

**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:** 35 (1993)  
**Heft:** 3: Behindert in die Krise  
  
**Artikel:** Das Schwerbehindertengesetz in der BRD : auch in der Schweiz?  
**Autor:** Bonfranchi, Riccardo  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-158475>

### **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:** 15.03.2025

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



## **Das Schwerbehindertengesetz in der BRD – auch in der Schweiz?**

von *Riccardo Bonfranchi*

«Arbeitslosigkeit trifft Schwerbehinderte zu allen Zeiten besonders hart.» So beginnt das Vorwort zum Kommentar des Schwerbehindertengesetzes der BRD. Von dieser Tatsache ausgehend, hat man in der BRD dieses Gesetz geschaffen, um Behinderten in der Arbeitswelt mehr Chancen in Beruf und Arbeit zu sichern. Das Schwerbehindertengesetz soll aber auch Schutz bieten gegen eine verschärfte Rationalisierung, personelle Diskriminierung und Aussonderung von Menschen mit einer Behinderung in Betrieben und Verwaltungen. Das Gesetz definiert den zu schützenden Personenkreis im Paragraphen 1 folgendermassen:

«Schwerbehinderte im Sinne des Gesetzes sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50, sofern sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des Paragraphen 7 Abs. 1 rechtmässig im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben.»

Weitere Voraussetzungen enthält das Gesetz nicht. Auf die Staatsangehörigkeit des Behinderten kommt es also nicht an. Das Gesetz regelt

auch die Definition von Behinderungen bzw. die Feststellbarkeit des Grades einer Behinderung. Darauf möchte ich an dieser Stelle aber nicht weiter eintreten.

Im zweiten Abschnitt geht es um die Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber. Paragraph 5 lautet demnach:

«Private Arbeitgeber und Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die über mindestens 16 Arbeitsplätze im Sinne des Paragraphen 7 Abs. 1 verfügen, haben auf wenigstens 6 vom Hundert der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen.»

Ausbildungsplätze dürfen hierbei nicht mitgezählt werden. Die Quote der mit Schwerbehinderten besetzten Plätze betrug im Oktober 1988 4.9%. Dabei zeigt sich, dass öffentliche Arbeitgeber (Ämter etc.) weit eher der Pflicht von 6% nachkommen als private. Die Quote der Einstellung Schwerbehinderter ist bei privaten Arbeitgebern mit weniger als 100 MitarbeiterInnen am geringsten.

Die Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht verpflichtet den Arbeitgeber zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe. Arbeitgeber, die dem nicht nachkommen, begehen eine Ordnungswidrigkeit.

Im Paragraphen 6 des Gesetzes werden besondere Gruppen Schwerbe-



hinderter hervorgehoben. Hier wird darauf verwiesen, dass «Hirnverletzte, Blinde, Querschnittsgelähmte sowie geistig und seelisch Behinderte» eine besondere Bemühung von Seiten der Arbeitgeber erhalten sollen. Dies gilt auch für Schwerbehinderte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. Im Paragraphen 11 wird Näheres zur Ausgleichsabgabe gesagt:

«Die Ausgleichsabgabe beträgt je Monat und unbesetzten Pflichtplatz 200 DM. Ist ein Arbeitgeber mehr als 3 Monate im Rückstand, erlässt die Hauptfürsorgestelle einen Feststellungsbescheid über die rückständigen Beträge und betreibt die Einziehung.» Was geschieht nun mit diesem Geld? Absatz 3 dieses Paragraphen gibt darüber Auskunft:

«Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der Arbeits- und Berufsförderung Schwerbehinderter sowie für Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben verwendet werden...»

Dem *Deutschen Gewerkschaftsbund* ist die Höhe der Abgabe zu niedrig. Im Jahre 1990 wurden in der BRD 452,8 Millionen DM als Ausgleichsabgabe bezahlt. Im gleichen Jahr wurden in folgender Höhe Leistungen aus diesem Fonds an Schwerbehinderte gewährt:

- Technische Arbeitshilfen: 7.7 Millionen
- Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes: 5.3 Millionen
- Hilfen zur wirtschaftlichen Selbständigkeit: 2.8 Millionen
- Hilfen zur Beschaffung und Erhaltung einer behinderungsgerechten Wohnung: 17.7 Millionen usw.

Im Paragraphen 15 des Gesetzes wird der Kündigungsschutz geregelt. Es heisst da:

«Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.»

Somit wird klargestellt, dass Schwerbehinderte einen besonderen Kündigungsschutz haben. An der Kündigung wirken im Betrieb aber auch der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (= Vertrauensmann/-frau der Schwerbehinderten) mit.

Diese Position der Schwerbehindertenvertretung erscheint mir äusserst interessant. Im Paragraphen 24 wird Näheres erläutert: In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens 5 Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden ein/e Vertrauensmann/-frau durch die Schwerbehinderten gewählt. Ihre



Amtszeit beträgt 4 Jahre. Welche Aufgaben hat diese Vertretung wahrzunehmen? Paragraph 25: Die Schwerbehindertenvertretung in dem Betrieb oder der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

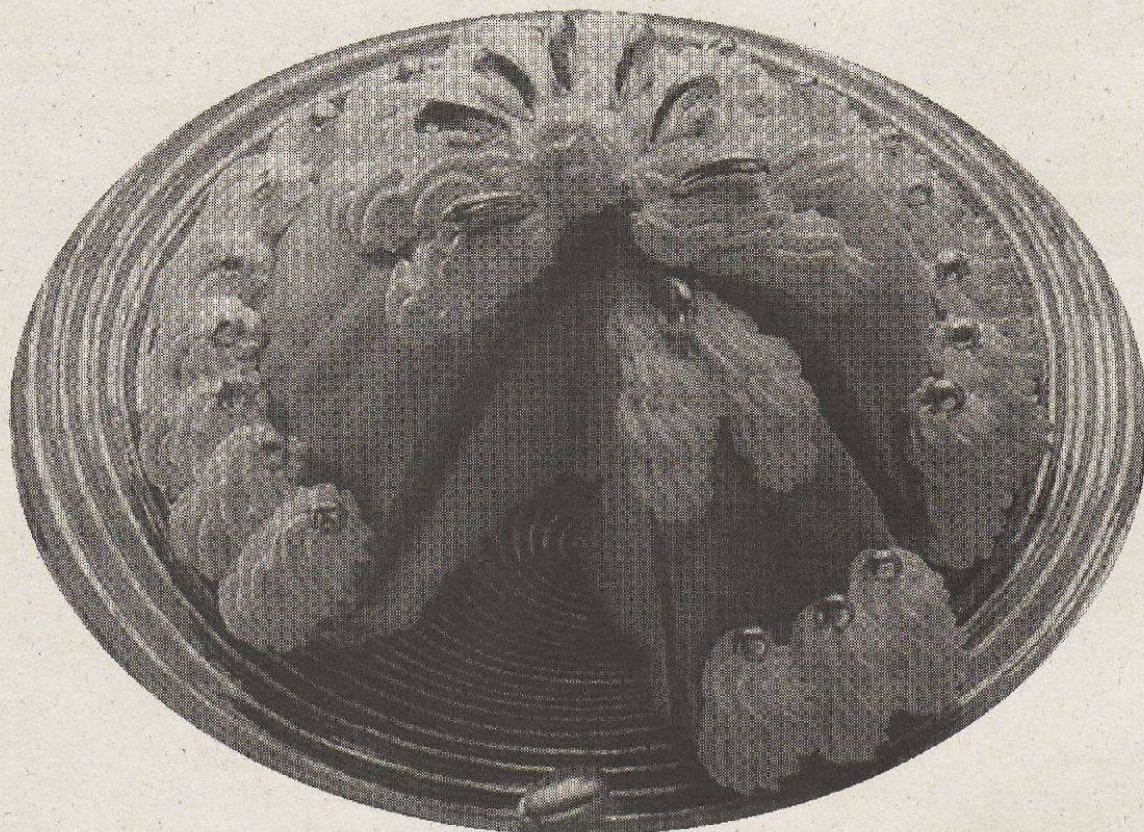
Die Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören... Diese Berater- und Helferfunktion beginnt schon bei der Bewerbung und Einstellung und endet mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb. Vertrauensleute üben ihre Funktion ehrenamtlich aus. Sie sind weisungsungebunden und können ohne Probleme während der Arbeitszeit ihrem Amt nachgehen.

Im Paragraphen 55 wird über die Möglichkeit Auskunft gegeben, dass durch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Behinderte die Ausgleichsabgabe verrechnet werden kann: Arbeitgeber, die durch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Behinderte zur Beschäftigung Behinderter beitragen, können 30 vom Hundert des Rechnungsbetrages solcher Aufträge auf die zu zahlende Ausgleichsabgabe anrechnen.

In der deutschen Behindertenzeitschrift *Die Stütze 2/93* wird berichtet, dass die Bundesregierung 1993 verstärkt Schwerbehinderte im öffentlichen Dienst beschäftigen will. Auf Vorschlag von Bundesminister Norbert Blüm hat das Kabinett eine Reihe von Massnahmen beschlossen, die sicherstellen sollen, dass der Bund im Jahre 1993 die Pflichtquote von 6% beschäftigter Schwerbehinderter wieder voll erfüllt.

Soweit die Grundzüge des deutschen Schwerbehindertengesetzes. Es ergibt sich die Frage, ob so ein Modell – oder Teile davon – auch für die Schweiz sinnvoll sein könnte. Vieles, was mit der Eingliederung Behinderter in die Arbeitswelt zu tun hat, wird bei uns durch die IV und die sie repräsentierenden IV-Regionalstellen abgedeckt. Was wir nicht kennen und für unser mehrheitlich durch ein liberal-freisinnig geprägtes Wirtschaftsleben fremdartig wäre, ist der Zwang zur Einstellung von Behinderten. Es ist zu vermuten, dass die Schweizer Wirtschaft so eine Forderung kategorisch ablehnen würde. Ich bin aber der Meinung, dass auch bei uns die Frage nach einer 6%igen Einstellung von Behinderten in die Berufs- und Arbeitswelt zumindest einmal diskutiert und geprüft werden sollte. Denn die Eingliederung Behinderter in das





Berufs- und Arbeitsleben erfolgt auch heute noch bei uns nicht in dem Masse, wie dies erforderlich wäre. Behinderte sind nach wie vor in den Betrieben und Ämtern vielfach benachteiligt, und in Zeiten wirtschaftlicher Rezession wird dies nicht weniger werden. Könnte hier eine Verpflichtung zur Einstellung Behinderter die Lösung sein, um eine verbesserte Situation, sprich: Integration Behinderter am Arbeitsplatz zu erreichen? ■

**Riccardo Bonfranchi**, Dr. paed.,  
Sonderschullehrer und Diplom-  
Pädagoge, Dozent BFF Bern, Mit-  
glied Arbeitsgruppe Euthanasie

#### **Literatur**

Bethmann/Kamm/Möller-Lücking/Peseler/Westermann/Witt/Unterhinninghofen: Schwerbehindertengesetz und Basiskommentar, Bund Verlag, Köln, 1993.