

– Fachbeitrag A5-2025 –

28.04.2025

Das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen (Art. 27 UN-BRK) in der Schweiz

Zum aktuellen Stand und zur Diskussion über geschützte Arbeitsplätze¹

Von Urs Germann, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

I. Einleitung

In der Schweiz arbeiten schätzungsweise 25.000 Menschen in Werkstätten der Behindertenhilfe ausserhalb des allgemeinen Arbeitsmarkts.² Diese Betriebe stellen im Auftrag des Gemeinwesens Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen bereit, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine Erwerbstätigkeit ausüben können oder denen eine solche nicht zugetraut wird.³ Galten Werkstätten jahrzehntelang als Vorzeigebispiele der sozialen Integration, stehen sie – wie in anderen Ländern auch – seit einiger Zeit verstärkt in der Kritik. Beschäftigte klagen über tiefe Löhne, geringe Mitbestimmungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Behindertenorganisationen kritisieren, dass die Werkstätten die Erwerbssituation und die individuellen Aufstiegsmöglichkeiten kaum verbesserten und die Abhängigkeit von sozialstaatlichen Leistungen perpetuierten.⁴ Und auch nationale Leitmedien greifen die Lohnthematik vermehrt und mit oft reißerischen Titeln auf („Lernender mit Behinderung verdient 5 Franken im Monat“).⁵

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag A5-2025 in der Kategorie A: Sozialrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Germann: Das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen (Art. 27 UN-BRK) in der Schweiz – Zum aktuellen Stand und zur Diskussion über geschützte Arbeitsplätze; Beitrag A5-2025 unter www.reha-recht.de; 28.04.2025.

Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine gekürzte Vorabveröffentlichung aus Beyerlein/Dittmann/Welti (Hrsg.), Die Umsetzung der UN-BRK in Deutschland, Österreich und der Schweiz, kassel university press 2025 (im Erscheinen).

² Schätzung gemäß dem Branchenverband INSOS. In der Schweiz hat sich bisher keine einheitliche Terminologie durchgesetzt. Je nach Kontext ist von „Werkstätten“, „Integrationsbetrieben“ oder „Institutionen“ die Rede. Das Gleiche gilt für die Bezeichnungen „geschützter“, „zweiter“ oder „ergänzender“ Arbeitsmarkt. Dieser Beitrag verwendet in Übereinstimmung mit dem Bundesrecht den Begriff „Werkstätte“. Mit dem „allgemeinen Arbeitsmarkt“ sind marktförmige, jedoch sozialrechtlich regulierte (Regel-)Strukturen gemeint.

³ Vgl. Haunreiter/Kuehni/Benelli/Zurbuchen/Greppi/Streckeisen, 32.

⁴ Hess/Scheibler, 86f., 89; vgl. Hassler, 4.

⁵ „20 Minuten“ (Online), 23.01.2023.

Auch der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen kritisierte die Schweiz im Staatenberichtsverfahren vom März 2022 für die Separierung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt und verwies auf die tiefen Löhne und fehlende Übergänge in den Arbeitsmarkt.⁶

Ausgehend vom Staatenberichtsverfahren, gibt der vorliegende Beitrag eine Übersicht über den aktuellen Stand rund um die „geschützte“ Arbeit von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz und geht auf die aktuellen Diskussionen über mögliche Reformen ein. Die ungekürzte Version des Beitrags zeigt zudem auf, inwiefern Übergänge in ein reguläres Arbeitsumfeld und Formen der unterstützten Arbeit, wie sie vom UN-Ausschuss gefordert werden, heute bereits in der Schweiz möglich sind.

II. Geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Es gibt nur wenige Daten und noch kaum Forschung zum Werkstätten-System in der Schweiz. Gemäß der letzten amtlichen Erhebung von 2013 handelte es sich bei den Menschen, die in Institutionen der Behindertenhilfe arbeiteten, um 58 Prozent Männer und 42 Prozent Frauen. Rund die Hälfte der erfassten Personen waren von einer kognitiven, ein Drittel von psychischen, ein Zehntel von körperlichen Beeinträchtigungen betroffen. Der Rest verteilte sich auf Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen oder Suchterkrankungen.⁷ Wenig ist auch über die Arbeitsbiografien der Menschen bekannt, die im „geschützten“ Bereich arbeiten. Interessant wäre zu wissen, in welcher Phase ihres Lebens die betreffenden Menschen in eine Werkstatt eintreten. Vieles deutet darauf hin, dass zahlreiche und besonders ältere Beschäftigte längere Phasen ihres Lebens in Sondereinrichtungen (Sonderschulen, „geschützte“ Lehrbetriebe, Wohnheime etc.) verbracht haben. Viele dürften auch in der gleichen Institution wohnen und arbeiten. Zudem gibt es Hinweise, dass junge Menschen, die eine (praktische) Ausbildung im geschützten Bereich absolviert haben, nach Ausbildungsabschluss in einem geschützten Arbeitssetting – und damit auf einer „separativen Spur“ – verbleiben. Dies, weil sie entweder keine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden oder weil sie nach Gehversuchen im Arbeitsleben enttäuscht wurden.⁸

Die geschätzt 25.000 Werkstattbeschäftigten verteilen sich auf rund 300 Betriebe, die in verschiedenen Branchen tätig sind. Gegenüber herkömmlichen Produktions- und Mon-

⁶ CRPD, Rz. 51. Vgl. zur Kritik des Ausschusses an separativen Arbeitssettings: Naguib/Pärli/Landolt/Demir/Filippo (Hrsg.), UNO-Behindertenrechtskonvention, Art. 27, Rz. 25.

⁷ Bundesamt für Statistik, Tätigkeit in geschützten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, abrufbar unter www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit.assetdetail.275279.html, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

⁸ Vgl. die Hinweise bei: Bundesamt für Sozialversicherungen, Anhang 20; Hofmann/Häfeli/Müller/Krauss/Duc/Lamamra/Bosset, 34, 39, Parpan/Häfeli/Studer/Calabrese/Wyder/Lichtenauer, 219, 224.

tagearbeiten hat in den letzten Jahren der Dienstleistungsbereich (Administration, Gastronomie, Reinigung) zugenommen. Ein Teil der Betriebe ist ebenfalls in der beruflichen Bildung (Berufslehren und praktische Ausbildungen) tätig oder führt Eingliederungsmaßnahmen im Auftrag der Sozialversicherungen durch. Zum Teil bieten die Betriebe auch Tagesstätten an, wo Beschäftigung und Freizeitangebote (Tagesstruktur) stärker im Vordergrund stehen.⁹

Die „Werkstatt-Landschaft“ der Schweiz ist historisch gewachsen. Bei den Trägerschaften handelt es sich vielfach um private Stiftungen oder gemeinnützige Vereine. Vor dem Ausbau der Sozialversicherungen nach dem Zweiten Weltkrieg bestand das Ziel der „Werkstätten für Mindererwerbsfähige“ darin, stellenlosen Menschen mit (meist körperlichen) Behinderungen Erwerbsmöglichkeiten zu bieten und die Abhängigkeit von der Sozialhilfe zu reduzieren. Mit der Gründung der Invalidenversicherung (1960) rückte die Vorbereitung von erwerbsbeeinträchtigten Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stärker in den Vordergrund. Auf Druck von Elternvereinigungen wurden in dieser Phase zudem erstmals Beschäftigungsangebote für Menschen mit kognitiven Behinderungen gefördert. Der Strukturbruch der 1970er-Jahre sowie die beschleunigte Rationalisierung, Tertiarisierung und Globalisierung der Wirtschaft machten die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt ab der Mitte der 1970er-Jahre dann jedoch zunehmend schwierig. In dieser Situation setzte der Staat vermehrt auf die Subventionierung von Arbeitsplätzen in Institutionen, um Menschen, die mit den steigenden Qualifikations- und Leistungsanforderungen der Arbeitswelt nicht mithalten konnten, Arbeits- oder Tagesstrukturen zu bieten. Ebenfalls zur Schaffung von „geschützten“ Arbeitsplätzen trug die „Auslagerung“ der früheren Arbeitstherapie aus der Psychiatrie in klinikexterne Arbeits- und Beschäftigungsangebote bei. In der marktliberalen Schweiz bestand Konsens, dass der Ausbau solcher separierender Strukturen gegenüber einer verstärkten Verpflichtung der Arbeitgebenden, geeignete Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, zu priorisieren sei. Ebenfalls war die öffentliche Hand eher bereit, Mittel in den institutionellen Bereich zu investieren, als Integrationsbemühungen von Unternehmen zu unterstützen.¹⁰

Ökonomisch beruhen die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bis heute auf einer Mischfinanzierung aus Eigenerträgen, Staatsbeiträgen sowie Spenden.¹¹ Seit dem Neuen Finanzausgleich von 2008 liegt die Zuständigkeit für das Angebot und die Finanzierung bei den Kantonen.¹² Die Betriebe werden für ihre Betreuungsleistungen heute

⁹ Eine Übersicht über die aktuelle „Werkstatt-Landschaft“ besteht nicht. Grundinformationen können eingesehen werden unter www.enableme.ch/de/themen/arbeiten-in-geschuetzten-werkstaetten-2726, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

¹⁰ Canonica.

¹¹ Vgl. ausführlich: Mühlenberg-Schmitz/KljajicCanale.

¹² Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG), 06.10.2006, SR 831.26, abrufbar unter www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/802/de, zuletzt abgerufen am 28.04.2025. Bis 2008 bestand eine Mischfinanzierung durch IV (Bund) und Kantone.

meist mit Tagespauschalen abgegolten. Vorgaben bezüglich Leistungsqualität, Auslastung, Gewinnverwendung und Reservebildung schränken im Gegenzug den unternehmerischen Handlungsspielraum ein.¹³

Zugang zu geschützten Arbeitsplätzen haben sogenannte „invalide Personen“, wobei einzelne Kantone hierfür einen ausdrücklichen Rechtsanspruch vorsehen. Zur Zielgruppe gehören damit Personen, die ganz oder teilweise erwerbsunfähig sind.¹⁴ 2013 bezogen 90 Prozent der beschäftigten Personen eine ganze oder eine Teil-Rente der Invalidenversicherung.¹⁵ Eine Folge davon ist, dass die Existenzsicherung nicht im Fokus des Werkstätten-Systems steht, da sie in den meisten Fällen durch Transfereinkommen sichergestellt wird. Dazu können auch bedarfsabhängige Ergänzungsleistungen gehören, die ein Leistungsniveau garantieren, das über demjenigen der Sozialhilfe liegt.¹⁶

Die Arbeit in den Werkstätten untersteht dem allgemeinen Vertragsrecht, dem Arbeitsgesetz sowie der Beitragspflicht der Sozialversicherungen.¹⁷ Aus arbeitsrechtlicher Sicht handelt es sich deshalb um kein „Sonder-Arbeitsverhältnis“ (wie dies z. B. bei beruflichen Integrationsmassnahmen oder im Strafvollzug der Fall ist). Der „Schutz“, den die Beschäftigung in einer Werkstätte verspricht, besteht vor allem darin, dass Betriebe die Leistungsziele individuell anpassen und in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht zu Kurzarbeit oder zu Entlassungen greifen.¹⁸ Für die Beschäftigten kann damit durchaus eine gewisse Entlastung von den Zumutungen der leistungsorientierten Arbeitswelt verbunden sein. Es gibt keine Arbeitsverpflichtung. Das verfügbare (institutionelle) Angebot schränkt die Wahlfreiheit von Menschen mit Behinderungen jedoch ein. Für Personen mit einer Teil-Rente der Invalidenversicherung und Ergänzungsleistungen, die ihre Rest-

¹³ Kljajic-Canale/Mühlenberg-Schmitz, S. 31.

¹⁴ Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG), 06.10.2020, SR 830.1, Art. 8, abrufbar unter www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2002/510/de, zuletzt abgerufen am 28.04.2025. Es herrscht Übereinstimmung, dass die Terminologie des Sozialversicherungsrechts und der grundlegenden Bestimmungen der Bundesverfassung teilweise veraltet ist und als abwertend empfunden werden kann. Begriffliche Anpassungen sind nach Möglichkeit im Rahmen laufender Revisionen vorgesehen.

¹⁵ Eine Teilrente der IV wird bei einer Erwerbsunfähigkeit von 40 Prozent oder mehr ausgerichtet, eine ganze Rente ab einer Erwerbsunfähigkeit von 70 Prozent. Maßgebend ist die Erwerbseinbuße im Verhältnis zum Erwerbseinkommen, das ohne Gesundheitsschaden erzielt werden könnte.

¹⁶ Die Höhe einer ganzen Rente liegt aktuell (2025) zwischen 1.260 und 2.520 Franken pro Monat (1.323 respektive 2.646 Euro). Rentenbeziehende, die ihren Lebensunterhalt nicht aus der Rente oder weiteren Einkommen bestreiten können, haben Anspruch auf Ergänzungsleistungen. 2022 bezog gut die Hälfte der IV-Rentenbeziehenden Ergänzungsleistungen. Diese beliefen sich für eine alleinstehende Person auf durchschnittlich 1.892 Franken pro Monat (1986 Euro).

¹⁷ Benelli/Greppi/Kuehni/Streckeisen/Zurbuchen, 3; Kljajic-Canale/Mühlenberg-Schmitz, S. 26 f., 29.

¹⁸ Ebd., 7; Hassler, 2

erwerbsfähigkeit nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwerten können, besteht allerdings ein gewisser Druck, einen Zuverdienst in einer Werkstatt zu erzielen, um Leistungskürzungen zu vermeiden.¹⁹

Ein besonders neuralgischer Punkt der aktuellen Diskussion betrifft die Entlohnung. Gemäß Bundesrecht haben Menschen, die in einer Werkstätte „wirtschaftlich verwertbare Arbeit“ leisten, Anspruch auf Lohn.²⁰ Da die Schweiz keine nationalen Mindestlöhne kennt und jene Kantone, die solche eingeführt haben, Ausnahmen für Arbeitsverhältnisse zum Zweck der Eingliederung vorsehen²¹, haben die Werkstätten – von spezifischen kantonalen Vorgaben abgesehen – meist grosse Spielräume, wie sie ihre Lohnpolitik und die Entlohnung im Einzelfall gestalten.²² In der Regel gilt der Grundsatz, dass Löhne der Beschäftigten aus dem wirtschaftlichen Ertrag gedeckt werden müssen. Dabei zeigt sich, dass die Löhne in der Praxis meist so bemessen werden, dass sie sich nicht auf bestehende Transfereinkommen auswirken. Steigt der Zuverdienst (z. B. infolge einer höheren Leistung, der Übernahme neuer Aufgaben oder einer Erhöhung des Pensums), wird der Einkommenszuwachs bei der Berechnung der Sozialversicherungsansprüche – insbesondere der Ergänzungsleistungen – berücksichtigt. Die Anreize, höhere Löhne einzufordern oder zu bezahlen, sind unter diesen Umständen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe begrenzt.²³

Betriebsbefragungen bestätigen den Eindruck, dass die Werkstattlöhne im Vergleich zu den bestehenden kantonalen Mindestlöhnen (zwischen 20 und 24 Franken pro Stunde [21 respektive 25 Euro]) tief sind. Die befragten Betriebe geben je nach Befragung durchschnittliche Lohnspannen von zwischen zwei und zehn Franken an (zwei respektive zehn Euro).²⁴ Als Kriterien, die die Lohnfestsetzung beeinflussen, werden an erster Stelle Leistung und die Produktivität genannt, gefolgt von der Branche, der Funktion und der persönlichen Situation (Ausbildung, Erfahrung, familiäre Situation).²⁵ Trotz der tiefen Lohnsätze zeigt die Erfahrung, dass für viele Beschäftigte das erzielte Einkommen

¹⁹ Vgl. Wegleitung über die Ergänzungsleistungen zur AHV und IV (WEL), 01.01.2024, Rz. 3521.13, abrufbar unter <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/f/5638>, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

²⁰ Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG), 06.10.2006, SR 831.26, Art. 5 Abs. 1 Bst. f, abrufbar unter www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/802/de, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

²¹ Vgl. exemplarisch die Regelung des Kantons Neuenburgs: Règlement portant sur l'application des dispositions de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage relatives au salaire minimum neuchâtelois (RSalMin), 25.10.2017 (813.100.0, abrufbar unter <https://rsn.ne.ch/DATA/program/books/rsne/pdf/8131000.pdf>, zuletzt abgerufen am 28.04.2025). Aus grundrechtlicher Perspektive könnte die Frage aufgeworfen werden, inwiefern Ausnahmen bei Dauerarbeitsverhältnissen gegen das verfassungsmäßige Diskriminierungsverbot verstoßen.

²² Kljajic-Canale/Mühlenberg-Schmitz, S. 31.

²³ Kljajic-Canale/Mühlenberg-Schmitz, S. 26, 30.

²⁴ Kljajic-Canale/Mühlenberg-Schmitz, S. 27; Benelli/Greppi/Kuehni/Streckeisen/Zurbuchen et al., 13. Alle Umrechnungen nach dem aktuellen Tageskurs von 1 Franken = 1.05 Euro.

²⁵ Ebd., S. 10, 19; vgl. auch Kljajic-Canale/Mühlenberg-Schmitz, S. 33.

durchaus wichtig ist – auch wenn es klein ist. Es gibt ihnen Anerkennung und bescheidene finanzielle Autonomie im Alltag.

III. Aktuelle Reformdiskussionen

In den letzten Jahren sind Diskussionen über alternative Formen von unterstützter Arbeit auch in der Schweiz verstärkt in Gang gekommen. Die involvierten Akteurinnen und Akteure gehen im Grundsatz darin einig, dass auf der systemischen Ebene Reformbedarf besteht. Weniger klar ist dabei, wie weit eine allfällige Systemumstellung gehen soll, z. B.: Welche Perspektiven ergeben sich für (langjährige) Beschäftigte, die sich an ihren Arbeitsplätzen wohl fühlen, sich aber innerbetrieblich weiterentwickeln oder mehr Mitsprache wollen? Braucht es grundlegende Reformen der Angebots- und Finanzierungsstrukturen, inklusive der bundesrechtlichen Vorgaben? Und schliesslich: Welche Lösungsansätze gibt es mit Blick auf die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit, die sowohl mit einem schwach regulierten Arbeitsmarkt als auch mit der staatlich garantierten Existenzsicherung kompatibel sind?

Diese und weitere Fragen werden derzeit auf verschiedenen Ebenen angegangen:

- Was die Lohnfrage angeht, hat der Branchenverband INSOS Empfehlungen zur transparenten Gestaltung der betrieblichen Lohnpolitik herausgegeben.²⁶ Mit dem „Netzwerk betriebliche Mitwirkung“ und regelmässigen Veranstaltungen will der Verband zudem Beschäftigte und Leitungspersonen von Werkstätten vernetzen und Anstöße für eine verstärkte Mitbestimmung in den Betrieben geben. INSOS organisiert zudem Fachtagung zu Themen wie „Durchlässigkeit als Schlüssel“ (2024) und „Der inklusive Betrieb“ (2025).
- Eine wachsende Zahl von Kantonen ist derzeit daran, ihre Angebote und Finanzierungsinstrumente im Bereich der Arbeit zu überprüfen und weiterzuentwickeln.
- Im Herbst 2023 hat die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK) einen Fachausschuss zum Thema Arbeit eingesetzt. Aufgabe der Arbeitsgruppe ist es, Fragen rund um die Weiterentwicklung des Werkstätten-Systems zu diskutieren und neue Ansätze für die Arbeitsintegration und Angebotsentwicklung zu prüfen. Dabei bezieht sich der Fachausschuss direkt auf die Empfehlungen des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- Hängig sind derzeit (Frühjahr 2025) eine Volksinitiative zur Förderung der Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie verschiedene politische Vorstöße für eine „Modernisierung“ des bundesrechtlichen Rahmens für die kantonale Behindertenhilfe. Die Reformbestrebungen fokussieren derzeit stark auf den

²⁶ INSOS, Löhne in Unternehmen der beruflichen Integration (Werkstätten), 30.10.2018, abrufbar unter https://www.insos.ch/files/1JGR5VH/empfehlungen_loehne_in_unternehmen.pdf, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

Wohnbereich. Allerdings beauftragte das Parlament den Bundesrat im März 2025 auch damit, Maßnahmen zu prüfen, mit denen die Inklusion von Beschäftigten aus dem geschützten Arbeitsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden kann.²⁷ Die Diskussionen dürften mittelfristig also auch den Arbeitsbereich erfassen.

IV. Fazit

Die Problematik geschützter Arbeitsplätze hat in der Schweiz in den letzten Jahren deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen. Das steigende Problembewusstsein ist dabei auch, aber nicht nur im Kontext des Staatenberichtsverfahrens zu sehen. Die aktuellen Diskussionen fokussieren – im Sinn von pragmatischen Schritten in Richtung einer inklusiven Arbeitswelt – auf die Ermöglichung individueller Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Förderung unterstützter Arbeitsformen. Zahlreiche Praxisbeispiele liegen vor. Auch besteht erkennbare Bereitschaft seitens der Politik, in diese Richtung weiterzudenken. Patentrezepte oder eine Roadmap liegen aber nicht vor. Offen ist, welche Reichweite künftige Reformen haben müssen, um der Forderung nach erhöhter Durchlässigkeit auch tatsächlich nachzukommen. Inwiefern müssen Angebots- und Finanzierungsstrukturen, für die die Kantone zuständig sind, grundlegend überdacht werden, inwiefern kann auch nur mit punktuellen Anpassungen Wirkung erzielt werden? Ein Hindernis für die Umsetzung stellt nicht zuletzt die Tatsache da, dass ein vertieftes Wissen über das Werkstätten-System insgesamt, aber auch über die Ziele und Anliegen der Menschen, die darin arbeiten, fehlt. Für zielgerichtete Systemanpassungen braucht es deshalb auch weitere Forschung und Grundlagenarbeit.

Literaturverzeichnis

Benelli/Greppi/Kuehni/Streckeisen/Zurbuchen, Conditions de travail dans les ateliers pour personnes en situation de handicap, Lausanne/Zürich 2019, abrufbar unter www.marchecomplementaire.ch, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

Bundesamt für Sozialversicherungen, Berufliche Eingliederung durch die Invalidenversicherung: Überblick über die Eingliederungstätigkeit 2023, Bern 2023, abrufbar unter www.news.admin.ch/news/message/attachments/88189.pdf, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

Canonica, Beeinträchtigte Arbeitskraft. Konventionen der beruflichen Eingliederung zwischen Invalidenversicherung und Arbeitgeber (1945–2008), Zürich 2020.

²⁷ Postulat 24.4213 Suter „Inklusive Arbeitswelt fördern“, abrufbar unter: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20244213>, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

CRPD, Abschliessende Bemerkungen zum Initialstaatenbericht der Schweiz, 25. März 2022, abrufbar unter www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde/staatenbericht.html, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

Hassler, Geschützte Arbeitsplätze und Eingliederungsmanagement. In Geisen/Mösch, Praxishandbuch Eingliederungsmanagement, Wiesbaden 2017.

Hauvreiter/Kuehni/Benelli/Zurbuchen/Greppi/Streckeisen, Ergänzender Arbeitsmarkt: Vergütung und soziale Sicherheit, CHSS 3/2019, 31–37.

Hofmann/Häfeli/Müller/Krauss/Duc/Lamamra/Bosset, Situation von Lernenden und Bewältigung von Übergängen im niederschweligen Ausbildungsbereich („LUNA“). Schlussbericht, Zürich/Lausanne 2020, abrufbar unter www.hfh.ch/projekt/lernende-in-uebergangssituationen-im-niederschweligen-ausbildungsbereich-luna-hauptstudie, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

Kljajic-Canale/Mühlenberg-Schmitz, Zusatzeinkommen in Integrationsbetrieben: Eine systematische Bestandesaufnahme, Zürich 2024, abrufbar unter www.ffhs.ch/de/ffhs/news/artikel/2024-11-28-inklusion-passiert-nicht-automatisch, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

Mühlenberg-Schmitz/Kljajic-Canale, Finanzierung von Integrationsbetrieben: Bestandesaufnahme, Herausforderungen, Wegweiser, Zürich 2024, www.ffhs.ch/de/ffhs/news/artikel/2024-11-28-inklusion-passiert-nicht-automatisch, zuletzt abgerufen am 28.04.2025.

Naguib/Pärli/Landolt/Demir/Filippo (Hrsg.), UNO-Behindertenrechtskonvention, Bern 2023.

Parpan/Häfeli/Studer/Calabrese/Wyder/Lichtenauer, „Etwas machen, Geld verdienen, Leute sehen.“ Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen, Bern 2014.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
