Bachelor Thesis
Mathias Stickl

Menschen mit Behinderungen - ihr Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

Ist-Zustand der Integration von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz: Vorteile, Barrieren und mögliche Instrumente der Integration

Fachhochschule Nordwestschweiz Olten
Hochschule Soziale Arbeit, Bachelor Studium

Olten, Juni 2013

Eingereicht bei Prof. Gabriela Antener, lic. phil.

„Wenn die Behinderung fast keine (nachteilige) Rolle mehr spielt, dann ist Normalität erreicht.“

(Hoffmann, Holger: 2005)

Abstract

Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen ist in den letzten 20 Jahren in der Politik und in den Medien stark diskutiert worden. Neben den staatlichen Angeboten der sozialen Sicherung sind viele private Angebote für die Integration entstanden.

Die vorliegende Arbeit zeigt die aktuelle Sachlage der Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt auf. Es wird die Lebenslage in der Dimension Arbeit von Menschen mit Behinderungen behandelt und anhand der Vorteile und Barrieren im Zugang die momentanen Integrationsbemühungen, auch auf politischer Ebene, in der Schweiz dargelegt. Des Weiteren werden Konzepte, Modelle, Institutionen und Projekte zur Integration vorgestellt. Zur thematischen Verortung enthält die Arbeit aktuelle sozialpolitische Betrachtungen sowie die Angebote der sozialen Sicherung.
Als Ergebnis sind die Erkenntnisse gebündelt und diskutiert, dabei werden die Barrieren im Zugang in ihrer Bedeutung gewichtet. Mit weiterführenden Gedanken wird ein Ausblick generiert.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 6
1.1 Ausgangslage und Problemstellung 6
1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit 7
1.3 Ziele und Fragestellung 7
1.4 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit 8
2 Grundlagen, Schlüsselbegriffe und Definitionen 10
2.1 Behinderung 10
2.2 Integration 12
2.3 Sozialversicherungssystem der Schweiz 13
2.3.1 Invalidenversicherung (IV) 13
2.3.2 Weitere Träger zur Integration der sozialen Sicherung 14
2.4 Arbeit 14
2.4.1 Der Arbeitsmarkt in der Schweiz 15
2.4.2 Der erste Arbeitsmarkt 16
3 Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen 18
3.1 Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen 18
3.2 Menschen mit Behinderung in der Schweiz 18
3.3 Gleichberechtigung und die Rechte von Menschen mit Behinderungen 19
4 Menschen mit Behinderung und Arbeit 22
4.1 Erwerbstätigkeit und Behinderung 22
4.1.1 Studie der subjektiven relevanten Dimensionen der Lebenslage von Menschen mit Behinderungen mit Blick auf die Dimension Arbeit 24
4.1.2 Menschen mit Behinderungen und der erste Arbeitsmarkt 25
4.2 Integration im Sinne der Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt 25
5 Zugang zum ersten Arbeitsmarkt 27
5.1 Voraussetzung beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt 27
5.2 Vorteile der Integration in den ersten Arbeitsmarkt 28
5.2.1 Anreize schaffen für die Arbeitgebenden 29
5.2.2 Vorteile für die Arbeitnehmenden 30
5.2.3 Voraussetzung für gelungene Integration 31
5.3 Barrieren und Hürden beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt 31
5.3.1 Barrieren der Infrastruktur 32
5.3.2 Barrieren auf sozialer, emotionaler und politischer Ebene 33
5.4 Verbesserung der Arbeitsmarktchancen 34

6 Integration in den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen ..37
6.1 Ausgangslage für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt 37
6.1.1 Politische Ausgangslage....37
6.1.2 Gesellschaftliche und soziale Ausgangslage....38
6.2 Strukturschwierigkeiten bei der Integration 39
6.3 Mögliche Konzepte und Modelle zur Integration 40
6.3.1 Supported Employment 40
6.3.2 Job-Coach-Projekte 43
6.3.3 Sozialfirma 44
6.3.4 Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) 45
6.4 Bestehende Institutionen und Projekte im Bereich der Integration 46
6.4.1 Die Invalidenversicherung als Arbeitsvermittlerin 46
6.4.2 ‚Profil' (Tochter Stiftung der Pro Infirmis)....48
6.4.3 Das Berner Job-Coach-Projekt....50
7 Diskussion der Ergebnisse 51
7.1 Vorteile für Arbeitgebende und Arbeitnehmende 51
7.1.1 Arbeitgebende 51
7.1.2 Arbeitnehmende 52
7.2 Barrieren im Zugang 52
7.2.1 Barrieren der Infrastruktur....52
7.2.2 Barrieren auf sozialer, emotionaler und politischer Ebene 53
7.3 Integration in den ersten Arbeitsmarkt 54
8 Beantwortung der Fragestellung 56
9 Fazit und weiterführende Gedanken 57
9.1 Überprüfung des Vorgehens 57
9.2 Weiterführende Gedanken 58
10 Literatur und Quellenverzeichnis 59

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: IV: Anmeldung, berufliche Eingliederung und Neurenten in der Schweiz.....16
Abb. 2: Arbeitsmarktbeteiligung nach Behinderungsstatus.....23
Abb. 3: Hindernisfreier Zugang zum Arbeitsumfeld.....33
Abb. 4: Der Prozess der unterstützten Beschäftigung.....42
Abb. 5: Massnahmen der Invalidenversicherung.....46
Abb. 6: ‚Profil Arbeit & Handicap': Personalvermittlung – Prozessablauf.....49

1 Einleitung

Im ersten Teil der Arbeit wird ein kurzer Abriss der Ausgangslage und Problemstellung dargelegt und an das bearbeitete Thema herangeführt. Im Anschluss werden der Bezug zur Sozialen Arbeit, die Ziele und die Fragstellung dieser Bachelor Thesis erarbeitet. Im Weiteren werden das methodische Vorgehen und der Aufbau der Arbeit vorgestellt.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Das Thema Integration von benachteiligten Randgruppen wie Wohnungslose, Ausländerinnen und Ausländer, Sozialhilfeempfangende oder auch von Menschen mit Behinderungen ist in der Schweiz allgegenwärtig. Es vergeht fast kein Tag, an welchem in den Medien nicht über die Schwierigkeiten der sozialen Sicherung berichtet wird. Ob es die steigenden Kosten für die soziale Sicherung, die steigenden Kosten im Gesundheitswesen oder der Invalidenversicherung sind, diese Themen beschäftigen die Bevölkerung, insbesondere die Professionellen in den Bereichen der Sozialen Arbeit und vor allem auch die Politik.

Als Student der Sozialen Arbeit und als Mitarbeiter in der Sozialberatung für Menschen mit Behinderungen ist die Thematik omnipräsent. Besonders das Bedürfnis nach einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt oder einer besseren Teilhabe durch Integration in die freie Wirtschaft steht häufig im Mittelpunkt. Die Suche nach einem passenden Thema für die Bachelor Thesis war somit schnell eingegrenzt. Es ist dem Autor ein Anliegen, zu der Thematik der Integration in den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen einen Beitrag zu leisten. Durch diese Bachelor Thesis soll ein konstruktiver Beitrag zu der Thematik geliefert und aufgezeigt werden, wie weit die Schweiz bei der Integration von Menschen mit Behinderungen fortgeschritten ist.
In den letzten 20 Jahren kam es zu vielen Veränderungen im Sektor der sozialen Sicherung. Früher war das primäre Ziel die Existenzsicherung, heute zielt insbesondere die Invalidenversicherung auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt ab. Diese findet vor dem Hintergrund der zum Teil stark verschuldeten Sozialversicherungen statt. Die Invalidenversicherung entwickelte sich vom Grundsatz der „Rentenversicherung“ zur „Eingliederungsversicherung“. Aber nicht nur die Invalidenversicherung, auch viele weitere Institutionen von staatlicher oder privater Seite befassen sich vermehrt mit dem Thema der Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt.
Dass es viele Angebote und Projekte zur Integration gibt, täuscht jedoch nicht darüber hinweg, dass es für Menschen mit Behinderungen häufig schwer ist, auch mit professioneller Unterstützung eine Stelle zu finden. An vielen Orten stossen sie auf Barrieren, welche es zu überwinden gilt.

Trotz aller Motivation der Betroffenen und dem Bestreben der Politik sowie dem Vorhandensein von Angeboten und Instrumenten kann die Integration von Menschen mit Behinderungen nur gelingen, wenn die Voraussetzungen und Möglichkeiten dazu vorhanden sind. Die vorliegende Arbeit soll eine Standortbestimmung der momentanen Situation der Integrationsproblematik beziehungsweise -politik sein.

1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit

Die Thematik hat eine grosse Gewichtung in der Sozialpolitik und der Sozialen Arbeit. In vielen Feldern der Behindertenarbeit und der sozialen Sicherung setzen sich die Arbeitenden mit dieser Thematik auseinander. Somit liegt es auf der Hand, dass das gewählte Thema tief in der Arbeit von Sozialarbeitenden verankert ist und immer wieder relevant wird. Deshalb ist es wichtig, über die Umstände der Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt Bescheid zu wissen.

1.3 Ziele und Fragestellung

Die vorliegende Bachelor Thesis zeigt den aktuellen Stand der Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt in der Schweiz auf. Das Ziel dieser Arbeit ist es, darzustellen mit welchen Vorteilen aber auch Barrieren Menschen mit Behinderungen sowie Arbeitgebende beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt konfrontiert werden. Eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt kann für Menschen mit Behinderungen nur dann gelingen, wenn die Bedürfnisse beider Seiten berücksichtigt werden. Der Fokus wird auf die Lebenslage in der Dimension Arbeit gelegt.
Neben den Vorteilen und Barrieren für Arbeitgebende und Arbeitnehmende (in diesem Kontext die Menschen mit Behinderungen) werden auch die Auswirkungen des Sozialen Systems der Schweiz auf die Integration berücksichtigt.
Das weitere Interesse dieser Arbeit liegt darin, Konzepte zur Integration und Integrationsangebote in der Schweiz aufzuzeigen. Dabei finden Integrationskonzepte und –angebote, die den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglichen, Platz.
Diese Bachelor Thesis soll wichtige Hinweise, für in diesem Bereich tätige Fachpersonen und Institutionen geben und die aktuelle Situation der Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt aufzeigen.

Auf dem Hintergrund dieser Zielsetzung leitet sich, gestützt auf aktuelle Literatur, folgende Hauptfragestellung ab:
Welche Vorteile und Barrieren bestehen für Menschen mit Behinderungen beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und welche Konzepte und Angebote der Integration können eine Rolle beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt in der Schweiz spielen?

Unterfragen

Damit die Hauptfragestellung beantwortet werden kann, werden folgende Unterfragen bearbeitet:

- Was ist Behinderung und lässt sich der Begriff allgemein umfassen?
- In welcher Lebenslage befinden sich Menschen mit Behinderungen im Fokus der Dimension Arbeit?
- Ist der Zugang im Sinne der Gleichberechtigung gegeben?
- Welche Vorteile bringt eine Anstellung für Arbeitnehmende, aber auch für Arbeitgebende?
- Worin bestehen die Barrieren im Zugang für Arbeitnehmende, aber auch für Arbeitgebende?
- Wie bieten Institutionen der sozialen Sicherung und der Staat Hand um den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen?
- In welcher Form gibt es noch weitere Angebote zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt?

1.4 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Bachelor Thesis wird anhand von fachlicher Literatur der letzten zehn Jahre erarbeitet. Damit die Hauptfragestellung und die Unterfragen bearbeitet und beantwortet werden können, wurde folgende Vorgehensweise und folgender Aufbau der Arbeit gewählt:

In den Kapiteln 2 und 3 wird eine Ausgangslage mittels der grundlegenden Schlüsselbegriffe und Definitionen beschrieben. Diese Grundlagen werden anhand der Zielsetzungen und Fragestellungen beleuchtet. So wird das Fundament für die konkrete Bearbeitung gelegt, dabei wird die Definition von Behinderungen stark gewichtet. Zusätzlich werden Systeme der sozialen Sicherung sowie der Arbeitsmarkt der Schweiz beleuchtet. Es werden einige Zahlen und Fakten aufgeführt und auf die Beschäftigungslage eingegangen. Dabei werden die Gleichberechtigung und die Rechte der Menschen mit Behinderungen auf staatlicher und gesellschaftlicher Ebene erörtert. Dies ist von Bedeutung, da sich beide Ebenen auf die Lebenslage und Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen auswirken.

Die Kapitel 4 und 5 widmen sich der vierten und fünften Unterfrage, der Lebenslage von Menschen mit Behinderungen in der Dimension Arbeit beziehungsweise Erwerbsarbeit. In diesem Zusammenhang wird der Fokus jeweils auf die Teilhabe an der Erwerbsarbeit im ersten Arbeitsmarkt gelegt.
Somit werden in der Folge die Vorteile der Integration von Menschen mit Behinderungen für die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden beschrieben. Im Anschluss werden die Barrieren

beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt eruiert und darauf aufbauend um mögliche Verbesserungen der Arbeitsmarktchancen ergänzt.

Das anschliessende Kapitel 6 widmet sich der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Es werden die Ausgangslage für eine Integration, gefolgt von Instrumenten der Integration, vorgestellt und erörtert. Die Vorstellung der Instrumente aber auch Konzepte werden als teilweise aufeinander aufbauend oder miteinander verknüpfend aufgezeigt. Es werden sowohl staatliche, wie auch private Instrumente und Angebote als Auswahl von vielen in der Schweiz verankert. Das Konzept des Supported Employment, das hier vorgestellt wird, dient als Grundlage vieler Instrumente und Angebote.

Die Kapitel 7 bis 9 bilden den Abschluss der Arbeit. Sie widmen sich der Beantwortung der Fragestellungen und der Diskussion der Ergebnisse. Weiter wird das Vorgehen überprüft und mit einem Fazit, welches auch weiterführende Gedanken beinhaltet, die zur Diskussion anregen können.

2 Grundlagen, Schlüsselbegriffe und Definitionen

In diesem Teil wird mittels aktueller Literatur an die vorgestellten Haupt- und Unterfragen, durch das Aufzeigen von Grundlagen, herangeführt. Es werden zentrale Begrifflichkeiten und Schlüsselwörter erläutert. Ein Hauptaugenmerk wird auf die Definitionen von Behinderung und Arbeitsmarkt gelegt. Die Begriffe Behinderung, Integration und Arbeit werden erörtert und definiert, anschliessend werden die wichtigsten Aspekte der Sozialversicherungen und des Arbeitsmarktes in der Schweiz beschrieben.

2.1 Behinderung

Das Thema Behinderung wird in den letzten Jahren in der Fachliteratur höchst kontrovers diskutiert. In der fachlichen Diskussion unterscheiden sich die Definitionen von Behinderung teilweise sehr stark. Daraus lässt sich schliessen, dass Behinderung ein Begriff ist, welcher sich schwer fassen lässt. Die Erfahrung in der Integrationsarbeit hat gezeigt, dass unterschiedliche Faktoren relevant sind und diese Faktoren sehr stark variieren können, denn „Personen mit Behinderungen sind mannigfaltig und heterogen“ (WHO 2011: 7). Es gibt bekannte Stereotypen von Behinderungen, die sich beispielsweise auf Rollstuhlfahrende, Blinde und Gehörlose beschränken.
Behinderung umfasst jedoch eine Vielzahl weiterer, zum Teil auch nicht sichtbarer, Faktoren. So können Gesundheitsprobleme unsichtbar, vorübergehend oder langfristig sein, sie können stagnierend oder degenerierend, schmerzhaft oder auch ganz ohne Folgen sein. Weiterhin betrachten sich viele Personen mit Behinderungen gar nicht als krank. Verallgemeinerungen über Menschen mit Behinderungen können somit irreführend sein (vgl. ebd.).
Im Hintergrund dieser Aspekte wird im Folgenden versucht, anhand von Definitionen und Erklärungen einen Konsens zu finden.

Die Vereinten Nationen (UNO-Resolution Nr. 3447) gaben 1975 folgende internationale Definition zum Thema Behinderung:

> Behinderte im Sinne dieser Erklärung sind alle Personen, die auf Grund einer angeborenen oder erworbenen Schädigung körperlicher oder geistiger Art nicht in der Lage sind, sich voll oder teilweise aus eigener Kraft wie ein Nichtbehinderter die entsprechende Stellung in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu sichern. (Welti 2005, zit. nach Kraus 1981: 8)

Die internationale Definition der UNO-Resolution ist Teil eines weltweiten Diskussionsprozesses über das Verständnis von Behinderung. Diese Diskussion hat zu einem grossen Teil unter den Mitgliedsstaaten der Weltgesundheitsorganisation (WHO) stattgefunden. Von 1980 bis 2001 hat die WHO an verschiedenen Klassifikationssystemen zu den Begriffen zu Behin-

derung gearbeitet. Im Mai 2001 wurde die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) beschlossen (vgl. ebd.: 8).

Wansing (vgl. 2005: 79) beschreibt Behinderung als bio-psycho-soziales Verständnis in Anlehnung an die ICF als einen Oberbegriff für Schädigung oder Beeinträchtigung auf verschiedenen Ebenen. Die Schädigung oder Beeinträchtigung erfolgt auf der Ebene der Körperstruktur (z.B. Organe oder Gliedmassen), Körperfunktion (z.B. Sprache oder Wahrnehmung), der Aktivität (Durchführung von Aufgaben oder Handlung) und/oder der gesellschaftlichen Teilhabe (z.B. soziale Beziehungen, Arbeit, Beschäftigung und Bildung). Das Klassifikationssystem der WHO dient zur Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes, beziehungsweise der Behinderung. Die Klassifikation, das ICF-Modell, soll dazu dienen, eine einheitliche Sprache zur Verfügung zu stellen, womit verschiedene Professionen und/oder Nationen die Zusammenhänge von Krankheiten und Behinderungen erschliessen können. Nach Wansing (ebd.) ist Behinderung „das Ergebnis der negativen Wechselwirkung einer Person, ihrem Gesundheitsproblem und den Umweltfaktoren: Behinderung entsteht folglich immer dann, wenn eine unzureichende Passung zwischen Person und den Umweltfaktoren vorliegt“ (ebd.). Behinderung liegt ebenfalls vor, „wenn ein Mensch mit einer Schädigung oder Leistungsminderung ungenügend in sein vielschichtiges Mensch-Umfeld-System integriert ist“ (Sander 2002: 106).
Beide Erklärungen zielen darauf ab, dass eine Behinderung vorliegt, wenn eine ungenügende Passung oder Integration im Mensch- und Umweltsystem vorliegt. Behinderung kann somit als eine schwankende und unbeständige Bedingung des Menschseins angesehen werden.

Marin, der Direktor des Europäischen Instituts für Sozialpolitik, beschreibt Behinderung als „eine schlüpfrige und potentiell expansive Kategorie, sie ist inhärent subjektiv, widersprüchlich, verschwommen, schwer fassbar und unvermeidlich problematisch bezüglich Definitionen und Messbarkeit“ (Marin 2003, zit. nach Rüst/Debrunner 2005: 31).

Für Gärtner (vgl. 2005: 33f) ist Behinderung in Kontextfaktoren zu verstehen. Es ist ein Zusammenspiel von gesundheitlicher Einschränkung und der Umwelt. In der Schweiz sollen durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) und das Invalidenversicherungsgesetz (IVG) diese Kontextfaktoren so beeinflusst werden, dass damit aus der Einschränkung eine geringere Behinderung resultiert. Denn Behinderung ist „nicht das Ergebnis einer irgendwie gearteten medizinischen Disfunktionalität“ (ebd.).

Diese Definitionen zeigen auf, dass es nicht leicht ist, Behinderung zu definieren. Allen Definitionen ist jedoch zu entnehmen, dass Behinderungen einen medizinischen und/oder einen sozialen Faktor aufweisen.

In der vorliegenden Bachelor Thesis wird der Begriff **Behinderung** als Überbegriff für Einschränkungen auf medizinischer und sozialer Ebene und weitere Beeinträchtigungen verwendet. Behinderung gilt als gleichwertig zu den eben erwähnten Begrifflichkeiten. Als Menschen mit Behinderungen werden jegliche Personen bezeichnet, welche aufgrund ihrer körperlichen oder psychischen Verfassung nicht oder nur teilweise in der Lage sind, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und somit einen erschwerten Zugang zur Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Nicht berücksichtigt werden Krankheiten, die nicht als Behinderung für die Teilhabe am Erwerbsleben angesehen werden. Somit werden hier Menschen mit Behinderungen berücksichtigt, welche Leistungen der IV beziehen oder einen theoretischen Anspruch darauf hätten.

2.2 Integration

Nach Markowetz (vgl. 2007: 212) ist Integration in der Soziologie von Behinderung als Entstigmatisierung zu verstehen. Sie ist ein auf „Solidarität und Emanzipation ausgerichteter Interaktionsprozess“ (ebd.), welcher Behinderung als etwas Normales bezeichnet und somit nicht ‚besonders’ ist. Mit Integration ist gemeint, dass Menschen mit Behinderungen, unabhängig von der Art und Schwere, in allen Lebensbereichen gleiche Zutritt- und Teilhabechancen wie Menschen ohne Behinderung haben sollen (vgl. ebd.).

Unter dem Begriff der Arbeitsintegration wird der unterstützte Zugang einer Person oder Personengruppe zur Erwerbsarbeit verstanden. Durch Massnahmen der Arbeitsintegration soll dieser Zugang gesichert und gefördert werden. Damit verbundene Ziele sind zum einen die Teilhabe an möglichst allen gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen, also an ‚sozialer Integration’. Zum anderen, dass möglichst alle Gesellschaftsmitglieder wirtschaftlich unabhängig werden. Dies kann mittels Erwerbsarbeit erlangt werden. Es soll für möglichst viele Personen eine Erwerbsarbeit gefunden und somit der erste Arbeitsmarkt optimal ausgeschöpft werden (vgl. Schaufelberger/Mey 2012: 15).

Integration ist ein weit gefasster Begriff, der in vielen Lebenslagen und -bereichen eine Rolle spielt. In dieser Bachelor Thesis wird der Begriff verwendet, um die Teilhabe und Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen im Lebensbereich Arbeit in der Gesellschaft aufzuzeigen.

2.3 Sozialversicherungssystem der Schweiz

Die Schweiz gilt als Sozialstaat der durch obligatorischen staatlichen und private Versicherungen die Folgen von sozialen Notlagen wie Armut, Behinderung und anderen ausgrenzenden soziale Umständen versucht abzubauen. Ein Sozialstaat schliesst prinzipiell niemanden aus: das heisst, dass die Leistungen und Hilfen von finanziellen Unterstützungen bis hin zur Befähigung der Bürgerinnen und Bürger vom Sozialstaat bereitgestellt werden (vgl. Felder 2012: 168). „Verschiedene Institutionen des Sozialstaates, beispielsweise die Invalidenversicherung in der Schweiz, die Krankenversicherung oder die Unfallversicherung, haben die Aufgabe, die sozialen Folgen von Behinderung (aber auch Krankheit, Unfall oder Alter) zu bearbeiten.“ (ebd.:169)

Es sind sozialstaatliche Leistungen, die der sozialen Sicherung zu Grunde liegen. Sie werden im Bedarfsfall zugesichert. Damit schützen sie die Betroffenen davor, in eine Notlage zu geraten und dadurch in die Armut gleiten. Bei der Zusprache einer Rente oder sonstiger Leistungen zur Sicherung der finanziellen Mittel wird angenommen, dass die Notlage und deren Folgen unverdient sind und es daher gesellschaftlicher und nicht nur individueller Bearbeitung bedarf (vgl. ebd.: 170).

2.3.1 Invalidenversicherung (IV)

Alle in der Schweiz lebenden oder in der Schweiz erwerbstätigen Personen sind grundsätzlich obligatorisch bei der Invalidenversicherung versichert (vgl. AHV/IV 2012a: 1).

Der Zweck des Invalidenversicherungsgesetz (vgl. Art. 1a. IVG) ist es, die Invalidität zu verhindern, zu vermeiden oder zu beheben. Bei einer verbleibenden ökonomischen Folge der Invalidität gilt es den Existenzbedarf angemessen auszugleichen. Des Weiteren soll die Invalidenversicherung zu einer selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung der Betroffenen beitragen.

Ziel der Invalidenversicherung ist, mit Instrumenten der Früherfassung und Frühintervention durch Eingliederungsmassnahmen die Invalidität zu verhindern, zu vermeiden oder zu beheben. Zudem deckt sie bei bleibenden oder langandauernden wirtschaftlichen Folgen den Existenzbedarf. Ein ebenso wichtiges Ziel ist, ein selbstbestimmtes Leben zu fördern und Anreize für Arbeitgebende zu schaffen (vgl. AHV/IV 2012a: 1).

Neben einer gründlichen Überprüfung der Leistungsfähigkeit, indem beispielsweise Arztberichte einholt werden und aufgrund derer bei Bedarf eine Rente gesprochen wird, unterstützt sie mittels beruflicher Eingliederungsmassnahmen oder Wiedereingliederungsmassnahmen (vgl. ebd.: 7-9).

In Kapitel 6.4.1 wird explizit auf die relevanten Instrumente der beruflichen Integration der IV eingegangen.

2.3.2 Weitere Träger zur Integration der sozialen Sicherung

Neben der staatlichen Invalidenversicherung werden Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer Erwerbsarbeit und in ihrer sozialen Sicherung durch weitere Träger unterstützt. Zur sozialen Sicherung gehören neben der **Invalidenversicherung (IV)** die **Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)**, die **Arbeitslosenversicherung (ALV)** und die **Fürsorge/Sozialhilfe (SH)**. Hier werden die zwei weiteren zentralen Leistungssysteme der sozialen Sicherung mit Integrationsaufträgen, die Arbeitslosenversicherung (ALV) und die Sozialhilfe (SH) kurz beleuchtet.

Der Zweck der **Arbeitslosenversicherung** ist es, den Arbeitsausfall zu kompensieren. Dabei ist die zentrale Aufgabe der ALV schnellstmöglich wieder in den Arbeitsmarkt zu vermitteln oder zurückzuführen. Die Versicherung klärt auf kantonaler Ebene in den regionalen Arbeitsvermittlungen (RAV) die Vermittlungsfähigkeit der arbeitslosen Menschen ab. Diese Menschen werden als Menschen ohne Arbeit wahrgenommen. Die ALV behandelt ihre Klientinnen und Klienten als ökonomische Akteure (vgl. Nadai/Canonica 2012: 27).
Zu den zentralen Aufgaben zählen auch Integrationsmassnahmen über Programme, wie beispielsweise die des HEKS (Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz).

Nach Nadai und Canonica (vgl. ebd.) hat die **Sozialhilfe** den doppelten Auftrag von Existenzsicherung und Integration wahrzunehmen. Um zu einem Fall der Sozialhilfe zu werden, muss die Unterstützungsberechtigung, also die finanzielle Bedürftigkeit, gegeben sein. Die Klientin, der Klient ist somit in erster Linie eine materiell bedürftige Person. Die Sozialhilfe bietet die materielle und immaterielle Unterstützung, sie bietet „die für Soziale Arbeit charakteristische diffuse Allzuständigkeit“ (ebd).

2.4 Arbeit

Die Arbeit gilt als einer der wichtigsten Lebensbereiche für Menschen mit und ohne Behinderungen. Durch die Arbeit definieren sich die Menschen und der soziale Zusammenhalt wird durch die Erwerbstätigkeit gefestigt. Für Welti (vgl. 2005: 695) ist Arbeit und Beschäftigung ein bedeutender Lebensbereich, es ist Persönlichkeitsentfaltung und Notwendigkeit zugleich. Arbeit ist „als Stoffwechsel von Mensch und Natur und als arbeitsteilig organisierter Prozess zur Herstellung von Produkten und Dienstleistungen für sich selbst und für den Austausch“ (ebd.) zu verstehen. Die Arbeit gehört zu den konstruierenden und integrierenden Elementen der menschlichen Gesellschaft. Menschen mit Behinderungen ist es erschwert, in der Gesellschaft an diesem Lebensbereich teilzuhaben.

Nach Kistner (vgl. 2006: 204) darf die Bedeutung der Arbeit nicht daran gemessen werden, in welchem Umfang sie stattfindet. „Auch wenn sich ein Mensch nur eine Stunde am Tag in eine Arbeitsgemeinschaft eingliedern kann und nur wenige Minuten darin aktiv mitwirkt, so vollzieht er dennoch in dieser kurzen Zeit sein Arbeitsleben." (ebd.)

2.4.1 Der Arbeitsmarkt in der Schweiz

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist im europäischen Vergleich einer der stabilsten. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit in Zeiten der Weltwirtschaftskrisen war deutlich geringer als beispielsweise in der Europäischen Union (EU) oder den USA. Der Arbeitsmarkt ist in der Schweiz stabiler geblieben als in einigen anderen Ländern. Vor der grossen Weltwirtschaftskrise ist in der Schweiz die Wirtschaft stark gewachsen. Die steigende Beschäftigung wurde in der Krise nur langsam abgeschwächt. Somit konnte die Schweiz im Vergleich zur EU vermehrt Arbeitsplätze erhalten (vgl. Baumberger/Gaillard 2010: 39).
Baumberger und Gaillard (vgl. ebd.: 40f) begründen die stabile Lage des Schweizer Arbeitsmarktes mit der guten Integration von jungen Erwerbstätigen, dass die Schweiz einen guten sozialen Schutz bietet und dass erwerbslose Personen auch in Krisenzeiten im oder nahe am ersten Arbeitsmarkt gehalten werden können. Die Schweiz hat eine hohe Erwerbsquote und eine, im Vergleich zu Europa oder den USA, geringe Arbeitslosigkeit. Des Weiteren ist die Lohnstruktur, mit Ausnahme des markanten Anstiegs der höchsten Löhne, relativ stabil geblieben. Auch die Leistungen der ALV sind im internationalen Vergleich als gut zu bezeichnen.
Einen wesentlichen Grund für die guten Arbeitsmarktbedingungen sehen Baumberger und Gaillard darin, dass „es der Schweiz auch nach wirtschaftlich schwierigen Zeiten immer wieder rasch gelungen ist, zur Vollbeschäftigung zurückzukehren" (ebd.: 42). Dies konnte beispielsweise dank der kleinräumigen Organisation des Arbeitsmarktes in der Schweiz erreicht werden.

Die erwähnten positiven Aspekte des Arbeitsmarktes in der Schweiz täuschen jedoch nicht darüber hinweg, dass die anhaltende Krise in den letzten Jahren zu einer erhöhten Arbeitslosenquote führte. Zusätzlich hat sich die Anzahl der Personen, die neu eine Rente der IV erhalten, erhöht. Zwischen 1996 bis 2002 hat die Zahl der Neuberentungen jährlich zugenommen. In den letzten Jahren hat jedoch wieder ein Rückgang eingesetzt (vgl. Baumgartner 2012: 50). Es wurden parallel zum Rückgang vermehrt berufliche Eingliederungsmassnahmen verfügt.

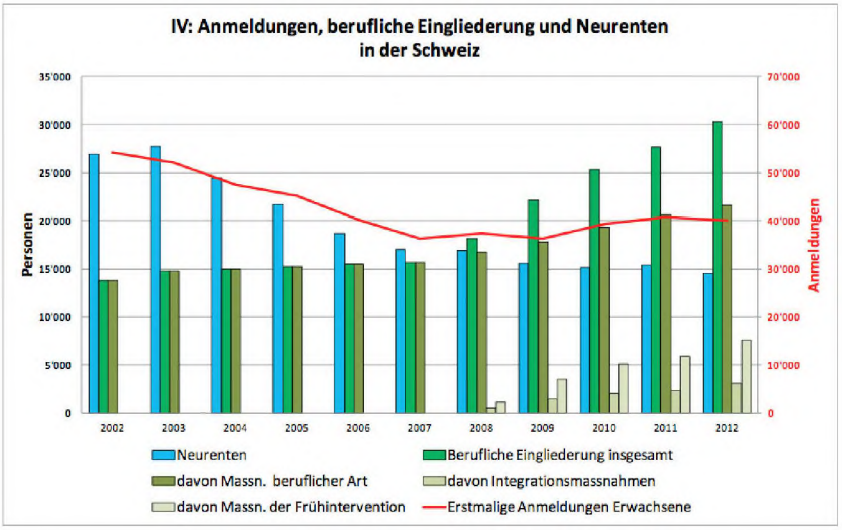


Abb. 1: IV: Anmeldung, berufliche Eingliederung und Neurenten in der Schweiz (BSV 2012: 1)

Der Abbildung 1 ist zu entnehmen, dass es 2003 zu einem Höchststand an Neurenten mit rund 27'000 Personen kam. Danach hat die Zahl stark abgenommen und 2010 kam es gar zu einem Tiefststand mit lediglich ca. 15'000 neuen Renten. Parallel zur Abnahme der Neuberentungen nahmen die Leistungen der beruflichen Eingliederung stark zu. Das Verhältnis von Neurenten und beruflichen Eingliederungen hat sich gedreht (vgl. BSV 2012: 1f). Die Invalidenversicherung setzt somit in den letzten Jahren vermehrt auf Massnahmen zur beruflichen Eingliederung.

Hoffmann (vgl. 2005: 37) beschreibt einen weiteren Aspekt der veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt. In den letzten Jahren sind die Prozesse beschleunigt und rationalisiert worden und die Anforderungen steigen in der fachlichen und sozialen Kompetenz. Auch der steigende Leistungsdruck - dass alle Leistungen quantifizierbar werden - erhebt hohe Anforderungen an die Stresstoleranz aller Arbeitnehmenden. Betroffen davon sind auch die Berufsfelder, welche „bewusst oder unbewusst gewählt wurden von Menschen mit geringerer Stresstoleranz. Stressärmere Nischenarbeitsplätze gibt es immer seltener“ (ebd.).

2.4.2 Der erste Arbeitsmarkt

Der erste Arbeitsmarkt, der primäre Arbeitsmarkt oder auch der reguläre Arbeitsmarkt ist der zentrale Markt der Erwerbsarbeit in der Schweiz. Wird in der Folge vom ersten Arbeitsmarkt gesprochen, sind die anderen Bezeichnungen mit eingeschlossen.
Auf diesem Markt gelten die Arbeits- und Sozialversicherungsgesetze. Der Arbeitgebende und der Arbeitnehmende bestimmen die Bedingungen im gesetzlichen Rahmen und das Verhältnis wird durch Verträge geregelt (vgl. Schwendy 2010: 270f).

Für Menschen mit Behinderungen ist es schwer, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Wie weit eine berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt oder auch misslingt ist nach Baumgartner (vgl. 2012: 50f) schwer zu beziffern. Genaue Zahlen gibt es hierzu bislang nicht.

Neben dem ersten Arbeitsmarkt kennt die Schweiz auch einen breit ausgebauten zweiten oder sekundären Arbeitsmarkt. In diesem geschützten Markt sollen in erster Linie Personen mit einer Behinderung in Werkstätten, Tagesstätten oder in Eingliederungsstätten einer Beschäftigung nachgehen können. Es stellt die ergänzende Beschäftigungsmöglichkeit zum ersten Arbeitsmarkt dar (vgl. ebd.: 53). Auf diesen Arbeitsmarkt wird im Rahmen dieser Bachelor Thesis nicht weiter eingegangen. Der Fokus wird auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtet.

3 Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen

Dieses Kapitel befasst sich mit der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen. Die Lebenssituation ist von der Lebenslage dahingehend zu unterscheiden, dass eine Lebenssituation sich zeitlich schneller verändern kann als eine Lebenslage.
Es wird auf Menschen mit Behinderungen in der Schweiz eingegangen, Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und die Rechte der Menschen mit Behinderungen werden thematisiert. In der Literatur lassen sich unterschiedliche Beschreibungen zur Lebenssituation und zu den sozialen Bedingungen von Menschen mit Behinderungen finden. In der Folge werden einige Aspekte beschrieben, der Fokus wird dabei auf die Dimension Arbeit gerichtet. Die Dimension Arbeit wird häufig als zentraler Faktor für eine entstandene Lebenssituation genannt.

3.1 Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen

Die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen zeichnet sich durch schlechtere Erwerbschancen, weniger qualifizierte Arbeit, tiefere Löhne, ungeeignetes bauliches Umfeld und die Einstellung sowie das Verhalten der Bevölkerung ihnen gegenüber aus (vgl. Hardil 1999: 323-325).
Auch Zwicky (vgl. 2003: 185) beschreibt, dass Menschen mit Behinderungen von einer kumulierten Form von Benachteiligungen betroffen sind und dass diese Benachteiligungen bei Menschen mit Behinderung konzentrierter sind. Sie sind häufig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen und/oder beziehen eine IV-Rente. Auch eine Rente der IV kann die verschiedenen Dimensionen der Benachteiligung nur teilweise kompensieren. Durch eine Rente wird beispielsweise die finanzielle Benachteiligung nur teilweise kompensiert.

Sehr häufig wird der Begriff Behinderung als diskriminierend und stigmatisierend empfunden, besonders von Menschen mit einer psychischen Behinderung und Psychiatrieerfahrung. Dass psychische Krankheiten enorm stigmatisierend wirken, zeigt sich in Betrieben, gilt aber ebenso für die gesamte Bevölkerung (vgl. Baer 2007: 33). Die Befragung von 8000 kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Schweiz zeigt, „dass es nicht nur Vorurteile sind, die das Verhalten der Arbeitgeber beeinflussen, sondern auch ganz reale Erfahrungen: Fast die Hälfte der KMU gibt an, schon Erfahrung gemacht zu haben mit psychisch kranken Mitarbeitern im Betrieb“ (ebd.).

3.2 Menschen mit Behinderung in der Schweiz

Hardil (vgl. 1999: 318f) umschreibt die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung zusammen mit anderen Randgruppen, wie Wohnungslosen oder auch Ausländerinnen und Ausländer. Sie werden unfreiwillig aus der Gesellschaft ausgeschlossen und stehen nicht nur

unten in der sozialen Hierarchie, sondern sind teilweise komplett ausserhalb des Schichtengefüges.
Am deutlichsten lässt sich die Lebenssituation anhand des persönlichen Einkommens differieren. Zurückführen könnte man dies darauf, dass Bezügerinnen und Bezüger einer IV-Rente über das Einkommen eine geringere Ausstattung aufweisen, um andere Lebensbereiche zu kompensieren. Ressourcen, wie Gesundheit und das soziale Netz, haben einen grossen Einfluss auf berufliche und wirtschaftliche Situationen. Auch die Behinderungsart beeinflusst die Lebensituation (vgl. Gärtner 2005: 35). So befinden sich beispielsweise junge Männer mit einer Sinnesbehinderung „häufig in einer Lebenslage mit hohen sozialen Ressourcen und einer weitgehenden Unabhängigkeit und Selbstbestimmung" (ebd.). Demgegenüber befinden sich jedoch Menschen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung „häufig in einer Lebenslage mit geringen materiellen und immateriellen Ressourcen" (ebd.).

Gemäss der Publikation des Bundes für Statistik BFS (vgl. 2012) gelten rund 600'000 Personen bzw. 11 Prozent der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren als behindert. Von diesen 600'000 Personen in der Schweiz sind nach eigenen Angaben 150'000 (3 Prozent der 15- bis 64-Jährigen) bei Tätigkeiten des normalen Alltagslebens stark eingeschränkt und somit stark behindert.
Im Vergleich zu nicht behinderten Menschen leben viele Menschen mit Behinderungen häufig verwitwet oder getrennt und in Einzelpersonenhaushalten. Sie verfügen seltener über eine Ausbildung und sind im Falle einer Ausbildung weniger zufrieden damit. Auch erreichen Menschen mit Behinderungen weniger hohe berufliche Stellungen und sind häufig teilzeitlich oder gar nicht erwerbstätig (vgl. Gärtner 2005: 34).
Viele Betroffene zeichnen sich durch ein Leben am Armutsrand aus. Ihre Lebenssituation ist durch Institutionsabhängigkeit und in der Folge dadurch rechtliche wie auch materielle begrenzte Handlungsfähigkeit geprägt (vgl. Kradorff 2012: 125).

3.3 Gleichberechtigung und die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Doose (vgl. 2007: 246) beschreibt, dass kommunikatives und zwischenmenschliches Miteinander Voraussetzung ist, damit gleichwertige und gleichberechtigte Teilhabe an den zentralen Lebensbereichen möglich ist. Ausgrenzung macht diese Kommunikation in jeglichen Lebensbereichen unmöglich.
Auch in der Politik (vgl. Bundesamt für Statistik 2012) ist Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen, besonders in der Arbeitswelt, ein Schlüsselbegriff für Gleichstellung und Gleichbehandlung.
In der Bundesverfassung (BV) ist die Rechtsgleichheit verankert. Laut Art. 8 der Bundesverfassung sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Es darf niemand diskriminiert werden,

„namentlich nicht wegen (...) einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung“ (Art. 8 BV). Auch sieht das Gesetz Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung der Menschen mit Behinderungen vor.
Diese fix verankerten Gesetze der BV regeln die grundlegenden Rechte. Neben dem allgemeinen Gesetz der BV ist 2002 das BehiG in Kraft getreten. Das BehiG hat den Zweck (vgl. Art. 1 BehiG) Benachteiligung zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Es soll Menschen mit Behinderungen erleichtert werden, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und insbesondere soziale Kontakte zu pflegen und eine Erwerbstätigkeit ausüben zu können.
Das Gesetz enthält konkrete Bestimmungen zu folgenden Bereichen (vgl. Kälin et al. 2008: 47):

- Zugang zu öffentlichen Bauten und Anlagen
- Inanspruchnahme des öffentlichen Verkehrs
- Inanspruchnahme von Dienstleistungen
- Zugang zu Aus- und Weiterbildungen
- Spezielle weitere Bestimmungen für Bund und Kantone

Durch das Gesetz werden viele Dimensionen im Leben von Menschen mit Behinderungen geregelt und gefördert. Mit Blick auf den Aspekt Arbeit zeigt sich, dass weiterführende verbindliche Vorgaben von Seiten des Gesetzes fehlen. Dem Bund und den Kantonen fehlen verbindliche Vorgaben zur Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt. Auch werden private Arbeitgebende weder angesprochen noch in die Pflicht genommen (vgl. ebd.: 48).

Ross (vgl. 2011: 16) begrüsst die heute geltenden gesetzlichen Vorgaben für Menschen mit Behinderungen. Im Jahr 2008 ist die Behindertenrechtskonvention (BRK) der UNO-Generalversammlung in Kraft getreten. In Europa haben fast alle Länder mit Ausnahme der Schweiz und Weissrussland unterzeichnet. „Das steht in krassem Widerspruch zu einer Schweiz, die sich bei jeder möglichen und unmöglichen Gelegenheit als oberste Hüterin der Menschenrechte inszeniert.“ (ebd.) Mit ein Grund der bisherigen Nichtunterzeichnung ist, dass die Schweiz sich häufig ausserordentlich viel Zeit lässt. Auf verschiedenen Internetseiten, welche sich mit Menschen mit Behinderungen befassen und sich für die Rechte selbiger einsetzen ist zu lesen, dass ein Entscheid bis zur Wintersession 2013 getroffen sein könnte und somit der Weg durch die verschiedenen Instanzen durchwandert wäre.

Die Gleichberechtigung für Menschen mit Behinderungen durch das BehiG würde durch den Beitritt der Schweiz zur UNO-Behindertenrechtskonvention erheblich gestärkt werden. Diese Konvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der die Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen konkretisiert und auf die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des ge-

sellschaftlichen Lebens abzielt (vgl. ebd.). Es werden keine neuen Rechte entstehen, jedoch sollen die Rechte tatsächlich im gleichen Ausmass wie bei Menschen ohne Behinderung zur Anwendung kommen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass durch die gesetzliche Regelung für Menschen mit Behinderungen viele Möglichkeiten zur Teilhabe in unterschiedlichen Lebensbereichen eingerichtet werden. Parallel zeigt sich jedoch, dass auch in der Schweiz noch Verbesserungsbedarf vorhanden ist. Das BehiG beispielsweise enthält keine Vorschriften für private Arbeitgebende, der Bund hingegen wird durch Bestimmungen verpflichtet, als Arbeitgebender zur Integration von Menschen mit Behinderungen zu fungieren. Der Bund muss als Arbeitgebender alles daran setzen, Menschen mit Behinderungen gleiche Chancen wie Nichtbehinderten anzubieten (vgl. Art 13 BehiG). Ein erster Schritt wäre die Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention (BRK) der UNO.

4 Menschen mit Behinderung und Arbeit

Im ersten Teil dieses Kapitels wird das Augenmerk auf die Erwerbstätigkeit gelegt und im Anschluss die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt durch Integration beschrieben. Ebenfalls wird auf eine Studie mit Blick auf die Dimension Arbeit zurückgegriffen.

4.1 Erwerbstätigkeit und Behinderung

Wie schon aufgeführt, ist Erwerbsarbeit ein zentraler Lebensbereich in unserer Gesellschaft. Dies gilt auch für Menschen mit Behinderungen in der Schweiz. Mittels der Erwerbsarbeit wird in vielen Fällen der soziale Status bestimmt. Durch den Verdienst wird massgeblich die Lebensgestaltung in Bereichen wie Wohnen und Freizeit mitbestimmt. Alle Menschen, auch Menschen mit schweren Mehrfachbehinderungen, dürfen daher nicht gegen ihren Willen von diesem wichtigen Lebensbereich ausgeschlossen werden (vgl. Doose 2007: 246). Für Kradorff und Ohlbrecht (vgl. 2010: 71-73) gilt, dass Erwerbsarbeit für den Einzelnen sinnstiftende Funktionen erfüllt, soziale Kontakte, Einbindung und Anerkennung, Status, Selbstbestätigung und Kompetenzerleben vermittelt, die Alltagszeit strukturiert, sowie Normalität und Dazugehörigkeit symbolisiert.

Für Menschen mit Behinderungen gibt es kaum einen Beruf, den sie nicht mit Erfolg ausüben können und in der richtigen Umgebung können die meisten produktiv sein (vgl. WHO 2011: 245). Wie wichtig es für Menschen mit Behinderungen ist, am Arbeitsleben teilhaben zu können, zeigt sich in einer Vielzahl von Beispielen. Kistner (vgl. 2006: 204) ermahnt dazu, die Teilhabe am Arbeitsleben nicht nur nach wirtschaftlichen Kriterien zu messen. Die Teilhabe am Arbeitsleben, auch von Menschen mit schwersten Behinderungen, und deren Interesse an der Arbeit, sowie der innere Zugang zur Arbeit, ist ebenso wichtig wie die korrekte Arbeitsbewegung.

Laut dem BFS (vgl. 2012: o.S.) gehen zwei von drei Personen mit Behinderung einer Erwerbstätigkeit nach. Erschwert wird die Teilhabe jedoch erheblich durch die Gesundheitsprobleme. Weiter ist der Publikation zu entnehmen, dass ein Viertel der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen eine Hilfsmassnahme in Anspruch nimmt.

Die folgende Abbildung 2 zeigt die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung auf. Dabei wird auch nach Behinderungsstatus unterschieden.

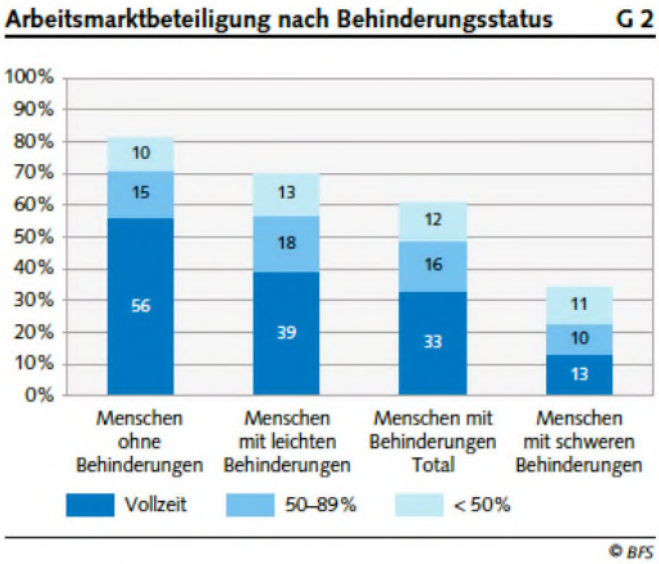


Abb. 2: Arbeitsmarktbeteiligung nach Behinderungsstatus (BFS 2012: o.S.)

Wer trotz dieser Einschränkungen und trotz einer körperlichen, psychischen oder geistigen Beeinträchtigung einer geregelten Arbeit nachgeht, hat mehr Lebensqualität. Besonders im Falle einer psychischen Behinderung stehen die Chancen gut, dass durch eine Erwerbsarbeit eine bessere Regelung des Alltags erfolgen und somit eine Verbesserung des gesundheitlichen Zustands erreicht werden kann. Die Arbeitswelt trägt jedoch solchen Erkenntnissen zu wenig Rechnung. Dies zeigt sich besonders in wirtschaftlich schweren Zeiten (vgl. Spindler 2010: 29).

Dem Forschungsbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (vgl. 2006: 20) ist folgendes zu entnehmen: Ein Grund für die tiefen Erwerbsquoten und der damit einhergehenden Abhängigkeit von Einkommensunterstützung bei Menschen mit Behinderungen sind gemäss OECD die laufende Restrukturierung der Arbeitsmärkte und –verhältnisse. Weiter führt die geforderte Steigerung der Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit zu einem Rückgang von Daueranstellungen und zu einer Zunahme von Arbeitslast, Arbeitsdruck und Arbeitsplatzunsicherheit. Diese genannten Faktoren können sich negativ auf die Krankheit und Invalidität auswirken. Ein weiterer Grund ist, dass sogenannte ‚Nischenarbeitsplätze' seltener werden, was dazu führt, dass weniger Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen mit reduzierter Arbeitsfähigkeit vorhanden sind (vgl. ebd.). Auch die steigenden Anforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt scheinen zu vermehrtem Druck und Stress zu führen. Dies wiederum kann zu gesundheitlichen Problemen, in der Folge zu Absenzen und schliesslich zur Invalidität führen. Die logische Folge, die Invalidität, führt dann meist aus dem ersten Arbeitsmarkt hinaus. Ist der Kontakt zum ersten Arbeits-

markt verloren, kann sich dies wiederum schnell negativ auf die gesundheitliche Verfassung auswirken (vgl. ebd.: 23).

4.1.1 Studie der subjektiven relevanten Dimensionen der Lebenslage von Menschen mit Behinderungen mit Blick auf die Dimension Arbeit

In einer zweigeteilten Studie zu den Lebenslagen der Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der Invalidenversicherung von Gredig, Deringer, Hirtz, Page und Zwicky (vgl. 2005: 45-59) wurden im ersten Teil eine qualitative Untersuchung durchgeführt und in einer darauf aufbauenden zweiten Untersuchung quantitative Ergebnisse angestrebt.

In der **qualitativen Untersuchung** wurden zwölf Interviews mit Menschen mit Behinderungen und sieben Experteninterviews mit Fachkräften aus dem Behindertenbereich durchgeführt und die Ergebnisse anhand verschiedener Lebensdimensionen dargestellt. Auf die Dimension der Arbeit wird in der Folge genauer eingegangen. Die weiteren Dimensionen wie formale Bildung, Tagesstruktur, materielle Situation, Wohnsituation, physischer und psychischer Gesundheitszustand, soziale Kontakte, Freizeit, Mobilität, Hilfe und Unterstützung, Selbstbestimmung und Diskriminierung-Integration-Partizipation werden in dieser Arbeit nicht genauer beleuchtet.
Auf die Frage nach der heutigen Lebenssituation kamen die Menschen mit Behinderungen sehr schnell auf die Dimension Arbeit zu sprechen. „Dies deutet auf die grosse Relevanz der Dimension Arbeit hin, was sich unter anderem dadurch erklären lässt, dass diese auf die meisten anderen Dimensionen einen grossen Einfluss hat." (ebd.: 51)

In der **quantitativen Hauptuntersuchung** zu den Lebenslagen der Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der IV (vgl. ebd.) wurden 2500 Bezügerinnen und Bezüger individueller Massnahmen der IV sowie 2500 Bezügerinnen und Bezüger einer IV-Rente mittels eines Fragebogens angeschrieben. Der Rücklauf betrug 2008 Antworten, was 42.1 Prozent entspricht.

Bezüglich der Dimension Arbeit kam die Studie (vgl ebd.: 87f) zu folgenden Ergebnissen:

- Die Hälfte der Befragten (49.5 Prozent) übte zum Zeitpunkt der Befragung keine Berufstätigkeit aus. Rund ein Viertel (25.9 Prozent) ist in Teilzeit erwerbstätig und das restliche Viertel (24.6 Prozent) ist voll erwerbstätig
- Der Wert der Nicht-Erwerbstätigen und der Teilzeitbeschäftigten ist deutlich höher im Vergleich zur Gesamtbevölkerung
- Besonders stark ist der Unterschied zwischen den Bezügerinnen und Bezügern der unterschiedlichen Leistungen der IV. Unter den Personen mit einer Rente der Invali-

denversicherung sind 62.8 Prozent nicht erwerbstätig. Im Vergleich dazu sind bei den Bezügerinnen und Bezügern individueller Massnahmen zur Eingliederung lediglich 28.7 Prozent nicht erwerbstätig

4.1.2 Menschen mit Behinderungen und der erste Arbeitsmarkt

Baumgartner (vgl. 2012: 62) beschreibt, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt im Vergleich zu nicht behinderten Menschen untervertreten sind. „Die Beschäftigungsquote ist geringer, und zugleich weist diese Personengruppe eine erhöhte Arbeitslosigkeit auf. Trotz den Bemühungen verschiedener Sicherungssysteme und Einrichtungen zählen gerade einmal acht Prozent der Schweizer Betriebe eine Person mit einer Behinderung zu ihren Mitarbeitenden." (ebd.)
Diese Untervertretung ist nicht der einzige relevante Faktor. Es gibt markante Unterschiede in den Branchen. Im Gastgewerbe beispielsweise sind nur in drei Prozent der Betriebe Menschen mit Behinderungen als Mitarbeitende angestellt. Im Vergleich dazu sind in Betrieben der öffentlichen Verwaltung 39 Prozent der Mitarbeitenden Menschen mit Behinderungen (vgl. ebd.: 54).

Am Beispiel der Menschen mit einer psychischen Behinderung beschreibt Niklas Baer (2007: 32) die Wichtigkeit der Teilhabe am Arbeitsleben:

> Psychisch kranke Menschen haben nicht nur den Wunsch nach Arbeit, sondern sind meistens auch fähig, zumindest teilzeitlich zu arbeiten, wenn sie adäquat unterstützt werden. Trotzdem sind die Erwerbsquoten bei psychisch Behinderten nicht nur sehr viel niedriger als bei Gesunden, sie sind auch sehr viel niedriger als bei körperlich behinderten Menschen.

Diese Problematik zeigt sich in den letzten Jahren insbesondere bei der Invalidenversicherung; die Fälle von psychischen Behinderungen nehmen stark zu. Heutzutage wird fast jede zweite Rente der Invalidenversicherung wegen einer psychischen Behinderung gesprochen. Die Anzahl der Eingliederungsmassnahmen bei Menschen mit psychischen Behinderungen ist deutlich geringer als bei Menschen mit körperlichen Behinderungen (vgl. ebd.).

4.2 Integration im Sinne der Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt

Die Teilhabe an der Erwerbsarbeit ist für Menschen mit Behinderungen von grosser Bedeutung. Damit die Teilhabe erfolgen kann, muss es Menschen mit Behinderungen ermöglicht werden, durch gesetzliche Regelungen und/oder durch die Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und Vermittlungsinstitutionen in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Integration zielt in den Grundsätzen auf gesellschaftliche Teilhabe ab. Geht man nach aktuellen nationalen und internationalen Leitideen und Deklarationen, so gilt, Menschen mit Behinderungen ein Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Implizierend soll somit auch die berufliche Teilhabe gefördert werden (vgl. Fischer/Heger/Laubenstein 2011: 8).

Laut Eicher (vgl. 2011: 153) bedeutet Integration in erster Linie ebenfalls, soziale Kontakte zu haben und zugehörig zu sein. Auch Menschen mit Behinderungen dürfen in diesem Sinne nicht isoliert leben oder isoliert werden. Eine kritische Einschätzung von Eicher ist, dass die bisherige Behindertenhilfe und somit Versuche der Integration „in erster Linie Eingliederung in spezielle Fördereinrichtungen und -massnahmen, und somit ein Leben unter Gleichen und gleichzeitig Trennung von den Menschen ohne Behinderung“ (ebd.) sind.
Durch ein verändertes Bewusstsein der Gesellschaft, welches auch durch die UN-Konvention aktuell in der Schweiz thematisiert wird, wird die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Dimensionen zur Selbstverständlichkeit. Die Teilhabe soll Einbezug in alle Interaktionen, wie beispielsweise Arbeit und Beschäftigung, finden. Somit soll sich das Leben möglichst wenig von jenem eines nicht behinderten Menschen unterscheiden (vgl. ebd.). Die Erwerbsarbeit hat einen enormen integrativen Charakter, schafft soziale Kontakte und verleiht Halt in einer Tagesstruktur. Weiter verhilft die Erwerbsarbeit den Betroffenen zu Wertschätzung und erhöht das Selbstwertgefühl (vgl. Ritler 2013: 25).

Die Teilhabe und somit die Integration in die Erwerbsarbeit sind bei Menschen mit höherem Invaliditätsgrad stabiler als bei Menschen mit einem geringeren Invaliditätsgrad (vgl. Baumgartner/Greiwe/Schwarb 2004: 7). Somit kann festgehalten werden, dass Menschen mit weniger offensichtlichen Behinderungen im Sinne der Gleichberechtigung benachteiligt sein können.

5 Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

In diesem Abschnitt wird der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt beschrieben. Zu Beginn werden die Voraussetzungen und die Vorteile für Arbeitgebende und Arbeitnehmende der Integration eruiert. Anschliessend werden die Barrieren und Hürden im Zugang zu Arbeit für Menschen mit Behinderungen aufgezeigt. Darauf aufbauend werden die Verbesserungen der Chancen im Zugang vorgestellt.

5.1 Voraussetzung beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

Um den Zugang zu Arbeit zu ermöglichen, müssen unterschiedliche Voraussetzungen gegeben oder der Wille vorhanden sein, die Voraussetzungen zu schaffen.

Damit Menschen mit einer Behinderung einer Erwerbsarbeit nachgehen können, nehmen mindestens ein Viertel eine Art von Hilfsmassnahmen in Anspruch. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um spezifische Arbeitsregelungen. So wird häufig der Zugang zu Arbeit durch lediglich sitzende Beschäftigungen, durch Arbeit von Zuhause, durch Gleitzeit oder weniger anstrengende Arbeiten ermöglicht. Weniger häufig sind Hilfemassnahmen, wie Unterstützung durch Drittpersonen oder gar spezielle Vorrichtungen oder Anpassungen am Arbeitsplatz (vgl. BFS 2012: o.S.). Schon das Vorhandensein einer Behinderung steht bei der Erwerbstätigkeit in einem Zusammenhang mit einer geringeren Beteiligung am Arbeitsleben. Viele Menschen mit Behinderungen sind Teilzeit erwerbstätig (vgl. ebd.).

Um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und zu optimieren, stehen nach Baumgartner (vgl. 2004: 6) zwei Optionen zu Verfügung. Zum einen sollen die Angestellten nach dem Erleiden einer Behinderung die Chance erhalten, in Unternehmen Weiterbeschäftigung zu erhalten. Ebenso ist es erforderlich, dass Menschen mit Behinderungen bei einer Neueinstellung berücksichtigt werden und auch Berücksichtigung finden. Damit diese Erleichterung erfolgen kann, ist es immens wichtig, dass „Schweizer Betriebe freiwillig vermehrt Hand reichen Probebeschäftigungen, Praktikumsstellen oder Ausbildungsplätze“ (ebd.: 7) für Menschen mit Behinderungen anzubieten. Den Betrieben wird somit die Gelegenheit geboten, konkrete Erfahrungen mit behinderten Personen zu sammeln. Weiter kann der Betrieb erkennen, dass eine Anstellung auch ohne externe fachliche Unterstützung möglich sein kann (vgl. ebd.).

Um weiter deutlich zu machen, wie sich der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen darstellt, wird auf eine Befragung von KMU aus dem Jahr 2007 Bezug genommen.

Bei der Befragung von 8000 KMU der Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation des Kantons Basel-Landschaft, dem Institut für Sucht- und Gesundheitsforschung Zürich und der Fachhochschule Nordwestschweiz sollten die Befragten KMU eine Rangliste aus neuen fiktiven Bewerberinnen und Bewerbern aufstellen. Die Auswertung ergab folgendes Bild (vgl. Baer 2007: 32):

- Der erste Platz der Rangliste ging an Bewerbende ohne gesundheitliche Einschränkungen
- Rang zwei bis sechs besetzten Menschen mit einer körperlichen Behinderung
- Am Schluss folgten Bewerbende mit Depressionen, Schizophrenie und Alkoholabhängigkeit

Weiterführend zeigte sich, dass die KMU den chronisch körperlich kranken Menschen klar den Vorzug vor psychisch Behinderten geben (vgl. ebd.).

5.2 Vorteile der Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Einen Menschen mit Behinderungen anzustellen ist mit vielen Unklarheiten und Herausforderungen verbunden. Was jedoch die Vor- und Nachteile einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt sind, kann nur schwer beziffert werden.
Zum einen stehen vielen Menschen mit Behinderungen die Vorurteile im Weg und zum anderen sind viele Arbeitgebende, besonders in den vielen KMU in der Schweiz, verunsichert und zu wenig informiert. Nach Stocker (vgl. 2010: 34) gehen Vorgesetzte, wie auch mögliche Kolleginnen und Kollegen, den unbekannten Situationen aus dem Weg. Zu den Unklarheiten kommen diffuse Ängste, sowie Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit Behinderungen hinzu.
In der Regel sind viele Arbeitgebende eher gewillt einen Menschen mit Behinderungen zu engagieren, wenn er bereits im Betrieb tätig war und durch eine Erkrankung oder einen Unfall eine Behinderung erlangte. Die Arbeitgebenden haben dadurch eine direktere Beziehung und fühlen sich mehr dazu verpflichtet die Mitarbeitenden zu behalten (vgl. ebd.).

Durch die neuen Massnahmen der Invalidenversicherung in der 5. und 6. Revision werden Arbeitgebende mittels finanzieller Anreize dazu bewegt, einen Menschen mit Behinderung einzustellen. Arbeitgebende können bei einer Neueinstellung auf zeitlich limitierte und oft auch finanziell abgegoltene Arbeitsversuche zurückgreifen (vgl. ebd.). Dies kann für die KMU eine attraktive Alternative zur gängigen Praxis des Akquirierens von Mitarbeitenden sein.

5.2.1 Anreize schaffen für die Arbeitgebenden

Aus dem OECD Bericht (vgl. 2006: 105) geht hervor, dass sich in der Schweiz alle politischen Parteien einig sind, dass Arbeitgebende ermutigt werden müssen, Menschen mit Behinderungen anzustellen. Dies kann beispielsweise auch durch steuerliche Begünstigungen erfolgen. Einig ist man sich auch, dass die Probleme gelöst werden können, indem Arbeitgebende gezwungen werden, mehr finanzielle Verantwortung mittels einer Quoten- und Abgabenregelung zu übernehmen.

Aus der KMU-Befragung im Jahr 2007 (vgl. Baer 2007: 33) gehen folgende wichtige **Anreize** aus Sicht der Betriebe hervor:

- Risikominimierung durch Probebeschäftigung
- Schnupperwochen
- Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge
- Ersatz bei Krankheitsausfall und somit finanzielle Sicherheit
- Fachliche Unterstützung (Beratung und Information über die Behinderung)
- Coaching am Arbeitsplatz durch eine Fachperson

Es muss auf diesen Ebenen somit vermehrt Hand geboten werden. Denn allein durch flexible und unterstützende Massnahmen können die Betriebe adäquat dazu beitragen, dass Menschen mit Behinderungen einer Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachgehen können. Die in der Befragung genannten Wünsche und auch teilweise schon vorhandenen Anreize stimmen überein mit den tatsächlichen Anstellungshürden auf dem ersten Arbeitsmarkt in der Schweiz (vgl. ebd.).

Nach Stocker (vgl. 2010: 35) gibt es einige Gründe, weshalb Arbeitgebende einen erkrankten oder verunfallten Menschen, mit einer daraus resultierenden Behinderung, im Betrieb behalten sollten. Zum einen fällt der Aufwand von Personalrekrutierung und Einarbeitung der Nachfolgenden weg. Zum anderen bleiben die Prämienbelastungen bei Krankentaggeldversicherungen und der Pensionskassen auf einem geringen Niveau und somit hat es im Speziellen für kleinere Betriebe finanzielle Vorteile. Des Weiteren erlebt die Belegschaft auf der sozialen Ebene, dass der eigene Betrieb, sprich die Arbeitgebenden, Verantwortung übernehmen. Dadurch steigt auch die Arbeitsmotivation der Arbeitnehmenden und die Verbundenheit zum eigenen Betrieb wird gefördert.

Das Informationsportal für Arbeitgebende für die berufliche Eingliederung ‚Compasso' (vgl. http://www.compasso.ch/) zeigt den direkten Nutzen für Betriebe auf, wenn diese Menschen mit Behinderungen im Betrieb integrieren oder bestehende Arbeitsverhältnisse erhalten.

Vorteile bei bestehenden Arbeitsverhältnissen:

- Erhalt von wertvollem Wissen und Können der Mitarbeitenden
- Kostenersparnisse, da keine aufwändigen Neueinstellungen notwendig sind
- Höhere Motivation und Loyalität dem Unternehmen gegenüber
- Imagegewinn für die Firma nach aussen und nach innen
- Positive Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaft (Vorbildfunktion)

Vorteile von Neueinstellungen:

- Richtiger Einsatz führt nicht zum Verlust der Arbeitsleistung durch eine Behinderung
- Hindernisse sind meist kleiner als gedacht
- Unterstützungsangebote der Invalidenversicherung
- Arbeitsversuche werden von der IV finanziert
- Bessere Reputation des Unternehmens (Imagegewinn)
- Steigerung der Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt

5.2.2 Vorteile für die Arbeitnehmenden

Dass die Erwerbsarbeit ein wichtiges Fundament des menschlichen Daseins bildet, ist bereits mehrfach erwähnt worden. „Erwerbsarbeit ist ein sinn- und identitätsstiftendes Element und hat eine ganz zentrale Stellung in unserem Leben." (Röösli 2010: 40) Wer also eine Arbeit hat, der wird gebraucht und kann sich mit anderen austauschen. Er sichert nicht nur seine Existenz, sondern auch das Gefühl der persönlichen Bedeutung und Wirksamkeit nimmt zu (vgl. ebd.).
Die Bedeutung der Erwerbsarbeit zeigt ihre Auswirkungen in vielen Lebensbereichen. Sie ist für die gesellschaftliche Partizipation, sowie die soziale und gesundheitliche Integration ein zentraler Bestandteil. Somit ist es von Vorteil, Menschen mit Behinderungen mittels Eingliederungsmanagement zu fördern und im ersten Arbeitsmarkt zu halten oder zu integrieren (vgl. Geisen 2012: 35).

Ebenfalls positiv auswirken kann sich die Anstellung von Menschen mit Behinderungen auf die gesamte Belegschaft. Wenn es somit für den Arbeitgebenden nicht von Nachteil ist, einen Menschen mit Behinderungen einzustellen und das ganze Unternehmen die Erfahrung macht, dass die Kultur des Betriebs dies ermöglicht, fühlt sich die Betroffene, der Betroffene akzeptiert und auch zugehörig (vgl. Hoffmann 2005: 38).

5.2.3 Voraussetzung für gelungene Integration

Aus der Studie von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 6) geht klar hervor, dass mittels flexibler Arbeitssysteme der Anteil erwerbstätiger Menschen mit Behinderungen gefördert werden kann. „Lediglich 10 % der behinderten Erwerbstätigen arbeiten in einem Betrieb, in dem keine Teilzeitarbeit möglich ist." (ebd.) Von den befragten 1622 Betrieben, welche an der Studie teilnahmen, gaben 34 Prozent an, dass bei ihnen keine Teilzeitarbeit möglich sei. Somit gibt es in der Schweiz eine grosse Anzahl Betriebe, welche in der Arbeitszeitregelung flexibel sind (vgl. ebd.).

„Integrationsarbeit ist zu einem grossen Teil Vertrauensarbeit." (Stocker 2010: 35). Diese Vertrauensarbeit gilt nicht nur beim Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, sondern auch zu Vermittlungsinstitutionen. Für Arbeitgebende ist es wichtig, einen Rückhalt zu erhalten und sich nicht immer wieder auf neue Arbeitsweisen und Ansprechpersonen einstellen zu müssen (vgl. ebd.).

Die meisten Arbeitgebenden, die Menschen mit Behinderungen neu einstellen, haben entweder einen direkten persönlichen Zugang zur Problematik (beispielsweise Menschen mit Behinderungen in der Familie oder im familiären Umfeld) oder sie wurden über eine gelungene Integration im eigenen oder bekannten, branchenähnlichen Unternehmen dafür sensibilisiert (vgl. ebd.).

5.3 Barrieren und Hürden beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt

In der Literatur lassen sich einige Barrieren und Schwierigkeiten beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen finden. Diese Barrieren werden in der Folge beschrieben. Dabei wird zwischen Barrieren der Infrastruktur und Barrieren auf sozialer, emotionaler und politischer Ebene unterschieden.
Dass die Erwerbsarbeit im Leben von Menschen mit Behinderungen eine zentrale Bedeutung hat, ist unbestritten. Der Zugang ist für Menschen mit Behinderungen häufig erschwert und es müssen viele nicht unerhebliche Barrieren überwunden werden. Damit diese Barrieren beseitigt werden können, sind Menschen mit Behinderungen in vielen Fällen auf Hilfe angewiesen. Durch die Gleichstellungspolitik und die gesetzlichen Rahmenbedingungen soll der Zugang jedoch erleichtert werden. Die Politik in vielen Ländern und auch in der Schweiz „zielt darauf ab, diese Hürden zu beseitigen" (BFS 2012: o.S.). Die meisten Menschen mit Behinderung (73 Prozent) sind bei der Erwerbstätigkeit durch Einschränkungen wie Stundenzahl, die sie arbeiten oder arbeiten könnten, die Art der Arbeit und die Mobilität auf dem Arbeitsweg, eingeschränkt. Die Mobilitätseinschränkungen beispielsweise betreffen jedoch nur einen kleinen Anteil der Personen (vgl. ebd.).

5.3.1 Barrieren der Infrastruktur

Für viele Betriebe spielen unterschiedliche Faktoren für die Nichtanstellung von Menschen mit Behinderungen ein gewichtige Rolle. Es zeigt sich, dass nicht nur wirtschaftliche Gründe die Arbeitgebenden von einer Nichtanstellung abhalten, auch Ängste und Ungewissheiten, sowie fehlende Unterstützung sind Barrieren für eine mögliche Anstellung.
Für Baumgartner et al. (vgl. 2004: 27) lässt sich erschliessen, dass im Wesentlichen drei gewichtige Hürden überwunden werden müssen.

1. Es muss die Möglichkeit bestehen, bauliche Massnahmen am Arbeitsplatz umzusetzen.
2. Unterstützung von externer Seite für die Arbeitgebenden ist von hoher Wichtigkeit
3. Fehlende Unterstützung und auch fehlende finanzielle Anreize wirken sich negativ auf eine Anstellungsentscheidung aus
4. Als letzter Faktor sind die persönlichen Voraussetzungen der Betroffenen zu nennen. Die Skepsis gegenüber der Leistungsfähigkeit und die Möglichkeit vieler Absenzen können ebenfalls Gründe für eine Nichtanstellung sein

Ein weiteres Ergebnis der Studie von Baumgartner et al. (vgl. ebd.) zeigt auf, dass die Betriebe „die Leistungsbereitschaft und die Zuverlässigkeit für eine Anstellung bedeutsamer" (ebd.) einschätzen als etwa die Art der Behinderung oder den Behinderungsgrad. Vielfach sind diese Faktoren für die Betriebe wichtiger als die rechtlichen Rahmenbedingungen oder finanzielle Folgen.
Auch für Baer (vgl. 2010, nach Wenger 2010: 7) besteht der Bedarf für die Arbeitgebenden darin, adäquate Informationen und kompetenten Beistand durch Eingliederungsfachleute zu erhalten. Wenn beispielsweise Probleme mit den Angestellten auftauchen, sollen Arbeitgebende durch Fachpersonen eine Anlaufstelle erhalten. Ebenso soll der Mehraufwand auf Grund von Behinderungen honoriert und das Dienstleistungsangebot weiter ausgebaut werden. Im Besonderen soll eine enge Begleitung und Unterstützung die Betriebe in der Phase der Frühintervention zur Erhaltung der Arbeitsstelle erfolgen. Hierzu benötigt es ausreichende fachliche Kompetenz, denn Arbeitgebende „registrieren sehr genau, ob man Ihnen helfen kann oder nicht" (ebd.).

Im Bericht des Eidgenössischen Department des Inneren (EDI) zur Integration von Menschen mit Behinderung werden Barrieren im Zugang zur beruflichen Teilhabe beschrieben. In vielen Fällen ist die Infrastruktur eines der ersten Hindernisse. Aus dem EDI-Bericht (vgl. 2010: 5) geht hervor, dass auf folgende Hindernisse im Arbeitsumfeld besonders geachtet werden muss:

Gebäude (barrierefreies Bauen)	- Breite und automatische Türen - Zugängliche WCs - Vermeidung von Stufen - Lichtverhältnisse (beispielsweise bei Sehbehinderung)
Einrichtung der Gebäude	- Einrichtung (auf die Zugänglichkeit allgemein muss geachtet werden) - Platzierung von Gebrauchsgegenständen, diese müssen leicht zugänglich sein
Zugänge zu EDV-Umgebung	- Bei Hard- und Software auf die Zugänglichkeit achten (Sehbehinderung) - Internetseiten müssen barrierefrei gestaltet werden. - Auch Menschen mit Sehbehinderung soll der Zugang ermöglicht werden
Arbeitsmöglichkeiten	- Flexible Arbeitszeiten - Unterschiedliche Beschäftigungsgrade
Weitere Anpassungen	- Anpassung in Bezug auf Arbeitsräume, Arbeitsplätze - Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Karriereplanung

Abb. 3: Hindernisfreier Zugang zum Arbeitsumfeld (eigene Darstellung vgl. EDI 2010: 5f)

Baumgartner et al. (vgl. 2004: 26) beschreiben in der ‚Studie zur Beschäftigungssituation und Eingliederungsbemühungen von Personen mit Behinderungen in der Schweiz' ebenfalls die möglichen baulichen Anpassungen als eines, oder gar das grösste Hemmnis bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen. Neben den baulichen Barrieren können auch die eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Behinderten und ein möglicherweise daraus folgender Mehraufwand für die Betriebe von einer Anstellung abhalten.

Eine Befürchtung der Arbeitgebenden ist, dass durch die Anstellung von Menschen mit Behinderungen viele Absenzen entstehen könnten und es zu betriebliche Einbusse kommen kann (vgl. Baumgartner 2004: 6).

Nicht nur die objektiven Hürden spielen eine Rolle. Wesentliche Hürden sind auch soziale Barrieren. Zu den sozialen Barrieren zählen beispielsweise die Vorurteile, das fehlende Wissen über spezifische Hilfsmöglichkeiten oder eingefahrene Gewohnheiten (vgl. EDI 2010: 5).

5.3.2 Barrieren auf sozialer, emotionaler und politischer Ebene

Eine grosse Hürde im Zugang zur Erwerbsarbeit ist nach Baumgartner (vgl. 2012: 54f), dass einige Schweizer Betriebe die Voraussetzungen für eine Anstellung von Menschen mit Behinderungen zwar als gegeben erachten, aber es in Realität an der Umsetzung hapert. Die konkrete Bereitschaft ist eher gering und sie variiert stark je nach Art der Behinderung. Hinzu kommt die Tatsache, dass durch die wirtschaftliche Struktur in der Schweiz die Bereitschaft limitiert ist. Die meisten Betriebe (98 Prozent) in der Schweiz sind kleine Betriebe mit bis zu 50 Angestellten. In diesen Betrieben werden bis anhin nur selten Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Somit ist nach Baumgartner die wichtigste Eingliederungshürde, dass viele dieser Betriebe „die Möglichkeit zur Beschäftigung von Personen mit einer Behinderung grundsätzlich ausschliessen." (Baumgartner 2012: 55)

Nach Niklas Baer (vgl. 2010, nach Wenger 2010: 7) ist nicht die Bereitschaft der Betriebe das Problem. Er ist der Meinung, dass viele Arbeitgebende durch einen möglichen Risikoausgleich vermehrt Menschen mit Behinderungen anstellen würden. Durch „professionelle Unterstützung, finanzielle Absicherung, zum Beispiel durch Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge, oder die Möglichkeit zur unverbindlichen Beschäftigung" (ebd.) wären mehr Betriebe bereit für eine Anstellung.
Niklas Baer beschäftigt sich in diesen Fragen vorwiegend mit den Barrieren von Menschen mit psychischen Behinderungen. Wie auch für Baumgartner, sind für Baer die grössten Hindernisse die Ängste der Arbeitgebenden vor Absenzen oder vor Störungen des Betriebsklimas. Auch spielen die mangelnde Belastbarkeit und besonders bei Menschen mit psychischen Behinderungen, die Angst vor der Unberechenbarkeit eine tragende Rolle (vgl. ebd.).

Mögliche negative Reaktionen der Mitarbeitenden oder gar von Kundinnen und Kunden beschreiben Baumgartner et al. (vgl. 2004: 26) in der bereits erwähnten Studie als eine eher geringe Barriere. Auch bei grösseren Institutionen sind diese Vorbehalte am wenigsten relevant. Eine weniger gewichtete Rolle spielen ebenfalls der Kündigungsschutz im Krankheitsfall oder sozialversicherungsrechtliche Probleme. Als eine höhere Hürde für eine Anstellung von Menschen mit Behinderungen sehen die Betriebe die finanziellen und rechtlichen Folgen, sowie mögliche ökonomische Einbussen. Stocker (vgl. 2010: 34) sieht den Grund auch darin, dass sich die meisten Firmen aus wirtschaftlichen Überlegungen dagegen wehren Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Es besteht die Befürchtung, dass die Wettbewerbsfähigkeit durch einen Menschen mit Behinderung geschwächt werden könnte.

5.4 Verbesserung der Arbeitsmarktchancen

Damit der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen verbessert werden kann, spielen nach der WHO (vgl. 2011: 245) viele wichtige Beteiligte eine Rolle. Nicht nur in der Schweiz, auch in vielen anderen Ländern müssen die Staaten, die Arbeitgebenden, Organisationen für und von Menschen mit Behinderungen, sowie Gewerkschaften zur Verbesserung der Martchancen beitragen. Nach wie vor liegt die Beschäftigungsquote der erwerbsfähigen Menschen mit Behinderungen bedeutend niedriger als bei nicht behinderten Menschen.

Die WHO (vgl. ebd.: 245f) hat in ihrem Weltbericht Behinderung 2011 einige Empfehlungen zur Verbesserung des Arbeitsmarktzugangs ausgesprochen. Die nachfolgende Auflistung stellt ein Auszug aus den Empfehlungen dar. Sie ist in einzelne Hauptakteure aufgeteilt.

Regierung:

- Gesetze sollen effektiv Antidiskriminierung regeln
- Es bestehen gesetzliche Anreize und Unterstützung bei der Arbeitssuche von Menschen mit Behinderungen
- Gesellschaft soll überzeugt werden, dass auch Menschen mit Behinderungen arbeiten können
- Staat soll als gutes Beispiel vorangehen und Menschen mit Behinderungen einstellen
- Staatliche Förderprogramme (Berufliche Beratung, Arbeitsvermittlungsdienste auf gleicher Grundlage wie für andere Arbeitssuchende, Angebote nach den individuellen Bedürfnissen, Rückkehr ins Arbeitsleben fördern, Massnahmen zur Inklusion durch Assistenz- und Unterstützungsdienste, Ausbildungsprogramme und andere)

Arbeitgebende:

- Menschen mit Behinderungen sollten eingestellt werden, mit allfälliger Anpassung des Arbeitsplatzes
- Arbeitgebende und Mitarbeitende sollen die Anforderungen bezüglich einer Anstellung von Menschen mit Behinderungen kennen
- Grosse Betriebe sollen als gutes Beispiel voran gehen
- Partnerschaften mit Organisationen, Arbeitsvermittlungen, Bildungseinrichtungen usw. sollen aufgebaut werden

Andere Organisationen (NGOs, Gewerkschaften usw.):

- Gezielte Unterstützung oder Ausbildungsmöglichkeiten bereitstellen
- Förderung der Rehabilitation damit die Fähigkeitsentwicklung ausgebaut wird
- Für die Rechte der Menschen mit Behinderungen einstehen

Dieser Auszug an Empfehlungen soll für alle WHO-Mitgliedsstaaten gelten. Er dient lediglich als Empfehlung, jedoch zeigt sich, dass beispielsweise in der Schweiz viele der Empfehlungen bereits angewendet werden oder gar gesetzlich verankert sind.

In der Studie von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 20) zeigte sich, dass die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen verbessert werden muss. Diese Optimierungen sind besonders in der Eingliederungsarbeit notwendig. Es zeigte sich, dass sich Massnahmen besonders in vier Handlungsfelder aufdrängten. Zum einen müssen die Betriebe besser informiert, die Vermittlungsfähigkeit besser koordiniert, die Vermittlungsbemühungen strategisch besser ausgerichtet und die gefährdeten Arbeitsverhältnisse gesichert werden.

Mit der fünften und auch mit der gegenwärtigen, der sechsten Revision der Invalidenversicherung, werden unter anderem auch die von Baumgartner et al. untersuchten Optimierungen angegangen. Menschen mit Behinderungen soll es somit erleichtert werden, Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Wie auch aus dem Konzept des Bundesamt für Statistik (vgl. 2012: o.S.) zur Behinderung und Erwerbstätigkeit hervorgeht, kann durch spezielle Arbeitsregelungen die Beschäftigung für Menschen mit Behinderung gefördert werden. Diese Art von Hilfe kann durch die Arbeitgebenden relativ einfach organisiert werden. „Dies zeigt, dass die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung weder zwingend hohe Ausgaben noch komplexe technische Vorrichtungen erfordert." (ebd.)

6 Integration in den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen

Für viele Menschen mit Behinderungen ist es nicht leicht selbständig einen Arbeitsplatz zu finden, es gibt viele Barrieren zu überwinden. Zu Beginn dieses Abschnittes wird die Ausgangslage anhand politischer und gesellschaftlicher, sowie sozialer Aspekte dargelegt. Anschliessend werden Strukturschwierigkeiten eruiert und darauf aufbauend wird beschrieben, wie die Integration mittels Modellen, Konzepten und Angeboten erfolgen kann.

6.1 Ausgangslage für eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Wie sich im vorherigen Kapitel herauskristallisierte, ist der Zugang zur Erwerbsarbeit für Menschen mit Behinderungen in der Schweiz, aber auch in vielen anderen Ländern, keine einfache Aufgabe. Es bedarf häufig eines dichten Netzwerks von Unterstützungsmöglichkeiten, in welchen es nötig ist, die Arbeitnehmenden, wie auch die Arbeitgebenden, eng zu begleitet. In der Schweiz ist in den letzten Jahren ein kleiner Wandel erfolgt. Nicht nur die Invalidenversicherung, welche, auch aus Spargründen das forsche Ziel der Eingliederung von 17'000 Personen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt vorgegeben hat, strebt eine bessere Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt an (vgl. Nasciuti/Knoepfel 2012: 28). Viele Institutionen von staatlicher, aber auch privater Seite bieten in unterschiedlichen Formen Hand um Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu platzieren.

6.1.1 Politische Ausgangslage

Zum gesetzlichen Kernauftrag der Sozialhilfe, der Invalidenversicherung und der Arbeitslosenversicherung gehört die Arbeitsintegration. Neben diesen staatlichen Institutionen sind seit einiger Zeit auch Privatversicherungen, wie die Krankentaggeld-, die Unfallversicherung und Pensionskassen im Bereich der Arbeitsintegration aktiv. Ebenso gibt es eine Vielzahl an öffentlichen oder privaten Organisationen, welche im Auftrag der Sozial- und Privatversicherungen sowie der Kantone oder Gemeinden Dienstleistungen im Bereich der Arbeitsintegration anbieten (vgl. Schaufelberger/Mey 2010: 15).

Die momentane Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zielt darauf ab, möglichst alle erwachsenen Personen, welche erwerbsfähig sind, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dieses Bestreben ist mit den Begriffen ‚Aktivierung' und ‚Sozialinvestitionen' zu charakterisieren. Die erwachsenen Personen sollen ein produktives Gesellschaftsmitglied werden (vgl. Lessenich 2008, nach Nadai/Canonica 2012: 23). Die Arbeitspflicht wird verallgemeinert und führt zu einer doppelten Herausforderung. Zum einen nimmt die quantitative Menge der zu integrierenden Personen zu und zum anderen verändert sich parallel dazu die Struktur der Klientel auf qua-

litativer Ebene. „Es müssen nun auch Menschen in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden, die aufgrund einer Gemengelage aus gesundheitlichen und sozialen Problemen, mangelnden beruflichen Qualifikationen und sozialen Handicaps als ‚schwer vermittelbar' gelten." (Nadai/Canonica 2012: 23) Es spielen Verflechtungen verschiedener Probleme eine zentrale Rolle.

6.1.2 Gesellschaftliche und soziale Ausgangslage

Nach Schaufelberger und Mey ist Arbeitsintegration „als Zugang einer Person oder Personengruppe zu Arbeit bzw. Erwerbsarbeit" (Schaufelberger/Mey 2010: 15) zu verstehen. Dieser Zugang soll durch Massnahmen gesichert und gefördert werden. Ziel der Integration ist eine wirtschaftliche Unabhängigkeit aller Mitglieder der Gesellschaft durch die Erwerbsarbeit. Diese Unabhängigkeit soll auch für Menschen mit Behinderungen ermöglicht werden. Durch die Arbeitsintegration soll versucht werden, den ersten Arbeitsmarkt für möglichst viele Personen optimal zu öffnen und auszuschöpfen. Zudem sollen gleichzeitig alternative Beschäftigungsformen entstehen, um zumindest der sozialen Teilhabe gerecht zu werden (vgl. ebd.: 15f). Dass dies keine einfache Aufgabe ist, ist unumstritten. Besonders bei Menschen mit Behinderungen zeigt sich, dass es noch ein weiter Weg sein wird. Menschen mit Behinderungen machen lediglich 0.8 Prozent der Beschäftigten auf dem ersten Arbeitsmarkt aus. Es gibt keine Branche, in welcher der Anteil mehr als 1.5 Prozent beträgt (vgl. Baumgartner 2012: 54).

Damit alle willigen erwachsenen Personen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können, muss den zu integrierenden Personen häufig Hand geboten werden. Wie und in welcher Form diese Unterstützung gewährleistet werden kann, ist nach Nadai und Canonica (vgl. 2012: 26f) teilweise noch unklar. Welche Institutionen für die Bearbeitung ihrer besonderen Ausgangslagen zuständig sind, stellen eine in der Zukunft zu lösende Aufgabe dar. Ein Grossteil der schwer zu integrierenden Personen, meist Menschen mit Behinderungen, sind oft durch „gesundheitliche Einschränkungen zu einem Unsicherheitsfaktor geworden" (ebd.: 27). Allgemein geht es um die Frage, wie und in welcher Form die Personen auf sozialstaatliche Unterstützung zählen können. Die Unterstützung muss in materieller und immaterieller Art erfolgen. Besonders bei Menschen mit Behinderungen ist die Integration ein langwieriger Prozess. Verlängert wird er meist noch dadurch, dass viele dieser Personen den Anschluss an den ersten Arbeitsmarkt durch lange Zeiten in geschützten Wohn- und Arbeitsplätzen verloren haben und somit wieder durch Unterstützung an ihn herangeführt werden müssen (vgl. Imfeld 2012: o.S.).

Für Geisen (vgl. 2012: 34f) ist es wichtig, dass die Integrationsbemühungen nur zum Erfolg führen können, wenn man sich an den Ressourcen der Personen orientiert. Die Betroffenen sollen darin unterstützt werden, individuellen Herausforderungen zu begegnen und sich dadurch neue Strategien anzueignen. In einer Form des Eingliederungsmanagements, bei welchem es sich um eine Form des Case Managements handelt, sollen die betroffenen Personen besonders darin unterstützt werden. Es ist wichtig, dass eine enge Verknüpfung von individuellen Ressourcen und den gesellschaftlichen und organisatorischen Kontexten entsteht.
Wie unter anderem Hoffmann (vgl. 2005: 40) beschreibt, wird vermehrt die langfristige Begleitung am Arbeitsplatz durch Fachpersonen zur Entlastung der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zum Erfolg führen. Nur durch diese Form der Unterstützung kann gewährleistet werden, dass leistungsbeeinträchtigte Menschen nicht ausgegrenzt werden und in der freien Wirtschaft Fuss fassen können.

6.2 Strukturschwierigkeiten bei der Integration

In der Schweiz steht häufig das Problem des Drehtüreffekts der nachhaltigen und schnellen Integration im Weg. Mit dem Drehtüreffekt ist gemeint, dass die Personen, in diesem Fall die Menschen mit Behinderungen, häufig von einer zur nächsten Institution verwiesen werden. Dadurch entsteht nicht nur bei den Betroffenen Verwirrung, auch für involvierte Institutionen und Organisationen kann dies für Irritationen sorgen. Der gesamte Prozess kann sich damit in die Länge ziehen. Um dem Problem entgegenzuwirken, sollte beispielsweise die Invalidenversicherung auch Personen weiterhin begleiten, welche die Voraussetzung der IV nicht erfüllen. Durch diese Betreuung könnte sichergestellt werden, dass die Betroffenen weiterhin unterstützt werden und sie somit auf dem ersten Arbeitsmarkt verbleiben oder den Weg zurück finden können (vgl. OECD 2006: 160). Diesem Drehtüreffekt soll durch Projekte wie beispielsweise die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) entgegengewirkt werden. Die IIZ-Projekte werden in Kapitel 6.3.4 genauer vorgestellt.

Schaufelberger und Mey (vgl. 2010: 15) beschreiben die Unübersichtlichkeit der Arbeitsintegration wie folgt:

- Es bestehen erhebliche Doppelspurigkeiten und Koordinationsprobleme zwischen den verschiedenen Angeboten und Zuständigkeiten
- Die Unübersichtlichkeit der Angebote erschwert eine fachlich geleitete Definition und Zuordnung der Angebote und damit auch eine fachlich sinnvolle Triagierung
- Betroffene Personen durchlaufen oftmals verschiedene, zum Teil kurzfristige Massnahmen in unterschiedlichen Leistungssystemen, welche schlecht aufeinander abgestimmt sind und nachhaltige Integrationsprozesse erschweren

- Begriffliche Unklarheiten erlauben kaum Vergleiche. So werden gleiche Begriffe für Unterschiedliches und unterschiedliche Begriffe vergleichend verwendet
- Es fehlt eine einheitliche Grundlage zur Qualitätsprüfung und –entwicklung sowie zur Planung und Steuerung der Angebote
- Und nicht zuletzt lassen die Vielfalt und die Unübersichtlichkeit der Angebote grundlegende Diskurse über Zielsetzungen und die Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsintegration in den Hintergrund treten

Diese Aufzählung zeigt erneut die Schwierigkeit der Integrationspolitik in der Schweiz. Selbst Fachpersonen stossen an ihre Grenzen, da es enorm schwierig ist, den Überblick zu behalten.

Festzuhalten ist ebenfalls, dass nicht allein die Massnahme den Ausschlag geben kann, auch andere Faktoren spielen eine wichtige Rolle. Nicht nur das Angebot und die teilnehmende Person sind für das Gelingen der Massnahme von Bedeutung, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen, die psychische Stabilität, die Wohn- und Familiensituation und die finanziellen Umstände, also massnahmenexterne Faktoren, können zum ausschlaggebenden Hindernis werden (vgl. ebd.: 18).

6.3 Mögliche Konzepte und Modelle zur Integration

Auf einige relevante Modelle und Konzepte zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, von staatlicher und privater Seite, wird in der Folge eingegangen. Die Vorstellung der Konzepte, Angebote und Unterstützungsdienstleistungen unterliegt keiner relevanten Reihenfolge und stellt lediglich eine Auswahl dar.

6.3.1 Supported Employment

Einer der wichtigsten theoretischen Ansätze für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist das Supported Employment (Deutsch: unterstützte Beschäftigung). Es befasst sich mit dem gesamten Prozess der nachhaltigen Vermittlung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
Das Konzept wird in dieser Arbeit theoretisch verortet, denn es zeigt, nach welchen theoretischen Vorgehensweisen eine professionelle Arbeitsvermittlung durchgeführt werden kann. Es dient bei vielen integrativen Massnahmen zur Erhaltung oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen als Grundlage.

Das Konzept des Supported Employment wurde in den 90er Jahren in den USA entwickelt und eingeführt. Vorwiegend wurde es für Menschen mit schweren Mehrfachbehinderungen

zur Unterstützung der Betroffenen bei der beruflichen Integration angewendet. Heute ist das Konzept auch in der Schweiz, insbesondere auch bei der beruflichen Integration von psychisch behinderten Personen, von Bedeutung (vgl. Rüst/Debrunner 2005: 36).

Dieses Konzept des Supported Employment soll auf die europäischen Verhältnisse angepasst werden. Hoffmann und Jäckel (vgl. 2008: 128) beschreiben das Konzept im Zusammenhang mit psychisch behinderten Menschen.
Wenn eine psychisch behinderte Person erst auf dem zweiten Arbeitsmarkt arbeitet, sind die Chancen sehr gering, eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Krankheitsverläufe sind im Gegensatz zu somatischen Erkrankungen durch einen langwierigen und schwankenden Verlauf gezeichnet und es bedarf einer besonderen Vorgehensweise.

Nach Doose (vgl. 2007: 247f) ist die Kernkomponente des Konzepts die individuelle Unterstützung auf verschiedenen Ebenen. Diese Unterstützung erfolgt mittels Berufsplanung, Arbeitsplatzsuche, Arbeitsplatzanalyse, Anpassung des Arbeitsplatzes, sowie Begleitung und Qualifizierung am Arbeitsplatz durch einen Job Coach. Besonders bedeutend für die Zielgruppe ist das Prinzip des ‚erst platzieren und dann qualifizieren' bzw. ‚trainieren'. Dieses Prinzip steht im Gegensatz zu den sonst üblichen Berufsvorbereitungen und Massnahmen (vgl. ebd.).

Supported Employment hat sich in den letzten Jahren international sehr stark verbreitet. In Ländern wie Australien, Österreich und Deutschland sowie Grossbritannien und auch in weiteren europäischen Ländern gibt es bereits viele Projekte, welche Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren versuchen (vgl. Rüst/Debrunner 2005: 38-40). Der Erfolg gibt dem Modell in vielen Ländern recht. Auch in der Schweiz gibt es seit knapp 20 Jahren eine Vielzahl von kleinen Konzepten, die sich mit dem Thema des Supported Employment auseinandersetzen, jedoch beziehen sie sich nicht explizit auf das Modell der USA (vgl. ebd.: 16).

Von der ‚European Union of Supported Employment' (EUSE) lautet die akzeptierte Definition des Supported Employment: „Das Unterstützen von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes." (EUSE 2007: 13)
Das Konzept steht im Zusammenhang mit dem des Empowerments und der sozialen Inklusion sowie der Würde und dem Respekt vor dem Individuum. Die Rahmenbedingungen des Supported Employment werden durch Werte und Prinzipien wie Individualität, Respekt,

Selbstbestimmung, fundierte Entscheidungen, Empowerment, Vertraulichkeit, Flexibilität und Barrierefreiheit gestützt (vgl. ebd.: 14f).

Hoffmann, Baettig und Jäckel (vgl. 2004: 14) beschreiben das Konzept des Supported Employment folgendermassen:

- Grundsätzlich gilt das Paradigma: ‚erst platzieren, dann trainieren' anstatt wie bisher ‚erst trainieren, dann platzieren'
- Kompetitive Arbeit, d.h. die behinderten Arbeitnehmenden arbeiten mindestens 20 Stunden pro Woche unter Wettbewerbsbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes als Vollzeit- oder Teilzeitarbeitskraft
- Sie erhalten den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn
- Der Arbeitsort befindet sich in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes und ist somit in der freien Wirtschaft verankert, in welcher die Mehrheit der Arbeitnehmenden nicht behindert sind
- Das Arbeitsverhältnis ist zeitlich unbefristet und durch einen Job Coach begleitet

Das Konzept ist ein dynamischer Prozess, welcher von der zu unterstützenden Person gesteuert wird.
Bedingt durch die Entstehung des Konzepts und die vielfältigen Entwicklungen in unterschiedlichen Ländern gibt es ein breites Spektrum an Vorgehensweisen und Umsetzungen. Nach der EUSE (vgl. 2007: 16-19) **ist das Konzept ein Prozess, welcher sich in fünf Phasen unterteilen lässt**.

Phase 1	**Orientierung**	- Informationen zugänglich machen und zur Verfügung stellen - Mit Hilfe der Informationen und gesammelter Erfahrungen fundierte Entscheidungen treffen - Vereinbarter Aktionsplan, mittels welchem die Arbeitssuchenden auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden können - Die Arbeitssuchenden sollen am Ende der Phase entscheiden, ob sie die unterstützte Beschäftigung nutzen möchten.
Phase 2	**Erstellung eines Fähigkeitsprofils**	- Einblick in die Fertigkeiten, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen der Arbeitssuchenden - Erstellung eines Profils für die arbeitsrelevanten Belange - Im Einklang mit den eigenen Interessen und beruflichen Neigungen eigenständig eine Berufswahl treffen
Phase 3	**Arbeitsplatzsuche**	- Weg zum passenden Arbeitsplatz - Die Arbeitssuchenden müssen die Arbeitssuche jederzeit steuern können und dabei gut beraten werden - Methoden zur Identifizierung eines passenden Arbeitsplatzes (z.B. Bewerbungsmappe, Stellenangebote, Arbeitsproben, Netzwerkaufbau, Schaffen und Gestalten von Arbeitsplätzen)
Phase 4	**Arbeitgeberkontakt**	- Was können die Arbeitgebenden anbieten? Was kann der Ar-

		beitsuchende leisten? - Austausch der Bedürfnisse von Seiten der Arbeitssuchenden und der Arbeitgebenden
Phase 5	**Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung**	- Der Schlüssel zur unterstützten Beschäftigung - Die professionelle Unterstützung sollte nach und nach durch die Mitarbeitenden ersetzt werden - Dem Arbeitgebenden wird ein Unterstützungssystem zur Verfügung gestellt (z.B. Job Coach) und den Mitarbeitenden wird das nötige Wissen und Verständnis vermittelt. Es entsteht eine natürliche Unterstützung am Arbeitsplatz - *Unterstützung im Betrieb:* Training, Identifizierung eines Mentors, Kultur am Arbeitsplatz, Eingewöhnung usw. - *Unterstützung ausserhalb des Betriebes:* praktische Probleme (Arbeitsweg, Arbeitskleidung), Austausch über zwischenmenschlichen Kontakt, Anträge, Kontakt zu Sozialarbeitenden und Fachleuten usw.

Abb. 4: Der Prozess der unterstützten Beschäftigung (Eigene Darstellung, vgl. EUSE 2007: 16-19)

6.3.2 Job-Coach-Projekte

In vielen Fachstellen, in welchen das Supported Employment angewendet wird, werden die Mitarbeitenden als Job Coaches bezeichnet. In der Schweiz wird der Begriff auch zunehmend verwendet, um unterschiedliche Formen der Arbeitsintegration zu bezeichnen.
Der Job Coach übernimmt oft die Funktion eines Case Managers. Die Job Coaches begleiten meistens mehrere Teilnehmende eines Integrationsprojektes und unterstützen die Beteiligten und ihr Umfeld am Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt. Durch diese Unterstützung soll gewährleistet werden, dass die Teilnehmenden bessere Chancen haben, den Arbeitsplatz nachhaltig erhalten zu können. Durch regelmässige Termine mit den Teilnehmenden und den Vorgesetzten und die Abrufbarkeit in Krisensituationen kann eine bessere Akzeptanz in den Betrieben erzielt werden (vgl. Hoffmann 2005: 39).
Damit ein Arbeitsverhältnis von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt entstehen kann, ist eine Begleitung durch einen Job Coach meistens erwünscht. Viele Arbeitgebende zeigen ihre Bereitschaft, einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen erst dann, wenn ein Job Coach und die damit verbundenen Dienstleistungen gewährleitet sind (vgl. ebd.).
Ein Job Coach zieht sich in den meisten Fällen nach einer intensiven Einarbeitungsphase wieder zurück. Wobei bei „Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung meist ein dauerhafter Assistenzbedarf vorhanden bleibt“ (Doose 2007: 248). Diesem Bedarf kann dann durch Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten oder Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen entsprochen werden (vgl. ebd.).
Zu den zentralen Aufgaben eines Job-Coaches zählen nach Hoffmann und Jäckel (vgl. 2008: 129) folgende Aufgaben:

- Akquisition geeigneter Arbeitsplätze, wobei die Anstellung des Behinderten nach privatwirtschaftlichen Grundsätzen erfolgt und nicht als Akt der Wohlfahrt
- Erarbeitung und Durchführung eines behinderungsspezifischen Plans in Zusammenarbeit mit den Betrieben, der Menschen mit Behinderungen und ihrem unmittelbaren Umfeld
- Im Sinne des Case Managements Heranziehung sonstiger Betreuungssysteme, sofern diese noch nicht involviert sind, mit dem Ziel, den Menschen mit Behinderungen den Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern

6.3.3 Sozialfirma

Das Thema Sozialfirma ist in den letzten Jahren vermehrt aufgekommen. Wie und wo sich die Sozialfirma jedoch im Arbeitsmarkt verankern lässt, lässt sich nicht abschliessend klären. Nach Baumgartner (vgl. 2012: 59f) kann durch die Schaffung von Sozialfirmen eine Übergangsphase zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden. Durch Sozialfirmen wird ein Beschäftigungsangebot etabliert, welches sich zwischen dem ersten und dem sekundären Arbeitsmarkt ansiedeln lässt. Menschen mit Behinderungen können in einem ‚Schonraum' Fähigkeiten und Kompetenzen erlernen und später bei einer Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt anwenden.

Mithilfe von Sozialfirmen sollen im Wesentlichen Arbeitsfelder geschaffen werden für Menschen, die durch ihre Leistungsfähigkeit oder Persönlichkeit die Anforderungen des heutigen ersten Arbeitsmarktes noch nicht oder nicht mehr erfüllen. Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Sozialfirmen ist, dass Menschen mit und ohne Behinderung zusammen arbeiten. Das Ziel der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Sinne des Bundesgesetzes wird dadurch am besten erreicht. Somit lässt sich die Sozialfirma vom Arbeitsmarkt mit Beschäftigung, dem geschützten Arbeitsmarkt, unterscheiden. In geschützten Werkstätten sind meistens nur Menschen mit Behinderungen tätig (vgl. Hartmann 2011: 113-115).
Durch dieses Angebot können Mehraufwände in der Betreuung, höhere Fixkosten und allenfalls zusätzliche Aufwände in den Bereichen der Qualitätssicherung aufgefangen werden. Damit dies ermöglicht werden kann, sind diese Firmen auf Subventionen angewiesen (vgl. ebd.: 114).

In den Sozialfirmen wird niederschwellige Arbeit angeboten. Von Mittel- und Grossunternehmen werden durch die Auslagerung von ganzen Arbeits- und Betriebsprozessen in Sozialfirmen Arbeitsabläufe übernommen. Wurden solche Prozesse ausgelagert, sind die Sozialfirmen in der Lage, öffentlichen Behörden und Stellen wie der Invalidenversicherung oder der Sozialhilfe, Arbeitsplätze für das jeweilige Klientel anzubieten. Diese Formen von Firmen

sind jedoch nicht ganz unbestritten und bewegen sich in einer Grauzone, denn die Sozialfirmen holen sich ihre Aufträge aus der freien Wirtschaft und gleichzeitig werden die Löhne der Arbeitnehmenden von der öffentlichen Hand bezahlt (vgl. Paolino 2011: 109).

Wichtig für Baumgartner (vgl. 2012.: 61) ist, dass definiert werden muss, welche Ziele mit einer Sozialfirma angestrebt werden. Es ist zu klären, welche Form der Integration angestrebt wird und ob ein Übertritt in die freie Wirtschaft, sprich in den ersten Arbeitsmarkt, ein Integrationsziel ist oder ob sogar die Sozialfirma eine dauerhafte Alternative sein soll. Weiter gilt zu bedenken, dass die Integration in den ersten Arbeitsmarkt kein Selbstläufer ist. Es müssen gezielt Unterstützungsmassnahmen angeboten werden. Für Baumgartner (vgl. ebd.) ist deshalb fraglich, ob durch Sozialfirmen bessere Resultate bei der Integration erzielt werden können oder ob die berufliche Eingliederung weiter ausgebaut und somit in die Verbesserung der Eingliederungsbemühungen investiert werden muss.

6.3.4 Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)

Die „Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) war vor zehn Jahren ein Schlagwort in aller Munde. Je länger, je deutlicher hatte sich gezeigt, dass das schweizerische System der sozialen Sicherung Schnittstellenprobleme aufweist." (Schütz 2010: 32) In der Schweiz bestand in vielerlei Hinsicht der bereits beschriebene Drehtüreffekt, welcher durch die in sich geschlossenen Systeme der Versicherungen und Institutionen entstanden ist. Die Klientinnen und Klienten wurden an verschiedenen Stellen beraten oder immer wieder weiter verwiesen. Durch das IIZ sollte diesem Drehtüreffekt entgegengewirkt werden. Mittels Pilotversuchen auf der operativen Ebene wurden erste Erfolge für die Klientel und auch auf finanzieller Ebene für den Staat erreicht. Die Ergebnisse dieser Versuche führten zur Anpassung der grundlegenden Gesetze (vgl. ebd.).
Die IIZ-Projekte wurden auf kantonaler Ebene immer weiter ausgebaut und besonders zwischen den zentralen Trägern der sozialen Sicherung, der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe, entstand eine bessere Vernetzung (vgl. Nadai/Canonica 2012: 24).
Die Träger der sozialen Sicherung wenden diese Form der Zusammenarbeit häufig explizit bei schwer integrierbaren Personen an, also für diejenigen Personen, welche am weitesten vom ersten Arbeitsmarkt entfernt sind. „Damit entsteht ein gewisser sachlogisch begründeter Zugzwang zu einer umfassenderen Problemsicht und -behandlung. Denn die gesundheitlichen und sozialen Probleme der Klientel behindern die ‚Vermittlungsfähigkeit', mithin die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und können deshalb nicht einfach ignoriert werden." (Nadai/Canonica 2012: 28)

6.4 Bestehende Institutionen und Projekte im Bereich der Integration

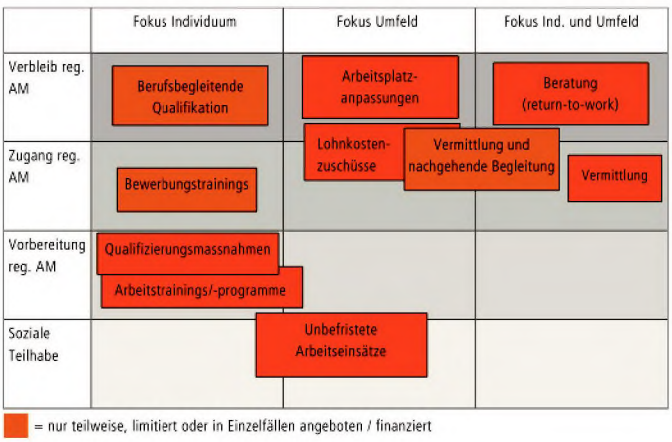
In diesem Kapitel werden bestehende Institutionen im Bereich der Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt vorgestellt. Die kleine Auswahl soll als Beispiel für mögliche Angebote dienen. Dabei wird auf ein staatliches Angebot, die Invalidenversicherung, und auf zwei Angebote im privaten Sektor, das ‚Profil' und das ‚Berner Job-Coach-Projekt', eingegangen.

6.4.1 Die Invalidenversicherung als Arbeitsvermittlerin

Die Invalidenversicherung hat in den letzten Jahren einige Revisionen durchlaufen und sie zielt je länger je mehr darauf ab, Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Vergleich zu früheren Jahren werden viel häufiger berufliche Massnahmen verfügt und zeitgleich werden weniger Renten gesprochen. Im Jahr 2011 haben rund 414'000 Personen in der Schweiz im Minimum eine Leistung der Invalidenversicherung bezogen. Dies entspricht einem Anteil von 6.4 Prozent aller versicherten Personen der IV. Von den 414'000 Leistungsbezügerinnen und Leistungsbezügern haben 57 Prozent eine Rente und 48 Prozent eine Massnahme zur Eingliederung in Anspruch genommen (vgl. BSV 2011: 8-11).

Die 5. IV-Revision, die am 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist, zielte darauf ab, Massnahmen für Menschen mit Behinderungen aus den geschützten Arbeitsplätzen in die Wege zu leiten. Es soll mit präventiven Massnahmen verhindert werden, dass die Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitsstelle verlieren und somit aus dem ersten Arbeitsmarkt herausfallen. Lohnen kann sich diese relativ neue Herangehensweise besonders für kleinere Betriebe, wenn die Personen direkt am Arbeitsplatz trainiert werden können. Dies erfolgt beispielsweise durch einen Coach, der die Personen begleitet (vgl. Ineichen 2010, nach Manouk 2010: 25).

Die Integrationsbemühungen der IV der letzten 5. und 6. Revision lassen sich anhand der Systematisierung von Schaufelberger und Mey (vgl. 2010: 18) folgendermassen darstellen:



Abkürzungen:

- Reg. AM = regulärer Arbeitsmarkt
- Ind. = Individuum

Abb. 5: Massnahmen der Invalidenversicherung (Schaufelbereger/Mey 2010: 18)

Der Abbildung 5 ist zu entnehmen, dass die Invalidenversicherung viele Massnahmen zur beruflichen Teilhabe und somit zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt in ihrem Auftrag verankert hat. Dabei werden das Individuum und das Umfeld separat, aber auch gemeinsam in ihrer Wechselwirkung betrachtet.

Eine neue Massnahme der IV-Stellen ist, Menschen mit Behinderungen mit einem geeigneten Profil an Betriebe zu vermitteln und sie für sechs Monate als Arbeitsversuch anzustellen. Der Lohn wird in dieser Zeit von der Versicherung übernommen und der Betrieb geht kein Arbeitsverhältnis ein. Die Versicherung fungiert somit als Arbeitsverleihender. Die Angestellten können in dieser Zeit den Arbeitgebenden zeigen, welche Fähigkeiten sie auszeichnen. Für die Arbeitgebenden ist dies ein Anreiz, mögliche künftige Arbeitnehmende zu testen und kennenzulernen. Der Aufwand der Betriebe für diese Rekrutierungsarbeit ist minimal (vgl. Ritler 2013: 24).

Die Invalidenversicherung verfolgt die Maxime ‚Eingliederung vor Rente' und somit nehmen Versicherte in der Regel an Massnahmen zur Eingliederung teil. Im Vordergrund stehen Massnahmen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt (vgl. AHV/IV 2012b: 1). Zu den expliziten Integrationsmassnahmen der beruflichen Eingliederung gehören **Umschulung**, die **Arbeitsvermittlung**, **erstmalige berufliche Ausbildung**, **Arbeitsversuch** und **Einarbeitungszuschüsse** (vgl. ebd.: 3-5). Es gibt noch weitere Massnahmen der Integration in den ersten Arbeitsmarkt, jedoch wird an dieser Stelle nicht weiter darauf eingegangen.

Umschulung zielt darauf ab, die „Erwerbsfähigkeit einer gesundheitsbedingten erwerbsunfähigen Person zu erhalten, wiederherzustellen oder zu verbessern" (AHV/IV 2012b: 4). Sind die Voraussetzungen, eine bereits abgeschlossene Ausbildung, erfüllt, übernimmt die Invalidenversicherung sämtliche Kosten. Zu den Massnahmen der Umschulung gehören: Berufslehren, Grundausbildungen, Weiterbildungen und viele mehr. Im Vordergrund steht dabei, dass die Umschulung einfach und zweckmässig sein muss (vgl. ebd.).
Arbeitsvermittlung unterstützt die Menschen mit Behinderungen aktiv bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes. Dabei wird insbesondere bei der Erstellung eines Bewerbungsdossiers, eines Bewerbungsschreibens oder für die Vorbereitung auf ein Einstellungsgespräch Unterstützung geboten. Zudem haben die versicherten Personen Anspruch auf begleitende Beratung für die Erhaltung eines Arbeitsplatzes (vgl. ebd.).
Die **erstmalige berufliche Ausbildung** soll Personen unterstützen, die aufgrund der Behinderung noch nicht erwerbstätig waren oder denen wegen der Behinderung Mehrkosten für die Ausbildung entstehen. Es werden nur die behinderungsbedingten Mehrkosten übernommen (vgl. ebd.: 3). „Sie erfolgt im Anschluss an die abgeschlossene schulische Ausbildung

und soll es den versicherten Personen ermöglichen, mit Hilfe geeigneter und zielgerichteter Mittel eine Erwerbstätigkeit auszuüben." (ebd.).
Beim **Arbeitsversuch** werden die Menschen mit Behinderungen an Unternehmen vermittelt, damit die Kompetenz der Personen geklärt werden kann und die Arbeitgebenden während maximal sechs Monaten die Fähigkeiten der Personen testen können. Es besteht noch kein Arbeitsvertrag und die versicherte Person erhält IV-Taggelder (vgl. ebd.: 5).
Die Arbeitgebenden erhalten einen **Einarbeitungszuschuss**, „sofern die versicherte Person zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht die nach Abschluss der Anlern- oder Einarbeitungszeit zu erwartende Leistungsfähigkeit aufweist" (ebd.). Diese Zuschüsse entsprechen maximal dem Bruttolohn der Menschen mit Behinderungen und werden während maximal 180 Tagen ausgerichtet (vgl. ebd.).

Durch die bereits in früheren Revisionen eingeführte Früherfassung und Frühintervention wird eine rechtzeitige Kontaktaufnahme mit der IV und den versicherten Personen angestrebt. Somit können dank dieser Massnahmen bereits zu einem frühen Zeitpunkt Integrationsbemühungen in die Wege geleitet werden. Im Gegenzug sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Rente. Viele Menschen mit Behinderungen, denen früher rasch eine Rente zugesprochen wurde, werden nun vermehrt an den Arbeitsmarkt herangeführt und mittels Eingliederungsmassnahmen platziert (vgl. Ritler 2013: 24).
Neben den Massnahmen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt verfügt die IV auch über Massnahmen zur **Wiedereingliederung**. Diese kommen in der Regel bei der Herabsetzung oder Aufhebung einer Rente zum Tragen, sie können zur Verbesserung der Erwerbsfähigkeit veranlasst werden. Während der Massnahme zur Wiedereingliederung erhält die versicherte Person weiterhin eine Rente (vgl. ebd.: 6-7).

Hoffmann (vgl. Hoffmann et al. 2000, nach Hoffmann 2005: 38) beschreibt, wie zahlreiche Erfahrungen belegen können, dass eine Wiedereingliederung schneller und besser zum Erfolg führt, wenn die Betroffenen möglichst früh über Perspektiven verfügen. „Je früher mit Rehabilitationsmassnahmen begonnen wird, desto geringer ist das Risiko der Chronifizierung und des Aufkommens von Resignation." (Hoffmann et al. 2000, zit. nach Hoffmann 2005: 38)

6.4.2 ‚Profil' (Tochter Stiftung der Pro Infirmis)

‚Profil – Arbeit & Handicap' ist eine Stiftung, welche vor mehr als zehn Jahren von der Pro Infirmis Schweiz gegründet wurde. Durch die langjährige Erfahrung in der nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt kann die Stiftung auf individuell abgestimmte Dienstleistungen zurückgreifen. Sie hat sich seit der Gründung 1999 als

erfolgreicher und kompetenter Partner für Arbeitgebende, Privat- und Sozialversicherungen, Sozialdienste und andere Fachstellen etabliert. Sie bietet Dienstleistungen sowohl für Arbeitgebende wie auch für Stellensuchende an. ‚Profil' versteht sich als Brücke zwischen der Wirtschaft und den stellensuchenden Menschen mit Behinderungen (vgl. Profil 2011: 14). Aus ihrem Jahresbericht geht hervor, dass im Jahr 2011 mehr als 100 Betriebe einen Menschen mit Behinderung durch die Vermittlung von ‚Profil' fest anstellen konnten. Dies ist umso erstaunlicher, da im Jahr 2011 die wirtschaftliche Situation sehr angespannt und schwierig war (vgl. ebd.: 4).

Die Stiftung Profil arbeitet eng mit den Stellensuchenden zusammen. Mit dieser Unterstützung fördert Profil in der Beratung die Eigenverantwortung und fokussiert sich auf die Fähigkeiten und Ressourcen. Die Beratung von Stellensuchenden ist individuell angepasst, ziel- und lösungsorientiert (vgl. ebd.: 14).
Der Auftrag zur Stellenvermittlung oder Arbeitsplatzerhaltung an die Stiftung ‚Profil' kann beispielsweise von der Invalidenversicherung oder von Firmen und Betrieben kommen. Gemeinsam mit Arbeitgebenden werden Ziele definiert und abschliessend Ergebnisse ausgewertet.
Um das Angebot der Stiftung ‚Profil' anschaulich zu machen, wird die Personalvermittlung für Menschen mit Behinderungen auf Stellensuche kurz erklärt. Diese Personalvermittlung erfolgt in der Regel anhand eines Prozesses in aufbauenden Modulen. Teilweise sind jedoch nur einzelne Module notwendig. In Einzelfällen können auch einzelne Module durch Institutionen und Organisationen eingekauft werden (vgl. Profil o.J. a.: o.S.).

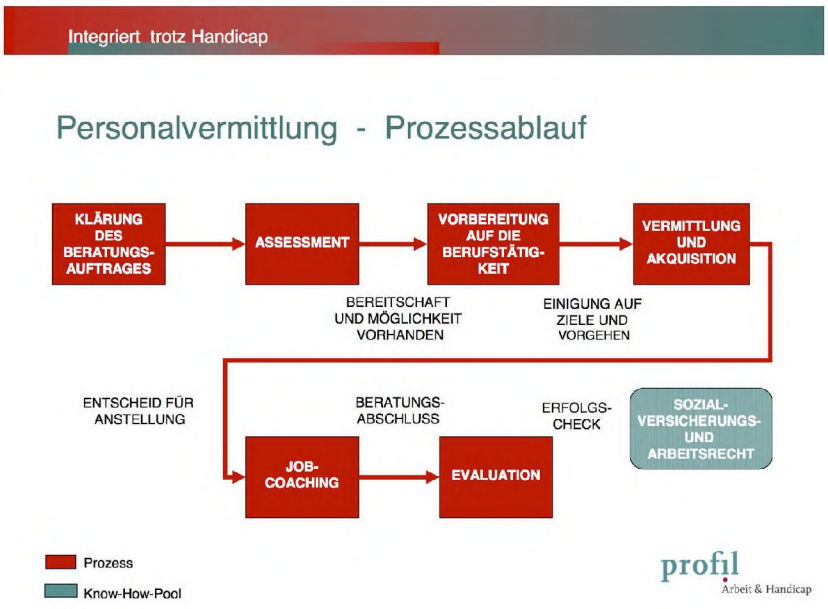


Abb. 6: ‚Profil Arbeit & Handicap': Personalvermittlung – Prozessablauf (Profil - Arbeit & Handicap 2013)

Anfangs wird der Auftrag geklärt und dann erfolgt ein Assessment, welches einige Beratungssitzungen in Anspruch nehmen kann und anschliessend werden die Stellensuchenden auf die Erwerbsarbeit vorbereitet und für die Vermittlung und Akquisition geschult. Ist eine Stelle vermittelt, wird die Nachhaltigkeit mittels eines anschliessenden Job Coachings gewährleistet. Zum Abschluss erfolgt eine Evaluation mit allen Beteiligten (vgl. Profil o.J. b: o.S.).
Das Angebot der Stiftung ‚Profil' ist ein Beispiel aus vielen Angeboten, welches Menschen mit Behinderungen dabei begleitet, eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Viele Programme zur Vermittlung bieten ähnliche Strukturen und eine ebenso enge und professionelle Begleitung bei der Suche nach einer Anstellung an.

6.4.3 Das Berner Job-Coach-Projekt

Im Jahr 2002 entstand das Berner Job-Coach-Projekt an den Universitären Psychiatrischen Diensten (UPD). Ziel dieses Projektes war es, die Anzahl psychisch behinderter Menschen, welche nachhaltig eingegliedert werden, zu erhöhen. Es war die erste Initiative der Schweiz, das Supported Employment auf europäische Verhältnisse zu adaptieren. Es setzt das Prinzip im Rahmen der gesetzlichen und wirtschaftlichen Bedingungen in der Schweiz in die Praxis um (vgl. Hoffmann/Jäckel 2008: 130). Die Teilnehmenden werden durch das Job-Coach-Projekt und nicht von der Einzelfirma in der freien Wirtschaft zeitlich unbefristet angestellt. Für den Mehraufwand der Firma übernimmt das Projekt die Lohnkosten. Auch die Versicherungsbeiträge werden vom Job-Coach-Projekt getragen. Dies soll ein weiterer Anreiz für die Arbeitgebenden sein (vgl. Hoffmann/Jäckel 2008: 131).

Die Teilnehmenden dieses Projektes werden im Rahmen der beruflichen Rehabilitation hinsichtlich ihrer Arbeitsfähigkeit abgeklärt. Sind die Voraussetzungen für eine Wiedereingliederung in die freie Wirtschaft gegeben, werden die Teilnehmenden dem Job-Coach-Projekt zugewiesen. Anschliessend wird in den ersten sechs Monaten ein Taggeld während der Einarbeitungszeit geleistet. Somit fallen für die Einsatzfirmen noch keine Kosten an. Der Job-Coach begleitet in der Regel rund zwölf Teilnehmende, um die Nachhaltigkeit mittels Arbeitsplatzgesprächen und Abrufbarkeit in Krisensituationen zu ermöglichen (vgl. Hoffmann/Jäckel 2008: 131f).
Hoffmann und Jäckel (vgl. 2008: 132f) beschreiben die Erfahrungen dieses Projekts als sehr positiv. Viele der Teilnehmenden haben noch heute eine Anstellung in der freien Wirtschaft. Die gemachten Erfahrungen auf Seiten der Arbeitgebenden, besonders die finanzielle Entlastung und die lange Begleitung durch einen Coach, wurden sehr geschätzt.
Das Projekt wurde aufgrund der erfreulichen Ergebnisse zu einem festen Angebot der UPD in Bern.

7 Diskussion der Ergebnisse

Im Schlussteil dieser Bachelor Thesis werden die wichtigsten Erkenntnisse gebündelt und diskutiert. Dabei soll auch die eigene Meinung Platz finden, indem die Aspekte eine Gewichtung erhalten.

Zu Beginn werden die Vorteile für Arbeitgebende und Arbeitnehmende verglichen und diskutiert. Anschliessend werden die Barrieren und Hemmnisse im Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen gegenüber gestellt, gewichtet und beurteilt. Diese Barrieren werden in zwei Gruppen aufgeteilt. Eine Gruppe zeigt die Barrieren der Infrastruktur und die zweite Gruppe die Aspekte auf sozialer, emotionaler und politischer Ebene. Darauf aufbauend werden die Konzepte und Instrumente der Organisation kritisch bewertet und durch weitere ähnliche Angebote ergänzt.

7.1 Vorteile für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

Die Anstellung eines Menschens mit einer Behinderung kann nicht nur für die Arbeitnehmenden einige positive Auswirkungen haben. Damit auch diese Vorteile in der Arbeit Platz finden, werden die zentralen Faktoren an dieser Stelle beleuchtet.

7.1.1 Arbeitgebende

Durch das Bemühen der Invalidenversicherung, mehr Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, soll den Arbeitgebenden mehr Hand geboten werden. Die Invalidenversicherung verfügt über einige Instrumente, um Anreize zu schaffen und die Menschen mit Behinderungen länger auf dem Weg in ein Arbeitsleben im ersten Arbeitsmarkt zu begleiten. Die IV fungiert als Arbeitsverleih und bietet somit die Möglichkeit, neue Arbeitnehmende zu testen, bevor sie möglicherweise fest angestellt werden. Prinzipiell übernimmt sie einen grossen Teil der Verantwortung und die Arbeitgebenden minimieren somit ein mögliches Risiko für den Betrieb. Die Betriebe können ohne den Aufwand einer umfassenden Personalakquisition neue Angestellte rekrutieren (vgl. Kapitel 5.2 und 6.4.1).

Wenn Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden auch nach einer Krankheit oder einem Unfall und einer daraus resultierenden Behinderung am Arbeitsplatz erhalten oder wieder eingliedern, können die Beiträge an Sozialversicherungen (Krankentaggeldversicherung, Pensionskasse usw.) auf einem stabilen Level gehalten werden. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Aspekt (vgl. Kapitel 5.2.1).

Neben den Aspekten der Unterstützung von aussen spielen auch Vorteile im innerbetrieblichen Bereich eine wichtige Rolle. So kann durch den Erhalt von Arbeitnehmenden der Belegschaft signalisiert werden, dass der Betrieb Verantwortung übernimmt und gleichzeitig ein positives Signal nach aussen abgeben. Zudem bleibt wertvolles Wissen und Können der Mitarbeitenden erhalten, was ein Imagegewinn für die Firma ist (vgl. Kapitel 5.2.1).

7.1.2 Arbeitnehmende

Für die Arbeitnehmenden gibt es eine Vielzahl an Vorteilen. Um den Rahmen der Arbeit nicht zu sprengen, werden an dieser Stelle lediglich einige ausgewählte Aspekte erwähnt.
Zum einen werden die Menschen mit Behinderungen als gleichberechtigte Teilnehmende mit gleichen Chancen in der Gesellschaft angesehen und es erfolgt ein Schritt aus der Stigmatisierung von Behinderung. Behinderung wird somit als etwas ‚Normales' betrachtet und findet den berechtigten Platz in der Gesellschaft.
Der wichtigste Aspekt der Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist die mögliche wirtschaftliche Unabhängigkeit und die daraus resultierende positive Auswirkung auf die weiteren Dimensionen der Lebenslage Behinderung. Es wird Partizipation erzielt und die Behinderung spielt fast keine ‚negative' Rolle mehr (vgl. Kapitel 4 und 5.2.2).

Nach Eicher (vgl. 2011: 154) müssen die Ideen und das Engagement dahingehend investiert werden, damit eine Beschäftigung gefunden wird, welche die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden befriedigt und beide Seiten profitieren.

7.2 Barrieren im Zugang

Wie aus dem vorhergehenden Kapitel 5.3 ersichtlich wurde, gibt es eine Vielzahl an Barrieren beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Dabei können selbige nicht negativ pauschalisiert werden. Nicht jede Barriere ist für die unterschiedlichen Bedingungen und Gegebenheiten von Menschen mit einer Behinderung relevant. Eine Person im Rollstuhl erlebt die Hindernisse vermehrt in der Infrastruktur und eine Person mit einer psychischen oder geistigen Behinderung stösst vermehrt auf sozialer Ebene an Grenzen. Grundsätzlich sollten die Barrieren gleichwohl für jegliche Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich reduziert werden. In dieser Validierung spielt die Art der Behinderung eine untergeordnete Rolle und somit werden Barrieren verallgemeinert gewichtet und bewertet.

Die Barrieren beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt werden an dieser Stelle in zwei Gruppen aufgeteilt und in aufsteigender Form soll eine Gewichtung entstehen. Die eher unwesentlicheren Barrieren werden zu Beginn aufgeführt, dann entsteht eine Steigerung hin zu den grössten Hindernissen, eine Person mit Behinderung einzustellen.

7.2.1 Barrieren der Infrastruktur

- Die Mobilität spielt heutzutage in vielen Fällen keine besonders grosse Rolle und betrifft nur einen kleinen Teil der Menschen mit Behinderungen (vgl. Kapitel 5.3.1).
- Spezifische Arbeitsregelungen, wie beispielsweise nur sitzende Beschäftigung oder die Arbeit von Zuhause aus, können von Betrieben vermehrt geboten werden (vgl. Kapitel 5).

Auch weniger anstrengende Arbeit, nach der Definition der Invalidenversicherung leichte oder angepasste Tätigkeiten, zählen zu geringeren Barrieren.

- Wie sich gezeigt hat, sind die meisten Menschen mit Behinderungen in Betrieben beschäftigt, welche spezifische Arbeitsregelungen wie Teilzeitarbeit oder vermehrte Flexibilität ermöglichen. In der Schweiz sind etwa 98 Prozent der Betriebe KMU und somit sind meist weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigt. In diesen Betrieben wurden bis anhin nur vereinzelt Menschen mit Behinderungen eingestellt. Es mangelt häufig auch an der Information der Arbeitgebenden (vgl. Kapitel 5.3.1).
- Ein grosses Hindernis im Zugang können notwendige bauliche Massnahmen sein. Es muss im Betrieb die Möglichkeit bestehen, den Arbeitsplatz so umzubauen, dass auch eine Person im Rollstuhl oder mit ähnlichen Hilfsmitteln ihren Arbeitsplatz einnehmen kann. Es scheitert häufig an den Gegebenheiten, der finanzielle Aspekt spielt dabei eine weniger gewichtete Rolle. Somit muss auf die Zugänglichkeit zu Gebäuden (barrierefreies Bauen), auf die Einrichtung der Gebäude und die Zugänge zu Hard- und Software (EDV) geachtet werden (vgl. 5.3.1).
- Die grössten Barrieren sind für viele Betroffene die Angst vor einem Mehraufwand, einer möglichen Leistungseinbusse und fehlender Unterstützung von Fachpersonen. Die Arbeitgebenden scheuen sich häufig davor, den Mehraufwand in Kauf zu nehmen, was oft einen klaren Grund gegen eine Anstellung von Menschen mit Behinderungen darstellt. Prinzipiell sind zwar viele gewillt, aber mehrfach sind die Arbeitgebenden zu wenig informiert oder haben noch keine oder wenig persönliche Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen gemacht. Dies zeigt sich besonders darin, dass Arbeitgebende mit Zugang zur Thematik vermehrt auch Menschen mit Behinderungen einstellen (vgl. Kapitel 5.3).

7.2.2 Barrieren auf sozialer, emotionaler und politischer Ebene

- Am wenigsten zu gewichten sind die Ängste vor negativen Reaktionen der Kundschaft oder Störungen im Betriebsklima (vgl. Kapitel 5.3.2).
- Häufiger ist es, dass bereits der Zugang oder der Erhalt, sprich die Weiterbeschäftigung oder gar die Neueinstellung, die erste Barriere aufweist. Menschen mit Behinderungen werden bei der Personalrekrutierung meist nicht berücksichtigt und somit bleibt ihnen der Zugang verwehrt. Die Möglichkeiten sind zwar gegeben, aber an der Umsetzung hapert es. Bei diesem Aspekt spielt die Art der Behinderung häufig eine Rolle (vgl. Kapitel 5.1 und 5.3.2).
- Der in der Gesellschaft und Wirtschaft steigende Leistungsdruck und die Beschleunigung, sowie die Rationalisierung, verschlechtern die Chancen für Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zusehends. Die Anforderungen an fachliche und soziale Kompetenzen werden immer grösser. Zeitgleich verschwinden die stressfreieren

sogenannten Nischenarbeitsplätze immer mehr. Diese Faktoren spiegeln die Tatsache wider, dass in den letzten Jahren bei Personen mit einer tieferen Belastbarkeitsgrenze vermehrt psychische Probleme auftauchten. Aus den IV-Statistiken ist dies gut abzuleiten. Renten aufgrund von psychischen Erkrankungen haben rapide zugenommen (vgl. Kapitel 4 und 5.3.2).

- Die wohl wichtigsten Barrieren auf sozialer und politischer Ebene sind das fehlende Wissen und die dadurch entstandenen Vorurteile, sowie das Fehlen von professioneller Unterstützung durch Fachleute und Eingliederungsexpertinnen und -experten. Es mangelt an Information für die Arbeitgebenden und somit kennen sie die Anforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten nur bedingt oder gar nicht. Auf staatlicher Ebene aber auch im Sektor von privaten Organisationen wird mittlerweile viel für eine verbreiterte Informationspolitik getan. Diese Barriere kann so durch die Mitarbeit der Gesellschaft stark abgebaut werden (vgl. Kapitel 5.3.2 und 5.4).

In der Fachliteratur ist man sich einig, dass die Barrieren in Zusammenarbeit von staatlicher und gesellschaftlicher Seite her abgebaut werden müssen. Viele Ängste und Hemmnisse können durch das Verbreiten von Informationen über die Möglichkeiten der Unterstützung von staatlicher Seite reduziert werden. Mehr als Dreiviertel (76 Prozent) der Betriebe in der Schweiz finden sich nicht gut über die Angebote Informiert, häufig fehlt den Arbeitgebenden der Zugang zur Thematik (vgl. Baumgartner 2012: 58).

7.3 Integration in den ersten Arbeitsmarkt

In der Schweiz gibt es in der Zwischenzeit eine grosse Vielfalt an Akteurinnen und Akteure, welche auch in Zusammenarbeit mit den Institutionen der sozialen Sicherung (IV/ALV/SH), die Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt fördern. Parallel dazu gibt es unabhängige Dritte, die in diesem Bereich tätig sind. Im Umfang dieser Arbeit wurde keine repräsentative Bearbeitung und Aufstellung Akteurinnen und Akteure angestrebt. Eine kleine Auswahl soll jedoch an dieser Stelle Platz finden. Die Angebote unterscheiden sich teilweise im Auftrag und in der Zielgruppe, aber sie verfolgen das Ziel der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt.
Einige Akteurinnen und Akteure sind: AOZ, Cavere, Profil, Wintegra, Myhandicap.ch, platform networking for jobs, Impulsis, Arbeitsintegration Winterthur, ASF Arbeitsintegration & Job Coaching, Supported Employment der PUK Zürich, XtraJobs.ch, DOCK Gruppe, worktrain.ch.

Die in Kapitel 6 beschriebenen Angebote, Konzepte und Projekte zeigen das momentane Bestreben der Eingliederungsmassnahmen und der Eingliederungspolitik in der Schweiz. Es

hat ein Paradigmenwechsel hin zur aktivierenden Sozialpolitik stattgefunden. Ein wesentlicher Aspekt dieses Wechsels ist der Spardruck innerhalb der Pfeiler der sozialen Sicherung. Die Invalidenversicherung spielt dabei eine gewichtige Rolle, da die Zusprache einer Rente hat in den letzten Jahren kontinuierlich abgenommen hat. Das hoch gesteckte Ziel ‚Arbeit für alle', welches auch aus dem Spardruck heraus entstanden ist, lässt sich nach Röösli (vgl. 2010: 40) wohl kaum realisieren. Es wird wohl nur der Slogan überleben und viele Menschen mit Behinderung werden weiterhineiner Arbeit im zweiten Arbeitsmarkt nachgehen.

Die beschriebenen, teilweise aufeinander aufbauenden Instrumente der Integration können als Fundament der gelingenden Integration in den ersten Arbeitsmarkt angesehen werden. Die Möglichkeiten, welche beispielsweise durch die IIZ-Projekte eröffnet werden, zeigen das Bestreben der besseren Integration und einer Verankerung im gesellschaftlichen Umgang mit der Thematik. Besonders das Konzept des Supported Employment hat sich in den letzten Jahren in vielen Bereichen der Integrationsarbeit etabliert. Die Angebote orientieren sich teilweise stark daran und auf diese Weise kann auch die längerfristige Integration ermöglicht werden.
Es hat sich gezeigt, dass durch ein ausführliches Assessment und eine nachhaltige Begleitung durch einen Job Coach oder ähnliche Instrumente, der Weg zurück in die freie Wirtschaft weniger ‚steinig' ist und viele Barrieren überwunden werden können. Hervorzuheben ist die Funktion des Assessments: Dank einer längerfristig angelegten Abklärung können die Ressourcen der Menschen mit Behinderungen besser erörtert und dadurch gezielter ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden.
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es im Interesse aller sein sollte, Menschen mit Behinderungen, ihren Fähigkeiten und Ressourcen entsprechend zu fördern und auf dem Weg zur Erwerbsarbeit zu begleiten.

8 Beantwortung der Fragestellung

Zu Beginn dieser Bachelor Thesis wurden die zu bearbeitenden Haupt- und Teilfragen gestellt. Durch die Beantwortung dieser Fragestellungen konnten wichtige Faktoren für die Eingliederung und Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt ausgearbeitet werden. Die bearbeiteten Teilfragen wurden im Hauptteil und in der Diskussion der Ergebnisse bereits umfassend beantwortet. Somit wird im Folgenden nur auf die Hauptfragestellung erneut eingegangen:

Welche Vorteile und Barrieren bestehen für Menschen mit Behinderungen beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und welche Konzepte und Angebote der Integration können eine Rolle beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt in der Schweiz spielen?

Es hat sich gezeigt, dass Menschen mit Behinderungen auf eine Vielzahl von Barrieren beim Zugang zum ersten Arbeitsmarkt treffen. In der Schweiz ist im Sinne der Gleichberechtigung einiges zur Unterstützung gesetzlich verankert, doch es fehlen teilweise verbindliche Aspekte, die eine konkrete Umsetzung ermöglichen. Wie sich gezeigt hat, besteht besonders in den Bereichen der Information von Arbeitgebenden starker Verbesserungsbedarf, denn durch Unwissenheit und geringe Erfahrung mit der Thematik wird das Ziel, nicht nur das der Invalidenversicherung, sondern auch das der Gleichstellungspolitik zur gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben aller Personen in der Schweiz, kaum zu erreichen sein.
Die privatwirtschaftlichen Unternehmen in der Schweiz sind dadurch gekennzeichnet, dass sämtliche Ausgaben durch den Erlös aus dem Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen im Minimum kostendeckend sein müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben. Daraus lässt sich schliessen, dass die vorherrschenden Ängste vor einem Mehraufwand durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine, ohne Unterstützung kaum zu überwindende, Barriere darstellen. Auch hier müsste das Wissen der Arbeitgebenden gezielt aufgebaut werden, denn neben den finanziellen Anreizen der IV gibt es viele weitere Angebote zur Unterstützung. Eine Möglichkeit wäre, dass der Bund als Arbeitgebender und die grossen, teilweise staatlichen Betriebe der Schweiz, eine gezielte Vorbildfunktion übernehmen.

Damit die Nachhaltigkeit noch weiter gefördert werden kann, müssen Projekte, welche mittels der Grundprinzipien des Supported Employment fungieren, fester und transparenter verankert werden. Wie sich in den letzten Jahren in der Integrationsarbeit gezeigt hat, können durch diese und ähnliche Ansätze messbare Erfolge generiert werden. Die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden benötigen in den meisten Fällen die Sicherheit und Unterstützung durch Experten, denn nur dann können die Wünsche und Bedürfnisse beider Seiten zu einem gemeinsamen Weg führen.

9 Fazit und weiterführende Gedanken

Der in Kapitel 8 beschriebene gemeinsame Weg von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden soll in diesem Fazit noch einmal aufgegriffen werden. Die wichtigsten Faktoren sind eine enge Begleitung durch den Prozess der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und eine bessere Informationspolitik, welche die Möglichkeiten für Betriebe, besonders für die KMU, sind. Niklas Baer umschreibt es mit dem Wort ‚Risikoausgleich' (vgl. Kapitel 5.3.2). Mit dieser Bezeichnung lässt sich der Bedarf sehr prägnant beschreiben. Die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe zur beruflichen Eingliederung genügt nicht, damit Menschen mit Behinderungen besser auf dem ersten Arbeitsmarkt vertreten sind. Durch Fachpersonen und Partnerschaften von Betrieben und Firmen mit spezifischen Organisationen kann dem entgegengewirkt werden. Nur durch eine gemeinsame Herangehensweise in der Gesellschaft kann die nachhaltige Eingliederung von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt möglich sein.

Aus Sicht des Autors sollten auch von Seiten des Bundes klare Signale gesetzt werden, nicht nur durch eine Vorbildfunktion, sondern auch durch eine verstärkte Bearbeitung der Thematik. Ein erster Schritt wird die Unterzeichnung der UNO-Behindertenkonvention sein. Die bestehenden Gesetze werden dadurch gefestigt und noch breiter in der Gesellschaft verankert.
Ausserdem ist es wichtig, dass besonders die Professionellen der Sozialen Arbeit, aber auch die Tragenden der sozialen Sicherung über die Möglichkeiten zur besseren Integration Bescheid wissen und sich bewusst sind, welche Barrieren im Zugang überwunden werden müssen. Auch sollte die Tragweite der Dimension Erwerbsarbeit im Umgang mit Menschen mit Behinderungen allgegenwärtig sein und berücksichtigt werden.

9.1 Überprüfung des Vorgehens

Durch die Bearbeitung der Haupt- und Teilfragen anhand von aktueller Literatur und Fachzeitschriften konnte in dieser Bachelor Thesis ein Überblick über die Integrationspolitik von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt verschafft werden. Bei der Bearbeitung stellte sich insbesondere die Frage nach der Definition von Behinderung, hierbei war es schwer, eine Grundlage zu schaffen, mittels welcher ein allgemeiner Überblick zur Thematik hergestellt werden konnte. Viele empirische Studien zielen auf eine bestimmte Gruppe von Menschen mit Behinderungen. Es wurde versucht, diese unterschiedlichen Herangehensweisen miteinander zu verknüpfen und dadurch weiterhin das Thema Behinderung trotz seiner ganzen Vielseitigkeit fokussiert auf die Fragestellung zu bearbeiten.
Der Versuch, die verschiedenen Blickwinkel auf die Thematik zu verknüpfen, führte zu einem positiven Resultat.

Die in Kapitel 6 beschriebenen Instrumente der Integration hätten noch verstärkter in der Bachelor Thesis verankert werden oder gar in einer weiterführenden Arbeit Platz finden können.

9.2 Weiterführende Gedanken

Aufbauend auf diese Arbeit wäre es interessant zu erfahren, welche Barrieren aus Sicht der Betroffenen selbst, der Menschen mit Behinderungen, die grössten Hindernisse darstellen. Zudem wäre es interessant, die Sicht der Politik auf die Integrationsbemühungen zu erörtern und somit den Veränderungsbedarf zu konkretisieren. Es könnte eine Zwischenvalidierung der forschen Ziele der Invalidenversicherung oder die Wirksamkeit der Eingliederungsbemühungen aufgezeigt werden. Dies wäre aus der Sicht des Autors eine reizvolle empirische Untersuchung. Darüber hinaus könnte eine Studie über die Umsetzung und Wirksamkeit der gegebenen Möglichkeiten und Angebote neue Blickwinkel ermöglichen.
Ebenfalls interessant wäre es, der Frage nachzugehen, wie stark die Barrieren bei den unterschiedlichen Gruppen von Behinderungen variieren und mittels welcher Massnahmen und Eingliederungsangebote die besten Erfolge erzielt werden können.

Abschliessend darf nicht vergessen werden, dass es keine Universallösung gibt. Die Menschen sind so unterschiedlich und somit werden in jeglichen Bemühungen genügend Freiräume für die individuellen Bedürfnisse und Gegebenheiten Platz finden.

10 Literatur und Quellenverzeichnis

AHV/IV (2012a). Leistungen der Invalidenversicherung (IV). URL: www.ahv-iv.info [Zugriffsdatum 15. Juni 2013].

AHV/IV (2012b). Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV. URL: www.ahv-iv.info [Zugriffsdatum 15. Juni 2013].

Baer, Niklas (2007). Würden Sie einen psychisch behinderten Menschen anstellen? In: Zeitschrift für Sozialhilfe. 104 Jg. (1). S. 32-33.

Baumberger, Daniel/Gaillard, Serge Dr. (2010). Der Schweizer Arbeitsmarkt – eine Lagebeurteilung. In: Die Volkswirtschaft. Das Magazin Wirtschaftspolitik. (4). S. 39-43.

Baumgartner, Edgar/Greiwe, Stephanie/Schwab, Thomas (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen – Kurzfassung. Olten: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.

Baumgartner, Edgar (2004). Ohne das Engagement der Wirtschaft geht es nicht. In: pro mente sana aktuell. (1). S. 6-7.

Baumgartner, Edgar (2012). Sozialfirmen als neue Lösung? Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung. In: Adam, Stefan M. (Hg.). Die Sozialfirma – wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln. Beiträge zu einer sozialwirtschaftlichen Innovation. Bern: Haupt Verlag. S.49-65.

BSV (2011). IV-Statistik 2011. Bern: BSV.
URL: http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/zahlen/00095/00442/01378/index.html?lang=de [Zugriffsdatum: 22.04.2013].

BSV (2012). Invalidenversicherung: Zahlen und Fakten 2012. Steigerung der beruflichen Eingliederung als Gegenstück zu sinkenden Neurentenzahlen. Bern: BSV. Ev. URL: http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/30645.pdf [Zugriffsdatum: 30.05.2012].

Bundesamt für Statistik BFS (Hg.) (2012). Behinderung und Erwerbstätigkeit. Einschränkungen und Hilfsmassnahmen bei der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung. URL: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=4986 [Zugriffsdatum: 15.05.2013].

Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG) vom 13. Dezember 2002. URL: http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/200701010000/151.3.pdf [Zugriffsdatum: 27.05.2013].

Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) vom 19. Juni 1959. Stand am 1. Januar 2013. URL: http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19590131/201301010000/831.20.pdf [Zugriffsdatum: 27.05.2013].

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999. Stand 11. März 2012.

Compasso, Berufliche Eingliederung-Informationsportal für Arbeitgeber (o.J.). URL: http://www.compasso.ch/de/p90000948.html [Zugriffsdatum 25.05.2013].

Doose, Stefan (2007). Perspektiven integrativen Arbeitens für Menschen mit schwerer Mehrfachbehinderung. In: Hinz, Andrea (Hg.). Schwere Mehrfachbehinderung und Integration. Herausforderungen, Erfahrungen, Perspektiven. Marburg: Lebenshilfe-Verlag. S.246-254.

EDI (2010). Integration von Menschen mit Behinderungen im EDI. Bern: Eidgenössisches Departement des Inneren.

Eichner, Kuno (2011). Sozialraumorientierung – Herausforderung und Entwicklungschance für die WfbM. In: Fischer, Erhard/Heger, Manuela/Laubenstein, Désirée (Hg.). Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Oberhausen: Athena-Verlag. S.143-155.

EUSE (2007). Europäischer Dachverband für unterstützte Beschäftigung. Informationsbroschüre und Qualitätsstandards. Hamburg: Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung.

Felder, Franziska (2012). Inklusion und Gerechtigkeit. Das recht behinderter Menschen auf Teilhabe. Frankfurt am Main: Campus Verlag GmbH.

Fischer, Erhard/Heger, Manuela/Laubenstein, Désirée (2011). Konzept zur beruflichen Integration – Überblick und Einführung. In: Fischer, Erhard/Heger, Manuela/Laubenstein, Désirée (Hg.). Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Oberhausen: Athena-Verlag. S.7-35.

Gärtner, Ludwig (2005). Behinderung und Invalidität. In: Soziale Sicherheit. (1). S. 33-36.

Geisen, Thomas (2012). Unausgeschöpfte Potenziale. Eingliederung als neues Konzept der Sozialen Arbeit. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 44. Jg. (2). S. 34-36.

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 der Invalidenversicherung. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.

Hardil, Stephan (1999). Soziale Ungleichheit in Deutschland. 7. Auflage. Opladen: Leske + Budrich.

Hartmann, Rainer (2011). Sozialfirmen für Menschen mit Behinderungen? In: Soziale Sicherheit. (3). S. 113-116.

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

Hoffmann, Holger/Baettig, Vera/Dorothea, Jäckel (2004). Das Berner Job Coach Projekt – ein wegweisender Ansatz. In: pro mente sana aktuell. (1). S. 14-15.

Hoffmann, Holger/Jäckel, Dorothea (2008). Supported Employment- Nachhaltigkeit in der beruflichen Eingliederung psychisch Kranker. In: Mecklenburg, Hermann/Strock, Joachim (Hg.). Handbuch berufliche Integration und Rehabilitation. Wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben. Bonn: Psychiatrie-Verlag. S. 128-133.

Imfeld, Claudia (2012). Raus aus der geschützten Werkstatt. URL: http://www.beobachter.ch/geld-sicherheit/ahviv/artikel/behinderte-integrieren_raus-aus-der-geschuetzten-werkstatt/ [Zugriffsdatum: 15. April 2013].

Kälin, Walter/Künzli, Jörg/ Wyttanbach, Judith/Schneider, Annina/Akagündüz, Sabiha (2008). Mögliche Konsequenzen einer Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Schweiz. Bern: Institut für öffentliche Rechte.

Kistner, Hein (2006). Das Konzept >Arbeit und Bewegung< Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit schweren Behinderungen. In: Hirsch, Stephan/Lindmeier, Christian (Hg.). Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. S. 202-218.

Kradorff, Ernst v./Ohlbrecht, Heike (2010). Erwerbsarbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel. In: Mecklenburg, Hermann/ Storck, Joachim (Hg.). Handbuch berufliche Integration und Rehabilitation. Wie psychisch kranke Menschen in bezahlte Arbeit kommen und bleiben. Bonn: Psychiatrie-Verlag. S. 71-83.

Kradorff, Ernst v. (2012). Stigmatisierung, Diskriminierung und Exklusion von Menschen mit Behinderungen. In: Moser, Vera/Detlef, Horster (Hg.). Ethik der Behindertenpädagogik. Menschenrechte, Menschenwürde, Behinderung. Eine Grundlegung. Stuttgart: Kohlhammer GmbH. S.118-130.

Manouk, Nick (2010). „Die Nachhaltigkeit muss deutlich verbessert werden". Ein Gespräch über Arbeitslosigkeit, Arbeitsmarktmassnahmen und Arbeitsintegration. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 42. Jg. (5). S. 22-25.

Markowetz, Reinhard (2007). Inklusion und soziale Integration von Menschen mit Behinderungen. In: Cloerker, Günther (Hg.). Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. 3. Auflage. Heidelberg: Universitätsverlag Winter GmbH. S. 207-278.

Nadai, Eva/Canonica, Alan (2012). Arbeitsmarktintegration als neu entstehendes Berufsfeld: Zur Formierung von professionellen Zuständigkeiten. In: Schweizer Zeitschrift für Soziologie. 38. Jg. (1). S. 23-37.

Nasciuti, Patrick/Knoepfel, Ralph (2012). Die IV-Revision 6a: eine Chance für alle. In: Organisator. 94. Jg. (4). S. 28-29.

OECD (2006). Krankheit, Invalidität und Arbeit: Hemmnisse abbauen. Serie 1: Norwegen, Polen und Schweiz. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Paolino, Marcel (2011). Sozialfirmen oder soziale Unternehmen? In: Soziale Sicherheit. (3). S. 109-112.

Profil – Arbeit & Handicap (Hg.) (2011). Jahresbericht 2011. Zürich: o. V.

Profil (o.J. a). Dienstleistungen. o.O.: o.V.

Profil (o.J. b). Personalvermittlung – Prozessablauf. URL: http://www.profil.proinfirmis.ch/download/personalvermittlung.pdf [Zugriffsdatum 25.05.2013].

Ritler, Stefan (2013). Eingliederung um fast jeden Preis. Kulturwandel von der Renten- zur Eingliederungsversicherung. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 45. Jg. (5). S. 24-25.

Röösli, Ferdinand (2010). Sinnvolle produktive Tätigkeiten fördern. Arbeitsagogik – Unterstützung von Menschen, die einen erschwerten Zugang zur Arbeitswelt haben. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 42. Jg. (5). S. 39-40.

Ross, Rita (2011). UNO-Behindertenkonvention. Auf Worte sollten Taten folgen. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 43. Jg. (10). S. 16.

Rüst, Thomas/Debrunner, Annelies (2005). Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.

Sander, Alfred (2002). Behinderungsbegriffe und ihre Integrationsrelevanz. In: Eberwein, Hans (Hg.). Handbuch Integrationspädagogik. Kinder mit und ohne Behinderung lernen gemeinsam. Weinheim: Beltz. S. 99-108.

Schaufelberger, Daniel/Mey, Eva (2010). Viele Massnahmen – wenig Übersicht. Arbeitsintegration – Vorschlag einer Systematisierung. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 42. Jg. (5). S. 15-18.

Schildmann, Ulrike (1983). Lebensbedingungen behinderter Frauen. Aspekte ihrer gesellschaftlichen Unterdrückung. Giessen: Focus-Verlag.

Schütz, Anna (2010). Treten an Ort. Die interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) weist strategische und gesetzliche Schwachstellen auf. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 42. Jg. (5). S. 32-33.

Schwendy, Arnd (2010). Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes. In: Mecklenburg, Hermann/Strock, Joachim (Hg.). Handbuch berufliche Integration und Rehabilitation. Wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben. Bonn: Psychiatrie-Verlag. S. 267-275.

Spindler, Charlotte (2010). Zehntausend Partnerfirmen für die Reintegration. Stiftung IPT: ein Weg in den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 42. Jg. (5). S. 29-31.

Stocker, Regula (2010). Konkrete Orientierung, verlässliche Unterstützung und reduzierte Risiken. Was Arbeitgeber brauchen, damit Arbeitsintegration gelingt. In: Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit. 42. Jg. (5). S. 34-35.

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

Welti, Felix (2005). Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat. Tübingen: Mohr Sibeck.

Wenger, Susanne (2010). Job trotz Handicap? Niklas Baer über Voraussetzungen erfolgreicher Eingliederung. In: Curaviva. (4). S. 4-8.

WHO (2011). Weltbericht Behinderung 2011. Genf: WHO. URL: http://www.iljaseifert.de/wp-content/uploads/weltbericht-behinderung-2011.pdf [Zugriffsdatum: 27.05.2013].

Zwicky, Heinrich (2003). Zur sozialen Lage von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz. In: Schweizer Zeitschrift für Soziologie. 29. Jg. (1). S. 159-187.

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne unerlaubte Hilfe verfasst habe.

Winterthur, 28. Juni 2013

Unterschrift: _____

Mathias Stickl