

**Bachelor-Arbeit**

Ausbildungsgänge **Soziokultur & Sozialpädagogik**

Kurs **BB SP 2012 – 2016**

Kurs **VZ SK 2012 – 2016**

**Lorenz Nussbaum**

**David Seidl**

**Inklusive berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**

Eine Vorstellung von Erwerbsarbeit unter dem Behindertenkonzept des Kanton  
Bern

Diese Bachelor-Arbeit wurde im August 2016 in 3 Exemplaren eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Soziokulturelle Animation & Sozialpädagogik**.

---

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

---

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

---

Reg. Nr.:

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem  
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag  
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>  
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California  
95105, USA.

#### Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle  
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



**Teilen** — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten  
Zu den folgenden Bedingungen:



**Namensnennung** — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur  
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder  
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber  
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



**Nicht kommerziell** — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



**Keine Bearbeitungen** — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt  
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.  
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,  
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers  
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

**Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit**

**empfiehlt diese Bachelor-Arbeit**

**besonders zur Lektüre!**

## **Vorwort der Schulleitung**

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Soziokulturell-animatorisches und sozialpädagogisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Soziokulturellen Animatoren und Sozialpädagogen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2016

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit  
Leitung Bachelor

## Abstract

David Seidl, Lorenz Nussbaum. *Inklusive berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Eine Vorstellung von Erwerbsarbeit unter dem Behindertenkonzept des Kantons Bern.*

Der Kanton Bern strebt mit seinem neuen Behindertenkonzept einen Wechsel von Objekt- zu Subjektfinanzierung an. Dieser Wechsel soll die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen fördern, indem Beiträge direkt an die Betroffenen ausbezahlt werden. Unter anderem haben die Betroffenen Anspruch auf Beiträge im Bereich Arbeit. Durch diesen Wechsel in der Finanzierung könnten für Menschen mit Behinderungen neue Möglichkeiten im Arbeitsbereich entstehen.

Die vorliegende Bachelorarbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Behinderungen aussehen müssten, die den Forderungen des Inklusionsgedankens, der UN-Behindertenrechtskonvention, der Sozialen Arbeit und insbesondere den Menschen mit Behinderungen gerecht werden sollen. Das Ziel dieser Arbeit ist es, einen fachlich fundierten Kriterienkatalog für inklusive Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Behinderungen zu erstellen.

Um herauszufinden, wie gut die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen mit theoretischen Kriterien übereinstimmen, wurden sechs Leitfadeninterviews zum Thema Arbeit geführt und ausgewertet. Die Ergebnisse der Auswertung wurden mit Kriterien aus der Theorie verglichen und diskutiert. Somit wurden die meist normativen Aussagen aus der Theorie mit den Wünschen und Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen abgeglichen. Entstanden ist eine Orientierungshilfe, um Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Behinderungen inklusiv zu gestalten.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>I</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>II</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>IV</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>IV</b>
<b>Vorwort - Danksagung</b> .....	<b>V</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Ausgangslage</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Fragestellung</b> .....	<b>2</b>
<b>1.3 Ziel und Abgrenzung der Bachelorarbeit</b> .....	<b>3</b>
<b>1.4 Professionsverständnis</b> .....	<b>4</b>
<b>1.5 Adressaten und Adressatinnen</b> .....	<b>5</b>
<b>1.6 Aufbau der Arbeit</b> .....	<b>5</b>
<b>2 Theoretischer Teil</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Theoretische Herleitung des Themas</b> .....	<b>6</b>
2.1.1 Zielgruppe.....	6
2.1.2 Gesetzliche Instrumente in der Schweiz.....	11
2.1.3 Arbeit und Arbeitsmärkte .....	15
2.1.4 Das hypothetische Arbeitsmodell.....	16
<b>2.2 Theoretische Beantwortung der Fragestellung</b> .....	<b>18</b>
2.2.1 Inklusion .....	18
2.2.1.1 Begriffsbestimmung.....	18
2.2.1.2 Vier Prinzipien der Inklusion .....	21
2.2.1.3 Die Prinzipien und der Berufskodex.....	25
2.2.1.4 Kritik am Inklusionsbegriff .....	26
2.2.1.5 Inklusion in unserer Arbeit.....	27
2.2.2 Berufliche Teilhabe .....	28
2.2.2.1 Begriffsbestimmung.....	28
2.2.2.2 Recht auf berufliche Teilhabe .....	30
2.2.2.3 Effekte beruflicher Teilhabe.....	30
2.2.2.4 Inklusiver beruflicher Teilhabe .....	31
2.2.2.5 Folgerungen für den primären Arbeitsmarkt.....	33
<b>3 Forschung</b> .....	<b>35</b>
<b>3.1 Methodisches Vorgehen</b> .....	<b>35</b>
3.1.1 Qualitative Forschung.....	35
3.1.2 Qualitatives Sampling .....	36
3.1.3 Interviewpersonen .....	38
3.1.4 Erhebungsinstrument .....	38

---

3.1.4.1	Entwicklung des Interviewleitfadens .....	39
3.1.4.2	Auswertung der Interviews.....	40
3.1.4.3	Auswertungsbeispiel.....	44
<b>3.2</b>	<b>Darstellung der Ergebnisse .....</b>	<b>46</b>
3.2.1	Fallspezifische Ergebnisse.....	46
3.2.2	Vergleich von Ergebnissen und Prinzipien.....	53
3.2.3	Diskussion der Ergebnisse .....	58
<b>4</b>	<b>Schlussfolgerungen .....</b>	<b>67</b>
4.1	Zusammenfassende Beantwortung der Fragestellung .....	67
4.2	Praxisbezug zur Sozialen Arbeit.....	69
4.3	Persönliches Fazit.....	72
4.4	Weiterführende Fragestellungen.....	73
<b>5</b>	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis .....</b>	<b>75</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>.....</b>	<b>81</b>

Die gesamte Arbeit wurde von beiden Autoren (Lorenz Nussbaum & David Seidl) gemeinsam erarbeitet und verfasst.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Subjektfinanzierung	13
Abbildung 2: Objektfinanzierung	14
Abbildung 3: Arten von Aktivitäten im Überblick	15
Abbildung 4: Aufteilung Erwerbsarbeit	16
Abbildung 5: Subjektfinanzierung - Hypothetisches Modell – mit interner Beschäftigung	17
Abbildung 6: Subjektfinanzierung - Hypothetisches Modell – mit externer Beschäftigung	17
Abbildung 7: Vier Aspekte von Beteiligung	29
Abbildung 8: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse	42
Abbildung 9: Das Lebensqualitätsmodell	59
Abbildung 10: Raster zur Einordnung professionellen pädagogischen Handelns	70

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Die vier Paradigmen	8
Tabelle 2: Interviewpersonen	38
Tabelle 3: Beispiel Kategoriensystem	45
Tabelle 4: Kategoriensystem	55

## Vorwort - Danksagung

Als Studierende der Hochschule Luzern im Fachbereich Soziale Arbeit haben wir uns durch die zwei unterschiedlichen Studienrichtungen der Sozialpädagogik und der Soziokulturellen Animation mit dem Thema der Inklusion von Menschen mit Behinderungen intensiv befasst.

Wir befassten uns mit den ethischen Grundlagen der Sozialen Arbeit, den gesellschaftlichen Teilsystemen der Schweiz, sowie mit dem theoretischen Grundlagenfeld von Menschen mit Behinderungen. Auch durch die insgesamt 12 Jahre Praxiserfahrung im Bereich „Menschen mit Behinderungen“ konnten wir auf dieses Wissen zurückgreifen. Dieser Kontakt zu Menschen mit einer Behinderung, ermöglichte es uns, geeignete Interviewpartner und Partnerinnen zu finden.

Wir möchten unseren Dank an alle Personen richten, die sich für die Befragungen zur Verfügung gestellt haben und damit den Autoren die Realisierung dieser Arbeit ermöglicht haben.

Weiter wollen wir uns bei all denjenigen bedanken, die uns bei der Realisierung und Fertigstellung dieser Bachelorarbeit geholfen und uns die damit verbundenen Lernerfahrungen ermöglicht haben.

Ein besonderer Dank gilt René Stalder und Andreas Pfister, Dozenten der Hochschule Luzern - Sozialen Arbeit, für ihre motivierenden, präzisen und verständlichen Einführungen und Begleitungen, welche uns wertvolle Anregungen gegeben haben.

Ein weiterer wichtiger Dank an dieser Stelle gilt unseren Partnerinnen und Familien für die gute Unterstützung aus dem Hintergrund.

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage

Den Anstoss für diese Bachelorarbeit gab das 2011 erarbeitete Behindertenkonzept des Kantons Bern. Es wurde aufgrund des nationalen Finanzausgleichs (NFA) erarbeitet, welcher 2008 eine Neugestaltung erfuhr. In diesem Rahmen wurde im Kanton Bern ein Wechsel von Objektfinanzierung zu Subjektfinanzierung initiiert. Das bedeutet, dass die Gelder, die der Kanton für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen einsetzt, nicht mehr an Institutionen wie Wohnheime fliessen, sondern den Berechtigten direkt ausbezahlt werden. In einer Diskussion über die Möglichkeiten, die sich bei einem solchen Wechsel ergeben könnten, wurden Szenarien erdacht, welche die Autoren nicht mehr losliessen. So entstand der Wunsch, sich mit den Chancen und Risiken, welche durch Subjektfinanzierung für die Inklusion in den Arbeitsmarkt entstehen, auseinanderzusetzen.

Die aktuelle Arbeitsmarktlage von Menschen mit Behinderungen ist nicht vergleichbar mit jener von Menschen ohne Behinderung. Obwohl es verschiedene Gesetze gibt, die Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am gesamten Arbeitsmarkt zusichern, wird die überwiegende Mehrheit nicht oder nur auf dem sekundären Arbeitsmarkt, also in geschützten Werkstätten, beschäftigt. Laut einer Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz, welche in der gesamten Schweiz und unter der Leitung von Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe und Thomas Schwarb (2004) durchgeführt wurde, sind nur 0,8 % aller Stellen im primären Arbeitsmarkt durch Menschen mit einer Behinderung besetzt (S.96). Dabei machen Menschen mit Behinderungen laut dem Bundesamt für Statistik (2016) ungefähr 20 % der Gesamtbevölkerung aus. Baumgartner et al. (2004) gibt als Grund dafür erschwerte Bedingungen für Menschen mit Behinderungen im primären Arbeitsmarkt an (S.113).

Wie später noch genauer ausgeführt wird, ist Erwerbsarbeit eine zentrale Tätigkeit, um Anerkennung, Status, Selbstwert und soziale Kontakte zu erhalten. Diese positiven Effekte werden von manchen Individuen auch bei der Arbeit im sekundären Arbeitsmarkt erlebt, für viele Menschen mit Behinderungen ist der Ausschluss aus dem gesellschaftlich hoch anerkannten primären Arbeitsmarkt jedoch ein Problem.

Die geplante Umstellung auf die Subjektfinanzierung im Kanton Bern eröffnet neue Möglichkeiten, um Menschen mit Behinderungen im primären Arbeitsmarkt anzustellen. Mit diesen Möglichkeiten gehen jedoch auch Fragen einher. Wie könnte eine Umsetzung dieser neuen Anstellungsmöglichkeiten aussehen? Gibt es Gefahren? Worauf sollte geachtet werden? Bei einer ersten Sondierung des Themas und der Beschäftigung mit diesen Fragen wurde früh die UN-Behindertenrechtskonvention relevant.

Die UN-Behindertenrechtskonvention (weiter UN-BRK genannt), welche 2006 verabschiedet und 2014 von der Schweiz ratifiziert wurde, beschreibt ausführlich, was die Menschenrechte

für Menschen mit Behinderungen konkret bedeuten (Website der schweizerischen Eidgenossenschaft, 2016). Sie ist eine entscheidende Grösse, wenn man sich mit den Rechten von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzt und ist deshalb für diese Arbeit von zentraler Bedeutung. In Deutschland wird die UN-BRK mit dem Begriff der „Inklusion“ verbunden und als Plädoyer für den Ansatz der Inklusion verstanden.

Inklusion ist ein für diese Bachelorarbeit wichtiger Begriff, über den in der Fachwelt sehr breit diskutiert wird. Er kann als Ansatz dargestellt werden, der die Unterschiede von verschiedenen Menschen akzeptiert und dadurch Etikettierungen aufhebt. So sollte zum Beispiel ein Mensch mit einer körperlichen Behinderung nicht mehr durch Begriffe wie „Behinderung“ beschrieben werden. Es wird eine Gesellschaft angestrebt, die aus vielen unterschiedlichen Menschen besteht, welche aber nicht in eigene Gruppen wie „Asylsuchende“, „Kranke“ oder „Pensionierte“ unterteilt werden kann. Im Theorieteil dieser Arbeit findet eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem Inklusionsbegriff statt.

Die neuen Möglichkeiten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im primären Arbeitsmarkt machen auch eine Auseinandersetzung mit dem Gesellschaftsbereich der Arbeit notwendig. Erst dann kann danach gefragt werden, wie eine den Ansprüchen der Sozialen Arbeit, der UN-BRK und der Inklusion genügende berufliche Teilhabe aussehen könnte. Um die verschiedenen Möglichkeiten einer beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Subjektfinanzierung auch grafisch darzustellen, wurde ein Modell erarbeitet, welches am Ende des Kapitels 2.1 vorgestellt wird.

Aus diesen Ausgangslagen lässt sich herauslesen, dass die Situation von Menschen mit Behinderungen insgesamt und speziell im Arbeitsbereich immer noch verbesserungswürdig ist. Als Professionelle der Sozialen Arbeit wollen die Autoren mit dieser Arbeit einen Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit leisten, welche die inklusive berufliche Teilhabe zum Gegenstand hat.

## 1.2 Fragestellung

Aus dieser Ausgangslage ergibt sich folgende Fragestellung:

Wie sieht eine dem Inklusionsbegriff entsprechende berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter den Umständen des Behindertenkonzepts des Kantons Bern aus?

Das Behindertenkonzept des Kantons Bern – mit dem Wechsel von Objekt- zur Subjektfinanzierung als Hauptaussage – ist als Ausgangspunkt für die erarbeiteten Inhalte zu sehen. Durch diesen Wechsel erhält die Frage sowie deren Beantwortung eine neue Relevanz. Dabei ist die Beantwortung der Frage nach einer dem Inklusionsbegriff entsprechenden beruflichen Teilhabe an sich unabhängig von der Art der Finanzierung; dementsprechend sind die Ergebnisse dieser Arbeit sowohl für die Objekt- als auch für die Subjektfinanzierung gültig. Wie jedoch

bei der Diskussion der Ergebnisse gezeigt wird, werden durch die Subjektfinanzierung weitere Möglichkeiten eröffnet, um eine inklusive berufliche Teilhabe zu gewährleisten.

Bei der Diskussion des Inklusionsbegriffes wird auffallen, dass er die Anliegen der Sozialen Arbeit und der UN-BRK – soweit für das bearbeitete Thema notwendig – beinhaltet. Diese beiden wichtigen Begriffe sind somit im Inklusionsbegriff enthalten und müssen in der Fragestellung nicht noch zusätzlich erwähnt werden.

Die Fragestellung der Bachelorarbeit wird zweimal beantwortet. Einmal aus theoretischer Sicht, indem die Begriffe der Inklusion und der beruflichen Teilhabe diskutiert, aufeinander bezogen und dann daraus Schlüsse gezogen werden. So entsteht ein Katalog mit Kriterien, die für eine inklusive berufliche Teilhabe erfüllt sein müssen. Mit diesem Katalog wird ein Leitfaden für die Befragung von Menschen mit Behinderungen erstellt, die im neuen Modell der Subjektfinanzierung Anspruch auf Leistungen im Bereich der Arbeit hätten. Anhand dieses Leitfadens werden ihre Erfahrungen, Vorstellungen und Hypothesen über Arbeit abgefragt und ausgewertet. So wird die Fragestellung auch praktisch beantwortet. Die Ergebnisse werden in einem zweiten Schritt wieder mit den theoretisch erarbeiteten Kriterien einer inklusiven beruflichen Teilhabe verglichen. Damit soll überprüft werden, ob sich die Schlussfolgerungen aus der Theorie im Einklang mit den Bedürfnissen der Betroffenen befinden und wo sie voneinander abweichen.

### **1.3 Ziel und Abgrenzung der Bachelorarbeit**

Die Eingrenzung der Bachelorarbeit erfolgte mithilfe von Rücksprachen mit Mitarbeitenden der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit in Form von Fachpoolgesprächen. Die beteiligten Personen waren Prof. Dr. René Stalder, Verantwortlicher des Kompetenzzentrums Behinderung und Lebensqualität, Dr. Andreas Pfister, Verantwortlicher des Kompetenzzentrums Prävention und Gesundheit, und Donat Knecht, Mitarbeiter des Instituts Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention.

Bei den Gesprächen und den Überlegungen der Autoren wurde deutlich, dass diese Bachelorarbeit einen Beitrag leisten soll, der als Anhaltspunkt bei Anstellungsverhältnissen von Menschen mit Behinderungen dienen kann. Das Ziel sind normative Aussagen über solche Anstellungsverhältnisse, die den Ansprüchen der Sozialen Arbeit, der UN-BRK, ausgewählten Aspekten der Inklusion und Ansprüchen der betroffenen Menschen mit Behinderungen genügen. Insgesamt sind diese normativen Aussagen demnach anwaltschaftlich für Menschen mit Behinderungen geschrieben. Das Ziel wird mit der Beantwortung der Fragestellung erreicht.

Der eingennommene anwaltschaftliche Blickwinkel erlaubt theoretische Aussagen, die nahe an den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen sind. Er berücksichtigt dagegen weder die Interessen der Arbeitswelt noch die der Wirtschaft oder Arbeitgeber. Das Thema der beruflichen Teilhabe wird also nur ganz spezifisch – aus dem Blickwinkel der Inklusion – untersucht.

Die Arbeit wird sowohl örtlich (Kanton Bern) als auch durch die in Frage kommenden Personen eingegrenzt. Ausserdem wird das Behindertenkonzept des Kantons Bern nicht vollumfänglich behandelt. Diese Arbeit bezieht sich nur auf den Wechsel von Objekt- zu Subjektfinanzierung. Innerhalb der Subjektfinanzierung wird wiederum nur der Bereich der Erwerbsarbeit betrachtet. Bei der Auswahl der Theorie, die für das Thema relevant ist, musste eine weitere Entscheidung getroffen werden, weil Inklusion theoretisch sehr umfangreich diskutiert wird. Wie diese Auswahl getroffen wurde, wird im Kapitel zur Inklusion (Kap. 2.2.1) genau erläutert.

Der Rahmen dieser Bachelorarbeit hat es zum Teil nicht erlaubt, herangezogene Theorien, Begriffe oder Konzepte in der ihnen gebührenden Tiefe zu diskutieren. Es wurde jedoch Wert darauf gelegt, die Auswahl der bearbeiteten Aspekte von grösseren Themen einerseits zu kennzeichnen und andererseits zu begründen.

## **1.4 Professionsverständnis**

Dieser bewusst kurze Abschnitt ist relevant, weil die gesamte Arbeit aus dem Blickwinkel von Professionellen der Sozialen Arbeit geschrieben wurde. Statt bei der Definition von Sozialer Arbeit in die Tiefe zu gehen, wird in den jeweiligen Kapiteln ein Fokus auf die Verknüpfung der bearbeiteten Themen mit den Interessen der Sozialen Arbeit gelegt.

Avenir Social – ein nationaler Verband, der die Interessen der Professionellen der Sozialen Arbeit vertritt – hat 2010 einen Berufskodex für die Profession Soziale Arbeit erarbeitet. Dieser ist ein wichtiger Leitfaden für die Praxis von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern geworden und hat die internationale Definition Sozialer Arbeit der International Federation of Social Workers (IFSW) folgendermassen übersetzt:

1. „Die Profession Soziale Arbeit fördert den sozialen Wandel, Problemlösungen in zwischenmenschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben.
2. Indem sie sich sowohl auf Theorien menschlichen Verhaltens als auch auf Theorien sozialer Systeme stützt, vermittelt Soziale Arbeit an den Orten, wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken.
3. Für die Soziale Arbeit sind die Prinzipien der Menschenrechte und der sozialen Gerechtigkeit fundamental“ (S.8).

Es gibt verschiedene Umstände, welche die Beschäftigung der Sozialen Arbeit mit dem vorliegenden Thema rechtfertigen. Die Diskrepanz zwischen dem Recht auf berufliche Teilhabe und der Realität der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist einer davon. Die Tatsache, dass die Schweiz die UN-BRK ratifiziert hat, welche ihre Aussagen von den Menschenrechten ableitet und gewisse Bedingungen einfordert, die noch nicht erfüllt sind, ein anderer. Die im Verlauf der Arbeit hergestellten Verknüpfungen zwischen der Sozialen Arbeit

und den jeweiligen Themen sollen zeigen, dass die hier geführte theoretische Diskussion und Forschung für die Soziale Arbeit von Bedeutung ist.

## **1.5 Adressaten und Adressatinnen**

Durch die oben genannten Themen und die Fragestellung, wird die zu erforschende Gruppe auf Menschen mit einer Behinderung im Erwerbsbereich eingeschränkt. Im Rahmen der Bachelorarbeit wird der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ verwendet, analog zum Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Juli 2013), SR 151.3, im weiteren BehiG genannt. Was dieser Ausdruck bedeutet, wird in einem eigenen Kapitel zum Begriff der Behinderung genauer erläutert.

Eine weitere Zielgruppe ergibt sich aus dem Wissensgewinn dieser Bachelorarbeit, welche sich an Studierende der Sozialen Arbeit, Themeninteressierte und Fachleute richtet, die einen Einblick in das Thema der inklusiven beruflichen Teilhabe erhalten möchten. Die Ergebnisse sind jedoch auch für Assistenzleistende oder Firmen interessant, die sich mit dem Thema der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen wollen.

## **1.6 Aufbau der Arbeit**

Anschliessend an diese Einleitung folgt die theoretische Herleitung der Antwort auf die Fragestellung. Diese unterteilt sich in Begriffserklärungen, welche für das weitere Verständnis wichtig sind (Kap. 2.1), und die intensive Auseinandersetzung mit den Begriffen der Inklusion (Kap. 2.2.1) und der beruflichen Teilhabe (Kap. 2.2.2). Am Ende des Kapitels 2 steht also ein Kriterienkatalog, der durch den Bezug der relevanten Aspekte der Inklusion auf die berufliche Teilhabe entstanden ist (Kap. 2.2.2.5).

Als Nächstes folgt der Forschungsteil (Kap. 0). Auch dieser ist in zwei Teile gegliedert. Zuerst wird das Forschungsdesign mit den angewandten Methoden erläutert (Kap. 3.1). Die Ergebnisse der Auswertung werden dann in einem zweiten Teil dargestellt. Dort wird auch der theoretisch erarbeitete Kriterienkatalog mit den Ergebnissen der Befragung verglichen, zudem werden Unterschiede diskutiert und bei Bedarf Änderungen am Kriterienkatalog vorgenommen (Kap. 0).

Anschliessend wird die Relevanz der Forschungsergebnisse und der theoretischen Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit erläutert und ein Ausblick gewagt (Kap. 4). Im Ausblick wird noch einmal aufgegriffen, welches Feld bearbeitet wurde, was als nächstes angegangen werden müsste und wo sich Fragen aufgedrängt haben, die im Rahmen dieser Arbeit nicht beantwortet werden konnten.

## 2 Theoretischer Teil

Der theoretische Teil wird im Folgenden in zwei Abschnitte aufgeteilt. Im ersten Abschnitt wird das Thema theoretisch hergeleitet und werden relevante Begrifflichkeiten und theoretische Grundlagen erläutert, welche für die Beantwortung der Forschungsfrage wichtig sind. Diese werden dann miteinander in Bezug gesetzt.

Im zweiten Teil wird die Fragestellung der Bachelorarbeit auf theoretischer Grundlage beantwortet. Als Ergebnis beider Theoriekapitel entstehen am Ende Kriterien einer inklusiven beruflichen Teilhabe, welche eine mögliche Antwort auf die Fragestellung geben. Diese sind wichtig, da sie anschliessend dem Forschungsteil als Wegleitung für die Interviews dienen.

### 2.1 Theoretische Herleitung des Themas

An erster Stelle wird zur theoretischen Herleitung des Themas auf die Zielgruppe eingegangen, um die zu erforschende Gruppe einzugrenzen und zu definieren.

Darauffolgend werden die gesetzlichen Instrumente der Schweiz in Hinsicht auf dieses Thema aufgegriffen und dargelegt. Um die Fragestellung beantworten zu können, folgt anschliessend eine theoretische Erarbeitung des Themas Erwerbsarbeit und Arbeitsmärkte. Dieses Thema wird dann auf die Subjektfinanzierung bezogen, wobei aufgezeigt wird, welche theoretischen Möglichkeiten daraus entstehen. Die theoretischen Chancen werden anhand eines hypothetischen Arbeitsmodells dargestellt, welches von den Autoren konzipiert und von Thomas Zürcher, Projektleiter für die Umsetzung des Behindertenkonzepts (Telefongespräch am 19. Oktober 2015), als rechtlich möglich abgesegnet wurde.

#### 2.1.1 Zielgruppe

Die Fragestellung der Bachelorarbeit formuliert als Zielgruppe Menschen mit Behinderungen, welche durch das Behindertenkonzept des Kantons Bern definiert und eingegrenzt wird.

Da die Bachelorarbeit jedoch aus der Perspektive der Sozialen Arbeit verfasst ist, folgen anschliessend zusätzliche Paradigmen, welche für das Gesamtverständnis von Menschen mit Behinderungen wichtig sind. Hierzu werden entscheidende Begrifflichkeiten definiert.

Das Behindertenkonzept des Kantons Bern befasst sich in einem Abschnitt mit der berechtigten Personengruppe, auf welche das Behindertenkonzept angewandt werden soll. Dies ist somit auch die Zielgruppe dieser Bachelorarbeit und wird im Behindertenkonzept der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (2011) wie folgt beschrieben:

„Als erwachsene Menschen mit einer Behinderung gemäss diesem Konzept gelten im Kanton Bern wohnhafte oder aufenthaltsberechtigte erwachsene Personen, denen eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pfle-

gen, sich fortzubewegen, sich aus- und fortzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben.<sup>1</sup>

Dazu zählen insbesondere

- a. Personen im Erwerbsalter mit Anspruch auf Leistungen der IV;
- b. Personen im Erwerbsalter ohne Anspruch auf Leistungen der IV, welche infolge einer chronischen Erkrankung vergleichbare Einschränkungen wie Personen gemäss Buchstabe a aufweisen<sup>2</sup>;
- c. Personen mit Anspruch auf eine AHV-Altersrente, welche bereits vor Eintritt ins AHV-Alter die Bestimmungen gemäss den Buchstaben a oder b erfüllt.“ (S.10)

Die zielgruppenrelevante Personengruppe weist laut dem Behindertenkonzept demnach eine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit auf. Sie werden also dabei behindert eine Erwerbsarbeit auszuüben. Jedoch werden in dem Behindertenkonzept nicht alle Faktoren erwähnt, welche die Personengruppe an der Erwerbsarbeit hindern. Dieter Röh (2009) öffnet in seinem Buch „Soziale Arbeit in der Behindertenhilfe“ die Perspektive auf diese Faktoren und erwähnt, dass „Behindert sein“ stets in Bezug zu etwas steht. Er lenkt damit die Perspektive auf das Wechselspiel zwischen Individuum und seiner Umwelt (S.52). Diese und weitere Perspektiven und ihre Bedeutungen werden im nächsten Abschnitt weiter erläutert.

### **Begriffsklärung von „Menschen mit Behinderungen“**

Dieser Abschnitt befasst sich mit der Begriffsbestimmung von Menschen mit Behinderungen. Hierbei wird laut Gottfried Biewer (2010) zuerst erwähnt, dass die Zuschreibungen einer Behinderung, je nach wissenschaftlicher Disziplin, besonders in den Humanwissenschaften wie Pädagogik, Soziologie, Psychologie oder Medizin von den damit zusammenhängenden unterschiedlichen Paradigmen abhängen (S.33). Diese werden nachfolgend dargestellt.

Der Begriff Paradigma ist laut Biewer (2010) eine wissenschaftliche Position oder Sichtweise, welche für einen bestimmten Zeitraum ein gültiger Grundsatz ist (S.188). Es handelt sich somit um eine grundsätzliche Denkweise, Weltanschauung oder Perspektive.

Aus diesem Grund werden im Folgenden einige aus der Sicht der Behindertenhilfe historisch bedeutende Paradigmen erklärt, woraus anschliessend theoretisch hergeleitet wird, welches das am besten geeignete Paradigma für diese Bachelorarbeit ist. Dieser Schritt ist notwendig,

---

<sup>1</sup> Dieses Begriffsverständnis entspricht demjenigen des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG). Gegenüber den Vorgaben des IFEG beschränkt sich die Anwendung des vorliegenden Konzepts folglich nicht nur auf invalide Personen, sondern weist einen erweiterten personellen Geltungsbereich auf.

<sup>2</sup> Nicht unter diese Bestimmung fallen Personen mit akuter Suchterkrankung, jedoch solche mit daraus resultierenden chronischen Beeinträchtigungen.

da sich das Verständnis von Behinderung laut Biewer (2010) stetig ändert und nicht abgeschlossen ist (S.34).

Für Biewer (2010) handelt es sich dabei um eine Begriffsbestimmung von Menschen mit Behinderungen, die zumeist auch synonym zur Klassifizierung und Kategorisierung verwendet wird. Dies wird vorgenommen, um eine Zuordnung von Konzepten zu Merkmalen und Merkmalsgruppen zu ermöglichen (S.33). Diese Zuschreibung von Merkmalen zu einem Menschen muss jedoch immer kritisch hinterfragt werden, denn laut Biewer (2010) besteht ohne kritisches Hinterfragen die Gefahr der Stigmatisierung (S.42).

Aus diesem Grund werden die vier Paradigmen nach Röh (2009) aufgegriffenen, vorgestellt und durch ein weiteres Paradigma der Weltgesundheitsorganisation WHO ergänzt (S.47).

Behinderung ist ...	Behinderung als ...	Paradigma
1. ein medizinisch fassbarer Sachverhalt	medizinische Kategorie	Personenorientiert /individuell
2. eine Zuschreibung von sozialen Erwartungshaltungen	Etikett	Interaktionistisch
3. ein Systemerzeugnis schulischer Leistungsdifferenzierungen	Systemfolge	Systemorientiert
4. durch die Gesellschaft gemacht	Gesellschaftsprodukt	Gesellschafts-theoretisch

Tabelle 1: Die vier Paradigmen (in Anlehnung an Röh 2009 in Stalder, 2015, S.15)

### **Das medizinische bzw. individuelle Paradigma**

Das medizinische Paradigma beschreibt laut Röh (2009) eine organische Schädigung des Betroffenen. Es wird davon ausgegangen, dass eine von der Norm abweichende körperliche, psychische oder geistige Verfassung vorliegt. Dabei wird das Individuum losgelöst vom Umfeld betrachtet, wobei die Schädigung fokussiert und als krankhafter Defekt oder als krankhafte Abweichung deklariert wird (S.48).

Aus diesem Grund wird dieses Paradigma auch als individuelles Modell von Behinderung bezeichnet. Solche pathologischen Defekte sind also bestmöglich zu beseitigen (ebd.). Dieses vereinzelt alleinstehende Paradigma ist laut Biewer (2010) nicht mehr zeitgemäss, beherrschte aber tragsicherweise eine lange Zeit das Bild von Behinderung in der Gesellschaft. Denn wenn dieses Paradigma losgelöst von anderen Perspektiven angewandt wird, besteht die Gefahr, dass Menschen mit Behinderungen als „Objekte“ angesehen werden, die eine medizinische Behandlung benötigen (S.26-29). Die Perspektive wird hier auf die „Krankheit“ und somit auf die Defizite des Menschen gelegt. Dabei wird allein aus dieser Perspektive der Krankheit versucht, dem Menschen zu helfen. Dies ist aus Sicht der Sozialen Arbeit zu einseitig und entspricht laut Franz Hamburger (2003) nicht den professionellen Methoden der Sozialpädagogik. Hamburger fordert eine ganzheitliche Betrachtungsweise des Klienten (S.180).

Aus diesem Grund sollte ein Mensch mit Behinderungen immer aus verschiedenen Paradigmen heraus betrachtet werden und nie losgelöst vom Umfeld.

### **Das soziale bzw. soziologische oder interaktionistische Paradigma**

Bei dem soziologischen Paradigma entsteht die Behinderung laut Röh (2009) durch das gesellschaftliche System und die Interaktion mit anderen (S.49). Hier ein Beispiel: Ein Jugendlicher, der sich durch ein medizinisches Merkmal am Hals schlechter verbal verständigen kann, sucht eine Arbeitsstelle im primären Arbeitsmarkt. Die schulischen Leistungen liegen im sehr guten Bereich. Trotzdem wird er bei einem Vorstellungsgespräch mit einer kindgemässen Sprachweise empfangen und auch der Arbeitsbereich wurde so vorselektiert, dass er kognitiv nicht seinen Leistungen entspricht.

Bei diesem Beispiel wird der Mensch mit Behinderung sowohl durch seine äussere Erscheinung, die anders ist als die der anderen „nicht behinderten Menschen“, auch als kognitiv anders eingeschätzt und damit in gewisser Weise attribuiert. Die letzte Station dieses Prozesses ist dann, das Attribut „kognitive Einschränkung“ in eine Wesenseigenschaft umzuwandeln und davon auszugehen, dass der Mensch mit einer körperlichen Behinderung auch eine geistige Behinderung hat (ebd.).

Diese Betrachtungsweise führt laut Röh (2009) zu einem Stigma oder Label, das ohne eine bewusste Entscheidung des Handelnden abläuft (S.50). Die handelnde Person gibt also somit einem Menschen mit Behinderungen ein unterbewusstes Label. Das soziologische Paradigma sieht dabei Behinderung als Resultat sozialer Diskriminierung und Reaktion der Gesellschaft an, welche mit Typisierung, Etikettierung und Kontrolle einhergeht. Aus diesem Grund ist es ein soziales (gesellschaftliches) Problem (S.49).

Entscheidend bei diesem Paradigma und der beruflichen Teilhabe im primären Arbeitsmarkt sind die Faktoren, die Menschen mit einer Behinderung an der Eingliederung hindern. Diese Faktoren müssen aber zuerst erkannt werden, um die Stigmatisierung zu verhindern.

### **Das systemtheoretische bzw. konstruktivistische Paradigma**

Bei diesem Paradigma schreibt Biewer (2010), dass Behinderung als „Resultat einer Ausdifferenzierung durch das Bildungswesen nach dem Aspekt der Leistung“ (S.41) zu verstehen ist. Behinderung ist also eine Folge des Systems, welches von der Gesellschaft konstituiert wird. Dies ist laut Röh (2009) ein typisches Vorgehen einer modernen Gesellschaft, um die Komplexität des menschlichen Daseins verständlicher zu machen und Orientierung zu bieten. Die Etikettierung von Menschen mit Behinderungen kann hierbei „als eine Orientierung der Gesellschaft über Normabweichungen verstanden werden, d. h., die Funktion des Behinderungsbegriffes besteht hier vor allem in der Komplexitätsreduktion, mit der die Bandbreite menschlichen Daseins, Aussehens, Wesens und Handelns auf eine Formel reduziert wird, die Orien-

tierung schafft“ (S.50). Ein Beispiel in Bezug auf das Thema der Bachelorarbeit bildet das Schulsystem, denn dort wird durch Noten selektiert. Die Noten entscheiden, ob ein Mensch den Leistungsanforderungen genügt oder nicht. Denjenigen, deren Noten nicht genügen, wird der Zugang zu weiterführenden Bildungssystemen verwehrt. Eine weiterführende Ausbildung jedoch wäre nötig, um in den primären Arbeitsmarkt einzutreten. Ressourcen, welche der Mensch mit Behinderungen hätte, werden nicht abgebildet und er oder sie somit von der Gesellschaft behindert.

### **Das kritische bzw. gesellschaftstheoretische Paradigma**

Laut Röh (2009) werden Menschen mit Behinderungen bei dem kritischen Paradigma als ein Produkt der Gesellschaft angesehen und nur über die Produktions- und Klassenverhältnisse in einer Gesellschaft definiert. Bei diesen für kapitalistische Gesellschaftssysteme spezifischen Mechanismen werden Menschen, die diesen Normen nicht entsprechen, selektiert und damit in den unterschiedlichsten Formen isoliert (S.53). Bei dieser Betrachtung entsteht die Behinderung, wenn sich Menschen vergleichen und eine Mindestanforderung von Produktivität aufstellen. Röh (2009) schreibt dazu, dass dabei Menschen mit Behinderungen als „Arbeitskräfte minderer Güte unter den Bedingungen des Verkaufs der Arbeitskraft auf dem Markt angesehen werden“ (ebd.). Anders formuliert bedeutet dies, dass derjenige als behindert gilt, der im Arbeitsmarkt nicht leistungsfähig ist.

### **Das biopsychosoziale Paradigma der ICF**

Bei den oben genannten Paradigmen steht der Mensch mit seinen Behinderungen stark im Zentrum. Aus diesem Grund rückte die Weltgesundheitsorganisation (WHO), laut Biewer (2010), im Jahre 2001 von der Zuschreibung von Behinderungskategorien ab, um stattdessen „somatische Schädigungen, Handlungseinschränkungen und Teilhabebeschränkungen an Lebensbereichen“ zu klassifizieren (S.33). Dabei werden die kontextgebundenen Umweltfaktoren und gesellschaftlichen Bedingungen viel stärker in das Zentrum der Betrachtung gerückt als die personenbezogenen Faktoren (S.64). Bei der Betrachtung der Behinderung wird der Fokus auf das gelegt, was durch die gesellschaftlichen Bedingungen verursacht wird. Dies ist der Betrachtungswandel vom „behindert sein“ zum „behindert werden“ (Röh, 2009, S.52).

Die WHO bezeichnet dieses Klassifikationssystem als „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (ICF) und bezieht, wie oben genannt, neben den individuellen Faktoren auch gesellschaftliche und Umweltfaktoren mit ein. Behinderung wird hierbei interdisziplinär betrachtet und als biologisches, psychisches und soziales Phänomen verstanden (Röh, 2009, S.55).

Durch die Tatsache, dass mehrere Paradigmen verwendet werden, ist es erst möglich, die Lebenswelt von Menschen mit Behinderungen umfassend zu erfassen. Die ICF unterteilt diese

Lebenswelt einer Person in die Bereiche der Körperfunktionen und -strukturen, ihrer Aktivitäten und ihrer Partizipation sowie der Umweltfaktoren und persönlichen Faktoren (Biewer, 2010, S.65).

Dieses Klassifikationssystem ist für die Betrachtung von Menschen mit einer Behinderung, die in ihrer beruflichen Teilhabe eingeschränkt sind, besonders wichtig, denn es lenkt den Fokus auf die Aktivitäten der Person und deren Partizipation. Dennoch muss laut Biewer (2010) darauf geachtet werden, dass kein Paradigma ausser Acht gelassen wird, denn sie nehmen auch komplementäre Aspekte in den Blick (S.73).

Für die Bachelorarbeit und das Verständnis, was Menschen mit Behinderungen an der beruflichen Teilhabe hindert, ist es also wichtig, die oben genannten Paradigmen anzuwenden und herauszufinden, was Menschen mit Behinderungen an der Aufnahme und Ausübung einer primären Erwerbsarbeit hindert und welchen Einfluss die Subjektfinanzierung darauf hat.

### **2.1.2 Gesetzliche Instrumente in der Schweiz**

Im Folgenden werden die gesetzlich vorgesehenen Leistungen und Angebote zur Förderung der beruflichen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen erläutert. Dabei wird zuerst auf die international gültige UN-BRK eingegangen. Anschliessend wird die Gesetzgebung der Schweiz auf nationaler und kantonaler Ebene dargestellt.

Als richtungsweisende Vorgabe zählt die UN-BRK, welche die Schweiz im Jahre 2014 ratifiziert hat. Die UN-BRK ist ein Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, welches am 13. Dezember 2006 in New York von der Generalversammlung der UNO verabschiedet wurde. Sie ist am 3. Mai 2008 in Kraft getreten und zählt heute 151 Vertragsstaaten.

Die UN-BRK verpflichtet die teilnehmenden Staaten, allen Menschen den vollen und gleichberechtigten Genuss der Menschenrechte und Grundfreiheiten zu gewährleisten, welche die aktive Teilnahme am politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben von Menschen mit Behinderungen schützen und fördern soll (EDA, 2011, S.8).

Mit ihrem Beitritt hat die Schweiz sich verpflichtet, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, Hindernisse zu beheben, sie gegen Diskriminierung zu schützen und ihre Inklusion in die Gesellschaft zu fördern (Website der schweizerischen Eidgenossenschaft, 2016).

Zentral bei der UN-BRK ist der Paradigmenwechsel, der vergleichbar mit dem Paradigmenwechsel der ICF ist und oben beschrieben wurde. Denn auch bei der UN-BRK liegt der Fokus nicht bei den Defiziten einer Person, sondern auf der Umwelt und der Gesellschaft (Geschäftsstelle sozialinfo, ohne Datum, S.1).

Laut Andreas Brachmann (2011) soll durch die UN-BRK das Ziel der Rehabilitation völlig neu definiert werden: „Menschen mit Behinderung sollen in die Lage versetzt werden, ein Höchstmass an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten, sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren“ (S.157).

Aus diesem Grund haben Menschen mit Behinderungen das Recht auf den primären sowie sekundären Arbeitsmarkt, was die Möglichkeit einschliesst, sich den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Dies bedeutet in der jetzigen Situation, welche noch der Objektfinanzierung entspricht, dass Barrieren des primären Arbeitsmarktes abgebaut werden sollten. Die UN-BRK verpflichtet die Schweiz somit, alles in ihrer Macht Stehende zu unternehmen, um Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen auf eine ihnen entsprechende Arbeit einzuräumen wie Menschen ohne Behinderungen.

### **Bundesverfassung und BehiG**

Auch die schweizerische Gesetzgebung hat ähnlich formulierte Artikel, die jedoch rechtlich stärker einklagbar sind (Arbeitsgemeinschaft BASS/ZHAW, 2015, S.10). So steht in der schweizerischen Bundesverfassung in Artikel 8 das Diskriminierungsverbot, das Diskriminierung aufgrund körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung verbietet. Konkreter ausformuliert wird es mit dem neuen Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG), welches am 1. Januar 2004 in Kraft trat. Der dort enthaltene Artikel 1.2 setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern sollen, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und fortzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

Der Abschnitt 4 des BehiG beauftragt den Gesetzgeber, Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen vorzunehmen (Website der schweizerischen Eidgenossenschaft, 2016).

Trotz dieser und weiterer Massnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und arbeitsmarktpolitischer Massnahmen ist laut Baumgartner et al. (2004) die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nicht ausreichend gesichert (S.18). Dies könnte sich mit dem neu erarbeiteten Behindertenkonzept des Kantons Bern verbessern.

### **Behindertenkonzept des Kantons Bern**

Das Behindertenkonzept des Kantons Bern formuliert die gesetzliche Ausrichtung noch detaillierter und wurde im Jahr 2011 durch eine neu überarbeitete Version genehmigt (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, 2011, S.4).

Den Startschuss zur Überarbeitung und Neuausrichtung gab dabei der Bundesbeschluss zur Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (Nationaler Finanzausgleich, NFA), welcher am 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist (Eidgenössisches Finanzdepartement, 2007, S.7).

Als Hauptziel wird bei dem neuen Behindertenkonzept die Förderung der Selbstbestimmung und der gesellschaftlichen Teilhabe von erwachsenen Menschen mit einer Behinderung postuliert (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, 2011, S.1).

Dabei ist die Umsetzungsstrategie für diese Bachelorarbeit ein zentrales Element. Denn „der Kanton Bern gewährleistet mittels geeigneter Rahmenbedingungen, Instrumente, Verfahren sowie durch Gewährung von finanziellen Beiträgen eine qualitativ und quantitativ angemessene, regional ausgewogene, wirksame und wirtschaftliche Versorgung für erwachsene Menschen mit einer Behinderung“ (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, 2011, S.14). Bei diesem Zitat sind die finanziellen Mittel besonders relevant, welche den Menschen mit Behinderungen direkt ausbezahlt werden.

Hierbei wird von einer Subjektfinanzierung gesprochen. Das Subjekt, also der Mensch mit Behinderungen, bekommt direkt einen finanziellen Beitrag (siehe Abb. 1.).

#### Subjektfinanzierung:

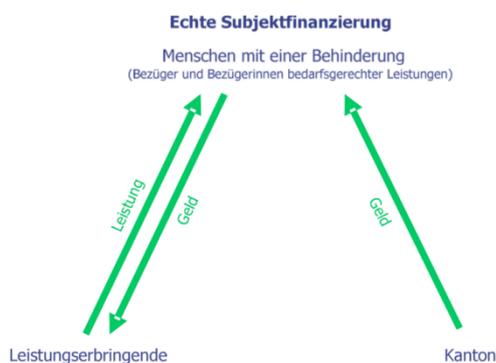


Abbildung 1: Subjektfinanzierung (Jaggi, 2008, S.6)

#### Objektfinanzierung:

Bei dem alten System des Behindertenkonzepts wurden laut Kurt Jaggi (2007) die Leistungen im Versorgungssystem des Bundes kollektiv, also objektbezogen, ausgezahlt. Das bedeutet, dass diejenigen, die eine Dienstleistung für Menschen mit Behinderungen geleistet haben, die finanziellen Mittel erhalten haben. Zusätzlich erfolgte die Finanzierung über Ergänzungsleistungen und Taxen, wodurch eine Mischfinanzierung entstand. Es wurden also die Mittel des Staates und der Sozialversicherungen direkt an den Leistungserbringer (Heime, Tagesstätten etc.) ausbezahlt und nicht an den Leistungsempfänger (S.4). Dies wird in Abbildung 2 veranschaulicht.



Abbildung 2: Objektfinanzierung (Jaggi, 2008, S.5)

Bei der Subjektfinanzierung, welche so weit wie zweckmässig und möglich, angewendet werden soll, werden die Leistungen dem individuellen Bedarf entsprechend abgegolten (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, 2011, S.16).

Dieses neue System soll den Menschen mit Behinderungen bei der selbstbestimmten Lebensgestaltung und Teilhabe an gesellschaftlichen Lebensbereichen Unterstützung bieten (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, 2011, S.5). Dabei integriert laut Christoph Andermatt und Günther Latzel (2012) dieses System der Subjektfinanzierung eher die UN-BRK mit ihren Werten als es bei der Objektfinanzierung der Fall war, und postuliert die Wahlmöglichkeiten in der Gemeinschaft (S.5).

Hierbei ist für die vorliegende Bachelorarbeit zentral, dass bei dieser Finanzierungsform die Mittel des Staates und der Sozialversicherungen an die Menschen mit Behinderungen, welche auf Pflege, Betreuung und Assistenz angewiesen sind, direkt ausbezahlt werden. Sie erhalten damit die nötigen Geldmittel, um die benötigten Leistungen zu finanzieren, welche sie durch ihre Behinderungen benötigen. Die Leistungserbringer, welche die Menschen begleiten und unterstützen, stellen ihrerseits für die erbrachten Leistungen Rechnungen oder beanspruchen einen Lohn (Dachorganisationenkonferenz der privaten Behindertenhilfe, 2008, S.5).

Aus dem Behindertenkonzept geht hervor, dass der Lebensbereich Arbeit zu den anerkannten Leistungen zählt. Diese Leistungen werden zur persönlichen Entwicklung und Förderung einer angepassten beruflichen Tätigkeit gewährt (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, 2011, S.12).

Dadurch, dass sich der Kanton Bern für die Subjektfinanzierung entschieden hat, wurde dieser vor ungewöhnliche Herausforderungen gestellt, da das System weitgehend unbekannt ist und sich in der Praxis noch nicht bewähren konnte. Bisher gibt es in der Schweiz mit der flächendeckenden Einführung eines solchen Systems noch keine Erfahrungen, und auch empirische Resultate über die Wirkung der Subjektfinanzierung liegen nicht vor (Jaggi, 2008, S.10).

Diese Sachlage hat sich in den letzten Jahren verändert. So wurde laut dem Eidgenössischen Departement des Innern EDI (2007) im Jahre 2005 vom Bundesrat ein Pilotversuch bewilligt, der zum Ziel hatte, Erfahrungen mit persönlicher Assistenz zu sammeln, welche auch subjektorientiert abgegolten werden. Für die Durchführung des „Pilotprojekt Assistenzbudget“ waren

das Bundesamt für Sozialversicherungen, die Stiftung Assistenz Schweiz und die kantonalen IV-Stellen zuständig (S.5).

Ein weiteres subjektorientiertes Pilotprojekt mit dem Titel „Instrumente und Verfahren für eine individuelle Bemessung der Leistungen der Behindertenhilfe“ (VIBEL) wurde im Jahre 2010 im Kanton Bern gestartet (Kanton Basel-Stadt, 2011, S.1).

Die Schweiz ist bei diesem Thema noch in der Erprobung, während laut Thomas Klie und Alexander Spermann (2004) andere europäische Länder schon seit einigen Jahren systematische Erfahrungen mit neuen Leistungserbringungsformen gesammelt haben (S.2). Zum Beispiel wurde in Schweden bereits im Jahr 1994 die gesetzliche Grundlage für ein persönliches Budget geschaffen (S.152) und in Deutschland im Jahr 1998 das persönliche Budget eingeführt und erprobt (S.155).

Diesen Angaben zufolge könnten Menschen mit Behinderungen selbstständig Assistenzpersonen einstellen, welche sie betreuen, damit sie selbst eine Erwerbsarbeit ausüben.

Um diese theoretische Möglichkeit ganzheitlich darstellen zu können, wird im Anschluss auf den Bereich Arbeit eingegangen.

### 2.1.3 Arbeit und Arbeitsmärkte

In diesem Abschnitt wird zuerst auf den Begriff „Arbeit“ eingegangen. Da im täglichen Sprachgebrauch der Begriff „Arbeit“ für viele Tätigkeiten benutzt wird, muss er hier zunächst eingegrenzt werden.

Die nachfolgende Abbildung 3 stellt dar, wie der Begriff „Arbeit“ in verschiedene Arten von Tätigkeiten unterteilt werden kann. Wobei laut Beat Baumann (2011) der Begriff „Arbeit“ als Aktivität verstanden wird, also als alles, was ein Mensch tut (S.17).

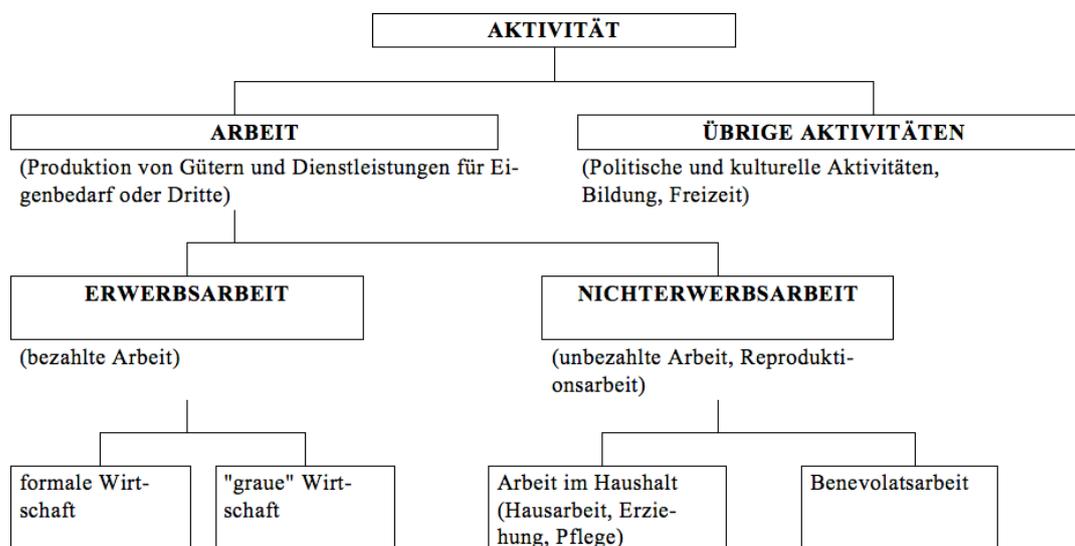


Abbildung 3: Arten von Aktivitäten im Überblick (Baumann, 2011, S.17)

Diese Aktivität teilt sich dann in den Bereich „Arbeit“ und „übrige Aktivitäten“ (S.17). Und da sich die Soziale Arbeit, wie in Kapitel 1.4 beschrieben, für Menschen in benachteiligten Situationen einsetzt und, laut Baumgartner et al. (2004), Menschen mit einer Behinderung überwiegend vom primären Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, wird im Folgenden der Bereich der Erwerbsarbeit fokussiert.

Abbildung 4 zeigt, dass der primäre Arbeitsmarkt ein Teil der Erwerbsarbeit ist, welche sich in den primären und den sekundären Arbeitsmarkt aufteilt.

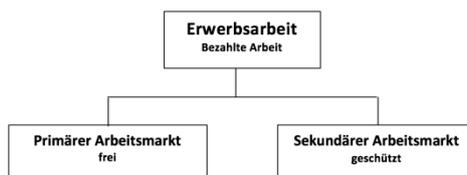


Abbildung 4: Aufteilung Erwerbsarbeit (eigene Darstellung in Anlehnung an Baumgartner, 2004, S.51)

Dabei wird der primäre Arbeitsmarkt auch als der reguläre oder 1. Arbeitsmarkt bezeichnet, der die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der freien Wirtschaft beinhaltet. Im Gegensatz dazu versteht man unter dem sekundären oder auch 2. Arbeitsmarkt jenen, der geschützte Arbeitsplätze bietet (Bundesamt für Statistik, 2016).

In diesem geschützten Arbeitsmarkt werden meist Institutionen damit beauftragt, Arbeitsplätze zu schaffen, die für den nicht-erwerblichen Bereich oder mit reduziertem Lohn Arbeit generieren. Diese Arbeitsplätze stehen nicht unter dem wirtschaftlichen Leistungsdruck wie der primäre Arbeitsmarkt, haben aber ebenfalls einen gewissen kompetitiven Charakter, mit Regelungen von Rechten und Pflichten und entsprechenden Sanktionsmöglichkeiten. Der sekundäre Arbeitsmarkt ist hierbei vorwiegend Menschen mit Behinderungen vorbehalten. Ein Beispiel dafür sind geschützte Werkstätten (Baumgartner, 2004, S.8).

Um den bisher unzugänglichen primären Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen, wird nun auf die oben beschriebene Theorie der Subjektfinanzierung zugegriffen. Denn durch die Subjektfinanzierung können Menschen mit Behinderungen in der Zukunft stärker selbst entscheiden, für welche Bereiche sie ihre finanziellen Mittel einsetzen wollen. Sie könnten sich somit entscheiden, dass sie einen Teil ihrer zugesprochenen Finanzen für den primären Arbeitsmarkt ausgeben wollen.

Aus diesem Grund folgt ein hypothetisches Arbeitsmodell, welches durch die oben genannten theoretischen Fakten ermöglicht werden könnte, jedoch in der Praxis, laut Thomas Zürcher (Telefongespräch am 19. Oktober 2015), noch nicht oder wenig angewendet wird.

#### 2.1.4 Das hypothetische Arbeitsmodell

Bei dem hier dargestellten Modell handelt es sich um ein hypothetisches Beispiel, das die Möglichkeiten der Subjektfinanzierung im primären Arbeitsmarkt veranschaulichen soll.

Dabei werden im Folgenden zwei Modelle präsentiert. Bei dem ersten Modell ist die assistenzgebende Person in dem gleichen Betrieb angestellt wie die zu betreuende Person (siehe Abb. 5). In dem zweiten Modell wird ein Beispiel gezeigt, bei dem die assistenzgebende Person nicht in dem gleichen Betrieb angestellt ist (siehe Abb. 6). Die assistenzgebende Person kommt nur für die Begleitung des Menschen mit Behinderungen in den Betrieb.

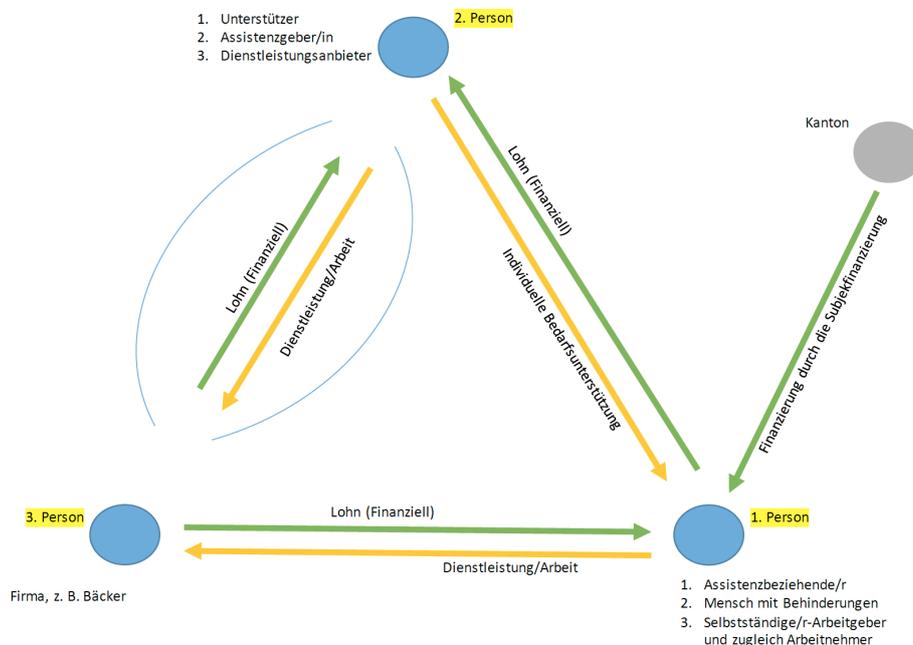


Abbildung 5: Subjektfinanzierung - Hypothetisches Modell – mit interner Beschäftigung (eigene Darstellung)

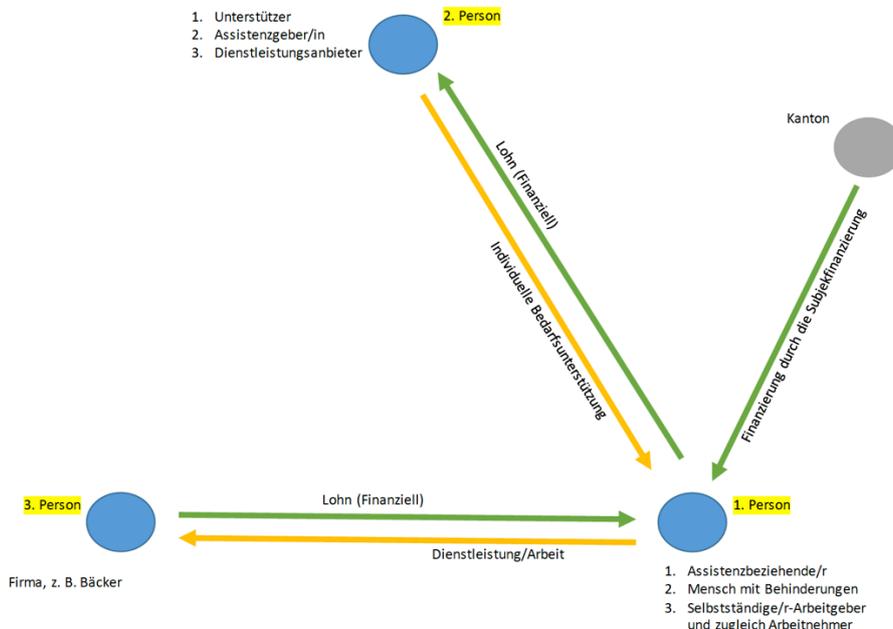


Abbildung 6: Subjektfinanzierung - Hypothetisches Modell – mit externer Beschäftigung (eigene Darstellung)

Hier nun ein Beispiel, welches im Alltag vorkommen könnte:

Die 19-jährige Hanna Meier hat Trisomie 21 und gibt als Traumberuf an, dass sie sehr gerne in einer Bäckerei arbeiten möchte und wie wichtig ihr das Zusammenleben mit Nichtbehinderten ist. Ihren schulischen Werdegang begann sie in einem integrativen Kindergarten mit einer anschliessenden Privatschule, welche ihr den Schulbesuch einer integrativen Schule während der obligatorischen Schulzeit ermöglichte. Anschliessend besuchte sie eine Haushaltungsschule und eine Werkstätte für Menschen mit Behinderungen. Bis zum 18. Lebensjahr haben die Eltern für ihren Unterhalt gezahlt. Danach hat sie eine Entschädigung für leichte Hilflosigkeit und Pflegebeiträge des Kantons erhalten. Jedoch möchte sie nicht nur finanzielle Mittel vom Staat beziehen. Sie möchte für ihr Geld auch etwas tun und sich gegebenenfalls noch etwas hinzuverdienen.

Durch dieses hypothetische Modell wird Frau Meier (Person 1) bei einer Bäckerei (Person 3) angestellt und bekommt dadurch einen normalen Lohn. Da sie auf Assistenz angewiesen ist, kann ein Angestellter (Person 2) der Bäckerei die Betreuung übernehmen. In diesem Beispiel hätte der Angestellte (Person 2) zwei Arbeitsverträge. Einen Vertrag mit der Bäckerei und einen mit Frau Meier. Wenn die Bäckerei die Betreuung von Frau Meier nicht übernehmen würde, so könnte die Assistenz eine externe Person übernehmen. Welche theoretischen Grundsätze einer solchen Anstellung zugrunde liegen sollten, wird nun im nächsten Kapitel diskutiert.

## **2.2 Theoretische Beantwortung der Fragestellung**

In diesem Abschnitt wird die Fragestellung dieser Arbeit aus theoretischer Sicht beantwortet. Damit dies gelingen kann, wurden im vorigen Kapitel verschiedene Begriffe bestimmt. In diesem Kapitel geht es nun um die Begriffe der Inklusion und der beruflichen Teilhabe, welche wiederum zuerst für diese Arbeit bestimmt werden müssen. Aus dem Bezug der beiden Theorien aufeinander entstehen am Ende des Kapitels Kriterien zu einer inklusiven beruflichen Teilhabe, welche eine mögliche Antwort auf die Fragestellung geben.

### **2.2.1 Inklusion**

#### **2.2.1.1 Begriffsbestimmung**

Der Begriff der Inklusion ist vielschichtig und die Bedeutung ändert sich, je nachdem, in welchem Kontext er gebraucht wird. Viele soziale Brennpunkte wurden und werden in Bezug auf die Inklusion diskutiert. Am zahlreichsten ist die Literatur zum Thema der inklusiven Bildung, wobei gerade in Deutschland sehr viel dazu geforscht und geschrieben wird. Weitere Beispiele für die Beschäftigung mit Inklusion sind die Diskussionen um „Inklusion oder Integration?“ oder um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft. Den Begriff der Inklusion mit dem Anspruch auf Vollständigkeit zu beschreiben, würde aufgrund

des riesigen Themenfeldes den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Versucht wird deshalb in diesem Abschnitt, Inklusion so zu umreißen, dass die Schlussfolgerungen zu den Kriterien einer inklusiven beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen nachvollzogen werden können.

An dieser Stelle ist es wichtig, eine Abgrenzung zum systemtheoretischen Inklusionsbegriff vorzunehmen. Laut Theresia Degener und Hildegard Mogge-Grotjahn (2012) offenbart der Blickwinkel aus der funktionalen Systemtheorie von Niklas Luhmann ein weiteres, gänzlich anderes Verständnis von Inklusion und Exklusion. In diesem Bild einer ausdifferenzierten Gesellschaft haben sich Teilsysteme gebildet, welche grundsätzlich geschlossen sind und nur über strukturelle Kopplung mit anderen Systemen in Verbindung stehen. Am Inhalt der für sie wichtigen Kommunikation kann man ablesen, wofür die jeweiligen Teilsysteme funktional zuständig sind. Inklusionsfähigkeit bezeichnet in diesem Zusammenhang die Möglichkeit einer Person, durch Kommunikationsmedien wie Geld, Einfluss oder Bildung für ein bestimmtes System relevant zu werden. Exklusion bedeutet simpel, dass eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht zu einem gewissen System gehört, also nicht inkludiert ist. Da die gesamte Gesellschaft in solche Teilsysteme aufgegliedert ist und eine Person unmöglich Teil eines jeden sein kann, ist Exklusion etwas Normales und Inklusion nur gut, sofern sie selbstbestimmt entschieden wurde (S.61).

Nach Degener und Mogge-Grotjahn (2012) ist diese systemtheoretische Sichtweise „wenig anschlussfähig an die Erkenntnisinteressen einer materialen Ungleichheitsforschung und an die auf die Realisierung von Menschenrechten einschließlich Partizipation bezogenen praktisch-politischen sowie professionsbezogenen Diskurse“ (S.61), welche die Diskussion um Inklusion bestimmen. Da hier diesen Diskursen gefolgt wird, um herauszufinden, welche Aspekte der Inklusion für die Beantwortung der Fragestellung relevant sind, wird der systemtheoretische Blickwinkel auf Inklusion aussen vor gelassen.

Um den Begriff der Inklusion, wie er hier verwendet werden soll, darzustellen, wird die Begriffsbestimmung der UN-BRK und zweier Theoretiker verwendet. Anhand dieser drei Quellen wird der Begriff der Inklusion umrissen. Dies geschieht durch das Ausarbeiten von Prinzipien der Inklusion, die für berufliche Teilhabe relevant sind. Diese Prinzipien werden das Rückgrat der vorliegenden Arbeit bilden, weshalb sie direkt aus den drei anschliessend aufgeführten Definitionen von Inklusion abgeleitet werden. Dadurch soll eine möglichst grosse Transparenz garantiert und das Nachvollziehen der Gedankengänge erleichtert werden.

Die beiden Sozialwissenschaftler, von welchen im Anschluss gesprochen wird, haben sich einerseits intensiv und andererseits lange mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt. Georg Theunissen eher aus dem Blickwinkel der Empowerment-Bewegung, Andreas Hinz mehr mit der Ausarbeitung einer inklusiven Schule, also aus pädagogischer Sicht. Obwohl die UN-BRK keine anwendungsfertige Definition von Inklusion liefert, wird sie als dritte Grösse herangezogen, denn die darin beschriebenen Grundsätze sind nützlich, um den Begriff der Inklus-

sion, wie er hier verstanden werden soll, zu klären. Zunächst werden die verwendeten Definitionen präsentiert, um danach die relevanten Aspekte der Inklusion für inklusive berufliche Teilhabe herausarbeiten zu können.

Georg Theunissen beobachtete und beobachtet weiterhin die Entwicklungen in den USA. In seiner Literatur stellt er überwiegend Überlegungen aufgrund seiner Beobachtungen für die Situation in Deutschland an. Sein Fokus beim Inklusionsbegriff liegt auf dem Empowerment von Menschen mit Behinderungen.

Für Georg Theunissen (2010) ist ein zentraler Aspekt der Inklusion das Recht auf volle, uneingeschränkte Zugehörigkeit von Menschen mit oder ohne Behinderung zur Gesellschaft (S.19). Diese Zugehörigkeit beginnt mit der Geburt, in diesem Sinne wird Inklusion gelebt, wenn Aussonderung verhindert wird. Theunissen folgt mit seiner Meinung Polloway, wenn er sagt, dass Aussonderung durch „das notwendige Mass an Unterstützung für eine erfolgreiche Individuation, Sozialisation und Partizipation am gesellschaftlichen Leben“ (Polloway et al., 1996, S.6; zit. in Theunissen, 2010, S.20) verhindert werden kann. Er nennt *supported education, supported employment, supported living, supported retirement und supported community* als Lebensbereiche, in denen diese Unterstützung stattfinden muss (ebd.). Dabei geht es nicht darum, mit der gewährten Unterstützung die Menschen mit Behinderungen zu normalisieren, also an die Gesellschaft oder „normale“ Lebensstandards anzupassen; die Unterstützung ist selbstbestimmt von den jeweiligen Personen gewählt und hilft ihnen, ihre Bürgerrechte wahrzunehmen (Theunissen, 2010, S.20). „Inklusion verweist somit auf das Modell einer Gesellschaft, in der alle Menschen mit Behinderungen genauso wie alle Nichtbehinderten – weder diskriminiert noch privilegiert – als Bürger, Lernende, Arbeitnehmer, Konsumenten oder auch Kulturschaffende dazugehören, keine soziale Ausgrenzung erfahren, sondern respektiert und angenommen werden“ (ebd.).

Hinz' Fokus ist die Pädagogik und er untersucht den Inklusionsbegriff schwerpunktmässig auf die Bedeutung in der Bildung. Mittlerweile hat er jedoch auch Literatur zu inklusiven Wohnformen und sogar zu Inklusion und Arbeit verfasst.

Andreas Hinz (2006) beschreibt Inklusion folgendermassen: Inklusion ist ein Ansatz, der „sich gegen jede gesellschaftliche Marginalisierung wendet und somit allen Menschen das gleiche volle Recht auf individuelle Entwicklung und soziale Teilhabe ungeachtet ihrer persönlichen Unterstützungsbedürfnisse zugesichert sehen will. Für den Bildungsbereich bedeutet dies einen uneingeschränkten Zugang und die unbedingte Zugehörigkeit zu allgemeinen Kindergärten und Schulen des sozialen Umfeldes, die vor der Aufgabe stehen, den individuellen Bedürfnissen aller zu entsprechen – und damit wird [...] jeder Mensch als selbstverständliches Mitglied der Gemeinschaft anerkannt“ (S.98).

Bevor nun dieser Ansatz diskutiert wird, soll die UN-BRK herangezogen werden. Bei der Betrachtung des Art. 3, „Allgemeine Grundsätze“, der UN-BRK (2014) lassen sich die fol-

genden Definitionen gut mit den oberen Definitionen von Inklusion in Verbindung bringen. „Die Grundsätze dieses Übereinkommens sind:

- a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschliesslich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;
- b) die Nichtdiskriminierung;
- c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;
- d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit“ (S.1123).

Interpretiert werden diese Grundsätze in verschiedener Literatur als „Bezeugnis“ der UN-BRK zum Inklusionsgedanken, obwohl dies in der Behindertenrechtskonvention selbst nie so deutlich ausgesprochen wird. Marianne Schulze (2011) schreibt beispielsweise, dass die UN-BRK bewusst keine neuen Menschenrechte erstellt, sondern die Bedeutung der bestehenden Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen beschreibt. Sie bedeuten dabei explizit Barrierefreiheit und Inklusion (S.18). Auch Susanne Warken (2012) befindet, dass das zentrale Element der UN-BRK der Inklusionsgedanke ist (S.5). Für die vorliegende Arbeit ist es weniger wichtig, ob diese Einschätzungen in ihrer Absolutheit richtig sind. Es haben sich jedoch tatsächlich inhaltliche Überschneidungen der Definitionen und der UN-BRK ergeben, die im nächsten Abschnitt von Bedeutung sein werden.

### **2.2.1.2 Vier Prinzipien der Inklusion**

In diesem Abschnitt soll versucht werden, den Begriff der Inklusion positiv für diese Arbeit zu definieren. Dafür wurden die oben aufgeführten Definitionen und die UN-BRK auf Gemeinsamkeiten untersucht, die für inklusive berufliche Teilhabe relevant sind. Sodann wurden diese Gemeinsamkeiten unter Prinzipien mit hohem Abstraktionsniveau zusammengefasst. Dies führte zu vier für die berufliche Teilhabe relevanten Prinzipien, die nicht weiter vereinfacht werden konnten und somit eigenständig sind.

Für die Ausarbeitung der Prinzipien wurde umfangreich Literatur gesichtet, welche die Auswahl der Definitionen und das Formen der Prinzipien beeinflusst hat. Um die Herleitung der Prinzipien einerseits übersichtlich und andererseits nachvollziehbar zu gestalten, wurde die vorliegende Form des Aufbaus gewählt. Die Prinzipien sollen anhand der aufgeführten Definitionen und der UN-BRK nachvollziehbar hergeleitet werden können. In anderen Kapiteln der Arbeit werden anschliessend weitere Quellen mit den hergeleiteten Prinzipien in Verbindung gebracht.

Der Aufbau der Herleitungen besteht aus einem ersten Teil, in welchem kurz die inhaltstragenden Stellen der Definitionen oder der UN-BRK genannt werden, die zur Erstellung des Prinzips geführt haben. Im zweiten Teil wird dann die Bedeutung des Begriffs genauer beschrieben.

### **Selbstbestimmung in allen Bereichen**

Für Theunissen (2010) ist Unterstützung in verschiedenen Bereichen notwendig, um Aussonderung zu verhindern. Bei dieser Unterstützung ist jedoch zentral, dass sie selbstbestimmt gewählt wurde und nicht zum Ziel hat, Menschen mit Behinderungen an die Gesellschaft anzugleichen. Selbstbestimmung ist somit ein zentraler Punkt seiner Vorstellung von Inklusion (S.20). Aus den Grundsatzbestimmungen der UN-BRK (2014) lässt sich Selbstbestimmung aus Artikel 3 a) herauslesen. „Grundsätze des Übereinkommens sind: die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschliesslich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit“ (S.1123). Laut Schulze (2011) ist die Forderung nach selbstbestimmtem Leben von Menschen mit Behinderungen in Artikel 19 der UN-BRK noch ausgeführt: „Eine umfassende Bestimmung zu selbstbestimmtem Leben (Artikel 19), mit dem klaren Ziel, maximale Unabhängigkeit und soziale Inklusion zu erreichen, ist ebenfalls verankert“ (S.19).

Was bedeutet der Begriff der Selbstbestimmung? Die theoretische Diskussion ist differenziert und sehr komplex. Diese zu diskutieren und dann eine für diese Arbeit stimmige Definition von Selbstbestimmung zu erarbeiten, würde zu weit führen. Verschiedene Praktiker haben sich jedoch schon mit dieser Thematik befasst und beschrieben, was Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen bedeutet.

Für die „Selbstbestimmt-Leben-Bewegung“ ist der zentrale Aspekt der Selbstbestimmung die Möglichkeit zum Treffen von Entscheidungen (Rock, 2001, S.13). Dies scheint auch aus der Perspektive der Behinderten wahr zu sein: Laut Anne Waldschmidt (2012) beinhaltet die Selbstbestimmung aus Sicht behinderter Menschen weniger eine Handlungs- als vielmehr eine Entscheidungsautonomie (S.244).

Für Theunissen (2010) ist Selbstbestimmung ein zentraler Aspekt bei der Organisation von Hilfeleistungen: Sie müssen selbst gewählt sein und nicht das Ziel verfolgen, die Behinderten zu „normalisieren“, sie also an die Gesellschaft anzupassen (S.20). Dasselbe konstatiert auch Rock (2001): In Abgrenzung zum Selbstständigkeitsbegriff (im Sinne der Selbstversorgungskompetenz), bei welchem ein zentrales Ziel die weitgehende Unabhängigkeit ist, kann Selbstbestimmung oft erst durch adäquate Unterstützung erreicht werden. „Als entscheidend wird dabei erachtet, dass die Betroffenen selbst die Art, den Umfang und die Ausführung der Unterstützung festlegen können“ (S.13).

Zentraler Aspekt der Selbstbestimmung ist also die Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen und damit verbunden genügend Auswahlmöglichkeiten zu haben. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Selbstbestimmung bei der Organisation von Hilfeleistungen gelegt.

### **Prinzip bedingungsloser Anerkennung des Andersseins**

Für Theunissen (2010) ist die bedingungslose Anerkennung zentral, weil er nicht vorhandene Aussonderung als gesellschaftliche Teilhabe und damit wichtigen Teil der Inklusion versteht (S.20). Er bezieht sich mit der Aussage – „Inklusion verweist somit auf das Modell einer Gesellschaft, in der alle Menschen mit Behinderungen genauso wie alle Nichtbehinderten – weder diskriminiert noch privilegiert – als Bürger, Lernende, Arbeitnehmer, Konsumenten oder auch Kulturschaffende dazugehören, keine soziale Ausgrenzung erfahren, sondern respektiert und angenommen werden“ (S.20) – direkt auf dieses Prinzip. In der UN-BRK (2014) können im Artikel 3 als Grundsätze des Übereinkommens „b) die Nichtdiskriminierung“ (S.1123) und „d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit“ (ebd.) diesem Prinzip zugeordnet werden. Hinz (2006) verweist mit dem ersten und dem letzten Satz in seiner Definition auf dieses Prinzip. Er sagt, dass „Inklusion (...) sich gegen jede gesellschaftliche Marginalisierung wendet“ (S.98) und argumentiert am Schluss, was passieren müsste, damit jeder Mensch als „selbstverständliches Mitglied der Gemeinschaft anerkannt“ (ebd.) wird.

Das Prinzip beschreibt eine Welt, in welcher die meisten Etikettierungen überflüssig werden, weil die Merkmale, welche eine Etikettierung ermöglichen würden, als Anderssein anerkannt und ohne Bewertung akzeptiert werden. Colin Cramer und Martin Harant (2014) beschreiben in ihrem Beitrag zur Kritik des Inklusionsgedankens das Prinzip der bedingungslosen Anerkennung des Andersseins folgendermassen: Der Begriff der Behinderung wird auf den Kopf gestellt; die klinische Sichtweise auf Behinderung wird als Etikettierung entlarvt und damit unbrauchbar. Es ist der Akt der Zuschreibung, welcher behindert. Somit werden aus behinderten nicht behinderte, aus Patienten Bürger und aus Fördermassnahmen wird die „Neugestaltung der Umwelt als inklusive Gesellschaft“ (Hinz, 2005, S.135; zit. in Cramer & Harant, 2014, S.647). Dabei wird aus Gewohnheiten und gebräuchlichem Handeln, welches etikettiert und Anpassungsleistungen vonseiten der Menschen mit Behinderungen fordert, ein Ideal geschaffen, das dem Eigensinn eines jeden Rechnung trägt (S.647).

Als weitere Verdeutlichung kann die Diskussion um die Begriffe Integration und Inklusion herangezogen werden. Vereinfacht gesagt, wird als Integration die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft verstanden. Dabei wird vor allem die strukturelle Komponente berücksichtigt. Einer Gruppe von Menschen mit Behinderungen wird beispielsweise das selbstständige Wohnen in einer Stadt ermöglicht, wobei auf den ersten Blick kein Unterschied zur Wohngemeinschaft, die sich einen Stock tiefer befindet, besteht. Die Wohngemeinschaft der Menschen mit Behinderungen bleibt jedoch als besondere Gruppe erkennbar. Inklusion hätte in der gleichen Situation den Anspruch der bedingungslosen Anerken-

nung des Andersseins. Eine Wohngemeinschaft würde daher kaum ausschliesslich aus Personen bestehen, die heute behindert genannt werden. Viel eher wäre es eine Gruppe, die aus Personen mit verschiedenen Bedürfnissen und Besonderheiten besteht, aber nicht eindeutig durch Etikettierungen von einer anderen Gruppe unterschieden werden kann. Zusammengefasst wird mit Integration eher eine Gesellschaft mit verschiedenen homogenen Gruppen angestrebt, während die Inklusion auf eine grosse heterogene Gruppe abzielt, die durch die Anerkennung und Nicht-Etikettierung von Besonderheiten ermöglicht wird (Oberholzer, 2015, S.11).

### **Recht auf vollständige gesellschaftliche Teilhabe**

Auch auf dieses Prinzip wird in den Grundsatzbestimmungen der UN-BRK (2014) mit Artikel 3 „c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“ (S.1123) verwiesen. Dazu gehört das Verständnis, „dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Behinderungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“ (S.1119). Barrierefreiheit ist nach dieser Formulierung ein wichtiger Faktor für die Realisierung gesellschaftlicher Teilhabe.

Die gesellschaftliche Teilhabe ist für Theunissen (2010) ein zentraler Aspekt der Inklusion. Er beschreibt, wie vorgegangen werden müsste, um diese Teilhabe zu erhalten, wobei das „Wie“ eher mit den anderen Prinzipien beschrieben wird.

Hinz (2006) spricht sich in der verwendeten Definition nicht explizit für eine gesamtgesellschaftliche Teilhabe aus. Er konkretisiert aber durchaus eine Forderung nach Teilhabe für sein Interessengebiet: „Inklusion ist ein Ansatz, der [...] allen Menschen das gleiche und volle Recht auf individuelle Entwicklung und soziale Teilhabe ungeachtet ihrer persönlichen Unterstützungsbedürfnisse zugesichert sehen will. Für den Bildungsbereich bedeutet dies einen uneingeschränkten Zugang [...] zu allgemeinen Kindergärten und Schulen des sozialen Umfeldes [...]“ (S.98).

„Teilhabe bedeutet, seinen Teil zu erhalten an den gesellschaftlich verfügbaren (materiellen, kulturellen, sozialen, personalen) Mitteln“ (Gregor Husi, 2012, S.107). Gesellschaftliche Teilhabe kann also vor allem strukturell realisiert werden, indem allen Personen der Zugang zu den Mitteln der Gesellschaft ermöglicht wird. Der Begriff der Barrierefreiheit ist ein anderer Ausdruck für diese Vorstellung und bedeutet, dass der Zugang zu diesen Mitteln nicht erschwert wird. Die vorliegende Bachelorarbeit beschäftigt sich mit dem Gesellschaftsbereich der Arbeit, der „beruflichen Teilhabe“. Der Fokus liegt auf der Frage, wie der Zugang von Menschen mit Behinderungen zu den Mitteln der Gesellschaft im Arbeitsbereich – wie zum

Beispiel Arbeitsplätze, Ausbildungen, Lohn etc. – aussieht. Der Teilhabebegriff wird in Kapitel 2.2.2.4 noch näher erläutert.

### **Recht auf Inklusion**

Wie in der Einleitung beschrieben, wird vor allem in Deutschland die UN-BRK als Bezeugnis zum Inklusionsgedanken verstanden. Mit den drei bis hierhin erarbeiteten Prinzipien wurde aufgezeigt, dass es tatsächlich viele Übereinstimmungen zwischen den Grundsätzen der UN-BRK und dem fachlichen Verständnis von Inklusion gibt. Da die UN-BRK nichts anderes als die Ausformulierung der Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen ist, kann argumentiert werden, dass ein grundsätzliches Recht auf Inklusion besteht. Weil Inklusion ein sehr weitläufiger Begriff ist, wäre die Aussage „Inklusion ist Menschenrecht“ gewagt. Deutlich wurde jedoch die Verknüpfung der drei vorangehenden Prinzipien mit den Grundsätzen der UN-BRK. Solange angenommen wird, dass die UN-BRK tatsächlich die Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen deutet, müssen auch die Prinzipien aus diesem Blickwinkel betrachtet werden.

Im weiteren Verlauf der Arbeit werden vor allem die inhaltstragenden ersten drei Prinzipien weiter diskutiert und verwendet. Das Prinzip „Recht auf Inklusion“ stellt dabei den Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf die vorderen drei Prinzipien fest.

#### **2.2.1.3 Die Prinzipien und der Berufskodex**

Die erarbeiteten Prinzipien bilden das Herzstück dieser Arbeit, an ihnen orientieren sich die weiteren Kapitel. Indem sie in Verbindung mit dem Berufskodex von AvenirSocial (2010) gebracht werden, sollen Berührungspunkte dieser Arbeit mit der Profession Soziale Arbeit aufgezeigt werden.

- Zum Prinzip der **Bedingungslosen Anerkennung des Andersseins** sagt der Artikel 4 im Berufskodex AvenirSocial (2010): „Voraussetzungen für das erfüllte Menschsein sind die gegenseitig respektierende Anerkennung des oder der Anderen, die ausgleichend gerechte Kooperation der Menschen untereinander und gerechte Sozialstrukturen“ (S.6).
- Zum Prinzip **Recht auf gesellschaftliche Teilhabe** sagt der Artikel 5.3: „Soziale Arbeit ist ein gesellschaftlicher Beitrag, insbesondere an diejenigen Menschen oder Gruppen, die vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind“ (ebd.). Arbeitsplätze sind eine gesellschaftliche Ressource, die auch Menschen mit Behinderungen offenstehen soll.

- Zum **Prinzip der Selbstbestimmung** hat der Berufskodex von AvenirSocial (2010) in Artikel 8.5 einen „Grundsatz der Selbstbestimmung: Das Anrecht der Menschen, im Hinblick auf ihr Wohlbefinden ihre eigene Wahl und Entscheidung zu treffen, genießt höchste Achtung, vorausgesetzt, dies gefährdet weder sie selbst noch die die Rechte und legitimen Interessen anderer“ (S.8).

Damit wird ersichtlich, dass die abgeleiteten Prinzipien – unabhängig vom Standpunkt der Sozialen Arbeit Schweiz zur Inklusionsdebatte – im Sinne des Berufskodex von AvenirSocial sind.

#### **2.2.1.4 Kritik am Inklusionsbegriff**

Nachdem nun der Inklusionsbegriff in Bezug auf diese Arbeit hergeleitet und mit Inhalt gefüllt wurde, sollen auch die kritischen Stimmen gewürdigt werden. So breit wie der Inklusionsbegriff diskutiert wird, ist auch die Kritik, weshalb sie auf zwei relevante Kritikpunkte beschränkt wird. Einerseits wird Kritik am Prinzip der bedingungslosen Anerkennung geübt, andererseits - und damit verbunden - wird diskutiert, ob eine solch allumfassende Überzeugung wie diejenige der Inklusion in der heutigen, ausdifferenzierten Gesellschaft noch zeitgemäss ist.

Inklusion wird, wie erwähnt, gerade in der deutschen Literatur zum Teil als Menschenrecht gedeutet. Das bedeutet auch, dass korrekte Folgerungen aus der Theorie zum Inklusionsbegriff für die Praxis mit der gleichen allgemeinen Gültigkeit wie die Menschenrechte zu behandeln wären. Um den Inklusionsgedanken konsequent umsetzen zu können, wäre also eine einheitliche Weltanschauung notwendig, die Inklusion – und die daraus folgenden Praktiken – als oberstes Gebot akzeptiert. Eine solche einheitliche Weltanschauung ist heute jedoch nicht mehr gegeben. Wir befinden uns in einer ausdifferenzierten Gesellschaft, in welcher verschiedene Teile (zum Beispiel Ökonomie, Pädagogik, Ethik oder Politik) unterschiedliche Interessen verfolgen, die nicht einfach auf andere Teilbereiche übertragen werden können. Cramer und Harant (2006) führen den marxistischen Materialismus – mit seinem Anspruch als wissenschaftliche Weltanschauung – und dessen versuchte Umsetzung als Beispiel an, um zu zeigen, was passiert, wenn versucht wird, eine einheitliche Weltanschauung über nur einen gesellschaftlichen Teilbereich (im Falle dieses Beispiels den politischen) zu realisieren. Sie kommen zum Schluss, dass in einer ausdifferenzierten Gesellschaft nicht mit der Entfaltung einer einheitlichen Weltanschauung, welche für alle Teilbereiche Gültigkeit hat, zu rechnen ist (S.643).

Diese unterschiedlichen Partiallogiken der Teilbereiche werden im nächsten Kritikpunkt aufgegriffen. Die Forderung nach Anerkennung einer Person mit all ihren Besonderheiten ist ein Kernpunkt des Inklusionsgedankens. Cramer und Harant (2006) argumentieren für die derzei-

tige Gesellschaft, dass Anerkennung nicht grundlos gewährt wird. Sie muss durch Leistung, die das Interesse derjenigen befriedigt, die anerkennen sollen, verdient werden (S.646). Deutlich wird dies am Beispiel der Arbeitswelt: Eine bedingungslose Anerkennung ist der Arbeitswelt fremd. Ökonomie zielt auf Kostennutzenmaximierung und Verwertbarkeit ab; in einigen Fällen ist dies vielleicht auch durch eine Person mit Behinderung möglich, meistens jedoch wird die leistungsfähigste Person diesem Prinzip am ehesten gerecht. Es existieren also zwei Prinzipien aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen, die einander widersprechen.

Für die Praxis kann dieser Widerspruch weiter zugespitzt werden. Nehmen wir an, der momentane Diskurs für eine inklusive Schule in Deutschland wird dahingehend gelöst, dass das Prinzip der bedingungslosen Anerkennung angewendet wird. Die Schülerinnen und Schüler werden mit ihren Besonderheiten akzeptiert und es wird nicht versucht, sie nach den Normierungen der Gesellschaft zu formen. Spätestens am Ende der Schulzeit werden sie mit den Prinzipien anderer Teilbereiche der Gesellschaft – wie Arbeit, Politik, Vereinswesen etc. – konfrontiert. Diese orientieren sich an den jeweils eigenen Prinzipien und sind in den meisten Fällen vom allgegenwärtigen Leistungsprinzip durchdrungen (Cramer & Harant, 2014, S.645f.). Spätestens hier wird eine Anpassung an die vorherrschenden Normierungen unumgänglich sein – und umso schwieriger, je seltener sie bis dahin eingeübt wurden. Dessen scheint sich die OECD (Organisation for Economic Co-Operation and Development) bewusst zu sein. Sie verfolgt mit der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen das Ziel, Menschen zu „befähigen, sich an eine durch Wandel, Komplexität und wechselseitige Abhängigkeit gekennzeichnete Welt anzupassen“ (OECD, 2005, S.9). Sie argumentiert also aus einer ökonomischen und pragmatischen Perspektive in die entgegengesetzte Richtung der Inklusionsbegrüßer.

Diese kritischen Stimmen zeigen eine wichtige Antinomie in der Diskussion um Inklusion auf. Sie wird hier nicht ausführlicher diskutiert, wohl aber in die weiteren Überlegungen miteinbezogen.

### **2.2.1.5 Inklusion in unserer Arbeit**

Der Inklusionsbegriff wurde bis hierin definiert und Kritik und Widersprüche wurden aufgezeigt. Es bleibt nun noch zu erläutern, wie mit dem Inklusionsbegriff, seinen vier Prinzipien und den genannten Widersprüchen in der vorliegenden Arbeit umgegangen wird.

Wie im vorherigen Kapitel aufgezeigt wurde, besteht eine weitgehende Unvereinbarkeit der Prinzipien der Inklusion mit dem Leistungsprinzip des Arbeitsmarktes. Weil die Überlegungen auf dem Behindertenkonzept des Kantons Bern aufbauen, welches die Finanzierung der Bedürfnisbefriedigung von Menschen mit Behinderungen regelt, jedoch an den Strukturen des Arbeitsmarktes nichts direkt verändert, werden auch die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes

angenommen. Dadurch werden alle Überlegungen zur inklusiven beruflichen Teilhabe relevant sein, sobald sich die Subjektfinanzierung im Kanton Bern etabliert.

Dazu muss erläutert werden, dass die Subjekte der Subjektfinanzierung im geplanten Modell der Subjektfinanzierung keinem ökonomischen Druck ausgesetzt sind, einen Arbeitsplatz zu suchen. Man kann argumentieren, dass geleistete Arbeit damit im Sinne der betroffenen Person (und damit hoffentlich auch im Sinne der Prinzipien der Inklusion) sein muss, da sich diese sonst schlicht aus dem Arbeitsverhältnis zurückziehen würde. Das Wegfallen der im Kapitel 2.2.2.3 diskutierten positiven Effekte eines Arbeitsplatzes im primären Arbeitsmarkt kann allerdings auch einen Druck ausüben, welcher eine Person unter Umständen in einem ihr unbehaglichen Arbeitsverhältnis verweilen lässt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass den erarbeiteten Prinzipien der Inklusion gefolgt wird. Die diskutierten Widersprüche zwischen diesen Prinzipien und den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes werden jedoch berücksichtigt. Aus dem Blickwinkel der Menschen mit Behinderungen ist es nötig, sich diesen Gegebenheiten zu unterwerfen, um in den Genuss der Vorteile eines Arbeitsplatzes auf dem primären Arbeitsmarkt zu kommen.

Im Forschungsteil wird überprüft, inwiefern die aufgestellten Prinzipien der Inklusion von den befragten Personen für gut befunden werden. Falls sie bestätigt werden, ist dies ein weiterer Grund, die in der Arbeitswelt herrschenden Prinzipien mit denen der Inklusion zu vergleichen und zumindest zu diskutieren.

## **2.2.2 Berufliche Teilhabe**

### **2.2.2.1 Begriffsbestimmung**

Berufliche Teilhabe wird in dieser Arbeit als ein Teil der gesellschaftlichen Teilhabe betrachtet. Wenn die Inklusion ein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe feststellt, gilt dies demnach auch für die berufliche Teilhabe. Wie bereits erwähnt, bedeutet Teilhabe, einen Teil der gesellschaftlich verfügbaren Mittel zu bekommen (Husi, 2012, S.107). Dabei geht es nicht nur um materielle Mittel, ein Arbeitsplatz ist zum Beispiel genauso ein gesellschaftlich verfügbares Mittel, von dem jemand einen Teil erhalten kann, wie Geld in Form von Sozialhilfe. Die Teilhabe bezeichnet nur die Struktur; die Möglichkeit einer Person, an den gesellschaftlichen Mitteln teilzuhaben. Diese wird anhand der Abbildung von Husi (2012) dargestellt, weil sie für das Verständnis des Begriffs der Teilhabe sehr hilfreich ist (siehe Abbildung 7).

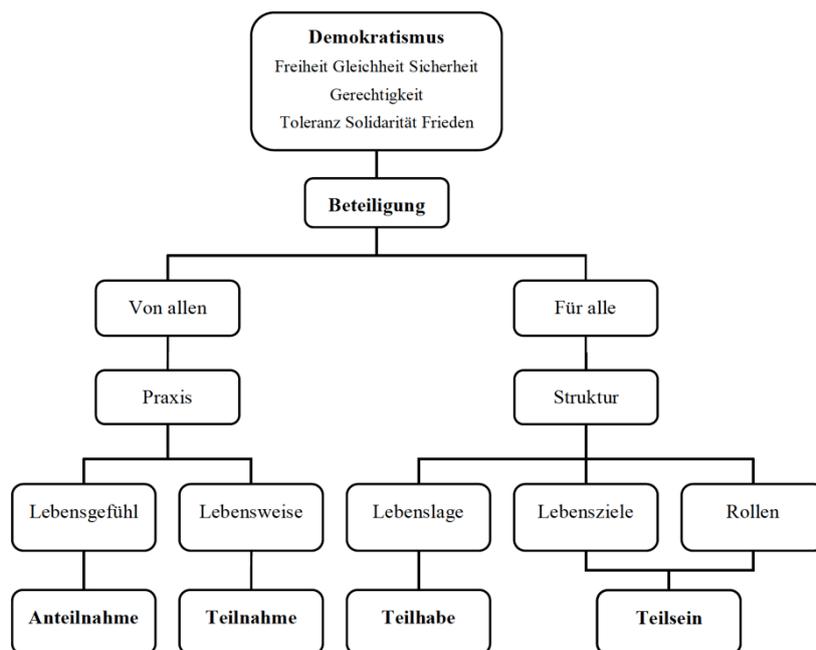


Abbildung 7: Vier Aspekte von Beteiligung (Husi, 2012, S.111)

Ohne allzu weit in die Theorie der Beteiligungsgesellschaft von Husi (2012) einzutauchen, wollen wir einige Grundsätze seiner Überlegungen erläutern. Eine erste wichtige Unterscheidung wird zwischen Struktur und Praxis gemacht. Als Praxis wird die Aktivität von Personen verstanden, während Struktur eher die Gegebenheiten, in welchen sich eine Person befindet, bezeichnet (S.96f.).

Hier soll kurz der Begriff der Teilnahme erläutert werden, um die Teilhabe davon abgrenzen zu können und damit ein besseres Verständnis des Begriffs zu erlangen. Husi (2012) setzt Teilnahme mit Handeln gleich und schreibt, dass eine Person durch ihr Handeln in gesellschaftliche Systeme und Handlungszusammenhänge einbezogen wird. Häufig resultiert Teilnahme in einer Partizipation unterschiedlicher Qualität – einer Möglichkeit, auf Entscheidungen einzuwirken, die einen selbst betreffen (S.110).

Teilhabe hat keine aktive Komponente und bezeichnet etwas gänzlich anderes als Teilnahme. Es ist jedoch wichtig, zu erkennen, dass die beiden Begriffe trotzdem eng miteinander verknüpft sind, sie strukturieren sich gegenseitig. Teilhabe an den Mitteln der Gesellschaft ist nötig, um aktiv werden zu können, gleichzeitig können Handlungen die Teilhabemöglichkeiten von Personen oder Gruppen verändern (Husi, 2012, S.96f.).

Berufliche Teilhabe bezeichnet demnach, auf eine Person bezogen, ihre Möglichkeiten, an den gesellschaftlichen Mitteln der Berufsarbeit teilzuhaben. Diese können, um einige Beispiele zu nennen, einerseits materieller Natur sein, wie Lohn oder ein Firmenauto, andererseits sozialer Natur, wie etwa der Austausch in einem Arbeitsteam oder die entgegengebrachte Anerkennung durch den ausgeübten Beruf.

### **2.2.2.2 Recht auf berufliche Teilhabe**

Im ersten Teil dieser Arbeit wurde beschrieben, welche rechtlichen Grundlagen zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz existieren. Daraus geht hervor, dass die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Behinderung nicht zulässig, aber trotzdem vorhanden ist, und deshalb die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gefördert werden muss.

Zusätzlich zu diesen Rechtsgrundlagen sowie den Forderungen des Prinzips des Rechts auf gesellschaftliche Teilhabe, ist es ein Anliegen der Sozialen Arbeit, die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Um dies darzulegen, wird die Perspektive des Berufskodex verwendet, aus welchem zwei Punkte spezifisch mit dem Recht auf berufliche Teilhabe in Verbindung gebracht werden können.

Ein grundsätzliches Anliegen der Profession Sozialer Arbeit ist die Möglichkeit, Bürgerrechte wahrzunehmen. Das gilt auch für das Bürgerrecht der beruflichen Teilhabe (AvenirSocial, S.11). Zudem gehen mit beruflicher Teilhabe viele Vorteile einher, die Menschen mit Behinderungen verwehrt bleiben, solange sie vom primären Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Aus dem Berufskodex von AvenirSocial (2010) geht hervor, dass eine durch Barrieren geschaffene Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern und abzubauen ist (S.9).

Damit soll gezeigt werden, dass die berufliche Teilhabe nicht nur von Gesetzes wegen oder aus Sicht der Inklusion, sondern auch aus Sicht der Profession Sozialer Arbeit gefördert werden muss.

### **2.2.2.3 Effekte beruflicher Teilhabe**

Es wurde bisher dargelegt, dass verschiedene Organisationen, Institutionen und Ideen eine Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt als Recht ansehen und fördern wollen. Offen bleibt die Frage, was denn an der beruflichen Teilhabe so wichtig ist. In diesem Abschnitt soll verkürzt dargestellt werden, welche Bedeutung der Berufsarbeit aus theoretischer Sicht zukommt.

Erwerbsarbeit (und in unterschiedlichem, geringerem Masse auch Freiwilligenarbeit) hat verschiedene positive Effekte zur Folge, die bei Arbeitslosigkeit ausbleiben. Laut Gudrun Wansing (2005) vermittelt Arbeit beispielsweise soziale Beziehungen und sozialen Status (S.83). Die soziale Integration erfolgt dabei vor allem über die Tagesstruktur, welche durch die Erwerbsarbeit ermöglicht wird (Olaf Kasselmann & Julia Rüttgers, 2005, S.3).

Laut Rudolf Bieker (2005) hat die Erwerbsarbeit weiterhin einen zentralen Stellenwert für die Identitätsentwicklung und Lebensgestaltung der Menschen. Der durch Arbeit errungene Status wird bedeutsamer, je knapper die Arbeitsmöglichkeiten werden (S.14).

Bieker (2005) hat eine Liste mit den Potenzialen und Chancen, die durch Erwerbsarbeit entstehen, erstellt. Diese Potenziale können konsequenterweise nur bei einer Teilhabe am Arbeitsmarkt ausgeschöpft werden.

- Sicherheitsgefühl durch gesichertes, regelmässiges Einkommen und gesicherte soziale Einbindung.
- Planbarkeit der Lebensführung durch regelmässiges Einkommen.
- Wertschätzung und soziale Anerkennung durch Bewältigung arbeitsspezifischer Herausforderungen.
- Möglichkeit der Selbstverwirklichung durch Arbeit und damit verbunden die Möglichkeit auf Lebensfreude, Sinnerfüllung und Selbstvertrauen (S.16).

Ein besonders für Menschen mit Behinderungen bedeutsamer Effekt ist die gefühlte Daseinsberechtigung durch Arbeit. Mit Arbeit wird ein „öffentlich sichtbarer Beleg für Leistung und Leistungsbereitschaft“ (ebd.) erarbeitet, welcher den Blick der Gesellschaft weg von den Defiziten hin zum individuellen Können lenkt (ebd.).

Die dargestellten Sichtweisen auf Arbeit und Leistungsfähigkeit als allumfassende Definition unseres Lebens verdient Kritik. Arbeit ist nur eine von verschiedenen Möglichkeiten, in die Gesellschaft integriert zu sein. Durch den hohen Stellenwert der Arbeit ist die Unfähigkeit oder der Unwille zu ebenjener mit weitreichenden Konsequenzen verbunden (Alexandra Kühn & Maike Rüter, 2008, S.19). Die positiven, durch Arbeit hervorgerufenen Effekte könnten jedoch auch anders erreicht werden. Andere Wege zu Anerkennung werden vor allem dann relevant, wenn sich die Einstellung zu Arbeit und Leistungsfähigkeit verändert. Bieker (2005) schreibt, dass trotz des Festhaltens am Leistungsparadigma andere Sphären des Lebens wichtiger geworden sind. Die Möglichkeit, dass der Arbeit das Monopol für die Identitätsentwicklung abhandenkommt, besteht somit durchaus (S.14). Solange jedoch die aufgeführten positiven Effekte durch Teilhabe am Arbeitsmarkt errungen werden, ist es wichtig, dass die Möglichkeit dieser Teilhabe auch für Menschen mit Behinderungen besteht.

#### **2.2.2.4 Inklusive berufliche Teilhabe**

Bis hierher wurde ausführlich dargelegt, wie Inklusion und berufliche Teilhabe in der vorliegenden Arbeit verstanden werden. Nun geht es darum, von der bisherigen Abstraktionsebene eine Stufe hinunterzusteigen und die Prinzipien der Inklusion auf die berufliche Teilhabe anzuwenden. Wie sieht inklusive berufliche Teilhabe aus?

Wie diskutiert wurde, ist gerade die Forderung nach „Bedingungsloser Anerkennung des Andersseins“ im Berufskontext als absolute Forderung unter den gegebenen Umständen nicht realistisch. Das bedeutet, dass sich auch ein Mensch mit Behinderung im Arbeitsbereich dem Leistungsprinzip unterwerfen muss. Umso wichtiger ist es, bestehende Spielräume auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und zu versuchen, in diesen Freiräumen berufliche Teilhabe inklu-

siver zu gestalten. Einige solcher Umgestaltungsmöglichkeiten, die sich an den erarbeiteten Prinzipien der Inklusion orientieren, sollen hier beispielhaft vorgestellt werden.

Schulze (2011) sieht im Prinzip der Selbstbestimmung „eine Absage an Einrichtungen, die ausschliesslich die Betreuung von Menschen mit Behinderung bewerkstelligen“ (S.19). Im Falle der beruflichen Teilhabe bedeutet dies einen Abbau des sekundären Arbeitsmarktes zugunsten individueller Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Es ist nicht im Sinne der Inklusion, Sonderplätze aufrechtzuerhalten, die nur von Menschen mit Behinderungen besetzt werden können. Vielmehr ist eine grundsätzliche Möglichkeit der beruflichen Teilhabe anzustreben. Wie auch Theunissen (2010) in seiner Definition feststellt, muss Unterstützung, die an solchen Arbeitsplätzen stattfinden könnte, selbstbestimmt gewählt werden, um dem Kriterium der Inklusion gerecht zu werden (S.20). Mit der Schaffung individueller Arbeitsmöglichkeiten müsste deshalb auch die selbstbestimmte Wahl und Organisation der Unterstützung einhergehen – optimaler Weise nicht mit dem einzigen Ziel der Leistungssteigerung.

Inklusive Arbeitsplätze kann man sich also aus Einheiten aus Arbeitnehmenden und deren benötigter individueller Unterstützung vorstellen. Ob ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin dann unter den aktuell gängigen Behinderungsbegriff fällt oder nicht, spielt in dieser Vorstellung keine Rolle. So wird das Bild eines Grossraumbüros, in welchem die Arbeitnehmenden eine unteilbare heterogene Gruppe sind, plötzlich scharf; es ist eine Gruppe Arbeitnehmender mit Verschiedenheiten, nicht verschiedene Gruppen von Arbeitnehmenden, welche durch Etikettierungen abgegrenzt werden können und jeweils unterschiedliche Behandlungen erfahren.

Das Prinzip der gesellschaftlichen Teilhabe hingegen untersucht eher die strukturellen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes als die Arbeit am Arbeitsplatz selbst. Helmut Schwalb (2009) folgend gibt es mehrere Baustellen, die angegangen werden müssen, um berufliche Teilhabe inklusiver zu gestalten. Zum Beispiel müssen gängige Konstruktionen, wie die per se angenommene Unvermittelbarkeit von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, dekonstruiert werden. Es gibt nach wie vor grosse Vorbehalte, Menschen mit Behinderungen in Branchen, die regen Kontakt erfordern (wie beispielsweise Handel oder Gastronomie), einzustellen. Das Argument dafür sind unterstellte Berührungssängste zwischen Menschen mit und Menschen ohne Behinderung, die ein effektives Zusammenarbeiten unmöglich machen würden (S.111ff.). An diesem Beispiel ist gut ersichtlich, dass eine rein medizinische Definition von Behinderung zu kurz greift. Die Probleme, welchen sich Menschen mit Behinderungen gegenübersehen und die eine Teilhabe am Arbeitsmarkt verhindern, sind häufig sozialer Natur. Um solche Barrieren abzubauen, „müssen Einstellungen, die über gesellschaftliche Definitionsprozesse die Teilhabe behindern, verändert werden“ (Schwalb, 2009, S.111).

### **2.2.2.5 Folgerungen für den primären Arbeitsmarkt**

In diesem Abschnitt wird versucht, aus den Prinzipien der Inklusion Folgerungen für ein konkretes Arbeitsverhältnis abzuleiten. Sie sollen die abstrakten Prinzipien noch mehr konkretisieren, aber immer noch grundsätzlich für alle Menschen mit Behinderungen an Arbeitsplätzen Gültigkeit haben. Die Folgerungen sind als mögliche Leitsätze zu lesen, die natürlich im Widerspruch zu den Interessen des primären Arbeitsmarktes stehen können. Für die Umsetzung in einem Betrieb müsste für alle Folgerungen der Zusatz „soweit als möglich ...“ gelten.

#### **Anerkennung des Andersseins**

Die gewährte Unterstützung führt nicht zu einer Sonderstellung, Aussonderung, Separation oder anderweitigen Diskriminierung der behinderten Person.

Die Arbeitnehmenden sind eine heterogene Gruppe und lassen sich nicht durch Etikettierungen in verschiedene Gruppen aufteilen.

Es gibt Möglichkeiten, die Arbeit individuell an Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen anzupassen. Es gibt keine Arbeitsplätze, die nur von Menschen mit oder nur von Menschen ohne Behinderung besetzt werden können.

#### **Selbstbestimmung**

Erhaltene Unterstützung wird selbstbestimmt organisiert. Das bedeutet, dass

- die betroffene Person in den Prozess einbezogen wird.
- die beschlossenen Hilfeleistungen gewünscht sind.
- Hilfeleistungen in unterschiedlichen Bereichen gewährt werden (nicht nur zur Leistungssteigerung).
- der Zweck der Unterstützung eine Verbesserung der Situation der betroffenen Person ist, nicht bloss eine Anpassung an herrschende Standards.

Das Treffen von Entscheidungen, welche den Arbeitsplatz betreffen, wird ermöglicht und aktiv unterstützt. Dazu gehört beispielsweise das Auswählen eines Arbeitsortes, eines Arbeitspensums oder einer Arbeitstätigkeit.

#### **Gesellschaftliche Teilhabe**

Es wurde eine grösstmögliche Varianz der Wahlmöglichkeiten beim Finden eines Arbeitsplatzes sichergestellt.

Vorhandene Barrieren, welche gewisse Personengruppen von einem bestimmten Arbeitsplatz ausschliessen, werden aktiv gesucht und abgebaut.

Gesellschaftliche Ressourcen, welche für eine berufliche Teilhabe notwendig sind (wie spezifische Kompetenzen oder eine Ausbildung), werden auch an bisher nicht berücksichtigte Personen und Personengruppen verteilt.

Diese Folgerungen haben einen Anspruch auf Vollständigkeit. Einerseits sollten sie also alle auf diesem Abstraktionsgrad möglichen Folgerungen für inklusive berufliche Teilhabe abdecken, andererseits sollten alle konkreten Überlegungen oder Probleme, die an einem Arbeitsplatz zum Thema der inklusiven beruflichen Teilhabe auftreten, einer dieser Folgerungen – und damit einem der Prinzipien – zugeordnet werden können. Dies ist ein hoher Anspruch. Deshalb soll mit den Interviews überprüft werden, wie gut unsere hier dargestellten Überlegungen diesem Anspruch aus Sicht von Menschen mit Behinderungen gerecht werden. Die Überprüfung wird in der Diskussion der Forschungsergebnisse stattfinden.

## 3 Forschung

### 3.1 Methodisches Vorgehen

Im nächsten Kapitel wird genau erläutert, wie das Forschungsdesign dieser Arbeit aussieht. Dabei wird die Wahl einer qualitativen Forschungsmethode begründet, die Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen dargelegt, das Leitfadeninterview als gewähltes Erhebungsinstrument vorgestellt sowie die Transkriptions- und Auswertungsmethode erläutert.

#### 3.1.1 Qualitative Forschung

Die qualitative Forschung will das Verständnis von sozialer Wirklichkeit fördern. Dazu konzentriert sie sich besonders auf Darstellungen von Betroffenen und interpretiert und beschreibt diese. Dabei werden mit subjektiven Sichtweisen soziale Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufgedeckt (Uwe Flick, Ernst von Kardorff & Ines Steinke, 2005, S.14). Dieses Forschungsverständnis passt besser auf das Forschungsinteresse dieser Arbeit, welches vor allem die subjektive Meinung zu Arbeit darstellt, als dasjenige der quantitativen Sozialforschung. Weitere Faktoren, die gegen ein quantitatives Forschungsdesign sprechen, sind die grosse Varianz, fehlende Zahl sowie schwere Erreichbarkeit von in Frage kommenden Probanden.

Ein besonderes Augenmerk wurde auf den Bezug des Forschungsinteresses zum Theorieteil der Arbeit gelegt. Das ist nötig, damit sichergestellt werden kann, dass die Ergebnisse des Forschungsteils auch tatsächlich die eingangs gestellte Frage beantworten.

Zur Wiederholung, es handelt sich um die Frage: „Wie sieht eine dem Inklusionsbegriff entsprechende berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter den Umständen des Behindertenkonzepts des Kantons Bern aus?“ Die Leitfragen des Interviews orientieren sich nicht am Behindertenkonzept des Kantons Bern, sondern wollen die Erfahrungen und Vorstellungen zur beruflichen Teilhabe der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen ergründen. Diese können dann auf die zukünftige Situation angewandt werden. Mit den Fragen nach beruflichen Erfahrungen im Interviewleitfaden werden zwei Ziele verfolgt. Einerseits soll überprüft werden, wie gut die Ergebnisse der Interviews den Prinzipien zugeordnet werden können, ob die Prinzipien der Inklusion also aus Sicht der Befragten Lücken aufweisen. Diese Gegenüberstellung und Überprüfung wird im eigenen Kapitel 3.2 bei der Darstellung der Ergebnisse stattfinden. Ein weiteres Interesse ist die Beantwortung der oben gestellten Frage aus Sicht der Befragten, ohne die Prinzipien einzubeziehen. Dadurch können die Relevanzstrukturen sichtbar gemacht werden, auch wenn sie sich mit den Prinzipien decken. Dazu werden die Ergebnisse der Interviews in Kapitel 3.2.1 kurz fallspezifisch dargestellt.

### 3.1.2 Qualitatives Sampling

Der Begriff des Samplings beschreibt die Auswahl einer Gruppe von Fällen aus einer grösseren Gruppe (Aglaja Przyborski & Monika Wohlrab-Sahr, 2009, S.174). Laut Przyborski und Wohlrab-Sahr (2009) gibt es verschiedene Möglichkeiten der Stichprobenauswahl, der Auswahl, welche Personen befragt werden. Dies ist ein wichtiger Punkt, denn schon bei der Auswahl der zu untersuchenden Fälle (und der Definition, was überhaupt ein Fall ist), wird festgelegt, inwiefern die Ergebnisse der Untersuchung verallgemeinert werden können (S.173).

Die drei gebräuchlichsten Samplingmethoden sind:

- Das Sampling nach vorab festgelegten Kriterien (es werden vorab Kriterien festgelegt, die bestimmen, welche Personen in Frage kommen).
- Das Theoretical Sampling (es werden vorab keine Kriterien festgelegt, während der Untersuchung werden jedoch welche geschaffen und laufend erweitert, um eine möglichst vollständige Abdeckung zu erhalten).
- Das Snowball-Sampling (interviewte Personen, sogenannte Gatekeeper, empfehlen weitere Personen für Interviews) (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2009, S.177-180ff.).

Zuerst sollte das „Sampling nach vorab festgelegten Kriterien“ angewendet werden. Es lässt eine breite Verallgemeinerung zu und passt auf den ersten Blick gut zu den gegebenen Rahmenbedingungen. Es sollten die Beteiligten an einem Pilotprojekt zur Umsetzung der Subjektfinanzierung befragt werden, weil diese nach dem Wechsel von Objekt- zu Subjektfinanzierung garantiert Anspruch auf Beiträge im Bereich Arbeit haben. Durch das Pilotprojekt wären auch empirische Daten dieser Zielgruppe zugänglich gewesen. Ausserdem befinden sich die Personen in Institutionen für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen, wodurch ein Ansprechpartner vorhanden ist. Leider stellte sich beim Kontakt mit den jeweiligen Institutionen heraus, dass das geplante Interview für einen Grossteil der möglichen Probanden zu schwierig ist. Die wenigen, die am Interview hätten teilnehmen können, entsprachen dann nicht mehr den Kriterien des Theoretical Sampling. Ausserdem sind sie durch das Pilotprojekt schon zusätzlich belastet.

Durch den Kontakt mit den in Frage kommenden Institutionen wurde der hohe kognitive Anspruch des Interviews und die schwere Erreichbarkeit der Zielgruppe erkannt. Zur Lösung gab es mehrere Möglichkeiten:

- Anpassen des Leitfadens, so dass er kognitiv weniger anspruchsvoll ist. Dadurch kann bei der Befragung eine grössere Varianz der beeinträchtigten Personen eingehalten werden.

- Eingrenzen der Zielgruppe. Es werden nur Personen befragt, welche die Fragen des Leitfadenterviews verstehen. Dadurch kann das Abstraktionsniveau des Leitfadens beibehalten werden.
- Hinzuziehen von nahestehenden Personen, die im Sinne der Menschen mit Behinderungen antworten. Auch so könnte das Abstraktionsniveau des Leitfadens beibehalten werden.

Aus mehreren Gründen wurde die zweite Variante gewählt: Einerseits stellt die inklusive berufliche Teilhabe grundlegende Forderungen, die in den vier Prinzipien und den Folgerungen daraus dargestellt wurden. Das Ziel der Forschung ist es, die Relevanz der Prinzipien für Menschen mit Behinderungen zu überprüfen. Damit dies ohne allzu grosse Interpretationsleistung seitens der Verfasser (welche eine Fehlerquelle darstellt) möglich ist, müssen die Befragten abstrakte Fragen beantworten können. Zudem wäre es im gegebenen Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, ein repräsentatives Sample zu befragen, weil die Gruppe der Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf die Beiträge der Subjektfinanzierung im Bereich Arbeit hat, sehr divers ist. Um Ungenauigkeiten bei der Übersetzung zu verhindern und ein möglichst kongruentes Bild der befragten Personen zu erhalten, war auch die Befragung von nahestehenden Personen keine gute Option.

Aus diesen Gründen wurde schlussendlich das Snowball-Sampling gewählt. Dabei empfehlen Interviewpartner weitere Personen, mit denen sie in Kontakt stehen. Dies lässt einerseits Rückschlüsse auf die Beziehungen in einem bestimmten Feld zu, andererseits können so anderweitig schwierig zu erreichende Personen erreicht werden. Der Nachteil dieses Verfahrens ist jedoch, dass die befragten Personen nur ein kleines Feld abdecken, Verallgemeinerungen der Ergebnisse der Forschung also nur auf eine relativ kleine Gruppe angewendet werden können (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2009, S.180f.).

Der sogenannte „Gatekeeper“ oder Türöffner, von dem das Snowball-Sampling ausgeht, war in diesem Fall ein dem Autor aus einem früheren Praktikum bekannter junger Mann, welcher nach Abschluss der Schule Rossfeld für körperlich behinderte Kinder und Jugendliche nun in einem Anstellungsverhältnis ist. Durch ihn konnten weitere Personen erreicht und für ein Interview motiviert werden, die sich in unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen befinden.

### 3.1.3 Interviewpersonen

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Eigenschaften der sechs interviewten Personen.

	Alter (in Jahren)	Aktuelle berufliche Situation	Behinderung/ Krankheit	Schule/Ausbildung
<b>Jonathan P.</b>	(k.A.)	Arbeit 2. Arbeitsmarkt	Sichtbares und einschränkendes körperliches Merkmal	Schulheim, Ausbildung mit Berufsattest
<b>Beat A.</b>	19	Ausbildung Berufsattest	Rechtsseitige Tetraparese	Schulheim
<b>Anushja L.</b>	32	Arbeit 2. Arbeitsmarkt	Gehbehinderung	Schulheim, Ausbildung mit Berufsattest
<b>Luisa R.</b>	19	Beginn Anlehre	Cerebralparese	Schulheim, weitere Festigung Schulstoff in Institution
<b>Roman P.</b>	21	Praktikum 1. Arbeitsmarkt	Leichte Cerebralparese	Schulheim, Lehre mit Berufsattest, abgebrochene Lehre mit Fähigkeitszeugnis
<b>Patrick L.</b>	20	Ausbildung Berufsattest	Hemiplegie	Schulheim

Tabelle 2: Interviewpersonen (eigene Darstellung)

### 3.1.4 Erhebungsinstrument

Die Autoren haben sich für das Leitfadeninterview als Erhebungsinstrument entschieden. Es wird in Forschungskontexten genutzt, die eine relativ enge Fragestellung verfolgen, welche hier durch die Einschränkung des Themengebiets gegeben war. Laut Przyborski und Wohlrab-Sahr (2009) können explizit „auch Forschungen zum Umgang mit befristeter Beschäftigung, zur Organisation alltäglicher und beruflicher Arbeit und mehr“ (S.140) mit Leitfadeninterviews durchgeführt werden. Des Weiteren ist es mit begrenzten materiellen und zeitlichen Ressourcen sinnvoll einsetzbar.

Im Anschluss wird dargestellt, nach welchen Überlegungen das Leitfadeninterview erstellt wurde. Nach Przyborski und Wohlrab-Sahr (2009) muss ein Leitfadeninterview zwingend den Relevanzstrukturen der Befragten folgen, um als qualitatives Erhebungsinstrument gelten zu können. Ansonsten werden die Antworten der Befragten zu sehr durch das themenspezifische Interesse der Interviewer oder Interviewerinnen beeinflusst. Demnach ist ein Leitfaden kein fester Ablauf, sondern eine Hilfe, um alle wichtigen Themen anzusprechen. Die Behauptung, Interviews, die konsequent den gleichen Ablauf haben, seien besser vergleichbar, ist ein Trugschluss (S.143). Vielmehr sind solche Interviews schwer interpretierbar, weil nicht klar wird, aus welchem Grund und mit welchem Hintergrund eine Antwort erfolgt. Bei den Befragungen wurde deshalb das Augenmerk auf einen natürlichen Gesprächsfluss und das Erkennen von Relevanzstrukturen gelegt.

### 3.1.4.1 Entwicklung des Interviewleitfadens

Bei der Erarbeitung des Leitfadens liessen sich die Autoren von den Prinzipien der Gesprächsführung, wie sie Przyborski und Wohlrab-Sahr (2009) darstellen, leiten. Im Allgemeinen sollte sich das Interview dabei vom Offenen zum Spezifischen bewegen. In der Einstiegsfrage muss es der Person möglich sein, das Thema aus ihrer Sicht zu umreißen, so dass sich dem Interviewer eventuell schon mehrere Problemdimensionen offenbaren. Dieses **Kriterium der Offenheit** dient dazu, herauszufinden, wie die vorbereiteten Themenkomplexe angesprochen werden können (S.140).

Das **Kriterium der Spezifität** bezeichnet die spezifischeren, sich an einem Thema und an den Ausführungen der Einstiegsfrage orientierenden Fragen. Die gestellten Fragen zielen dabei auf Antworten ab, die das **Kriterium der Kontextualität und Relevanz** erfüllen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2009, S.141). Dabei soll die Bedeutung von Sachverhalten „in ihrem sozialen, institutionellen und persönlichen Kontext sowie im Hinblick auf ihre subjektive [...] Relevanz“ (ebd.) aus der Sicht der befragten Person ersichtlich werden.

Um die beiden in der Einleitung erwähnten Ziele zu erreichen, eignet sich der Leitfaden, wie ihn Przyborski und Wohlrab-Sahr darstellen, sehr gut. Durch die Offenheit der Einstiegsfragen können Relevanzstrukturen offenbart werden, welche den theoretisch erarbeiteten Prinzipien widersprechen oder diese erweitern. Die spezifischeren Fragen orientieren sich dann an den Prinzipien, damit möglichst gute Vergleiche zwischen Theorie und den Aussagen der Befragten angestellt werden können.

Der Leitfaden wurde nach folgendem Schema erstellt: Offeneren Fragen sind durch schwarze Punkte und eventuelle Nachfragen durch leere Punkte markiert. Die kursiven Fragen und Sätze bezeichnen die Teile der Prinzipien, auf die sich die vorangehenden Fragen beziehen. Sie dienen als Gedankenstütze, um zu erkennen, ob ein Thema schon vor dem Stellen der Frage angesprochen wurde. Ausserdem erleichterten sie das Bearbeiten der Themen mit anderen Fragen, die besser in den Gesprächsfluss passten.

#### **Einstiegsfrage:**

- Erzähl uns doch, welche Erfahrungen mit Arbeit du schon gemacht hast.
  - Was bedeutet Arbeit für dich?  
*Was wurde offenbart? Welche Problemdimensionen wurden angesprochen?*

#### **Selbstbestimmung:**

- Was hat dazu geführt, dass du da arbeitest, wo du jetzt bist?  
*(Selbstbestimmung = treffen von Entscheidungen)*
  - Wie wurde ausgemacht, wie deine Unterstützung bei der Arbeit aussieht?  
*(Fokus auf selbstbestimmte Unterstützung)*

- Wünschst du dir Unterstützung, die du nicht erhältst? Welche?  
(*Angleichen an die Standards der Gesellschaft*)

### **Anerkennung des Andersseins:**

- Erzähl uns doch näher von deinem Arbeitsteam und der Atmosphäre bei euch.  
*Welche informellen Unterschiede unter den Arbeitnehmenden bestehen?*
  - Können Unterschiede zwischen Menschen mit Behinderungen und solchen ohne festgestellt werden?  
*Inwieweit wurde die heterogene Gruppe realisiert?*
  - Wenn du einmal nicht mehr dort arbeitest, welche Personen können deinen Arbeitsplatz übernehmen?  
*Institutionalisierte Trennung oder individuelle Anpassung?*

### **Gesellschaftliche Teilhabe:**

- Was ist dein Traumjob?
  - Wie schätzt du deine Chancen ein, diesen jemals auszuführen und warum?  
ODER Was hindert dich daran, ihn auszuführen?  
*Wie sind die gesellschaftlichen Mittel verteilt und welche Barrieren zeigen sich?*

## **3.1.4.2 Auswertung der Interviews**

### **Datenerhebung**

Die Leitfadeninterviews mit den Probanden fanden an einem vereinbarten Ort oder an ihrer Arbeitsstelle statt. Vor der Befragung wurden die Rahmenbedingungen erklärt, auf die Anonymisierung der Daten hingewiesen und die Erlaubnis eingeholt, das Interview aufzunehmen.

Es wurden relativ rasch Interviewdaten gefunden, diese waren jedoch alternativlos und überlappten sich. Deshalb wurden die Interviews jeweils einzeln durchgeführt. Auf dem Leitfaden wurde Platz gelassen, um allfällige Beobachtungen möglichst rasch und mit wenig Aufwand am richtigen Ort festzuhalten. Die Befragungssituationen dauerten durchschnittlich etwas mehr als eine halbe Stunde, am Ende des Interviews wurde als Dank für die Bereitschaft der Teilnahme ein kleines Geschenk überreicht.

### **Datenaufbereitung und Datenauswertung**

Die Auswertung wurde mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2015) durchgeführt. Das Ziel der Auswertung ist die empirische Beantwortung der Fragestellung dieser Arbeit. Als Ergebnis der Auswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse erscheinen die Aussagen der interviewten Personen als Kategoriensystem. Dieses Kategoriensystem eignet

sich sehr gut, um es in der Diskussion der Ergebnisse den theoretischen Prinzipien inklusiver beruflicher Teilhabe gegenüberzustellen und so zu überprüfen, wie nah am Lebensalltag die theoretischen Überlegungen tatsächlich sind.

Alle Gespräche wurden aufgenommen und transkribiert, weil die qualitative Inhaltsanalyse als Grundlage einen geschriebenen Text benötigt (Mayring, 2015, S.55). Als Transkriptionsmethode wurde TiQ verwendet. TiQ steht für „Talk in Qualitative Social Research“ und ist im Vergleich zu anderen Transkriptionssystemen einfach zu handhaben und zu lernen, zudem werden keine speziellen Programme benötigt. Für den hier verfolgten Forschungszweck ist es dennoch ausreichend genau (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2009, S.164ff.). Ein Auszug aus der Transkription der Interviews ist im Anhang zu finden, dort wird auch der Transkriptionsschlüssel von TiQ genau erläutert.

Bei der Einleitung zum Forschungsteil wurde der qualitative Aspekt der Forschung kurz dargestellt. Zum Verständnis der qualitativen Inhaltsanalyse fehlt noch die Begriffsklärung der Inhaltsanalyse. Laut Mayring (2015) ist man sich über den Zweck der Inhaltsanalyse einig: Es ist „die Analyse von Material, welches aus irgendeiner *Kommunikation* stammt“ (S.11). Eine Definition der Inhaltsanalyse ist jedoch schwierig, weil sie neben dem Inhalt von Kommunikation auch andere Aspekte wie die Form untersuchen kann. Ausserdem spiegeln die vorhandenen Definitionen zur Inhaltsanalyse häufig das Interessengebiet des Autors wider. Mayring (2015) findet deshalb keine für ihn genügend genaue Definition. Statt selbst eine weitere hinzuzufügen, fasst er zusammen, was die qualitative Inhaltsanalyse will:

- „*Kommunikation* analysieren.
- *Fixierte* Kommunikation analysieren.
- Dabei *systematisch* vorgehen.
- Dabei also *regelgeleitet* vorgehen.
- Dabei auch *theoriegeleitet* vorgehen.
- Das Ziel verfolgen, *Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation* zu ziehen“ (S.13).

Mayring (2015) beschreibt nun drei grundsätzliche Techniken zur Interpretation eines Textes mit dem Ziel tieferen Verständnisses, die den oben genannten Punkten gerecht werden. Es sind dies Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Bei der Strukturierung wird eine Untersuchung von Material unter vorgegebenen Kriterien angestrebt. Man könnte zum Beispiel ein transkribiertes Gespräch nach der Anzahl an Wortabbrüchen einschätzen. Bei der Explikation werden unter Zuhilfenahme von weiterer Literatur oder sonstigem Material fragliche Textteile ausgedeutet und erklärt. Ein Beispiel dafür wäre die Erklärung eines Wortes in einem alten Text durch wortgeschichtliche Rekonstruktion. Die Zusammenfassung ist die Reduktion von Material, wobei die wesentlichen Bestandteile erhalten bleiben. Dabei muss das Ergebnis der Reduktion immer noch ein Abbild des Grundmaterials sein (S.67). Diese

Technik soll hier angewandt werden und wird deswegen anhand des Ablaufmodells zusammenfassender Inhaltsanalyse noch weiter ausgeführt.

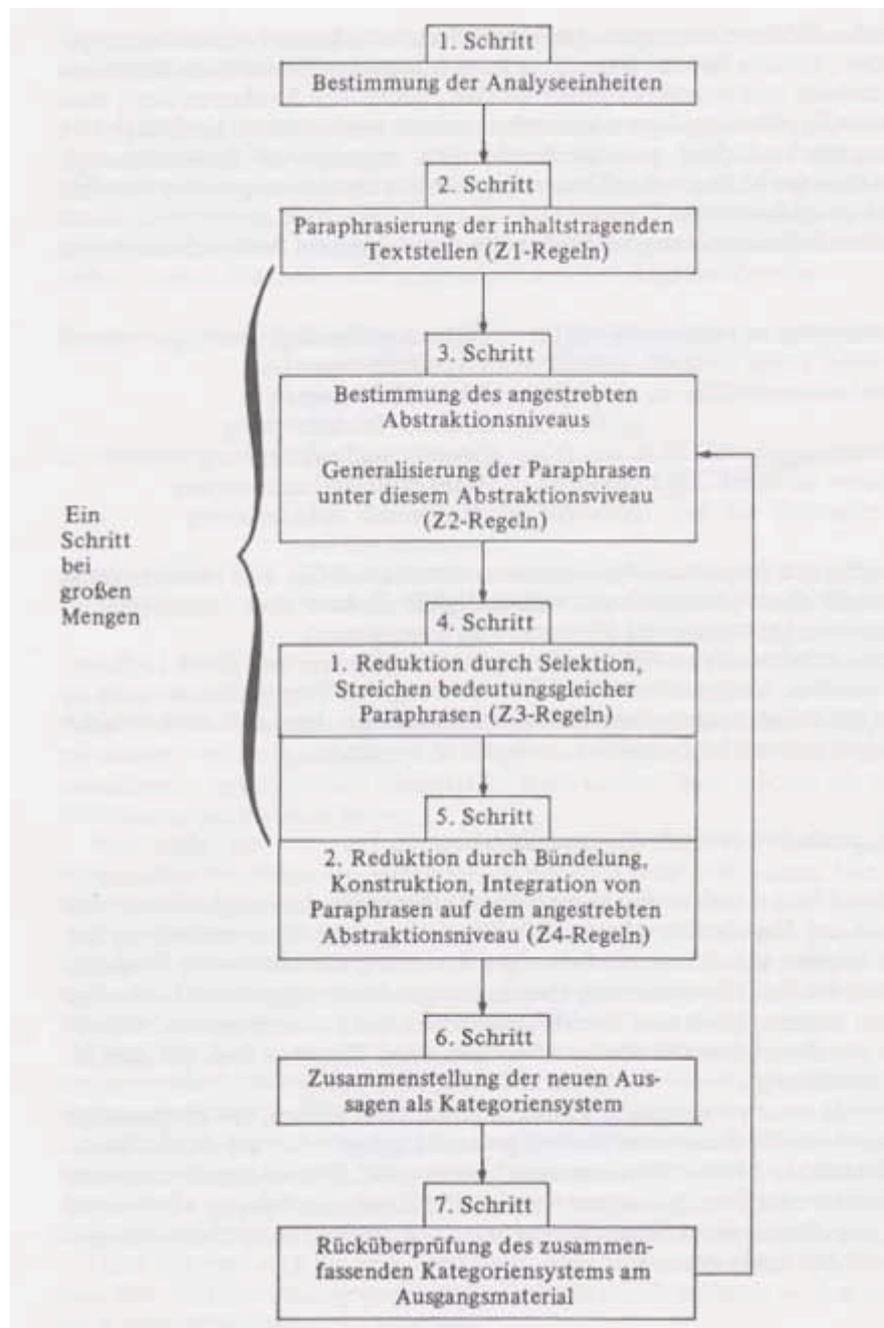


Abbildung 8: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (Mayring, 2015, S.70)

Bevor das Modell angewandt werden kann, müssen einige Punkte geklärt sein. Dazu gehören das Forschungsinteresse, die theoretische Einbettung der Fragestellung oder die genaue Beschreibung des Ausgangsmaterials. Die letzten beiden Punkte sind aus der bisherigen Arbeit ersichtlich und werden deshalb nicht noch einmal wiederholt. Das Forschungsinteresse ergibt sich aus der Fragestellung dieser Arbeit. Es sollen Rückschlüsse auf den emotionalen, kogni-

tiven und Handlungshintergrund der befragten Personen in Bezug auf ihre Arbeit ziehen können (Mayring, 2015, S.59).

Nachdem nun diese Punkte bekannt sind, wird das Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse Schritt für Schritt durchgegangen. Mayring (2015) beschreibt sein Modell folgendermassen:

1. Schritt: Um in die Auswertung zu starten, müssen zuerst die Analyseeinheiten definiert werden (S.71). Die Analyseeinheiten bestehen aus der

- Kodiereinheit: „Sie legt die Einheiten fest, die im ersten Materialdurchgang als Paraphrasen der Zusammenfassung zugrunde gelegt werden“ (Mayring, 2015, S.73). In diesem Fall ist die Kodiereinheit jede vollständige Aussage über eine Empfindung, Meinung, Handlung, Erfahrung oder einen Handlungsplan in Bezug auf Arbeit.
- Kontexteinheit, welche den grössten Textbestandteil festlegt, der unter eine Kategorie fallen kann und in diesem Fall ein ganzes transkribiertes Interview ist.
- Auswertungseinheit, die festlegt, welche Texteinheiten nacheinander ausgewertet werden. In diesem Fall werden die Interviews 1 bis 6 nacheinander ausgewertet. Kontexteinheit und Auswertungseinheit fallen also zusammen, was bei einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse üblich ist (ebd.).

2. Schritt: Hat man eine Kodiereinheit gefunden, wird sie sprachlich auf den Inhalt reduziert und in einheitlicher Sprache wiedergegeben (paraphrasiert) (Mayring, 2015, S.71).

3. Schritt: Hier muss zuerst das Abstraktionsniveau festgelegt werden, nach welchem die Paraphrasen reduziert werden sollen. Für die Interviews wurde das Abstraktionsniveau so festgelegt, dass möglichst allgemeine, aber immer noch fallspezifische (also pro interviewter Person) Aussagen ersichtlich sind. Nun werden alle Paraphrasen reduziert, die unter dem angestrebten Abstraktionsniveau liegen.

4. Schritt: Paraphrasen mit dem gleichen Inhalt werden gestrichen.

5. Schritt: Die übrig gebliebenen Paraphrasen werden durch Integration und erneute Reduktion in einer neuen Aussage wiedergegeben. Bei grossen Materialmengen können die Schritte 2 bis 5 zusammengefasst und in einem einzigen Schritt durchgeführt werden. In der vorliegenden Auswertung wurden jedoch alle Schritte ausgeführt, um Fehler zu vermeiden.

6. Schritt: Diese neuen reduzierten Aussagen aus Schritt 5 bilden ein neues Kategoriensystem.

7. Schritt: Es muss überprüft werden, ob die zusammengefassten Kategoriensysteme auch wirklich alle Aussagen der reduzierten Paraphrasen beinhalten (ebd.).

Die in einem Interview erarbeiteten Kategorien können für die Auswertung des nächsten Interviews verwendet werden, indem Paraphrasen gleich passenden Kategorien zugeordnet werden, was die Auswertungsgeschwindigkeit erhöht. Nur wenn dies nicht möglich ist, entsteht eine neue Kategorie. Ein solches Vorgehen lässt aber keine interviewspezifische Diskussion der Ergebnisse mehr zu, weil nicht mehr jedes Interview sein eigenes Kategoriensystem hat. Darum wurde der Auswertungsvorgang für jedes Interview wiederholt. Erst dann wurden die Kategorien verglichen und gegebenenfalls gestrichen oder ineinander integriert. Durch diese Vorgehensweise kann eine Gesamtübersicht erstellt werden, gleichzeitig bleibt die Möglichkeit einer fallspezifischen Diskussion der Ergebnisse erhalten.

Um die Vorgehensweise zu verdeutlichen, soll das Ablaufmodell beispielhaft an einem Zitat aus einem der Interviews durchgeführt werden. Im Anhang ist die Transkription und Auswertung eines gesamten Interviews ersichtlich.

### 3.1.4.3 Auswertungsbeispiel

*„Ehm was für mich sehr wichtig ist, wenn es eine geschützte a:hm wenn es ein geschützter Bereich ist, dass die Leute wissen wie mit ja mit Leuten umgehen die eine Behinderung haben oder auch psychische Probleme,*

*//mhm// und das ist jetzt ja: habe ich jetzt in allen Bereichen ein bisschen gemerkt dass dies doch sehr ehm wenig ist.*

*//ja// dass sie schon mehrheitlich natürlich müssen sie etwas von ihrem Job verstehen was sie ehm ehm wenn jetzt jemand Chef vom Büro ist, dass dieser natürlich Bürosachen wissen muss, //mhm// und so, aber ehm das ist ehm finde ich ja es ist natürlich auch wichtig,*

*aber das andere muss auch wichtig sein. und für das haben sie ehm verlangen sie nicht einmal eine Ausbildung weisst du im sozialen Bereich*

*oder vor allem in diesem Bereich. //ja// das ist einfach ein wenig dass wo ich merke ja wo wo ja wo sehr vi- ehm sehr viel fehlt. ja; //ja// (3)“ (Lorenz Nussbaum, Anushja L.<sup>3</sup>, Transkription aus Interview vom 1. April 2016)*

Die im Text unterlegten Wortgruppen waren die Grundlage für die Paraphrasierungen (2. Schritt im Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse) in untenstehender Tabelle. Die Überschrift **Zeile** gibt an, in welcher Zeile der Transkription sich die paraphrasierte Wortgruppe befindet, die Überschrift **Kategorie** in welche Kategorie die Reduktion integriert wur-

<sup>3</sup> Name geändert

de. In der Spalte mit der Überschrift **Reduktion** befindet sich die Reduktion der Paraphrase auf das gewünschte Abstraktionsniveau (3. Schritt). In der Spalte mit der Überschrift **Kategoriensystem** sind die aus den Reduktionen konstruierten Kategorien zu finden (5. Schritt), die Zahl bezeichnet die Nummer der Kategorie im Kategoriensystem eines Interviews. Die Reduktion in der letzten Zeile wurde gestrichen, weil sie mit derjenigen aus der zweiten Zeile identisch ist (4. Schritt).

Zeile	Kategorie	Paraphrase	Reduktion	Kategoriensystem
16	1	Wissen um den Umgang mit Behinderten wichtig in einer geschützten Werkstätte	Pädagogisches Fachwissen in geschützten Werkstätten wichtig	Leitpersonen in geschützten Werkstätten sollten pädagogisches Fachwissen und berufliches Fachwissen besitzen
17	1	Wenig wissen um den Umgang mit behinderten in geschützten Werkstätten	Wenig Pädagogisches Fachwissen in geschützten Werkstätten vorhanden	
20	1	Wichtig, dass Leute etwas von ihrem Fach verstehen	Berufliches Fachwissen wichtig	
22	2	Geschützte Werkstätten verlangen keine Ausbildung im sozialen Bereich	Soziale Fachausbildung in geschützten Werkstätten nicht vorausgesetzt	In geschützten Werkstätten sind soziale Fachausbildungen keine Voraussetzung
24	1	Es fehlt an Wissen um den Umgang mit behinderten in geschützten Werkstätten	<del>Wenig Pädagogisches Fachwissen in geschützten Werkstätten vorhanden</del>	

Tabelle 3: Beispiel Kategoriensystem (eigene Darstellung)

Das nach Schritt 5 entstandene Kategoriensystem bildet das fallbezogene Ergebnis der Auswertung (6. Schritt). Es wurde an den Paraphrasen rücküberprüft (7. Schritt); es müssen also alle Paraphrasen einer Kategorie zugeordnet werden können. Dieses Kategoriensystem wird in der fallspezifischen Diskussion der Ergebnisse verwendet. Um ein Gesamtergebnis zu erhalten, wurden die Schritte 3 bis 7 noch einmal für alle Interviews durchgeführt, die vorhandenen Kategorien wurden wie Paraphrasen behandelt, wieder auf ein höheres Abstraktionsniveau reduziert und, wenn möglich, mit weiteren Reduktionen in eine neue Kategorie integriert. Dadurch wurde ein neues Kategoriensystem geschaffen, welches die Inhalte aller Interviews wiedergibt, aber noch immer auf einzelne Textstellen zurückgeführt werden kann.

## 3.2 Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse wurde auf Anraten von Andreas Pfister in drei Teile unterteilt. In einem ersten Teil werden die fallspezifischen Ergebnisse der Interviews bezogen auf die Person dargestellt. Dabei wird eine Auswahl der zu präsentierenden Ergebnisse getroffen, die sich an den Relevanzstrukturen des jeweiligen Interviews orientiert. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um Aussagen in Bezug mit persönlichen Umständen bringen zu können. Zusammen mit der kurzen Darstellung der Person soll es möglich werden, die subjektive Realität der Interviewten zu erfahren. In einem zweiten Teil werden die Ergebnisse aller Interviews mit den Prinzipien der Inklusion aus dem Theorieteil verglichen. Dadurch sollen die Prinzipien und Schlussfolgerungen daraus überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Im letzten Abschnitt werden die Ergebnisse diskutiert und in der Theorie verortet (Andreas Pfister, Fachpoolgespräch vom 11. Mai 2016).

Die Darstellung der Ergebnisse der Interviews erfolgt im Konjunktiv. Dies soll verdeutlichen, dass es sich um nicht überprüfbare Fremdinformationen handelt.

### 3.2.1 Fallspezifische Ergebnisse

In den fallspezifischen Ergebnissen wird immer zuerst kurz die Person vorgestellt. Namen und Orte wurden möglichst sinngemäss ersetzt. Die Auswahl der Ergebnisse orientiert sich an den Relevanzstrukturen der Interviewten, wobei Deutungszusammenhänge priorisiert werden. Die Kategorien, auf welche sich die dargestellten Aussagen beziehen, sind jeweils im Titel ersichtlich und können im Anhang nachgeschlagen werden. Die wichtigsten Aussagen sind zusätzlich mit einem Zitat belegt.

#### **Jonathan P.:**

Jonathan P. hat seit seiner Geburt eine Krankheit, welche Geschwülste bildet, die zwar durch regelmässige Operationen und Behandlungen im Zaum gehalten, aber mit heutiger Technik nicht entfernt werden können. Diese Geschwülste behindern die Atmung, sind sichtbar und hatten die Schulbildung in einem Schulheim zur Folge. Danach konnte eine KV-Lehre mit eidgenössischem Berufsattest in einer geschützten Werkstätte abgeschlossen werden. Das Ziel ist jedoch eine höhere Ausbildung.

#### Ziele in der Berufsbildung (Kategorien 1, 49, 51, 53)

Des Weiteren wurde genannt, welche Ziele oder welchen Zweck Jonathan P. mit seiner Arbeit verfolgt. Er wünsche sich eigentlich einen neuen Arbeitsort, um den Wunsch nach mehr Bewegung, mehr kognitiver Herausforderung und einer Arbeit mit sichtbarem Ergebnis umset-

zen zu können. Insgesamt werde eine höhere Ausbildung angestrebt, mit welcher er verschiedene Dinge erreichen könne. Das Hauptziel, welches er verfolge, sei es, Arzt zu werden. Die Gründe für eine solche Ausbildung seien der Wunsch nach einem besseren Verständnis und dadurch besserem Umgang mit seiner Krankheit. Des Weiteren könne er so eventuell einen Beitrag zu besseren Behandlungsmethoden leisten. Ein Wunsch von ihm sei, eine Organisation gründen zu können, welche einerseits Menschen mit derselben Krankheit unterstützen und andererseits einen Beitrag zum Abbau der Stigmatisierungen dieser Menschen leisten kann. Das kurzfristige Ziel sei eine höhere Schulbildung, die ein Studium ermögliche. Diese könne zwar nur mit Einwilligung der IV erfolgen, was aber nicht so schlimm sei. Im Notfall sei eine private Finanzierung möglich. Grundsätzlich sei der Ausbildungsweg für Menschen mit Behinderungen leider jedoch länger.

### Wichtige Faktoren bei der Arbeit (Kategorien 3 und 28)

Als Erstes werden die für Jonathan P. zentralen Punkte bei einer Arbeit dargestellt. Um an einem Arbeitsort glücklich zu sein, sei der Respekt unter den Arbeitnehmern, aber auch zwischen Arbeitnehmern und dem Betrieb wichtig. Respekt wurde in verschiedenen Zusammenhängen gebraucht, zum Beispiel Respekt im Sinne von Freundlichkeit, aber auch Respekt vor den Umständen der Behinderung. Weitere wichtige Faktoren seien ein Interesse an der Arbeit, welches sich direkt auf die Arbeitsmotivation niederschlage. Ein Kritikpunkt der Umstände in der geschützten Werkstatt sei die geringe Arbeitsauslastung, positiv wurde diese an anderer Stelle als Wunsch nach sinnvoller Nutzung der Zeit formuliert.

### Geschützte Werkstätte versus öffentliche Wirtschaft (Kategorien 8, 9, 31, 33)

Geschützte Werkstätten hätten, laut Jonathan P., gewisse Vorteile gegenüber der öffentlichen Wirtschaft. So sei seine Lehre nur durch Anpassung des Betriebs an die zahlreichen Operationen und Behandlungen seiner Krankheit möglich gewesen. Die Arbeitsplatzsicherheit, welche durch die Finanzierung der IV ermöglicht werde, sei ein weiterer grosser Vorteil. Über die öffentliche Wirtschaft wurde gesagt, dass ein Leistungsdruck mit harten Konsequenzen herrsche. Demgegenüber schätze er die Atmosphäre, besonders den Umgang mit Fehlern, in der geschützten Werkstatt sehr. Dies ermögliche ihm gute Lernfortschritte. Daran habe jedoch auch die gute Unterstützung durch den Chef einen Anteil. Er fühle sich gut aufgehoben und habe gelernt, bei Unsicherheit nachzufragen. Dadurch sei ein schnelles und meist selbstständiges Arbeiten möglich geworden, welches nur bei neuen Arbeiten oder grossen Arbeitsmen- gen einbreche.

### Umstände in der Lehre (Kategorien 11, 19, 20, 23, 25)

Die Lehre sei sehr anstrengend gewesen, auch durch das tiefe Niveau des Abschlusses im Schulheim. Obwohl er eine Auswahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Lehrstellen gehabt habe, sei die öffentliche Wirtschaft nicht in Frage gekommen. Dies besonders, weil das Schulheim keine Notengebung kenne und dadurch nicht konkurrenzfähig sei. Konsequenterweise sei der Fokus bei der Suche nach einer Lehrstelle deshalb ein geschützter Rahmen gewesen, welcher keine Noten verlangt und die Person in den Fokus stelle. Zusätzlich zu den Anfangsschwierigkeiten der Lehre, wie das Gewöhnen an Noten, sei ADHS diagnostiziert worden. Der Abschluss der Lehre, welcher durch das Ausbilden einer Konzentrationsfähigkeit durch Arbeit an sich selbst ermöglicht worden sei, sei dafür ein grosses Erfolgserlebnis gewesen.

### Belastung durch Behinderung (Kategorien 46, 48, 50)

Der Umgang und das Abfinden mit der Behinderung sei für ihn psychisch sehr belastend gewesen. Heute habe er sich mit der Situation abgefunden und sei glücklich, eigentlich sei der grösste Wunsch aber immer noch, die Krankheit zu überwinden. Ein Grund für die hohe Belastung seien die Barrieren, die sich durch eine solche Krankheit zeigen würden, gerade in Bezug auf Arbeit. Weil er lieber realistisch bleiben wolle, habe er sich auch lange keine Gedanken zu möglichen Berufswünschen gemacht.

### **Luisa R.:**

Luisa R. hat seit ihrer Geburt eine Cerebralparese und bewegt sich mit einem Rollstuhl fort. Nach der obligatorischen Schulzeit verbrachte sie noch zwei Jahre in einer Institution zur Verbesserung und Festigung ihrer schulischen Fähigkeiten. Mit diesen Voraussetzungen sollte nun eine Anlehre im Bürobereich möglich sein, mit anschliessender Aussicht auf eine KV-Lehre mit eidgenössischem Berufsattest. Für beide Lehren hat sie eine andere Institution gefunden, die ihren Bedürfnissen entsprechen sollte.

### Erfahrungen mit dem Schulheim (Kategorien 1, 3, 6)

Bei Luisa R. sei eine Ausbildung mit dem Niveau der Schulbildung nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit nicht möglich gewesen. Sie sei aus diesem Grund in eine Institution für weitere Schulbildung gegangen. Obwohl auch dort die Bedingungen und der Einstieg schwierig gewesen seien, habe sie das Hauptziel der Vertiefung der Schulbildung erreicht. Damit könne sie nun die Voraussetzungen für eine Lehrstelle erfüllen. Obwohl sie sich im Schulheim wohl gefühlt habe, empfinde sie es im Nachhinein als realitätsfremd.

### Barrieren durch Behinderung (Kategorien 12, 13, 14, 15, 20)

Luisa R. sagt, sie spüre viele durch ihre Behinderung verursachte Barrieren, was die berufliche Teilhabe angehe. Richtige Berufswünsche habe sie keine, weil sie immer Angst vor unrealistischen Wunschträumen von Berufsmöglichkeiten gehabt habe. So mache sie die Anlehre im Bürobereich nur mangels Alternativen. Mittlerweile habe sie sich jedoch ziemlich gut mit den eingeschränkten Berufsmöglichkeiten abgefunden und sehe der Ausbildung, vor allem den Rahmenbedingungen der zukünftigen Institution, freudig entgegen.

### Arbeitsmotivation (Kategorien 16 und 17)

Für Luisa R. sei es trotz des Haderns mit den wenigen Möglichkeiten in der Berufswelt klar, dass sie arbeiten wolle. Damit wolle sie Geld verdienen, um unabhängig zu werden. Unabhängig einerseits von der IV, andererseits aber auch von der Familie. Gerne würde sie in einer heterogenen WG mit Menschen mit Behinderungen sowie Menschen ohne Behinderungen leben. Die nötige Pflege könnte dann von einem privaten Dienstleister bezogen werden.

### Behinderungsbedingte Voraussetzungen (Kategorien 18 und 19)

Luisa R. sehe der öffentlichen Berufsschule gespannt entgegen. Durch ihre Behinderung – sie sei sowohl in der Schule als auch auf der Arbeitsstelle die am schwersten Behinderte – habe sie schwierige Voraussetzungen und müsse sich beweisen. Dies sehe sie als motivierende Herausforderung. Es sei eine Situation, in welcher sie beweisen könne, dass sie die Ausbildung schaffe. Um dieser Herausforderung gewachsen zu sein, müsse sie sich jedoch wohlfühlen. Ansonsten sei es möglich, dass sie der Belastung nicht standhalte. Für diesen Fall könne sie sich aber auf ihr Umfeld verlassen.

### **Anushja L.:**

Anushja L. besitzt seit ihrer Geburt eine Fehlbildung eines Beins und ist auf Gehhilfen angewiesen. Sie machte gegen ihren Willen eine Lehre als Kleingerätemonteurin. Die nachfolgende Arbeit in diesem Beruf hatte eine psychische Krise zur Folge. Nach der Erholung suchte sie sich ohne Absprache mit der IV eine Arbeit im KV-Bereich, für welchen sie sich die Fähigkeiten selbst beibrachte. Obwohl ihr das Büro nicht vollständig entspricht, will sie nichts an der Arbeitssituation mehr verändern und konzentriert sich nun auf persönliche Ziele außerhalb der Arbeit.

### Situation von Menschen mit Behinderungen (Kategorien 3, 4, 5, 15, 20, 25)

Anushja L. bemerke eine Veränderung in der Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit. Diese verlagere sich mehr und mehr von Menschen mit einer körperlichen Behinderung hin zu Menschen mit einer psychischen Behinderung. Dies zeige sich vor allem darin, dass Menschen mit

einer körperlichen Behinderung weniger Unterstützung und öffentliche Aufmerksamkeit als Menschen mit psychischen Problemen bekämen. Ein Zeichen davon sei, dass ihre Stelle nicht mehr als Feststelle besetzt werden würde. Das Augenmerk liege momentan auf der Förderung von zeitlich begrenzten Massnahmen und Abklärungen. Zusätzlich würden Menschen mit einer psychischen Behinderung aufgefordert, Fortschritte zu machen, um wieder in der öffentlichen Wirtschaft arbeiten gehen zu können, was man bei ihr gar nie beabsichtigt habe. Dabei sei es sehr wichtig, dass gerade junge Menschen mit Behinderungen mehr unterstützt würden, auch bei der Eingliederung in die öffentliche Wirtschaft

Diese fehlende Solidarität seitens der Bevölkerung und fehlende Unterstützung seitens des Staates und der Institutionen empfinde sie als erniedrigend. Weiter seien Menschen mit Behinderungen mit Vorurteilen behaftet und würden durch visuelle Merkmale stigmatisiert. Dies führe zu einer Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen an den Rand der Gesellschaft.

#### Die IV (Kategorie 17)

Anushja L. habe mit der IV schlechte Erfahrungen gemacht. Angefangen habe es damit, dass eine Eingliederung in die öffentliche Wirtschaft von Beginn an ausgeschlossen wurde. Weiter sei ihre Selbstbestimmung in allen Bereichen, welche die Arbeit tangieren, beschnitten worden. So habe man sie gegen ihren Willen zu einer Lehre in einem bestimmten Bereich gezwungen. Die Drohung der Streichung von Unterstützungsgeldern bei Nichtantritt sei illegal gewesen. Auch den weiteren Verlauf ihrer Berufskarriere habe die IV aus ihr unersichtlichen Gründen bestimmt. So sei ein Berufswechsel nach der Lehre nicht akzeptiert worden. Bei der hohen psychischen Belastung durch arbeitsrechtlich fragwürdige Pensen im Lehrbetrieb habe ihr zudem die Unterstützung vonseiten der IV gefehlt. Die Belastung habe dann in einem psychischen Zusammenbruch gegipfelt. Eine Verbesserung ihrer Situation sei erst eingetreten, als sie mit Unterstützung durch die Psychiatrie ihr Leben selbstbestimmt organisiert habe – ohne Einbezug der IV.

#### Organisation von Arbeit für Menschen mit Behinderungen (Kategorien 9, 13, 22, 28, 30)

Anushja L. stelle fest, dass eine Behinderung eine Barriere für die Arbeits- und Wohnungssuche darstelle. Die Barrieren, welche sie durch ihre Behinderung erfahre, hätten allerdings nichts mit den realen Einschränkungen zu tun. Die Barrieren seien somit durch die Gesellschaft konstruiert. Diese konstruierten Barrieren würden für sie die eigentliche Behinderung darstellen; die Behinderung an sich sei nicht das Problem, damit habe sie sich abgefunden.

Anushja L. arbeite auf ihrem aktuellen geschützten Arbeitsplatz nach den gleichen Bedingungen, die im primären Arbeitsmarkt herrschen würden. Die Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten oder Pausen seien genau gleich oder sogar noch strenger, insgesamt sei kein Unterschied vorhanden. Allerdings würden sie unrentable und unbeliebte Arbeiten des primären

Arbeitsmarktes erledigen. Menschen mit Behinderungen würden somit als billige Arbeitskräfte missbraucht. Ein weiterer Punkt, den sie anstrengend finde, sei die fehlende Durchmischung des Arbeitsteams. Dieses bestehe weitestgehend homogen aus Menschen mit einer psychischen Behinderung.

### **Roman P.:**

Roman P. wurde mit einer leichten Cerebralparese geboren, die nicht auf Anhieb bemerkbar ist und sich in einer leicht verlangsamten Aufnahmefähigkeit niederschlägt. Nach dem Kennenlernen verschiedener Berufsmöglichkeiten konnte eine Lehre mit eidgenössischem Berufsattest in der Wunschbranche Lebensmittelindustrie als Koch abgeschlossen werden. Die Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis musste im zweiten Jahr wegen der Arbeitsgeschwindigkeit abgebrochen werden. Nun ist er auf der Suche nach einem ihm entsprechenden Arbeitsplatz.

### **Arbeitsumstände (Kategorien 1, 3, 4, 7)**

Roman P. habe sich mit der Lehre als Koch eine Ausbildung im gewünschten Bereich, der Lebensmittelindustrie, verwirklichen können. Dies schlage sich in seiner Arbeitsmotivation nieder, welche neben Geld, um eigenständiger zu sein, auch Freude an der Arbeit mit sich bringe. Das Ziel, nach der Lehre mit eidgenössischem Berufsattest die Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis abzuschliessen, sei wegen seiner Arbeitsgeschwindigkeit nicht möglich gewesen. Er habe jedoch das Gefühl, die Lehre in zwei Jahren zu absolvieren, wie ihm das die IV vorgeschlagen habe, sei dabei ausschlaggebend gewesen. Er brauche ein bisschen mehr Zeit, um sich Arbeitsabläufe zu merken, schlussendlich sei er aber fast allen Aufgaben gewachsen. Ein selbstständiges Arbeiten sei durchaus möglich, die Probleme bei der Arbeit würden sich auf spezifische Tätigkeiten beschränken. Um diese zu lernen, sei ein bisschen mehr Zeit nötig.

Die Unterstützung im Betrieb habe seinen Bedürfnissen entsprochen. Es sei dabei ausschliesslich darum gegangen, seine Arbeitsleistung – vor allem Organisation und Geschwindigkeit – zu verbessern. Er habe aber auch merken müssen, dass sich einige gut gemeinte Hilfen, wie zum Beispiel Zeitpläne, an den Arbeitskollegen ohne Behinderung orientieren würden und somit für ihn unbrauchbar gewesen seien. Solche unangepassten Hilfeleistungen seien keine Unterstützung gewesen.

### **Patrick L.:**

Patrick L. wurde mit einer Hemiplegie geboren und kann mit der rechten Hand keine feinmotorischen Bewegungen ausführen. Nach abgeschlossener KV-Lehre mit eidgenössischem

Berufsattest ist er auf der Suche nach einem Praktikum in der öffentlichen Wirtschaft, um seine Arbeitserfahrungen zu mehren. Dann wäre die IV wieder bereit, über die Finanzierung der KV-Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis zu diskutieren.

#### Ausbildung und Hilfsmittel (Kategorien 1, 3, 4, 5, 17, 18, 23)

Für Patrick L. sei die KV-Lehre die beste Option gewesen, vor allem, weil er für die anderen Ausbildungen weniger geeignet gewesen sei. Er habe sich trotz Bedenken über seine Möglichkeiten gegen die Anlehre und für die Lehre mit eidgenössischem Berufsattest entscheiden dürfen. Die Lehre habe er am gewünschten Ort machen können, der die besten Voraussetzungen für ihn biete. Die Arbeit biete ihm einen gleichbleibenden Pool mit verschiedenen Arbeiten, die er nun, nachdem er alle kennt, selbstständig bearbeiten könne. Der Pool beinhalte auch eine verantwortungsvolle Tätigkeit, bei welcher er eine Arbeit und diejenigen, welche sie ausführen, beaufsichtigen und einen optimalen Ablauf sicherstellen müsse; dies sei seine Lieblingstätigkeit. Für die Arbeit besitze er verschiedene Hilfsmittel. Einerseits ergotherapeutische, welche ihm eine möglichst gute Haltung ermöglichen, und andererseits einen Laptop mit Diktiergerät. Dieser ersetze die manuelle Schreibweise und ermögliche ihm ein zeitaufwendigeres, aber weniger ermüdendes Schreiben am Computer. Obwohl er gerne manuell schreibe, finde er, dass auch der Laptop ein gutes Hilfsmittel sei. Weitere Hilfen könne er sich nicht vorstellen.

#### Berufsziele (Kategorien 11, 12, 13, 14, 15)

Patrick L. habe gehört, seine Ausbildung biete relativ wenig Möglichkeiten. Sein Ziel sei deshalb aus mehreren Gründen eine höhere Ausbildung, die allerdings nur in einem anderen Betrieb möglich sei. Hauptgrund dafür sei die Aussicht auf einen besseren Job mit mehr Lohn. Die Möglichkeit zu einer beruflichen Weiterbildung in Form einer Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis als Abschluss bestehe, aber die IV habe die Finanzierung abgelehnt. Der Grund sei seine mangelnde Leistungsfähigkeit, weshalb die IV vorgeschlagen habe, zuerst mit Praktika Berufserfahrung im primären Arbeitsmarkt zu sammeln. Wenn dies erfolgreich sei, könne man eine Finanzierung der Zweitausbildung wieder in Erwägung ziehen.

#### **Beat A.:**

Beat A. wurde mit einer schweren rechtsbetonten Tetraparese geboren. Der gesamte Körper ist rechtsseitig eingeschränkt, weswegen er auf einen Rollstuhl angewiesen ist. Derzeit macht er eine Ausbildung in seinem Lieblingsberuf – dem Kaufmännischen Verband (KV) – mit eidgenössischem Berufsattest. Mit der Arbeit im geschützten Bereich ist er vollauf zufrieden; er möchte sich gerne durch die Arbeit ein eigenständiges Leben ermöglichen.

### **Wichtige Faktoren bei der Arbeit (Kategorien 1 und 6)**

Für Beat A. habe die Arbeit mehrere wichtige Funktionen. Einerseits gebe es eine Tagesstruktur, welche für viele Menschen mit Behinderungen wichtig sei. Des Weiteren sei der dadurch erworbene Lohn als finanzielle Grundlage unentbehrlich und drittens fördere sie soziale Kontakte, indem man sich in der Gesellschaft bewege. Für den Arbeitsplatz hingegen sei vor allem eine gute Unterstützung und ein gutes Arbeitsklima zentral. Soziale Kontakte, die man auch ausserhalb der Arbeit pflegen kann, und Abwechslung bei den zu bearbeitenden Aufgaben seien weitere Voraussetzungen, die für Beat A. an einem Arbeitsort erfüllt sein müssen. Für ein gutes Arbeitsklima sei ihm die Anerkennung des Andersseins sehr wichtig, vor allem der Respekt vor der Leistungsgrenze. Er verfolge selbstgesteckte Ziele bei der Arbeit und sei sehr motiviert, da habe die Forderung nach noch mehr eine negative Auswirkung.

### **Arbeitsumstände und IV (Kategorien 2, 3, 7, 8, 10, 13, 20)**

Die geforderte Anerkennung des Andersseins sei nur in spezialisierten Betrieben wie seinem möglich, nicht jedoch auf dem primären Arbeitsmarkt. Dort sei ein Leistungsdruck vorherrschen, der den Menschen Leid zufüge. Dies komme vor allem daher, dass der primäre Arbeitsmarkt rein materielle Interessen verfolge und daher die Person ausser Acht lasse.

Seinen Betrieb habe er aus verschiedenen Betrieben, die ihm eine Lehre angeboten hätten, aussuchen dürfen. Es sei ihm aufgefallen, dass verschiedene Firmen die Anstellung von Menschen mit Behinderungen ausprobieren wollen. Der aktuelle Arbeitsort passe, wie seine Arbeit, sehr gut zu seinen Wünschen und Bedürfnissen, er könne sich keine andere Arbeit vorstellen. In seinem Betrieb seien die erfolgten Hilfeleistungen in enger Absprache mit ihm entstanden. Dadurch sei eine ganzheitliche Einschätzung seiner Fähigkeiten und Möglichkeiten erfolgt, was er als positiv erlebt habe. Seine Arbeitsstelle, um die er sehr froh sei, habe nur durch die IV ermöglicht werden können. Sie habe insgesamt einen grossen Anteil an den guten Umständen, in welchen er sich befinde. Ihre Unterstützung sei für ihn sehr wertvoll und wichtig.

### **3.2.2 Vergleich von Ergebnissen und Prinzipien**

Im nächsten Schritt werden die Kategorien, die bei der Auswertung aller Interviews zusammen entstanden, dargestellt. Diese werden mit den aus den Prinzipien der Inklusion abgeleiteten Kriterien für inklusive berufliche Teilhabe verglichen. Dadurch soll überprüft werden, ob alle Aussagen und Überlegungen der Befragten in den erstellten Kriterien untergebracht werden können. Um diesen Vergleich anzustellen, wird das erstellte Kategoriensystem in einer Tabelle und mit Nummerierung dargestellt. Beim Vergleich werden die Zahlen der Kategorien den jeweiligen Kriterien zugeordnet.

Die Kriterien der Prinzipien sind in einer einheitlichen Sprache verfasst und enthalten normative Aussagen. Die Kategorien der Auswertung hingegen umfassen Aussagen über Umstände, aber auch Wünsche und Vorstellungen, weshalb eine Zuordnung oft nur über ein gewisses Mass an Interpretation möglich war. Beispielsweise lässt sich die Aussage der Kategorie 24 „Im primären Arbeitsmarkt herrscht Leistungsdruck und ein Fokus auf rein materielle Interessen bei gleichzeitiger Negierung der Person. Dies verursacht Leid.“ nur durch die Interpretation, dass dieser Umstand durch nachfolgendes Kriterium der Anerkennung des Andersseins verändert werden könnte, diesem zuordnen: „Es gibt Möglichkeiten, die Arbeit individuell an Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen anzupassen.“ Durch die Akzeptanz der jeweiligen Leistungsgrenzen würde ein solcher negativer Leistungsdruck wegfallen. Auf diese Art und Weise wurden die Kategorien den Kriterien zugeordnet.

### **Kategoriensystem:**

Menschen mit Behinderungen streben nach höherer Ausbildung um: <ul style="list-style-type: none"> <li>• unangenehme Bedingungen am Arbeitsplatz zu ändern</li> <li>• persönliche Ziele zu erreichen</li> <li>• bessere Arbeitsbedingungen zu erhalten</li> <li>• mehr Lohn zu erhalten</li> </ul>	1
Bei der Arbeit werden folgende Aspekte als wichtig erachtet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation</li> <li>• Anerkennung des Andersseins</li> <li>• Offene Kommunikation</li> <li>• Private Kontakte mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausserhalb der Arbeit</li> <li>• Abwechslung</li> <li>• Verständnis von und für Behinderungen bei Vorgesetzten</li> <li>• Heterogene Zusammensetzung im Betrieb</li> <li>• Individuelle Unterstützung</li> </ul>	2
Der sekundäre Arbeitsmarkt hat gegenüber dem primären folgende Vorteile: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsplatzsicherheit, auch bei behinderungsbedingten Ausfällen</li> <li>• Weniger Leistungsdruck</li> <li>• Fokus auf Mitarbeitende als Person</li> <li>• Anerkennung des Andersseins nur im sekundären Arbeitsmarkt möglich</li> </ul>	3
Ausbildung in Schulheim für Kinder und Jugendliche mit Behinderung ist nicht konkurrenzfähig für Arbeit im primären Arbeitsmarkt. Zudem ist ein Schulheim nicht bedürfnisgerecht (Unter- oder Überforderung) und hat soziale Isolation zur Folge.	4
Der Zweck der Berufsarbeit ist für Menschen mit Behinderungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sammeln von Berufserfahrung</li> <li>• Unabhängigkeit durch Geld aus Lohn</li> <li>• Freude an der Arbeit</li> </ul>	5
Berufsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen sind durch Behinderung stark eingeschränkt und der Weg dauert länger. Berufswahl erfolgt selten nach Interesse und häufig danach, wo die besten Umstände für die Behinderung zu finden sind.	6
Für ortsunabhängige Menschen mit Behinderungen gibt es eine Auswahl von Ausbildungsmöglichkeiten auf dem sekundären Arbeitsmarkt. Eine Erstausbildung im primären Arbeitsmarkt ist selten möglich.	7
Selbstständiges Arbeiten ist nach der Überwindung der Differenz zwischen Schule und Arbeitswelt und nach dem Erlernen der jeweiligen Arbeitsabläufe möglich. Einzelne, spezifische Tätigkeiten bilden behinderungsbedingt Ausnahmen.	8
Die bei der Arbeit erhaltene Unterstützung wird als gut empfunden. Nutzen und Akzeptanz der Unterstützung werden durch Individualität der Leistung und enge Zusammenarbeit mit der betroffenen Person massgeblich verstärkt.	9
Arbeit zu haben, ist für Menschen mit Behinderungen aus folgenden Gründen wichtig: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tagesstruktur bildet sich</li> <li>• soziale Kontakte durch Bewegen in der Gesellschaft</li> <li>• Erhalten von Lohn als finanzielle Existenzgrundlage</li> </ul>	10

Zusammenhalt entsteht durch Anerkennung des Andersseins, Gleichbehandlung und gleiche Voraussetzungen und führt zusammen mit Teamarbeit zu positiver Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitsqualität.	11
Durch die Behinderung erfahrene Barrieren sind von der Gesellschaft konstruiert, psychisch belastend und haben eine berufliche Resignation zur Folge. Meistens wird ein Umgang mit den Barrieren gefunden.	12
Die Bestimmungsmacht der IV gekoppelt mit der finanziellen Abhängigkeit von Menschen mit Behinderungen hat eine Einschränkung der Selbstbestimmung zur Folge. Zudem: <ul style="list-style-type: none"> <li>• unterstützt die IV zu wenig</li> <li>• setzt die IV falsche Prioritäten bei Entscheiden</li> <li>• bezieht die IV Betroffene bei Entscheiden nicht mit ein</li> <li>• handelt die IV illegal</li> <li>• fördert die IV die Stigmatisierung</li> </ul>	13
Selbstbestimmte Entscheide nach Wünschen und Bedürfnissen sind beim beruflichen Werdegang in begrenztem Rahmen möglich.	14
Persönliche Kontakte sind bei der Arbeitssuche hilfreich.	15
Die öffentliche Aufmerksamkeit verlagert sich von Menschen mit körperlichen Behinderungen zu Menschen mit psychischen Behinderungen. Das zeigt sich in: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wenig Unterstützung für Menschen mit einer körperlichen Behinderung</li> <li>• mehr Unterstützung für Menschen mit einer psychischen Behinderung</li> <li>• wenig Aufmerksamkeit für Menschen mit einer körperlichen Behinderung</li> <li>• mehr Aufmerksamkeit für Menschen mit einer psychischen Behinderung</li> <li>• Ersetzen von Feststellen für Menschen mit einer körperlichen Behinderung durch zeitlich begrenzte Massnahmen für Menschen mit einer geistigen Behinderung</li> </ul> Die vermehrte Unterstützung von Menschen mit einer geistigen Behinderung an sich ist positiv.	16
Menschen mit Behinderungen werden von der Gesellschaft nicht akzeptiert. Das zeigt sich in: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Streichen von Leistungen</li> <li>• Vorurteilen</li> <li>• Stigmatisierung durch visuelle Merkmale</li> <li>• Nichtbeachtung von spezifischen Rechten für Menschen mit Behinderungen</li> </ul>	17
Die Möglichkeit zum Beweis der eigenen Leistungsfähigkeit ist motivierend.	18
Auf dem sekundären Arbeitsmarkt mangelt es an nötigem pädagogischen Fachwissen bei Leitungspersonen, soziale Fachausbildung sollte Voraussetzung sein.	19
Zwischen sekundärem und primärem Arbeitsmarkt gibt es wenige Unterschiede, vor allem gleich sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitswille</li> <li>• Arbeitsfähigkeit</li> <li>• gleiche Arbeitszeiten</li> <li>• gleiche Lebenskosten</li> </ul>	20
Die Behindertenhilfe in der Schweiz: <ul style="list-style-type: none"> <li>• funktioniert finanziell</li> <li>• funktioniert nicht sozial</li> <li>• setzt falsche Prioritäten</li> <li>• funktioniert mit Holschuld</li> </ul>	21
Menschen mit Behinderungen (Fokus auf Jugendliche) benötigen mehr Unterstützung bei der Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt.	22
Menschen mit Behinderungen werden als billige Arbeitskräfte missbraucht, indem sie unrentable und lästige Arbeiten des primären Arbeitsmarktes bei sehr geringem Lohn erledigen.	23
Im primären Arbeitsmarkt herrscht Leistungsdruck und ein Fokus auf rein materielle Interessen bei gleichzeitiger Negierung der Person. Dies verursacht Leid.	24
Selbstständigkeit und Fehlen von Leistungsdruck erhöhen die Arbeitsmotivation.	25
Finanzierung der Lebensumstände erfolgt durch IV. Die Unterstützung durch die IV ist wertvoll und wichtig.	26
Verschiedene Firmen wollen die Anstellung von Menschen mit Behinderungen ausprobieren.	27
Höhere Ausbildung ist durch längere Ausbildungszeit erreichbar.	28

Tabelle 4: Kategoriensystem (eigene Darstellung)

### **Anerkennung des Andersseins**

Die gewährte Unterstützung führt nicht zu einer Sonderstellung, Aussonderung, Separation oder anderweitigen Diskriminierung der behinderten Person (2, 11, 23).

Die Arbeitnehmenden sind eine heterogene Gruppe und lassen sich nicht durch Etikettierungen in verschiedene Gruppen aufteilen (2, 13).

Es gibt Möglichkeiten, die Arbeit individuell an Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen anzupassen (3, 8, 24, 25, 28).

Es gibt keine Arbeitsplätze, die nur von Menschen mit oder nur von Menschen ohne Behinderung besetzt werden können.

### **Selbstbestimmung**

Erhaltene Unterstützung wird selbstbestimmt organisiert. Das bedeutet, dass

- die betroffene Person in den Prozess einbezogen wird.
- die beschlossenen Hilfeleistungen gewünscht sind.
- Hilfeleistungen in unterschiedlichen Bereichen gewährt werden (nicht nur zur Leistungssteigerung).
- der Zweck der Unterstützung eine Verbesserung der Situation der betroffenen Person ist, nicht bloss eine Anpassung an herrschende Standards (2, 9, 13, 19).

Das Treffen von Entscheidungen, welche den Arbeitsplatz betreffen, wird ermöglicht und aktiv unterstützt. Dazu gehören beispielsweise das Auswählen eines Arbeitsortes, eines Arbeitspensums oder einer Arbeitstätigkeit (6, 13, 14, 18, 22).

### **Gesellschaftliche Teilhabe**

Es wurde eine grösstmögliche Varianz der Wahlmöglichkeiten beim Finden eines Arbeitsplatzes sichergestellt (7, 13, 22).

Vorhandene Barrieren, welche gewisse Personengruppen von einem bestimmten Arbeitsplatz ausschliessen, werden aktiv gesucht und abgebaut (4, 6, 12, 13, 20, 27).

Gesellschaftliche Ressourcen, welche für eine berufliche Teilhabe notwendig sind (wie spezifische Kompetenzen oder eine Ausbildung), werden auch an bisher nicht berücksichtigte Personen und Personengruppen verteilt (1, 13, 15, 16, 17, 26).

### **Nicht zuteilbare Kategorien**

Der Vergleich der Kategorien mit den Kriterien hat ergeben, dass einige nicht zugeordnet werden konnten. Warum dies so ist, soll anschliessend erklärt werden.

Die Kategorien 5, 10, 11, 17, 21 und 23 konnten in den vorhandenen Kriterien nicht oder nicht genügend abgebildet werden. Die Kategorien 5 und 10 enthalten keine Aussagen darüber, wie eine inklusive berufliche Teilhabe aussehen könnte. Sie betonen vielmehr, dass diese wichtig ist. Damit belegen sie die Aussagen der Kapitel dieser Arbeit, die aufgezeigt haben, dass Arbeit für Menschen mit Behinderungen relevant ist. Sie finden aber in den Kriterien für eine inklusive berufliche Teilhabe keine Entsprechung.

Die Kategorien 17 und 21 enthalten keine Aussagen zur beruflichen Teilhabe, sondern geben entweder die Situation von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft wieder, oder beschreiben die Behindertenhilfe der Schweiz. Das heisst, dass Textstellen markiert, paraphrasiert, reduziert und in Kategorien integriert wurden, die nicht der festgelegten Kodiereinheit entsprechen. Dies ist ein Fehler in der Auswertung. Die beiden Kategorien enthalten für die Arbeit irrelevante Aussagen und können gestrichen werden.

Bei den Kategorien 11 und 23 wird der Inhalt nicht genügend genau durch die vorhandenen Kriterien wiedergegeben. Beide beziehen sich auf das Prinzip der bedingungslosen Anerkennung des Andersseins und werden am ehesten im ersten Kriterium wiedergegeben: „Die gewährte Unterstützung führt nicht zu einer Sonderstellung, Aussonderung, Separation oder anderweitigen Diskriminierung der behinderten Person.“ Dieses Kriterium wurde jedoch zu geschlossen formuliert. Nicht nur Unterstützung sollte nicht zu einer Sonderstellung, Aussonderung, Separation oder anderweitigen Diskriminierung der behinderten Person führen. Dies gilt auch für persönliche Merkmale wie Leistungsfähigkeit, die Behinderung oder sexuelle Orientierung. Dieses Kriterium wurde deshalb angepasst und lautet nun: Gewährte Unterstützung sowie persönliche Merkmale führen nicht zu einer Sonderstellung, Aussonderung, Separation oder anderweitigen Diskriminierung der behinderten Person.

Ein Kriterium blieb ohne Kategorie – „Es gibt keine Arbeitsplätze, die nur von Menschen mit oder nur von Menschen ohne Behinderung besetzt werden können.“ – und wurde von den Menschen mit Behinderungen nur von einer Seite betrachtet. Es wurde gesagt, dass das Finden einer Arbeitsstelle auf dem primären Arbeitsmarkt schwierig sei und für Menschen mit Behinderungen in diesem Bereich grosse Barrieren bestehen. Der Wunsch nach einem neuen Blick auf Menschen, der sich auch bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen zeigt und Behinderung als Etikettierung ausschliesst, wurde so nicht genannt. Allerdings wurde die Möglichkeit einer dadurch entstehenden Durchmischung, einmal vorgeschlagen, auch positiv aufgenommen: „[...] aber es ist auch, es würde auch nichts ausmachen, wenn jetzt da nicht, eine Person die nicht beeinträchtigt wäre, ähm, meinen Platz übernehmen“ (David Seidl, Beat A.<sup>4</sup>, Transkription aus Interview vom 1. April 2016). Der Wunsch nach einer weniger starken Unterscheidung von Menschen mit Behinderungen und solchen ohne, wurde in anderen Bereichen, beispielsweise beim Wohnen geäußert. Das Kriterium wird daher, auch wenn es keine

---

<sup>4</sup> Name geändert

direkte Nennung durch die verallgemeinerten Kategorien erfahren hat, als relevant erachtet und nicht gelöscht.

Insgesamt ergab sich eine sehr gute Übereinstimmung zwischen den Kategorien und den Kriterien. Die Kriterien scheinen auch in der Lebenswelt der befragten Menschen mit Behinderungen relevant zu sein, bis auf ein Kriterium konnten jedem weiteren zwei oder mehr Kategorien zugeordnet werden. Erwartungsgemäss erfuhren diejenigen Kriterien, welche die befragten Personen gerade am meisten beschäftigen – Verteilung der Arbeitsplätze und Lehrstellen – auch die meisten Nennungen. Abstraktere Forderungen, wie Abbau von Etikettierungen, welche Menschen mit Behinderungen von solchen ohne unterscheiden, wurden selten direkt und nie in Zusammenhang mit Arbeit genannt. Der Wunsch nach Anerkennung als Mensch war jedoch spürbar und in einem Fall zentraler Grund für die Berufslaufbahn: „[...] so eine Org- Organisation gründen die eben zeigt dass auch die die ein [auffälliges Körpermerkmal<sup>5</sup>] haben normale Menschen sind dass man die auch normal einfach nicht sagen ah behindert oder Alien oder Monster oder was auch immer“ (David Seidl, Jonathan P.<sup>6</sup>, Transkription aus Interview vom 24. März 2016).

### 3.2.3 Diskussion der Ergebnisse

Einen wichtigen Teil zur Beantwortung der Fragestellung bildet die Diskussion über die Ergebnisse. Diese beinhaltet eine Gegenüberstellung von Theorie und Forschungsergebnissen, wobei weitere Theorien eingebracht werden, um die Thematik ganzheitlich und von neuen Blickwinkeln aus zu diskutieren.

Der Kern dieser Forschungsarbeit stellt das Kategoriensystem von Kapitel 3.2.2 dar, das aus 28 Kriterien besteht. 22 Kriterien bestärken die vier Prinzipien der Inklusion. Die Kriterien 5, 10, 11, 17, 21 und 23 dürfen, wie im gleichen Kapitel erwähnt, nicht bei der Diskussion der Ergebnisse verwendet werden. Für die weitere Diskussion werden relevante Kategorien ausgewählt und mit theoretischem Wissen erklärt und bewertet.

### Lebensqualität

Aus den Kategorien 1, 2, 15, 18, 25, 26 und 28 lässt sich ableiten, dass auch Menschen mit Behinderungen aus unterschiedlich motivierenden Gründen nach einer Verbesserung ihrer Situation im Lebensbereich Arbeit streben. Die Versuche einer Verbesserung ihrer Lebensqualität könnten laut Jens-Uwe Martens (2014) auf eine Suche nach einer Sinnhaftigkeit im Lebensbereich Arbeit deuten (S.22). Denn Sinnhaftigkeit zu erlangen, ist in allen Lebensbe-

---

<sup>5</sup> Datenschutz

<sup>6</sup> Name geändert

reichen ein primäres Ziel von Menschen (S.139). So erfüllt es beispielsweise einen Menschen, in einem für ihn sinnvollen Beruf zu arbeiten.

Dieses menschliche Verhalten lässt sich zu den sozialwissenschaftlichen Lebensqualitätsforschungen von Curaviva Schweiz zuordnen, welche ein Lebensqualitätskonzept entwickelt hat.

Das Lebensqualitätskonzept von Curaviva Schweiz (2014), ist ein Konzept für Menschen mit Unterstützungsbedarf und beschreibt Lebensqualität als ein Geflecht objektiver und subjektiver Faktoren. Durch dieses Konzept sollen Zusammenhänge zwischen psychischen und sozialen Indikatoren, objektiver Lebensbedingungen und subjektivem Wohlbefinden erfasst werden (S.9).

Es besteht aus vier Kernbereichen, wobei CURAVIVA Schweiz (2014) der Meinung ist, dass jeder Mensch, in unterschiedlicher Weise, nach diesen vier Kernbereichen strebt (S.11).

Diese vier Kernbereiche sind:

- Menschenwürde und Akzeptanz
- Entwicklung und Dasein
- Anerkennung und Sicherheit
- Funktionalität und Gesundheit

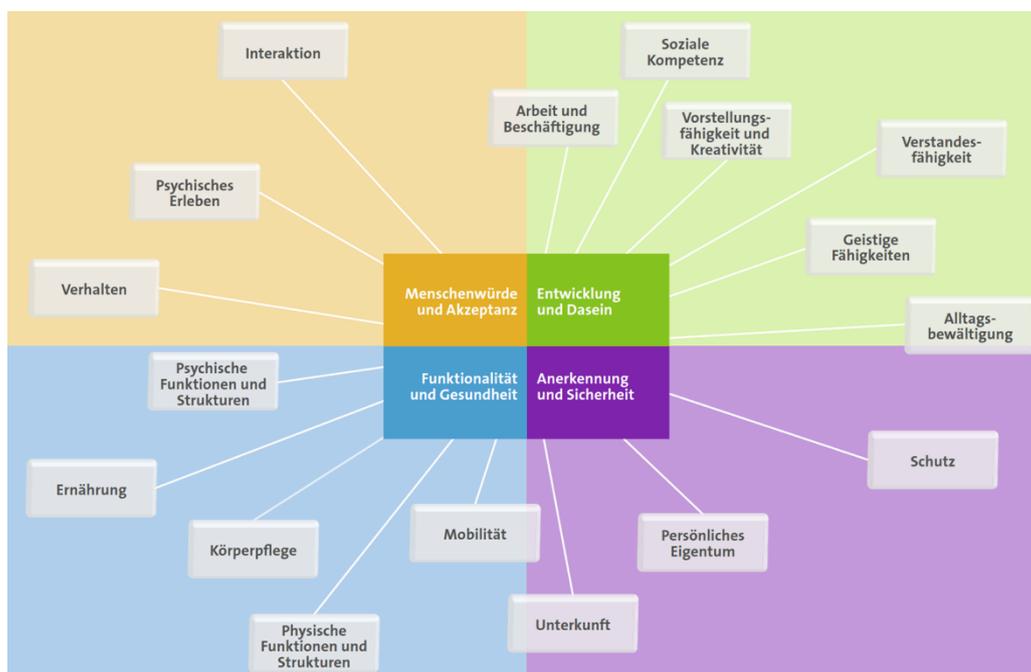


Abbildung 9: Das Lebensqualitätsmodell (CURAVIVA Schweiz, 2014, S.1)

Aus den Kategorien 1, 2, 15, 18, 25, 26 und 28 lässt sich ableiten, dass die Befragten nach höherer Lebensqualität streben, welche sie in dem Bereich Arbeit und/oder durch den Bereich Arbeit erreichen wollen. Dabei kann es sein, dass ein Mensch mit Behinderungen im sekundären Arbeitsmarkt zufrieden ist und die angestrebte Lebensqualität erreicht hat. Jedoch gilt dieses Ziel nicht für alle Menschen. Für diejenigen, welche andere Vorstellungen von Le-

bensqualität haben und diese im Erreichen des primären Arbeitsmarktes sehen, ist es, wie in der Ausgangslage geschildert, schwerer eine höhere Lebensqualität zu erreichen.

CURAVIVA Schweiz (2014) nennt explizit den Bereich Arbeit und dass, dieser bei manchen Personen einen hohen Stellenwert hat, welcher wichtig für ihre Lebensqualität ist (S.11). Dabei lassen sie offen, ob sie den primären oder sekundären Arbeitsmarkt meinen. CURAVIVA Schweiz (2014) ist es wichtig, dass jeder Arbeitsmarkt für jeden zu erreichen ist. Auch wird die Lebensqualität von Mensch zu Mensch unterschiedlich definiert und wahrgenommen, wodurch sie individuell ist (S.4). Deshalb könnte es sein, dass es Menschen mit Behinderungen gibt, die diesen hohen Stellenwert nur im Erreichen des primären Arbeitsmarktes sehen. Bei diesen Menschen wäre es laut AvenirSocial (2010) wichtig, ihnen dies zu ermöglichen, denn die Soziale Arbeit hat das Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben (S.8).

Die Kategorie 18 (Die Möglichkeit zum Beweis der eigenen Leistungsfähigkeit ist motivierend) und die Kategorie 25 (Selbstständigkeit und Fehlen von Leistungsdruck erhöhen die Arbeitsmotivation) sagen aus, dass Menschen mit Behinderungen Motivation erleben oder spüren wollen. Diese Kategorien können dem Kernbereich des psychischen Erlebens – Menschenwürde und Akzeptanz zugeordnet werden.

Auch die Kategorie 2 passt zu dem Kernbereich von Anerkennung und Sicherheit.

### Kategorie 2

Bei der Arbeit werden folgende Aspekte als wichtig erachtet:

- Motivation
- Anerkennung des Andersseins
- Offene Kommunikation
- Private Kontakte mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausserhalb der Arbeit
- Abwechslung
- Verständnis von und für Behinderung bei Vorgesetzten
- Heterogene Zusammensetzung im Betrieb
- Individuelle Unterstützung

Denn laut CURAVIVA Schweiz (2014) hängt Anerkennung von „moralischen beziehungsweise gesellschaftlichen vorgegebenen, sich aber im Laufe der Zeit auch verändernden Faktoren ab“ (S.11). Wobei die Anerkennung seiner selbst von der eigenen Sinnfindung abhängt und mehr oder weniger stark von der Anerkennung durch andere beeinflusst wird. Dieser Einfluss wird oftmals als Schutz- und Begleitmassnahmen von Menschen mit Behinderungen

nötig (ebd.). Dies bedeutet, dass Professionelle der Sozialen Arbeit den Auftrag haben, mache Menschen mit Behinderungen bei der Anerkennung des Andersseins zu unterstützen.

### **Wechsel von Objekt- zur Subjektfinanzierung**

Im Folgenden wird der Wechsel von Objekt- zur Subjektfinanzierung in Bezug zu dem Lebensqualitätskonzept diskutiert.

Wie in Kapitel 2.1.2 dargestellt, bekommt die berechtigte Personengruppe bei der Subjektfinanzierung ihre finanziellen Leistungen direkt ausbezahlt. Dieser Faktor könnte bei manchen Personen ein positives Gefühl auslösen, welches dem Bereich des psychischen Erlebens – Menschenwürde und Akzeptanz zugeordnet werden kann. Zusätzlich könnten die Personen dadurch ein Gefühl der Anerkennung und Sicherheit erhalten. Bei der Objektfinanzierung dagegen bekommt die Institution, die die Menschen mit Behinderungen betreut, das Geld. Die Menschen mit Behinderungen können bei dieser Finanzierungsart also nicht direkt über ihre Finanzen entscheiden. Die Folge kann Unsicherheit im Bereich Finanzen sein, sowie ein Gefühl von sich nicht gänzlich in der Gesellschaft anerkannt zu fühlen. Aus diesen Gründen unterstützt die Subjektfinanzierung laut dem Lebensqualitätskonzept von CURAVIVA Schweiz die Erhöhung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen.

Aus diesen Gründen unterstützt die Subjektfinanzierung laut dem Lebensqualitätskonzept von CURAVIVA Schweiz die Erhöhung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen.

### **Berufliche Karriere**

Eine weitere Perspektive, welche die Kategorie 1 aussagt und sich mit dem Kernbereich Entwicklung und Dasein des Lebensqualitätskonzepts verbinden lässt, bringt Matthias Euteneuer (2011) mit ein. Er argumentiert, dass ein Streben nach „mehr“ im Berufsalltag ein Indiz für Karrierevorstellungen ist. Denn wenn von Karriere gesprochen wird, dann zeigt eine Person typische Formen von Bewegungen, welche durch ein soziales Milieu verlaufen und die darin enthaltenen typischen individuellen Erfahrungen macht (S.104). Wobei hierbei, laut Tomas Bohinc (2010), typische Bewegungen beispielsweise Veränderungen der Qualifikation und Dienststellung oder ein wirtschaftlicher und/oder sozialer Aufstieg sind. Durch diese Veränderungen kann sich auch die Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht oder Klasse verändern (S.9-11). Des Weiteren schreibt Euteneuer (2012) davon, dass arbeitnehmende Personen bei ihren Karrierevorstellungen Motivation verspüren, wenn sie in ihrem Arbeitsbereich Karrieremöglichkeiten haben (S.103).

Hat umgedreht jemand keine Karrieremöglichkeiten oder sind diese eingeschränkt, wirkt sich das negativ auf deren Motivation aus.

Auch Birgit Reißig (2010) sieht diese vorherrschende Situation als negativ an, denn sie geht davon aus, dass sich insbesondere junge Menschen mit schlechten Startchancen an dem klassischen Muster der Bildungs- und Ausbildungswegen ausrichten. Als schlechte Startchancen sieht sie schulische Voraussetzungen, soziale Herkunft, personale Kompetenzen wie z.B. Menschen mit Behinderungen und strukturelle Bedingungen am Wohnort an (S.55).

Kann also ein Mensch nicht im gewünschten Arbeitsumfeld oder -position einsteigen, so muss sie sich, oder er sich mit dem Nichtgelingen auseinandersetzen. Der andauernde Konflikt zwischen Wunsch und Realität, wird als kritisches Lebensereignis angesehen und kann schwerwiegende Folgen für Motivation und Zufriedenheit haben (ebd.). Dies geht in die gleiche Richtung wie in dem Kapitel 2.2.2.3 beschrieben wurde. In diesem war die zentrale Aussage, dass die Erwerbsarbeit einen zentralen Stellenwert für die Identitätsentwicklung und Lebensgestaltung der Menschen hat und sich die berufliche Teilhabe positiv auf Menschen mit Behinderungen auswirkt, bzw. eben negativ bei Nichterreichen der Ziele.

### **Bildungssystem der Schweiz**

#### Kategorie 4:

Ausbildung in Schulheimen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen ist nicht konkurrenzfähig für die Arbeit im primären Arbeitsmarkt. Zudem ist ein Schulheim nicht bedürfnisgerecht (Unter- oder Überforderung) und hat soziale Isolation zur Folge.

Die Kategorie 4 handelt davon, dass sich Menschen mit Behinderungen nicht bedürfnisgerecht ausgebildet fühlen, wobei sie das Bildungssystem der Schweiz kritisieren.

Deswegen wird zuerst auf das Schweizer Bildungssystem eingegangen und auf die Tatsache, dass es im Moment einen Paradigmenwechsel gibt.

Das derzeit herrschende Bildungssystem der Schweiz ist laut Florian Keller (2014) durch Selektion, Differenzierung und Leistungshomogenität geprägt (S.13). Die Schülerinnen und Schüler werden dabei in der Schule z. B. durch das Notensystem selektioniert, um anschließend in leistungshomogenen Klassen zusammengebracht zu werden. Das hat zur Folge, dass Menschen mit Behinderungen selten in den Kontakt mit nicht behinderten Menschen kommen, da sie getrennt von diesen in Schulheimen unterrichtet werden.

Genau dieses Bildungssystem befindet sich in einer Umstrukturierung, und soll danach dem Inklusionsgedanken der UN-BRK entsprechen. Laut Gregor Hensen, Burkhard Küstermann, Stephan Maykus, Andrea Riecken, Heike Schinnenburg & Silvia Wiedebusch (2014) soll es mit inklusiven Bildungsangeboten umgesetzt werden. Wobei bei diesen Angeboten das Ziel darin liegt: „allen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe in unserem Bildungssystem – und damit im weiteren Sinne am gesellschaftlichen Leben – zu ermöglichen und zwar ungeachtet“ ihrer körperlichen oder geistigen Einschränkungen (S.10).

Der Paradigmenwechsel würde sich vor allem auf Kategorie 4 positiv auswirken. So könnte z.B. verhindert werden, dass sich Menschen mit Behinderungen in Schulheimen unter- oder überfordert fühlen. Die inklusive Bildung würde laut Johannes Gruber (2013) eine Verbesserung bewirken, denn er geht davon aus, dass eine inklusive Schule „Rücksicht auf das Lerntempo des einzelnen Kindes“ nimmt (S.7).

Die Deutsche UNESCO-Kommission (ohne Datum) erklärt, dass bei den neuen (inkluisiven) Bildungsangeboten, allen Menschen die gleichen Möglichkeiten geboten werden, um „an qualitativ hochwertiger Bildung teilzuhaben und ihre Potenziale entwickeln zu können, unabhängig von besonderen Lernbedürfnissen, Geschlecht, sozialen und ökonomischen Voraussetzungen“. Die UNESCO steht für "United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization" - Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur, deren Mitglied die Schweiz seit Januar 1949 ist (Schweizerische UNESCO-Kommission, ohne Datum).

Auf der Homepage der Schweizerische UNESCO-Kommission (ohne Datum) steht, dass Bildung für alle zugänglich sein muss und dass sie sich für die Umsetzung des Inklusionsgedankens einsetzen. Im Schweizer Bundesrecht (BehiG) wird hingegen nur von Integration, nicht von Inklusion gesprochen. Laut der Stiftung MyHandicap (2014) geht Inklusion einen Schritt weiter als Integration. Jedoch liegt der Integrationsgedanke, wie in Kapitel 2.2.1.1 ausgeführt, dem Inklusionsgedanken sehr nahe, und postuliert viele Werte der Sozialen Arbeit. Aus diesem Grund wäre eine Umsetzung des Integrationsgedankens im Schweizer Bildungssystem ein wichtiger Schritt, um Menschen mit Behinderungen dem Ziel der inklusiven Bildung einen Schritt näherzubringen.

Dieser Wandel ist steht laut Gregor Hensen et al (2014) in der Schweiz jedoch erst am Anfang und ist bisher nur ansatzweise umgesetzt (S.9). Die Kategorie 4 könnte somit ein Ergebnis der noch unerreichten Umsetzung des Integrationsgedankens sein.

Um die weitere Aussage der Kategorie 4 beantworten zu können, dass die Ausbildung in Schulheimen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen nicht konkurrenzfähig für den primären Arbeitsmarkt sei, muss auch hier erst ein theoretischer Bezug hergestellt werden. Die Konkurrenzfähigkeit kann mit dem Leistungsprinzip in Verbindung gebracht werden. Ein Prinzip, welches laut Beat Baumann (2011) in allen kapitalistischen Systemen angewandt wird (S.3).

Denn bei dem Leistungsprinzip wird nach Florian Keller (2014) die bessere Person, die z. B. bessere Noten hat, auch mehr Möglichkeiten haben, einen höheren Bildungsabschluss und somit gewinnbringendere berufliche Chancen erreichen (S.31). Dieser Prozess ist wie ein Wettbewerb zu betrachten, wobei ein Mensch, welcher die spezifischen Anforderungen der Prüfungen über welche die Noten verteilt werden, besser erfüllt, auch mehr Möglichkeiten bekommt, sich im Leben zu verwirklichen.

Dies bestätigt auch die Kategorie 6, in der ausgesagt wird, dass Menschen mit Behinderungen oftmals stark eingeschränkte Berufsmöglichkeiten haben. Durch das Leistungsprinzip müssen sie den Arbeitsplatz nehmen, der „übrigbleibt“, und können selten ihren Beruf nach Interesse wählen, sondern müssen dort arbeiten, wo die Umstände der Arbeitswelt am ehesten mit den Einschränkungen ihrer Behinderungen übereinstimmen.

Dieses System wurde in Kapitel 2.1.1 als das kritische bzw. gesellschafts-theoretische Paradigma vorgestellt und dabei von Röh (2009) aus der Perspektive betrachtet, dass die Menschen mit Behinderungen als „Arbeitskräfte minderer Güte unter den Bedingungen des Verkaufs der Arbeitskraft auf dem Markt“ angesehen werden (S.53).

Die Aussage der Kategorie 4 ist also verständlich, wenn die Hintergründe des bestehenden Bildungssystems in der Schweiz betrachtet werden. Menschen mit weniger Ressourcen oder Begabungen, die nicht zu den Anforderungen der qualifizierenden Prüfungen passen, haben somit kaum eine Chance, auf dem primären Arbeitsmarkt beschäftigt zu werden.

Jedoch gibt es auch Mechanismen auf nationaler und internationaler Ebene, welche dieses System zugunsten der Benachteiligten auszugleichen versuchen. Diese wurden in Kapitel 2.1.2 kurz dargestellt, und sollen eine Gleichstellung ermöglichen, bzw. Diskriminierungen verhindern. Auch der Berufskodex von AvenirSocial (2010), wie bereits in Kapitel 1.4 und Kapitel 2.2.1.1 erwähnt, handelt von der Achtung der menschlichen Vielfalt und Verpflichtung zur Anerkennung von Verschiedenheiten. Bei dieser Betrachtungsweise sollte das Konkurrenzdenken in den Hintergrund rücken. Dass hier Handlungsbedarf besteht, sagt auch die Kategorie 24 mit der Aussage, dass im primären Arbeitsmarkt Leistungsdruck herrscht und ein Fokus auf rein materiellen Interessen bei gleichzeitiger Negierung der Person viel Leid verursacht.

Ein weiteres Argument gegen das System der Leistungsorientierung ist laut Oberholzer (2015), dass dieses System der Verwirklichung von Inklusion entgegenwirkt (S.17). Denn laut dem Inklusionsbegriff wird die bedingungslose Anerkennung des Andersseins, in einer Gesellschaft, in der Gleichberechtigung mit Vielfalt und Durchmischung herrscht, gefordert. Damit ist laut der Deutschen UNESCO-Kommission (ohne Datum) gemeint, dass unterschiedliche Lebensweisen, unterschiedliche Menschen, soziale Schichten, Hochbegabung und Lernschwächen als alltäglich wahrgenommen werden sollten.

Das Ergebnis dieser Diskussion ist, dass die Kategorie 4 mit dem alten Bildungssystem, welches sich gerade in einem Änderungsprozess befindet, einhergeht. Jedoch bleibt die Frage offen, wie schnell dieser Wandel vollzogen und inwieweit sich die Praxis an die Theorie halten wird.

## Diversity

### Kategorie 11:

Zusammenhalt entsteht durch Anerkennung des Andersseins, Gleichbehandlung und gleichen Voraussetzungen und führt zusammen mit Teamarbeit zu positiver Persönlichkeitsentwicklung und Arbeitsqualität.

Die Kategorie 11 hat viele Inhalte. Die wichtigste Aussage ist jedoch, dass durch die bedingungslose Anerkennung des Andersseins eine Vielfalt von unterschiedlichen Individuen entsteht, was wiederum zu mehr Arbeitsqualität führt. Hierbei kann das Anderssein auch mit Heterogenität beschrieben werden. Diese Aussage der Interviewten beschreibt ein Kernelement des Konzepts „Diversity-Management“ und wird im Folgenden genauer beschrieben.

Da es viele verschiedene „Diversity-Management“ Konzepte gibt, jedoch alle sich in den Kernelementen ähneln, wird im Folgenden die Definition von Gertraude Krell & Hartmut Wächter (2006) verwendet.

Diese beschreiben zuerst den Begriff „Diversity“, welcher aus dem Englischen übersetzt „Vielfalt“ bedeutet, weswegen Diversity-Management auch oft als Vielfaltsmanagement bezeichnet wird, und ein Teil des Personalwesens ist (Gertraude Krell & Hartmut Wächter, 2006, S.1). Weiter schreiben sie, dass sich Diversity auch mit Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit, Heterogenität, oder auch Individualität übersetzen lässt (S.10). Dieser Begriff wird in der Regel positiv besetzt. Dies ist ein ressourcenorientierter Ansatz, wobei Vielfalt als Potenzial angesehen wird (ebd.). Dies bedeutet, dass auch Menschen mit Behinderungen mit ihrer Vielfalt, einen wichtigen Teil in der Belegschaft und Gesellschaft darstellen. Sie werden somit auch im Sinne einer produktiven Vielfalt angesehen.

Nach Erika Lüthi, Hans Oberpriller, Anke Loose und Stephan Orths (2013) bedeutet Diversity die Vielfalt von Unterschieden und Ähnlichkeiten bei Individuen, Gruppen, Teams, Organisationen und in der Gesellschaft (S.15). Wobei laut Krell (2006) das Diversity-Management diese Unterschiede gezielt als Ressourcen nutzt und damit Potenziale sichtbar macht. Somit geht es anschliessend bei einem „Diversity-Management“ Konzept um eine Führungsaufgabe, welche einen passenden Umgang mit personeller Vielfalt in Organisationen finden soll (S.12).

Es soll eine Wertschätzung gegenüber der Vielfalt entstehen, wobei niemand aufgrund seiner oder ihrer Gruppenzugehörigkeit oder anderer persönlicher Merkmale diskriminiert werden darf (ebd.). Durch dieses Ziel wird Diversity zu einem wirtschaftlichen Wettbewerbsfaktor, welcher ökonomische Vorteile für Organisationen bringen soll (S.13).

Diversity-Management ist also ein Konzept, mit dessen Verwendung Gewinne einer Organisation erhöht werden können. Dieser Aussage schliesst sich Sabine Rimmele (ohne Datum) an. Sie beschreibt, dass Vielfalt ein wesentlicher Faktor produktiver Teamzusammenarbeit ist

und Unterschiede Energien erzeugen, die sich positiv, aber auch negativ auf die Arbeit eines Teams auswirken können (S.13).

Auch laut Lüthi et al. (2013) tritt die Individualität der Einzelnen auf diesem Wege verstärkt in einem positiven Sinne hervor (S.62). Diversity-Management bewirkt, dass vermehrt die Stärken der Teammitglieder zu sehen sind, um daraus einen Nutzen zu gewinnen (ebd.). Die innere Haltung, dass „Unterschiede erwünscht sind“, wird als Vielfalt und Wertschätzung für alle Beteiligten angesehen. Diese theoretischen Aussagen bekräftigen die Kategorie 11 mit der Hauptaussage, dass sich die Anerkennung des Andersseins auf die Arbeitsqualität positiv auswirkt.

## 4 Schlussfolgerungen

Abschliessend werden in diesem Kapitel die wichtigsten Befunde der Bachelorarbeit noch einmal zusammengefasst und somit die Fragestellung dieser Arbeit beantwortet. Daraufhin folgen Schlussfolgerungen für die Praxis von Professionellen der Sozialen Arbeit. Da die Subjektfinanzierung noch nicht umgesetzt wurde, können diese Schlussfolgerungen noch nicht für eine aktuelle Praxis gemacht werden. Die Bachelorarbeit wird mit einem Ausblick abgeschlossen, der weiterführende Fragen offenlegt, welche mit dieser Arbeit nicht beantwortet werden konnten.

### 4.1 Zusammenfassende Beantwortung der Fragestellung

Die Beantwortung der Fragestellung soll Fachpersonen der Sozialen Arbeit dabei helfen, Menschen mit Behinderungen auf dem Weg zur Inklusion zu unterstützen.

Die Bachelorarbeit wurde von folgender Fragestellung geleitet:

Wie sieht eine dem Inklusionsbegriff entsprechende berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter den Umständen des Behindertenkonzepts des Kantons Bern aus?

Diese Frage wurde von zwei Seiten beantwortet. Einmal theoretisch, indem die vier Prinzipien der Inklusion ausgearbeitet wurden und einmal praktisch, indem ein an dieser Fragestellung ausgerichteter Fragebogen erarbeitet, durchgeführt und ausgewertet wurde. Die Ergebnisse des Fragebogens bestätigten dabei die theoretischen Antworten auf die Fragestellung.

Die Antwort auf die Fragestellung sind somit die ausgearbeiteten Prinzipien der Inklusion, sowie etwas konkreter die Folgerungen für den primären Arbeitsmarkt, die daraus abgeleitet und mit den Ergebnissen des Fragebogens verglichen wurden. Die Folgerungen wurden nach dem Vergleich mit den Ergebnissen noch einmal überarbeitet und werden hier in aktueller Form wiedergegeben.

#### Vier Prinzipien der Inklusion

##### *Selbstbestimmung in allen Bereichen*

Selbstbestimmung scheint für Menschen mit Behinderungen vor allem die Möglichkeit zum Treffen von Entscheidungen zu beinhalten und ist ein wichtiger Aspekt des Inklusionsgedankens. Ein besonderes Augenmerk wird auf die selbstbestimmte Wahl von Hilfeleistungen gelegt, die je nach Einschränkung wichtig sind, um eine Inklusion in die Gesellschaft zu erreichen. Selbstbestimmung bezeichnet also nicht das gleiche wie etwa Autonomie.

### *Prinzip bedingungsloser Anerkennung des Andersseins*

Dieses Prinzip beschreibt eine Haltung gegenüber anderen Menschen, die den Blick weg von Unterschieden, die Etikettierungen erlauben, richtet. Stattdessen sollen solche Besonderheiten ganz natürlich dazu gehören. Es ist also nötig, die verschiedenen Bedürfnisse und Probleme von Menschen individuell anzuschauen und zu lösen. Ein Begriff wie „Behinderung“ wird dadurch überflüssig. Es ist vielmehr die Zuschreibung, was als behindert gilt, die ein Gefühl von Behinderung auslöst, als beispielweise die objektiven Merkmale einer Einschränkung des Gehapparats. Mit einer solchen Sichtweise können Menschen mit Behinderungen als Gruppe nicht mehr definiert werden.

### *Recht auf vollständige gesellschaftliche Teilhabe*

Unter diesem Prinzip wird das Recht verstanden, an den gesellschaftlich verfügbaren Mitteln teilzuhaben. Es bezeichnet vor allem die strukturelle Organisation eines Zugangs zu diesen Mitteln, nicht etwa der Gebrauch oder die Interaktion damit. Auch die Möglichkeit zu arbeiten und Geld zu verdienen (also ein Arbeitsplatz) ist ein solches Mittel. Menschen mit Behinderungen haben zwar ein Anrecht darauf, welches aber nur selten wahrgenommen werden kann, weil der Zugang von zahlreichen Barrieren erschwert wird.

### *Recht auf Inklusion*

Damit wird erklärt, warum die inhaltlichen vorangehenden Prinzipien berücksichtigt werden sollten. Die bisherigen Prinzipien sind Schlussfolgerungen aus der theoretischen Diskussion um den Begriff der Inklusion. Gleichzeitig wurden sie aber auch mit den Grundsätzen der UN-BRK abgeglichen. Diese wird generell als Ausformulierung der Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen angesehen. Weiter wird im Verlauf der Bachelorarbeit sichergestellt, dass keine Widersprüche zum Berufskodex (AvenirSocial) der Sozialen Arbeit Schweiz besteht. Vor diesem Hintergrund kann also ein grundsätzliches Recht auf die vorangehenden Prinzipien der Inklusion festgestellt werden.

## **Folgerungen für den primären Arbeitsmarkt**

### *Bedingungslose Anerkennung des Andersseins*

Gewährte Unterstützung sowie persönliche Merkmale führen nicht zu einer Sonderstellung, Aussonderung, Separation oder anderweitigen Diskriminierung der behinderten Person.

Die Arbeitnehmenden sind eine heterogene Gruppe und lassen sich nicht durch Etikettierungen in verschiedene Gruppen aufteilen.

Es gibt Möglichkeiten, die Arbeit individuell an Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen anzupassen.

Es gibt keine Arbeitsplätze, die nur von Menschen mit oder nur von Menschen ohne Behinderung besetzt werden können.

### *Selbstbestimmung in allen Bereichen*

Erhaltene Unterstützung wird selbstbestimmt organisiert. Das bedeutet, dass

- die betroffene Person in den Prozess mit einbezogen wird.
- die beschlossenen Hilfeleistungen gewünscht sind.
- Hilfeleistungen in unterschiedlichen Bereichen gewährt werden (nicht nur zur Leistungssteigerung).
- der Zweck der Unterstützung eine Verbesserung der Situation der betroffenen Person ist, nicht bloss eine Anpassung an herrschende Standards.

Das Treffen von Entscheidungen, welche den Arbeitsplatz betreffen, wird ermöglicht und aktiv unterstützt. Dazu gehören beispielsweise das Auswählen eines Arbeitsortes, eines Arbeitspensums oder einer Arbeitstätigkeit.

### *Recht auf vollständige Gesellschaftliche Teilhabe*

Es wurde eine grösstmögliche Varianz der Wahlmöglichkeiten beim Finden eines Arbeitsplatzes sichergestellt.

Vorhandene Barrieren, welche gewisse Personengruppen von einem bestimmten Arbeitsplatz ausschliessen, werden aktiv gesucht und abgebaut.

Gesellschaftliche Ressourcen, welche für eine berufliche Teilhabe vonnöten sind (wie spezifische Kompetenzen oder eine Ausbildung), werden auch an bisher nicht berücksichtigte Personen und Personengruppen verteilt.

## **4.2 Praxisbezug zur Sozialen Arbeit**

Diese Arbeit wurde zu einem Zeitpunkt geschrieben, als die Subjektfinanzierung gerade in der Pilotprojektphase der Umsetzung stand. Es ist also nicht möglich, konkrete Handlungsvorschläge für eine aktuelle Praxis zu machen. Deshalb werden in diesem Abschnitt Überlegungen angestellt, die relevant werden, sobald die Subjektfinanzierung umgesetzt wurde.

Das zentrale Handeln von Professionellen der Sozialen Arbeit wird laut Maria Solèr, Daniel Kunz, Urban Brühwiler und Beat Schmocker (2012) in die fachspezifischen Disziplinen der Soziokulturellen Animation, der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit unterteilt. Dieses Han-

deln kann wiederum in drei soziale System-Ebenen aufgeteilt werden (S.3). Maria Solèr et al (2012) erklären, dass die erste Ebene den „Mikrokontext“ darstellt. Damit sind die primären sozialen Beziehungen der Person wie z.B. die Familie, der Freundeskreis oder die Peer-Gruppe gemeint. Die zweite Ebene zeigt den „Mesokontext“, z.B. Schule, Arbeitsplatz und Quartier. Die dritte und äusserste Ebene zeigt den „Makrokontext“ welcher übergeordnete politische, kulturelle, wirtschaftliche etc. Rahmenbedingungen darstellen soll. Dabei hat jede Ebene Einfluss auf die anderen (S.7). Durch diese Trennung der Ebenen können die Handlungsanweisungen leichter den jeweiligen Fachrichtungen der Sozialen Arbeit zugeordnet werden. Im Folgenden sollen also anhand von zwei Themen Vorschläge für die Praxis von Professionellen der Sozialen Arbeit – aufgeteilt in die drei Teilbereiche – gemacht werden.

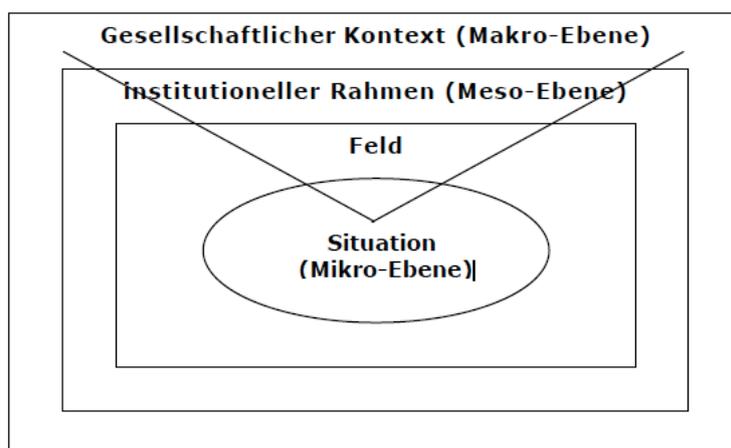


Abbildung 10: Raster zur Einordnung professionellen pädagogischen Handelns, angelehnt an Hermann Giesecke, 1987 (Solèr et al., 2012, S.58)

## Sicherstellen der Umsetzung des Inklusionsgedankens

### Mikro-Ebene

Bei einem Arbeitsverhältnis zwischen Menschen mit Behinderungen und einem Arbeitgeber muss sichergestellt werden, dass die Folgerungen für den primären Arbeitsmarkt so weit wie möglich umgesetzt werden. Sie beinhalten theoretische Forderungen des Inklusionsgedankens, der Sozialen Arbeit, der UN-BRK sowie Wünsche und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und bilden somit eine gute Grundlage für Arbeitsverhältnisse. Da die Subjektfinanzierung noch nicht real umgesetzt wurde, können nur Vorschläge für mögliche Arbeitsfelder gemacht werden. Professionelle der Sozialen Arbeit könnten beispielweise bei der Ausarbeitung von Arbeitsverträgen zwischen Arbeitgeber, Mensch mit Behinderungen sowie assistenzgebender Person Hilfe leisten. Eine weitere Möglichkeit wäre die Anstellung von Professionellen der Sozialen Arbeit in Firmen zur Beobachtung, Überprüfung, Evaluierung und Verbesserung von bestehenden Arbeitsverhältnissen mit Menschen mit Behinderungen.

### Meso-Ebene

Auf der Meso-Ebene bestände die Möglichkeit der Institutionalisierung von solchen Arbeitsverhältnissen. Denkbar wäre eine Plattform, auf welcher Firmen, die sich für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen im Sinne der Inklusion interessieren, Arbeitsplätze ausschreiben. Diese könnten unter Begleitung von Professionellen der Sozialen Arbeit besetzt und eine Zeit lang begleitet werden.

Generell bietet es sich an, Plattformen zu schaffen, auf welchen ein Austausch zwischen interessierten Firmen und Menschen mit Behinderungen stattfinden kann. Durch einen solchen Austausch werden die erwähnten Berührungspunkte der Wirtschaft mit Menschen mit Behinderungen wohl am besten abgebaut. Gerade bei einer gesetzlichen Verankerung inklusiver Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen, wäre auch eine institutionelle Überprüfung durch Professionelle der Sozialen Arbeit denkbar.

### Makro-Ebene

Um sicherzustellen, dass der Gedanke der Inklusion in der Wirtschaft Fuss fassen kann, wären gesetzliche Massnahmen notwendig. Wie diskutiert wurde, widerspricht das Leistungsprinzip der Wirtschaft in vielen Bereichen dem Gedanken der Inklusion. Eine freiwillige Anpassung von Firmen ist daher nur in sehr geringem Masse wahrscheinlich. Die Aufgabe der Sozialen Arbeit wäre es, weitere Forschung zu betreiben und die Dringlichkeit einer Anpassung von Anstellungsverhältnissen für Menschen mit Behinderung darzulegen. Mit dieser Grundlage müsste eine gesetzliche Verankerung der inklusiven beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen angestrebt werden.

## **Information und Bekanntmachung**

### Mikro-Ebene

Obwohl es grundsätzlich eine Aufgabe des Kantons ist, über das neue System zu informieren, sollten sich auch Professionelle der Sozialen Arbeit darum bemühen. Eine grossflächige Information wird weitestgehend über Text stattfinden, wobei nicht davon ausgegangen werden kann, dass alle Betroffenen die Veränderungen mitbekommen. Zudem betreffen die Änderungen viele Lebensbereiche - derjenige der Erwerbsarbeit ist nur einer davon. Deshalb ist es wichtig, die Menschen mit Behinderungen mit Anspruch auf Beiträge im Arbeitsbereich auf ihre Möglichkeiten aufmerksam zu machen. Dies kann bei Abklärungen, Beratungsgesprächen oder im privaten Bereich geschehen. Wichtig ist dabei, dass sich die Professionellen der Sozialen Arbeit gut mit dem neuen System und seinen Möglichkeiten auskennen. Da sich am Anfang vieles immer wieder verändern wird, sollten regelmässige Informationsveranstaltungen und Weiterbildungen durchgeführt werden, damit den Betroffenen möglichst genaue Informationen für selbstbestimmte Entscheide zur Verfügung gestellt werden können.

Auf der anderen Seite sollten sich Professionelle der Sozialen Arbeit darum bemühen, Betriebe und Firmen die verschiedenen neuen Möglichkeiten darzulegen und schmackhaft zu machen. Solange keine gesetzliche Verankerung von inklusiver beruflicher Teilhabe besteht, ist dieser Aspekt besonders wichtig. In dieser Phase werden die meisten inklusiven Arbeitsverhältnisse durch persönliche Kontakte zustande kommen. Besonders förderlich sind auch Institutionen, die sich mit der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beschäftigen oder solche, die beratende und begleitende Funktionen im Arbeitsmarkt übernehmen. Ausserdem wären Institutionen des sekundären Arbeitsmarktes dazu angehalten, ihre Statuten zu überprüfen.

### Meso-Ebene

Auf institutioneller Ebene sollten auch Professionelle der Sozialen Arbeit einen Teil der Informationsarbeit übernehmen. Wichtig ist hierbei die Auswahl der richtigen Ansprechpartner. Dabei sollten vor allem Organisationen wie Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände berücksichtigt werden, die viele mögliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinen und deren Meinung ein gewisses Gewicht besitzen. Ein spezielles Augenmerk sollte auf den Bildungsbereich gelegt werden. Die neuen Möglichkeiten sind von Schulheimen oder Schulen mit berechtigten Menschen mit Behinderungen bei der Lehrstellensuche oder der Suche von Anschlusslösungen zu berücksichtigen.

### Makro-Ebene

Bei der Information der Bevölkerung sollten unbedingt Professionelle der Sozialen Arbeit hinzugezogen werden, um sicher zu stellen, dass möglichst verständliche und adäquate Mittel eingesetzt werden. Zudem wäre politische Aktivität bis hin zu Fördermassnahmen für inklusive Arbeitsverhältnisse wünschenswert, um möglichst schnell diverse Angebote für interessierte Arbeitssuchende zu generieren.

## **4.3 Persönliches Fazit**

Nach einem intensiven Blick auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im primären Arbeitsmarkt, kann man schlussfolgern, dass dieser Bereich ein hohes Konfliktpotential darstellt. Denn das Hauptinteresse der Akteure von Unternehmen in der Wirtschaft, ist nur schwer vereinbar mit dem Gedanken der Inklusion. Der primäre Arbeitsmarkt ist profitorientiert und bewegt sich auf nationaler sowie internationaler Ebene auf einem schwer umkämpften Wettbewerbsmarkt.

Wenn sich bei dem kapitalistischen System nichts ändert, und sich bei den Akteuren der Wirtschaft kein Sinneswandel zur gesellschaftlichen Heterogenität vollzieht, wird das Erreichen von Integration und Inklusion nur schwer zu bewältigen sein. Auf internationaler Ebene müsste sich die Politik strenger an die UN-BRK halten. Zusätzlich zu dieser Ebene ist die Globali-

sierung des Handels auf dem Weltmarkt nicht wegzudenken. Die Schweizer Wirtschaft muss sich dort dem internationalen Wettbewerb stellen und in Konkurrenz zu sozial schwachen und Billiglohn-Ländern treten. Unter diesen Umständen kann der Gedanke der Inklusion nur konsequent verfolgt werden, wenn er sich auf der gesamten Welt durchsetzt. Aus diesem Grund muss sich noch Einiges auf allen drei Ebenen ändern, damit sich die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den primären Arbeitsmarkt vollständig durchsetzen kann. Deswegen kann nur an alle gesellschaftlichen Ebenen das Signal vermittelt werden, dass alles in derer und unserer Macht Stehende unternommen werden muss, um für eine gleichberechtigte Gesellschaft zu kämpfen.

Erste Schritte gegen diese ohnmachtsauslösende Situation, haben im Folgenden mehrere Institutionen und Fachpersonen aus der Sozialen Arbeit mit Modellen und Konzepten erreicht.

#### **Diese Projekte sind:**

- Caritas-Vorarlberg (2016) in Deutschland, bietet ein Projekt mit dem Namen „Kompass“. Dieses „bietet Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit erheblicher und mehrfacher Behinderung die Möglichkeit auf integrative Arbeit, Qualifizierung und Weiterbildung. Oberstes Ziel ist die Vermittlung der KundInnen auf den offenen Arbeitsmarkt“ (S.10).
- Die Bamberger Lebenshilfe in Deutschland bietet in einem externen Werkstattbereich Menschen mit Behinderungen Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an. Es wurde nach dem Ansatz der Sozialraumorientierung gestaltet und wird als das „Das Bamberger Modell“ bezeichnet (Eichner Kuno, ohne Datum, S.1)
- Der Schweizer Verein „This-Priis“ verleiht jährlich einen Preis an Unternehmerinnen und Unternehmer, um in ihren Betrieben nachhaltige Arbeitsstellen im primären Arbeitsmarkt für Menschen mit einem Handicap zu schaffen (SVA Zürich, ohne Datum).

Diese Projekte sind wichtig, um der vermeintlich aussichtslosen Situation der beruflichen Inklusion entgegenzutreten. Sie haben eine Vorbildfunktion und sollen Professionelle der Sozialen Arbeit den Weg in die richtige Richtung weisen.

Es darf nicht auf die Weltwirtschaft gewartet werden, bis diese etwas für die Inklusion unternimmt. Es werden Leuchtturmprojekte benötigt, die mutig voranschreiten und erste kleine, aber wichtige Schritte in die Richtung zu zeigen.

#### **4.4 Weiterführende Fragestellungen**

Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema dieser Bachelorarbeit sind verschiedene Aspekte aufgetaucht, die für eine vertiefte Untersuchung interessant gewesen wären, aber im Rahmen dieser Arbeit nicht weiterverfolgt werden konnten. Einige Anregungen, Fragen oder für eine gesamtheitliche Betrachtung wichtige Faktoren werden hier kurz festgehalten.

Der thematische Rahmen dieser Bachelorarbeit betrachtet die Perspektive der Menschen mit Behinderungen und deren beruflicher Teilhabe in der Gesellschaft. Um hierbei professionelle politische, rechtliche oder soziale Lösungsvorschläge für die Bereiche der Politik, Wirtschaft und Soziale Arbeit zu generieren, wäre eine ganzheitliche Erarbeitung des Themas notwendig. Dies bedeutet, dass als Nächstes die inklusive berufliche Teilhabe aus der Sicht der ArbeitgeberInnen und der Wirtschaft untersucht werden müsste. Damit könnten mögliche Spielräume besser erkannt werden.

Zudem müsste diese Bachelorarbeit in einem grösseren Stil wiederholt werden. Die befragten Menschen mit Behinderungen bilden nur einen sehr kleinen Teil derjenigen Menschen, die durch die Subjektfinanzierung Beiträge im Arbeitsbereich erhalten würden.

Eine weitere spannende Auseinandersetzung ist die Frage, inwiefern die Soziale Arbeit Schweiz dem Inklusionsgedanken, wie er in Deutschland diskutiert wird, folgt. In dieser Bachelorarbeit wurden Parallelen zu Deutschland gezogen, um darzulegen, dass zumindest die hier erarbeiteten Prinzipien mit dem Berufskodex von AvenirSocial übereinstimmen.

Um auf politischer Ebene Gewicht zu erhalten, sollte diese Auseinandersetzung noch vertieft und eine eigene Haltung zum Inklusionsbegriff erarbeitet, oder die Übernahme von anderen begründet werden.

Die Autoren finden ausserdem folgende weiterführende Fragestellungen, für die weitere Bearbeitung des Themas für sinnvoll:

- Welche Anreize bräuchte der primäre Arbeitsmarkt, um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen nach den Prinzipien der Inklusion anzuwenden?
- Welche Führungs- und Managementkonzepte können dazu beitragen, um die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu steigern?
- Wie kann auf die politischen Rahmenbedingungen, in Bezug auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den primären Arbeitsmarkt, Einfluss genommen werden?
- Wie würde eine Checkliste bei einem Erstgespräch zwischen assistenzbeziehender Person, assistenzgebender Person und Firmeninhaber aus der Perspektive der Sozialen Arbeit aussehen?
- Durch neue Technologien können Menschen mit Behinderungen mehr Selbständigkeit erreichen. Wie kann der technologische Wandel genutzt werden, um eine höhere Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu erreichen - und sind sie dadurch auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähiger?

## 5 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Andermatt, Christoph, & Latzel, Günther (2012). *VIBEL. Verfahren zur individuellen Bedarfsabklärung und Leistungsbemessung. Schlussbericht zum Auftrag "Instrumente und Verfahren für eine individuelle Bemessung der Leistungen der Behindertenhilfe [Schlussbericht]*. Gefunden unter <http://www.kbk.ch/files/kbk/pdf/meldungen/20120719SchlussberichtVIBEL.pdf>
- Arbeitsgemeinschaft BASS/ZHAW (2015). Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen – BehiG, Integraler Schlussbericht. Gefunden unter [http://www.buerobass.ch/pdf/2015/GS-EDI\\_2015\\_Eval\\_BehiG\\_Schlussbericht.pdf](http://www.buerobass.ch/pdf/2015/GS-EDI_2015_Eval_BehiG_Schlussbericht.pdf)
- AvenirSocial (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. *Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Gefunden unter [http://www.avenirsocial.ch/cm\\_data/do\\_berufskodex\\_web\\_d\\_gesch.pdf](http://www.avenirsocial.ch/cm_data/do_berufskodex_web_d_gesch.pdf)
- Baumann, Beat (2011). *Modul 06. Gesellschaftliche Teilsysteme und Soziale Arbeit. Soziale Marktwirtschaft*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Baumann, Beat (2011). Modul 06. Soziale Arbeit und gesellschaftliche Teilsysteme. Kurs A: Politische Strukturen und Prozesse Vertiefung. Sozialstaat Schweiz. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Baumgartner, Edgar, Greiwe, Stephanie & Schwarb, Thomas (2004). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen* (Forschungsbericht 4/04). Bern: BSV.
- Baumgartner, Edgar; Greiwe, Stephanie & Schwarb, Thomas (2004). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen – Kurzfassung. Beiträge zur Sozialen Sicherheit* (Forschungsbericht 5/04). Bern: BSV.
- Bieker, Rudolf (2005). Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In Rudolf Bieker (Hrsg.), *Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen* (S.12 – 24). Stuttgart: Kohlhammer.
- Bohinc, Tomas (2010). *Karriere machen ohne Chef zu sein. Praxisratgeber für eine erfolgreiche Fachkarriere*. Offenbach: GABAL Verlag GmbH.
- Brachmann, Andreas (2011). *Re-Institutionalisierung statt De-Institutionalisierung in der Behindertenhilfe, Neubestimmung der Funktion von Wohneinrichtungen für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung aus sonderpädagogischer Perspektive*. Wiesbaden: Springer Fachmedien

- Bundesamt für Statistik (2016). *Bevölkerungsstand und -struktur – Indikatoren*. Gefunden unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/02/blank/key/bevoelkerungsstand.html>
- Bundesamt für Statistik (2016). Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Erwerbstätigkeit. Geschützte Arbeit. Gefunden unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/03.html>
- Bundesamt für Statistik (2016). *Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Daten, Indikatoren*. Gefunden unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/01.html>
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Juli 2013), SR 151.3
- Caritas Vorarlberg (ohne Datum). *Caritas & Du. Freiwillig. Etwas bewegen!*. Gefunden unter [https://www.caritas-vorarlberg.at/fileadmin/storage/vorarlberg/website/dokumente/freiwilligenarbeit/Freiwillig\\_Etwas\\_bewegen.pdf](https://www.caritas-vorarlberg.at/fileadmin/storage/vorarlberg/website/dokumente/freiwilligenarbeit/Freiwillig_Etwas_bewegen.pdf)
- Cramer, Colin & Harant, Martin (2014). *Inklusion – Interdisziplinäre Kritik und Perspektiven von Begriff und Gegenstand*. Wiesbaden: Springer. DOI 10.1007/s11618-014-0584-4
- CURAVIVA, Schweiz (2014). *Lebensqualitätskonzeption. Die Lebensqualitätskonzeption für Menschen mit Unterstützungsbedarf*. Gefunden unter [http://www.curaviva.ch/files/NVW8XHL/LQ-Konzeption\\_\\_D.pdf](http://www.curaviva.ch/files/NVW8XHL/LQ-Konzeption__D.pdf)
- Dachorganisationenkonferenz der privaten Behindertenhilfe (2008). *Finanzierung von Pflege, Betreuung und Assistenz: Subjekt- oder Objektfinanzierung? - Stellungnahme einer Arbeitsgruppe der DOK*. Gefunden unter [http://www.sodk.ch/fileadmin/user\\_upload/Fachbereiche/Behindertenpolitik/NFA\\_Plattform/2008\\_DOK\\_Subjektfin\\_d.pdf](http://www.sodk.ch/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/Behindertenpolitik/NFA_Plattform/2008_DOK_Subjektfin_d.pdf)
- Degener, Theresia & Mogge-Grotjahn, Hildegard (2012). „All inclusive“? Annäherungen an ein interdisziplinäres Verständnis von Inklusion. In Balz Hans-Jürgen, Benz Benjamin & Kuhlmann Carola (Hrsg.), *Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit* (S.59 – 78). Wiesbaden: Springer VS.
- Deutsche UNESCO-Kommission (ohne Datum). Bildung. Inklusive Bildung. Gefunden unter <http://www.unesco.de/bildung/inklusive-bildung.html>
- Deutsche UNESCO-Kommission (ohne Datum). Bildung. Inklusive Bildung. Häufige Fragen. Gefunden unter <https://www.unesco.de/bildung/inklusive-bildung/inklusion-faq.html>
- Eichner, Kuno (ohne Datum). *Sozialraumorientierte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts. Das Bamberger Modell*. Gefunden unter [http://www.beb-ev.de/files/pdf/2007/dokus/wfbm/WS\\_09.pdf](http://www.beb-ev.de/files/pdf/2007/dokus/wfbm/WS_09.pdf)

- Eidgenössische Finanzdepartement (2007). *Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen–NFA*. Gefunden unter <https://www.efd.admin.ch/efd/de/home/dokumentation/gesetzgebung/abstimmungen/neue-staltung-des-finanzausgleichs-und-der-aufgabenteilung--nfa-.html>
- Eidgenössisches Departement des Innern EDI (2007). *Pilotversuch Assistenzbudget. Subjektorientierte Leistungen für ein integriertes Leben Behinderter. Ergänzungen und Inkompatibilitäten mit dem Pilotversuch Assistenzbudget*. Gefunden unter <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de&download=NHZLpZig7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCDeX93fmym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19XI2IdvoaCUZ,s-.pdf>
- Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (2011). *Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (ICRPD). Bericht über das Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens*. Gefunden unter <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/29147.pdf>
- Euteneuer, Matthias (2011). *Unternehmerisches Handeln und romantischer Geist. Selbständige Erwerbsarbeit in der Kulturwirtschaft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Flick, Uwe, von Kardorff, Ernst & Steinke, Ines (2005). Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In Uwe Flick, Ernst von Kardorff & Ines Steinke (Hrsg.), *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (4. Aufl., S.13 – 29). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Geschäftsstelle sozialinfo, (ohne Datum). Gefunden unter <http://www.sozialinfo.ch/aktuell/fokus/uno-behindertenrechtskonvention-514/>
- Gesundheits und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (2011). Förderung der Selbstbestimmung und der gesellschaftlichen Teilhabe von erwachsenen Menschen mit einer Behinderung. Behindertenkonzept des Kantons Bern gemäss Artikel 197 Ziffer 4 BV sowie Artikel 10 IFEG. Gefunden unter [http://www.gef.be.ch/gef/de/index/soziales/soziales/publikationen/suchthilfe.assetref/dam/documents/GEF/ALBA/de/Formulare\\_Bewilligungen\\_Gesuche/Qualitative\\_Standards\\_Bewilligung\\_Wohnheimen/Qualitative\\_Standards\\_Anhang\\_2\\_d.pdf](http://www.gef.be.ch/gef/de/index/soziales/soziales/publikationen/suchthilfe.assetref/dam/documents/GEF/ALBA/de/Formulare_Bewilligungen_Gesuche/Qualitative_Standards_Bewilligung_Wohnheimen/Qualitative_Standards_Anhang_2_d.pdf)
- Gruber, Johannes (2013, März). VPOD Bildungspolitik. Integration und Inklusion. Die Schweiz ratifiziert die UN-Behindertenrechtskonvention. VPOD Zeitschrift für Bildung, Erziehung und Wissenschaft. 180. 1-38.
- Hamburger, Franz (2003). Einführung in die Sozialpädagogik. Grundriss der Pädagogik/Erziehungswissenschaft. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Hinz, Andreas (2006). Inklusion. In G. Antor & U. Bleidick (Hrsg.), *Handlexikon der Behindertenpädagogik* (2. Aufl., S. 97–99). Stuttgart: Kohlhammer.

- Husi, Gregor (2012). Auf dem Weg zur Beteiligungsgesellschaft. In Lindenau Mathias & Meier Kressig, Marcel (Hrsg.), *Zwischen Sicherheitserwartung und Risikoerfahrung. Vom Umgang mit einem gesellschaftlichen Paradoxon in der Sozialen Arbeit* (S.75-119). Bielefeld: Transcript.
- Jaggi, Kurt (2007). *Bericht zur Subjekt- und Objektfinanzierung von Institutionen im Behindertenbereich - Analyse von Vor- und Nachteilen*. Gefunden unter [http://www.sodk.ch/fileadmin/user\\_upload/Fachbereiche/Behindertenpolitik/NFA\\_Plattform/2007\\_Subjektobjektfinaz\\_D\\_Jaggi.pdf](http://www.sodk.ch/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/Behindertenpolitik/NFA_Plattform/2007_Subjektobjektfinaz_D_Jaggi.pdf)
- Jaggi, Kurt (2008). *Entwicklung von subjektorientierten Finanzierungssystemen im Behindertenbereich. Materialien zur Umsetzung NFA in den Kantonen*. Gefunden unter [http://www.sodk.ch/fileadmin/user\\_upload/Fachbereiche/Behindertenpolitik/NFA\\_Plattform/2008\\_Subjektfinanz\\_\\_D\\_Jaggi\\_01.pdf](http://www.sodk.ch/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/Behindertenpolitik/NFA_Plattform/2008_Subjektfinanz__D_Jaggi_01.pdf)
- Kanton Basel-Stadt (2011). *Umsetzung Konzept Behindertenhilfe. Informationen aus dem Umsetzungsprojekt*. Gefunden unter [http://www.behindertenhilfe-bs-bl.ch/dokumente/berichte/1110\\_Projektinformation\\_Oktober\\_2010.pdf](http://www.behindertenhilfe-bs-bl.ch/dokumente/berichte/1110_Projektinformation_Oktober_2010.pdf)
- Kasselmann, Olaf & Rüttgers, Julia (2005). *Abschlussbericht Projekt Integration - 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe in den Jahren 1994 – 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten*. Gefunden unter [http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie\\_Endbericht.pdf](http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie_Endbericht.pdf)
- Keller, Florian (2014). *Strukturelle Faktoren des Bildungserfolgs. Wie das Bildungssystem den Übertritt ins Berufsleben bestimmt*. Wiesbaden: Springer VS
- Klie, Thomas & Spermann, Alexander (2004). *Persönliche Budgets - Aufbruch oder Irrweg?. Ein Werkbuch zu Budgets in der Pflege und für Menschen mit Behinderungen*. Hannover: Vincentz Network.
- Krell, Gertraude, Wächter, Hartmut (2006). *Diversity Management – Impulse aus der Personalforschung. Trierer Beiträge zum Diversity Management. Band 7*. München u. Mering: Rainer Hampp Verlag
- Kühn, Alexandra & Rüter, Maike (2008). *Hildesheimer Schriften zur Sozialpädagogik. Arbeitsmarkt und Behinderung. Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit?* Hildesheim: Georg Olms Verlag AG.
- Lüthi, Erika, Oberpriller, Hans, Loose, Anke & Orths, Stephan (2013). *Teamentwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools*. (3. überarb. Aufl.). Bern: Haupt.
- Mayring, Philippe (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (13., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

- Oberholzer, David (2015). *Modul 313. Menschen mit Behinderungen. Leitprinzipien & Zielperspektiven der Behindertenpädagogik*, Unveröffentlichtes Manuskript.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD]. (2005). *Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung*. Gefunden unter <https://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>
- Przyborski, Aglaja & Wohlrab-Sahr, Monika (2009). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch* (2., korrigierte Aufl.). München: Oldenbourg.
- Reißig, Birgit (2010). *Biographien jenseits von Erwerbsarbeit. Prozesse sozialer Exklusion und ihre Bewältigung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Rimmele, Sabine (ohne Datum). Modul 350. Teamentwicklung und -führung. Zusammenarbeit in Teams. Skript Diversity-Management Teams. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Rock, Kerstin (2001). *Sonderpädagogische Professionalität unter der Leitidee der Selbstbestimmung*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Röh, Dieter (2009). *Soziale Arbeit in der Behindertenhilfe*. München und Basel: Ernst Reinhardt.
- Schulze, Marianne (2011). Menschenrechte für alle: Die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In Flieger, Petra & Schönenwiese, Volker (Hrsg.), *Menschenrechte Integration Inklusion* (S.11-26). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Schwalb, Helmut (2009). Unbehindert am Arbeitsleben teilhaben. In Schwalb, Helmut & Theunissen, Georg (Hrsg.), *Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen – Leben – Arbeit – Freizeit* (S.110 – 115). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schweizerische UNESCO-Kommission (ohne Datum). Wer? Gefunden unter <http://www.unesco.ch/wer/schweizerische-unesco-kommission/>
- Solèr, Maria, Kunz, Daniel, Brühwiler, Urban & Schmocker, Beat (2012). *SA 03 Soziale Arbeit als Profession. Einführung in allgemeine erklärende und normative Handlungstheorien*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Stalder, René (2015). *Modul 313. Menschen mit Behinderungen. Einführung: Begriffe, Statistik & Geschichte*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Stiftung MyHandicap (2014). Betroffene Angehörige. Job & Ausbildung. Inklusion. Inklusion statt Integration. Gefunden unter <https://www.myhandicap.ch/job-ausbildung-behinderung/inklusion/inklusion-statt-integration/>
- SVA Zürich (ohne Datum). *Produkte. IV. Für Arbeitgebende. Der This-Priis*. Gefunden unter [https://www.svazurich.ch/internet/de/home/produkte/iv/fuer\\_arbeitgebende/This-Priis/DerThisPriis.html](https://www.svazurich.ch/internet/de/home/produkte/iv/fuer_arbeitgebende/This-Priis/DerThisPriis.html)

- Theunissen, Georg (2010). Inklusion – Schlagwort oder zukunftsweisende Perspektive? In Theunissen Georg & Schirbort Kerstin (Hrsg.), *Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung* (2. Aufl., S.13-41). Stuttgart: Kohlhammer.
- Waldschmidt, Anne (2012). *Selbstbestimmung als Konstruktion. Alltagstheorien behinderter Frauen und Männer* (2., überarb. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Wansing, Gudrun (2005). *Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderungen zwischen Inklusion und Exklusion*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Warken, Susanne (2012). *Die Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention für die Soziale Arbeit*. München: GRIN.
- Website der schweizerischen Eidgenossenschaft (2016). Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen. Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG. Gefunden unter <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html>
- Website der schweizerischen Eidgenossenschaft (2016). *Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Gefunden unter <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/>

## Anhang

Anhang I	Interview - Vorbesprechung
Anhang II	Interviewleitfaden
Anhang III	Transkriptionsschlüssel
Anhang IV	Transkript eines Interviewten
Anhang V	Kategorie Jonathan P.
Anhang VI	Kategorie Beat A.
Anhang VII	Kategorie Anushja L.
Anhang VIII	Kategorie Luisa R.
Anhang IX	Kategorie Roman P.
Anhang X	Kategorie Patrick L.
Anhang XI	Kategoriensystem

# Interview - Bachelorarbeit

## Vorbesprechung

- Wer sind wir?
- Wieso machen wir das Interview
- Rahmenbedingungen: → Zeitaufwand 30-45 Minuten
  - Auditive Aufnahme
  - Anonymität
  - Transkribieren (bekommt Text auch)
  
- Interviewverlauf → Eingangsfrage
  - Nachfragen für die Prinzipien
  - Am Schluss klärende Fragen des Interviewenden
  
- Einverständniserklärung erklären/unterschreiben

## Information zum Interview

- Die Teilnahme an dieser Befragung ist freiwillig. Die Resultate dieser Interviews werden anonymisiert. Mit der Anonymisierung garantieren wir Ihnen, dass Ihre Angaben vertraulich behandelt werden, es können keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden. Es werden die Datenschutzbestimmungen eingehalten.
- Das Interview findet einmalig statt und dauert ca. 45 Minuten.
- Es handelt sich bei dem Interview um ein durch Fragen geleitetes Gespräch.
- Bei der Beantwortung der Fragen gibt es keine falschen oder richtigen Antworten, es geht im Interview alleine um Ihre Meinung und Erfahrungen.
- Das Interview wird zum Zweck der Datenanalyse digital aufgezeichnet. Die Aufzeichnung wird nach erfolgter Analyse gelöscht.

## **Einverständniserklärung**

- Die Teilnahme an dieser Befragung ist freiwillig. Die Resultate dieser Interviews werden anonymisiert. Mit der Anonymisierung garantieren wir Ihnen, dass Ihre Angaben vertraulich behandelt werden, es können keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden. Es werden die Datenschutzbestimmungen eingehalten.
- Das Interview findet einmalig statt und dauert ca. 45 Minuten.
- Es handelt sich bei dem Interview um ein durch Fragen geleitetes Gespräch.
- Bei der Beantwortung der Fragen gibt es keine falschen oder richtigen Antworten, es geht im Interview alleine um Ihre Meinung und Erfahrungen.
- Das Interview wird zum Zweck der Datenanalyse digital aufgezeichnet. Die Aufzeichnung wird nach erfolgter Analyse gelöscht.

Die/Der Unterzeichnende bestätigt, dass sie/er mit dem Interview, unter den oben beschriebenen Bedingungen, einverstanden ist.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung

## **Unterschriften**

Name/Vorname

Name/Vorname (gesetzliche Vertretung falls vorhanden)

--	--

Ort, Datum

Ort, Datum

--	--

Bei Unklarheiten oder Fragen wenden Sie sich bitte an Herrn Lorenz Nussbaum,  
Telefon: +41 79 575 80 47 oder via Mail: [lorenz.nussbaum@stud.hslu.ch](mailto:lorenz.nussbaum@stud.hslu.ch)

**Leitfadeninterview****Bereich:** Subjektfinanzierung im Kanton Bern**Fokus** – Berufliche Teilhabe und die 4 Prinzipien

Bei der Erarbeitung der Bachelorarbeit soll folgende Frage beantwortet werden:

**Inklusive berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**

Eine Vorstellung von Erwerbsarbeit unter dem Behindertenkonzept des Kanton Bern

**Einstieg**

Die interviewende Person bedankt sich bei der Person dafür, dass sie sich gemeldet hat und für ein Gespräch zur Verfügung steht. Sie stellt die Bachelorarbeit grob vor und erläutert die Rahmenbedingungen (Zeitrahmen circa 15 – 45 Minuten, Tonbandaufnahme und Anonymisierung der Daten, Verwendung nur für Forschungszwecke und interner Benutzung. Das Einverständnis der Interviewten Person wird noch eingeholt.

**Einstieg in das Gespräch: Kurzfragebogen**

Könnten Sie sich kurz vorstellen:

**Personendaten:**

Datum/Ort/Dauer des Interviews:

Interviewerin/Beobachterin:

Name des/der Befragten, Pseudonym für das Interview:

Geburtsjahr:

Ausbildung und Beruf:

**Themencluster:**

1. Bedeutungen der Arbeit (sehr unstrukturiert, Versuchen zu erfassen, worüber der Mensch spricht wenn er von Arbeit spricht)
2. Vorstellungen in Bezug auf die theoretischen Kriterien inklusiver Arbeit.
  - a). Barrierefreiheit
  - b). Selbstbestimmung
  - c). Anerkennung des Andersseins

**Fragen:**

Einstiegsfrage: (Kriterium der Offenheit)

- Erzähl uns doch, was für dich bei der Arbeit wichtig ist.
  - Was bedeutet Arbeit für dich?  
*Was wurde offenbart? Welche Problemdimensionen wurden angesprochen?*

Selbstbestimmung: (Kriterium der Spezifität und Kontextualität & Relevanz)

- Was hat dazu geführt, dass du da arbeitest, wo du jetzt bist?  
*(Selbstbestimmung = treffen von Entscheidungen)*
- Wie wurde festgelegt, wie deine Unterstützung bei der Arbeit aussieht?  
*(Fokus auf selbstbestimmte Unterstützung)*

Anerkennung des Andersseins: (Kriterium der Spezifität und Kontextualität & Relevanz)

- Erzähl uns doch näher von deinem Arbeitsteam und der Atmosphäre bei euch.  
*Welche informellen Unterschiede unter den Arbeitnehmenden bestehen?*
  - Können Unterschiede zwischen Menschen mit Behinderungen und solchen ohne festgestellt werden?  
*Inwieweit wurde die heterogene Gruppe realisiert?*
  - Wenn du einmal nicht mehr dort arbeitest was für Personen können deinen Arbeitsplatz übernehmen?  
*Institutionalisierte Trennung oder individuelle Anpassung?*

Gesellschaftliche Teilhabe: (Kriterium der Spezifität und Kontextualität & Relevanz)

- *Was wäre dein Lieblingsjob?*
- *Was hindert dich daran diesen Job auszuführen?*
- *Aus welchen Gründen hast du dich für diesen Arbeitsplatz entschieden?*
- *und gab es eventuell alternativen?*  
*Wie sind die gesellschaftl. Mittel verteilt und welche Barrieren zeigen sich?*

## Transkriptionsschlüssel TiQ (Talk in Qualitative Social Research)

⌊	Beginn einer Überlappung / Anschluss beim Sprecherwechsel
(.)	Kurze Pause
(3)	Anzahl Sekunden einer Pause
<u>nein</u>	Betonung
<b>Nein</b>	Laut in Relation zur üblichen Lautstärke
°nee°	Sehr leise in Relation zur üblichen Lautstärke
.	Stark sinkende Intonation
;	Schwach sinkende Intonation
?	Deutliche Frageintonation
,	Schwach steigende Intonation
Brau-	Abbruch eines Wortes
Oh=nee	Zwei oder mehr Worte, die wie eines Ausgesprochen werden.
Ja:::	Dehnung von Lauten. Anzahl Doppelpunkte entspricht der Länge der Dehnung
(doch)	Unsicherheit in der Transkription, schwer verständliche Aussagen
( )	Unverständliche Passage. Länge der Klammer entspricht Länge der Passage
((lacht))	Parasprachliche, nichtverbale Äusserungen und Ereignisse
@Ja@	Lachend gesprochene Äusserungen
@(.)@	Kurzes Auflachen
@(3)@	Längeres Lachen mit Anzahl der Sekunden
//mhm//	Hörersignale (meist der Interviewenden Person), welches Zuhören signalisiert
<p><b>Gross- und Kleinschreibung</b></p> <p>„Nach Satzzeichen wird klein weiter geschrieben, um deutlich zu machen, dass Satzzeichen die Intonation anzeigen und nicht grammatikalisch gesetzt werden. Hauptwörter werden gross geschrieben. Beim Neuansetzen eines Sprechers oder einer Sprecherin, d.h. auch unmittelbar nach dem „Häckchen“, wird das erste Wort mit Grossbuchstaben begonnen“ (Przyborski &amp; Wohlrab-Sahr, 2009, S.167).</p>	

- L: Super. ehm (.) als erstes (.) wäre es cool wenn du einfach mal erzählen würdest, ehm was du schon so für Erfahrungen mit Arbeit gemacht hast. also zum Beispiel wo du schon überall gearbeitet hast oder so.
- P: Mhm, ich mache eine Ausbildung in der Stiftung (Beatenberg) //ja// ehm; die ist zwei Jahre gegangen, und vorher habe ich noch dort auch in der Stiftung Beatenberg eine Vorlehre gemacht. und jetzt werde ich werde ich im Sommer werde ich die lehre auf die Ausbildung abschliessen //mhm// und (.) ja am Anfang habe ich ist für mich alles ein bisschen neu gewesen und zum kennen lernen, und auch für verschiedene arbeiten, die ich am Anfang gehabt habe=jetzt, ich (.) ja jetzt kann ich es. (.) ja im- immer etwa die gleichen arbeiten, und ich kann jetzt die mehr selbständiger ehm erledigen als vorher. am Anfang. (2) ja und ist eben auch (.) ich habe auch, ehm; beim Arbeitsplatz paar Hilfsmittel, z- zum Beispiel ein zusätzliches Brett, dass ich mit beiden ehm; Ellenbogen, ehm; ch- cha- dann kann ich gerader sitzen, mit dem, ehm, Brett, und auch ehm für meine für meine rechte Hand, habe ich so e- so zwei Halter, wo ich ab und zu, ehm; während dem arbeiten, ehm; die halten tue die Halter. für dass ich mit meiner rechten Hand mehr eine bessere Haltung habe. //ja// (.) ja, und und noch ein wichtiges, ehm; Hilfsmittel, habe ich bekommen, vor vor zwei Jahren, bald, ehm da habe ich habe ich ein Laptop bekommen, wo ich dann reinreden kann, in den Laptop, mit einem Kopfhörer, dann schreibt es, ehm was ich s- was ich gesagt habe. //ja// ja und (.) jetzt habe ich es normalerweise ehm (für so für) texte gebraucht, (ich) beim Arbeiten, weniger in der schule, weil das ein bisschen mehr zeitaufwendiger ist, und darum habe ich es mehr in beim Arbeiten gebraucht. //mhm// und ich habe eben verschiedene Texte geschrieben, und ist manchmal also am Anfang hat das System mich besser kennen lernen müssen, da- wegen meiner Stimme, ehm ehm (.) ja es, ehm; (.) es schreibt alles auf was ich sage. also wenn ich etwas falsch falsch sage dann tut es auch falsch aufschreiben. //ja// ja dann muss ich (auch es) immer korrigieren, und so, aber man kann auch ganz normal, ehm mit Tastatur schreiben, und ja ist noch speziell (.) ( ) ehm; wenn man schreiben möchte, mit dem Diktiergerät schreiben, dann muss man zuerst sagen wach auf, und danach ist das System angelassen und dann kann ich so viel reden a- fre- reden und dann schreibt es, und dann wenn ich aufhören möchte muss ich sagen geh schlafen. //mhm// und danach ist das System ehm (.) ehm nicht nicht angeschaltet. //mhm// ja das ist von dem wegen dem Diktiergerät (2) ja das ( ) eben und ( ) für meine Arbeit, (also)(.) ehm ich mache immer etwa das gleiche zum Beispiel Rechnungen schreiben, oder ich ich habe auch schon Versände geleitet, wir verschiedene Versände die wir haben, und da habe ich auch ab und zu leiten können, //mhm// und das ist immer ch- ehm eine Verantwortung da also zum Beispiel ehm ehm (2) Produkte, müssen stimmen wenn man etwas zusammenstellt, und auch (.) ehm term- termingerecht muss es dann schauen dass es dann fertig ist //mhm// ja und ehm (2) ehm die Versände sind meistens so mit vier bis fünf Mitarbeitern, und ich m- muss (dann nachher) normalerweise auch schauen, eben dass sie dass sie es richtig machen, und umso mehr Mitarbeiter ist dann die Gefahr grösser wegen dem reden, und dann muss man auch, ehm; sagen, dass man nicht sö- nicht so viel reden sollen, dass man besser konzentrieren kann. //mhm// (2) ja das (ist) wäre es etwa (°für mich°). (°von mir°) Arbeit.
- L: Mhm, cool, merci viel Mal, ehm; was ist dir wichtig? so bei der Arbeit?=also wenn=du=so überlegst wa:s ja, was würdest du sagen? Was ist so dir am wichtigsten beim arbeiten
- P: Ja dass wir ehm ein gutes Arbeitsklima haben, also dass wir auch eine gute Arbeitskollegen haben, und das; das denke ich das habe ich, ehm wir haben für- eine Weile haben wir sind wir häufig nach dem arbeiten noch etwas ga- trinken gegangen, und das hat mir (immer) auch noch (eben) noch schön gedünkt, dass wir nach dem arbeiten

sind immer sind wir noch etwas trinken gegangen, oder auch am Wochenende haben wir auch zusammen etwas gemacht normalerweise (.) ja das ist der eine Punkt wo wichtig wäre //mhm// und (.) ja das wir einfach auch spannende arbeiten haben, im Büro, manchmal sind sie auch ein bisschen schwieriger, also zum Beispiel am Montag muss man auch, ehm uf- hat man Aufträge am Computer, und ja ich mache das schon gerne; aber es ist nicht mein Lieblings ehm Beschäftigung, sondern eben so Versände leiten ist (eigentlich) mein isch (.) ehm Lieblingsbeschäftigung, (zum Beispiel) beim Computer muss man habe ich viele Tabellen erstellt oder Checklisten, //mhm// ja und etwas wichtiges, bei meiner Ausbildungszeit ehm ich muss insgesamt 32 leistungsziele erreichen. //ja// und von denen zwei Jahre habe ich immer ehm mit meinem Berufsbildner ehm Sitzung gehabt, () Besprechung, so alle zwei Wochen, und ich habe danach auch immer zu diesen Leistungszielen Aufträge bekommen. //mhm// und zuerst habe ich danach schauen müssen was ich machen muss bei diesem Auftrag und selbst so ein bisschen üben, und danach habe ich alles () meinem Berufsbildner erklären müssen, und zum Beispiel ehm; (.) auch beim Kopiergerät musste ich die wichtigsten Funktionen erklären, ja und desha- dann hat er nach dieser (.) nach dem ich es erklärt habe musste er entscheiden ob ich ob ich das Leistungsziel ehm ehm erreicht habe oder nicht. und bei den Leistungszielen gibt es immer drei Stufen, und es ist immer vorgegeben in welcher dass man das Leistungsziel erreicht haben muss. ( ) die meisten sind auf der Stufe eins aber manchmal auch auf Stufe zwei. //mhm// und ich habe jetzt noch ehm; Leistungsziele wo auf Stufe eins abgeschlossen habe aber noch nicht auf der Stufe zwei; wo ich dann erreicht haben muss; //mhm//(.) ja (.) °das ist° (4) °das wäre alles°

L: Ja ehm u:nd was bedeutet Arbeit für dich oder warum gehst du arbeiten?

P: Äh=ehm (2) dass ich mehr berufliche Erfahrungen sammle, (.) und ja ich bin meistens motiviert und (2) und habe immer die Rückmeldung im Betrieb bekommen dass ich eine gute Sozialkompetenz habe. //mhm// und (ja=es) (.) ich hab und (.) ich gehe auch immer gerne arbeiten, (.) und ja eben meine dass ich meine beruflichen Erfahrungen mehr sammeln kann. //mhm// dass ich mich danach noch entwickeln kann zum Beispiel diese Ausbildung dauert zwei Jahre. und die Möglichkeit wäre gewesen dass ich nach diesen zwei Jahren, ehm ehm noch eine dritte ehm noch eine zweite ((Türe wird geöffnet))

L: Oh, ehm wir sind gerade ein Interview am Machen. Ich hätte etwas hinhängen sollen. schon gut. musst du musst du

S: (wie lange geht es noch?)

L: Etwa eine Stunde.

S: (Eine Stunde,)

L: Geht das?

S: Ja ( ) (Umziehen kommen aber;)

L: Super merci, ((Türe wird geschlossen))

P: Die Möglichkeit wäre gewesen dass ich danach eine zweite Ausbildung machen kann, EFZ //mhm// das geht eigentlich drei Jahre aber ehm (.) ehm das kann ich das habe ich danach in zwei Jahren machen können; ja (und es) ist immer mein Ziel gewesen, dass ich nach meiner Ausbildung die ich jetzt mache noch anhänge, ja und danach anfangs Februar habe ich so ein Zukunftsgespräch gehabt //mhm// und mein Betrieb und die IV haben es bei mir abgelehnt. //ja// das zu machen. ehm ja sie haben gesagt dass ich (fast) zu langsam sch- bin und vor vor allem dann von der Schule her wäre es dann

- strenger; //ja// und ich wäre dann vielleicht überfordert; //ja// ich wäre dann vielleicht überfordert; aber sie haben gesagt, ehm; nicht im Sommer, sondern ein ande- in einem Jahr zum Beispiel; //ja// ehm jetzt könnte ich es dann nachher auch machen //ja// und sie haben mir empfohlen dass ich nachher nach meiner Ausbildung ein Praktikum machen soll, dass ich eben dann noch mehr berufliche Erfahrungen machen kann, //mhm// und jetzt suche ich fü- für ein für eine Praktikumsstelle. //mhm// hmm; im August. //ja//
- L: Ja. also ist dein Ziel quasi noch diese Ausbildung zu machen die zweite
- P: Ja genau ehm m- meine Überlegung, ist das wenn ich diese zweite Ausbildung abgeschlossen hätte dass ich dann einen besseren Job bekomme; //mhm// weil die meisten sagen, diese Ausbildung die ich jetzt mache ist gut, aber es bringt oft nicht so viel. //mhm// also die zweite wäre eben schon besser und die ist noch zusätzlich mit Französisch //ja;ja// auch noch //ja// ja.
- L: Was wäre denn so ein guter du hast gesagt damit du ein besserer Job bekommst; was würde dann ein solcher besserer Job zum Beispiel beinhalten? Oder so wenn du einfach vorstellen könntest, der Traumjob quasi.
- P: Ja ehm weiss ich nicht genau ä ehm (2) ja dass ich einfach dann eben ein besseren Job habe mit mehr Lohn, //mhm//(.) und ehm (.) ja das habe ich mir (mehr am meisten) und dann ist die Vorstellung für °mich°; //ja// also mhm
- L: Also vor allem um um mehr Lo:hn; oder //mhm// ja.
- P: Ja dass ich einfach ein besseren Job habe //ja// als vorher oder wenn ich wenn ich die jetzt die Ausbildung nicht machen würde //ja// ja //ok// °genau°
- L: ehm (2) ja: gut; du hast gehen wir eins weiter du hast gesagt du hast so drei ziemlich wichtige Hilfsmittel bekommen. //mhm// ehm wie äh kannst du erzählen wie es dazu gekommen ist? dass du die bekommen hast. also; //mhm// ist man hat man dich gefragt oder hat man gefunden ah schau das ist der Patrick der braucht so ein Brett //mhm// oder wie ist das gelaufen.
- P: Also ehm eine Zeit lang habe ich in Biel Ergotherapie gehabt, und dort haben sie mir gesagt dass das dass ich eben die das zusätzliche Brett und die (.) und (.) ehm die Handhalter, die ich jetzt habe, die habe ich von der ergo bekommen //mhm// und bei die diesen zwei Sachen haben sie gesagt es wäre noch wichtig für mich während dem Arbeiten; weil ( ) bei meinem zusätzlichen Brett ist so so- meine Schulter ist meistens etwas tiefer; als die Andere. und wenn ich jetzt normal so sitze, ist eben auch wieder mehr unten. und wenn ich mit dem zusätzlichen Brett konnte ich danach beide Ellenbogen daraus tun dann sind sie Parallel //ja// zusammen. //ja// ja und mit dem mit dem speziellen Computer ähm da habe ich da gibt es ähm (.) da gibt es eine Stiftung, die heisst Stiftung STV, die hat den Sitz in Neuenburg, die die sind eben für elektronische Hilfsmittel Hilfsmittel ausge- also ähm (.) ja und von da her habe ich ehm ehm den Computer mit dem Diktiergerät bekommen. //mhm//
- L: Und wieso hast du den bekommen also hast du gefragt oder;
- P: Ja, ehm (man so) die ein- die erste Gedanke war dass ich nicht so schnell schreiben kann, (am) Tastatur, also ich kann schon schon schnell schreiben aber ich werde schneller müde. //ja// und das ist der Grund der erste Gedanke gewesen, wenn ich dieses Diktiergerät habe kann ich dann reinreden und und dann belastet es meine linke Hand nicht wenn ich schreibe. //mhm// ja

- L: Und das also würdest du sagen findest du das etwas tolles, dieses Diktiergerät oder schreibst du lieber von Hand.
- P: Also ich finde es schon toll, das Diktiergerät, aber aber ich muss ehm beim Diktiergerät (.) ehm stört es vielleicht die anderen ein wenig wenn ich immer reden muss. Weil ich rede immer normal so wie wir jetzt rein, und ja (bis jetzt habe ich) noch keine Rückmeldung bekommen normalerweise aber ehm vielleicht stört es vielleicht die anderen wenn ich eben so rede, ja aber ich schreibe schon gerne Tastatur mit fünf Fingern //ja; ja// ja
- L: Ok also tust würdest du sagen du brauchst das Diktiergerät eher damit du schneller bist und würdest sonst von Hand schreiben, oder nicht unbedingt; würdest du es auch sonst brauchen.
- P: Ja ehm ich würde es einfach brauchen damit ich einfach ehm (eben wenn ich) wenn ich mit der Hand schreibe werde ich schneller müde; und das werde ich nicht beim Diktieren. //ok ja// ja
- L: Ehm wie ist es eigentlich dazu gekommen, dass du diese Ausbildungen gemacht hast? Im KV ist es glaub oder, //mhm// ja genau;
- P: Ja also ehm (3) ehm ja im Beatenberg gibt es verschiedene Ausbildungen. //mhm// ausser KV gibt es noch Elektronik, ehm Uhrmacherei, und man kann auch bei der Küche kann man auch noch eine Ausbildung machen, //mhm// und ja und; ehm mein Vater ( ) immer so im Hinterkopf gehabt die Stiftung Beatenberg für mich, //mhm// und weil weil das nicht so weit weg ist wo ich wohne, //ja// und ja dann habe ich Mal ehm habe ich Mal ein- eine Führung gehabt, dort, und wir haben herausgefunden also am besten für mich wäre eben das KV gewesen; //ja// weil zum Beispiel in der Küche ist manchmal dann bei Stosszeiten ein bisschen hektisch damit alle Menüs nachher draussen sein müssen, //ja// und so ja und bei Uhrmacherei muss man gan- ehm das fein Motorik sein, //ja// das habe ich jetzt eher weniger, ja und deswegen ist das KV für mich fast am besten gewesen; //ja// dann; ja und ja und (.) ehm (.) ehm es gibt immer im Beatenberg gibt es immer ehm so eine zwei Wochen (also mit) (.) ehm die neuen Leute die die ehm; Interesse haben dort zu arbeiten kommen normalerweise zwei Wochen schnuppern //ja// für ein Abklärungsprogramm; ja und dann musste ich das auch machen, ja und dann habe ich dort die Rückmeldung bekommen dass sie dass sie mir empfehlen dass ich wie eine Vorlehre machen kann; //mhm// ja danach habe ich habe ich gedacht ich kann diese Vorlehre nicht dort machen, zum Beispiel sondern zum Beispiel in der Rotegg, in Luzern, dann haben sie eben gesagt, dass ich die Vorlehre schon im Beatenberg machen kann, dann habe ich eigentlich ehm Freude gehabt, //mhm// nach dem, und ja dann habe ich eben diese Vorlehre gemacht. Ja und dort habe ich auch immer bei der Vorlehre habe ich auch immer ein Schul- ein Schultag gehabt, intern, und dort Ende der Vorlehre hatte ich dann auch wieder ein Gespräch gehabt, //mhm// wie es danach weiter geht, für mich, und eben mein Ziel war die EDA Ausbildung, und bei mir ist es so ein wenig auf der kneppi, also auf der kneppi gewesen, //mhm// eben auch wegen der Schnelligkeit, und so, und dann haben sie gesagt ich kann selbst auslesen was ich machen möchte //mhm// eben die EDA Lehre oder eine (insos) Lehre. das wäre die insos wäre glaube ich ohne ohne Berufsschule gewesen //ja// und so und einfach weniger streng //ja// als EDA Ausbildung. //ja// ja dann habe ich eben für die strengere Ausbildung entschieden //ja// ja
- L: Ok, cool, ehm (.) du hast gesagt das Arbeitssteam ist dir sehr wichtig beim Arbeiten, //mhm// erzähl doch Mal ein wenig wie das so aussieht bei euch.

- P: Ja bei uns im KV gibt es drei Gruppen. Ehm eine ist mehr Buchhaltung, //mhm// die Andere mehr ehm ehm Sekretariat Rezeption und die Anderen, bei der dritten Gruppe dort bin ich; dort machen wir (.) so ich weiss nicht genau wie der Nam- wie wie der Namen ist aber dort machen wir ehm eben ( ) so Versände lei- ehm=machen, verschiedene Aufträge, interne Aufträge, auch (.) ja das ist die mei- das sind die drei Gruppen. und (2) es gibt jemand pro Gruppe gibt es ein Be- ein Berufsbildner, (oder) Berufsbildnerin, dann gibt es ehm ungefähr so acht bis zehn Lernende. oder ein bisschen weniger //mhm// ja und eben ehm wir haben auch Leute, die so wie eine Abklärung durchmachen, und deshalb wechselt es auch immer also wir bekommen immer neue Leute die so Abklärungen machen, so zwei drei Monate, und oder so eine Umschulung, zum Beispiel von einem anderen Beruf ins KV, //mhm// und dann können sie dann bei uns so eine ehm Abklärung machen. Ja und deswegen habe ich auch ehm auch viele Leute kennen gelernt weil es immer ein wenig gewechselt hat, //mhm// und eben unter den Lernenden machen alle verschiedene Ausbildungen. (.) Bei meiner Klasse sind schon ehm si- si- sind vier also mit mir vier die im gleichen Betrieb sind und eben auch in der gleichen Klasse. Also die vier machen alle die gleiche Ausbildung. //mhm// aber es gibt eben auch andere Lernende die eine andere Ausbildung machen;
- L: Ja; und die sind dann auch in dieser Stiftung;
- P: Ja die sind auch in dieser Stiftung;
- L: Und dort arbeiten sie und haben Schule oder dort arbeiten sie einfach;
- P: Dort arbeiten sie, //ja// und Berufsschule haben wir normal ehm ein Tag pro Woche (.) in auch in Biel, und (.) speziell ist dass wir also ein paar Lernende haben pro Woche einmal Stützunterricht. //ja// im Beatenberg. //ja// und ich habe jetzt immer am Dienstagmorgen zwischen acht und halb zehn Stützunterricht, und das ist immer sehr nützlich für mich, dann lernen wir für die nächsten Tests, die ich in der Schule habe, und das hilft mir oft sehr für die vorzubereiten; //ja// für diese Tests.
- L: Und wenn ich es richtig verstanden habe sind in der Stiftung, ehm Beatenberg hast du gesagt.
- P: Beatenberg
- L: Beatenberg. Sind alles Menschen mit Behinderungen. Die dort die Ausbildung machen.
- P: Ja
- L: Ja und in der Schule?
- P: In der Schule ist auch ehm ganz normale //ja// Lernende
- L: Ja. Genau da seid wie alles zusammengemischt.
- P: Ja genau
- L: Ja und (.) ehm (2) was wollte ich fragen; (3) Wie (.) also wie schätzt du das ein findest du es angenehm sind in der Stiftung Beatenb- also bist du einfach mit Leuten zusammen die auch eine Behinderung haben, in der Stiftung Beatenberg, oder findest es fast toller in der Schule wenn alles zusammengewürfelt ist.
- P: Ich denke es ist beides ein bisschen; ehm ja wir haben uns ehm (.) wir haben es eigentlich wir haben ein guter Draht eigentlich zu uns von den Lernenden ehm untereinander aber ich habe auch ein guter Draht zu anderen Mitschülern die ganz normal sind; ja

- L: Und wenn du: also du hast gesagt du hättest gerne das EFZ gemacht //mhm// wäre es dann auch das Ziel gewesen Mal irgendwo im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten oder ist das für dich nicht so wichtig.
- P: Ja (.) also das wäre schon das Ziel gewesen wenn ich jetzt das EFZ hätte machen können hätte ich es nicht mehr im Beatenberg machen können. //mhm// sondern in einem anderen Betrieb, weil, ehm ehm (.) die IV tut ehm ehm normalerweise die erste Ausbildung unterstützen; oder finanzieren; und danach das wäre ja das EFZ wäre ja die zweite Ausbildung gewesen und darum ehm wollten sie es nicht mehr bezahlen. und das heisst, wenn sie es nicht mehr bezahlen wollten, ehm hätte ich auch ein anderer in einen anderen Betrieb müssen damit das EFZ Ausbildung machen (kann könnte machen) machen können. //ja// (4)
- L: Gut ehm (3) we:nn aha das ist klar, was machst du nachher? Also wenn du fertig bist?=ah du hast gesagt Praktikum gell //mhm// genau und wo? hast du schon eine Idee also versuchst du etwas in einem also einfach einem Büro zu bekommen, oder wieder in einer Stiftung oder in einer Werkstatt;
- P: Ja: schon im ersten Arbeitsmarkt, //ja// ehm ja jetzt (.) ehm ich habe eine erste Bewerbung abgeschickt bei einem Treuhandbüro, in Grenchen, und da habe ich schon eine Rückmeldung bekommen, also ( ) ich habe eine positive Rückmeldung bekommen von dort, aber ich habe noch nicht die Zusage bekommen. //mhm// und ich habe eigentlich ein gutes Gefühl dort, weil ich dort den Chef persönlich kenne, ehm und ja und ich hab eben ein gutes Gefühl dass ich dort ein Praktikum machen könnte; //mhm// aber ich muss jetzt schon noch weiter schauen für andere Sachen; wenn das jetzt nicht der Fall wäre. //klar ja// ja
- L: Und gibt es denn einen gewissen Grund, ehm wo du dir überlegt hast, warum du dich auf dem ersten Arbeitsmarkt bewirbst; und nicht in einer Werkstatt;
- P: Ja eben ich war jetzt noch nie im ersten Arbeitsmarkt, und das wäre eben auch neu, und da kann ich eben auch meine berufliche Erfahrungen sammeln; im ersten Arbeitsmarkt; //ja// ja
- L: Gut ehm (2) ich glaube (.) wir sind schon (.) ziemlich durch  
(15)
- L: Ja vielleicht noch eine letzte Frage, ich habe dir ja am Anfang erzählt wie das sein könnte mit dieser neuen Subjektfinanzierung.=heisst das wenn das Geld an dich gehen würde; ehm (.) einfach Mal so ganz (.) in der Fantasie, wenn du jetzt wie jemanden fragen könntest ob er dir hilft beim Arbeiten, gewisse Sachen machen, ich weiss auch nicht genau was das wäre, aber du könntest es wie selbst sagen, was er dir helfen muss, hättest du dann das Gefühl es würde dir einfacher fallen das Arbeiten;=also würde dir das etwas bringen,
- P: Ja: also die meisten Sachen mache ich schon selber; //mhm// aber zum Beispiel so etwas heben oder Schachteln, kann ich nur mit einer Hand, und dann (.) dann frage ich normalerweise einen Arbeitskollegen oder Kollegin fragen ob sie schnell mir schnell helfen kommen könnte, //mhm// ja das ist und sonst tue ich meistens so selbständig //mhm// arbeiten //ja// brauche keine Hilfe. //ja//
- L: Also es ist auch die die Hilfen die du beschrieben hast die sind ja vor allem damit wie soll ich sagen damit (.) deine dein Arm zu stützen, oder //mhm// oder ehm oder das du weniger müde bist weil du nur mit einer Hand schreiben, //mhm// kannst und damit wie soll ich sagen zum Beispiel zum Arbeit planen, oder so solche Sachen da brauchst du eigentlich keine Hilfe.

- P: Nein
- L: Und wünschst oder ja noch eine andere Frage gibt es irgendwas was du dir wünschen würdest, aber was wie nicht geht, also an Hilfen jetzt das wie etwas möglich wäre, was jetzt aber (.) was nicht bezahlt wird ausser die Lehre, oder hast du das Gefühl eigentlich bist du ziemlich gut versorgt;
- P: Du meinst ein Hilfsmittel;
- L: Ja ein Mittel oder eine Unterstützung auf irgendeine Art. (4)
- P: Nein eigentlich nicht
- L: Ja (.) genau einfach noch ein bisschen Arbeitserfahrung sammeln und dann nochmal probieren
- P: Ja; genau
- L: Also das ist doch toll, es tönt auf alle Fälle gut
- P: Ja
- L: @hehe@ merci Viel Mal
- P: Merci auch
- L : Ich glaube dann sind wir da

<b>Kategorie Jonathan P.</b>	
Grundausbildung ist gute Basis	1
<p>Berufsziele sind/waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Höhere Ausbildung</li> <li>• Neuer Arbeitsort</li> <li>• Arbeit mit Bewegung</li> <li>• Arbeit mit sichtbarem Ergebnis</li> <li>• kognitiv herausfordernde Arbeit</li> <li>• Arzt</li> <li>• Berufsmatur</li> <li>• Mehr Action</li> <li>• Forschung Bereich Angrologie</li> <li>• Kriminalkommissar</li>   <li>• Besserer Umgang mit Krankheit</li> <li>• Bessere Behandlung der Krankheit</li> <li>• Organisation zur Unterstützung von Menschen mit gleicher Behinderung</li> <li>• Abbauen der Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen</li> <li>• Sinnvolles Nutzen der Zeit</li> </ul>	2
<p>Bei der Arbeit ist wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsmotivation</li> <li>• Berufsziele</li> <li>• Respekt</li> <li>• Gute Arbeitshaltung</li> <li>• Offene Kommunikation</li> <li>• Freundlichkeit</li> <li>• Interesse an Arbeit</li> <li>• Durchsetzungsvermögen</li> </ul>	3
Mitarbeiter haben Behinderung, wobei Mehrheit der Mitarbeiter Menschen mit einer psychischen Behinderung sind; diese haben Schwierigkeiten mit dem Arbeitsalltag.	4
Mindestpensum ist Arbeitsvoraussetzung	5
<p>Mitarbeiter zeichnen sich aus durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zurückhaltung</li> </ul>	6

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alleine-Sein</li> <li>• Probleme mit Berufsalltag</li> <li>• Wenige sind Arrogant</li> </ul>	
<p>Selbsteinschätzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Empathische Fähigkeiten</li> <li>• Hilfe bei Persönlichkeitsentwicklung</li> <li>• Gutes Auskommen mit Mitarbeitern</li> <li>• Verbesserung Arbeitsatmosphäre</li> <li>• Wissen</li> <li>• Reifheit</li> <li>• Transparente Haltungen</li> <li>• Vertraulicher Umgang mit anvertrauten Informationen</li> </ul>	7
<p>Geschützte Werkstätten haben folgende Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>• Ermöglichen von Lehrstellen durch Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>• Gute Konsequenzen bei Fehlern</li> <li>• Möglichkeit, durch Fehler zu lernen</li> </ul>	8
In der öffentlichen Wirtschaft herrscht Leistungsdruck mit harten Konsequenzen bei Nichterfüllung	9
Ziel der Institution GEWA ist Eingliederung in öffentliche Wirtschaft	10
Schulheimabschluss ist tiefes Niveau	11
<p>Schulheim für Menschen mit Behinderungen will:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schlechte Ausbildungen</li> <li>• Beschäftigung</li> <li>• durch Drecksarbeit</li> </ul>	12
Ziel ist grösstmögliche Unabhängigkeit von der IV, wobei eine medizinische Abhängigkeit wegen regelmässiger Operationen und Behandlungen bleibt.	13
Arbeitszweck ist Berufserfahrung sammeln	14
<p>Büroarbeit ist schlecht wegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wenig Bewegung</li> <li>• körperlichen Konsequenzen</li> <li>• fehlender kognitiver Herausforderung</li> </ul>	15
Schnuppern ermöglicht vielfältige Einsichten in Arbeitsbereiche	16
Büroarbeit ist unter den gegebenen Umständen das Beste	17
Auswahl an Möglichkeiten für Lehrstelle	18
Unvertrautheit mit Notensystem hat einfachen Lehreinstieg ermöglicht, ist aber Ausschlusskriterium für öffentliche Wirtschaft weil nicht Konkurrenzfähig	19
Kriterien für Auswahl der Lehrstelle waren:	20

<ul style="list-style-type: none"> <li>• geschützter Rahmen</li> <li>• Keine Noten</li> <li>• Person im Fokus</li> </ul>	
Das Bestehen der Lehre trotz Schwierigkeiten durch Notengebung und neue Arbeiten war ein Erfolgserlebnis	21
Scham und Faulheit verhindern Stellen von Fragen bei unbekanntem Arbeiten. Bearbeitung von daraus entstehenden Problemen erst durch Erlernen von Nachfragen möglich.	22
Weiterer Grund für schlechte Arbeitsleistung ist ADHS	23
Ritalin hilft bei Konzentrationsstörungen, verhindert jedoch Appetit. Darum selbstbestimmter Entscheidung gegen Ritalin.	24
Steigerung des Konzentrationsvermögens durch Arbeit an sich selbst ist Erfolgserlebnis	25
Individuelle Arbeitszeit wäre Hilfe	26
Lehrinhalte sind Alltagsrelevant	27
Langeweile bei der Arbeit durch niedrige Arbeitsauslastung negativ	28
Insgesamt froh um Arbeitsstelle	29
Das einzig wichtige im Leben <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit haben</li> <li>• Lebensfreude</li> <li>• soziale Kontakte</li> </ul>	30
Schnelles, selbständiges Arbeiten ohne Unterstützung möglich, neue Arbeiten brauchen länger	31
GEWA abhängig von der Finanzierung durch IV und Spenden	32
Gute Zusammenarbeit und Unterstützung durch Vorgesetzte ist nicht selbstverständlich und gibt Sicherheit.	33
Hierarchie, die durch Ansprache entsteht, ist gut	34
Vertrauen wichtig, durch Missbrauch Beschränkung auf wenige Vertrauenspersonen	35
Gerne von Freunden umgeben, aber alleine sein kein Problem	36
Insgesamt gute Arbeitsatmosphäre	37
Menschen mit Behinderungen zeichnen sich aus durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schüchternheit</li> <li>• Manchmal Pessimismus durch schlechte Erfahrungen</li> <li>• Fröhlichkeit</li> <li>• Manchmal überreizt</li> </ul>	38

Menschen ohne Behinderung sind fröhlicher als Menschen mit Behinderungen	39
Persönlichkeitsentwicklung ist ein langer Prozess	40
Grundsätzliche Anerkennung des Andersseins im Betrieb	41
Nicht respektvoller Umgang hat Konsequenzen	42
Niedrigen Hierarchiestufen wird zuerst gekündigt	43
Zusammenhalt bei der Arbeit ermöglicht Persönlichkeitsentwicklung und höhere Arbeitsqualität	44
Neubesetzung des Arbeitsplatzes wegen Erfahrungsgefälle schwierig, jedoch durch kurze Einarbeitung für alle möglich	45
Für Berufswunsch bestehen behinderungsbedingte Barrieren	46
Lehrzeit war gut	47
Behinderung ist psychisch belastend aber positive Einstellung erreicht	48
Menschen mit Behinderungen haben einen langen Ausbildungsweg	49
Behinderungsfrei wäre Wunsch, ist aber nicht realistisch. Fokus auf realistische Ziele, deshalb auch lange keine Berufsträume	50
Berufsziele erreichbar, aber ohne IV, also durch private Finanzierung	51
Investition in höhere Ausbildung Rentabel	52
Berufliche Veränderungen nur mit Zustimmung der IV möglich	53
Unterstützung bei grossem Arbeitsumfang wichtig	54

<b>Kategorie Beat A.</b>	
Wichtig für ein gutes Arbeitsklima ist: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamarbeit</li> <li>• Private Kontakte ausserhalb der Arbeit</li> <li>• Anerkennung des Andersseins im Team und Betrieb</li> </ul>	1
Anerkennung des Andersseins ist in spezialisierten Betrieben möglich, nicht jedoch in der öffentlichen Wirtschaft	2
Der in der öffentlichen Wirtschaft herrschende Leistungsdruck verursacht Leid	3
Arbeit ist wichtig weil sie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tagesstruktur gibt</li> <li>• Soziale Kontakte fördert</li> <li>• Nötig für Lohn als finanzielle Grundlage ist</li> </ul>	4
Alles kostet Geld, darum ist Geld zu haben zentral	5
Wichtig bei der Arbeit ist/sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung</li> <li>• Gutes Arbeitsklima</li> <li>• Soziale Kontakte</li> <li>• Abwechslung</li> <li>• der Austausch über Probleme</li> </ul>	6
Arbeit im Lieblingsberuf durch selbstbestimmte Berufswahl auf Grundlage von Bedürfnissen und Umständen	7
Öffentliche Wirtschaft verfolgt rein materielle Interessen und ist daher unmenschlich	8
Die vorhandene Arbeitsmotivation wird durch Verfolgung von eigenen Zielen und Fehlen von Leistungsdruck vergrössert	9
Finanzierung der Lebensumstände erfolgt durch IV. Die Unterstützung durch die IV ist wertvoll und wichtig	10
Die Lehre ist Anstrengend	11
Selbständiges Arbeiten ist möglich	12
Ganzheitliche Einschätzung von individuellen Möglichkeiten wurde durch intensiven Kontakt bei der Ausarbeitung von Hilfeleistungen ermöglicht	13
Im guten Arbeitsteam, welches aus körperlich behinderten Menschen besteht, ist eine Gleichbehandlung gegeben und ein angenehmer Austausch untereinander möglich	14
Im Team führen Anerkennung des Andersseins, Gleichbehandlung und gleiche Voraussetzungen zu Zusammenhalt	15
Arbeitsplatz nur für Menschen mit Behinderungen, eine Durchmischung ist jedoch	16

gut vorstellbar	
Alleine sein und Konzentration auf dieselbe Arbeit nur kurz möglich	17
Beeinträchtigung erschwert pendeln und ist Barriere für gewisse Tätigkeiten und Berufe	18
Keine anderen Berufswünsche trotz Einsicht in viele Berufe	19
Auswahl der Lehre aus mehreren Angeboten	20
Verschiedene Firmen wollen Anstellung von Menschen mit Behinderungen ausprobieren	21
Wohnen bei Eltern weil Finanzierung von eigenem Haushalt zu teuer	22

<b>Kategorie Anushja L.</b>	
Leitpersonen in geschützten Werkstätten sollten pädagogisches Fachwissen und berufliches Fachwissen besitzen	1
In geschützten Werkstätten sind soziale Fachausbildungen keine Voraussetzung	2
Die öffentliche Aufmerksamkeit verlagert sich von Menschen mit körperlichen Behinderungen zu Menschen mit psychischen Behinderungen. Das zeigt sich in: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenig Unterstützung für Menschen einer körperlichen Behinderung</li> <li>• Mehr Unterstützung für Menschen mit einer psychischen Behinderung</li> <li>• Wenig Aufmerksamkeit für Menschen einer körperlichen Behinderung</li> <li>• Mehr Aufmerksamkeit für Menschen mit einer psychischen Behinderung</li> <li>• Förderung von Menschen mit einer psychischen Behinderung durch Leistungsziele</li> </ul>	3
Für Betroffene ist die fehlende Solidarität und Unterstützung gegenüber Menschen mit Behinderungen erniedrigend	4
Menschen mit Behinderungen werden / sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• von der Gesellschaft ausgegrenzt</li> <li>• Vorurteilsbehaftet</li> <li>• Arbeitswillig</li> <li>• Verdrängt/Randgruppen</li> <li>• Arbeitsfähig</li> <li>• Durch visuelle Merkmale stigmatisiert</li> </ul>	5
Es ist gut, dass Menschen mit einer psychischen Behinderung mehr Unterstützung erhalten	6
Die Behindertenhilfe in der Schweiz: <ul style="list-style-type: none"> <li>• funktioniert finanziell</li> <li>• funktioniert nicht sozial</li> <li>• setzt falsche Prioritäten</li> <li>• funktioniert mit Holschuld</li> </ul>	7
Keine psychischen Probleme und Motivation für Arbeit vorhanden	8
Eine körperliche Behinderung ist psychisch belastend und stellt eine Barriere für die Arbeits- oder Wohnungssuche dar	9
Aufgegebene Wünsche sind Arbeit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der öffentlichen Wirtschaft</li> <li>• im Motorradbereich</li> <li>• in der Medizin</li> </ul>	10
Für Büroarbeit keine speziellen Hilfsmittel nötig	11
Gewisse Tätigkeiten durch Behinderung nicht möglich	12

Barrieren, die für Menschen mit Behinderungen bestehen sind konstruiert	13
Lebenswandel erfordert anderer Fokus als Arbeit, nämlich: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Körperliche Gesundheit</li> <li>• Halten der Wohnung</li> <li>• Behalten der Katzen</li> </ul>	14
Menschen mit einer körperlichen Behinderung – vor allem – junge brauchen mehr Aufmerksamkeit seitens der Öffentlichkeit und mehr Unterstützung	15
Menschen mit Behinderungen habe längere Ausbildungswege	16
IV: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zwingt zu bestimmter Lehre</li> <li>• Unterstützt zu wenig</li> <li>• Trifft falsche Entscheidungen</li> <li>• Verhindert Selbstbestimmung</li> <li>• handelt Illegal</li> <li>• ist nicht transparent</li> <li>• Macht kalkulierte Falschaussagen</li> <li>• Etikettiert</li> </ul>	17
Büroarbeit ist nicht Wunscharbeit aber unter gegebenen behinderungsbedingten Umständen das Beste	18
Chef mit körperlicher Behinderung ist von Vorteil, weil ein Verständnis für behinderungsbedingte Umstände und Probleme vorhanden ist	19
Förderung von Menschen mit einer körperlichen Behinderung am Arbeitsplatz fehlt durch kategorischen Ausschluss einer Eingliederung in öffentliche Wirtschaft	20
Ein Mehrheitlich aus Menschen mit einer psychischen Behinderung bestehendes Arbeitsteam ist psychisch belastend, deshalb Abgrenzung	21
Mengenmässig ausgeglicheneres Verhältnis zwischen Menschen mit einer körperlichen Behinderung und Menschen mit einer psychischen Behinderung wäre besser, weil Umgang unter Menschen mit einer körperlichen Behinderung einfacher	22
Haltungen zu Arbeit und Behinderung werden als Eifersucht interpretiert, was verletzend ist	23
Bei starker Unterstützung wäre Veränderung der Umstände gewünscht, durch frühe und zahlreiche Enttäuschungen Abfindung mit aktueller beruflicher Situation	24
Wegen Förderung von zeitlich Begrenzten Massnahmen für Menschen mit einer psychischen Behinderung wird feste Stelle nicht mehr besetzt	25
Gesellschaftsbild über Lebensumstände von Menschen mit Behinderungen trifft nicht zu	26

Menschen mit Behinderungen haben Anrecht auf gewisse Privilegien, welche nicht berücksichtigt oder verteidigt werden	27
Menschen mit Behinderungen werden als billige Arbeitskräfte missbraucht und erledigen unbeliebte oder unrentable Arbeiten der öffentlichen Wirtschaft	28
Guter Ruf der Schweiz in Behinderungsfragen ist unverdient	29
Arbeitsbedingungen in GEWA gleich wie in öffentlicher Wirtschaft und Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen gleich wie die der restlichen Gesellschaft	30

<b>Kategorie Luisa R.</b>	
Bildung in Schulheim Barriere für Ausbildung, daher Festigung in Institution für weitere Schulbildung	1
Für Arbeit ist wichtig: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Atmosphäre</li> <li>• Manchmal Ruhe</li> <li>• Manchmal Spass</li> <li>• Musik hören möglich</li> <li>• Arbeitsphilosophie Arbeitgeber</li> </ul>	2
Schulheim ist Realitätsfremd	3
Institution für weitere Schulbildung hat gutes Umfeld, entspricht sonst aber nicht den Bedürfnissen, deshalb Lehre dort unerwünscht	4
Ausbildungsort entspricht den Bedürfnissen	5
Ziel der Festigung Schulbildung nach schwieriger Eingewöhnungszeit erreicht	6
Unterstützung in Institution für weitere Schulbildung von Kanton gestrichen	7
Holschuld für Unterstützung in Institutionen, Unterstützung jedoch gut	8
Möglichkeit für höhere Schulbildung besteht	9
Zustimmung der IV für angestrebte Ausbildung zwingend	10
Unsichere positive Vorstellungen und Konstruktionen über öffentliche Schule im Vergleich zum Schulheim	11
Angst vor unrealistischen Wünschen, deshalb keine Überlegungen zu Berufsmöglichkeiten angestellt	12
Schwierigkeiten Abfindung mit eingeschränkten Berufsmöglichkeiten weitgehend verarbeitet	13
Bürojob nur mangels Alternative	14
Viele Barrieren für alternative Berufsmöglichkeiten, keine Energie für deren Überwindung	15
Arbeitszweck ist Geld um Unabhängigkeit zu erreichen	16
Angestrebte Wohnform ist heterogene WG und Pflege durch Dienstleiter	17
Ungleiche Bedingungen durch Behinderung in Ausbildung sind herausfordernd, bieten aber auch motivierende Möglichkeit zum Beweis der Leistungsfähigkeit	18
Gute Atmosphäre in Wohnsituation wichtig	19

---

Freude über autonome Freizeitgestaltung in Wohnheim	20
Wohlfühlen und vorhandener Rückhalt wichtig, um der Belastung durch die Ausbildung standzuhalten	21
Gute Atmosphäre in Schulheim, jedoch eventuell durch Unterforderung verursachte Unlust	22
Ungleiche Bedingungen durch Behinderung in Schulheim	23

<b>Kategorie Roman P.</b>	
Arbeitsmotivation ist Geld, um Eigenständiger zu sein sowie Freude	1
Schlechte Voraussetzungen führen zu Absagen	2
Hilfe wird gewährt, um die Arbeits-geschwindigkeit und Arbeitsplanung zu verbessern, wobei der Nutzen bei nicht angepassten Hilfeleistungen klein ist.	3
Die Probleme bei der Arbeit beschränken sich auf spezifische Tätigkeiten und Vorgänge.	4
Höhere Ausbildung und weniger Stress wären durch längere Ausbildungszeit erreichbar.	5
Arbeitsatmosphäre und Umgang untereinander sind wichtige Faktoren für Arbeitsort.	6
Die Erstausbildung entsprach den Wünschen.	7

<b>Kategorie Patrick L.</b>	
Arbeiten mussten erlernt werden, sind jetzt selbständig bearbeitbar	1
Gleichbleibender Pool verschiedener Arbeiten	2
Ergotherapeutische Hilfsmittel zur Unterstützung einer gesunden Haltung	3
Laptop mit Diktiergerät ist ein gutes, aber Zeitaufwendiges Hilfsmittel, welches ein vorzeitiges ermüden durch beliebte manuelle Schreibweise verhindert	4
Lieblingstätigkeit ist Leitung von Versänden mit optimalem Ablauf	5
Folgende Punkte werden bei Arbeitsort als wichtig erachtet <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsklima</li> <li>• Mitarbeiter</li> <li>• Unternehmungen mit Arbeitskollegen ausserhalb Arbeit</li> <li>• Spannende Arbeitstätigkeiten</li> </ul>	6
Arbeit am Computer schwierig und unbeliebt	7
Kernpunkt der Ausbildung sind Leistungsziele, die von Berufsbildner überprüft werden	8
Arbeitszweck ist Berufserfahrung, welche Entwicklung fördert	9
Hohe Berufsmotivation und gute Sozialkompetenz	10
Ziel ist höhere Ausbildung	11
Möglichkeit für höhere Ausbildung in einem anderen Betrieb besteht, Finanzierung jedoch abgelehnt wegen Leistungsfähigkeit	12
Finanzierung einer höheren Ausbildung nach Sammeln von Berufserfahrung in öffentlicher Wirtschaft eventuell möglich	13
Aktueller Job bietet wenig Möglichkeiten	14
Mehr Lohn und bessere Arbeit durch höhere Ausbildung erreichbar	15
Ausbildungsplatz Idee des Vaters wegen Wohnort	16
KV Lehre beste Option, wobei Beatenberg als Wunschort für Lehre möglich	17
Bisheriger ausbildungsweg konnte trotz Bedenken Wunschgemäss umgesetzt werden	18
Arbeitsort zeichnet sich durch viele Soziale Kontakte und wertvolle Unterstützungsangebote während Lehre aus	19
Gute Atmosphäre in Betrieb und Schule	20
Persönliche Kontakte helfen bei Praktikumssuche	21

---

Einige Arbeitsabläufe erfordern Unterstützung, welche von Arbeitskollegen gewährt wird	22
Alle nötigen Hilfsmittel vorhanden	23

<p>Probleme mit einer Arbeit Nicht nachgefragt wegen Scham Drauflos gearbeitet Dadurch dieselbe Arbeit mehrmals pro Tag Dieselbe Arbeit weil zu Faul Dieselbe Arbeit weil zu Scheu Nachfragen in Lehre erlernt Nicht zuviel nachfragen Nachfragen und zuhören Arbeit durch nachfragen einfacher</p> <p>Keine Unterstützung bei Arbeit Schnelle Bearbeitung Neue Aufträge weniger schnell Vielmal falsche Ausführung wegen ungenauem Lesen</p> <p>Hilfe bei grossem Arbeitsumfang nötig Hilfe bei Orientierungsschwierigkeiten</p>	<p><b>Sämi</b></p> <p>Scham und Faulheit verhindern Stellen von Fragen bei unbekanntem Arbeiten. Bearbeitung von daraus entstehenden Problemen erst durch Erlernen von Nachfragen möglich.</p> <p>Schnelles, selbständiges Arbeiten ohne Unterstützung möglich, neue Arbeiten brauchen länger</p> <p>Unterstützung bei grossem Arbeitsumfang wichtig</p>	<p>Selbständiges Arbeiten ist nach der Überwindung der Differenz zwischen Schule und Arbeitswelt und nach dem Erlernen der jeweiligen Arbeitsabläufe möglich. Einzelne, spezifische Tätigkeiten bilden Behinderungsbedingt Ausnahmen.</p>
<p>Am Anfang war alles neu. Am Anfang waren die verschiedenen Arbeiten neu. Jetzt kann ich es. Selbständiges Arbeiten Musste Herangehensweise für einen Auftrag üben. Mache die meisten Sachen selber</p> <p>Gewisse Sachen gehen nicht Hilfe bei Kollegen</p> <p>Heben kaum möglich</p> <p>Benötige wenig Unterstützung</p> <p>Arbeiten ohne Hilfe möglich Gewisse Tätigkeiten sind ein Problem Arbeitsorganisation ist ein Problem</p>	<p><b>Erik</b></p> <p>Arbeiten mussten erlernt werden, sind jetzt selbständig bearbeitbar</p> <p>Einige Arbeitsabläufe erfordern Unterstützung, welche von Arbeitskollegen gewährt wird</p> <p><b>Reena</b> Gewisse Tätigkeiten durch Behinderung nicht möglich</p> <p><b>Domi</b> Selbständiges Arbeiten ist möglich</p> <p><b>Timon</b> Selbständiges Arbeiten ist möglich, die Probleme bei der Arbeit beschränken sich auf spezifische Tätigkeiten und Vorgänge</p>	<p>Selbständiges Arbeiten ist nach der Überwindung der Differenz zwischen Schule und Arbeitswelt und nach dem Erlernen der jeweiligen Arbeitsabläufe möglich. Einzelne, spezifische Tätigkeiten bilden Behinderungsbedingt Ausnahmen.</p>