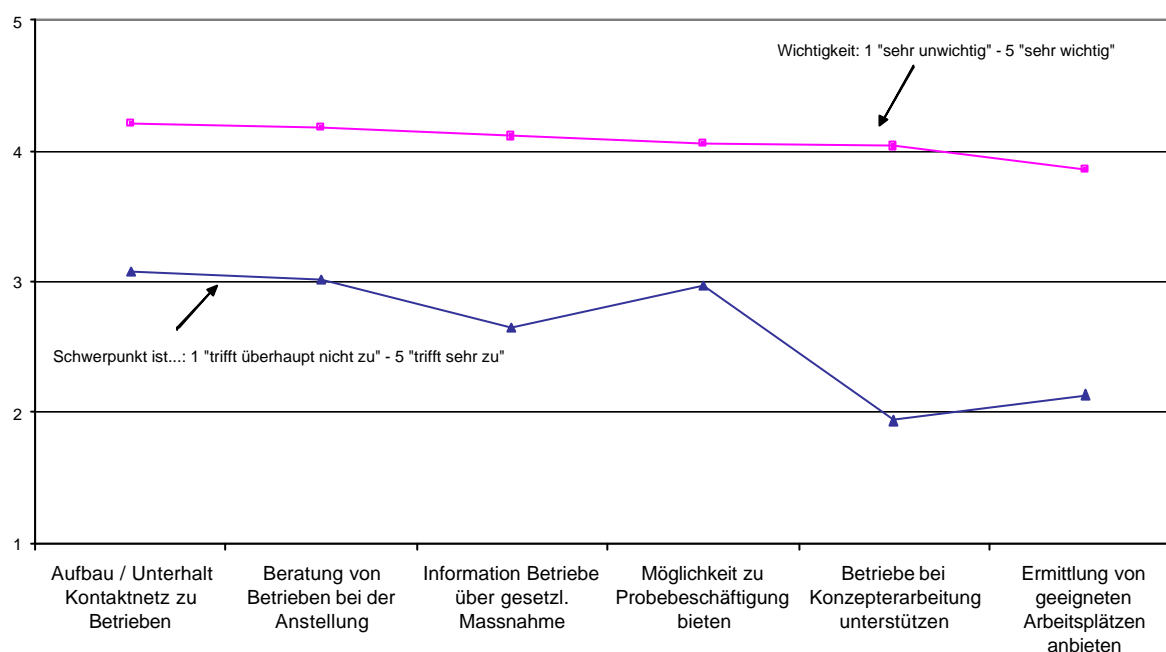
**Grafik 4: Vergleich Schwerpunkte und Bedeutung klientenbezogene Vermittlungsangebote**



Die aktive Hilfe bei der Stellensuche, das Bemühen um Vermittlung von Probebeschäftigungen oder Temporärstellen sowie die Begleitung der behinderten Person während der Einarbeitung rangieren auf den vordersten Rängen. Eine längerfristige Begleitung am Arbeitsplatz ist etwas weniger stark im Leistungsprofil verankert, wird von den befragten Institutionen jedoch auch als weniger erfolgsversprechend beurteilt.

Etwas anders sieht die Situation für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen aus. Obwohl Angeboten für Betriebe aus der Sicht der Institutionen ein vergleichbarer Stellenwert zugemessen wird, sind in diesem Tätigkeitsfeld deutlich weniger Arbeitsschwerpunkte gesetzt.

**Grafik 5: Vergleich Schwerpunkte und Bedeutung von arbeitgeberbezogenen Angeboten**

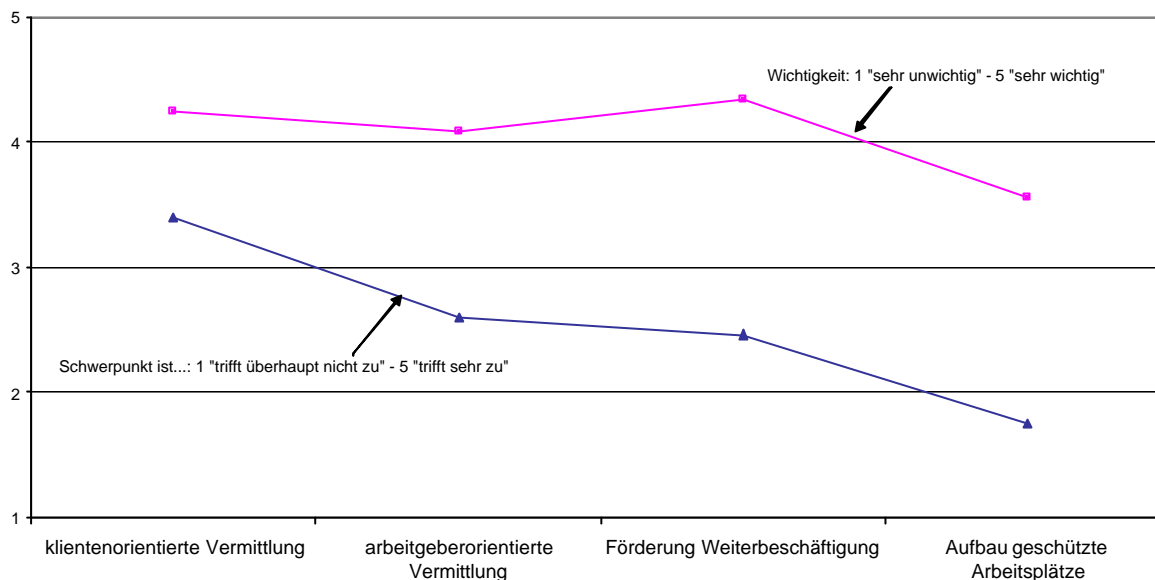


Unter den Angeboten für Betriebe werden die Vernetzung und die Beratung bei der Anstellung am ehesten als Aufgaben verfolgt; dies stärker noch als die Information über die möglichen Unterstützungsmassnahmen. Arbeitsplatzanalysen oder Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung Behinderter sind nur bedingt im Aufgabenspektrum der Vermittlungsinstitutionen vorzufinden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass klientenbezogene Angebote deutlich stärker als Angebote für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zu den Aufgaben der Vermittlungsinstitutionen zählen. Daraus resultiert eine erhebliche Diskrepanz zur Bedeutung, welche die befragten Institutionen den Leistungen für Betriebe zumessen (siehe Grafik 6). Noch stärker fällt diese Schere bei der Förderung der Weiterbeschäftigung aus. Die Beratung der Betriebe in Situationen, in denen Mitarbeitende eine Behinderung erleiden, wird wohl als sehr bedeutsam eingestuft, bildet jedoch kaum einen Arbeitsschwerpunkt. Eine weitere Strategie, nämlich Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen für die dauerhafte Einrichtung von geschützten Arbeitsplätzen in ihren Betrieben zu gewinnen, ist für die Vermittlungsinstitutionen eher unwichtig. Um behinderte Personen dauerhaft und erfolgreich in den primä-

ren Arbeitsmarkt zu bringen, birgt diese Vorgehensweise aus Sicht der Institutionen wenig Potenzial.

**Grafik 6: Vergleich Schwerpunkt und Bedeutung einzelner Tätigkeitsfelder**



### 3.4. Die Bemühungen der Vermittlungsinstitutionen in Zahlen

Die Förderung der beruflichen Eingliederung durch die Vermittlungsinstitutionen kann mit Zahlen illustriert werden. Es lässt sich aufzeigen, bei wie vielen Personen sich Vermittlungsinstitutionen im Kalenderjahr 2002 um eine Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt und bei wie vielen sie sich um eine Weiterbeschäftigung bemüht haben.

Unter den Vermittlungsinstitutionen dominieren Einrichtungen, die nur bei wenigen Personen aktiv Vermittlungsbemühungen in den primären Arbeitsmarkt unternommen haben. Bei der Hälfte von ihnen sind dies weniger als sieben Personen innerhalb eines Jahres. Grössenordnungen von mehr als 25 Personen sind noch bei einem Viertel anzutreffen. Einige wenige Einrichtungen, nämlich rund 9%, weisen hingegen mehr als 150 Personen auf, bei denen sie sich um eine Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt bemüht haben. Zu den grossen Vermittlungsinstitutionen zählen primär die IV-Stellen und immerhin noch ein Drittel der RAV.

Die Vermittlungslandschaft ist somit eindeutig durch Organisationen geprägt, die eher selten Klientinnen und Klienten in den primären Arbeitsmarkt integrieren. Dieser Befund wird noch akzentuiert durch die Frage der Spezialisierung auf diese Aufgabe. Setzt man die Vermittlungsbemühungen in Relation zur Gesamtzahl der behinderten Klienten/Klientinnen, so betreffen bei 40% der Vermittlungsinstitutionen die Vermittlungsleistungen weniger als 5% der Klientel. Bei maximal 25% ihrer behinderten Klientel bemühen sich 70% der Vermittlungsinstitutionen um eine erfolgreiche Vermittlung. Von einem hohen Spezialisierungsgrad ist bei 12% der Vermittlungsinstitutionen auszugehen, deren Eingliederungsbemühungen praktische alle Klienten und Klientinnen einschließen.

Rund die Hälfte der Vermittlungsinstitutionen hat sich im Kalenderjahr 2002 um die Weiterbeschäftigung mindestens einer Person bemüht. Die Grössenverhältnisse sind insgesamt deutlich geringer als bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt, denn nur 7% der Vermittlungsinstitutionen sind bei mehr als 50 Personen in Fragen zur Weiterbeschäftigung involviert. Zu diesen Institutionen zählen Sozialdienste von Kliniken (6 Einrichtungen), Werkstätten (4) sowie IV-Stellen (3). Noch bei mehr als 5 Personen sind ein Viertel der Institutionen um eine Weiterbeschäftigung bemüht. Zu diesen Einrichtungen, die deutlich weniger eine Spezialisierung auf diese Aufgabe aufweisen, zählen knapp zwei Drittel der IV-Stellen, 46% der betrieblichen Sozialberatungen sowie knapp 30% der Sozialdienste in Kliniken.

Auch bei der Förderung der Weiterbeschäftigung dominieren somit eindeutig Institutionen, die gar nicht oder nur bei ganz wenigen Personen fallbezogen beraten oder Unterstützungsleistungen umsetzen.

## **4. Einzelne Handlungsfelder**

Um die Arbeitsmarktsituation von behinderten Personen in der Schweiz verbessern zu können, sind Optimierungen in der Eingliederungsarbeit notwendig. Massnahmen drängen sich insbesondere in vier Handlungsfeldern auf, nämlich in der Information der Betriebe, im Aufbau und in der Koordination der Vermittlungstätigkeit, in der strategischen Ausrichtung der Vermittlungsbemühungen und in der Sicherung von gefährdeten Arbeitsverhältnissen.

### **4.1. Information der Betriebe**

Die befragten Institutionen sind überzeugt, dass sich die Eingliederungsarbeit direkt an die Betriebe richten soll. Die Anstellung von behinderten Personen muss durch Informationen, Unterstützungsangebote und Beratungsleistungen gefördert werden. Wie weit der Anspruch bereits umgesetzt ist, dass Betriebe tatsächlich über Angebote informiert sind, wird im Folgenden erläutert:

Die Gesetzgebung sieht eine Reihe von Massnahmen vor, welche den Betrieben die Beschäftigung behinderter Personen erleichtern können und die von verschiedenen Einrichtungen umgesetzt werden. Diese Angebotspalette ist bei den Betrieben jedoch kaum bekannt. Denn gesamthaft stimmen nur gerade 8% der Betriebe in der Schweiz der Aussage zu bzw. eher zu: „Wir sind gut über Unterstützungsmassnahmen informiert, welche Betriebe bei der Anstellung von Behinderten erhalten können.“ 76% der Betriebe lehnen diese Aussage ab.

Der Kenntnisstand der Betriebe unterscheidet sich nach Betriebsgrösse: Grosse Betriebe fühlen sich dabei im Durchschnitt besser informiert als kleine Betriebe mit weniger als 50 Angestellten. So geben 21% der Betriebe mit 250 oder mehr Angestellten an, gut über die Unterstützungsmassnahmen bei der Anstellung von Behinderten informiert zu sein. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Angestellten stimmen rund 16% dieser Aussage zu, bei den Betrieben mit weniger als 50 Angestellten lediglich 7%.

Ob die Unterstützungsangebote bei den Betrieben bekannt sind, hängt auch davon ab, ob aktuell behinderte Personen beschäftigt werden. Dies zeigt sich bei der Frage, wie bekannt einzelne Angebote

bei den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen sind. Durchwegs sind alle Massnahmen bei Betrieben mit behinderten Angestellten stärker bekannt, wie die folgende Tabelle zeigt:

**Tabelle 5: Bekanntheit von Unterstützungsmassnahmen**

<b>Massnahme</b>	<b>Bekanntheitsgrad bei Betrieben mit behinderten Angestellten</b>	<b>Bekanntheitsgrad bei Betrieben ohne behinderte Angestellte</b>	<b>Bekanntheitsgrad TOTAL</b>
Finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben	49%	30%	30%
Einarbeitungszuschüsse/Taggelder während der Einarbeitungszeit	50%	23%	25%
Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen	39%	23%	24%
Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen ArbeitnehmerInnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden	38%	22%	23%
Externe Begleitung/Beratung während der Einarbeitung am Arbeitsplatz	42%	18%	19%
Möglichkeit, behinderte Personen ohne Anstellung zu beschäftigen (Probebeschäftigung)	36%	15%	17%
Externe Beratung bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden	25%	16%	16%
Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen für Behinderte (Arbeitsplatzanalyse)	24%	15%	16%
Externe Begleitung/Beratung über die Einarbeitung hinaus	26%	13%	14%
Externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten	14%	11%	11%

Finanzielle Anreize für die Beschäftigung Behinderter sind unter den Betrieben am ehesten bekannt. Allerdings kennen maximal 30% der Betriebe die entsprechenden Massnahmen. Jeder zweite Betrieb, der bereits Behinderte beschäftigt, weiss um die Möglichkeit von Einarbeitungszuschüssen/Taggeldern oder um die finanzielle Förderung von Schulungen im Betrieb. Beratung und Unterstützung von Betrieben in Situationen, in denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden, sind noch bei insgesamt 23% der Betriebe bekannt. Der Bekanntheitsgrad sinkt bei nicht-monetären Unterstützungsmassnahmen. Von

der Möglichkeit zur Probebeschäftigung Behinderter etwa hat nur knapp jeder sechste Betrieb Kenntnis.

Auch bei den einzelnen Unterstützungsmöglichkeiten bestätigt sich der Zusammenhang des Kenntnisstandes mit der Zahl der Angestellten (Betriebsgrösse). Zudem zeigt sich ein sprachregionaler Unterschied: In der französischen Schweiz geben durchgehend weniger Betriebe an, die Unterstützungsmöglichkeiten zu kennen als in der Deutschschweiz und in der italienischen Schweiz.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Betriebe sich relativ schlecht über die Unterstützungsmöglichkeiten informiert fühlen. Die einzelnen Angebote sind zudem durchwegs weniger als einem Drittel der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen überhaupt bekannt. Dieses Verdikt korrespondiert mit dem Ergebnis, dass die Vermittlungsinstitutionen bislang keinen eindeutigen Schwerpunkt bei der Information an Betriebe legen. Welches Verbesserungspotenzial hier liegt, zeigt sich daran, dass nur 21% der Betriebe, bei denen nach eigenen Angaben eine Beschäftigung Behinderter möglich ist, sich (eher) gut über die Unterstützungsmöglichkeiten informiert fühlen.

## **4.2. Aufbau und Koordination der Vermittlung**

Eine Reihe von Vermittlungsinstitutionen ist in der beruflichen Eingliederungspraxis tätig. Dieser Umstand kann zu Koordinationsproblemen führen, die in einem weiteren Handlungsfeld thematisiert sind.

### *4.2.1. Die Akquisition von Arbeitsstellen bei den Betrieben*

Der Zugang behinderter Personen zum primären Arbeitsmarkt kann oftmals nur mit fachlicher Unterstützung gelingen. Dies setzt voraus, dass Vermittlungsinstitutionen aktiv bei der Stellensuche helfen und bei Betrieben im Einzelfall Arbeitsmöglichkeiten abklären. Diese Akquisitionshilfe, welche die Vermittlungsinstitutionen als wichtigsten Schwerpunkt ihrer Tätigkeit nennen, kann auf Betriebsseite zu wiederholten Anfragen und Kontakten führen. Es könnte die Gefahr bestehen, dass Betriebe mit Anfragen überhäuft werden und Vermittlungsinstitutionen sich um die potenziellen Arbeitsplätze konkurrenzieren.

Das Bild aus der Betriebsbefragung präsentiert sich jedoch anders. Zunächst entsteht auf Arbeitgeberseite nicht der Eindruck, dass sich Vermittlungsinstitutionen gegenseitig konkurrenzieren. Nur für gerade 3% der Betriebe ist dieses Bild (eher) zutreffend. Allerdings können fast drei Viertel der Betriebe hier kein Urteil abgeben, da ihnen die notwendigen Informationen fehlen. Ebenso wenig bestätigt sich, dass sich Betriebe angesichts einer Vielzahl von Vermittlungsinstitutionen nur schwer zurechtfinden können. Nur 6% der Betriebe beschreiben dies als ihre Wahrnehmung, während auch hier 62% sich der Meinung enthalten.

Vielmehr ist jedoch zu konstatieren, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (eher) zu wenig von Vermittlungsinstitutionen auf Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte angesprochen werden. Mehr als drei Viertel der befragten Betriebe sind nach eigenen Angaben noch nie kontaktiert worden. Allerdings ergeben sich bedeutsame Unterschiede: Von den Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, sind nach eigenen Angaben rund 71% schon einmal von einer Vermittlungsinstitution kontaktiert worden. Bei den übrigen Betrieben fällt dieser Anteil mit rund 20% signifikant geringer aus. Bemerkenswert ist besonders, dass auch von den Betrieben, die nach eigenen Angaben prinzi-

piell Behinderte beschäftigen könnten, lediglich 43% schon einmal bezüglich der Vermittlung von Behinderten kontaktiert wurden. Insgesamt 58% dieser Betriebe stimmen denn auch der Aussage zu: „Unser Betrieb wird zu selten von Institutionen zur Vermittlung von Behinderten angesprochen.“

Dieses Ergebnis ist eng mit der Betriebsgrösse verknüpft. Grossbetriebe mit 250 oder mehr Angestellten sind beliebte Kontaktadressen, denn nur 23% von ihnen sind noch nie kontaktiert worden. Umgekehrt sind 79% der kleinen Betriebe mit weniger als 50 Angestellten nach eigenen Angaben noch nie wegen der Vermittlung von Behinderten kontaktiert worden; bei den mittleren Betrieben beträgt der entsprechende Anteil 47%.

Aufgrund dieser Angaben ist davon auszugehen, dass einiges Akquisitionspotenzial noch brach liegt. Welche strukturellen Vorkehrungen auf Seiten der Vermittlungsinstitutionen eine bessere Ausschöpfung gewährleisten, wird im folgenden Abschnitt diskutiert.

#### 4.2.2. *Koordination und Bedingungen der Vermittlungstätigkeit*

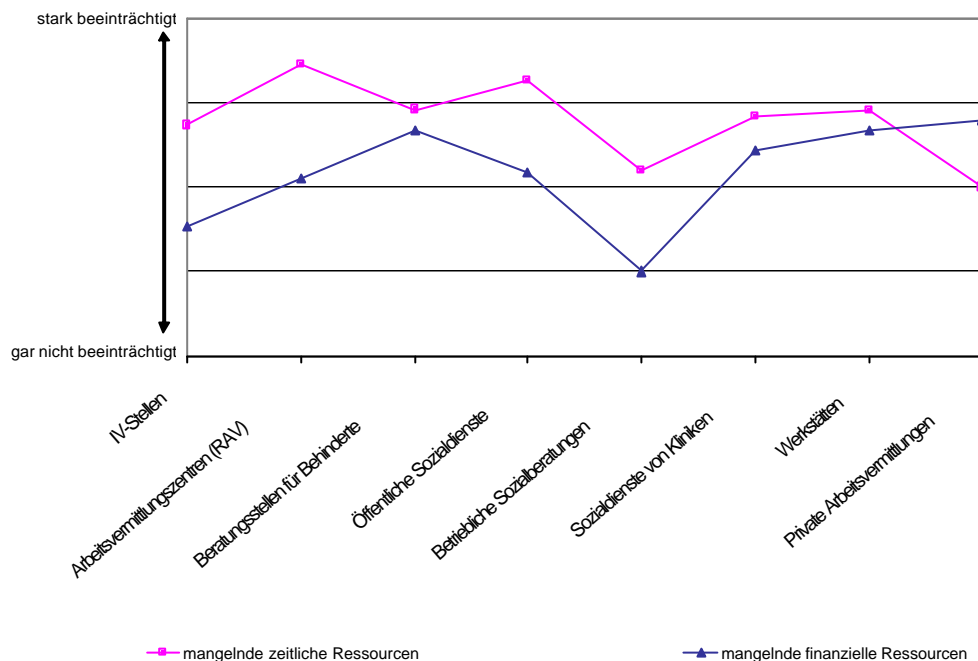
Die befragten Institutionen sehen das Vermittlungsangebot, das aktuell vorwiegend durch nicht-spezialisierte und in wenigen Fällen vermittelnde Einrichtungen getragen wird, als ausbaubedürftig an (siehe Abschnitt 3.2). Jenseits der Schaffung neuer Ressourcen ist jedoch auch zu prüfen, wie weit die Vermittlungsinstitutionen durch externe oder interne Hindernisse in ihrer aktiven Vermittlungstätigkeit beeinträchtigt werden.

Es zeigt sich, dass die disparate Landschaft der Vermittlungsinstitutionen zu Koordinations- und Abstimmungsproblemen führt. Rund zwei Drittel der Vermittlungsinstitutionen erachten es als notwendig, gegenseitig besser über die jeweiligen Angebote zu informieren. Ein vergleichbarer Handlungsbedarf ist auch im Hinblick auf eine Verbesserung der Koordination der einzelnen Angebote und Strategien der Vermittlungsinstitutionen zu konstatieren. Einzig die IV-Stellen sehen hier eine tiefere Priorität.

Wenngleich von Arbeitgeberseite keine Konkurrenzsituation unter Vermittlungsinstitutionen wahrgenommen wird, setzen diese eine bessere Koordination der Kontakte mit Betrieben noch vor eine stärkere Abstimmung von Angeboten und Strategien. Deutlich weniger Handlungsbedarf besteht aus Sicht der Vermittlungsinstitutionen bei der Klärung der Weiterweisung von Klienten und Klientinnen oder bei der Abstimmung von deren Aufnahme in einer Einrichtung. Dieses Ergebnis unterstreicht die Wichtigkeit der Bemühungen, die interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen einzelnen Vermittlungsinstitutionen über Projekte zu verbessern.

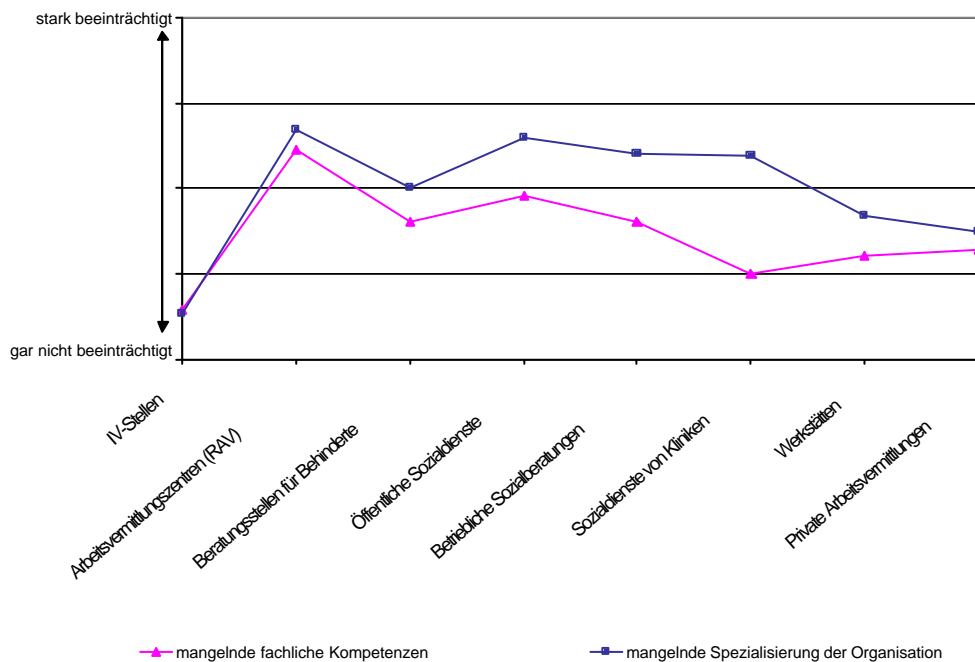
Aus Sicht der Vermittlungsinstitutionen sind damit jedoch nicht alle Hindernisse zur Erfüllung des jeweiligen Leistungsauftrags beseitigt. Denn aus deren Perspektive sind interne Bedingungen noch stärker beeinträchtigend für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit. Die beiden zentralen Faktoren sind hierbei mangelnde zeitliche und finanzielle Ressourcen. Ausser bei den privaten Arbeitsvermittlungen fallen bei allen Institutionstypen die zeitlichen Limiten stärker als finanzielle Grenzen als Beeinträchtigung ins Gewicht.

**Grafik 7: Beurteilung Beeinträchtigung durch mangelnde finanzielle/zeitliche Ressourcen**



Die Umsetzung von Vermittlungsaufgaben ist aber auch durch mangelnde fachliche Kompetenzen oder eine zu geringe Spezialisierung in den Aufgaben begrenzt. Eindeutig am stärksten monieren die RAV, die öffentlichen Sozialdienste, die Beratungsstellen sowie die betrieblichen Sozialberatungen unzureichende Fachkompetenzen für die Vermittlungstätigkeit. Die IV-Stellen hingegen sehen hier kaum ein Defizit, das die Vermittlungsaufgaben beeinträchtigt.

**Grafik 8: Beurteilung Beeinträchtigung durch mangelnde Organisationsressourcen**



Angesichts der unzureichenden Koordination der Kontakte mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, der vielerorts fehlenden zeitlichen Ressourcen für die Vermittlungsaufgaben sowie der Bedeutung von fachlichen Kompetenzen stellt sich die Frage, wie die Vermittlungstätigkeit zu optimieren ist.

#### *4.2.3. Ausbau der Vermittlungsressourcen*

Es ist bereits erläutert worden, dass die befragten Institutionen einen Ausbau der Vermittlungsressourcen eindeutig befürworten. Die Vermittlungstätigkeit bei den IV-Stellen oder bei den RAV auszubauen bzw. zu konzentrieren, sind zwei mögliche Vorschläge, um dem unzureichenden Angebot der klientenbezogenen Vermittlung entgegenzutreten. Ein Ausbau der Vermittlungsressourcen bei den IV-Stellen erhält bei den Institutionen deutlich stärkeren Zuspruch. Knapp 79% der Institutionen halten es für (eher) notwendig, die Vermittlungsressourcen bei den IV-Stellen auszubauen, während nur 32% eine Konzentration dieser Aufgabe bei den RAV (eher) befürworten. Der Ausbau der Ressourcen für die aktive Vermittlungstätigkeit bei den IV-Stellen, wie er auch seit der 4. IV-Revision vorgesehen ist, erhält somit eine breite Unterstützung.

Ein Alternativszenario, nämlich kommerzielle Arbeitsvermittlungen stärker als bisher in die Arbeit mit behinderten Personen einzubinden, tritt als mögliche Option zurück. Denn nur 40% der befragten Institutionen erachten den Einsatz kommerzieller Arbeitsvermittlungen in diesem Aufgabenfeld als generell sinnvoll. Zu stark ist der Vorbehalt, dass in der Vermittlung behinderter Personen andere Kompetenzen als bei nicht-behinderten Personen gefordert sind und daher der Einsatz auf wenig komplexe Klientsituationen zu beschränken ist.

### **4.3. Arbeitsmarktorientierung in der Eingliederungsarbeit**

Neben der Frage des Aufbaus und der Koordination von Vermittlungsressourcen ist zu klären, welche Hemmnisse einer Anstellung von behinderten Personen entgegenstehen und mit welchen Vermittlungsstrategien diese erfolgsversprechend überwunden werden können. Der Ausrichtung der Integrationsarbeit ist das dritte Handlungsfeld gewidmet.

#### *4.3.1. Hindernisse bei der Anstellung von behinderten Personen*

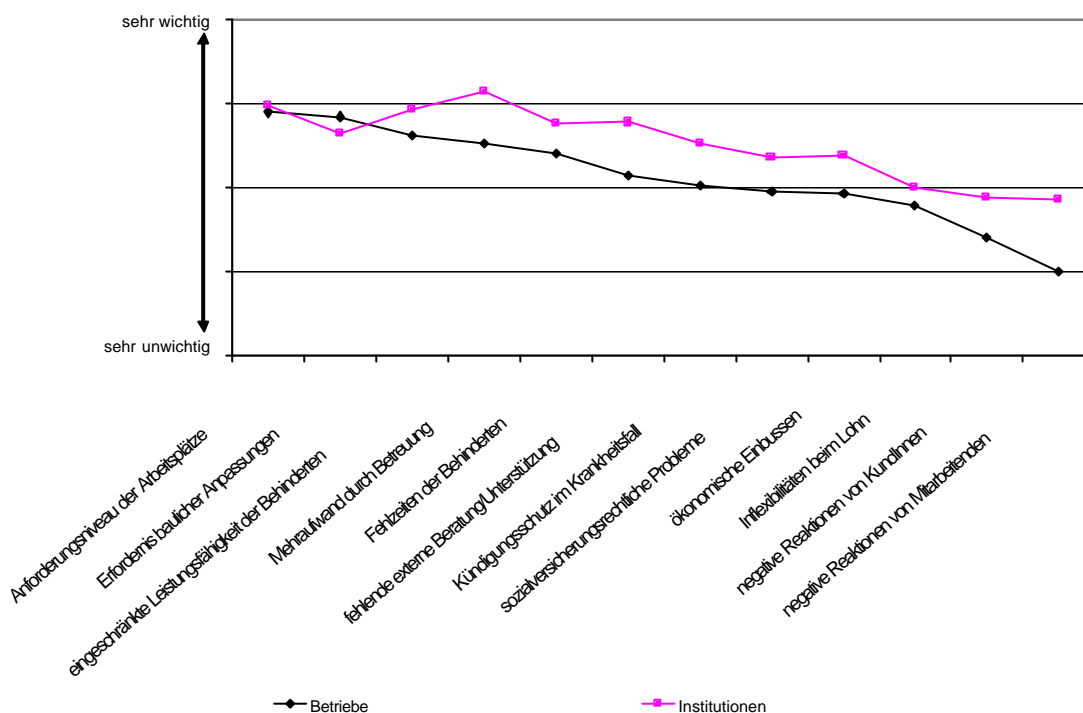
Gegen die Anstellung von behinderten Personen spricht, wenn deren Beschäftigung im eigenen Betrieb prinzipiell als nicht möglich erachtet wird. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung zeigen indes, dass ein Anteil von 31% der befragten Betriebe eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell für möglich hält.

Doch auch wenn die Betriebe die Beschäftigung Behinderter nicht kategorisch ausschließen, braucht es eine Bereitschaft für diesen Schritt. Bei den Betrieben, die eine Beschäftigung von Behinderten prinzipiell für möglich halten, ist die entsprechende generelle Bereitschaft bei einem Anteil von 36% der Betriebe eher oder sehr gering. Ein analoger Anteil gilt auch für die spezifische Bereitschaft, Menschen mit einer Körperbehinderung zu beschäftigen. Weitere Behinderungsarten treffen hingegen auf deutlich weniger Offenheit. Bei knapp zwei Dritteln der Betriebe ist die Bereitschaft zur Beschäftigung von Personen mit einer Sinnesbehinderung eher bis sehr gering. Dieser Anteil beträgt bei Personen mit einer psychischen Behinderung 78% und bei Personen mit einer geistigen Behinderung gar 85%. Diese unterschiedlichen Vorbehalte nach Behinderungsart decken sich

mit den Einschätzungen der befragten Institutionen, die eine analoge Abstufung der Beschäftigungsbereitschaft auf Betriebsseite konstatieren.

Weitere Hemmnisse können gegen eine Stellenneubesetzung mit behinderten Personen sprechen. Die folgende Abbildung zeigt die Bedeutung einzelner Hemmnisse im Urteil der Betriebe und der befragten Institutionen (Basis: gewichtete Daten).

**Grafik 9: Beurteilung Hemmnisse – Vergleich Betriebe und Institutionen (gewichtet)**



Die Betriebe schätzen das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze und mögliche bauliche Anpassungen als grösste Hemmnisse bei der Anstellung von behinderten Mitarbeitenden ein. Auch die möglicherweise eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Behinderten und ein möglicher Mehraufwand durch Betreuung sind aus Sicht der Betriebe Hemmnisse, die sie von der Anstellung behinderter Mitarbeitender abhalten können. Mit Ausnahme der erforderlichen baulichen Anpassungen gehen die Institutionen durchwegs stärker von einem Hemmnis aus als die Betriebe. An der Spitze rangiert ein möglicher Mehraufwand für die Betriebe, der durch die Betreuung von behinderten Mitarbeitenden entsteht. Auch das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze sowie die eingeschränkte Leistungsfähigkeit der behinderten Personen sind bei den Institutionen auf den vordersten Plätzen zu finden.

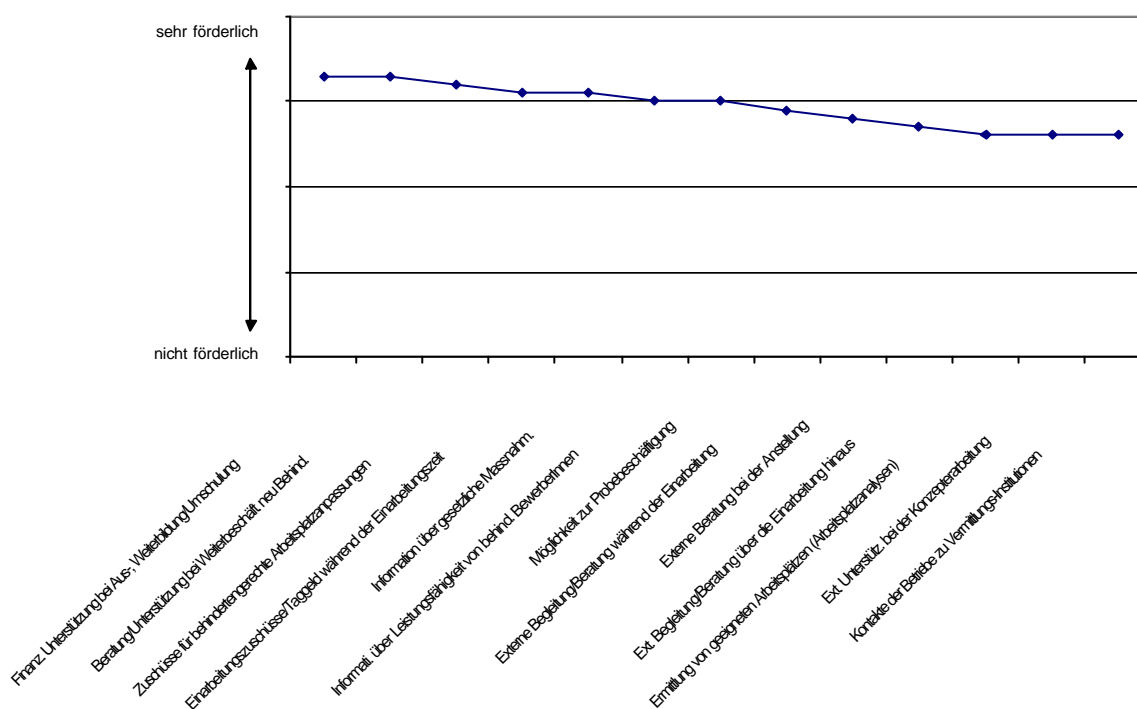
Nur als geringes Hemmnis bewerten die Betriebe mögliche negative Reaktionen von Mitarbeitenden oder von Kundinnen und Kunden. Die Vorbehalte dieser Anspruchsgruppen rangieren auch bei den Institutionen am Schluss. Im Mittelfeld siedeln beide befragten Gruppen finanzielle und rechtliche Folgen an. Mögliche ökonomische Einbussen durch die Beschäftigung von Behinderten, Inflexibilitäten beim Lohn, der Kündigungsschutz im Krankheitsfall oder sozialversicherungsrechtliche Probleme sind Faktoren, die bei der Anstellung eher eine untergeordnete Bedeutung haben. Die beiden letzten Aspekte werden – wie auch mögliche bauliche Anpassungen – von kleinen und mittleren Betrieben jedoch signifikant stärker als Hindernis eingestuft.

Die Bewertung dieser Faktoren lässt den Schluss zu, dass im Wesentlichen drei gewichtige Hemmnisse der Beschäftigung Behinderter entgegenstehen: Dies ist einmal die Möglichkeit, überhaupt aufgrund der baulichen Voraussetzungen und der Arbeitsplatzprofile Anstellungen vornehmen zu können. Zum zweiten ist die externe Unterstützung von Relevanz, denn ein Mehraufwand in der Betreuung oder eine fehlende externe Unterstützung wirken sich negativ auf Anstellungsentscheidungen aus. Zum dritten sind auch die personalen Voraussetzungen der betreffenden Personen zu nennen. Die Skepsis gegenüber der Leistungsfähigkeit sowie die Sorge um überdurchschnittliche Fehlzeiten können Betriebe von der Anstellung Behinderter abhalten. Wie ein weiteres Ergebnis zeigt, schätzen sie die Leistungsbereitschaft und die Zuverlässigkeit für eine Anstellung bedeutsamer ein als etwa die Behinderungsart oder den Behinderungsgrad. Diese Faktoren sind im Urteil der Betriebe und Institutionen gewichtiger als die rechtlichen Rahmenbedingungen oder unmittelbare monetäre Folgen.

#### 4.3.2. Die Rolle von Unterstützungsmassnahmen

Angesichts der Möglichkeiten und der Überlegungen der Betriebe zur Anstellung von behinderten Personen stellt sich die Frage, wie weit Unterstützungsmassnahmen greifen können. Die Betriebe haben sich zur Förderlichkeit einzelner Massnahmen für die Beschäftigung Behinderter geäußert.

**Grafik 10: Einschätzung der Betriebe zur Förderlichkeit von Unterstützungen**



Grundsätzlich werden alle abgefragten Unterstützungsmassnahmen als förderlich bzw. sehr förderlich für die Integration von Behinderten betrachtet. Die monetären Hilfen rangieren dabei auf den vordersten Plätzen. Im Einzelnen sind dies die finanzielle Unterstützung bei der Aus-, Weiterbildung oder Umschulung von Behinderten in Betrieben, Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen sowie Einarbeitungszuschüsse/Taggelder. Die Einschätzung der Betriebe teilen auch die

befragten Institutionen, welche diesen finanziellen Massnahmen einen wichtigen Stellenwert zur Förderung der beruflichen Integration Behinderter einräumen.

Unbestritten wichtig sind für die Betriebe auch die Beratung oder die Unterstützung in Situationen, in denen Arbeitnehmende aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit eine Behinderung erleiden und Mitarbeitende nicht mehr in der Lage sind, ihre bisherige Tätigkeit ohne besondere Vorkehrungen auszuüben. Auf diese Thematik der Förderung der Weiterbeschäftigung wird im folgenden Kapitel noch ausführlicher eingegangen.

Als vergleichsweise am wenigsten förderlich für mehr beschäftigte Behinderte stufen die Betriebe Arbeitsplatzanalysen sowie externe Unterstützung bei der Konzepterarbeitung für die Beschäftigung von Behinderten ein. Während die Institutionen vermehrte Vernetzung und Kontakte mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen sowie Informationen als analog wichtige und in Zukunft besser zu koordinierende Aufgaben betrachten, schätzen die Betriebe letzteres als wichtiger ein. Eine externe Beratung bei der Anstellung sowie die Möglichkeiten, als Arbeitgeber/Arbeitgeberin von Probebeschäftigungen oder Begleitungen am Arbeitsplatz profitieren zu können, stufen die Betriebe ebenfalls als (eher) förderlich für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation von behinderten Personen ein.

Kleine, mittlere und grosse Betriebe schätzen die Förderlichkeit der verschiedenen Unterstützungsmassnahmen grundsätzlich sehr ähnlich ein. Dies gilt auch für die Unterstützungsmassnahmen, die finanzieller Art sind. Ein Unterschied zeigt sich jedoch bei der externen Beratung bei einer Anstellung von Behinderten, denn kleine Betriebe sehen hierbei einen grösseren Förderungseffekt als grosse Betriebe.

Es kann festgehalten werden, dass die Betriebe Anreize durch einzelne Unterstützungsmassnahmen als beschäftigungswirksam erachten. Diese Einschätzung bleibt auch stabil, wenn unterschieden wird, ob ein Betrieb aktuell eine behinderte Person beschäftigt. Einzig die Ermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen sowie die Beratung bei Anstellungen sind Massnahmen, denen Betriebe ohne behinderte Mitarbeitende ein signifikant höheres Förderungspotenzial zusprechen.

Wenngleich finanzielle Beiträge am stärksten als beschäftigungswirksam erachtet werden, so sind finanzielle Belange bei der Anstellung einer behinderten Person kaum ein Hindernis. Dies bestätigt sich auch bei der folgenden Analyse von erfolgreichen Vermittlungen, die Orientierungspunkte für die zukünftige Ausrichtung der Vermittlungsarbeit liefern.

#### *4.3.3. Ausrichtung der Vermittlungstätigkeit*

Die Vermittlungsinstitutionen können bei ihren Bemühungen um die Integration in den primären Arbeitsmarkt durchaus auf respektable Erfolge verweisen. In Relation zur Zahl der Personen, bei denen sich die Vermittlungsinstitutionen um eine Integration in den primären Arbeitsmarkt bemüht haben, sind je nach Institutionstyp Erfolgsquoten von 30 bis 78% zu verzeichnen. Allerdings ist es unzulässig, aufgrund von fehlenden Werten und der kleinen Fallzahlen eine übergreifende Erfolgsbilanz zu berechnen.

Mit welchen Mitteln kann eine Integration in den primären Arbeitsmarkt gelingen? Darüber geben die Beispiele erfolgreicher Vermittlungen, welche die Vermittlungsinstitutionen durch aktuelle Fallbeschreibungen schildern, einen Einblick. Es zeigt sich, dass die Übergänge in den primären Ar-

beitsmarkt vielfältig sind. Auch aus geschützten Werkstätten führt ein Weg in den primären Arbeitsmarkt, der besonders für Menschen mit einer geistigen oder einer Mehrfach-Behinderung charakteristisch ist. Doch es gilt bei allen Behinderungsarten, dass die Vermittlung besonderer Absicherung bedarf. So geht einer Anstellung die aktive Akquisitionsstrategie einer Vermittlungsinstitution voraus. Mehrheitlich wird ein Betrieb durch eine Vermittlungsinstitution um eine Beschäftigungsmöglichkeit angefragt, ohne dass eine Stellenausschreibung vorliegt. Besonders bei Personen mit einer geistigen, Mehrfach- oder psychischen Behinderung ist diese Vorgehensweise in mehr als der Hälfte der erfolgreichen Fallbeispiele vorzufinden.

Darin erschöpfen sich die Tätigkeiten der Vermittlungsinstitutionen jedoch keineswegs. Vielmehr entsteht ein Bild von differenzierten und individualisierten Strategien, die vielfältigere und länger dauernde Unterstützungsmassnahmen einschliessen. Darin finden Abklärungen der beruflichen Fertigkeiten, umgesetzt in 87% der Fallbeispiele, ebenso ihren Platz wie die Begleitung einer behinderten Person am Arbeitsplatz (in 85% der Fälle). Auch die Möglichkeit zur Probebeschäftigung für Betriebe ist ein Angebot, das eine deutliche Mehrheit erfolgreicher Vermittlungen kennzeichnet. Insbesondere dort, wo behinderte Personen nicht auf offene und ausgeschriebene Stellen vermittelt werden, ist auch die vorgängige Ermittlung eines geeigneten Arbeitsplatzes Teil der Vermittlungstätigkeit.

Die Fallbeispiele verdeutlichen, dass eine klassische Vorgehensweise, die auf einer klaren Aufteilung in Phasen – Abklärung, Schulung, Vermittlung – basiert und sich spezialisierter institutioneller Räume für die Vorbereitung auf den primären Arbeitsmarkt bedient, weder eine gängige Form der Eingliederung darstellt noch den zukünftigen Weg weist. Erfolgsversprechend ist vielmehr, die Arbeitsmarktorientierung stärker im Vermittlungsprozess zu verankern. Bei den Fallbeispielen halten die Vermittlungsinstitutionen die Möglichkeit, den Einsatz behinderter Personen erproben zu können, eindeutig entscheidender für den Erfolg als etwa finanzielle Leistungen. Alle befragten Institutionstypen stimmen der Aussage „Probebeschäftigung, Temporärstellen oder Praktika sind heute in der Vermittlung wichtige Vorstufen einer festen Anstellung“ mit Anteilen von 84% oder mehr (eher) zu. Diese Bedeutung ist wesentlich mit der Chance verknüpft, Vorbehalte und Bedenken der Betriebe gegenüber der Leistungsbereitschaft oder -fähigkeit im Einzelfall positive Erfahrungen entgegenzusetzen zu können. Dass Betriebe bei der Anstellung von behinderten Personen möglichst keine Risiken eingehen wollen und daher über Probebeschäftigung oder Praktikum zuerst Erfahrungen mit einer behinderten Person sammeln möchten, findet ebenfalls bei allen Institutionstypen deutlichen Zuspruch. In diesem Zusammenhang erhält auch die externe Begleitung am Arbeitsplatz ihren Stellenwert, denn sie begleitet Probebeschäftigungen und entlastet Betriebe einfühend oder auch längerfristig von einem erhöhten Betreuungsaufwand. So stimmt fast die Hälfte der Betriebe der Aussage zu: „Eine externe Begleitung erhöht die Chancen einer Anstellung, weil dadurch der Betreuungsaufwand für den Betrieb reduziert oder vermieden werden kann.“ Lediglich 9% lehnen diese Aussage ab. Insgesamt 43% der Betriebe sind zudem der Ansicht: „Die externe Begleitung der Behinderten und des Betriebes sollte über die eigentliche Einarbeitungszeit hinausgehen.“

Eine Probebeschäftigung ist zugleich auch ein Raum, der einem Betrieb realistische Erwartungen an Mitarbeitende zu bilden erlaubt. Diese Bedingung sehen die Vermittlungsinstitutionen in den Fallbeispielen als zweitwichtigsten Faktor, der direkt nach der Leistungsbereitschaft einer behinderten

Person rangiert. Damit wird auch deutlich, dass ein gut orchestriertes Unterstützungsangebot personale Voraussetzungen auf Seiten der Behinderten nicht ausser Kraft setzt. Die Leistungsbereitschaft wird durchwegs bei allen Behinderungsarten als wichtiger Faktor eingestuft, während die Qualifikation vor allem bei Personen mit einer Sinnes- oder einer körperlichen Behinderung am stärksten von Belang ist. Eine stärkere Arbeitsmarktorientierung in der Vermittlungsarbeit ersetzt eine genaue Abklärung der beruflichen Möglichkeiten und ausreichende Qualifikationen einer behinderten Person nicht. Jedoch sind die befragten Institutionen der Meinung, dass die Delegation dieser Aufgabe in institutionelle Sonderräume nur bedingt sinnvoll ist. So stimmen alle befragten Institutionstypen mit Ausnahme der IV-Stellen und der Werkstätten der folgenden Aussage (eher) zu: „Qualifikationsmassnahmen (z.B. Umschulung) in Behinderteninstitutionen (Eingliederungs- / Dauerwerkstätten) sind häufig keine ausreichende Basis für eine spätere Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt.“ Eine Mehrheit spricht sich hingegen dafür aus, dass die Qualifikation von Behinderten so weit als möglich bereits im primären Arbeitsmarkt geschehen sollte.

Die geschilderten Fallbeispiele illustrieren, dass für die berufliche Integration im primären Arbeitsmarkt keine grundsätzlichen Schwellen für einzelne Behinderungsarten oder -grade bestehen. Ebenso klar wird, dass Anforderungen an eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit gestiegen sind und nur über spezialisierte, aufwändige und differenzierte fachliche Dienstleistungen einzulösen sind. Doch hier eröffnen sich auch neue Potenziale, denn alle befragten Institutionstypen halten es mehrheitlich für (eher) zutreffend, dass behinderten Personen Chancen zur Integration in den primären Arbeitsmarkt oft zu Unrecht abgesprochen werden. Mit Ausnahme der IV-Stellen weisen aus Sicht der Institutionen zudem einmal eingeschlagene Wege (der Nicht-Integration) eine gewisse Resistenz auf, da das Integrationspotenzial behinderter Personen zu selten neu beurteilt wird.

#### **4.4. Weiterbeschäftigung von neu behinderten Personen**

Eine sehr spezifische Ausgangslage liegt vor, wenn Angestellte während eines laufenden Arbeitsverhältnisses eine Behinderung aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit erleiden. Die Sicherung der beruflichen Integration ist hierbei an Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung im angestammten Betrieb gebunden. Wie weit dies gelingt und wo ein Verbesserungsbedarf besteht, wird im Folgenden erläutert.

##### *4.4.1. Hindernisse bei der Weiterbeschäftigung*

Die befragten Institutionen priorisieren den Ausbau des Unterstützungsangebotes zur Förderung der Weiterbeschäftigung stark. Aufgrund der Ergebnisse der Betriebsbefragung lässt sich abschätzen, wie weit Weiterbeschäftigungen umgesetzt werden und welche Hindernisse der Fortführung eines Arbeitsverhältnisses entgegenstehen.

Es ist bereits erläutert worden, dass die Zahl der neu behinderten Personen für die beiden Kalenderjahren 2001/2002 auf insgesamt rund 15'000 hochgerechnet werden kann (vgl. Kap. 2.3). Stützt man sich auf die Angaben der Betriebe, welche Erfahrungen mit neu behinderten Personen haben, dann ergibt sich eine Weiterbeschäftigungsquote von lediglich 13%.

Betriebe mit Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben dazu Stellung genommen, welche Hindernisse eine Weiterbeschäftigung verunmöglichen oder erschweren. Die Ergebnisse zeigen:

Unabhängig von der Branche und auch von der Betriebsgrösse finden es die Betriebe schwer, für neu behinderte Mitarbeitende einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Insgesamt stimmen 69% der Betriebe dieser Einschätzung zu bzw. eher zu. Sehr unentschieden stehen die Betriebe der Aussage gegenüber: „Zur Weiterbeschäftigung neu Behinderter sind grosse Arbeitsplatzanpassungen notwendig.“ 30% der Befragten stimmen dieser Aussage zu; 38% lehnen sie ab. Die Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden muss somit nicht notwendigerweise mit Arbeitsplatzanpassungen einhergehen. Dies gilt auch für mögliche Folgekosten, denn gesamthaft stimmen 36% der Betriebe der Aussage zu: „Die Weiterbeschäftigung von neu Behinderten verursacht dem Betrieb hohe Kosten.“ Gleichzeitig sorgen 31% der Betriebe mit der Ablehnung dieser Aussage für ein geteiltes Meinungsbild.

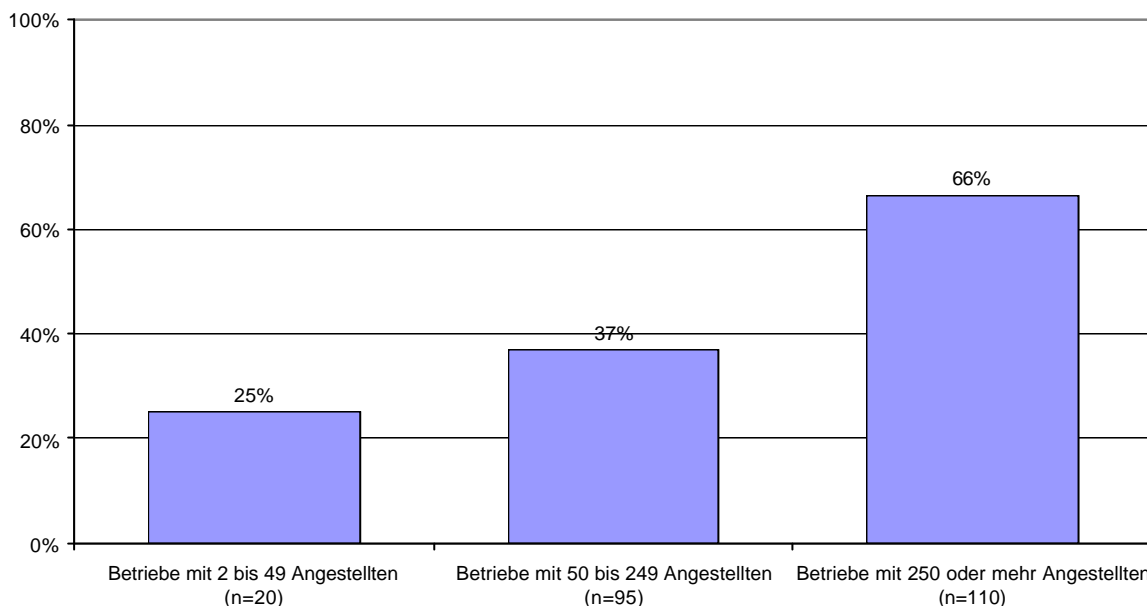
Resümierend ist festzuhalten, dass vor allem die Möglichkeit, einen geeigneten Arbeitsplatz für eine neu behinderte Person zu finden, am ehesten eine Weiterbeschäftigung verunmöglichen kann. Um diese Herausforderung zu bewältigen, kann eine externe Unterstützung hilfreich sein, dies im Hinblick auf Arbeitsplatzanalysen wie auch Abklärungen der beruflichen Fertigkeiten betroffener Personen. Doch ob externe Institutionen überhaupt in diesen Situationen involviert sind und wo Ressourcen für die notwendige Hilfestellung bestehen, darüber orientiert der folgende Abschnitt.

#### *4.4.2. Das externe Unterstützungsangebot und wie es in Anspruch genommen wird*

Auch wenn die Institutionen die Förderung der Weiterbeschäftigung als wichtig betrachten – nur bei wenigen von ihnen gehört sie zur Angebotspalette. Im Urteil der befragten Institutionen ist das entsprechende Angebot heute deutlich zu wenig ausgebaut.

Dieses Verdikt wird bestätigt durch die Angaben der Betriebe, ob in Fragen zur Weiterbeschäftigung externe Hilfe eine Rolle spielt. Von einer entsprechenden Hilfestellung haben insgesamt rund 31% der Schweizer Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, profitiert. Bei grösseren Betrieben mit 250 oder mehr Angestellten liegt der Anteil dieser Betriebe mit 66% signifikant höher als bei kleinen Betrieben, bei denen dieser Anteil lediglich 25% beträgt. Bei mittelgrossen Betrieben beträgt der Anteil noch 37%.

**Grafik 11: Anteil der Betriebe, welche bei neu Behinderten externe Beratung oder Unterstützung in Anspruch genommen haben, nach Betriebsgrösse**



Die Unterschiede nach Betriebsgrösse, ob eine externe Fachstelle bei Fragen der Weiterbeschäftigung involviert ist, korrespondiert mit dem Bekanntheitsgrad des entsprechenden Angebots. Bei grossen Betrieben ist ein Anteil von 57% darüber informiert, während nur 22% der kleinen Betriebe angeben, diese Unterstützungsmöglichkeit zu kennen.

Bezieht man sich auf die Angaben der Betriebe, so spielen eindeutig die IV-Stellen am häufigsten eine Rolle bei der Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen. So sind 76% der mittleren und 72% der grossen Betriebe, welche Unterstützung in Anspruch genommen haben, von einer kantonalen IV-Stelle beraten worden. Bei Grossbetrieben ist zudem die eigene betriebliche Sozialberatung in der fallbezogenen Auslotung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten engagiert. Insgesamt haben sich 32% der grossen Betriebe, welche Unterstützung in Anspruch genommen haben, schon einmal von der eigenen betrieblichen Sozialberatung beraten lassen. Auch Sozialdienste im Gesundheitswesen sind in der Beratung und Unterstützung bei Weiterbeschäftigungsfragen aktiv: Rund 27% der grossen, 19% der mittleren und 14% der kleinen Betriebe haben sich schon einmal von einem solchen Sozialdienst beraten lassen.

Die starke Stellung dieser drei Institutionstypen in der Förderung der Weiterbeschäftigung zeigt sich auch bei den Angebotsprofilen. Es sind diese drei Institutionstypen, die in diesem Bereich nach eigenen Angaben einen zentralen Tätigkeitsschwerpunkt setzen. In Bezug auf die Weiterbeschäftigung präsentiert sich die aktuelle Institutionenlandschaft somit anders als bei der Unterstützung bezüglich der Einmündung in den primären Arbeitsmarkt. Mit den betrieblichen Sozialberatungen und den Sozialdiensten von Kliniken haben zwei Akteure der Sozialen Arbeit, die in der Vermittlungsarbeit weniger relevant sind. Bei einem möglichen Ausbau der Unterstützungsangebote ist daher nicht zu vernachlässigen, dass hier Einrichtungen das Potenzial haben, frühzeitig in Kontakt mit Arbeitge-

bern und Arbeitgeberinnen zu kommen und entsprechend – wie die Erfolgsquoten zeigen – erfolgreich einen Beitrag zur Weiterbeschäftigung behinderter Personen leisten können.

Dass sich ein Ausbau des Unterstützungsangebots und entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zur Erhöhung der Weiterbeschäftigungsquote von derzeit 13% führen, mag folgender Zusammenhang verdeutlichen: Je positiver die Betriebe die Unterstützungsleistungen zur Förderung der Weiterbeschäftigung beurteilen, desto positiver schätzen sie auch ihre Erfahrungen mit der Weiterbeschäftigung ein. Dieser starke und statistisch bedeutsame Zusammenhang legt jedoch auch eine Verbesserung von Abläufen bei Fragen der Weiterbeschäftigung nahe. Denn im Urteil der Betriebe ist es unbestritten, dass aktuell die Abklärung von Versicherungsansprüchen für die neu Behinderten zu lange dauert. Hier stimmen insgesamt rund 58% der Betriebe, welche Erfahrung mit neu behinderten Mitarbeitenden haben, dieser Aussage zu, lediglich 11% lehnen die Aussage ab. Auch die befragten Institutionen orten hier ein Vollzugsdefizit bei den Sozialversicherungen. Mit Ausnahme der IV-Stellen stimmen alle Institutionstypen mit Anteilen von 60% oder mehr (eher) zu, dass die entsprechenden Abklärungen zu viel Zeit in Anspruch nehmen.

## 5. Schlussfolgerungen

Die Studie liefert eine Reihe von Ansatzpunkten, wie die Bemühungen zur beruflichen Integration behinderter Personen in der Schweiz optimiert werden können. Verbesserungen drängen sich primär auf bei der Information der Betriebe, dem Aufbau und der Koordination der Vermittlung, der Ausrichtung der Vermittlungstätigkeit sowie bei der Förderung der Weiterbeschäftigung. Die aktuelle Ausgangslage sowie Ansatzpunkte für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit sind in diesen vier Handlungsfeldern aufgezeigt worden. Abschliessend werden entlang dieser Gliederung summarisch die einzelnen Schlussfolgerungen präsentiert.

### 5.1. Schlussfolgerungen zur Information der Betriebe

- Häufigere und differenziertere Informationen über die in der Schweiz existierenden Unterstützungsmöglichkeiten sind notwendig, damit mehr Betriebe mehr Behinderte anstellen oder beschäftigen. Es muss geklärt und definiert werden, welche Institutionen für solche Informationen verantwortlich sind.
- Sinnvoll erscheint eine Informationspolitik, die der Branchenzugehörigkeit und Grösse der Betriebe Rechnung trägt.
- Eine genauere Information über möglicherweise anfallende bauliche Anpassungen bei der Anstellung von Behinderten ist notwendig. Auch sollten die Betriebe besser über die finanziellen Zuschüsse informiert werden, welche sie im Fall von baulichen Anpassungen erhalten können.
- Betriebe sollten darüber informiert werden, welche Art von Arbeitsplatz sich für welche Art der Behinderung eignet. Dabei ist ein arbeitgeberorientierter Ansatz einem klientenorientierten Ansatz vorzuziehen. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass Betriebe die Beschäftigung von Behinderten nicht generell ausschliessen. Beispiele erfolgreicher Eingliederungen können mithelfen, Optionen bei der Beschäftigung behinderter Personen zu verdeutlichen.
- Darüber hinaus ist ein höherer Bekanntheitsgrad von externen Beratungsleistungen bei der Anstellung und Einarbeitung von Behinderten notwendig.

### 5.2. Schlussfolgerungen zu Ausbau und Koordination der Vermittlung

- Ein Ausbau der Vermittlungstätigkeit im Rahmen der beruflichen Integration von Behinderten ist notwendig. Die Institutionen halten es für sinnvoll, diese Vermittlungstätigkeit vor allem bei den IV-Stellen und nicht bei den RAV auszubauen.
- Beim Ausbau der Vermittlungstätigkeit ist diese Aufgabe als spezialisierte und fachliche Dienstleistung einzurichten. Es bedarf spezialisierter Stellen bzw. Einrichtungen, und ein umfassendes Leistungsangebot – wie die Begleitung von behinderten Personen am Arbeitsplatz – ist zu gewährleisten.

### 5.3. Schlussfolgerungen zur Arbeitsmarktorientierung in der Eingliederungsarbeit

- Monetäre Leistungen bei der Beschäftigung von Behinderten müssen nicht ausgebaut werden. Vielmehr muss klar kommuniziert werden, welche Leistungen Betriebe in Anspruch nehmen können.

- ➔ Die Möglichkeit der Probebeschäftigung von Behinderten sollte ausgebaut und besser kommuniziert werden.
- ➔ Eine stärkere Orientierung am Arbeitsmarkt ist bereits für Abklärungen und Schulungen notwendig. Die Bemühungen, Behinderte frühzeitig in den primären Arbeitsmarkt zu integrieren, sind zu verstärken und durch Dienstleistungen abzusichern („unterstützte Beschäftigung“).
- ➔ Die Häufigkeit und der Modus der Beurteilung der Integrationsfähigkeit müssen überprüft werden; eine häufigere Neubeurteilung des Integrationspotenzials erscheint sinnvoll.
- ➔ Bei der beruflichen Integration von Behinderten sollten stärker Strategien Anwendung finden, welche der Art der Behinderung Rechnung tragen. Differenzierung und Individualisierung der Strategien sollen weiterhin Orientierungspunkte bilden.

#### **5.4. Schlussfolgerungen zur Förderung der Weiterbeschäftigung**

- ➔ Das bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebot bei der Weiterbeschäftigung von neu behinderten Mitarbeitenden sollte ausgebaut werden.
- ➔ Es ist zu prüfen, wie der Aufbau des Beratungsangebots zur Weiterbeschäftigung – anders als der Aufbau der Vermittlungsressourcen – zu organisieren ist und wie bisher involvierte Stellen (wie die betrieblichen Sozialberatungen und die Sozialdienste von Kliniken) eingebunden und unterstützt werden können.
- ➔ Eine bessere Information über die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsleistungen und über die Stellen, welche Betriebe bei der Weiterbeschäftigung unterstützen können, erscheint notwendig.
- ➔ Aufklärungen darüber, welche Arbeitsplätze sich auf welche Weise für Behinderte eignen, könnten auch die Weiterbeschäftigungschancen von Behinderten erhöhen. Die Möglichkeit der Arbeitsplatzanalyse sollte stärker bekannt gemacht werden.
- ➔ Abklärungen von Versicherungsansprüchen dauern zu lange. Das Verfahren sollte beschleunigt werden.

## Bisher erschienen:

In der Reihe A, 'Discussion Papers' der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, sind bisher erschienen:

- DPW Nr. 1998-01 SCHWARB THOMAS M. (Juli 1998)  
«Ich verpfeife meine Firma»... Einführung in das Phänomen «Whistle-Blowing».
- DPW Nr. 1998-02 BINSWANGER MATHIAS (DEZEMBER 1998)  
Stock Market Booms and Real Economic Activity: Is this Time different?
- DPW Nr. 1998-03 SCHINDLER GÜNTER (DEZEMBER 1998)  
Unschärfe Klassifikation durch kontextbasierte Datenbankanfragen.
- DPW Nr. 1999-01 BINSWAGER MATHIAS (JANUAR 1999)  
Co-Evolution between the Real and Financial Sectors:  
The Optimistic «New Growth Theory» View versus the Pessimistic  
«Keynesian View».
- DPW Nr. 1999-02 BINSWANGER MATHIAS (JUNI 1999)  
Die verschiedenen Rollen des Finanzsektors in der wirtschaftlichen Entwicklung.
- DPW Nr. 1999-03 HILTY LORENZ M. (JUNI 1999)  
Individuenbasierte Verkehrssimulation in Java.
- DPW Nr. 1999-04 VOLLMER ALBERT (JUNI 1999)  
Mobile Arbeit in der Schweiz – Telearbeit und Desksharing.
- DPW Nr. 1999-05 HARABI NAJIB (JULI 1999)  
The Impact of Vertical R&D Cooperation on Firm Innovation: an Empirical Investigation.
- DPW Nr. 1999-06 FRANZEN MAIKE (JULI 1999)  
Konstruktives Lernen mit dem E-Book. Entwicklung einer Lernumgebung für konstruktives Lernen.
- DPW Nr. 1999-07 BINSWANGER MATHIAS (DEZEMBER 1999)  
Technological Progress and Sustainable Development: Different Perspectives on the Rebound Effect.
- DPW Nr. 2000-01 HILTY LORENZ M., RUDDY THOMAS, SCHULTHESS DANIEL (JANUAR 2000)  
Resource Intensity and Dematerialization Potential of Information Society Technologies.
- DPW Nr. 2000-02 HILTY LORENZ M., VOLLMER ALBERT, SCHULTHESS DANIEL, RUDDY THOMAS (FEBRUAR 2000)  
Lifestyles, Mobility and the Challenge of Sustainability: A Survey of the Literature.
- DPW Nr. 2000-03 HILTY LORENZ M. RUDDY THOMAS (MAI 2000)  
The Information Society and Sustainable Development.

- DPW Nr. 2000-04 MEYER ROLF, HARABI NAJIB (JUNI 2000)  
Frauen Power unter der Lupe. Geschlechtsspezifische Unterschiede der Jungunternehmerinnen und -unternehmer. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung.
- DPW Nr. 2000-05 MEYER ROLF, ALT MARION, HÜFFMEYER KERSTIN, HARABI NAJIB (JUNI 2000)  
Selbständigerwerbende und ihre jungen Unternehmen – 9 Fallbeispiele.
- DPW Nr. 2000-06 HARABI NAJIB, SCHOCH ROLF, HESPELER FRANK (AUGUST 2000)  
Einführung und Verbreitung von Electronic Commerce. Wo steht die Schweiz heute im internationalen Vergleich? Ergebnisse einer empirischen Untersuchung.
- DPW Nr. 2000-07 HARABI NAJIB (DEZEMBER 2000)  
Employment Effects of Eco-Innovations: An Empirical Analysis.
- DPW Nr. 2001-01 MEYER ROLF, HARABI NAJIB, NIEDERER RUEDI (JANUAR 2001)  
Der Einfluss der Beratung, Weiterbildung und des Beziehungsnetzes auf den Erfolg junger Unternehmen.
- DPW Nr. 2001-02 HARABI NAJIB (JANUAR 2001)  
Introduction and Diffusion of Electronic Commerce –  
What is Switzerland’s position in an international comparison? **Results of an empirical study**
- DPW Nr. 2001-03 HARABI NAJIB, HESPELER FRANK (FEBRUAR 2001)  
Electronic Commerce in der Schweiz: Lehren aus Einzelfallstudien
- DPW Nr. 2001-04 BINSWANGER MATHIAS (FEBRUAR 2001)  
Does the Stock Market Still Lead Real Activity? - An Investigation for the G-7 Countries
- DPW Nr. 2001-05 ZBINDEN DANIELA, MEYER PETER (FEBRUAR 2001)  
Wissensrisikomanagement - Ein Vorgehen zur Identifizierung und Bewertung von Wissensrisiken als Problemlösungsinstrument
- DPT Nr. 2001-06 GÖLDI SUSAN (JULI 2001)  
Kommunikative ingenieure - Bedeutung der sozialen Kommunikation im beruflichen Alltag von Ingenieuren und Ingenieurinnen und Folgen daraus für die Ingenieurausbildung (ehemals DPT Nr. 2001-01)
- DPT Nr. 2001-07 MUHMENTHALER PETER (JULI 2001)  
Möglichkeiten und Grenzen des E-Business Bericht der Phase 1 des Forschungsprojektes (KTI 5212.1 FHS) des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT. Thema: „ Welche neuen Anforderungen stellt e-business an die logistische Systemtechnik?“ (ehemals DPT Nr. 2001-02)
- DPW Nr. 2001-08 HARABI NAJIB (AUGUST 2001)  
Formation of new businesses in Switzerland – An empirical analysis (ehemals DPW Nr. 2001-06)
- DPS Nr. 2001-09 HOFMANN CLAUDIA, NADAI EVA, SOMMERFELD PETER (NOVEMBER 2001)  
Verstecktes Leiden unter Armut. Wie betroffene Kinder und ihre Eltern die Situation wahrnehmen und bewältigen (ehemals DPS Nr. 2001-01)
- DPW Nr. 2002-01 BINSWANGER MATHIAS (APRIL 2002)

## Bisher erschienen:

---

- Time-saving innovations and their impact on energy use: Some lessons from a household-production-function approach
- DPW Nr. 2002-02 MEYER ROLF (JUNI 2002)  
Neue Unternehmen in Liechtenstein: Was machen selbständige Frauen anders als Männer?
- DPW Nr. 2002-03 BINSWANGER MATHIAS, JOCHEM ANNETTE (DEZEMBER 2002)  
Nachhaltigkeit auf Kantonsebene am Beispiel der Staatsrechnung Aargau: Bericht für das Baudepartement des Kantons Aargau, Stabstelle Nachhaltigkeit
- DPW Nr. 2003-01 BINSWANGER MATHIAS (JUNI 2003)  
Why Does Income Growth Fail to Make Us Happier? – Treadmills Behind The Paradox of Happiness
- DPS Nr. 2003-02 BAUMGARTNER EDGAR (OKTOBER 2003)  
Der Nutzen betrieblicher Sozialarbeit - Eine Kosten-Nutzen-Analyse in zwei Unternehmen
- DPW Nr. 2003-02 DORNBERGER ROLF (NOVEMBER 2003)  
BIOMETRICS – EIN ÜBERBLICK
- DPS Nr. 2004-01 ÜBELHART BEAT, KRATTIGER BARBARA (FEBRUAR 2004)  
Anstossfinanzierung des Bundes für familienergänzende Kinderbetreuung - Quo vadis?
- DPW Nr. 2004-02 BARIJAK FRANZ (MAI 2004)  
On the integration of the Internet into informal science communication
- DPW Nr. 2004-03 DORNBERGER ROLF (JUNI 2004)  
Bioinformatik – Evaluation eines potenziellen Einstiegs in den Teilbereich Simulation

In der Reihe B, 'Sonderdrucke' der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, sind bisher erschienen:

- SDW Nr.19 98-01 HARABI NAJIB (OKTOBER 1998)  
Channels of R&D Spillovers: An Investigation of Swiss Firms.  
Aus: Technovation, 17 (11/12) (1997) 627-635.
- SDW Nr. 1998-02 ZUBERBÜHLER MAX (OKTOBER 1998)  
Virtualität – der zukünftige Wettbewerbsvorteil.  
Aus: io Management, 67 (1998), 18-23.
- SDW Nr. 1998-03 HARABI NAJIB (OKTOBER 1998)  
Les facteurs déterminants de la R&D.  
Aus: Revue française de gestion, no 114, 1997, p. 39-51.

- SDW Nr. 1998-04 HARABI NAJIB (DEZEMBER 1998)  
 Innovation through Vertical Relations between Firms, Suppliers and Customers:  
 a study of German Firms.  
 Aus: Industry and Innovation, Volume 5, Number 2, pp. 157-178.
- SDW Nr. 1999-01 MINNIG CHRISTOPH, NIEDERER RUEDI, SCHWARB THOMAS M. (JANUAR 1999)  
 Imagestudie Erziehungsdepartement des Kantons Solothurn. Schlussbericht.
- SDW Nr. 1999-02 HARABI NAJIB (JANUAR 1999)  
 Der Beitrag von Profit- und Nonprofit-Organisationen zum technischen Fortschritt: Ergebnisse aus der Schweiz.  
 Aus: Wagner, R. (1997). Festschrift zum 60. Geburtstag von Antonin Wagner. Zürich: Turicum.
- SDW Nr. 1999-03 HILTY LORENZ M., TOCHTERMANN KLAUS, VON STEINAECKER JÖRG (JULI 1999)  
 The Information Society and the Environment – A Survey of European Activities.  
 Sonderdruck aus: Proc. 1st International Environmental Management Systems Conference, Vienna/Austria 1998.
- SDW Nr. 1999-04 SCHWARB THOMAS M. (AUGUST 1999)  
 Das Arbeitszeugnis als Instrument der Personalpraxis.  
 Sonderdruck der Unterlagen für die Fachtagung „Arbeitszeugnis“ an der Hochschule für Wirtschaft, Olten.
- SDW Nr. 1999-05 SCHWARB THOMAS M., VOLLMER ALBERT (DEZEMBER 1999)  
 Telearbeit  
 Sonderdruck aus: Schwarb Th. M. (Hrsg.) (1999) Erfolgsfaktor Human Resource Management, Zürich: Weka.
- SDW Nr. 2000-01r MEYER ROLF (FEBRUAR 2000/APRIL 2002)  
 Die neuen Selbständigen  
 Studie im Auftrag von Nefu (Netzwerk für Einfrau-Unternehmerinnen) Schweiz.
- SDW Nr. 2000-02 NIEDERER RUEDI, GREIWE STEPHANIE, MINNIG CHRISTOPH, SCHWARB THOMAS M.  
**(März 2000)**  
 Projektmanagement – Praxis und Ausbildung.  
 Untersuchung im Auftrag von Fachhochschulen und SwissPM.
- SDW Nr. 2000-03 SCHWARB THOMAS M., GREIWE STEPHANIE, MINNIG CHRISTOPH, NIEDERER RUEDI  
**(März 2000)**  
 Olten ist eigentlich schön, aber ...  
 Untersuchung der Standortattraktivität und des Images von Olten im Auftrag des Projekts Olten Plus.
- SDW Nr. 2000-04 SCHWARB THOMAS M., VOLLMER ALBERT, NIEDERER RUEDI (MÄRZ 2000)  
 TA-Studie „Mobile Arbeitsformen: Verbreitung und Potenzial von Telearbeit und Desksharing“  
 Untersuchung im Auftrag des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates und der Kommission für Technologie und Innovation.

## Bisher erschienen:

---

- SDW Nr. 2000-05 SCHWARB THOMAS M., GREIWE STEPHANIE, MINNIG CHRISTOPH, NIEDERER RUEDI (NOVEMBER 2000)  
Olten ist eigentlich schön, aber...  
Untersuchung der Standortattraktivität und des Images von Olten im Auftrag des Projekts Olten Plus (POP).
- SDW Nr. 2000-06 SCHWARB THOMAS M., GREIWE STEPHANIE, MINNIG CHRISTOPH (NOVEMBER 2000)  
Ich gehe nach Olten einkaufen, wenn ...  
Untersuchung des Einkaufens in Olten im Auftrag des Projekts Olten Plus (POP).
- SDW Nr. 2000-07 SCHWARB THOMAS M., GREIWE STEPHANIE (JANUAR 2001)  
Zofingen unter der Lupe.  
Untersuchung der Situation des Einkaufens in Zofingen.
- SDS Nr. 2001-01 BAUMGARTNER EDGAR, HOFMANN CLAUDIA, SOMMERFELD PETER (MÄRZ 2001)  
Evaluation der SchülerMultiplikatoren-Kurse Alkohol und Tabak (SMAT) in Grenchen und Umgebung  
Schlussbericht
- SDS Nr. 2001-02 SOMMERFELD PETER, JUNGCK FRANZISKA (MÄRZ 2001)  
Beurteilung der Sozialhilfe im Kanton Solothurn durch ihre Klientinnen und Klienten  
Schlussbericht
- SDW Nr. 2001-03 SCHWARB THOMAS M., GREIWE STEPHANIE, NIEDERER RUEDI (DEZEMBER 2001)  
Erfolgs- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitenden in der Schweiz  
Repräsentative Unternehmensbefragung. Schlussbericht. IWS-Studie.
- SDW Nr. 2002-01 SCHWARB THOMAS M., GREIWE STEPHANIE, PEKRUHL ULRICH (APRIL 2002)  
Unternehmensberatungsmarkt in der Schweiz  
Schlussbericht. IWS-Studie im Auftrag der Jobindex Media AG
- SDW Nr. 2003-01 SCHWARB THOMAS M., GREIWE STEPHANIE (JUNI 2003)  
Lohn und Arbeit in der Schweiz  
Repräsentative Bevölkerungsbefragung. Schlussbericht. IWS-Studie.
- SDW Nr. 2004-01 BAUMGARTNER EDGAR, GREIWE STEPHANIE, SCHWARB THOMAS  
Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz  
Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen - Kurzfassung

In der Reihe C, 'Gastvorträge' der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, sind bisher erschienen:

- GWV Nr. 1999-01 DUCREY PATRIK, HÜBSCHER BARBARA (JULI 1999)  
Aktuelle Probleme der Wettbewerbspolitik  
Vortrag gehalten am 31. Mai 1999 an der Hochschule für Wirtschaft, Olten
- GWV Nr. 2000-01 STURM ANDY (APRIL 2000)  
Grundlagen der schweizerischen Geldpolitik  
Vortrag gehalten am 14. April 2000 an der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.

- GVW Nr. 2000-02 SCHULTZ PATRICIA (SEPTEMBER 2000)  
Von Männern und Frauen in Arbeitswelt und Privatleben  
Vortrag gehalten am 22.02.2000 an der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.
- GVW Nr. 2000-03 GOLDSCHMIDT NILS (SEPTEMBER 2000)  
Auf dem Weg zu einem kommunitaristischen Wohlfahrtsstaat. Ethische und ökonomische Anmerkungen zu einem nicht ganz neuen Leitbild  
Vortrag zum Eröffnungstag im Nachdiplomstudium Nonprofitmanagement am 3. März 2000 an der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.
- GVW Nr. 2000-04 JORIS ELISABETH (SEPTEMBER 2000)  
History and Herstory  
Vortrag gehalten am .30.11.1999 an der Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.
- GVW Nr. 2001-01 WEBER URS (DEZEMBER 2000)  
Die Rolle des Mittelstandes im ostdeutschen Transformationsprozess

## Bestellung

Preis für ein Exemplar: Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage:  
[www.fhso.ch](http://www.fhso.ch)

Bestellung bitte an: Sekretariat Forschung & Entwicklung  
Postfach  
CH-4601 Olten  
Telefon: ++41 +848 821 011  
Telefax: ++41 +62 296 65 01  
E-Mail: [ccc@fhso.ch](mailto:ccc@fhso.ch)

## Orders

Price per copy: See our homepage [www.fhso.ch](http://www.fhso.ch)

Send orders to: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz  
Sekretariat Forschung & Entwicklung  
Postfach  
CH-4601 Olten  
Telephone: ++41 +848 821 011  
Telefax: ++41 +62 296 65 01  
E-Mail: [ccc@fhso.ch](mailto:ccc@fhso.ch)