

Zeitschrift: Puls : Drucksache aus der Behindertenbewegung
Herausgeber: Ce Be eF : Club Behinderter und Ihrer FreundInnen (Schweiz) [1986-1992]; Anorma : Selbsthilfe für die Rechte Behinderter (Schweiz) [ab 1993]
Band: 28 (1986)
Heft: 3: Sinn der Arbeit

Artikel: Arbeit für alle
Autor: Stirnimann, Daniel
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-157323>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Halbe Arbeit = Ganzer Mensch

Arbeit für alle

von Daniel Stirnimann

Zur Erinnerung: Vor nicht allzu langer Zeit setzten sich engagierte, politisch in die Zukunft denkende ZürcherInnen das Ziel, «Arbeit für alle» zu schaffen; ethisch und ökologisch vertretbare Arbeit für Schweizer, Ausländer, Jugendliche, Frauen und Behinderte. Der Gesetzesvorschlag, den sie dazu vorlegten, fusste auf zwei Grundsätzen: Mitsprache und Verantwortung.

Die Stimmberechtigten verwarfen die Vorlage deutlich. Müssen wir daraus lesen, die heutigen Arbeitsbedingungen seien unproblematisch? Wenn einflussreiche Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft verlauten lassen, sie hätten das Problem im Griff oder die Sache sei halb so wild, so dürfen wir damit noch lange nicht zur Tagesordnung übergehen. Für viele behinderte und ältere Arbeitnehmer ist guter Rat nämlich heute schon teuer. Für die von der Arbeit Ausgeschlossenen machen Stempelkarte, Sozialhilfe, Rente oder gar Spenden den Braten meist auch nicht fett.

Die herrschenden Verhältnisse rund um den Arbeitsplatz müssen uns längst zu denken geben. Arbeit ist

rar geworden, jedenfalls für die wachsende Zahl derer, die den ständig steigenden Anforderungen nicht (mehr) entsprechen. Wer behauptet, dieser Ausgrenzungstrend werde sich in Zukunft noch beträchtlich verschärfen (besonders im Dienstleistungssektor), braucht kein Schwarzmaler zu sein. Wenn viele Behinderte schon längst jenseits der Schallgrenze «Vermittlungsfähigkeit» liegen, werden auch andere über die Klinge springen müssen. Wir sind nun mal die meisten keine Yuppies*.

Investitionen für Computer und Automaten sind heute wesentlich profitabler als der arbeitende Mensch. Der nämlich ist eine schlecht kalkulierbare Arbeitskraft, weil er krank, schwanger, alt oder behindert, sprich rein wirtschaftlich unproduktiv werden kann. Fazit: Der Druck nach immer höherem wirtschaftlichem und materiellem Erfolg hat mehr und mehr Menschen am Arbeitsplatz zu einem unerwünschten Risiko werden lassen.

Angesichts solcher Perspektiven sind nicht nur die Vertreter der Arbeitnehmer oder der Behinderten unschlüssig, was sinnvoll zu tun sei.

* Young Urban Professionals. Sinngemäss Jungdynamische, angepasste, erfolgreiche Karrieristen.

Auch viele Arbeitgeber sehen sich im Clinch zwischen sozialem Gewissen und unternehmerischem Erfolg. Sachzwang frisst Menschenfleisch. Die Folgen der Arbeitsmarktverengung schlagen sich auf das Arbeitsklima nieder. Die Konkurrenz zwischen Unternehmungen und als Konsequenz der Wettbewerb zwischen Arbeitnehmern, ist knallhart. Es häufen sich Fälle von «Frühem Altern». Damit sind körperliche und psychische Verschleisserscheinungen gemeint. So zum Beispiel Infarkte, Depressionen und psychisch mitverursachte Körperkrankheiten verschiedenster Form. Hinzu kommen ein erschreckendes Ausmass an Suchtproblemen sowie eine Vielzahl von Suiziden; von den sozialen Folgen auf Familie und Umfeld ganz zu schweigen.

Das sind schlechte Karten für alle. Sinnvolles Mittragen und -gestalten in der Berufswelt ist also längst nicht mehr nur ein Problem Behinderter. Es trifft uns alle.

Wie weiter? Brauchbare Lösungen für eine sinnvolle berufliche Eingliederung Behinderter und anderer Randgruppen sind gefragt. Sogenannte «Marketing-Strategien» (gezielte Information der Arbeitgeber und Mitarbeiter sowie administrative und organisatorische Hilfestellungen) sind zwar taugliche Mittel, leistungsfähigere Behinderte in den

«freien Markt» zu puschen. Aber zu welchem Preis? Der Leistungswettkampf fordert auch hier seine Opfer. Manch ein Behinderter hat sich im Gerangel um beruflichen Erfolg den letzten Rest an Bewegungsspielraum verstellt. Vom Regen in die Traufe.

Aber was mir noch wichtiger scheint: Die Probleme vieler Schwerbehinderter und anderer, die in ihrer Anpassungsfähigkeit an die Bedingungen der Mehrheit eingeschränkt sind, werden mit solchen Strategien nicht gelöst. Mir scheint, dass wir hier ohne intensiven und engagierten Umdenkprozess in Bezug auf Arbeitsbedingungen und sinnvolle Lebensgestaltung noch weit von praktikablen Lösungen entfernt sind. Erst wenn Rücksichtnahme und menschliche Wärme auch am Arbeitsplatz wieder Geltung erlangen, kommen wir unserem Ziel näher.

Wohl oder übel haben diejenigen, die vom Problembereich «Arbeit» am meisten und direktesten betroffen sind, im Umdenkprozess Regie zu führen. Als Behinderte sind wir also aufgefordert, für eine echte Wende zu kämpfen. Dabei muss es uns in erster Linie gelingen, andere als Mitstreiter zu gewinnen. Wie? Indem wir ihnen zeigen, dass sie als Nächste im Sumpf stehen werden, wenn wir nicht gemeinsam Kanäle bauen.