

Asymmetrische Responsibilisierung oder wie man Arbeitgeber vom Wert von „Behinderten“ überzeugt

Eva Nadai

publiziert in: Oktay Bilgi, Marie Frühauf und Kathrin Schulze (Hrsg.). 2017. Widersprüche gesellschaftlicher Integration. Zur Transformation Sozialer Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 11-128 (DOI 10.1007/978-3-658-13769-4_8)

1. Einleitung

Der Wohlfahrtsstaat kann mit Lessenich (2010, S. 563) als „Instanz gesellschaftlicher Relationierung“ verstanden werden: Sozialpolitik setzt (individuelle, kollektive und korporative) Akteure mit der sozialen Ordnung, mit anderen Akteuren und mit sich selbst in ein bestimmtes Verhältnis. Aus dieser Perspektive stellt sich die tief greifende Transformation des Wohlfahrtsstaats der letzten Jahrzehnte in erster Linie als Veränderung dieses Relationierungsmodus dar. Das auf umfassenden kollektiven Risiko- und Bedarfsausgleich zielende wohlfahrtsstaatliche Arrangement des (vor)sorgenden Staats löst sich auf und Risiken werden tendenziell wieder entkollektiviert und individualisiert (Castel 2009). Diese Rekonfiguration des wohlfahrtsstaatlichen Relationierungsmodus lässt sich theoretisch als umfassende *Responsibilisierung* fassen: als „Übergang von der öffentlichen zur privaten Sicherheit, vom kollektiven zum individuellen Risikomanagement, von der Staatsversorgung zur Selbstsorge, von der Sozial-Versicherung zur Eigen-Verantwortung“ (Lessenich 2010, S. 564). Der Staat zieht sich auf die Rolle der Gewährleistung einer institutionellen Grundausstattung und der Ermöglichung von Chancen zurück, für deren umsichtige Nutzung die Bürgerin indes selbst verantwortlich ist (Vogel 2004). Ziel und Effekt des gegenwärtigen Relationierungsmodus ist, so Lessenich (2010, S. 565), die Formung „doppelt verantwortungsbewusster Subjekte: sich selbst wie auch der Gesellschaft gegenüber“.

Diese doppelte Verantwortung des Einzelnen manifestiert sich im aktivierenden Staat zuvorderst in der *Hypostasierung von Arbeit als moralischer Bürgerpflicht*. Das verantwortungsbewusste Subjekt sichert mit Erwerbsarbeit die eigene Existenz und leistet zugleich einen Beitrag zum wirtschaftlichen Wohl der Gesamtgesellschaft. Der direkte und indirekte Abbau von „passiven“ Sozialtransfers sowie die Verknüpfung von Sozialleistungen mit Arbeitsbereitschaft bzw. Bereitschaft zur Teilnahme an aktivierenden Maßnahmen verhelfen dieser moralischen Pflicht zur faktischen Durchsetzung (Butterwegge 2015; Dahme und Wohlfahrt 2015; Ludwig-Mayerhofer et al. 2009). Responsibilisierung geht mithin Hand in Hand mit *Rekommodifizierung*: aktivierende Sozialpolitik zwingt das selbstverantwortliche Individuum wieder stärker zum Verkauf seiner

Arbeitskraft um jeden Preis und leistet damit Prekarisierungstendenzen im Arbeitsmarkt Vorschub (Castel und Dörre 2009; Scherschel et al. 2012; Wyss 2007). In dem Maße wie Sozialpolitik zuvorderst die produktiven Potenziale der Bevölkerung fokussiert, wird der Zwang zu Lohnarbeit überdies ausgedehnt. So stellen z.B. Krankheiten, Behinderungen oder die familiäre Care-Arbeit alleinerziehender Mütter nicht mehr ohne weiteres gesellschaftlich anerkannte Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit dar, die einen Unterstützungsanspruch legitimieren (Nadai et al. 2013; Tabin et al. 2013).

Responsibilisierung als grundlegender neoliberaler Gouvernementalitätsmodus beschränkt sich nicht auf individuelle Akteure, so die These von Shamir (2008), sondern *erfasst auch korporative Akteure, namentlich Wirtschaftsunternehmen*. Historisch hat die sich mit dem Kapitalismus herausbildende Trennung von Wirtschaft und Gesellschaft als je eigenen Domänen Marktbeziehungen von sozialmoralischen Erwägungen befreit und zugleich eine Sphäre des Sozialen als Ort nicht-ökonomischer Rationalität hervorgebracht (Donzelot 1991). Die Verantwortung für die Externalitäten wirtschaftlichen Handelns wurden dem sich formierenden Wohlfahrtsstaat übertragen, der für die Bearbeitung sozialer Probleme und die Absicherung sozialer Risiken zuständig wurde. Wenn im neoliberalen Gedankengut, das die gegenwärtige Ökonomisierung des Sozialen und Politischen unterfüttert, Gesellschaft letztlich ebenfalls als Markt begriffen wird, wird die Trennung des Sozialen und des Ökonomischen hinfällig.¹ Folglich können soziale Fragen nicht kategorisch aus Marktbeziehungen ausgeklammert werden. Allerdings basiert die Renaissance des Sozialen in Wirtschaftshandeln auf dem Gouvernementalitätsmodus der Selbstverantwortung und der Logik des Marktes. Das Konzept der Corporate Social Responsibility (CSR) verkörpert idealtypisch diese Form der „*market-embedded morality*“ (Shamir 2008), indem es die Berücksichtigung nicht-ökonomischer Handlungsmotive zu einer freiwilligen Entscheidung von Unternehmen macht und soziales Handeln mit aufgeklärtem Eigeninteresse verbindet – Gutes tun ist gut fürs Geschäft (vgl. auch Brejning 2012; Roberts 2003). Wie Hiß für Deutschland (2009, S. 299) nachweist, geht jedoch die freiwillige Selbstverpflichtung von Unternehmen im Rahmen von CSR einher mit der von Wirtschaftsakteuren gezielt betriebenen „Erosion impliziter Unternehmensverantwortung“ auf gesetzlicher Basis.² *Responsibilisierung* wird also zwar verallgemeinert, dies jedoch in *asymmetrischer* Weise: als Zwang zur Eigenverantwortung qua Erwerbsbeteiligung für das Individuum – als freiwillige Selbstverpflichtung zur Übernahme sozialer Verantwortung für korporative Wirtschaftsakteure.

¹ Diese Trennung war ohnehin nie so absolut, wie sie von Shamir dargestellt wird. Unternehmen haben immer auch zum Wohlfahrtsmix beigetragen (Stewart 2007).

² Hiß zeigt dies am Beispiel des deutschen Unternehmensverfassungsrechts, wo die Orientierung am Eigentümerinteresse die Berücksichtigung gesellschaftlicher Ziele verdrängt hat (ebd., S. 293f.). Ein weiteres Beispiel für die Erosion verbindlicher Verantwortlichkeiten der Wirtschaft ist die Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen (Seifert 2012).

Die Praktiken der Responsibilisierung des Individuums sind in verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit breit untersucht worden, vor allem im Kontext Erwerbslosigkeit (u.a. Ludwig-Mayerhofer et al. 2009; Magnin 2005; Nadai et al. 2015; Ott 2010). Im vorliegenden Beitrag steht die *Praxis der Responsibilisierung von Unternehmen* im Zentrum. Als Beispiel dient die Eingliederung von „Behinderten“ durch die Schweizer Invalidenversicherung (IV).³ Dieses Beispiel ist aus mehreren Gründen aufschlussreich: In der Schweiz war die IV immer schon auf die Maxime „Eingliederung vor Rente“ ausgerichtet (Germann 2008). Diese Leitlinie wurde in den letzten zehn Jahren mit mehreren Gesetzesrevisionen noch zugespitzt zum Motto „Eingliederung statt Rente“ und die Betroffenen wurden zur Teilnahme an Eingliederungsmaßnahmen verpflichtet. Allerdings kann der Zwang der Aktivierung den intendierten Erfolg – die Inklusion in den Arbeitsmarkt – nicht garantieren, denn die Entscheidung über die Vergabe von Stellen liegt nicht bei der staatlichen Sozialverwaltung sondern bei Unternehmen. Insofern Behinderte von Leistungsnormen des Arbeitsmarkts abweichen, scheint ihre Beschäftigung dem ökonomischen Interesse von Unternehmen zu widersprechen und sich nur durch nicht-ökonomische Motive legitimieren zu lassen. In der Schweiz umso mehr, als hier keine rechtlichen Verpflichtungen für Unternehmen wie etwa Behindertenquoten existieren. Die (Weiter)Beschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitskräften beruht also auf Freiwilligkeit seitens der Arbeitgeber. Wie adressiert die Invalidenversicherung unter diesen Umständen Arbeitgeber, um sie für die Integration ihrer Klientel zu gewinnen? Im Folgenden wird die Responsibilisierungspraxis der IV gegenüber Unternehmen als Substitut für fehlende rechtliche Verpflichtungen betrachtet. Die entsprechenden Praktiken einer modernisierten Sozialverwaltung verwandeln den Klienten in ein Produkt und die Institution respektive ihr Personal in Verkäufer des Sozialen. Bevor in Abschnitt 3 die „Verkaufsstrategien“ der IV unter die Lupe genommen werden, werden in Abschnitt 2 die politischen, rechtlichen und organisationalen Rahmenbedingungen der Mobilisierung sozialer Verantwortung von Arbeitgebern skizziert.

Empirisch beruht die Analyse auf Daten aus einer laufenden ethnographischen Studie zum Verhältnis von Invalidenversicherung und Unternehmen.⁴ Im Feld wohlfahrtsstaatlicher Akteure umfasst der Datenkorpus bis jetzt Beobachtungsnotizen aus einer kantonalen IV-Stelle und einer externen Eingliederungsinstitution sowie zwölf leitfadenstrukturierte Interviews mit Personal der beiden Institutionen.⁵ Im Wirtschaftsfeld konnten in zwei Unternehmen teilnehmende

³ Der Behindertenbegriff wird hier im sozialversicherungstechnischen Sinn gebraucht für Personen, die Leistungen der IV beziehen, wobei es sich dabei nicht um Renten handeln muss.

⁴ Die Studie ist Teil des vom Schweizerischen Nationalfonds geförderten interdisziplinären Forschungsprojekts „Berufliche Eingliederung zwischen Invalidenversicherung und Wirtschaft. Zum Wandel der Konventionen und Praktiken der Beschäftigung von Behinderten“. Am hier thematisierten soziologischen Teilprojekt arbeiten neben der Autorin noch Anna Gonon und Fabienne Rotzetter mit. Zum Gesamtprojekt vgl. <http://p3.snf.ch/project-153638>

⁵ Gesetzlich ist die Invalidenversicherung auf nationaler Ebene geregelt; der operative Vollzug wird von 26 kantonalen IV-Stellen wahrgenommen. Für das Forschungsprojekt werden zwei Stellen mit

Beobachtung durchgeführt werden und in weiteren acht Firmen nur Interviews; insgesamt liegen bis jetzt 22 Interviews mit Akteuren aus der betrieblichen Sozialberatung, Human Resources Management und mit Führungskräften vor (Stand Dezember 2015). Überdies werden Konzepte, Prozessbeschreibungen und Websites der untersuchten Organisationen sowie von relevanten, national agierenden Akteuren analysiert.

2. Die Infrastruktur der Responsibilisierung

In der Schweiz wurde die Invalidenversicherung als letztes der drei zentralen Systeme zur Absicherung von Erwerbslosigkeit von der Aktivierungspolitik erfasst. Während die Arbeitslosenversicherung Mitte der 1990er und die Sozialhilfe Ende der 1990er aktivierende Strategien einführten, folgte die IV erst Mitte der Nullerjahre mit mehreren einschneidenden Gesetzesrevisionen (Nadai et al. 2015, S.25-37). International wurde eine *aktivierende Wende in der Behindertenpolitik* schon viel früher angemahnt, wobei die OECD mit einer Serie von vergleichenden Berichten und Länderstudien eine zentrale Rolle spielte (OECD 1992; 2003; 2006). Angesichts steigender Rentenquoten und Kosten beklagen diese Berichte insbesondere, dass eine Berentung meist eine Einbahnstraße sei: „die Rentenabgangsraten [sind] praktisch gleich null“ (OECD 2003, S. 10). Dies stelle nicht nur ein Armuts- und Ausgrenzungsrisiko für die Betroffenen dar, sondern sei auch ein Verlust an produktiven Potenzialen für die Gesellschaft. Die politischen Empfehlungen dieser Berichte beziehen sich mit wechselnden Akzenten auf die restriktivere Ausgestaltung der Rentensysteme im Hinblick auf die Beseitigung von Fehlanreizen, auf aktivierende Maßnahmen für die Betroffenen und auf die effizientere Organisation der zuständigen Institutionen. Arbeitgeber werden jeweils als Schlüsselakteure bezeichnet, die in eine „Kultur gegenseitiger Verpflichtungen“ (ebd., S. 27) einbezogen werden müssten. Allerdings bestehe diesbezüglich ein Dilemma zwischen Beschäftigungsförderung und „übertrieben harte(n) Auflagen für die Arbeitgeber“ (ebd., S. 294). Denn rechtliche Auflagen wie Beschäftigungsquoten oder Antidiskriminierungsgesetze implizierten große Interpretationsspielräume, könnten relativ einfach umgangen werden und stellten eine Zugangshürde für Neuanstellungen dar (OECD 1992; 2003). Stattdessen werden *finanzielle Anreize und Unterstützungsangebote für Arbeitgeber* präferiert. Finanzielle Anreize wie diverse Formen von Lohnsubventionen und risikodifferenzierte Sozialversicherungsprämien sollen einerseits die Arbeitgeber für die mutmaßlich geringere Produktivität von Behinderten entschädigen, andererseits deren Wettbewerbsnachteil kompensieren durch den tieferen Preis für ihre Arbeitskraft (OECD 2006, S. 100). Die Beratung und Unterstützung (z.B. durch Job Coachs) soll die Arbeitgeber vom Zusatzaufwand entlasten, den die Anstellung einer behinderten Person mit sich bringt, und ihnen helfen, Unsicherheiten und Vorurteile im Unternehmen auszuräumen.

kontrastierenden Organisationsstrukturen untersucht; die Feldforschung in der zweiten IV-Stelle beginnt anfangs 2016.

Die *Gesetzesrevisionen in der Schweiz* widerspiegeln den aktivierenden Impetus der OECD-Behindertenpolitik. Mit dem Ziel der „optimalen Verwertung der Restarbeitsfähigkeit“ wurden ab 2004 in drei weitreichenden Revisionen die ärztliche Begutachtung verschärft, die Integrationsmaßnahmen ausgebaut, die Betroffenen zur Teilnahme daran verpflichtet und der Zugang zu einer (Dauer-)Rente erschwert (Nadai et al. 2015; Pärli 2006). Die Arbeitgeber blieben vor verbindlichen Auflagen weiterhin verschont.⁶ Stattdessen wurden neue Interventionsmöglichkeiten und Anreize eingeführt. So können Mitarbeitende schon ab 30 Fehlzeit-Tagen oder bei wiederholten krankheitsbedingten Kurzabsenzen bei der IV gemeldet werden. Für die Arbeitgeber soll das frühzeitige Eingreifen die Kosten von Fehlzeiten reduzieren; gleichzeitig soll für die Betroffenen das Risiko des irreversiblen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt gemindert werden. Direkte finanzielle Zuschüsse werden Arbeitgebern in zwei Fällen gewährt: Einarbeitungszuschüsse für die Neuanstellung von bereits „eingliederungsfähigen“ IV-Klienten oder eine Entschädigung für die Bereitstellung von Trainingsarbeitsplätzen für Personen, deren Arbeitsfähigkeit erst noch aufgebaut werden muss. Eine indirekte Subventionierung stellt weiter der maximal sechsmontatige Arbeitsversuch für arbeitsfähige Klienten dar, während dem für den Arbeitgeber die Lohnkosten und übrigen finanziellen und rechtlichen Verbindlichkeiten eines regulären Arbeitsverhältnisses entfallen. Überdies ist dieser nicht verpflichtet, die Person nach dem Versuch in eine feste Anstellung zu übernehmen. Schließlich entschädigt die IV allfällige Mehrkosten für die betriebliche Sozialversicherung, wenn eine neu eingestellte Person innert drei Jahren aus gesundheitlichen Gründen wieder arbeitsunfähig wird.

Die einleitend skizzierte Transformation der wohlfahrtsstaatlichen Programmatik wird begleitet von einer ebenso grundlegenden Reorganisation öffentlicher Verwaltungen und sozialer Dienstleistungen nach Maßgabe betriebswirtschaftlicher Steuerungsmodelle aus der Privatwirtschaft (Dahme und Wohlfahrt 2015; Lessenich 2008). Die *strukturelle Modernisierung* geht einher mit einer *kulturellen Anverwandlung* an den Markt: der Bürger wird zum Kunden und entsprechend wird die Kundenorientierung zu einem wichtigen Ziel und Maßstab der verbetriebswirtschaftlichten Verwaltung. Auch von der Schweizer Invalidenversicherung wird gefordert, sie solle sich von der „Rentenversicherung mit einer Versicherungsmentalität“ in eine „Eingliederungsversicherung mit einer Dienstleistungskultur“ verwandeln (Guggisberg et al. 2008, V). Die angemahnte Dienstleistungskultur zeichnet sich durch Servicegeist, Flexibilität und den Abbau von schwerfälligen bürokratischen Prozessen aus. Wenn in der IV von Kunden die Rede

⁶ Der OECD-Länderbericht zur Schweiz verwies auf einen politischen Konsens im Land, dass die Arbeitgeber zwar zur Eingliederung von Behinderten „ermuntert“, aber nicht verpflichtet werden sollten (OECD 2006, S. 105). In diesem Zusammenhang wird gerne auf die im internationalen Vergleich hohe Beschäftigungsquote von Behinderten hingewiesen, die ganz „ohne Zwangsmaßnahmen“ erreicht werde (du Bois-Reymond 2007, S. 285). In der Tat liegt die Quote in der Schweiz aktuell bei 69, 1 Prozent im Vergleich zu 46, 2 Prozent im EU-Durchschnitt (http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/hlth_dlm020).

ist, sind damit gerade auch die Arbeitgeber gemeint, auf deren Kooperationsbereitschaft die Versicherung angewiesen ist, will sie ihren politisch gesetzten Eingliederungsauftrag erfüllen. Sie, aber auch die weiteren Kunden wie die Ärzte oder die Versicherten selbst, werden mit Kommunikationsformen umworben, die *dem Repertoire des kommerziellen Marketing entlehnt* sind. Beispielsweise lancierte der Bund 2009 eine groß angelegte Arbeitgeberkampagne, die ab 2012 durch eine primär von den kantonalen IV-Stellen getragene, aber vom Bund finanziell alimentierte Kampagne abgelöst wurde. Die von uns untersuchte IV-Stelle produziert professionell gestaltete Broschüren und Informationsmappen für Arbeitgeber, tritt an Gewerbemessen mit einem Informationsstand auf, veranstaltet Vernetzungsanlässe für Arbeitgeber, verteilt ihnen kleine „Give-aways“ und veröffentlicht auf der Website neben Informationen zum Angebot der IV auch „Erfolgsgeschichten“ mit Fotos und Statements von einzelnen Arbeitgebern, die in Kooperation mit der IV eine gesundheitlich beeinträchtigte Person eingegliedert haben.⁷ Zusätzlich kann auf der Website ein kurzer Videoclip mit demselben Titel heruntergeladen werden, der im Auftrag des Bundes von einer Werbeagentur produziert und allen IV-Stellen zur Verfügung gestellt wurde.⁸ Ziel ist, wie die Kommunikationsverantwortliche im Interview sagt, das „Image aufzubessern“, weil die IV immer noch als unflexibler Verwaltungsbetrieb betrachtet werde.

Parallel zur kulturellen Modernisierung lösten die Gesetzesrevisionen auf *organisationaler Ebene* einen *Aus- und Umbau der kantonalen IV-Stellen* aus. Einerseits benötigte die verstärkte Aktivierung und Dienstleistungskultur mehr Personal für die Eingliederung, andererseits wurden die internen Prozesse umgestaltet, der Akzent von der Rentenverwaltung auf Eingliederung verlagert und die Instrumente der aktiven Arbeitsvermittlung und der Beratung von Arbeitgebern ausgebaut (Bolliger et al. 2012; Guggisberg et al. 2008). Die IV-Stellen gehen dabei unterschiedlich vor: Arbeitsvermittlung und die aktive Pflege von Kontakten zu Arbeitgebern können entweder als spezialisierte Tätigkeit bzw. eigene Abteilung ausdifferenziert oder von allen mit der beruflichen Eingliederung betrauten Mitarbeitenden als Aufgabe wahrgenommen werden (ebd.; Geisen et al. 2016).⁹ Die von uns untersuchte Stelle unterscheidet zwischen *Eingliederung* und *Arbeitsvermittlung*, wobei diese Differenz nicht nur für die Forscherinnen sondern auch für das Personal nicht immer einsichtig ist oder trennscharf gehandhabt wird. Grundsätzlich sind die Eingliederungsteams für Klienten zuständig, deren Arbeitsfähigkeit noch zu klären ist. Steht diese einmal fest, werden die Klientinnen an die Arbeitsvermittler überwiesen, die sie dann auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt begleiten. Zusätzlich sollen die Arbeitsvermittlerinnen auch

⁷ Vgl. zum Marketing der IV-Stellen gegenüber den Arbeitgebern auch Geisen et al. 2016; Guggisberg et al. 2008.

⁸ Das Video ist auch auf der Website des Bundesamts für Sozialversicherungen abrufbar: <http://www.bsv.admin.ch/themen/iv/00023/03200/index.html?lang=de>.

⁹ Die kantonalen IV-Stellen sind unterschiedlich organisiert, trennen aber heutzutage mindestens die reine Sachbearbeitung (Rentenverwaltung) von der beruflichen Eingliederung. Die Bezeichnungen für das Eingliederungspersonal variieren ebenfalls.

fallunabhängige Kontakte zu Arbeitgebern aufbauen und pflegen. Die Differenzierung der beiden Funktionen korrespondiert mit unterschiedlichen Ausbildungsprofilen: während von den Eingliederungsfachleuten ein sozialwissenschaftlicher Hochschulabschluss erwartet wird, sollen die Arbeitsvermittler explizit „Praktiker“ mit beruflicher Erfahrung in verschiedenen Branchen, einem breiten Kontaktnetz in der Privatwirtschaft und einem *Verkäuferhabitus* sein (vgl. auch Geisen et al. 2016; Guggisberg et al. 2008, S. 39ff.). Es sei Teil des Jobs, so der Abteilungsleiter, „bei den Arbeitgebern Klinken zu putzen“. Die Arbeitsvermittler selbst sehen sich denn auch als „Frontleute“ und grenzen sich gegenüber den Theoretikern in den Eingliederungsteams ab. Sozialarbeit oder eine „therapeutische“ Haltung lehnen sie explizit ab. Vielmehr beschreiben sie sich als „Realisten“, die mit den Bedingungen im Arbeitsmarkt vertraut sind und die Sprache der Arbeitgeber sprechen. Gewissermaßen betrachten sie die Arbeitgeber, nicht die einzugliedernden Personen, als ihre primäre Klientel.

Die kulturelle und strukturelle Modernisierung der Invalidenversicherung soll diese also vom Ruch der verkrusteten Bürokratie befreien und gleichsam die Strukturdifferenz zwischen öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft aufheben. Die Sozialversicherung, die als Teil des Staatsapparats rechtspflegerisch tätig und an gesetzliche Verfahrensregeln gebunden ist, ist aufgerufen, ihre inhärente Trägheit hinter sich zu lassen und den Arbeitgebern flexibel und unbürokratisch individuell maßgeschneiderte Dienstleistungen bieten. Zugleich wird das eigene Mandat noch stärker vom Ziel her gedacht: Fluchtpunkt ist immer der Arbeitsmarkt, während die quantitativ nach wie vor bedeutsamere Rentenverwaltung fast verschämt in den Hintergrund gerückt wird.¹⁰ Folglich erhält die Arbeitsvermittlung als letzter Schritt in den Arbeitsmarkt, mithin Vollendung des Eingliederungsprozesses, einen hohen Stellenwert. Und sie wird letztlich als *Verkaufsakt* verstanden, wie ein interviewter Arbeitsvermittler treffend formuliert: „Wir handeln mit Menschen. Menschenhandel klingt brutal, aber es geht ja darum, dass die Leute Arbeit haben.“

3. „Menschenhandel“ – Mobilisierungsstrategien in der Praxis

Während es beim oben geschilderten Imagewandel darum geht, die Invalidenversicherung als arbeitgeberorientierte Dienstleisterin zu positionieren, muss die IV zugleich auch Begründungen anbieten, weshalb Unternehmen überhaupt gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitskräfte berücksichtigen sollten. Die Kommunikationsverantwortliche der IV-Stelle formuliert das Problem folgendermaßen: „Allen Arbeitgebern ist klar, dass es irgendwo ein Aufwand ist, dass es einfacher wäre, wenn man alles nur Leute hätte, die irgendwie 150% leistungsfähig sind.“ Reduziert man ökonomisches Handeln auf die reine Marktlogik, wäre es in der Tat irrational Arbeitskräfte mit eingeschränkter Produktivität zu beschäftigen. Wie indes die *Économie*

¹⁰ An den beobachteten Arbeitgeberanlässen wurden Statistiken zu den Renten in geradezu entschuldigendem Ton vorgebracht: es gäbe halt trotz Eingliederungsbemühungen immer noch Menschen, die tatsächlich eine Rente benötigten.

des conventions zeigt, werden Qualitätsurteile in der Wirtschaft im Spannungsfeld einer Pluralität von normativen Wertordnungen gefällt. Die Konvention des Marktes, innerhalb derer ein Wert vom Verhältnis von Angebot und Nachfrage bestimmt und in Preisen ausgedrückt wird, ist nur eine dieser Orientierungsrahmen. Insofern in jeder sozialen Situation mehr als eine Konvention gelten kann, müssen Akteure also immer Entscheidungen fällen, und es ist eine empirische Frage, woran sie ihr Handeln ausrichten (Diaz-Bone 2011; Eymard-Duvernay 2008). Für die IV sind *Legitimationen* auf zwei Ebenen erforderlich: zum einen gilt es fallunabhängig für die Beschäftigung von Behinderten zu plädieren, zum anderen einem konkreten Betrieb eine konkrete Klientin zu verkaufen. Auf beiden Ebenen wird auf eine komplexe Gemengelage von Konventionen Bezug genommen.

In der *fallunabhängigen Kommunikation* der Arbeitgeberkampagnen wird gewissermaßen die *Versöhnung von Eigeninteresse und Allgemeinwohl* versprochen. Dies wird besonders deutlich im bereits erwähnten Videoclip „Erfolgsgeschichten“, in welchem – untermalt von süßlicher Musik – vier Arbeitgeber ihre Erfahrungen mit einer gesundheitlich beeinträchtigten Person schildern und daran appellieren, „auch Leuten, die ein Handicap haben, eine Chancen zu geben“. ¹¹ Die Gestaltung des Films zielt mit verbalen, visuellen und musikalischen Mitteln stark auf die emotionale Ebene. Unterschwellig ist die vermittelte Botschaft widersprüchlich. Einerseits werden die beeinträchtigten Mitarbeitenden als „Top-Mitarbeiter“ gelobt, andererseits sind sie „anders“ als die übrige Belegschaft. Ihr Anders-sein äußert sich vor allem in den „Hochs und Tiefs“ ihrer Leistungsfähigkeit und in unvorhersehbaren Absenzen. Deshalb ist ihre Anstellung ein gewisses „Abenteuer“, das einzugehen sich jedoch „alleweil lohnt“. In erster Linie weil die Betroffenen aus Dankbarkeit für die ihnen gewährte Chance besonders motivierte und loyale Arbeitskräfte sind. Der Arbeitgeber erlebt zudem die Genugtuung, einem benachteiligten Menschen eine Chance gegeben zu haben. Das Video bemüht sich zwar, die Beschäftigung von Behinderten als eine wirtschaftlich lohnende Sache für den Arbeitgeber darzustellen. Aus der Optik der Marktlogik fallen aber vor allem die Risiken auf: Leistungsschwankungen und Mehraufwand für die. Einen Wert gewinnen die Behinderten im Rahmen der familienweltlichen Konvention, die eine Reziprozität von Verpflichtungen innerhalb eines hierarchischen Abhängigkeitsverhältnisses begründet: der gute Patron gewährt seinen Angestellten Schutz und diese zeigen sich im Gegenzug loyal indem der Topos des Gewährens einer Chance mehrfach genannt wird und gegen Schluss auch schriftlich als Motto eingeblendet wird, erscheint die Anstellung aber letztlich als großzügiger Akt sozial gesinnter Arbeitgeber, wird mithin in der staatsbürgerlichen Konvention der Ausrichtung am Gemeinwohl verankert.

In der *direkten Interaktion zwischen IV-Personal und Arbeitgebern* wird vor allem die *ökonomische* Argumentation konkreter mit den institutionell zur Verfügung stehenden Anreizinstrumenten verbunden. Die Arbeitsvermittler argumentieren primär marktlogisch mit

¹¹ Die Zitate sind den Statements der porträtierten Arbeitgeber entnommen. Die betroffenen Mitarbeitenden werden zwar im Bild gezeigt, kommen aber selbst nicht zu Wort.

Kosten und Risiken, um zu belegen, dass sich die Beschäftigung von IV-Klienten für den Arbeitgeber rechnet. Ein erstes Argument lautet, dass die IV über ein breites „Portfolio“ von beschäftigungsfähigen Versicherten verfüge und deshalb durch die sorgfältige Vorauswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für eine Stelle für die *perfekte Passung* von Arbeitskraft und Jobprofil sorgen könne. Der Vermittlungsservice der IV erspare damit den Unternehmen die Kosten für den Rekrutierungsprozess und reduziere das Risiko von Fehlbesetzungen. Die Arbeitsvermittler verschicken z.B. für die Akquisition von Stellen anonymisierte Qualifikationsprofile von Klientinnen an Unternehmen:

„Und je MEHR das einfach wirklich auch MATCHT, also das Profil, das [die Person] hat, zu den Firmen, die wir anschreiben, je höher ist einfach auch die Chance, dass es macht BING DONG und dass man dort ins Gespräch kommt.“ (Arbeitsvermittler)

Das onomatopoetische BING DONG verdeutlicht sehr schön einen weiteren Vorteil der perfekten Passung: wenn die behinderte Person sich quasi wie ein Rädchen ins Getriebe der betrieblichen Arbeitsteilung einklinkt, fällt ihre Beeinträchtigung nicht mehr ins Gewicht. Vielmehr erbringt sie an der richtigen Stelle auch eine vollwertige Leistung, so dass der Arbeitgeber keine Produktivitätseinbuße riskiert. Auf Risikominimierung zielt auch ein zweites Argument, bei dem die Arbeitsvermittler eines der neuen Anreizinstrumente der IV in Anschlag bringen. Der Arbeitgeber könne mit einem Arbeitsversuch eine potenzielle Arbeitskraft testen, ohne weitere Verpflichtungen einzugehen (vgl. 2.). Der Arbeitsversuch wird so quasi als *Produktgarantie* für eine möglicherweise mangelhafte Arbeitskraft angepriesen, die bei unbefriedigender Qualität retourniert werden kann. Eine dritte Begründung bringt *Lohnsubventionen* ins Spiel. Mit dem Arbeitsversuch gewinnt das Unternehmen für eine befristete Zeit eine kostenlose Arbeitskraft, was trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit lukrativ sein kann:

„Die befristeten Einsätze zum Trainieren sind gratis. Darum gibt es oft Arbeitgeber, die mitmachen. Dann haben sie vielleicht eine Einführung von einem Monat, und gleichzeitig dann zwei Monate jemanden, der für sie gratis arbeitet.“ (Job Coach)

Bei anschließender Übernahme in eine Festanstellung oder bei direkter Vermittlung durch die IV erhält der Arbeitgeber eine Lohnsubvention für die Einarbeitungszeit (Einarbeitungszuschuss, EAZ). Laut Gesetz wird ein EAZ für maximal sechs Monate und nur dann ausgerichtet, wenn die Leistungsfähigkeit der neu eingestellten Person noch nicht dem vereinbarten Lohn entspricht. Beides ist gemäß unseren Beobachtungen in der Praxis verhandelbar. EAZ werden auch dann gewährt, wenn Zweifel an der Notwendigkeit einer längeren Einarbeitungszeit bestehen, weil die Arbeitsvermittler immer „froh [sind], wenn der Arbeitsplatz erhalten bleibt“.

So oder so sind Arbeitsversuche und EAZ zeitlich limitierte Subventionierungen der Arbeitskraft durch den Sozialstaat. Im Gegensatz dazu handelt es sich beim sogenannten *Leistungslohn* um eine *dauerhafte Verbilligung der Arbeitskraft auf Kosten der betroffenen Person* selbst. Der Leistungslohn – eine Entlohnung unterhalb des üblichen Niveaus für eine bestimmte Tätigkeit –

wird von den Arbeitsvermittlern in die Verhandlung eingebracht, wenn entweder die Qualität des Arbeitsangebots (d.h. die Leistungsfähigkeit eines Klienten) oder die Zahlungsbereitschaft auf Seiten der Arbeitsnachfrage zur Debatte stehen. „Wenn ich nicht die normale Leistung erwarten kann, kann ich auch nicht den normalen Lohn zahlen“, argumentiert etwa ein Geschäftsleiter im Schlussgespräch eines Arbeitsversuchs. Die Arbeitsvermittler bestätigen diese Sicht: „Der Unternehmer weiß, was er an einem Mitarbeiter hat oder nicht und dass er das, was er nicht hat, nicht zahlen muss.“ Angesichts dieser Argumentation ist der Begriff Leistungslohn insofern irreführend, als hier gerade nicht das Leistungsprinzip, sondern das Marktprinzip angeführt wird. Das Leistungsprinzip beinhaltet gesellschaftlich definierte Reziprozitäts- und Gerechtigkeitsnormen: eine Leistung bemisst sich an individuell zurechenbarem Aufwand und gesellschaftlich anerkanntem Ergebnis. Hingegen ist der Markt am reinen Tauschwert orientiert. Es zählt lediglich das ökonomische Ergebnis (der Gewinn), nicht aber wie dieser zustande kam (Neckel und Dröge 2002, S. 104-107). Deshalb empfiehlt sich für nicht voll leistungsfähige Klienten langfristig einen tieferen Lohn zu akzeptieren, um „nachhaltig eingegliedert zu sein. Sonst läuft es auf Dauer nicht gut“ (Arbeitsvermittler).¹² Allerdings sind sich die Fachkräfte nicht einig, bei welchen Klienten ein Leistungslohn als Verkaufsargument angemessen ist. Für die einen kommt die Verbilligung der Arbeitskraft nur dann infrage, wenn ein/e Klient/in eine deutliche Beeinträchtigung aufweist (z.B. eine kognitive Behinderung); für andere sind es alle Klienten mit einer Teilrente, weil die Rente per se als Beleg für das Vorliegen einer Leistungseinschränkung interpretiert wird und zugleich die Lohneinbuße finanziell abfedert. Und schließlich kann die beschränkte Zahlungsfähigkeit eines Unternehmens als Begründung dienen – der tiefere Lohn könne bei an sich eingliederungswilligen, aber finanzschwachen Betrieben als Anreiz wirken.¹³

Eine auf der Marktlogik basierende Argumentationsstrategie ist indes mit zwei Problemen behaftet. Zum einen besteht ein klassisches Trittbrettfahrer-Risiko. Unternehmen könnten die von der IV subventionierten Arbeitskräfte „ausnützen“ ohne echte Bereitschaft, sie zu regulären Konditionen in eine Festanstellung zu übernehmen.¹⁴ Zum anderen sind die Arbeitsvermittler überzeugt, dass finanzielle Anreize von den Arbeitgebern zwar gerne noch „mitgenommen“ würden, jedoch für sich allein die Bereitschaft zur Beschäftigung von Behinderten nicht generieren könnten. Diese müsse bereits vorliegen, damit ein Arbeitgeber die Kooperation mit der IV überhaupt in Betracht ziehe. Die Kunst der Vermittlung besteht daher auch darin, das Bereitschaftspotenzial eines Arbeitgebers zu erkennen und zu verstärken.

¹² Gerechtigkeitserwägungen spielen dennoch auch mit, wenn Arbeitgeber und Vermittler einen tieferen Lohn mit Rücksicht auf die übrige Belegschaft rechtfertigen: es wäre unfair, wenn die geringere Leistung der IV-Klientel gleich entlohnt würde wie die „normale“ Leistung der anderen Beschäftigten.

¹³ Konkret wurde dieses Argument für den Fall einer Nonprofit-Organisation vorgebracht.

¹⁴ Bei den Arbeitsvermittlern sind gewisse Branchen berüchtigt dafür, IV-Klienten als billige Praktikanten oder Saisonarbeitskräfte einzusetzen (vgl. auch Geisen et al. 2016). Erhärtet sich der Verdacht, wird die Firma auf eine schwarze Liste gesetzt.

Weil das Eigeninteresse der Unternehmen keine hinreichende Basis für die erfolgreiche Vermittlung von Behinderten in den Arbeitsmarkt bietet, wird die ökonomische Überzeugungsstrategie mit gemeinwohlorientierten Argumenten ergänzt. Generelle *Appelle an die soziale Verantwortung* von Arbeitgebern werden primär in der Öffentlichkeitsarbeit oder allenfalls in fallunabhängigen Akquisitionsgesprächen lanciert, kaum jedoch in der direkten Vermittlung konkreter Personen. Wenn es in einem ersten Kontakt mit einem Arbeitgeber darum geht, den Rahmen eines möglichen Engagements abzustecken, kann ein Hinweis auf die staatsbürgerliche Konvention platziert werden. So führt ein Arbeitsvermittler einem Arbeitgeber das positive Beispiel eines anderen Unternehmens vor Augen, das die Anstellung eines beeinträchtigten Mitarbeiters als „Beitrag an die Gesellschaft“ verstehe. „So kann jeder im Rahmen der eigenen Möglichkeiten einen Beitrag leisten – möchten Sie das auch mal probieren?“ Die Beschäftigung von Behinderten wird hier gewissermaßen einer Spende an eine wohlthätige Institution gleichgesetzt; sie erscheint als selbst gewählte Verpflichtung und großzügiger Akt, der nicht nur der betroffenen Person zugute kommt, sondern gleichzeitig den Spender ehrt. Wie in diesem Fall wird eher mit positiven Beispielen und Lob gearbeitet als mit negativen Appellen an das schlechte Gewissen – letzteres wird als „manipulativ“ abgelehnt. Außerdem würde ein anklägerischer Gestus den Aufbau einer langfristigen Vertrauensbeziehung gefährden, welche die Vermittler als essentielle Basis für den Erfolg ihrer Arbeit betrachten. Wie die Arbeitgeberkampagnen versuchen auch die Arbeitsvermittler primär *soziale Verantwortung als aufgeklärtes Eigeninteresse* darzustellen – als „Win-Win“-Situation. Während im CSR-Diskurs als Gewinn sozialer Verantwortung die öffentliche Reputation eines Unternehmens im Zentrum steht, wird hier hauptsächlich mit dem betriebsinternen Ansehen des Arbeitgebers argumentiert: „Vor den anderen Mitarbeitenden verschafft man sich als Arbeitgeber Respekt, wenn man einen erkrankten Mitarbeiter nicht im Stich lässt.“ Der gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter wird so zum Symbol für die funktionierende Solidarität im Rahmen der paternalistischen Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber seiner Belegschaft. Und wie im oben diskutierten Videoclip der Arbeitgeberkampagne werden die hohe Motivation und Loyalität der beeinträchtigten Arbeitskräfte herausgestrichen.

Was hier analytisch getrennt wurde, fließt in der Praxis nahtlos ineinander. Die Arbeitsvermittler und Eingliederungsfachleute wechseln situativ zwischen Konventionen und übersetzen soziale in ökonomische Beweggründe für die Beschäftigung von Behinderten. Dabei verfangen sie sich allerdings in einem *paradoxen Zirkel*. Zum einen gehen sie, wie gezeigt, davon aus, dass ökonomische Anreize die Bereitschaft der Arbeitgeber nicht hervorbringen sondern höchstens bekräftigen können. Entscheidend seien persönliche und soziale Determinanten wie etwa persönliche Betroffenheit, Offenheit, eine sozial engagierte Unternehmenskultur u.ä. Andererseits sind sie überzeugt, dass die sozialen Motive des Arbeitgebers ebenso wenig von außen beeinflusst werden können:

„Ich kann niemanden motivieren, etwas zu machen, das er nicht will. Wir können, das ist MEINE Überzeugung, wir können die Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen, dass sein Risiko, seine Angst, seine Vorurteile kleiner werden und dass er sagen kann, okay, ich probiere es. Die Motivation, das zu machen, die muss aber trotz allem von ihm selber kommen.“ (Arbeitsvermittler)

Wenn weder ökonomisches Eigeninteresse noch soziale Verantwortung mit den institutionell verfügbaren Instrumenten wesentlich beeinflusst werden können, bleibt letztlich nur das Argument der Risikominimierung. Die Beschäftigung leistungsbeeinträchtigter Arbeitskräfte ist für den Arbeitgeber, wie im Videoclip angesprochen, ein riskantes „Abenteuer“, dass er dank der Absicherung durch die IV relativ gefahrlos eingehen kann, so er denn freiwillig dazu bereit ist.

4. Schlussfolgerungen

Robert Castel (2000, S. 63) sah ein „Sphinxrätsel der Fürsorge“ darin, dass die Überwindung von Hilfeabhängigkeit nicht durch Fürsorge, sondern nur durch Arbeit gelingen könne. Damit liegt des Rätsels Lösung jedoch nicht direkt in den Händen des Wohlfahrtsstaats, vielmehr muss sie im Arbeitsmarkt gesucht werden. Dies führt allerdings zu einem weiteren Rätsel: wie kann ein Wirtschaftssystem die Lösung des Problems der Erwerbslosigkeit bieten, das mit deregulierten Arbeitsmärkten und zunehmend prekären Beschäftigungsverhältnissen die Überflüssigen und arbeitenden Armen hervorbringt, die der Staat von der Hilfeabhängigkeit zur Selbstversorgung bringen will? Der aktivierende Staat reagiert auf diese Frage, indem er das Problem den Betroffenen überantwortet. Mit dem Abbau dekommodifizierender Lohnersatzleistungen und der Pflicht zur Teilnahme an aktivierenden Maßnahmen wird der Zwang zum bedingungslosen Verkauf der eigenen Arbeit verstärkt. Gleichzeitig dienen Investitionen in die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbslosen gleichsam der Qualitätssteigerung des Arbeitsangebots. Beschäftigungsfähigkeit nach den Maßstäben der Aktivierungsinstanzen ist jedoch nicht zwingend gleichbedeutend mit Leistungsfähigkeit in den Augen der Selektionsinstanzen im Arbeitsmarkt (Nadai und Maeder 2008).

Die Widersprüche dieser Politik manifestieren sich besonders deutlich im Falle von Behinderten, die den Leistungsnormen des Arbeitsmarkts nicht zu genügen scheinen. Körperliche Gebrechen, unheilbare Krankheiten und Ohnmacht sind nach Castel (2000, S. 45) historisch immer die „besten Passierscheine“ für legitime Unterstützungsbedürftigkeit gewesen. Spätestens seit der aktivierenden Wende der Behindertenpolitik in den 1990er Jahren gilt dies nicht mehr. Vielmehr werden auch Behinderte nun zunehmend der Arbeitspflicht unterworfen. In der Schweiz setzt die verstärkte Responsibilisierung später ein und in asymmetrischer Weise, indem die Arbeitgeber von gesetzlichen Rehabilitations- und Beschäftigungspflichten verschont werden. Der Invalidenversicherung bleibt in Bezug auf die Arbeitsnachfrage folglich nichts anderes übrig, als die Arbeitgeber mittels Argumenten und dem Einsatz von finanziellen Anreizen zu überzeugen. Wie gezeigt, übernimmt sie dabei ein Legitimationsmuster aus dem CSR-Diskurs: die

Beschäftigung von leistungsbeeinträchtigten Arbeitskräften wird als normativ erwünschter Akt sozialer Verantwortung dargestellt, der sich zugleich wirtschaftlich rechnet.

Die institutionell verankerte Asymmetrie der Responsibilisierung hat zur Folge, dass die *Arbeitgeber als Kunden* umworben werden und die *Vermittlung der Klientel* in den Arbeitsmarkt als letzter Schritt der beruflichen Eingliederung zum *Verkaufsakt* wird. Die Klientinnen und Klienten sind in diesem Rahmen in gewissem Sinne ein Transaktionsobjekt. Allerdings können sie nicht lediglich passives Objekt der Transaktion sein, sondern müssen aktiv mitwirken. Wie qualitative Studien zur Aktivierungspraxis generell zeigen, ist die Demonstration von Arbeitswilligkeit und Motivation eine zentrale Anforderung an Erwerbslose (u.a. Magnin 2005; Nadai und Maeder 2008; Wyer 2014). Im Falle der gesundheitlich beeinträchtigten IV-Klientel muss der in den Verkaufsstrategien betonte *überdurchschnittliche Arbeitswille* die unterstellte geringere Produktivität der Arbeitskraft kompensieren. Der sichtbare Wille ist bei ihnen „manchmal fast mehr wert als ein perfektes Dossier“, wie ein Arbeitsvermittler erklärt. Überdies müssen sie den auf ihnen noch schwerer als auf anderen Erwerbslosen lastenden Verdacht der zu geringen Leistungsfähigkeit entkräften. Andererseits sollen sie allfällige Probleme „realistisch“ benennen und einen Bedarf an Arbeitsplatzanpassung artikulieren, um so das Verkaufsargument der Passung von Job und Person zu bekräftigen. Und nicht zuletzt müssen sie u.U. auch bereit sein, einen der Marktlogik Leistungslohn als Preis der Arbeitsmarktteilhabe zu akzeptieren.

Der Menschenhandel im Rahmen der auf Aktivierung gepolten Invalidenversicherung spielt sich in einem Spannungsfeld zwischen dem gesellschaftlichen Inklusionsanspruch von Behinderten und der individuellen Verwertbarkeit ihres „Restarbeitsvermögens“ ab. In dieser Hinsicht beruht die gegenwärtige Behindertenpolitik auf einem unauflösbaren Widerspruch. Obwohl die „ökonomische Eigenlogik des Wirtschaftssystems“ in der einschlägigen Forschung ein „zentraler Exklusionsmechanismus“ für Behinderte darstellt (Wansing 2007, 283), gilt ihre Integration in den Arbeitsmarkt dennoch als Fluchtpunkt wohlfahrtsstaatlicher Behindertenpolitik (Bösl 2009). In der Schweiz beruht diese Politik auf einer asymmetrischen Responsibilisierung – die Klientinnen und Klienten der IV muss sich um eine Integration in den Arbeitsmarkt bemühen, die Arbeitgeber müssen sie aber nicht anstellen. Wenn sich die berufliche Eingliederung vor diesem Hintergrund als Verkauf der Ware Arbeitskraft gestaltet, lässt sich der Anspruch auf Inklusion nur nach Maßgabe der ökonomischen Produktivität des Individuums und seiner perfekten Passung in eine betriebliche Arbeitsteilung realisieren. Überdies müssen sich Behinderte ihren Platz im Arbeitsmarkt u.U. mit einem Lohnverzicht erkaufen. Über den Erfolg der hier dargestellten Praxis der Invalidenversicherung ist noch wenig bekannt. Eine erste Studie zu den Effekten der 5. IV-Revision zeigt, dass der Arbeitsplatzverlust häufiger gelingt als der Zutritt zum Arbeitsmarkt. 55 Prozent der Klientel, die beim ersten Kontakt zur IV noch einen Arbeitsplatz hatten, konnten ihre Stelle behalten, aber nur 20 Prozent der beim Erstkontakt bereits erwerbslosen Personen fanden im Rahmen der Eingliederungs- und Vermittlungsmaßnahmen Zugang zum Arbeitsmarkt (Bolliger et al. 2012, S. 107). Eindeutig dokumentiert ist der Rentenabbau: in den letzten zehn Jahren hat

sich die Zahl der Neurenten halbiert (BSV 2015, S. 31) und das Total der IV-Rentnerinnen und Rentner ist um 12 Prozent zurückgegangen (ebd., S. 22). Der Wohlfahrtsstaat schließt Menschen mit gravierenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen zunehmend von der sozialen Sicherung aus – ihr Zugang zum Arbeitsmarkt ist indes ungewiss.

Literatur

- Bolliger, C., T. Fritschi, R. Salzgeber et al. 2012. *Eingliederung vor Rente. Evaluation der Früherfassung, der Frühintervention und der Integrationsmassnahmen der Invalidenversicherung, Beiträge zur sozialen Sicherheit. Forschungsbericht 13/12*. Bern: Bundesamt für Statistik.
- Bösl, E. 2009. *Politiken der Normalisierung. Zur Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik Deutschland*. Bielefeld.
- Brejning, J. 2012. *Corporate Social Responsibility and the Welfare State*. Farnham/Burlington: Ashgate.
- BSV. 2015. *IV Statistik 2014*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Butterwegge, C. 2015. *Hartz IV und die Folgen: auf dem Weg in eine andere Republik?* Weinheim: Beltz Juventa.
- Castel, R. 2000. *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Castel, R.. 2009. Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*, hrsg. R. Castel und K. Dörre. Frankfurt/M: Campus, S. 21-34.
- Castel, R. und K. Dörre, Hrsg. 2009. *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/Main: Campus.
- Dahme, H-J. und N. Wohlfahrt. 2015. *Soziale Dienstleistungspolitik: eine kritische Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: Springer VS.
- Diaz-Bone, R. 2011. *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie*. Frankfurt/new York: Campus.
- Donzelot, J. 1991. The Mobilization of Society. In: *The Foucault Effect. Studies in Governmentality*, eds. G. Burchell et al. Chicago: University of Chicago Press, S.169-179..
- du Bois-Reymond, A. 2007. Umsetzung 5. IV-Revision – was heisst das aus der Sicht des BSV? in: *Soziale Sicherheit CHSS 6*, S.284-285
- Eymard-Duvernay, F. 2008. Justice et justesse dans les recrutements. In: *Formation Emploi 101*, S. 55-69.
- Geisen, T., E. Baumgartner, G. Ochsenbeinet al. 2016 (im Erscheinen). *Zusammenarbeit der IV-Stellen mit den Arbeitgebenden*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Germann, U. 2008. Eingliederung vor Rente. Behindertenpolitische Weichenstellungen und die Einführung der schweizerischen Invalidenversicherung. In: *Schweizerische Zeitschrift für Geschichte 58 (2)*, S.178-197.
- Guggisberg, J., T. Egger und K. Künzi. 2008. *Evaluation der Arbeitsvermittlung in der Invalidenversicherung, Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Forschungsbericht 2/08*. Bern: BSV.
- Hiß, S. 2009. Corporate Social Responsibility - Innovation oder Tradition? Zum Wandel der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen in Deutschland. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik 18 (3)*, S.287-303.
- Lessenich, S. 2008. *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Lessenich, S. 2010. Soziologie der Sozialpolitik. In *Handbuch spezielle Soziologien*, hrsg. G. Kneer und M. Schroer. Wiesbaden: VS, S. 555-568.
- Ludwig-Mayerhofer, W., O. Behrend und A. Sondermann. 2009. *Auf der Suche nach der verlorenen Arbeit. Arbeitslose und Arbeitsvermittler im neuen Arbeitsmarktregime*. Konstanz: UVK.
- Magnin, C. 2005. *Beratung und Kontrolle. Widersprüche in der staatlichen Bearbeitung von Arbeitslosigkeit*. Zürich: Seismo.
- Nadai, E., A. Canonica und M. Koch. 2015. *... und baute draus ein großes Haus. Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) zur Aktivierung von Erwerbslosen*. Konstanz: UVK.

- Nadai, E., G. Hauss und A. Canonica. 2013. *Lohnende Investitionen? Zum Gleichstellungspotenzial von Sozialinvestitionen und Aktivierung*. Olten. Hochschule für Soziale Arbeit.
- Nadai, E. und C. Maeder. 2008. Messen, klassieren, sortieren. „Leistung“ und „Beschäftigungsfähigkeit“ in Unternehmen und Arbeitslosenprogrammen. In: *Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft*, hrsg. K. Dröge, K. Marrs und W. Menz. Berlin: Edition Sigma, S. 177-195.
- Neckel, S. und K. Dröge. 2002. Die Verdienste und ihr Preis: Leistung in der Marktgesellschaft. In: *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, hrsg. A. Honneth. Frankfurt/New York: Campus, S. 93-116.
- OECD. 1992. *Employment Policies for People with Disabilities, Labour Market and Social Policy Occasional Paper No 8*. Paris: OECD.
- OECD. 2003. *Behindertenpolitik zwischen Beschäftigung und Versorgung*. Frankfurt/New York: Campus
- OECD. 2006. *Krankheit, Invalidität und Arbeit: Hemmnisse abbauen. Serie 1: Norwegen, Polen und Schweiz (Forschungsbericht 1/06)*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Ott, M. 2011. *Aktivierung von (In)Kompetenz. Praktiken im Profiling - eine machanalytische Ethnographie*. Konstanz: UVK.
- Pärli, K.. 2006. Invalidenversicherung: Mehr Kontrolle, weniger Leistung. In: *Plädoyer* (11), S. 28-29.
- Roberts, J.. 2003. The manufacture of corporate social responsibility: constructing moral sensibility. In: *Organization* 10 (2), S. 249-265.
- Scherschel, K., P. Streckeisen und M. Krenn, Hrsg. 2012. *Neue Prekarität. Die Folgen aktivierender Arbeitsmarktpolitik - europäische Länder im Vergleich*. Frankfurt/New York: Campus.
- Seifert, H.. 2012. Die zwei Gesichter der Flexibilität. In: *Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker*, hrsg. R. Bispinck et al.. Wiesbaden: VS, S. 189-199.
- Shamir, R. 2008. The age of responsabilization: on market-embedded morality. In: *Economy & Society* 37 (1), S.1-19.
- Stewart, J. 2007. The mixed economy of welfare in historical context. In: *Understanding the Mixed Economy of Welfare*. ed. M. Powell. Bristol: Policy Press, S. 23-40.
- Tabin, J.-P., I. Probst, G.Waardenburg et al. 2013. Decommodification and Welfare State: The Case of Workplace Accident Victims. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 39 (1), S.129-146.
- Vogel, B. 2004. Der Nachmittag der Wohlfahrtsstaats. Zur politischen Ordnung gesellschaftlicher Ungleichheit. In: *Mittelweg* 36 no. 13 (4), S. 36-55.
- Wansing, G. 2007. Behinderung: Inklusions- oder Exklusionsfolge? Zur Konstruktion paradoxer Lebensläufe in der modernen Gesellschaft. In: *Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung*. hrsg. A. Waldschmidt und W. Schneider. Bielefeld: Transcript, S. 275-297.
- Wyss, K. 2007. *Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus*. Zürich: edition 8.