



27.03.2024

---

# **Inklusives Arbeitsumfeld im Lichte der Digitalisierung**

Bericht des Bundesrates  
in Erfüllung des Postulats 16.4169 Bruderer  
Wyss vom 16. Dezember 2016

---



## Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Ausgangslage</b> .....	<b>4</b>
1.1 Inhalt und Behandlung des Postulats.....	4
1.2 Kontext des Berichts .....	5
1.3 Struktur des Berichts .....	6
<b>2 Auswirkungen der Digitalisierung auf den schweizerischen Arbeitsmarkt</b> .....	<b>6</b>
<b>3 Chancen und Risiken für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen</b> .....	<b>7</b>
3.1 Situation und Perspektiven von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt.....	7
3.2 Potenziale der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen .....	9
3.3 Mögliche Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen.....	10
3.4 Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz und Big Data auf die Rekrutierung .....	12
<b>4 Prioritäre Handlungsfelder</b> .....	<b>13</b>
4.1 Den Zugang zur digitalen Aus- und Weiterbildung stärken.....	13
4.2 Den Zugang zu innovativen Assistenztechnologien und Hilfsmitteln sicherstellen .....	15
4.3 Arbeitgebende für die Vorteile inklusiver Arbeitsbedingungen sensibilisieren.....	16
4.4 Die weiteren Entwicklungen verfolgen .....	17
<b>5 Schlussfolgerungen</b> .....	<b>17</b>
<b>6 Bibliografie</b> .....	<b>20</b>
<b>7 Abkürzungen</b> .....	<b>22</b>

## Zusammenfassung

Die digitale Transformation stellt eine Herausforderung für Gesellschaft und Volkswirtschaft dar. Der beschleunigte Strukturwandel betrifft die ganze Arbeitswelt. Das Postulat 16.4169 beauftragt den Bundesrat, einen Bericht zu den Chancen und Risiken zu verfassen, welche die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung mit sich bringt. Der Bericht soll aufzeigen, mit welchen Massnahmen die Chancen besser genutzt und die Risiken besser abgesichert werden können.

Der Bericht gliedert sich in drei Hauptteile: Kapitel 2 fasst die bisherigen Erkenntnisse zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den schweizerischen Arbeitsmarkt kurz zusammen. Kapitel 3 geht auf die Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen ein. Es wird aufgezeigt, dass Menschen mit Behinderungen von den allgemeinen Trends wie der Rest der Bevölkerung betroffen sind. Zugleich beinhaltet der technologische und ökonomische Wandel eine Reihe von Chancen und Risiken, die für diese Bevölkerungsgruppe spezifisch sind und diese gegenüber Veränderungen in der Arbeitswelt tendenziell vulnerabler machen. Allerdings stellen Menschen mit Behinderungen gerade in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt keine homogene Gruppe dar. Viele Menschen mit Behinderungen dürften von der guten Entwicklung des schweizerischen Arbeitsmarkts profitieren. Damit verbunden sind positive Effekte sowohl für die Volkswirtschaft als auch für die Sozialversicherungen. Die Chancen und Risiken, die daraus ergeben, sind allerdings ungleich verteilt. Besonders Menschen mit Behinderungen, die über gute berufliche Qualifikationen verfügen, assistierende Technologien nutzen können und über ein unterstützendes Umfeld verfügen, dürften vom technologischen Fortschritt profitieren. Demgegenüber dürfte es für Personen mit Behinderungen, die im fortgesetzten Erwerbsalter sind, Lücken und Brüche in der Erwerbsbiografie aufweisen oder über geringe Qualifikationen und Grundkompetenzen verfügen, schwieriger werden, sich in der Arbeitswelt zu behaupten.

Rahmenbedingungen, die die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern und bestehende Barrieren abbauen, sind deshalb von grosser Bedeutung. Kapitel 4 definiert vier Handlungsfelder und verschiedene Stossrichtungen, mit denen die Chancen des technologischen Wandels genutzt und den negativen Folgen entgegengesteuert werden können. Von prioritärer Bedeutung ist die Gewährleistung eines chancengerechten Zugangs zu einem durchlässigen Bildungssystem. Dazu gehört der Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und zu Strukturen, die lebenslanges Lernen ermöglichen und fördern. Eine wichtige Voraussetzung ist ebenfalls, dass Menschen mit Behinderungen die technischen Hilfsmittel und die personelle Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um ihre Fähigkeiten auszuschöpfen und weiterzuentwickeln. Ebenso wichtig ist, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre soziale und volkswirtschaftliche Verantwortung wahrnehmen und Menschen mit Behinderungen die Teilhabe an der digitalen Entwicklung erleichtern. Eine inklusive Unternehmens- und Betriebskultur, flexible und individuell anpassbare Arbeitsbedingungen sowie eine barrierefreie IKT-Umgebung erlauben es Unternehmen, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen optimal zur Geltung zu bringen.

Angesichts der vorhandenen Studien ist der Bundesrat der Auffassung, dass die bestehenden Strukturen und die laufenden Bestrebungen ausreichen, um die Rahmenbedingungen für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen weiterzuentwickeln und den künftigen Herausforderungen anzupassen. Die im Bericht skizzierten Stossrichtungen werden durch laufende Gesetzgebungs- und Umsetzungsarbeiten bereits grösstenteils abgedeckt, so dass der Bundesrat auf zusätzliche Massnahmen verzichtet. Dazu gehören insbesondere die Behindertenpolitik des Bundesrats 2023–26 mit der darin enthaltenen Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes, die BFI-Botschaft 2025–28 sowie eine Reihe laufender parlamentarischer Vorstösse zum Thema. Um allfällige negative Folgen frühzeitig zu erkennen und Gegensteuer zu geben, ist es sinnvoll, dass Politik, Verwaltung und Forschung den technologischen und wirtschaftlichen Wandel und seine sozialen Auswirkungen weiterhin aufmerksam verfolgen und analysieren.

## 1 Ausgangslage

### 1.1 Inhalt und Behandlung des Postulats

Der vorliegende Bericht wurde in Erfüllung des Postulats 16.4169 Bruderer Wyss «Inklusives Arbeitsumfeld im Lichte der Digitalisierung» erarbeitet, das der Ständerat am 7. März 2017 entgegen der ablehnenden Stellungnahme des Bundesrats überwies.

Das Postulat beauftragt den Bundesrat, einen Bericht zu den Chancen und Risiken zu verfassen, welche die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung bezüglich der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung mit sich bringt. Im Bericht soll aufgezeigt werden, mit welchen Massnahmen die Chancen besser genutzt und die Risiken besser abgesichert werden können.

Das Anliegen wurde mit einer Begründung und mit fünf konkreten Fragestellungen versehen:

«Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist sowohl gesellschaftlich als auch volkswirtschaftlich eine zentrale Zielsetzung, der im kommenden Jahr mit entsprechenden Arbeitsmarktkonferenzen ein spezielles Augenmerk geschenkt wird. Im Rahmen dieser Konferenzen dürfen die Möglichkeiten, welche neue Technologien mit sich bringen, nicht ausser Acht gelassen werden.

Über das Jahr 2017 hinaus wichtig bleiben werden die fortschreitende Digitalisierung, die Innovationen im Bereich Robotik und Assistenzsysteme und im Bereich künstliche Intelligenz. Diese werden punkto Arbeitsmarktintegration Risiken mit sich bringen, aber auch neue Chancen eröffnen.

1. Wie verändern sich die Situation und Perspektiven von Menschen mit körperlichen, psychischen sowie geistigen Beeinträchtigungen dadurch?
2. Welches Potenzial liegt darin für den einzelnen Betroffenen sowie für die Gesellschaft und Volkswirtschaft Schweiz?
3. Welche Rahmenbedingungen sind nötig, damit diese Entwicklungen zugunsten der Selbstbestimmung, Selbstständigkeit und - nicht nur, aber auch finanziellen - Unabhängigkeit von Menschen mit Beeinträchtigung genutzt werden können?
4. Welche Risiken gilt es neu abzudecken?
5. Wie können die vorhandenen Daten geschützt bleiben, aber auch besser genutzt werden bei der Aufeinander-Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt?

Diese und weitere Fragen sollen in einem Bericht erörtert werden, wobei auch mögliche Massnahmen zu thematisieren sind, mittels welcher die Chancen besser genutzt und die Risiken besser abgesichert werden können.»

Die Bearbeitung des Postulats fällt in die Zuständigkeit des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI). Innerhalb des EDI hat das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) die Federführung übernommen. Um die Grundlagen zu erarbeiten, die zur Beantwortung der Fragestellung nötig sind, hat das EBGB die Berner Fachhochschule (BFH) mit der Durchführung einer Studie beauftragt. Die Studie «Chancen und Risiken für Menschen mit Behinderungen im Rahmen der technologischen Entwicklung», die auf einer Literaturanalyse und Interviews mit Expertinnen und Experten beruht, wurde 2019 abgeschlossen (zitiert als Hümbelin et al. 2019, online auf Deutsch zugänglich unter: [www.edi.admin.ch/ebgb](http://www.edi.admin.ch/ebgb) > News). Dass der Bericht erst jetzt dem Parlament vorgelegt wird, ist in erster Linie auf die Covid-19-Pandemie zurückzuführen. Anschliessend galt es, die Erkenntnisse aus der Studie mit den seither erfolgten generellen Arbeiten zur Digitalisierung abzugleichen.

## 1.2 Kontext des Berichts

Der Bericht fokussiert auf die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Beschäftigung und berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen. Allgemeine Aspekte der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und der technologischen Entwicklung wie die im Postulat erwähnte Künstliche Intelligenz werden soweit berücksichtigt, als sie für die Thematik relevant sind. Ebenso bezweckt der Bericht nicht, die Auswirkungen des technologischen Wandels auf andere Lebensbereiche zu beleuchten. Hierzu wären weitere Abklärungen nötig.

Bei der Behandlung des Postulats im Ständerat hat der Bundesrat betont, dass er es für sinnvoll erachte, die Fragestellungen in bereits laufende Abklärungen und Vorhaben zu integrieren, die sich mit den Auswirkungen des technologischen Wandels auf Gesellschaft und Wirtschaft beschäftigen.<sup>1</sup> Auch wenn die Beantwortung des Postulats nun doch in einem eigenen Bericht erfolgt, werden die Ausführungen nach Möglichkeit in bestehende Analysen eingebettet.

Den allgemeinen Rahmen des Berichts bildet die «Strategie Digitale Schweiz», die der Bundesrat 2016 beschlossen und zuletzt 2023 aktualisiert hat. In diesem Rahmen identifiziert der Bundesrat jährlich zwei bis drei aktuelle Fokusthemen. Diese werden um einen Aktionsplan ergänzt, der einen Überblick über die laufenden Aktivitäten gibt. Relevant für die vorliegende Thematik sind vor allem die Massnahmen, die im Wirkungsbereich «Bildung und Kompetenzen» zusammengefasst sind und darauf abzielen, die Bevölkerung, Wirtschaft und Behörden im Umgang mit neuen Technologien zu befähigen.<sup>2</sup> Die «Strategie Digitale Schweiz» stellt auch eine Verbindung zur «Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung» her. Relevant ist besonders Ziel 4 der Agenda, wonach eine inklusive, gleichberechtigte Bildung gewährleistet und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen für alle gefördert werden soll.<sup>3</sup>

Besonders relevant für die behandelte Thematik ist der Bericht «Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen» vom 8. November 2017, den der Bundesrat zur Beantwortung der Postulate 15.3854 Reynard und 17.3222 Derder vorgelegt hat (Bundesrat 2017). Darin nahm der Bundesrat eine vertiefte Einschätzung der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen in der Schweiz vor. Der Monitoring-Bericht von Ende 2022 bestätigte im Wesentlichen die Ergebnisse von 2017 (Bundesrat 2022). Beide Berichte gehen nicht spezifisch auf die Situation von Menschen mit Behinderungen ein, bieten jedoch einen allgemeinen Rahmen für die Thematik. Ausdrücklich zu den Chancen der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen hat sich der Bundesrat in der Botschaft für die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation für die Jahre 2021–2024 vom 26. Februar 2020 geäußert. Er hob dabei besonders die technischen Innovationen im Bereich der assistierenden Technologien sowie die Chancen hervor, die sich aus der Digitalisierung der Arbeitswelt auch für Menschen mit Behinderungen ergeben. Ebenfalls verwies er auf potenzielle Risiken, die, sofern sie nicht richtig angegangen werden, Menschen mit Behinderungen ausgrenzen und volkswirtschaftlich negative Auswirkungen haben können (Bundesrat 2020, S. 3729).

Am 4. Dezember 2019 hat der Ständerat das Postulat 19.4380 SGK-S «Menschen mit Behinderungen, Zugang zu modernen Hilfsmitteln sicherstellen» überwiesen, das den Bundesrat beauftragt zu prüfen, welche Anpassungen notwendig sind, damit die von der Invaliden- und Unfallversicherung abgegebenen Hilfsmittel unter Berücksichtigung der Mehrkosten und des Mehrwerts für die versicherte Person dem technologischen Fortschritt entsprechen. Der Bundesrat wird dieses Postulat in einem separaten Bericht beantworten.

Berührungspunkte bestehen ebenfalls zur Behindertenpolitik des Bundesrats. Diese zielt darauf ab, die Gleichstellung im Bereich der Arbeit zu fördern. Dabei sollen, in Ergänzung zu den individuellen Leistungen der Invalidenversicherung, die Rahmenbedingungen so verbessert werden, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Am 8. Dezember 2023 hat der Bundesrat die Vorlage für eine Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG, SR 151.3) in die Vernehmlassung gegeben. Bestandteil der Vorlage ist eine Verbesserung des Schutzes vor Be-

---

<sup>1</sup> Amtliches Bulletin 2017 S, S. 134f.

<sup>2</sup> Strategie Digitale Schweiz: [Digitale Schweiz - Home](#)

<sup>3</sup> Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung: [Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung \(admin.ch\)](#)

nachteiligung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen und bei öffentlich zugänglichen Dienstleistungen (Verbot von Diskriminierung, Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen). Parallel dazu ist das EBGB mit der Umsetzung von vier Programmen zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen beauftragt. Ein Ziel des Programms «Arbeit» ist es, Arbeitgebende für die Vorteile eines inklusiven Arbeitsumfelds zu sensibilisieren und ihnen dafür nötige Instrumente zur Verfügung zu stellen. Im Programm «Dienstleistungen und Digitale Inklusion» ist unter anderem der Aufbau eines Netzwerks zum Thema digitale Inklusion vorgesehen («Allianz Digitale Inklusion Schweiz»), das sich auch an Arbeitgebende richtet. Die Massnahmen zielen direkt und indirekt ebenfalls darauf ab, den Zugang von Menschen mit Behinderungen zur digitalen Arbeitswelt zu verbessern.<sup>4</sup>

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren haben 2021 einen Bericht zum Stand der Sonderpädagogik in der Schweiz veröffentlicht, der unter anderem die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Bildungszugang von Menschen mit Behinderungen beleuchtet (Kronenberg 2021).

### 1.3 Struktur des Berichts

Der Bericht gliedert sich in drei Hauptteile: Kapitel 2 fasst die Erkenntnisse zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den schweizerischen Arbeitsmarkt in knapper Form zusammen. Daran anknüpfend, beleuchtet Kapitel 3 auf der Basis der BFH-Studie die Chancen und Risiken der technologischen und wirtschaftlichen Transformation für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen (Fragen 1, 2, 4 und 5 des Postulats). Kapitel 4 skizziert vier Handlungsfelder, die von prioritärer Bedeutung sind, damit die Chancen, die mit der technologischen Entwicklung verbunden sind, für Menschen mit Behinderungen genutzt und negative Folgen vermieden werden können (Frage 3 des Postulats). Kapitel 5 enthält die Schlussfolgerungen des Bundesrats.

## 2 Auswirkungen der Digitalisierung auf den schweizerischen Arbeitsmarkt

Die digitale Transformation stellt eine Herausforderung für die heutige Gesellschaft dar. Technologische, ökonomische und soziale Entwicklungen greifen dabei ineinander (Schrape 2021). Die Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsprozesse sind komplex und vielfach schwer vorauszusehen. Der Bundesrat hat bereits 2017 und 2022 in zwei ausführlichen Berichten aufgezeigt, dass die Veränderungen unterschiedliche Aspekte betreffen (Bundesrat 2017; Bundesrat 2022).

*Strukturwandel und Beschäftigung:* Die Schweiz verfügt über eine steigende Arbeitsmarktbeteiligung und geringe Erwerbslosigkeit. Günstige Rahmenbedingungen, die Innovationen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, ein flexibler Arbeitsmarkt sowie ein gut ausgebautes und durchlässiges Bildungssystem erlaubten es in den letzten Jahren, flexibel auf die Herausforderungen einer globalisierten und digitalisierten Wirtschaft zu reagieren und sich bietende Chancen zu nutzen. Insgesamt hat sich die Beschäftigung positiv entwickelt. Dabei fanden Verlagerungen in den Dienstleistungsbereich (Tertiärisierung) und in Branchen mit hoher Wissens- und Technologieorientierung statt. Die Zunahme der Erwerbstätigkeit betraf in den letzten zehn Jahren praktisch ausschliesslich Nicht-Routinetätigkeiten und ging mit einer Höherqualifizierung der Beschäftigten einher. Der Anteil niedrigqualifizierter Stellen blieb dagegen weitgehend konstant. Ebenfalls sind atypische Beschäftigungsverhältnisse (befristete Arbeitsverhältnisse, Personalverleih, Soloselbständigkeit, Plattformdienstleistungen) weiterhin von geringer Relevanz.

*Neue Berufsprofile und Kompetenzanforderungen:* Die Schweizer Wirtschaft zeichnet sich bereits heute durch einen sehr hohen Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) aus. Es ist davon auszugehen, dass der technologische Wandel die Automatisierung von Routinetätigkeiten weiter beschleunigen wird. Digitale Technologien ersetzen Routinetätigkeiten oder haben, komplementär zum Einsatz neuer Technologien, Veränderungen der Aufgaben- und Berufsprofile zur Folge (z. B. durch die Zunahme überwachender Tätigkeiten in Produktionsprozessen). Ebenfalls entwickeln sich neue digital- und wissensbasierte Tätigkeitsfelder, etwa in den Bereichen Mediamatik, Robotik oder 3D-Technologie. Analytische und interaktive Nicht-Routinearbeiten dürften auch künftig ein (noch)

<sup>4</sup> Behindertenpolitik: [Behindertenpolitik 2023-2026 \(admin.ch\)](#)

grösseres Gewicht erhalten. Schwer abzuschätzen ist, inwieweit der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) dazu führen wird, dass auch anspruchsvolle Nicht-Routinetätigkeiten ersetzt werden. Absehbar ist, dass die Bedeutung digitaler Kompetenzen («digital skills») weiter zunehmen wird. Dies betrifft nicht nur die steigende Nachfrage nach IT-Fachkräften mit Spezialkenntnissen, sondern auch die wachsende Bedeutung von Grundkompetenzen im Bereich «Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien», Kompetenzen im Umgang mit Daten und Prozessen sowie analytische und kommunikative Fähigkeiten (vgl. auch: Aepli et al. 2017). Der Zugang zu qualitativ hochstehenden Aus- und Weiterbildungen sowie lebenslanges Lernen werden deshalb noch wichtiger für die den Erhalt der Erwerbschancen (vgl. auch: AMOSA 2023, S. 25ff.).

Studien zeigen, dass Frauen und jüngere Arbeitnehmende häufiger in Bereichen arbeiten, in denen mit Automatisierungen zu rechnen ist. Sie dürften deshalb dem Veränderungsdruck stärker ausgesetzt sein (AMOSA 2023, S. 18). Dies ist umso mehr der Fall, wenn sie Teilzeit arbeiten oder Lücken in der Erwerbsbiografie aufweisen (EKF 2021). Auch dürften vor allem geringqualifizierte Arbeitskräfte aus dem Industriesektor auf höhere Hürden bei der Stellensuche stossen (AMOSA 2023, S. 8). Die volkswirtschaftliche Tragweite solcher Exklusionsrisiken lässt sich aufgrund der verfügbaren Daten jedoch kaum zuverlässig einschätzen

*Neue Arbeitsformen:* Unter dem Stichwort «Arbeit 4.0» werden aktuell Veränderungen in der Arbeitswelt diskutiert, die im Zusammenhang mit digitalisierten, hochgradig vernetzten und flexibilisierten Arbeitsformen stehen (zum Begriff: BMAS 2017). Der Einsatz von digitalen Technologien ermöglicht eine zunehmende zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeitsprozesse. Mit Hilfe von Online-Anwendungen können Aufgaben ortsunabhängig erbracht und Arbeitszeiten besser auf betriebliche und persönliche Bedürfnisse abgestimmt werden. Davon profitieren besonders Mitarbeitende mit Familienpflichten oder einem langem Arbeitsweg. Telearbeit hat sich bereits vor der Covid-19-Pandemie zunehmend verbreitet, durch die Pandemie erfolgte ein zusätzlicher Schub. Wie sich die Erfahrungen der Pandemie langfristig auf die Entwicklung von Telearbeit auswirken wird, bleibt eine offene Frage. Mit den neuen Arbeitsformen verändern sich auch die physischen Anforderungen und psychische Belastungen. Die Substitution belastender Arbeiten durch technische Systeme senkt das Risiko von Unfällen am Arbeitsplatz. Auch flexiblere Arbeitsbedingungen wirken sich positiv auf die Gesundheit aus. Zunehmende Flexibilisierung kann aber auch dazu führen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwinden und es vermehrt zu Isolation und stressbedingten Erkrankungen kommt. Ob die Chancen oder die Risiken überwiegen, hängt im Einzelfall vom jeweiligen Kontext ab.

### **3 Chancen und Risiken für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen**

Technologische Innovationen und Produktivitätsgewinne kommen der ganzen Gesellschaft zugute. Die grundsätzlich positive Beurteilung der Entwicklung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Chancen und Risiken dabei unterschiedlich verteilt sind. Aktuelle Studien beurteilen die Frage, inwieweit auch Menschen mit Behinderungen von den neuen Möglichkeiten profitieren, unterschiedlich. Eher skeptischen Einschätzungen (z. B. Jochmaring/York 2022; Engels 2016) stehen optimistische Erwartungen gegenüber (z. B. Aktion Mensch 2020; BMAGK 2019). Eine Studie aus Deutschland zeigt ausserdem, dass die befragten Menschen mit Behinderungen ihre eigenen Perspektiven weniger optimistisch beurteilen als die interviewten Expertinnen und Experten. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die Befragten mit Behinderungen wenig Bereitschaft der Arbeitgebenden erlebt haben, den Arbeitsplatz den individuellen Bedürfnissen anzupassen. Einige haben sogar die Erfahrung gemacht, aus Effizienzgründen in die Frührente geschickt zu werden oder sehen sich dem Beschleunigungsdruck stärker ausgesetzt (Aktion Mensch 2020, S. 72f). Einigkeit besteht insofern, als die Chancen und Risiken, die mit dem technologischen Wandel verbunden sind, immer differenziert nach Zielgruppe und Kontext betrachtet werden müssen.

#### **3.1 Situation und Perspektiven von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt**

Gemäss den Erhebungen des Bundesamts für Statistik (BFS) leben heute (2019) 18,7 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter (16–64 Jahre) mit einer Behinderung. Dies sind rund 1,3 Mio. Menschen. Rund 275'000 (4 Prozent) dieser Personen geben an, bei Tätigkeiten des normalen Alltagslebens schwer eingeschränkt zu sein. Frauen sind dabei leicht stärker betroffen als Männer. Nur ein

vergleichsweise kleiner Anteil der befragten ist von Geburt an von einer Behinderung betroffen; der Anteil von Menschen mit einer Behinderung an der Bevölkerung nimmt deshalb mit zunehmendem Alter zu.<sup>5</sup> Diese Zahlen, die auf einem breiten Verständnis von Behinderung beruhen, sind nicht identisch mit der Zahl der Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der Invalidenversicherung (IV). Gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) bezogen 2022 in der Schweiz 421'000 Personen Leistungen der IV. 220'000 Personen bezogen eine IV-Rente, davon drei Viertel eine volle Rente. 82 Prozent der bestehenden Renten wurden aufgrund einer Krankheit, 12 Prozent aufgrund von Geburtsgebrechen und 6 Prozent aufgrund von Unfällen ausgesprochen. Von den krankheitsbedingten Renten waren 62 Prozent psychisch bedingt. Drei von fünf Renten gehen an Personen, die zwischen 50 und 65 Jahre alt sind<sup>6</sup>

Die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt in der Schweiz ist innerhalb der OECD am höchsten. Der «Disability Employment Gap», das heisst die Differenz zwischen der Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit und ohne Behinderungen, gehört mit rund 15 Prozent zu den tiefsten innerhalb der OECD (OECD-Mittel: 27 Prozent) (OECD 2022, S. 39, Abb. 2.5). Die These liegt nahe, dass auch Menschen mit Behinderungen vom generell aufnahmefähigen Arbeitsmarkt der Schweiz profitieren. Dennoch ist die Differenz zwischen der Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit und ohne Behinderungen signifikant. Gemäss den jüngsten BFS-Daten beträgt die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen ohne Behinderungen 84 Prozent, während 68 Prozent der Menschen mit Behinderungen und 42 Prozent der Menschen mit starken Einschränkungen am Arbeitsmarkt teilhaben. Frauen mit Behinderungen sind zudem im Vergleich tendenziell weniger häufig erwerbstätig. Frauen wie Männer mit Behinderungen arbeiten deutlich häufiger Teilzeit.<sup>7</sup>

Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen war in den vergangenen Jahren stabil.<sup>8</sup> Zur Verteilung von Menschen mit Behinderungen auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren und Branchen liegen keine Informationen vor. Bekannt ist, dass Menschen mit Behinderungen leicht häufiger als Menschen ohne Behinderungen stark repetitive Tätigkeiten ausüben (OECD 2022, S. 176, Abb. 5.4, Panel B: «short repetitive tasks»). Neben den Personen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, leisten in der Schweiz schätzungsweise 25'000 Menschen mit Behinderungen produktive Arbeit in «geschützten» (Integrations-)Betrieben.<sup>9</sup> Dabei handelt es sich mehrheitlich um Menschen mit kognitiven oder psychischen (Mehrfach-)Behinderungen.

Die Situation von Menschen mit Behinderungen muss somit mit Blick auf die Auswirkungen der digitalen Transformation differenziert betrachtet werden. Gesamthaft gesehen, handelt es sich um eine Bevölkerungsgruppe, die eine Reihe von strukturellen Risiken auf sich vereinigt, die sie gegenüber Veränderungen in der Arbeitswelt tendenziell (wenn auch nicht im Einzelfall) vulnerabler macht: Menschen mit Behinderungen sind im Durchschnitt älter, verfügen über ein insgesamt tieferes Bildungs- und Qualifikationsniveau, sind weniger häufig erwerbstätig, arbeiten mehr Teilzeit und stossen auf zusätzliche Hürden beim Zugang zu Weiterbildungen.<sup>10</sup> Zugleich handelt es sich aber in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt um keine homogene Gruppe. In Abhängigkeit von Geschlecht, Alter, Bildungs- und Erwerbsbiografie und nach Art und Zeitpunkt der Beeinträchtigung sind Menschen mit Behinderungen mit unterschiedlichen Barrieren konfrontiert. Diese Vielfalt macht es schwierig, allgemeingültige Aussagen zu machen.

Die Heterogenität hat zur Folge, dass sich die Chancen und Risiken, die mit den strukturellen Veränderungen in der digitalen Arbeitswelt verbunden sind, unterschiedlich verteilen. Die BFH-Studie unterscheidet diesbezüglich vier typische Konstellationen (Hümbelin et al. 2019, S. 39):

- Eine *erste Gruppe* umfasst Menschen mit Behinderungen, die, auch dank innovativer Hilfsmittel und Unterstützung Dritter, ihr Arbeitsmarktpotenzial auch künftig gut nutzen können. Dazu

<sup>5</sup> Bundesamt für Statistik, Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: [Menschen mit Behinderungen gemäss Gleichstellungsgesetz | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#). Behinderung wird hier in einem weiten Sinn als «Behinderung gemäss Gleichstellungsgesetz» definiert.

<sup>6</sup> Bundesamt für Sozialversicherungen, IV-Statistik: [IV-Statistik \(admin.ch\)](#)

<sup>7</sup> Bundesamt für Statistik, Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: [Erwerbsbeteiligung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

<sup>8</sup> Bundesamt für Statistik, Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: [Erwerbsbeteiligung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)

<sup>9</sup> Die Angabe beruht auf Schätzungen des Branchenverbandes INSOS.

<sup>10</sup> Bundesamt für Statistik, Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: [Bildung | Bundesamt für Statistik \(admin.ch\)](#)



gehören vor allem Menschen mit geringen bis mittelgradigen körperlichen oder mit Sinneseinschränkungen, die in Privathaushalten leben und bereits einer Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen. Die BFH-Studie schätzt diese Gruppe auf ca. 600'000 Personen (Stand 2019).

- Eine *zweite Gruppe* umfasst Menschen mit Behinderungen, die ebenfalls in Privathaushalten leben und im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind. Sie könnten zunehmend Mühe haben, mit den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt Schritt zu halten und deren Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ohne zusätzliche Massnahmen gefährdet ist. Dazu gehören vor allem Menschen mit psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen. Die BFH-Studie schätzt diese Gruppe auf ca. 200'000 Personen (Stand 2019).
- Eine *dritte Gruppe* umfasst Menschen mit Behinderungen, die Nischantätigkeiten<sup>11</sup> nachgehen. Dabei handelt es sich häufig um manuelle Routinetätigkeiten. Fallen diese aufgrund der Automatisierung weg und gelingt der Wechsel in eine Nicht-Routinetätigkeit nicht, ist der Verbleib im Arbeitsmarkt gefährdet. Die Digitalisierung kann aber auch Berufsfelder schaffen, die für bestimmte Menschen mit Behinderungen neue «Nischen» darstellen. Der Umfang dieser Gruppe zu schätzen, ist gemäss der BFH-Studie nicht möglich.
- Eine *vierte Gruppe* umfasst Menschen, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben und allenfalls in «geschützten» Betrieben arbeiten und von kognitiven, psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen betroffen sind. Ihre Perspektive innerhalb einer digitalen Wirtschaft hängt stark davon ab, wieweit traditionelle Arbeiten wie Massenversände wegfallen oder den Betrieben eine Neuorientierung gelingt. Es ist davon auszugehen, dass zunehmend mehr Menschen dieser Gruppe in «Inklusionsbetrieben» arbeiten werden. Die BFH-Studie schätzt diese Gruppe auf ca. 45'000 Personen (Stand 2019).<sup>12</sup>

Die Einteilung der BFH beruht auf einer Reihe von Beobachtungen und Annahmen. Sie stellt einen Versuch dar, eine komplexe Realität zu erfassen und nimmt dabei bewusst gewisse Vereinfachungen in Kauf. Sie stellt eine Grundlage dar, die jedoch für die weitere Diskussion um zusätzliche Faktoren ergänzt werden muss.

### 3.2 Potenziale der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen

Der technologische Wandel beinhaltet Chancen, die den Arbeitsmarkt als Ganzes betreffen. Gleichzeitig gibt es verschiedene Aspekte der Entwicklung, die die Beschäftigungschancen der verschiedenen Gruppen von Menschen mit Behinderungen spezifisch oder besonders ausgeprägt betreffen.

Aufgrund der vorliegenden Informationen ist es nicht möglich, die Auswirkungen der technologischen Entwicklung auf die *Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen* zuverlässig einzuschätzen. Vielmehr ist man auf Annahmen und Extrapolationen angewiesen. Ein Anstieg der Gesamtbeschäftigung kann auch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen günstig beeinflussen. Daraus ergeben sich positive Effekte sowohl für die Volkswirtschaft als auch für die Sozialversicherungen. Durch den Wegfall manueller und körperlich anstrengender Tätigkeiten können neue digitale Arbeitsplätze entstehen, die besser zugänglich sind. Der Einsatz von Robotern bedingt zum Beispiel vermehrte Überwachungstätigkeiten, die sitzend erledigt werden können. Ebenfalls entwickeln sich digital- oder wissensbasierte Beschäftigungsfelder, die auch für entsprechend qualifizierten Menschen mit Behinderungen attraktive Arbeitsmöglichkeiten bieten (Aktion Mensch 2020, S. 28; Hümbelin et al. 2019, S. 46f.). Ebenfalls kann der Fachkräftemangel dazu beitragen, dass das Potenzial von Menschen mit Behinderungen künftig stärker beachtet und genutzt wird. Von den positiven Aussichten dürften besonders Personen profitieren, die über gute berufliche Qualifikationen und Grundkompetenzen verfügen, neue (assistierende) Technologien nutzen können und über ein unterstützendes Umfeld verfügen. Beispiele

---

<sup>11</sup> Es gibt in der Arbeitswelt keine einheitliche Definition von Nischantätigkeiten respektive Nischenarbeitsplätze. Im Verständnis der BFH-Studie handelt es sich um Tätigkeiten, die trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit ausgeübt werden können und sich für Menschen mit spezifischen Behinderungen besonders eignen.

<sup>12</sup> Diese Gruppe ist damit etwas weiter gefasst als die 25'000 Personen, die gemäss dem Branchenverband INSOS heute in Integrationsbetrieben arbeiten. Eine genauere Schätzung ist aufgrund der vorhandenen Daten nicht möglich.

aus der Praxis zeigen allerdings, dass die technologische Entwicklung auch im «geschützten» Arbeitsbereich neue Geschäftsmodelle und innovative Angebote ermöglicht (wie z. B. das Scannen von Geschäftsunterlagen oder die Zweitverwertung von Computern).

Die *zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeitsprozesse* eröffnet für viele Menschen mit Behinderungen neue Möglichkeiten. Die Option, (teilweise) von zuhause aus zu arbeiten und den Alltag flexibler einzuteilen, erweitert die Erwerbsmöglichkeiten, etwa von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder von Menschen, für die soziale Kontakte eine Belastung sind. Erleichterungen ergeben sich auch für Personen, die auf persönliche Assistenz oder Pflege angewiesen sind (Hümbelin et al. 2019, S. 47). Die zunehmende Verbreitung von Telearbeit und eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben dürften zur Folge haben, dass Inklusion in den Betrieben einfacher gelingt und selbstverständlicher wird (Aktion Mensch 2020, S. 31).

*Technische Innovationen* ermöglichen und erleichtern Menschen mit Behinderungen die Teilnahme am Arbeitsleben, an der (Berufs-)Bildung und in anderen Lebensbereichen. Sie helfen, Einschränkungen ganz oder teilweise zu kompensieren, und erleichtern den Zugang zu Bereichen, die noch nicht barrierefrei sind. Mainstream-Technologien wie Online-Applikationen und Smartphones mit unterstützenden Funktionen (Sprachausgabe, Programme zur Sprach- und Bilderkennung) ermöglichen multimediale Zugriffe auf Informationen. Sie erleichtern auch die Kommunikation und die Aufgabenerfüllung am Arbeitsplatz. Sie ersetzen zum Teil frühere Hilfsmittel und haben den Vorteil, dass ihre Anwendung nicht stigmatisierend wirkt, weil die Geräte allgemein genutzt werden. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Anwendungen und Endgeräte nach dem Prinzip des *Universal Design* konzipiert und Menschen mit Behinderungen in die Entwicklung einbezogen werden.

Assistierende Technologien, die gezielt für Menschen mit (bestimmten) Beeinträchtigungen entwickelt wurden, verbessern ebenfalls die Autonomie und die Teilnahme am Arbeitsleben. Dabei handelt es sich teilweise um Medizinalprodukte, die einer Reihe von spezifischen Vorschriften und Anforderungen genügen müssen. Um nur einige Beispiele zu nennen: Implantate für ertaubte Personen oder Screenreader für Menschen mit Sehbehinderungen unterstützen die Wahrnehmung, Kommunikations- und Coaching-Apps helfen Menschen mit psychischen Einschränkungen im Alltag, Eye-Tracker erlauben die Steuerung von Computern, neuartige Elektro-Rollstühle können Treppen überwinden. Weitere Innovationen wie beispielsweise Roboteranzüge (Exoskelette), Assistenzroboter oder Smart Homes auf Basis des «Internets der Dinge» befinden sich noch in der Entwicklungsphase (Hümbelin 2019, S. 47f.; Samochowiec/Schmidt 2017). Gemäss einigen Technikexpertinnen und -experten werden technische Innovationen Behinderungen dereinst sogar ganz zum «Verschwinden» bringen (Aktion Mensch 2020, S. 27). Auch wenn derartige Vorstellungen kaum realistisch und auch nicht immer um jeden Preis erstrebenswert sind, ist es offensichtlich, dass digitale Technologien ihr Potenzial heute noch nicht ausgeschöpft haben.

### **3.3 Mögliche Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen**

Die technologische Entwicklung ist aber auch mit Risiken behaftet, die die berufliche Integration von Menschen negativ beeinflussen können. Solche Risiken können die Kehrseite von bestimmten Chancen sein, etwa dann, wenn sich ein Trend, der einen Vorteil für bestimmte Menschen mit Behinderungen darstellt, als ein Nachteil für eine andere Gruppe erweist. Risiken können aber auch direkte oder indirekte Begleiteffekte bestimmter Entwicklungen sein.

Trotz der insgesamt positiven Effekte des technologischen Wandels auf die *Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen* ist absehbar, dass die zunehmende Automatisierung der Arbeitsabläufe zur Verlagerung von Arbeitsplätzen führt. Davon sind der Voraussicht nach vor allem Berufsfelder mit einem hohen Anteil an manuellen und kognitiven Routinetätigkeiten betroffen. Ebenfalls dazu gehören Nischenarbeitsplätze, die auf die individuelle Fähigkeit zugeschnitten sind. Menschen mit Behinderungen mit einer niedrigen oder mittleren Berufsqualifikation, die in diesen Bereichen beschäftigt sind, werden von Verlagerungen stärker betroffen sein und künftig grössere Mühe haben, sich im angestammten Tätigkeitsfeld zu behaupten. Dazu gehören der Voraussicht nach insbesondere Arbeitnehmende mit Behinderungen im fortgeschrittenen Erwerbsalter und Menschen mit (leichteren) kognitiven

oder psychischen Behinderungen (Hümbelin et al. 2019, S. 47; Engels 2016, S. 43). Letztlich spielen auch hier unterschiedliche Faktoren eine Rolle, wobei schwer zu sagen ist, inwiefern Menschen mit Behinderungen besonders betroffen sind. Auf der einen Seite deutet der allgemeine Trend darauf hin, dass Branchen wie die Logistik oder der Versandhandel, die eher manuell orientiert sind und viele Routineaufgaben aufweisen, gegenüber der Verlagerung von Arbeitsplätzen relativ resistent sind. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, in welchem Ausmass es Beschäftigten mit Behinderungen gelingen wird, von einer Routine- in eine Nicht-Routinetätigkeit zu wechseln. Solche Höherqualifizierungen dürften vor allem für ältere, weniger gut ausgebildete und wenig informatik- und technikaffine Beschäftigte tendenziell schwieriger werden.

Die *Zunahme der digitalen Kompetenzanforderungen* und der Komplexität der Arbeitsprozesse kann für einen Teil der Menschen mit Behinderungen zu einer Herausforderung werden. Dies hängt indes stark von der individuellen Situation, der beruflichen Erfahrung und der Partizipation am Erwerbsleben, der verfügbaren Unterstützung und der Art der Behinderung ab. Je nach Kontext kann es für gewisse Menschen mit Behinderungen tatsächlich schwieriger sein, sich an neue Situationen anzupassen oder die Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Ebenfalls können Vorgesetzte falsche Vorstellungen oder Vorurteile bezüglich des Potenzials und der Flexibilität von Mitarbeitenden oder Lernenden mit Behinderungen haben. Auch in dieser Hinsicht sind strukturelle Faktoren wie zunehmendes Alter, ein geringer Bildungsstand, eine tiefe Erwerbsbeteiligung, ein Arbeits- und Bildungsbiografie im segregierten Bereich oder geringe Technikaffinität zusätzliche Risikofaktoren. Für Personen, die bei der Arbeit auf Unterstützung angewiesen sind, ist es zudem wichtig, dass auch das Coaching- oder Assistenzpersonal über die nötigen digitalen Kompetenzen verfügt.

Viele Menschen mit Behinderungen stossen bei der beruflichen Weiterqualifizierung auf Hürden wie nicht-barrierefreie Lehrmittel, kleine Pensen oder Zusatzkosten. Dies hat zur Folge, dass Menschen mit Behinderungen weniger häufig an Weiterbildungen teilnehmen (z. B. Johner-Kobi 2015, S. 20). Auch diesbezüglich steht die Schweiz im internationalen Vergleich allerdings relativ gut da. Der Anteil der Menschen mit Behinderungen, die sich im Erwachsenenalter weiterbilden, ist in der Schweiz mit 38 Prozent höher als im OECD-Durchschnitt (19 Prozent). Auch die Differenz in der Weiterbildungsquote zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ist in der Schweiz mit acht Prozentpunkten tiefer als in den meisten anderen OECD-Ländern (OECD 2022, S. 227f., Abb. 6.3 und Abb. 6.4, vgl. auch S. 232, Abb. 6.7).

Auch die *Flexibilisierung der Arbeitsprozesse* kann für gewisse Menschen mit Behinderungen zu einer Herausforderung werden. Die Ausweitung mobiler Arbeitsformen und die Beschleunigung der Arbeitsabläufe stellen höhere Anforderungen an die Selbstorganisation, die Selbstkompetenzen und den sozialen Austausch, die besonders für Menschen mit psychischen oder kognitiven Behinderungen ohne angemessene Unterstützung eine Überforderung darstellen können. Ebenfalls kann Telearbeit die soziale Isolation und andere gesundheitliche Risiken (Haltungsschäden etc.) fördern (Hümbelin et al. 2019, S. 47). Auch für Familien mit Kindern können sich neue Herausforderungen stellen (EKF 2021). Andererseits kann die Gewandtheit im Umgang mit gesellschaftlichen Hürden und digitalen Assistenztechnologien für Menschen mit Behinderungen auch ein Vorteil sein, der sich positiv auf die berufliche Flexibilität auswirkt.

Bezüglich des *Zugangs zu technischen Innovationen* stellt die fehlende Barrierefreiheit von allgemein zugänglichen (Online-)Anwendungen und Fachapplikationen ein Risikofaktor dar, der besonders für Menschen mit Sehbehinderungen eine grosse Hürde sein kann. Ebenfalls kritisch können Medien- und Technologiebrüche oder eine mangelhafte Kompatibilität der betrieblichen Informatik mit individuellen Hilfsmitteln sein. Die Notwendigkeit, vor Stellenantritt Arbeitsplatzanpassungen vorzunehmen, können zudem die Chancen verringern, eine Stelle zu finden oder den Arbeitgeber zu wechseln. Ebenfalls können neue Abhängigkeiten von Endgeräten und einzelnen Herstellerfirmen entstehen.

Eine weitere Voraussetzung dafür, dass das Potenzial von assistierenden Technologien am Arbeitsplatz ausgeschöpft werden kann, ist die Deckung der anfallenden Kosten. Dies ist gerade bei innovativen Technologien, die sich in der Entwicklungsphase befinden oder über die Standardausführung hinausgehen, nicht selbstverständlich. Die Sozialversicherungen verfügen über keine gesetzlichen

Grundlagen, um Forschungen in diesen Bereich zu finanzieren und für die Kosten von Prototypen aufzukommen. Eine Erstattung von Kosten ist erst möglich, wenn die Kriterien der Wirksamkeit, Zweckmässigkeit und Wirtschaftlichkeit erfüllt und die nötige Sicherheit gewährleistet ist. Eine Tatsache ist auch, dass technische Innovationen, bei denen auch wirtschaftliche Überlegungen eine Rolle spielen, nicht alle Arten von Beeinträchtigungen gleich gut abdecken und es dabei zu Ungleichbehandlungen kommen kann (Hümbelin et al. 2019, S. 47f.).

### 3.4 Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz und Big Data auf die Rekrutierung

Eine Frage, die das Postulat aufwirft, betrifft den Schutz der vorhandenen Daten und die verbesserte Nutzung der Daten bei der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in Personalprozessen. Auf KI beruhende Lösungen des «People Analytics» kommen bei vielen, insbesondere aber bei grösseren Schweizer Unternehmen und Personalvermittlern bereits seit einiger Zeit zum Einsatz. Als relevante Einsatzbereiche zeichnen sich besonders Rekrutierung, Leistungssteuerung, Compliance-Management, Arbeitsgestaltung und Mitarbeiterbindung ab (Wildhaber/Kasper 2020, für aktuelle Umfragen bei einzelnen Unternehmen: Wingeier 2023; Wachter 2022). Das Recht verbietet den Einsatz solcher Technologien nicht. Sie müssen allerdings so konzipiert und eingesetzt werden, dass die privat-, arbeits- und datenschutzrechtlichen Vorgaben bezüglich des Datenschutzes, der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden und der Mitwirkung der Arbeitnehmenden eingehalten werden (Bundesrat 2022, S. 57f.; Wildhaber/Kasper 2020). Relevant sind insbesondere die Bestimmungen des revidierten Datenschutzgesetzes (DSG, SR 235.1), das am 1. September 2023 in Kraft getreten ist. Was die faktischen Auswirkungen solcher Auswahlverfahren auf die Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt angeht, ergeben sich eine Reihe offener Fragen, die noch vertiefter Forschung und Diskussion bedürfen.<sup>13</sup>

Im Rekrutierungsprozess dienen Anwendungen, die auf KI beruhen, dazu, ein optimales Matching zwischen den Anforderungen an eine Stelle und den Qualifikationen der Kandidatinnen und Kandidaten zu erzielen. «Intelligente» Algorithmen durchsuchen zum Beispiel Bewerbungsunterlagen nach relevanten Informationen und können dabei auch auf Daten über eine Person zurückgreifen, die im Internet oder in Sozialen Medien zugänglich sind (Adelmann/Wiedmer 2020; Hümbelin et al. 2019, S. 19).

Wie die BFH-Studie zeigt, kann die Verwendung solcher Verfahren für Menschen mit Behinderungen (wie für andere gesellschaftliche Minderheiten) durchaus von Vorteil sein. So ist es möglich, bestimmte Verzerrungseffekte zu vermeiden, zum Beispiel bezüglich Alter, Erstsprache oder Aussehen. Im Gegenzug können erwünschte Schlüsselkompetenzen herausgefiltert werden. Dies kann es Menschen mit Behinderungen mit entsprechender Qualifikation erleichtern, die Hürde der Vorauswahl zu überspringen. Eine Voraussetzung dafür ist, dass Menschen mit Behinderungen – wie andere Bewerberinnen und Bewerber – über das Wissen und die benötigte Unterstützung erhalten, um sich erfolgreich online bewerben zu können. Gefordert sind hier die Schulen und die Arbeitsvermittlungsstellen.

Mit den neuen Verfahren ist aber auch das Risiko verbunden, dass die eingesetzten Algorithmen die Bewerbungen von Menschen herausfiltern, die zum Beispiel über den Abschluss einer sonderpädagogischen Institution oder über eine praktische Ausbildung verfügen oder deren Erwerbsbiografie gesundheitsbedingte Lücken und Brüche aufweist. Ebenfalls besteht die Gefahr, dass Menschen, die nicht den gängigen Körnernormen entsprechen oder mit kommunikativen Behinderungen leben, bei Telefon- oder Online-Interviews durch virtuelle «Rekrutierungsassistenten» benachteiligt werden. KI-Anwendungen können auch im Kontext betriebsinterner Personalselektionen oder im Fall eines Stellenabbaus eingesetzt werden (Hümbelin 2019, S. 50). Um Benachteiligungen von Menschen mit atypischen Merkmalen, die in den gängigen Datenpools unterrepräsentiert sind, zu verhindern, ist es nötig, die eingesetzten KI-Applikationen im Sinn von «Algorithmic fairness» so zu konzipieren und zu «trainieren», dass keine Verzerrungen auftreten (Adelmann/Wiedmer 2020, S. 5).

<sup>13</sup> Ein Forschungsprojekt der Universität St. Gallen mit dem Titel «Big Data im HR-Bereich» (2017–2021, Projekt 167208) hat sich im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 75 «Big Data» vertieft mit den praktischen, normativen und ethischen Fragen beschäftigt, die der Einsatz von Künstlicher Intelligenz und Big Data im HR-Bereich aufwerfen: [Big Data im HR-Bereich \(nfp75.ch\)](https://www.unisg.ch/de/research/big-data-im-hr-bereich)

Die Fragen, die sich aktuell beim Einsatz «intelligenter» Technologien und der Sekundärnutzung von Daten stellen, betreffen keineswegs nur Menschen mit Behinderungen. Vielmehr handelt es sich um Fragestellungen von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Mit der Annahme der Motion 22.3890 WBK-S «Rahmengesetz für die Sekundärnutzung von Daten» am 12. Juni 2023 hat das Parlament den Bundesrat beauftragt, in einem Rahmengesetz Grundlagen für die Sekundärnutzung von Daten zu schaffen. Dabei wird auch zu prüfen sein, in welchen Bereichen eine Sekundärnutzung relevant und verhältnismässig ist, oder welche Infrastrukturen und weitere Rahmenbedingungen für den Betrieb von vertrauenswürdigen und interoperablen Datenräumen notwendig sind.

#### **4 Prioritäre Handlungsfelder**

Der technologische Wandel beinhaltet Chancen und Risiken. Unter diesen Umständen ist es von grosser Bedeutung, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass auch Menschen mit Behinderungen in optimaler und gleichberechtigter Weise von den sich bietenden Chancen profitieren können. Im Gegenzug müssen Risiken so angegangen werden, dass daraus keine (zusätzlichen) Benachteiligungen entstehen. Dabei sind auch strukturelle Faktoren zu berücksichtigen, die zur Folge haben, dass Menschen mit Behinderungen heute nicht über die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und über das gleiche Mass an Selbstbestimmung verfügen.

Aufgrund der vorliegenden Analyse lassen sich vier Handlungsfelder definieren, die für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der digitalen Arbeitswelt von prioritärer Bedeutung sind: der Zugang zur Aus- und Weiterbildung (Kapitel 4.1), der Zugang zu Assistenztechnologien und Hilfsmitteln (Kapitel 4.2), die Sensibilisierung von Arbeitgebenden (Kapitel 4.3) und das Verfolgen der weiteren Entwicklungen (Kapitel 4.4). Daraus ergeben sich allgemeine Stossrichtungen, die durch laufende oder geplante Gesetzgebungs- und Umsetzungsarbeiten bereits abgedeckt sind. Der Bericht weist im Folgenden auf Bestrebungen und Ansätze hin, die bereits in diese Richtung gehen und bei Bedarf weiterzuentwickeln sind. Der Bundesrat verzichtet darauf, einen gesonderten Katalog von Einzelmassnahmen zu definieren. Ebenfalls soll auf ein Follow-Up verzichtet werden. Mit diesem Vorgehen unterstreicht er, dass eine wirksame Politik zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen Querschnittcharakter hat und Sonderlösungen nach Möglichkeit vermieden werden sollen.

##### **4.1 Den Zugang zur digitalen Aus- und Weiterbildung stärken**

Die Analyse zeigt, dass der Zugang zu einem gut ausgebauten und durchlässigen Bildungssystem und zu einer kontinuierlichen Weiterbildung wesentlich dazu beiträgt, dass der Schweizer Arbeitsmarkt den Strukturwandel in den letzten Jahren erfolgreich bewältigt hat. Die Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikationen wird auch künftig eine wichtige Voraussetzung dafür sein, dass sich Wirtschaft und Arbeitsmarkt den sich wandelnden Rahmenbedingungen flexibel anpassen und die Beschäftigten von einem «Upgrading» ihrer Qualifikationen profitieren können.

Auch Menschen mit Behinderungen sollen die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten laufend weiterzuentwickeln und lebenslang zu lernen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass der gleichberechtigte Zugang zur digitalen Aus- und Weiterbildung gewährleistet ist. Es ist im allgemeinen Interesse, dass Menschen mit Behinderungen die Kompetenzen erwerben und weiterentwickeln können, die in der digitalen Arbeitswelt nachgefragt werden. Wo Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu Bildungsangeboten auf Benachteiligungen stossen, ist es nötig, dass Barrieren abgebaut, behinderungsbedingte Nachteile ausgeglichen und die nötigen Unterstützungsmassnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Gemäss Bundesverfassung sind die Kantone für die Gewährleistung der Grund- und Sonderschulung zuständig (BV, SR 101, Art. 62). Die drei regionalen Lehrpläne der obligatorischen Schule (Lehrplan 21, Plan d'études romand und Piano di studio ticinese) enthalten Module zur Vermittlung von Medien-, Informatik- und Anwendungskenntnisse, die dafür sorgen, dass die Schülerinnen und Schülern nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit über die nötigen Kompetenzen im Bereich der Digitalisierung für den Übergang in die Sekundarstufe II verfügen. Das Berufsbildungsgesetz (BBG, SR 412.10) unterstützt die Berufsbildung von Menschen mit Behinderungen und sieht hierzu auch Fördermittel vor

(Art. 3, 18, 21 und 55). Aus- und Weiterbildungen gehören ebenfalls zum Geltungsbereich des BehiG (Art. 3 Bst. f). Das Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG, SR 419.1) hält Bund und Kantone dazu an, den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen bei Weiterbildungen Rechnung zu tragen, die von ihnen geregelt oder unterstützt werden (Art. 8 Bst. b). Ebenfalls kann der Bund Finanzhilfen an Organisationen der Weiterbildung (Art. 12) und an die Kantone zur Förderung und des Erhalts von Grundkompetenzen (Art. 16) ausrichten. Die IV unterstützt zudem die Integration ins Erwerbsleben mit beruflichen Massnahmen in der Aus- und Weiterbildung, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind (Bundesgesetz über die Invalidenversicherung [IVG, SR 831.20], Art. 15–17).

Wie der Bundesrat im Monitoring-Bericht zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt vom Dezember 2022 darlegt, sind zahlreiche Initiativen am Laufen, um die digitalen und überfachlichen Kompetenzen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen generell zu stärken (Bundesrat 2022, S. 26–29). In der BFI-Botschaft 2025–28 sind Digitalisierung und Chancengerechtigkeit als transversale Themen verankert (Bundesrat 2024, Ziff. 1.3.3). Wie die Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse der Wirtschaft mit jenen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden können, wird derzeit im Rahmen der Beantwortung der Postulate 21.3290 Graf «Auswirkungen der Covid-19-Krise, der Klimakrise und der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und Perspektiven für eine innovative, nachhaltige Berufsfeldentwicklung» und 21.4342 WAK-N «Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, der Arbeitskräfte und der Wirtschaft in Einklang bringen» abgeklärt.

Im Rahmen des Bildungsmonitorings Schweiz wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, das Bildungssystem so weiterzuentwickeln, dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderungen die Grund- und Fachkompetenzen erwerben können, die sie brauchen, um, ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechend, erfolgreich an der digitalen Arbeitswelt teilhaben zu können (Kronenberg 2021). Damit Kinder und Jugendliche mit Behinderungen ihr Bildungspotenzial ausschöpfen können, braucht es in integrativen wie in separativen Settings eine barrierefreie digitale Unterrichtspraxis. Studien zeigen, dass die verfügbaren assistierenden Technologien in den Regel- und Sonderschulen heute noch zu wenig genutzt werden (Nussbaumer/Hövel 2021; Wicki/Burkhardt 2018). Dabei können digitale Medien gerade für Kinder und Jugendliche mit komplexen Behinderungen neue Bildungszugänge ermöglichen (Hollenweger/Bühler 2019, S. 25). Wie das Forschungsprojekt «Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der beruflichen Bildung» der Fachhochschule Nordwestschweiz aufzeigt, lassen sich digitale Technologien auch dazu nutzen, den Zugang zur beruflichen Bildung zu erleichtern.<sup>14</sup>

Von grosser Bedeutung ist, dass auch Schülerinnen und Schülern von Sonderschulen in ihren digitalen Grundkompetenzen konsequent gefördert werden. Bei dieser Zielgruppe ist es besonders wichtig, dass Eltern, Lehr- und Eingliederungsfachpersonen, die junge Menschen bei der Berufswahl begleiten, sich der potenziellen Gefährdung von Berufen mit hohem Routinecharakter bewusst sind. Wieweit und in welche Richtungen diesbezüglich Handlungsbedarf besteht, müsste vertieft untersucht werden.<sup>15</sup>

Die Analyse der Literatur und der bestehenden Massnahmen zeigt somit, dass folgende Aspekte im Bereich der Aus- und Weiterbildung besonders relevant sind:

- Gewährleistung eines barrierefreien und unterstützten Zugangs zu sämtlichen Bildungsgängen, Lehrangeboten, Lerninhalten und digitalen Lehrmitteln auf allen Bildungsstufen inklusive der Berufsbildung;
- Sensibilisierung und Schulung von Lehr- und Assistenzpersonen für die Anforderungen und die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei der Vermittlung digitaler Lerninhalte und der Förderung digitaler und überfachlicher Kompetenzen;
- Systematische Berücksichtigung der Sonderpädagogik in den laufenden Strategien zur Digitalisierung im Bereich der Bildung, Forschung und Entwicklung;

<sup>14</sup> Nationales Forschungsprogramm 77 «Digitale Transformation», Projekt «Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der beruflichen Bildung» (2020–2024, Projekt 197423), [Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der beruflichen Bildung \(nfp77.ch\)](#)

<sup>15</sup> Einschätzung des Schweizer Zentrum für Heilpädagogik, 1. September 2023.

- Förderung der digitalen Grund- und Querschnittskompetenzen (inkl. der Nutzung von assistierenden Technologien und digitalen Medien) im Bereich der Sonderpädagogik;
- Berücksichtigung des Strukturwandels der Arbeitswelt bei der Begleitung der Berufswahl von Jugendlichen mit Behinderungen, insbesondere von Abgängerinnen und Abgängern von Sonderschulen, sowie bei der beruflichen Wiedereingliederung und der berufsorientierten Weiterqualifizierung Erwachsener mit Behinderungen.

Bund und Kantone sind sich dieser Herausforderungen bewusst und haben verschiedene Massnahmen ergriffen, um sie im Rahmen der Bildungszusammenarbeit Bund – Kantone anzugehen. Sie steuern die gemeinsame Fachagentur Educa, die die digitale Transformation im Bildungsbereich begleitet und unterstützt (z. B. Educa 2021). Bund und Kantone finanzieren auch das Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik (SZH), das Behörden, Fachpersonen und die interessierte Öffentlichkeit in Fragen zu Bildung, Entwicklung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen und mit besonderem Bildungsbedarf berät und begleitet. Dem SZH ist auch das Expertennetzwerk «ICT und Sonderpädagogik» angeschlossen. In der Romandie gibt es zudem die Commission pour l'éducation numérique (CONUM), die sich mit dem Thema digitale Lehrmittel und Sonderpädagogik beschäftigt. Die bestehenden Ansätze und Fachkompetenzen sollen künftig auf einer noch breiteren Basis genutzt werden, damit Aspekte der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit konsequent in bestehende Prozesse und Vorhaben verankert werden.

Um den Zugang zur beruflichen Bildung zu erleichtern, sind der koordinierte Einbezug der Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung, die Zusammenarbeit mit der IV sowie die Sensibilisierung und Weiterbildung von Eltern, Lehr- und Fachpersonen, die die Jugendlichen mit Behinderungen bei der Berufswahl begleiten, weiterhin von grosser Bedeutung. Besonders die (berufliche) Bildung von Jugendlichen mit kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen und die berufliche Weiterqualifizierung von Menschen mit Behinderungen im fortgeschrittenen Erwerbsalter sind angesichts der aufgezeigten Risikokonstellationen besonders wichtige Bereiche.

#### **4.2 Den Zugang zu innovativen Assistenztechnologien und Hilfsmitteln sicherstellen**

Die Analyse zeigt, dass der zeitnahe und flexible Zugang zu assistierenden Technologien sichergestellt und die Kostenübernahme im Rahmen der gesetzlichen Kriterien gewährleistet sein müssen, damit Menschen mit Behinderungen – und indirekt die ganze Volkswirtschaft – von technologischen Fortschritten profitieren können. Ebenso ist es wichtig, dass sich Menschen mit Behinderungen transparent und einfach über den Stand der technologischen Entwicklung informieren und die für sie nützlichen Hilfsmittel identifizieren und austesten können. Ebenfalls nötig sind Beratungs- und Coachingangebote, die Menschen mit Behinderungen und ihre Bezugspersonen bei der (erstmaligen) Nutzung neuer Technologien unterstützen.

Die Schweiz kombiniert einen flexiblen Arbeitsmarkt mit einer engmaschigen sozialen Absicherung. Dazu tragen die Sozialversicherungen (je nach Leistungsanspruch die Unfall- oder Militärversicherung sowie subsidiäre die IV) bei, die für Hilfsmittel aufkommen, die eine versicherte Person für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder der Tätigkeit im Aufgabenbereich, zur Erhaltung oder Verbesserung der Erwerbsfähigkeit, für die Schulung, die Aus- und Weiterbildung oder zum Zwecke der funktionellen Angewöhnung bedarf. Ebenfalls bestehen Ansprüche auf Hilfsmittel, die – ohne Bezug zu einer Erwerbstätigkeit – für die Fortbewegung, die Herstellung des Kontakts mit der Umwelt oder für die Selbstsorge nötig sind (Art. 21 IVG). Das EDI legt in einer Liste fest, auf welche Hilfsmittel Versicherte Anspruch haben (Verordnung des EDI über die Abgabe von Hilfsmitteln durch die Invalidenversicherung, HVI, SR 831.232.51). Die IV kann gemäss Artikel 74 IVG zudem Beratungsangebote unterstützen, die Menschen mit Behinderungen zur Nutzung neuer Technologien befähigen.

Versicherte haben im Rahmen der IV Anspruch auf Hilfsmittel in einer einfachen und zweckmässigen Ausführung (Art. 21 Abs. 3 IVG). Diese Bedingung hat in jüngster Zeit die Frage aufgeworfen, inwiefern der bestehende Rahmen geeignet ist, um den Herausforderungen des technologischen Wandels gerecht zu werden. Nach Ablehnung der Motionen 16.3880 Glättli und 16.3881 Golay «Grössere Autono-

mie und bessere soziale Integration von Personen mit Behinderung» hat der Ständerat im 4. Dezember 2019 das Postulat 19.4380 SGK-S «Menschen mit Behinderung. Zugang zu modernen Hilfsmitteln sicherstellen» überwiesen, das den Bundesrat beauftragt zu prüfen, welche Anpassungen notwendig sind, damit die von der Invaliden- und Unfallversicherung abgegebenen Hilfsmittel dem technologischen Fortschritt unter Berücksichtigung der Nutzen-Kosten-Abwägung entsprechen. Das Postulat der SGK-S spricht Aspekte an, die auch für diesen Bericht zentral sind. Der Bundesrat wird das Postulat in einem separaten Bericht beantworten, weshalb hier nicht vorgegriffen werden soll.

### **4.3 Arbeitgebende für die Vorteile inklusiver Arbeitsbedingungen sensibilisieren**

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle und eine entsprechend grosse Verantwortung. Dies wird zweifellos auch in Zukunft der Fall sein. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern entscheiden nicht nur über die Anstellung und Entlassung von Mitarbeitenden und die Arbeitsbedingungen, sie gestalten auch leistungsrelevante Prozesse, bestimmen die Ausstattung der (digitalen) Arbeitsplätze und prägen die Kultur eines Betriebs. Sie verfügen auch über grosse Handlungsspielräume bezüglich der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitsbedingten Leistungseinschränkungen und des Zugangs zur betrieblichen und ausserbetrieblichen Weiterbildung.

Es gibt bereits zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgebende, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen oder beschäftigen wollen. Die IV unterstützt Arbeitgebende und versicherte Personen im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen bei der beruflichen Integration. Der Verein «Compasso», der vom Schweizerischen Arbeitgeberverein mitgetragen wird, stellt eine Online-Plattform für Arbeitgebende zum Thema Eingliederung und Inklusion zur Verfügung. Regionale Arbeitgebernetzwerke wie «iPunkt» unterstützen inklusive Arbeitgebende bei der Vernetzung und beim Erfahrungsaustausch. Der Verein «Zugang für alle» berät Anbieter von IKT-Anwendungen und Unternehmen bei der barrierefreien Gestaltung von IT-Lösungen.

Damit Menschen mit Behinderungen ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechend an der digitalen Arbeitswelt teilhaben können, müssen die Arbeitsplätze und (digitalen) Arbeitsmittel barrierefrei zugänglich sein und die verfügbaren assistierende Technologien zweckmässig eingesetzt werden. Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (Telearbeit, individuell anpassbare Arbeitszeiten) kommen allen Mitarbeitenden eines Betriebs zugute, gleichzeitig wird dadurch die Integration von Menschen besonderen Bedürfnissen erleichtert. Der Wegfall von Routinetätigkeiten kann auch als Chance genutzt werden, Aufgaben unter den Mitarbeitenden mit und ohne Behinderungen optimaler zu verteilen. Ebenfalls im Interesse der Betriebe ist es, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu den relevanten betrieblichen Fortbildungen und Fördermassnahmen haben. Das EBGB hat mit dem Schwerpunktprogramm «Gleichstellung und Arbeit» (2018–2021) aufgezeigt, dass Unternehmen mit der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds ihre Produktivität und ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt verbessern und gleichzeitig Hürden für die Beschäftigung und Berufsbildung von Menschen mit Behinderungen abbauen können. Zu einem inklusiven Arbeitsumfeld gehören die Beseitigung von physischen und digitalen Zugangshürden am Arbeitsplatz sowie die Verankerung einer inklusiven Führungs- und Betriebskultur (Commitment der Unternehmensleitung, Personalmanagement, Führungsstil, Teamkultur, Pflege von Netzwerken).<sup>16</sup>

Es gibt aktuell keine Übersicht, wie gut die digitale Infrastruktur schweizerischer Unternehmen für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen zugänglich ist.<sup>17</sup> Der Bund als Arbeitgeber hat 2021 eine Untersuchung in Auftrag gegeben, die zeigt, wie es um die E-Accessibility der Arbeitsplätze in der zentralen Bundesverwaltung steht. Gemäss dieser Untersuchung ist die eingesetzte Hardware meist standardgemäss barrierefrei oder kann relativ einfach angepasst werden. Bei der Software bestehen allerdings noch Herausforderungen, die in den nächsten Jahren gelöst werden sollen. Mit der Ge-

<sup>16</sup> Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Berufliche Inklusion: [Berufliche Inklusion \(admin.ch\)](https://www.admin.ch/gov/de/section/04/014/02000/02000.html)

<sup>17</sup> Die Accessibility-Studien des Vereins «Zugang für alle», die seit 2007 in unregelmässigen Abständen publiziert werden, setzen den Schwerpunkt auf den (öffentlich zugänglichen) Websites von öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen.



schäftsstelle E-Accessibility des EBGB und departementalen Beauftragten für die Internet-Barrierefreiheit, die sich für die Barrierefreiheit des Internets und Intranets einsetzen, ist das Thema auch strukturell verankert (Ecoplan 2021).

Mit der Definition seiner Behindertenpolitik im März 2023 hat der Bundesrat zu verstehen gegeben, dass er im Bereich der privat- und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse zusätzliches Potenzial für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und für die Ausschöpfung des damit zusammenhängenden Fachkräftepotenzials sieht. Er hat deshalb folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Förderung eines barrierefreien und inklusiven Arbeitsumfelds bei privaten und öffentlichen Arbeitgebenden. Im Rahmen des Programms «Arbeit» (2023–2026) wird das EBGB zusammen mit weiteren Partnerorganisationen die bestehenden Instrumente bündeln und diese privaten und öffentlichen Arbeitgebende zur Verfügung stellen. Mit der Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur werden auch die Rahmenbedingungen verbessert, unter denen eine berufliche Integration in die digitale Arbeitswelt erfolgen kann.
- Erweiterung des Diskriminierungsschutzes auf private Arbeitsverhältnisse im Rahmen der laufenden Teilrevision des BehiG (siehe Kapitel 1.2). Dabei soll die Verpflichtung von Arbeitgebenden präzisiert werden, die im konkreten Fall zumutbaren Anpassungen vorzunehmen, damit Menschen mit Behinderung gleichgestellt einer Arbeit nachgehen können. Ebenfalls soll der Zugang zu öffentlich zugänglichen Dienstleistungen erleichtert werden (wie z. B. Bildungsplattformen).

Beide Stossrichtungen werden, auch wenn sie sich nicht ausdrücklich auf den Kontext der digitalen Transformation beziehen, dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderungen von den Chancen einer digitalen Arbeitswelt profitieren können.

#### **4.4 Die weiteren Entwicklungen verfolgen**

Aufgrund der verfügbaren Informationen ist es schwierig, zuverlässige Aussagen über die Situation von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt und die Auswirkungen des technologischen Wandels zu machen. Der Bundesrat hat bereits bei anderen Gelegenheiten festgestellt, dass es nötig ist, die Datenlage zur Situation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.<sup>18</sup> Hinzu kommt die Schwierigkeit, dass es sich bei der digitalen Transformation um dynamische und komplexe Entwicklungen handelt, deren mittel- und langfristigen Auswirkungen nicht einfach einzuschätzen sind. Vielfach ist man auf Annahmen und Extrapolationen angewiesen.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, dass Politik, Verwaltung und Forschung die laufenden Entwicklungen und mögliche Zukunftsfolgen weiterhin sorgfältig verfolgen und analysieren. Auch hierzu sind die bestehenden Gefässe zu nutzen, etwa die Förderinstrumente des Schweizerischen Nationalfonds. Dabei sei auch auf die Nationalen Forschungsprogramme NFP 75 «Big Data» und NFP 77 «Digitale Transformation» verwiesen, deren Erkenntnisse die vorliegenden Einschätzungen ergänzen. Um die Auswirkungen des technologischen Wandels auf Menschen mit und ohne Behinderungen differenziert aufzeigen zu können, ist bei künftigen Datenerhebungen und weiteren Analysen zudem darauf zu achten, dass der Diversität der Erwerbsbevölkerung, etwa in Bezug auf Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, Beschäftigungsgrad, Qualifikation etc., ausreichend Rechnung getragen wird. Sollten weitere Analysen und Forschungsarbeiten ergeben, dass Risiken, die in diesem Bericht aufgezeigt wurden, tatsächlich zu negativen Folgen führen, wären angemessene Vorkehrungen zu ergreifen.

## **5 Schlussfolgerungen**

Die digitale Transformation stellt eine Herausforderung für Gesellschaft und Volkswirtschaft dar. Der beschleunigte Strukturwandel betrifft die ganze Arbeitswelt. Er hat zur Folge, dass sich Arbeitsplätze in Bereiche verlagern, in denen Nicht-Routinetätigkeiten dominieren, dass Anforderungen an digitale und überfachliche Kompetenzen zunehmen und Arbeitsprozesse flexibler werden. Diese Veränderungen beinhalten Chancen und Risiken zugleich. Die bisher unternommenen Analysen zeigen, dass sich

<sup>18</sup> So zuletzt im Bericht in Erfüllung des Postulats 20.3886 Roth «Gewalt an Menschen mit Behinderungen» vom 16. Juni 2023.

der schweizerische Arbeitsmarkt in den letzten Jahren als genügend anpassungsfähig erwiesen hat, um erfolgreich mit den neuen Herausforderungen umzugehen. Deutlich geworden ist auch, dass der Bedarf an eher gering qualifizierten Routinetätigkeiten relativ konstant ist und selbst in diesem Segment neue Tätigkeitsfelder entstehen können.

Menschen mit Behinderungen sind von den allgemeinen Trends wie der Rest der Bevölkerung betroffen. Zugleich beinhaltet der technologische und wirtschaftliche Wandel eine Reihe von Chancen und Risiken, die für diese Bevölkerungsgruppe spezifisch sind. Menschen mit Behinderungen vereinen eine Reihe von strukturellen Risiken auf sich, die sie gegenüber Veränderungen in der Arbeitswelt tendenziell (wenn auch nicht im Einzelfall) vulnerabler machen. Gleichzeitig stellen Menschen mit Behinderungen aber gerade in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt keine homogene Gruppe dar. Je nach Geschlecht, Alter, Bildungs- und Arbeitshintergrund sowie Art und Zeitpunkt der Beeinträchtigung sind sie mit unterschiedlichen Barrieren konfrontiert. Diese Vielfalt macht es schwierig, allgemeingültige Aussagen zu machen.

Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass auch künftig viele Menschen mit Behinderungen von der Entwicklung des schweizerischen Arbeitsmarkts profitieren. Damit sind positive Effekte sowohl für die Volkswirtschaft als auch für die Sozialversicherungen verbunden. Die Chancen und Risiken, die sich daraus ergeben, sind allerdings ungleich verteilt. Viele Studien gehen davon aus, dass insbesondere Menschen mit Behinderungen, die über gute berufliche Qualifikationen und Grundkompetenzen verfügen, die Chancen von assistierenden Technologien selbständig nutzen können und über ein unterstützendes Umfeld verfügen, vom technologischen Fortschritt profitieren werden. Demgegenüber dürfte es für Personen mit Behinderungen, die bereits im fortgesetzten Erwerbsalter oder von gesundheitlichen Belastungen betroffen sind, Lücken und Brüche in der Erwerbsbiografie aufweisen oder über wenig Bildungskapital und berufliche Qualifikationen verfügen, tendenziell schwieriger werden, sich in der Arbeitswelt zu behaupten. Es gibt allerdings auch Hinweise, dass selbst in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt eine relativ stabile Nachfrage nach Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen besteht. Ebenfalls gibt es Beispiele dafür, dass die technologische Entwicklung auch im «geschützten» Arbeitsbereich neue Geschäftsmodelle und innovative Angebote ermöglicht.

Rahmenbedingungen, die die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern und bestehende Barrieren abbauen, sind von grosser Bedeutung. Dabei gilt es, die sich bietenden Chancen zu nutzen und negativen Folgen des technologischen Wandels entgegenzusteuern. Zu den Handlungsfeldern, die von prioritärer Bedeutung sind, gehört insbesondere die Gewährleistung eines chancengerechten Zugangs zum gut ausgebauten und durchlässigen Bildungssystem der Schweiz. Dazu gehört der Zugang zur Berufsbildung, zur beruflichen Weiterbildung und zu Strukturen, die lebenslanges Lernen ermöglichen und fördern. Eine wichtige Voraussetzung ist ebenfalls, dass Menschen mit Behinderungen die technische und personelle Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um ihre Fähigkeiten ausschöpfen und weiterentwickeln können. Ebenso wichtig ist, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre soziale und volkswirtschaftliche Verantwortung wahrnehmen. Dies umso mehr, als die dauerhafte Teilhabe an der Arbeitswelt ein wichtiger Schutzfaktor im technologischen Wandel darstellt. Mit der Förderung einer inklusiven Unternehmens- und Betriebskultur, der Schaffung von flexiblen und individuell anpassbaren Arbeitsbedingungen sowie dem Zurverfügungstellen einer möglichst barrierefreien IKT-Umgebung können Unternehmen das Potenzial von Menschen mit Behinderungen optimal zur Geltung bringen.

Der Bundesrat ist der Auffassung, dass die bestehenden Strukturen und die laufenden Bestrebungen ausreichen, um die Rahmenbedingungen für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen weiterzuentwickeln und den künftigen Herausforderungen anzupassen. Die im Bericht skizzierten Stossrichtungen werden durch laufende Gesetzgebungs- und Umsetzungsarbeiten bereits grösstenteils abgedeckt, so dass der Bundesrat auf zusätzliche Massnahmen verzichtet. Dazu gehören insbesondere die Behindertenpolitik des Bundesrates 2023–26 mit der darin enthaltenen Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes, die einen Schwerpunkt beim Zugang zum Erwerbsleben und zu digitalen Dienstleistungen setzt, die BFI-Botschaft 2025–28 sowie die anstehende Berichterstattung zu verschiedenen parlamentarischen Vorstössen (Postulate 21.3290 Graf «Auswirkungen der Covid-19-

Krise, der Klimakrise und der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und Perspektiven für eine innovative, nachhaltige Berufsfeldentwicklung» und 21.4342 WAK-N «Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, der Arbeitskräfte und der Wirtschaft in Einklang bringen»).

Um allfälligen negativen Folgen frühzeitig zu erkennen und bei Bedarf Gegensteuer geben zu können, ist es sinnvoll, dass der technologische und wirtschaftliche Wandel und seine sozialen Auswirkungen seitens Politik, Verwaltung und Forschung weiterhin aufmerksam verfolgt und analysiert werden.

## 6 Bibliografie

- Adelmann, Lena; Wiedmer, Jennifer ([2020]), Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Rekrutierung, <https://docplayer.org/201097835-Der-einsatz-von-kuenstlicher-intelligenz-in-der-rekrutierung.html>.
- Aeppli, Manuel et al. (2017): Die Entwicklung der Kompetenzerfordernungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung (SECO Publikation, Arbeitsmarktpolitik, Nr. 47), Bern, [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen\\_und\\_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen\\_Arbeitsmarktforschung/kompetenzerfordernungen\\_digitalisierung.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/kompetenzerfordernungen_digitalisierung.html).
- Aktion Mensch (Hg.) (2020), Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, Bonn, <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/barrierefreiheit/studie-digitale-teilhabe>.
- [AMOS 2023] Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (Hg.): Arbeit 4.0. The Future of Work, Zürich, [www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0.html](http://www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0.html).
- [BMAS 2017] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Weissbuch Arbeiten 4.0, Berlin, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a883-weissbuch.html>.
- [BMASGK 2019] Bundesministerium Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Hg.): Abschlussbericht Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf den Arbeitsmarkt, Wien, <https://docplayer.org/183660545-Abschlussbericht-auswirkungen-der-digitalisierung-auf-die-inklusion-von-menschen-mit-behinderung-in-den-arbeitsmarkt.html>.
- [Bundesrat 2024] Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2025–2028, 8. März 2024, <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/aktuell/medienmitteilungen/news-anzeige-nsb.msg-id-100336.html> (Publikation im Bundesblatt vorgesehen).
- [Bundesrat 2022] Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt – Monitoring 2022. Bericht des Bundesrates vom 9. Dezember 2022, <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-92132.html>.
- [Bundesrat 2020] Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2021–2024, 26. Februar 2020, Bundesblatt, 2020, S. 3681–3924.
- [Bundesrat 2017] Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017, <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-68708.html>.
- Ecoplan (2021): Gleichstellungsmassnahmen Bundesverwaltung und bundesnahe Betriebe. Bestandsaufnahme im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, 5. Januar 2021, <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/arbeit/umsetzung.html>.
- Educa (2021): Digitalisierung in der Bildung. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren im Rahmen des Bildungsmonitorings, <https://www.educa.ch/de/themen/datennutzung/digitalisierung-der-bildung>.
- [EKF 2021] Eidgenössische Kommission für Frauenfragen: Die Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Positionspapier der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF mit Fokus auf der Erwerbsarbeit, Juni 2021, <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-84280.html>
- Engels, Dietrich (2016): Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 467), Köln: [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/47065/ssoar-2016-engels-Chancen\\_und\\_Risiken\\_der\\_Digitalisierung.pdf?sequence=1](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/47065/ssoar-2016-engels-Chancen_und_Risiken_der_Digitalisierung.pdf?sequence=1).
- Hollenweger, Judith; Bühler, Ariane: Anwendung des Lehrplans 21 für Schülerinnen und Schüler mit komplexen Behinderungen in Sonder- und Regelschulen. Verabschiedet von der Plenarversammlung der Deutschschweizer Volksschulkonferenz am 14. Mai 2019, Zürich <https://edudoc.ch/re-cord/204678?ln=de>.

- Hümbelin, Oliver; Bergen, Matthias von; Jarchow, Thomas; Luchsinger, Larissa (2019): Chancen und Risiken für Menschen mit Behinderungen im Rahmen der technologischen Entwicklung. Bericht im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Berner Fachhochschule, Bern.
- Jochmaring, Jan; York, Jana (2022): Dilemmata einer inklusiven Arbeitswelt. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusionspotenzial neuer Arbeitsrealitäten und exklusionsverwaltenden Organisationen, in: Onnen, Corinna et al. (Hg.): Organisation in Zeiten der Digitalisierung, Wiesbaden, S. 141–154.
- Johner-Kobi, Sylvie et al. (2015). SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderungen, Zürich, [https://www.zhaw.ch/storage/shared/sozialearbeit/Forschung/Vielfalt\\_gesellschaftliche\\_Teilhabe/SAMS-Schlussbericht.pdf](https://www.zhaw.ch/storage/shared/sozialearbeit/Forschung/Vielfalt_gesellschaftliche_Teilhabe/SAMS-Schlussbericht.pdf).
- Kronenberg, Beatrice (2021): Sonderpädagogik in der Schweiz. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren im Rahmen des Bildungsmonitorings, Bern, <https://www.edk.ch/de/die-edk/news/300921>.
- Nussbaumer, Daniela; Hövel, Denis C. (2021): Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) in der schulischen Heilpädagogik (IN\_USE), Zeitschrift für Heilpädagogik, 72, 2021, S. 628–639.
- OECD (2022): Disability, Work and Inclusion. Mainstreaming in All Policies and Practices, [www.oecd.org/social/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm](http://www.oecd.org/social/disability-work-and-inclusion-1eaa5e9c-en.htm).
- Samochowicz, Jakub; Schmidt, Angela (2017): Robotik und Behinderung. Wie Maschinen morgen Menschen helfen, Rüschlikon/Zürich.
- Schrape, Jan-Felix (2021): Digitale Transformation, Bielefeld.
- Wachter, Isabella (2022): Digitale Türsteher. KI in der Personalauswahl, Algorithmwatch.ch, <https://algorithmwatch.ch/de/ki-in-der-personalrekrutierung/>.
- Wicki, Monika T.; Burkhardt, Susan C.A. (2018): Unterstützende Technologien im ersten Zyklus des Lehrplans 21, in: Calabrese, Stefania et al. (Hg): Sonderpädagogik in der digitalisierten Lernwelt, S. 47–62, Bern, <https://shop.szh.ch/de/buecher-edition-szhcsp/158-sonderpaedagogik-in-der-digitalisierten-lernwelt.html>
- Wildhaber, Isabelle; Kasper, Gabriel (2020): Quantifizierte Arbeitnehmer: Empirische Daten zu People Analytics in der Schweiz, in: Müller, Roland A. et al. (Hg): Festschrift für Wolfgang Portmann, Zürich, S. 755–771.
- Wingeier, Christian (2023): Wie Schweizer HR-Abteilungen Künstliche Intelligenz einsetzen, Inside IT, <https://www.inside-it.ch/wie-schweizer-hr-abteilungen-kuenstliche-intelligenz-einsetzen-20230613>.

## 7 Abkürzungen

BehiG	Behindertengleichstellungsgesetz (SR 151.3)
BBG	Berufsbildungsgesetz (SR 412.10)
BFH	Berner Fachhochschule
BFI-Botschaft	Botschaft für die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation
BFS	Bundesamt für Statistik
BV	Bundesverfassung (SR 101)
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
CONUM	Commission pour l'éducation numérique
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (SR 235.1)
EBGB	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IV	Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (SR 831.20)
KI	Künstliche Intelligenz
SGK-S	Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats
SZH	Schweizerisches Zentrum für Heilpädagogik
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
WAK-N	Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats
WeBiG	Bundesgesetz über die Weiterbildung (SR 419.1)