

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW  
Hochschule für Soziale Arbeit HSA  
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit  
Olten

## **Die Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit einer Behinderung**

Der Beitrag der Sozialen Arbeit zu einer gelingenden Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit einer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Bachelor Thesis vorgelegt von  
Jonas Häusermann  
Matrikelnummer: 16-648-875

Eingereicht bei  
Frau Dr. Christine Matter  
Olten, im November 2019

## **Abstrakt**

Die vorliegende Bachelor Thesis befasst sich mit der beruflichen Inklusion von Menschen mit einer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt und verfolgt das Ziel, folgende Fragestellung zu beantworten:

*Wie kann die Soziale Arbeit zu einer gelingenden Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit einer Behinderung beitragen?*

Zur Beantwortung dieser Frage werden Erkenntnisse aus der Literatur und der Forschung herbeigezogen und miteinander in Verbindung gesetzt. Indem die aktuelle Situation aus der Perspektive der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, des Staates und dessen politischen Systems, den Möglichkeiten der Professionellen der Sozialen Arbeit, der Menschen mit einer Behinderung und der Gesellschaft betrachtet wird, wird eine Beantwortung der Fragestellung auf unterschiedlichen Ebenen angestrebt. Resümierend kann festgehalten werden, dass die Soziale Arbeit gefordert ist, zum Abbau der vielfältigen Stigmata, welche gegenüber Menschen mit einer Behinderung bestehen sowohl auf der Ebene des Individuums als auch auf der Ebene der Sozialpolitik zu handeln und eine Vermittlungsfunktion zwischen den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen sowie den stellensuchenden Menschen mit einer Behinderung einzunehmen. Damit dies gelingen kann, wurden mit dem Konzept der Supported Employment und der Theorie der Lebensweltorientierung zwei erfolgsversprechende Handlungsansätze beschrieben.

Die Bachelorthesis richtet sich sowohl an die Professionellen der Sozialen Arbeit als auch an eine Personengruppe, welche durch ihr Handeln zu einer verbesserten Inklusion von Menschen mit einer Behinderung in der Gesellschaft beitragen möchte.

# Inhaltsverzeichnis

<b><u>1.0 Einleitung</u></b> .....	<b>1</b>
1.1 Ausgangslage und Problemstellung .....	1
1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit .....	2
1.3 Erkenntnisinteresse und Fragestellung .....	4
1.4 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit .....	6
<b><u>2.0 Grundlagen und Begriffsdefinitionen</u></b> .....	<b>8</b>
2.1 Der Begriff der Behinderung.....	8
2.2 Arbeitsintegration / Arbeitsinklusion .....	10
2.3 Das Sozialversicherungssystem der Schweiz .....	11
2.4 Arbeit.....	13
2.4.1 Die Bedeutung der Erwerbsarbeit .....	13
2.4.2 Die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes in der Schweiz.....	15
2.4.3 Der allgemeine Arbeitsmarkt, der zweite und der dritte Arbeitsmarkt.....	16
2.4.4 Der aktivierende Sozialstaat .....	17
2.4.5 Die Zukunft der Erwerbsarbeit .....	19
<b><u>3.0 Die Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung</u></b> .....	<b>21</b>
3.1 Die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit einer Behinderung .....	21
3.2 Arbeit in Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung .....	25
3.3 Die schulische Ausbildung und der Übergang in eine nachschulische Lebenssituation .....	28
<b><u>4.0 Der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt</u></b> .....	<b>33</b>
4.1 Qualifikationsanforderungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt .....	33
4.2 Bewältigungsstrategien von Menschen mit einer Behinderung.....	36
4.3 Anreize eines inklusiven Arbeitsmarktes für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.....	39
<b><u>5.0 Theorien und Konzepte zur Förderung der Arbeitsmarktinklusion</u></b> .....	<b>42</b>
5.1 Supported Employment .....	42
5.2 Lebensweltorientierung .....	46
<b><u>6.0 Schlussfolgerungen</u></b> .....	<b>48</b>
6.1 Erkenntnisse und Beantwortung der Fragestellung.....	48
6.2 Kritische Würdigung und Ausblick .....	53
<b><u>7.0 Literaturverzeichnis</u></b> .....	<b>55</b>

## 1.0 Einleitung

In diesem einleitenden Kapitel soll die Ausgangslage und anschliessend der Bezug zur Sozialen Arbeit dargelegt werden. Danach werden das Erkenntnisinteresse und die dieser Arbeit zugrundeliegenden Fragestellungen formuliert. Am Schluss dieses Kapitels folgen ein Einblick in die methodische Vorgehensweise und ein Überblick über die Arbeit.

### 1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Gemäss einer Publikation des Bundesamtes für Statistik (vgl. 2012:1) sind in der Schweiz rund 600'000 Personen im Alter von 15-64 Jahren von einer Behinderung betroffen. Von diesen 600'000 Personen beschreiben sich nach eigenen Angaben 150'000 als stark eingeschränkt bei Tätigkeiten des normalen Alltagslebens.

Durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2014 und das Inkrafttreten der selbigen am 15. Mai 2014 (vgl. Pfister, Studer, Berger, Georgi-Tscherry 2017:1) hat sich die Schweiz mit dem Art. 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung zu Arbeit und Beschäftigung dazu verpflichtet, Massnahmen zu treffen, um den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Behinderung durch die Schaffung eines integrativen Arbeitsmarktes, die Einrichtung flexibler Arbeitszeiten, die Bereitstellung einer Unterstützung bei Bedarf und die Entwicklung des Potenzials aller Personen mit Behinderung zu fördern (vgl. Eidgenössisches Departement des Innern EDI 2017:10). Neben der neueren Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention hält die schweizerische Bundesverfassung in Art. 8 Abs. 2 das Diskriminierungsverbot von Menschen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung explizit fest, allerdings nur soweit es sich um staatliche Arbeitsverhältnisse auf Bundes-, Kantons- oder Gemeindeebene handelt. Ähnlich verhält es sich mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG), welches ausschliesslich auf den Bund als Arbeitgeber, nicht aber auf die Kantone, Gemeinden oder die Privatwirtschaft angewendet werden kann. Anpassungen, um die Lücke hinsichtlich der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse zu schliessen, sind zurzeit noch nicht vorgesehen (vgl. Inclusion Handicap 2017:121). Diese momentan noch fehlende gesetzliche Absicherung von Menschen mit einer Behinderung könnte einen wesentlichen Einfluss darauf haben, dass die Präsenz von Menschen mit einer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt mit 76% deutlich tiefer als bei Menschen ohne Behinderung (89%) ist (vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2016:47). Betrachtet man die Arbeitsmarkt-

situation von Menschen mit einer Behinderung, darf nicht vergessen werden, dass ein wesentlicher Teil der Betroffenen, im Kanton Zürich rund 5'000 Personen, im 2. Arbeitsmarkt beschäftigt sind (vgl. Aktionskreis Behindertenpolitik Kanton Zürich 2017:4). Gemäss dem nationalen Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung (INSOS) werden schweizweit gar 25'000 Menschen mit einer Behinderung in Werkstätten beschäftigt, in welchen sie meistens «unter sich bleiben» (vgl. Inclusion Handicap 2017:119). Durch die Beschäftigung im 2. Arbeitsmarkt, von manchen Autoren auch als ergänzender Arbeitsmarkt bezeichnet, haben Betroffene zudem mit wenig Entwicklungsmöglichkeiten und einem geringen Einkommen zu kämpfen. Ein Wechsel in den 1. Arbeitsmarkt gestaltet sich aufgrund des steigenden Leistungsdrucks in der Arbeitswelt und der IV-Eingliederungsmassnahmen, welche auf den wirtschaftlichen Nutzen der Ausbildung und nicht auf persönliche Fähigkeiten und Interessen fokussieren als auch aufgrund von Vorbehalten seitens der Arbeitgeber, als schwierig (vgl. Aktionskreis Behindertenpolitik Kanton Zürich 2017:2). Gemäss Grawehr und Knöpfel (2001:37) haben insbesondere Menschen mit einer Behinderung, welche keine oder nur eine eingeschränkte berufliche Erfahrung ausserhalb der Behinderteninstitutionen haben, geringe Chancen von einem Unternehmen im ersten Arbeitsmarkt angestellt zu werden. Die prekäre Arbeitsmarktsituation widerspiegelt sich auch in einer Untersuchung des Bundesamtes für Statistik zur Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung. Menschen mit einer Behinderung sind demzufolge weniger häufig vollzeiterwerbend, unzufriedener mit den Arbeitsbedingungen, am Feierabend weniger vital und häufiger von Benachteiligungen am Arbeitsplatz betroffen als Personen ohne Behinderung (vgl. Bundesamt für Statistik Sektionen Gesundheitsversorgung, Gesundheit der Bevölkerung o.J.).

## 1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit

Röh (2009:13) beschreibt die Geschichte der Sozialen Arbeit als eine Geschichte der Veränderung, welche abhängig der verschiedenen Zeiten und den dadurch bestimmten spezifischen, von der Gesellschaft definierten Aufträge, zur Bearbeitung von sozialen Problemen beeinflusst wurde. Da behinderte Menschen jahrhundertlang zur Gruppe der Armen und Kranken zählten, welche wie kaum eine andere Bevölkerungsgruppe auf das Betteln angewiesen waren, bestand über eine lange Zeit eine enge Verknüpfung zwischen der sogenannten Armenfürsorge und der Behindertenfürsorge. Durch die im ausgehenden Mittelalter in den europäischen Städten erlassenen Armen- und Bettelordnungen und dem dadurch fortschreitenden Ausschluss von armutsbetroffenen Menschen aus der Gesellschaftsordnung übernahm die Soziale Arbeit, durch die Schaffung von institutionellen Formen der Hilfe, eine erste berufliche Fürsorge und löste damit

die bis anhin für die Almosenvergabe zuständigen Kirchen, Klöster und Lehnsherren ab (vgl. Röh 2009:14). So gesehen hat die Soziale Arbeit ihren Ursprung in der langen Tradition der Armen- und Behindertenhilfe mit ihren sogenannten Armen- und Arbeitshäusern, in welchen, mit dem Siegeszug des calvinistisch-lutherischen Arbeitsideals, welches auch katholische Regionen erreichte, Arbeit an einer immer stärker werdenden pädagogischen Bedeutung gewann (vgl. ebd.:16).

In diesen sogenannten «totalen Institutionen», in welchen sowohl Bettler, Waisen, auffällige Kinder, Alte, Verbrecher, Kranke und Menschen mit einer Behinderung lebten, entwickelten sich im Laufe des 19. Jahrhunderts, dank dem steigenden Interesse an Menschen mit einer Behinderung durch politisch aktive und pädagogisch interessierte Personen und dem Wunsch dieser Personengruppe die Prinzipien von Freiheit und Menschenwürde auch behinderten Menschen zukommen zu lassen, spezifische Krankenheilstätten, Pflegeanstalten, Irrenanstalten und Landeskrankenhäuser. Diese Entwicklung darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass zu dieser Zeit für Menschen mit einer Behinderung, unter anderem vom Arzt Alexander Haindorf, das Urteil zukam, noch «unter den Tieren» zu stehen. Im Nationalsozialismus wurde diese Sichtweise sogar im 20. Jahrhundert im Rahmen der Eugenetik erneut populär (vgl. Röh 2009:16ff.).

Nach diesem kurzen geschichtlichen Rückblick auf die Verbindung von sozialer Arbeit und deren Umgang mit Menschen, welche von einer Behinderung betroffen sind, möchte der Autor dieser Arbeit den Blick wieder in die Gegenwart und damit auf die moderne professionelle Soziale Arbeit richten. Dabei sollte nicht unerwähnt bleiben, dass sich die eben beschriebene, historisch bedingte, enge Verbindung zwischen Armut und Menschen mit einer Behinderung bis heute in einem höheren Armutsrisiko zeigt, welches vor allem Menschen mit einer angeborenen Beeinträchtigung und erwachsene Menschen im erwerbsfähigen Alter betrifft (vgl. Waldschmidt 2012:717).

Raithelhuber (2018:129) beschreibt die Soziale Arbeit als «eine spezifische, personenbezogene und handlungsorientierte, kulturell und historisch rückgebundene, institutionalisierte Bearbeitung sozialer Probleme». Mit dem Berufskodex der Sozialen Arbeit verpflichten sich die Professionellen der Sozialen Arbeit, Lösungen für soziale Probleme zu finden, zu entwickeln und zu vermitteln (vgl. AvenirSocial 2010:6). Der Sammelbegriff «soziale Probleme» scheint dabei nicht eindeutig definiert zu sein und kann sich auf den engeren Bereich der sozialen Probleme im sozialen Nahraum beziehen und dadurch soziale Schwierigkeiten als Probleme sozialer Beziehungen und sozialer Anpassung definieren. Nach diesem Verständnis wäre beispielsweise Arbeitslosigkeit kein soziales Problem, sondern die Ursache eines ökonomischen Problems. Im

Unterschied dazu, kann ein Problem als ein soziales definiert werden, wenn es auf soziale bzw. gesellschaftliche Ursachen zurückgeführt werden kann. Als weitere Definitionsmöglichkeit können soziale Probleme zusätzlich an eine Hilfebedürftigkeit geknüpft werden. Dadurch werden soziale Probleme als solche bestimmt, wenn sie durch soziale Dienste und die Pädagogik als bearbeitbar angesehen werden. Damit werden soziale Probleme automatisch Gegenstand der Sozialpolitik und der Sozialen Arbeit (vgl. Groenemeyer 2012:21). Dieses Verständnis von sozialen Problemen wird durch Seywald (1982:47) gestützt, indem sie soziale Probleme als gesellschaftlich veränderbare Benachteiligungen definiert. So wird Behinderung als soziales Problem von Waldschmidt (2018:744) als eine historische Errungenschaft, welche als Produkt der modernen Wohlfahrtsstaatlichkeit entstand, bezeichnet. Damit grenzt sich das Phänomen der Behinderung und der damit verbundenen, in der Ausgangslage beschriebenen, mangelnden Arbeitsmarktintegration von ausschliesslich medizinischen und damit individuellen Problemen ab. Insbesondere aufgrund der hohen Bedeutung von Arbeit in der Gesellschaft, als sinnstiftender Faktor der menschlichen Identität (vgl. Loeken, Windisch 2013:66), als wichtiges Mittel zur gesellschaftlichen Integration (vgl. Gröschke 2011:62) und damit als Schutzfaktor vor sozialem Ausschluss sowie durch die als Wertschätzung ausgeprägte Anerkennung, welche die Mitglieder für Tätigkeiten erhalten, welche als Arbeit gilt (vgl. ebd.:111), kommt der Arbeit in unserer Gesellschaft eine wichtige Rolle zuteil. Erwerbsarbeit ermöglicht zudem die materielle Teilhabe an gesellschaftlichen Gütern, die als Grundlage für eine menschenwürdige Lebensführung gelten. Die Befriedigung dieser grundlegenden Bedürfnisse entspricht der Leitidee und dem Menschenbild der Sozialen Arbeit und wird im Berufskodex der Sozialen Arbeit folgendermassen definiert: «Alle Menschen haben Anrecht auf die Befriedigung existenzieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld. Gleichzeitig sind Menschen verpflichtet, andere bei der Verwirklichung dieses Anrechts zu unterstützen». (AvenirSocial 2010:6)

### 1.3 Erkenntnisinteresse und Fragestellung

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention, dem Behindertengleichstellungsgesetz sowie dem in der schweizerischen Bundesverfassung verankerten Diskriminierungsverbot von Menschen mit Behinderung wurden wichtige Grundlagen geschaffen, damit Menschen mit einer Behinderung am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Richtungsweisend ist in dieser Hinsicht der Paradigmenwechsel, welcher Menschen mit einer Behinderung nicht mehr aus einer defizitorientierten Sichtweise betrachtet, sondern das Ziel verfolgt, Menschen mit einer Behinderung ein selbstbestimmtes Leben inmitten der Gesellschaft zu ermöglichen. Für ein

gleichberechtigtes nichtdiskriminierendes Miteinander in der Gesellschaft gilt die Teilhabe am Arbeitsleben als wichtige Voraussetzung (vgl. Rauch 2005:25). Dennoch besteht nach wie vor eine Diskrepanz bezüglich der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer Behinderung und der Verpflichtung der Schweiz, Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Soziale Arbeit im Bereich der Behindertenhilfe steht nun vor der anspruchsvollen Aufgabe, ihren Teil zu einer gelingenden Arbeitsmarktintegration und damit zur Erschliessung gesellschaftlicher Ressourcen und der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beizutragen. Diese Arbeit verfolgt das Ziel, mit dem Fokus auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt, die Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung aufzuzeigen und deren Zugang zu eben diesem zu skizzieren. Anschliessend sollen Anhaltspunkte für die Professionellen der Sozialen Arbeit aufgezeigt werden, um zu einer gelingenden Arbeitsmarktintegration von Menschen mit einer Behinderung beizutragen.

Aus den bisherigen Ausführungen und dem Erkenntnisinteresse ergeben sich folgende Fragestellungen, deren Beantwortung sich diese Arbeit widmet:

### **Hauptfragestellung:**

*Wie kann die Soziale Arbeit zu einer gelingenden Arbeitsmarktinklusioin von Menschen mit einer Behinderung beitragen?*

### **Unterfragen:**

- Wie gestaltet sich die Lebenslagendimension der Arbeit von Menschen mit einer Behinderung?
- Welche Chancen und Bewältigungsstrategien haben Menschen mit einer Behinderung bezüglich der Arbeitsmarktintegration? Welche Hindernisse gilt es zu bewältigen?
- Welche Theorien, Konzepte und Methoden können zu einer gelingenden Arbeitsmarktinklusioin von Menschen mit einer Behinderung beitragen?



## 1.4 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit ist als Theoriearbeit konzipiert und verfolgt den Anspruch, durch die Aufbereitung und Verarbeitung entsprechender Fachliteratur sowie empirischen Studien eine theoretische Auseinandersetzung mit der gewählten Fragestellung zu ermöglichen. Bei der Suche nach entsprechender Literatur wurden hauptsächlich der Bibliothekskatalog NE-BIS und die der Literaturrecherche für wissenschaftliche Dokumente dienende Suchmaschine Google Scholar verwendet.

In einem ersten Teil der Arbeit wird anhand der Beschreibung von wichtigen Schlüsselbegriffen und Definitionen das dieser Arbeit zugrundeliegende Verständnis von Behinderung herausgearbeitet und begründet, die begrifflichen Unterschiede von Arbeitsintegration und Arbeitsinklusion beleuchtet und die für diese Arbeit wichtigen Aspekte des schweizerischen Sozialversicherungssystem dargelegt. Abschliessend widmet sich diese Bachelor-Thesis dem Begriff der Arbeit und der damit verbundenen gesellschaftlichen und individuellen Bedeutung. Auf diesen Ausführungen aufbauend wird die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes in der Schweiz beschrieben und die für Menschen mit einer Behinderung wichtigen Abgrenzungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt thematisiert. Im Anschluss bezieht diese Arbeit Stellung zum aktivierenden Sozialstaat und wagt, immer mit dem Fokus auf Menschen mit einer Behinderung, einen Blick in die Zukunft der Erwerbsarbeit.

Der zweite Teil der Arbeit beschreibt mit dem Fokus auf die Lebenslagendimension der Arbeit die Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung und stellt dabei insbesondere die Mechanismen, welche zu Stigmatisierungen führen sowie die von Menschen mit einer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt erlebten Stigmatisierungen in den Vordergrund. Anschliessend wird Bezug zur aktuellen Arbeitsmarktsituationen von Menschen mit einer Behinderung genommen, die Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung in sogenannten geschützten Werkstätten mit Hilfe der aktuellen Studienlage beschrieben und das schweizerische Schulsystem und die damit verbundene Vorbereitung auf eine nachschulische Lebenssituation umrissen.

Im dritten Teil dieser Arbeit werden die individuellen Anforderungen, welche an Menschen mit einer Behinderung gestellt werden, um ihre Arbeitskraft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anbieten zu können, näher betrachtet. Die bisherigen Ausführungen zum Arbeitsmarkt, der Lebenslage und dem aktivierenden Sozialstaat werden in diesem Kapitel als Grundlage vorausgesetzt. Anhand des Coping-Konzeptes werden anschliessend mögliche Bewältigungsstrategien,

um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten, auf diesem zu bestehen und die Herausforderungen der Arbeitswelt zu meistern, vorgestellt. Abschliessend werden unter Bezugnahme von geeigneten Studien Anreize für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen beschrieben, welche dazu beitragen könnten, Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen.

Bevor alle bisherigen Erkenntnisse miteinander verknüpft und damit die Leitfrage beantwortet und weiterführende Gedanken formuliert werden können, beschäftigt sich das vorletzte Kapitel mit möglichen Theorien und Konzepten zur Förderung der Arbeitsmarktinklusion. Der Fokus dieses Theorieteils liegt dabei auf der Lebensweltorientierung nach Thiersch und dem Konzept des Supported Employment.

## 2.0 Grundlagen und Begriffsdefinitionen

Dieses Kapitel soll einen allgemeinen Überblick über die in dieser Arbeit wichtigen Begrifflichkeiten bieten und damit den Grundstein für die weiteren Ausführungen legen. Nachdem der Autor dieser Arbeit sein Verständnis von Behinderung dargelegt und begründet hat, werden die in der Literatur häufig verwendeten Begriffe Integration und Inklusion im Kontext der Erwerbsarbeit beschrieben. Anschliessend folgt ein kurzer Exkurs in das Sozialversicherungssystem der Schweiz und die Bedeutung der Erwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft. Dabei wird Bezug zur momentanen Arbeitsmarktsituation in der Schweiz genommen, die Besonderheiten des sogenannten ersten, zweiten und dritten Arbeitsmarktes erklärt, Stellung zum aktivierenden Sozialstaat bezogen und abschliessend ein Blick in die Zukunft der Erwerbsarbeit gewagt.

### 2.1 Der Begriff der Behinderung

Zu Beginn dieser Arbeit wird der Begriff der Behinderung näher bestimmt. Dies ist insofern von grosser Bedeutung, als dass eine allgemein anerkannte Definition bis heute nicht vorliegt und das, obwohl der Begriff sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Sprachgebrauch etabliert ist (vgl. Dederich 2009:15). Loeken und Windisch (2013:14) konstatieren diesen Sachverhalt ebenfalls und weisen darauf hin, dass sowohl die Erklärungsansätze zum Begriff der Behinderung je nach disziplinärer Blickrichtung variieren, als auch, dass die unterschiedlichen Modelle und Definitionen von Behinderung immer auch einer historischen Veränderung unterliegen. Hinsichtlich der unterschiedlichen disziplinären Betrachtungsweisen wird der Begriff der Behinderung als Terminus in den medizinischen, psychologischen, pädagogischen, soziologischen sowie bildungs- und sozialpolitischen Kontexten verwendet (vgl. Dederich 2009:15). Dies führt dazu, dass die gegenwärtige Situation durch eine Unübersichtlichkeit gekennzeichnet ist (vgl. Lindmeier, Lindmeier 2012:15) und die Behinderung als komplexer und multiperspektiver Begriff auf sehr unterschiedliche Art ausgelegt werden kann (vgl. Gröschke 2011:21).

Waldschmidt (2012:742) verweist darauf, dass auf Grund von Personalisierungseffekten, die Einstellung zu «behinderten Menschen» oft positiver ausfällt, als wenn von «Behinderung» gesprochen wird. Als Konsequenz dieser Erkenntnis wird in dieser Arbeit der Begriff «Menschen mit Behinderung» anstelle von «Behinderte» verwendet. Mit der Wahl dieser Begrifflichkeit wird zudem der Forderung der Organisation «Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V.» Rechnung getragen, deren Leitspruch lautet: «Zuerst sind wir Menschen»

(vgl. Stöppler 2017:17). Ebenso wird in dieser Arbeit, aufgrund der damit verbundenen defizitären und diskriminierenden Auffassung von Behinderung, auf den Begriff der «Invalidität» verzichtet. Obschon dieser Begriff auf der Ebene der Bundesverfassung im Zusammenhang mit Behinderung oft anzutreffen ist. Gemäss der Definition von Behinderung auf der Ebene der Bundesverfassung liegt eine Behinderung vor, «wenn die betroffene Person in ihren körperlichen, geistigen oder psychischen Fähigkeiten auf Dauer beeinträchtigt ist und die Beeinträchtigung schwerwiegende Auswirkungen auf elementare Aspekte der Lebensführung hat» (Inclusion Handicap 2017:11). Dieser universellen Definition ist leider nicht explizit zu entnehmen, dass Behinderung eher das Ausmass der gesellschaftlichen (Nicht-) Teilhabe beschreibt und weniger, wenn überhaupt, als Merkmal einer Person zugeordnet werden kann (vgl. Röh 2009:44f.).

Um dem individuumsbezogenen Verständnis von Behinderung entgegenzuwirken, hat die Weltgesundheitsorganisation mit dem internationalen Klassifikationssystem (ICF) einen Anspruch auf ein bio-psycho-soziales Modell von Behinderung erhoben, indem Behinderung gekennzeichnet wird als ein «Ergebnis oder die Folge einer komplexen Beziehung zwischen dem Gesundheitsproblem eines Menschen und seinen personenbezogenen Faktoren einerseits und den externen Faktoren, welche die Umstände repräsentieren, unter denen Individuen leben, andererseits» (Loeken, Windisch 2013:16). Gemäss Waldschmidt (2012:732) liegt allerdings auch dieser Definition ein Verständnis von Behinderung zugrunde, welches als Gegenpol zur «normalen Funktionsfähigkeit» verstanden wird. Ausserdem blieb ein dominanter Einfluss des medizinischen Behinderungsmodells bestehen. Das medizinische/individuelle Behinderungsmodell wurde von den Disability Studies, die sich als interdisziplinärer Wissenschaftsansatz verstehen, welche Behinderung auf der Grundlage von gesellschaftstheoretischen Erklärungsansätzen untersuchen und das Ziel verfolgen, die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, ausführlich beleuchtet (vgl. Hermes, Rohrman 2006:15). Das medizinische/individuelle Behinderungsmodell verortet das «Problem Behinderung» im Individuum und betrachtet die Behandlung oder die Anpassung an die Umwelt als zentral (vgl.ebd.:18). Die Disability Studies verstehen Behinderung jedoch als einen komplexen, eher unscharfen Oberbegriff, deren Vielzahl an körperlichen, psychischen und kognitiven Merkmalen ausschliesslich die damit einhergehenden negativen Zuschreibungen wie Einschränkungen, Schwäche oder Unfähigkeit gemein haben (vgl. Bösl, Klein, Waldschmidt 2010:14). Sie setzen sich damit für einen Perspektivenwechsel in Bezug auf das Phänomen der Behinderung ein. So wird am Beispiel von Arbeitsmarktintegrationsbemühungen, welche Menschen mit einer Be-

hinderung, je nach Arbeitskraft, als leistungsgemindert und daher als «bedürftig» und zum Bezug von Sozialleistungen berechtigt ausweisen, die Exklusion begünstigt, anstatt die Behinderung als solche, nicht als eine Ausnahme, sondern als die Regel, die es zur akzeptieren gilt, zu betrachten. Die Disability Studies führen diese vermeintlichen Ausnahmezuschreibungen auf gesellschaftspolitische und kulturelle Gründe zurück und verweisen auf die allgegenwärtige Verletzlichkeit des menschlichen Körpers in der Lebenspraxis (vgl. Bösl, Klein, Waldschmidt 2010:16). Dadurch wird deutlich, dass ein rein medizinisches Verständnis der Komplexität von Behinderung nicht gerecht wird. Im Gegensatz dazu gehen soziale Behinderungsmodelle davon aus, dass die Hauptprobleme von Menschen mit einer Behinderung nicht wie bei den medizinischen Behinderungsmodellen in den individuellen Beeinträchtigungen, sondern in einer eingeschränkten gesellschaftlichen Teilhabe und massiven Vorurteilen gegenüber der Behinderung bestehen (vgl. Hermes, Rohrman 2006:19). Behinderung wird dabei als eine soziale Konstruktion angesehen. Dass die Beeinträchtigungen, welche zu Behinderung führen, auch sozial konstruiert sind, wird dabei ausgeblendet (vgl. Bösl, Klein, Waldschmidt 2010:18). Weiter wird Behinderung auch im sozialen Modell als Problem wahrgenommen, wenn auch mit anderen Lösungsstrategien als im medizinischen Modell. An diesen beiden Kritikpunkten des sozialen Modells knüpft das kulturelle Behinderungsmodell an, an welchem sich der Autor dieser Arbeit im weiteren Verlauf orientiert. Waldschmidt (2005:25) führt aus, dass es im kulturellen Modell nicht genügt, Behinderung als individuelles Schicksal oder diskriminierende Randgruppenposition zu kennzeichnen. Es geht vielmehr um ein vertieftes Verständnis der Kategorisierungsprozesse. Dabei wird nicht nur die «Behinderung», sondern auch die «Normalität» in den Blickpunkt der Analyse gerückt. Dies führt dazu, dass die Mehrheitsgesellschaft zum eigentlichen Untersuchungsgegenstand wird (vgl. Waldschmidt 2009:132). Das kulturelle Modell geht davon aus, dass die Identität (nicht)behinderter Menschen kulturell geprägt und von Deutungsmustern des Eigenen und des Fremden bestimmt wird (vgl. Waldschmidt.2005:25) und eine gesellschaftliche Akzeptanz erst dann möglich ist, wenn Menschen mit Behinderung nicht mehr als zu integrierende Minderheit, sondern als integraler Bestandteil der Gesellschaft gesehen werden (vgl. Waldschmidt 2009:132).

## 2.2 Arbeitsintegration / Arbeitsinklusion

Wird die Arbeitsintegration von Menschen mit einer Behinderung als integriert im Sinne von erwerbstätig und dadurch weniger oder gar unabhängig von staatlichen Transferleistungen verstanden, wird eine polare Konstruktion von Integration und Ausschluss geschaffen, welche die

gesellschaftliche Position des Menschen an dessen individuellen Eigenschaften knüpft und sozialstrukturelle Komponenten nicht berücksichtigt (vgl. Schaufelberger 2013:15). Kühn und Rüter (2008:14) beschreiben ergänzend dazu, dass durch Integration im Sinne eines «Hineinintegrierens» einer Gruppe in eine andere impliziert wird, dass nicht alle Menschen integrationsfähig sind und Menschen aufgrund von Abweichungen von der Norm die Integration verwehrt werden kann. Damit bleibt Integration im Kern selektierend.

Im Gegensatz dazu beruft sich die UN-BRK auf eine vollständige Teilhabe und Inklusion in der Gesellschaft von Menschen mit einer Behinderung. Diesem Verständnis liegt einerseits eine Veränderung und die barrierefreie Gestaltung von gesellschaftlichen Strukturen und andererseits die Teilhabe als subjektbezogener aktiver Prozess an den durch die Veränderung von gesellschaftlichen Strukturen neu geschaffenen Möglichkeitsräumen zu Grunde (vgl. Loeken, Windisch 2013:31). Röh (2009:72) erkennt in der Inklusion von Menschen mit einer Beeinträchtigung ebenfalls die Chance, dass stärker als es die Integration vermag, strukturelle Veränderungen in der Gesellschaft angestossen werden, welche Menschen mit einer Behinderung ein Leben in der Gesellschaft und nicht nur an deren Rande ermöglicht. Die Inklusion in den Arbeitsmarkt differenziert sich von der Integration in den selbigen also auch dadurch, dass sich Menschen mit einer Behinderung nicht als ausgegrenzte Gesellschaftsgruppe durch Anpassung integrieren müssen, sondern baut auf ein Verständnis von Behinderung als Normalität. Dies deckt sich mit dem, unter Berücksichtigung der Disability Studies, im vorherigen Kapitel bereits beschriebenen Verständnis von Behinderung, als zu akzeptierender Bestandteil menschlicher Vielfalt und der damit einhergehenden Abkehr eines Zwei-Klassen-Denkens. Um die Inklusion von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, soll gemäss der UN-BRK die Teilhabe durch die Gestaltung eines offenen, integrativen Arbeitsmarktes und Arbeitsumfelds gewährleistet werden. Die Arbeit in Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung stellt dabei ein Sondersystem der beruflichen Teilhabe dar (vgl. Klein, Tenamberg 2016:12f.). Auf der Basis dieser Ausführungen wird in der weiteren Arbeit und für die Bearbeitung der Fragestellung auf das eben beschriebene Verständnis von Inklusion zurückgegriffen.

### 2.3 Das Sozialversicherungssystem der Schweiz

Das schweizerische Sozialversicherungssystem besteht aus verschiedenen Sozialversicherungen, welche einen weitreichenden Schutz vor den Folgen von sozialen Notlagen wie Invalidität, Krankheit, Arbeitslosigkeit und weiteren potenziell prekären Lebensverhältnissen zu bieten

versuchen. Das Netz der Sozialversicherungssysteme kann in die folgenden Bereiche unterteilt werden:

- Die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung
- Die Kranken- und Unfallversicherung
- Der Erwerbsersatz bei Mutterschaft und für Dienstleistende
- Die Arbeitslosenversicherung
- Die Familienzulagen

Finanziert wird das Sozialversicherungssystem, mit Ausnahme der Krankenversicherung, durch Beiträge, welche über das Einkommen erhoben werden. Zusätzlich beteiligen sich auch der Bund und die Kantone in unterschiedlichem Umfang an der Finanzierung der Sozialversicherungen (vgl. OECD Forschungsbericht 2014:32). Bezüglich des spezifischen Themas der Arbeitsmarktinklusivierung von Menschen mit einer Behinderung beschränkt sich der Autor in der weiteren Arbeit, aufgrund des spezifischen Integrationsverständnisses der Invalidenversicherung und der Arbeitslosenversicherung, welches sich in erster Linie auf die Arbeitsmarktpartizipation stützt, vor allem auf diese beiden Sozialversicherungssysteme.

Die Invalidenversicherung (IV), als allgemeine und obligatorische Volksversicherung, verfolgt als oberstes Ziel die Eingliederung von Menschen mit einer Behinderung in das Erwerbsleben. Ist eine den Lebensunterhalt sichernde Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht möglich, richtet die IV eine den wirtschaftlichen Nachteil kompensierende Invalidenrente aus (vgl. Granacher 1967:45f.). Zu den Eingliederungsmassnahmen der IV zählen medizinische Massnahmen, Integrationsmassnahmen, berufliche Massnahmen, Hilfsmittel sowie Taggelder. Wobei all diese Eingliederungsmassnahmen primär auf eine berufliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt abzielen (vgl. Parpan-Blaser, Häfeli, Studer, Calabrese, Wyder, Lichtenauer 2014:27). Bei den medizinischen Massnahmen richtet sich die IV weniger auf die Leidensbehandlung der Krankheit oder des Unfalls, sondern legt ihren Fokus auf medizinische Massnahmen, welche die Chancen auf eine selbstständige Erwerbsfähigkeit erhöhen. Eine Besonderheit in dieser Praxis stellen die Geburtsgebrechen dar, bei welchen die IV die Rolle der Krankenkasse für Behandlungen im Zusammenhang mit diesem Gebrechen übernimmt (vgl. Granacher 1967:46). Zu den Integrationsmassnahmen zählen verschiedene Rehabilitations- und Beschäftigungsmassnahmen, welche eine berufliche Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben. Die beruflichen Massnahmen umfassen eingliederungsfördernde Interventionen, wie beispielsweise die Berufsberatung, Arbeitsvermittlungen, Umschulungen oder die Übernahme invaliditätsbedingter Mehrkosten bei der erstmaligen beruflichen Ausbildung. Unter Umständen

gewährt die IV auch eine Kapitalhilfe in Form von Krediten. Im Zusammenhang mit der beruflichen Eingliederung oder zur Verbesserung der sozialen Integration im Alltag können Versicherte bei der IV einen Anspruch auf Hilfsmittel geltend machen (vgl. AHV/IV 2019: o.S.). Reicht die IV-Rente nicht zur Deckung der minimalen Lebenskosten können zusätzlich Ergänzungsleistungen beantragt werden.

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) erbringt neben den Zahlungen bei Arbeitslosigkeit und Erwerbsausfall auch die Finanzierung von Wiedereingliederungsmassnahmen mit dem Ziel der schnellstmöglichen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Der Anspruch auf eine Arbeitslosenentschädigung und die Höhe der ALV-Beiträge ist an eine beitragspflichtige Beschäftigung geknüpft. Weiter setzt der Anspruch auf Leistungen der ALV die sogenannte Vermittlungsfähigkeit und die dieser unterstellten Arbeitsfähigkeit voraus. Als vermittlungsfähig gelten alle Personen, die in der Lage sind, eine zumutbare Arbeitsstelle anzunehmen und an den Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen sowie im Rahmen der Arbeitsfähigkeit über eine körperliche und geistige Leistungsfähigkeit sowie die örtliche und zeitliche Verfügbarkeit verfügen (vgl. Mattmann, Marti, Mohagheghi, Strahm 2019:11f.).

## 2.4 Arbeit

Der Begriff der «Arbeit» unterliegt in unserer Gesellschaft den verschiedensten Vorstellungen. Obwohl diese Vorstellungen weit mehr als nur Erwerbsarbeit umfassen, welche sich in einem engeren Verständnis des Arbeitsbegriffs als ein Produktionsfaktor in der Volkswirtschaft manifestiert, wird in diesem Kapitel ausschliesslich auf die Erwerbsarbeit im Sinne einer bezahlten Erwerbstätigkeit eingegangen (vgl. Fischer, Heger 2014:27f.). So beschäftigt sich dieses, zum Grundlagenteil gehörende Kapitel, mit der Erwerbsarbeit und deren Bedeutung sowie deren Funktion im Leben der Menschen, der Arbeitsmarktsituation in der Schweiz mit den dazugehörigen verschiedenen Arbeitsmärkten, dem aktivierenden Sozialstaat und der Zukunft der Erwerbsarbeit.

### 2.4.1 Die Bedeutung der Erwerbsarbeit

Unsere Gesellschaft, welche stark auf eine Beteiligung an der Erwerbsarbeit abzielt, kann als kapitalistisch geprägte Arbeitsgesellschaft mit dem Fokus auf lohngenerierende Tätigkeiten definiert werden. Andere Formen der Arbeit wie beispielsweise Freiwilligenarbeit, Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit werden nicht als der Erwerbsarbeit gleichwertig angesehen (vgl. Schreiner 2017:63f.). Die Berufsausbildung als Bindeglied zwischen Schule und Arbeit stellt



den Ausgangspunkt für den Einstieg in die Erwerbstätigkeit und damit in einen für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung wichtigen gesellschaftlichen Lebensbereich dar (vgl. Schier 2005:149). So beschreiben auch Kühn und Rüter (2008:17), dass die Bedeutung von Erwerbsarbeit als identitätsstiftendes Element im Sinne der Vermittlung eines sozialen Status, sozialen Beziehungen und als Mittel zur Identitätsentwicklung zwar brüchiger geworden, aber noch nicht beseitigt ist. Erwerbsarbeit vermittelt also nach wie vor einen sozialen Status und die damit zusammenhängende Identität einer Person. Die Bedeutung der Erwerbsbeteiligung als Mittel zur Statusdefinition steigt gar mit einer knapper werdenden Nachfrage seitens des Arbeitsmarktes an (vgl. Bieker 2005a:14f.). Neben dem Nutzen von Erwerbsarbeit als identitätsstiftendes Element übernimmt die Erwerbsarbeit noch weitere wichtige Funktionen. Eine Erwerbsarbeit strukturiert durch den Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit den Alltag und lässt dadurch das Leben berechenbarer erscheinen (vgl. Fischer, Heger 2014:29), mobilisiert die individuellen Fähigkeiten und bietet das Potenzial im Arbeitsfeld soziale Netze zu knüpfen und dadurch einer sozialen Isolation entgegenzuwirken (vgl. Kühn, Rüter 2008:17). Die Mobilisierung der persönlichen Fähigkeiten und das Gefühl durch diese Fähigkeiten Anerkennung und Wertschätzung für die eigene, als wertvoll empfundene Arbeit zu erhalten und damit nicht zu den Arbeitsmarktverlierern zu gehören, kann sich positiv auf das Selbstwertgefühl auswirken (vgl. Schreiner 2017:66f.).

Die Entlohnung der Arbeitsleistung als wichtiges Merkmal der Erwerbsarbeit ermöglicht es dem Individuum seinen Lebensunterhalt in Unabhängigkeit Dritter zu bestreiten und löst dadurch ein Gefühl von Sicherheit und Planbarkeit hinsichtlich des Lebensentwurfes und der Befriedigung von Wünschen aus (vgl. Fischer, Heger 2014:30). Gröschke (2011:106) relativiert die idealtypische Funktion der Erwerbsarbeit auf die Einkommenssicherung, indem er ausführt, dass durch eine neoliberale Deregulierung des Arbeitsmarktes in Verbund mit einer aktivierenden Arbeits- und Sozialpolitik Niedriglohnsektoren geschaffen wurden, in welchen eine existenzsichernde Entlohnung ohne Unterstützungsleistungen nicht garantiert werden kann. Zusätzlich birgt ein Arbeitsmarkt, in welchem die Menschen einzig ihr Arbeitsvermögen anbieten können, für Menschen mit einer Behinderung aufgrund ihrer Leistungsminderungen die Gefahr, als «Arbeitskraft minderer Güte» stigmatisiert und ausgeschlossen zu werden (vgl. ebd.:64). Oftmals bleibt dann aufgrund einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit nur noch die Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt (vgl. Parpan-Blaser et al. 2004:23), beispielsweise in Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung, folglich haben die Betroffenen oft ein niedriges Einkommen, welches durch öffentliche Gelder ergänzt werden muss, damit es zum Bestreiten des Lebensunterhaltes reicht (vgl. Kühn, Rüter 2008:24). Gröschke (2011:106) bezeichnet in

diesem Zusammenhang Menschen mit einer Behinderung, welche in einer Integrationsfirma oder in einer Werkstatt für Menschen mit einer Behinderung arbeiten, als Prototyp des «Working Poor».

Neben den bisherigen Funktionen von Erwerbsarbeit hat diese bei Menschen mit einer Behinderung zusätzlich eine hohe Relevanz, insofern die Erwerbstätigkeit ein sichtbarer Beleg für deren Leistungsfähigkeit ist (vgl. Schreiner 2017:68). Abschliessend lässt sich festhalten, dass für Menschen mit einer Behinderung wie auch für Menschen ohne eine Behinderung die Beteiligung am Arbeitsmarkt eine wesentliche Voraussetzung ist, um am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben (vgl. Lahoda 2018: 12), womit ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und der sozialen Inklusion zu bestehen scheint.

#### 2.4.2 Die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes in der Schweiz

Über die Jahre 2012-2017 hinweg betrachtet, ist die Anzahl der Erwerbstätigen in der Schweiz deutlich angestiegen. Im internationalen Vergleich steht es um den Schweizer Arbeitsmarkt momentan sehr gut. Die Erwerbslosenquote der Schweiz ist mit 4.5% im Vergleich zu derjenigen der EU (7.3%) deutlich tiefer (vgl. Deplazes, Christin, Cangemi, Murier, Perrenoud, Reutter, Saucy, Schmassmann 2018:10). So stellt auch Schaufelberger (2013:47) fest, dass der Schweizer Arbeitsmarkt durch einen sehr hohen Anteil an Erwerbstätigen und eine tiefe Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist. Das Beschäftigungswachstum in den Jahren von 1996-2015 ist in der Schweiz ausschliesslich auf den Dienstleistungssektor zurückzuführen. Im Jahr 2015 arbeiteten 72% aller Beschäftigten in der Schweiz im Dienstleistungssektor. Der Industriesektor verzeichnete absolut betrachtet im selben Zeitraum kein Wachstum, konnte seine Beschäftigten im Gegensatz zum Primärsektor allerdings halten. Im Primärsektor ging die Beschäftigung um 30% zurück (vgl. Nathani, Hellmüller, Rieser, Hoff, Nesarajah 2017: 8). Betrachtet man die hohe Beteiligung der Schweizer Bevölkerung am Arbeitsmarkt, darf nicht unterschlagen werden, dass sich diese durch den hohen Anteil an Teilzeiterwerbstätigen, im Jahr 2018 um 35%, im Vergleich zum Durchschnitt in der EU 19.2%, relativiert (vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2019:16). Weiter hat die Schweiz mit einer hohen Sockelarbeitslosigkeit zu kämpfen, welche gemäss Schaufelberger (2013:47f.) auf eine ungenügende Passung zwischen dem Arbeitsangebot der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Arbeitsnachfrage der Unternehmen zurückzuführen ist. Die ungenügende Passung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie zwischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen kann mit einem steigenden Produktivitätswachstum, welches auf spezialisierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angewiesen ist, erklärt werden. Wird die Arbeitskraft von Personengruppen ohne oder mit einer

ungenügenden Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt weniger nachgefragt, steigt in Folge dessen die Sockelarbeitslosigkeit. Die steigenden Qualifikationsanforderungen im Dienstleistungssektor und in der Industrie bewirken, dass insbesondere Berufseinsteiger mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung vermehrt mit zusätzlichen Anforderungen, wie Weiterbildungen und Berufserfahrung konfrontiert werden und einfache, repetitive Arbeitsplätze zunehmend ins Ausland verschoben oder automatisiert werden. Vom Produktivitätswachstum betroffen ist also auch der für die Schweiz so wichtige Dienstleistungssektor. So beschreibt Knöpfel (2009:38f.), dass Dienstleistungen durch die Konsumenten vermehrt selber produziert werden. Beispielhaft für dieses Phänomen nennt er das Lösen von Fahrkarten an Billettautomaten oder das Scannen von Artikeln im Detailhandel. Durch diese Entwicklung werden gemäss seiner Aussage, zunehmend Arbeitsplätze für weniger qualifizierte Erwerbstätige abgebaut. Die Arbeitslosigkeit für Menschen mit einer niedrigen Qualifikation ist in den Jahren von 1991-2007 um durchschnittlich 7.3% pro Jahr gestiegen und auch das Risiko langzeitarbeitslos zu werden, hat seit 1994 um jährlich 7.5% zugenommen.

#### 2.4.3 Der allgemeine Arbeitsmarkt, der zweite und der dritte Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt kann als ein Markt betrachtet werden, auf dem wie auf anderen Märkten, ein Angebot, am Beispiel des Arbeitsmarktes die Arbeitsfähigkeit von Erwerbspersonen, mit der Nachfrage, bezogen auf den Arbeitsmarkt ist dies die Nachfrage nach einer Arbeitsleistung, zusammenkommen (vgl. Gröschke 2011:72). In der Literatur wird gemeinhin zwischen einem ersten Arbeitsmarkt, auch als allgemeiner Arbeitsmarkt bezeichnet, einem sogenannten zweiten Arbeitsmarkt, welcher auch als ergänzender Arbeitsmarkt bezeichnet wird (vgl. Grawehr, Knöpfel 2001:25) und einem dritten Arbeitsmarkt unterschieden (vgl. Kehrlı 2009:188). Der allgemeine Arbeitsmarkt stellt das Ziel aller auf dem ergänzenden Arbeitsmarkt geleisteten Bemühungen der beruflichen Integration dar (vgl. Kehrlı 2009:186f.). Dabei unterscheidet sich der ergänzende Arbeitsmarkt vom allgemeinen Arbeitsmarkt dadurch, als dass der ergänzende Arbeitsmarkt staatlich gefördert wird, damit ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage entsteht (vgl. Schaufelberger 2013:16f.). Die geschützten Arbeitsplätze, Tagesstätten oder Eingliederungstätten, in welchen Menschen mit einer Behinderung alternativ zum ersten Arbeitsmarkt, zu welchem sie einen tendenziell erschwerten Zugang haben, häufig beschäftigt werden, gehören dem ergänzenden Arbeitsmarkt an (Parpan-Blaser et al. 2004:24). In den Angeboten des ergänzenden Arbeitsmarktes rückt die Arbeitsleistung und das Endergebnis vermeintlich in den Hintergrund und der Prozess der Arbeit, mit dessen im vorherigen Kapitel beschriebenen positiven Auswirkungen, rückt in den Vordergrund (vgl.

Lahoda 2018:85). Weiter differenziert sich der ergänzende Arbeitsmarkt vom allgemeinen Arbeitsmarkt durch einen reduzierten Termin- und Arbeitsdruck, die überschaubar gestalteten Handlungs- und Tätigkeitsabläufe und durch die Begleitung der Arbeit durch Fachpersonen aus dem Bereich der Sozialpädagogik (Parpan-Blaser et al. 2004:24). Grawehr und Knöpfel (2001:26) ordnen dem ergänzenden Arbeitsmarkt sämtliche Integrationsmassnahmen zu, mit welchen das Ziel der beruflichen Integration erreicht werden kann.

Der Begriff des dritten Arbeitsmarktes wird in der Schweiz bisher noch selten verwendet. Dieser Arbeitsmarkt richtet sich an Menschen, welche aufgrund von einer geringen Aussicht auf eine berufliche Integration längerfristig oder gar dauerhaft aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben. Die ersten Angebote, welche diesem Arbeitsmarkt zugeordnet werden können, schuf die Invalidenversicherung in Form von Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung. Der dritte Arbeitsmarkt verfolgt im Gegensatz zum ergänzenden Arbeitsmarkt nicht das Ziel der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern dient der Stabilisierung und der sozialen Integration, ohne dabei allerdings eine Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt auszuschliessen (vgl. Kehrl 2009:187f.).

Da das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit auf der Arbeitsmarktinklusio von Menschen mit einer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt liegt, wird an dieser Stelle auf eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem ergänzenden oder dem dritten Arbeitsmarkt verzichtet.

#### 2.4.4 Der aktivierende Sozialstaat

In den 1990er-Jahren kam es zu einem einschneidenden Paradigmenwechsel, welcher weitreichende Umstrukturierungen in den schweizerischen Sozialversicherungen und der Sozialhilfe zur Folge hatte (vgl. Domeniconi, Tecklenburg, Wyer 2013:249). Der Begriff der «Aktivierung» wurde zum Leitbegriff der Umwandlung westlicher Sozialstaaten. Das neue Selbstverständnis des modernen Sozialstaates zeigt sich in einer veränderten Ausgestaltung der Massnahmen (vgl. Büschken 2017:27). Im Rahmen dieser veränderten, aktivierend gestalteten Massnahmen, verpflichten sich erwerbslose Personen nun im Gegensatz zu früher, als die Gewährung der existenzsichernden Leistungen noch nicht an allzu viele Gegenleistungen geknüpft war, heute im Gegenzug für die finanzielle Unterstützung durch die zuweisenden Stellen (RAV, IV, Sozialhilfe) eine klar definierte Gegenleistung zu erbringen. Wird der Verpflichtung zur Teilnahme an Programmen zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht Rechnung getragen, drohen finanzielle Kürzungen sowie verschärfte Bezugsbedingungen. Der dadurch geschaffene Druck auf Menschen, welche aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, so rasch wie möglich eine neue Arbeitsstelle zu finden, unterstellt dieser Bevölkerungsgruppe, dass sie

ohne Druck weniger intensiv nach einer Arbeitsstelle suchen würden (vgl. Domeniconi et al. 2013:249f.). Eine solche Denkweise führt, wenn der Gedanke des ohne Aktivierung grundsätzlich „faulen“ Menschen weitergedacht wird, dazu, dass ein Sozialstaat ohne Aktivierungsparadigma die Menschen dazu verleitet, den Staat und seine Sozialleistungen parasitär auszunutzen (vgl. Seithe 2012:243). Dieses Menschenbild sieht die Bezüger von Sozialleistungen als potenzielle Missbraucher der Gesellschaft und führt zu Misstrauen der am ersten Arbeitsmarkt teilnehmenden Bevölkerung gegenüber Menschen ohne Erwerbsarbeit (vgl. Wyss 2008:92) und schafft dadurch Verhältnisse, welche einen gesellschaftlichen Ausschluss von nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt teilnehmenden Menschen begünstigt. Misslingt der Versuch, sich ganz im Sinne der Aktivierungspolitik, eine Existenzgrundlage ohne Inanspruchnahme von Sozialleistungen, dafür mit viel Eigeninitiative und Engagement zu schaffen, besteht die Gefahr, dass die am Versuch gescheiterten Menschen der Gruppe der nicht förderungsfähigen und somit an den Erwartungen der Gesellschaft gescheiterten Menschen zugezählt werden. Damit werden die betroffenen Menschen von den Teilhabemöglichkeiten der Gesellschaft abgeschnitten und kommen nicht einmal mehr als potentielle Arbeitskräfte oder Konsumenten in Frage (vgl. Seithe 2012:288).

Wyss (2008:75) bezeichnet den eben beschriebenen Paradigmenwechsel hin zu einem aktivierenden Sozialstaat als ein Wechsel von «Welfare» zu «Workfare». Dieser Wechsel betreffe in der Schweiz vor allem die Invalidenversicherung, die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe (vgl. ebd.:78). Für die Soziale Arbeit führe die Aktivierungspolitik des Staates und dessen Sicherungssysteme dazu, dass sie sich als Vermittlerin des gesellschaftlichen Habitus nicht nur ökonomisch legitimieren muss, sondern auch bestimmte Verhaltensweisen bei den Hilfeempfängern auslösen sollte, welche sowohl in deren eigenem Interesse, hauptsächlich aber im Interesse des Gemeinwohls liegen (vgl. Seithe 2012:254).

Wyss (2011:12f.) übt eine starke Kritik am Workfare-Modell, weil darin die Ursache für Integration oder Ausschluss primär beim Willen der einzelnen Person gesucht werde und dabei die Strukturen des kapitalistischen Wirtschaftens, die seiner Meinung nach ursächlich für den sozialen Ausschluss der Menschen sind, unberührt gelassen werden. Die pflichtigen Integrationsmodelle, welche im Rahmen der Workfarepolitik geschaffen wurden, würden die Teilnehmer gar als «unfähig» stigmatisieren und dazu führen, dass der Arbeitsmarkt noch ablehnender auf sie reagiere (vgl. Wyss 2008:91). Die Arbeitspflicht der als erwerbsfähig eingestuft Menschen erhöhe den Druck die eigene Arbeitskraft auch ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen zur Verfügung zu stellen, in denen die Arbeiten noch entfremdeter sind als im allgemeinen Arbeits-

markt (vgl. Wyss 2011:98). Wyss (2008:92) beschreibt, dass eine echte Integration in den Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Behinderung voraussetzen würde, dass sich Betriebe, Schulen und öffentliche Räume dahingehend ändern, dass sie die betroffenen Menschen, so wie sie sind, zulassen. Bei der Analyse von der von Wyss geäußerten Kritik am Workfare-Modell bleibt festzuhalten, dass er sich nicht gegen Integrationsmassnahmen im Allgemeinen ausspricht. Viel mehr sieht er Potenzial in freiwillig gestalteten, existenzsicherungsunabhängigen Massnahmen, welche die Betroffenen bei der Führung eines möglichst selbstbestimmten Lebens unterstützen (vgl. Wyss 2008:95).

#### 2.4.5 Die Zukunft der Erwerbsarbeit

Nachdem das Thema «Arbeit» unter Berücksichtigung verschiedener Gesichtspunkte beleuchtet wurde, wird abschliessend versucht, die mögliche Zukunft der Erwerbsarbeit zu skizzieren. Rauch (2005:41) beschreibt, dass der Arbeitsmarkt der Zukunft vom Übergang von der Industriegesellschaft in die Wissensgesellschaft geprägt sein wird. Anknüpfend an den bereits beschriebenen Strukturwandel bedeutet dieser Wandel, dass das sogenannte Humankapital im Sinne intellektueller Fähigkeiten und weniger der körperlichen Kraft, zunehmend an Bedeutung gewinnen wird, wobei es für schlechter qualifizierte Menschen schwieriger werden wird, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Bedeutung der Bildung auf die Möglichkeit am Erwerbsleben teilzunehmen wird sich in Zukunft also wahrscheinlich weiter verschärfen. Die zunehmend rationaler werdende industrielle Produktion, welche mit Hilfe der Automatisierung von Prozessen realisiert wird, könnte zu einer Abnahme der benötigten Arbeitskraft führen (vgl. Graf 2008:212), wobei die Diskrepanz zwischen benötigter und vorhandener Arbeitskraft durch die wachsende Weltbevölkerung noch vergrössert wird. Indem im Produktionsprozess weniger Menschen benötigt werden und gleichzeitig mehr Arbeitskräfte verfügbar sind, könnte es zu sinkenden Beschäftigungsoportunitäten kommen, in deren Folge, unabhängig von der Qualifizierung der Arbeitskraft, die Kosten für diese verbilligt werden. Welche Auswirkungen dies auf das Individuum hat, eröffnet wiederum die Frage, wie der Reichtum einer Gesellschaft zukünftig verteilt werden wird (vgl. ebd.:234f.). Mit fortschreitender Automatisierung wird die Rolle des Menschen im Produktionsprozess zudem zunehmend unerheblicher. Falls eine Maschine noch von einem Menschen bedient werden muss, könnte es in Zukunft nicht mehr von Bedeutung sein, von welchem Menschen diese Maschine bedient wird und wo diese Maschine steht. Die Maschine übernimmt die früher benötigten handwerklichen Fähigkeiten und die Arbeit wird tendenziell zu einer Fähigkeit, bei welcher es darum geht, zu wissen aus welchen Informationssystemen die zur Produktion benötigten Informationen gewonnen werden können

(vgl. Graf 2008b:218f.). Nach Graf (2008b:212f.) könnten die schlechter qualifizierten Arbeitskräfte mit geringen Löhnen in Zukunft durch wenige, dafür sehr flexible und hochqualifizierte Arbeitskräfte oder durch Maschinen ersetzt werden.

Bei dieser Prekarisierung des Arbeitsmarktes besteht aber auch die Chance, dass neben den hochtechnologisierten, global agierenden Unternehmen, familiengeführte oder genossenschaftlich organisierte KMU dem durch die Automatisierung immer höher werdenden Tempo trotzen und Menschen, die auf diesem Arbeitsmarkt wenig Chancen hätten, solidarisch entgegenreten, indem sie sich auf die soziale Verantwortung, Arbeitsplätze zu schaffen, welche den Stärken und Schwächen der Menschen gerecht werden, berufen. Eine solche Polarisierung der Arbeitsmärkte könnte dazu führen, dass das Topsegment der globalen Unternehmen ausschliesslich an den hoch qualifizierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen interessiert ist, aber da auch mittelständische Unternehmen noch Arbeitskräfte benötigen, könnten vakante Stellen zukünftig vermehrt an Menschen mit einer Behinderung vergeben werden (vgl. Hauser, Tenger 2015:42f.).

## 3.0 Die Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung

Das folgende Kapitel widmet sich der Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung, wobei der Fokus auf die Lebenslagendimension der Arbeit gerichtet wird. Andere Dimensionen, wie beispielsweise das Freizeitverhalten, die Wohnsituation oder der Gesundheitszustand bleiben im Rahmen dieser Arbeit aussen vor. Um die Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung mit dem Hauptaugenmerk auf die Arbeitssituation möglichst vollständig zu erfassen, sollen zuerst die Mechanismen, welche möglicherweise zu einer Stigmatisierung führen, dargelegt und anschliessend ein Bezug zur aktuellen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit einer Behinderung hergestellt werden. Anschliessend veranschaulicht dieses Kapitel die Lebenslage von Menschen, welche nicht im allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern in sogenannten geschützten Werkstätten arbeiten. Um dem Anspruch an einen möglichst ganzheitlichen Blick auf die Lebenslage der betroffenen Menschen gerecht zu werden, wird abschliessend das schweizerische Schulsystem und die damit verbundene Vorbereitung auf eine nachschulische Lebenssituation umrissen.

### 3.1 Die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit einer Behinderung

Wie bereits ausgeführt, sind Menschen mit einer Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt untervertreten. Die Ursache für diesen Sachverhalt sieht Graf (2008a:45f.) in der Wahrnehmung und der Haltung gegenüber Menschen mit einer Behinderung seitens der Arbeitgeber, welche eine Anstellung aufgrund mangelnder Einsicht und Einfühlungsvermögen bezüglich der Probleme von Menschen mit einer Behinderung oder aufgrund eigener Werthaltungen sowie der Befürchtung, dass Menschen mit einer Behinderung der vorgesehenen Arbeit nicht gewachsen sind, verunmöglichen. Von einer solchen negativen Zuschreibung von Merkmalen, Stigmata genannt, sind Menschen mit einer Behinderung häufig betroffen. Je besser ein Merkmal, das nicht den normativen Erwartungen seiner Umwelt entspricht, wahrgenommen werden kann, beispielsweise bei einer körperlichen Behinderung, desto leichter fällt der Prozess des Stigmatisierens (vgl. Cloerkes 2009:208f.). Bei der Stigmatisierung von Menschen mit nicht sichtbaren Merkmalen liegt der Grund für die Stigmatisierung in der Regel bei Verdachtsmomenten, wie beispielsweise einem Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik. Charakteristisch für solche Verdachtsmomente ist, dass das jeweilige Merkmal, welches zu einem Verdachtsmoment führt, in bestimmter Weise negativ definiert wird und darüber hinaus weitere, vermutete, negative Eigenschaften, welche mit der objektiven Realität nichts gemein haben müssen, diesem Merkmal zugeschrieben werden (vgl. Brusten, Hohmeier 1975a:7). Die Arbeit in Werkstätten



für Menschen mit einer Behinderung kann, ebenso wie der Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik, eine stigmatisierende Wirkung haben. Durch die Arbeit in einer solchen Werkstatt im dritten Arbeitsmarkt manifestiert sich die Zuschreibung des «Behindertseins», wobei bei den Betroffenen, durch die negative öffentliche Wahrnehmung solcher Werkstätten, Schamgefühle entstehen können, welche wiederum zu einer Abgrenzung von Menschen mit einer Behinderung gegenüber Menschen ohne Behinderung führt (vgl. Schreiner 2017:143f.). In diesem Zusammenhang berichten Menschen mit einer Behinderung von Erfahrungen mit Menschen ausserhalb der Institutionen, welche sie nicht als vollwertige Mitglieder der Arbeitsgesellschaft akzeptieren oder ihnen gar mit offen ablehnenden Verhaltensweisen bis hin zu Anfeindungen begegnen (vgl.ebd.:145). Eine Untersuchung mit Bildern von contergangeschädigten Kindern zeigte, dass die Versuchspersonen anstelle einer sachlichen Einstellung zu körperlich behinderten Menschen mit Ekel, Angst oder falschem Mitleid reagierten. 90% der Befragten gaben an, dass sie nicht wissen, wie sie sich gegenüber einem behinderten Kind verhalten sollen (vgl. Brusten, Hohmeier 1975a:11). Trotz dieser negativen Erfahrungen, welche Menschen mit einer Behinderung machen, gilt es, aufgrund der Tendenz, sich «sozial erwünscht» zu verhalten, zwischen der Einstellungsebene und dem Verhalten von Menschen zu differenzieren. Dies, weil die gesellschaftlich erwünschte Reaktion auf Menschen mit einer Behinderung in unserer Gesellschaft positiv ist. Die zweifelsfrei dennoch bestehende Stigmatisierung ist aufgrund ihrer Irrationalität und affektiven Basis allerdings nur schwer zu ändern (vgl. Cloerkes 2009:211). Dabei darf nicht vergessen werden, dass Stigmata in der Gesellschaft eine Orientierungsfunktion übernehmen. Sie erleichtern die Einstellung gegenüber bestimmten Situationen und verringern die Unsicherheit, erschweren dadurch aber auch das Machen von neuen Erfahrungen. Als Gegenpol auf das «Normale» fühlen sich Menschen, wenn sie auf stigmatisierte Personen treffen, durch die Wahrnehmung der eigenen Abweichungstendenzen in ihrer eigenen Identität bedroht und reagieren beispielsweise mit Ablehnung (vgl. Brusten, Hohmeier 1975a:11).

Gemäss einer Studie zur Lebenslage von Bezüglern und Bezügerinnen von Leistungen der Invalidenversicherung von Gredig, Deringer, Hirtz, Page und Zwicky (vgl. 2005:51) stellte sich im Zusammenhang mit Stigmata heraus, dass Menschen mit einer Behinderung in einem verstärkten Ausmass beweisen müssen, dass sie eine «vollwertige» Arbeit leisten können. Und dies obwohl gemäss der Studie durch eine gute Teamarbeit beeinträchtigungsspezifische Defizite ausgeglichen und der jeweiligen Person inhärente spezifische Ressourcen genutzt werden können. Dass sich Menschen mit einer Behinderung stärker als Menschen ohne eine Behinderung beweisen müssen, zeigt sich bereits bei der Suche nach einer Arbeitsstelle, wo Menschen mit einer Behinderung durch die Stigmatisierungsprozesse im Personalsektionsverfahren oft

benachteiligt werden. So lastet auf stellensuchenden Menschen mit einer Behinderung im Gegensatz zu Menschen ohne Behinderung ein verstärkter Legitimationsdruck, der sich dadurch äussert, dass sie dem Arbeitgeber glaubhaft vermitteln müssen, kein finanzielles Risiko für den zukünftigen Arbeitgeber darzustellen und in ihrem Arbeitsvermögen mit Menschen ohne einer Behinderung mithalten zu können (vgl. Graf 2008a:47f.). Diese Vorbehalte können weiter differenziert werden. So sind sie abhängig davon, ob es sich um eine körperliche, eine psychische oder eine Sinnesbehinderung handelt. Demnach sehen von den Betrieben, in welchen die Bereitschaft zur Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung bejaht wird, nur 7% die Möglichkeit, einer Anstellung von Menschen mit einer psychischen Behinderung. Einen Menschen mit einer körperlichen Behinderung würden 45% und einen Menschen mit einer Sinnesbehinderung rund 18% anstellen. Befürchtet wird eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit und viele Absenzen, ein hoher Mehraufwand bei der Betreuung sowie als wichtigster Faktor, ein ungeeignetes Anforderungsniveau und infrastrukturelle Schwächen, welche bauliche Massnahmen bedingen (vgl. Adam 2012:55f.).

Nachdem nun die Mechanismen der Stigmatisierung und deren Auswirkungen auf Menschen mit einer Behinderung dargelegt wurden, stellt sich die Frage, wie einer Stigmatisierung entgegengewirkt werden kann. Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass bisher keine erfolgssichere Vorgehensweise zum Abbau von Stigmata existiert. Allen untersuchten Strategien gemein ist, dass ein Wunsch nach einer Änderung ihrer Haltung bei den Adressaten und Adressatinnen bestehen muss. Eine erfolgsversprechende Möglichkeit zum Abbau von Stigmata besteht darin, dass bereits in der frühen Kindheit soziale Interaktionen mit Menschen mit einer Behinderung gefördert werden, wodurch es gelingen könnte, die Rahmenbedingungen der Reaktionen auf Menschen mit einer Behinderung zu verändern (vgl. Cloerkes 2009:211). Brusten und Hohmeier (1975b:166f.) sehen verschiedene Anknüpfungspunkte zum Abbau von Stigmata durch die Soziale Arbeit. Dabei verweisen sie auf die gesellschaftspolitische Aufgabe der Sozialen Arbeit, welche es ermöglicht, tätig zu werden, bevor der einzelne Klient Objekt, im schlimmsten Fall stigmatisierenden, sozialarbeiterischen Interventionen wird. Um potentiell stigmatisierende Interventionen durch die Soziale Arbeit zu vermeiden, sollte die Soziale Arbeit die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten im Vorfeld abzuschätzen versuchen, um dann, wenn nötig, auf eine direkte Intervention zu verzichten und den Fokus ihres Handelns stattdessen auf den gesellschaftspolitischen Bereich richten. Entsprechend verweist auch Graf (2008a:53) darauf, dass sich die Soziale Arbeit überlegen sollte, wie Menschen mit einer Behinderung einen Einfluss auf die Sozialpolitik der Schweiz nehmen können. So erscheinen direkte sozialarbeiteri-

sche Interventionen dann als erfolgsversprechend, wenn sie sich an der Lebenswelt der Adressaten und Adressatinnen orientieren und diese ermächtigen, den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung in ihrem Leben zu erhöhen.

Neben den Stigmatisierungsprozessen kann die Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt anhand weiterer Aspekte beschrieben werden. So können bezüglich der Betriebe, in welchen Menschen mit einer Behinderung beschäftigt werden, als wichtige Einflussfaktoren die Grösse des Betriebs und die Branche genannt werden. In mittelgrossen Betrieben mit 50-249 Angestellten und in grossen Betrieben mit über 250 Angestellten beschäftigt jeder dritte beziehungsweise jeder zweite Betrieb mindestens eine Person mit einer Behinderung, wobei von den Kleinbetrieben (2-49 Angestellte) nur gerade 6% eine Person mit einer Behinderung beschäftigen. Dies ist umso erwähnenswerter, als dass Kleinbetriebe in der Schweiz rund 98% aller Betriebe ausmachen. Mit 39% werden in der Branche der öffentlichen Verwaltung am meisten Menschen mit einer Behinderung beschäftigt. Im Gegensatz dazu, beschäftigen nur 3% aller Betriebe im Gastgewerbe einen Menschen mit einer Behinderung (vgl. Adam 2012:53-55).

Auf der Seite der arbeitnehmenden Menschen mit einer Beeinträchtigung kann festgestellt werden, dass neben der in der Ausgangslage beschriebenen, im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung, höheren Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, verstärkt wahrgenommenen Benachteiligungen am Arbeitsplatz und den Auswirkungen der Arbeit, welche zu einer verminderten Vitalität am Feierabend führt, Menschen mit psychischen Störungen ihre Stelle als qualitativ schlechter wahrnehmen. Diese Personengruppe fühlt sich durch die Wahrnehmung, dass die Belastung im Beruf zugenommen hat, häufiger gestresst am Arbeitsplatz und hat zudem eher die Befürchtung, dass es nach einer Kündigung schwer wird, eine neue Stelle zu finden und empfindet die gestellten Aufgaben als mühsam oder repetitiv (vgl. OECD Forschungsbericht 2014:38). Die Wahrnehmung, dass die Belastung im Beruf zugenommen hat, kann auf den, im Kapitel «Die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes in der Schweiz» beschriebenen Aspekt der zunehmend anspruchsvoller und komplexer werdenden Anforderungen, welche der Arbeitsmarkt an die einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stellt, zurückgeführt werden. Die geleistete Arbeit muss diesen hohen Produktivitätsanforderungen gerecht werden, was dazu führt, dass in immer kürzerer Zeit immer mehr erledigt werden muss. Dadurch wächst die individuelle Belastung stetig an und führt damit, bei Menschen mit einer Behinderung, welche diese Anforderungen nicht erfüllen können, zu Überforderung. Gleichzeitig machen durch die bereits beschriebene Funktionsweise des aktivierenden Sozialstaates Menschen mit einer Behinderung, welche der Belastung auf dem Arbeitsmarkt nicht gewachsen sind, die Erfahrung

«nicht gut genug» zu sein. Strukturelle Bedingungen, welche massgeblich zur beruflichen Situation von Menschen mit einer Behinderung beitragen, geraten dabei aus dem Blickfeld und die psychische Belastung des Einzelnen steigt an (vgl. Kuchler 2006:158).

### 3.2 Arbeit in Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung

Der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung (INSOS) gibt an, dass schweizweit 25'000 Menschen mit einer Behinderung in insgesamt 300 verschiedenen Werkstätten beschäftigt werden (vgl. Inclusion Handicap 2017:119). Der Begriff der Werkstatt steht stellvertretend für geschützte Arbeits- und Beschäftigungsplätze, auch wenn diese nicht in einer Werkstatt im eigentlichen Sinne, sondern beispielsweise in einem Büro oder in einem Landwirtschaftsbetrieb angeboten werden (vgl. INSOS Werkstättenbericht 2008:6). Als Gemeinsamkeit all dieser verschiedenen Formen von Werkstätten kann das individuell an die spezifischen Fähigkeiten und das an eine verringerte Leistungsfähigkeit der Klientel angepasste Arbeitsangebot genannt werden. Die Klientel dieser Werkstätten besteht dementsprechend vorwiegend aus Menschen, welche eine IV-Rente beziehen, wobei ein kleinerer Anteil der Beschäftigten trotz Einschränkungen in ihrer Arbeitsleistung keine IV-Rente bezieht (vgl. ebd.:10). Im Unterschied zur Arbeit in der freien Wirtschaft, in welcher es zu Konflikten zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und den jeweils spezifischen Bedürfnissen von Menschen mit einer Behinderung kommen kann, versucht das Personal in den geschützten Werkstätten von vornherein ein Gleichgewicht zwischen den Erwartungen, welche auch in geschützten Arbeitsplätzen bestehen, und den Bedürfnissen der Beschäftigten herzustellen (vgl. ebd.:14). Weiter übernimmt das Fachpersonal häufig Ausbildungs- und Eingliederungsaufträge. So bieten, gemäss Baumgartner, Greiwe und Schwarb (2004:15), fast alle Werkstätten Abklärungen und Schulungen zur beruflichen Eingliederung an. Im Zusammenhang mit den beruflichen Integrationsbemühungen kann kritisch angemerkt werden, dass gemäss dem von Inclusion Handicap herausgegeben Schattenbericht (2017:119), für die Werkstätten nur wenig Anreize bestehen, ihre Arbeitnehmenden in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren. Dieser Diskussion schliessen sich kritische Stimmen an, welche sagen, dass die Werkstätten zu unflexibel und auf Dauer nicht finanzierbar seien. Befürworter schreiben den Werkstätten positive Eigenschaften für ihre Beschäftigten zu und sehen sie als geeignete Orte zur Teilhabe am Arbeitsleben (vgl. Schreiner 2018:349). Die positiven Auswirkungen der Werkstätten auf Menschen mit einer Behinderung werden auf unterschiedliche Faktoren zurückgeführt. Gemäss dem INSOS Werkstättenbericht (2008:19) führt das in den Werkstätten auf die Bedürfnisse der Angestellten angepasste Arbeitsangebot, zu einer Verbesserung des Selbstwertgefühls. Zudem ist die Arbeit

in einer geschützten Werkstatt für die darin beschäftigten Menschen oft die einzige Möglichkeit, an der als normal empfundenen Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen. Bieker (2005b:314) stellt diesbezüglich in Hinsicht auf die Situation in Deutschland fest, dass die in den Werkstätten beschäftigten Personen kaum Chancen an der Teilhabe am Arbeitsleben im allgemeinen Arbeitsmarkt haben und die Werkstätten deshalb die Funktion eines Ersatzarbeitsangebotes für Menschen übernommen haben, welche früher auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Anstellung gefunden hätten. Bezüglich der Grössenordnung von geschützten Werkstätten ergibt sich in der Schweiz ein einheitliches Bild. Im Durchschnitt arbeiten jeweils 97 Menschen mit einer Behinderung in einer geschützten Werkstatt, wobei in einem Drittel aller Werkstätten mehr als 100 Menschen mit einer Behinderung arbeiten (vgl. Baumgartner et al. 2004:15). Dies deutet darauf hin, dass Menschen mit einer Behinderung in der Schweiz, wenn sie in einer geschützten Werkstatt arbeiten, mehrheitlich in Grossinstitutionen angestellt sind. Um eine weiterführende Beurteilung der Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung, welche in geschützten Werkstätten angestellt sind, zu ermöglichen, wird aufgrund einer mangelnden Studienlage in der Schweiz, auf Forschungsergebnisse aus Deutschland zurückgegriffen. Eine solche Studie wurde unter Einbezug von vier unterschiedlichen Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung durchgeführt. Die Grundlage der Studie bildeten Interviews, in welchen 9 männliche und 11 weibliche Werkstattbeschäftigte, im Alter zwischen 20 und 57 Jahren zu ihren Erfahrungen in ihrer jeweiligen Werkstatt befragt wurden. Anhand der Interviewbefragung liess sich feststellen, dass die Beteiligung an einer sinnstiftenden Beschäftigung für die Befragten so zentral war, dass negative Aspekte, wie beispielsweise die separierende Beschäftigungssituation, die von den Befragten durchaus wahrgenommen wurde und sich im direkten Vergleich mit der Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in einem «drinnen» und «draussen» verbalisierte, häufig ausgeblendet wurde (vgl. Schreiner 2018:350f.). Weiter war für die Befragten die Arbeit in der Werkstatt oft von grosser Bedeutung, weil sie in der Werkstatt die Möglichkeit haben, soziale Kontakte zu pflegen und ein eigenes Einkommen zu erwerben. Die sozialen Kontakte setzen sich bei den befragten Werkstattbeschäftigten nahezu ausschliesslich aus Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen der jeweiligen Werkstatt und Familienangehörigen zusammen. Dass sich die sozialen Kontakte vorwiegend aus anderen Werkstattbeschäftigten zusammensetzen, wird dadurch begünstigt, dass die Befragten mehrheitlich in der Werkstatt angegliederten, ambulant betreuten, Wohnformen wohnen. Von Menschen ohne eine Behinderung, welche nicht der Familie angehörten, fühlten sich die Befragten ausgeschlossen.

Die Arbeit in den Werkstätten trägt gemäss den befragten Beschäftigten dazu bei, sich als kompetent zu erleben und Anerkennung für Geleistetes zu erhalten. Wobei an dieser Stelle nicht unterschlagen werden darf, dass die Hälfte der Befragten bereits ein- oder mehrmals das Gefühl empfand, in der Werkstatt schlecht behandelt oder missachtet worden zu sein. Anerkennung erhalten die Befragten vorwiegend von den Gruppenleitungen oder Eltern, Verwandten und Freunden. Anerkennung von unbekanntenen Personen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten die Befragten mehrheitlich nicht. Einige der Befragten machten gar die Erfahrung, dass ihnen Besucher in den Werkstätten das Gefühl vermittelten nicht kompetent zu sein. Mehrheitlich nahmen die befragten Werkstattbeschäftigten wahr, dass die Beschäftigung in einer geschützten Werkstatt von fremden Personen als kritisch bis «eher schlecht» angesehen wird. Dementsprechend ist es den meisten Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern peinlich, in einer geschützten Werkstatt angestellt zu sein. Dies führt dazu, dass die Mehrheit der Befragten hauptsächlich oder ausschliesslich mit vertrauten Personen über die Arbeit in den Werkstätten spricht.

Einige Aussagen lassen gemäss dem Autor der Studie die Vermutung zu, dass teilweise mangels einer Alternative eine Beschäftigung in einer geschützten Werkstatt angestrebt wird und aufgrund dieser Alternativlosigkeit eine resignative Arbeitsunzufriedenheit resultiert. Vereinzelt erzählen die Interviewten von Situationen, in denen sie den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht gewachsen waren, was in der Konsequenz zur Aufnahme der Arbeit in einer geschützten Werkstatt führte. Keine der befragten Personen hatte den Wunsch nach der Schule in einer geschützten Werkstatt zu arbeiten, vielmehr hatten über die Hälfte der Befragten vor Beginn ihrer Werkstattbeschäftigung konkrete Berufswünsche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Für die Entscheidung, in einer geschützten Werkstatt zu arbeiten, waren häufig Personen aus dem persönlichen Umfeld ausschlaggebend. Wobei sich die in den Werkstätten angestellten Menschen mit der Zeit mit ihrem Status als Werkstattbeschäftigte identifizierten, wodurch der Wunsch nach einer Verbesserung der eigenen Qualifikation zunehmend irrelevanter wurde. Gleichzeitig nahm bei der befragten Gruppe, die Identifikation mit der Gruppe der Menschen mit einer Behinderung, mit steigender Intensität der Einbindung in solche Sondersysteme zu (vgl. Schreiner 2017:112-145).

Aus den bisherigen Ausführungen lässt sich schliessen, dass der Übertritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Behinderung eine grosse Herausforderung darstellt. Dieser Schlussfolgerung schliessen sich auch Grawehr und Knöpfel (2001:37) an, indem sie beschreiben, dass es insbesondere Menschen mit einer Behinderung ohne oder nur mit wenig be-

ruflicher Erfahrung ausserhalb der geschützten Werkstätten schwer haben, im allgemeinen Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Dennoch stellt sich, trotz oder gerade auch wegen dieser Tatsache, der zunehmenden Identifikation mit den Angeboten in den Sondersystemen, den erlebten Stigmatisierungen und der Manifestation mit der Zugehörigkeit zur Gruppe der Menschen mit einer Behinderung, die Frage, wie sich für Menschen mit einer Behinderung die Möglichkeit gestaltet, in den allgemeinen Arbeitsmarkt einzutreten. Untersuchungen dazu, konzentrieren sich oft auf den Übergang zwischen der Schule und dem Arbeitsleben. Dabei konnte festgestellt werden, dass der bisher «normale» Weg, von der Schule (häufig von einer Förderschule) in eine geschützte Werkstatt in einer zunehmenden Anzahl an Einzelfällen durch eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Betrieben im allgemeinen Arbeitsmarkt verlassen werden konnte (vgl. Gröschke 2011:77). Es erscheint daher zielführend, im folgenden Kapitel an den Punkt zurückzukehren, an welchem der Grundstein für die berufliche Zukunft gelegt wird und damit die schulische Ausbildung und den damit verbundenen Übergang in das Arbeitsleben vertiefter zu betrachten.

### 3.3 Die schulische Ausbildung und der Übergang in eine nachschulische Lebenssituation

Die Bildung im Sinne einer schulischen und beruflichen Ausbildung übernimmt in der Arbeitsgesellschaft die Funktion, die für eine spätere Berufstätigkeit benötigten Qualifikationen zu erwerben und damit die Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erhöhen. Das öffentliche Bildungssystem ist mit dem Fokus auf eine spätere Berufstätigkeit dementsprechend stark auf den Erwerb von Qualifikationen, Kompetenzen und instrumentellen Kenntnissen ausgerichtet. Ohne einen formalen Schulabschluss oder eine berufliche Ausbildung sind die Chancen auf eine erfolgreiche Beteiligung am Arbeitsmarkt minimal (vgl. Gröschke 2011:157). Wie bereits im Kapitel «Die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes in der Schweiz» beschrieben, stellt eine abgeschlossene Berufsausbildung momentan sowie auch in der Zukunft das wichtigste Eintrittsticket in den Arbeitsmarkt dar (vgl. Zölls-Kaser 2018:200). Dies gilt sowohl für Menschen ohne eine Behinderung als auch für Menschen mit einer Behinderung. Allerdings stellt der von Inclusion Handicap herausgegebene Schattenbericht (2017:101) in Bezug auf den Zugang zur Bildung auf allen Bildungsstufen fest, dass Menschen mit einer Behinderung verstärkt mit Benachteiligungen konfrontiert sind, was dazu führt, dass der Bildungsstand von Menschen mit einer Behinderung unter demjenigen der restlichen Bevölkerung liegt. So haben Menschen mit einer Behinderung häufiger keine Berufsausbildung und seltener eine tertiäre Ausbildung ab-

geschlossen (vgl. myhandicap o.J.). Pool Maag (2017:125-127) sieht den Grund für die Benachteiligung von Menschen mit einer Behinderung in den besonderen Lehrplänen der Sondermassnahmen, nach welchen sie unterrichtet werden. Dementsprechend kritisiert auch der von Inclusion Handicap herausgegebene Schattenbericht (2017:101), dass zur, in der UN-Behindertenrechtskonvention unter Artikel 24 verlangten, inklusiven Ausrichtung des Schulsystems, auch im Jahr 2017 noch keine Strategie existiert, wie ein inklusives Schulsystem umgesetzt werden sollte. Insbesondere der im vorherigen Kapitel beschriebene, für Menschen mit einer Behinderung, wichtige Übergang zur Berufstätigkeit und die Übergänge zwischen den verschiedenen Bildungsstufen gelingen aufgrund von häufig fehlenden angemessenen Regelungen betreffend Vorkehrungen und ihrer Finanzierung nur ungenügend. Unter Vorkehrungen, welche Kinder mit einer Behinderung dazu ermächtigen könnten, anstelle einer Sonderschule eine inklusive Schule zu besuchen, werden der Nachteilsausgleich oder die Persönliche Assistenz genannt. Da solche Vorkehrungen in der Schweiz aufgrund von Misstrauen seitens Lehrpersonen, Eltern und Mitschülern und Mitschülerinnen, insbesondere bei nicht sichtbaren Behinderungen, noch oft verweigert werden, stellt für Kinder mit einer Behinderung die Beschulung in einer Sonderschule nach wie vor den Regelfall dar (vgl. ebd.:102). So überrascht es nicht, dass auf der Webseite von *insieme Schweiz*, der Dachorganisation der Elternvereine für Menschen mit einer geistigen Behinderung, zu lesen ist, dass die integrative Förderung von Kindern mit geistiger Behinderung schwierig ist und sowohl von den Eltern als auch von den Kindern viel Energie und Durchhaltevermögen verlangt (vgl. *insieme Schweiz* o.J.). Neben den Bemühungen der Eltern und der Lehrerinnen und Lehrern ist der Anteil der Kinder, welche eine Sonderschule besuchen, stark vom Wohnkanton abhängig. Dies zeigt sich daran, dass im Jahr 2003 im Kanton Wallis rund 1.2% aller Schüler in einer Sonderklasse unterrichtet wurden, im Kanton Aargau hingegen 7.0%. Trotz diesen kantonalen Unterschieden bleibt für alle Schüler und Schülerinnen in den Sonderschulen gleich, dass sie durch eine Beschulung in einer Sonderschule geringere Lernfortschritte machen als ihre Kollegen und Kolleginnen in der Regelschule und dieses Defizit durch ihre weitere Schulkarriere mitnehmen (vgl. Lischer 2004:8). Dass erfreulicherweise immer mehr Kinder mit einer Behinderung in einer Regelklasse unterrichtet werden, darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Anzahl an Kindern, welche eine Sonderschule besuchen, dennoch nicht abnimmt. Neben neuen Diagnosemethoden, welche zu mehr diagnostizierten Behinderungen führen, lassen Lehrpersonen in der Hoffnung auf Unterstützung die Schüler und Schülerinnen schneller abklären. Weil bisher erst 16 von 26 Kantonen das interkantonale Sonderpädagogik-Konkordat, wonach integrative Lösungen separierenden



vorzuziehen sind, ratifiziert haben und auf kantonaler Ebene teilweise noch immer Gesetze bestehen, welche im Grundsatz der Inklusion widersprechen, wird durch dieses Vorgehen zwar die Regelschule entlastet, die Anzahl der separativ beschulten Kindern allerdings nicht reduziert (vgl. Inclusion Handicap 2017:103f.). Kritisch angemerkt werden kann an dieser Stelle, dass die bisherigen Ausführungen dem Bericht der Schweizer Regierung über die Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte der Menschen mit Behinderung widersprechen, in welchem festgehalten wird, dass die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention zur inklusiven Ausrichtung des Schulsystems dank dem Behindertengleichstellungsgesetz und den kantonalen Erlassen zur Sonderschule ausreichend erfüllt worden sind (vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft 2016:40).

Konnte die Schule erfolgreich abgeschlossen werden, steht als nächste Herausforderung der Übertritt in eine qualifizierende Ausbildung auf der Sekundarstufe II, der Verbleib in und der Abschluss der Ausbildung an (vgl. Pool Maag 2017:127). Auf die Möglichkeit, anstelle einer Berufsausbildung ein Gymnasium oder eine Fachmittelschule zu besuchen, wird, um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen und weil eine Mehrheit von rund zwei Drittel aller Jugendlichen eine berufliche Ausbildung absolvieren, im Rahmen dieser Arbeit nicht eingegangen (vgl. Parpan-Blaser et al. 2004:28).

Im Berufsbildungssystem der Schweiz stehen verschiedene Formen der beruflichen Ausbildung zur Verfügung, welche sich in ihrer Dauer und den Anforderungen unterscheiden. Die am häufigsten gewählte Ausbildung ist die drei- oder vierjährige Ausbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Daneben existiert eine zweijährige Ausbildung, welche mit dem eidgenössischen Berufsattest (EBA) abschliesst und die ebenfalls zweijährige praktische Ausbildung (PrA), welche für Jugendliche mit Einschränkungen, speziell im kognitiven Bereich, eingeführt wurde. Für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung oder mit Lernschwierigkeiten gestaltet sich eine Berufslehre mit EFZ häufig als zu anspruchsvoll, weshalb sie eine EBA-Ausbildung oder in einer Mehrheit der Fälle eine PrA ohne eidgenössisch anerkanntes Abschlussdiplom absolvieren. Um für eine PrA zugelassen zu werden, ist eine Verfügung der IV für berufliche Massnahmen erforderlich. Ein weiterer Unterschied der PrA zur Berufslehre mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis oder der EBA-Ausbildung ist der Arbeitsmarkt, in welchem die PrA hauptsächlich absolviert wird. Obgleich sowohl die Ausbildung mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis als auch die EBA-Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt angeboten werden, findet die PrA weitaus häufiger im zweiten Arbeitsmarkt statt. Weiter ist es für die Absolventen und Absolventinnen einer PrA schwieriger, im Anschluss an ihre Ausbil-

dung eine EBA-Ausbildung anzuschliessen. Nur ca. 10% aller Absolventinnen und Absolventen gelingt dieser Schritt. Die Durchlässigkeit von der EBA-Ausbildung zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis ist mit ca. 25% wesentlich besser. Dennoch gelingt es, dank den «Supported Employment» und «Supported Education» genannten Ansätzen, fast 30% der PrA-Absolventinnen und PrA-Absolventen eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden (vgl. Parpan-Blaser et al.2004:27-32). Trotz dieses Erfolges sollte hinterfragt werden, wie es um den Verbleib in der jeweiligen Ausbildung steht. Gemäss Pool Maag (2017:127-129) steigt die Anzahl der Lehrvertragsauflösungen in Lehrberufen mit einem niedrigen Anforderungsniveau, zu welchen die EBA-Ausbildung und auch die PrA gehören, seit Jahren an und beträgt aktuell über 30%. Gründe für eine frühzeitige Auflösung des Lehrvertrages finden sich sowohl in einer mangelnden Passung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Voraussetzungen, welche die Jugendlichen mitbringen als auch in den damit zusammenhängenden Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Auf der Ebene der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen gelten neben guten sozialen Beziehungen zu den Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, einer ressourcenorientierten Haltung der Berufsbildenden sowie einer guten Zusammenarbeit mit der Berufsschule, abwechslungsreiche und herausfordernde Aufgabenstellungen, welche ein selbstorganisiertes Lernen ermöglichen und das Erfahren von Erfolgserlebnissen fördern, als positive Einflussfaktoren, um den Verbleib am Ausbildungsplatz zu gewährleisten. Interessanterweise stellen die Ansätze der «Supported Education» und des «Supported Employment» auch hier erfolgsversprechende Handlungsansätze dar, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass Menschen mit einer Behinderung ihre Ausbildung abschliessen können.

Wird nach der Ausbildung auf den Wechsel des Arbeitsplatzes verzichtet und bleiben die Absolventen und Absolventinnen im geschützten Arbeitsmarkt, verändert sich lediglich innerhalb des Mikrosystems ihre Rolle. Die Absolventen und Absolventinnen befinden sich nun in der Rolle der ausgelernten Person und können neue Aufgaben übernehmen. Anders verhält es sich, wenn innerhalb des immer noch geschützten Rahmens der Arbeitsplatz gewechselt wird. Durch einen solchen Wechsel verändert sich neben dem Mikrosystem auch das Mesosystem der Absolventen und Absolventinnen. Die dadurch veränderten Rahmenbedingungen, neue Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen sowie andere Vorgesetzte stellen an die Absolventinnen und Absolventen grössere Anforderungen, als ein verändertes Mikrosystem. Noch deutlicher werden die Unterschiede, wenn der geschützte Arbeitsmarkt verlassen wird und die Absolventinnen und Absolventen in den allgemeinen Arbeitsmarkt eintreten. Dabei wird neben dem Mikro- und Mesosystem das Makrosystem verändert. Die Absolventen und Absolventinnen sehen sich

nun mit gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Kontexten konfrontiert. Ein derart verändertes Systemgefüge bedarf häufig einer professionellen Unterstützung und einem Beziehungsnetz im allgemeinen Arbeitsmarkt, um nicht an den Anforderungen eines solchen Übergangs zu scheitern. Bei einem Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird stärker als bei einem Verbleib oder einem Wechsel innerhalb des geschützten Rahmens eine eigeninitiierte Gestaltung der eigenen Biografie vorausgesetzt. Das heisst, dass wenn der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen soll, müssen die Absolventinnen und Absolventen sowie das jeweilige Unterstützungssystem über genaue Zielvorstellungen verfügen, sich bewusst auf diese Zielvorstellungen ausrichten und in der Lage sein, mit geeigneten Handlungsstrategien der Zielerreichung dienliche Entscheidungen zu treffen. Fehlt eine entsprechende professionelle Unterstützung, scheitern solche anspruchsvollen Übergänge häufig (vgl. Parpan-Blaser et al. 2004:115f.).

## 4.0 Der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Ergänzend zur bereits beschriebenen Arbeitsmarktsituation in der Schweiz, dem aktivierenden Sozialstaat und der Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung wird in diesem Kapitel der Fokus auf die individuellen Anforderungen, welche an Menschen mit einer Behinderung gestellt werden, um ihre Arbeitskraft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anbieten zu können, gelegt. Anschliessend soll dieses Kapitel einen Einblick in die verschiedenen Bewältigungsstrategien gewähren, welche Menschen mit einer Behinderung nutzen können, um Phasen der Arbeitslosigkeit zu bewältigen, Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten oder auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Indem abschliessend die Perspektive der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber miteinbezogen und gefragt wird, welche Chancen eine Beteiligung von Menschen mit einer Behinderung am Arbeitsmarkt bieten, werden Anreize aufgezeigt, welche für die Umsetzung einer gelingenden Arbeitsmarktinklusioin genutzt werden können.

### 4.1 Qualifikationsanforderungen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt

Auf dem Arbeitsmarkt stehen die Stellensuchenden mit ihren jeweiligen Voraussetzungen und Ansprüchen den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen mit unterschiedlichsten Anforderungen gegenüber (vgl. Salvisberg 2010:19). Wesentlich geprägt wurden, gemäss Domeniconi, Tecklenburg und Wyer (2013:253), diese Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die sich an erwerbslose Personen gerichteten aktivierungspolitischen Forderungen. So bezeichnen sie den idealtypischen Arbeitnehmer als «Arbeitskraftunternehmer» und schreiben ihm die Fähigkeiten zu, anpassungs- und weiterbildungswillig, flexibel, mobil und grenzenlos leistungsbereit zu sein. Unter der grenzenlosen Leistungsbereitschaft wird das Merkmal verstanden, die eigene Arbeitskraft selbstgesteuert im Betrieb anzubieten und dabei den Arbeitsprozess selbst zu organisieren. Diese Anforderungen sind dem Bild der eher reaktiv agierenden arbeitnehmenden Person konträr. Arbeitskräfte, welche ihre Arbeitskraft pauschal und nach genormten beruflichen Mustern anbieten und sich dabei passiv den Anweisungen und Kontrollen unterwerfen, scheinen von diesem neuen Typus des Arbeitnehmers abgelöst worden zu sein. Küchler (2006:153f.) beschreibt die heutzutage gefragte Arbeitskraft als eine belastbare Persönlichkeit und ergänzt die bisher beschriebenen Qualifikationen um Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Kreativität, die Fähigkeit zum logischen Denken, Eigeninitiative, Teamfähigkeit, Flexibilität, Konzentrationsfähigkeit und Methoden- und Sozialkompetenz. Betrachtet man die Vielzahl an unterschiedlichen Anforderungen, liegt der Schluss nahe, dass der heutige Arbeitsmarkt nach leistungsfähigen Generalisten verlangt, welche sich flexibel an den sich stets verändernden Bedürfnissen des jeweiligen Betriebes anpassen können. Spezifische

Fähigkeiten zur Ausübung bestimmter praktischer Tätigkeiten scheinen gemäss den bisherigen Ausführungen weniger wichtig zu sein, als die Eignung, flexibel auf sich ändernde, unvorhergesehene Anforderungen reagieren zu können und dabei eine Vielzahl an Funktionen zu übernehmen. Salvisberg (2010:23f.) stellt dementsprechend dar, dass eine Beschreibung von rein sachlichen Qualifikationsanforderungen, welche zur unmittelbaren Ausübung der entsprechenden Tätigkeit benötigt werden, am Beispiel eines Softwarespezialisten wären dies die entsprechenden Kenntnisse und Erfahrungen, zu kurz greift. Vielmehr definiert er die verlangten Qualifikationsanforderungen als ein Resultat eines sozialen Konstruktionsprozesses und verweist darauf, dass die sachlich gegebenen Arbeitsplatzanforderungen oft eher schwach mit den verlangten Qualifikationsanforderungen verknüpft sind. Von den Unternehmen geforderte Ausbildungsabschlüsse können im Sinne eines sozialen Konstruktionsprozesses als Indikator für Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen oder die Bereitschaft sich in Norm- und Wertsysteme einzufügen verstanden werden. Weiter können entsprechende Ausbildungsabschlüsse die Tätigkeit gegenüber der Öffentlichkeit, anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kunden und Kundinnen oder Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern legitimieren oder sogar gesetzlich vorgegeben sein, um eine bestimmte berufliche Tätigkeit ausführen zu dürfen. Ebenso ist es möglich, dass sich unterschiedliche Akteure in einer Organisation, etwa die Personalabteilung, durch die Setzung bestimmter Selektionskriterien ihre betriebliche Funktion sichern. Fachliche Qualifikationen, wie der Nachweis einer entsprechenden beruflichen Ausbildung mittels eines anerkannten Zertifikates, haben dementsprechend verschiedene Funktionen. Ohne oder mit nicht nachgefragten fachlichen Qualifikationen finden sich die betroffenen Personen rasch auf dem sogenannten «Jedermannarbeitsmarkt» wieder. In diesem Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes werden an die Bewerberinnen und Bewerber kaum formale Anforderungen gestellt und es werden keine Positionen im Kernbereich der Unternehmen angeboten. Hier könnten als «Ersatzqualifikation» persönliche Qualitäten, auch Soft Skills genannt, die formale Bildung bereits abgelöst haben. Aber auch abseits des «Jedermannarbeitsmarkts» gewinnen Soft Skills zunehmend an Bedeutung. Durch den technologischen Fortschritt, welcher zu einem immer höheren Zerfallstempo von fachlichen Bildungsinhalten führt und dem damit einhergehenden, bereits beschriebenen Wandel der Arbeitsmärkte, rückt die perfekte Ausführung von Handgriffen in den Hintergrund. Berufsübergreifende Fähigkeiten wie Lernfähigkeit, Eigeninitiative, Entscheidungsfähigkeit, Teamfähigkeit, kommunikative Fähigkeiten oder Verantwortungsbereitschaft gewinnen hingegen an Bedeutung (vgl. Salvisberg 2010.:28-32). Das Modell der vier Kompetenzbereiche, welches sich in der Praxis von Schul-, Berufs- und Weiterbildung weitestgehend etabliert hat, hilft an dieser Stelle durch die Systematisierung und Erfassung der

verschiedenen Kompetenzen dabei, einen Überblick über die geforderten Kompetenzen zu gewinnen. Während die fachlichen, in materiellen Schulfächern unterrichteten Lerninhalte unter dem Titel Sachkompetenz zusammengefasst werden und die Methodenkompetenzen die Grundlage für eigenständiges Handeln, kreatives Problemlösen und selbstständiges Lernen darstellen, werden die Soft Skills unter den Begriffen Selbst- und Sozialkompetenz verordnet. Eigenschaften wie Verantwortungsbewusstsein, Initiative oder Leistungsbereitschaft werden als Ausdruck primär moralischer Lernprozesse den Selbstkompetenzen zugeordnet. Die Selbstkompetenzen sprechen damit Charaktereigenschaften aber auch Wertorientierungen und Motive an. Die in sozialen Lernprozessen vermittelten Sozialkompetenzen fassen kommunikative Fähigkeiten wie Kontaktfähigkeit aber auch Teamfähigkeit, Führungseigenschaften und die Fähigkeit und den Willen zur Anpassung an sozialen Normen zusammen (vgl. Salvisberg 2010:44-47).

Die bisherigen Ausführungen entsprechen einer qualitativen Studie aus dem Jahr 2003, in welcher Lehrlingsverantwortliche in verschiedenen Betrieben im Grossraum Zürich zu den wichtigsten Eigenschaften für kaufmännische Lehrlinge befragt wurden. Neben den klassischen Arbeitstugenden (Genauigkeit, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit) wurden Flexibilität, Sozial- und Selbstkompetenzen erwartet. Während die Sozialkompetenzen sowohl in grossen wie auch in kleinen Betrieben gleich stark nachgefragt wurden, verlangen kleinere Unternehmen eher praktische Arbeitstugenden und grössere Unternehmen verstärkt Eigenschaften wie Flexibilität, Eigeninitiative und Kreativität. Dennoch stehen fachliche Qualifikationen gemäss einer anderen Schweizer Studie, welche den Übergang von der Schule in die Berufslehre untersuchte, trotz der steigenden Nachfrage nach Selbst- und Sozialkompetenzen ungebrochen an erster Stelle (vgl. ebd.:49). Am deutlichsten zeigt sich dies im wachsenden Dienstleistungssektor, welcher im Durchschnitt höhere Anforderungen an eine formale Bildung stellt als der Produktionsbereich. Gleichzeitig schrumpft aufgrund des Strukturwandels der Industriesektor und die Nachfrage nach formal weniger gut qualifizierten Mitarbeitern nimmt ab. Dies hat zur Folge, dass über den gesamten Arbeitsmarkt betrachtet, die Nachfrage nach formal gut qualifizierten Arbeitskräften ansteigt. Die berufsstrukturelle Verschiebung hin zu Tätigkeiten, die sich auf den Umgang mit Wissen und Informationen beziehen, führt aber auch zu einer Expansion von persönlichen Qualitäten wie einer schnellen Auffassungsgabe, Lernbereitschaft oder Abstraktionsbereitschaft. Gleichzeitig verlangt die wachsende Nachfrage an Berufen in zwischenmenschlich anspruchsvollen Bereichen kommunikative Fähigkeiten wie Empathie und die Fähigkeit zuzuhören und sich Gehör zu verschaffen (vgl. Salvisberg 2010:75). Ebenfalls an der steigenden Nachfrage nach Soft Skills beteiligt, ist der Siegeszug der Computertechnologie. Durch die

neue Technologie werden Routinearbeiten immer weniger gefordert. Von der Routinearbeit entlastet, verdichtet sich die Arbeit inhaltlich, zeitlich und kommunikativ und verlangt von den Arbeitern und Arbeiterinnen abstrahierende Problemlösungsfähigkeiten sowie kooperative und kommunikative Stärken, Stressresistenz und Flexibilität (vgl. Salvisberg 2010:200).

#### 4.2 Bewältigungsstrategien von Menschen mit einer Behinderung

Gelingt es nicht am Arbeitsleben teilzuhaben, kann dadurch eine Situation entstehen, welche durch die Diskrepanz zwischen den arbeitsbezogenen Werten und Zielen einer Person und ihrer aktuellen Arbeitssituation zu einem erhöhten Stressempfinden führen kann (vgl. Paul, Zechmann, Moser 2016:374). Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit und wiederholten, entmutigenden Misserfolgserlebnissen nimmt die psychische Gesundheit zunehmend ab. Dies kann sich beispielsweise in einer geringeren Lebenszufriedenheit, einem eingeschränkten Selbstwertgefühl oder in Angstzuständen niederschlagen. Verschlechtert sich in Folge der Arbeitslosigkeit die finanzielle Situation, hat dies zusätzlich negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Betroffenen (vgl.ebd.:376). Weitere Auswirkungen einer fehlenden Erwerbsarbeit wurden bereits im Kapitel «Die Bedeutung der Erwerbsarbeit» ausführlich dargelegt, weshalb an dieser Stelle auf eine erneute Beschreibung verzichtet wird. Stattdessen gilt, ergänzend zu den bisherigen Ausführungen anzumerken, dass durch den Stress, welcher eine Arbeitslosigkeit auslösen kann, die individuellen Abwehrkräfte gelähmt und dadurch Folgeprobleme entstehen können, welche immer mehr Bereiche der Lebensführung der betroffenen Person beeinträchtigen und schlussendlich gar zu einer Krise führen können (vgl.Wüllenweber 2009:51). Das Copingkonzept kann, indem es einen Beitrag zum Verständnis der Krisenbewältigung liefert (vgl. ebd.:58), an dieser Stelle anknüpfen und aufzeigen wie Menschen mit einer Behinderung den herausfordernden Anforderungen, welche eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt an sie stellt, begegnen können, ohne dabei in eine Krise abzurutschen.

Unter Coping wird die Bewältigung von Belastungen und Anforderungen verstanden. Dabei werden im Copingkonzept sowohl kognitive als auch emotionale und verhaltensmässige Bemühungen verstanden, sich mit den internalen aber auch den externalen Anforderungen und Belastungen auseinanderzusetzen. Es geht also um den Versuch einer Person, mit einer Belastung fertig zu werden und eine Veränderung herbeizuführen. Dieser Bewältigungsversuch bezeichnet dabei einen Prozess, in welchem Erfahrungen und Erlebnisse ständig bestätigt oder korrigiert werden (vgl.ebd.:59). Aufgrund der Prozesshaftigkeit des Bewältigungsversuchs kann die ursprünglich als Belastung erlebte Situation, abhängig von sich ändernden Einschätzungen zu Handlungsmöglichkeiten, Ressourcen oder Risiken und auch mit der Erfahrung von

Erfolg oder Misserfolg während des Bewältigungsversuches, variieren (vgl. Eppel 2007:17). Da es sich um einen Bewältigungsversuch handelt, muss dieser nicht zwingend erfolgreich sein und es spielt auch keine Rolle, wie bewusst, realitätsangemessen oder effektiv ein Bewältigungsversuch ist. Sogar unbewusste, ineffektive und unangemessene Abwehr- oder Vermeidungsversuche können als Bewältigungsversuch verstanden werden (vgl. Rahn 2005:90). Ob ein bestimmtes Ereignis, beispielsweise das Gefühl, nicht ausreichend am Arbeitsleben teilhaben zu können, Stigmatisierungserfahrungen oder der anspruchsvolle Übergang von der Schule ins Arbeitsleben, als Belastung erlebt wird, ist von der Verarbeitung und Bewertung der Person abhängig. Im Copingkonzept wird dies als primäre Bewertung beschrieben. Das Individuum kann eine Situation als irrelevant, positiv, oder stressbezogen einschätzen (vgl. Röhl 2011:113). Dies ist darauf zurückzuführen, dass Menschen sich ihre Lebenswelt, in der sie fühlen und handeln, selber konstruieren (vgl. Eppel 2007:18). Wird durch diesen Konstruktionsprozess eine Situation als stressbezogen eingeschätzt, kann weiter in Bedrohung, Schaden/Verlust oder Herausforderung unterteilt werden. Die Bewertung als Bedrohung ist in die Zukunft gerichtet und verweist auf Zweifel die Situation bewältigen zu können. Eine Bewertung als Schaden oder Verlust ist vergangenheitsbezogen und bezieht sich auf eine bereits eingetretene Beeinträchtigung des Wohlbefindens. Wird eine Situation als Herausforderung betrachtet, schätzt sie das Individuum als schwierig, aber als vermutlich zu bewältigend ein. Unabhängig davon, ob eine Situation als Bedrohung, Schaden/Verlust oder Herausforderung eingestuft wird, werden in einer sekundären Bewertung die eigenen Bewältigungsmöglichkeiten überprüft. Diese Überprüfung bezieht alle vom Individuum wahrgenommenen Ressourcen (körperlich und psychisch) sowie die Ressourcen des Umfelds mit ein. Kommt das Individuum zum Schluss, dass die eigenen Bewältigungsmöglichkeiten nicht ausreichen, um die Anforderungen zu bewältigen, löst dies Stress aus (vgl. Röhl 2011:113f.), welcher entweder problemorientiert oder emotionsorientiert zu bewältigen versucht wird (vgl. Wüllenweber 2009:60). Emotionsorientierte Bewältigungsstrategien charakterisieren sich dadurch, dass sie sich auf das Kontrollieren der eigenen Emotionen konzentrieren und nicht auf die Veränderung der stressauslösenden Situation. Diese Strategie wird hauptsächlich angewandt, wenn die Situation als überwältigend und unkontrollierbar wahrgenommen wird. Zu dieser Art der Bewältigungsstrategie zählen beispielsweise Sport treiben, der Konsum von Drogen, Eskapismus, Ignorieren, die Neubewertung der Situation (vgl. Kielholz 2008:104), aber auch Humor, Selbstgespräche oder Wunschdenken (vgl. Wüllenweber 2009:60). Problemorientierte Bewältigungsstrategien hingegen richten sich durch die Suche nach Alternativen, das Erlernen von Fähigkeiten und die Neubewertung der eigenen Einstellung zum Problem an eine Veränderung der Umstände oder an die Umwelt- und



persönlichen Faktoren, welche den Stress auslösen (vgl. Kielholz 2008:104). Eine eindeutige Aussage, ob problemorientierte oder emotionsorientierte Bewältigungsstrategien zu bevorzugen sind, kann aufgrund der Offenheit der jeweiligen Lebenssituation nicht eindeutig getroffen werden. So kann auch ein passives Bewältigungsverhalten nicht pauschal als destruktiv bewertet werden. Abhängig von der Situation kann ein solches Verhalten ein Mittel darstellen, um eine emotionale Stabilisierung zu bewirken, ohne dabei die Situation zu verschlimmern (vgl. Röhl 2011:120). Anzumerken bleibt, dass das Erkennen solcher, möglicherweise gar destruktiven Verhaltensweisen, als subjektiv sinnvolle Bewältigungsstrategien in der Begleitung von Menschen eine Herausforderung darstellen kann. Stein (2007:26) hält fest, dass eine Kombination beider Copingvarianten entscheidend ist. Dies kann beispielsweise geschehen, indem problemorientiertes Coping verwendet wird, um eine Problemlösung anzugehen und emotionsorientiertes Coping gleichzeitig dazu eingesetzt wird, um Gedanken betreffend des Scheiterns zu vermeiden.

Damit eine Situation im Zuge der sekundären Bewertung erst gar nicht mit den wahrgenommenen Ressourcen als nicht zu bewältigend empfunden wird, scheint es sinnvoll einen Blick auf die möglichen Ressourcen zu richten. Die einer Person zur Verfügung stehenden Ressourcen können in personale Ressourcen (emotionale Stabilität, Kognitionsfähigkeiten, Selbstwertgefühl, Problemlösungsfähigkeiten), soziale Ressourcen (soziales Netzwerk, soziale Unterstützung) und ökonomische Ressourcen (finanzielle Lage) unterteilt werden. All diese Ressourcen erfüllen dabei sowohl eine präventive Funktion als auch eine Bewältigungsfunktion. Ein positives Selbstwertgefühl nimmt bei der Bewältigung von Belastungen eine Schlüsselrolle ein, indem es dabei hilft, sich durch das Bewusstsein der eigenen Fähigkeiten gegen Belastungen wie beispielsweise Rückschläge bei der Arbeitssuche oder Stigmatisierungen zu wehren und nicht dem Gefühl zu verfallen, der Situation machtlos gegenüber zu stehen. Kognitive Fähigkeiten wiederum tragen zu einer angemessenen Bewertung der Problemlage bei und eine hohe soziale Kompetenz hilft dabei, soziale Unterstützungsmassnahmen wie Beratungsangebote oder Personen, die einem helfen können, zu aktivieren (vgl. Wüllenweber 2009:60f.). Im Zusammenhang mit einer gelingenden Teilhabe am Arbeitsmarkt ist die Fähigkeit sich beruflich zu vernetzen, den eigenen Unterstützungsbedarf zu artikulieren und Angebote in Anspruch zu nehmen, welche die Chance einer Arbeitsmarktteilhabe erhöhen, eine denkbar nützliche Ressource. Weiter ist, um auf dem von Menschen ohne Behinderung geprägten Arbeitsmarkt konkurrieren zu können, ein hohes persönliches Engagement und aufgrund der eingeschränkten Arbeitsangebote, eine ausgeprägte Flexibilität eine wichtige Ressource.

### 4.3 Anreize eines inklusiven Arbeitsmarktes für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Nachdem die Schwierigkeiten von Menschen mit einer Behinderung bei der Teilhabe am Arbeitsmarkt aus verschiedenen Perspektiven beschrieben wurden, stellt sich die Frage, welche Anreize für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bestehen, um Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen.

Stöppler (2017:114) stellt fest, dass es momentan noch wenige Argumente für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt, um Menschen mit einer Behinderung einzustellen und verweist als primäre Anreize für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Aspekte der sozialen Verpflichtung und der Imagepflege. Menze (2018:221) führt den Aspekt der Imagepflege ausführlicher aus, indem er feststellt, dass durch die Inklusion von Menschen mit einer Behinderung als Kunden und Kundinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen die Unternehmensreputation verbessert wird, wodurch sich der Kundenstamm und das gesellschaftliche Ansehen des Unternehmens vergrößert. Neben der Imageverbesserung liegen die geschäftlichen Vorteile einer diversen Belegschaft in einem grösseren Talentpool, höherer Mitarbeiterzufriedenheit und einer ausgeprägteren Kreativität und Innovationsfähigkeit. Kritisch angemerkt werden muss, dass die Untersuchungen, welche zu diesen Ergebnissen führten, sich auf die Geschlechtervielfalt und die ethnische Diversität konzentrierten und dass trotz dem Bewusstsein vieler Unternehmen über den geschäftlichen Nutzen von Diversität, Behinderung als Teil dieser Vielfalt bislang meistens vernachlässigt wurde. So ergab eine Untersuchung unter 300 leitenden Angestellten internationaler Konzerne, dass nur 52% aller Teilnehmer der Ansicht waren, dass in ihren Diversitätsbemühungen Rücksicht auf Menschen mit einer Behinderung genommen wurden. Demgegenüber waren 81% respektive 77% der Meinung, dass hinsichtlich der Geschlechtervielfalt und der Ethnizität genügend Anstrengungen unternommen wurden. Dies überrascht insofern, als dass eine Studie über die behinderungsbezogenen Inklusionsstrategien zweier Unternehmen aufzeigen konnte, dass ähnlich wie bei den Diversitätsbemühungen unter den Aspekten der Ethnie und der Geschlechtervielfalt, sich die Berücksichtigung des Behinderungsaspektes in einer höheren Mitarbeiterloyalität, Kundentreue, einer geringeren Personalfluktuatation und unterstützenderen Arbeitskulturen niederschlägt (vgl. Menze 2008:222f.). Diese Art von Anreizen und eine Unterstützung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber scheint dauerhafter als der zeitlich beschränkte Anreiz, dass während der Dauer einer Integrationsmassnahme der IV das Unternehmen dank den Taggeldern von Lohnzahlungen entbunden respektive entlastet wird. Dennoch kann auch ein kurzfristiger finanzieller Anreiz es dem Unternehmen ermöglichen, die Erfahrung zu machen, dass die Be-

schäftigung von Menschen mit einer Behinderung ein Gewinn für die Unternehmenskultur darstellt, ohne dabei einen finanziellen Verlust zu bedeuten (vgl. Hoffmann 2005:38). Bezüglich weiterer Anreize hält Menze (2018:223f.) fest, dass durch das von vielen Ländern, unter anderem auch von der Schweiz, ratifizierte UN-BRK einen Wandel in der Wahrnehmung und Anerkennung von Menschen mit einer Behinderung ausgelöst hat. Immer mehr Staaten müssen ihre allgemeinen und behinderungsspezifischen Gesetzgebungen überarbeiten. Dies hat Auswirkungen auf die Unternehmen. Von ihnen wird mehr denn je erwartet, dass sie, um sich in Einklang mit den Bestimmungen der UN-BRK zu bringen, durch nicht-diskriminierende Beschäftigungspraktiken, angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz und der Zugänglichkeit von Produkten und Dienstleistungen einen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft leisten.

Wird im Rahmen des Supported Employment, der Stellensuchende von einem Job Coach begleitet, können dadurch, dass der Job Coach die zu vermittelnde Person gut kennt und damit eine passende Besetzung gewährleistet, die Kosten für die Rekrutierung einer neuen Mitarbeiterin bzw. eines neuen Mitarbeiters reduziert werden. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass der Job Coach dem Unternehmen bei der Einarbeitung unterstützend zur Seite steht und eine langfristige Unterstützung bei allfälligen Problemen bietet. Ein weiterer Vorteil, der sich den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bietet, besteht darin, dass Anpassungen von Arbeitsplätzen, wie sie im Rahmen des Supported Employment möglicherweise vorgenommen werden, die Effizienz erhöhen (vgl. Schaufelberger 2013:99).

Eine Studie, welche sich mit der Ausbildungssituation von Menschen mit einer Behinderung beschäftigt, kann an dieser Stelle weitere Anhaltspunkte für Anreize liefern, welche eine Anstellung von Menschen mit einer Behinderung für Unternehmen bietet. So hat die Studie durch Auswertung von Gruppen- und Einzelinterviews, welche mit Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern aus 20 Schweizer Lehrbetrieben verschiedener Branchen geführt wurden, in denen mindestens eine Person mit besonderem Förderbedarf beschäftigt wird, ergeben, dass für 46% der Befragten persönliche Aspekte und für 20% direkte Anfragen von Verbundpartnern der Auslöser waren, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf auszubilden. 13% der Befragten gaben an, dass gute Erfahrungen an Schnuppertagen oder in einem Praktikum ausschlaggebend für ihren Entschluss waren. Und 11% respektive 10% gaben an, dass betriebliche Aspekte (günstige Rahmenbedingungen, tragfähiges Team) oder der Anspruch zu mehr Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft sie motivierten, Jugendliche mit besonderem Förderbedarf anzustellen. Das wichtigste Motiv, welches in der Studie den persönlichen Aspekten zugeordnet wird, war, dass die Ausbildenden gute Erfahrungen mit den Jugendlichen gemacht hatten. Im Ver-

gleich zu Jugendlichen ohne besonderen Förderbedarf gaben die Ausbilderinnen und Ausbilder in 30 von 61 Nennungen an, positive Erfahrungen gemacht zu haben. Mit 11 Nennungen wurden weniger außerschulische Probleme am häufigsten als positive Erfahrung genannt. 4 Personen stellten die Dankbarkeit für die Ausbildungschance in den Vordergrund, für 6 der Befragten war die Person und nicht der Ausbildungstyp entscheidend für die positive Erfahrung und 9 Personen gaben an, keine Unterschiede zu Jugendlichen ohne speziellen Förderbedarf festgestellt zu haben.

17 von 61 Berufsbildenden gaben an, dass notwendige Anpassungen wie individuelle Programme (5 Nennungen), mehr Betreuung (7 Nennungen) oder Anpassungen bezüglich fester Vorgaben und individuellem Justieren (4 Nennungen) vorgenommen werden mussten.

Nur 9 von 61 Berufsbildenden nannten Herausforderungen wie die Schwierigkeit die Jugendlichen flexibel einzusetzen (3 Nennungen) oder ein tieferes Leistungsniveau (6 Nennungen) als sie nach ihren Ausbildungserfahrungen im Vergleich zu Jugendlichen ohne Förderbedarf gefragt wurden (vgl. Pool Maag 2017:129ff.).

## 5.0 Theorien und Konzepte zur Förderung der Arbeitsmarktinklusion

Das folgende Kapitel verfolgt das Ziel anhand von Theorien und Konzepten mögliche Anhaltspunkte zur gelingenden Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit einer Behinderung zu finden. Das Konzept von Supported Employment und die Theorie der Lebensweltorientierung stellen dabei lediglich eine kleine Auswahl an möglichen Ansätzen dar, deren Wahl eingangs des jeweiligen Kapitels begründet wird.

### 5.1 Supported Employment

Eine Metastudie, welche elf randomisierte kontrollierte Studien aus den USA, Kanada, Australien und Europa miteinander verglich, kam zum Schluss, dass durch Supported Employment wesentlich mehr Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden haben als mit herkömmlichen Massnahmen, welche über vorgängige Trainings im ergänzenden/geschützten Arbeitsmarkt eine Rückkehr in den allgemeinen Arbeitsmarkt anstrebten (61% mit Supported Employment zu 23% Prozent in der Vergleichsgruppe). Einen weiteren Hinweis auf den Erfolg von Supported Employment liefern zwei Studien aus Deutschland, in denen explizit Menschen mit einer Behinderung berücksichtigt wurden. Von 125 von insgesamt 141 Personen, die der Integrationsfachdienst des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelte, waren acht Jahre nach der Vermittlung 66% der befragten Personen noch immer im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt. Das restliche Drittel der Befragten war entweder in einer Werkstätte für Menschen mit Behinderung, erwerbslos oder bezog eine Rente. Die zweite Studie untersuchte die langfristige Entwicklung von 251 Personen mit Lernbehinderungen, die aus Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Auch hier befanden sich zwei Drittel der Personen durchschnittlich neun Jahre nach ihrer Vermittlung noch immer in Arbeitsverhältnissen im allgemeinen Arbeitsmarkt und waren in vier von fünf Fällen zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeitssituation. Forschungsergebnisse aus der Schweiz zu einem Supported-Employment-Programm der PUK Zürich, welches ein Teil einer europäischen zufallskontrollierten Studie war, zeigten ebenfalls, dass wesentlich mehr Personen mit Supported Employment in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten als in einer Vergleichsgruppe (54% gegenüber 27% in der Vergleichsgruppe). Diese erfolgsversprechenden Studien können allerdings dahingehend kritisiert werden, als dass sie noch nichts über die Rahmenbedingungen und den Lohn nach der Vermittlung aussagen. So hat eine Studie zum Job Coach Placement der UPD Bern gezeigt, dass die Personen aus der Vergleichsgruppe deutlich seltener eine Anstellung im

allgemeinen Arbeitsmarkt finden, diese bei einer Anstellung allerdings besser bezahlt werden, als Personen aus dem Job-Coach-Placement-Programm der UPD (vgl.Schaukelberger 2013:33-38). Trotz dieser Kritik scheint Supported Employment die Teilhabe am Erwerbsleben im allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und ist daher als Konzept im Rahmen dieser Arbeit näher zu betrachten. Dementsprechend beschreibt Kückler (2006:215) die Bedeutung des Supported Employment, als den gegenwärtig umfassendsten und weitreichendsten Ansatz, welcher sich der Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt widmet.

Supported Employment richtet sich an eine sehr heterogene Zielgruppe, deren Gemeinsamkeit es ist, als nicht vermittlungsfähig zu gelten oder Schwierigkeiten damit hat, ihren Arbeitsplatz zu behalten. Damit grenzt sich Supported Employment gegenüber Bemühungen anderer Arbeitsvermittlungen ab, welche oft eine möglichst hohe Arbeitsmarktfähigkeit voraussetzen (vgl.Schaukelberger 2013:21). In der Schweiz wird Supported Employment bisher hauptsächlich im Bereich der IV umgesetzt (vgl.ebd.:52) und verfolgt das Ziel, dass Menschen mit einer Behinderung Seite an Seite mit Menschen ohne Behinderung arbeiten können. Wenn es für den längerfristigen Verbleib auf dem Arbeitsmarkt nötig ist, werden über das Erlangen einer Anstellung hinaus, von einem Job Coach individuell und flexibel an den Einzelfall angepasste Hilfen bereitgestellt. Eine Reduktion von Transferleistungen gilt dabei nicht als Massstab für eine gelungene berufliche Integration. Vielmehr steht die berufliche Teilhabe im Vordergrund. Um dies erreichen zu können verfolgt das Konzept des Supported Employment mit dem Prinzip «first place, then train» den Ansatz, den unterstützten Personen einen möglichst direkten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Unter möglichst normalen Bedingungen soll die benötigte Unterstützung direkt am Arbeitsort angeboten werden und nicht wie in den herkömmlichen Massnahmen der IV, der ALV oder der Sozialhilfe in segregierten Trainingsarbeitsplätzen, welche auf einen (Wieder) Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten und erst bei Erfüllung der Anforderungen einen Eintritt in eben diesen erlauben (vgl.ebd.:21f.). Über den gesamten, im Folgenden genauer beschriebenen Prozess des Supported Employment, sind die folgende Werte und Prinzipien zentral zu berücksichtigen: Individualität und Respekt, Selbstbestimmung, Empowerment, Vertraulichkeit, Flexibilität und Barrierefreiheit (vgl.ebd.:24). Supported Employment orientiert sich dementsprechend stark an der jeweiligen Lebenswelt, den Ressourcen, den Stärken und den Wünschen der Betroffenen, was zur Folge hat, dass jeder Integrationsprozess sehr individuell verläuft. Der jeweiligen Behinderung liegt dabei ein biopsychosoziales Verständnis zugrunde, welches sowohl die individuelle

Geschichte und die gesundheitliche Integrität als auch den jeweiligen Kontext mit seinen materiellen und gesellschaftlichen Bedingungen berücksichtigt (vgl. Schaufelberger 2013:30). Dies ist insofern wichtig, als dass ohne dieses Wissen, die Gefahr droht, die bereits beschriebenen strukturellen Faktoren und Hemmnisse in der individuellen Unterstützungsarbeit zu unterschätzen und den Einzelfall individualisiert im Sinne von «jeder ist seines Glückes Schmied» zu betrachten (vgl.ebd.:50).

Der Prozess von Supported Employment kann in folgende vier Phasen gegliedert werden:

- Orientierung und Beauftragung
- Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung
- Arbeitsplatzfindung und Vermittlung
- Unterstützung am Arbeitsplatz

In der ersten Phase geht es darum, den Interessenten bzw. die Interessentin über das Konzept Supported Employment zu informieren und gemeinsam mit ihnen, den finanzierenden Instanzen und möglichen weiteren Akteuren den Auftrag und die Rahmenbedingungen zu klären (vgl.ebd.:81f.). Die Stellensuchenden müssen wissen, was sie erwartet und was eine Zusammenarbeit für sie bedeuten würde. Ebenfalls gilt es die Erwartungen der Stellensuchenden zu erfragen und mögliche Kostenträger zu identifizieren. Die Stellensuchenden müssen in dieser Phase ausreichend informiert werden, um sich für oder gegen eine Teilnahme an Supported Employment entscheiden zu können (vgl.ebd.:84).

In der zweiten Phase geht es um die beruflichen Wünsche, Ziele, bisherige Erfahrungen, Kompetenzen und den Unterstützungsbedarf. Die Erarbeitung des beruflichen Profils ist ein interaktiver und zirkulärer Prozess aus Informationserhebung, Erprobung und Beurteilung (vgl.ebd.88). Dabei reicht es nicht aus, ausschliesslich Aspekte, welche in direktem Zusammenhang mit der Arbeit stehen, zu berücksichtigen. Belastungen wie beispielsweise Sucht, familiäre Probleme oder ungelöste Wohnsituationen sowie das bestehende Unterstützungssystem, die gesundheitliche Situation, die aktuelle Lebenssituation oder Kontrollüberzeugungen, Selbstwirksamkeit und Handlungsautonomie gilt es in diesem Schritt ebenfalls zu beachten (vgl.ebd.:90). Der Übergang von der Erarbeitung eines beruflichen Profils zum Finden einer Arbeitsstelle ist oft fließend und im Idealfall ist mit der Erarbeitung des beruflichen Profils die angestrebte berufliche Tätigkeit geklärt. Die in der Integrationsplanung festgelegten Ziele und Massnahmen werden oft schriftlich festgehalten, wobei den Stellensuchenden die grösstmögliche Eigenverantwortung übertragen wird (vgl. ebd.:94f.).

Auf der Grundlage der vorherigen Schritte geht es in der Phase der Arbeitsplatzfindung und Vermittlung darum, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Partner zu gewinnen. Wichtig ist hierbei, dass ganz im Sinne der Personenzentrierung, passende Stellen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesucht werden und nicht passende Stellensuchende für eine offene Stelle. Dabei besteht die Möglichkeit, Teile von bereits bestehenden Arbeitsplätzen oder von zu erledigenden Aufgaben, für die es bisher keine Stelle gab, den Anforderungen der Stellensuchenden anzupassen oder neu zu schaffen. Die Akquisition von potenziellen Arbeitsplätzen kann durch herkömmliche Formen der Öffentlichkeitsarbeit, aber auch durch zielgruppenspezifische Kommunikation und Methoden zur Netzwerkbildung geschehen. Denkbar ist auch, dass informelle Kontakte im Umfeld der Stellensuchenden oder des Job Coaches genutzt werden. Je nach Unterstützungsbedarf hilft der Job Coach bei der Optimierung der Bewerbungsunterlagen, bei der Auswahl möglicher Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen oder bei der Kontaktaufnahme (vgl. Schaufelberger 2013:96-98). Wurde eine potenziell passende Stelle gefunden, sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin genau zu klären und schriftlich festzuhalten. Anschliessend können die Anforderungen mit den Bedürfnissen und Wünschen der stellensuchenden Person verglichen und allfällige Anpassungen an der Arbeitsumgebung, dem Qualifizierungs- oder dem Unterstützungsbedarf mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin besprochen werden (vgl.ebd.:102).

In der letzten Phase steht die Unterstützung am Arbeitsplatz im Zentrum. In dieser Phase unterscheidet sich Supported Employment in einem wesentlichen Punkt von den klassischen Arbeitsplatzvermittlungskonzepten, in welchen die Unterstützung in der Regel an diesem Punkt endet. Durch die Begleitung der Einarbeitung durch den Job Coach und die kontinuierliche Abstimmung der Arbeitsanforderung mit den Möglichkeiten der begleiteten Person wird die nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes erhöht. Der Job Coach berücksichtigt die Anliegen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, den Kostenträgern und den professionellen oder persönlichen Bezugspersonen und übernimmt damit eine wichtige vermittelnde Funktion. Die Unterstützung wird in einem ganzheitlichen Sinne als grundsätzlich zeitlich unbegrenzte Unterstützung der betrieblichen Integration verstanden (vgl.ebd.:104). Zu den weiteren Aufgaben bei der Unterstützung am Arbeitsplatz gehören zudem das Erkennen von Veränderungsmöglichkeiten und -spielräumen, das frühzeitige Erkennen und Bewältigen von Krisen durch die Besprechung von möglichen Frühwarnzeichen und Handlungsoptionen, die Beratung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den durch die



Erwerbstätigkeit neu entstandenen Alltags- und Beziehungssituationen oder bei ausserberuflichen Themen mit Einfluss auf die berufliche Integration. Weiter entlasten die Job Coaches durch angemessene Informationen über den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin und die Übernahme administrativer Aufgaben den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin und stehen diesen bei Bedarf beratend zur Seite (vgl. Schaufelberger 2013:109f.).

## 5.2 Lebensweltorientierung

Die Theorie der Lebensweltorientierung stellt gemäss Röh (2009:168) eine der bedeutsamsten aktuellen Theorien zur Gegenwartsanalyse dar und ist darüber hinaus eine vielfach angewendete Handlungstheorie. Sie verbindet die Analyse von gegenwertigen Lebensverhältnissen, welche unter anderem im Kapitel «die Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung» vorgenommen wurden, mit pädagogischen Konsequenzen und weicht dabei von einem traditionell defizitären und individualisierenden Blick auf soziale Probleme ab (vgl. Thiersch, Grunwald, Köngeter 2010:175).

Lebensweltorientierung beruft sich in einer Welt in der sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine vom Neokapitalismus und Neoliberalismus geprägte Arbeitsmarktsituation und der damit verbundenen Anforderungen sowie einer zunehmenden Privatisierung der Bewältigungsaufgaben (jeder soll zeigen, was er kann), auf die Realisierung sozialer Gerechtigkeit. Dies tut sie, indem sie die Verhältnisse, in denen die Menschen leben, die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen und ihre Lebensschwierigkeiten immer auch als bedingt durch die dahinterliegenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Probleme versteht und richtet sich damit gegen eine vereinfachte Sicht vom Alltag. Der Blick auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen schliesst indessen nicht aus, dass neue sozialpolitische und sozialstaatliche Aufgaben, zu denen auch die Arbeitsmarktinklusio von Menschen mit einer Behinderung gehört, und die schlussendlich zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen sollen, durch ein lebensweltorientiertes Vorgehen immer vom Subjekt her geklärt und strukturiert werden (vgl. ebd.:180f.). Wansing (2005:126) verdeutlicht diese Dualität unterschiedlicher Sichtweisen in dem sie in Bezug auf die Lebensweltorientierung schreibt, dass soziale Dienstleistungen nur dann effektiv sein können, wenn ihnen der Brückenschlag zwischen den strukturellen Lebensbedingungen der modernen Gesellschaft und der individuellen Wahrnehmung dieser Bedingungen durch das Individuum gelingt. Eine lebensweltorientierte Soziale Arbeit bietet die Chance durch die Fokussierung auf die erfahrenen Lebensräume und deren sozialen Bezüge, insbesondere unter der Perspektive vorhandener Möglichkeiten und Ressourcen, zu einer ressourcen-

und autonomieförderlichen Lebensgestaltung beizutragen und damit, im Sinne von mehr sozialer Gerechtigkeit, die Chancen gesellschaftlicher Inklusion zu erhöhen. Kritisch angemerkt werden kann, dass lebensweltorientierte Soziale Arbeit oft nur als Titel genommen wird für die unterschiedlichsten und beliebigsten Arbeitskonzepte, ohne dass sie mit den Maximen und Intentionen von Lebensweltorientierung wirklich verbunden werden (vgl. Thiersch et al. 2010:175). Gemäss Wansing (2005:128) ist insbesondere in der Behindertenhilfe auf eine Konkretisierung der Maximen der Lebensweltorientierung sowie eine weitere Ausdifferenzierung und damit eine Aufnahme und Umsetzung «echter» Lebensweltorientierung bislang verzichtet worden. Möchte die Soziale Arbeit die Fragestellung dieser Arbeit vor dem Hintergrund der Lebensweltorientierung beantworten, gilt es deshalb folgende Struktur- und Handlungsmaximen in der Hilfeplanung unbedingt zu berücksichtigen: Die *Prävention* zielt auf die Stabilisierung und Inszenierung belastbarer und unterstützender Infrastrukturen und die Bildung allgemeiner Kompetenzen zur Lebensbewältigung. Damit wird versucht, rechtzeitig und vorausschauend zu agieren und nicht erst dann zu helfen, wenn Überforderungen zu erwarten sind. *Alltagsnähe* meint die Präsenz von Hilfen in der Lebenswelt der Adressaten und Adressatinnen, also die Erreichbarkeit und die Niederschwelligkeit von Angeboten, aber auch eine Orientierung bei den Hilfen, die den Lebenserfahrungen und -deutungen in der Lebenswelt gerecht werden. Durch die *Dezentralisierung* werden Hilfen vor Ort geschaffen und in die konkreten lokalen und regionalen Strukturen eingepasst. Die *Integration* zielt auf die Anerkennung von Unterschiedlichkeit und auf Respekt und Offenheit für diese Unterschiedlichkeiten. Die *Partizipation* soll in vielfältigen Formen von Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten realisieren werden (vgl. Thiersch et al. 2010:188f.). Als Konsequenz auf die Dimensionen Zeit, Raum und soziale Beziehungen, in denen die lebensweltorientierte Soziale Arbeit agiert, gilt es Perspektiven und Zuversicht zu schaffen ohne die Gegenwart zu opfern, bornierte unattraktive Strukturen eines verengten Lebensraumes durch das Zugänglichmachen oder das Schaffen von Ressourcen für neue Optionen zu öffnen oder Hilfe in der Beziehungsgestaltung anzubieten (vgl.ebd.:187). Dabei hat die Soziale Arbeit mit Respekt vor den Verständnis- und Handlungsmustern der Adressaten und Adressatinnen zu agieren und durch Aushandlungsprozesse den Balanceakt zwischen Respekt und Veränderung zu wahren (vgl. Schilling, Klus 2015:147).

## 6.0 Schlussfolgerungen

In diesem abschliessenden Kapitel werden, um die eingangs formulierte Leitfrage zu beantworten, die wichtigsten Erkenntnisse dieser Arbeit zusammengefasst und bewertet. Der Ausblick auf weiterführende Fragestellungen und die kritische Würdigung bilden den Abschluss dieser Bachelor-Thesis.

### 6.1 Erkenntnisse und Beantwortung der Fragestellung

Die Erkenntnis, dass die Präsenz von Menschen mit einer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in der Schweiz trotz des Inkrafttretens der UN-BRK im Jahr 2014 zum jetzigen Zeitpunkt noch ungenügend ist, stellte die Ausgangslage dieser Bachelor-Thesis dar. Um Anknüpfungspunkte für inklusionsfördernde Massnahmen durch die Soziale Arbeit zu finden, konnten verschiedene Gründe für diese momentan noch nicht zufriedenstellende Situation eruiert werden. So existiert in der Schweiz aktuell noch keine einheitliche rechtliche Grundlage, welche privatwirtschaftliche Unternehmen verpflichten würde, Menschen mit einer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen. Vielmehr bestehen seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vielfältige Stigmata gegenüber Menschen mit einer Behinderung wie beispielsweise die Befürchtung, dass Menschen mit einer Behinderung der vorgesehenen Arbeit nicht gewachsen sind, sie nicht mit dem Arbeitsvermögen von Menschen ohne Behinderung mithalten können und durch eine Vielzahl an Absenzen, durch die eingeschränkte Leistungsfähigkeit sowie durch einen hohen Mehraufwand bei der Betreuung, ein finanzielles Risiko für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin darstellen. Die Arbeit in Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung oder der Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik wirken dabei als stigmatisierungsverstärkende Faktoren und tragen zu einer Benachteiligung im Personalselektionsverfahren von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes bei. Um die in der Gesellschaft bestehenden Stigmata gegenüber Menschen mit einer Behinderung abzubauen, ist die Soziale Arbeit gefordert, auf potenziell stigmatisierende Interventionen zu verzichten und stattdessen unter Berücksichtigung der Lebenswelt der Adressatinnen und Adressaten den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung in ihrem Leben zu erhöhen. Ein weiterer möglicher Ansatz zur Entstigmatisierung von Menschen mit einer Behinderung besteht darin, dass sich die Soziale Arbeit verstärkt parteilich für Menschen mit einer Behinderung einsetzt und die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen durch Einflussnahme auf die Sozialpolitik zu verbessern versucht. Um Stigmata direkt auf der Ebene des Individuums abzubauen, kann die Soziale Arbeit durch die Förderung von sozialen Interaktionen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung in der frühen Kindheit einen wichtigen Beitrag leisten. Am offensichtlichsten gelingt

dies, indem Menschen mit einer Behinderung, wie in Artikel 24 der UN-BRK verlangt, nicht nach besonderen Lehrplänen in Sondermassnahmen unterrichtet werden, sondern im Klassenverbund der Regelschule. Um die inklusive Beschulung von Menschen mit einer Behinderung zu ermöglichen, kann die Soziale Arbeit durch die Bereitstellung von Beratungsangeboten und durch Öffentlichkeitsarbeit dazu beitragen, dass der aufgrund von Misstrauen noch oft verwehrt Nachteilsausgleich oder die Persönliche Assistenz allen Kindern mit einer Behinderung gewährt wird. Weiter sollte sich die Soziale Arbeit für die Schaffung einer bisher noch fehlenden schweizweit einheitlichen Strategie zur Umsetzung eines inklusiven Schulsystems einsetzen. Alle bisher beschriebenen Anstrengungen, welche die Soziale Arbeit zur Entstigmatisierung von Menschen mit einer Behinderung unternehmen kann, um zu einer gelingenden Arbeitsmarktinklusioin beizutragen, sollten, im Sinne des in dieser Arbeit beschriebenen kulturellen Modells von Behinderung, darauf ausgerichtet sein, die gesellschaftliche Akzeptanz von Menschen mit einer Behinderung dahingehend zu verbessern, als dass sie nicht mehr als zu integrierende Minderheit, sondern als integraler Bestandteil der Gesellschaft gesehen werden. Indem die aktuelle Arbeitsmarktsituation in der Schweiz untersucht wurde, konnten wichtige Erkenntnisse darüber gewonnen werden, nach welchen Fähigkeiten der Arbeitsmarkt verlangt. Das Wissen um die vom allgemeinen Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen kann die Soziale Arbeit nutzen, um Angebote zu schaffen, in welchen eben diese Kompetenzen gefördert werden oder um in Verhandlungen mit potenziellen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen die erwünschten Kompetenzen hervorzuheben und damit die Chance auf eine Anstellung zu verbessern. Es stellte sich heraus, dass die ungenügende Passung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wesentlich durch ein steigendes Produktivitätswachstum, welches nach fachlich gut qualifizierten leistungsfähigen Generalisten verlangt, bedingt wird. Ebenfalls konnte gezeigt werden, dass die sogenannten «Soft Skills» zunehmend an Bedeutung gewinnen. Vor allem in zwischenmenschlich anspruchsvollen Berufen und in Bereichen, in denen durch die Computertechnologie Routinearbeiten immer weniger gefordert sind, besteht ein Bedarf nach abstrahierenden Problemlösungsfähigkeiten, Kreativität, Flexibilität, Stressresistenz, Empathie und kooperativen sowie kommunikativen Fähigkeiten. Trotz der Zunahme an Soft Skills deutet die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Schweiz darauf hin, dass auch in Zukunft die fachlichen Qualifikationen die Chance am Arbeitsleben teilzuhaben, massgeblich beeinflussen werden. In einem Szenario, in dem hochtechnologisierte, global agierende Unternehmen ausschliesslich an hochqualifizierten Arbeitskräften interessiert sind, hat die Gruppe der oftmals fachlich schlechter qualifizierten Menschen mit einer Behinderung die Chance, durch den dadurch entstehenden Mangel an Fachkräften,

von familien- oder genossenschaftlich geführten KMU, welche sich auf ihre soziale Verantwortung besinnen, angestellt zu werden. An dieser Stelle kann darauf verwiesen werden, dass das Potenzial von Kleinbetrieben zur Arbeitsmarktinklusio n von Menschen mit einer Behinderung ohnehin noch längst nicht ausgeschöpft wurde. Nur gerade 6% der Kleinbetriebe beschäftigen eine Person mit einer Behinderung und dies obwohl Kleinbetriebe in der Schweiz 98% aller Betriebe ausmachen.

Bezüglich der beruflichen Ausbildungssituation von Menschen mit einer Behinderung ist darauf zu verweisen, dass die Durchlässigkeit von einer PrA zu einer EBA Ausbildung noch ungenügend ist. Die Gründe für dieses Problem konnten in dieser Arbeit aufgrund der unbefriedigenden Datenlage nicht geklärt werden. Da die PrA häufig im zweiten Arbeitsmarkt angeboten wird und eine Verbindung zum allgemeinen Arbeitsmarkt eher gering ist, besteht die Vermutung, dass durch Praktika im allgemeinen Arbeitsmarkt Verbindungen zu eben diesem hergestellt werden könnten, welche die Situation möglicherweise verbessern würden. Fest steht hingegen, dass Supported Employment und Supported Education dazu beitragen, dass fast 30% der PrA-Absolventinnen und PrA-Absolventen nach ihrer Ausbildung im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Weiter kann eine durch diese beiden Konzepte fundierte Begleitung der Auszubildenden die Passung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Voraussetzungen der Jugendlichen verbessern und damit die aktuell noch sehr hohe Quote der Lehrvertragsauflösungen positiv beeinflussen. Die Erkenntnis, dass neben der eben erwähnten Passung, gute soziale Beziehungen zu den Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, eine ressourcenorientierte Haltung der Berufsbildenden, abwechslungsreiche und herausfordernde Aufgabenstellungen, welche ein selbstorganisiertes Lernen ermöglichen und Erfolgserlebnisse fördern sowie eine enge Zusammenarbeit mit der Berufsschule dabei helfen, die Ausbildung erfolgreich abzuschliessen, ist für die sozialpädagogische Begleitung der Jugendlichen zentral. Soll der Übertritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen, müssen sowohl die Menschen mit einer Behinderung als auch deren professionelles Unterstützungssystem über genaue Zielvorstellungen und Handlungsstrategien verfügen.

Um zu einem besseren Verständnis der individuellen Handlungsstrategien von Menschen mit einer Behinderung beizutragen, wurde mit dem Copingkonzept ein Konzept beigezogen, welches dabei hilft, die Bewältigungsstrategien von Menschen in krisenhaften Situationen besser zu verstehen. Die Beschäftigung mit dem Copingkonzept führte zu der Erkenntnis, dass, wenn eine Situation vom Individuum als mit den vorhandenen Bewältigungsmöglichkeiten als nicht zu bewältigend eingeschätzt wird, entweder problem- oder emotionsorientierte Bewältigungs-

strategien eingesetzt werden und es für die sozialpädagogische Begleitung eine Herausforderung darstellt, das jeweilige Bewältigungshandeln, welches sich sogar in destruktivem Verhalten äussern kann, als subjektiv sinnvolle Bewältigungsstrategie des Individuums zu erkennen. Für eine optimale Begleitung von Menschen mit einer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, kann das Wissen über personale, soziale und ökonomische Ressourcen dazu beitragen, diese zu erkennen und wenn nötig gemeinsam mit der unterstützten Person zu verbessern. Die einer Person zur Verfügung stehenden Ressourcen übernehmen dabei auch eine präventive Funktion. So schützt ein positives Selbstwertgefühl vor Belastungen, welche durch Rückschläge bei der Arbeitssuche auftreten können und soziale Kompetenzen helfen dabei, Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen oder sich beruflich gut zu vernetzen.

Die Untersuchung möglicher Anreize für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber durch die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung führte zu der Erkenntnis, dass neben der Wahrnehmung einer gewissen sozialen Verantwortung und der Verbesserung des Unternehmensimages sich die geschäftlichen Vorteile eines inklusiven Arbeitsmarktes in einem grösseren Talentpool, einer höheren Mitarbeiterloyalität und Kundentreue, einer geringeren Personalfluktuationsrate und unterstützenderen Arbeitskulturen niederschlägt. Weiter konnte gezeigt werden, dass die Berufsbildner und Berufsbildnerinnen mehrheitlich gute Erfahrung bei der Ausbildung von Jugendlichen mit einer Behinderung gemacht haben. Aus der in dieser Arbeit zitierten Studie ging allerdings auch hervor, dass 17 von 61 Berufsbildenden, im Vergleich zur Ausbildung von Jugendlichen ohne Behinderung, Anpassungen wie individuelle Programme, ein höherer Betreuungsaufwand oder die Anpassung von Vorgaben bei der Ausbildung vornehmen mussten, damit die Ausbildung erfolgreich verlaufen konnte (vgl. Pool Maag 2017:129ff.). Die Erfahrungen der Berufsbildenden könnten von der Sozialen Arbeit genutzt werden, um neue Ausbildungsplätze zu akquirieren und die Unternehmen vor der Anstellung von Menschen mit einer Behinderung gezielt zu beraten.

Als erfolgsversprechende Möglichkeit zur Arbeitsmarktinklusivierung von Menschen mit einer Behinderung konnte das Konzept der Supported Employment ausgemacht werden. Durch den Ansatz des «first place, then train» und den dadurch geschaffenen direkten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt die Arbeitsmarktinklusivierung wesentlich erfolgreicher als mit den herkömmlichen Massnahmen der IV, der ALV oder der Sozialhilfe, welche mit Trainingsarbeitsplätzen auf die Erfüllung bestimmter Anforderungen hinarbeiten und erst bei deren Nachweis einen Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht ziehen. Die Orientierung an der individuellen Geschichte und den Ressourcen des Individuums aber auch am jeweiligen Kontext und den damit verbundenen materiellen und gesellschaftlichen Bedingungen sowie der

Respekt vor den Wünschen der unterstützten Personen und die Berücksichtigung von Werten wie Respekt, Selbstbestimmung, Empowerment, Vertraulichkeit und Flexibilität scheinen wesentlich zur gelingenden Arbeitsmarktinklusioin beizutragen. Weiter gewährleistet die fachkundige Begleitung durch einen Job Coach im Rahmen der Supported Employment die Unterstützung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen über einen längeren Zeitraum als bei herkömmlichen Massnahmen, wodurch die Gefahr des Scheiterns reduziert wird. Durch das Wissen über die individuellen Ressourcen und Probleme der zu vermittelnden Person können die Unternehmen zudem Kosten bei der Rekrutierung passender Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einsparen. Da das Konzept der Supported Employment durch seine konzeptuelle Ausrichtung eng an die Theorie der Lebensweltorientierung anknüpft, konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass gelingende Massnahmen zur Arbeitsmarktinklusioin vom Subjekt her strukturiert werden müssen. Dies darf allerdings nicht ausschliessen, dass die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die erfahrenen Lebensräume von der Sozialen Arbeit bei der Gestaltung von Unterstützungsprozessen mitgedacht werden müssen ohne dabei der durch den aktivierenden Sozialstaat bedingten Gefahr zu unterliegen, unreflektiert die Interessen des Gemeinwohls durchzusetzen, indem sie den Arbeitssuchenden vorgegebene Verhaltensweisen aufzwingt, sie in prekäre Arbeitsverhältnisse drängt und ein Menschenbild vertritt, welches Bezüger von Sozialleistungen als potenzielle Missbraucher der Gesellschaft stigmatisiert. Bezogen auf die Theorie der Lebensweltorientierung gilt es ganz konkret die Struktur- und Handlungsmaximen Prävention, Alltagsnähe, Integration, Dezentralisation und Partizipation zu berücksichtigen.

Die Beschäftigung mit der Lebenslage von Menschen mit einer Behinderung in den Werkstätten führte zur Erkenntnis, dass die Werkstätten die Funktion eines Ersatzarbeitsangebotes übernommen haben, welches früher der allgemeine Arbeitsmarkt anbot. Die Arbeit in den Werkstätten birgt allerdings stärker als eine Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt die Gefahr von der Gesellschaft der Menschen ohne Behinderung abgeschnitten zu werden. Den meisten Befragten war die Beschäftigung in der geschützten Werkstatt peinlich und sie empfanden dabei die gesellschaftliche Anerkennung für ihre Arbeit als eher schlecht. Bei aller geäusserten Kritik an den geschützten Werkstätten boten diese den Befragten aber auch die Möglichkeit, soziale Kontakte zu pflegen und ein eigenes Einkommen zu erwerben. Dabei darf nicht unerwähnt bleiben, dass momentan eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt wohl nicht für alle Menschen mit einer Behinderung eine geeignete und realistische Lösung darstellt. Durch ein an die Leistungsfähigkeit angepasstes Arbeitsangebot und die Gewährleistung einer kompetenten Begleitung am Arbeitsplatz können, befreit von der Arbeitsmarktlage, dessen Anforderungen und Belastungen, unterschiedliche an die Entwicklungsbedürfnisse angepasste Ziele verfolgt werden.

## 6.2 Kritische Würdigung und Ausblick

Ausgehend von der eingangs des vorherigen Kapitels erwähnten fehlenden rechtlichen Grundlage, welche privatwirtschaftliche Unternehmen verpflichten würde, Menschen mit einer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen, stellt sich die Frage nach der Wirksamkeit einer solchen Verpflichtung, beispielsweise durch eine Quotenregelung oder ein finanzielles Anreizsystem, und deren effektive Ausgestaltung im schweizerischen Arbeitsmarkt. Ob ein Verzicht solcher Massnahmen und damit ein auf der Freiwilligkeit der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angewiesenes Vertrauen in die Wahrnehmung ihrer sozialen Verantwortung zum gewünschten Erfolg führt, darf aufgrund der bisherigen Ausführungen angezweifelt werden. Auf der anderen Seite muss die im Kapitel 2.4.4 geäusserte Kritik am Workfare-Modell die Frage erlauben, inwiefern eine ausschliesslich freiwillige Teilnahme an existenzsicherungsunabhängigen Arbeitsintegrationsmassnahmen durch erwerbslose Menschen die Ablösung von staatlichen Unterstützungsleistungen fördert. Die Beantwortung dieser Frage führt zu einer Diskussion über das jeweilige Menschenbild. Es stellt sich die Frage, ob der Mensch aus freien Stücken für andere tätig sein will und dabei Arbeit mehr als nur ein Mittel zum Konsum sieht oder ob finanzielle Anreize unbedingt benötigt werden, um das heutige System durch den vermuteten Müssiggang vor einem Zusammenbruch zu schützen. Die Freiwilligkeit wäre allerdings zweifelsfrei der Erarbeitung eines förderlichen Arbeitsbündnisses dienlich, welches direkt genutzt werden könnte, um durch das Schaffen von Möglichkeiten das hemmende Gefühl der selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit durch Erlebnisse positiver Erfahrungen zu ersetzen. Um zu Stigmata führende fehlende oder falsche Informationen durch die Einflussnahme auf die Sozialpolitik abzubauen und die Bedeutung der Arbeitsmarktbeteiligung durch Menschen mit einer Behinderung der Gesellschaft deutlicher zu machen, müsste sich die Soziale Arbeit stärker als bisher politisch betätigen. Dies könnte realisiert werden, indem sich einzelne Professionelle der Sozialen Arbeit parteipolitisch engagieren, in ihrem Freundeskreis über sozialpolitische Fragen diskutieren oder sich ehrenamtlich politisch einbringen, indem sie, fachlich fundiert und ethisch kritisch reflektiert, öffentlich durch Aufklärungsarbeit zu sozialpolitischen Themen Stellung beziehen oder sich an Demonstrationen oder Streiks beteiligen. Eine andere ergänzende Möglichkeit könnte darin bestehen, dass der Berufsverband genutzt wird, um sich zu vernetzen und gemeinsam durch die Weitergabe von Wissen zu sozialen Problemen im Sinne von Lobbyarbeit Einfluss auf politische Entscheide zu nehmen. Aufbauend auf dieser These wäre es interessant zu erfahren, ob trotz der zweifelsfrei bestehenden Wechselwirkung zwischen der Sozialen Arbeit und der Politik, eine politische Aktivität im Sinne einer Interventionsform in das Aufgabenspektrum der Professionellen der Sozialen Arbeit gehört, wer sich



mit welchen Zielen politisch beteiligen sollte und welche Risiken und Chancen dadurch entstünden. Im Sinne der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession und in Anbetracht der durch die Politik wesentlich beeinflussten Lebensverhältnisse erscheint eine politische Einflussnahme zur Einlösung der Menschenrechte und der Herstellung von mehr sozialer Gerechtigkeit, wenn man diese Verantwortung nicht neoliberalen Bewegungen überlassen möchte, für die Soziale Arbeit als zentral. Die Soziale Arbeit könnte dabei die wichtige Aufgabe übernehmen, soziale Probleme als solche zu definieren und sie in die politische Agenda aufzunehmen. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass das Risiko besteht, dass die Interessen der Klienten nicht in ihrem Sinne vertreten oder sie gar politisch entmündigt werden. Weiter besteht bei einer unreflektierten Übernahme eines politischen Mandates die Gefahr, dass die Eigeninteressen der Professionellen der Sozialen Arbeit die Interessen der Klientel überschatten. Abschliessend bleibt kritisch anzumerken, dass in dieser Arbeit keine Alternativen, zu dem sich stets im Wandel befindlichen Arbeitsmarkt mit seinen steigenden Leistungsanforderungen und den daraus resultierenden Folgen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgezeigt wurden. Weitere Arbeiten könnten an diesem Umstand anknüpfen und Gegenvorschläge zur Erwerbsarbeit im Allgemeinen oder als Mittel zur sozialen Integration im Speziellen aufzeigen.

## 7.0 Literaturverzeichnis

Adam, Stefan M. (2012). Die Sozialfirma - wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln. Beiträge zu einer sozialwirtschaftlichen Innovation. 2. Auflage. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt Verlag.

AHV/IV (2019). Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung (IV). URL: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV/Eingliederungsmassnahmen#qa-1225> [Zugriffsdatum 30.Juli.2019].

Aktionskreis Behindertenpolitik Kanton Zürich (2017). Im modernen Arbeitsmarkt muss es Chancen für alle geben! URL: <https://www.bkz.ch/fileadmin/bkz.ch/public/Medienmitteilungen/Positionspapier-20171129-AKB-Arbeit.pdf> [Zugriffsdatum 12.Juli.2019].

AvenirSocial (Hg.) (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Eine Argumentation für die Praxis der Professionellen. Bern: AvenirSocial.

Baumgartner, Edgar/ Greiwe, Stephanie/ Schwarb, Thomas (2004). Beiträge zur sozialen Sicherheit. Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen (Kurzfassung). Forschungsbericht Nr.5/04. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.

Bösl, Elsbeth/ Klein, Anne/ Waldschmidt, Anne (2010). Disability History. Konstruktion von Behinderung in der Geschichte. Eine Einführung. Bielefeld: Transcript Verlag.

Brusten, Manfred/ Hohmeier, Jürgen (1975a). Stigmatisierung 1. Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen. Neuwied, Darmstadt: Hermann Luchterhand Verlag.

Brusten, Manfred/ Hohmeier, Jürgen (1975b). Stigmatisierung 2. Zur Produktion gesellschaftlicher Randgruppen. Neuwied, Darmstadt: Hermann Luchterhand Verlag.

Bieker, Rudolf (2005a). Individuelle Funktionen und Potentiale der Arbeitsintegration. In: Bieker, Rudolf (Hg.). Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. S.12-24.

Bieker, Rudolf (2005b). Werkstätten für behinderte Menschen. Berufliche Teilhabe zwischen Marktanpassung und individueller Förderung. In: Bieker, Rudolf (Hg.). Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. S.313-334.

Büschken, Michael (2017). Soziale Arbeit unter den Bedingungen des «aktivierenden Sozialstaates». Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2019). SAKE in Kürze 2018. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik (2012). Behinderung und Erwerbstätigkeit. Einschränkungen und Hilfsmassnahmen bei der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/348482/master> [Zugriffsdatum 12.Juli.2019].

Bundesamt für Statistik Sektionen Gesundheitsversorgung, Gesundheit der Bevölkerung (Hg.) (o.J.). Gleichstellung im Bereich Erwerbstätigkeit: wichtigste Ergebnisse. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit.html> [Zugriffsdatum 12.Juli.2019].

Cloerkes, Günther (2009). Stigma/ Vorurteil. In: Dederich, Markus/ Jantzen, Wolfgang (Hg.). Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik. Band 2 Behinderung und Anerkennung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. S.208-212.

Dederich, Markus (2009). Behinderung als sozial- und kulturwissenschaftliche Kategorie. In: Dederich, Markus/ Jantzen, Wolfgang (Hg.). Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik. Band 2 Behinderung und Anerkennung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. S.15-39.

Deplazes, Jonas/ Christin, Thomas/ Cangemi, Vincent/ Murier, Thierry/ Perrenoud, Silvia/ Reutter, Rongfang/ Saucy, Francis/ Schmassmann, Sophie (2018). Arbeitsmarktindikatoren 2018. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS).

Domeniconi, Silvia/ Tecklenburg, Ueli/ Wyer, Bettina (2013). Hauptsache Arbeit: Der aktivierende Sozialstaat zwischen Arbeitszwang und Hilfe. In: Gurny, Ruth/ Tecklenburg, Ueli (Hg.). Arbeit ohne Knechtschaft. Bestandesaufnahme und Forderungen rund ums Thema Arbeit. Zürich: edition 8. S.249-269.

Eidgenössisches Departement des Innern EDI (2017). Arbeit und Gleichstellung für Menschen mit Behinderung. Überblick über die rechtlichen Grundlagen. Bern: Eidgenössisches Departement des Innern EDI.

Eppel, Heidi (2007). Stress als Risiko oder Chance: Grundlagen von Belastungen, Bewältigung und Ressourcen. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.

Fischer, Erhard/ Heger, Manuela (2014). Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt «Übergang Förderschule-Beruf» in Bayern. Oberhausen: Athena-Verlag.

Graf, Erich Otto (2008a). TRAVAILLER C'EST TROP DUR. ARBEIT UND BEHINDERUNG. In: Graf, Erich Otto/ Grob, Franziska (Hg.). Arbeit und Behinderung. Schwierigkeiten in und an der Arbeitsgesellschaft. Rubigen: Edition Soziothek. S. 25-54.

Graf, Erich Otto (2008b). Gibt es nach dem Ende der Arbeit eine Zukunft für sie?. In: Graf, Erich Otto/ Grob, Franziska (Hg.). Arbeit und Behinderung. Schwierigkeiten in und an der Arbeitsgesellschaft. Rubigen: Edition Soziothek. S. 209-239.

Granacher, Albert (1967). Die eidg. Invalidenversicherung. In: Schweizerische Arbeitsgemeinschaft zur Eingliederung Behinderter SAEB (Hg.). Invalidität und Versicherungsschutz. Orientierung über die bestehenden Möglichkeiten der Versicherung gegen Invalidität und über die Versicherung invalider Personen in der schweizerischen Sozialversicherung. 2. Auflage. Zürich: Arbeitsgemeinschaft zur Eingliederung Behinderter SAEB. S.44-49.

Grawehr, Andrea/ Knöpfel, Carlo (2001). Ergänzender Arbeitsmarkt. Ein erfolgreiches Konzept zur sozialen und beruflichen Integration? Luzern: Caritas-Verlag.

Gredig, Daniel/ Deringer, Sabine/ Hirtz, Melanie/ Page, Roman/ Zwicky, Heinrich (2005). Menschen mit Behinderungen in der Schweiz. Die Lebenslagen der Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen in der Invalidenversicherung. Zürich, Chur: Verlag Rüegger.

Groenemeyer, Axel (2018). Soziologie sozialer Probleme- Fragestellungen, Konzepte und theoretische Perspektiven. In: Albrecht, Günther/ Groenemeyer, Axel (Hg.). Handbuch soziale Probleme. Band 1. 2., überarbeitete Version. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S.17-116.

Gröschke, Dieter (2011). Arbeit, Behinderung, Teilhabe. Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkenhardt.

Hauser, Mirjam/ Tenger, Daniela (2015). Menschen mit Behinderung in der Welt 2035. Wie technologische und gesellschaftliche Trends den Alltag verändern. Rüschlikon, Zürich: GDI Gottlieb Duttweiler Institute.

Hermes, Gisela/ Rohrman, Eckhard (2006). Nichts über uns- ohne uns! Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung. Neu-Ulm: AG SPAK Verlag.

Hoffmann, Holger (2005). Eingliederung statt Ausgrenzung- Supported Employment und die 5. IV- Revision. In: Soziale Sicherheit. 1. Jg. S.37-40.

Inclusion Handicap (2017). Schattenbericht. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschluss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bern: Inclusion Handicap. Dachverband der Behindertenorganisationen Schweiz.

Insieme Schweiz (Hg.) (o.J.). In der Schule. URL: <https://insieme.ch/leben-im-alltag/in-der-schule/> [Zugriffsdatum 04. September 2019].

INSOS Werkstättenbericht (2008). Rolle und Stellenwert der Werkstätten zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung. Bern: INSOS Schweiz.

Kehrli, Christin (2009). Chance Sozialfirmen: Niederschwellige Arbeitsplätze auf dem dritten Arbeitsmarkt. In: Caritas Schweiz (Hg.). Sozialalmanach. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Das Caritas- Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz. Trends, Analysen, Zahlen. Luzern: Caritas-Verlag. S.179-193.

Kielholz, Annette (2008). Online- Kommunikation. Die Psychologie der neuen Medien für die Berufspraxis. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Klein, Martin/ Tenambergen, Thomas (2016). Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen. Integrationsprojekte in Deutschland. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Knöpfel, Carlo (2009). Arbeitsmarkt Schweiz: Bericht über die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Schweiz 2008/ 2009. In: Caritas Schweiz (Hg.). Sozialalmanach. Schwerpunkt: Zukunft der Arbeitsgesellschaft. Das Caritas- Jahrbuch zur sozialen Lage der Schweiz. Trends, Analysen, Zahlen. Luzern: Caritas-Verlag. S.15-77.

Küchler, Matthias (2006). Was kommt nach der Schule? Handbuch zur Vorbereitung auf das nachschulische Leben durch die Schule für Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg: Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.

Kühn, Alexandra/ Rüter, Maike (2008). Hildesheimer Schriften zur Sozialpädagogik und Sozialarbeit. Arbeitsmarkt und Behinderung. Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit. Hildesheim, Zürich, New York: Georg Olms Verlag.

Lahoda, Karin (2018). Arbeitsalltag in Werkstätten für behinderte Menschen. Zur Bedeutung von Arbeit, sozialen Interaktionen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Münster, New York: Waxmann Verlag.

Lindmeier, Bettina/ Lindmeier, Christian (2012). Pädagogik bei Behinderung und Benachteiligung. Band 1: Grundlagen. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Lischer, Rolf (2004). Bildungssystem Schweiz: ausgewählte Indikatoren. Schlüsselstellen des Bildungserfolgs – ein kantonaler Vergleich. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS).

Loeken, Hiltrud/ Windisch, Matthias (2013). Behinderung und Soziale Arbeit. Beruflicher Wandel – Arbeitsfelder- Kompetenzen. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Mattmann, Michael/ Marti, Michael/ Mohagheghi, Ramin/ Strahm, Svenja (2019). Schnittstellen bei der Arbeitsmarktintegration aus Sicht der ALV. Bedeutung, Herausforderungen und Lösungsansätze. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

Menze, Jürgen (2018). Das «Warum» und «Wie» der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen. In: Wansing, Gudrun/ Welti, Felix/ Schäfers, Markus (Hg.). Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung. Internationale Perspektiven. Baden- Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S.221-226.

Myhandicap (Hg.) (o.J.). In: <https://www.myhandicap.ch/soziales-behinderung/lebenssituation-behinderter-menschen/> [Zugriffsdatum 03. September 2019].

Nathani, Carsten/ Hellmüller, Pino/ Rieser, Corina/ Hoff, Oliver/ Sujetha, Nesarajah (2017). Ursachen und Auswirkungen des Strukturwandels im Schweizer Arbeitsmarkt. Mit einer deutsch- und französischsprachigen Zusammenfassung. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

OECD Forschungsbericht (2014). Beiträge zur sozialen Sicherheit. Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz (12/13). Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD).

Parpan-Blaser, Anne/ Häfeli, Kurt/ Studer, Michaela/ Calabrese, Stefania/ Wyder, Angela/ Lichtenauer, Annette (2014). «Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen.». Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bern: Edition SZH/CSPS

Paul, Karsten/ Zechmann, Andrea/ Moser, Klaus (2016). Psychische Folgen von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit. In: WSI Mitteilungen. 5. Jg. S. 373-380.

Pfister, Andreas/ Studer Michaela/ Berger, Fabian/ Georgi-Tscherry, Pia (2017). Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung (TeMB-Studie). Eine qualitative Rekonstruktion über verschiedene Teilhabebereiche und Beeinträchtigungsformen hinweg. Luzern, Zürich: Hochschule Luzern- Soziale Arbeit, Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.

Pool Maag, Silvia (2017). «Man muss es einfach finden, bei jedem ist es etwas anders» - Förderliche Bedingungen für inklusive Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt. In: Fasching, Helga/ Geppert, Corinna/ Makarova, Elena (Hg.). Inklusive Übergänge. (Inter) nationale Perspektiven auf Inklusion im Übergang von der Schule in weitere Bildung, Ausbildung oder Beschäftigung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. S. 125-136.

Rahn, Peter (2005). Übergang zur Erwerbstätigkeit. Bewältigungsstrategien Jugendlicher in benachteiligten Lebenslagen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Raithelhuber, Eberhard (2018). Soziale (Ent-)Sicherheit und (Im-)Mobilitäten im Nationalstaat: eine Verhältnisbestimmung Sozialer Arbeit und Sozialer Frage. In: Blumenthal, Sara/ Lauer- mann, Karin/ Sting, Stephan (Hg.). Soziale Arbeit und soziale Frage(n). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S.129-153.

Rauch, Angela (2005). Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: Bieker, Rufolf (Hg.). Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. S.25-43.

Röh, Dieter (2009). Soziale Arbeit in der Behindertenhilfe. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Röhl, Thomas (2011). Schizophrenie. Beziehungsgestaltung zu Menschen mit Psychosen aus dem schizophrenen Formenkreis. Ansätze und Konzepte aus der psychosozialen Praxis. Hamburg: Diplomica Verlag.

Salvisberg, Alexander (2010). Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel. Zürich: Seismo Verlag.

Schauvelberger, Daniel (2013). Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: interact Verlag.



Schier, Friedel (2005). Wege der beruflichen Bildung junger Menschen mit Behinderung im dualen System. In: Bieker, Rufolf (Hg.). Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. S.148-166.

Schilling, Johannes/ Klus, Sebastian (2015). Soziale Arbeit. Geschichte- Theorie- Profession. Basel: Ernst Reinhardt Verlag.

Schreiner, Mario (2017). Teilhabe Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schreiner, Mario (2018). Reformbedarf der Werkstätten für behinderte Menschen? Perspektiven von Beschäftigten und rechtliche Entwicklungen durch das Bundesteilhabegesetz. In: Wansing, Gudrun/ Welti, Felix/ Schäfers, Markus (Hg.). Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S.349-363.

Schweizerische Eidgenossenschaft (2016). Erster Bericht der Schweizer Regierung über die Umsetzung des Übereinkommens über die Rechte der Menschen mit Behinderungen. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft.

Seithe, Mechthild (2012). Schwarzbuch Soziale Arbeit. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Seywald, Aiga (1982). Behinderung als soziales Problem. In: Heinze, Rolf/ Runde, Peter (Hg.). Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung. Lebensbedingungen Behinderter im Sozialstaat. Opladen: Westdeutscher Verlag. S.47-57.

Stein, Frank (2007). Psychoendokrinologische Evaluation eines Stressmanagement Trainings im betrieblichen Umfeld einer Betriebskrankenkasse. Göttingen: Cuvillier Verlag.

Stöppler, Reinhilde (2017). Einführung in die Pädagogik bei geistiger Behinderung 2. Auflage. München, Basel: Ernst Reinhardt Verlag.

Thiersch, Hans/ Grunwald, Klaus/ Köngeter, Stefan (2010). Lebensweltorientierte Soziale Arbeit. In: Thole, Werner (Hg.). Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S.175-196.

Waldschmidt, Anne (2012). (Körper-)Behinderung als soziales Problem. In: Albrecht, Günther/ Groenemeyer, Axel (Hg.). Handbuch soziale Probleme. Band 1. 2., überarbeitete Version. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S.717-751.

Waldschmidt, Anne (2005). Disability Studies: individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung? In: Psychologie und Gesellschaftskritik, 29. Jg. (1), S. 9-31.

Waldschmidt, Anne (2009). Disability Studies In: Dederich, Markus/ Jantzen, Wolfgang (Hg.). Behinderung, Bildung, Partizipation. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik. Band 2 Behinderung und Anerkennung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. S.125-133.

Wansing, Gudrun (2005). Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Wüllenweber, Ernst (2009). Krisen und Behinderung. Entwicklung einer praxisbezogenen Theorie zum Verstehen von Krisen und eines Handlungskonzeptes für die Krisenintervention bei Menschen mit geistiger Behinderung und bei Autismus. Berlin: Elbe-Werkstätten.

Wyss, Kurt (2011). Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus. 3. Auflage. Zürich: edition 8.

Wyss, Kurt (2008). «Arbeit, Arbeit, Arbeit» Der sozialpolitische Übergang von Welfare zu Workfare. In: Graf, Erich Otto/ Grob Franziska (Hg.). Arbeit und Behinderung. Schwierigkeiten in und an der Arbeitsgesellschaft. Rubigen: Edition Soziothek. S. 75-97.

Zölls-Kaser, Philine (2018). Der Übergang Schule- Beruf von FörderschülerInnen im Lichte der UN- BRK – Versuch einer Systematisierung. In: Wansing, Gudrun/ Welti, Felix/ Schäfers, Markus (Hg.). Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S.199-217.

## **Bachelor Thesis**

### **Erklärung der/des Studierenden zur Bachelor Thesis**

Name, Vorname: **Häusermann Jonas**

Titel/Untertitel Bachelor Thesis:

**Die Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit einer Behinderung**

**Der Beitrag der Sozialen Arbeit zu einer gelingenden Arbeitsmarktinklusion von Menschen mit einer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.**

Begleitung Bachelor Thesis:

**Frau Dr. Christine Matter**

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Bachelor Thesis selbstständig, ohne unerlaubte Hilfe und nur unter Benutzung der angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen verfasst und sämtliche Zitate kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form, auch nicht in Teilen, keiner anderen Prüfungsinstanz vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Datum: 26.11.2019

Unterschrift:

