

Zeitschrift: Puls : Monatsheft der Gruppen IMPULS + Ce Be eF

Herausgeber: IMPULS und Ce Be eF : Club Behindter und Ihrer FreundInnen (Schweiz)

Band: 20 (1978)

Heft: 6: Rehabilitation

Artikel: Behinderte am Arbeitsplatz

Autor: Häberlin, Ruth

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-154998>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.01.2026

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

Beruf

BEHINDERTE AM ARBEITSPLATZ

Ich möchte mich zu einem begrenzten Bereich der Rehabilitation aussern, nämlich zu demjenigen der Eingliederung in die Arbeitswelt, genauer gesagt, zur anschliessenden Ausübung des erlernten Berufes. Ich bin Sozialarbeiterin. Doch möchte ich mich nicht aus dieser Sicht mit dem Thema befassen, sondern es geht mir darum, aufgrund meiner Erfahrung als Leiterin einer sozialen Beratungsstelle für Behinderte einen Beitrag zu bringen.

Wenn nach gängigen Kriterien in der Arbeitswelt in Behinderte und Nichtbehinderte angestellte unterteilt wird, so wären demnach auf unserer Beratungsstelle 4 Behinderte und 11 Nichtbehinderte beschäftigt. 7 Mitarbeiter arbeiten in einem Teilzeitverhältnis, worunter auch die 4 Behinderten fallen. Zwei der Behinderten Mitarbeiter sind während meiner Amtszeit eingestellt worden, d.h. mein Einfluss war dabei massgebend. Mein Beitrag zur Diskussion über Rehabilitation sind persönliche Gedanken und Fragen, Überlegungen und Meinungen, die sich durch Gespräche auf unserer Stelle ergeben haben.

Obgleich jeder unserer Mitarbeiter vom Beruf her mit Behinderten in Kontakt kommt, haben sich auf der Beratungsstelle hinsichtlich Zusammenarbeit von Behinderten und Nichtbehinderten Auseinandersetzungen und Spannungen ergeben, die, so nehme ich an, auch in anderen Betrieben mit anderer Zielsetzung, stattfinden.

Ich möchte zudem vorbeugen, dass man nicht daraus folgert, nur unter Behinderten und Nichtbehinderten stellten sich Fragen der Zusammenarbeit. Gerade auf dem Gebiet der Sozialen Arbeit, wo so wenige Verbindliche Richtlinien bestehen, spielt die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Meinungen der Mitarbeiter eine grosse Rolle.

Anstellung

Wenn ich mich zurückerinnere, wie die Behinderten Mitarbeiter an die Stelle gelangt sind, so fällt mir auf, dass sich meist vorerst jemand für sie engagiert hat. Es scheint seltener zu sein, dass sich Behinderte auf ein Inserat hin um eine Stelle bewerben. Sobald sich bei einer Bewerbung eine Drittperson einschaltet, wird in einem gewissen Sinne die Erwartung an den Arbeitgeber grösser. Es stehen Sätze, Aufforderungen wie: "Sie sind doch eine soziale Organisation, Ihr Ziel ist die Eingliederung Behindter, wo ist hier das konkrete Beispiel?" unausgesprochen im Hintergrund. Diese Erwartungshaltung mag dazu führen, dass ich, um diesen Forderungen zu können, mich umso mehr nach der beruflichen Qualifikation des Bewerbers erkundige.

Es stellt sich eigentlich zu Recht für jede Organisation immer wieder die Frage, inwieweit sie als notwendig erachtet wird.

Meine Meinung ist, dass durch die gemeinsame Arbeit sowohl der Nichtbehinderte als auch der Behinderte Mitarbeiter etwas lernen kann und diese Lernerfahrungen sind wichtig für die Erfüllung des Integrationsgedankens und für die Arbeit auf der Stelle.

Beruflche fähigkeiten

Ich meine, dass mancher behinderte nicht seiner intelligenz entsprechend beruflich ausgebildet wird. Vielfach ist er zu einer tätigkeit gezwungen, die nicht die spezifisch vorhandenen begabungen ausschöpft, jedoch eine gewisse gewähr bietet, dass entsprechende arbeitsstellen in genügender anzahl vorhanden sind und bleiben. Es sind berufe, bei denen nicht unbedingt eignung und neigung ausschlaggebend sind, sondern wirtschaftlichkeit und verwertbarkeit.

Dass eine versicherung im allgemeinen keine ausbildung von spezialisten mit statusmässig hohem ansehen unterstützt, beruht sicher zum teil auf erlebten erfahrungen. Gut geschulte behinderte haben oft mühe, eine ihrer ausbildung entsprechende arbeitsstelle zu finden (vorbehalte der arbeitgeber sowie der betroffenen mitarbeiter). Für mich ist deutlich, dass zur ausübung eines berufes, es nebst den beruflchen kenntnissen noch kriterien zur person gibt, die eine wesentliche rolle spielen bei einer anstellung, wie z.b. äusseres, wirkung auf andere, benehmen, verhalten. Dies alles erschwert dem behinderten das finden einer angemessenen anstellung, denn hier weicht er oftmals vom üblichen bild ab. Vielfach ruft sein äusseres ablehnung hervor. Dieses erlebnis, hundertfach erlebt von behinderten, prägt deren persönliche entwicklung. Sie stehen viel mehr unter dem druck, immer beweisen zu müssen, dass sie "es können". Allgemein wird ihnen nicht vertrauen auf vorschuss in ihre fähigkeiten und ihr wissen entgegengebracht, sondern sie müssen sich anstrengen, vertrauen zu gewinnen.

Für die anstellung von behinderten mitarbeitern heisst das für mich, deren arbeitsplatz so zu gestalten, dass besondere fähigkeiten berücksichtigt und eingesetzt werden können, auch wenn diese nicht unmittelbar zum gegebenen aufgabenbereich gehören.

Arbeitsausfall

Meine erfahrung stützt sich auf 4 mitarbeiter ab, deshalb sind meine äusserungen als persönliche meinung zu werten. Wenn ich mir die frage stelle, die verschiedentlich als argument gegen eine anstellung von behinderten ins feld geführt wird, nämlich: ob ein behinderter mitarbeiter mehr krank sei als ein nichtbehinderter, komme ich zu folgenden überlegungen:

Im gegensatz zu nichtbehinderten stehen viele behinderte oft in regelmässiger ärztlicher kontrolle, sei es nun beim orthopäden, dermatologen, rheumatologen, neurologen, in therapie oder ähnlichem, also je nach behinderung bei verschiedenen spezialisten. Diese ärztliche betreuung kann unter umständen viel zeit in anspruch nehmen, bereits der weg dorthin und die langen wartezeiten belasten den behinderten physisch. Dazu kommt, dass die behandlung meistens komplizierter verläuft, als üblich. Hilfsmittel wie corsett, masschuhe, einlagen, usw. müssen bestens angepasst sein, was mehrmaliges erscheinen beim betreffenden spezialisten erfordert. Aus diesen gründen kann ein behinderter am arbeitsplatz verhältnismässig mehr fehlen als ein nichtbehinderter, welcher nur die gängigen untersuchungen und behandlungen über sich ergehen lassen muss (zahnarzt, optiker, usw.). Ich gehe davon aus, dass ein behinderter, der voll arbeitet, diese arztbesuche während der arbeitszeit erledigt, dass er hierzu nicht seine ohnehin knapp bemessene freizeit hergeben muss. Die möglichkeiten, nebst dem beruf

noch eigenen interessen nachzugehen, sind beim behinderten ohnehin eher eingeschränkt, da er viel mehr zeit und energie aufwenden muss, um z.b. einen eigenen haushalt zu führen, einzukaufen, „usw. Auch architektonische barrieren erschweren oftmals eine speditive erledigung der täglichen verrichtungen. Auch konnte ich erfahren, dass behinderte immer wieder bereit sind, die versäumte arbeitszeit mit überstunden zu kompensieren.

Zusammenarbeit

Das stete üben der zusammenarbeit gilt für alle mitarbeiter, ob behindert oder nicht. Aus der arbeit heraus sind mir jedoch drei punkte besonders aufgefallen, die nach meinem dafürhalten bezeichnend für behinderte mitarbeiter sind. Behinderte, die durch ihre invalidität nur noch begrenzt arbeitsfähig sind, sind in vermehrtem masse auf eine gute arbeitsatmosphäre angewiesen. Der kontakt unter den mitarbeitern ersetzt teilweise auch die persönlichen beziehungen ausserhalb, da diese durch die reduzierten kräfte nebst der berufsarbeit, die stark ermüdet, schwieriger zu verwirklichen sind.

Einzelne behinderte laufen auch gefahr, die bedeutung ihrer arbeit innerhalb des betriebes zu unterschätzen. Sie stufen ihre leistungen zum vornherein niedriger ein, als die eines nichtbehinderten, auch wenn, gemessen an der gesamten arbeitsleistung, kein anlass dazu besteht. Eine äusserung – bereits nach mehrjähriger anstellung – „jetzt hat es sich endlich gelohnt, mich anzustellen“, habe ich von einem nichtbehinderten noch nie gehört. Oder: die kurzfristige meldung eines behinderten mitarbeiters, dass er nächstens für 10 tage abwesend sei, brachte mich aus der fassung. Aus dem anschliessenden gespräch entnahm ich, dass er der meinung war, ihn zu ersetzen, d.h. seine arbeit während seiner abwesenheit zu organisieren und zu erledigen, sei für uns kein problem. . .

Es gibt behinderte, die im zusammenhang mit ihrer behinderung oft schmerzen haben. Doch glaube ich, es wäre falsch, deswegen quasi dauernd eine schonbehandlung zu rechtfertigen. Wenn die arbeit des behinderten gleichermassen anerkennung finden soll, so muss er ebenso sich als teil der mitarbeiterschaft sehen wie der nichtbehinderte, und spannungen, und auseinandersetzungen die sich in der zusammenarbeit ergeben, austragen lernen.

Wenn ich Ursula Eggli erzählen höre, dann kommt mir das ziel der beruflichen rehabilitation oft so phantasielos vor. Ein zwang, um in einem prozess ein rädchen zu spielen, der sich eindeutig nach den normen der nichtbehinderten ausrichtet und in dieser konsequenten weiterentwicklung immer mehr aussenseiter produziert. Schlagwörter wie: „alte betriebe neu strukturieren“, „neuen wirtschaftlichen gesichtspunkten anpassen“, „modernisierung“, „arbeitsplatzbewertung“, „rationalisierung“, „zusammenlegen von arbeitsplätzen“, „permanente weiterbildung“ (mit starker ausrichtung auf den beruf natürlich) zeigen diese entwicklung deutlich auf. Bereits der nichtbehinderte hat unter diesen anforderungen zu leiden, der behinderte kann den damit verbundenen konsequenzen meistens nicht standhalten. Auf seine körperlichen merkmale geschlossen, wird eine anstellung häufig gar nicht in erwägung gezogen.

Integration wäre nach meiner ansicht eine form des zusammenkommens von behinderten und nichtbehinderten, die neu zu gestalten wäre. Nach Ursula Eggli eine form, an der beide teile sich mit phantasie beteiligen müssten. Integration – nicht als addition von vielen einzelnen teilen, sondern

als schaffen von etwas neuem, ganzheitlichem. Dies fehlt uns noch weitgehend und daran sollten behinderte wie nichtbehinderte arbeiten.

Ruth Häberlin

Hier stösst man auf die eigentliche grundsatzfrage:

"Soll als leitlinie für die öffentlichen schulen die aussonderung, d.h. die trennung der kinder in unterschiedliche schultypen, oder die integration, d.h. die eingliederung von verschiedenartig behinderten kindern, massgebend sein? Diese frage ist nicht nur von schul- und gesellschaftspolitischer bedeutung, sie tritt auch im zuge der öffentlichen mittelverknappung immer mehr in den vordergrund. Es erscheint immer klarer, dass die auffassung von einer endlos verzweigten aussonderung dringend zugunsten eines integrationsbemühens revidiert werden muss.

Man verwies in den empfehlungen unter anderem auf die gestörten beziehungen zwischen behinderten und nichtbehinderten, denn es fehle an möglichkeiten, das zusammenleben zu lernen. Vorurteile und fehleinschätzungen könnten durch einen gemeinsamen schulbesuch — soweit er für beide seiten vertretbar ist — abgebaut werden.

Separate sonderschulen sollten nicht mehr eingerichtet werden, nur noch im verbund mit einer allgemeinen schule. Die durchlässigkeit zwischen beiden schultypen ermöglicht zumindest eine teilintegration."

aus: "Das Behinderte Kind"
2/1978, S. 6

IMMER NUR LÄCHELN

Jeder, der das märchenhafte schloss auf dem lillienberg kennt und weiss, dass ich dort meine jugend verbrachte, wird mich zweifellos darum beneiden. Erst recht, wenn er zudem weiss, dass dieses schloss früher noch verträumter über Affoltern thronte, wurde es doch damals von zwei türmchen geschmückt und zerschnitt noch keine rutschbahn die ostfassade.

In dieser umgebung liess ich mich von köchinnen, schwestern, ärzten und lehrern kulinarisch, seelisch, medizinisch und humanistisch verwöhnen. Ich brauchte mich um nichts zu kümmern, musste höchstens auf dem stundenplan ableSEN, welche der vielen schlossangestellten gerade für mein wohlbeinden zuständig war.

Genug der wortkleisterei!

Das aufwachen in einer rehabilitationsstation ist etwas aussergewöhnliches, es entspricht nicht dem normalfall. Selbstverständlich, dass beim einfluss so vieler menschen, die jugend viel intensiver und abwechslungsreicher erlebt wird als etwa in der kleinfamilie. Ich möchte hier aber nicht näher auf diese (für mich positive) tatsache eingehen. Wichtiger erscheinen mir die auswirkungen einer solchen spitalerziehung auf den jugendlichen selbst. Erfüllt dieser die bedingun-