

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

Die Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den primären Arbeitsmarkt

Ein Querschnitt durch ein komplexes Netz von Akteuren der beruflichen Inklusion, die heutigen Rahmenbedingungen und ein Ausblick in eine mögliche Zukunft

Autor: Adrian Boutellier
Matrikelnummer: 16-651-259

Eingereicht bei: Christina Knobel Furrer

Bachelor-Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Vorgelegt im Juni 2020 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

Abstract

Viele Menschen mit Lernschwierigkeiten würden gerne im primären Arbeitsmarkt arbeiten. Viele Unternehmen sind gewillt, Menschen mit Beeinträchtigung anzustellen. Im Jahr 2014 hat die Schweiz die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert. Die Konvention fordert, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeit in einem offenen, integrativen Arbeitsmarkt selbst wählen und damit ihren Lebensunterhalt verdienen können. Inzwischen sind Jahre vergangen und der Zugang zum primären Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Beeinträchtigung nach wie vor erschwert. So zeigen Statistiken aus der Schweiz eine erheblich höhere Erwerbslosigkeit von Menschen mit Beeinträchtigung im Vergleich zu Menschen ohne Beeinträchtigung.

Diese Arbeit befasst sich folglich mit der Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den primären Arbeitsmarkt in der Schweiz. Im Fokus stehen die Fragen, wie die Akteure der beruflichen Eingliederung die berufliche Inklusion von betroffenen Personen aktuell fördern und wie dieser Anteil von Menschen mit Lernschwierigkeiten im primären Arbeitsmarkt gesteigert werden könnte.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Persönlicher Bezug und Herleitung zum Thema	1
1.2	Relevanz für die Soziale Arbeit	4
1.3	Eingrenzung des Erkenntnisinteresses	4
1.3.1	Form der Beeinträchtigung	5
1.3.2	Grad der Beeinträchtigung	5
1.3.3	Fragestellung	6
1.3.4	Methodisches Vorgehen	7
1.3.5	Aufbau der Arbeit	7
2	Begrifflichkeiten und Verwendung	8
2.1	Behinderung und Beeinträchtigung	8
2.2	Menschen mit Lernschwierigkeiten	9
2.3	Berufliche Integration und berufliche Inklusion	10
2.4	Primärer und sekundärer Arbeitsmarkt	11
3	Gesetzliche Bestimmungen zur Sicherung beruflicher Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung	12
3.1	Bundesverfassung, Arbeitsgesetz und Obligationenrecht	12
3.2	Behindertengleichstellungsgesetz und Bundespersonalverordnung	13
3.3	BG über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung (IFEG)	13
3.4	Internationales Recht / UN-Behindertenrechtskonvention	14
4	Die Akteure der beruflichen Inklusion in der Schweiz und ihre Massnahmen	16
4.1	Menschen mit Lernschwierigkeiten als Arbeitnehmer	17
4.2	Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes	19
4.3	Die Invalidenversicherung	20
4.3.1	Eingliederungsmassnahmen	21
4.3.2	Taggelder	22
4.3.3	Wiedereingliederung von Rentenbezügerinnen und Rentenbezügern	23
4.3.4	Assistenzbeitrag	23
4.4	Werkstätten	25
4.5	Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI)	26
4.6	Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung	26
4.7	Inclusion Handicap	27
5	Ein kritischer Blick auf die Akteure der beruflichen Inklusion in der Schweiz	28

5.1	Menschen mit Lernschwierigkeiten	29
5.2	Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes	31
5.3	Die Invalidenversicherung	32
5.4	Werkstätten	37
5.5	Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI)	38
5.6	Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung und Inclusion Handicap	39
6	Schlussfolgerungen	40
7	Quellenangaben	53
7.1	Literaturverzeichnis	53
7.2	Abbildungsverzeichnis / Tabellenverzeichnis	58
	Anhang	59
	Auszug «Stiftung Profil - Konzept zur Förderung von Inklusionsarbeitsplätzen»	59
	Ehrenwörtliche Erklärung	61

Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
ArG	Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), SR 822.11
ATSG	Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts, SR 830.1
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz), SR 837.0
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz), SR 412.10
BehiG	Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz), SR 151.3
BehiV	Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsverordnung), SR 151.31
BFS	Bundesamt für Statistik
BPV	Bundespersonalverordnung, SR 172.220.111.3
BRK	UN-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen), SR 0.109
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, SR 101
CRPD	Committee on the Rights of Persons with Disabilities
CSR	Corporate Social Responsibility
DiM	Diversity Management
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EGBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ICD	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health

IFEG	Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen, SR 831.26
IV	Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung, SR 831.20
IVV	Verordnung über die Invalidenversicherung, SR 831.201
KSBE	Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art
KSIM	Kreisschreiben über die Integrationsmassnahmen
OR	Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), SR 220
PrA	Praktische Ausbildung
PSA	Professionelle der Sozialen Arbeit
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SE	Supported Employment
SVA	Sozialversicherung Aargau
USBI	Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration
WHO	World Health Organisation
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch, SR 210

1 Einleitung

In der folgenden Einleitung werden zuerst Beweggründe des Verfassers zur Bearbeitung des Themas aufgezeigt und mit einigen Zahlen und Fakten aus dem wissenschaftlichen Diskurs ins Thema eingeführt. Anschliessend werden die Relevanz für die Soziale Arbeit und eine Eingrenzung des Erkenntnisinteresses erläutert. Die zusammengetragenen Ausführungen des Kapitels führen zur Fragestellung dieser Arbeit. Zum Schluss des ersten Kapitels werden das methodische Vorgehen und der Aufbau der Arbeit beschrieben.

1.1 Persönlicher Bezug und Herleitung zum Thema

Immer wieder wird der Verfasser dieser Arbeit in der Praxis, genauer in der Sozialberatung einer Fachstelle für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige, von Menschen mit Lernschwierigkeiten mit dem Wunsch nach beruflicher Veränderung konfrontiert. Viele Betroffene leben von einer IV-Rente und anderen Sozialversicherungsleistungen. Oft sind diese Personen an einem geschützten Arbeitsplatz tätig und wünschen sich eine Anstellung im primären Arbeitsmarkt und daraus einen Lohn, mit dem sie ihren Lebensunterhalt verdienen und ihre allgemeinen Teilhabemöglichkeiten erweitern können. Die Gegebenheiten zur Verwirklichung dieses Wunsches sind in der Schweiz leider nur begrenzt gegeben, sodass sich Betroffene häufig mit ihrer Situation abfinden müssen. Der Austausch mit Berufskollegen, Fachleuten aus der Arbeitsintegration und der IV-Stelle zeigen immer wieder mehrschichtige Schwierigkeiten der Inklusion in den primären Arbeitsmarkt auf. Auch die Auseinandersetzung mit der Thematik im Bachelorlehrgang der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW hat das Interesse des Verfassers am Thema geweckt. Tauchte der Begriff der Arbeit doch immer wieder auf, sei es in Vertiefungsrichtungen wie Erwerbslosigkeit, Behinderung oder Migration. Der Blick in die Fachliteratur und Printmedien zeigt schliesslich, wie breit die Themen Arbeit und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung diskutiert werden. Vertreter aus der Politik oder von Organisationen, die sich für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigung einsetzen, sind engagiert, um die Gesellschaft auf die Thematik aufmerksam zu machen und zu sensibilisieren. So sagte Christian Lohr, Vizepräsident von Pro Infirmis und CVP Nationalrat im Hinblick auf sein Referat an der Diskussionsplattform «Open Forum» am World Economic Forum 2020 in Davos:

Wenn wir uns für eine inklusive Gesellschaft entscheiden, wo auch Menschen mit einer Beeinträchtigung voll am Leben teilnehmen, dann sollen sie auch die Möglichkeit haben, zur Arbeit zu gehen. (vgl. Pro Infirmis 2020)

Christian Lohr, selbst körperlich beeinträchtigt, deutet Themen wie Inklusion und Teilhabe in allen Lebensbereichen, einschliesslich dem der Arbeit, an. Arbeit ist für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung aus diverser Hinsicht ein wichtiger Bestandteil des Lebens. Sie stellt heute ein lebensnotwendiger Teil unseres kulturell und gesellschaftlich gewachsenen Daseins dar, wodurch wir unseren Lebensunterhalt sichern und unsere Bedürfnisse befriedigen können (vgl. Fischer/Heger/Laubenstein 2011: 7). Erwerbsarbeit bestimmt gemäss Asländer (vgl. 2005: 9) die soziale Selbstwahrnehmung des modernen Menschen und ist, nebst der Familie, zum wohl wesentlichsten Bereich von sozialer Identifikation geworden. Erwerbsarbeit vermittelt sozialen Status. Sie bedeutet zudem Aktivität und zeigt insbesondere für Menschen mit Beeinträchtigung, dass man etwas zum Arbeitsleben beiträgt und sich mit seinen Möglichkeiten einbringt (vgl. Doose 2012: 76f.). Bieker (vgl. 2005: 15) sieht darin ein Gefühl von Einbindung in kollektive Ziele und Zwecksetzungen und eine Leistung eines Beitrags für die Volkswirtschaft und das grosse Ganze. Daneben fördert Arbeit die Sozialintegration, da am Arbeitsplatz Erfahrungen und Kontakte zu anderen Menschen entstehen (vgl. ebd.). Für Menschen mit Beeinträchtigung kann Erwerbsarbeit dadurch Selbstwirksamkeit und Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen. Selbstverständlich bringt Arbeit aber nicht nur Positives mit sich. Schlechte Arbeitsbedingungen können auch belastend sein und Erkrankungen oder Behinderungen hervorrufen (vgl. ebd.: 19). Durch den Zugang zur Erwerbsarbeit sollen jedoch für Menschen mit Beeinträchtigung die Teilhabe und Chancenvielfalt erweitert werden. Viele Betroffene haben nämlich in anderen Lebensbereichen wenig Möglichkeiten, die Funktionen der Einkommenssicherung oder Grunderfahrungen der Erwerbsarbeit zu kompensieren (vgl. ebd.: 20).

Um Menschen mit Beeinträchtigung berufliche Teilhabe ermöglichen zu können, braucht es u.a. gesetzlich festgelegte Rahmenbedingungen. Per 1. Januar 2004 trat das Behindertengleichstellungsgesetz (Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG) vom 13. Dezember 2002 (SR 151.3)) in Kraft. Das Gesetz soll Menschen mit Beeinträchtigung, ergänzend zu den Ausführungen in der Schweizerischen Bundesverfassung (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 (SR 101)), zu mehr Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verhelfen. Im Jahr 2014 ratifizierte die Schweiz zudem die UN-Behindertenrechtskonvention (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRK). abgeschlossen in New York am 13. Dezember 2006 (SR 0.109)). Die Konvention fordert die gleichberechtigte, uneingeschränkte Teilhabe aller Menschen in allen Aktivitäten und verweist auf das gleiche Recht auf Arbeit für Menschen mit und ohne Behinderungen.

Viele Menschen mit Beeinträchtigung sind auf Unterstützungsleistungen des Staates, z.B. in Form einer Rente der Invalidenversicherung (IV), angewiesen. Im Jahr 2018 bezogen in der Schweiz fast 218'000 Personen eine IV-Rente (vgl. Bundesamt für Sozialversicherung BSV: 2019). Durch die 5. und 6. IV-Revision wurden von Seiten des Staates Schritte vorgenommen, um Menschen mit Beeinträchtigung die Arbeit im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen oder zu erhalten (vgl. Debrunner 2017: 13). Weiteren Handlungsbedarf entnimmt man Zahlen des Bundesamts für Statistik aus dem Jahr 2015. Diese zeigen frappante Unterschiede bezüglich des Arbeitsmarktstatus von Menschen mit und ohne Behinderung. Die Zahl der Erwerbstätigen beläuft sich bei Menschen ohne Behinderung auf 84%, bei Menschen mit Behinderung (Total) auf 68% und bei stark eingeschränkten Menschen mit Behinderung auf nur noch 42% (Abb. 1). Mehr als die Hälfte der stark eingeschränkten Menschen mit Behinderungen arbeitet folglich nicht oder geht einer Beschäftigung im geschützten Bereich nach.

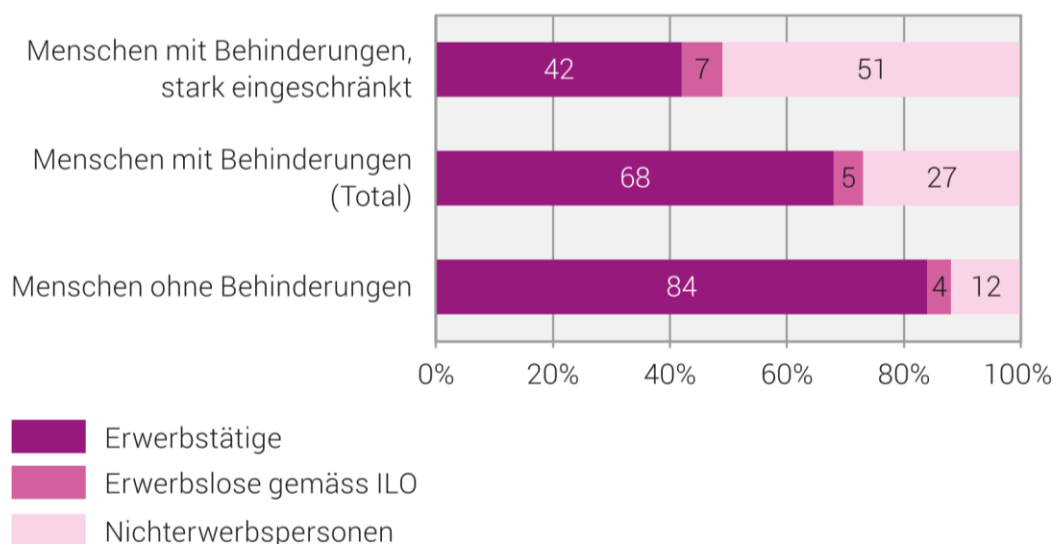


Abb. 1: Arbeitsmarktstatus von Menschen mit und ohne Behinderung, 2015 (Bundesamt für Statistik BFS 2017).

Gewisse Wegweiser in Richtung vermehrter beruflicher Teilhabe sind wie vorgenannt politisch gesetzt. Doch wie steht es um die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung? Für viele bedeutet die Beschäftigung an einem geschützten Arbeitsplatz Sicherheit. Wie sich im späteren Verlauf dieser Arbeit noch detailliert zeigen wird, besagen aber diverse Umfragen, dass viele Menschen mit Beeinträchtigung gerne im primären Arbeitsmarkt tätig sein würden.

Schliesslich bleibt noch die Perspektive der Arbeitgeber des primären Arbeitsmarkts. Auch diese sind gewillt, an den bestehenden Gegebenheiten etwas zu ändern. Gemäss einer Studie aus dem Jahr 2004 können sich fast ein Drittel der befragten Unternehmen grundsätzlich vorstellen, Menschen mit Beeinträchtigungen in ihrem Betrieb anzustellen (vgl.

Baumgartner/Greiwe/Schwarb 2004: 49). Gerade mal 8% konnte tatsächlich eine Beschäftigung dieser Gruppe ausweisen.

1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit

Eingangs des letzten Kapitels wurde beschrieben, dass der Verfasser häufig mit dem Wunsch von Menschen mit Lernschwierigkeiten nach einer Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt konfrontiert wurde. Damit dieser Wunsch entstehen, angegangen und umgesetzt werden kann sind viele Menschen mit Beeinträchtigung in diesem langen Prozess der beruflichen Inklusion auf Unterstützung Dritter angewiesen. Die Soziale Arbeit bzw. Professionelle der Sozialen Arbeit (PSA) treten hier als wichtiger Akteur für Betroffene auf. PSA sind gemäss Berufskodex von AvenirSocial (vgl. 2010: 6) verpflichtet, Menschen bei der Verwirklichung des Anrechts auf die Befriedigung existenzieller Bedürfnisse sowie auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld zu unterstützen. Sie setzen sich für das Recht auf Ausbildung, Chancengleichheit, Erwerbsarbeit und politische, sowie kulturelle Betätigung ihrer Klientel ein (vgl. ebd.: 10). Der Kontext kann hierbei sehr vielfältig sein. So sollen sich PSA beispielsweise in der freiwilligen Beratung, in den verschiedensten Sozialdiensten, als Mitarbeiter bei den Sozialversicherungen des Staats, als Beiständin oder Beistand, als Betreuerin oder Betreuer in einem Heim oder Aktive in der Politik für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigung und anderen marginalisierten Gruppen einsetzen. Weiter wird im Berufskodex (vgl. ebd.: 8f.) u.a. auf Grundsätze der Gleichbehandlung, Selbstbestimmung und Integration, sowie auf die Verpflichtung zur Zurückweisung von Diskriminierung verwiesen. PSA setzen sich demnach für die Gleichberechtigung von Menschen mit Beeinträchtigung durch Achtung der Menschenrechte, die Ermöglichung von Partizipation am gesellschaftlichen Leben, die Integration und Achtung der individuellen Bedürfnisse und die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund bspw. körperlicher Merkmale ein. Es wird ersichtlich, wie häufig PSA mit dem Thema der beruflichen Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung konfrontiert werden, dass ihr diesbezügliches Engagement gefragt ist und das Thema in verschiedensten Bereichen der Sozialen Arbeit von grosser Relevanz ist.

1.3 Eingrenzung des Erkenntnisinteresses

Viele marginalisierte Gruppen sind in ihrer beruflichen Teilhabe und vor allem beim Zugang zum primären Arbeitsmarkt benachteiligt. Um das Feld der Betroffenen etwas einzugrenzen, konzentriert sich der Autor dieser Arbeit auf Menschen mit einer gewissen Form und einem bestimmten Grad der Beeinträchtigung.

1.3.1 Form der Beeinträchtigung

Zahlen des Bundesamtes für Statistik zeigen, dass etwa 51% der in geschützten Werkstätten der Schweiz beschäftigten Personen kognitiv beeinträchtigt sind (vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2015). Dem deutschen Sozialgesetzbuch IX konnte man entnehmen, dass u.a. Menschen mit Lernschwierigkeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können und sie deshalb im geschützten Bereich ausserhalb von Betrieben arbeiten sollten (vgl. Doose 2012: 17). Menschen mit Lernschwierigkeiten, die folglich einen relevanten Teil der nicht im primären Arbeitsmarkt Tätigen ausmachen, wird eine Arbeit im regulären Arbeitsmarkt also vielfach gar nicht zugetraut. Wie sich später in dieser Arbeit noch zeigen wird, sind die Hemmnisse der Arbeitgeber des primären Arbeitsmarkts zur Anstellung von Menschen mit Lernschwierigkeiten zudem höher, als dies bei anderen Beeinträchtigungsformen der Fall ist. Den Verfasser interessieren die Gründe hierfür und mögliche Faktoren zur Verbesserung dieses Umstands, weshalb er sich in dieser Arbeit auf Menschen mit Lernschwierigkeiten konzentriert.

1.3.2 Grad der Beeinträchtigung

Zusätzlich zum Merkmal der Form der Beeinträchtigung kommt eine Eingrenzung aufgrund der Schwere der Beeinträchtigung hinzu. Der Autor knüpft dies wie folgend beschrieben an den Grad der Invalidität¹, genauer den Bezug einer ganzen IV-Rente. Anspruch auf eine Rente haben gemäss IVG (Bundesgesetz über die Invalidenversicherung vom 19. Juni 1959 (SR 831.20)) Personen, die ihre Erwerbsfähigkeit nicht durch zumutbare Eingliederungsmassnahmen wiederherstellen, erhalten oder verbessern können². Zudem müssen sie während eines Jahres durchschnittlich mindestens 40% arbeitsunfähig³ gewesen sein und nach Ablauf dieses Jahres zu mindestens 40% invalid sein (vgl. Art. 28 Abs. 1 IVG). Mit steigendem Invaliditätsgrad steht einer Person eine höhere Rente zu. Ab einem Invaliditätsgrad von mindestens 40% hat jemand Anspruch auf eine Viertels-, ab 50% auf eine halbe, ab 60% auf eine Dreiviertels- und ab 70% schliesslich auf eine ganze Rente der IV (vgl. Art. 28 Abs. 2 IVG). Der Rentenanspruch entsteht generell frühestens im Monat, der auf die Vollendung des 18. Altersjahrs folgt (vgl. Art. 29 Abs. 1 IVG).

¹ Von Invalidität spricht man gemäss Art. 8 Abs. 1 ATSG (Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts vom 6. Oktober 2000 (SR 830.1)) bei einer voraussichtlich bleibenden oder längere Zeit dauernden ganzen oder teilweisen Erwerbsunfähigkeit.

² Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende ganze oder teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt. (Art. 7 Abs. 1 ATSG)

³ Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. (Art. 6 ATSG)

In der Herleitung zum Thema wurde erwähnt, dass mehr als die Hälfte der stark eingeschränkten Menschen mit Behinderungen nicht arbeitet oder dann einer Beschäftigung im geschützten Bereich nachgeht. Da der Anteil der Nichterwerbspersonen bei stark eingeschränkten Personen sehr hoch ist, wird in dieser Arbeit auf diese Zielgruppe eingegangen. Die vom Bundesamt für Statistik (BFS) benannten stark eingeschränkten Menschen mit Behinderung⁴ werden vom Autoren Personen mit Anspruch auf eine ganze Rente der Invalidenversicherung gleichgestellt und folglich als Zielgruppe für diese Arbeit definiert. Diese Eingrenzung ergibt sich auch daraus, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten tendenziell eher höher berentet werden als Menschen mit anderen Beeinträchtigungen. Dies lässt sich aus einer Studie aus dem Jahr 2004 ableiten, bei der damals im primären Arbeitsmarkt tätige Menschen mit Beeinträchtigung befragt wurden. Über 60% aller befragten Personen bezogen ergänzend zum Erwerbshohn eine IV-Rente (vgl. Baumgartner et al. 2004: 68). Fasst man alle Behinderungsarten ins Auge, bezogen 56% der Befragten eine halbe oder ganze IV-Rente. Im Vergleich war dieser Prozentsatz mit 81% bei Menschen mit Lernschwierigkeiten frappant höher (vgl. ebd.: 69).⁵

1.3.3 Fragestellung

Diese Schrift befasst sich folglich mit Menschen mit Lernschwierigkeiten, die eine ganze Rente der Invalidenversicherung beziehen. Territorial möchte sich der Verfasser auf die Schweiz beschränken, was zu folgender Haupt-Fragestellung führt:

Was muss sich bezüglich den Akteuren der beruflichen Eingliederung in der Schweiz verändern, damit die Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten und einer ganzen IV-Rente in den primären Arbeitsmarkt vermehrt ermöglicht werden kann?

Damit die Hauptfragestellung beantwortet werden kann, werden in dieser Arbeit folgende Unterfragen thematisiert:

Welches sind die Akteure der beruflichen Eingliederung in der Schweiz? Inwiefern fördern diese Akteure aktuell die Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den primären Arbeitsmarkt und welche strukturellen Aspekte sind hinderlich?

⁴ Das BFS beschreibt im Zusammenhang mit der vorliegenden Statistik „Menschen mit Behinderungen“ in Anlehnung an das Behindertengleichstellungsgesetz als Personen, die ein dauerhaftes Gesundheitsproblem haben und die (stark oder etwas) bei Tätigkeiten des normalen Alltagslebens eingeschränkt sind. Gemäss Auskunft des BFS wurden Personen befragt, ob sie in den Aktivitäten des Alltags infolge Behinderung stark oder nicht so stark eingeschränkt sind.

⁵ Die heute gültige Rentenabstufung gemäss Kapitel 1.3.2 trat aufgrund der 4. IVG-Revision per 01.01.2004 in Kraft. Davor wurde zwischen Viertel-IV-Rente (Invaliditätsgrad 40-49%), halber IV-Rente (Invaliditätsgrad 50-66%) und ganzer IV-Rente (Invaliditätsgrad 67-100%) unterschieden. (vgl. Baumgartner et al. 2004: 69)

1.3.4 Methodisches Vorgehen

Der Autor dieser Arbeit grenzt sich methodisch auf die Verarbeitung von Fachliteratur (inklusive Studien) ein. Eine quantitative oder qualitative Untersuchung wird nicht durchgeführt. Auch wenn, im Vergleich zu anderen Ländern, in der Schweiz relativ wenig Forschung zum Thema betrieben wurde und Veröffentlichungen eher rar sind, werden, wenn immer möglich, Fachliteratur und Zahlen aus der Schweiz herangezogen. Ist dies nicht möglich, wird auf Beiträge aus dem Ausland verwiesen und, unter Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen, Bezüge zur Schweiz hergestellt.

1.3.5 Aufbau der Arbeit

Zu Beginn der Arbeit sollen für die Thematik relevante Begrifflichkeiten erklärt und deren Verwendung in dieser Schrift erläutert werden (Kapitel 2). Die Rahmenbedingungen der beruflichen Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Schweiz werden vom Gesetz und den häufig damit in Verbindung stehenden gebotenen Möglichkeiten der Akteure der beruflichen Inklusion festgelegt. So werden im Hauptteil dieser Arbeit die gesetzlichen Bestimmungen (Kapitel 3) und die Beiträge der Akteure für eine Ermöglichung von beruflicher Inklusion (Kapitel 4) beschrieben. Im Kapitel 5 werden die bisherigen Ausführungen kritisch beleuchtet und Stolpersteine der beruflichen Inklusion aufgezeigt. Im Schlusskapitel 6 werden die Erkenntnisse der Arbeit zusammengetragen. Die Fragestellung wird beantwortet und damit Möglichkeiten und Visionen für die Zukunft aufgezeigt. Nebst weiterführenden Fragen geht es schliesslich um die Rolle und die Auswirkungen möglicher Veränderungen auf die Soziale Arbeit.

2 Begrifflichkeiten und Verwendung

Bevor in Kapitel 3 die ausführliche Auseinandersetzung mit dem Thema stattfindet, sollen in Kapitel 2 die wichtigsten Begriffe und deren Verwendung in dieser Arbeit beschrieben werden.

2.1 Behinderung und Beeinträchtigung

Wie in der Einleitung erwähnt, legt der Autor den Schwerpunkt dieser Schrift auf die Zielgruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Bevor wir uns dem Begriff der Menschen mit Lernschwierigkeiten annähern, geht es um eine Differenzierung der Begriffe Behinderung und Beeinträchtigung. Der Diskurs in den Fachgremien und der Fachliteratur über die Verwendung der beiden Begriffe ist gross und vor allem international betrachtet sehr vielfältig. Das Verständnis des Autors kann mit dem Leitsatz, «Menschen sind nicht behindert, sie werden behindert», zusammengefasst werden. Im Schweizer Gesetz bzw. dem im Jahr 2002 erlassenen Behindertengleichstellungsgesetz werden Menschen mit Behinderung wie folgt definiert:

In diesem Gesetz bedeutet Mensch mit Behinderung (Behinderte, Behinderter) eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben. (vgl. Art. 2 Abs. 1 BehiG).

Behinderung geht aber im Verständnis des Autors nicht mit Beeinträchtigung einher, sondern entsteht erst durch reduzierte Partizipationsmöglichkeiten einer Person aufgrund gesellschaftlicher Gegebenheiten. Dies entspricht dem Verständnis und dem Begriff von Behinderung der World Health Organisation (WHO), was sie mit der Verabschiedung der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) und dem damit konzipierten Konzept der funktionalen Gesundheit im Jahr 2001 untermauerte. Die gesundheitlichen Probleme einer Person stehen aus dieser Perspektive in einer dynamischen Wechselwirkung mit umweltbezogenen Kontextfaktoren (vgl. Oberholzer 2005: 26). Behinderung steht dabei als Oberbegriff für Schädigungen, Beeinträchtigungen der Aktivität und der Partizipation bzw. Teilhabe (vgl. DIMDI 2005: 9). Ein Mensch gilt insbesondere als behindert, wenn ihm Möglichkeiten und Gelegenheiten für eigentlich oder unter Umständen realisierbare Aktivitäten und Partizipation von seinem Umfeld nicht ermöglicht bzw. in seiner Umwelt nicht bereitgestellt werden (vgl. Oberholzer 2005: 26). Auf der Gegenseite ist eine Person gemäss ICF funktional gesund,

wenn ihre körperlichen Funktionen⁶ und Körperstrukturen⁷ denen eines gesunden Menschen entsprechen, sie alles tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem erwartet wird und sie ihr Dasein in allen für sie wichtigen Lebensbereichen in der Weise und dem Umfang entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne Beeinträchtigung der Körperfunktionen oder -strukturen oder der Aktivitäten⁸ erwartet wird (vgl. DIMDI 2005: 4).

2.2 Menschen mit Lernschwierigkeiten

Wie bei den Begriffen Behinderung und Beeinträchtigung ist auch die Bestimmung eines einheitlichen Begriffs für Menschen mit Lernschwierigkeiten, geistiger Behinderung oder intellektueller Beeinträchtigung, wie Betroffene in den verwendeten Quellen unterschiedlich benannt werden, nicht einfach. Dies bringt mit sich, dass durch das Zurückgreifen auf Quellen mit verschieden verwendeten fachlichen Ausdrücken eine begriffliche Unschärfe besteht und das Eingrenzen der Zielgruppe erschwert wird. Es deckt sich jedoch mit der Tatsache, dass in der Fachliteratur allgemein keine einheitliche Deskription vorliegt. Im Wissen, dass «Menschen mit Lernschwierigkeiten» häufig mehrfach beeinträchtigt sind, wird dieser Begriff in der vorliegenden Schrift bewusst verwendet, da dieser von den betroffenen Menschen als Selbstbezeichnung gewählt wurde (vgl. Theunissen 2013: 10). Auf den Gebrauch des Begriffs «geistige Behinderung» wird wegen seines diskriminierenden Charakters (vgl. ebd.: 9) grösstenteils verzichtet. Abweichungen von diesen Grundsätzen gibt es, wenn aus anderen Werken zitiert wird.

«Menschen mit Lernschwierigkeiten» dient in dieser Arbeit folglich als Oberbegriff für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und umfasst die Gruppe der sogenannt geistig behinderten und Lernbehinderten. Gemäss Fornefeld (vgl. 2002: 51f.) steht geistige Behinderung stets im Zusammenhang mit einer organischen Schädigung des Gehirns, was u.a. Fehlbildungen des Gehirns, Geburtstraumen, Genmutationen oder entzündliche Erkrankungen des Zentralnervensystems miteinschliesst. Kognitive Beeinträchtigungen werden im ICF unter der Rubrik «mentale Funktionen» geführt und beziehen sich auf die individuellen Körperfunktionen. Nebst globalen mentalen Funktionen wie Intelligenz, Bewusstsein und Orientierung gehören auch spezifisch mentale Funktionen wie Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, Denken und Gedächtnis dazu (vgl. Calabrese 2016: 21). Menschen mit Lernschwierigkeiten sind in den vorgenannten Funktionen eingeschränkt, was Auswirkungen auf Verarbeitungsprozesse und

⁶ Körperfunktionen sind die physiologischen Funktionen von Körpersystemen (einschliesslich psychologische Funktionen) (vgl. DIMDI 2005: 17) wie bspw. Funktionen des Denkens, höhere kognitive, kognitiv-sprachliche oder das Rechnen betreffende Funktionen.

⁷ Körperstrukturen sind anatomische Teile des Körpers wie Organe, Gliedmassen und ihre Bestandteile (vgl. ebd.).

⁸ Eine Aktivität ist die Durchführung einer Aufgabe oder einer Handlung durch einen Menschen. Beeinträchtigung der Aktivität sind Schwierigkeiten, die ein Mensch haben kann, die Aktivität durchzuführen (vgl. ebd.: 19). Bspw. ein nicht in Leichter Sprache abgefasster Arbeitsbeschrieb für einen Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Lernleistungen hat. Daneben können auch integrative und kontrollierende Prozesse erschwert sein, wodurch das Planen, die Auswahl, Bewertung, Ausführung und Kontrolle von Lösungs- und Problembewältigungsstrategien beeinträchtigt werden (vgl. Sarimski 2013: 45). Allen Betroffenen gemein ist eine Beeinträchtigung ihres Lernens, was ein selbstbestimmtes Leben erschwert (vgl. Fornefeld 2002: 67). Je nach Form und Schweregrad der Beeinträchtigung sind Betroffene mehr oder weniger in ihrem Alltag eingeschränkt und auf Hilfe Dritter angewiesen.

2.3 Berufliche Integration und berufliche Inklusion

Aufgrund des in der Fachliteratur und den Fachgremien ausgeprägten Diskurses zu den Begriffen Integration und Inklusion drängt sich für diese Arbeit die Frage auf, ob man nun von beruflicher Integration von beruflicher Inklusion spricht. Integration steht gemäss Doose (vgl. 2012: 18) für den Prozess der Herstellung und Sicherstellung von gesellschaftlicher Teilhabe, die Partizipation an üblichen Aktivitäten in der Gesellschaft an den üblichen Orten mit anderen Menschen mit und ohne Behinderung und das Eingebunden sein in wertschätzende Beziehungen im sozialen Umfeld. Bezogen auf das Thema Arbeit meint berufliche Integration folglich nicht nur den Prozess der beruflichen Eingliederung, sondern auch die berufliche Teilhabe und das positive Eingebundensein in die soziale Struktur eines Betriebes (vgl. ebd.: 17). Theunissen (vgl. 2013: 17f.) sieht im Begriff der Integration ein wichtiges Leitprinzip, das in Anbetracht der Ausgrenzung von Menschen mit Beeinträchtigung bis heute seine Bedeutung hat. Integration werde aber meist nur als gesellschaftliche Eingliederung und damit als ein Input-Prinzip ausgelegt, was eine Vorstellung von zwei gesonderten Welten, der Welt der behinderten und die Welt der nichtbehinderten Menschen zur Folge hat (vgl. ebd.). Inklusion hingegen meint eine unmittelbare gesellschaftliche Zugehörigkeit und damit eine Gesellschaft, in der jeder Mensch das Recht hat, als vollwertiges und gleichberechtigtes Mitglied anerkannt zu werden, wodurch Pluralität zur Normalität wird und sich die Zwei-Welten-Theorie aufhebt (vgl. ebd.: 18f.). Diese gesellschaftliche Zugehörigkeit bedeutet eine Anerkennung von Rechten und Pflichten für jedes Mitglied der Gesellschaft in seiner Lebenswirklichkeit und folglich Chancengleichheit sowie öffentliche Mitsprache für alle (vgl. Wansing 2015: 47). Wansing bezieht sich auf das Konzept der funktionalen Gesundheit und erläutert, dass die Verwirklichung dieses Ziels von konkreten gesellschaftlichen Voraussetzungen und Bedingungen (Umweltfaktoren) wie Gebäuden, Produkten, Technologien, aber auch Gesetzen, Anforderungen am Arbeitsmarkt oder die Verfügbarkeit sozialer Unterstützungsdienste abhängig ist (vgl. ebd.: 47f.). Inklusion bedeutet, alle Lebensbereiche so zu gestalten, dass alle Menschen gleichberechtigte Möglichkeiten zur Teilhabe haben und niemand aufgrund von persönlichen Merkmalen wie z.B. Beeinträchtigung benachteiligt oder ausgegrenzt wird (vgl. ebd.). Bezogen auf das Recht auf Arbeit heisst Inklusion, dass Rahmenbedingungen verbessert bzw. geschaffen werden,

damit Menschen mit Beeinträchtigung in einem inklusiven Arbeitsmarkt teilhaben und durch frei gewählte Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienen können. Berufliche Integration meint, vielleicht etwas überspitzt gesagt, die Eingliederung und Anpassung von Menschen mit Beeinträchtigung mithilfe aktuell vorhandener Massnahmen in den unveränderten Arbeitsmarkt.

In der BRK finden sich keine aufschlussreichen Begriffsdefinitionen. Häufig kritisierte Übersetzungen ins Deutsche erschweren die Thematik gar, weil das englische «inclusive» mit dem Ausdruck «integrativ» ins Deutsche übersetzt wird. So kann man der deutschen Fassung, bezogen auf das Recht auf Arbeit, die Forderung nach einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt entnehmen. In der englischsprachigen Fassung spricht man von «work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities» (vgl. Wansing 2015: 44f.). Generell verleiht der menschenrechtliche Hintergrund der BRK dem Inklusionsbegriff aber einen normativen, wertebasierten und richtungsweisenden Charakter (vgl. Wansing 2015: 43). Diese Perspektive und der Grundsatz, dass Pluralität und damit auch Beeinträchtigung als Normalität angesehen werden und ein inklusiver Arbeitsmarkt für alle entstehen soll, sieht der Verfasser dieser Arbeit als erstrebenswertes Ziel, weshalb er in dieser Schrift von beruflicher Inklusion spricht. Es muss allerdings ergänzt werden, dass in der Fachliteratur häufig der Begriff der Integration verwendet wird und der Gesetzgeber in der Schweiz nach wie vor von Eingliederungs- und Integrationsmassnahmen spricht, sodass in dieser Arbeit auch diese Begrifflichkeiten zitiert werden.

2.4 Primärer und sekundärer Arbeitsmarkt

Das Beschäftigungssystem der Schweiz kennt eine interne Differenzierung, die für die vorliegende Arbeit relevant ist und deshalb an dieser Stelle beschrieben wird. So unterscheidet man hierzulande zwischen dem primären (oder offenen, allgemeinen) und dem sekundären Arbeitsmarkt (vgl. Baumgartner et al. 2004: 8). Im Volksmund wird häufig auch zwischen 1. Arbeitsmarkt und geschütztem Arbeitsmarkt unterschieden. Letzterer ist spezifisch für die Beschäftigung von besonderen Personengruppen wie bspw. Menschen mit Beeinträchtigung organisiert. Die Beschäftigung findet mit speziellen institutionellen Grundlagen in geschützten Werkstätten, Beschäftigungsstätten oder -programmen statt. Der primäre Arbeitsmarkt basiert auf individuellen, kompetitiven Beschäftigungsverhältnissen. Der Zugang ist prinzipiell offen und es bestehen keine Zugangsprivilegierung für Menschen mit Beeinträchtigung durch Ausschluss von anderen Personengruppen (vgl. ebd.).

3 Gesetzliche Bestimmungen zur Sicherung beruflicher Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung

In der Einleitung dieser Arbeit wurde bereits erläutert, dass für eine gelingende Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung in den primären Arbeitsmarkt u.a. gesetzliche Rahmenbedingungen gegeben sein müssen. Grundlegende Bestimmungen mit Einfluss auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung findet man in diversen Erlassen, was in diesem Kapitel beschrieben wird.

3.1 Bundesverfassung, Arbeitsgesetz und Obligationenrecht

Gemäss Diskriminierungsverbot in der Schweizer Bundesverfassung darf niemand aufgrund seiner Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung diskriminiert werden (vgl. Art. 8 Abs. 2 BV). Zudem sieht das Gesetz Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor (vgl. Art. 8 Abs. 4 BV). BV Artikel 27 gewährleistet die Wirtschaftsfreiheit und damit die freie Wahl des Berufes sowie den freien Zugang zu einer privatwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit und deren freie Ausübung. Gemäss den Sozialzielen der Bundesverfassung setzen sich Bund und Kantone dafür ein, dass Erwerbsfähige ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu angemessenen Bedingungen bestreiten können (vgl. Art. 41 Abs. 1 BV). Schliesslich kann der Bund Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und das Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erlassen (vgl. Art. 110 Abs. 1 BV). Entsprechend kommt das Arbeitsgesetz (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) vom 13. März 1964 (SR 822.11)) für alle öffentlichen und privaten Unternehmen zur Anwendung. Weitere wichtige Regelungen zum privatrechtlichen Arbeitsvertrag sind ausserdem im OR (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911 (SR 220)) zu finden oder in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) festgehalten. Letzteres ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden, welche die Arbeitsbedingungen und das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien regelt. Ist ein Arbeitgeber dem GAV angeschlossen, so gelten die GAV-Bestimmungen auch für den Einzelarbeitsvertrag (vgl. Generalsekretariat EDI 2017: 5)

3.2 Behindertengleichstellungsgesetz und Bundespersonalverordnung

Die oben erwähnten gesetzlichen Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung Behinderter nach Art. 8 Abs. 4 BV werden im Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) geregelt. Dieses trat per 1. Januar 2004 in Kraft. Gemäss Zweckartikel sollen die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen verhindert und die Rahmenbedingungen für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verbessert werden (vgl. Art. 1 BehiG). Art. 13 BehiG verpflichtet den Bund als Arbeitgeber, Menschen mit und ohne Beeinträchtigung bei allen Arbeitsverhältnissen und auf allen Ebenen, namentlich jedoch bei den Anstellungen, die gleichen Chancen einzuräumen. Auch bezüglich Gestaltung des Arbeitsumfeldes gibt es gesetzliche Pfeiler. So muss der Arbeitgeber notwendige Massnahmen vornehmen, um das berufliche Umfeld entsprechend den Bedürfnissen seiner Angestellten mit Behinderung zu gestalten, insbesondere durch Anpassungen der Arbeitsräume, Arbeitsplätze, Arbeitszeiten, Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Karriereplanung (vgl. Art. 12 Abs. 1 BehiV, Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsverordnung) vom 19. November 2003 (SR 151.31)). In der BPV (Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (SR 172.220.111.3)) werden gar geeignete Bedingungen für die gezielte Beschäftigung und nachhaltige berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung festgehalten (vgl. Art. 8 Abs. 1 BPV). Genau wie die vorab aufgezeigten Bestimmungen des Behindertengleichstellungsgesetzes gelten auch die gesetzlichen Regelungen der Bundespersonalverordnung nur für Arbeitsverhältnisse zwischen dem Bund als Arbeitgeber und dessen Arbeitnehmern. Die Rechte von Mitarbeitenden von Kantonen und Gemeinden sind von Kanton zu Kanton verschieden und im jeweiligen kantonalen bzw. kommunalen Personalrecht geregelt. Aufgrund der dadurch gegebenen Heterogenität kann in dieser Arbeit nicht weiter auf diese Thematik eingegangen werden.

3.3 BG über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Behinderung (IFEG)

Mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen hat der Bund die Zuständigkeit für Einrichtungen für erwachsene invalide Personen an die Kantone übertragen. Diese Aufgabenzuweisung des Bundes an die Kantone wird im IFEG (Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen vom 6. Oktober 2006 (SR 831.26)) geregelt. Jeder Kanton muss folglich gewährleisten,

dass dort wohnhaften invaliden Personen ein Angebot an Institutionen zur Verfügung steht, das ihren Bedürfnissen in angemessener Weise entspricht (vgl. Art. 2 IFEG).

3.4 Internationales Recht / UN-Behindertenrechtskonvention

Das Recht auf Arbeit ist in diversen internationalen Menschenrechtsübereinkommen geregelt. Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Pakt I) beschreibt in den Artikeln 2, 6, 7 und 8 ein Recht auf Arbeit sowie gerechte und günstige Arbeitsbedingungen. Auch die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), zu deren Mitgliedsstaaten auch die Schweiz gehört, nehmen sich dieser Thematik an und behandeln das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung in ihren Erlassen (vgl. Generalsekretariat EDI 2017: 3f.).

Im Jahr 2014 ratifizierte die Schweiz die UN-Behindertenrechtskonvention. Die Konvention fordert die gleichberechtigte, uneingeschränkte Teilhabe aller Menschen in allen Aktivitäten. Der Artikel 27 bezieht sich auf das Thema Arbeit und Beschäftigung und weist auf das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit hin. Es geht konkret um das Recht auf die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt frei gewählte Arbeit und die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen (vgl. Art. 27 BRK). Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung dieses Rechts durch geeignete Schritte und Gesetzeserlasse, um die Diskriminierung aufgrund von Behinderung im Zusammenhang mit einer Beschäftigung zu verbieten und das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen zu schützen (vgl. Art. 27 Abs 1 a) und b) BRK). Menschen mit Behinderungen soll ein Zugang zu beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlungen sowie Berufsausbildung und Weiterbildung ermöglicht werden, sodass diese Unterstützung betreffend Arbeits-, Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten erfahren (vgl. Art. 27 Abs. 1 d) und e) BRK). Sie sollen folglich im öffentlichen, wie auch im privaten Sektor beschäftigt werden, wozu geeignete Strategien und Massnahmen entwickelt werden müssen (vgl. Art. 27 Abs. 1 g) und h) BRK). Weiter sollen angemessene Arbeitsplatzanpassungen sichergestellt, das Sammeln von Erfahrungen im primären Arbeitsmarkt und Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderung gefördert werden (vgl. Art. 27 Abs. i) bis k) BRK). Über diesen Bestimmungen steht Art. 4 Abs. 1 a) und b) BRK, wonach sich die Vertragsstaaten dazu verpflichten, geeignete Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstige Massnahmen zur Umsetzung der mit der Konvention anerkannten Rechte zu treffen und bestehende Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken, welche Menschen mit Beeinträchtigung diskriminieren, zu ändern oder aufzuheben.

Mit der Ratifizierung der BRK ist die Schweiz verpflichtet, dem Ausschuss für die Rechte von Personen mit Behinderungen (Committee on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD), nach zwei Jahren nach Unterzeichnung, in der Folge alle vier Jahre einen Bericht über den Stand der Umsetzung der Konvention zu übermitteln. Erstmals kam die Schweiz dieser Verpflichtung mit dem Initialstaatenbericht des Bundesrats vom Juni 2016 nach (vgl. Eidgenössisches Departement des Innern EDI 2020). Im Prozess werden auch andere Akteure der Behindertenpolitik wie die Kantone oder die Zivilgesellschaft eingebunden. Im Namen Letzterer veröffentlichte der Dachverband der Behindertenorganisationen Schweiz, Inclusion Handicap, im Juni 2017 einen Schattenbericht. Im Hinblick auf die nächste Stellungnahme der Schweiz gegenüber dem CRPD im Herbst 2020 muss die Schweiz einen Fragebogen, die sogenannte «List of Issues» beantworten. Verschiedene Organisationen, u.a. Inclusion Handicap, haben so ihre Anmerkungen und Fragen erarbeitet, welche die Schweizer Behörden beantworten müssen, bevor die CRPD im Herbst 2020⁹ den vierjährigen Zyklus der Berichterstattung mit ihren Handlungsempfehlungen an die Schweiz abschliesst (vgl. Eidgenössisches Departement des Innern EDI 2020).

⁹ Die Überprüfung der Schweiz musste aufgrund der Corona-Pandemie auf den 1. April 2021 verschoben werden (vgl. Inclusion Handicap 2020).

4 Die Akteure der beruflichen Inklusion in der Schweiz und ihre Massnahmen

In der Schweiz existiert eine Vielzahl von Akteuren der beruflichen Inklusion. Dem Autor dieser Arbeit ist bewusst, dass keine entsprechende abschliessende Auflistung möglich ist. In diesem Kapitel sollen jedoch die für Menschen mit Lernschwierigkeiten wichtigsten Akteure aufgezeigt werden, angefangen mit der Zielgruppe selber als Arbeitnehmer, gefolgt von den Arbeitgebern des primären Arbeitsmarktes. Für Bezügerinnen und Bezüger einer ganzen IV-Rente drängt sich die Invalidenversicherung mit ihren IV-Stellen und den vom Gesetz gegebenen Eingliederungsmassnahmen als bedeutende Vermittlungsinstitution auf. Hinzu kommen Werkstätten als Arbeitgeber des sekundären Arbeitsmarkts, unter denen Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI) separat beschrieben werden. Auch Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung und Inclusion Handicap, Dachverband der Behindertenorganisationen Schweiz, müssen als wichtige Akteure der beruflichen Inklusion ins Feld geführt und in diesem Kapitel beschrieben werden. Bund und Kantone werden nicht separat erläutert. Ihre Aufgaben und Zuständigkeiten wurden bereits im vorhergehenden Kapitel angetönt und werden in der Folge im Zusammenhang mit den anderen detailliert beschriebenen Akteuren aufgezeigt. Die sonst in der Arbeitsvermittlung wichtige Arbeitslosenversicherung bzw. die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) scheiden als Förderstellen aus, da Bezügerinnen und Bezüger einer ganzen IV-Rente nicht vermittlungsfähig¹⁰ sind und damit keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) haben. Auch wenn öffentliche Sozialdienste nebst der finanziellen Existenzsicherung auch die berufliche Inklusion zu ihren Aufgaben zählen, können diese hier vernachlässigt werden, da die Existenz von Bezügerinnen und Bezüger einer ganzen IV-Rente durch die Rente und andere Sozialversicherungsleistungen in den meisten Fällen gesichert ist und Betroffene so keinen Zugang zu den Leistungen der Sozialdienste haben. Betriebliche Sozialberatungen, die berufliche Inklusion ebenfalls zu Ihren Aufgabengebieten zählen, werden hier nicht weiter beschrieben, da die beschriebene Zielgruppe aktuell nicht erwerbstätig ist und dadurch kein Zugang zu diesen Leistungen hat. Und schliesslich wird in dieser Arbeit nicht auf private Arbeitsvermittlungen eingegangen, da Menschen mit Lernschwierigkeiten dort einen sehr geringen Teil der Klientel ausmachen (vgl. Baumgartner et al. 2004: 141).

¹⁰ Damit Versicherte Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben, müssen sie vermittlungsfähig sein (vgl. Art. 8 Abs. 1 AVIG (Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz) vom 25. Juni 1982 (SR 837.0)). Arbeitslose gelten als vermittlungsfähig, wenn sie bereit, in der Lage und berechtigt sind, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen (vgl. Art. 15 Abs. 1 AVIG).

4.1 Menschen mit Lernschwierigkeiten als Arbeitnehmer

Menschen mit Lernschwierigkeiten stehen im Zentrum dieser Arbeit und werden deshalb als erster Akteur der beruflichen Inklusion genannt. Dass die Inklusion dieser Zielgruppe in den primären Arbeitsmarkt möglich ist, zeigen Zahlen aus dem Jahr 2004. Von den damals gemäss Schätzungen rund 27'000 in Schweizer Betrieben beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung waren rund 16% geistig beeinträchtigt (vgl. Baumgartner et al. 2004: 55).

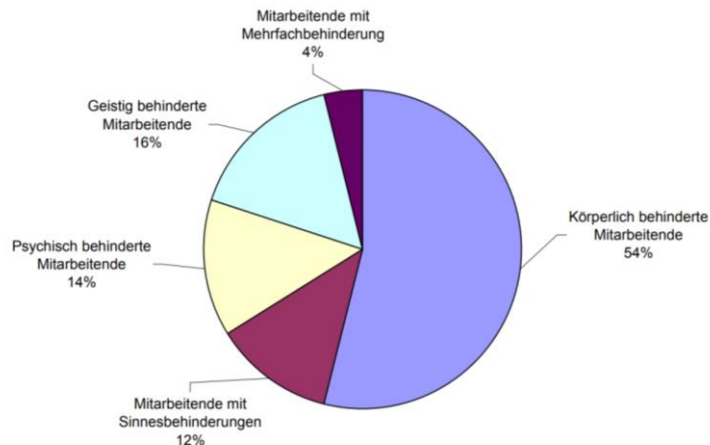


Abb. 2: Anteil der Mitarbeitenden mit verschiedenen Behinderungsarten (Baumgartner et al. 2004: 56).

Der Beschäftigungsgrad von Menschen mit Beeinträchtigung fällt im Vergleich zu Nichtbeeinträchtigten niedriger aus. Von Letzteren arbeiten 71% in einem 90 bis 100%-Pensum – wobei nur gerade 47% der beeinträchtigten Angestellten in der Schweiz einen so hohen Beschäftigungsgrad erreichen und folglich häufig Teilzeit arbeiten (vgl. Baumgartner et al. 2004: 69).

Für eine gelingende Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt stehen das Wissen der Betroffenen über die Möglichkeit einer Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt, der Wunsch bzw. die Bereitschaft dazu und ihre Disposition im Vordergrund. Diverse Befragungen von Menschen mit Beeinträchtigung zeigen, dass sich viele eine Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt wünschen. So äusserten bei einer Umfrage der Hochschule Luzern 28% der Befragten, dass sie in Zukunft gerne im primären Arbeitsmarkt tätig sein würden (vgl. Canonica 2020: 9f.). Bei einer Umfrage der Stiftung Profil, Fachstelle für Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in den primären Arbeitsmarkt, stimmten dieser Aussage gar 73% der Befragten zu (vgl. Stiftung Profil 2018: 15 / Anhang). Hierzu muss erwähnt werden, dass die Beteiligung der Menschen mit Lernschwierigkeiten bei der Befragung der Hochschule Luzern mit 47%, entgegen 13% bei der Stiftung Profil, deutlich höher war. Der Autor schliesst daraus nicht unbedingt, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten seltener den Wunsch nach einer Inklusion in den primären Arbeitsmarkt haben. Vielmehr ist diese Thematik bei Menschen mit anderen

Beeinträchtigungen präserter, da sie mehr Wissen und Erfahrung über ihre beruflichen Teilhabemöglichkeiten mitbringen. So haben 90% der von der Stiftung Profil Befragten schon im primären Arbeitsmarkt gearbeitet. 58% haben einen Bildungsabschluss (vgl. Stiftung Profil 2018: 15 / Anhang). Viele äussern mehr Verantwortung, eine Herausforderung, qualifizierte Arbeit, Wertschätzung und die Möglichkeit, selber etwas beitragen zu können als Grund für den Wunsch nach einer Stelle im primären Arbeitsmarkt. Auch die Zusammenarbeit mit «nicht Behinderten» oder ein höherer Erwerbslohn werden häufig genannt (vgl. ebd.). Dass der Wunsch nach einer wertschöpfenden Arbeit, die mit einem Lohn honoriert wird gross ist, zeigt sich auch in der Umfrage der Hochschule Luzern (vgl. Canonica 2020: 9). Da wie vorgenannt viele Menschen mit Lernschwierigkeiten im sekundären Arbeitsmarkt tätig sind, verdienen diese vergleichsweise wenig und sind nebst der IV-Rente häufig auf weitere Unterstützungsleistungen des Staats wie bspw. auf Ergänzungsleistungen angewiesen.

Es leuchtet ein, dass die berufliche Inklusion in den primären Arbeitsmarkt vermehrt gelingt, wenn beeinträchtigte Arbeitssuchende für die Unternehmen relevante Ressourcen mitbringen. Von Interesse ist also, welche Faktoren für potenzielle Arbeitgeber wichtig sind, damit sie Menschen mit Beeinträchtigung einstellen würden. Die Studie von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 64) hat gezeigt, dass Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft, Qualifikation, die Art der Behinderung und die Leistungsfähigkeit von den Unternehmen am stärksten gewichtet werden. Hier muss allerdings erwähnt werden, dass bei Menschen mit Lernschwierigkeiten und Mehrfachbehinderungen das Kriterium der Vermittlungsleistungen einen deutlich höheren Stellenwert hat, als dies bei anderen Beeinträchtigungsformen der Fall ist. Vermittlungsleistungen beinhalten u.a. die Möglichkeit einer Probebeschäftigung oder die betriebsinterne Begleitung und Beratung während der Einarbeitungszeit, was von den Betrieben in Bezug auf Menschen mit Lernschwierigkeiten wichtiger als die Qualifikation oder die realistischen Erwartungen bewertet wird (vgl. ebd. 253). Differenzierte Aussagen zur Qualifikation lassen sich insofern machen, dass 28% der im primären Arbeitsmarkt der Schweiz beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung über keine abgeschlossene Ausbildung verfügen. Bei den Menschen mit Lernschwierigkeiten sind es gar 67% (vgl. ebd.: 73). Insieme Schweiz (vgl. insieme o.J.a) deutet darauf hin, dass die Niveaus der niederschweligen Ausbildungen gestiegen sind und Menschen mit geistiger Behinderung den hohen Ansprüchen häufig nicht mehr genügen. In der Schweiz existieren vier Möglichkeiten beruflicher Grundausbildung: Die beiden gemäss Art. 17 BBG (Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz) vom 13. Dezember 2002 (SR 412.10)) anerkannten zwei- bzw. drei- bis vierjährigen Grundausbildungen zum eidgenössischen Berufsattest (EBA) bzw. eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und die beiden nicht anerkannten, in der Regel zweijährigen, Ausbildungen der IV-Anlehre und der Praktischen Ausbildung (PrA). Die EBA richtet sich hauptsächlich an Personen mit schulischen

Schwierigkeiten, die an der Berufsfachschule folglich angemessene Betreuung erhalten (vgl. berufsberatung.ch o.J.). Für viele Menschen mit Lernschwierigkeiten sind die Anforderungen von EFZ, häufig auch von EBA zu hoch, sodass nur eine IV-Anlehre oder PrA in Frage kommt. Mit der Praktischen Ausbildung (PrA) steht Menschen mit Behinderung ein niederschwelliges Berufsbildungsangebot zur Verfügung, durch welches sie sich Fähigkeiten für eine anschließende EBA- oder EFZ-Ausbildung oder für die Erwerbstätigkeit im primären oder sekundären Arbeitsmarkt aneignen können (vgl. Insos o.J.). Der Fakt, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten häufig keine oder nur eine nicht anerkannte Ausbildung vorweisen können hat zur Folge, dass diese in der Praxis selten dort arbeiten, wo Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt werden oder höchst anspruchsvollen Aufgaben getätigt werden müssen. 89% der Zielgruppe übt gemäss den von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 75) befragten Betrieben einfache, repetitive Tätigkeiten aus.

Geht es um die Disposition und die Ressourcen von Menschen mit Lernschwierigkeiten, so muss unbedingt auch das soziale Umfeld erwähnt werden. In der Umfrage von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 63) zeigte sich, dass im Prozess der Stellensuche nur 36% der befragten Arbeitnehmer mit Lernschwierigkeiten persönlich Kontakt zum späteren Betrieb aufnahmen. Bei körperlich Beeinträchtigten beläuft sich der Wert im Vergleich auf 65%. Angehörige der Familie, Bekannte, aber auch ehrenamtliche und professionelle Helfer können in diesem Punkt und im gesamten Prozess der Arbeitsintegration wichtige Bezugspersonen darstellen. Menschen mit Lernschwierigkeiten brauchen diese Ansprechpartner und Informanten, um ihre Rechte, Pflichten und Möglichkeiten kennenzulernen. Es geht dabei um die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, mit Ängsten, Wünschen, Möglichkeiten und Grenzen für die Zukunft und nicht zuletzt um ein zur Verfügung stellen von Informationen zu diesen Themen (vgl. Tschann 2011: 42f.). Zum professionellen Umfeld von Menschen mit Lernschwierigkeiten gehören häufig auch Beistände, die ihre Klientinnen und Klienten über ihre Rechte und Pflichten informieren und ein wichtiger Informant und Begleiter in der beruflichen Eingliederung darstellen können. Auch Ärztinnen und Ärzte können zu einem wichtigen Akteur werden, wenn es um Leistungen der Invalidenversicherung geht. Stützen sich die Entscheide bezüglich Gut- sprache oder Ablehnung von Eingliederungsmassnahmen doch hauptsächlich auf medizinische Berichte ab.

4.2 Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes

Nach den direkt Betroffenen spielen die Arbeitgeber bzw. Unternehmen des primären Arbeitsmarktes eine entscheidende Rolle bezüglich Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den primären Arbeitsmarkt.

Gemäss der Umfrage von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 49) beschäftigten anfangs 2003 8% der Schweizer Betriebe einen oder mehrere Mitarbeiter mit Beeinträchtigung. 31% der befragten Betriebe halten die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung für prinzipiell möglich (vgl. ebd.: 91). Bezogen auf die vorhandenen Arbeitsplätze heisst das, dass gerade mal 0.8 % der Gesamtzahl der Arbeitsplätze in der Schweiz durch Menschen mit Beeinträchtigung belegt sind. Rund 8% aller Arbeitsplätze werden von Schweizer Betrieben aber als grundsätzlich für Menschen mit Beeinträchtigung geeignet bewertet (vgl. ebd.: 94f.). Diese Zahlen zeigen ein hohes Potential für die Inklusion in den primären Arbeitsmarkt. Mit spezifischem Blick auf Menschen mit Lernschwierigkeiten sieht dies etwas anders aus. Wie bereits erwähnt, macht diese Zielgruppe nach Schätzungen etwa 16% der im primären Arbeitsmarkt der Schweiz beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigung aus (vgl. ebd.: 55). Die Hemmnisse der Betriebe, Personen mit Lernschwierigkeiten einzustellen, sind dann auch entsprechend gross. So bewerteten 73% der Betriebe, bei denen nach eigenen Angaben prinzipiell eine Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung möglich ist, die Bereitschaft zur Anstellung von Personen mit einer geistigen Behinderung als sehr gering (vgl. ebd.: 97). Die Hemmnisse und Ängste der Betriebe im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung sind vielfältig. Am häufigsten werden das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze und eventuell nötige bauliche Anpassungen als Hemmnis genannt. Letzteres kann bei Menschen mit Lernschwierigkeiten jedoch fast ausgeschlossen werden (vgl. ebd.: 67). Weiter werden von den Unternehmen eine mögliche eingeschränkte Leistungsfähigkeit, erwarteter Mehraufwand durch die Betreuung und befürchtete Fehlzeiten von Angestellten mit Beeinträchtigung genannt (vgl. ebd.: 99). Hinzu kommen Ängste im Zusammenhang mit der Wirtschaftlichkeit und Gewinnorientierung der Betriebe. In der freien Wirtschaft stehen nicht etwa humane Gestaltungsprinzipien, sondern die Zwänge von Konkurrenz und Globalisierung und damit Wettbewerb, Produktivität, Effizienz und Gewinnmaximierung im Vordergrund (vgl. Theunissen 2013: 271). Regulative Massnahmen des Staates wie bspw. Beschäftigungsquoten für Arbeitgebende existieren in der Schweiz nicht, sodass, wie im späteren Verlauf der Arbeit noch aufgezeigt wird, das soziale Engagement der Betriebe gefordert ist. Wichtig sind zudem Stellen, die als Vermittler, als Brücke zwischen beeinträchtigten Stellensuchenden und den potenziellen Arbeitgebern funktionieren. Hier nimmt die Invalidenversicherung in der Schweiz eine wichtige Position ein.

4.3 Die Invalidenversicherung

Das IVG wurde bis heute durch 6 Revisionen angepasst. Gemäss Zweckartikel (vgl. Art. 1a IVG) sollen die Leistungen des IVG:

- a. die Invalidität mit geeigneten, einfachen und zweckmässigen Eingliederungsmassnahmen verhindern, vermindern oder beheben;
- b. die verbleibenden ökonomischen Folgen der Invalidität im Rahmen einer angemessenen Deckung des Existenzbedarfs ausgleichen;
- c. zu einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Lebensführung der betroffenen Versicherten beitragen.

Die Versicherung zeigt damit bereits im ersten Artikel ihres Gesetzes, dass die Eingliederung der Versicherten erste Priorität hat. Dadurch ergeben sich für Menschen mit Lernschwierigkeiten Chancen auf berufliche Teilhabe, wenn möglich gar die Inklusion in den primären Arbeitsmarkt. Konkret eröffnen sich diese Möglichkeiten durch Eingliederungsmassnahmen, Taggelder, Massnahmen zur Wiedereingliederung sowie den Assistenzbetrag, was in der Folge genauer beschrieben wird:

4.3.1 Eingliederungsmassnahmen

Nach dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente» bietet die Invalidenversicherung eine breite Palette von Eingliederungsmassnahmen an, welche die Erwerbsfähigkeit von Versicherten wiederherstellen, verbessern oder erhalten sollen (vgl. 4.09 Informationsstelle AHV/IV 2018: 2). Eine Rente soll erst zugesprochen werden, wenn aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigung keine Eingliederungsmassnahmen (mehr) möglich sind. Die für die Zielgruppe relevanten Massnahmen werden in der folgenden Tabelle stichwortartig beschrieben und sind gemäss Art. 8 Abs. 3 IVG unterteilt in: a) medizinische Massnahmen (rote Markierung), b) Integrationsmassnahmen (grüne Markierung), c) Massnahmen beruflicher Art (blaue Markierung) und d) die Abgabe von Hilfsmitteln (orange Markierung): Wird unter «Erläuterungen» nicht auf explizite Quellen verwiesen, bezieht sich der Text auf den in der Spalte «IVG» verwiesenen Artikel.

Leistung	Erläuterungen	IVG
Medizinische Massnahmen	Übernahme von medizinischen Kosten bis zum vollendeten 20. Lebensjahr, welche nicht mit dem gesundheitlichen Leiden an sich, sondern unmittelbar mit der Eingliederung ins Erwerbsleben oder den Aufgabenbereich zusammenhängen	Art. 12 - 14
Integrationsmassnahmen	Dienen als Vorbereitung auf berufliche Massnahmen gem. Art. 15-18 IVG und beinhalten - Massnahmen zur sozialberuflichen Rehabilitation zur Wiedererlangung bzw. dem Erhalt von Eingliederungsfähigkeit und dem Angewöhnen an den Arbeitsprozess (Belastbarkeitstraining, Aufbaustraining, wirtschaftsnahe Integration mit Support am Arbeitsplatz) (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2018: 3)	Art. 14a

	- Beschäftigungsmassnahmen zum Erhalt von Tagesstrukturen und der Restarbeitsfähigkeit bis zum Beginn von beruflichen Massnahmen / einer Anstellung	
Berufsberatung	Anspruch hat, wer infolge Invalidität in der Berufswahl oder der Ausübung der bisherigen Tätigkeit beeinträchtigt ist. Auch psychologische Tests, Berufspraktika, umfassendere Abklärungen auf dem Arbeitsmarkt oder in spezialisierten Institutionen sind möglich (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2018: 4).	Art. 15
Erstmalige berufliche Ausbildung	Richtet sich an Versicherte, die noch nicht erwerbstätig waren und beinhaltet die Kostenübernahme der während der erstmaligen beruflichen Ausbildung anfallenden invaliditätsbedingten Mehrkosten durch die IV (vgl. ebd.). Der erstmaligen beruflichen Ausbildung gleichgestellt sind die Vorbereitung auf eine Hilfsarbeit oder eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstätte, die berufliche Neuausbildung bei ungeeigneter Erwerbstätigkeit und die berufliche Weiterbildung, sofern sie geeignet und angemessen ist und dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich erhalten oder verbessert werden kann.	Art. 16
Arbeitsvermittlung	Arbeitsunfähige aber eingliederungsfähige Personen haben Anspruch auf aktive Unterstützung bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes (Erstellen von Bewerbungsdossier- und schreiben, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Kontaktaufnahme potenzieller Arbeitgeber (vgl. Bucher 2011: 431) und begleitende Beratung im Hinblick auf die Aufrechterhaltung ihres Arbeitsplatzes)	Art. 18
Arbeitsversuch	Dadurch soll während längstens 6 Monaten die tatsächliche Leistungsfähigkeit im primären Arbeitsmarkt abgeklärt werden. Betroffene können so ihre Kompetenzen unter Beweis stellen, Arbeitgebende erhalten auf der Gegenseite ein Bild über die Fähigkeiten der Person (vgl. Schaufelberger 2013: 121).	Art. 18a
Einarbeitungszuschuss	Entspricht die Leistungsfähigkeit während einer Einarbeitungszeit von längstens 180 Tagen noch nicht dem vereinbarten Lohn, so entrichtet die IV dem Arbeitgeber zur Kompensation einen Einarbeitungszuschuss.	Art. 18b
Entschädigung für Beitragserhöhung	Wird eine Person nach erfolgreicher Arbeitsvermittlung innert drei Jahren erneut arbeitsunfähig, so haben Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung für Beitragserhöhungen der obligatorischen beruflichen Vorsorge und der Krankentaggeldversicherung (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2020a: 9)	Art. 18c
Hilfsmittel	Die IV finanziert Hilfsmittel, die für die Ausübung der Erwerbstätigkeit oder einer Tätigkeit im Aufgabenbereich, zur Erhaltung oder Verbesserung der Erwerbstätigkeit, für die Schulung, Aus- und Weiterbildung oder zur funktionellen Angewöhnung benötigt werden. Der Bundesrat führt mögliche Hilfsmittel auf einer abschliessenden Liste.	Art. 21

Tab. 1: Die Eingliederungsmassnahmen der IV (eigene Darstellung)

4.3.2 Taggelder

In den Artikeln 22-24 IVG werden Taggelder der IV beschrieben. Demnach haben Versicherte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, während der Durchführung von Eingliederungsmassnahmen Anspruch auf ein Taggeld, damit die Existenzsicherung in dieser Zeit gewährleistet ist.

4.3.3 Wiedereingliederung von Rentenbezügerinnen und Rentenbezügern

Bei der IVG-Revision 6a, die per 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, standen Bezügerinnen und Bezüger von IV-Renten im Fokus. Mit der Revision sollte ein Paradigmenwechsel, von «einmal Rente, immer Rente» hin zu «Rente als Brücke zur Eingliederung», stattfinden, dadurch die Wiedereingliederung von Rentnerinnen und Rentnern mit Eingliederungspotential gefördert und gleichzeitig der Rentenbestand verringert werden (vgl. Guggisberg et al. 2015: XI). Dieses Ziel sollte vordergründig durch eine Praxisänderung bezüglich Rentenrevisionen, sprich Überprüfung von bestehenden IV-Renten, erreicht werden, indem Revisionen fortan konsequenter eingliederungsorientiert bearbeitet werden sollen (vgl. ebd.: 91). Zur bisherigen sachverhalts- oder abklärungsbezogenen¹¹, kam die potenzialinduzierten Revision hinzu. Die Aufgabe der IV-Stellen wurde damit erweitert, um bei Revisionen auch nach Eingliederungspotenzial zu suchen, wenn keine Sachverhalts- und Anspruchsänderung bestanden bzw. sich die medizinische, berufliche oder persönliche Situation der betroffenen Person nicht verändert hatte (vgl. ebd.: 91f.).

Nebst dem oben aufgeführten Arbeitsversuch nach Art. 18a IVG wurde ein neuer Artikel geschaffen, aufgrund dessen Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger Anspruch auf Massnahmen zur Wiedereingliederung haben, sofern dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich verbessert werden kann (vgl. Art. 8a IVG). Zusätzlich zu den vorgenannten, üblichen Massnahmen wie (neu unbefristeten) Integrationsmassnahmen, Massnahmen beruflicher Art und die Abgabe von Hilfsmitteln kam die Beratung und Begleitung der Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger und ihrer Arbeitgeber hinzu. Wird die Rente einer versicherten Person nach einer Wiedereingliederungsmassnahme herabgesetzt oder aufgehoben, können ihr und dem Arbeitgeber während längstens drei Jahren Beratung und Begleitung zugesprochen werden (vgl. Art. 8a Abs. 5 IVG).

4.3.4 Assistenzbeitrag

Mit dem Inkrafttreten der 6. IVG-Revision per 01.01.2012 wurde der Artikel 42 IVG über den Assistenzbeitrag eingeführt. Dieser soll die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung von Menschen mit Beeinträchtigung fördern und primär ermöglichen, dass diese zuhause leben können (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2019: 2). Hierzu kann die betroffene Person eine Drittperson anstellen, die sie folglich im Alltag unterstützt. Der Assistenzbeitrag wird aufgrund des regelmässigen zeitlichen Hilfebedarfs festgelegt und beträgt Fr. 33.20 pro Stunde bzw.

¹¹ Bei der sachverhalts- und abklärungsbezogenen Revision wird untersucht, ob sich die medizinische, berufliche oder persönliche Situation der betroffenen Person verändert hat und ob deshalb Eingliederungsmassnahmen, später eine Anpassung der Rente angezeigt ist. (vgl. Guggisberg et. al 2015: 91ff.)

Fr. 49.80, wenn die Assistenzperson aufgrund der Beeinträchtigung der oder des Betroffenen besondere Qualifikationen mitbringen muss (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2019: 4). Grundvoraussetzungen für einen Anspruch sind, dass die versicherte Person eine Hilflosenentschädigung der IV¹² bezieht und zu Hause lebt. Ist jemand in seiner Handlungsfähigkeit¹³ eingeschränkt, so muss für einen Anspruch doch ein gewisses Mass an Selbständigkeit vorhanden sein und die betroffene Person entweder einen eigenen Haushalt führen, eine gewisse Berufsausbildung mit sich bringen oder während mindestens 10 Stunden pro Woche im primären Arbeitsmarkt arbeiten (vgl. ebd.: 2). Die Unterstützung durch den Assistenzbeitrag kann sehr vielseitig gestaltet werden, wie ein Blick in das Formular zur Selbstdeklaration zeigt. Nebst der Unterstützung bei alltäglichen Lebensverrichtungen oder Tätigkeiten im Haushalt können auch Assistenzpersonen für die Unterstützung im Bereich Bildung und Arbeit eingesetzt werden (vgl. SVA Sozialversicherung Aargau: 10f.). Eine Assistentin oder ein Assistent kann der Person mit Beeinträchtigung beim An-/Auskleiden von Arbeitskleidung, der Bewältigung des Weges zum Arbeits- oder Ausbildungsort oder bei der Tätigkeit bei der Arbeit oder in der Aus- oder Weiterbildung behilflich sein.

Da die betroffene Person beim Assistenzbeitrag als Arbeitgeber auftritt und dies einige rechtlich-soziale und organisatorische Kompetenzen abverlangt, eignet sich das Instrument nicht für alle Menschen mit Beeinträchtigung. Um Betroffene hier zu unterstützen, haben diese in den ersten 1 ½ Jahren Anspruch auf Assistenzberatung (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2019: 4). Erschwerend kommt jedoch hinzu, dass direkt Verwandte, Ehe- oder Konkubinatspartner nicht als Assistenzpersonen eingesetzt werden dürfen. Findet sich eine andere geeignete Person und verfügt jemand über die nötigen Fähigkeiten für die administrativen Arbeiten im Zusammenhang mit dem Assistenzbeitrag, kann diese Leistung der IV viele Teilhabemöglichkeiten, auch in Bezug auf Arbeit, mit sich bringen. Berufliche Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigung schaffen auch Werkstätten, was zum nächsten Akteur überleitet.

¹² Wer bei alltäglichen Lebensverrichtungen wie Ankleiden, Aufstehen, Absitzen, Essen, Körperpflege etc. die Hilfe anderer Menschen benötigt, ist im Sinne der IV «hilflos» und kann eine Hilflosenentschädigung erhalten (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2020c).

¹³ Wer handlungsfähig ist, hat die Fähigkeit, Rechte und Pflichten wahrzunehmen (Art. 12 ZGB, Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (SR 210)) und kann dadurch z.B. gültige Rechtsgeschäfte wie Arbeits- und Mietverträge abschliessen. Handlungsfähigkeit setzt voraus, dass jemand urteilsfähig und volljährig, sprich 18-jährig, ist. Die Handlungsfähigkeit von erwachsenen Personen kann mit einer Beistandschaft nach Erwachsenenschutzrecht ganz oder teilweise eingeschränkt werden (vgl. Insieme o.J.b).

4.4 Werkstätten

Wenn Menschen auf stete Hilfe angewiesen sind und Unterstützung wünschen, soll dies beispielsweise durch den Zugang zu entsprechenden Institutionen gewährleistet sein. Hierfür sind in der Schweiz seit der Neugestaltung des Finanzausgleiches und gemäss IFEG, wie im Kapitel 3.3 erläutert, die Kantone zuständig. Mit dieser veränderten Aufgabenteilung zwischen Bund und den Kantonen bzw. den daraus entstandenen kantonalen Beiträgen an den Bau und den Betrieb von Wohnheimen, Werkstätten und Tagesstätten sind die Kantone zu wichtigen Akteuren in der Eingliederung von Menschen mit Behinderung geworden (vgl. Schaufelberger 2013: 53). Jeder Kanton muss folglich gewährleisten, dass dort wohnhaften invaliden Personen ein Angebot an Institutionen zur Verfügung steht, das ihren Bedürfnissen in angemessener Weise entspricht (vgl. Art. 2 IFEG). Für Menschen mit Lernschwierigkeiten scheint dies von besonderer Bedeutung zu sein. Gemäss einer Statistik aus dem Jahr 2013 arbeiten in der Schweiz ungefähr 18'100 Personen in geschützten Werkstätten (vgl. Bundesamt für Statistik BFS 2015). Mit über 9'200 Personen bzw. rund 51% waren Menschen mit Lernschwierigkeiten überdurchschnittlich oft vertreten. Inclusion Handicap spricht mit Verweis auf Schätzungen des Dachverbands INSOS gar von schweizweit 25'000 Menschen mit Behinderung, denen von den rund 300 Werkstätten ein Arbeitsumfeld geboten wird (vgl. Inclusion Handicap 2017: 119). Baumgartner et al. (vgl. 2004: 242f.) zeigen in ihrer Studie auf, dass etwa 90% der in der Schweiz im primären Arbeitsmarkt tätigen Menschen mit Lernschwierigkeiten zuvor in einer geschützten Werkstätte gearbeitet haben. Es zeigt sich also aus vielseitiger Hinsicht, dass viele Menschen mit Lernschwierigkeiten im sekundären Arbeitsmarkt tätig sind und die geschützten Werkstätten für die Zielgruppe als wichtiger Akteur bezüglich beruflicher Teilhabe auftreten. Werkstätten sind dabei in zweierlei Hinsicht von Bedeutung: Einerseits werden Beschäftigungsverhältnisse als dauerhafte Einrichtung für Menschen mit Beeinträchtigung angeboten, was je nach Form und Schwere der Beeinträchtigung für Betroffene, die viel Unterstützung brauchen und im primären Arbeitsmarkt überfordert sind, der richtige Ort der Arbeit sein kann. Nebst dieser dauerhaften Lösung sollen die Werkstätten Betroffene beim Übergang in den primären Arbeitsmarkt unterstützen bzw. als Brücke vom sekundären in den primären Arbeitsmarkt dienen (vgl. Baumgartner et al. 2004: 13). Dem kommen sie nach, indem sie ihrer Klientel die Möglichkeit der internen Absolvierung einer Ausbildung oder einer Massnahme der IV bieten. Eine Beschäftigung im sekundären Arbeitsmarkt kann auch als Sprungbrett in den primären Arbeitsmarkt dienen, da sich Arbeitnehmende dort an einen beruflichen Arbeitsalltag gewöhnen und berufliche Fähigkeiten aneignen können. Eine sehr ähnliche Funktion haben Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI), um die es im folgenden Kapitel geht.

4.5 Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI)

In der Schweiz gibt es rund 1160 Organisationen der Arbeitsintegration des zweiten Arbeitsmarkts (vgl. Debrunner 2017: 136). Eine spezielle Form stellen die Unternehmen im Bereich der sozialen und beruflichen Integration (USBI) dar, welche auf die Integration von beeinträchtigten und erwerbslosen Personen spezialisiert sind und häufig auch als Sozialfirmen bezeichnet werden. Die rund 400 USBI der Schweiz beschäftigen ca. 43'000 Personen und sind durch staatliche Subventionen, Spenden und den Verkauf der hergestellten Waren oder Dienstleistungen finanziert (vgl. ebd.). Durch Letzteres bzw. eine gewisse Wirtschaftlichkeit und Wirtschaftsnähe grenzen sie sich von anderen Organisationen der Arbeitsintegration ab. Etwa ein Viertel der USBI beschäftigt Menschen mit geistiger und psychischer Beeinträchtigung, die Leistungen der IV beziehen, was die Hauptzielgruppe der USBI darstellt. Etwa 130 USBI bieten erwerbslosen Personen einen Arbeitsplatz an, die übrigen haben gemischte Klientengruppen. Ziel der USBI ist, ihre Klientel in ihren eigenen Ressourcen zu stärken, sie bei der sozialen Integration zu unterstützen und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern, sodass die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt (vgl. Adam et al. 2016: 1). Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung unterstützen ihre Adressatinnen und Adressaten ebenfalls bei diesem Vorhaben, was im nächsten Kapitel kurz geschildert wird.

4.6 Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung

In der Schweiz existiert eine Vielzahl von Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung, die ebenfalls als wichtiger Akteur der beruflichen Inklusion auftreten. Sie sind dem Non-Profit-Sektor zuzuordnen und mehrheitlich nicht staatlich organisiert (vgl. Baumgartner et al. 2004: 136). Bei vielen handelt es sich um Einrichtungen von Dachorganisationen, deren Dienstleistungen teilweise durch Beiträge der Invalidenversicherung mitfinanziert werden. Diese finanzielle Unterstützung für sprachregional oder national tätige Dachorganisationen der privaten Invalidenfachhilfe oder Invalidenselbsthilfe umfasst die Beratung und Betreuung Invaliden, die Beratung von Angehörigen und Kurse zur Ertüchtigung Invaliden, wie dies in Art. 74 IVG festgehalten ist.

Als wohl grösste Beratungsstellen der Schweiz können Pro Infirmis, Procap, Pro Mente Sana für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Insieme als Fachstelle für Menschen mit Lernschwierigkeiten genannt werden. Wie an den letztgenannten Beispielen ersichtlich, sind viele Stellen auf eine bestimmte Art der Beeinträchtigung spezialisiert. Allen gemein ist aber die Beratung von Menschen mit Beeinträchtigung. Diese reicht von Rechtsberatung über Berufsberatung und persönlicher Beratung zu diversen Lebensbereichen bis hin zu

Öffentlichkeitsarbeit und damit einhergehender Sensibilisierung der Gesellschaft. Baumgartner et al. (vgl. 2004: 135ff.) befragten 78 Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung nach ihrem Angebotsprofil. Fast zwei Drittel davon zählt die Unterstützung bezüglich beruflicher Eingliederung zu ihren Tätigkeiten, wobei es sich meistens um klientenbezogene Vermittlung (59%) und seltener um die Unterstützung von Arbeitgebern oder die Förderung der Weiterbeschäftigung (je 40%) geht. Abklärungen und die Durchführung von beruflichen Massnahmen weisen nur 13% der befragten Stellen als Teil des Angebots aus. Durch diese Zahlen wird deutlich, wie häufig berufliche Inklusion bei Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung zum Thema wird und dass die Beratungsstellen bzw. die dort tätigen PSA ihre Klientinnen und Klienten in der Thematik unterstützen können.

4.7 Inclusion Handicap

Auch Inclusion Handicap steht Menschen mit Beeinträchtigung beratend zur Seite und ist v.a. auf die Rechtsberatung in Sachen Gleichstellungsrecht und Sozialversicherungsrecht spezialisiert. Daneben stehen Analyse und Information über politische Entwicklungen in den Bereichen Behindertengleichstellung, Sozialversicherung und aktuelle Rechtsprechung im Aufgabenkatalog von Inclusion Handicap (vgl. Inclusion Handicap o.J.). Als Dachverband der Behindertenorganisationen setzt man sich für die Inklusion und den Schutz der Rechte und Würde aller Menschen mit Behinderungen ein und vertritt die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Behörden, der Politik und Wirtschaft. Inclusion Handicap koordiniert zudem die Zusammenarbeit mit zentralen Akteuren auf nationaler, interkantonaler und internationaler Ebene (vgl. ebd.). Besonders aktiv zeigt sich der Dachverband mit Aktivitäten im Zusammenhang mit der Umsetzung der BRK, wie dies bereits im Kapitel 3.4 beschrieben wurde.

5 Ein kritischer Blick auf die Akteure der beruflichen Inklusion in der Schweiz

Nachdem in den beiden vorherigen Kapiteln die gesetzlichen Gegebenheiten und die aktuellen Möglichkeiten der Akteure der beruflichen Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgeführt wurden, sollen diese Fakten nun kritisch beleuchtet und diesbezügliche Problemfelder und Stolpersteine aufgezeigt werden.

Jeder Akteur kann und muss einen Beitrag leisten, damit die berufliche Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten künftig besser gelingt. Zudem müssen gesetzliche Rahmenbedingungen angepasst werden, da Menschen mit Beeinträchtigung in der Schweiz u.a. beim Zugang zum Arbeitsmarkt, betreffend Weiterbeschäftigung, beruflichem Aufstieg und beruflicher Weiterentwicklung schwer benachteiligt sind (vgl. Inclusion Handicap 2017: 118). Dies trifft insbesondere auf junge Menschen mit psychischen und kognitiven Behinderungen zu und zeigt sich verstärkt, wenn es um die berufliche Reintegration von Menschen mit Behinderung geht (vgl. ebd.). Wie im Kapitel 3 aufgezeigt, bestehen zwar auf kantonaler, bundesweiter und internationaler Ebene gesetzliche Erlasse im Bereich Arbeit. Sie sind jedoch zu wenig weitreichend, zu wenig verpflichtend und für Betroffene teils nicht einklagbar. So dürfen Menschen mit Behinderung in Bezug auf Arbeit gemäss Art. 8 BV zwar nicht diskriminiert werden. Dies greift jedoch nur soweit, als es sich um staatliche Arbeitsverhältnisse auf Bundes-, Kantons- oder Gemeindeebene handelt (vgl. ebd. 121). Die Bestimmungen des Behindertengleichstellungsgesetzes finden gar nur auf den Bund als Arbeitgeber Anwendung, wie dies in Kapitel 3.2 aufgezeigt wurde. Die in Art. 41 BV festgehaltenen Sozialziele, die u.a. Erwerbsfähigen ein Bestreiten ihres Lebensunterhalts durch Arbeit versprechen, sind unverbindlich und nicht einklagbar, da aus den Sozialzielen keine unmittelbaren Ansprüche auf staatliche Leistungen abgeleitet werden können (vgl. Art. 41 Abs. 4 BV). Wer sich im Privatsektor bei der Einstellung aufgrund einer Beeinträchtigung diskriminiert fühlt, kann aufgrund Art. 28 ZGB, der die Persönlichkeit insgesamt schützt, klagen, dadurch aber lediglich einen Anspruch auf Schadenersatz oder Genugtuung einfordern (vgl. Generalsekretariat EDI 2017: 7). Weitere besondere Vorschriften für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung in der Privatwirtschaft bestehen nicht. Es gelten die allgemeinen Regeln nach OR. So stellt auch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EGBG) fest, dass Menschen mit Beeinträchtigung durch das Gesetz zwar in wesentlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens vor Diskriminierung geschützt werden, jedoch mit Ausnahme der Arbeitsverhältnisse ausserhalb der Bundesverwaltung (vgl. ebd.: 6).

Auch Inclusion Handicap (vgl. 2017: 119ff.) hält in ihrem Schattenbericht fest, dass Menschen mit Behinderung bezüglich Arbeit und insbesondere privaten Arbeitsverhältnissen oft diskriminiert werden. Grundsätzlich fehle in der Schweiz bis heute eine Strategie oder ein Aktionsplan zur umfassenden Umsetzung der Verpflichtungen nach Art. 27 BRK (vgl. ebd.: 119). Sie fordert den Bundesrat in der «List of Issues» auf, zu diesen Punkten und den Plänen zur Verbesserung der Umstände Stellung zu beziehen. Wie im Kapitel 3.4 beschrieben, bringt die von der Schweiz im Jahr 2014 ratifizierte BRK eigentlich ausführliche Wegweiser bezüglich der beruflichen Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung mit sich. Doch auch wenn die Schweiz dadurch u.a. die Ausübung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigung durch angemessene Massnahmen garantiert und fördert, sind die Inhalte der Konvention doch wenig verbindlich. Diese haben hauptsächlich programmatischen Charakter und lassen den Vertragsstaaten grossen Ermessensspielraum (vgl. Generalsekretariat EDI 2017: 10). Ein Fakultativprotokoll, welches bei Verletzungen der Vertragsbestimmungen ein Individualbeschwerdeverfahren vorsieht, hat die Schweiz, im Gegensatz zu fast hundert anderen Staaten, bisher nicht unterzeichnet. Der Bundesrat möchte dieses Instrument erst ratifizieren, wenn sie mit ihren Staatenberichten erste Erfahrungen über die Praxis des Vertragsorgans gesammelt hat (vgl. EDA Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten 2013: 666). Die von der BRK vorgegebene Programmatik zur regelmässigen Berichterstattung muss die Schweiz einhalten, zur «List of Issues» Stellung beziehen und die Handlungsempfehlungen des CRPD im Frühling 2021 empfangen.

5.1 Menschen mit Lernschwierigkeiten

Die Zahlen aus Kapitel 4.1 zeigen: Viele Menschen mit Lernschwierigkeiten wünschen sich eine Stelle im primären Arbeitsmarkt. Personen, die gegenwärtig einer Beschäftigung in einer Tagesstruktur nachgehen, hätten gerne einen Arbeitsplatz, bei dem sie für ihre dargebotene Leistung eine Entschädigung erhalten (vgl. Canonica 2020: 10). Viele werden mit einigen hundert Franken monatlich entlohnt und sind auf zusätzliche Sozialversicherungsleistungen angewiesen, weshalb Inclusion Handicap (vgl. 2019: 19f.) einen angemessenen, branchenüblichen Lohn für alle erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen fordert.

Damit der Wunsch zum Schritt in den primären Arbeitsmarkt überhaupt entstehen kann ist es wichtig, dass Betroffene über die Möglichkeiten einer solchen Beschäftigung und den Weg dorthin Bescheid wissen und die Chance haben, ihre Wünsche zu äussern und umzusetzen. Menschen mit Beeinträchtigung werden aber nur selten zu ihren Lebenszielen befragt (vgl. Canonica 2020: 11f.). Finden Befragungen statt, wird aus einer hohen Zufriedenheit fälschlicherweise häufig gedeutet, dass auch keine Veränderung erwünscht ist (vgl. ebd.: 11). Dies

hat allerdings mehr mit seit langer Zeit bestehenden (Wohn- und Arbeits-)Verhältnissen und fehlenden Kenntnissen über alternative Möglichkeiten zu tun.

Die Inklusion in den primären Arbeitsmarkt ist unbestritten eher möglich, wenn stellensuchende Menschen mit Lernschwierigkeiten gewisse Ressourcen mit sich bringen. Wie im Kapitel 4.2 aufgezeigt, ist den Betrieben die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer am wichtigsten. Als sehr wichtig werden zudem die betriebsexterne Begleitung und Beratung während der Einarbeitungszeit und die Möglichkeit eines Probeeinsatzes eingestuft. Menschen mit Lernschwierigkeiten können sich dadurch in einer Tätigkeit einarbeiten und ihr Umfeld und Arbeitsabläufe kennenlernen. Dabei scheint der Gedanke wichtig, dass ein Probeeinsatz auch allfällige Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung, Ängste bezüglich Mehraufwand und Fehlzeiten der beschäftigten Person, wie auch Zweifel zur Leistungsbereitschaft und der Leistungsfähigkeit aus dem Weg schaffen kann. Letzteres fällt besonders ins Gewicht, da Behinderung von vielen pauschal mit Leistungsminderung gleichgesetzt wird (vgl. Bieker 2005: 8). Während der Einarbeitung, aber auch schon bei der Vermittlung einer Arbeitsstelle ist die Unterstützung Dritter zielführend, da nur ein geringer Teil der Stellensuchenden mit Lernschwierigkeiten persönlich Kontakt zum späteren Betrieb aufnimmt (vgl. Baumgartner et al. 2004: 63). Eine kontinuierliche, spezialisierte und lang angelegte Begleitung im ganzen Prozess der beruflichen Inklusion scheint insbesondere für Menschen mit einer psychischen oder geistigen Behinderung zentral, jedoch heute nicht gewährleistet zu sein (vgl. Inclusion Handicap 2017: 123). Auch die IV-Stellen äussern, dass sie wegen fehlenden Ressourcen bzw. Personalknappheit teilweise bereits während, besonders aber nach Abschluss der Eingliederungsphase die Versicherten nicht in der Intensität oder dem Umfang unterstützen können, wie sie es für sinnvoll erachten (vgl. Guggisberg et al. 2015: 112f.).

Menschen mit Lernschwierigkeiten können häufig keine abgeschlossene Ausbildung vorweisen. Und auch wenn das Hemmnis der, im Vergleich zu anderen Formen von Beeinträchtigungen, häufig niedrigen Qualifikation der Zielgruppe von den Betrieben nicht so stark gewichtet wird (vgl. Baumgartner et al. 2004: 253), erschwert dies eine Inklusion in den primären Arbeitsmarkt aufgrund der hohen Anforderungen an die Arbeitnehmer unbestritten. Chancen zur Qualifikation, die häufig losgelöst von einem potenziellen Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes stattfinden, können sich durch Massnahmen der IV erschliessen. Der betriebsexterne Kompetenzerwerb scheint jedoch nicht für alle Menschen der richtige Weg zu sein. Jedoch erschliessen sich die vermehrte Integration in Unternehmen und Möglichkeiten einer sinnvollen Beschäftigung, wenn sich diese Personen vor Ort weiterentwickeln bzw. qualifizieren können (vgl. Tschann 2011: 40). Diese Gegebenheit besteht in der Regel bei der beruflichen Grundausbildung. Als Problem zeigt sich hier jedoch, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten

vielfach nur eine IV-Anlehre und PrA absolvieren, welche häufig in Institutionen angeboten werden, somit kein inklusives Angebot darstellen, durch das Berufsbildungsgesetz nicht anerkannt sind und von der IV nur bei Einkommensaussichten finanziert werden (vgl. Inclusion Handicap 2019: 19f.)

Wie schon erläutert, arbeiten Menschen mit Lernschwierigkeiten selten dort, wo Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt sind. Daraus erschliesst sich, dass vielen Personen der Zielgruppe der Zugang zu Arbeitsplätzen mit komplexen Arbeitsabläufen und hohem Anforderungsprofil bezüglich Qualifizierung verwehrt bleibt, dass sie ihre Ressourcen aber bei einfachen, repetitiven Tätigkeiten einsetzen können und dort entsprechende Ausdauer zeigen. Solche Stellen scheinen allerdings nicht in ausreichendem Masse vorhanden zu sein, was zu den Arbeitgebern des primären Arbeitsmarktes überleitet.

5.2 Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes

Die Hemmnisse der Arbeitgeber des primären Arbeitsmarkts zur Anstellung von Menschen mit Lernschwierigkeiten betreffen zu einem Grossteil die Disposition der potenziellen Arbeitnehmer. Hinzu kommen Ängste, dass sich die Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten negativ auf die Wirtschaftlichkeit des Betriebs auswirken könnte. Um Kosten zu sparen und Marktanteile zu halten, werden Automatisierung und Rationalisierung vorangetrieben und Menschen immer häufiger durch Maschinen ersetzt. Diese Globalisierung und die Verschiebung von gewerblich-industriellen Tätigkeiten hin zu Dienstleistungsberufen, sowie die steigende Nachfrage nach Höherqualifizierten führen zum Verlust von Arbeitsstellen mit einfachen, repetitiven Aufgaben (vgl. Schaufelberger 2013: 48). Da Menschen mit Lernschwierigkeiten genau in solchen Jobs tätig sind, trifft sie diese Gegebenheit des Arbeitsmarktes besonders stark. Es fehlen folglich auf Menschen mit Lernschwierigkeiten zugeschnittene Arbeitsstellen im primären Arbeitsmarkt.

Es wurde aufgezeigt, dass viele Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes grundsätzlich bereit sind, Menschen mit Beeinträchtigung anzustellen. Denkt man an die gerade mal 0.8% der durch Menschen mit Beeinträchtigung besetzten Arbeitsstellen in der Schweiz, so müssten doch noch eine Vielzahl von Betrieben zur Umsetzung ihrer Bereitschaft bewegt werden. Die Hemmnisse sind bei Sinnes-, psychischen oder geistigen Behinderungen besonders gross und können u.a. nicht überwunden werden, da zu wenig Anreizsysteme zur Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigung bestehen (vgl. Inclusion Handicap 2017: 118). Kommt es doch zu einer Anstellung, kann dies eventuell auf positive Erfahrungen mit behinderten Angestellten oder das soziale Engagement eines Betriebs zurückgeführt werden (vgl. Baumgartner et al.

2004: 31). Deutschland zeigt mit regulativen Massnahmen, insbesondere der Quotenregelung eine mögliche Lösung der Herausforderung auf. Unternehmen ab 20 Mitarbeitern sind zur Teilhabe von mindestens fünf Prozent von Menschen mit Beeinträchtigung verpflichtet. Betriebe, welche diese Kennzahlen nicht erreichen, bezahlen, je nach Erfüllung der Pflichtquote, pro Monat und unbesetztem Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe von 115-290 Euro (vgl. Doose 2012: 83). Eine ähnliche Umsetzung hierzulande ist aber wenig realistisch. Haben in der Schweiz Quoten und vom Staat eingeleitete Massnahmen für die Wirtschaft politisch doch wenig Chancen (vgl. Debrunner 2017: 142). Seitens der Wirtschaft ist folglich soziales Unternehmertum gefragt (vgl. ebd.: 13). Dies beruht allerdings auf Freiwilligkeit und wird von den Betrieben vermehrt umgesetzt, wenn sie Vorteile daraus sehen und sie ihre Wirtschaftlichkeit dadurch nicht gefährdet sehen.

Anreize für Unternehmen wurden in den vergangenen Jahren auch durch die Invalidenversicherung geschaffen, was im Kapitel 4.3 aufgezeigt wurde und im Folgenden nochmals aufgegriffen wird.

5.3 Die Invalidenversicherung

Die Invalidenversicherung tritt mit den im Kapitel 4.3 beschriebenen vielfältigen Massnahmen als wichtiger Player der beruflichen Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf. Der Massnahmenkatalog wurde im Sinne des Leitsatzes «Eingliederung vor Rente» im Rahmen der 5. und 6. IVG-Revision ausgebaut, u.a. Anreize für Arbeitgeber geschaffen, was Menschen mit Beeinträchtigung mehr berufliche Teilhabe ermöglicht. Die mit der 5. IVG-Revision eingeführten Integrationsmassnahmen richten sich an Personen, bei denen keine Eingliederungsfähigkeit vorliegt oder diese verlieren könnten (vgl. Art 4quarter IVV, Verordnung über die Invalidenversicherung vom 17. Januar 1961 (SR 831.201)) und stellt insbesondere für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung eine neue Massnahme am Übergang zwischen sozialer und beruflicher Integration dar (vgl. Bucher 2011: 279). Da die Leistung unabhängig von der Art des Gesundheitsschadens gesprochen wird (vgl. Rz 1002 KSIM, Kreisreiben über die Integrationsmassnahmen vom 1. Januar 2012), können auch Menschen mit Lernschwierigkeiten davon profitieren. Sie kann als Vorbereitung auf berufliche Massnahmen, die für sich häufig noch zu hohe Anforderungen an Belastbarkeit und Konstanz stellen, genutzt werden. Aus diesem Grund anerkennen auch IV-Stellen Integrationsmassnahmen als zentralen Bestandteil des Eingliederungsprozesses. Sie äussern in der Studie von Guggisberg et al. (vgl. 2015: 109), dass sich durch die Massnahme schnell zeige, ob jemand Potential habe oder nicht. Teilnehmende gelangen auf diesem Weg zu einem Arbeitsattest, welches sie potenziellen Arbeitgebern vorweisen können. Sie machen zudem die positive Erfahrung, dass

sie trotz Einschränkungen noch etwas leisten können. Guggisberg et al. (vgl. 2015: 72) kommen aber zum Schluss, dass Integrationsmassnahmen eher wenig verfügt werden, auch wenn die Erwerbsintegration mithilfe dieser Leistung besser gelingt. Generell gelingt eine berufliche Integration besser, wenn für die Umsetzung für Massnahmen beruflicher Art genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen (vgl. ebd.: 74).

Mit dem Einarbeitungszuschuss wurde ein monetärer Anreiz für potenzielle Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes geschaffen. Hat jemand eine Stelle im primären Arbeitsmarkt gefunden, entspricht die Leistungsfähigkeit aber noch nicht dem vereinbarten Lohn, entschädigt die IV den Arbeitgeber mit ausgleichenden Zahlungen. Eine Verbesserung zeigt sich auch mit dem erweiterten Kreis der anspruchsberechtigten Personen bei der Arbeitsvermittlung, in dem die Stellensuche nicht mehr nur aufgrund einer invaliditätsbedingten Einschränkung, sondern auch bei anderen als gesundheitlichen Gründen, insbesondere dem Stellenmangel auf dem Arbeitsmarkt, als erschwert gilt und infolge dessen ein Anspruch auf diese Leistung besteht (vgl. Bucher 2011: 421f). Der Anspruch endet erst mit der erfolgreichen Eingliederung oder wenn das Eingliederungsziel trotz intensiver Bemühungen der Verwaltung nicht erreicht werden konnte (vgl. ebd.:431). Bucher (vgl. 2011: 423) weist zwar auf den Wortlaut des Gesetzes hin, dass nur arbeitsfähige Versicherte, welche eingliederungsfähig sind, Anspruch auf Arbeitsvermittlung haben, fügt aber an, dass der Bundesrat damit Menschen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten von längerer Dauer meint. So sollte die Arbeitsvermittlung für Menschen mit Lernschwierigkeiten ein hilfreiches Instrument zur besseren beruflichen Teilhabe darstellen. Gemäss Schattenbericht von Inclusion Handicap (vgl. 2017: 123) beschränkt sich die IV jedoch häufig auf eine Beratung ohne aktive Unterstützung und wird in den meisten Fällen trotz Erfolglosigkeit nach sechs Monaten abgebrochen.

Aufgrund der Praxisänderung, dass nach der 6. IVG-Revision bestehende Renten eingliederungsorientiert überprüft werden, erwartet man auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten einen niederschwelligeren Zugang zu den IV-Eingliederungsmassnahmen. Wurden IV-Rentnerinnen und Rentnern nach Inkrafttreten der Revision doch deutlich häufiger Massnahmen zugesprochen¹⁴. Hiervon profitieren Menschen mit Lernschwierigkeiten aber nur in geringem Masse, da ihre Dossiers von IV-Stellen aufgrund des geringen Eingliederungspotentials aussortiert und auch bei einem Gesuch um Revision selten berücksichtigt werden (vgl. Guggisberg et al. 2015: 106). Bei Personen mit irreversiblen Behinderungen oder Geburtsgebrechen, bei einem Intelligenzquotienten unter 70 und fehlender Erwerbstätigkeit im 1. Arbeitsmarkt und bei Menschen, die eine ganze Rente und Hilflosenentschädigung schweren Grades beziehen

¹⁴ Im Jahr 2007 wurden rund 1.3% der IV-Rentnerinnen und Rentnern Eingliederungsmassnahmen zugesprochen. Im Jahr 2011 liegt der Anteil bei 2.2% (vgl. Guggisberg et al. 2015: 85).

oder im Heim wohnhaft sind, wird eine Revision folglich nur selten bis gar nicht durchgeführt (vgl. Guggisberg et al. 2015: 93f.). So halten auch Baumgartner et al. (vgl. 2004: 260) fest, dass einmal eingeschlagene Wege der Nicht-Integration eine gewisse Resistenz aufweisen und das Integrationspotenzial von Menschen mit Beeinträchtigungen zu selten neu beurteilt wird. Hinzu kommt, dass aus Sicht der IV-Stellen das Potenzial für Rentenreduktionen durch die Analyse der bestehenden Dossiers von der Politik und Verwaltung generell überschätzt wurde (vgl. Guggisberg et al. 2015: 127). Zu wenig seien die in den letzten Jahren deutlich restriktiver gewordene Praxis bei der Rentenzusprache und das geringe Aufnahmepotenzial des Arbeitsmarktes für nicht vollständig leistungsfähige und niedrigqualifizierte Personen berücksichtigt worden.

Auch mit der 6. IVG-Revision neu geschaffene Massnahmen der IV verbessern die Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den primären Arbeitsmarkt nur begrenzt. Dies zeigt sich am Beispiel des Arbeitsversuchs. Dadurch hat eine Person versuchsweise die Möglichkeit, ihre Leistungsfähigkeit im primären Arbeitsmarkt während eines halben Jahres abklären zu lassen (vgl. Art. 18a Abs. 1 IVG) und so ihre Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Arbeitgebende erhalten auf der Gegenseite ein Bild über die Fähigkeiten der Person (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2018: 6). Für den Arbeitsversuch wird eine Vereinbarung getroffen, es entsteht jedoch (noch) kein Arbeitsvertrag. Durch diese Gegebenheit soll die Bereitschaft der Arbeitgeber für einen Arbeitsversuch erhöht werden, da so die besonderen OR-Sozialschutzvorschriften des Kündigungsschutzes und der Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht zur Anwendung kommen (vgl. Schaufelberger 2013: 121). Da während der Massnahme die Rente weiterhin entrichtet wird, muss der Arbeitgeber in dieser sechsmonatigen Probezeit keinen Lohn entrichten. Allfällig durch die versicherte Person verschuldete Schäden werden von der IV vergütet (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2020a: 8). So bringt der Arbeitsversuch Menschen mit Beeinträchtigung sicherlich erweiterte Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe mit sich. Auch von den IV-Stellen wird die Massnahme als sehr gutes Instrument und als Türöffner in den ersten Arbeitsmarkt bewertet, da weder die Arbeitgeber noch die Versicherten ein Risiko eingehen (vgl. Guggisberg et al. 2015: 110). Die eigentlich tolle Massnahme wird durch die Tatsache abgewertet, dass es nur wenige kooperationsbereite Arbeitgeber gibt (vgl. ebd.: 111).

Der Zugang zum Assistenzbeitrag (vgl. Kapitel 4.3.4), der mit dem Einsatz von Assistenzpersonen die berufliche Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten steigern könnte, ist für die Zielgruppe wie vorab beschrieben erschwert, da für den Anspruch eine Hilflosenentschädigung Voraussetzung ist, die Person nicht in einem Heim wohnen darf und zudem handlungsfähig sein muss. Hinzu kommt, dass gewisse Kompetenzen für die Aufgabe als Arbeitgeber

der Assistenzperson(en) vorhanden sein müssen und direkt Verwandte, Ehe- oder Konkubinatspartner nicht als Assistenzpersonen eingesetzt werden dürfen.

Eine weitere Hürde für Menschen mit Lernschwierigkeiten bringt der Begriff der Eingliederungsfähigkeit mit sich. Die Zusprechung einer Rente kommt erst in Betracht, wenn eine genügende, d. h. rentenausschliessende Eingliederung nicht möglich ist (vgl. Bucher 2011: 18). Dies bedeutet, dass zwar der Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen geprüft wird, dass diese auf der Gegenseite aber auch nur gesprochen werden, wenn dadurch die Erwerbsfähigkeit der invaliden Person wiederhergestellt, verbessert oder erhalten werden kann (vgl. Art. 8 IVG). Doch wann ist dies gegeben und wann sind in der Folge entsprechende Massnahmen der IV angezeigt? Für die Einschätzung, ob eine Eingliederungsmassnahme geeignet ist oder nicht, ist eine Prognose über die Erfolgsaussichten der beantragten Massnahme anzustellen (vgl. Bucher 2011: 76). Damit sich die zuständige IV-Stelle ein Bild über die versicherte Person verschaffen kann, beschafft sie erforderliche Unterlagen zum Gesundheitszustand, der Tätigkeit, der Arbeits- und Eingliederungsfähigkeit sowie der Zweckmässigkeit bestimmter Eingliederungsmassnahmen. Hierzu können Berichte und Auskünfte verlangt, Gutachten eingeholt, Abklärungen an Ort und Stelle vorgenommen, Spezialisten der Invalidenhilfe beigezogen und die versicherte Person zur Besprechung aufgeboten werden (vgl. Art. 69 IVV). In der Regel wird zur Festlegung einer allfälligen Eingliederungsfähigkeit mit der oder dem Betroffenen ein Assessment durchgeführt. Ob Eingliederungsmassnahmen der IV durchgeführt werden oder nicht, entscheidet sich hauptsächlich aufgrund der wirtschaftlichen Verwertbarkeit einer Massnahme. Da die Mittel von Sozialverwaltungen knapp sind, müssen diese möglichst effizient und effektiv eingesetzt werden und selektiert werden, bei welcher Klientin oder welchem Klienten sich eine Investition lohnt (vgl. Koch 2016: 195). Dadurch werden Qualifikationen bei Personen mit unsicherer Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit dann auch zögerlich finanziert (vgl. ebd.: 226). Und Letzteres ist aus Sicht des investierenden Sozialstaates nicht gegeben, wenn die gesundheitlich angeschlagene Person die finanzierte Ausbildung nicht auf dem Arbeitsmarkt verwerten kann (vgl. ebd.: 225). Konkrete Abgrenzungen im Gesetz fehlen zwar, finden sich jedoch im KSBE (Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art vom 1. Januar 2014). Leistungen werden demnach nur gesprochen, wenn diese einfach und zweckmässig sind und den Fähigkeiten und soweit als möglich den Neigungen der Person entsprechen. Zwischen der Dauer und den Kosten der Massnahme einerseits, sowie dem wirtschaftlichen Erfolg andererseits soll ein vernünftiges Verhältnis bestehen (vgl. Rz 1006 KSBE). Beiträge an eine erstmalige berufliche Ausbildung, die voraussichtlich zu keiner wirtschaftlich ausreichend verwertbaren Arbeitsleistung führen, sind ausgeschlossen. Dies gilt auch für Ausbildungen als Vorbereitung auf eine Hilfstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt oder eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstätte (vgl. Rz 3013 KSBE). Als wirtschaftlich verwertbar gelten Arbeitsleistungen, die zu einem Leistungslohn von mindestens Fr. 2.60 pro Stunde führen (vgl.

Rz 3010 KSBE). Auch die mit der 6. IV-Revision eingeführten Massnahmen zur Wiedereingliederung von Rentenbezügerinnen und Rentenbezügern kommen nur bei gegebener Eingliederungsfähigkeit in Frage.

Zusammenfassend bleibt bis heute die Erkenntnis aus der Studie von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 260), dass sich eine Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt nur erschliesst, wenn die berufliche Integration und damit eine Vermittlung als möglich erachtet wird. Aus Sicht der IV sollen Ihre Massnahmen dazu verhelfen, dass die versicherte Person später eine rentenaus-schliessende bzw. rentenreduzierende Erwerbstätigkeit in der freien Wirtschaft ausüben kann (vgl. Bucher 2011: 280). Werden diese Chancen bei einer Person mit Lernschwierigkeiten als gering eingestuft, stehen die Chancen für die Zusprache einer Massnahme schlecht.

Die Einschätzung der IV bezüglich Eingliederungsfähigkeit und damit der Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen ist mitunter abhängig von den Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt bzw. ob eine für die Person machbare und zumutbare Tätigkeit und nötige Unterstützung im primären Arbeitsmarkt vorhanden ist oder nicht. Zudem legt die IV grosses Gewicht auf ärztliche Berichte bezüglich der gesundheitlichen Verfassung der betroffenen Person. Gesundheit ist ein wichtiger Indikator, wenn es um die Verteilung von Mitteln für Qualifizierung oder die Weiterführung von Beratungen geht. Dies geschieht mit einem defizitorientierten Blick, bei dem Diagnosen, häufig gemäss ICD-10¹⁵, herbeigezogen werden. Ressourcen, wie diese beim ICF bzw. dem Konzept der funktionalen Gesundheit mitberücksichtigt werden, bleiben dadurch oft unbeachtet. Genauso die Umwelt der betroffenen Person. Es fehlt ein geschärfter Blick auf Umweltfaktoren wie bestehende Barrieren und Hindernisse, auf der Gegenseite die Suche nach positiv wirkenden Faktoren, welche Aktivitäten und Partizipation, in diesem Fall berufliche Teilhabe, ermöglichen oder verbessern würden (vgl. DIMDI 2005: 17).

Ein letzter kritischer Punkt zur IV als Akteur der beruflichen Inklusion bezieht sich auf die Invalidenrente. Dass nicht alle Menschen mit Beeinträchtigung den Wunsch nach einer Arbeit im primären Arbeitsmarkt haben, begründen diese nämlich nebst Angst vor Überforderung, Druck und Stress mit der Angst vor dem Verlust der IV-Rente (vgl. Stiftung Profil 2018: 15 / Anhang). Letzteres wird auch im Schattenbericht von Inclusion Handicap (vgl. 2017: 122) bemängelt, da Personen, die sich nach einem Rentenbezug in die Erwerbstätigkeit wagen in Gefahr laufen, ihren Rentenanspruch zu verlieren. Die Auffanginstrumente, die bei Rückfällen und einem daraus folgenden Scheitern der beruflichen Inklusion in den primären Arbeitsmarkt

¹⁵ Die ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) dient weltweit zur Verschlüsselung von Diagnosen. Die derzeit gültige Fassung ist die ICD-10. Diese wird aktuell überarbeitet. Die 11. Revision soll per 01.01.2022 in Kraft treten (vgl. DIMDI o.J.).

einhergehen, sind noch zu wenig ausgebildet und kommen nur selten zur Anwendung.¹⁶ Dem Pflichten auch die IV-Stellen bei und erachten die Übergangsleistungen als komplex und wenig praktisch (vgl. Guggisberg et al. 2015: 113).

5.4 Werkstätten

Die Kantone sind, wie im Kapitel 4.4 beschrieben, für die Finanzierung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zuständig. Gemäss Art. 2 IFEG müssen sie sicherstellen, dass ein Angebot an Institutionen zur Verfügung steht, das ihren Bedürfnissen in angemessener Weise entspricht. Weiter sind sie gemäss Art. 10 IFEG verpflichtet, periodische Bedarfsanalysen durchzuführen und eine Planung des Angebots zu erstellen. Diese Analysen beschränken sich bedauerlicherweise häufig auf die Einschätzung von Fachexpertinnen und Fachexperten, welche auf diesem Weg eine Prognose bezüglich den in Institutionen benötigten Plätzen stellen (vgl. Canonica 2020: 8). Die Erwartungen und Wünsche der betroffenen Menschen mit Beeinträchtigung werden in solchen Fällen nicht erfasst und für ihre Lebensgestaltung zu wenig berücksichtigt. Die Angebote sollten sich an den Betroffenen ausrichten und personenzentriert angepasst werden. Nebst den Kantonen scheinen auch die Werkstätten selbst die Erfassung der Bedürfnisse und Wünsche von Menschen mit Beeinträchtigung, insbesondere in Bezug auf die berufliche Teilhabe, zu vernachlässigen. Zwar geben in der Studie von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 150f.) 92% der befragten Werkstätten an, dass sie in der Förderung der beruflichen Integration aktiv sind und etwa 70% aktiv bei der Stellensuche unterstützen. Rund 10% der Werkstätten meinen jedoch, dass sich die Frage der Unterstützung bei der Stellensuche nicht stellt, da dies bei ihrer Klientel kein Thema ist. Die so argumentierenden Werkstätten weisen hohe Anteile von Klientinnen und Klienten mit Lernschwierigkeiten auf (vgl. ebd.: 151).

Als Ort, an dem Menschen mit Lernschwierigkeiten Ausbildungen und IV-Massnahmen absolvieren und sich an einen Arbeitsalltag gewöhnen können, treten Werkstätten als wichtiger Akteur der beruflichen Inklusion auf. Insbesondere auch in einem nächsten Schritt, wenn bei ihnen beschäftigte Personen Potential für eine Inklusion in den primären Arbeitsmarkt zeigen. Viele Institutionen sind gemäss den IV-Stellen in solchen Situationen aber zu wenig aktiv. So schätzen Werkstätten das Potenzial der Versicherten teils geringer ein als die Betroffenen selbst oder stehen einer Inklusion im Wege, weil sie gute Werkstattmitarbeiter behalten wollen (vgl. Guggisberg et al. 2015: 106). Inclusion Handicap (vgl. 2017: 119) kritisiert entsprechend,

¹⁶ Gemäss Art. 32-34 IVG haben Personen, deren Rente herabgesetzt oder aufgehoben wurde während einer Schutzfrist von drei Jahren unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Übergangsleistungen (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2020b: 8).

dass für geschützte Werkstätten keine Anreize bestehen, ihre Arbeitnehmenden für den primären Arbeitsmarkt zu trainieren.

In Fachgremien und der Fachliteratur geht die Kritik an den Werkstätten teils deutlich weiter. Es wird bemängelt, dass durch Werkstätten das mit Art. 27 BRK geforderte Recht auf Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigung eingeschränkt wird, viele Betroffene keine freie Wahl bezüglich Arbeit haben und sich ihre Möglichkeiten auf Sonderarbeitswelten beschränken (vgl. Trenk-Hinterberger 2015: 107). Der 2. Arbeitsmarkt birgt Gefahr, dass Menschen mit Behinderungen meist «unter sich bleiben» und keine oder wenig Zusammenarbeit mit Menschen ohne Behinderung stattfindet (vgl. Inclusion Handicap 2017: 119). Manche Stimmen gehen soweit, dass die Segregation in Werkstätten als Verletzung der Menschenrechte bezeichnet, und in der Folge deren gänzliche Abschaffung, zumindest bis zu einer gewissen Frist, verlangt wird (vgl. Trenk-Hinterberger 2015: 108).

5.5 Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI)

Im Kapitel 4.5 wurde aufgezeigt, dass Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI) eine beachtliche Anzahl von beeinträchtigten und erwerbslosen Menschen beschäftigen und diese bei der Eingliederung in den primären Arbeitsmarkt unterstützen. Eine explorative Studie befasste sich im Jahr 2016 mit den Erfolgsfaktoren von USBI aus Sicht der Sozialwerke, der Klientel und der USBI selber. Die drei Gruppen waren sich einig, dass die Motivation der Beschäftigten und die Güte der Zusammenarbeit zwischen Klientel und USBI für einen Erfolg massgeblich sind (vgl. Soziale Sicherheit CHSS 2016: 47f.). Damit Motivation und eine gelingende Kooperation zustande kommen kann, ist aus Sicht der Sozialwerke ein Mitspracherecht, der Einbezug in Produktionsprozesse und die Abklärung und Berücksichtigung der individuellen Ressourcen, Interessen aber auch die Beachtung von Einschränkungen von Bedeutung (vgl. ebd.: 47). Klientinnen und Klienten fordern dasselbe, wollen als Einzelfall und Person ernstgenommen und mitverantwortlich in Prozesse einbezogen und transparent über die Entscheidungen, die sie betreffen, informiert werden. Damit das Arbeitsmarktpotenzial gefördert werden kann, stufen auch sie die Berücksichtigung physischer, psychischer, qualifikationsbezogener und sozialer Einschränkungen als wichtig ein und sehen eine Kombination von Elementen des primären Arbeitsmarktes und des sozialen Settings als förderlich für die soziale Anerkennung, Wertschätzung und das Gefühl des Gebrauchtwerdens (vgl. ebd.). Damit die USBI individuell auf ihr Klientel eingehen können, müssen sie ihre Klientengruppen und Finanzierungsquellen kennen und diversifizieren. Dies verlangt vielfältige Kompetenzen von den (regulären) Mitarbeitenden der USBI, ermöglicht auf der Gegenseite nebst der Fähigkeit, auf die Klientel eingehen zu können, die Entwicklung von neuartigen Produkten

und Dienstleistungen. Dadurch werden die Tätigkeitsbereiche für Klientinnen und Klienten erweitert, das Matching verbessert und im besten Fall gar neue Finanzierungsquellen erschlossen (vgl. Soziale Sicherheit CHSS 2016: 47).

5.6 Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung und Inclusion Handicap

Im Kapitel 4.6 wurde erläutert, dass die berufliche Teilhabe oder die Inklusion in den primären Arbeitsmarkt häufig diskutierte Themen in den Gesprächen der Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung sind. Auch wenn im fachlichen Diskurs weniger Forderungen an diesen Akteur gestellt werden, können doch einige Punkte der anderen Akteure adaptiert werden. Analog zu den Werkstätten laufen auch Fachleute auf den Beratungsstellen Gefahr, das Potential ihrer Klientinnen und Klienten mit einer Lernschwäche stellvertretend zu beurteilen oder tiefer einzuschätzen, als Betroffene dies selbst tun würden. Ähnlich wie die Werkstätten oder IV-Stellen, denken wohl auch PSA in der Beratung in solchen Momenten an die hohen Anforderungen und fehlenden Stellen im primären Arbeitsmarkt und schränken das Vermittlungspotenzial der betroffenen Person künstlich ein. Klientinnen und Klienten werden teils zu wenig über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert und zu ihren Wünschen und Bedürfnissen befragt. Dies liegt bestimmt auch daran, dass viele Beratungsstellen aufgrund von Art. 74 IVG staatlich finanziert sind und Leistungsverträge bestehen, sodass finanzielle und zeitliche Ressourcen eingeschränkt sind. Gelangen Klientinnen und Klienten mit einem gewissen Auftrag an die Beratungsstelle, konzentriert sich die Beraterin oder der Berater auf dieses Anliegen. Es bleibt danach oft keine Zeit für die Sensibilisierung und Gespräche zur beruflichen Teilhabe und Wünsche über diesbezügliche Veränderungen, geschweige denn das Ausarbeiten und Umsetzen von kreativen Plänen zur beruflichen Inklusion.

Eine breite Sensibilisierung der Adressatinnen und Adressaten, der Gesellschaft, über Fachgremien und den Fachdiskurs hinaus, scheint wichtig und ausbaufähig. Dieses Ziel muss auch von Inclusion Handicap weiterverfolgt werden.

6 Schlussfolgerungen

Das vorherige Kapitel zeigt auf, wie vielfältig die Schwierigkeiten und Stolpersteine der beruflichen Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten sind. In diesem abschliessenden Kapitel sollen die Erkenntnisse zusammengetragen und die Fragestellung, aufbauend auf den bisherigen Ausführungen, beantwortet werden. Analog zu den Kapiteln 4 und 5 werden auch die Schlussfolgerungen nach den verschiedenen Akteuren unterteilt und ein Fazit zu jedem Akteur formuliert.

Bezugnehmend auf die erste Unterfrage, «Welches sind die Akteure der beruflichen Eingliederung in der Schweiz», wird in diesem Schlussteil auf Menschen mit Lernschwierigkeiten, die Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes, die Invalidenversicherung, Werkstätten, Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI), Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigung und Inclusion Handicap eingegangen. Wie mehrmals erwähnt, gehören auch der Bund und die Kantone zu den Akteuren. Als Gesetzgeber haben sie Einfluss auf sämtliche vorgenannte Akteure und nehmen eine Art übergeordnete Funktion ein. Der Bund und die Kantone werden deshalb in diesem Fazit durch die Beantwortung der zweiten Unterfrage

«Inwiefern fördern diese Akteure aktuell die Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den primären Arbeitsmarkt und welche strukturellen Aspekte sind hinderlich?»

und der Hauptfragestellung

«Was muss sich bezüglich den Akteuren der beruflichen Eingliederung in der Schweiz verändern, damit die Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten und einer ganzen IV-Rente in den primären Arbeitsmarkt vermehrt ermöglicht werden kann?»

zuerst thematisiert. Es folgen Ausführungen zu den restlichen Akteuren und schliesslich Erläuterungen dazu, was die beschriebenen Veränderungen der beruflichen Inklusion für die Soziale Arbeit bedeuten würde.

Die Massnahmen und gesetzlichen Bestimmungen auf den Ebenen **Bund und Kanton** in Bezug auf die berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung wurden in den letzten Jahren ausgebaut. Mit dem Behindertengleichstellungsgesetz und der Ratifizierung der BRK hat die Schweiz wichtige Schritte für mehr Rechte und die berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung gemacht. Diese Bestimmungen sind aber zu wenig weitreichend und zu wenig verbindlich und müssen ausgebaut werden. Dies ist insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten von Bedeutung, da sie besonders häufig von Diskriminierung betroffen

bzw. in Bezug auf ihr Recht auf Arbeit benachteiligt sind. Menschen mit Beeinträchtigung sind bezüglich privater Arbeitsverhältnisse nicht vor Diskriminierung geschützt. Die von der Schweiz ratifizierte BRK hat lediglich programmatischen Charakter und wurden vom Bund bisher zu wenig umgesetzt. Damit Betroffene ihr Recht auf Arbeit nach der BRK wahrnehmen können, muss der Bund eine einheitliche, koordinierte und departementsübergreifende Strategie zur Umsetzung von Art. 27 BRK entwickeln (vgl. Inclusion Handicap 2017: 124). Auch muss der Bund seinem Versprechen bezüglich Ratifizierung des Fakultativprotokolls nachkommen, da er die hierzu notwendigen Erfahrungen über die Praxis des Vertragsorgans, spätestens mit dem Abschluss des vierjährigen Zyklus der Berichterstattung mit dem CRPD im Herbst 2020, sammeln konnte. Die Unterzeichnung des Protokolls ermöglicht es Menschen mit Beeinträchtigung, die in der BRK beschriebenen Rechte einklagen zu können. Vom Bund und den Kantonen müssen wirksame Rechtsvorschriften erlassen werden, welche Menschen mit Beeinträchtigung genügenden Schutz vor Diskriminierungen im Rahmen von privaten Arbeitsverhältnissen gewähren (vgl. ebd. 125). Die Regelungen des Behindertengleichstellungsgesetzes müssen auf den Privatsektor erweitert werden. Es braucht Weisungen, die den Betroffenen eine angemessene, der Leistung entsprechende Entlohnung und bei verminderter Arbeitsleistung einen finanziellen Ausgleich zusichern (vgl. ebd.).

Viele **Menschen mit Lernschwierigkeiten** bringen den Wunsch und die Motivation für eine Inklusion in den primären Arbeitsmarkt und dieser von Inclusion Handicap geforderten gerechten Entlohnung mit. Damit Wunsch und Motivation entstehen, müssen Betroffene informiert sein und nach ihren Bedürfnissen gefragt werden. Dies ist zu selten der Fall. Menschen mit Lernschwierigkeiten, denen Äusserungen zu ihrer Zukunft häufig nicht zugetraut werden, sollen deshalb dazu befähigt werden, ihre Lebenssituation zu reflektieren und – mit der notwendigen Unterstützung – eigene Pläne für die Zukunft zu schmieden (vgl. Canonica 2020: 11). Solche Befragungen und Gespräche können von staatlicher Seite, aber auch von Angehörigen, einer Beiständin oder einem Beistand oder Fachpersonen von Werkstätten und Beratungsstellen initiiert werden und einen Startschuss der beruflichen Inklusion darstellen.

Menschen mit Lernschwierigkeiten sind im Vergleich zu anderen Menschen mit Beeinträchtigung noch seltener im primären Arbeitsmarkt tätig. Auch wenn sie sich bei einfachen, repetitiven Tätigkeiten auszeichnen, können sich nur wenige Schweizer Betriebe die Anstellung von Personen dieser Zielgruppe vorstellen. Ein Grund hierfür ist die fehlende Qualifizierung. Zwar ist es positiv, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten mit Unterstützung der IV auch niederschwellige Ausbildungen wie die IV-Anlehre oder die Praktische Ausbildung (PrA) absolvieren können. Da diese jedoch nicht eidgenössisch anerkannt sind, müssen weitere individuelle Möglichkeiten der Qualifizierung zur Verfügung stehen. Schliesslich soll eine adäquate

berufliche Grundausbildung auch für Menschen mit schweren Behinderungen, die voraussichtlich trotz Ausbildung auf eine Rente angewiesen sein werden, sichergestellt sein (vgl. Inclusion Handicap 2017: 126). Die Möglichkeiten zur extern unterstützten Qualifizierung im Betrieb müssen erweitert bzw. häufiger umgesetzt werden. Die kontinuierliche Begleitung von Menschen mit Lernschwierigkeiten im ganzen Prozess der beruflichen Inklusion, aber auch die Unterstützung von potenziellen Arbeitgebern, ist von zentraler Bedeutung. Das Modell des Supported Employment (SE) bzw. der Unterstützten Beschäftigung bringt die Förderfaktoren Qualifikation und enge, individuell gestaltete Begleitung unter einen Hut. In den USA oder Deutschland erzielt man dadurch seit längerer Zeit grosse Erfolge (vgl. Debrunner 2017: 140). Nach internationalen Studien liegt der längerfristige Verbleib im primären Arbeitsmarkt bei SE bei 56%, bei den Kontrollgruppen hingegen bei 23% (vgl. ebd.: 145). Diese Nachhaltigkeit und die Vermittlung einer bezahlten Arbeit im primären Arbeitsmarkt sind dann auch die Ziele des Modells (vgl. Schaufelberger 2013: 21). Mit dem Leitsatz «first place, then train» unterscheidet sich SE deutlich von anderen Modellen bzw. der gängigen Praxis der Arbeitsintegration. Klientinnen und Klienten arbeiten unter möglichst normalen Bedingungen in einem Betrieb und erhalten die nötige Unterstützung beim Lernen und Arbeiten am neuen Arbeitsplatz und nicht vorab in einem segregierten Trainingsarbeitsplatz (vgl. ebd.: 22). Das Arbeitsumfeld wird damit in den Prozess miteinbezogen und erhält ein stärkeres Gewicht. Beim Modell SE orientiert man sich nach Schaufelberger (vgl. 2013: 23f.) an grundlegenden Werten und Begriffen wie Individualität, Selbstbestimmung, Empowerment, Flexibilität und Barrierefreiheit. Jede Person mit ihren Stärken und Schwächen, Bedürfnissen und Interessen wird folglich als einmalig betrachtet und in ihren Entscheidungen mit dem Ziel der Selbstbestimmung respektvoll unterstützt. Klientinnen und Klienten werden zu Beginn des Prozesses über SE orientiert, danach wird gemeinsam ein berufliches Profil und eine Integrationsplanung erarbeitet. Es erfolgt die Arbeitsplatzfindung- und Vermittlung und schliesslich die Unterstützung am Arbeitsplatz (vgl. ebd.: 81). Der Erfolg von SE scheint durch die individuelle Ausrichtung am Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu Stande zu kommen. Das Spannungsfeld zwischen den Anforderungen des Arbeitsmarkts und den Fähigkeiten der stellensuchenden Person wird dadurch abgedeckt, dass mit Hilfe des Job Coaches eine auf die betroffene Person zugeschnittene Stelle gesucht oder geschaffen wird und Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch den Job Coach sensibilisiert und unterstützt werden. Es zeigen sich diverse Aspekte des Modells der funktionalen Gesundheit: Unterstützungsleistungen und Informationen sind barrierefrei gestaltet und so auch für Menschen mit Beeinträchtigung zugänglich (vgl. ebd.: 23f.). Umweltfaktoren werden berücksichtigt, Hindernisse werden abgebaut, in dem sich der Job Coach im ganzen Prozess an den Interessen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Stärken der stellensuchenden Person orientiert und dies auf die Bedürfnisse und Interessen des Arbeitgebers abgestimmt wird. Der Unterstützungsbedarf und allfällige Arbeitsplatzanpassungen werden zudem besprochen und festgelegt (vgl.

Supported employment Schweiz o.J.), damit ein möglichst nachhaltiger Arbeitsplatz geschaffen werden kann.

Viele **Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes** wären bereit, Menschen mit Beeinträchtigung anzustellen. Die Hemmnisse zur Beschäftigung von Personen der Zielgruppe sind aber wie erwähnt gross und verlieren höchstens durch positive Erfahrungen mit beeinträchtigten Angestellten oder soziales Engagement eines Betriebes an Bedeutung. Damit Arbeitgeber aus eigener Initiative mehr Menschen mit Lernschwierigkeiten anstellen, braucht es Sensibilisierung. Betriebe benötigen Informationen, welche Art von Arbeitsplatz sich für welche Art der Beeinträchtigung eignet, sodass sie die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung nicht generell ausschliessen (vgl. Baumgartner et al. 2004: 263). Auch Probeeinsätze können dazu dienen, Vorurteile und Ängste der Betriebe abzubauen, in dem sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber kennenlernen und die Zusammenarbeit in der Praxis stattfindet.

Die Tatsache, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten im primären Arbeitsmarkt fast ausschliesslich einfache, repetitive Arbeiten ausführen und diese Stellen durch die Globalisierung und Digitalisierung immer rarer werden, erschwert die Situation erheblich. Von allen Seiten wird bekräftigt, dass folglich neue Stellen geschaffen werden müssen. So sind sich die IV-Stellen einig, dass die (Wieder-)Eingliederung der Versicherten nur verbessert werden kann, wenn geeignete Arbeitsplätze bereitgestellt werden (vgl. Guggisberg et al. 2015: 127). Auch Inclusion Handicap (vgl. 2017: 124) fordert den Erhalt und die Förderung von niederschweligen Arbeitsplätzen, wie auch die staatliche Prüfung von verbindlichen Zielvorgaben für die Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigung und finanzielle Anreize für Unternehmen. Dabei sind Quotenregelungen, wodurch Betriebe zur Beschäftigung einer gewissen Anzahl von Menschen mit Beeinträchtigung verpflichtet würden, eine denkbare Lösung. Unternehmen, welche die Quote nicht erfüllen, finanzieren mit Ihren Ausgleichszahlungen die Unterstützung von Betrieben, denen durch die Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigung Mehraufwand entsteht. Dadurch wäre die so wichtige individuelle und längerfristige Unterstützung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Prozess der beruflichen Inklusion, bspw. durch einen SE-Job Coach, sichergestellt.

Trotz solcher finanziellen Mittel besteht bei einer Quotenregelung die Gefahr, dass Unternehmen Menschen mit Beeinträchtigung nur aufgrund des staatlichen Zwangs einstellen und die individuelle Anpassung von Arbeitsplatz und Tätigkeitsbereich vernachlässigt würde. So würden Betroffene in die weiterhin unverändert bestehenden Strukturen des primären Arbeitsmarktes und des Arbeitsumfeldes integriert, was weder dem Konzept der funktionalen Gesundheit, noch dem Inklusionsgedanken entspricht. Auch nach den Werten von Supported

Employment sollen Stellensuchende nicht auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts zurechtgebogen werden, sondern für diese, nötigenfalls mit sozialstaatlicher Unterstützung, passende Arbeitsstellen gefunden oder neu geschaffen werden (vgl. Schaufelberger 2013: 50f.). Arbeitsmarkt-, Umfeld-, und Prozesse sollen so gestaltet werden, dass sie den verschiedenen Lebenslagen gerecht werden und Menschen mit Behinderungen sich darin mit ihren Fähigkeiten einbringen können (vgl. Trenk-Hinterberger 2015: 112f.). Oder zusammenfassend gesagt: Arbeit und Arbeitsplatz sollen an die betroffene Person angepasst werden und nicht umgekehrt.

Da regulativen Massnahmen wie die Quotenregelung in der Schweiz politisch schwierig umsetzbar sind, müssen für die Schaffung neuer Stellen andere Möglichkeiten in Betracht gezogen werden. Die Stiftung Profil (vgl. 2018: 7 / Anhang) setzt dabei auf die Schaffung von sogenannten Inklusionsarbeitsplätze. Diese Arbeitsstellen für IV-Rentnerinnen und Rentner sollen an die Fähigkeiten der Person angepasst, folglich bezüglich Arbeitspensum flexibel, durch bedarfsorientiertes Job Coaching begleitet und nach Leistungsfähigkeit und im Rahmen des geltenden Gesamtarbeitsvertrags entlohnt sein. In diesem Konzept enthalten ist die Methode «Inclusive Job Design», wie sie Schweizer Arbeitgebern von der Stiftung Profil, in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, bereits angeboten wird. Die Stiftung Profil stützt sich auf die Gegebenheit des Fachkräftemangels in der Schweiz und darauf, dass viele Hochqualifizierte überlastet sind und Arbeiten erledigen, die auch weniger qualifizierte Mitarbeiter ausführen könnten (vgl. Stiftung Profil o. J.). Durch die Analyse von Arbeitsprozessen werden folglich Jobprofile auf die Qualifikation der Mitarbeitenden optimiert, Fachkräfte entlastet, krankheitsbedingte Ausfälle der überlasteten Mitarbeiter reduziert und dadurch neue Stellen für Menschen mit Behinderung geschaffen (vgl. ebd.). Einfache, repetitive Arbeiten, die von qualifizierten Mitarbeitern ausgeführt werden, zeigen sich in der Analyse, werden gebündelt und schaffen neue Stellen – beispielsweise für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Die Firma Disworks aus Holland praktiziert Inclusive Job Design und beschreibt folgendes Beispiel aus einem Krankenhaus:

Hospital C has an X-ray department where qualified radiographers carry out all work. By analysing the work on the X-ray department and redesign the work processes, it was possible to perform the work by one qualified radiographer instead of two radiographers. An unqualified worker with a disability can perform the preparatory work and finishing work. (vgl. disworks.eu o. J.)

Debrunner (vgl. 2017: 17ff.) fordert von den Schweizer Betrieben soziales Unternehmertum und verweist betreffend freiwilligem, nicht staatlich verortetem Engagement der Unternehmen auf den Begriff Corporate Social Responsibility (CSR), das auch in der Schweiz in einigen Unternehmenskonzepten Einzug gefunden hat. Betriebe übernehmen nach diesem Grundsatz

in ihrem wirtschaftlichen Handeln eine gesellschaftliche Verantwortung in ökonomischer, ökologischer aber auch sozialer Hinsicht. Letzteres erschliesst sich aus der Verantwortungspyramide nach Carroll (vgl. ebd.: 19), womit die ethische und die philanthropische¹⁷ Verantwortung ins Feld geführt werden. Unternehmen achten unter Berücksichtigung dieser beiden Stufen der Pyramide auf Leitsätze wie «Sei ein guter Weltbürger. Stelle Ressourcen für die Gemeinschaft zur Verfügung; verbessere die Lebensqualität» oder «Sei ethisch. Handle gerecht und richtig. Vermeide Schädigungen» und beziehen solche Aspekte in ihre Firmenphilosophie mit ein. Der Gewinn für eine Firma durch CSR ist vielfältig und reicht vom Imagegewinn in der Öffentlichkeit über bessere und intensivere Kundenbindung bis hin zu einer stabileren Personalpolitik, da Mitarbeiter so motiviert werden können und sie sich vermehrt mit dem Unternehmen identifizieren (vgl. Debrunner 2017: 20f.). Soziales Denken und Handeln kann sich also positiv auf die Bindung und das Vertrauen zwischen Betrieb, Kunden und Angestellten auswirken. Letztere dürfen zudem davon ausgehen, dass sie in schwierigen Situationen vom Arbeitgeber nicht einfach fallengelassen werden.

Diversity Management (DiM) zielt in eine ähnliche Richtung. Firmen, die sich an diesem Konzept orientieren, setzen sich für einen offenen und nicht-diskriminierenden Umgang mit der Verschiedenheit von Menschen im Management- und Human-Ressource-Bereich ein. Sie berücksichtigen folglich in ihrer Unternehmensstrategie die Kerndimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung in ihrer Gleichwertigkeit (vgl. ebd.: 133). Durch die Nutzung der diversen Ressourcen der ganzen Belegschaft kann das Unternehmen gezielter auf die vielfältigen Bedürfnisse der Beschäftigten aber auch Kundinnen und Kunden eingehen. Zudem fördert DiM durch gemischte Teams ein positives Klima, einen guten Umgang und eine wertschätzende Haltung der vorgesetzten Person (vgl. ebd.: 133f.)

Soziales Engagement bzw. unternehmerisches Handeln bspw. nach den Grundsätzen von CSR und DiM dürfen und sollen sich die Betriebe vermehrt auch auf die Fahne schreiben, damit die Öffentlichkeit und vor allem andere Firmen von diesem gangbaren Weg erfahren und aufgezeigt werden kann, dass sich soziales Engagement und Wirtschaftlichkeit nicht ausschliessen. Bezogen auf die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung werden in der Deutschschweiz jährlich elf Integrationspreise an Unternehmen verliehen (vgl. ebd.: 188). Dies soll einerseits eine Anerkennung für sozial engagierte Betriebe sein, andererseits die Öffentlichkeit zum Thema sensibilisieren. Der Diskurs muss aber auch vermehrt durch die Firmen selber forciert werden. Aufgrund der vielfältigen gesellschaftlichen Funktionen der Medien ist es bedeutsam, dass sich sozial verantwortliche Unternehmen mit ihrem Engagement für

¹⁷ Unter Philanthropie versteht man ein menschenfreundliches Denken und Verhalten.

Menschen mit Beeinträchtigung aktiv um Medienpräsenz und die Diskussion der Thematik in der Öffentlichkeit einsetzen (vgl. Debrunner 2017: 186f.). Schliesslich stellen die Medien für demokratische Gesellschaften wie die Schweiz, und damit für die Menschen verschiedenster sozialer Gruppen wie Junge und Alte, Frauen und Männer, Arme und Reiche, aber auch Menschen mit Beeinträchtigung eine Art Spiegel der Realität dar. Sie vermitteln Wissen, stiften Orientierung, erlauben Partizipation und sind ein Sprachrohr für Minderheiten (vgl. ebd.).

Die **Invalidenversicherung** bzw. das IVG, welches im Jahr 1960 in Kraft getreten ist, hat eine relativ junge Vergangenheit. Der Erlass des Gesetzes stellt mit seinen Leistungen eine wichtige Stütze für invalide oder von Invalidität bedrohte Personen und eine Entlastung für Angehörige dar. Es existieren vielfältige Eingliederungsmassnahmen zur Ermöglichung bzw. Verbesserung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Diese wurden mit der 5. und 6. IVG-Revision nach dem Leitsatz «Eingliederung vor Rente» ausgeweitet. Eingliederungsmassnahmen wie der Einarbeitungszuschuss, die Entschädigung für Beitragserhöhung oder der Arbeitsversuch stellen für die Arbeitgeber des primären Arbeitsmarktes durchaus Anreize zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung dar. Diese Entwicklung ist erfreulich. Der Arbeitsversuch ist wie vorab erwähnt besonders für Menschen mit Lernschwierigkeiten und für einen potenziellen Arbeitgeber wichtig. Gemäss den IV-Stellen finden sich aber zu wenig Betriebe, welche sich auf solche Probeeinsätze einlassen. Sicherlich hängt auch dies mit fehlenden, passenden Stellen für Personen der Zielgruppe zusammen. Es stellt sich aber auch die Frage, ob die Unternehmen solche Massnahmen der IV kennen. Sensibilisierung der Arbeitgeber über diese und andere Eingliederungsmassnahme sind notwendig, damit die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung im primären Arbeitsmarkt besser gelingt. Integrationsmassnahmen, welche die Eingliederungsfähigkeit von IV-Rentnerinnen und Rentnern bspw. durch ein Aufbautraining verbessern, können für Menschen mit Lernschwierigkeiten den Zugang zu beruflichen Massnahmen der IV und schliesslich den Sprung in den primären Arbeitsmarkt ermöglichen. Da die Eingliederung mithilfe dieser Massnahme bewiesen besser gelingt, müssen Integrationsmassnahmen von der IV häufiger gesprochen und finanziert werden. Grosses Potenzial für mehr berufliche Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten ergibt sich auch aus dem Assistenzbeitrag. Damit dies aber wirksam umgesetzt werden kann und Menschen der Zielgruppe Assistenzpersonen im beruflichen Kontext beziehen können, muss das Angebot niederschwelliger gestaltet werden. Es müssen mehr Freiheiten in der Wahl der Assistenzperson ermöglicht werden und der Anspruch losgelöst von Wohnform und dem Bezug einer Hilflosenentschädigung bestehen. Das Instrument der Arbeitsvermittlung muss von der IV vermehrt und intensiver eingesetzt werden. Die Massnahme soll von den IV-Stellen als aktive Unterstützung erfolgen und zwar solange, als die betroffene Person aktiv mitwirkt (vgl. Inclusion Handicap 2017: 125). Genauso wichtig ist dabei

die Sicherstellung einer proaktiv angebotenen langfristigen Beratung und Unterstützung der Arbeitgebenden über die Einarbeitungszeit hinaus (vgl. ebd.: 126). Die Erfolgsquoten von Supported Employment zeigen, dass sich diese langfristige und individuell auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgestimmte Unterstützung lohnt. So hat sich SE, nicht zuletzt aufgrund des durch die 5. und 6. IV-Revisionen vorangetriebenen Grundsatzes «Eingliederung vor Rente», als eine von der IV finanzierte Massnahme etabliert. Häufig werden jedoch nur modulare Teilleistungen oder Pauschalen bewilligt, was einem kontinuierlichen und langfristigen Integrationsprozess nach SE im Wege steht (vgl. Schaufelberger 2013: 60) und korrigiert werden muss. Dass SE in solchen Fällen nicht konzeptgetreu umgesetzt werden kann, dürfte nämlich wiederum negativen Einfluss auf die Wirksamkeit des Modells haben. Teils werden Massnahmen wie SE von der IV auch gänzlich abgesprochen, da diese aus Sicht der IV zu keiner Verbesserung der Eingliederungsfähigkeit führen würden (vgl. ebd.: 21). Diese Problematik der Eingliederungsfähigkeit wurde im Kapitel 5.3 ausführlich beschrieben und scheint sich primär durch die Schaffung von auf Menschen mit Beeinträchtigung angepasste Stellen teilweise auflösen zu können. Bietet der Arbeitsmarkt nämlich mehr auf bspw. Menschen mit Lernschwierigkeiten zugeschnittene Stellen, so wird die IV auch die Eingliederungsfähigkeit differenziert betrachten und Personen der Zielgruppe mittels den verschiedenen Eingliederungsmassnahmen eine Chance zur Inklusion in den primären Arbeitsmarkt geben können. Wenn oben ausgeführt wurde, dass die IV-Stellen die Wirksamkeit von gewissen Massnahmen bestätigen, diese aber nicht durchgeführt werden können, mangelt es generell auch an personellen und finanziellen Ressourcen, die dringend geschaffen werden müssen.

Menschen mit Lernschwierigkeiten sind aufgrund ihrer Diagnosen häufig von IV-Revisionen ausgeschlossen. Für Betroffene, für die eine Inklusion in den primären Arbeitsmarkt nicht in Frage kommt, bedeutet dies eine wichtige Sicherheit, da ihre Existenz u.a. durch die IV-Rente gewährleistet ist. Für Menschen mit dem Wunsch nach einer Tätigkeit im primären Arbeitsmarkt heisst dies weniger Chancen auf Unterstützung durch die IV bei ihren Wünschen zur beruflichen Teilhabe. Betroffene können hierfür eine Revision auf Gesuch beantragen und so ihre Vorstellungen und Wünsche zur beruflichen Inklusion in einem Gespräch mit der IV-Stelle besprechen (vgl. Guggisberg et al. 2015: 106). Wichtig ist dabei, dass jemand vor und bei diesem Vorhaben begleitet und vorab gut informiert wird. Bringt dieser Schritt doch auch die Gefahr mit sich, dass die Revision den (Teil-)Verlust der IV-Rente zur Folge haben kann. Dass Betroffene den Versuch einer Inklusion in den primären Arbeitsmarkt aus Angst vor dem Rentenverlust nicht wagen, ist ein Fehlanreiz, der dringend behoben werden muss. Die Auffanginstrumente der IV hierzu müssen erweitert und vermehrt eingesetzt werden. So könnte die Rente bspw. nach erfolgreicher Stellenvermittlung sistiert, bei einem gescheiterten Versuch aber sofort wieder entrichtet werden (vgl. Inclusion Handicap 2017: 125). Die Finanzierung

einer adäquaten beruflichen Grundausbildung muss auch für Menschen mit schweren Behinderungen sichergestellt sein und zwar auch dann, wenn diese voraussichtlich trotz Ausbildung auf eine Rente angewiesen sein werden (vgl. Inclusion Handicap 2017: 126). Auch hier muss der Fehlanreiz behoben werden, wonach eine erfolgreiche Ausbildung häufig zum (Teil-)Verlust der IV-Rente führt. Nebst dem Ausbildungsabschluss müssen für die Festlegung des Rentenanspruchs dringend auch die behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen aufgrund der Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb erfolgen (vgl. ebd.).

Mit den Erfahrungen der Ausbildungsbetriebe und der Betroffenen zeigen sich ein weiteres Mal Kontextfaktoren, die von der IV wenig gewichtet werden. Aufgrund der defizitorientierten Perspektive der Versicherung werden bei den Abklärungen fast ausschliesslich medizinische Einschätzungen eingeholt. Kontextfaktoren, Ressourcen oder das Umfeld der Person, wie diese im Zusammenhang mit dem ICF bzw. dem Konzept der funktionalen Gesundheit erwähnt wurden, müssen mehr beachtet werden. Genauso die Einschätzungen von Menschen, die mit den Betroffenen arbeiten, bspw. PSA in Organisationen der Arbeitsintegration, in Werkstätten oder Beratungsstellen. Es braucht einen geschärften Blick auf negativ wirkende Faktoren, sprich Barrieren und Hindernisse. Welche negativen Umweltfaktoren können abgebaut bzw. kompensiert werden, damit die betroffene Person mit Lernschwierigkeiten in den primären Arbeitsmarkt inkludiert werden kann? Welche positiven Umweltfaktoren können auf der Gegenseite geschaffen werden? Können Funktionsstörungen und Aktivitätsstörungen kompensiert oder abgebaut werden, erschliessen sich daraus mehr berufliche Teilhabemöglichkeiten, im besten Fall die Inklusion in den primären Arbeitsmarkt. Der Autor denkt hier an konkrete Beispiele wie einen niederschweligen Zugang zu Hilfsmitteln oder dem Assistenzbeitrag, Dokumente am Arbeitsplatz in Leichter Sprache, den Einbezug von Bezugspersonen aus dem privaten und professionellen Umfeld der betroffenen Person, Anpassungen des Arbeitsplatzes und der Tätigkeiten oder die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Letzteres scheint die Beschäftigungschancen von Menschen mit Beeinträchtigung im primären Arbeitsmarkt zu erhöhen, da viele Betroffene Teilzeit arbeiten (vgl. Baumgartner et al. 2004: 260). Der Autor möchte aber kritisch anmerken, dass nicht bekannt ist, ob so viele Menschen mit Beeinträchtigung Teilzeit arbeiten, weil sie dies wollen, oder weil dies die Bedingungen am Arbeitsplatz nicht anders zulassen. Es darf vermutet werden, dass sich der Beschäftigungsgrad von Angestellten mit Beeinträchtigung bei besser an ihre Fähigkeiten angepassten Arbeitsplätzen erhöhen würde und somit auch dadurch erweiterte Teilhabemöglichkeiten geschaffen würden.

Die **Werkstätten** leisten mit ihren Angeboten, v.a. mit den betreuten Stellen im sekundären Arbeitsmarkt einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Bei den heutigen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes und den eingeschränkten

Möglichkeiten bezüglich Unterstützung durch die IV haben Betroffene dadurch die Chance, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und zumindest einen Teil ihres Lebensunterhaltes selber zu verdienen. Das Angebot der Werkstätten bzw. Institutionen für Menschen mit Behinderung muss aber von den Kantonen überdacht und überarbeitet werden. Dabei sollen die Wünsche und Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten im Vordergrund stehen. Anstelle vom bisher häufig angewandten institutionenbezogenen Vorgehen soll ein personenzentrierter Ansatz angewandt und ein Finanzierungssystem, ausgerichtet am Bedarf der Nutzerinnen und Nutzer, eingeführt werden (vgl. Canonica 2020: 10). Dadurch können Menschen mit Lernschwierigkeiten auch ihre Wünsche und Pläne zur beruflichen Teilhabe äussern und anstelle einer Beschäftigung im geschützten Bereich begleitete und vom Kanton finanzierte Schritte für die Inklusion in den primären Arbeitsmarkt vornehmen. Anstelle des stationären Angebots in einer Werkstätte könnte der Kanton bspw. ein ambulantes Angebot wie SE bei einem externen Arbeitgeber finanzieren.

Eine gänzliche Abschaffung von beschützenden Beschäftigungseinrichtungen, wie dies in einer Studie des UN-Hochkommissariats für Menschenrechte gefordert wird (vgl. Trenk-Hinterberger 2015: 108), betrachtet der Autor als unrealistisch und suboptimale Lösung des Problems. Menschen mit Fähigkeitsbarrieren, bei denen gravierende Einschränkungen in der Einsatz- und Leistungsfähigkeit vorliegen, die auf bestimmte Strukturen angewiesen sind und vor allem mit ihrer Tätigkeit im geschützten Bereich zufrieden sind, finden im sekundären Arbeitsmarkt wohl eine für sie passende Lösung. Oder anders gesagt: Menschen, die sich im sekundären Arbeitsmarkt wohl fühlen und trotz dem Wissen über ihre Möglichkeiten im primären Arbeitsmarkt dort bleiben wollen, sollen auch die Möglichkeit dazu haben. Wichtig ist folglich eine Reduktion der Exklusion aus dem primären Arbeitsmarkt und dass die Wünsche und Bedürfnisse von Menschen mit Lernschwierigkeiten angehört und berücksichtigt werden, sie selber entscheiden können und nicht einer Einschränkung ihrer individuellen Autonomie unterworfen sind (vgl. ebd.). Es geht um eine freie Wahl und entsprechende Möglichkeiten, damit jemand im primären oder sekundären Arbeitsmarkt tätig sein kann. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind zur Umsetzung dieses Ziels auch auf die Werkstätten und deren Mitarbeiter angewiesen. Diese müssen das Potenzial der beruflichen Weiterentwicklung ihrer Klientinnen und Klienten häufiger überprüfen und ihre Unterstützung, sei es direkt oder durch die Triage zu einer spezialisierten Stelle oder zur IV-Stelle, anbieten und wahrnehmen. Damit Werkstätten dieser Aufgabe nachkommen und nicht mehr im Interessenkonflikt von Unterstützung zur beruflichen Weiterentwicklung oder Weiterbeschäftigung von leistungsstarken Werkstattmitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen, müssen vom Kanton Anreize geschaffen werden.

Die **Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI)** treten als wichtiger Akteur der beruflichen Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf, da sie wirtschaftsnahe Arbeiten anbieten und die Personen der Zielgruppe stark vertreten sind. Damit die USBI erfolgreich beim Schritt in den primären Arbeitsmarkt unterstützen können, müssen sie ihre Klientinnen und Klienten gut kennen und diversifizieren, transparent mit ihnen kooperieren und ihre individuellen Fähigkeiten und Einschränkungen im ganzen Prozess berücksichtigen. Vieles steht und fällt mit den (regulären) Mitarbeitenden der USBI. Deren Vielfalt an Kompetenzen scheint bezogen auf Menschen mit Lernschwierigkeiten von besonderer Bedeutung zu sein. Durch die Schaffung von an die Klientinnen und Klienten angepasste Tätigkeiten, können diese Selbstwirksamkeit erfahren und Ihre Arbeitsmarktfähigkeiten erweitern. Kritisch anzumerken ist, dass die IV die betroffene Person als eingliederungsfähig einstufen und aufgrund dessen erst an ein USBI vermitteln muss. Ist dies erfolgt und konnte die Person wertvolle Erfahrungen sammeln, braucht sie in der Folge Unterstützung bei der Vermittlung in den primären Arbeitsmarkt und eine nahe Begleitung für die Anschlusslösung, bspw. einen Arbeitsversuch in einem Betrieb, da sich der Arbeitsinhalt und die Anforderungen von den Gegebenheiten im USBI unterscheiden dürften.

Beratungsstellen für Menschen mit Beeinträchtigungen und Inclusion Handicap leisten mit ihren Dienstleistungen, sprich Rechtsberatung, Berufsberatung, persönlicher Beratung zu diversen Lebensbereichen und Öffentlichkeitsarbeit einen wichtigen Beitrag, damit Menschen mit Beeinträchtigung ihre Rechte, in diesem Fall insbesondere das Recht auf Arbeit, wahrnehmen können und besser vor Diskriminierung geschützt sind. Es kann jedoch von ihnen gefordert werden, dass Fachleute dieser Stellen ihre Klientinnen und Klienten noch mehr über ihre beruflichen Wünsche, Teilhabemöglichkeiten und ihre Rechte bezüglich Arbeit befragen, aufklären und grössere Fachstellen mehr in die Sensibilisierung der Gesellschaft investieren müssen. Eine breite Sensibilisierung der Zielgruppe, der verschiedenen Akteure der beruflichen Inklusion, ja der gesamten Gesellschaft, dürfte auch das Ziel von Inclusion Handicap sein.

In diesem Kapitel wurde die **Relevanz des Themas für die Soziale Arbeit** nochmals deutlich: PSA sind direkt bei den Akteuren der beruflichen Inklusion angestellt, kommen mit anderen Akteuren in Kontakt und können in ihrer Funktion ein wichtiger Partner für Menschen mit Lernschwierigkeiten mit dem Wunsch nach beruflicher Inklusion sein. Damit PSA die Zielgruppe unterstützen können, müssen sie nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Akteure und Angebote der beruflichen Inklusion der Schweiz und diesbezügliche Methoden, Handlungsansätze und Theorien kennen und in ihren Tätigkeiten den Berufskodex beachten. Durch dieses Wissen können PSA die Zielgruppe und andere involvierte Akteure besser beraten und

unterstützen und eine gelingende interprofessionelle Zusammenarbeit aufgleisen. Bei ihrer Tätigkeit wird das von Staub Bernasconi (vgl. 2007: 198f.) bezeichnete Tripelmandat für PSA zur grossen Herausforderung, da sie Mandaten gegenüber ihren Adressatinnen und Adressaten, gegenüber gesellschaftlichen Instanzen bzw. den Akteuren und Trägern des Sozialwesens und gegenüber der eigenen Profession gerecht werden müssen. Gelangt bspw. ein Klient mit dem Wunsch der Inklusion in den primären Arbeitsmarkt an eine Sozialarbeiterin der IV-Stelle, unterstützt sie den Klienten in dessen Anliegen. Da die finanziellen Ressourcen der IV knapp sind, kann sie die Hilfe vielleicht nicht in dem Rahmen bieten, der aus ihrer Sicht für eine gelingende Inklusion notwendig wäre – oder sie muss die Unterstützung gar zurückweisen, weil die Eingliederungsfähigkeit des Klienten als gering eingeschätzt wird. Dadurch ergibt sich für die Sozialarbeiterin ein Dilemma aufgrund des Mandats zur Profession, wenn Chancengleichheit in diesem Fall nicht gegeben ist und sie sich wegen ihrer verinnerlichten Werte und den Grundsätzen des Berufskodex für Chancengleichheit einsetzen will. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Werkstätten, wenn wir an die Schwierigkeit denken, dass dort tätige PSA ihre Klientel bezüglich beruflicher Weiterentwicklung unterstützen möchten, sie aber durch solche Schritte die Abwanderung von leistungsfähigen Mitarbeitenden bewirken und damit die Wirtschaftlichkeit der Institution gefährden. Die vermehrte berufliche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung bringt für PSA ein weiteres Spannungsfeld und eine verstärkte Aufgabe des Schutzes der Klientel der Sozialen Arbeit mit sich. Würden Menschen mit Lernschwierigkeiten generell oder zumindest vermehrt als eingliederungsfähig angesehen, würde auch eine Erwerbstätigkeit im primären Arbeitsmarkt von der Zielgruppe verlangt, was jedoch nicht alle Betroffenen können und wollen. Sie dort vor Ungerechtigkeit und unverhältnismässigen, verpflichtenden Massnahmen des aktivierenden Sozialstaates zu schützen, sieht der Autor als Aufgabe der PSA. Generell ist die Soziale Arbeit im Wandel der aufgezeigten möglichen Veränderungen vielseitig gefragt. Dazu gehört die Sensibilisierung der Gesellschaft und politisches Engagement. Durch das dritte Mandat der Profession ist mehr wissenschaftlich und menschenrechtlich begründete Fachpolitik nötig, die sich in öffentliche Diskurse und Politiken einmischt und diese mitgestaltet (vgl. Staub-Bernasconi 2007: 201). Nebst dem intensiveren Eingehen auf die Klientel aufgrund des oben erwähnten personenzentrierten Ansatzes kommt eine erforderliche Offenheit der Sozialen Arbeit bzw. der PSA hinzu. Die Tätigkeitsbereiche der PSA würden sich mit der vermehrten Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten und anderen Beeinträchtigungsformen verändern. Schliesslich wären durch die teilweise Deinstitutionalisierung weniger Fachpersonen in den Institutionen des sekundären Arbeitsmarktes gefragt. Stattdessen würden diese beispielsweise in Firmen als Jobcoaches oder als Assistenzpersonen von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Einsatz stehen, wodurch sich PSA entsprechend umschulen müssten.

Mit diesen Schlussfolgerungen und der Beantwortung der Fragestellung ergeben sich **weiterführende Fragen**, denen in dieser Arbeit nicht nachgegangen werden kann. Der Autor denkt dabei an die Gesellschaft, die für eine vermehrte Inklusion miteinbezogen werden muss. Ist die berufliche Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten, aber auch von anderen marginalisierten Gruppen, im Interesse der Gesellschaft? Konkurrenzieren inkludierte Menschen mit Lernschwierigkeiten die aktuell im primären Arbeitsmarkt tätigen, niedrig qualifizierten Arbeitnehmer? Was geschieht, wenn Menschen mit diversen Beeinträchtigungen, Sozialhilfebezüger und Arbeitslose niederschweligen Zugang zum primären Arbeitsmarkt haben? Was müsste sich bezüglich Akteuren wie der öffentlichen Sozialhilfe oder der ALV bzw. RAV für eine gelingende Inklusion ihrer Klientel verändern? Welchen Einfluss hätte ein inklusives Bildungssystem auf die berufliche Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten?

Die Schlussfolgerungen zeigen auf, dass wir noch weit von einer vermehrten Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten in den primären Arbeitsmarkt bzw. von einem inklusiven Arbeitsmarkt und schliesslich einer inklusiven Gesellschaft entfernt sind. Noch wird generell zu wenig auf das Individuum eingegangen, sei dies, wenn Menschen mit Lernschwierigkeiten zu selten über ihre Bedürfnisse befragt, Umweltfaktoren von der IV zu wenig beachtet oder bei Eingliederungsmassnahmen zu selten auf die Kompetenzen der Klientel achten. Menschen mit Lernschwierigkeiten sollen wie von der BRK gefordert und nach den Grundsätzen von Empowerment (vgl. Herringer 2010: 20) wählen und entscheiden können, wie ihre berufliche Teilhabe aussehen soll und so Selbstbestimmung, Selbstwirksamkeit, Gestaltungsvermögen und soziale Anerkennung erfahren. Solche Erfahrungen können sich positiv auf andere Lebensbereiche auswirken und auch dort erweiterte Teilhabe ermöglichen. Im ganzen Prozess der Inklusion sind viele Menschen mit Lernschwierigkeiten auf Hilfe angewiesen. Gemeint ist ein individuell unterstützter Prozess vom Aufnehmen der Wünsche und Bedürfnisse, der Aufklärung über Möglichkeiten, über die Vermittlung bzw. Schaffung einer auf die Person zugeschnittenen, fair entlöhnten Stelle bis hin zu einer Einarbeitung und Begleitung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Vermittlung hinaus. So stimmt der Autor der Aussage von Baumgartner et al. (vgl. 2004: 259) zu, dass sich mit spezialisierten und koordinierten Vermittlungsangeboten ein grosses Potenzial eröffnet und weder die Behinderungsart noch der Grad der Erwerbsfähigkeit grundsätzlich eine Grenze zum primären Arbeitsmarkt markieren.

7 Quellenangaben

7.1 Literaturverzeichnis

- Adam, Stefan/ Amstutz, Jeremias/ Avilés, Gregorio/ Cavedon, Enrico/ Crivelli, Luca/ Ferrari, Domenico/ Gafner, Anja/ Greppi, Spartaco/ Lucchini, Andrea/ Pozzi, Davide/ Schmitz, Daniela/ Wüthrich, Bernadette/ Zöbeli, Daniel (2016). Explorative Studie zu den Erfolgsfaktoren von Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration (USBI). Schlussbericht. Forschungsbericht Nr. 4/16. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.
- Assländer, Michael S. (2005). Von der vita activa zur industriellen Wertschöpfung. Eine Sozial- und Wirtschaftsgeschichte menschlicher Arbeit. Marburg: Metropolis-Verlag.
- AvenirSocial (2010). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern: AvenirSocial.
- Baumgartner, Edgar/ Greiwe, Stephanie/ Schwarb, Thomas (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz: Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. Forschungsbericht Nr. 4/04. Bern: Bundesamt für Sozialversicherung.
- Berufsberatung.ch (o.J.). Eidgenössisches Berufsattest EBA. URL: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2101> [Zugriffsdatum 23. April 2020].
- Bieker, Rudolf (Hg.) (2005). Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Bucher, Silvia (2011). Eingliederungsrecht der Invalidenversicherung. Bern: Stämpfli Verlag AG.
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2019). IV-Statistik. URL: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/statistik.html> [Zugriffsdatum: 16. Mai 2020].
- Bundesamt für Statistik BFS (2015). Geschützte Arbeit. Werkstätten in sozialmedizinischen Institutionen. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/geschuetzte-arbeit.html> [Zugriffsdatum: 8. April 2020].
- Bundesamt für Statistik BFS (2017). Arbeitsmarktstatus von Menschen mit und ohne Behinderung, 2015. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.assetdetail.3962012.html> [Zugriffsdatum: 3. April 2020].
- Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911 (Stand am 1. Januar 2020). SR 220.

Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) vom 6. Oktober 2000 (Stand am 1. Oktober 2019). SR 830.1.

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 (Stand am 9. Dezember 2018). SR 822.11.

Bundesgesetz über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2019). SR 412.10.

Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG) vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2020). SR 151.3.

Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG) vom 6. Oktober 2006 (Stand am 1. Januar 2017). SR 831.26.

Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) vom 19. Juni 1959 (Stand am 1. Januar 2020). SR 831.20.

Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG) vom 25. Juni 1982 (Stand am 1. Januar 2020). SR 837.0.

Bundespersonalverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001 (Stand am 1. Januar 2017). SR 172.220.111.3.

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV) vom 18. April 1999 (Stand am 1. Januar 2020). SR 101.

Calabrese, Stefania (2016). Herausfordernde Verhaltensweisen – Herausfordernde Situationen: Ein Perspektivenwechsel. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Canonica, Alan (2020). Gewünscht wird „Normalität“. Befragung von Menschen mit Behinderung zu den Bereichen Wohnen und Tagesstruktur im Kanton Zug. In: Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik. 26. Jg. (1). S. 6-13.

Debrunner, Annelies (2017). Soziales Engagement gehört dazu. Arbeitsintegration in Schweizer Unternehmen. Zürich: Versus Verlag AG.

DIMDI Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2005). ICF Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Stand Oktober 2005.

DIMDI Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (o.J.). ICD-11 – 11. Revision der ICD der WHO. URL: <https://www.dimdi.de/dynamic/de/klassifikationen/icd/icd-11/> [Zugriffsdatum: 14. Mai 2020].

Disworks.eu (o.J.) Inclusive Job Design. URL: <http://disworks.eu/webhosting137.trans-url.nl/wp-content/uploads/2017/06/Disworks-method-of-Inclusive-Job-Design.pdf> [Zugriffsdatum: 5. Juni 2020].

- Doose, Stefan (2012). *Unterstützte Beschäftigung: berufliche Integration auf lange Sicht: Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: eine Verbleibs- und Verlaufsstudie*. Marburg: Lebenshilfe Verlag.
- EDA Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (2013). BBI 2013 661. *Botschaft zur Genehmigung des Übereinkommens vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 19. Dezember 2012*. Bern: Direktion für Völkerrecht.
- Eidgenössisches Departement des Innern EDI (2020). *Staatenberichtsverfahren. Das Staatenberichtsverfahren und die innerstaatliche Umsetzung der UNO-Behindertenrechtskonvention*. URL: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde/staatenbericht.html> [Zugriffsdatum: 14. Mai 2020].
- Fischer, Erhard/ Heger, Manuela/ Laubenstein, Désirée (2011). *Konzepte zur beruflichen Integration – Überblick und Einführung*. In: Fischer, Erhard/ Heger, Manuela/ Laubenstein, Désirée (Hrsg.). *Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung*. Oberhausen: Athena-Verlag. S. 7-35.
- Fornefeld, Barbara (2002). *Einführung in die Geistigbehindertenpädagogik*. 2. durchgesehene Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Generalsekretariat EDI (2017). *Arbeit und Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen. Überblick über die rechtlichen Grundlagen*. URL: https://www.edi.admin.ch/dam/edi/de/dokumente/gleichstellung/bericht/SPP_Egalit%C3%A9%20et%20travail_BFEH_DE.pdf.download.pdf/SPP_Egalit%C3%A9%20et%20travail_BFEH_DE.pdf [Zugriffsdatum: 14. Mai 2020].
- Guggisberg, Jürg/ Bischof, Severin/ Jäggi, Jolanda/ Stocker, Désirée (2015). *Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Evaluation der Eingliederung und der eingliederungsorientierten Rentenrevisión der Invalidenversicherung*. Forschungsbericht Nr. 18/15. Bern: BBL, Vertrieb Bundespublikationen.
- Herringer, Norbert (2010). *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*. 4., erweiterte und aktualisierte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Inclusion Handicap (o.J.). *Über Inclusion Handicap*. URL: <https://www.inclusion-handicap.ch/de/ueber-uns-2.html> [Zugriffsdatum: 8. April 2020].
- Inclusion Handicap (2017). *Schattenbericht. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. URL: <https://www.inclusion->

- handicap.ch/admin/data/files/asset/file_de/424/dok_schattenbericht_unobrk_inclusion_handicap_barrierefrei.pdf?lm=1528210534 [Zugriffsdatum: 2. April 2020].
- Inclusion Handicap (2019). Erstes Staatenberichtsverfahren der Schweiz vor dem UNO-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: https://www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/asset/file_de/546/dok_eingabe_loi_bf_26082019.pdf?lm=1566998857 [Zugriffsdatum: 24. April 2020].
- Inclusion Handicap (2020). Uno-Ausschuss publiziert « List of Issues » zur BRK. URL: <https://www.inclusion-handicap.ch/de/themen/uno-brk/pruefverfahren-423.html> [Zugriffsdatum: 10. Juni 2020].
- Informationsstelle AHV/IV (2018). 4.09. Leistungen der IV. Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV. Stand am 1. Januar 2018. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.09.d> [Zugriffsdatum 14. Mai 2020].
- Informationsstelle AHV/IV (2019). 4.14. Leistungen der IV: Assistenzbeitrag der IV. Stand am 1. Januar 2019. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.14.d> [Zugriffsdatum 14. Mai 2020].
- Informationsstelle AHV/IV (2020a). 4.01. Leistungen der IV. Leistungen der Invalidenversicherung (IV). Stand am 1. Januar 2020. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.01.d> [Zugriffsdatum 14. Mai 2020].
- Informationsstelle AHV/IV (2020b). 4.04. Leistungen der IV. Invalidenrenten der IV. Stand am 1. Januar 2020. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.04.d> [Zugriffsdatum 14. Mai 2020].
- Informationsstelle AHV/IV (2020c). Hilflosenentschädigung. Wann besteht Anspruch auf Hilflosenentschädigung? URL: <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Invalidenversicherung-IV/Hilflosenentsch%C3%A4digung#qa-1234> [Zugriffsdatum: 8. April 2020].
- Insieme (o.J.a). Ausbildungswege. URL: <https://insieme.ch/leben-im-alltag/berufsbildung/ausbildungsweg/> [Zugriffsdatum: 24. April 2020].
- Insieme (o.J.b). Handlungsfähigkeit. URL: <https://insieme.ch/politisches-engagement/erwachsenenschutz/handlungsfahigkeit/> [Zugriffsdatum: 8. April 2020].
- Insos (o.J.) Die PrA in Kürze. URL: <https://insos.ch/dienstleistungen/ausbildung-pra/die-pra-in-kuerze> [Zugriffsdatum: 23. April 2020].
- Koch, Martina (2016). Arbeits(un)fähigkeit herstellen. Arbeitsintegration von gesundheitlich eingeschränkten Erwerbslosen aus ethnografischer Perspektive. Zürich: Seismo Verlag.
- Konzept zur Förderung von Inklusionsarbeitsplätzen (2018). Stiftung Profil. Arbeit & Handicap. Version 6.
- Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE), gültig ab 1. Januar 2014, Stand: 1. Januar 2020.
- Kreisschreiben über die Integrationsmassnahmen (KSIM), gültig ab 1. Januar 2012, Stand: 1. Januar 2019.

- Oberholzer, Daniel (2005). Behinderungen. In: Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz. Departement Soziale Arbeit (Hg.). Wörter – Begriffe – Bedeutungen. Ein Glossar zur Sozialen Arbeit der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz. Brugg. S. 25-27.
- Pro Infirmis (2020). Pro Infirmis fordert am WEF gleiche Rechte für Menschen mit Behinderung. URL: <https://www.proinfirmis.ch/ueber-uns/medien/details/news/pro-infirmis-fordert-am-wef-gleiche-rechte-fuer-menschen-mit-behinderung.html> [Zugriffsdatum: 23. Januar 2020].
- Sarimski, Klaus (2013). Psychologische Theorien geistiger Behinderung. In: Neuhäuser, Gerhard/Steinhausen, Hans-Christoph/Hässler, Frank/Sarimski, Klaus (Hrsg.). Geistige Behinderung. Grundlagen, Erscheinungsformen und klinische Probleme, Behandlung, Rehabilitation und rechtliche Aspekte. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer. S. 44-58.
- Schauvelberger, Daniel (2013). Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: interact.
- Schweizerisches Zivilgesetzbuch (ZGB) vom 10. Dezember 1907 (Stand am 1. Januar 2020). SR 210.
- Soziale Sicherheit CHSS (2016). Erfolgsfaktoren von Unternehmen der sozialen und beruflichen Integration. URL: <https://soziale-sicherheit-chss.ch/artikel/erfolgsfaktoren-von-unternehmen-der-sozialen-und-beruflichen-integration/> [Zugriffsdatum: 1. April 2020].
- Staub-Bernasconi, Silvia (2007). Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis – ein Lehrbuch. Bern: Haupt.
- Stiftung Profil (o. J.). Inclusive Job Design. URL: <https://www.profil.ch/inclusive-job-design/> [Zugriffsdatum: 24. April 2020].
- Stiftung Profil (2018). Konzept zur Förderung von Inklusionsarbeitsplätzen. Version 6. (Internes Dokument). Zürich.
- Supported employment Schweiz (o.J.). Supported Employment / Supported Education : «First place – then train». Phasen der Integration. URL: <https://supportedemployment.ch/wissen/> [Zugriffsdatum: 24. April 2020].
- SVA Sozialversicherung Aargau (2017). Selbstdeklaration. URL: https://www.sva-ag.ch/sites/default/files/media/document/2017-04/selbstdeklaration_assistenzbeitrag.pdf [Zugriffsdatum: 16. Mai 2020].
- Theunissen, Georg (2013). Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. 3., aktualisierte Auflage. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Trenk-Hinterberger, Peter (2015): Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung. Teilhabe am Arbeitsleben nach Artikel 27 UN-BRK. In: Degener, Theresia/Diehl, Elke (Hrsg.). Handbuch

- Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. S. 105-117.
- Tschann, Elisabeth (2011). Berufliche Integration von jungen Menschen mit schweren Behinderungen und vielfachen Möglichkeiten. In: Fischer, Erhard/ Heger, Manuela/ Laubenstein, Désirée (Hrsg.). Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung. Oberhausen: Athena-Verlag. S. 37-55.
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, BRK). Abgeschlossen in New York am 13. Dezember 2006. In Kraft getreten für die Schweiz am 15. Mai 2014 (Stand am 3. Juni 2019). SR 0.109.
- Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsverordnung, BehiV) vom 19. November 2013 (Stand am 1. Januar 2016). SR 151.31.
- Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV) vom 17. Januar 1961 (Stand am 1. Januar 2020). SR 831.201.
- Wansing, Gudrun (2015). Was bedeutet Inklusion? Annäherung an einen vielschichtigen Begriff. In: Degener, Theresia/Diehl, Elke (Hrsg.). Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. S. 43-54.

7.2 Abbildungsverzeichnis / Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Arbeitsmarktstatus von Menschen mit und ohne Behinderung, 2015 (Bundesamt für Statistik BFS 2017).

Abb. 2: Anteil der Mitarbeitenden mit verschiedenen Behinderungsarten (Baumgartner et al. 2004: 56).

Tab. 1: Die Eingliederungsmassnahmen der IV (eigene Darstellung)

Anhang

Auszug «Stiftung Profil - Konzept zur Förderung von Inklusionsarbeitsplätzen»

Durchlässigkeit

Durchlässigkeit bedeutet, dass ein Mensch mit Behinderung entsprechend ihrer Bedürfnissen zwischen dem einen und anderen Arbeitsmarkt wechseln kann. Dies setzt entsprechende Rahmenbedingungen und eine gute Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Partnern voraus.

Inklusionsarbeitsplatz

Der Begriff „Inklusionsarbeitsplatz“ ist neu und wurde im Rahmen dieses Projektes geschaffen. Bis heute gibt es keine offizielle Definition für Inklusionsarbeitsplatz. Wir haben aufgrund unserer bisherigen Erfahrungen und den Grundsätzen der Inklusion die Merkmale eines Inklusionsarbeitsplatzes wie folgt definiert:

- Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt
- Mitarbeitende mit einer IV-Rente
- 10 – 100% Präsenzzeit
- Entlohnung erfolgt nach Leistungsfähigkeit und im Rahmen der Regelung der geltenden GAVs.
- Spezifische auf die Fähigkeiten des Mitarbeitenden abgestimmte Einzeltätigkeiten
- Arbeitsplatz wird in der Regel für den Mitarbeitenden geschaffen oder angepasst.
- Die Nachhaltigkeit wird durch bedarfsorientiertes Job Coaching gefördert.
- Die Schaffung eines Inklusionsarbeitsplatzes setzt eine inklusive Unternehmenskultur voraus und/oder wirkt sich auf die Firmenkultur inklusionsfördernd aus.

1.3. Ausgangslage

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Am 1. Januar 2004 trat das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG) in Kraft. Das Behindertengleichstellungsgesetz enthält Vorgaben, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Es «hat zum Zweck, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, denen Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sind» (Art. 1 Abs. 1 BehiG). Das Gesetz auferlegt im Bereich Arbeit einzig dem Bund als öffentlich rechtlicher Arbeitgeber gewisse Pflichten. Private Arbeitsverhältnisse sind davon ausgenommen. Eine weitere Herausforderung im Projekt stellt die föderale Struktur der Schweiz dar. So ist die gesetzliche Grundlage in jedem Kanton der Schweiz unterschiedlich.

Zehn Jahre später wurde die UN BRK (UN Behindertenrechtskonvention) von der Schweiz am 15. April 2014 ratifiziert und ist am 15. Mai 2014 in Kraft getreten. Mit ihrem Beitritt zum Übereinkommen verpflichtet sich die Schweiz, Hindernisse zu beheben, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, sie gegen Diskriminierungen zu schützen und ihre Inklusion und ihre Gleichstellung in der Gesellschaft zu fördern.

- Rückzug der Bewerbung von Menschen mit Behinderung (32%)
- Förderlich für die Anstellung von Menschen mit Behinderung sind:
 - Begleitung und Betreuung durch Job Coach (49%)
 - Reduktion der Risiken bei Anstellung (KTG, PK) (44%)
 - Finanzielle Anreize (41%)
 - Information zu Behinderungen und ihre Auswirkungen (30%)
- Fast die Hälfte der Befragten (48%) sind daran interessiert, in ihren Unternehmungen einen Nischen- oder inklusionsarbeitsplatz zu schaffen!

Befragung Menschen mit Behinderung

- 68 oder 25% der angeschriebenen Menschen mit Behinderung mit ½ bis ganzer IV-Rente haben den Fragebogen ausgefüllt.
- Die Zusammensetzung der Gruppe besteht aus:
- 24.5% Psychisch behindert, 23.5 % Körperbehindert, 22 % Krankheitsbehindert, 13% Geistig/Lernbehindert, 6% Hörbehindert, 5% Suchtbehindert, 4% Sprachbehindert, 2% Sehbehindert (Definitionen gemäss BSV)
- Es bestehen auch Mehrfachbehinderungen, welche aber nicht detailliert nachverfolgt werden können.
- Die Beteiligung von Personen mit Bildungsabschluss (ab EFZ Niveau) war mit 58% gross.
- 50% der Befragten haben eine ganze, 18% eine ¾ und 32% eine ½ IV- Rente.
- 90% der Befragten haben mindestens einmal schon im ersten Arbeitsmarkt gearbeitet.
- Die UN BRK und ihre Inhalte sind bei einer Mehrheit nicht bekannt. (61%)
- 73% der Befragten wollen im ersten Arbeitsmarkt arbeiten. Die Gründe dafür sind:
 - Verantwortung, Herausforderung, dazulernen und qualifizierte Arbeit – Wertschätzung und etwas beitragen können (43%)
 - Mehr Geld verdienen (42%)
 - Mit «nicht Behinderten» zusammenarbeiten (33%)
- 9% der Befragten möchten nicht im ersten Arbeitsmarkt tätig sein. Die Gründe hierfür sind:
 - Angst vor Druck und Stress (44%)
 - Zu anstrengend (38%)
 - Angst vor Verlust der IV-Rente (22%)
- Unterstützung durch Job Coach ist wichtig (59%)
- Was erwarten Menschen mit Behinderung von der Firma oder ihrem Chef?
 - Hilfe und Unterstützung wenn nötig (72%)
 - Verständnis wenn nicht alles grad perfekt klappt (71%)
 - Fairer Lohn (67%)
 - Interessante Aufgaben (67%)
 - Nette Kollegen (67%)
 - Netter Chef (54%)