

motiviert – toleriert – integriert

**Eine qualitative Untersuchung von förderlichen Faktoren für die
Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in
den primären Arbeitsmarkt der Schweiz**

Carla Zürrer und Nicole Triponez

Bachelor-Arbeit
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Bachelor-Arbeit

Sozialpädagogik

VZ 2013-2016

Carla Zürrer und Nicole Triponez

motiviert – toleriert – integriert

**Eine qualitative Untersuchung von förderlichen Faktoren für die Integration von
Menschen mit einer geistigen Behinderung in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz**

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

Die Eingliederung von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den Lebensbereich Arbeit ist ein komplexes Unterfangen, welches mit vielen Herausforderungen für die Betroffenen und ihr jeweiliges Umfeld verbunden ist. Dennoch stellt die Integration, insbesondere in den primären Arbeitsmarkt, ein wichtiges Instrument in Bezug auf die Ermöglichung gesamtgesellschaftlicher Teilhabe dar. Die vorliegende Bachelorarbeit zeigt auf, welche Faktoren aus Sicht von direkt Betroffenen förderlich für ihre Integration in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz sind und inwiefern die Soziale Arbeit dabei unterstützend wirken kann und soll. Dazu wurden problemzentrierte Interviews mit Personen mit einer geistigen Behinderung, welche im primären Arbeitsmarkt tätig sind, durchgeführt. Im Zentrum der Befragung standen die Erfahrungen und Sichtweisen der interviewten Personen in Bezug auf ihren Integrationsprozess. Anhand einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse wurden fallübergreifend förderliche Faktoren für die Integration in den primären Arbeitsmarkt abgeleitet. Gemäss den Forschungsergebnissen können die vier Hauptfaktoren individuelle Voraussetzungen, fachliche Unterstützung, ein günstiges Arbeitsumfeld sowie angepasste Tätigkeiten benannt werden. Dabei fällt der Sozialen Arbeit hauptsächlich im Bereich der fachlichen Unterstützung eine wichtige Rolle zu. Es hat sich gezeigt, dass insbesondere das Job Coaching ein wichtiges Instrument für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt darstellt. Damit ergibt sich für die Professionellen der Sozialen Arbeit, vor allem im Bereich der Sozialpädagogik, ein wichtiges Handlungsfeld in der Behindertenhilfe.

Dank

Für die Autorinnen geht mit der Abgabe der vorliegenden Bachelorarbeit nicht nur das Studium in der Vertiefungsrichtung Sozialpädagogik an der Hochschule Luzern, sondern auch eine sehr spannende, intensive und lehrreiche Zeit des Schreibens zu Ende. In besonderer Erinnerung werden uns die Begegnungen mit den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern bleiben, die sich dazu bereit erklärt haben, mit uns über ihren Integrationsprozess in den primären Arbeitsmarkt zu sprechen. Ihnen möchten wir an dieser Stelle unseren ganz besonderen Dank aussprechen. Ausserdem wünschen wir ihnen für ihren weiteren Weg alles Gute und weiterhin so viel Freude und Leidenschaft für ihre Arbeit.

Des Weiteren sind wir zahlreichen Personen zum Dank verpflichtet, die zum Gelingen der vorliegenden Bachelorarbeit beigetragen haben. Bedanken möchten wir uns bei allen Dozierenden, die sich für ein Fachpoolgespräch zur Verfügung gestellt haben. Es sind dies Herr René Stalder, der uns bei der Ausarbeitung und Konkretisierung der Forschungsfrage wichtige Anregungen mit auf den Weg gab, Frau Susanne Aeschbach, die uns wertvolle Literaturhinweise und Tipps für die Herangehensweise an das Forschungsvorhaben und den Feldzugang geben konnte und Herr Andreas Pfister, der uns in einer schwierigen Phase der Methodenfindung unterstützte und uns beratend zur Seite stand. Ausserdem möchten wir uns bei allen beteiligten Organisationen und Kontaktpersonen für ihren Einsatz im Zusammenhang mit der Vermittlung von Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern bedanken, ohne die die durchgeführte Forschung nicht hätte stattfinden können.

Abschliessend möchten wir uns bei allen Personen aus unserem privaten Umfeld bedanken, die zum Gelingen dieser Bachelorarbeit beigetragen haben. Bei unseren Familien und Angehörigen, die uns nicht nur moralisch zur Seite standen, sondern uns auch aktiv unterstützten, indem sie kritisch hinterfragten und als fachfremde Personen auf Erklärungslücken und Schwächen hingen. Bei unserem Freundeskreis, der uns in schwierigen Phasen motivierte und sich mit uns über die kleinen Etappensiege während dem Schreibprozess freute und nicht zuletzt gilt unser Dank auch unseren Berufs- und Studienkolleginnen und -kollegen für den fachlichen Austausch und die kritische Reflexion berufsrelevanter Themen.

Inhaltsverzeichnis*

	Vorwort der Schulleitung.....	
	Abstract.....	
	Dank	
	Abbildungsverzeichnis	
1	Einleitung.....	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Fragestellung.....	4
1.3	Zielsetzungen und Relevanz für die Soziale Arbeit	5
1.4	Aufbau der Arbeit	6
2	Das Phänomen Behinderung	8
2.1	International Classification of Functioning, Disability and Health - ICF.....	9
2.2	Behinderungsverständnis.....	9
2.3	Der Begriff „geistige Behinderung“	11
2.4	Behinderung und Recht	13
2.4.1	UN-Behindertenrechtskonvention (BRK).....	14
2.4.2	Behindertengleichstellungsgesetz - BehiG	16
3	Arbeitsmarkt Schweiz.....	19
3.1	Der Begriff „Arbeit“	19
3.2	Primärer und sekundärer Arbeitsmarkt.....	20
3.3	Merkmale und Entwicklungen des primären Arbeitsmarktes	20
4	Menschen mit einer geistigen Behinderung und der primäre Arbeitsmarkt	22
4.1	Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer Behinderung.....	22
4.2	Funktionen der Erwerbsarbeit	23
4.3	Das Feld der Arbeitsintegration	25
4.3.1	Der Begriff der Integration.....	25
4.3.2	Arbeitsintegrationsmassnahmen	26
4.3.3	Massnahmen und Instrumente im Kontext Behinderung.....	28

4.4	Faktoren, welche die Integration in den primären Arbeitsmarkt beeinflussen	30
4.4.1	Arbeitsbiografien von Menschen mit einer Beeinträchtigung	31
4.4.2	Nachhaltigkeit der beruflichen Integration.....	32
4.4.3	Humanität beruflicher Teilhabe.....	34
5	Methodisches Vorgehen.....	36
5.1	Erhebungsverfahren – Das problemzentrierte Interview nach Witzel.....	36
5.2	Der Leitfaden	37
5.3	Das Sampling	38
5.3.1	Wie werden Interviewpartner/-innen erreicht?	39
5.3.2	Herausforderungen in der Befragung von Menschen mit einer geistigen Behinderung	39
5.4	Auswertungsverfahren – Die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring.....	40
6	Reflexion des methodischen Vorgehens	43
6.1	Reflexion des Erhebungsverfahrens und des Leitfadens.....	43
6.2	Reflexion des Samplings	43
6.3	Reflexion der Interviewsituation	44
6.4	Reflexion des Auswertungsverfahrens.....	44
7	Darstellung der Ergebnisse	46
7.1	Wichtigste Aspekte aus den Interviews	46
7.1.1	Persönliche Voraussetzungen.....	47
7.1.2	Privates Umfeld.....	48
7.1.3	Schule	49
7.1.4	Ausbildung.....	50
7.1.5	Praxiserfahrung	51
7.1.6	Job Coaching.....	51
7.1.7	Ausgestaltung der Arbeitsstelle	52
7.1.7.1	Rolle des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.....	52
7.1.7.2	Rolle des Teams	53

7.1.7.3	Art der Tätigkeiten	54
7.1.8	Möglichkeit zur Selbständigkeit.....	55
7.1.9	Rolle der IV	55
7.1.10	Perspektiven.....	56
7.1.11	Weitere Aspekte.....	57
7.2	Förderliche Faktoren für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz aus Sicht der Betroffenen.....	58
7.2.1	Faktor 1: Individuelle Voraussetzungen	59
7.2.2	Faktor 2: Fachliche Unterstützung	60
7.2.3	Faktor 3: günstiges Arbeitsumfeld.....	61
7.2.4	Faktor 4: angepasste Tätigkeit	62
8	Diskussion der Ergebnisse.....	63
8.1	Beantwortung der Fragestellung	63
8.2	Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit	66
9	Ausblick	69
10	Quellenverzeichnis.....	71
	Anhang	i
	Anhang A: Leitfaden	ii
	Anhang B: Kurzfragebogen.....	iii
	Anhang C: Postskript.....	iv
	Anhang D: Ausschnitt aus dem Transkript Fall E (Zeilen 101-160).....	v
	Anhang E: Ausschnitt aus der Auswertung Fall E	vii
	Anhang F: Ausschnitt aus der fallübergreifenden Auswertung	viii

* Genereller Hinweis:

Die gesamte Bachelorarbeit wurde von den Autorinnen Carla Zürcher und Nicole Triponez gemeinsam verfasst.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Handlungsbedarf und Verbesserungsvorschläge im Erwerbsbereich aus Sicht der Befragten.....	3
Abbildung 2 Wechselwirkung zwischen den einzelnen Komponenten	10
Abbildung 3 Systematisierung der Arbeitsintegrationsmassnahmen	27
Abbildung 4 Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Invalidenversicherung (IV).....	29
Abbildung 5 Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV)	30
Abbildung 6 Wichtigste Aspekte aus der fallübergreifenden Auswertung der Interviews	46
Abbildung 7 Darstellung der förderlichen Faktoren.....	58

1 Einleitung

In diesem Kapitel soll ein erster Überblick über die Thematik der vorliegenden Bachelorarbeit gegeben werden. Zunächst wird die Ausgangslage skizziert, bevor die gestellte Forschungsfrage hergeleitet sowie die Relevanz der bearbeiteten Thematik für die Soziale Arbeit dargelegt werden soll. Zudem wird ein Überblick über den Aufbau der Bachelorarbeit gegeben.

1.1 Ausgangslage

Die Schweizer Behindertenpolitik verfolgt das Ziel der Gleichstellung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und hat diesen Grundsatz seit 1999 in der Bundesverfassung verankert (Bundesamt für Statistik, ohne Datum a). Insbesondere das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG), welches auf dieser Grundlage entstanden und seit 2004 in Kraft getreten ist, stellt ein wichtiges Instrument zur Erreichung dieses Ziels dar, denn es soll „Rahmenbedingungen [schaffen], die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und fortzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben“ (ebd.). Die Schweizer Behindertenpolitik anerkennt damit, dass „die Beteiligung am Arbeitsmarkt (...) ein wichtiges (...) Element bei der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen [darstellt]“ (Bundesamt für Statistik, ohne Datum a) und „der Arbeitsmarkt als Kristallisationspunkt der gesellschaftlichen Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen [gesehen werden kann]“ (Botschaft zum Behindertengleichstellungsgesetz, 2000 zit. in Theres Egger et al., 2015a, S. 191). Auch in Fachkreisen gilt die Teilnahme am Erwerbsleben als wichtiges Element, wenn es um die soziale Integration von einzelnen Personen - mit oder ohne Behinderung - in die Gesellschaft geht. So bemerken Michael Galuske und Thomas Rauschenbach (2001), dass soziale Anerkennung und Integration über die Erwerbsarbeit erreicht werden können (S. 154) und Elisabeth Tschann (2011) betont, dass die soziale Komponente der Arbeit für Menschen mit einer Behinderung eine sehr wichtige Rolle spielt, da sich ihre Kontakte häufig auf wenige Lebensbereiche beschränken (S. 38).

Zudem hat gemäss Serge Gaillard und Daniel Baumberger (2013) insbesondere das Sozialwesen grosses Interesse an einem funktionierenden Arbeitsmarkt der möglichst aufnahmefähig ist, da auf diese Weise hohe Kosten vermieden werden können (S. 82). Die aktuellen Entwicklungen in der Ausgestaltung der Schweizer Sozialversicherungen bestätigen dies. So wurden „in den letzten Jahren zunehmend auch die Invalidenversicherung und - ansatzweise - die Sozialhilfe in Richtung Aktivierung ausgerichtet“ (Gaillard & Baumberger, 2013 S. 99). Auch Egger et al. (2015a) bestätigen diesen Trend hin zu Aktivierung bei der Invalidenversicherung im integra-

len Schlussbericht über die Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen - BehiG: Insbesondere mit der 6. Revision der Invalidenversicherung wurde „ein Paradigmenwechsel von der Rentenversicherung hin zu einer Eingliederungsversicherung eingeleitet“ (S. 194). So wurden unter anderem „die Massnahmen zur Integration in die Arbeitswelt in den vergangenen zehn Jahren deutlich intensiviert“ (ebd.). In einer nächsten IV-Revision möchte der Bundesrat zudem die Massnahmen zur beruflichen Integration von Jugendlichen mit Teilleistungsschwächen und psychischen Erkrankungen verbessern und die beruflichen Ausbildungen noch konsequenter auf den ersten Arbeitsmarkt ausrichten (Medienmitteilung vom 25.2.2015 zit. in Egger et al., 2015a, S. 194). Dies, obwohl die arbeitsmarktlichen Entwicklungen für Menschen mit einer Behinderung momentan nicht günstig sind (Vanessa Kubek, 2012, S. 123).

Zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung schreibt das Bundesamt für Statistik (ohne Datum b), dass „die Beteiligung am Arbeitsmarkt (...) ein wichtiges, im Gleichstellungsgesetz stark verankertes Element bei der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen [darstellt]“. In der Schweiz stehen verschiedene Massnahmen und Instrumente zur Verfügung, die bei der beruflichen Eingliederung von Personen mit einer Behinderung und der Bewältigung dieser sozialpolitischen Aufgabe sowohl die leistungsbeziehende Person als auch die Betriebe, die Personen mit einer Behinderung einstellen, unterstützen sollen. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) hat im Jahr 2004 eine Studie in Auftrag gegeben, um zu untersuchen, inwieweit solche Unterstützungsangebote verbessert und gefördert werden können. Zu diesem Zweck wurden Betriebe und potenziell in der Vermittlung tätige Institutionen befragt, mit dem Resultat, dass die „(...) Zielgruppe ungenügend oder gar nicht über die Unterstützungsmöglichkeiten informiert ist (...)“ (Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe, Thomas Schwarb, 2004a, S. 1) und dass die Angebote der Vermittlungsinstitutionen vermehrt zu koordinieren und zu spezialisieren sind (ebd.). Auch die Behindertenorganisationen und -konferenzen sind sich einig, dass im Bereich der Erwerbsarbeit weiterhin Handlungsbedarf besteht (Theres Egger et al., 2015b, S. 34). Die folgende Darstellung von Egger et al. (2015b) gibt einen Überblick sowie mögliche Verbesserungsvorschläge:

Handlungsbedarf	Verbesserungsvorschläge
Information und Sensibilisierung Es bestehen grosse Vorbehalte der Arbeitgeber, Menschen mit Behinderungen anzustellen: Dies trotz den Bemühungen der IV zur Erwerbsintegration. Neben Zweifeln an der Leistungsfähigkeit bestehen auch Berührungsängste.	Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen bei Arbeitgebenden verstärken.
Weitere Handlungsfelder und Lücken im rechtlichen Schutz Finanzielle Fehlanreize bei der Beschäftigung gesundheitlich Beeinträchtigter: Da keine obligatorische Sozialversicherung krankheitsbedingte Ausfälle zahlt, sind Menschen mit dauerhaften Gesundheitsproblemen für die Arbeitgebenden insb. in kleinen und mittleren Betrieben eine grosse finanzielle Belastung.	Korrektur der Fehlanreize im Sozialversicherungsrecht
Schwierigkeiten von Menschen mit psychischen und geistigen Behinderungen im Erwerbsleben: Ihre berufliche Integration ist deutlich schwieriger bei Menschen mit Mobilitäts- oder Sinnesbehinderungen.	Keine Vorschläge.
Fehlende Übernahme der BehiG-Vorgaben auf Bundesebene durch Kantone und Gemeinden: Die Hoffnung, dass der Bund eine Vorbildfunktion übernehme, die auf Kantone und Gemeinden ausstrahlt, hat sich bislang kaum erfüllt.	Übernahme der BehiG-Vorgaben auf Bundesebene durch Kantone und Gemeinden
Fehlender Schutz vor Diskriminierung in der Privatwirtschaft, wo das BehiG nicht gilt, trotz der zentralen Rolle, welche die Erwerbschancen für die Chancengleichheit spielt.	Geltungsbereich ausdehnen auf Beschäftigungsverhältnisse der Privatwirtschaft. Diskriminierungsverbot im Sinne einer Sensibilisierungsmassnahme prüfen. Quoten für die Beschäftigung in grösseren Betrieben, evtl. auch Bonus-Malus-System prüfen.
Strukturelle Probleme im Arbeitsmarkt werden durch das BehiG nicht gelöst: Gleichstellung würde auch bedeuten, dass man von Arbeitgeberseite ein Umfeld schafft, das Menschen mit Behinderungen aufnehmen kann.	Es werden dieselben Vorschläge vorgebracht wie in der vorangehenden Zeile zum fehlenden Schutz vor Diskriminierung.

Abbildung 1 Handlungsbedarf und Verbesserungsvorschläge im Erwerbsbereich aus Sicht der Befragten (Quelle: Egger et al., 2015b, S. 35)

Interessant an der Darstellung von Egger et al. (2015b) ist, dass obwohl aufgrund der Schwierigkeiten von Menschen mit psychischen und geistigen¹ Behinderungen im Erwerbsleben Handlungsbedarf lokalisiert werden konnte, bislang keine Verbesserungsvorschläge formuliert wurden. Beim Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) konnte man feststellen, dass die IV-Stellen bedeutend mehr Schwierigkeiten haben, Menschen mit psychischen oder geistigen Behinderungen im Erwerbsbereich zu integrieren (zit. in Egger et al., 2015a, S. 212), verglichen zur Integration von Menschen mit körperlichen Einschränkungen oder Sinnesbehinderungen. Auch beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) wurde festgestellt, dass es an „Sensibilität und Klarheit darüber fehlt, was Gleichstellung von Menschen mit psychischen und geistigen Behinderungen im Erwerbsleben bedeutet“ (zit. in Egger et al., 2015a, S. 212) und auch das BehiG liefert dazu keine Hinweise, wodurch wenig Anstoss für die

¹ In der vorliegenden Bachelorarbeit soll der Begriff der „geistigen Behinderung“ im Wissen um die von der Pädagogik geprägten Begriffsdiskussion und dem alternativ vorgeschlagenen Begriff der „kognitiven Beeinträchtigung“ verwendet werden, da dieser Terminus nach wie vor die grösstmögliche wissenschaftliche Klarheit innerhalb einer interdisziplinär geführten wissenschaftlichen Debatte herzustellen vermag (siehe hierzu ausführlich Georg Theunissen & Ernst Wüllenweber, 2006). Geistige Behinderung. In Ernst Wüllenweber, Georg Theunissen & Heinz Mühl (Hrsg.), *Pädagogik bei geistigen Behinderungen. Ein Handbuch für Studium und Praxis* (S. 116-127). Stuttgart: Kohlhammer.). Die Autorinnen legen allerdings Wert auf eine differenzierte, pädagogische Betrachtung des Phänomens der (geistigen) Behinderung und führen diese in Kapitel 2 genauer aus.

Realisierung von Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen dieser Personengruppe gegeben wird (Egger et al., 2015a, S. 212). So ist man sich auch bei der Dachorganisation der Elternvereine für Menschen mit einer geistigen Behinderung „insieme“ bewusst, dass der Arbeitsbereich für Menschen mit psychischen und geistigen Behinderungen trotz vorhandenen Integrationsmassnahmen schwierig zu erreichen ist und dass noch ein weiter Weg zurückgelegt werden muss, um ihnen Teilhabe zu ermöglichen (zit. in Egger et al., 2015a, S. 212).

1.2 Fragestellung

Spätestens seit der 6. IV-Revision ist die Integration von Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt das erklärte gesellschaftspolitische Ziel, welches in der Arbeit mit Betroffenen verfolgt wird. „Integration vor Rente“ ist gemäss Claudia Hofmann und Simone Schaub (2014) die Hauptzielsetzung der Invalidenversicherung (S. 25). Themen wie die gesellschaftliche Teilhabe oder die Inklusion von Menschen mit Behinderungen durchdringen das Feld der Behindertenarbeit, welche insbesondere gestützt durch die UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung Verbreitung gefunden haben (Susanne Aeschbach, 2013, S. 9). Während Inklusion auf der Grundlage von Bürgerrechten das Recht auf individuelle Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen fordert, lässt sich von Seiten der Sozialversicherungssysteme in der Schweiz ein enormer „Integrationsdruck“ beobachten (Aeschbach, 2013, S. 9-11). Das oberste Ziel der Arbeitsmarktintegration wird dabei auf der Grundlage unterschiedlicher Interessen der Beteiligten verfolgt: So stellt sich im Kontext der Inklusionsdebatte die Frage, welche Massnahmen nötig sind, um einer Person die Teilhabe in einem Lebensbereich zu ermöglichen, was bedeuten würde, dass Unterstützungsleistungen „(...) individuell für den einzelnen Menschen und in seinem jeweiligen Kontext definiert werden [müssten]“ (Aeschbach, 2013, S. 10). Dagegen stellt sich auf Seiten der Sozialversicherungen, welche die Integrationsmassnahmen finanzieren, vor allem die Frage nach der Reduktion von Kosten (Daniel Schaufelberger, 2013, S. 21), wobei hauptsächlich die Arbeitsmarktfähigkeit einer Person interessiert, was gemäss Aeschbach (2013) das Gegenteil des personenzentrierten Ansatzes darstellt (S. 11). Im Kontext der Sozialen Arbeit ist der personenzentrierte Ansatz allerdings verbreitet, so schreibt AvenirSocial (2014) im Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit, dass diese dazu verpflichtet sind, „(...) die sozialen Probleme mit den betroffenen Individuen, Gruppen und gesellschaftlichen Systemen gemeinsam anzugehen“, wobei sie auf grösstmögliche Selbstbestimmung, sowie auf die Vermeidung von neuen Verletzungen der Menschenwürde und der Prinzipien von Gerechtigkeit und Gleichheit aller Menschen achten sollen. Ziel der Sozialen Arbeit ist es, für ihre Klientel Autonomie anzustreben, wodurch ihre Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen sowie ihre Integrations- und Entwicklungsmöglichkeiten verbessert werden sollen (ebd.).

Die Integration in die Arbeitswelt gehört laut der grössten Schweizer Fachorganisation für Menschen mit einer Behinderung, Pro Infirmis (2016), auch zu den vordringlichen Anliegen der Betroffenen selbst und es stellt sich angesichts der skizzierten Ausgangslage und der scheinbaren Ratlosigkeit bezüglich Verbesserungsmöglichkeiten zur Erwerbsintegration von Menschen mit psychischen und geistigen Behinderungen die Frage, weshalb nicht die Betroffenen selbst gefragt werden sollten, was aus ihrer Sicht nötig und hilfreiche wäre, damit sie vermehrt im ersten Arbeitsmarkt tätig sein können. Für die vorliegende Bachelorarbeit wird eine Einschränkung der Betrachtung vorgenommen, indem der Fokus ausschliesslich auf die Gruppe von Menschen mit einer geistigen Behinderung gelegt wird. Vor diesem Hintergrund wurde die folgende Fragestellung erarbeitet, welche im Rahmen dieser Bachelorarbeit beantwortet werden soll:

Welche Faktoren sind aus Sicht von Menschen mit einer geistigen Behinderung förderlich für ihre Integration in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz?

Für die Beantwortung der formulierten Fragestellung werden im Rahmen einer qualitativen Forschung Interviews mit direkt betroffenen Personen geführt, die mit einer geistigen Behinderung im primären Arbeitsmarkt tätig sind. Ziel ist es, anhand der Integrationsverläufe der interviewten Personen Faktoren abzuleiten, welche zu einer gelingenden Integration in den primären Arbeitsmarkt dieser Personengruppe beitragen. Dabei soll dem Anspruch Rechnung getragen werden, die Sichtweise der Betroffenen selbst, die hier als Expertinnen und Experten für sich und ihr Leben begriffen werden, ins Zentrum zu stellen und ausgehend von dieser Sichtweise Folgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit abzuleiten.

1.3 Zielsetzungen und Relevanz für die Soziale Arbeit

Die ganzheitliche Teilhabe am Leben für alle Menschen zu ermöglichen ist eines der relevantesten Ziele der Sozialen Arbeit. So definieren die International Federation of Social Workers (IFSW) und die International Association of Schools of Social Work (IASSW) (2001) die Ziele und Verpflichtungen der Sozialen Arbeit wie folgt:

Soziale Arbeit zielt auf das gegenseitig unterstützende Einwirken der Menschen auf die anderen Menschen ihrer sozialen Umfeldler und damit auf *soziale Integration*.

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.

(...)

Soziale Arbeit (...) beteiligt sich sozialräumlich an der Gestaltung der Lebensumfelder sowie an der Lösung struktureller Probleme, die sich im Zusammenhang mit der *Einbindung der Individuen in soziale Systeme* ergeben.

(zit. in AvenirSocial, 2010, S. 6)

Um die Ziele der sozialen Integration, der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der Einbindung in soziale Systeme zu erreichen, muss den Individuen Zugang zu allen Lebensbereichen ermöglicht werden. Gemäss Schaufelberger (2013) zählt auch die Arbeitswelt zu einem der wichtigsten Umfelder, um Zugehörigkeit zu fördern, wobei die Erwerbsarbeit und die damit verbundene Integration in den Arbeitsmarkt eine Möglichkeit darstellt, um soziale Teilhabe zu erlangen oder zu verbessern (S. 9). Neben dem Ziel der sozialen Integration beschreibt der Berufskodex das Grundprinzip der Partizipation, welches von den Professionellen der Sozialen Arbeit angewandt werden soll: „Die für den Lebensvollzug der Menschen notwendige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (...) verpflichtet zu *Miteinbezug und Beteiligung* der Klientinnen und Klienten, Adressatinnen und Adressaten“ (AvenirSocial, 2010, S. 9). Um Menschen – mit oder ohne Behinderung – Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Integration in alle Lebensbereiche zu ermöglichen, sollen sie in den Prozess miteinbezogen werden. Genau dies möchte mit dieser Bachelorarbeit erreicht werden. Die Sichtweise der Betroffenen soll im Zentrum stehen, um aufzeigen zu können, welche Hilfestellungen und Unterstützungsmassnahmen die Soziale Arbeit bei der Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt bieten kann. Die Ergebnisse der hier angelegten Forschung sollen Anknüpfungspunkte für die Professionellen der Sozialen Arbeit sein, um den Zugang und die Teilhabe am Erwerbsleben von Personen mit einer geistigen Behinderung zu fördern und zu verbessern.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit gliedert sich grob gesehen in zwei Teile. Im ersten Teil findet eine theoretische Betrachtung des Themas statt, wobei Kapitel 2 einen Überblick über das Phänomen „Behinderung“ gibt, wodurch eine Annäherung an den Begriff der „geistigen Behinderung“ und damit an die in dieser Forschung fokussierten Personengruppe stattfinden soll. Kapitel 3 widmet sich dem Arbeitsmarkt der Schweiz. Dazu findet zunächst wiederum eine begriffliche Annäherung an das Thema „Arbeit“ statt, bevor eine vertiefte Betrachtung der Strukturen des Schweizer Arbeitsmarktes folgt. Kapitel 4 bildet den Abschluss des ersten Teils und verknüpft die zuvor separat betrachteten Themen Behinderung und Arbeit. Insbesondere soll die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer geistigen Behinderung sowie das Feld der Arbeitsintegration dargestellt und ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand gegeben werden. Im zweiten Teil wird in Kapitel 5 zunächst das methodische Vorgehen der Forschung

vorge stellt, bevor in Kapitel 6 das angewandte Verfahren kritisch reflektiert wird. In Kapitel 7 werden die wichtigsten Aspekte aus den Interviews sowie die Forschungsergebnisse dargestellt. Anschliessend werden in Kapitel 8 die Forschungsergebnisse mit den theoretischen Vorüberlegungen verglichen und die Fragestellung anhand der Diskussion beantwortet. Dieses Kapitel endet mit der Formulierung von Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit. Abschliessend wird in Kapitel 9 ein Ausblick auf mögliche weiterführende Forschungsfragen gegeben.

2 Das Phänomen Behinderung

„Behinderung hat viele Gesichter und die Vielschichtigkeit ihrer Realität widerspiegelt sich auch in ihrer Definition“ (Pascale Gazareth, 2009, S. 5). Mit dieser Aussage bringt Gazareth auf den Punkt, worüber sich fast alle Autorinnen und Autoren, die sich mit dem Thema Behinderung beschäftigen, einig sind: Das Phänomen „Behinderung“ lässt sich nicht so ohne Weiteres definieren. So haben sich nicht nur die Vorstellungen davon, was Behinderung eigentlich ist, sondern auch „die Art und Weise, wie die menschlichen Gesellschaften mit diesem Phänomen umgegangen sind“ (Gazareth, 2009, S. 5) immer wieder verändert. So bemerken auch Anne Parpan-Blaser et al. (2014), dass sich in den letzten Jahrzehnten nicht nur die Zielperspektiven und Handlungsmaximen im Feld der Behindertenarbeit, sondern auch der Behinderungsbegriff selbst nachhaltig verändert haben: „Auf politischer Ebene zeugen Gleichstellungsgesetze einzelner Länder, aber auch die UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit einer Behinderung von diesen Entwicklungen“ (S. 17). Gemäss Gazareth (2009) können aktuelle Definitionsversuche, wie sie beispielsweise im Schweizer Behindertengleichstellungsgesetz oder in der UN-Behindertenrechtskonvention enthalten sind, als „Synthese der beiden Hauptmodelle der Behinderung“ (S. 5) - dem medizinischen und dem sozialen Modell - beschrieben werden. Während im medizinischen Modell Behinderung als ein „individuelles medizinisches Problem einer Person, deren Körper dauerhaft geschädigt ist“ (Gazareth, 2009, S. 6) begriffen wird, erscheint sie im sozialen Modell als „ein kollektives Problem der Gesellschaft, das mit der Tatsache zusammenhängt, dass das gesellschaftliche Umfeld, in dem sich eine Person mit einem dauerhaften Gesundheitsproblem bewegt, ihr nicht erlaubt, ein voll integriertes soziales Leben zu führen“ (ebd.). Dagegen stellt die heute verbreitete International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF der World Health Organization (WHO) einen Kompromiss zwischen dem medizinischen und dem sozialen Modell dar und kann als sogenanntes „bio-psycho-soziales“ Modell der Behinderung bezeichnet werden (Gazareth, 2009, S. 6).

Um die Situation der rund eine Million Menschen mit einer körperlichen, geistigen, psychischen, Seh- oder Hörbehinderung, die gemäss Pro Infirmis (ohne Datum) in der Schweiz leben, besser nachvollziehen zu können, soll an dieser Stelle ein Überblick über die ICF-Klassifikation der WHO gegeben werden. Durch diese erste Annäherung an das Phänomen Behinderung soll das Begriffsverständnis, welches dieser Bachelorarbeit zugrunde liegt, umrissen werden, bevor eine begriffliche Annäherung an die von den Verfasserinnen fokussierte Gruppe von rund 50'000 Menschen mit einer geistigen Behinderung (insieme, ohne Datum) vollzogen wird. Um die Betrachtung abzuschliessen, werden zudem relevante rechtliche Dimensionen im Kontext Behinderung und Arbeit beschrieben.

2.1 International Classification of Functioning, Disability and Health - ICF

Im Jahr 2001 wurde in Deutschland die „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF) verabschiedet, welche heute ein weit verbreitetes und akzeptiertes Klassifikationssystem für das Phänomen der Behinderung darstellt (Reinhilde Stöppler, 2014, S. 21). Laut Georg Theunissen, Wolfram Kulig und Kerstin Schirbort (2013) haben sich alle Gesundheitsministerien der Mitgliedstaaten der WHO, zu denen auch die Schweiz gehört, mit der Verabschiedung der ICF dazu verpflichtet, diese als „konzeptuelle Grundlage für ihr Verständnis von Behinderung (...) zu verwenden“ (S. 175). Laut dem Deutschen Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (2005) wurde mit dem Inkrafttreten der neuen Klassifikation die bis dahin geltende „International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps“ (ICIDH) erweitert. Ausgebaut wurde vor allem der bio-psycho-soziale Ansatz, was auf eine Anpassung an die Lebenswirklichkeit von Menschen mit einer Behinderung zurückzuführen ist (S. 4). Neu setzt diese Definition den Fokus auf die Ressourcen der Betroffenen und erweitert damit das defizitorientierte Konzept der ICIDH (Stöppler, 2014, S. 21).

Da sich die Profession der Sozialen Arbeit auf die Menschenrechte abstützt, welche die Ganzheitlichkeit, also die Betrachtung des Menschen als ein bio-psycho-soziales Wesen, als Grundprinzip betonen (Beat Schmocker, 2008, S. 7), scheint die ICF auch für die Soziale Arbeit im Bereich der Behindertenarbeit ein geeignetes Klassifikations- und Definitionssystem zu sein. Ausserdem bildet auch die Ressourcenorientierung ein wichtiger Grundsatz in der Praxis der Sozialen Arbeit, welcher im Feld der Behindertenarbeit gemäss Hiltrud Loeken und Matthias Windisch (2013) vor allem durch den Empowerment-Ansatz umgesetzt wird (S. 27).

2.2 Behinderungsverständnis

Laut der ICF sollen unter dem Behinderungsbegriff alle Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit eines Menschen verstanden werden. „Eine Person ist funktional gesund [und somit funktionsfähig], wenn (...)

1. ihre körperlichen Funktionen (einschliesslich des mentalen Bereichs) und Körperstrukturen denen eines gesunden Menschen entsprechen (Konzepte der Körperfunktionen und -strukturen),
2. sie all das tut oder tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsprobleme (ICD) erwartet wird (Konzept der Aktivitäten),
3. sie ihr Dasein in allen Lebensbereichen, die ihr wichtig sind, in der Weise und dem Umfang entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne gesundheitsbedingte Beein-

trächtigung der Körperfunktionen oder –strukturen oder der Aktivitäten erwartet wird (Konzept der Partizipation [Teilhabe] an Lebensbereichen).“

(DIMDI, 2005, S. 4)

In der ICF wird die Funktionsfähigkeit einer Person also in die Komponenten Körperfunktion und Körperstruktur, Aktivität und Partizipation (Teilhabe) unterteilt. Liegt eine Schädigung und/oder eine Beeinträchtigung bei mindestens einer dieser Komponenten vor, so kann von einer Behinderung gesprochen werden. Die ICF geht somit von einem Begriffsverständnis aus, welches als Synthese von biologischen, sozialen und individuellen Faktoren beschrieben werden kann und somit ein Gewebe von Voraussetzungen darstellt, von welchen einige körperlicher, andere gesellschaftlicher Natur sind. In der ICF wird nicht die Person als „behindert“ oder „nicht behindert“ klassifiziert, sondern es werden gesundheitliche Situationen beschrieben, welche im Zusammenhang mit umwelt- oder personenbezogenen Kontextfaktoren stehen, die einen fördernden oder beeinträchtigenden Einfluss auf das Gesundheitsproblem eines Menschen haben (DIMDI, 2005, S. 4-25).

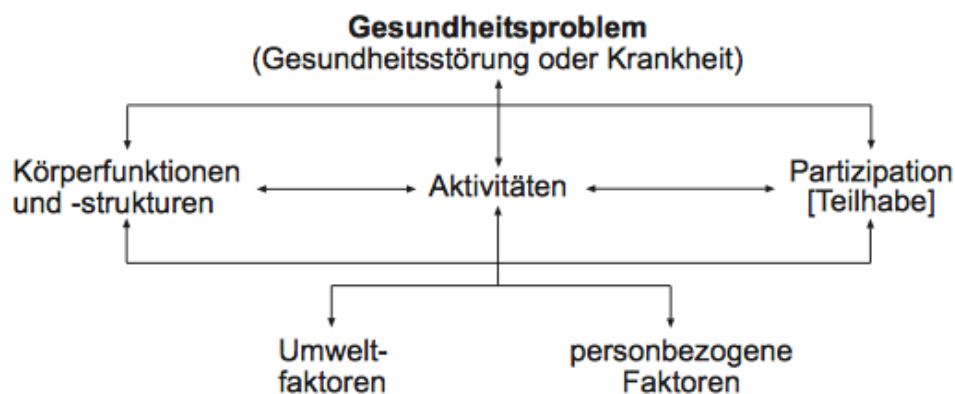


Abbildung 2 Wechselwirkung zwischen den einzelnen Komponenten (Quelle: DIMDI, 2005, S. 23)

Zusammenfassend bedeutet das, dass die körperlichen Eigenschaften einer Person als Bedingungsfaktor für Behinderung wirken können (Körperfunktionen und –strukturen). Ob die körperlichen Eigenschaften einer Person tatsächlich zu einer Behinderung führen, hängt allerdings davon ab, wie die Umwelt (Kontextfaktoren) gestaltet ist und ob Partizipation am Leben komplett möglich (Teilhabe) oder eingeschränkt ist (Stöppler, 2014, S. 22). Falls die Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Menschen also nicht genügen, um die an sie gerichteten, gesellschaftlichen Erwartungen zu bewältigen und die vorherrschenden Umweltbedingungen aus eigener Kraft zu überwinden, kann von einer Behinderung gesprochen werden (Loeken & Windisch, 2013, S. 16-17).

2.3 Der Begriff „geistige Behinderung“

Laut Stöppler (2014) sind in der ICF keine Differenzierungsarten der Behinderungen zu finden. Somit findet sich darin auch keine Definition davon, was unter einer geistigen Behinderung verstanden werden soll (S. 22). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die ICF kein Klassifikationssystem der Menschen, sondern der „Gesundheitscharakteristiken von Menschen im Kontext ihrer individuellen Lebenssituation und den Einflüssen der Umwelt“ (DIMDI, 2005, S. 171) darstellt. Trotzdem scheint es für diese Bachelorarbeit sinnvoll, eine klare Definition des Begriffes „geistige Behinderung“ auszuarbeiten. Dies vor allem auch, um das Sampling einzugrenzen und deutlich zu definieren, welche Zielgruppe befragt werden soll.

Die geistige Behinderung kann laut Stöppler (2014) aus der Perspektive von verschiedenen, wissenschaftlichen Disziplinen betrachtet werden. Um annähernd ein Gesamtbild des Phänomens der geistigen Behinderung zu erhalten, sollen nachfolgend die medizinische, die psychologische sowie die soziologische Perspektive betrachtet und anschliessend zusammengeführt werden (S. 23).

Die medizinische Perspektive

Diese fokussiert gemäss Stöppler (2014) vor allem auf die Ätiologie (Ursache) der geistigen Behinderung und ist daher defizitorientiert. Obschon dieser Ansatz eher überholt scheint, ist er von Bedeutung für die Soziale Arbeit. Durch das medizinische Wissen über typische Besonderheiten in der Entwicklung bei Menschen mit einer geistigen Behinderung können Erkrankungen oft frühzeitig erkannt und gemildert werden.

Geistige Behinderung kann ätiologisch in drei Ursachen aufgeteilt werden. Es sind dies chromosomal verursachte Behinderungen, metabolisch verursachte Behinderungen sowie exogene Formen. Somit kann eine geistige Behinderung medizinisch gesehen auf eine Abweichung der Chromosomen, eine Störung im Stoffwechsel oder durch von aussen einwirkende Faktoren vor, während oder nach der Geburt eines Menschen beschrieben werden (S. 23).

Anhand der Medizin ist die geistige Behinderung also einfach zu erklären: Wenn ein Fehler im Körper diagnostiziert werden kann, der zu Auswirkungen im mentalen Bereich führt, ist ein Mensch von einer geistigen Behinderung betroffen. Anhand der weiter oben erwähnten Definition von Behinderung ist aber klar von einem bio-psycho-sozialen Zugang auszugehen (DIMDI, 2005, S. 5). Daher muss diese Perspektive erweitert werden.

Die psychologische Perspektive

Auch die Psychologie hat ein klares Verständnis davon, ab wann ein Mensch als sogenannt „geistig behindert“ gilt. Anhand von Tests, welche Aussagen über die Intelligenz einer Person zulassen

sen, wird der Intelligenzquotient (IQ) gemessen, wobei von einer geistigen Behinderung gesprochen wird, wenn ein Wert erzielt wird, der mindestens zwei Standardabweichungen unter dem Durchschnitt liegt (Stöppler, 2014, S. 23-24). Auf dieser Grundlage können anhand der ICD-10 (Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme) die folgenden vier Niveaustufen des IQ's, die als eine geistige Behinderung gelten, beschrieben werden:

- IQ 50-69: leichte Intelligenzminderung
- IQ 35-49: mittelgradige Intelligenzminderung
- IQ 20-34: schwere Intelligenzminderung
- IQ > 20: schwerste Intelligenzminderung

(Horst Dilling & Harald J. Freyberger, 2010; zit. in Stöppler 2014, S. 24)

Die WHO versteht unter einer Intelligenzminderung die „verzögerte oder unvollständige Entwicklung der geistigen Fähigkeiten“ (DIMDI, 2013), welche Fertigkeiten wie Kognition und Sprache, motorische sowie soziale Befähigungen beeinflussen. Für eine Definition von geistiger Behinderung wird auch in der WHO eine Stufenfolge des IQs beschrieben. So ist eine Person mit einem IQ unter 80 von einer Lernschwäche betroffen, gilt aber noch nicht als „geistig behindert“. Da in dieser Bachelorarbeit auf Menschen mit einer geistigen Behinderung fokussiert werden soll, sind also Personen relevant, die laut der Definition der WHO einen IQ von unter 70 haben und damit von einer geistigen Behinderung im Sinne dieser Definition betroffen sind.

Die Psychologie liefert damit ein Stufensystem, welches auf der Grundlage des IQ's eine Einteilung in verschiedene Grade von geistiger Behinderung vornimmt, was aus pädagogischer sowie sozialer Sicht kritisch gesehen wird, da den Personen damit jegliche Entwicklungsfähigkeit abgesprochen wird und weder soziale noch kulturelle Bedingungen berücksichtigt werden (Stöppler, 2014, S. 25). Deshalb ergänzt die WHO, dass diese Einteilung nur als Momentaufnahme gesehen werden darf, da Fähigkeiten in einem gewissen Mass durch Rehabilitation und Übung verbessert werden können (DIMDI, 2013). Für die Betrachtung des Menschen als bio-psycho-soziales System bedarf es daher einer weiteren Perspektive.

Die soziologische Perspektive

Soziologisch gesehen ist die geistige Behinderung eine gesellschaftliche Konstruktion. Eine solche Definition findet sich bei Reinhard Markowetz (2008): Ein Mensch ist von einer geistigen Behinderung betroffen, „wenn eine unerwünschte Abweichung vorliegt, die soziale Reaktion auf ihn entschieden negativ ist und deshalb seine Partizipationsmöglichkeiten am gesellschaftlich-sozialen Leben nachhaltig beschränkt werden (...)“ (zit. in Stöppler, 2014, S. 25-26). Aus der so-

ziologischen Perspektive sind also vorherrschende Verhaltensweisen und Einstellungen einer Gesellschaft gegenüber bestimmten Personen von Bedeutung: Behinderung wird damit „als Resultat eines sozialen Abwertungs- und Stigmatisierungsprozesses“ (Stöppler, 2014, S. 26) verstanden und kann auf eine wahrgenommene Abweichung von den in der Gesellschaft geltenden Normen zurückgeführt werden. Gemäss Günther Cloerkes (2007) „werden Beeinträchtigungen und Behinderungen im geistigen Bereich gesellschaftlich ‚ungünstiger bewertet‘ als z.B. körperliche Behinderungen“ (zit. in Stöppler, 2014, S. 26), weshalb diese Personen häufiger von Stigmatisierung betroffen sind. Allerdings wird eine Person erst durch die sozialen Folgen dieser negativen Reaktionen behindert, wenn ihr beispielsweise die soziale Teilhabe oder das Leben in der Gesellschaft erschwert wird. Behinderung ist somit abhängig von Zeit, Lebensbereich und Kultur und kann je nachdem als Normalität oder eben als Abweichung gesehen werden (Stöppler, 2014, S. 26).

Nach der Betrachtung dieser drei Perspektiven wird nun versucht, ein integriertes Gesamtbild des Begriffes „geistige Behinderung“ zu skizzieren, wobei sich die Autorinnen bewusst sind, dass es sich hierbei keinesfalls um eine abschliessende und vollständige Definition handeln kann. Dennoch soll die für das vorliegende Forschungsanliegen fokussierte Personengruppe annähernd definiert und beschrieben werden, um sie von anderen Personengruppen, welche ebenfalls von Behinderungen betroffen sind, abzugrenzen.

Bio-psycho-soziale Perspektiv

So könnte eine bio-psycho-soziale Betrachtung von geistiger Behinderung auf der Grundlage der hier vorgestellten Perspektiven folgendermassen aussehen: Falls bei einer Person eine oder mehrere Störung/-en in den Chromosomen, im Stoffwechsel oder durch exogene Faktoren bedingte Abweichungen von einem gesunden Organismus diagnostiziert werden können (medizinische Perspektive), die Person dadurch von einer Intelligenzminderung mit einem IQ von unter 70 betroffen ist (psychologische Perspektive), die Person von der Gesellschaft als normabweichend wahrgenommen und stigmatisiert wird und dies zu negativen sozialen Folgen für sie führt (soziologische Perspektive), kann von einer geistigen Behinderung gesprochen werden.

2.4 Behinderung und Recht

Um die Betrachtung des Phänomens Behinderung abzuschliessen, sollen in diesem Kapitel die rechtlichen Grundlagen im Kontext Behinderung kurz umrissen werden. Menschen mit einer (geistigen) Behinderung haben in der Schweiz, aber auch international gesehen, auf ihre Bedürfnisse angepasste Rechte und Pflichten. Diese sind in verschiedenen nationalen sowie internationalen Dokumenten festgehalten. Gegenstand der folgenden Ausführungen sollen einerseits die

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und andererseits das Schweizer Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) sein.

2.4.1 UN-Behindertenrechtskonvention (BRK)

Im Jahr 2008 ist das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities – CRPD) in Kraft getreten. Dabei handelt es sich um ein Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen, welches speziell auf die Bedürfnisse und Situationen von Menschen mit einer Behinderung angepasste Rechte beinhaltet. Neben der Präambel enthält die Konvention 50 Artikel, in welchen neben den Zielen, Definitionen und Grundsätzen einzelne Menschenrechte sowie deren Überprüfung aufgeführt werden. Die Mitgliedsstaaten verpflichten sich durch die Unterzeichnung dazu, ihre Rahmenbedingungen und Politik so weiterzuentwickeln, damit Chancengleichheit für Menschen mit einer Behinderung möglich wird. Die Schweiz hat das Übereinkommen erst seit dem 15.05.2014 ratifiziert und ist somit als 144. Staat eine der letzten Beigetretenen (UN-Behindertenrechtskonvention, ohne Datum a).

Die Entstehung der BRK kann laut Corinne Wohlgensinger (2014) als Resultat der vermehrten Auseinandersetzung der Vereinten Nationen mit sozialpolitischen Themen in den 1970er Jahren gesehen werden. Es ging einerseits vor allem darum, Menschen mit einer Behinderung, die bis anhin unsichtbar waren, sichtbar zu machen. Sie wurden im Menschenrechtssystem nämlich lange Zeit nicht spezifisch erwähnt. Zwar waren sie in Bezug auf den Diskriminierungsschutz klar mitgemeint, man fasste sie aber unter dem Begriff „sonstiger Status“ zusammen. Das Bewusstsein, dass Menschen mit einer Behinderung besonderen Schutz brauchen, ist erst im Laufe der Zeit entstanden (S. 39-40). Kubek (2012) beschreibt diesen Umschwung in den Jahren zwischen 1970 und der Entstehung der UN-BRK als Paradigmenwechsel in der Wissenschaft der Sozialen Arbeit. Es fand eine Umgestaltung der Handlungsrountinen und Leitbilder statt, damit die sozialen Probleme dieser Personengruppe besser angegangen werden konnten. Die Leitidee des neuen Paradigmas im Bereich Behinderung war vor allem die Eingliederungshilfe, also die Normalisierung und Integration – bis hin zur Inklusion – von Menschen mit einer Behinderung. Weitere wichtige Schlagwörter, die in den letzten Jahrzehnten Beachtung fanden, sind Teilhabe, Selbstbestimmung oder Empowerment (S. 72-74). Aufgrund dieses Wechsels und dem neuen Verständnis, dass Integration die Diskriminierung verhindern kann, finden sich laut Wohlgensinger (2014) nun auch in mehreren neuen Erklärungen und Chartas explizite Artikel zu diesem Thema. Neben diesen nicht-behindertenspezifischen Abkommen existieren aber auch schon seit längerer Zeit einige explizite Erklärungen für die Rechte von Menschen mit einer Behinderung. So entstand etwa im Jahr 1971 die „Erklärung der Rechte geistig behinderter Menschen“, die von der UNO mehrmals weiterentwickelt wurde, da sie nicht mehr zum neuen Para-

digma und den neuen Leitideen in der Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung passte. Man war zwar der Meinung, dass auch die allgemeinen Menschenrechte für Menschen mit einer Behinderung gelten, trotzdem fehlte es aber an Möglichkeiten, diese Rechte auszuüben. Aufgrund dieser Gegebenheit hat die UNO die BRK geschaffen, um so auf die Diskriminierung bezüglich der Nicht-Umsetzung der Menschenrechte hinzuweisen und sie abzuschaffen. Nachdem es lange Zeit gebraucht hatte, um dieses Verständnis in den Menschen zu wecken, ging die eigentliche Entstehung des Übereinkommens relativ schnell. Nach der Verabschiedung im Jahr 2006 trat die Konvention am 03. Mai 2008 offiziell in Kraft (S. 40-47).

Die BRK beinhaltet Aspekte zu allen Lebensbereichen, in denen Menschen mit einer Behinderung mit Diskriminierungen konfrontiert sein könnten oder gar sind (Eidgenössisches Departement des Innern, ohne Datum). Grundsätze, welche sich auf all diese Bereiche beziehen und somit in jedem Artikel wieder berücksichtigt werden müssen, sind laut Wohlgensinger (2014) in Artikel 3 „allgemeine Grundsätze“ erwähnt. Dazu gehören etwa die Achtung der Menschenwürde, die Autonomie jedes Einzelnen, die Nichtdiskriminierung, die Teilnahme sowie die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, der Respekt vor Unterschiedlichkeit, die Chancengleichheit, die Barrierefreiheit sowie die Gleichberechtigung (S. 49). Eng damit verbunden ist der Zweck der BRK, welcher in Art. 1 beschrieben wird: Der Zweck ist es, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern. Ihr Anliegen ist die Förderung der Chancengleichheit der Menschen mit Behinderungen und die Verhinderung jeder Form von Diskriminierung in der Gesellschaft“ (Eidgenössisches Departement des Innern, ohne Datum). Unter Chancengleichheit soll dabei laut Wohlgensinger (2014) die Anpassung von Umwelt- und Ermöglichungsbedingungen verstanden werden. So sollen sie die gleichen Möglichkeiten bekommen, eine Schule zu besuchen, in ein öffentliches Verkehrsmittel zu steigen oder eine Arbeitsstelle anzunehmen. Diese Forderung hängt eng mit dem Verständnis des Behinderungsbegriffs der BRK zusammen, welcher sich auf die ICF stützt (S. 50-51). Die BRK definiert in Art. 1, dass zu den Menschen mit einer Behinderung alle Personen zählen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“ (UN-Behindertenrechtskonvention, ohne Datum b). Diese Barrieren sollen also überwunden werden, indem eine Beeinträchtigung in der Körperfunktion und/oder -struktur soweit kompensiert wird, dass die betroffene Person ein möglichst „normales“ Leben mit gleichberechtigten Teilhabemöglichkeiten führen kann (DIMDI, 2005, S. 4).

Ein weiterer Artikel, welcher für diese Bachelorarbeit von Relevanz ist, ist Artikel 27 der BRK. Er beschreibt das Recht von Menschen mit einer Behinderung auf Arbeit:

- (1) „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem [ersten], integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit (...) durch geeignete Schritte (...)“

(UN-Behindertenrechtskonvention, ohne Datum c)

In den Buchstaben a bis k des Artikels 27 werden genaue Massnahmen und Ziele definiert, die mit der Integration von Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden sollen. So geht es in erster Linie um die Aufhebung der Diskriminierung, die anhand der Gleichstellung und Gleichberechtigung erreicht werden soll. Denn die BRK gibt vor, dass Menschen mit einer Behinderung für gleiche Arbeit gleichen Lohn wie Menschen ohne Behinderung erhalten sollen. Zudem sollen auch sie unter sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen arbeiten können und Weiterbildungen besuchen dürfen. Schliesslich werden ihnen Rechte auf Hilfe bei der beruflichen (Re-)Integration oder dem Aufstieg zugeschrieben (UN-Behindertenrechtskonvention, ohne Datum c). Theunissen et al. (2013) nennen dieses Gesetz bis anhin jedoch eher eine Vision, da Menschen mit einer Behinderung bisher kaum Chancen haben, ausserhalb von geschützten Werkstätten zu arbeiten. Es fehle immer noch an gesetzlichen Flankierungen, professioneller Begleitung, Unterstützung und Förderung (S. 29). Diese Aussage kann durch den Bericht von Baumgartner et al. (2004a) bestätigt werden. Dieser besagt, dass lediglich 0.8% der Arbeitnehmenden in der Schweiz Menschen mit einer Behinderung sind, das Potential im Gegenzug dazu aber viel grösser wäre. Viele ArbeitgeberInnen sind aufgrund des grossen Aufwandes und den Finanzen jedoch nicht dazu bereit, Menschen mit einer Behinderung einzustellen (S. 4-11).

2.4.2 Behindertengleichstellungsgesetz - BehiG

Gemäss dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EGBG) (ohne Datum) hängt das Behindertengleichstellungsgesetz eng mit den Allgemeinen Menschenrechten zusammen. Die Grundlage für das Gleichstellungsgesetz von Menschen mit einer Behinderung bilden seit der Volksabstimmung vom 18. April 1999 Artikel 8 Absatz 2 und Absatz 4 der revidierten Bundesverfassung. Artikel 8 Absatz 2 der Bundesverfassung hält fest: „Niemand darf diskriminiert werden (...) wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung“, während Absatz 4 des gleichen Artikels den Gesetzgeber beauftragt, „Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten“ zu ergreifen.

Gemäss dem Dachverband der Behindertenorganisationen Inclusion Handicap (ohne Datum) ist das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen (BehiG) seit dem 1. Januar 2004 in Kraft. Der Zweck dieses Gesetzes ist es, den in Artikel 8 der Bundesverfassung formulierten Verfassungsauftrag zu konkretisieren, um Benachteiligung von Menschen mit einer Behinderung zu beseitigen oder zu verringern. Dazu wird im BehiG festgehalten, wie die Teilhabe am gesellschaftlichen ermöglicht werden soll. Folgende Bereiche wurden in Artikel 3 des BehiG festgelegt, für die es Massnahmen vorzusehen gilt:

- Bauten und Anlagen
- Öffentlicher Verkehr
- Dienstleistungen
- Schule
- Aus- und Weiterbildung
- Beschäftigung beim Bund

Um dem Prinzip der Verhältnismässigkeit gerecht zu werden, müssen bei der Ausgestaltung dieser Massnahmen stets andere Interessen wie beispielsweise der wirtschaftliche Aufwand, der Naturschutz oder die Betriebssicherheit berücksichtigt werden. Dazu stehen drei konkretisierende Verordnungen zum BehiG zur Verfügung:

- Die Behindertengleichstellungsverordnung (BehiV)
- Die Verordnung über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VböV)
- Die Verordnung über die technischen Anforderungen an die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VAböV)

Egger et al. (2015b) halten in der Kurzfassung zur Evaluation des BehiG derweil fest, dass zusammen mit dem BehiG ein neuer menschenrechtlicher Ansatz in die Behindertenpolitik einfließt, der „Behinderung als Zusammenwirken von individuellen Voraussetzungen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen versteht“ (S. 2) und damit ein breiter angelegtes Verständnis abdeckt, als dies mit der Bezeichnung „invalid“, wie sie im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gemeint ist, möglich war (ebd.). Im Verständnis des BehiG liegt eine Behinderung dann vor, „wenn zu einer voraussichtlich dauernden Funktionsbeeinträchtigung im medizinischen Sinn eine Teilhabebeeinträchtigung hinzukommt, die insbesondere durch umwelt- und einstellungsbedingte Barrieren entsteht“ (ebd.). Dieses Begriffsverständnis lehnt sich somit an dasjenige der ICF und der BRK an. Weiter gilt es den Begriff der Diskriminierung zu differenzieren, da nach schweizerischem Behindertenrecht zwei unterschiedliche Definitionen vorhanden sind. Einerseits liegt eine Diskriminierung im Sinne des BehiG vor, wenn eine Person mit Behinderung „besonders krass unterschiedlich und benachteiligend“ behandelt wird „mit dem Ziel oder der Folge, sie herabzuwürdigen oder auszugrenzen“ (Art. 6 BehiG i.V.m. Art. 2 Bst. d BehiV, zit. in Egger

et al., 2015b, S. 2-3) und gilt damit für private Dienstleistungen, wobei „keine Pflicht zum Ergreifen von Massnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung beziehungsweise zum Ergreifen angemessener Vorkehrungen [besteht]“ (Art. 6 BehiG i.V.m. Art. 2 Bst. d BehiV, zit. in Egger et al., 2015b, S. 2-3). Im Gegensatz dazu ist das Diskriminierungsverbot im Sinne der Verfassungsbestimmung für das staatliche Handeln der Kantone und Gemeinden verbindlich gültig (ebd.), weshalb diese im Falle einer vorliegenden Diskriminierung verpflichtet sind, Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit einer Behinderung zu treffen, so wie es in Artikel 8 Absatz 4 der Bundesverfassung steht.

Neben dem in Artikel 3 des BehiG festgelegten Geltungsbereich sieht das Gesetz auch eine aktive Förderung der Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung vor, wozu es folgende Instrumente und Massnahmen kennt:

- Verbote und Rechtsansprüche: Benachteiligungsverbot, Diskriminierungsverbot, Verbandsbeschwerden und -klagen, Entschädigung, Kostenlosigkeit der Verfahren
- Institutionelle Vorkehrungen: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
- Fördermassnahmen: Finanzhilfen in der Projektförderung, vorübergehende Privilegierung durch Quoten

(Egger et al., 2015b, S. 3)

Massnahmen auf der Grundlage des BehiG können gemäss Egger et al. (2015a) direkt bei den Personen ansetzen oder aber auf das Umfeld von Menschen mit einer Behinderung einwirken. Massnahmen, welche direkt bei der Person ansetzen, zielen auf die Verbesserung der persönlichen Situation von Menschen mit einer Behinderung ab und werden von den Sozialversicherungen, insbesondere von der Invalidenversicherung, angewandt. Das BehiG setzt dagegen dort an, wo Massnahmen auf das Umfeld einwirken, wodurch einstellungsbedingte Barrieren sowie umweltbezogene Hindernisse abgebaut werden sollen (S. 7).

Bezogen auf die Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung im Erwerbsbereich beschränkt sich der Geltungsbereich des BehiG „auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse des Bundes mit Ausnahme der möglichen Förderung der Gleichstellung durch Programme und Finanzhilfen“ (Egger et al., 2015b, S. 32). Im Bereich der Privatwirtschaft hat das BehiG mit Ausnahme der Bestimmung „zur hindernisfreien Zugänglichkeit von Gebäuden mit mehr als 50 Arbeitsplätzen sowie Finanzhilfen (...) subsidiär zur IV“ (ebd.) keinen Einfluss auf die strukturellen Rahmenbedingungen.

3 Arbeitsmarkt Schweiz

Im folgenden Kapitel wird der Schweizer Arbeitsmarkt näher betrachtet. Es geht darum, die allgemeinen Rahmenbedingungen zu beschreiben, um in einem nächsten Schritt die spezifische Situation von Menschen mit einer geistigen Behinderung im Arbeitsmarkt besser nachvollziehen zu können. Dazu soll zunächst eine Annäherung an den Begriff der „Arbeit“ stattfinden, bevor eine strukturelle Betrachtung des Arbeitsmarktes mit seiner Gliederung in den primären und sekundären Arbeitsmarkt folgt. Schliesslich werden aktuelle Merkmale und Entwicklungen des für die vorliegende Bachelorarbeit relevanten primären Arbeitsmarktes beschrieben.

3.1 Der Begriff „Arbeit“

Arbeit war früher gemäss Eva Bamberg, Gisela Mohr und Christine Busch (2012) Aufgabe der Armen und stellt heute die Notwendigkeit für Reichtum dar (zit. in Parpan-Blaser et al., 2014, S. 22). Zur Zeit der protestantischen Bewegungen im 19. Jahrhundert erfuhr Arbeit laut Thomas Hoffmann (2007) eine Aufwertung von der notwendigen Mühsal zur sinnstiftenden Lebensaufgabe (S. 102). Seit der Industrialisierung gilt Arbeit als gewinnbringendes, menschliches Gut, welches genutzt werden kann und soll (Bamberg, Mohr & Busch, 2012, zit. in Parpan-Blaser et al., 2014, S. 22). In der heutigen Gesellschaft des Westens ist sie gemäss Parpan-Blaser et al. (2014) mit einer ökonomischen Denkweise verbunden und meint in erster Linie die Lohnarbeit (S. 22). Unter Lohnarbeit wird eine bezahlte Tätigkeit verstanden, die der Existenzsicherung dient (Erich Otto Graf, 2008a, zit. in Parpan-Blaser et al., S. 22). Ernst von Kardorff und Heike Ohlbrecht (2010) verweisen zudem auf die weitere Bedeutung in Bezug auf die Persönlichkeitsbildung sowie die sinnstiftende Funktion, welche Arbeit aufweist (zit. in Parpan-Blaser et al., 2014, S. 23). Damit bildet die Erwerbsarbeit einen relevanten Lebensbereich, der unter anderem Normalität und ein Gefühl von Dazugehörigkeit symbolisiert (ebd.).

Arbeit weist ausserdem auch einen Wert auf, der sich auf einem bestimmten Markt, nämlich dem Arbeitsmarkt, verkaufen lässt. Wie alle Märkte wird auch der Arbeitsmarkt durch die beiden Komponenten Angebot und Nachfrage bestimmt, wobei das Angebot in diesem Fall die von einem Menschen zur Verfügung gestellte Arbeitskraft meint (Vimentis, 2016). Der Schweizer Arbeitsmarkt setzt sich grundsätzlich aus zwei divergierenden Systemen, dem primären und dem sekundären Arbeitsmarkt, zusammen, welche nachfolgend betrachtet werden sollen.

3.2 Primärer und sekundärer Arbeitsmarkt

Um den primären Arbeitsmarkt, auch genannt erster, regulärer oder allgemeiner Arbeitsmarkt (z.B. BFS, ohne Datum b; Kubek, 2012, S. 50), zu definieren, ist es am einfachsten, festzustellen, was er nicht ist: der sekundäre oder geschützte Arbeitsmarkt. In diesem arbeiten laut BFS (ohne Datum b) Personen unter angepassten und auf ihre Bedürfnisse abgestimmten Strukturen. Dies ist vor allem in institutionsinternen Werkstätten der Fall, welche meist beschäftigungstherapeutisch ausgerichtet sind. So wird laut der Infostelle für Dienstleistungen für das Sozialwesen (ohne Datum) Rücksicht auf die durch die Behinderung eingeschränkte Leistung genommen und Arbeitsbedingungen dementsprechend angepasst. Der zweite Arbeitsmarkt besteht aus staatlich subventionierten Arbeitsverhältnissen und hat einen zweifachen Auftrag: Einerseits ist er marktorientiert ausgerichtet und es werden Produkte hergestellt, andererseits ist er aber auch ein Dienstleister und zuständig für die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung.

Dem gegenüber steht die freie Wirtschaft, beziehungsweise der primäre Arbeitsmarkt. Dieser grenzt sich dadurch ab, dass mehrheitlich keine Strukturanpassungen passieren oder subventionierte Leistungen angeboten werden. Somit ist dieser Arbeitsmarkt hauptsächlich gewinnorientiert, weshalb man als Arbeitnehmer/-in in der Lage sein muss, mit der vorherrschenden durchschnittlichen Arbeits- und Leistungsfähigkeit mitzuhalten. Menschen mit einer Behinderung haben daher einen tendenziell erschwerten Zugang zum primären Arbeitsmarkt (Parpan-Blaser et al., 2014, S. 24).

3.3 Merkmale und Entwicklungen des primären Arbeitsmarktes

Die Verhältnisse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sind im Allgemeinen beeinflusst von kurzfristigen Konjunkturentwicklungen und vom langfristigen Strukturwandel, wie beispielsweise der demografischen Entwicklung oder dem Erwerbsverhalten der Bevölkerung. Betrachtet man die Entwicklungen des Schweizer Arbeitsmarktes in Bezug auf die Arbeitslosigkeit, so lassen sich gemäss George Sheldon (2010) seit 1920 drei Phasen erkennen: Bis ins Jahr 1945 prägten zwei grosse Wirtschaftskrisen das Bild, was die Arbeitslosigkeit ansteigen liess. Die Jahre von 1946 – 1973 werden als Boom-Jahre bezeichnet. In dieser Zeit gab es in der Schweiz praktisch keine Arbeitslosigkeit und der Arbeitskräftemangel musste mit Arbeitnehmenden aus dem Ausland kompensiert werden. Von 1974 - 2010 liess sich ein struktureller Umbruch sowie ein tendenzieller Anstieg der Sockelarbeitslosigkeit beobachten (S. 15). Gemäss Sheldon (2010) stieg die Arbeitslosenquote in den 90er-Jahren zum ersten Mal massiv an, während sie sich in den vorangegangenen Krisen stets auf einem niedrigen Niveau hielt (zit. in Michael Nollert, 2010, S. 12).

Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass der Schweizer Arbeitsmarkt zu Beginn der 70er-Jahre wesentlich geschlossener war und die Arbeitslosenversicherung für einen Grossteil der Erwerbstätigen noch nicht obligatorisch war. Betroffene wurden deshalb oftmals nicht in der Statistik erfasst(ebd.). Heute gilt jedoch für alle unselbstständig Erwerbstätigen in der Schweiz eine Beitragspflicht an die Arbeitslosenversicherung, wodurch auch der Anteil an leistungsberechtigten Personen steigt, was sich unter anderem in der Statistik zur Arbeitslosenquote niederschlägt. Zudem ist der Ausbau der Arbeitslosenversicherung gemäss Sheldon (2010) ein Grund für die trendmässige Zunahme der Sockelarbeitslosigkeit seit 1973, da die Verlängerung der Leistungsberechtigung auch eine Verlängerung der Dauer der Arbeitssuche und damit der Arbeitslosigkeit einer Person zur Folge hat (S. 17-18).

Ausserdem zeigt sich eine weitere Entwicklung, welche auf eine wachsende Diskrepanz zwischen den Qualifikationsprofilen der Stellensuchenden und den vorhandenen Arbeitsstellen hindeutet: nicht nur die Sockelarbeitslosigkeit nimmt stetig zu, sondern auch die Beschäftigungsrate (Sheldon, 2010, S. 18). Wie in den meisten Industrieländern hat sich auch in der Schweiz die Bedeutung der einzelnen Wirtschaftssektoren in den letzten vierzig Jahren gewandelt. So verloren Primär- und Sekundärsektor gegenüber dem Tertiärsektor massiv an Bedeutung, was sich in den Beschäftigungszahlen niederschlug. Fanden in den 70er-Jahren circa 45% der Erwerbstätigen eine Stelle im Dienstleistungssektor, waren es im Jahr 2010 beinahe drei Viertel. Dass die Bedeutung des Dienstleistungssektors in den letzten Jahren zugenommen hat kann unter anderem auf den technologischen Fortschritt in den Produktionsprozessen als auch auf allgemeine Globalisierungstendenzen zurückgeführt werden. (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 82-86)

Auch Sheldon (2010) beschreibt drei Trendentwicklungen, welche die Arbeitsmärkte der Industrieländer gegenwärtig beschäftigen: Durch die zunehmende Internationalisierung der Arbeitsteilung werden die Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt immer komplexer. Einfache, repetitive Tätigkeiten wie sie häufig in der Produktion vorzufinden sind, werden wegen geringerer Kosten ins Ausland verlagert. Dies hat zur Folge, dass die Nachfrage nach höherqualifizierten Arbeitskräften zunimmt, was zu einer Tertialisierung der Berufswelt und des Bildungswesens führt (S. 18). Wer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bestehen möchte, muss also immer höheren Anforderungen gerecht werden, da der Berufsalltag neben der Schnelligkeit auch immer wissensbasierter wird (Gaillard & Baumberger, 2013, S. 87). Diese Entwicklungen führen zwangsläufig dazu, dass Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen einen schweren Stand auf dem Schweizer Arbeitsmarkt haben und dass Arbeitsplätze für Geringqualifizierte sowie auch Nischenarbeitsplätze immer häufiger abgebaut werden.

4 Menschen mit einer geistigen Behinderung und der primäre Arbeitsmarkt

In diesem Kapitel sollen die beiden Themen Behinderung und Arbeit zusammengeführt und die Situation von Menschen mit einer geistigen Behinderung im primären Arbeitsmarkt genauer betrachtet werden. Dazu werden die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer Behinderung sowie die Funktionen der Erwerbsarbeit beschrieben. Ergänzend wird das Feld der Arbeitsintegration genauer beleuchtet, indem eine Annäherung an den Begriff der Integration stattfindet sowie verschiedene internationale aber auch nationale Arbeitsintegrationsmassnahmen vorgestellt werden. Abschliessend wird ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand bezüglich möglicher Faktoren, welche eine Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den primären Arbeitsmarkt beeinflussen können, gegeben.

4.1 Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer Behinderung

Laut Egger et al. (2015a) beteiligt sich die Mehrheit der Menschen mit einer Behinderung in der Schweiz am Arbeitsleben im primären oder sekundären Arbeitsmarkt, was in Prozentzahlen ausgedrückt rund 68% bedeutet (S. 191). Bei der Erwerbstätigkeit sind allerdings fast drei Viertel der Menschen mit einer Behinderung „von Einschränkungen bezogen auf das Arbeitspensum, die Art der Arbeit und/oder die Mobilität auf dem Arbeitsweg betroffen“ (Bundesamt für Statistik, 2012a zit. in Egger et al., 2015a, S. 191). Zudem sind Menschen mit einer Behinderung oft mit sozialen Barrieren oder weiteren Hürden wie beispielsweise beim Zugang zum Arbeitsplatz oder in den Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung konfrontiert (Egger et al., 2015a, S. 191).

Anfangs 2003 beschäftigten rund acht Prozent der Schweizer Betriebe eine oder mehrere Personen mit einer Behinderung (Baumgartner et al., 2004a, S. 4). Rund 0.8% aller Angestellten gehören in diese Gruppe, dies entspricht in etwa 27'000 Personen, die im primären Arbeitsmarkt der Schweiz tätig sind. Ob ein Betrieb Mitarbeitende mit Behinderungen beschäftigt oder nicht, hängt gemäss Baumgartner et al. (2004a) einerseits von der Grösse und andererseits von der Branche des Betriebs ab (S. 4). Grundsätzlich wären in rund 31% der Betriebe gemäss deren eigenen Angaben Möglichkeiten vorhanden, um Personen mit einer Behinderung einzustellen, rund 8% aller Stellen in der Schweiz wären für Menschen mit einer Behinderung geeignet. Dennoch wird dieses Potential bislang nicht ausgeschöpft. Rund 36% der potentiellen Arbeitgeber/-innen gaben an, dass ihre Bereitschaft, eine Person mit Behinderung anzustellen eher oder sehr gering ist. Die Bereitschaft einen Menschen mit einer geistigen Behinderung einzustellen ist sogar bei 85% der Betriebe eher oder sehr gering (Baumgartner et al., 2004a, S. 9-11). Von den

rund 0.8% aller Angestellten in Schweizer Betrieben mit einer Behinderung sind circa 16% von einer geistigen Behinderung betroffen (Baumgartner et al., 2004a, S. 5). 61% der Angestellten mit einer Behinderung beziehen zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit eine IV-Rente, wobei der Anteil der Angestellten mit einer geistigen Behinderung, die eine ganze Invalidenrente beziehen, bei 36% liegt (Baumgartner et al., 2004a, S. 6). Der Beschäftigungsgrad von Angestellten mit einer Behinderung steht im Zusammenhang mit dem Bezug einer IV-Rente: Während erwerbstätige Personen mit einer Behinderung, die keine Rentenleistungen beziehen, im Schnitt einen Beschäftigungsgrad von 91% aufweisen, liegt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei Mitarbeitenden, welche eine Rentenleistung beziehen nur bei 60%. Daraus lässt sich ableiten, dass flexible Arbeitszeitsysteme die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung begünstigen (ebd.). Gemäss Tanja Mühling (2000) weisen Menschen mit einer Behinderung im Durchschnitt niedrigere Ausbildungsniveaus auf als Personen ohne Behinderung (S. 184). Rund 28% aller Angestellten mit Behinderung in der Schweiz verfügen über keine abgeschlossene Ausbildung, wobei der Anteil bei den Personen mit einer geistigen Behinderung bei 67% liegt (Baumgartner et al., 2004a, S. 8). Bezüglich des Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes zeigt sich, dass die Mehrheit der Personen mit einer geistigen Behinderung (89%) hauptsächlich einfache und/oder repetitive Tätigkeiten ausführt (ebd.).

4.2 Funktionen der Erwerbsarbeit

Gemäss Ernst von Kardorff (2000) und Jürgen Kocka (2002) entwickelte sich die Erwerbsarbeit mit dem Fortschreiten der Industrialisierung im 19. und 20. Jahrhundert, welche in Europa zunehmend zur Arbeitsteilung und Verstädterung führte, zum dominanten Modell von Arbeit (zit. in Rudolf Bieker, 2005, S. 12). Erwerbsarbeit meint „Arbeit, die darauf gerichtet ist, zum Zweck des Tausches auf dem Markt Güter herzustellen oder Dienstleistungen zu erbringen“ (Kocka, 2002, zit. in Bieker, 2005, S. 12). Auch Schaufelberger (2013) betont, dass die Erwerbsarbeit seit der Moderne ein zentraler Teil des Lebens aller Menschen sei. Somit ist die Integration in den Arbeitsmarkt ein wichtiger Schritt für die finanzielle Unabhängigkeit, die gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe (S. 9). Dies hat auch die UN-BRK erkannt und fordert in Art. 27 die Vertragsstaaten dazu auf, Menschen mit einer Behinderung das Recht auf Arbeit zu gewähren (Schweizerische Eidgenossenschaft, 2015). Dabei setzt die UN-BRK auf einen offenen und integrativen Arbeitsmarkt und verfolgt somit das Ziel, Menschen mit einer Behinderung wenn möglich in den primären Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Eingliederung in ein Arbeitsverhältnis auf dem primären Arbeitsmarkt hat laut Theunissen et al. (2013) viele Vorteile. Einerseits können dadurch materielle Bedürfnisse befriedigt werden, indem Menschen mit einer Behinderung einen Lohn erhalten und sich somit ein möglichst selbständiges, finanziell unabhängiges Leben aufbauen können. Andererseits ermöglicht die Arbeit aber auch einen Zugang zu verschiedenen

Lebensmöglichkeiten und -chancen und fördert die soziale Integration im Allgemeinen. In der modernen Gesellschaft ist der Beruf oft mit einem sozialen Status verbunden und vermittelt ein Gefühl von Nützlichkeit. Die Erwerbsarbeit stellt in gewisser Weise die Lebensgrundlage der Menschen dar und hat in der Gesellschaft daher einen sehr hohen Stellenwert (S. 57). Gaillard und Baumberger (2013) fügen an, dass Erwerbsarbeit nicht nur die wichtigste Einkommensquelle und damit die Garantie für die Finanzierung des Lebensunterhalts der meisten Menschen darstellt, sondern sie darüber hinaus auch Sinn- und Identitätsstiftend ist und eine „soziale und integrierende Funktion [hat], indem sie die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ermöglicht“ (S. 82-83). Somit haben Menschen mit einer Behinderung, welche auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sind, eine bessere Chance, in der Gesellschaft akzeptiert und ernstgenommen zu werden. Schliesslich können durch die Arbeit Ressourcen, aber auch Kompetenzen erweitert werden und ein Mensch mit oder ohne Behinderung kann sich bei der Arbeit entfalten und selbst verwirklichen (Theunissen et al., 2013, S. 57).

Neben den oben erwähnten Funktionen der Erwerbsarbeit trägt die Arbeitsintegration auch vielen Prinzipien der Sozialen Arbeit in Bezug auf die Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung Rechnung. So stellt laut Loeken und Windisch (2013) beispielsweise die Normalisierung eine wichtige Leitvorstellung für soziale und pädagogische Interventionen dar. Dabei sollen nicht die Menschen mit einer Behinderung, sondern deren Lebensumstände normalisiert werden. Dies bedeutet, dass ihnen der Bürgerstatus und die damit verbundenen Rechte und Pflichten zustehen - auch im Lebensbereich Arbeit (S. 19 – 20). Iris Beck (1996) fügt an, dass es bei der Normalisierung „um die Ermöglichung eines Lebens im Sinne durchschnittlicher Bedingungen, die jenen von nicht behinderten Menschen entsprechen“ (zit. in Loeken & Windisch, S. 21) geht. Die Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt trägt diesem Normalisierungsprinzip in vieler Hinsicht bei und unterstützt somit eine wichtige Arbeitsmethode der Sozialen Arbeit.

Des Weiteren fördert die Eingliederung von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt Selbstbestimmung, was laut Loeken und Windisch (2013) eine weitere Leitidee der Behindertenarbeit darstellt (S. 23). Gemäss Theunissen et al. (2013) ist es dabei von Relevanz, dass ein Mensch mit einer Behinderung sein Leben so autonom wie möglich führen kann und dabei selbständig und unabhängig ist. Auch ein Mensch mit einer Behinderung soll die Möglichkeit bekommen, sein Leben nach eigenen Interessen, Fähigkeiten und nach dem eigenen Willen zu führen (S. 323). Dieses Prinzip lässt sich einerseits durch Empowerment, also die Selbstbefähigung oder –ermächtigung umsetzen, indem den Menschen mit einer Behinderung die Wahl des Arbeitsmarktes aber auch der Stelle überlassen wird. Andererseits kann ein integrierter Mensch mit einer Behinderung, der Lohn bekommt, sein Leben möglichst selbstbestimmt gestalten (Loeken & Windisch, 2013, S. 26 – 27).

4.3 Das Feld der Arbeitsintegration

Seit der Ratifizierung der UN-BRK in der Schweiz ist die Inklusion eine immer wichtiger werdende Vision, die in der Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung angestrebt wird. Sie steht für die soziale und gesellschaftliche Zugehörigkeit in allen Lebensbereichen wie Schule, Wohnen und Arbeiten. In einer inkludierten Gesellschaft könnten alle Menschen, egal ob mit oder ohne Behinderung, vollständig teilhaben, sich in barrierefreien Strukturen bewegen und hätten damit uneingeschränkten Zugang zu allen Lebensbereichen. Sondereinrichtungen für Menschen mit einer Behinderung würden im Zuge des Inklusionsgedanken nicht mehr existieren (Theunissen et al. 2013, S. 181; Loeken & Windisch, 2013, S. 29 – 33).

In der vorliegenden Bachelorarbeit soll mit dem Begriff der Integration gearbeitet werden, wobei vor allem die berufliche Integration interessiert. Dabei soll keine Diskussion um die Begriffe Inklusion oder Integration angerissen werden. Viel eher scheint der Begriff der Integration für diese Arbeit passender gewählt zu sein, da der Ansatz der Inklusion in der Schweiz zwar langsam Gehör findet, aber noch lange nicht umgesetzt wurde. Es handelt sich vielmehr um eine Vision, die als anzustrebender Zustand verstanden werden kann. Zudem ist der Begriff der Integration laut Kubek (2012) individuumszentriert und nicht wie die Inklusion systemorientiert (S. 91). Da es in dieser Arbeit um die Eingliederung von Individuen in den ersten Arbeitsmarkt und somit um keine Systemanpassung geht, handelt es sich um Integration.

4.3.1 Der Begriff der Integration

Gemäss Mühling (2000) meint der Begriff der „Integration“ die Eingliederung einzelner Personen in Gruppen, Organisationen oder relevante Bereiche der Gesellschaft (S. 36) und thematisiert damit die Bezeichnung eines Ziels (Günther Cloerkes, 1997, zit. in Baumgartner et al., 2004b, S. 8). Zudem weist der Begriff neben seinem finalen Charakter auch eine instrumentale Implikation auf, indem nicht nur ein Endzustand, sondern auch der Weg dahin beschrieben wird (Mühling, 2000, S. 37). Auch gemäss Peter Sommerfeld (2011) ist unter dem Begriff der Integration ein dynamischer Prozess zu verstehen, der sowohl vom Individuum wie auch von der Gesellschaft und den vorherrschenden sozialen Strukturen beeinflusst ist (s. 14). Auch Daniel Schaufelberger und Eva Mey (2010) betonen, dass Integrationsprozesse keine linearen Verläufe darstellen und abhängig von externen Faktoren sind (S. 18). Durch die Erweiterung des Begriffes zu „berufliche“ oder „Arbeits-“ Integration wird gemäss Baumgartner et al. (2004b) das System, in welches eine Person integriert werden soll, auf der Ebene von Gruppen, Organisationen oder Funktionssystemen näher bestimmt (S. 8). Damit bezeichnet „berufliche Integration“ im Allgemeinen die erfolgreiche Eingliederung von Personen mit Behinderungen in das Beschäftigungssystem, wobei hier der primäre Arbeitsmarkt gemeint ist (ebd.).

Gemäss Baumgartner et al. (2004b) werden die Grenzen zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarkt je länger je mehr undeutlich und es gibt auch im primären Arbeitsmarkt vermehrt Beschäftigungsverhältnisse, welche Mischformen darstellen. Der Begriff der beruflichen Integration muss in der Praxis daher differenziert betrachtet werden. Grundsätzlich können zwei Formen von Beschäftigungsverhältnissen im primären Arbeitsmarkt unterschieden werden:

- Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt:
Personen mit einer Behinderung sind in einem Betrieb im primären Arbeitsmarkt tätig, sie sind jedoch von einer spezialisierten Organisation angestellt. Es handelt sich hierbei um dezentrale Beschäftigungsplätze beziehungsweise geschützte Arbeitsplätze, die im Rahmen der Änderung der Verordnung zur Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV-Verordnung per 1.1.2001) gemäss Art. 100 subventioniert werden können (zit. in Baumgartner et al., 2004b, S. 9).
- Anstellung im primären Arbeitsmarkt:
Personen mit einer Behinderung sind direkt beim Betrieb im primären Arbeitsmarkt angestellt (Baumgartner et al., 2004b, S.9).

Bei beiden Arten des Beschäftigungsverhältnisses findet eine Integration in den primären Arbeitsmarkt statt, wobei sich diese bei einem dezentralen Beschäftigungsplatz insbesondere auf die soziale Dimension bezieht. Für die vorliegende Bachelorarbeit interessieren in erster Linie Personen, die im primären Arbeitsmarkt mittels einer Anstellung im Betrieb integriert sind. Nachfolgend soll ein Überblick über die Arbeitsintegrationsmassnahmen dieser Personengruppe gegeben werden.

4.3.2 Arbeitsintegrationsmassnahmen

Arbeitsintegration ist gemäss Schaufelberger und Mey (2010) „zu verstehen als Zugang einer Person oder Personengruppe zu Arbeit bzw. Erwerbsarbeit“ (S.15), wobei Massnahmen zur Arbeitsintegration diesen Zugang sichern beziehungsweise fördern wollen. Damit sollen insbesondere zwei Ziele erreicht werden: Die Teilhabe an gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen sowie die wirtschaftliche Unabhängigkeit. Auf der einen Seite geht es also darum, auf gesellschaftlicher Ebene Zugehörigkeit zu ermöglichen und auf individueller Ebene Ausgrenzung zu verhindern. Auf der anderen Seite sollen auf gesellschaftlicher Ebene Kosten vermieden und auf individueller Ebene finanzielle Unabhängigkeit herbeigeführt werden. Wie diese beiden Zielsetzungen gewichtet werden, hängt von der Ausgestaltung des Sozialstaates sowie der Zusammensetzung der beteiligten Akteure ab, wobei die Arbeitsintegration in ihrer Gesamtheit auf eine Verbesserung auf beiden Seiten abzielen sollte (ebd.). Gemäss Hannes Lindenmeyer (2007) sind für die Sicherstellung und Förderung der arbeitsmarktlichen Integration die vier Systeme Berufsbildung, Arbeitslosenversicherung, Invaliden- und Unfallversicherung

sowie die Sozialhilfe zuständig (zit. in Hannes Lindenmeyer & Katharina Walker, 2010, S. 11-12). Zusätzlich zu den vier Systemen wird das Feld der Arbeitsintegration durch weitere Akteure wie beispielsweise Privatversicherungen oder öffentliche und private Organisationen ergänzt, welche Massnahmen im Bereich der Arbeitsintegration anbieten (Schaufelberger & Mey, 2010, S. 15).

Grundsätzlich wirkt die Arbeitsintegration an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Sozial- und Gesundheitswesen, wobei das Feld gemäss Schaufelberger und Mey (2010) durch die Vielfalt an Massnahmen und Akteuren unübersichtlich geworden ist (S. 15). Die folgende Darstellung von Schaufelberger und Mey (2010) stellt eine Systematisierung der in der Praxis bestehenden Arbeitsintegrationsmassnahmen auf der Grundlage von fachlichen Kriterien dar und setzt dabei die beiden Hauptdimensionen Funktion (wozu soll eine Massnahme dienen) und Fokus (auf welcher Ebene setzt die Massnahme an) der Massnahmen zueinander in Beziehung:

	Fokus Individuum	Fokus Umfeld	Fokus Ind. und Umfeld
Verbleib reg. AM	Berufsbegleitende Qualifikation	Arbeitsplatzanpassungen	Beratung (return-to-work)
Zugang reg. AM	Bewerbungstrainings	Lohnkostenzuschüsse	Vermittlung und nachgehende Begleitung Vermittlung
Vorbereitung reg. AM	Qualifizierungsmassnahmen Arbeitstrainings/-programme		
Soziale Teilhabe		Unbefristete Arbeitseinsätze	

Abbildung 3 Systematisierung der Arbeitsintegrationsmassnahmen (Quelle: Schaufelberger & Mey, 2010, S. 17)

Im folgenden Kapitel soll der Fokus auf den konkreten Instrumenten und Massnahmen liegen, welche spezifisch auf die Arbeitsintegration von Menschen mit einer Behinderung gerichtet sind.

4.3.3 Massnahmen und Instrumente im Kontext Behinderung

Grundsätzlich lassen sich laut August Oesterle (1992) drei Massnahmetypen unterscheiden, welche nachfolgend kurz dargestellt werden sollen:

- *Regulative Massnahmen* sind Instrumente, welche Einfluss auf das Verhalten der beteiligten Gruppen nehmen:
 - Gebote und Verbote
 - Monetäre Anreize
- *Massnahmen der ausgleichenden Steuerung* sind Instrumente, welche die konkreten Nachteile von Personen mit einer Behinderung und von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, die solche Personen beschäftigen, kompensieren sollen:
 - Monetäre Leistungen für Arbeitgeber/-innen
 - Beratungs- und Informationsleistungen für Arbeitgeber/-innen
 - Berufliche Bildung von Personen mit Behinderung
 - Vermittlungsleistungen für Personen mit Behinderung
 - Betreuungs- und Beratungsleistungen für Personen mit Behinderung
- *Ersatzarbeitsmärkte* erhöhen das Angebot an Beschäftigungsverhältnissen, welche für Personen mit einer Behinderung offen stehen:
 - *Geschützte und dezentrale Werkstätten*
 - *Beschäftigungs- und Integrationsprogramme*

(zit. in Baumgartner et al., 2004b, S. 11-13)

In der Schweiz sind Arbeitsintegrationsmassnahmen in der Gesetzgebung verankert, wobei es zu beachten gilt, „dass neben der eidgenössischen Gesetzgebung auch einzelne Kantone spezifische gesetzliche Bestimmungen kennen, welche die Integration Behinderter in den primären Arbeitsmarkt begünstigen“ (Baumgartner et al., 2004b, S. 13). An dieser Stelle sollen die kantonalen Gesetzgebungen nicht weiter vertieft werden. Allerdings soll ein Überblick über die Bestimmungen, welche in der eidgenössischen Gesetzgebung verankert sind, gegeben werden.

Viele Massnahmen zur Förderung der Integration von Menschen mit einer Behinderung sind durch die Eidgenössische Invalidenversicherung erfasst (Baumgartner et al., 2004b, S. 14). Weitere Fördermassnahmen sind auf der Grundlage der Arbeitslosenversicherung (ALV), der Unfallversicherung (UV) oder der Militärversicherung (MV) möglich. Im Bereich der *regulativen Massnahmen* ist die Schweiz eher zurückhaltend, während *Instrumente zur ausgleichenden Steuerung* zahlreich vorhanden sind. So sind beispielsweise monetäre Leistungen für Arbeitgeber/-innen wie Beiträge zu Arbeitsplatzanpassungen und Beiträge zur Aus- und Weiterbildung oder Umschulung von Menschen mit einer kognitiven Einschränkung auf der Grundlage des Bundes-

gesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) möglich. Des Weiteren sind Teillohnzahlungen während einer befristeten Einarbeitungsphase in Form von Taggeldern durch die Invalidenversicherung oder Lohnkostenzuschüsse durch die Arbeitslosenversicherung möglich. Grundlagen für den Auftrag der Informations- und Beratungsleistungen für Arbeitgeber/-innen bestehen im Rahmen der Informationspflicht der IV (Baumgartner et al., 2004b, S. 14).

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Leistungen der ausgleichenden Steuerung, welche im Rahmen der IV auf die Personen mit Behinderung ausgerichtet sind:

Tabelle 1: Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Invalidenversicherung (IV)

Leistung	Erläuterung	IVG
Berufsberatung	"Versicherte, die infolge Invalidität in der Berufswahl oder in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit behindert sind, haben Anspruch auf Berufsberatung."	Art. 15
Umschulung	Anspruch auf Umschulung, wenn dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich erhalten oder wesentlich verbessert werden kann.	Art. 17
Weiterbildung	Anspruch auf berufliche Weiterbildung, sofern die Erwerbsfähigkeit dadurch wesentlich verbessert werden kann.	Art. 16c
Erstmalige berufliche Ausbildung	Anspruch für invalide Versicherte, die noch nicht erwerbstätig waren. Der erstmaligen Ausbildung sind gleichgestellt: Vorbereitung auf Hilfsarbeit oder Tätigkeit in geschützter Werkstätte sowie berufliche Neuausbildung bei ungeeigneter Erwerbstätigkeit.	Art. 16
Kapitalhilfe, Arbeitsplatzanpassungen, Kosten für Berufskleider, Umzug, pers. Werkzeuge, Anschaffung von Zusatzeinrichtungen und -geräten	Übernahme von Kosten, die in Zusammenhang mit einer neuen (selbstständigen) Erwerbstätigkeit stehen (Berufskleider, persönliche Werkzeuge, Umzugskosten, Kapitalhilfe oder Beiträge für betriebliche Umstellungen).	Art. 18 (IVV Art. 6 bis)
Arbeitsvermittlung / begleitende Beratung	„Eingliederungsfähige invalide Versicherte haben Anspruch auf eine aktive Unterstützung bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes sowie auf begleitende Beratung im Hinblick auf die Aufrechterhaltung eines bestehenden Arbeitsplatzes“	Art. 18
Hilfsmittel	Bezahlung von Hilfsmitteln oder Dienstleistungen Dritter, die anstelle von Hilfsmitteln eingesetzt werden.	Art. 21

Abbildung 4 Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Invalidenversicherung (IV) (Quelle: Baumgartner et al., 2004a, S. 15)

Ergänzend dazu zählen auch die Auszahlung von Taggeldern, Renten und der Hilfenentschädigung zu den individuellen Leistungen, welche durch die IV entrichtet werden können. Ähnliche Leistungen kennt auch die ALV, wobei der Anspruch hier an den Begriff der Vermittlungsfähigkeit geknüpft ist, die in Zusammenarbeit mit der IV ermittelt wird. Im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) steht dazu: „Der körperlich oder geistig Behinderte gilt als vermittlungsfähig, wenn ihm bei ausgeglichener Arbeitsmarktlage, unter Berücksichtigung seiner Behinderung, auf dem Arbeitsmarkt eine zumutbare Arbeit vermittelt werden könnte“ (Art. 85 AVIG, zit. in

Baumgartner et al., 2004b, S. 16). Die untenstehende Abbildung zeigt einen Überblick über die Massnahmen für Personen mit einer Behinderung im Rahmen der ALV:

Tabelle 2: Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV)

Leistung	Erläuterung	AVIG
Beratung	Gewährleistung einer effizienten Beratung und Vermittlung	Art. 7, Abs 1
Einarbeitungszuschüsse	Zuschüsse, um verminderten Lohn während einer Einarbeitungszeit zu kompensieren (max. 12 Monate)	Art. 65 (AVIV Art. 90)
Umschulung, Weiterbildung, Eingliederung	Bezahlung von Kursen bei tatsächlicher oder drohender Arbeitslosigkeit	Art. 60
Ausbildungszuschüsse	Zuschuss für Personen in Ausbildung als Differenz zwischen effektivem Lohn (durch den Arbeitgeber/Arbeitgeberin) und einem Höchstbetrag	Art. 66a, Abs 1 (AVIV Art. 90a)
Berufspraktika	Finanzierung eines Berufspraktikums in Unternehmen	Art. 64

Abbildung 5 Überblick zu Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (ALV) (Quelle: Baumgartner et al., 2004b, S. 16)

Ebenfalls individuelle Leistungen für Personen mit einer Behinderung können auf der Grundlage der Unfallversicherung (z.B. Hilfsmittel und monetäre Leistungen) oder der Militärversicherung geleistet werden (Baumgartner et al., 2004b, S. 16). Bezüglich der Errichtung von *Ersatzarbeitsmärkten* sind monetäre Beiträge an Beschäftigungsangebote und Eingliederungsmassnahmen durch die IV oder die ALV möglich (Baumgartner et al., 2004b, S. 16-17). An dieser Stelle soll jedoch nicht weiter auf Ersatzarbeitsmärkte eingegangen werden, da der sekundäre Arbeitsmarkt nicht relevant für diese Bachelorarbeit ist.

4.4 Faktoren, welche die Integration in den primären Arbeitsmarkt beeinflussen

Parpan-Blaser et al. (2014) stellen fest, dass bezüglich der individuellen beruflichen Entwicklung von Menschen mit Beeinträchtigungen kaum geforscht wird und die Betroffenenperspektive eher selten erhoben wird. Es existieren wohl Studien, welche institutionelle Aspekte der Arbeitsvermittlung und -integration untersuchen (z.B. Jürg Guggisberg, Theres Egger & Kilian Künzle, 2008) oder einen Überblick über die allgemeine Situation von Menschen mit einer Behinderung (z.B. Baumgartner et al., 2004a) und ihre Lebenslagen (z.B. Daniel Gredig, Heinrich Zwicky, Sabine Deringer, Melanie Hirtz & Roman Page, 2005) geben. Studien, welche die Sichtweise der Betroffenen aufzeigen und in den Fokus rücken, fehlen jedoch weitgehend. Zudem wird der Blickwinkel häufig auf Einzelaspekte der beruflichen Integration gelegt oder aber es

handelt sich um Untersuchungen im Kontext spezifischer Integrationsprogramme (z.B. Stefan Doose, 2006) (S. 33-34).

Die Verfasserinnen der vorliegenden Bachelorarbeit nehmen die wissenschaftliche Landschaft in Bezug auf das Thema Menschen mit einer Behinderung und Arbeit ebenfalls sehr dezidiert wahr und stimmen mit der Einschätzung von Parpan-Blaser et al. daher überein. Des Weiteren fällt auf, dass sowohl in statistischen Erhebungen als auch in der Literatur selten zwischen den verschiedenen Behinderungsarten unterschieden wird und genaue Zahlen und Fakten über die von den Verfasserinnen fokussierte Personengruppe wenig vorhanden und nur schwer zu eruieren sind. Dennoch liefern einige der besagten Studien Anknüpfungsmöglichkeiten, welche für die Beantwortung der hier formulierten Forschungsfrage relevant sein können und einen Orientierungsrahmen sowie Anhaltspunkte bieten. Nachfolgend soll daher ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand bezüglich möglicher Faktoren, welche eine Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den primären Arbeitsmarkt beeinflussen können, gegeben werden.

4.4.1 Arbeitsbiografien von Menschen mit einer Beeinträchtigung

Im Zentrum der Studie von Parpan-Blaser et al. (2014) steht die Frage, wie Arbeitsbiografien von Personen, die eine berufliche Erstausbildung (IV-Anlehre und Praktische Ausbildung nach INSOS) absolviert haben, verlaufen. Insbesondere „(...) den individuellen, institutionellen und strukturellen Faktoren von Benachteiligung und Ermöglichung [wird nachgegangen] (...)“ (S. 33). Aus den Befragungen in der Studie von Parpan-Blaser et al. (2014) liessen sich bezüglich einer Anstellung im primären Arbeitsmarkt günstige Voraussetzungen ableiten. So zeigte sich unter anderem, dass Eintritte in die freie Wirtschaft vor allem dann vorteilhaft verliefen, wenn sie durch die Ausbildungsinstitution *begleitet* wurden und die Person mit Beeinträchtigung bereits *Praktika* im ersten Arbeitsmarkt – beispielsweise während der Ausbildung – absolviert hatte. Ausserdem zeigte sich, dass der Zugang zu möglichen Arbeitsstellen massgebend über das *Beziehungsnetz* und bereits *bestehende Kontakte* zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen ermöglicht wird. So sind die *Haltung der Arbeitgeber/-innen* des ersten Arbeitsmarktes als auch die *Bekanntheit der Ausbildungen*, welche Personen mit Beeinträchtigungen allenfalls absolviert haben, wichtige Einflussgrössen für eine gelingende Integration im ersten Arbeitsmarkt. Des Weiteren erwies sich die *professionelle Unterstützung* insbesondere während der konkreten Einstiegsphase in den primären Arbeitsmarkt als Gelingensfaktor. Zudem zeigte sich auch, dass sich *berufliche Ambitionen* der Personen mit Beeinträchtigungen positiv auswirkten (S. 110-112).

Parpan-Blaser et al. (2014) betonen, dass das Gelingen oder Scheitern der erfolgreichen Integration in das Arbeitsleben von vielen verschiedenen Einflüssen abhängig ist, weshalb zwischen

den drei Kategorien individuelle, soziale sowie institutionelle und strukturelle Faktoren unterschieden werden muss. Dies jedoch im Wissen darum, dass sich jene Bereiche gegenseitig beeinflussen und voneinander abhängig sind (S. 167-169). Auf eine ausführliche Darstellung von einzelnen Faktoren soll aufgrund der Publikation von Parpan-Blaser et al. (2014) an dieser Stelle verzichtet werden. Zusammenfassend sind aber folgende Faktoren für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt massgebend:

- „gute persönliche Voraussetzungen (eher leistungsstark, Persönlichkeitsmerkmale wie Ausgeglichenheit, Durchhaltewillen, Kommunikationsfähigkeit),
- unterstützendes Umfeld im Betrieb (Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen),
- Anpassungen beim Arbeitsplatz und bei den Arbeitsanforderungen,
- Unterstützung durch Job Coaching und / oder Arbeitsassistenten.“

(Parpan-Blaser et al., 2014, S. 240)

4.4.2 Nachhaltigkeit der beruflichen Integration

In seiner Verbleibs- und Verlaufsstudie über die langfristige Entwicklung der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung im primären Arbeitsmarkt konnte Stefan Doose (2007) Faktoren ableiten, welche die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration von Personen mit einer geistigen Behinderung im primären Arbeitsmarkt beeinflussen. Er unterscheidet dabei unterstützungssystembedingte, betriebsbedingte, arbeitsmarktbedingte und arbeitnehmerbedingte Faktoren.

Nachfolgend soll ein kurzer Überblick über diejenigen Faktoren gegeben werden, welche sich gemäss Doose (2007) positiv auf eine nachhaltige berufliche Integration von Personen mit einer geistigen Behinderung auswirken, wobei es zu beachten gilt, dass die einzelnen Faktoren nicht isoliert wirken, sondern aufeinander Einfluss haben:

Unterstützungssystembedingte Faktoren

- Passgenaue Vermittlung:
Je besser Arbeitsplatz und Arbeitnehmer/-in zusammenpassen, desto erfolgreicher verläuft die Integration in den Arbeitsmarkt. Genaues Wissen über Anforderungen und Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen ist daher von grosser Bedeutung.
- Gute Unterstützungsinstrumentarien:
Besonders in der Anfangszeit eines Integrationsprozesses ist es wichtig, dass verlässliche Unterstützungsleistungen einzelfallbezogen und unbürokratisch zur Verfügung stehen. Als wichtiges Instrument werden finanzielle Mittel wie beispielsweise Lohnkostenzuschüsse genannt, die teilweise auch längerfristig für eine dauerhafte Integration wichtig sein können.

- **Langfristige Begleitung durch einen guten Integrationsfachdienst:**
Positiv wirkt sich eine aktive, angemessene und langfristige Begleitung durch einen Integrationsfachdienst aus, der auch über die Vermittlung hinaus als verlässlicher Ansprechpartner für Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen fungiert.
- **Im Gespräch bleiben - ein nicht abreissender, regelmässiger Kontakt zwischen Integrationsfachdienst, Betrieb und Arbeitnehmer/-in:**
Es hat sich gezeigt, dass der regelmässige Kontakt zwischen allen Beteiligten einen positiven Einfluss auf die Nachhaltigkeit hat. Dies ermöglicht auch, bei auftretenden Problemen frühzeitig zu intervenieren. Wichtig scheint eine unkomplizierte Erreichbarkeit der Fachpersonen für die Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen.
- **Rechtzeitige Krisenintervention:**
Auf der Basis des regelmässigen Kontakts kann ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, was sich dahingehend positiv auswirkt, als dass die Fachperson früher von Problemen erfährt und schneller reagieren und intervenieren kann. So werden Arbeitsverhältnisse stabilisiert.

Betriebsbedingte Faktoren

- **Günstige Auftragslage und gesunde wirtschaftliche Struktur des Betriebs:**
Die wirtschaftliche Lage wirkt sich auf kleinere Betriebe in der Regel stärker aus als auf grössere, weshalb die Grösse des Betriebs unter anderem Einfluss auf die Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen haben kann.
- **Gutes Betriebsklima:**
Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft auf Seiten des/der Arbeitgebers/ Arbeitgeberin wirken sich positiv auf die Integration aus. Ausserdem sind das soziale Setting und die Passung der Kolleginnen und Kollegen untereinander entscheidend. Positiv scheint sich zudem die Erfahrung in der Ausbildung von Lernenden auf Seiten der Betriebe auszuwirken.
- **Installation einer Ansprechperson im Betrieb:**
Besonders in der Anfangszeit wirkt es sich positiv aus, wenn die integrierte Person eine/n Mentor/-in als feste Ansprechperson im Betrieb hat. Im späteren Verlauf ist es wichtig, dass mehrere Personen als Ansprechpartner/-innen fungieren, damit keine Abhängigkeiten entstehen und die soziale Integration im Betrieb vertieft werden kann.

Arbeitsmarktbedingte Faktoren

- Hier konnten keine signifikanten Zusammenhänge gefunden werden. Eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote wirkte sich leicht positiv auf den Verbleib im Arbeitsleben aus.

Arbeitnehmerbedingte Faktoren

- Motivation des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin:
Je motivierter der/die Arbeitnehmer/-in ist, desto besser gelingt die Integration im Arbeitsverhältnis. Motivationssteigernd scheinen der freiwillige Zugang zu Integrationsdiensten sowie die Berücksichtigung der Interessen und Beweggründe der Person mit Behinderung.
- Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenz:
Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Ausdauer sowie soziale Kompetenz wirken sich positiv auf das Arbeitsverhältnis aus. Die Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen ist besonders wichtig.
- Stabiles und unterstützendes soziales Umfeld:
Insbesondere die familiäre Unterstützung wirkt sich positiv auf den Integrationsprozess aus. Zusätzlich sind flankierende Massnahmen bei der sozialen Integration im Betrieb sinnvoll, um den Kontakt unter den Mitarbeitenden zu fördern.
- Qualifikation und Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmenden passt zum Arbeitsplatz:
Passung zwischen den Qualifikationen des/der Arbeitnehmer/-in und den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Die Arbeitsleistung muss sich in einem betrieblich akzeptablen Spektrum bewegen.

(S. 329-338)

Für die hier vorliegende Bachelorarbeit wird bei der Auswertung der Interviews interessant sein, ob die von Doose (2007) ermittelten Faktoren sich bei den untersuchten Integrationsverläufen bestätigen und ob weitere Faktoren ermittelt werden können.

4.4.3 Humanität beruflicher Teilhabe

Das Konzept der Humanität beruflicher Teilhabe verlangt, dass Menschen mit einer Behinderung unter Arbeitsbedingungen arbeiten können, „welche die Gesundheit der Arbeitenden erhalten oder fördern, sich an ihren Leistungsvoraussetzungen orientieren und ihre Persönlichkeit fördern (...)“ (Kubek, 2012, S. 22-23). Wenn diese Voraussetzungen gegeben sind, kann ein Mensch mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Das ist aber laut Kubek (2012) oft nicht so einfach. Aufgrund der Entwicklungen im Arbeitsmarkt wird es für gering qualifizierte Personen schwieriger, eine Arbeitsstelle zu finden. Einfache Arbeiten werden immer mehr automatisiert. Zudem entstehen immer öfters unsichere Arbeitsbedingungen, was für Menschen mit einer Behinderung eine zusätzliche Belastung darstellen kann. Durch den hohen Anspruch nach Qualifikation im primären Arbeitsmarkt ist das Finden einer Stelle auch oft mit hohen Anstrengungen verbunden. Die Entwicklung des primären Arbeitsmarktes beeinflusst die Integration von Menschen mit einer Behinderung negativ und macht es immer schwieriger, für sie eine Stelle zu finden (Kubek, 2012, S. 123-133).

Walter Rohmert (1972) fügt an, dass Menschen sich in einer Arbeit erst wohl fühlen, wenn diese human ist. Das soll bedeuten, dass ein Job für sie ausführbar, erträglich, zumutbar sowie zufriedenstellend sein muss (zit. in Kubek, 2012, S. 141). Auch oder gerade Menschen mit einer (geistigen) Behinderung haben Ansprüche an ihre Arbeitsstelle. Aufgrund dessen wurde von Kubek (2012) eine Studie durchgeführt, die aufzeigen soll, was für diese Personengruppe eine Arbeitsstelle human macht. Erst wenn diese Kriterien erfüllt sind, ist die Person bereit, sich in den primären Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine humane Arbeitsstelle kann also als förderlicher Faktor für die Integration von Menschen mit einer Behinderung in den primären Arbeitsmarkt gesehen werden. Im Folgenden soll ein zusammenfassender Überblick über die von Kubek (2012) formulierten Kriterien einer „humanen Arbeitsstelle“ gegeben werden:

- Weg zur Arbeit
- angemessener Zeitdruck
- Physische und motorische Anforderungen
- Möglichkeiten, dazuzulernen und sich weiterzuentwickeln
- Teamatmosphäre
- Passende Arbeitszeitenregelung
- Strukturierte Arbeitsabläufe
- Gesellschaftliche Anerkennung
- Normalität
- Akzeptanz von Kollegen/Kolleginnen ohne Behinderung
- Förderung und Stärkung der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung
- Förderung der persönlichen Entwicklung und Motivation
- Partizipation und gesellschaftliche Teilhabe

(S. 234-244)

Wenn diese Kriterien erfüllt sind, fühlt sich ein Mensch mit einer (geistigen) Behinderung im primären Arbeitsmarkt wohl und ernstgenommen und ist somit auch bereit, Leistung zu erbringen sowie sich mit dem Betrieb zu identifizieren (Kubek, 2012, S. 239).

5 Methodisches Vorgehen

Um die Frage nach förderlichen Faktoren für eine gelingende Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz zu beantworten, wird eine qualitative Forschung durchgeführt. Qualitative Forschung hat laut Kubek (2012) zum Ziel, neues Wissen zu generieren, um gesellschaftliche Konstruktionen zu verstehen. Im Mittelpunkt stehen dabei oft eine Gruppe von Menschen und ihre subjektiven Sinnwelten (S. 190-192). In diesem Kapitel wird das methodische Vorgehen der qualitativen Forschung, welche dieser Bachelorarbeit zugrunde liegt, dargestellt. Dazu wird zunächst auf das gewählte Erhebungsverfahren eingegangen und der Leitfaden vorgestellt, bevor die Stichprobe beschrieben wird. Anschliessend wird aufgezeigt, wie der Kontakt zu Interviewpartner/-innen hergestellt wurde und welche Herausforderungen im Zusammenhang mit der gewählten Erhebungsmethode und der Stichprobe auftauchen könnten. Abschliessend wird das Auswertungsverfahren vorgestellt.

5.1 Erhebungsverfahren – Das problemzentrierte Interview nach Witzel

Für die Erhebung der Forschungsdaten werden Leitfadeninterviews geführt, wobei die spezifische Form des problemzentrierten Interviews nach Andreas Witzel angewandt wird. Das problemzentrierte Interview fasst gemäss Barbara Fiebertshäuser (1997) neben Elementen einer leitfadenorientierten Vorgehensweise auch solche einer teilweise offenen Befragung zusammen (S. 379). Ausgangspunkt eines problemzentrierten Interviews ist gemäss Andreas Witzel (1982) eine gesellschaftliche Problemstellung, welche der/die Forscher/in wahrnimmt und deren individuelle und kollektive Bedingungsfaktoren erforscht werden sollen (zit. in Fiebertshäuser, 1997, S. 379). Im Falle des hier angelegten Forschungsdesigns handelt es sich um die Eingliederungsproblematik von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz.

Das problemzentrierte Interview orientiert sich an drei Grundpositionen:

- Die Problemzentrierung bezieht sich einerseits auf die durch den/die Forscher/in zuvor ermittelten Themenkomplexe und andererseits auf die Akzentuierung der Sichtweise der Befragten.
- Die Gegenstandsorientierung meint, dass die Methoden von der Beschaffenheit der Forschungsgegenstände ausgehen und allenfalls modifiziert werden müssen.
- Die Prozessorientierung bezieht sich auf die sukzessive Gewinnung und Prüfung von Daten während dem Forschungsprozess.

(Fiebertshäuser, 1997, S. 379)

Charakteristisch für diese Art des Interviews ist also die Fokussierung auf ein Problem, welches zuvor bereits durch den/die Interviewer/in theoretisch erforscht wurde. Die interviewende Person lässt ihr Vorwissen zum Gegenstand in das problemzentrierte Interview miteinfließen und nutzt die theoriegeleiteten Erkenntnisse, um die Erzählungen der interviewten Person nachzuvollziehen und am Problem orientierte Fragen beziehungsweise Nachfragen zu stellen (Forum Qualitative Social Research, ohne Datum).

Die Instrumente des problemzentrierten Interviews bestehen aus dem Kurzfragebogen, dem Leitfaden, der Tonbandaufzeichnung sowie dem Postskriptum (Andreas Witzel, 1985, S. 236). Der Kurzfragebogen dient der Erfassung der Sozialdaten und soll das Interview von geschlossenen Fragen entlasten (Forum Qualitative Social Research, ohne Datum). Bei Witzel (1985) wird der Kurzfragebogen als Einstieg in das Interview verwendet, hingegen empfiehlt Uwe Flick (2007) die Kurzfragen am Schluss des Interviews zu stellen, um zu verhindern, dass sich eine „Ja-Nein-Gesprächskultur“ etabliert (S. 212). Die Verfasserinnen orientieren sich hier am Vorgehen von Flick. Der Leitfaden enthält die von der interviewenden Person im Vorfeld ermittelten Forschungsthemen und dient als Gedächtnisstütze, indem er Hintergrundwissen thematisch organisiert und nicht als Vorstrukturierung eines Frage-Antwort-Schemas verstanden wird (Fiebertshäuser, 1997, S. 380). Das Postskriptum dient der Erfassung von situativen und non-verbalen Aspekten, welche als Ergänzung für die Auswertung dienen können (Forum Qualitative Social Research, ohne Datum). Für die von den Verfasserinnen durchgeführten Interviews werden die Instrumente des Leitfadens (siehe Anhang A), des Kurzfragebogens (siehe Anhang B) und des Postskriptums (siehe Anhang C) sowie, sofern die interviewte Person ihr Einverständnis dazu gibt, der Tonbandaufzeichnung verwendet.

5.2 Der Leitfaden

Gemäss Uwe Flick (1999) findet das Leitfadeninterview vor allem dann Verwendung, wenn das Ziel der Datenerhebung darin besteht, konkrete Aussagen über einen Gegenstand machen zu können (zit. in Horst Otto Mayer, 2006, S. 36). Charakteristisch für Leitfadeninterviews ist der zugrundeliegende Leitfaden, welcher offen formulierte Fragen enthält, die es der interviewten Person erlauben, frei zu antworten. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, dient ein Leitfaden im problemzentrierten Interview dazu, das Hintergrundwissen der interviewenden Person thematisch zu organisieren (Witzel, 1985, S. 236). Im Zentrum des Interesses steht der von der befragten Person gesponnene Gesprächsfaden, weshalb der Leitfaden in einzelne Themenfeldern gegliedert wird, die ein spontanes Reagieren auf das Gesagte erlauben. Dabei sollen Themenfelder definiert werden, welche den zu erforschenden Problembereich in seiner Gesamtheit abzubilden vermögen, wobei die einzelnen Themenfelder anhand von Stichpunkten näher definiert

werden können (ebd.). Der Einsatz eines Leitfadens hat gemäss Flick (1999) zudem den Vorteil, einerseits die Vergleichbarkeit einzelner Interviews zu steigern, andererseits findet dadurch bereits eine Strukturierung des Datenmaterials statt. So lässt sich die Auswertung ökonomischer gestalten, als dies beispielsweise bei narrativen Interviews der Fall ist (zit. in Mayer, 2006, S. 36).

Der von den Verfasserinnen verwendete Leitfaden enthält eine offen formulierte Einstiegsfrage zur generellen Situation der interviewten Person sowie vier zentrale Themenfelder, welche auf der Grundlage der Literaturrecherche entwickelt wurden. Die vier Themenfelder sind *Bildungsweg, Stellensuche, Anstellung im ersten Arbeitsmarkt* und *Herausforderungen im Integrationsprozess* und wurden durch je eine Hauptfrage sowie mehrere Nachfragen näher definiert. Es handelt sich hierbei teilweise um Stichworte und teilweise um ausformulierte Fragen.

5.3 Das Sampling

Da es den Verfasserinnen im Rahmen der hier angelegten qualitativen Forschung nicht möglich ist, alle Elemente der Grundgesamtheit zu untersuchen, sind sie auf die Ergebnisse einer Stichprobe angewiesen. In der qualitativen Forschung ist gemäss Flick (1999) für die Bildung einer Stichprobe „die Relevanz der untersuchten Subjekte für das Thema leitend, d.h. die inhaltliche Repräsentation“ (zit. in Mayer, 2006, S. 38). Im Gegensatz dazu ist bei der quantitativen Forschung die statistische Repräsentativität massgebend (ebd.). Dennoch werden laut Barbara Fiebertshäuser (1997) auch qualitative Befragungen mit dem Ziel durchgeführt, Verallgemeinerungen ableiten zu können (zit. in Mayer, 2006, S. 38), was hier durch die Herausarbeitung von förderlichen Faktoren geschehen soll. Gemäss Flick (1999) lassen sich bei der Bildung von Stichproben zwei unterschiedliche Typen beschreiben: Die Vorab-Festlegung und das theoretische Sampling (zit. in Mayer, 2006, S. 38). In der hier angelegten Forschung handelt es sich bei der Stichprobe um eine Vorab-Festlegung, was gemäss Flick (1999) bedeutet, dass gezielt Personen anhand bestimmter, im Vorfeld festgelegter Merkmale ausgewählt und als Stichprobe zusammengefasst wurden. Die Kriterien ergeben sich dabei aus der Fragestellung der Untersuchung sowie theoretischen Vorüberlegungen und anderen Studien (ebd.).

Ausgehend von diesen Überlegungen wurde folgendes Vorgehen von den Verfasserinnen festgelegt: Bereits die Formulierung der Forschungsfrage legt nahe, dass die zu interviewenden Personen Menschen mit einer geistigen Behinderung sein sollen. Da in dieser Bachelorarbeit die Sicht der Betroffenen im Mittelpunkt stehen soll, handelt es sich hier um ein vorab-festgelegtes Kriterium für die Auswahl der Personen in der Stichprobe. Laut der Definition der WHO sind Personen mit einer leichten bis mittelgradigen geistigen Behinderung in der Lage, einer Arbeit im primären Arbeitsmarkt nachzugehen, um so am gesellschaftlichen Leben selbständig teilzunehmen.

men. Wichtig dabei ist, dass diese Menschen in gewissen Bereichen eine mehr oder weniger ausgeprägte professionelle Unterstützung benötigen, um einen Beruf ausüben zu können (DIMDI, 2013). Für die Interviews dieser Forschung kommen also Menschen in Frage, die von einer leichten bis mittelgradigen Intelligenzminderung betroffen sind (IQ von 35-69) und somit trotz ihrer Einschränkungen eine relativ hohe Selbständigkeit erreichen können.

5.3.1 Wie werden Interviewpartner/-innen erreicht?

Während der Theorieforschung hat sich gezeigt, dass meistens eine Institution oder ein Dachverband hinter der Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt steht. So sind es meist professionelle Angebote und Programme, welche Arbeitsplätze suchen und über einen Stellenmarkt anbieten. Aufgrund dessen wurden geeignete Interviewpersonen über Institutionen, die im Behindertenbereich tätig sind, gesucht. Dazu wurden mehrere Verbände und Organisationen kontaktiert, um ein vielfältiges und möglichst repräsentatives Sampling zusammenzustellen. Wünschenswert waren ungefähr sechs bis acht Interviewpartner/-innen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, die in unterschiedlichen Branchen und in unterschiedlichen Regionen der Schweiz im ersten Arbeitsmarkt tätig sind. So kann trotz des kleinen Samplings eine verhältnismässig repräsentative Forschung entstehen, die differenziert förderliche Faktoren für die Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den primären Arbeitsmarkt aufzeigt.

5.3.2 Herausforderungen in der Befragung von Menschen mit einer geistigen Behinderung

Unterschiedliche Autorinnen und Autoren verweisen immer wieder auf grosse Probleme bei der methodischen Befragung von Menschen mit einer geistigen Behinderung. Es konnte laut Kubek (2012) aber klar widerlegt werden, dass sie zu einer Gruppe von nicht-befragbaren Personen zählen. Für die Befragung von Menschen mit einer geistigen Behinderung ist es wichtig, die Interviewsituation sowie das Sprachniveau den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten der/des Interviewpartnerin/-partners anzupassen und der Person genau zu erklären, was während dem Interview auf sie zukommt und für welchen Zweck ihre Antworten benötigt werden (S. 215-222).

Ein Problem, welches in der Befragung von Menschen mit einer geistigen Behinderung beschrieben wird, ist, dass sie dazu neigen, Fragen, welche für sie unklar sind oder auf die sie glauben keine Antwort zu wissen, einfach mit „Ja“ zu beantworten, um damit die eigene Verunsicherung zu kaschieren. Dieses Verhalten kann darauf zurückgeführt werden, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung häufig nicht gelernt haben oder es sich schlicht nicht gewohnt sind, eigene Wünsche, Bedürfnisse und Ansichten zu formulieren und für diese einzutreten (Kubek, 2012,

S. 216). Daher ist es wichtig, der Person genügend Zeit zu geben, um sich an die Interviewsituation zu gewöhnen und auf Fragen zu antworten. Hilfreich kann ein offener Einstieg in das Interviewthema sein, bei dem die interviewte Person zunächst unbefangen erzählen kann. Kubek (2012) weist allerdings darauf hin, dass es Personen mit einer geistigen Behinderung tendenziell eher schwer fällt, auf offene Fragen zu antworten (S. 221-223). Daher ist es sinnvoll, auch offene Fragen auf einen bestimmten Aspekt zu beziehen und beispielsweise nach einer Beschreibung zu fragen. Da Menschen mit einer geistigen Behinderung anfangs oft verunsichert sind, ist es von Vorteil, einen für sie bekannten Ort für das Interview zu wählen. So wäre es angebracht, die Befragung am Arbeitsort selbst durchzuführen, wodurch ein Bezug zur Interviewthematik hergestellt werden kann. Ausserdem kann es hilfreich sein, wenn die Interviewpartner/-innen von einer Vertrauensperson begleitet werden. Für die Dauer des Interviews werden ungefähr 30 Minuten empfohlen. Es ist zudem wichtig, diese Zeitspanne den Bedürfnissen der interviewten Person anzupassen (ebd.).

Zusammengefasst können als Voraussetzungen für ein gelingendes Interview mit Menschen mit einer geistigen Behinderung also folgende Punkte aufgezählt werden:

- „eine gewohnt Umgebung,
- ein vertrautes Setting (...),
- die Mischung von narrativen und spielerischen Elementen,
- eine Kommunikation ‚auf Augenhöhe‘ sowie
- die zeitliche Begrenzung des Gesprächs (...) auf ca. 30 Minuten.“

(Kubek, 2012, S. 224)

5.4 Auswertungsverfahren – Die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring

Für die Auswertung des Datenmaterials wird die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring angewandt. Laut Philipp Mayring (2010) ist das Ziel dieses Verfahrens, Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt, zu analysieren. Meistens handelt es sich bei dem zu Analysierenden um Sprache, es können aber auch Musik, Bilder oder Ähnliches zum Gegenstand dieser Methode gemacht werden. Wichtig dabei ist, dass das Material in schriftlicher Form festgehalten ist. Zudem ist die Inhaltsanalyse keine freie Interpretation, sondern geht systematisch und nach klaren Regeln vor. Sie ist theoriegeleitet und untersucht Material nach einer wissenschaftlich gestellten Fragestellung (S. 54-58). Aufgrund dieser Ausführungen eignet sich das Auswertungsverfahren nach Mayring für die Forschung der vorliegenden Bachelorarbeit.

In einem ersten Schritt der Inhaltsanalyse muss gemäss Mayring (2010) das Ausgangsmaterial, mit welchem danach gearbeitet wird, definiert werden (S.54-55). Dazu gehören in dieser Bachelorarbeit alle Interviews mit Menschen mit einer geistigen Behinderung, die im Rahmen dieser Forschung geführt wurden. Diese sollen in schriftlicher Form, also als Transkript, vorliegen. Neben dem Interview selbst werden auch die Informationen aus den Kurzfragebögen sowie Beobachtungsdaten, welche in den Postskripts festgehalten werden, in die Verarbeitung miteinbezogen (S. 54-55).

Nachdem das Ausgangsmaterial beschrieben wurde, soll laut Mayring (2010) definiert werden, was genau aus dem Material interpretiert werden soll. Es muss also eine theoriegeleitete Fragestellung erstellt werden (S. 58). Bei dieser Arbeit wurde die Fragestellung bereits in einem vorherigen Schritt definiert. Die Interviews sollen anhand der Frage *Welche Faktoren sind aus Sicht von Menschen mit einer geistigen Behinderung förderlich für ihre Integration in den primären Arbeitsmarkt?* analysiert werden.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Festlegung des Ablaufmodells. Mayring (2010) unterscheidet zwischen der Zusammenfassung, der Explikation sowie der Strukturierung (S. 61-67). Für diese Bachelorarbeit eignet sich die zusammenfassende Inhaltsanalyse, da es darum geht, „Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (Mayring, 2010, S. 67). Durch dieses Ablaufmodell können also Interviews so heruntergebrochen werden, damit am Schluss die förderlichen Faktoren für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt klar erkennbar und von den gemachten Interviews abgeleitet sind. Bei der Definition des Ablaufmodells geht es auch darum, die Analyseeinheit zu definieren. Dazu gehören die Kodiereinheit (kleinster Materialbestand, der ausgewertet und unter eine Kategorie fallen darf), die Kontexteinheit (grösster Textbestandteil, der unter eine Kategorie fallen darf) sowie die Auswertungseinheit (welche Textteile nacheinander ausgewertet werden). Bei der zusammenfassenden Inhaltsanalyse fallen Kontext- und Auswertungseinheit zusammen. Die Kodiereinheit ist jedoch genauer definiert und legt fest, welche Aussagen im ersten Durchgang als Paraphrasen aufgeschrieben und somit der weiteren Analyse zugrunde gelegt werden (Mayring, 2010, S. 61-73).

In der vorliegenden Bachelorarbeit wird jede Aussage einer interviewten Person, welche Rückschlüsse auf förderliche Faktoren für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zulässt, als Kodiereinheit definiert. Als Auswertungseinheit gilt in einem ersten Schritt jedes einzelne Interview. Dabei spielt es keine Rolle, in welcher Reihenfolge diese analysiert werden. In einem zweiten Schritt gilt das gesamte Material, also alle Interviews, als Auswertungseinheit. In einem letzten Schritt findet dann die eigentliche Analyse statt, die aber wiederum in mehrere Schritte unterteilt ist. Nachdem die Analyseeinheit und die dazugehörigen Unterpunkte bestimmt sind

(Schritt 1), werden die definierten Kodiereinheiten als Paraphrasen festgehalten (Schritt 2). Nicht relevante Textteile werden dabei bereits gestrichen und es wird eine einheitliche Sprache verwendet. Die Textteile sollen in einer grammatikalischen Kurzform (z.B. „Ich wurde von vielen Personen unterstützt“ wird zu „grosse Unterstützung bekommen“) stehen (Mayring, 2010, S. 71-72). Aufgrund des umfangreichen Materials der vorliegenden Bachelorarbeit, werden die nächsten beiden Schritte in diesen ersten miteinbezogen. Auch Mayring (2010) empfiehlt diese Zusammenfassung der Schritte bei nicht mehr überschaubaren Materialmengen (S. 71-72). Somit wird also auf eine weitere Generalisierung (Schritt 3) sowie Reduktionen (Schritt 4 und 5) verzichtet. Die im zweiten Schritt formulierten Paraphrasen werden gleich in das angestrebte Abstraktionsniveau transformiert, sodass im Anschluss daran die Kategorienbildung (Schritt 6) stattfinden kann. Die Kategorien orientieren sich an der vorher definierten Fragestellung und stellen in dieser Bachelorarbeit die förderlichen Faktoren für eine gelingende Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt dar. Nachdem das Kategoriensystem erstellt wurde, soll eine Rücküberprüfung mit dem Ausgangsmaterial stattfinden (Schritt 7). Es wird kontrolliert, ob die Kategorien die Interviewaussagen noch repräsentieren (ebd). Nachdem alle einzelnen Interviews in Kategorien zusammengefasst wurden, findet laut Mayring (2010) in einem zweiten Durchgang eine fallübergreifende Analyse statt. Die Einschätzungen jedes Einzelnen und jeder Einzelnen zu förderlichen Faktoren werden also zu fallübergreifenden Kategorien zusammengefasst, um danach verallgemeinerte Aussagen über förderliche Faktoren machen und schliesslich die Fragestellung beantworten zu können. Mit diesem Schritt kann die grosse Menge an Material auf eine überschaubare Menge gekürzt werden, welche die wesentlichen Inhalte wiedergibt (S. 83-84).

6 Reflexion des methodischen Vorgehens

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Forschungsanlage reflektiert. Dazu wird zunächst das Erhebungsverfahren kritisch betrachtet, bevor die Stichprobe sowie die verschiedenen Interviewsituationen beschrieben werden. Abschliessend wird das Auswertungsverfahren reflektiert.

6.1 Reflexion des Erhebungsverfahrens und des Leitfadens

Die Verfasserinnen sind der Meinung, dass sich das Vorgehen des problemzentrierten Interviews nach Witzel für das hier angelegte Forschungsinteresse eignet, da es sowohl eine offene wie auch eine stark strukturierte Vorgehensweise erlaubt. So war es den Verfasserinnen möglich, auf die zu interviewenden Personen und ihre Bedürfnisse einzugehen und die Fragen sowie die Reihenfolge der Themen dem Gespräch und der Gesprächssituation anzupassen. Als besonders wichtig erwies sich der bewusste Einsatz von einfacher Sprache, was bereits bei der Formulierung des Leitfadens berücksichtigt wurde. Insgesamt wurden der Leitfaden und insbesondere die Offenheit bezüglich dessen Einsatzes von den Verfasserinnen als unterstützend wahrgenommen. Das systematisch erarbeitete Vorwissen, welches sich die Verfasserinnen im Vorfeld der Befragungen aneigneten, erwies sich während den Interviews als wichtige Grundlage, um vertiefte, problemzentrierte Fragen stellen zu können, was massgebend zur inhaltlichen Qualität der einzelnen Interviews beitrug.

6.2 Reflexion des Samplings

Die Stichprobe umfasst insgesamt sechs Personen, welche die im Kapitel „5.2 Sampling“ beschriebenen Voraussetzungen erfüllen. Es wurden keine genaueren Erhebungen zur Art beziehungsweise zur genauen Definition/Klassifikation der geistigen Behinderung vorgenommen. Zwei von sechs Personen waren weiblichen Geschlechts, die anderen vier waren männlich. Es ergab sich eine Streuung des Alters der interviewten Personen zwischen den Jahrgängen 1965 bis 1994. Fünf der sechs interviewten Personen waren unter 30 Jahre alt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass es sich bei der Integration von Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt um ein junges Phänomen handelt und aufgrund dessen vor allem junge Erwachsene davon profitieren. Die Arbeitsstellen der interviewten Personen waren in unterschiedlichen Branchen angesiedelt. Die Hälfte der Stellen befand sich in einem Unternehmen aus dem Gesundheitswesen. Zwei Stellen befanden sich in der Gartenbranche und eine in einem Recycling- und Entsorgungsunternehmen. Obwohl es sich bei der Stichprobe um eine kleine Gruppe handelt, sind die Verfasserinnen der Ansicht, dass mit Hilfe der Interviews wichtige Faktoren

für die Integration in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz aus Sicht von Menschen mit einer geistigen Behinderung abgeleitet werden konnten. Die Ergebnisse sind qualitativ hochstehend und lassen im Rahmen dieser Studie aussagekräftige und verallgemeinerbare Schlüsse zu.

6.3 Reflexion der Interviewsituation

Fünf von sechs Interviews fanden an den jeweiligen Arbeitsstellen, also direkt in den Betrieben der Interviewpartner/-innen statt. Ein Interview wurde bei einer Person Zuhause durchgeführt. Der Ort des Interviews wurde jeweils von den interviewten Personen gewählt. Die Verfasserinnen sind der Ansicht, dass sich dies positiv auf die Gesprächssituation auswirkte. Der erste Kontakt mit den interviewten Personen fand dadurch in einem Kontext statt, in welchem die Befragten über Insiderwissen bezüglich des Ortes verfügten, wodurch sie sich als kompetente Gastgeber/-innen wahrnehmen konnten. Dies kann sich positiv auf das Selbstbewusstsein auswirken. Alle Gespräche wurden von den Verfasserinnen mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet. Bei der Hälfte der Interviews war eine zusätzliche Vertrauensperson der interviewten Personen anwesend. Die Verfasserinnen sind der Meinung, dass sich die Anwesenheit einer weiteren Person nur teilweise positiv auf die Interviewsituation auswirkte. Einige Personen fühlten sich laut eigenen Angaben dadurch sicherer, bei einigen hatten die Verfasserinnen den Eindruck, dass dies eher einschüchterte und die interviewten Personen hemmte, frei zu erzählen. Die Befragungen dauerten im Schnitt zwischen 30 und 40 Minuten, was dem zuvor kommunizierten Zeitrahmen ungefähr entsprach.

6.4 Reflexion des Auswertungsverfahrens

Die Methode der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring scheint den Autorinnen geeignet für eine qualitative Forschung dieser Art. Da das auszuwertende Material laut Mayring (2010) in schriftlicher Form vorliegen sollte, wurden alle Interviews gleich nach der Durchführung transkribiert (S. 55). Obschon oder gerade weil diese Arbeit sehr aufwändig war, war sie sehr hilfreich für die Weiterverarbeitung der Interviews. Zudem wurden Postskripts mit wichtigen Beobachtungspunkten erstellt, was laut Mayring (2010) eine grosse Hilfe sein soll (ebd.). In der vorliegenden Bachelorarbeit fanden die Informationen aus den Postskripts allerdings keine weitere Verwendung, weshalb die Verfasserinnen der Ansicht sind, dass diese Teilarbeit hätte weggelassen werden können. Bei der Auswertung war es hilfreich, sich an einer klaren, im Vorfeld definierten Fragestellung zu orientieren, so wie es in der zusammenfassenden Inhaltsanalyse auch gedacht ist (Mayring, 2010, S. 58).

Die eigentliche Analyse war in viele Schritte unterteilt, die zeitaufwändig und anspruchsvoll waren (vgl. Kapitel 5.4). Das Festhalten der Paraphrasen war ein sehr spannender Teil, denn es wurden die für die Fragestellung relevanten Interviewpassagen ausgearbeitet. Dies wurde mit jedem der sechs Interviews als erster Schritt der eigentlichen Analyse gemacht. Wie von Mayring (2010) empfohlen, wurden die nächsten beiden Schritte in den ersten miteinbezogen und es folgte direkt die Reduzierung und somit die Kategorienbildung (S. 71-72). Die Autorinnen haben also themengleiche Paraphrasen in verschiedene Kategorien zusammengefasst. Dies war teilweise anspruchsvoll, da man nicht genau wusste, wie weit man das Material hinunterbrechen und reduzieren darf. Es wurde aber von Auswertung zu Auswertung einfacher, man bekam ein Gefühl für die Reduzierung. Trotzdem entstanden schliesslich von allen sechs Interviews mehrere Kategorien, die sich sehr ähnlich waren. In einem letzten Schritt wurde dann fallübergreifend analysiert. Alle aus den Interviews definierten Kategorien wurden zu elf definitiven, allgemeingültigen Kategorien zusammengefasst. So konnte die grosse Menge an Material auf eine relativ einfache Art und Weise in eine überschaubare Menge kategorisiert werden.

Das Ziel der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring, „Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, [einen Corpus zu erschaffen], der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (Mayring, 2010, S. 67), wurde erreicht und die Fragestellung der Forschung dieser Bachelorarbeit konnte anhand dieser Methode beantwortet werden.

7 Darstellung der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der durchgeführten Forschung vorgestellt. Zunächst werden die wichtigsten Aspekte aus den Interviews präsentiert, anhand von Beispielen untermauert und in einer Kernaussage zusammengefasst. Anschliessend wird ein Überblick über die in dieser Forschung erarbeiteten Faktoren, welche für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz aus Sicht der interviewten Personen relevant sind, gegeben. Abschliessend werden die einzelnen Faktoren genauer erläutert.

7.1 Wichtigste Aspekte aus den Interviews

Die fallübergreifende Auswertung der durchgeführten Interviews gab Aufschluss darüber, was sich für die Betroffenen förderlich auf ihre Integration in den primären Arbeitsmarkt auswirkt. Insgesamt konnten die folgenden elf Aspekte aus den Interviews herausgearbeitet werden, welche Rückschlüsse auf förderliche Faktoren für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz zulassen:



Abbildung 6 Wichtigste Aspekte aus der fallübergreifenden Auswertung der Interviews
(Quelle: eigene Darstellung)

7.1.1 Persönliche Voraussetzungen

Alle interviewten Personen brachten Voraussetzungen mit, welche ihnen den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichten. So sind gewisse Fähigkeiten wie beispielsweise einen Arbeitsweg zurücklegen zu können oder alltägliche Tätigkeiten (z.B. sich pflegen, Toilettengang) ausführen zu können wichtig, um überhaupt die Chance zu bekommen, in den primären Arbeitsmarkt einzusteigen. Darüber hinaus zeigte sich, dass weitere persönliche Voraussetzungen den Integrationsprozess erleichtern können. Fast alle interviewten Personen erzählten, dass sie einen ausgeprägten Willen und die entsprechende Motivation hatten, im primären Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden und zu arbeiten. Entsprechende Aussagen lassen sich in fast allen Interviews finden. Die folgenden zwei Beispiele aus den Interviews unterstreichen dies:

„Ja ich habe es gewollt. Ich habe gedacht, ich möchte nicht jedes Mal im geschützten Arbeitsplatz hocken.“

(Fall D, Interview vom 21. April 2016, Zeilen 344-345)

„Ja, das war für mich wichtig. Ja. Ich wollte nicht im geschützten Rahmen sein, wo die anderen sind. Ich war ja dort, und jetzt wollte ich weg.“

(Fall F, Interview vom 4. Mai 2016, Zeilen 312-313)

Die interviewten Personen betonten zudem, dass sie sehr gerne arbeiten und gefordert werden möchten. Einige hatten hohe Ansprüche an sich selber und beschrieben sich selbst als ehrgeizige Personen. Alle äusserten, dass sie selbstständig sein möchten und auch selbstständig arbeiten möchten. Der Wunsch nach Normalität sowie berufliche Ambitionen trieben die interviewten Personen an, den Schritt in den primären Arbeitsmarkt zu wagen. Einige Personen berichteten von Anfangsschwierigkeiten beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt, welche sie durchstehen mussten. Zwei Interviewpartner/-innen äusserten sich wie folgt dazu:

„Früher ist es einfach ein bisschen, wie fremd gewesen, dieser Beruf, aber jetzt geht es, nach einigen Jahren.“

(Fall C, Interview vom 21. April 2016, Zeilen 87-88)

„Ich hatte, ehm, wie lange brauchte ich, fast ja, mehr, drei Monate bis so, mit Mitarbeiter hatte ich so ein komisches Gefühl. Weil das im [Name der ehemaligen Arbeitsstelle] war etwas anderes. Hier hat es viel mehr Mitarbeiter, hat es nicht nur drei, da hat es viele, und dann habe ich schon lange gebraucht. Aber es geht jetzt. Jetzt ist super. Ich brauche einfach, es ist bei mir einfach, ich habe viele Schwächen, ich brauche Zeit bis ich mich daran gewöhne, an die Bewohner, an die Mitarbeiter, ja ich bin eine, die sehr scheu manchmal ist. (...) Aber jetzt ist das, kein Problem mehr.“

(Fall F, Interview vom 4. Mai 2016, Zeilen 118-127)

Die Aussagen aus den Interviews zeigen, dass es während der Einstiegsphase in den primären Arbeitsmarkt Durchhaltewillen und die Bereitschaft zum Lernen braucht. Die interviewten Personen zeichneten sich zudem dadurch aus, dass sie sich selber und ihre Stärken sowie Schwächen sehr gut kennen und ihre eigene Leistung einschätzen können. So beschreibt ein Interviewpartner seine momentane berufliche Leistungsfähigkeit wie folgt:

„Also ehm, da sind wir dran, aber es ist noch nicht ganz, so 50%, ich schätze mich bei 50% ein, und die Hälfte müssen wir dann noch ein bisschen fördern.“

(Fall D, Interview vom 21. April 2016, Zeilen 223-224)

Eine Person erwähnte explizit, dass es für sie wichtig war, dass ihre Stärken bei der Arbeit zum Tragen kommen. Fast alle erzählten, dass sie wegen ihrer höflichen, offenen und lebenslustigen Art geschätzt werden und dass sie mit ihrer jetzigen Situation sehr zufrieden sind.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Um es in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen braucht es Wille, Motivation, Lern- und Entwicklungsbereitschaft sowie Durchhaltevermögen.

7.1.2 Privates Umfeld

Fünf von sechs interviewten Personen nahmen die eigenen Eltern als wichtige Unterstützung im Prozess der Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt wahr. Einige wurden konkret in der Stellensuche unterstützt, andere erhielten vor allem emotionale Unterstützung und Rückhalt, indem die Eltern beispielsweise Mut zusprachen und zeigten, dass sie an eine Eingliederung glaubten und dementsprechend Stolz äusserten, wenn dies gelang. Folgende Aussage aus einem Interview zeigt, inwiefern die Eltern eine tragende Rolle spielen können:

„Ihnen [den Eltern] ist glaube ich schon viel am Herzen gelegen, dass ich etwas lernen kann und ja.

Sie waren auch stolz, dass ich danach etwas... ja, dass ich selbstständig leben kann und... das hat der Vater immer gesagt, ja, dass ich, ja-a, dass er stolz sei, dass ich selbstständig leben kann und ja.“

(Fall B, Interview vom 21. April 2016, Zeilen 118-121)

Eine Person äusserte, dass die Eltern Druck machten und eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt forderten. Dies wirkte motivierend auf den Betroffenen. Für alle interviewten Personen sind die Eltern zudem wichtige Ansprechpersonen bei Problemen. Ähnliche Aussagen wie die der Interviewpartnerin F finden sich in fast allen Interviews:

„Ich spreche mit meinen Eltern, wenn ich ein Problem habe (...). Weil es muss mir jemand zuhören, sonst gibt es, werde ich einfach wütend. Körperlich, tut es mir nicht gut.“

(Fall F, Interview vom 4. Mai 2016, Zeilen 425-427)

Auffallend ist, dass ausser den Eltern nicht viele weitere Personen im privaten Umfeld als Unterstützungspersonen genannt wurden. Vereinzelt wurden auch die Geschwister genannt.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Die Unterstützung der Eltern ist für die Betroffenen wichtig. Sie bieten insbesondere emotionalen Rückhalt und teilen den Wunsch nach einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

7.1.3 Schule

Zwei von sechs Personen besuchten im Vor- und Grundschulalter eine Rudolf Steiner Schule. Eine Person wechselte später in eine Sonderschule. Insgesamt besuchten vier Personen eine heilpädagogische Schule oder eine Sonderschule. Sie wurden später bei der Suche nach einer Lehrstelle durch heilpädagogische Fachpersonen unterstützt. Eine Person besuchte eine Regelschule. Bezogen auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt wurden von den Interviewpartner/-innen keine direkten Bezüge zur vorhergehenden Schulbildung hergestellt, welche für ihren Integrationsprozess von besonderer Bedeutung waren. Allerdings zeigte sich, dass fast alle Interviewpartner/-innen während ihrer Schulzeit erste Berufserfahrungen sammelten, woraus sich später ein Berufswunsch oder eine Vorstellung davon, was sie später einmal arbeiten möchten, entwickelte. Zwei interviewte Personen äusserten sich wie folgt dazu:

„Ja, also als Kind hatte ich einen anderen Berufswunsch, der Berufswunsch Gärtnerin entstand eigentlich erst mit einem Praktikum, welches wir im Rahmen der Schule machen mussten.“

(Fall A, Interview vom 14. April 2016, Zeilen 83-84)

„Ja das war von der Schule aus. Von der Heilpädagogischen Schule [Ortschaft], haben sie mich dann – irgendwie integriert, dass ich danach etwas beruflich machen kann oder.“

(Fall B, Interview vom 21. April 2016, Zeilen 88-89)

Die Aussagen der interviewten Personen zeigen auf, dass die Schule insbesondere bei der Berufsfindung aber auch bei der Lehrstellensuche und somit beim ersten Schritt in den Arbeitsmarkt einen Einfluss auf den beruflichen Werdegang hat. Insgesamt nahmen die interviewten Personen ihre Schulzeit eher neutral oder gar leicht negativ geprägt wahr. So zum Beispiel Interviewpartner E, der das Ende seiner Schulzeit folgendermassen beschreibt:

„(...) am Schluss wollte ich dann gar nicht mehr in die Schule, ich war froh, als ich dann in die Lehre gekommen bin. (...) dann war es dann für mich immer so ehm... ja wann kann ich jetzt mal arbeiten gehen und in der Schule sitzen ist eh doof und ja.“

(Fall E, Interview vom 28. April 2016, Zeilen 228-233)

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Die Schule spielt bei der Berufsfindung und der Lehrstellensuche eine wichtige Rolle und beeinflusst die Integration in den ersten Arbeitsmarkt damit indirekt.

7.1.4 Ausbildung

Alle interviewten Personen absolvierten eine Lehre im geschützten Rahmen, die im Schnitt zwischen zwei und drei Jahren dauerte. Zwei Personen absolvierten eine praktische Ausbildung nach INSOS und vier Personen absolvierten eine berufliche Grundbildung mit Berufsattest. Von den sechs interviewten Personen arbeiten nur zwei weiterhin in ihrem erlernten Beruf. Vier Personen arbeiten in einem anderen Berufsfeld. Die interviewten Personen erlebten die Lehrzeit als Bereicherung, was beispielsweise die folgende Aussage zeigt:

„Das hat mir natürlich sehr viel, sehr viel gebracht, weil mein Fachwissen hat sich dadurch mehr ausgeweitet.“

(Fall E, Interview vom 28. April 2016, Zeile 47-48)

Während der Lehre und beim Einstieg in den primären Arbeitsmarkt wurden fast alle Interviewpartner/-innen durch einen Job Coach oder einen Integrationscoach unterstützt, wobei der Kontakt zu dieser Person bei allen interviewten Personen über den Lehrbetrieb zustande kam. Ähnliche Aussagen wie die des Interviewpartners E finden sich in fast allen Interviews:

„In der Stiftung [Name der Stiftung] [in der ich meine Ausbildung gemacht habe] gibt es so ein IC, Integrations-Coach, und der schaut für dich, wo du arbeiten kannst. (...) Und er hat mir diese Stelle also mir, er hat einfach mal nachgefragt, hat ein bisschen herum gefragt nachgefragt hier dann ging ich hier schnuppern und dann ehm ja habe ich sie [die Stelle] hier bekommen.“

(Fall E, Interview vom 28. April 2016, Zeilen 62-66)

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage formuliert werden:

Die Art der absolvierten Ausbildung spielt eine untergeordnete Rolle. Wichtig sind die gesammelte Berufserfahrung sowie der Zugang zu einem Job Coaching, welches durch eine Ausbildung im geschützten Bereich ermöglicht wird.

7.1.5 Praxiserfahrung

Für vier von sechs Personen waren Schnupperlehren oder Praktika ausschlaggebend für die Berufsfindung, die Wahl einer Lehre und einer Arbeitsstelle. Die interviewten Personen erzählten, dass sie häufig schnupperten und dadurch viele verschiedene Berufe kennenlernten. Häufig fällten sie Entscheidungen nach dem Ausschlussprinzip. Folgende Aussage der Interviewpartnerin F verdeutlicht dies:

„Das war gut, doch, das war gut, schnuppern hier. Hat mir richtig gut getan. Und so bin ich weiter gekommen. (...) Ich habe noch etwas anderes geschnuppert. Ich habe Wäscherei, in [Name Ortschaft], dort wo ich wohne [geschnuppert]. Und dann habe ich in einem Laden im [Name Ortschaft] geschnuppert, Blumenladen, und dann habe ich noch, was habe ich noch? In [Name Ortschaft] war ich auch, dort war es nicht gut. Und dann, ja, ich habe, glaube ich, das sind die.“

(Fall F, Interview vom 4. Mai 2016, Zeilen 149-161)

Alle interviewten Personen verfügten über Arbeitserfahrung im ersten und im zweiten Arbeitsmarkt und absolvierten an ihren jetzigen Arbeitsstellen mindestens einen Probeeinsatz. Eine Person erzählte, dass sie als Voraussetzung für ihre derzeitige Arbeitsstelle verschiedene Schnuppereinsätze in unterschiedlichen Bereichen absolvieren musste, um die nötigen Kompetenzen für den Beruf zu erlangen.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Praktika, Schnuppereinsätze und Probearbeiten helfen den Betroffenen herauszufinden, was sie interessiert und ob sie in einem bestimmten Beruf arbeiten möchten und können.

7.1.6 Job Coaching

Bei vier von sechs interviewten Personen spielte ein Job Coaching eine tragende Rolle bei der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Unterstützung erhielten die Personen insbesondere bei der Stellensuche, beim Schreiben von Bewerbungen und bei der Kontaktaufnahme mit zukünftigen Arbeitgebern. Meistens wurden die interviewten Personen bei Vorstellungsgesprächen von ihrem Job Coach begleitet. Zudem zeigte sich, dass die interviewten Personen beim Organisieren von Schnuppereinsätzen und Vertragsverhandlungen ebenfalls vom Job Coach unterstützt wurden. Die Interviewpartnerin A beschreibt die Rolle des Job Coachs wie folgt:

„Die Rolle des Job Coachs bei meiner Jobsuche war eigentlich, dass der Job Coach mir beim Aufsetzen der Bewerbungen geholfen hat und auch Kontakt mit den Betrieben aufzunehmen. Und bei Erstgesprächen zum Beispiel ist der Job Coach auch immer mitgekommen. (...) Für mich war das

eine grosse Unterstützung, weil falls es Probleme gegeben hätte, hätte der Job Coach auch noch vermitteln können.“

(Fall A, Interview vom 14. April 2016, Zeilen 58-64)

„Ja also bei dieser Anstellung war schon vor allem das Verhältnis zum Job Coach wichtig ja.“

(Fall A, Interview vom 14. April 2016, Zeile 113)

Des Weiteren zeigte sich, dass eine enge Begleitung in Form von Praxisbesuchen, Sitzungen und Gesprächen zusammen mit den Ansprechpersonen im Betrieb ein wichtiges und unterstützendes Element bei der Eingliederung darstellt. Die interviewten Personen wurden während der Einstiegsphase jeweils enger begleitet. Einige Personen wurden während einem Jahr durch den Job Coach nachbetreut und für alle interviewten Personen ist der Job Coach auch nach erfolgreicher Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt immer noch Ansprechperson bei Problemen. Die interviewten Personen betonten, dass die Unterstützung durch den Job Coach für sie wichtig war und dass sie eine gute Beziehung zu ihrem Job Coach hatten und teilweise immer noch haben. Der Kontakt zu einem Job Coach kam bei allen vier Personen durch eine Lehre im geschützten Rahmen zustande.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Die Unterstützung durch ein Job Coaching ist hilfreich, um eine gute Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Die Begleitung durch einen Job Coach wird insbesondere bei der Einstiegsphase als unterstützend und entlastend empfunden.

7.1.7 Ausgestaltung der Arbeitsstelle

Einer der wichtigsten Faktoren, um eine Integration gelingend zu gestalten, ist die Ausgestaltung der Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt. Alle interviewten Personen haben erwähnt, dass es für sie vor allem beim Einstieg wichtig war, welche Haltung der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einnimmt, wie sich das Team verhält und/oder welche Tätigkeiten auszuführen waren. Zudem ist es für die Betroffenen wichtig, dass sie die Möglichkeit bekommen, Teilzeit zu arbeiten. Die Hälfte von den interviewten Personen arbeiten weniger als 100%.

7.1.7.1 Rolle des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Vier der sechs interviewten Personen haben erwähnt, dass ihr Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin eine wichtige Rolle im Prozess der Integration gespielt hat oder immer noch spielt. Dabei ist eine umfängliche Unterstützung von Bedeutung. Diese soll sich dadurch zeigen, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei zu viel Stress und Druck alternative Aufgaben anbieten kann, damit Menschen mit einer geistigen Behinderung sich zurückziehen können. Zudem stellt der Chef/die

Chefin oft eine wichtige Bezugsperson dar, die eine enge Begleitung mit regelmässigen Gesprächen bietet und bei Problemen und Schwierigkeiten für die Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Neben dieser Unterstützung spielt auch die individuelle Behandlung von Mitarbeitenden mit einer geistigen Behinderung eine wichtige Rolle. Oft brauchen sie mehr Toleranz als andere Mitarbeitende und somit flexiblere Anstellungs- aber zum Beispiel auch Pausenregelungen. Trotzdem wollen die interviewten Personen nicht, dass sie eine zu grosse Sonderbehandlung bekommen oder gar mit Samthandschuhen angefasst werden. Sie wollen von ihren Arbeitgebenden gefördert und gefordert werden. Dies geschieht vor allem dadurch, dass sie Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeitenden zeigen, ihnen Wertschätzung entgegenbringen, sie ernst nehmen und eine gewisse Leistung erwarten. Oft ist der Vorgesetzte/die Vorgesetzte auch eine Vorbildperson für die Interviewpartner/-innen, was vor allem von Fall C erwähnt wurde:

„Also vom [Name des Chefs] habe ich jetzt, also vom Arbeitskollegen von mir, also er ist der Leiter hier in der Abgabestelle, ja mit ihm habe ich eigentlich mega viel gelernt. (...) Jetzt bin ich eigentlich auch wie er.“

(Fall C, Interview von 21.04.2016, Zeilen 92-98)

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Ein gutes Verhältnis zum Arbeitgeber/zur Arbeitgeberin ist für die Betroffenen wichtig. Die Mitarbeitenden erwarten eine wertschätzende, fördernde und zugleich fordernde Haltung sowie individuell angepasste Bedingungen, ohne dabei als Sonderfall behandelt zu werden.

7.1.7.2 Rolle des Teams

Von allen sechs interviewten Personen wurde das Team als ein wichtiger Faktor für eine gelingende Integration erwähnt. Wie bei den Arbeitgebenden ist es wichtig, dass das Team Unterstützung bietet, indem Mitarbeitende sich als mögliche Ansprechperson zur Verfügung stellen und eine hilfsbereite Haltung einnehmen. Auch werden sie oft als Vorbilder gesehen. Fall F beschrieb dies im Interview wie folgt:

„Mitarbeiter haben mir alles gezeigt, genau, so so so, und doch, das war gut, doch, das war gut.“

(Fall F, Interview vom 04. Mai 2016, Zeilen 148-149)

Eine weitere wichtige Eigenschaft, die das Team aufweisen sollte, ist laut den interviewten Personen eine wertschätzende Haltung. Das Team soll offen und tolerant sein sowie eine konstruktive Fehlerkultur leben. Die interviewten Personen wollen von ihren Mitarbeitenden ernst genommen und so akzeptiert werden, wie sie sind – mit all ihren Besonderheiten und speziellen Bedürfnissen. Schliesslich soll ein angenehmes Arbeitsklima herrschen, in dem man einen guten

Umgang mit Konflikten erlernen kann. Zudem ist Teamzusammenhalt wichtig, damit sich der/die Arbeitnehmer/-in wohlfühlt.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Für die Betroffenen ist es wichtig, von ihren Arbeitskollegen/-kolleginnen ernst genommen zu werden. Es braucht ein wertschätzendes und hilfsbereites Team, welches eine offene Fehlerkultur lebt und den Betroffenen mit Toleranz begegnet.

7.1.7.3 Art der Tätigkeiten

Für fünf der sechs Interviewpartner/-innen spielt es eine wichtige Rolle, welche Tätigkeiten ausgeführt werden müssen und wie diese ausgestaltet sind. So ist wichtig, dass die Mitarbeitenden mit einer geistigen Behinderung die Möglichkeit bekommen, flexibel mit ihren Aufgaben umzugehen. Für sie ist es förderlich, wenn sie bei Überforderungen die Möglichkeit zur Alternative bekommen. Zudem brauchen sie abwechslungsreiche Tätigkeiten. Dies vor allem, weil sie möglichst nahe an der Normalität sein wollen und daher genau so etwas zu tun haben wollen wie andere Mitarbeitende. Trotzdem brauchen sie Arbeiten, die an ihre Bedürfnisse angepasst und somit fordernd wie auch fördernd sind. So sollen die Tätigkeiten nicht überfordernd sein, damit die Person mit geistiger Behinderung möglichst wenig unter Druck gesetzt wird. Zudem ist es sinnvoll, wenn die Tätigkeiten in einem zeitlich flexiblen Rahmen ausgeführt werden können, die Person also in ihrem eigenen Tempo arbeiten kann. Den Interviewpartner/-innen war es aber auch wichtig, dass die Aufgaben an ihre eigenen Fähigkeiten angepasst sind. Ein gutes Beispiel dafür stellt Fall F:

„[Ich arbeite in einem Altersheim], weil ich gut reden kann. Und vom Gefühl her. Also spüren [kann] ob es ihnen [den Bewohnern] gut geht. Oder nicht. Ja.“
(Fall F, Interview vom 04. Mai 2016, Zeile 263 – 266)

Schliesslich soll die Tätigkeit für die interviewten Personen sinnstiftend sein. Es braucht Arbeit, die erledigt werden muss und wichtig für den Betrieb, aber flexibel in der Zeitspanne der Umsetzung ist. Menschen mit einer geistigen Behinderung finden so am meisten Gefallen an einer Arbeit und fühlen sich auf diese Weise wohl an ihrer Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Bei der Ausgestaltung der Tätigkeit ist es wichtig, dass diese weder über- noch unterfordernd aber dennoch anspruchsvoll ist.

7.1.8 Möglichkeit zur Selbständigkeit

Obschon dieser Punkt zur Ausgestaltung der Arbeitsstelle gezählt werden könnte, soll dem Aspekt besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Fünf der sechs Personen erwähnten, dass es für sie von grosser Bedeutung ist, selbständig arbeiten zu können. Im Vergleich zum geschützten Arbeitsbereich ist dies für alle fünf Personen an ihrer jetzigen Arbeitsstelle möglich. Dabei ist es von besonderer Relevanz, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeiten selber einteilen und diese in ihrem eigenen Tempo erledigen können. Die meisten Interviewpartner/-innen haben erzählt, dass sie eine Liste mit Aufgaben bekommen, die im Betrieb zu machen sind. In welcher Reihenfolge oder Zeitspanne diese auszuführen sind, ist den Mitarbeitenden selber überlassen. Das heisst auch, dass sie die meiste Zeit ohne Anleitung arbeiten, was ein wichtiger Punkt der Selbständigkeit ist und ihnen ein Gefühl des Vertrauens gibt. Fall D beschreibt eine solche Situation folgendermassen:

„Letztes Mal war ich auch alleine hier, mit ehm, der Serviererin. Dann musste ich das managen in der Küche, und dann hatten wir einen Ablauf, was ich noch bereit machen muss.“

(Fall D, Interview vom 21.4.2016, Zeilen 281-283)

Trotzdem aber war es allen interviewten Personen wichtig, dass sie bei Problemen Hilfe holen können. Ein letzter wichtiger Punkt um selbständig arbeiten zu können ist, dass den Mitarbeitenden Vertrauen entgegengebracht wird, indem sie sich selber Arbeiten suchen können, mitdenken und mitentscheiden dürfen, um so möglichst viele Fortschritte zu machen. Diese Wertschätzung ist für die Interviewpartner/-innen enorm wichtig, um motivierter arbeiten zu können.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Für die Betroffenen ist es wichtig, selber Entscheidungen treffen zu können. Sie möchten ihre Aufgaben selbstständig einteilen und erledigen, aber bei Bedarf die Möglichkeit haben, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

7.1.9 Rolle der IV

Für alle sechs integrierten Menschen mit einer geistigen Behinderung hat die IV eine wichtige Rolle im Integrationsprozess gespielt und tut dies noch immer. Nur durch die Finanzierung der Lehre konnten sie einen eidgenössisch anerkannten Abschluss machen und hatten danach überhaupt erst die Möglichkeit, im ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Zudem werden auch heute noch alle Gehälter durch die IV mitfinanziert. Die interviewten Personen erhalten zusätz-

lich zum Lohn vom Betrieb noch eine darauf angepasste Teil- oder sogar Vollrente. Einige beziehen zudem Ergänzungsleistungen. Nur durch diese Renten ist es ihnen möglich, ein selbstbestimmtes und selbständiges Leben auf eine möglichst ‚normale‘ Art zu führen. Zudem erweist es sich jetzt schon als schwieriges Unterfangen, Betriebe zu finden, welche Menschen mit einer (geistigen) Behinderung einstellen wollen. Dies würde noch schwieriger werden, wenn die Arbeitgebenden einen vollen Lohn bezahlen müssten.

Einer der Interviewten wurde zudem in der Stellensuche von einer IV-Beraterin unterstützt. Sie hat für ihn Kontakt mit Betrieben aufgenommen und beim Bewerbungsverfahren geholfen.

Nur eine Person hat negative Erfahrungen mit der IV erläutert. Nach einem ersten Lehrjahr im geschützten Bereich wurde ihm verweigert, ein weiteres Jahr anzuhängen. Die IV war nicht bereit, dies zu finanzieren, da sie der Meinung war, die Person würde nicht genügend Kompetenzen mitbringen, um in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden zu können. Fall E beschreibt das folgendermassen:

„Da hatten wir noch ein rechtes Problem mit der IV die wollten nicht mehr bezahlen, (...) die haben uns gesagt, ich könne nicht in die Privatwirtschaft und dann haben sie mir nur ein Jahr bezahlt.“

(Fall E, Interview vom 28. April 2016, Zeilen 41-44)

Erst als der Job Coach für die interviewte Person tatsächlich eine Anstellung in der Privatwirtschaft fand, musste die IV nachgeben und er konnte das zweite Lehrjahr nachholen. Schwierig daran ist, dass die IV-Berater/-innen über die Finanzierung einer Lehre oder beruflichen Massnahme entscheiden, jedoch selten persönlichen Kontakt mit den Betroffenen pflegen. Diese sind jedoch in hohem Masse von diesen Entscheidungen betroffen und abhängig.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Ohne eine finanzielle Beteiligung der IV wäre eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht möglich.

7.1.10 Perspektiven

Vier interviewte Personen haben sich für den ersten Arbeitsmarkt entschieden, weil sie an die Zukunft gedacht haben. Sie haben darin die Aussicht auf ein selbständiges Leben gesehen. Fall D hat das folgendermassen beschrieben:

„(...) und dann haben wir gedacht, jetzt finden wir eine andere Lösung, dass ich auch ein bisschen für die Zukunft, mehr aufbauen kann.“

Für die Hälfte der interviewten Personen ist es relevant, dass sie in ihrem jetzigen Betrieb Perspektiven sehen. So wollen sie sich weiterentwickeln und mehr dazulernen können. Zudem haben zwei Personen den Wunsch, eines Tages mehr Lohn zu bekommen, um dann auch unabhängig von der IV ein selbständiges Leben führen zu können. Einer interviewten Person ist es auf die Zukunft hinaus gesehen wichtig, dass sie Weiterbildungen machen kann, um eines Tages nicht mehr nur als Küchenhilfe, sondern als Koch arbeiten zu können. Zudem möchten einige Interviewpartner/-innen ihr Arbeitspensum aufstocken, um einem selbständigen Leben etwas näher zu kommen und in einer möglichst hohen Form von Normalität arbeiten zu können. Der Wunsch von drei der sechs Interviewpartner/-innen ist es, noch möglichst lange im momentanen Betrieb zu bleiben. Ein wichtiger Grund dafür ist der Glaube daran, dass sie nicht so schnell wieder einen Job im ersten Arbeitsmarkt finden können. Sie wissen, dass es nur wenige Betriebe gibt, die bereit sind, einen Menschen mit einer geistigen Behinderung einzustellen und sind deshalb sehr dankbar für ihre momentane Arbeitsstelle.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Für die Betroffenen ist es wichtig, im ersten Arbeitsmarkt Perspektiven zu haben und sich weiterentwickeln zu können.

7.1.11 Weitere Aspekte

Drei weitere Aspekte wurden von einzelnen Personen genannt und sollen an dieser Stelle erwähnt werden. Im ersten Arbeitsmarkt werden höhere Löhne bezahlt als im geschützten Bereich. Diese Tatsache motivierte zwei der interviewten Personen dazu, eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu suchen. Des Weiteren wurde die Lage des Arbeitsortes erwähnt, welche ebenfalls für zwei Interviewpartner/-innen ausschlaggebend war, die jetzige Stelle anzunehmen. Der Betrieb soll einerseits mit den öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar sein, denn die interviewten Personen leben alle entweder noch zu Hause bei den Eltern, alleine oder in einer Wohngruppe. Daher müssen sie alle einen weiteren Arbeitsweg auf sich nehmen, als wenn sie in einer geschützten Institution gleichzeitig arbeiten und leben würden. Ausserdem war es für eine Person wichtig, dass ihre Arbeitsstelle schön gelegen, etwas ausserhalb liegt. Als dritter und letzter Aspekt wurde das Wohlbefinden im Betrieb erwähnt. Zwei Personen ist es wichtig, dass sie sich einerseits an der Arbeitsstelle sowie in der Tätigkeit, welche sie ausführen, wohl fühlen. Dieser Aspekt wird sicherlich dadurch erreicht, dass viele der in den oberen Unterkapiteln beschriebenen Umstände als positiv bewertet werden können.

Zusammenfassend kann unter diesem Aspekt die folgende Kernaussage in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt formuliert werden:

Die Arbeit im ersten Arbeitsmarkt ist finanziell attraktiv.

7.2 Förderliche Faktoren für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz aus Sicht der Betroffenen

Die Darstellung der Ergebnisse hat gezeigt, dass es sich bei der Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz um ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Aspekte handelt, welche sich gegenseitig beeinflussen. Anhand der dargestellten Ergebnisse und der formulierten Kernaussagen sollen an dieser Stelle förderliche Faktoren für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt aus Sicht von Menschen mit einer geistigen Behinderung ausgearbeitet werden. Es soll hier nochmals darauf hingewiesen werden, dass es sich um verallgemeinerte Aussagen handelt, welche sich auf die geführten Interviews beziehen und daher keine allgemeine Gültigkeit aufweisen.

Die Kernaussagen aus der fallübergreifenden Darstellung der Forschungsergebnisse wurden entlang der Forschungsfrage „Welche Faktoren sind aus Sicht von Menschen mit einer geistigen Behinderung förderlich für ihre Integration in den primären Arbeitsmarkt?“ auf ihre Relevanz hin überprüft, aussortiert und zusammengefasst.

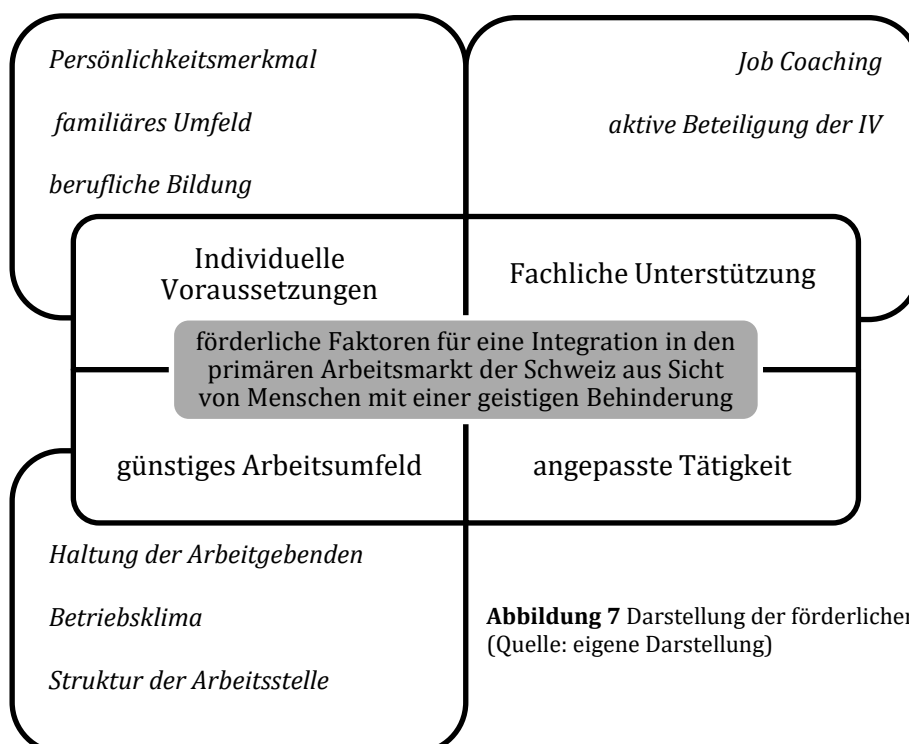


Abbildung 7 Darstellung der förderlichen Faktoren
(Quelle: eigene Darstellung)

Nachfolgend werden die vier Hauptfaktoren mit ihren jeweiligen Teilfaktoren einzeln beschrieben und inhaltlich erläutert. Zudem soll aufgezeigt werden, anhand welcher Aspekte aus den Interviews die förderlichen Faktoren für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz abgeleitet werden konnten.

7.2.1 Faktor 1: Individuelle Voraussetzungen

Der erste Faktor bezieht sich auf das, was die Person mit einer geistigen Behinderung vor einer Anstellung im primären Arbeitsmarkt mitbringt oder vorfindet. Dieser setzt sich aus den drei Teilfaktoren *Persönlichkeitsmerkmale*, *familiäres Umfeld* und *berufliche Bildung* zusammen, welche auf der Grundlage der Aspekte persönliche Voraussetzungen, privates Umfeld und Ausbildung herausgearbeitet werden können.

- *Persönlichkeitsmerkmale*

Insbesondere Eigenschaften wie Willensstärke, Ausdauer und Durchhaltevermögen sowie ein hohes Mass an intrinsischer Motivation bezogen auf die eigene Lern- und Entwicklungsbereitschaft wirken sich positiv auf eine Integration in den primären Arbeitsmarkt aus. Zusätzlich wirken ein offenes und umgängliches Wesen sowie eine gute Selbst- (z.B. eigene Stärken und Schwächen realistisch einschätzen können) und Alltagskompetenz (z.B. selbstständige Selbstversorgung und Mobilität) förderlich.

- *Familiäres Umfeld*

Die Unterstützung durch das familiäre Umfeld, insbesondere durch die Eltern, wirkt sich positiv auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt aus. Wichtig ist vor allem, dass im familiären Umfeld Ansprechpersonen vorhanden sind, welche bei Problemen mit Rat und Tat zur Seite stehen und emotionalen Rückhalt bieten können. Speziell förderlich ist ein familiäres Umfeld, welches den Wunsch nach einer Integration in den primären Arbeitsmarkt nicht nur gutheisst, sondern aktiv unterstützt.

- *Berufliche Bildung*

Damit Menschen mit einer geistigen Behinderung eine Anstellung im primären Arbeitsmarkt finden, ist es von Relevanz, dass sie über eine anerkannte berufliche Bildung verfügen (z.B. PrA nach INSOS oder EBA). Es hat sich gezeigt, dass es sich positiv auf die Integration auswirkt, wenn die Person mit Behinderung bereits gewisse Fähigkeiten mit in den Betrieb bringt und ihre berufliche Qualifikation auch ausweisen kann. Insbesondere die Möglichkeit, durch ein Angebot der beruflichen Bildung erste Berufserfahrungen zu sammeln, ist ein förderlicher Faktor. So kann sich die Person an das Arbeiten gewöhnen, was ihr den Einstieg in den primären Arbeitsmarkt erleichtert. Eine Ausbildung im geschützten Rahmen ermöglicht ausserdem den Zugang

zu einem Job Coaching, welches für die Integration in den primären Arbeitsmarkt ebenfalls eine wichtige Rolle spielt.

7.2.2 Faktor 2: Fachliche Unterstützung

Faktor zwei bezieht sich auf die Ausgestaltung der fachlichen Unterstützung in Bezug auf die Anstellung einer Person mit geistiger Behinderung im primären Arbeitsmarkt. Dieser setzt sich aus den Teilfaktoren *Job Coaching* und *aktive Beteiligung der IV* zusammen, welche auf der Grundlage der Aspekte Ausbildung, Praxiserfahrung, Job Coaching und Rolle der IV abgeleitet werden können.

▪ *Job Coaching*

Der Teilfaktor Job Coaching setzt sich aus den weiteren Unterfaktoren *Beziehung zwischen Klientel und Fachperson*, *Unterstützung während der Vorbereitungs- und Einstiegsphase* und *Nachbetreuung nach der Anstellung* zusammen.

○ *Beziehung zwischen Klientel und Fachperson*

Es hat sich gezeigt, dass eine gute Beziehung zwischen Klientel und Fachperson einen förderlichen Einfluss auf eine Anstellung im primären Arbeitsmarkt hat. Die Zusammenarbeit kann für beide Seiten gewinnbringend gestaltet werden. Je besser die Fachperson ihr Klientel und deren Wünsche, Bedürfnisse und Vorstellungen in Bezug auf eine Arbeitsstelle kennt, desto passgenauer kann eine Stelle im primären Arbeitsmarkt vermittelt werden. Als wichtiges Instrument zeigten sich insbesondere Schnupper- und Probearbeitseinsätze, welche den Betroffenen helfen können, sich über die eigenen Bedürfnisse klarzuwerden.

○ *Unterstützung während der Vorbereitungs- und Einstiegsphase*

Eine aktive Begleitung durch eine Fachperson wirkt sich positiv auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt aus. Insbesondere die Unterstützung und Begleitung im Bewerbungsprozess (z.B. beim Schreiben von Bewerbungen, Begleitung an Vorstellungsgespräche, Anstellungs- und Lohnverhandlungen etc.) als auch eine enge Betreuung während der Einstiegsphase (z.B. regelmässiger Kontakt mit Klientel und Betrieben) wirken förderlich auf die Eingliederung. Wichtig ist vor allem, dass sowohl für die Person mit geistiger Behinderung, als auch für die Arbeitgebenden eine klar definierte Ansprechperson zur Verfügung steht. Dies garantiert, dass bei Problemen und Unklarheiten rasch interveniert und vermittelt werden kann.

○ *Nachbetreuung nach erfolgreicher Anstellung*

Ist die Fachperson auch über die erfolgreiche Vermittlung hinaus Ansprechperson für die Person mit geistiger Behinderung, wirkt sich dies positiv auf das Wohlbefinden und damit auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt aus.

- *Aktive Beteiligung der IV*

Wichtig ist insbesondere die finanzielle Beteiligung durch die IV an den Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen der Personen mit geistiger Behinderung. Durch die Finanzierung einer Ausbildung werden die Chancen auf eine Integration in den primären Arbeitsmarkt positiv beeinflusst, da im Rahmen der geschützten Ausbildung eine fachliche Begleitung durch ein Job Coaching ermöglicht wird, was sich förderlich auf eine Eingliederung auswirkt. Zudem sind individuell angepasste Voll- oder Teilrenten sowie Ergänzungsleistungen zusätzlich zum Lohn, welcher durch die Arbeitgebenden entrichtet wird, notwendig, damit die Person mit einer geistigen Behinderung für ihren Lebensunterhalt aufkommen kann.

7.2.3 Faktor 3: günstiges Arbeitsumfeld

Der dritte Faktor bezieht sich auf das Arbeitsumfeld, in welches die Person mit geistiger Behinderung integriert werden soll. Er setzt sich aus den Teilfaktoren *Haltung der Arbeitgebenden*, *Betriebsklima* und *Struktur der Arbeitsstelle* zusammen und lässt sich aus den Aspekten Rolle des Arbeitgebers, Rolle des Teams, Perspektiven und Weitere Aspekte ableiten.

- *Haltung der Arbeitgebenden*

Es spielt für die Menschen mit einer geistigen Behinderung eine wichtige Rolle, welche Haltung der/die Arbeitgeber/-in ihnen gegenüber einnimmt. Es hat sich gezeigt, dass es sich positiv auf die Integration auswirkt, wenn die Person mit geistiger Behinderung in ihrem eigenen Tempo arbeiten kann und im Betrieb und insbesondere von der vorgesetzten Person so akzeptiert wird, wie sie ist. Dazu braucht es mehr Toleranz und Flexibilität von Seiten der Arbeitgebenden als bei Mitarbeitenden ohne Behinderung. Es ist wichtig, dass die vorgesetzte Person in schwierigen Situationen Unterstützung bieten kann und dennoch eine gewisse Leistung vom Mitarbeitenden erwartet. Es braucht also ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fördernden und fordernden Elementen, wobei es wichtig ist, die Person mit geistiger Behinderung in allen Situationen mit ihren Bedürfnissen ernst zu nehmen. Insgesamt wirkt sich eine wertschätzende Haltung des Arbeitgebenden förderlich auf die Integration aus, wobei vor allem die vorgesetzte Person eine Vorbildfunktion innehat.

- *Betriebsklima*

Damit ein Mensch mit einer geistigen Behinderung sich wohlfühlen kann, muss an der aktuellen Arbeitsstelle auch das Betriebsklima stimmen. Neben der Haltung der Arbeitgebenden spielen also auch das Team und die Atmosphäre eine relevante Rolle für die gelingende Integration. So sollen die Mitarbeitenden genauso wie die Vorgesetzten eine wertschätzende, hilfsbereite und unterstützende Haltung gegenüber den Menschen mit einer geistigen Behinderung einnehmen,

sie mit all ihren Stärken und Schwächen akzeptieren und als Personen und Mitarbeitende erst nehmen. Insbesondere eine positive Fehler- und Konfliktkultur, welche eine gute Atmosphäre im Betrieb ermöglicht und zwischen den Mitarbeitenden ein gutes und förderndes Verhältnis zulässt, wirkt sich förderlich auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt aus.

- *Struktur der Arbeitsstelle*

Es hat sich gezeigt, dass es für Menschen mit einer geistigen Behinderung förderlich ist, wenn im Betrieb eine strukturierte Offenheit vorhanden ist. So braucht es einerseits Struktur und klar definierte Aufgaben, welche die Person mit geistiger Behinderung nicht überfordern. Andererseits soll genügend Spielraum vorhanden sein, damit die Person mit geistiger Behinderung gefordert und in ihrer Selbstständigkeit gefördert werden kann. Zudem sollte die Arbeitsstelle so gestaltet sein, dass die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung besteht und Perspektiven vorhanden sind. Für Mitarbeitende mit einer geistigen Behinderung ist es wichtig, dass sie im Betrieb Perspektiven für die Zukunft haben, wie beispielsweise eine Erhöhung des Arbeitspensums oder Weiterbildungen.

7.2.4 Faktor 4: angepasste Tätigkeit

Der vierte Faktor bezieht sich auf die *Ausgestaltung der Tätigkeit*, welche die Person mit einer geistigen Behinderung ausführt. Er setzt sich aus den Aspekten Art der Tätigkeit sowie Möglichkeit zur Selbstständigkeit zusammen.

- *Ausgestaltung der Tätigkeit*

Es hat sich gezeigt, dass sich Personen mit einer geistigen Behinderung Lebensumstände wünschen, welche möglichst „normal“ sind. Dies bezieht sich auch auf den Lebensbereich Arbeit. So wirkt es sich insbesondere positiv auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt aus, wenn die Person mit geistiger Behinderung keinen Sonderstatus im Betrieb hat, sondern gleiche Tätigkeiten wie andere Mitarbeitende ausführen kann. Dennoch braucht es eine individuelle Ausgestaltung der Tätigkeiten, welche die Person mit einer geistigen Behinderung in einem angepassten Mass fordert und ihre beruflichen Fähigkeiten fördert. Die Tätigkeit soll sinnstiftend, abwechslungsreich und anspruchsvoll sein. Speziell förderlich für die Integration in den primären Arbeitsmarkt sind Tätigkeiten, welche flexibel gestaltet sind und den Mitarbeitenden mit geistiger Behinderung die Möglichkeit einräumen, selbstständig Entscheidungen bezüglich Arbeitstempo und Arbeitsabläufen zu treffen.

8 Diskussion der Ergebnisse

Zu Beginn der vorliegenden Bachelorarbeit stand die Frage nach den Faktoren, welche sich aus Sicht von Menschen mit einer geistigen Behinderung förderlich auf ihre Integration in den primären Arbeitsmarkt auswirken. Die Befragung von direktbetroffenen Personen zu ihren Integrationsverläufen in den primären Arbeitsmarkt der Schweiz ermöglichte interessante Einblicke in die Thematik der Arbeitsintegration aus einer bislang wenig bekannten Perspektive und trug damit zur Klärung der zu Beginn gestellten Forschungsfrage bei. Im folgenden Kapitel wird die Fragestellung beantwortet, indem die Forschungsergebnisse anhand der theoretischen Vorüberlegungen und der in Kapitel 4.4 vorgestellten Studien diskutiert und verortet werden. Abschliessend werden Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit formuliert.

8.1 Beantwortung der Fragestellung

Aus Sicht der Betroffenen sind die vier Hauptfaktoren *individuelle Voraussetzungen*, *fachliche Unterstützung*, *günstiges Arbeitsumfeld* und *angepasste Tätigkeit* für die Integration in den primären Arbeitsmarkt förderlich. Zu einem ähnlichen Ergebnis kamen auch Parpan-Blaser et al. (2014), die in ihrer Studie zu Arbeitsbiografien von Menschen mit einer Behinderung zum Schluss kamen, dass es für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt einerseits gute persönliche Voraussetzungen und ein unterstützendes Umfeld im Betrieb und andererseits sowohl Anpassungen beim Arbeitsplatz als auch bei den Arbeitsanforderungen braucht. Auch verweisen sie darauf, dass sich Job Coaching und/oder Arbeitsassistenz günstig auf die Integration in den Arbeitsmarkt auswirkt (S. 240). Alle vier Bedingungen, welche von Parpan-Blaser et al. beschrieben wurden, lassen sich in den Teilfaktoren der hier angelegten Forschung wiederfinden. So beschreibt beispielsweise der Teilfaktor *Persönlichkeitsmerkmale* Aspekte wie die Fähigkeit zur Selbstversorgung, ein hohes Mass an intrinsischer Motivation zum Arbeiten und Lernen sowie die Fähigkeit, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und realistisch zu bewerten als förderliche Faktoren in Bezug auf die Integration in den primären Arbeitsmarkt. Zudem wirkt sich aus Sicht der Betroffenen ein offenes und umgängliches Wesen positiv auf ihre Eingliederung aus. Diese Aspekte fassen auch Parpan-Blaser et al. (2014) unter dem Faktor gute persönliche Voraussetzungen zusammen (S. 240). Auch Doose (2007) verweist darauf, dass sich arbeitnehmerbedingte Faktoren wie beispielsweise die Motivation der Person mit Behinderung oder bestimmte Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen positiv auf die Nachhaltigkeit der Integration in den primären Arbeitsmarkt auswirken (S. 337). In der hier angelegten Studie wird der Teilfaktor *Persönlichkeitsmerkmale* unter dem Dach der *Individuellen Voraussetzungen* beschrieben, wobei weitere Teilfaktoren diesen Faktor ausmachen. Für die Betroffenen sind insbesondere das *familiäre Umfeld* als auch ihre *berufliche Bildung* zwei Teilfaktoren, wel-

che für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt relevant sind. Auch Doose (2007) beschreibt unter den arbeitnehmerbedingten Faktoren ein stabiles und unterstützendes soziales Umfeld als förderlichen Aspekt für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt (S. 337). Es hat sich gezeigt, dass aus Sicht der Betroffenen insbesondere die Eltern als wichtige Unterstützungsinstanz gesehen werden und das familiäre Umfeld damit ein relevanter Faktor darstellt. Dies wird durch die Studien von Parpan-Blaser et al. und Doose gestützt.

In Bezug auf den Teilfaktor *berufliche Bildung* konnte dargestellt werden, dass eine berufliche Qualifikation der Person mit geistiger Behinderung sich positiv auf ihre Integration in den primären Arbeitsmarkt auswirkt. Ferner verweist Doose (2007) darauf, dass die Qualifikation der Arbeitnehmenden Einfluss auf die Nachhaltigkeit der Integration hat. Ausschlaggebend ist insbesondere die Passung zwischen der Qualifikation der Person und den Anforderungen des Arbeitsplatzes, wobei sich eine Arbeitsleistung im betrieblich akzeptablen Spektrum bewegen muss (S. 338). Auch aus Sicht der Betroffenen ist die Passung ein wichtiger Faktor für die Integration in den primären Arbeitsmarkt. Insbesondere die beiden Hauptfaktoren *günstiges Arbeitsumfeld* und *angepasste Tätigkeit* zeigen auf, welche Bedürfnisse Personen mit einer geistigen Behinderung haben und welche Ansprüche sich daraus für einen Arbeitsplatz ergeben. Speziell die Möglichkeit, im eigenen Tempo arbeiten zu können, macht deutlich, dass die Passung zwischen der Person mit ihren Qualifikationen und dem Arbeitsplatz von Bedeutung ist.

Parpan-Blaser et al. (2014) sind zudem der Ansicht, dass es für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt Anpassungen beim Arbeitsplatz und bei den Arbeitsanforderungen braucht (S. 240). Auch Kubek (2012) verweist in ihrem Konzept der Humanität beruflicher Teilhabe darauf, dass eine humane Gestaltung des Arbeitsplatzes ausschlaggebend dafür ist, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt ausführen können. Dazu gehören unter anderem der Weg zur Arbeit, ein angemessener Zeitdruck, physische und motorische Herausforderungen, Möglichkeiten, dazulernen und sich weiterzuentwickeln, eine gute Teamatmosphäre, passende Arbeitszeitenregelung, strukturierte Arbeitsabläufe, Normalität, Akzeptanz und Toleranz von Kollegen/Kolleginnen, Förderung und Stärkung der Selbstbestimmung, Eigenverantwortung sowie Förderung der persönlichen Entwicklung (S. 234-244). Die Forschungsergebnisse der vorliegenden Arbeit zeigen auf, dass auch aus Sicht der Personen mit geistiger Behinderung die Ausgestaltung der Arbeitsstelle enorm wichtig für eine gelingende Integration ist. Doose (2007) betont ebenfalls, dass sich ein gutes Betriebsklima, welches sich durch Offenheit, Toleranz und Integrationsbereitschaft auf Seiten des Arbeitgebenden auszeichnet, positiv auf den Verbleib im primären Arbeitsmarkt auswirkt (S. 336). All diese Aspekte lassen sich in den förderlichen Faktoren der vorliegenden Forschungsergebnisse wiederfinden und beleuchten, dass aus Sicht von Menschen mit einer geistigen Behinderung ein human gestalteter Arbeitsplatz positive Auswirkungen auf ihre Integration hat. So werden unter den Teilfaktoren

Haltung des Arbeitgebenden und *Betriebsklima* ebenfalls Aspekte wie eine offene und wertschätzende Haltung der vorgesetzten Person und der Arbeitskolleginnen und -kollegen genannt. Hingegen verweist der dritte Teilfaktor *Struktur der Arbeitsstelle* auf eine neue Dimension, welche aus Sicht von Personen mit einer geistigen Behinderung wichtig ist für ihre Integration in den Arbeitsmarkt. So konnte anhand der Forschungsergebnisse aufgezeigt werden, dass Aspekte wie Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit einer geistigen Behinderung eine wichtige Rolle spielen.

Parpan-Blaser et al. (2014) betonen zudem die Dimension der professionellen Unterstützung als relevante Grösse und verweisen damit auf Aspekte wie Job Coaching und Arbeitsassistenten oder auf die Rolle der Ausbildungsinstitutionen (S. 110-112). Auch für Doose (2007) ist eine langfristige Begleitung durch einen Integrationsfachdienst massgebend für eine nachhaltige und gelingende Integration in den Arbeitsmarkt. Optimal ausgestaltet ist dieses unterstützungssystembedingte Faktor dann, wenn die Begleitung über die Vermittlungstätigkeit hinausreicht und damit ein regelmässiger Kontakt zwischen allen Beteiligten, also der Fachperson, dem Betrieb und dem/der Arbeitnehmer/-in, besteht und somit gewährleistet werden kann, dass bei auftretenden Problemen rechtzeitig eine Krisenintervention eingeleitet wird (S. 335). Diese Aspekte wurden auch im Rahmen der hier angelegten Forschung als relevante Grössen herausgearbeitet und von den Betroffenen betont, woraus sich der zweite Hauptfaktor *fachliche Unterstützung* ableiten lässt. Dieser setzt sich aus den Teilfaktoren *Job Coaching* und *aktive Beteiligung der IV* zusammen. Es zeigte sich, dass die *aktive Beteiligung der IV* aus Sicht der Betroffenen einen wichtigen Faktor für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt darstellt. Auch Doose (2007) verweist darauf, dass verlässliche Unterstützungsleistungen wie beispielsweise Lohnkostenzuschüsse sich positiv auf die Nachhaltigkeit der Integration auswirken (S. 334). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen vor, dass die finanzielle Beteiligung der Invalidenversicherung dahingehend von Bedeutung ist, als dass den Personen mit geistiger Behinderung dadurch der Zugang zu weiteren Unterstützungsangeboten wie beispielsweise ein Job Coaching ermöglicht wird, welche die Chance auf eine erfolgreiche Integration in den primären Arbeitsmarkt erhöhen.

Das Job Coaching ist gemäss Parpan-Blaser et al. (2014) eine wichtige Voraussetzung, welche zum Gelingen der beruflichen Integration beiträgt (S. 240). Insgesamt nahm der Teilfaktor des *Job Coachings* in der hier angelegten Studie viel Platz ein und hat damit einen hohen Stellenwert. Aufgabe eines Job Coachs ist es, Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt bei ihrer Eingliederung zu unterstützen, wobei es für den Beruf des Job Coachs gemäss der Homepage berufsberatung.ch (ohne Datum) keine eidgenössisch reglementierte Ausbildung gibt. Der übliche Ausbildungsweg findet über eine Weiterbildung in Coaching, Arbeitsagogik oder Supported Employment statt (berufsberatung.ch, ohne Datum). Dies erstaunt insofern, als dass die For-

schungsergebnisse zeigten, dass es sich beim Aspekt des Job Coachings um einen Schlüsselfaktor handelt, der sich aus weiteren drei Unterfaktoren zusammensetzt. Diese beziehen sich auf die Ausgestaltung der Zusammenarbeit zwischen der Person mit einer geistigen Behinderung und der Fachperson, welche ihren Integrationsprozess begleitet. Das Gelingen des Integrationsprozesses hängt somit in hohem Grad mit der Beziehung zwischen Job Coach und Klientel zusammenhängt. So kann auch die Passung zwischen Arbeitnehmer/-in und Arbeitsstelle erhöht werden. Doose (2007) verweist darauf, dass die passgenaue Vermittlung von grosser Bedeutung ist und sich positiv auf die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration auswirkt (S. 334). Dies lässt sich anhand der hier angelegten Studie bestätigen. Des Weiteren zeigte sich, dass sich eine enge Begleitung durch eine Fachperson vor und während der Einstiegsphase in den ersten Arbeitsmarkt positiv auf die Integration auswirkt, worauf auch Parpan-Blaser et al. (2014) verweisen. Ein weiterer Unterfaktor des Teilfaktors *Job Coaching* bezieht sich zudem auf die *Nachbetreuung nach erfolgreicher Anstellung*. Für die Betroffenen ist es wichtig ist, auch nach einer erfolgreichen Anstellung eine klar definierte Ansprechperson zur Verfügung zu haben. Dies wirkt sich gemäss Doose (2007) auch positiv auf die Nachhaltigkeit der Integration im Arbeitsmarkt aus (S. 335).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aus Sicht der Betroffenen insbesondere der Teilfaktor Job Coaching als Schlüsselfaktor für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt definiert werden kann, was auch durch die Studien von Parpan-Blaser et al. oder Doose bestätigt wird. Ausserdem sind individuelle Voraussetzungen sowie ein günstiges Arbeitsumfeld und angepasste Tätigkeiten aus Sicht der Betroffenen massgebend für eine gelingende Integration in den primären Arbeitsmarkt.

8.2 Schlussfolgerungen für die Praxis der Sozialen Arbeit

Die Soziale Arbeit hat laut der International Federation of Social Workers (IFSW) und der International Association of Schools of Social Work (IASSW) (2001) den Auftrag, Menschen bei ihrer Integration in die Gesellschaft zu unterstützen und ihnen dadurch vollständige Teilhabe am kollektiven Leben zu ermöglichen. Dies besonders, wenn sie „in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind“ (IFSW & IASSW, zit in. AvenirSocial, 2010, S. 6). Um diese Eingliederung zu ermöglichen, soll die Soziale Arbeit Partizipation sowie die Selbstbestimmung der Klientel fördern. Das kann einerseits geschehen, indem man bei der Person selber ansetzt, um sie einzugliedern, andererseits ist es aber auch relevant, auf der Ebene der Gesellschaft etwas zu verändern, um Strukturen zu schaffen, die es allen – also auch Menschen mit einer geistigen Behinderung – ermöglichen, ohne grössere Hindernisse ihren Platz in der Gesellschaft zu finden (AvenirSocial, 2010, S. 6-9).

Diese umfassende Teilhabe in der Gesellschaft kann nur erreicht werden, indem Menschen mit einer geistigen Behinderung in allen relevanten Bereichen integriert werden. Laut Tschann (2011) spielt bei Menschen mit einer Behinderung vor allem der Lebensbereich Arbeit eine wichtige Rolle, da sich ihre Kontakte häufig auf wenige Lebensbereiche wie zum Beispiel die Familie, die Schule oder später den Arbeitsplatz beschränken (S. 38). Auch Schaufelberger (2013) betont, dass die Integration in den Arbeitsmarkt ein wichtiger Schritt für die finanzielle Unabhängigkeit, die gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe sei (S. 9). Somit kann durch eine Förderung der Integration in die Arbeitswelt eine ganzheitliche Integration in die Gesellschaft erreicht werden. Die Frage stellt sich, wie dieses Ziel umgesetzt werden soll. Das Feld der Arbeitsintegration wird weitgehend von den Akteuren und Akteurinnen der Sozialversicherungssysteme besetzt und gesteuert. Die Chance der Sozialen Arbeit, sich in diesem Feld zu etablieren, besteht darin, dass die gängigen Erklärungs- und Erfolgsmodelle beruflicher Integration im Kontext geistiger Behinderung nicht zu greifen scheinen. So konnte das Bundesamt für Sozialversicherungen wohl feststellen, dass die IV-Stellen Schwierigkeiten haben, eben diese Gruppe im Erwerbsbereich zu integrieren (zit. in Egger et al., 2015a, S. 212), bei der Formulierung von Lösungsstrategien scheint man jedoch weiterhin im Dunkeln zu tappen. Einigkeit herrscht darin, dass es an „Sensibilität und Klarheit darüber fehlt, was Gleichstellung von Menschen mit psychischen und geistigen Behinderungen im Erwerbsleben bedeutet“ (EBGB, zit. in Egger et al., 2015a, S. 212). Hier könnte die Soziale Arbeit mit ihrem Fachwissen Abhilfe schaffen. Insbesondere das induktive Vorgehen der qualitativen Sozialforschung eignet sich, um bislang wenig erforschte Phänomene zu erschliessen und damit zur Klärung eben dieser Frage und zur Formulierung von Strategien für die berufliche Eingliederung dieser Personengruppe beizutragen. So zeigt beispielsweise die in dieser Bachelorarbeit angelegte Forschung auf, wie durch die sozialwissenschaftliche Vorgehensweise im spezifischen Feld der Arbeitsintegration Anknüpfungspunkte für eine adäquate Strategie bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit einer geistigen Behinderung hervorgebracht werden können.

Es hat sich bestätigt, dass es sich bei der beruflichen Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung um einen komplexen Bereich handelt, bei dem verschiedene Faktoren Einfluss auf eine gelingende Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt nehmen. Genau hier könnte die Soziale Arbeit, insbesondere die Sozialpädagogik, ansetzen, um den Personen einen Platz im primären Arbeitsmarkt zu ermöglichen und sie so in die Gesellschaft zu integrieren. Einerseits wurde der Job Coach als eine relevante Grösse erwähnt, um den Einstieg in den primären Arbeitsmarkt für Menschen mit einer geistigen Behinderung zu ermöglichen und möglichst angenehm zu gestalten. Dies wäre eines der Felder, an dem die Sozialpädagogik ansetzen könnte. In Institutionen für Menschen mit einer (geistigen) Behinderung sollten vermehrt Professionelle als Job Coaches angestellt werden, da diese eine enorme Unterstützung und persönliche Betreu-

ung bieten können. Neben der Stellensuche, der Hilfe beim Schreiben von Bewerbungen oder der Begleitung zu Vorstellungsgesprächen spielen sie auch emotional eine wichtige Rolle und haben meist eine enge Beziehung zu ihrer Klientel. Daher ist es wertvoll, ausgebildete Sozialpädagogen/-pädagoginnen für diese Arbeit anzustellen und diesen Bereich der Integration zu professionalisieren.

Die Rolle der Sozialpädagogen/-pädagoginnen in Institutionen darf nicht unterschätzt werden. Einerseits können Sie ihrer Klientel eine Ausbildung im geschützten Rahmen bieten, welche für eine Anstellung im primären Arbeitsmarkt erforderlich ist. Andererseits ist es aber auch wichtig, dass sie Veränderungen fördern, „die Menschen unabhängiger werden lassen auch von der Sozialen Arbeit“ (AvenirSocial, 2010, S. 6). Um diese Unabhängigkeit zu ermöglichen, sollen die Professionellen einen Austritt aus dem geschützten Rahmen fördern, um Menschen mit einer geistigen Behinderung in den primären Arbeitsmarkt und somit in die Gesellschaft zu integrieren.

Ein weiterer wichtiger Punkt für die Soziale Arbeit ist die Zusammenarbeit mit anderen Stellen und somit die Vernetzungsarbeit. Sie brauchen Kontakte zu Betrieben in der Privatwirtschaft, um Menschen mit einer geistigen Behinderung zu vermitteln. Diese Verbindungen sollten möglichst heterogen sein, um dem Klientel ein vielseitiges Angebot an Arbeitsstellen offerieren zu können. Die Ansprüche, welche Mitarbeitende mit einer geistigen Behinderung an ihren Arbeitsplatz stellen sowie die Bedürfnisse, die sie in dem Zusammenhang haben (vgl. Kapitel 7.1.7 & Kapitel 7.2), sollten von den Professionellen beachtet und berücksichtigt werden.

Eine andere wichtige Vernetzungsarbeit ist jene mit der IV. Die Versicherung finanziert Menschen mit einer Behinderung die Ausbildung sowie einen grossen Teil des Lohnes. Oft sind es die Professionellen der Sozialen Arbeit, welche die Vermittlungsposition zwischen Klientel und IV einnehmen. Teilweise muss für die Finanzierung gekämpft werden, wobei die Soziale Arbeit eine grosse Unterstützung bieten kann. Die Zusammenarbeit mit der IV ist also wichtig, damit Menschen mit einer geistigen Behinderung eine Ausbildung sowie einen Lohn erhalten und sich somit ein möglichst selbständiges Leben aufbauen können.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Praxis der Sozialen Arbeit eine wichtige Aufgabe im Prozess der Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung hat. Sie kann und soll durch ihr Fachwissen Strategien für die berufliche Eingliederung dieser Personengruppe herausarbeiten. In den Institutionen kann sie eine begleitende Rolle einnehmen, um die Klientel auf ihrem Weg in die Selbständigkeit zu unterstützen. Andererseits hat sie aber auch eine vermittelnde Rolle zwischen Betrieben der Privatwirtschaft sowie der IV und ihrem Klientel. Die Ausführungen haben ausserdem gezeigt, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit insbesondere für offene und integrative Strukturen in der Gesellschaft eintreten sollen.

9 Ausblick

Die Auseinandersetzung mit der Thematik der beruflichen Integration im Allgemeinen scheint auch vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen in den Sozialversicherungssystemen, wie beispielsweise dem Umbau der Invalidenversicherung von einer „Renten- zu einer Eingliederungsversicherung“ (Egger et al., 2015a, S. 194) voll im Gang zu sein. Dennoch scheint eine spezifische Vertiefung der Thematik in Bezug auf die Personengruppe der Menschen mit einer geistigen Behinderung im Kontext der beruflichen Integration bislang auf wenig Interesse zu stossen. Da es sich auf der wissenschaftlichen Ebene um ein eher wenig erforschtes Gebiet handelt, gilt es, dieses spezifische Feld weiter auszuleuchten und einen interdisziplinären Theoriediskurs anzuregen. Weitaus erfreulicher präsentiert sich die Lage mit Blick auf die in der Praxis tätigen Organisationen des Behindertenwesens. Diese beschäftigen sich seit langem mit den praktischen Fragen der Integration von Menschen mit einer Behinderung, unter anderem mit der Integration in den Lebensbereich Arbeit. Auch im Zuge der in dieser Bachelorarbeit durchgeführten Studie lässt sich dieser Eindruck bestätigen. So fanden durch die Interviews zahlreiche Begegnungen mit Vertreterinnen und Vertretern von Organisationen statt, welche hochprofessionell im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung tätig sind und auf ein breites Erfahrungswissen zurückgreifen können. Es bleibt zu hoffen, dass auch der wissenschaftliche Theoriediskurs dem Thema der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung künftig mehr Beachtung schenkt. So wäre es beispielsweise wünschenswert, wenn die in dieser Bachelorarbeit gestellte Forschungsfrage weiterverfolgt und in einem grösseren Umfang bearbeitet werden würde. Mögliche weiterführende Forschungsfragen sollen an dieser Stelle erwähnt werden:

Wichtig wäre, die Sichtweise der Betriebe, die bereits Personen mit geistiger Behinderung beschäftigen abzuholen und die förderlichen Faktoren aus Sicht der Arbeitgebenden zu erheben. Ein Vergleich mit der Sichtweise der Betroffenen könnte Aufschluss darüber geben, wo die Schwierigkeiten aber auch die Chancen und Herausforderungen bei der beruflichen Eingliederung dieser spezifischen Personengruppe auf der Ebene der Betriebe liegen. Ein weiterer Punkt, der von den Arbeitgebenden abgefragt werden sollte, ist ihre Motivation für die Anstellung von einem Menschen mit einer geistigen Behinderung. Es ist bekannt, dass nur 8% aller Betriebe in der Schweiz Menschen mit einer Behinderung anstellen, obschon 31% laut ihren eigenen Aussagen die Möglichkeiten dazu hätten (Baumgartner et al., 2004a, S. 4). Oft scheitert dies aber daran, dass die Betriebe in der Privatwirtschaft eine geringe bis sehr geringe Bereitschaft zeigen (Baumgartner et al., 2004a, S. 9-11). Wenn durch Forschung die Motivation der Betriebe, die bereits Menschen mit einer Behinderung anstellen, herausgearbeitet wird, können daraus positive Aspekte der Beschäftigung von Menschen mit einer geistigen Behinderung abgeleitet wer-

den. Durch die Betonung der positiven Aspekte könnten allenfalls weitere Betriebe dazu motiviert werden, Personen mit geistiger Behinderung anzustellen.

In dieser Bachelorarbeit wurde nur erforscht, welche Faktoren förderlich für eine Integration in den primären Arbeitsmarkt sind. Interessant wäre beispielsweise herauszufinden, welche Auswirkungen diese Eingliederung auf die gesamtgesellschaftliche Teilhabe der Personen mit geistiger Behinderung hat. Viele Autorinnen und Autoren beschreiben, dass es vor allem für Menschen mit einer Behinderung von grosser Relevanz ist, in den Lebensbereich Arbeit integriert zu werden, da sich ihr Leben oft auf wenige Lebensbereiche beschränkt und sie durch die Arbeit Zugang zur Gesellschaft finden können (z.B. Tschann, 2011). Wie diese Auswirkungen konkret aussehen und welchen Einfluss eine berufliche Eingliederung auf andere Lebensbereiche hat, könnte Gegenstand einer weiterführenden Forschung sein.

Die Ausführungen in der vorliegenden Arbeit sollten deutlich gemacht haben, dass insbesondere die Soziale Arbeit mit ihrem Fachwissen im Bereich der Behindertenhilfe Potenzial hat, einen wichtigen Beitrag in Bezug auf die spezifische Problematik der beruflichen Integration von Menschen mit einer geistigen Behinderung zu leisten.

10 Quellenverzeichnis

- Aeschbach, Susanne (2013). Berufliche Bildung für alle! Aktuelle politische Entwicklungen und zukunftssträchtige Modelle. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 19 (11-12), 5-12.
- AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: AvenirSocial.
- AvenirSocial (2014). *Berufsbild der Professionellen Sozialer Arbeit*. Gefunden unter http://www.avenirsocial.ch/cm_data/AS_Berufsbild_DE_def.pdf
- Baumgartner, Edgar, Greiwe, Stephanie & Schwarb, Thomas (2004a). *Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. (Kurzfassung)*. Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] (Hrsg.). Bern: BBL.
- Baumgartner, Edgar, Greiwe, Stephanie & Schwarb, Thomas (2004b). *Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen*. Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] (Hrsg.). Bern: BBL.
- berufsberatung.ch (ohne Datum). *Berufe und Ausbildungen. Beruf: Job Coach*. Gefunden unter <http://www.berufsberatung.ch/DYN/1199.aspx?data=activity&id=5935&searchabc=J>
- Bieker, Rudolf (2005). *Teilhabe am Arbeitsleben: Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bundesamt für Statistik [BFS] (ohne Datum a). *Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Einführung*. Gefunden unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/00.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (ohne Datum b). *Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Erwerbstätigkeit*. Gefunden unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/01.html>
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information [DIMDI] (Hrsg.) (2005). *ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Gefunden unter http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endfassung-2005-10-01.pdf

- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information [DIMDI] (Hrsg.) (2013). *ICD-10-WHO Version 2013*. Gefunden unter <https://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-who/kodesuche/onlinefassungen/htmlamtl2013/block-f70-f79.htm>
- Doose, Stefan (2007). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht* (2. durchgesehene u. aktual. Aufl.). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Egger, Theres, Stutz, Heidi, Jäggi, Jolanda, Bannwart, Livia, Oesch, Thomas et al. (2015a). *Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen - BehiG. Integraler Schlussbericht*. Gefunden unter <http://www.edi.admin.ch/ebgb/00564/00566/00567/06130/index.html?lang=de>
- Egger, Theres, Stutz, Heidi, Jäggi, Jolanda, Bannwart, Livia, Oesch, Thomas et al. (2015b). *Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen - BehiG. Kurzfassung*. Gefunden unter <http://www.edi.admin.ch/ebgb/00564/00566/00567/06130/index.html?lang=de>
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen [EGBG] (ohne Datum). *Der Weg zum Behindertengleichstellungsrecht*. Gefunden unter <http://www.edi.admin.ch/ebgb/00564/00566/index.html?lang=de>
- Eidgenössisches Departement des Innern (ohne Datum). *UNO-Konvention. Geltungsbereich und Zweck*. Gefunden unter <http://www.edi.admin.ch/ebgb/00564/00566/05493/05920/index.html?lang=de>
- Fiebertshäuser, Barbara (1997). Interviewtechniken – ein Überblick. In Barbara Fiebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft* (S. 371-395). Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Flick, Uwe (2007). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Forum Qualitative Social Research (ohne Datum). *Das problemzentrierte Interview*. Andreas Witzel. Gefunden unter <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519>
- Gaillard, Serge & Baumberger, Daniel (2013). Arbeit und Beschäftigung. In Anna Maria Riedi, Marcel Meier Kressig, Michael Zwilling, Petra Benz Bartoletta & Doris Aebi Zindel (Hrsg.), *Handbuch Sozialwesen Schweiz* (S. 82 – 102). Bern: Haupt.
- Galuske, Michael & Rauschenbach, Thomas (2001). Arbeit und Beruf. In Ulrich Bleidick & Georg Antor (Hrsg.), *Handlexikon der Behindertenpädagogik* (S. 154 – 158). Stuttgart: Kohlhammer.

- Gazareth, Pascale (2009). *Behinderung hat viele Gesichter. Definitionen und Statistiken zum Thema Menschen mit Behinderungen*. Gefunden unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=3788>
- Hoffmann, Thomas (2007). *Arbeit und Entwicklung – Zur Institutionalisierung geistiger Behinderung im 19. Jahrhundert*. Gefunden unter http://www.th-hoffmann.eu/texte/hoffmann.2007-arbeit_und_entwicklung.pdf
- Hofmann, Claudia & Schaub, Simone (2014). „Supported Education“ im ersten Arbeitsmarkt: Ausbildungssituation und berufliche Perspektiven. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 20 (10), 25-32.
- Inclusion Handicap (ohne Datum). *Rechtsgrundlagen. BehiG*. Gefunden unter <http://www.inclusion-handicap.ch/de/recht/rechtsgrundlagen/behig-45.html>
- Infostelle für Dienstleistungen für das Sozialwesen (ohne Datum). *Glossar Arbeitsintegration*. Gefunden unter http://www.infostelle.ch/de/dyn_output.html?content.void=14610
- insieme (ohne Datum). *Geistige Behinderung*. Gefunden unter <http://www.insieme.ch>
- Kubek, Vanessa (2012). *Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion. Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lindenmeyer, Hannes & Walker, Katharina (2010). *Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung*. Gefunden unter <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20056.pdf>
- Loeken, Hiltrud & Windisch, Matthias (2013). *Behinderung und Soziale Arbeit. Beruflicher Wandel – Arbeitsfelder – Kompetenzen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Mayer, Horst Otto (2006). *Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung* (3., überarb. Aufl.). München: R. Oldenbourg.
- Mayring, Philipp (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12., überab. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mühling, Tanja (2000). *Die berufliche Integration von Schwerbehinderten: ein integratives Erklärungsmodell und empirische Befunde*. Würzburg: Deutscher Wissenschafts-Verlag.
- Nollert, Michael (2010). Der Warencharakter der Arbeit und seine Schattenseiten. *Sozial Aktuell*, 10 (5), 10-14

- Parpan-Blaser, Anne, Häfeli, Kurz, Studer, Michaela, Calabrese, Stefania, Wyder, Angela et al. (2014). „*Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen.*“ *Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen*. Bern: Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik (SZH).
- Pro Infirmis (ohne Datum). *Zahlen und Fakten. Situation behinderter Menschen in der Schweiz*. Gefunden unter <http://www.proinfirmis.ch/en/medien/zahlen-fakten/behinderung-in-der-schweiz.html>
- Pro Infirmis (2016). *Arbeit finden*. Gefunden unter <http://www.proinfirmis.ch/de/betroffene-angehoerige/arbeit-bildung/arbeit-finden.html>
- Schauvelberger, Daniel & Mey, Eva (2010). Viele Massnahmen – wenig Übersicht. Arbeitsintegration – Vorschlag einer Systematisierung. *Sozial Aktuell*, 10 (5), 15-18.
- Schauvelberger, Daniel (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: interact.
- Schmocker, Beat (2008). *Das Wertgebäude der Sozialen Arbeit*. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2015). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Gefunden unter <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/index.html>
- Sheldon, George (2010). Der Schweizer Arbeitsmarkt seit 1920: Langfristige Tendenzen. *Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, 10 (1), 15 -19
- Sommerfeld, Peter (2011). *Integration und Lebensführung: ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung Sozialer Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Stöppler, Reinhilde (2014). *Einführung in die Pädagogik geistiger Behinderung*. München: Ernst Reinhardt GmbH & Co KG Verlag.
- Theunissen, Georg, Kulig, Wolfram & Schirbort, Kerstin (Hrsg.) (2013). *Handlexikon geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik* (2. überarb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

- Tschann, Elisabeth (2011). Berufliche Integration von jungen Menschen mit schweren Behinderungen und vielfachen Möglichkeiten. In Erhard Fischer, Manuela Heger & Désirée Laubenstein (Hrsg.), *Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung* (S. 37-55). Oberhausen: Athena Verlag.
- UN-Behindertenrechtskonvention (ohne Datum a). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung*. Gefunden unter <http://www.behindertenrechtskonvention.info>
- UN-Behindertenrechtskonvention (ohne Datum b). *Menschen mit Behinderungen*. Gefunden unter <http://www.behindertenrechtskonvention.info/menschen-mit-behinderungen-3755/>
- UN-Behindertenrechtskonvention (ohne Datum c). *Arbeit und Beschäftigung*. Gefunden unter <http://www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/>
- Vimentis (2016). *Lexikon: Arbeitsmarkt*. Gefunden unter <https://www.vimentis.ch/d/lexikon/50/Arbeitsmarkt.html>
- Witzel, Andreas (1985). Das problemzentrierte Interview. In Gerd Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-255). Weinheim: Beltz Verlag.
- Wohlgensinger, Corinne (2014). *Behinderung und Menschenrechte: Ein Verhältnis auf dem Prüfstand*. Opladen: Budrich UniPress.

Anhang

Anhang A: Leitfaden

Anhang B: Kurzfragebogen

Anhang C: Postskriptum

Anhang D: Ausschnitt aus dem Transkript Fall E (Zeilen 101-160)

Anhang E: Ausschnitt aus der Auswertung Fall E

Anhang F: Ausschnitt aus der fallübergreifenden Auswertung

Anhang A: Leitfaden

Allgemeine Angaben:

- Forschungsinteresse umreißen (um was geht es konkret, Ziel des Interviews)
- Anonymisierung zusichern
- Erlaubnis zur Tonbandaufnahme einholen
- Kein richtig oder falsch
- Kurzfragebogen ausfüllen

Einstiegsfrage

Können Sie uns beschreiben, wie ihr Arbeitstag aussieht?

1. Bildungsweg

Was haben Sie gemacht, bevor Sie begonnen haben, hier zu arbeiten?

- a. Institutionskarriere
- b. Schule/ Ausbildung
- c. Berufswunsch
- d. Wieso dieser Beruf

2. Stellensuche

Wie ist Ihre Stellensuche verlaufen?

- a. Unterstützung
- b. Rolle von Familie und Bekannten
- c. Rolle von Verbänden/Organisationen/Vereine/Institutionen
- d. Sozialversicherungen (IV, ALV)

3. Anstellung im ersten Arbeitsmarkt

Wie ist der Kontakt zwischen Ihnen und dem Betrieb, in dem Sie arbeiten, entstanden?

- a. Wieso 1. AM?
- b. Erwartungen
- c. Erfüllung der Erwartungen

4. Herausforderungen im Integrationsprozess

Auf welche Herausforderung sind Sie gestossen?

- a. im Prozess der Integration in den ersten Arbeitsmarkt
- b. beim Einstieg in den Beruf
- c. Schwierigkeiten heute

Anhang B: Kurzfragebogen

Interviewte Person

Name: _____

Alter: _____

Geschlecht: _____

Art der Beeinträchtigung: _____

Wohnsituation: _____

Arbeitgebende: _____

Art des Anstellungsverhältnisses

Zeitpunkt der Anstellung: _____

Teilzeit/Vollzeit: _____

Festanstellung/befristet: _____

Art der Anstellung: _____

Anhang C: Postskript

Thema: Integration von Menschen mit einer kognitiven Einschränkung in den 1. Arbeitsmarkt	Datum:	Ort:	Dauer:	Interviewerin:
Interviewte/r				
Situative Aspekte				
Atmosphäre				
Selbstwahrnehmung Interviewende				
Allfällige Störungen				
Reflexion Leitfaden				

Anhang D: Ausschnitt aus dem Transkript Fall E (Zeilen 101-160)

I: Hast du auch mehr Verantwortung vielleicht?

R: ja ja zum Beispiel manchmal muss ich mir selber Arbeit geben der Chef ist nicht immer da. Dann muss ich sagen ou muss ich noch und das muss noch erledigt werden oder das... zum Beispiel vorhin da hatte ich gerade nichts zu tun und dann habe ich gedacht komm ich mache gerade noch Lampenkontrolle...

I: ja. Also du musst auch selber mitdenken und selber ehm die Initiative dann ergreifen...

R: genau und auch ehm ein bisschen selber schauen wann Zeit ist wann ich in die Pause gehe wann Mittag ist... Der Chef steht nicht hinter mir und sagt mach das und mach das. Also also...

I: du hast wie weniger Anleitung als im geschützten Rahmen.

R: genau. Also ich kann schon Anleitung holen wenn ich das brauche aber... Und sie erwarten natürlich auch mehr von mir dadurch das... also am Anfang nicht so, aber jetzt merke ich langsam, dass ehm das ich eigentlich immer mehr selbstständig werde und dadurch mehr ehm selber machen muss.

I: und wie ist das für dich? Ist das positiv? Oder...

R: ja es ist anstrengend schon manchmal aber ehm wirklich ehm es ist noch schön auch zu sehen dass ich auch etwas lerne dadurch und auch dadurch selbstständig werde und sehe ah das muss man machen und das muss man machen.

I: mhm ja und es ist natürlich auch oder also du übernimmst dann ja auch mehr Verantwortung...

R: Genau ja.

I: ...für dich selber auch und gerade auch wenn du dann auf eigenen Beinen stehen möchtest ist das natürlich wichtig oder

R: mhm.

I: ehm jetzt muss ich gerade schnell schauen wo wir hier sind ungefähr

R: ist schon gut.

I: ist das vielleicht auch das was dich gereizt hat um in den 1. Arbeitsmarkt zu gehen?

R: ja das war schon immer mein Ziel ja. Erstens mal verdient man mehr (lacht). Ja und es ist auch schöner wenn ja ich finde es schöner einfach hier arbeiten weil eben wegen der Verantwortung und man hat auch mehr Freiheiten und kannst auch mal sagen jetzt geht es mir nicht so gut jetzt kann ich etwas machen das war auch der Grund weshalb ich kein Landschaftsgärtner geworden bin weil Landschaftsgärtner war ich ja schnuppern im ersten Arbeitsmarkt und das war dann gar nichts für mich dort hat man wirklich Druck und man muss pressieren weil das und das muss fertig sein und hier ist es wirklich so, hier kann ich auch mal sagen wenn es mir mal nicht gut geht, sagen wir wenn ich ein Problem

habe dann kann ich auch sagen ich mache eine Arbeit und bin dann den ganzen Tag dran und vielleicht ist sie fertig am Abend und vielleicht nicht und dann kann ich mein Tempo machen und auch wenn ich sonst eine Arbeit mache kann ich sagen ich lege sie auf die Seite wenn es jetzt zum Beispiel nicht geht weil ich habe sehr ein bisschen Mühe mit der Feinmotorik... Dann kann ich auch mal sagen ich lege es jetzt mal auf die Seite und sagen wir ich mache am Nachmittag weiter oder. Dann bleibt es halt stehen und das stört niemand. Das ist auch ein bisschen ein Grund weshalb ich Hauswart geworden bin.

I: Hast denn auch noch eine Weiterbildung gemacht in dem Bereich? Also wie die Lehre hast du ja gesagt war Landschaftsgärtner oder und jetzt arbeitest du hier ja eigentlich auf einem anderen Beruf.

R: ja also Weiterbildung. Ja ich bin einfach einige Sachen schnuppern gegangen also einfach Praktikum gemacht, ich war einmal bei einem Maler einfach zum Wissen wie man einen Boden streicht weil als Gärtner hast du natürlich keine Ahnung wie man das angeht oder. Und ehm dann war ich noch in der Reinigung drei Wochen und ehm einfach zum Wissen wie nimmt man einen Boden auf oder wie geht man das an zum Beispiel wenn man einen Boden aufnimmt wo beginnt man, das man nicht hier beginnt aber dort drüben ist die Türe dass man eigentlich hinten anfängt und zuerst die Ränder macht und nicht kreuz und quer damit man weiss wo man ist einfach so Sachen damit ich ein bisschen weiss zum Beispiel ein bisschen vorbereitet bin. Das hat auch der Chef gesagt, das müsse ich noch besuchen.

I: ja. Und das war dann Hausintern?

R: nein das war in der Stiftung Bühl, also die Reinigung war im Bühl und bei einem Maler war ich bei einem Maler

I: ja. Im Betrieb in dem Fall

R: aber das wäre nichts für mich, Maler

I: hat dir das nicht so gefallen?

R: ja. Ja-a mal zum Reinschauen aber man macht ja eigentlich immer die gleiche Arbeit und ich mag ich mag keine Fliessbandarbeit, da schlafe ich ein. Dann habe ich lieber verschiedene Sachen, mal das mal das, das ist auch schön hier da weisst du nie am Morgen was du machen musst ausser du hast eine Arbeit die auf längere Zeit geht..

Anhang E: Ausschnitt aus der Auswertung Fall E

Fall	Nr.	Paraphrasen	Reduktion (Kategorien)
E	57	Ich wollte es in der Privatwirtschaft probieren	K4 Persönlichkeit • Wille (im ersten 1. AM zu arbeiten) • Lust zu arbeiten • Lust auf Herausforderungen und Abwechslung • Realistisch • Motivation
E	126	Es war schon immer mein Ziel in den 1. AM zu gehen	
E	158	Ich mag keine Fließbandarbeit, dann mag ich lieber verschiedene Sachen	
E	232	Ich freute mich auf das Arbeiten nach der Schule	
E	286	Es ist schwierig für mich eine andere Stelle in der Privatwirtschaft zu finden	
E	102	Ich muss mir manchmal selber Arbeit geben	K7 Selbständigkeit • Selber mitdenken • Selber Arbeiten suchen • Fortschritte machen • Mehr Verantwortung und Freiheiten im 1. AM • Eigenes Tempo (Arbeit muss nicht bis bestimmter Zeitpunkt gemacht werden)
E	107	Ich muss selber mitdenken	
E	108	Der Chef steht nicht immer hinter mir und sagt mir was ich zu tun habe	
E	112	Ich merke dass ich selbstständiger werde	
E	115	Es ist schön zu sehen dass ich etwas lerne durch die Selbstständigkeit	
E	127	Im 1. AM hat man mehr Verantwortung und mehr Freiheiten	
E	134	Ich kann mein Tempo machen	

Anhang F: Ausschnitt aus der fallübergreifenden Auswertung

A	K7 Persönlichkeit • Realitätssinn und Reflexionsfähigkeit • Intrinsische Motivation für 1. AM (Herausforderungen und anderes Arbeitsumfeld)	K8' Persönliche Voraussetzungen des MmegB (6/6) ➤ Lern- und Entwicklungsbereitschaft ○ Anfangsschwierigkeiten danach viel Fortschritte ○ Wille neues zu lernen ➤ Motivation und Wille ○ In den 1. AM zu gehen ○ Selbstständig zu arbeiten ○ Gefordert zu werden ○ Lust zu arbeiten ○ Herausgefordert werden ○ Hohe Ansprüche an sich selber ○ Ehrgeiz ➤ Realitätssinn ○ Sich selber einschätzen können ○ Stärken/Schwächen kennen ➤ Fähigkeiten ○ Ressourcen für die Arbeit mit einbeziehen ➤ Charaktereigenschaften ○ Höflichkeit ○ Freundlich, offen, kontaktfreudig ○ Lebenslustig, fröhlich ○ Genügsam, weniger Ansprüche, unkompliziert ➤ Wunsch nach Normalität
B	K1 Persönlichkeit • Intrinsische Motivation • Arbeitsplatz selbständig gesucht • Realitätssinn • Lust, zu arbeiten • Hohe Ansprüche an sich selber • Arbeit ernst nehmen	
C	K7 Persönlichkeit • Selbstüberschätzung • Kontaktfreudig • Motiviert, wenn er Verantwortung bekommen hat • Benötigt Anleitung, um Sachen anzugehen (wenig Eigeninitiative)	
C	K6 Lern- und Entwicklungsbereitschaft • Enorme Fortschritte gemacht • Viel gelernt • Konzentration ist heute besser • Eigene Bewältigungsstrategien entwickelt oder weiss sicherlich, wie damit umgehen	
D	K8 Persönlichkeit • Motivation • Willen (in den 1. AM zu wechseln) • Realistisch • Berufswunsch umsetzen können • Eigenmotivation, Fortschritte zu machen und sich zu verbessern • Offen für Weiterentwicklung und Neues zu lernen	
E	K4 Persönlichkeit	

	• Wille (im ersten 1. AM zu arbeiten) • Lust zu arbeiten • Lust auf Herausforderungen und Abwechslung • Realistisch • Motivation	
F	K2 Persönlichkeit • Beachtung der Persönlichkeit bei Jobsuche • Ehrgeiz (Arbeit zu Ende machen) • Viele Qualitäten, die sie im Job anwenden kann • Wille (erster Arbeitsmarkt) ○ Eingewöhnungsphase durchgehalten • Streben nach Normalität • Selbsteinschätzung, kennt sich selber gut (realistisch)	
F	K15 Lernbereitschaft • Von anderen lernen wollen und können	