



**Die berufliche Integration
von Menschen mit psychischer Behinderung
in den allgemeinen Arbeitsmarkt
durch Supported Employment**

Die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Supported Employment

Wie kann die berufliche Integration von Menschen mit einer psychischen Behinderung nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen?

Bachelorarbeit von: Barbara Mologni

An der: FHS St. Gallen
Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Studienrichtung Soziale Arbeit

Begleitung durch: Prof. Gabi Hahn
Lehre Fachbereich Soziale Arbeit
Dozentin

Abgabetermin: 20. März 2019

Für den vorliegenden Inhalt ist ausschliesslich die Autorin verantwortlich

Inhaltsverzeichnis

Abstract	1
Vorwort	4
Einleitung	5
1 Bedeutung von Arbeit	8
1.1 Arbeitsgesellschaft und ihre Kehrseite	9
2 Arbeitsmarktpolitik	11
2.1 Allgemeine Entwicklung des schweizerischen Arbeitsmarktes	11
2.2 Strukturwandel des Arbeitsmarktes.....	11
2.3 Aktivierungspolitik	13
2.4 IV-Revision 6a/6b.....	14
3 Menschen mit psychischer Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt	16
3.1 Zweiteilung des Arbeitsmarktes	16
3.2 Definition von Menschen mit psychischer Behinderung.....	17
3.3 Forschungsstand	18
3.4 Arbeitssituation	19
3.4.1 Zahlen zu arbeitstätigen Menschen mit Behinderung	20
3.4.2. Wo arbeiten Menschen mit Behinderung?	20
3.4.3 Bedingungen des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung	21
3.5 Integrationshindernisse	24
3.5.1. Hindernisse für Menschen mit psychischer Behinderung.....	24
3.5.2 Hindernisse für Unternehmen.....	26
4 Supported Employment	29
4.1 Definition von Supported Employment	29
4.2 Herkunft von Supported Employment.....	30
4.3 Entwicklung in der Schweiz.....	31
4.4 Forschungsstand in der Schweiz	32
4.5 Job Coaching als Methode des Supported Employment	33
4.5.1 Grundlegendes zum Job Coaching.....	33
4.5.2 Phasen des Prozesses von Supported Employment	34
5 Der Auftrag der Sozialen Arbeit im Spannungsfeld der Arbeitsintegration	38
5.1 Funktionen der Sozialen Arbeit	39
5.1.1 Exklusionsvermeidung.....	39
5.1.2 Inklusionsvermittlung	40
5.2 Konkrete Anliegen bezüglich Inklusionsvermittlung.....	41
5.2.1 Unterstützung für Menschen mit psychischer Behinderung	41

5.2.2 Unterstützung für Unternehmen.....	41
5.2.3 Empfehlungen der OECD	42
5.3 Beispiel eines Handlungsfeldes für die Soziale Arbeit.....	43
5.3.1 Vermittlungstätigkeit von Job Coaches	43
6. Eine systemische Betrachtung der Vermittlungstätigkeit von Job Coaches.....	46
6.1 Systemtheorie.....	46
6.2 Systemtheorie und die Vermittlungstätigkeit von Job Coaches	47
6.3 Handlungsschritte für die Soziale Arbeit unter dem Gesichtspunkt der Systemtheorie.....	47
Schlussbetrachtung.....	52
Literaturverzeichnis	56
Quellenverzeichnis.....	59
Abbildungsverzeichnis	61
Redlichkeitserklärung.....	62

Abstract

Titel: Die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Supported Employen

Kurzzusammenfassung: Diese Bachelorarbeit geht der Frage nach, wie die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig gelingen kann und wie in diesem Zusammenhang die Methode von Supported Employment der Sozialen Arbeit dienen kann.

Autorin: Barbara Mogni

Referentin: Gabi Hahn

Publikationsformat: BATH
 MATH
 Semesterarbeit
 Forschungsbericht
 Anderes

Veröffentlichung (Jahr): 2019

Sprache: Deutsch

Zitation: Mogni, Barbara. (2019). *Die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Supported Employment*. Unveröffentlichte Bachelorarbeit, FHS St. Gallen, Fachbereich Soziale Arbeit.

Schlagwörter (Tags): Berufliche Integration, Menschen mit psychischer Behinderung, allgemeiner Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitik, Supported Employment, Job Coaches

Ausgangslage:

Die Relevanz von bezahlter Erwerbsarbeit ist in der westlichen Arbeitsgesellschaft sehr hoch. Erwerbsarbeit hat unter anderem eine Integrationsfunktion, stiftet Identität und ermöglicht, den Lebensunterhalt selber zu verdienen. Die strukturellen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes lassen aber nicht mehr jeden daran teilhaben. So arbeiten viele Menschen mit psychischer Behinderung im ergänzenden Arbeitsmarkt, welcher mit Stigmatisierung behaftet ist und die Gefahr der Exklusion aus sozialen Systemen birgt. Um dem entgegenzuwirken, kann durch Supported Employment ein Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet werden. Diese Methode integriert die Stellensuchenden direkt in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Professionelle der Sozialen Arbeit sind dabei als Job Coaches im Feld der Arbeitsintegration tätig.

Ziel:

Die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein komplexes Anliegen. Es birgt die Gefahr, dass Arbeitsintegration individuums- und defizitorientiert betrachtet wird. Um dieser Einseitigkeit entgegenzuwirken, ist das Miteinbeziehen der Arbeitsmarktpolitik nötig. Die Multiperspektivität ist unabdingbar, damit das vielschichtige Phänomen der Arbeitsintegration erfasst und bearbeitet werden kann. Diese Bachelorarbeit zielt hierbei auf die Fragen: Eignet sich die Methode von Supported Employment, um Menschen mit psychischer Behinderung nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren? Welche Möglichkeiten bietet die Methode der Sozialen Arbeit und wo liegen ihre Grenzen? Eine systemische Betrachtung soll Aufschluss darüber geben.

Vorgehensweise:

Zur Erkenntnisgewinnung dient die Literaturrecherche, indem sowohl Fachbücher, Zeitschriftenartikel und Internetquellen hinzugezogen und miteinander verknüpft werden.

Erkenntnisse:

Supported Employment platziert die stellensuchenden Menschen mit psychischer Behinderung direkt in den allgemeinen Arbeitsmarkt und begleitet die Betroffenen bei der Einarbeitung «first place, then train». Das herkömmliche, rehabilitative Stufenkonzept der Wiedereingliederung «first train, then place» hingegen trainiert die Stellensuchenden zuerst im ergänzenden Arbeitsmarkt, sprich in Werkstätten, bevor es zu einer Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt kommt. Studien unterschiedlicher Disziplinen kommen zum Schluss, dass die Wirkung von Supported Employment erfolgreicher und nachhaltiger ist. Professionelle der Sozialen Arbeit sind im Supported Employment als Job Coaches tätig. Ihnen kommt eine wichtige Rolle zu in Form der Vermittlungstätigkeit. Hierin spiegelt sich das Tripelmandat der Sozialen Arbeit wider. Die Job Coaches haben Mandate gegenüber den stellensuchenden Menschen mit psychischer Behinderung, den Auftraggebern, den Kostenträgern und den Arbeitgebenden. Diese unterschiedlichen Mandate bergen verschiedene Spannungsfelder in sich.

Vor allem vom Funktionssystem Wirtschaft ist abhängig, ob eine berufliche Integration gelingt. Es liegt an ihm, ob Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Behinderung geschaffen werden oder nicht. Es gibt keine Regulatoren, die ihre Macht einschränkt. Eine systemische Herangehensweise fordert, dass sich die Job Coaches mehr mit den «Codes» dieses Funktionssystems auseinandersetzen. Wenn die Systemrationalität besser verstanden wird, kann die Bereitschaft von Arbeitgebenden, Menschen mit Behinderung einzustellen, erhöht werden. Damit die berufliche Integration nachhaltig ist, muss die Begleitung durch Job Coaches auch nach dem Erlagen einer Arbeitsstelle gewährleistet sein. Die Einarbeitungsphase ist eine Zeit der Unsicherheiten und birgt unterschiedliche Konflikte. Job Coaches haben dabei die Rolle von «Übersetzern» und stehen allen Beteiligten unterstützend zur Seite.

Literaturquellen (Auswahl):

Castel, Robert. (2011). *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburg: Hamburger Edition.

Lohse, Simon. (2009). *Teilhabe am Arbeitsmarkt. Eine systemtheoretische Studie zur Integration schwerbehinderter Menschen*. Marburg: Tectum Verlag.

Schauvelberger, Daniel. (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. (2., unveränd. Aufl.). Luzern: Interact Verlag.

Vorwort

Während meinem Studium der Sozialen Arbeit war ich praxisbegleitend als Gruppenleiterin in einer Werkstätte für Menschen mit psychischer Behinderung tätig. Die individuelle Förderung der Mitarbeitenden war zentral in der Organisation. Das lösungs- und ressourcenorientierte Handeln förderte die berufliche wie auch die individuelle Entwicklung der Mitarbeitenden. Während fünf Jahren durfte ich ein paar junge Mitarbeitende im Prozess zum Übertritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten. Sie äusserten den Wunsch, dieses Ziel zu verfolgen, und fragten nach Unterstützung. Das Vorgehen wurde gemeinsam und sorgfältig geplant. Doch als es soweit war, konkrete Massnahmen zu vereinbaren, zogen sich die Mitarbeitenden zurück, psychosomatische Störungen traten auf oder die psychische Erkrankung verstärkte sich. Aufgrund der geführten Gespräche ergaben sich verschiedene Hypothesen: Zu gross war die Unsicherheit, im allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen zu können, den sicheren Rahmen zu verlassen, sich auf den Leistungsdruck einzulassen, oder die Mitarbeitenden trauten es sich selbst nicht mehr zu. Ich hätte es diesen jungen Mitarbeitenden gewünscht, dass sie den stigmatisierenden ergänzenden Arbeitsmarkt verlassen und die von ihnen angestrebte Normalität erreichen können. Hier stellte sich mir die Frage, was Menschen mit psychischer Behinderung benötigen, damit ein Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. War die Durchlässigkeit der beiden Arbeitsmärkte zu wenig vorhanden Auf welcher Ebene muss ich als Professionelle der Sozialen Arbeit ansetzen? Beim Wirtschaftssystem, in der psychologischen Begleitung? Aber es ging auch allgemein um die Frage, was bedeutet Arbeit für die Menschen? Es waren viele Fragen im Raum, die ich auch nach all den Jahren und nach vielen Diskussionen mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen noch nicht beantworten konnte. So beschloss ich, mich in dieser Bachelorarbeit vertieft mit diesem komplexen Phänomen der Arbeitsintegration auseinanderzusetzen.

Einleitung

«Wer Arbeit hat, gehört dazu.» (Schaufelberger, 2013, S. 9). Und wer möchte schon nicht dazu gehören? Einen Teil «der Gesellschaft» sein? Finanziell unabhängig leben? Anerkennung erhalten? Dies sind nur wenige Aspekte, welche mit der bezahlten Erwerbsarbeit im Zusammenhang stehen. Wenn Arbeit einen so hohen Wert in einer Gesellschaft wie der westlichen Arbeitsgesellschaft hat, möchten die Meisten daran teilhaben. Doch der allgemeine Arbeitsmarkt bietet nicht mehr allen Menschen einen Arbeitsplatz. Im 2018 lag die Arbeitslosenquote bei 2,6 Prozent (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], 2019). Die Zahl ist in den letzten fünfzehn Jahren zwar kontinuierlich gesunken, lag der Wert 2013 doch noch bei 3,2 Prozent (vgl. SECO, 2019). Wenn also auch in Hochkonjunktoren die Arbeitslosigkeit nicht verschwindet bedeutet dies, dass nicht mehr alle Menschen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Die 6. IV-Revision fokussiert Menschen mit psychischer Behinderung. Das erstaunt nicht, in Anbetracht dessen, dass 2017 psychische Krankheiten fast die Hälfte (47 %) der IV-Renten in der Schweiz begründeten. Das bedeutet Rentenauszahlungen in der Höhe von 354 Millionen Franken (vgl. Bundesamt für Sozialversicherung [BSV], 2018, S. 5). Grosse Bedeutung haben die Neuberentungen infolge Krankheit. Hier dominierten im Jahr 2017 die psychischen Erkrankungen (vgl. BSV, 2018, S. 7).

Führt man die aktuelle Arbeitsmarktsituation und die Ziele der 6. IV-Revision zusammen, ergibt sich ein Paradox: Wenn schon viele gesunde Menschen keinen Arbeitsplatz mehr finden, wie kann es dann Menschen mit psychischer Behinderung gelingen, Zugang zu erhalten?

Mit dem Ziel, Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, ist auch ein gesellschaftliches Anliegen verbunden. Das Bestreben ist, Menschen die nicht zu den Leistungsträgern der modernen Gesellschaft gehören, Möglichkeiten und Rechte zur beruflichen Teilhabe zu gewähren (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 23). Eine mögliche Methode stellt dabei Supported Employment dar. Anstatt Menschen mit psychischer Behinderung im ergänzenden Arbeitsmarkt zu trainieren, um sie danach in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren («first train, then place»), wird der allgemeine Arbeitsmarkt direkt angestrebt: «first place, then train». Durch die direkte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt sollen Stigmatisierungen verhindert werden und soll den Bedürfnissen der Betroffenen Rechnung getragen werden (vgl. Rüst und Debrunner, 2005, S. 11). Die Stellensuchenden werden von der Profilerstellung bis zur Einarbeitung am Arbeitsplatz von Job Coaches begleitet. Auch Professionelle der Sozialen Arbeit sind in dieser Aufgabe tätig. Die Arbeit mit diversen Akteuren (Klientinnen und Klienten, Kostenträgern, Auftraggebern), den Bedingungen des

Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik, bergen dabei verschiedene Spannungsfelder für die Soziale Arbeit. Denn berufliche Integrationsprozesse spielen sich im komplexen Zusammenspiel von Individuum und Umwelt/Gesellschaft ab (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 93).

Die Soziale Arbeit agiert als Teil der Sozialpolitik im Zusammenhang mit Hilfe- und Unterstützungssystemen, die zur Bewältigung heutiger Probleme der Lebensgestaltung beitragen. Die Profession muss sich in den neuen sozialen Wirklichkeiten und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen immer wieder neu positionieren (vgl. Staub-Bernasconi, 2010, zit. in von Spiegel, 2013, S. 20). Dabei sind die Menschenrechte und die soziale Gerechtigkeit für die Soziale Arbeit von fundamentaler Bedeutung. Das Bekenntnis zu den Menschenrechten ist im Tripelmandat ersichtlich, welchem sich die Soziale Arbeit verpflichtet hat (vgl. AvenirSocial, 2010, S. 6-7).

Der Soziologe Castel sieht einen Auftrag der Sozialen Arbeit in der Übernahme einer ausdrücklichen Verpflichtung, sich um integrationsbedürftige Personen zu kümmern (vgl. Castel, 2011, S. 198). Denn Erwerbsarbeit bedeutet für den Einzelnen gesicherte Verhältnisse wie auch soziale Rechte. Der Auftrag lautet dementsprechend, jene, die nicht unmittelbar von dieser Absicherung der Erwerbsarbeit profitieren, zu unterstützen, damit sie das Defizit überwinden können (vgl. Castel, 2011, S. 187).

Fragestellung

Da Erwerbsarbeit in unserer westlichen Arbeitsgesellschaft einen hohen Stellenwert hat, wollen auch die meisten Menschen daran teilhaben. Die vorliegende Bachelorarbeit beleuchtet deshalb folgende Fragen: Welche Methoden kann die Soziale Arbeit nutzen, um Menschen mit psychischer Behinderung zu unterstützen, sich beruflich im allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren? Eignet sich Supported Employment, um den Einzelfall wie auch die Arbeitsmarktpolitik zu betrachten? Was benötigt es, dass eine berufliche Integration gelingt? Welchen Auftrag übernimmt die Soziale Arbeit, damit die Arbeitsintegration nachhaltig ist?

Aufbau der Arbeit

Um die oben genannten Fragestellungen zu beantworten, wurde eine umfangreiche Literaturrecherche betrieben. Es konnte festgestellt werden, dass sich viele verschiedene Disziplinen mit der Thematik der Arbeitsintegration von Menschen mit psychischer Behinderung beschäftigen. Die Bandbreite reicht von Psychologie über Wirtschaftswissenschaften bis zu Soziologie. Da sich die Soziale Arbeit sehr oft Theorien anderer Wissenschaften zunutze macht, wurden auch hier Quellen verschiedener Disziplinen

beigezogen. Die Methode von Supported Employment entstand in den 1980er Jahren in den USA. Zu dieser eher jungen Methode wurde in der Schweiz erst wenig Forschung betrieben.

Die vorliegende Bachelorarbeit ist in sechs Kapitel gegliedert. Das erste Kapitel wendet sich der Bedeutung von Arbeit zu und der Frage, wieso ihr so eine grosse Relevanz zugeschrieben wird. Darauf folgt im zweiten Kapitel eine Betrachtung der aktuellen Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz – ein vielschichtiges Feld. Es werden die Besonderheiten des Arbeitsmarktes analysiert sowie seine sozial und gesetzlich strukturierende Wirkung. Anschliessend findet im dritten Kapitel die thematische Auseinandersetzung mit Menschen mit psychischer Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt statt. Dabei werden die Zweiteilung des Arbeitsmarktes wie auch wirtschaftliche und strukturelle Bedingungen betrachtet. Im vierten Kapitel findet eine nähere Betrachtung von Supported Employment statt. Im anschliessenden fünften Kapitel werden die vorangegangenen Themen anhand des Auftrags der Sozialen Arbeit im Feld der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung diskutiert. Um eine Multiperspektive auf dieses komplexe Thema der Arbeitsintegration zu erhalten, werden anschliessend im sechsten Kapitel die Resultate des Theorieteils mit der Systemtheorie betrachtet. Die Schlussbetrachtung ermöglicht es, die Ergebnisse zusammenzuführen und die einleitenden Fragestellungen zu beantworten. In der kritischen Würdigung sollen mögliche Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Arbeitsintegration von Menschen mit psychischer Behinderung betrachtet werden. Ein Ausblick bildet den Abschluss dieser Arbeit.

Verwendung von Begrifflichkeiten

Es gibt verschiedene Wissensbestände zu Arbeitsintegration. Daher ist eine Klärung zur Verwendung des Begriffs in dieser Bachelorarbeit angezeigt. Eine Gemeinsamkeit der unterschiedlichen Definitionen ist das Zweck- oder Zielgerichtete. Die Sozialhilfe verwendet den Begriff der Arbeitsintegration nicht, sondern spricht von beruflicher und sozialer Integration. Berufliche Integration bezieht sich auf die Massnahmen zur Aufnahme einer bezahlten Erwerbsarbeit, während sich die soziale Integration mit Möglichkeiten der Beschäftigung mit dem Ziel der sozialen Teilhabe und Stabilisierung auseinandersetzt. Der in dieser Bachelorarbeit verwendete Begriff der beruflichen Integration lehnt sich an das Verständnis von Schaufelberger (2013). Arbeitsintegration bezieht sich auf den Zugang von Individuen zu Arbeit und auf das Verhältnis eines Menschen zur Gesellschaft, welches über die Erwerbsarbeit geprägt wird. Aktivitäten und Massnahmen der Arbeitsintegration sollen diesen Zugang fördern und Zugehörigkeit schaffen. Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt wie auch wirtschaftliche Unabhängigkeit sind Ziele davon. Supported Employment kann somit als eine der Methoden der Arbeitsintegration betrachtet werden (vgl. S. 15-16).

1 Bedeutung von Arbeit

Um auf die Bedeutung von Arbeit einzugehen, ist zunächst die Klärung des Begriffs Arbeit nötig, denn es besteht eine Vielzahl von unterschiedlichen Definitionen. Je nach wissenschaftlicher Disziplin ist die Perspektive auf das Thema eine andere. Diese Bachelorarbeit orientiert sich an der Definition des Dozenten und Projektleiters für Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern, Daniel Schaufelberger (2013). Schaufelberger unterteilt Arbeit in Erwerbsarbeit (Lohn gegen Arbeitsleistung) und Nicht-Erwerbsarbeit (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Freiwilligenarbeit) (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 14). Die Autorin dieser Bachelorarbeit verwendet den Begriff Arbeit synonym mit Erwerbs- und Lohnarbeit, wie sie dies in beigezogener Literatur von Castel (2000, 2011), Lohse (2009), Schaufelberger (2013) und Becker (2016) vorfand. Der Fokus der Bachelorarbeit liegt dabei bei der bezahlten Erwerbstätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Bedeutung von Arbeit kann anhand der beigezogenen Literatur (Jahoda 1983, Castel 2000 und 2011, Schaufelberger 2013, Becker 2016) in mehrere Schwerpunkte eingeteilt werden, wobei es zwischen den Autoren Überschneidungen gibt:

a) Teilhabe / Integration / Zugehörigkeit

Seit der Moderne gilt Erwerbsarbeit, und somit auch die Integration in den Arbeitsmarkt, als zentral für die Vergesellschaftung. Sie ist an gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe geknüpft (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 9). Die Teilhabe an der Arbeitswelt wiederum ermöglicht den Menschen die Partizipation an Kultur und Gesellschaft (vgl. Becker, 2016, S. 165).

Integration findet auf verschiedenen Ebenen statt. So gibt es eine familiäre Integration, eine schulische, soziale usw. Aber laut dem Soziologen Robert Castel (2000) ist Arbeit ein allübergreifendes Prinzip von Integration (vgl. Castel, 2000, S. 360). Somit stellt Arbeit einen grossen Integrationsfaktor dar, sie ist jedoch nicht die einzige Integrationsvoraussetzung. (vgl. Castel, 2011, S. 81)

Arbeit ermöglicht verschiedene Zugehörigkeiten. Castel (2000) nennt Sozialversicherung, Arbeitsrecht, Lohnzuwachs, Möglichkeit des Massenkonsums, relative Teilhabe am Sozialeigentum und an der Freizeit. All dies führt zu einer Stabilisierung der Lage der Arbeiter (vgl. Castel, 2000, S. 302).

b) Aufgabe / Nützlichkeit / Anerkennung

Durch eine Erwerbstätigkeit erhalten die Einzelnen Aufgaben und Verantwortung übertragen und können sich als kompetent erleben (vgl. Bieker, 2005, S. 16, zit. in Lohse, 2009, S. 17).

Arbeit wird mit gesellschaftlicher Nützlichkeit und öffentlicher Anerkennung verknüpft (vgl. Castel, 2000, S. 359).

c) Status / Identität / Individualität

Durch Erwerbstätigkeit entsteht eine Zuweisung von Status und Identität (vgl. Jahoda, 1983, S. 99). Es findet gar eine Normalisierung des sozialen Status statt (vgl. Bieker, 2005, S. 16, zit. in Lohse, 2009, S. 17). Weiter ist Arbeit bedeutsam für die individuelle Entwicklung und sie verbindet die Menschen mit der Welt. Die Teilhabe an der Arbeit ist ein Merkmal des Erwachsen-Seins (vgl. Becker, 2016, S. 165).

d) Notwendigkeit / Finanzielle Unabhängigkeit

Der Erwerbstätigkeit liegt die Notwendigkeit des Menschen zugrunde, seinen Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Arbeit entwickelte sich zu einer „psychischen Notwendigkeit des modernen Lebens“ (Jahoda, 1983, S. 100). Damit drückt die Autorin aus, dass wer keine Arbeit hat, darunter leidet. Durch die Entlohnung der Leistung wird die Abhängigkeit von staatlichen oder karitativen Leistungen reduziert, was ein wichtiger Schritt in ein selbstbestimmtes Leben ist (vgl. Bieker, 2005, S. 16, zit. in Lohse, 2009, S. 17). Arbeit bedeutet somit auch finanzielle Unabhängigkeit und ökonomische Sicherheiten (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 50).

e) Normalisierung

Menschen mit einer psychischen Behinderung wollen möglichst «normal sein». Dies bedeutet für sie auch, zu arbeiten. Laut der vom Psychiater Niklaus Baer (2007) verwendeten Studie steht dieses Bedürfnis nach Arbeit an erster Stelle, noch vor dem Wunsch, eine Partnerin, einen Partner oder eine eigene Wohnung zu haben. Arbeit bietet Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, eine nicht-defizitorientierte Rolle einzunehmen, als «normale» Person adressiert zu werden und sich auch selbst so wahrzunehmen (vgl. Bieker, 2005, S.16, zit. in Lohse, 2009, S. 17).

1.1 Arbeitsgesellschaft und ihre Kehrseite

Wie gesehen, bietet Arbeit viele Vorzüge und ist daher für die Menschen von grosser Bedeutung. So erstaunt es nicht, dass die heutige Gesellschaftsform in westlichen Kulturen als Arbeitsgesellschaft betitelt wird. Castel (2011) formuliert, dass Erwerbsarbeit eine beherrschende Stellung erlangte. Denn eine grosse Mehrheit der Bevölkerung verrichtet eine Erwerbsarbeit, welche die Grundlage für eine stabile soziale Lage garantiert. Arbeit ist mit Garantien und Rechten verbunden (vgl. S. 76).

Doch die Zukunft der Lohnarbeit und des von ihr bestimmten Regulationssystems stellt Castel (2011) infrage. Er verweist auf Entwicklungen im allgemeinen Arbeitsmarkt, die massiven Personalabbau, steigende Arbeitslosenzahlen, Prekarität oder Niedriglöhne mit sich bringen. Dies führt immer mehr dazu, dass Arbeit die Integrationsfunktion nicht mehr erfüllen kann (vgl. S. 81). Auch Schaufelberger (2013) erkennt den Widerspruch der heutigen Arbeitsgesellschaft, die einerseits den hohen Wert einer Arbeitsstelle betont und andererseits nur begrenzte Möglichkeiten bietet, einen Zugang dazu zu erhalten (vgl. S. 9).

Wenn Arbeit und Arbeitsleistung so einen hohen Stellenwert haben wie in unserer Gesellschaft, ist der Grat schmal. Die Individualisierung von Erfolg und Misserfolg ist stark ausgeprägt. Wer nicht die gewünschte Leistung erbringt, wird selbst dafür verantwortlich gemacht. Das Gefährliche an dieser individualisierten Sichtweise ist, dass gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Ungleichheiten nicht beachtet werden. Schaufelberger (2013) warnt davor, in der Praxis der Arbeitsintegration die individualisierte Sichtweise zu übernehmen. Aussagen aus der Praxis, dass der Klient/die Klientin selbst verantwortlich ist oder es «jetzt an ihr/ihm liegt», sind einseitig gedacht (vgl. S. 50).

Das sozialpolitische Ziel der materiellen Existenzsicherung kann heute nur mit stetig steigenden Sozialversicherungskosten gewährleistet werden. Das Ziel der sozialen Integration wird immer weniger erreicht (vgl. Rüst und Debrunner, 2005, S. 14).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Arbeit eine grosse Relevanz in unserer heutigen Arbeitsgesellschaft hat. So erstaunt es nicht, dass die meisten Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, daran teilhaben möchten. Doch haben nicht mehr alle Menschen Zugang zur bezahlten Erwerbstätigkeit. Es besteht die Gefahr einer individuumszentrierten Perspektive, welche nicht das ganze Phänomen der Arbeit erfasst. Diese Diskrepanz wird im folgenden Kapitel vertieft.

2 Arbeitsmarktpolitik

Bei der Arbeitsmarktpolitik handelt es sich um ein vielschichtiges, heterogenes Feld. Soziologische Leitfragen darin gehen von den Besonderheiten des Arbeitsmarkts aus und analysieren seine sozial strukturierende Wirkung wie auch die Probleme im Falle einer Arbeitslosigkeit für das Individuum und für die Gesellschaft. Ökonomische und politikwissenschaftliche Forschungen hingegen untersuchen die Bewältigung von Arbeitslosigkeit und die Wirkung der Massnahmen und Instrumente der Arbeitsmarktpolitik. Interdisziplinäre Kooperation findet kaum statt. Die heterogenen Ergebnisse stehen vielfach bloss nebeneinander und dienen nicht unbedingt dem Erkenntnisfortschritt. (vgl. Schmid, 2007, S. 148)

2.1 Allgemeine Entwicklung des schweizerischen Arbeitsmarktes

Die Schweizer Wirtschaft wuchs zwischen 2012 und 2017 im Durchschnitt auf 1,8 % (2014) und sank danach auf 1,1 % (2017). Über diese fünf Jahre hinweg betrachtet, ist die Zahl der Erwerbstätigen in der Schweiz deutlich angestiegen. 2017 betrug die Erwerbsquote der Bevölkerung ab 15 Jahren 68,6 %. Im europäischen Vergleich nimmt die Schweiz damit einen Spitzenplatz ein. Nur Island lag mit seinen 81,6 % Erwerbspersonen höher (vgl. Bundesamt für Statistik [BFS], 2018, S. 20). Die Arbeitslosenquote, also die Quote der bei regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV als arbeitslos eingeschriebenen Personen, lag 2013 noch bei 3,2 % und sank bis 2018 auf 2,6 % (vgl. SECO, 2019). Die Zahl der Arbeitslosen ist in den letzten 15 Jahren kontinuierlich gesunken. Die Arbeitslosenquote steht im Widerspruch zum Zuwachs von vakanten Stellen. Darin zeigt sich, dass es den Betrieben schwerfällt, qualifiziertes Personal zu finden (vgl. BFS, 2018, S. 10).

Wie bereits erwähnt, besteht in der Schweiz eine hohe Erwerbsquote, also ein hoher Anteil von Erwerbstätigen in der Gesamtbevölkerung. Dennoch ist in den letzten 30 Jahren eine Sockelarbeitslosigkeit entstanden, die sukzessive wächst, wie im Folgenden dargestellt wird (vgl. Aeppli, 2009, S. 129).

2.2 Strukturwandel des Arbeitsmarktes

Die heutige Umgestaltung der Arbeitsbeziehungen wurde unter anderem durch einen verschärften internationalen Wettbewerbsdruck herbeigeführt (vgl. Castel, 2011, S. 274). Der Strukturwandel der letzten Jahrzehnte brachte für die Gesamtwirtschaft und den Arbeitsmarkt in der Schweiz erhebliche Veränderungen mit sich. Der „Soziale Kompromiss“ der 1970er Jahre sollte ein Gleichgewicht in das instabile und konfliktträchtige Zusammenspiel von

Wirtschaftlichem und Sozialem bringen – was bedeutete, dass die Arbeitnehmenden durch Lohnarbeit gegen soziale Risiken abgesichert wurden. Diese Regulationsformen der Arbeit sind seit mehr als 20 Jahren vom Abbau bedroht. Castel (2011) fragt, ob nun nicht nur von einer Destabilisierung der Arbeitnehmersituation gesprochen werden muss, sondern eher von einer Zerstörung ihres Fundaments. Er fordert auf, über das Ende der Lohnarbeit nachzudenken und eine andere Grundlage der Aufrechterhaltung des sozialen Zusammenhalts zu erschliessen (vgl. Castel, 2011, S. 76-77). Doch er kommt zum Schluss, dass er keine Alternative kennt (vgl. Castel, 2011, S. 96). Die verschiedenen Phänomene, welche der Strukturwandel mit sich brachte, werden im Folgenden aufgeführt.

Sockelarbeitslosigkeit

Die Sockelarbeitslosigkeit ist jene Arbeitslosigkeit, die unabhängig von Konjunktur und Jahreszeit immer vorhanden ist. Auch in einer Hochkonjunktur verschwindet sie nicht. Sockelarbeitslosigkeit ist eher ein umgangssprachlicher Begriff und dennoch sehr verbreitet. In der Wirtschaftswissenschaft wird stattdessen von konjunkturneutraler Arbeitslosigkeit gesprochen. Nach jeder Rezession bleibt die Sockelarbeitslosigkeit auf einem höheren Niveau stehen. In der ersten Hälfte der 1970er Jahre lag sie praktisch bei null. Es folgte ein Anstieg bis in die 1990er Jahre auf 1 Prozent. Ende der 1990er Jahre war die Arbeitslosigkeit verdreifacht und bis Ende 2008 pendelte sie sich auf dem Niveau von 3,2 % ein. (vgl. Aeppli, 2009, S. 129)

Flexibilisierung

Die Flexibilisierung von Arbeit führt zu einer Auflösung der Grenzen von Arbeit und Leben. Das Gestalten der eigenen Handlungs- und Gestaltungsspielräume bildet gleichzeitig eine Möglichkeit und eine Notwendigkeit. Diese sogenannte «Subjektivierung der Arbeit» prägt das Handeln der Arbeitnehmer. Gefordert sind in der heutigen Arbeitswelt Selbstökonomisierung, Selbstrationalisierung und Selbstkontrolle. (vgl. Ruiner und Wilkesmann, 2016, S. 192)

Castel (2011) sieht die Flexibilisierung als Folge des Wechsels zur keynesianischen Konjunkturpolitik in vielen europäischen Ländern in den 1980er Jahren. Arbeitnehmerrechte und soziale Sicherheit galten von da an als Hemmnisse für die Wettbewerbsfähigkeit (vgl. S. 77). Atypische Arbeitsverträge wie befristete Verträge, Leiharbeit, Teilzeitarbeit nahmen zu. Castel nennt dies die «Balkanisierung von Beschäftigung» (vgl. Castel, 2000, S. 410).

Produktionsarbeit im Wandel

Fortschreitende Spezialisierung benötigt höher qualifizierte Arbeitskräfte. Durch die Tertiarisierung der Berufswelt, also die Verschiebung von gewerblich-industriellen Tätigkeiten hin zu Dienstleistungsberufen, entstanden im Dienstleistungssektor mehr Arbeitsplätze. Hingegen gingen einfache, repetitive Arbeitsplätze in Gewerbe und Industrie verloren. Durch die Internationalisierung der Unternehmen wie auch den allgemeinen wirtschaftlichen Druck wurden viele solcher Arbeitsplätze ins Ausland verschoben (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 48). Die Arbeits- und Industrie-Soziologinnen Ruiner und Wilkesmann (2016) verneinen, dass die zunehmende Automatisierung von Produktionsarbeit die menschliche Arbeit überflüssig macht. Denn menschliche Arbeitskraft ist der improvisierende Faktor, der weiterhin benötigt wird. Auch Einfacharbeit im Produktionskontext wird weiterhin zu finden sein. Es werden Tätigkeiten sein, die einfach zu erlernen und deren Anforderungen an die Arbeitnehmer eher gering sind (vgl. S. 189). Die zunehmende Digitalisierung der industriellen Produktion verändert wohl die Anforderungen an die Arbeitnehmer, bringt aber auch neue Chancen mit sich. Industrie 4.0 wird die aktuelle industrielle Revolution auch genannt. Industrielle Revolutionen sind vor allem dadurch gekennzeichnet, dass sie nicht nur Branchen oder Industrien verändern, sondern auch das gesellschaftliche Leben. Die Gesellschaft und Ökonomie müssen sich dabei neu ordnen (vgl. Ruiner und Wilkesmann, 2016, S. 24). Dies bedeutet, dass die virtuelle Computerwelt mit der physischen Welt der maschinellen Fertigung vernetzt wird. Die autonome Steuerung und Optimierung der Produktionsprozesse findet über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg statt (vgl. Ruiner und Wilkesmann, 2016, S. 189).

2.3 Aktivierungspolitik

Die Arbeitsintegration hat in den 1990er Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen aufgrund der Zunahme von Sockelarbeitslosigkeit, neuer Jugendarbeitslosigkeit und Invalidenversicherungsrenten beziehenden Personen. Die damit einhergehenden finanziellen Belastungen für den Staat führten zu weitreichenden Anpassungen und Gesetzesrevisionen in den sozialen Sicherungssystemen. Wie die meisten westeuropäischen Staaten, setzte die Schweiz in den letzten 20 Jahren auf aktivierende Massnahmen. Eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik verfolgt das Ziel, durch sanktionsorientierte (Fordern) und unterstützungsorientierte (Fördern) Instrumente und Massnahmen die Integration in den Arbeitsmarkt zu forcieren. Dies hatte zur Folge, dass der Zugang zu Sozialversicherungsleistungen wie zum Beispiel IV-Renten tendenziell erschwert wurde, wohingegen Massnahmen zur beruflichen und sozialen Integration unter dem Paradigma der Aktivierung ausgebaut wurden. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 12)

Der Soziologe Kurt Wyss (2015) verwendet für die Aktivierungspolitik den Begriff *Workfare*. Das englische Wort besteht aus den beiden Wörtern *Work* (Arbeit) und *Welfare* (Wohlfahrt). Es bezeichnet den Wechsel von einer wohlfahrtsorientierten hin zu einer aktivierenden Sozialpolitik. Das Ziel einer Workfare-Sozialpolitik ist, erwerbslose Personen mittels verpflichtender Massnahmen wieder in die Lohnarbeit zurückzuführen. Wyss kritisiert, dass es bei Workfare nicht um Integration geht, sondern darum, diese vorzutäuschen und so den sozialen Ausschluss der erwerbslosen Person zu besiegeln. Das Gelingen der Integration ist nach dem Workfare-Modell abhängig vom Willen der einzelnen Person. Wyss (2015) sieht aber primär die Mechanismen des kapitalistischen Systems verantwortlich für einen Ausschluss, nicht die betroffene Person. In diesem aktivierenden System sollen Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der Invalidenversicherung verpflichtet werden, ihre sogenannte Restarbeitsfähigkeit zu mobilisieren, und sich dadurch wieder in die Gesellschaft integrieren. Bei Nichterfüllen der Pflichten werden Kürzungen der Sozialleistungen auferlegt (vgl. S. 9-17).

Castel (2011) spricht bei der Aktivierungspolitik von einer neuen Philosophie des Sozialstaates. Statt die soziale Integration aller Bürger durch allgemeine Regelung und gleichförmige Rechte zu konzipieren, findet mehr eine gezielte Einbindung in lokalisierte Operationen statt, in welchen der Staat die Bürger zur aktiven Beteiligung aufruft. Es fordert die Einzelnen zu Eigenaktivität auf. Das Ziel der Sozialen Arbeit ist fortan die Entwicklung individueller Wege unter Mitwirkung der Betroffenen (vgl. S. 193-202).

2.4 IV-Revision 6a/6b

Im Zeitgeist der Aktivierungspolitik wurde die 6. IV-Revision beschlossen. Sie verfolgt das Ziel der nachhaltigen Sanierung der Invalidenversicherung, welche durch eine Senkung der Ausgaben erreicht werden soll. Die Massnahmen lauten: Prävention und verstärkte Eingliederung. Die Früherfassung und die auf Menschen mit psychischen Problemen ausgerichteten Integrationsmassnahmen, die mit der 5. IV-Revision eingeführt wurden, werden erweitert und flexibler ausgestaltet. Eine eingliederungsorientierte Beratung und Begleitung der Versicherten und der Arbeitgebenden verstärkt die Prävention von Invalidität. Dieses Massnahmenbündel dürfte die Eingliederungsrate insbesondere von Versicherten mit psychischen Problemen erhöhen (vgl. BSV, 2010). Durch Schaffung von integrationsfördernden Rahmenbedingungen sollten 17'000 Rentenbezüger/-innen wiedereingegliedert werden und eine Reduktion des Rentenbestandes um 12'500 Personen herbeigeführt werden. Darin spiegelt sich das Ziel «Arbeit vor Rente» wieder (vgl. BSV, 2011).

Das Interesse der Invalidenversicherung an einer Veränderung, angestrebt durch die Anwendung der Methode des Supported Employment, ist bestimmt auch motiviert durch die ausbezahlten Rentenleistungen. Für Erwachsene wurden 2017 Renten in der Höhe von 354 Millionen Franken ausgerichtet. Sozialpolitisch steht die Gruppe der Personen mit psychischen Behinderungen im Fokus. Denn psychische Krankheiten begründeten 2017 fast die Hälfte (47 %) der IV-Renten in der Schweiz. Grosse Bedeutung haben die Neuberentungen infolge Krankheit. Hier dominieren die psychischen Erkrankungen, die im Jahr 2017 in allen Altersklassen ausser der ältesten die häufigste Invaliditätsursache darstellten. Unfallbedingte Neurenten kommen vergleichsweise selten vor. (vgl. BSV, 2018, S. 5-7)

Mit der 5. IV-Revision und der Revision 6a verbesserte die IV ihre Leistungen für Beratung und Begleitung, beispielsweise durch Coaching bei der Stellensuche. Die Erkenntnis, dass die Krankheit bei Menschen mit psychischer Behinderung starken Schwankungen unterliegt, führte bei der IV zur Folgerung, dass während des ganzen Eingliederungsprozesses eine Begleitung nötig ist. Die IV-Revision 6b wurde noch nicht eingeführt. Darin würde der sogenannte Personenverleih lanciert, der zwei Ziele verfolgt: Zum einen erlaubt die Tätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt der versicherten Person, zusätzliche berufliche Erfahrungen zu sammeln und somit ihre Vermittlungschancen zu verbessern. Zum anderen kann der Arbeitgeber die versicherte Person kennenlernen, was die Chance einer Anstellung erhöht. Dies sind Punkte, welche auch von Supported Employment angestrebt werden. Aber es gibt Unterschiede in der Art und Weise der Umsetzung. (vgl. BSV, 2017, S. 1-4)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass unter anderem durch einen verschärften internationalen Wettbewerbsdruck ein Strukturwandel in der Schweiz herbeigeführt wurde. Folgen sind Sockelarbeitslosigkeit, Flexibilisierung, Auslagerung von niederschweligen Arbeiten und führt zu knappen Arbeitsplätzen, was es Menschen mit Behinderung erschweren, in den allgemeinen Arbeitsmarkt hineinzukommen. Eine Teilhabe an geregelten Arbeitsverhältnissen und an den Sozialformen wird durch diese Faktoren behindert. Castel (2011) erklärt, dass ein enger Zusammenhang besteht zwischen einer Knappheit an Arbeitsplätzen und einer Überbewertung der Arbeit, was für die Stellensuchenden zu einem politisch-moralischen Druck führt (vgl. S. 94). Ein Paradox liegt darin, dass durch die Sockelarbeitslosigkeit auch viele Gesunde arbeitslos sind und die Invalidenversicherung dennoch auch Menschen mit psychischer Erkrankung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (re-) integrieren möchte. Diese Absichten zeigen, dass die Invalidenversicherung auf dem Weg von der Renten- zur Eingliederungsversicherung ist. Wie im nächsten Kapitel dargelegt wird, bevorzugen Arbeitgebende allerdings das Berechenbare und somit, jemanden ohne Behinderung einzustellen.

3 Menschen mit psychischer Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt

Menschen mit Behinderung galten weltweit über viele Jahrzehnte als krank, versorgungs- und behandlungsbedürftig. Eine Folge davon war die Schaffung von speziellen Einrichtungen wie Heime, Sonderschulen oder Werkstätten. Dieses Konzept der Institutionalisierung ging mit sozialer Segregation, Fremdbestimmung und Diskriminierung einher. Den Betroffenen blieb der Zugang zu allgemeinen Ressourcen in der Gesellschaft, wie zum Beispiel dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder Bildungseinrichtungen, verwehrt. Vor etwa 40 Jahren fand eine kritische Auseinandersetzung mit dieser Problematik statt, die zu einer Umorientierung führte. Menschen mit Behinderung sollten fortan durch heil- und sonderpädagogische Förderung an «normale» Lebensbedingungen herangeführt und in die Gesellschaft integriert werden. Die Lage verbesserte sich, doch Wahl-, Entscheidungs- und Mitsprachemöglichkeiten sowie Teilhabe am gesellschaftlichen Leben konnten nur selten beobachtet werden. Weitere Reformen wurden gewünscht und 2006 entwickelte sich auf internationaler Ebene die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (Behindertenrechtskonvention [UN-BRK]). (vgl. Theunissen, 2013, S. 9)

Ein wesentliches Leitbild dieses integrativen Paradigmas ist die vollwertige Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen. Das Ziel der beruflichen Integration ist in diesem Zusammenhang die Abschaffung von Sonderarbeitsbereichen und die Eingliederung möglichst vieler Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das grundsätzliche Problem, das laut Lohse (2009) zu wenig beachtet wird, liegt darin, dass der Paradigmenwechsel der Behindertenpädagogik nicht im Wirtschaftssystem angekommen ist. In der wirtschaftlichen Kommunikation fand keine Umrechnung des Themas Integration statt. Lohse (2009) erkennt darin den Ursprung, dass Unternehmen Behinderung nach wie vor als Belastung einstufen (vgl. S. 37-38).

3.1 Zweiteilung des Arbeitsmarktes

Das Konzept der Institutionalisierung führte zu einer Zweiteilung des Arbeitsmarktes in einen ergänzenden und einen allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Definition der beiden Arbeitsmärkte wird in der vorliegenden Bachelorarbeit nach Schaufelberger (2013) verwendet. Der allgemeine Arbeitsmarkt (weitere Bezeichnungen sind: erster, normaler, regulärer Arbeitsmarkt) steht dem ergänzenden Arbeitsmarkt (zweiter wie auch dritter Arbeitsmarkt) gegenüber (vgl. S. 16). Die Autorin dieser Bachelorarbeit betrachtet die Bezeichnung allgemeiner/ergänzender Arbeitsmarkt horizontaler, wertungsfreier und durchlässiger, als die vertikale, hierarchische, starre Bezeichnung erster/zweiter Arbeitsmarkt.

Im *allgemeinen Arbeitsmarkt* ist in Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Gründen die Nachfrage nach Arbeitskräften da. Arbeitnehmende bieten diese an. Die Arbeitsleistung wird mit Lohn vergütet. Auch Anstellungsverhältnisse mit minimaler Leistung, zum Beispiel aufgrund einer Behinderung, oder wo weiterhin Transferleistungen nötig sind, werden in diesem Verständnis dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugerechnet. Der *ergänzende Arbeitsmarkt* ist im Gegenzug ein staatlich geförderter Arbeitsmarkt. Es werden Arbeitsgelegenheiten geschaffen und subventioniert, damit die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht wird und auch Menschen mit Behinderung eine Arbeit finden. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 16-17)

Zwischen den beiden Arbeitsmärkten gibt es Überschneidungen. Dazu zählen die ausgelagerten geschützten Arbeitsplätze oder Leiharbeitsverträge. Bei Letzterem ist die Person in einem Betrieb des ergänzenden Arbeitsmarktes angestellt und wird an Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgeliehen. Sozialfirmen sind ein Beispiel für eine Mischform. Es sind Betriebe des ergänzenden Arbeitsmarktes, die bezüglich Marktauftritt und interner Organisation sich am allgemeinen Arbeitsmarkt orientieren (vgl. Rüst und Debrunner, 2005, S. 29). Grawehr und Knöpfel betonen die Relevanz der Überschneidung der beiden Arbeitsmärkte. Diese Durchlässigkeit ist besonders bei Menschen mit psychischer Behinderung relevant. Denn bei ihnen besteht die Möglichkeit der Verbesserung ihrer Krankheit, im Gegensatz zu Menschen mit geistiger oder körperlicher Behinderung (vgl. Grawehr und Knöpfel, 2001, S. 37).

3.2 Definition von Menschen mit psychischer Behinderung

Auch in der Definition von Menschen mit Behinderung fand ein Paradigmenwechsel statt. Die medizinische, defizitorientierte Perspektive wurde abgelöst von einer sozialen, barriereorientierten Sichtweise. Behinderung wird nicht mehr als Wesensmerkmal einer Person verstanden, sondern vor allem als ein Ergebnis einstellungs- und umweltbedingter Barrieren (vgl. Eikötter, 2017, S. 51). Der Perspektivenwechsel spiegelt sich im Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) wieder: «Zu den Menschen mit Behinderung zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können» (UN-BRK, 2006, Art. 1).

Eine psychische Behinderung ist, von der UN-BRK abgeleitet, «[...] eine gravierende Behinderung oder Beeinträchtigung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabe eines

Menschen aufgrund einer psychischen Störung oder deren möglichen Folgen.» (MyHandicap, o. J.). Zu den psychischen Störungen zählen viele verschiedene Krankheiten, wie Depressionen, Belastungsstörungen oder Zwangsstörungen. Jede Erkrankung zeigt andere Symptome und wird unterschiedlich behandelt. Die psychischen Erkrankungen werden in dieser Bachelorarbeit generell betrachtet.

Psychische Erkrankungen sind in der Internationalen Klassifikation der Krankheiten und verwandten Gesundheitsprobleme ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) aufgeführt. Beim ICD handelt es sich um ein weltweit anerkanntes Klassifikationssystem für medizinische Diagnosen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) (vgl. Wikipedia, o. J.).

Dass in der vorliegenden Arbeit von Menschen mit Behinderung gesprochen wird, entspricht der im sozialpolitischen Diskurs üblichen Verwendung des Terminus. Die Autorin ist sich bewusst, dass dies in der Regel individuumsbezogen, defizitorientiert und mit stigmatisierenden Komponenten behaftet ist, wie Rüst und Debrunner (2005) dies festhalten. Der Rückgriff auf umgangssprachliche neuere Begriffe wie Menschen mit Beeinträchtigung können jedoch nicht vor Stigmatisierung schützen. Nur durch partizipatives und nicht-diskriminierendes Handeln gelingt dies (vgl. S. 24).

3.3 Forschungsstand

Der Forschungsstand bezüglich Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung oder hohem Unterstützungsbedarf steht laut Becker (2016) noch in den Kinderschuhen. Daher müssen vorhandene Methoden und Forschungsansätze ausgewertet, ausgearbeitet und weiterentwickelt werden (vgl. S. 168). Auch Wüthrich und Adam (2013) erachten die Informationslage zur Lebens- und Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung als nicht umfassend. Sie führen dies auf verschiedene Faktoren zurück: Eine regelmässige Berichterstattung auf nationaler Ebene befindet sich erst im Aufbau und es wird mit unterschiedlichen Konzeptionen von Behinderung operiert. Der sozialrechtlich-administrative Behinderungsbegriff definiert bestimmte Voraussetzungen, die einen Anspruch auf bestimmte staatliche Leistungen begründen. Er deckt sich nur partiell mit einem bio-psycho-sozialen Verständnis von Behinderung, wie es die internationale Klassifikation ICD verwendet (vgl. S. 101).

Durch diese Theoriearmut ergeben sich Schwierigkeiten beim Versuch, die Probleme zu erfassen, die im Zusammenhang mit Integrationsbestrebungen stehen. Was Lohse (2009) als

problematisch in der Integrationspraxis erachtet, ist, dass auch die modernen Integrationsinstrumente zur beruflichen Teilhabe auf politische und wirtschaftliche Ideen zurückgehen. Weiter kritisiert Lohse, dass hierbei nur Teilaspekte des Problems erhellt werden (vgl. S. 37-38).

Das aktuelle Kapitel stützt sich auf die Datenerhebungen von Baumgartner, Greiwe und Schwarb (2004) und Baer (2007). Baumgartner et al. (2004) untersuchten im Forschungsbericht die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung in der Schweiz und skizzierten die Bemühungen zur beruflichen Integration von dieser Zielgruppe. In ihrer empirischen Untersuchung nutzten sie schriftliche Betriebs-, wie auch Institutionsbefragungen im Jahr 2003. Der Psychiater Niklaus Baer (2007), Leiter der Fachstelle psychiatrische Rehabilitation des Kantons Baselland, kann auf eine langjährige Erfahrung in der Anstellung von Menschen mit psychischer Behinderung zurückgreifen. Er nutzte verschiedene Datenerhebungen und erstellte eine eigene Forschung. Die Forschungsarbeit basiert auf einer E-Mail-Befragung von 750 KMU im Kanton Basellandschaft mit fiktiven Bewerbungen. In der gestellten Stellensuche waren Gesunde 48-mal erfolgreich, körperlich Behinderte ebenfalls 48-mal und psychisch Behinderte 4-mal (vgl. Baer, 2007). Des Weiteren werden in der vorliegenden Arbeit die Hauptproblemfelder und Politikempfehlungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung in der Schweiz genutzt (vgl. BSV, 2014, S. 75).

3.4 Arbeitssituation

Wie im Kapitel Arbeitsmarktpolitik geschildert, können auf dem heutigen allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhte Leistungsanforderungen und verschärfter Verdrängungswettbewerb beobachtet werden. Von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird eine hohe Konzentrationsfähigkeit, Konstanz in der Arbeitsleistung sowie Zuverlässigkeit in der Ausführung der übertragenen Arbeiten erwartet. Diese Anforderungen können Menschen mit psychischer Behinderung nicht durchgängig erfüllen. Ihr Arbeits- und Sozialverhalten ist nicht stets kalkulierbar und an alle Bedingungen anpassungsfähig. Vielmehr kann von einer «Stabilität der Instabilität» gesprochen werden. Menschen mit psychischer Behinderung gehören damit zu den Menschen mit besonderen Schwierigkeiten im Rahmen der beruflichen Integration. Doch wie in dieser Arbeit dargelegt wird, ist die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung wichtig. Sie ist ein Faktor, der zu einer erfolgreichen sozialen Integration und Partizipation beiträgt – was ein Paradox ist, da die heutige Arbeitswelt mit ein Grund ist für die Zunahme der psychischen Probleme. (vgl. Kurmann, 2007, S. 1)

3.4.1 Zahlen zu arbeitstätigen Menschen mit Behinderung

Drei von vier Menschen mit Behinderung im Erwerbsalter beteiligten sich 2015 am Arbeitsmarkt. Diese Zahlen belegen ein starkes Engagement von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben. Das Engagement ist trotzdem geringer als bei Menschen ohne Behinderung (88 %). (vgl. BFS, o. J.)

Dies sind Zahlen für den ergänzenden und den allgemeinen Arbeitsmarkt zusammen. Baumgartner et al. (2004) fokussierten in ihrer Untersuchung dagegen die Anzahl Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt. 2003 waren es 27'000 Menschen mit Behinderung, also etwa 0,8 % aller Angestellten (vgl. Baumgartner et al., 2004, S. 5). Rüst und Debrunner (2005) gehen davon aus, dass der Prozentsatz der Menschen mit psychischer Behinderung nur einen Bruchteil davon ausmacht (vgl. S. 14).

Im internationalen Vergleich ist der Wert der arbeitstätigen Menschen mit Behinderung niedrig. In Frankreich liegt der Anteil von Menschen mit Behinderung bei 4 %, in Deutschland bei 3,8 % und in Österreich bei 2,6 % (vgl. Baumgartner et al., 2004, S. 5). Die höheren ausländischen Werte stehen möglicherweise im Zusammenhang mit den Quotensystemen für Menschen mit Behinderung in den genannten Ländern.

Aus Sicht der Unternehmer wären laut Forschung 8 % der Arbeitsplätze in der Schweiz geeignet für Menschen mit Behinderung (Baumgartner et al., 2004, S. V). Im allgemeinen Arbeitsmarkt besteht somit ein grosses Potenzial für diese Zielgruppe. Dass aber nur 0,8 % der Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, lässt sich zurückführen auf die Bedenken der Unternehmer (vgl. Baumgartner et al., 2004, S. V). Die Hindernisse für Unternehmen werden später in Kapitel 3.5 ausführlich betrachtet.

3.4.2. Wo arbeiten Menschen mit Behinderung?

Vor allem mittlere und grosse Unternehmen beschäftigen häufiger Menschen mit Behinderung. Bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden liegt der Anteil an Menschen mit Behinderung bei 0,7 %. Deutlich grösser ist der Anteil bei Betrieben mit 50-249 Angestellten (1,2 %) und grösseren Unternehmen (1,3 %). In der Untersuchung von Baumgartner et al. (2004) stellte der Anteil der Mitarbeitenden mit psychischer Behinderung dabei insgesamt 14 %, was etwa dem Anteil der Menschen mit kognitiver Behinderung entspricht (16 %). Mehr als die Hälfte (54 %) der arbeitenden Menschen mit Behinderung hatten körperliche Beeinträchtigungen. Wie die restlichen 16% verteilt sind, benennen die Autoren nicht. (vgl. Baumgartner et al., 2004, S. 5)

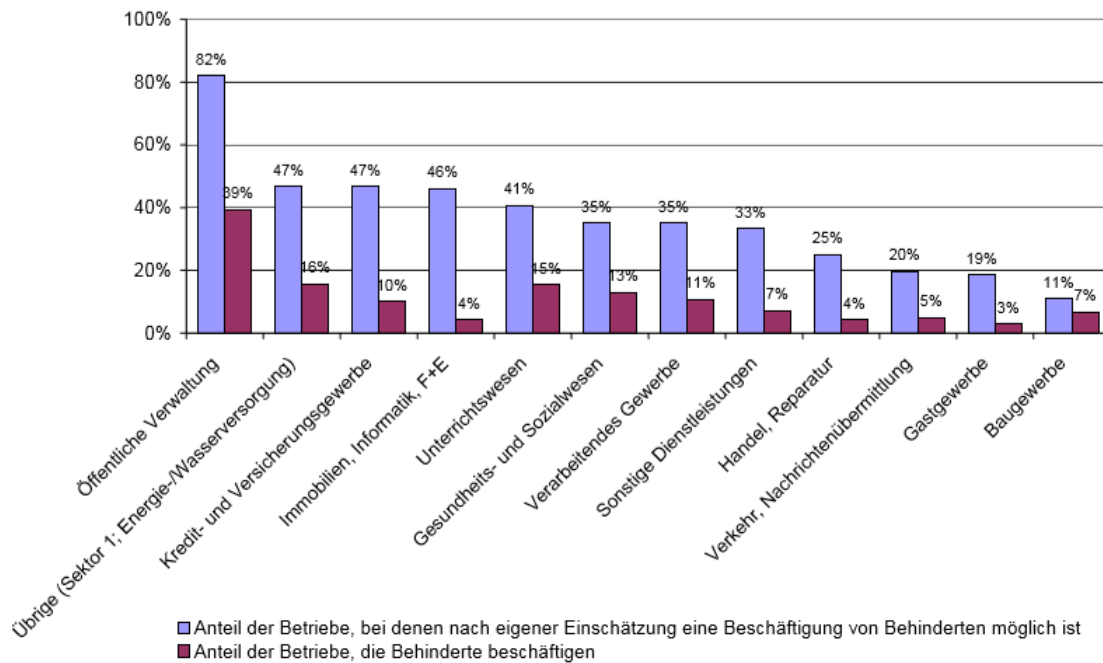


Abbildung 1: Möglichkeit der Beschäftigung und tatsächliche Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Vergleich nach Baumgartner et al.

Auffallend bei Abbildung 1 ist, dass in allen Wirtschaftssektoren ausser dem Baugewerbe eine viel höhere Anzahl an möglichen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung besteht, als dass Menschen mit Behinderung angestellt sind. Sektoren, die sich sehr für Menschen mit Behinderung eignen, sind die öffentliche Verwaltung, Energie- und Wasserversorgung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, wie auch die Bereiche Immobilien, Informatik, F+E (Forschung und Entwicklung). In der Gastronomie und dem Baugewerbe sehen die Unternehmer wenig Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Wieso einige Sektoren geeigneter sind als andere, kann der Studie nicht entnommen werden. Für die Vermittlungstätigkeit von Job Coaches, wie das Supported Employment dies vorsieht, wäre dies jedoch bedeutsam.

3.4.3 Bedingungen des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung

Wirtschaftliche Bedingungen

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist laut Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV] (2014) in hervorragender Verfassung und blieb vom jüngsten Konjunkturunbruch relativ unberührt. Menschen mit psychischer Behinderung haben es dennoch schwer auf dem Arbeitsmarkt. So liegt die Arbeitslosenquote dieser Gruppe dreimal über dem Durchschnitt und die Beschäftigungsquoten sind deutlich niedriger (vgl. S. 70).

Nach Lohse (2009) spielen die Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes im Zusammenhang mit beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Der internationale Wettbewerb um Arbeitsplätze hat in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen. Als Konsequenz der zunehmenden Globalisierung des Wirtschaftssystems für Menschen mit Behinderung nennt er (vgl. S. 35):

- a) Die zunehmende Auslagerung von niedrigqualifizierter Arbeit ins Ausland. (Dem widersprechen die Industriesoziologinnen Ruiner und Wilker, wie zuvor gesehen.) Die Nischenarbeitsplätze für einfache Tätigkeiten, die dadurch wegfallen, wären oft die einzige realistische Option am allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.
- b) Für die kleinen und mittleren Unternehmen wird der Raum für sozialpolitisches Engagement immer kleiner.
- c) Die Ansprüche an Qualifikationen steigen aufgrund einer zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt und der Dienstleistungsorientierung der Unternehmen stetig an. (vgl. Lohse, 2009, S. 35)

Die wirtschaftliche Situation der Unternehmen ist relevant, wenn es um die Anstellung von Menschen mit Behinderung geht. Die Voraussetzungen liegen bei der positiven Entwicklung der Unternehmen, der Angestelltenzahl, dem Umsatz und der zukünftigen Entwicklung für ihren Betrieb. Die Studie von Baumgartner et al. (2004) belegt, dass es erst zu Anstellungen von Menschen mit Behinderung kam, wenn diese Faktoren positiv bewertet wurden. Weiter hängt die Einschätzung der Unternehmen, ob die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung möglich ist, von der Betriebsgröße und von der Zugehörigkeit des Wirtschaftssektors ab. Während 82 % der öffentlichen Verwaltung eine Anstellung von Menschen mit Behinderung bejahen, sind es im Gastgewerbe und Baugewerbe 19 %, beziehungsweise 11 % (siehe Abbildung 1) (vgl. S. 10).

Das klassisch ökonomische Erfolgsdenken, wo nur der maximal produktive Mitarbeitende zum angestrebten maximalen Erfolg des Unternehmens beiträgt, widerspricht dem inklusiven Paradigma. Mitarbeitende, die physisch, psychisch oder nach ihren fachlichen Kompetenzen nicht dazu in der Lage sind, verhindern aus Sicht des Unternehmens das Erreichen des ökonomischen Erfolgs (vgl. Schwalb, 2013, S. 27). Das gewinnorientierte Denken von Unternehmen bringt laut Schwalb (2013) keine Anstellung für Menschen mit Behinderung (vgl. S. 25). Die Umsetzung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, wie sie auch in der UN-BRK gefordert wird, kann laut Schwalb (2013) nur dann gelingen, wenn «[...] das ökonomische Ziel des Wirtschaftens, Bedarfe zu decken und damit hinreichende Erlöse zu erzielen, mit dem sozialen Ziel des Wirtschaftens, dem Wohl der Allgemeinheit und seiner Individuen zu dienen, kongruent ist.» (vgl. Schwalb, 2013, S. 32).

Rechtliche Bedingungen

UN-BRK

In Artikel 27 der UN-BRK anerkennen die Vertragsstaaten das Menschenrecht auf Arbeit. Die Schweiz hat das Übereinkommen 2014 ratifiziert. Dabei handelt es sich um ein subjektives Recht, ohne Einzelnen einen Rechtsanspruch auf einen konkreten Arbeitsplatz zu vermitteln. Vielmehr liegt der Zweck der Regelung darin, den gesamten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu öffnen und ihnen das gleiche Recht auf entlohnte Arbeit zu gewähren (vgl. Eikötter, 2017, S. 97). Laut UN-BRK sind die Vertragsstaaten verpflichtet, die verfügbaren Mittel auszuschöpfen und die volle Verwirklichung zu fördern und gewährleisten (UN-BRK Art. 4).

Nach Eikötter (2017) liefert die UN-BRK keine Definition für den Inklusionsbegriff, insbesondere nicht im Zusammenhang mit der Teilhabe am Arbeitsleben. Es geht um die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung in die Teilsysteme der Gesellschaft und damit auch in das Arbeitsleben sowie um die Teilhabe der Menschen mit Behinderung daran. Das Wirtschaftssystem muss sich an die Einschränkungen der Betroffenen anpassen, damit diese nicht «behindert» werden (vgl. S. 50).

In der UN-BRK wird im Artikel 27 ausdrücklich auf Programme einer beruflichen Rehabilitation (UN-BRK, Art. 27 Abs. k) und auf berufliche Beratungsangebote verwiesen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Ziel ist laut Theunissen (2013) nicht die dogmatische Verordnung einer Arbeit unter inklusiven gesellschaftlichen Bedingungen; es geht vielmehr um das Recht eines jeden Menschen mit Behinderung, dass er unbehindert am allgemeinen Arbeitsmarkt teilnehmen kann (vgl. S. 13).

BehiG

Das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen behinderter Menschen (BehiG, umgangssprachlich auch Behindertengleichstellungsgesetz genannt) bezweckt laut Artikel 1 «die Verhinderung, Verringerung oder Beseitigung von Benachteiligungen für Menschen mit Behinderung» (BehiG, Art. 1, Abs. 1). «Es setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderung erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und weiterzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben». (BehiG, Art. 1, Abs. 2). Somit werden zumindest Rahmenbedingungen verlangt, die es Menschen mit Behinderung erleichtern, eine Erwerbstätigkeit auszuüben.

Die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist in der schweizerischen Rechtsgrundlage nur an den Bund als Arbeitgeber gerichtet. Nur er wird in die Pflicht genommen: «Der Bund setzt als Arbeitgeber alles daran, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten. Bei allen Arbeitsverhältnissen und auf allen Ebenen, namentlich jedoch bei den Anstellungen, trifft der Bund die zur Umsetzung des Gesetzes erforderlichen Massnahmen.» (BehiG, Art. 13). Weitergehende Vorgaben für die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt fehlen. Generell wird von Arbeitsmarkt und Arbeitsplätzen gesprochen, wobei unklar ist, ob damit der allgemeine oder ergänzende Arbeitsmarkt (oder beide) gemeint sind.

Eine Quotenregelung, im Speziellen für Grossunternehmen, zur Anstellung von Menschen mit Behinderung, wurde 2010 im Nationalrat von bürgerlicher Seite abgelehnt. Von einer stärkeren Verpflichtung der Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung anzustellen, ist die Schweiz weit entfernt. (vgl. Wüthrich und Adam, 2013, S. 104)

3.5 Integrationshindernisse

Hindernisse bei der beruflichen Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind wichtig zu eruieren, um diese überwinden zu können. Diese Bachelorarbeit konzentriert sich dabei auf die Akteure der Stellensuchenden mit psychischer Behinderung und den Arbeitgebenden. Für die Ausführung der Hindernisse und später für die Unterstützung bei der Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in Unternehmen wurden im Speziellen die Studien von Baumgartner et al. (2004) und Baer (2007) verwendet. Dabei betrachtet Baer als Psychiater die individuumszentrierte Sicht und Baumgartner et al. die Unternehmersicht. Die verwendeten zwei Studien sind nicht aktuellen Datums. Gründe dafür liegen im Mangel an Forschungen im Themenfeld von Arbeitsintegration von Menschen mit psychischer Behinderung auf der Ebene des Wirtschaftssystems. Die angefügte OECD-Studie (2014) vertritt eine generalistische Sichtweise.

3.5.1. Hindernisse für Menschen mit psychischer Behinderung

Die Angst, im allgemeinen Arbeitsmarkt zu scheitern, ist bei Menschen mit psychischer Behinderung ein grosses Hindernis, den Versuch überhaupt zu wagen. Mit dem zunehmenden Wunsch, zu arbeiten, steigt die Angst, zu versagen. 90 % der Befragten wollen gemäss der Studie von Baer (2007) kurz- oder langfristig wieder arbeiten. Ein Drittel gibt „so bald als möglich“ an. Nur 12 % sind nicht an einer Arbeit interessiert (vgl. Baer, 2007).

Laut Baer (2007) fürchten sich Menschen mit Behinderung vor einer sozialen Distanz am Arbeitsplatz. Damit gemeint ist, dass die anderen Mitarbeitenden sich ihnen gegenüber distanziert, nicht wertschätzend oder nicht freundlich verhalten könnten. Weiter, dass die anderen Mitarbeitenden die Befragten nicht im Unternehmen wünschten oder gar mobben würden. Die Befragten haben Angst, dass sie die Leistung nicht erbringen und nicht genug belastbar sein könnten. Dies würde sie stark verunsichern. Sie ängstigen sich vor Rückfällen und Absenzen, wie auch davor, etwas nicht richtig zu machen (vgl. Baer, 2007).

Dass sich Menschen mit psychischer Behinderung selbst nicht einstellen würden, zeigt ein Bild von wenig Selbstvertrauen und davon, wie stark sie die gesellschaftlichen Bilder verinnerlicht haben. Die Selbst-Stigmatisierung stellt denn auch ein weiteres Hindernis für die Betroffenen dar (vgl. Baer, 2007).

Ein zusätzliches Hindernis sieht die OECD-Studie (2014) im ungenügenden psychiatrischen Versorgungssystem. Ein erweitertes Angebot und eine bessere Nutzung dieser Ressource seitens Menschen mit psychischer Behinderung würde nach Einschätzungen der OECD zu mehr Erfolg in der beruflichen Integration führen (vgl. BSV, 2014, S. 75).

Die genannten Schwierigkeiten, mit denen Menschen mit psychischer Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt konfrontiert sind, können ein Grund sein, dass sie den ergänzenden Arbeitsmarkt (z. B. Werk- oder Tagesstätten) bevorzugen. Hier werden weniger Unsicherheiten ausgelöst und die Arbeitnehmenden haben einen sicheren Arbeitsplatz. Sie erleben Unterstützung wie auch Persönlichkeitsförderung. Diese Aspekte dürfen laut Theunissen (2013) allerdings nicht dazu verleiten, auf eine offensive Behindertenarbeit zu verzichten oder gar spezielle Rehabilitations- und Unterstützungssysteme abzuschaffen (vgl. S. 13).

3.5.2 Hindernisse für Unternehmen

Die Unternehmensbefragung von Baumgartner et al. (2004) ergab, dass 31 % der Befragten eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung prinzipiell für möglich halten. Ihre Bereitschaft, Menschen mit Behinderung anzustellen, ist aber mit 36 % eher gering. Dabei fällt auf, dass die Vorstellung, Menschen mit körperlicher Behinderung einzustellen, deutlich höher ist als bei einer psychischen Behinderung. Die grössten Hemmnisse für eine Anstellung von Menschen mit Behinderung sind das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze und möglicherweise notwendige bauliche Anpassungen. Auch eine mögliche eingeschränkte Leistungsfähigkeit, ein eventueller Mehraufwand durch die Betreuung oder die Fehlzeiten der Mitarbeitenden mit einer Behinderung sind aus Sicht der Unternehmer Hemmnisse. Es wird von einem Mehraufwand für die Betriebe ausgegangen. Hingegen werden negative Reaktionen von Mitarbeitenden oder Kundinnen und Kunden weniger als Hemmnis bewertet. Finanzielle und rechtliche Folgen sind weitere Themen, bei denen die Arbeitgebenden Unsicherheiten zeigen. Dies betrifft Angelegenheiten wie ökonomische Einbussen, Inflexibilitäten beim Lohn, Kündigungsschutz im Krankheitsfall oder sozialversicherungsrechtliche Probleme (vgl. S. 26-27).

Laut der Studie von Baer (2007) befürchten Arbeitgebende bei einem Menschen mit Behinderung zum einen mangelnde Sozialkompetenzen. Mehrfachnennungen sind dabei eine mangelnde Freundlichkeit, fehlende Einsatzbereitschaft, geringe Kritikfähigkeit, Unberechenbarkeit oder Störung des Betriebsklimas. Zum anderen wird die Leistung oder Belastbarkeit infrage gestellt. Die Arbeitgebenden befürchten mangelnde Arbeitsfähigkeit, Krankheitsfälle und Absenzen, geringe Leistungsfähigkeit oder eine tiefe Belastbarkeit (vgl. Baer, 2007).

Trotz Integrationsberatern besteht eine hohe Informationsunsicherheit bei den Arbeitgebenden. Letztere können häufig nicht einschätzen, wie eine Integration in den Betrieb ablaufen wird und wie sich diese auf die Unternehmenskultur und die Produktivität auswirken wird. Die Einstellung eines nicht-behinderten Bewerbers ist daher die ökonomisch berechenbarere Alternative. Hinzu kommt, dass sich durch die Anstellung von Menschen mit Behinderung keine unmittelbar erkennbare (wirtschaftliche) Potenziale ergeben. (vgl. Wetzel, 1999, zit. in Lohse, 2009, S. 35)

Laut Grawehr und Knöpfel (2001) zögern Unternehmer, Menschen mit Behinderung einzustellen, weil das Arbeitsverhältnis aus moralischen oder rechtlichen Gründen kaum gekündigt werden kann (vgl. S. 37). Wüthrich und Adam (2013) betonen zusätzlich, dass die

arbeitgeberbezogenen Unterstützungsmassnahmen unzureichend oder zu wenig bekannt seien (vgl. S. 103).

Die Studie von Baer (2007) ergibt, dass die meisten der 750 angeschriebenen Unternehmen bereits Erfahrungen mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden gemacht haben. Im Vergleich zu anderen Behinderungen wird diese Erfahrungen zu 70 % als schlecht oder sehr schlecht bewertet, wie in Abbildung 2 ersichtlich ist. Jene Unternehmen mit schlechten Erfahrungen wollen meistens keinen weiteren Versuch machen. Daraus kann geschlossen werden, dass mit dem Finden einer Stelle für Menschen mit psychischer Behinderung die Begleitung noch nicht abgeschlossen sein darf. Die Unternehmen dürfen mit der neuen Situation und mit ihren Unsicherheiten und Fragen nicht alleine gelassen werden. Dies kann zu einer Überforderung führen. Supported Employment bietet in dieser anspruchsvollen Phase Unterstützung (vgl. Kapitel 4).

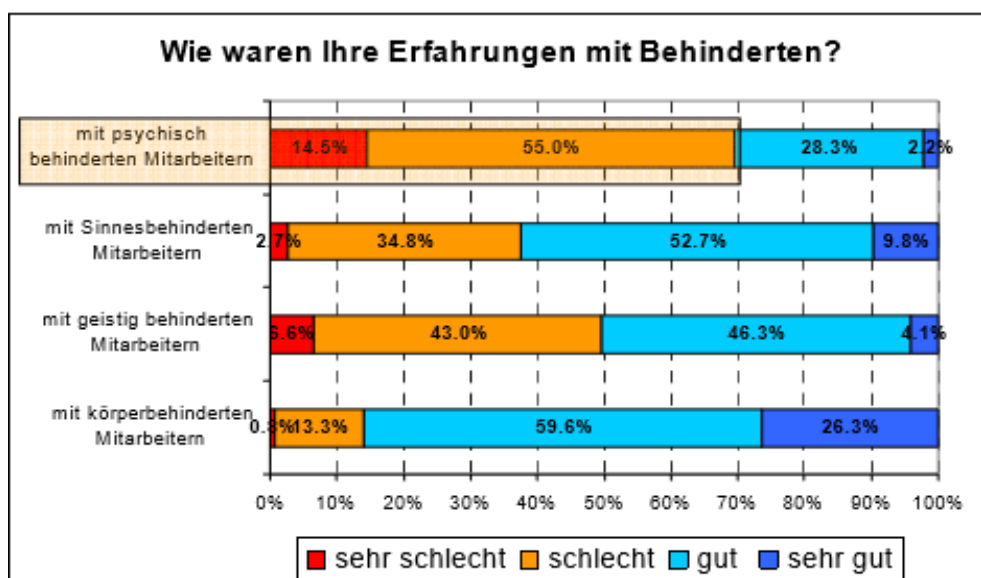


Abbildung 2: Erfahrungen der Arbeitgebenden mit Menschen mit Behinderung nach Baer

Die in Abbildung 3 aufgeführte Tabelle von Baumgartner et al. (2004) stellt die Antworten der in ihrer Studie befragten 239 Organisationen in Bezug auf die erhaltenen/nicht erhaltenen Integrationsleistungen dar. Ersichtlich sind die mangelhafte Vernetzung und fehlende Informationen. Nur 8 % der befragten Unternehmen geben an, dass sie gut über die Unterstützungsmassnahmen informiert seien. 76 % der Betriebe verneinen dies. Finanzielle Anreize sind eher bekannt, wobei maximal 30 % der Betriebe die entsprechenden Massnahmen kennen. Über die Möglichkeit der Probebeschäftigung ist nur knapp jeder sechste Betrieb informiert (vgl. S. 21-22).

	(eher) zu stark ausgebaut	genau richtig ausgebaut	(eher) un- zureichend ausgebaut
1 Vernetzung der Vermittlungsinstitutionen mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen	0%	8%	91%
2 Informationen über Massnahmen und Instrumente der beruflichen Eingliederung	0%	11%	89%
3 Beratung von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bei der Anstellung	0%	12%	88%
4 Begleitung über Einarbeitung hinaus	3%	14%	83%
5 Unterstützung Behinderter bei der Stellensuche auf dem primären Arbeitsmarkt	1%	17%	82%
6 Förderung der Weiterbeschäftigung	2%	18%	81%
7 Begleitung während der Einarbeitung	4%	18%	78%
8 Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten	6%	34%	60%
9 Abklärungen	4%	41%	56%

Abbildung 3: Beurteilung der Angebote für Arbeitgebende nach Baumgartner et al.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass die Separierung des Arbeitsmarktes trotz verschiedener Paradigmenwechsel nicht aufgehoben wurde. Das Aufrechterhalten der Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte ist allerdings wichtig, um Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung offen zu halten. Strukturelle Bedingungen wie die Arbeitsplatzbedingungen üben grossen Einfluss auf Menschen mit psychischer Behinderung aus. Daher müssen diese Faktoren bei der beruflichen Integration von Menschen mit psychischer Behinderung miteinbezogen werden. Menschen mit psychischer Behinderung und die Arbeitgebenden haben ähnliche Befürchtungen in Bezug auf eine Anstellung. Am stärksten ist auf beiden Seiten die Angst der mangelnden Belastbarkeit. Diese Ängste müssen ernstgenommen und mit Massnahmen auf beiden Seiten angegangen werden. Das Fehlen von Informationen über Unterstützungsangebote scheint ein weiteres grosses Hindernis für die Arbeitgebenden zu sein. Es birgt gleichzeitig ein grosses Potenzial, das durch Job Coaches erschlossen werden soll. Die Tätigkeit von Job Coaches wird im nächsten Kapitel zum Supported Employment vertieft.

4 Supported Employment

Das in der Schweiz übliche rehabilitative Konzept ist eine stufenweise Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung. Bekannt ist das Prinzip unter «first train, then place». Durch geeignete berufliche Massnahmen, wie zum Beispiel Training oder Umschulung, kann eine Person im geschützten Rahmen auf die (Wieder-) Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Vorausgesetzt, sie erfüllt die Anforderungen ausserhalb des ergänzenden Arbeitsmarktes. Zunehmend mehr Menschen mit psychischer Behinderung gelingt dies allerdings nicht. Im Gegensatz zum Stufenprinzip verfolgt Supported Employment «first place, then train». Das in diesem Paradigmenwechsel entstandene Supported Employment verfolgt das Ziel, Menschen mit Behinderung direkt in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie erhalten eine leistungsentsprechende Entlohnung und werden langfristig durch einen Job Coach am Arbeitsplatz unterstützt. Durch die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt soll eine verminderte Stigmatisierung erreicht und den Präferenzen der Betroffenen Rechnung getragen werden (vgl. Rüst und Debrunner, 2005, S. 11). Weiter sollen die Kernpunkte von Supported Employment, nämlich Selbstbestimmung und Wahlfreiheit, gewährleistet werden (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 58).

Dass die Arbeitsintegration von Menschen mit psychischer Behinderung durch direkten Zugang in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreicher ist als mit herkömmlichen Konzepten, bestätigten Studien unter anderem der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern und der IV-Stelle Bern aus dem Jahr 2014. Über fünf Jahre hinweg fanden 65 Prozent der von Job Coaches begleiteten Programmteilnehmenden eine Festanstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Das sind doppelt so viele wie bei der stufenweisen Eingliederung. (vgl. Supported Employment Schweiz, 2015)

4.1 Definition von Supported Employment

Die EUSE (Europäische Vereinigung für Supported Employment) definiert Supported Employment als eine «Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.» (Supported Employment Schweiz, o. J.). Mit «andere benachteiligte Gruppen» sind Menschen gemeint, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation, ihrer langen Arbeitslosigkeit, ihrer Herkunft oder ihrer Suchtvergangenheit einen erschwerten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt haben (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 20). Die Organisation Supported Employment Schweiz definiert Supported Employment als eine Methode (vgl. Supported Employment Schweiz, 2015).

Schaufelberger (2013) nennt Supported Employment hingegen ein offenes und interdisziplinäres Konzept, das dementsprechend auch nicht einer bestimmten wissenschaftlichen Theorie oder Disziplin folgt (vgl. S. 30).

Wie soeben mit Schaufelberger erwähnt, enthält Supported Employment Aspekte aus verschiedenen Theorien. In der Fachliteratur wird selten auf theoretische Grundlagen verwiesen. Schaufelberger (2013) begründet dies damit, dass die Anfänge von Supported Employment in den Erfahrungen von Fachpersonen und Betroffenen liegen, beziehungsweise aufgrund von deren Unzufriedenheit mit den herkömmlichen Möglichkeiten zur Arbeitsintegration entstanden ist (vgl. S. 30). Dass unterschiedliche Disziplinen in Supported Employment Forschung betreiben, spiegelt sich in den verwendeten Studien dieser Bachelorarbeit wieder. Die Studien stammen grossteils vom Dozenten und Projektleiter für Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern, Daniel Schaufelberger, vom Psychiater Niklas Baer und von Edgar Baumgartner, Sozialarbeiter und Philosoph. Der Soziologe und Politikwissenschaftler Simon Lohse (2009) kritisiert, dass sich keine theoretisch fundierte Erklärung zur Problematik von Behinderung und Integration entwickelte. Wissenschaftliche Abhandlungen zum Thema werden aus einer induktiven Sammlung aus den verschiedenen Problemen wie Finanzierung, Arbeitgeberwahrnehmung usw. nur zusammengetragen (vgl. S. 39). Für Lohse sind Stigmatisierungs- und Marginalisierungstheorien die wichtigsten Argumentationsquellen (vgl. S. 40). In der Systemtheorie von Niklas Luhmann sieht er eine Alternative zur behindertenbezogenen Forschung. Sie kann eine nüchterne Beschreibung der soziologischen Realität wiedergeben. Denn um das Phänomen der Arbeitslosigkeit zu erfassen, ist es nötig, die Beobachtungskomplexität zu erhöhen, damit ein umfassendes Bild von gesellschaftlichen Strukturen erhalten werden kann (vgl. S. 41). Supported Employment enthält Aspekte der Systemtheorie. Denn das Konzept findet immer unter den Bedingungen und in aktiver Auseinandersetzung mit der Umwelt statt. Es wird nicht nur die Person, sondern auch ihr Umfeld/die Gesellschaft betrachtet (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 32).

In Deutschland wird Supported Employment übersetzt als «Unterstützte Beschäftigung» verwendet. In der Schweiz hingegen ist der englische Begriff Usus, da «Beschäftigung» eher im Zusammenhang mit dem ergänzenden Arbeitsmarkt genutzt wird. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 25)

4.2 Herkunft von Supported Employment

Die historischen Wurzeln von Supported Employment liegen in den USA, wo in den 1980er Jahren nach einer Reihe von erfolgreichen Modellprojekten die erste gesetzliche Verankerung

erfolgte. Es wurde das Ziel angestrebt, die berufliche Integration zu verändern. Das System von gesonderten Werkstätten sollte in ein System von integrierten Arbeitsplätzen im allgemeinen Arbeitsmarkt umgewandelt werden. Die Bemühungen der Werkstätten waren enorm, worauf einige ihre Kapazitäten drastisch reduzierten und andere Werkstätten sich gar auflösten. War Supported Employment zu Beginn auf die Zielgruppe von Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgerichtet, weitete sich sein Fokus im Laufe der Jahre aus. (vgl. Doose, 1998, S. 35-36)

4.3 Entwicklung in der Schweiz

In der Schweiz sind erste Spuren von Supported Employment in den 1980er Jahren zu finden. Mit dem Projekt «Beschützende Arbeitsplätze» in der Firma Möbel Pfister wurden aus Anlass eines Firmenjubiläums Arbeitsplätze für Psychiatriepatienten geschaffen. Möbel Pfister richtete eine eigene interdisziplinäre Arbeitsgruppe ein, die ein Konzept entwickelte, welches anderen privaten und öffentlichen Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde. Die Motivation der Firma lag darin, dass die Privatwirtschaft trotz schwieriger Zeiten die Initiative ergreifen müsse, um so ein Quotensystem zu vermeiden. Die Geschäftsleitung war über das fehlende positive Echo aus Unternehmerkreisen enttäuscht. Dafür nahmen verschiedene im sozial-psychiatrischen Bereich tätige Institutionen die Idee auf. (vgl. Rüst und Debrunner, 2005, S. 49)

Die Entwicklung des Konzepts von Supported Employment wurde in Europa massgeblich in internationalen Netzwerken vorangetrieben. 2013 schrieb Schaufelberger, dass die Umsetzung des Konzepts in der Schweiz nicht neu sei und sich dennoch in einer Art Pionierstadium befinde. Es seien in verschiedenen Anwendungsfeldern Angebote entstanden, aber in einem kleinen Rahmen und oftmals nur von einzelnen Personen getragen. Supported Employment fand noch immer keinen Einzug in den Leistungskatalog der sozialen Sicherungssysteme, und somit ist die Finanzierung nicht klar geregelt. Wie sich das Konzept entwickeln und das Angebot sich in der Schweiz etablieren wird, ist für Schaufelberger offen. Nach seiner Einschätzung werden für den weiteren Verlauf zwei Aspekte ausschlaggebend sein: a) Die Art und Weise, wie die Angebote von Supported Employment finanziert werden. Wenn wichtige Anliegen, wie zum Beispiel die Selbstbestimmung, aus finanziellen Gründen nicht umgesetzt werden, wird das Konzept ausgehöhlt und zu einem Etikett ohne Inhalt. b) Die Etablierung des Konzepts, die von der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft abhängig sein wird. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 112-113)

Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, wie beispielsweise Deutschland, gibt es in der Schweiz bisher keine explizite gesetzliche Grundlage für oder gar einen Rechtsanspruch auf Supported Employment (vgl. Kapitel 3.4.3). Daher ist in vielen Anwendungskontexten die langfristige Begleitung nach der Vermittlung schwierig zu finanzieren. Die Arbeitslosenversicherung beispielsweise hat keine langfristige Begleitung nach dem Stellenantritt vorgesehen und lässt somit kein Supported Employment zu (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 57). Und bei der IV werden berufliche Massnahmen meist nur einmalig und mit klar bestimmbareren Zielen veranlasst. Für viele Beeinträchtigte kann dies richtig sein. Bei psychischen Erkrankungen sind die Prozesse jedoch eher zyklisch und mit offenem Ausgang. Eine Gestaltung der beruflichen Rehabilitation findet in unseren Gesetzen und Verordnungen jedoch kaum den nötigen Freiraum (vgl. Brandenberger, 1996, S. 217).

Entsprechend der internationalen Tendenz wurde Supported Employment auch in der Schweiz auf weitere Zielgruppen wie langzeitarbeitslose Personen, Flüchtlinge oder Sozialhilfe beziehende Menschen ausgeweitet. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 52)

4.4 Forschungsstand in der Schweiz

Empirische Ergebnisse zu Supported Employment stammen hauptsächlich aus dem angloamerikanischen Raum, wo das Konzept in den 1980er Jahren entstand. Aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz, wie Gesetzgebung, Sozialpolitik usw., können sie nicht ohne Weiteres übertragen werden (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 33). Laut Schaufelberger (2013) gibt es noch wenig Literatur, welche sich mit den Schweizer Rahmenbedingungen auseinandersetzt (vgl. S. 46). Erste wissenschaftliche Erkenntnisse in der Schweiz stammen aus der Nationalfonds-Studie von Thomas Rüst und Annelies Debrunner aus dem Jahr 2005. Die Studie dokumentierte die bestehenden Supported-Employment-Projekte und das zusammengetragene Praxiswissen (vgl. S. 36). Wissenschaftliche Ergebnisse zur Wirkung von Supported Employment wurden in Modellprojekten der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) und der Universitären Psychiatrischen Klinik Bern (UPD) erarbeitet. Die beiden Modellprojekte verwenden Impulse aus dem «Individual Placement and Support System» (IPS). Dies ist ein Modell, welches speziell für Personen mit psychischer Behinderung entwickelt wurde, um sie bei der Arbeitsintegration zu unterstützen. Laut Schaufelberger (2013) gibt das IPS dem Supported Employment wichtige Impulse und es ist wissenschaftlich wirksam. Die berufliche Rehabilitation ist dabei stark mit der psychiatrischen Behandlung verbunden (vgl. S. 24). Ähnlich wie die angloamerikanischen Studien konnten die PUK und UPD nachweisen, dass mit Supported Employment wesentlich mehr Personen in den allgemeinen Arbeitsmarkt

vermittelt werden konnten als in der Vergleichsgruppe, die keine Unterstützung erhielt. Das Verhältnis liegt bei 54 % erreichter Integrationen gegenüber 27 % (vgl. Burns & Catty, 2008, 313 ff.; Burns et al. 2008, 949ff., zit. in Schaufelberger, 2013, S. 36). Die Studie von Baumgartner et al. (2004) belegt, dass die Erfolgchancen auf eine Festanstellung durch Probebeschäftigung, Praktika oder Temporärstelle sich enorm erhöhen. Es kam bei 84 % der untersuchten Fälle zu einer Anstellung (vgl. S. 30).

4.5 Job Coaching als Methode des Supported Employment

Alleine würden sich Menschen mit Behinderung kaum beruflich integrieren können. Der Zugang von Menschen mit Behinderung zum allgemeinen Arbeitsmarkt kann oftmals nur mit fachlicher Unterstützung gelingen (vgl. Baumgartner et al., 2004, S. 23). Nach Castel (2000) reicht es nicht mehr aus, einfach arbeiten zu können. Man muss sich selbst auch verkaufen können. Dies setzt Individuen unter Druck, da sie ihre berufliche Identität selbst definieren und diese in der Interaktion zur Anerkennung bringen müssen. Dies erfordert persönliches Kapital wie auch allgemeine technische Kompetenzen, worüber Menschen mit Behinderung eher weniger verfügen (vgl. S. 406). Die genannten Punkte führen unter anderem zu einer Mangellage, die erklärt, wieso Menschen mit Behinderung hauptsächlich im ergänzenden Arbeitsmarkt tätig sind. Eine Separierung der Lebenswelten soll allerdings aufgehoben werden. Der Weg dahin ist laut Wüthrich und Adam (2013) noch weit (vgl. Wüthrich und Adam, 2013, S. 109). Supported Employment ist eine Methode, die zu einer Veränderung beitragen kann.

Supported Employment unterstützt Menschen mit Behinderung beim Realisieren ihrer Bedürfnisse. Dass berufliche Integration ein grosser Wunsch ist, wurde im Kapitel «Menschen mit psychischer Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt» dargelegt. Eine Arbeitsstelle im allgemeinen Arbeitsmarkt zu haben wurde an erster Stelle genannt. Im Folgenden findet eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Methode des Job Coachings statt.

4.5.1 Grundlegendes zum Job Coaching

Supported Employment ist kein Konzept der Sozialen Arbeit. Die Entwicklung erfolgte nicht, oder nur partiell, in der Community der Sozialen Arbeit. Trotzdem gibt es auf verschiedenen Ebenen Bezugspunkte zwischen den beiden Bereichen. So sind Professionelle der Sozialen Arbeit als Job Coaches tätig und im Supported Employment werden Methoden der Sozialen Arbeit angewendet (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 42). Bei den angewendeten Methoden handelt es sich um Methoden für die Fallarbeit mit den Adressatensystemen wie auch um sozialraumbezogene Methoden zur Strukturierung von Hilfeprozessen. Der Netzwerkarbeit

kommt in der Arbeit der Job Coaches eine grosse Bedeutung zu (vgl. Ritscher, 2007, S. 92-103). Gemeinsamkeiten von Supported Employment und der Sozialen Arbeit liegen unter anderem in folgenden Punkten:

Nicht standardisierbare Handlungsanforderungen

In der alltäglichen Sozialen Arbeit, hier mit Menschen mit Behinderung, werden komplexe Tätigkeiten ausgeübt, die nicht mit standardisierbaren Handlungsanforderungen verbunden sind. Die Soziale Arbeit kann in ihrem Kern nicht in eine Routine gebracht werden. Damit müssen die Professionellen der Sozialen Arbeit fachlich angemessen, verantwortlich, begründet und reflektiert umgehen. Umso wichtiger ist eine innere Haltung der Sozialarbeitenden. Diese bildet sich in der Berufsausbildung und der Berufspraxis und geht mit der persönlichen Entwicklung einher (vgl. Becker, 2016, S.162-163). Werte und Prinzipien dienen dabei als Orientierungshilfe.

Werte und Prinzipien

Die Werte und Prinzipien von Supported Employment stehen mit dem Berufskodex der Sozialen Arbeit im Einklang. Es handelt sich dabei unter anderem um Individualität, Respekt, Selbstbestimmung und Empowerment. Diese Werte und Prinzipien von Supported Employment sollen in allen Phasen der Umsetzung berücksichtigt werden (vgl. Supported Employment Schweiz, 2014, S. 13). Sie dienen im Spannungsfeld der Arbeitsintegration als Hilfestellung für das professionelle Handeln im Arbeitsfeld und für das Vertreten einer professionellen Haltung. Eine weitere Gemeinsamkeit von Supported Employment und dem Berufskodex der Sozialen Arbeit sind die geteilten Werte der Menschenrechte und der darin enthaltenen Menschenwürde (vgl. Schaufelberger 2013, AvenirSocial 2010, Supported Employment Schweiz 2014).

Im Folgenden werden anhand der Phasen des Prozesses von Supported Employment die Arbeiten der Job Coaches aufgezeigt. Die Fokussierung auf die personalisierte Form bietet an, Handlungsfelder der Vermittlungstätigkeit zu eruieren, damit die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung besser und nachhaltig gelingt.

4.5.2 Phasen des Prozesses von Supported Employment

Während Rüst und Debrunner (2005) von neun Phasen im Integrationsprozess sprechen (vgl. S. 53), besteht dieser Prozess bei Schaufelberger (2013) aus vier Phasen (vgl. S. 80). Schaufelberger (2013) betont, dass dies ein idealtypisches Vorgehen ist und nicht immer in dieser Abfolge umgesetzt werden kann, weil gewisse Themen wiederkehren oder langfristig

wichtig sind (vgl. S. 68). Rüst und Debrunner (2005) bestätigen dies. Es ist kein schematisches Vorgehen möglich, da immer wieder individuell realisierbare Kooperationsformen gefunden werden müssen (vgl. S. 13-14). Die Strukturierung des Vorgehens entlang der Phasen hilft, über das professionelle Handeln nachzudenken und sich in der konkreten Fallarbeit zu orientieren. In der strukturierten Aufschlüsselung des Vorgehens können Schwierigkeiten eruiert werden (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 80).

Diese Bachelorarbeit verwendet die Phasen im Prozess von Supported Employment von Schaufelberger, da diese sich inhaltlich mit jenen von Rüst und Debrunner decken, aber kompakter und somit übersichtlicher sind. Hinzu kommt, dass Rüst und Debrunner sich auf Fachstellen konzentrieren, während Schaufelberger konkret auf die Aufgaben der Job Coaches eingeht.

Die **vier Phasen** des Supported-Employment-Prozesses nach Schaufelberger (2013) sind (vgl. S. 26):

1. Orientierung und Beauftragung
2. Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung
3. Arbeitsplatzfindung und Vermittlung
4. Unterstützung am Arbeitsplatz

Nach einer kurzen Beschreibung der vier Phasen konzentriert sich diese Bachelorarbeit im weiteren Verlauf auf die dritte Phase, in welcher die Vermittlungstätigkeit der Job Coaches relevant ist. Denn wie in Kapitel 3.5 aufgeführt wurde, sind hier Mängel und Optimierungsmöglichkeiten vorhanden, die, Letztere, für ein Gelingen der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt nötig sind. Während in den ersten zwei Phasen die Zusammenarbeit zwischen Stellensuchenden, Job Coaches und Kostenträgern stattfindet, kommen in der dritten Phase die Arbeitgebenden dazu. Die Vermittlungstätigkeit der dritten Phase wird ausführlich in den Kapiteln 5 und 6 betrachtet.

1) Orientierung und Beauftragung

Bei der Auftragsklärung entscheidet sich, ob es sich um einen Fall für Supported Employment handelt. Da verschiedene Akteure beteiligt sind, braucht es Transparenz hinsichtlich Erwartungen, geklärte Rollen und Verantwortlichkeiten, ein Ausmachen von Vermittlungshemmnissen wie auch ausreichende Informationen zum Unterstützungsprozess. Die Freiwilligkeit, sich für das Dienstleistungsangebot zu entscheiden, ist ein Kernelement von Supported Employment. Job Coach und Kostenträger klären die Rahmenbedingungen der Finanzierung der Dienstleistung. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 80-86)

2) Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung

Schaufelberger (2013) fordert beim Erarbeiten eines beruflichen Profils eine systemische Herangehensweise. Es sollen auch Aspekte berücksichtigt werden, welche nicht direkt mit der Arbeit im Zusammenhang stehen. Ein berufliches Profil dient der Integrationsplanung. Anstehende Schritte und konkrete Massnahmen werden verbindlich vereinbart und auch die Verantwortlichkeiten und Rollen werden festgelegt (vgl. S. 88-96).

3) Arbeitsplatzfindung und Vermittlung

Ziel ist es, die bestmöglich passende Stelle zu finden und die Rahmenbedingungen der Anstellung zu regeln. Angesichts der Veränderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt, wie diese in Kapitel der Arbeitsmarktpolitik ausgeführt wurden, ist das Finden von bezahlten Arbeitsplätzen für Personen mit Benachteiligungen eine grosse Herausforderung. Für die Job Coaches verlangt es viel Engagement und eine hohe Frustrationstoleranz, weil die Akquisition von Stellen oftmals mit vergeblichen Mühen und Absagen verbunden ist. Die Suchbemühungen den Stellensuchenden alleine zu überlassen, führt allerdings kaum zum Erfolg. In dieser Phase findet auch die Einschätzung des Arbeitsplatzes und der Passung von Person und Stelle statt. Des Weiteren werden die Rahmenbedingungen wie Lohn, Pensum usw. geklärt und verbindlich festgelegt. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 96-103)

4) Unterstützung am Arbeitsplatz

Supported Employment bezieht sich nicht nur auf das Finden, sondern auch auf das Behalten von Stellen im allgemeinen Arbeitsmarkt. Daher ist der Prozess mit dem Stellenantritt nicht abgeschlossen, was das Konzept von klassischen Arbeitsvermittlungen unterscheidet. Ob eine Anstellung nachhaltig ist, hängt von vielen Faktoren ab, die nicht alle im Aufgabenbereich des Job Coaches liegen. Die Unterstützung am Arbeitsplatz ist somit ein entscheidender Erfolgsfaktor. Sie wird als ganzheitliche Unterstützung bei der betrieblichen Integration verstanden (vgl. Doose, 2007, S. 141, zit. in Schaufelberger, 2013, S. 105). Ganzheitlichkeit wird daran festgemacht, dass Supported Employment Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende unterstützt. Das wichtigste Instrument ist der Austausch in Standortgesprächen zwischen den Beteiligten des Dreiecks Arbeitnehmender-Arbeitgebender-Job Coach. Hier können Bedarf, Ziele, weitere Schritte, Art und Intensität der Zusammenarbeit wie auch Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Kommunikationswege besprochen werden (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 103-108).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Finanzierung von Hilfeleistungen mit der gegenwärtigen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik des «Förderns und Forderns» (vgl. Kapitel

2) korrespondiert. Es besteht allerdings die Gefahr, Ursachen wie Arbeitslosigkeit oder Exklusion basierend auf einer individuellen Verantwortungszuschreibung zu individualisieren (vgl. Theunissen, 2013, S. 16). Wyss (2015) gibt zudem zu bedenken, dass Workfare (vgl. Kapitel 2.3) vermittelt, dass der geschützte Rahmen ausgrenzt. Akzeptiert wird nur noch, was dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglichst nahesteht. Die Gefahr besteht hierbei darin, dass systemisch negiert wird, dass gerade geschwächte Mitglieder der Gesellschaft eines geschützten Rahmens bedürfen. Dieser Rahmen muss dabei allerdings den Betroffenen selbst gerecht werden und dem Potenzial zur wirklichen Bildung Rechnung tragen (vgl. S. 119). Diese Gefahren gilt es als Professionelle der Sozialen Arbeit zu beachten. Gleichzeitig setzt Supported Employment gewissermassen bei diesen Gefahren an. Denn es gibt mit dem Job Coaching ein Instrument an die Hand, das die Gefahren umschifft. Wie Schaufelberger (2013) aufzeigt, liegt Supported Employment an einer Schnittstelle zwischen Individuum und Umwelt. Auch liegen dem Ansatz Aspekte der Systemtheorie zugrunde, was eine einseitige, individuumszentrierte Sicht verhindert. Die Erfolgchancen von Supported Employment gegenüber dem herkömmlichen Stufenmodell können mit Studien belegt werden. Job Coaches übernehmen in den vier Phasen des Supported Employment Prozesses eine wichtige Funktion.

5 Der Auftrag der Sozialen Arbeit im Spannungsfeld der Arbeitsintegration

Die Soziale Arbeit agiert als Teil der Sozialpolitik im Zusammenhang mit Hilfe- und Unterstützungssystemen, die zur Bewältigung heutiger Probleme in der Lebensgestaltung beitragen. Ihre spezifischen Zwecke und Aufgaben werden im jeweils gegebenen politischen und finanziellen Rahmen ausgehandelt. Die gesellschaftlichen Aufträge, und folglich auch die Berufspraxis der Sozialen Arbeit, verändern sich fortwährend. So ist seit Mitte der 1990er Jahre Hilfe in prekären wirtschaftlichen Lebensverhältnissen wieder in den Vordergrund gerückt, weil ganze Bevölkerungsgruppen strukturell benachteiligt werden. Die Profession der Sozialen Arbeit muss sich in den neuen sozialen Wirklichkeiten und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen immer wieder neu positionieren (vgl. Staub-Bernasconi, 2010, zit. in von Spiegel, 2013, S. 20). Die Soziale Arbeit interveniert im Schnittfeld von Individuum und Umwelt/Gesellschaft. Dabei sind die Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit für die Soziale Arbeit von fundamentaler Bedeutung. Das Bekenntnis zu den Menschenrechten ist im Tripelmandat ersichtlich, welchem sich die Soziale Arbeit verpflichtet hat (vgl. AvenirSocial, S. 6-7).

Castel sieht einen Auftrag der Sozialen Arbeit in der Übernahme einer ausdrücklichen Verpflichtung, sich um integrationsbedürftige Personen zu kümmern (vgl. Castel, 2011, S. 198). Denn Erwerbsarbeit bedeutet für den Einzelnen gesicherte Verhältnisse und soziale Rechte. Der Auftrag lautet dementsprechend, jene, die nicht unmittelbar von dieser Absicherung profitieren, zu unterstützen, damit sie dieses Defizit überwinden können (vgl. Castel, 2011, S. 187).

Sich aus der Perspektive der Sozialen Arbeit mit Erwerbslosigkeit zu befassen bedingt, den Zugang zu Erwerbsarbeit nie als Ziel per se, sondern immer in Verbindung mit der Thematik sozialer Teilhabe zu verstehen (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 9). Wenn Personen der Zugang zur Teilhabe verwehrt wird, sieht der Berufskodex der Sozialen Arbeit die Verpflichtung der Professionellen gegenüber denjenigen Menschen, «[...] die vorübergehend oder dauernd in der Verwirklichung ihres Lebens illegitim eingeschränkt oder deren Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen ungenügend sind.» (AvenirSocial, S. 6). Die Soziale Arbeit hat unter anderem den Auftrag, sich an der Lösung struktureller Probleme zu beteiligen, die sich im Zusammenhang mit der Einbindung der Individuen in soziale Systeme ergeben (vgl. AvenirSocial, S. 6).

Die aufgeführte Argumentation belegt, dass die Arbeitsintegration generell, und von Menschen mit Behinderung im Speziellen, ein Handlungsfeld für die Soziale Arbeit darstellt. Das

Phänomen der Arbeitsintegration wird im Folgenden anhand der Funktionen der Profession betrachtet.

5.1 Funktionen der Sozialen Arbeit

Von Spiegel (2013) nennt vier Basistheorien, welche Aussagen über den Gegenstandsbereich und die Funktion der Sozialen Arbeit machen. Darin wird die Funktion der Sozialen Arbeit als Inklusionsvermittlung, Exklusionsvermeidung und Exklusionsverwaltung betrachtet, welche in modernen, funktional differenzierten Gesellschaften angewendet wird. Die Vertreter dieses Ansatzes, Boonnes und Scherr, berufen sich auf die soziologische Systemtheorie von Niklas Luhmann (vgl. S. 22). Dies ist ein weiterer Beleg, dass die Inklusionsvermittlung in den Arbeitsmarkt wie auch die Vermeidung von Exklusion aus dem Arbeitsmarkt ein Thema für die Soziale Arbeit ist. Im Folgenden werden die verschiedenen Funktionen vertieft thematisiert.

5.1.1 Exklusionsvermeidung

Der Wohlfahrtsstaat bearbeitet generelle Exklusionsrisiken seiner Funktionssysteme, wie jene des Arbeitsmarktes, die durch Sozialversicherungssysteme angegangen werden. Die Soziale Arbeit übernimmt demgegenüber eine Auffang- und Zweitsicherung für diejenigen Menschen, die aus diesen Sicherungssystemen herausfallen. Die Hilfe der Sozialen Arbeit ist individuell und auf spezifische Fälle zugeschnitten. Sie wird dann beansprucht, wenn generalisierte Absicherungen nicht greifen oder einsetzende Exklusionsdynamiken nicht mehr aufzuhalten sind (vgl. von Spiegel, 2013, S. 22). Laut Castel (2011) kann Arbeit die Integrationsfunktion nicht mehr erfüllen und es kommt zu Exklusionen aus dem Funktionssystem des allgemeinen Arbeitsmarktes (vgl. S. 81). Dass nicht mehr alle Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt einen Platz finden, ist an der oben genannten Sockelarbeitslosigkeit dargestellt worden (siehe Kapitel 2.2). Oft gibt es für Menschen mit Behinderung keine Alternativen zu Werkstätten, Sozialfirmen oder Beschäftigungsprogrammen (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 51). Nach Schwalb (2013) sollen diese konstruierten Sonderbeschäftigungssysteme ausserhalb des allgemeinen Erwerbssystems nicht angestrebt werden. Denn nicht die Behinderungen sind ursächlich für den sehr begrenzten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern die behindernden Strukturen darin. Daher fordert Schwalb Reformen, welche die Strukturen des allgemeinen Arbeitsmarktes verändern und umgestalten, damit sie nicht mehr behindern, sondern den Zugang von Menschen mit Behinderung zum Arbeitsmarkt öffnen (vgl. S. 24-25).

Systemische Betrachtungen von Exklusionsprozessen zeigen auf, dass Organisationen eine zentrale Stelle als Ungleichheitskatalysatoren in der Gesellschaft einnehmen. An ihnen

scheitern die Gleichheitsversprechen der Moderne und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung. (vgl. Lohse, 2009, S. 96)

Auch wenn es eine Funktion der Sozialen Arbeit ist, Exklusion zu vermeiden, gilt zu beachten, dass nicht jede Exklusionsdynamik negativ ist. Dies lässt sich systemisch begründen. Wer im Funktionssystem des allgemeinen Arbeitsmarktes ist, hat nicht unbedingt eine höhere Lebensqualität. Dies ist zum einen ersichtlich in der Zunahme von psychischen Erkrankungen und zum anderen darin, dass viele Menschen mit psychischer Behinderung nach der Arbeit weniger Energie haben und ihre Freizeitgestaltung, wie auch privaten Pflichten darunter leiden. (vgl. BFS, 2016)

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit kann auf diesen Aspekt nicht weiter eingegangen werden. Doch der Autorin ist es wichtig aufzuzeigen, dass Exklusion aus einem System nicht immer das *Schlechte* und eine Integration in ein System nicht immer das *Gute* bedeuten muss.

5.1.2 Inklusionsvermittlung

Menschen mit Behinderung sollen vollständig und gleichberechtigt an den gesellschaftlichen Prozessen teilhaben und sie mitgestalten können, fordert Schwalb (2013). Eine Anerkennung der Unterschiedlichkeit der Mitglieder einer Gesellschaft ist bedeutend. Menschen mit Behinderung sollen ihre Potenziale entfalten können und die dafür nötigen Bedingungen vorfinden (vgl. S. 24). Doch wie ist dies in Bezug auf Arbeit zu erreichen? Es eröffnen sich verschiedene Handlungsfelder, um die berufliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu fördern. Und in Anbetracht der bisher geringen Erfolgsquote *ist* eine Förderung der Integration nötig. Dies zeigt sich beispielsweise in den IV-Eingliederungsmassnahmen für Menschen mit psychischer Behinderung. So konnten nur 13 % der Betroffenen in den allgemeinen Arbeitsmarkt integrieren. Zu beachten ist dabei, dass die meisten von ihnen weiterhin eine Rente bezogen. Im allgemeinen Arbeitsmarkt ohne Rente fanden 9 % einen Arbeitsplatz. Laut Baer (2007) sind diese Zahlen stabil. Sie stehen allerdings in einem Gegensatz zu Supported Employment, wo die Erfolgsquote um ein Mehrfaches höher ist. Ein Unterschied der beiden Eingliederungsversuche ist die Begleitung über die Einstellung hinaus. Es kann daraus geschlossen werden, dass diese für das Gelingen einer beruflichen Integration essenziell ist (vgl. Baer, 2007).

5.2 Konkrete Anliegen bezüglich Inklusionsvermittlung

Welche Unterstützung die Betroffenen und die Unternehmen für die berufliche Integration als wichtig erachten, wird nachfolgend aufgeführt. Im Anschluss folgt die Studie der OECD, welche im 2014 Empfehlungen für die Schweiz in Bezug auf die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung verfasste.

5.2.1 Unterstützung für Menschen mit psychischer Behinderung

Die gewünschte Unterstützung der Menschen mit psychischer Behinderung ist sehr ähnlich wie jene der Unternehmer. Die Betroffenen wünschen sich eine Schnupperwoche oder ein Praktikum, regelmässige Feedbacks vom Vorgesetzten und Coaching durch eine psychiatrische Fachperson. Solche Massnahmen würden die Betroffenen animieren, einen (neuen) Anlauf zu nehmen (vgl. Baer, 2007).

5.2.2 Unterstützung für Unternehmen

Die Forschungsergebnisse von Baumgartner et al. (2004) und Baer (2007) decken sich weitgehend. So wünschen sich die Unternehmen in erster Linie Massnahmen zum Risikoausgleich. Worunter fallen: Probebeschäftigung, Lohnzuschuss von 60 %, Übernahme von Sozialversicherungsbeiträgen, Ersatz bei Krankheitsausfall, Information zur Behinderung, Hilfe beim Umgang mit Behinderung, langfristiges Coaching und Help Line. Einige dieser Massnahmen bestehen bereits. Aber die Umfrage von Baumgartner et al. (2004) belegt, dass die Arbeitgebenden nicht darüber informiert sind (vgl. Abbildung 3). Weiter müssten die Unternehmen aktiver und enger begleitet werden. Eine andere finanzielle Regelung könnte ebenso zu einer Entlastung führen.

Wären die oben genannten Unterstützungsmassnahmen oder Anreize gesichert, wäre ein Drittel der 750 in der Studie von Baer befragten Unternehmen bereit, einen Menschen mit psychischer Behinderung anzustellen (Baer, 2007). Die grosse Bereitschaft ist in Abbildung 4 dargestellt. Die Erkenntnis, dass die Bereitschaft, Menschen mit psychischer Behinderung anzustellen, so hoch ist, birgt ein grosses Potenzial für eine positive Veränderung zugunsten der betroffenen Menschen. Mögliche Handlungsschritte, um dieses Potenzial zu aktivieren, werden unter dem gleichnamigen Untertitel unter Kapitel 6.3 aufgeführt.

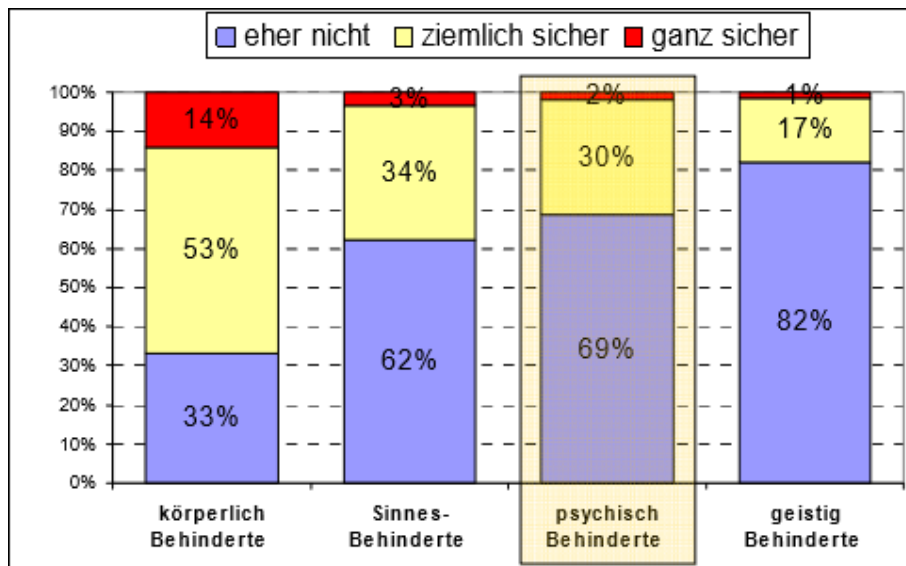


Abbildung 4: Bereitschaft der Arbeitgebenden, wenn Unterstützung vorhanden ist nach Baer

5.2.3 Empfehlungen der OECD

Die OECD verfasste in ihrer Studie von 2014 Empfehlungen für die Schweiz zur beruflichen Integration von Menschen mit psychischer Behinderung. Die wichtigsten Punkte für Arbeitgebende sind, finanzielle Anreize zu stärken und adäquate Unterstützung bei psychologischen Arbeitsplatzproblemen anzubieten. Von der Invalidenversicherung erwartet die OECD, dass eine Beratung für Arbeitgebende aufgebaut wird sowie Arbeitsanreize geschaffen und Teilrenten gefördert werden. Die Empfehlungen an das psychiatrische Versorgungssystem sind, dass in der Grundausbildung von Ärzten arbeitsmarktbezogene Module wie auch eine arbeitsbezogene Richtlinie zur Behandlung von psychischen Problemen eingeführt werden. (vgl. BSV, 2014, S. 75)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Mehrheit der Menschen mit psychischer Behinderung arbeiten möchten und auch können. Die Umsetzung trauen sie sich aber nur mit fachlicher Unterstützung zu. Auf der anderen Seite ist ersichtlich, dass ein Drittel der Betriebe mit der gewünschten Unterstützung bereit wäre, einen Menschen mit psychischer Behinderung einzustellen. Die Forderungen sind, dass die Begleitung betriebsnäher und längerfristig angelegt sein soll. Psychologische, soziale und berufliche Aspekte müssen mitbetrachtet werden. Eine stärkere Kooperation mit der Psychiatrie wird sowohl in der Studie von Baer (2007) als auch von der OECD (2014) als nötig erachtet.

5.3 Beispiel eines Handlungsfeldes für die Soziale Arbeit

Laut Schwalb (2013) bedarf es einer Veränderung und Umgestaltung des allgemeinen Arbeitsmarktes, damit er Menschen nicht behindert. Eine nötige Reform sieht Schwalb (2013) im Abbau von behindernden Strukturen (vgl. S. 25). Baumgartner et al. (2004) erachten eine stärkere Ausrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als nötig. Eine frühzeitige Integration verspricht einen grösseren Integrationserfolg. Bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung sollen stärker Strategien Anwendung finden, die der Art der Behinderung Rechnung tragen. Eine Differenzierung und Individualisierung der Strategien sollen somit weiterhin den Orientierungspunkt bilden (vgl. S. 36).

Bei den Integrationshindernissen in Kapitel 3.5 wurde aufgezeigt, dass Menschen mit psychischer Behinderung und Arbeitgeber ähnliche Befürchtungen in Bezug auf eine Anstellung haben. Auf beiden Seiten besteht die Angst vor dem Unbekannten und der mangelnden Belastbarkeit. Ängste, Vorurteile, mangelndes Wissen und reale Überforderung verhindern die Eingliederung. Diese Ängste müssen ernstgenommen und mit Massnahmen auf beiden Seiten angegangen werden. Das Fehlen von Informationen über Unterstützungsangebote scheint ein grosses Hindernis für die Arbeitgebenden zu sein.

Wenn die Integrationshindernisse mit dem hier ausgearbeiteten Unterstützungsbedarf verknüpft werden, wird ersichtlich, wo sich ein Handlungsfeld für die Soziale Arbeit eröffnet: nämlich in der Vermittlungstätigkeit als Job Coaches. Wie gezeigt, ist diese Tätigkeit essenziell für das Gelingen einer nachhaltigen beruflichen Integration (vgl. Kapitel 3.5). Methodisches Handeln findet hier auf der Basis der Fallarbeit mit den Adressatensystemen wie auch in der Methode der Netzwerkarbeit statt. Methoden dienen als Mittel, um bestimmte Ziele zu erreichen, wobei die übergeordneten Theorien einen Rahmen vorgeben, in dem sie reflektiert und begründet werden. Methoden sind nach dem Verständnis von Ritscher (2007) in Theorien und theoretische Konzepte eingebettete Handlungsvorschläge für die Bewältigung konkreter Handlungssituationen. Dies begründet die Vermittlungstätigkeit der Job Coaches als Methode zur Förderung der beruflichen Integration (vgl. S. 92-103).

Im Folgenden wird das methodische Handeln der Sozialen Arbeit in der Form der Vermittlungstätigkeit der Job Coaches diskutiert und was Letztere zur Förderung der beruflichen Integration beiträgt.

5.3.1 Vermittlungstätigkeit von Job Coaches

Im Supported Employment hat die Vermittlungstätigkeit von Job Coaches eine hohe Relevanz für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung. Wie Baumgartner et al. (2004),

Rüst und Debrunner (2005) und Schaufelberger (2013) festhalten, gelingt es den Betroffenen durch das Prinzip «first place, then train better, im allgemeinen Arbeitsmarkt eine Anstellung zu finden, als mit herkömmlichen Konzepten, wo ein vorgängiges Training im ergänzenden Arbeitsmarkt vorgesehen ist. Baer (2007) spricht sogar von einer erreichten Eingliederung ohne Rente von 30-50 % (vgl. Baer, 2007).

Die Methode von Supported Employment dient somit der beruflichen Integrationsvermittlung. In Form von Job Coaches können Sozialarbeitende darin tätig sein. Als Job Coaches mit anderen beruflichen Hintergründen wirken auch Angestellte der Sozialversicherungen oder der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Diese Bachelorarbeit konzentriert sich auf Sozialarbeitende als Job Coaches, welche sich nicht im staatlichen Setting bewegen. Ein mögliches Arbeitsfeld ist in Stiftungen wie das «PROFIL» (vgl. Profil, o. J.).

Die Vermittlungstätigkeit der Job Coaches bewegt sich zwischen den Ansprüchen und Erwartungen von Arbeitsmarktpolitik (vgl. Kapitel 2), den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung (vgl. Kapitel 3) und dem Mandat gegenüber der eigenen Profession als Menschenrechtsprofession (vgl. Kapitel 4). Die Methode des Vermittelns zwischen verschiedenen Mandaten ist ein Bereich der Sozialen Arbeit, der verschiedene Spannungsfelder birgt. Ein Umgang damit kann der Berufskodex der Sozialen Arbeit mit ihrem Tripelmandat liefern (AvenirSocial, 2010). Um in diesem anspruchsvollen Handlungsfeld vorzugehen, kann die Multiperspektivität der systemischen Betrachtung eine Hilfestellung leisten. Denn die einzelnen Akteure und deren Welten (Lebenswelt der Betroffenen, Wirtschaftswelt, Verwaltungswelt) nutzen unterschiedliche Sprachen, Denkweisen und Handlungslogiken (vgl. Doose, 2007, S. 117, zit. in Schaufelberger, 2013, S. 26). Mit einer systemischen Perspektive können diese Welten zusammen erschlossen werden. Rüst und Debrunner stellen das Zusammenarbeitssystem und die unterschiedlichen Einbettungen der Akteure im Supported Employment in der Abbildung 5 dar. Es zeigt, dass alle Akteure in komplexere Systeme eingebettet sind. Diese werden von der Sozialpolitik, wie auch von Werten und Normen geprägt. Die Autoren markieren die Beziehung von Job Coaches und vorgesetzten Personen mit einem Fragezeichen. Sie argumentieren, dass der direkte Kontakt nicht immer zu Stande kommt (Rüst und Debrunner, 2005, S. 88-89). Wie gesehen, ist diese Zusammenarbeit für eine nachhaltige berufliche Integration relevant. Es ist interessant solchen Veränderungen zu beobachten. Mit den heutigen Erkenntnissen würde man das Fragezeichen sogar durch ein Ausrufezeichen ersetzen.

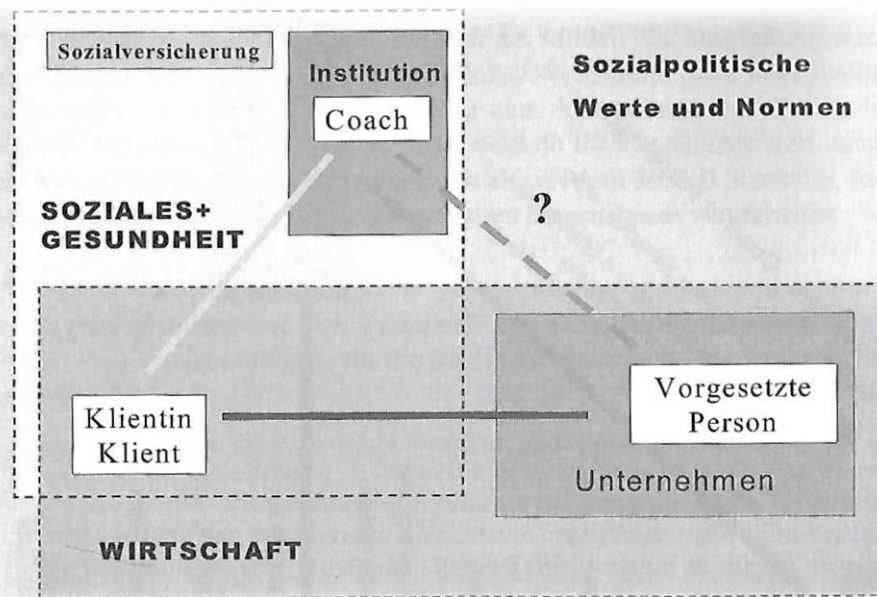


Abbildung 5: Institutioneller Kontext des Supported Employment nach Rüst und Debrunner

Ein Spannungsfeld der Arbeitsintegration ist das Gebot der professionellen Sozialen Arbeit individuelle Problemlagen möglichst differenziert in ihrer jeweiligen Konstellation zu verstehen, was eine individualisierende Sichtweise bedingt, während es andererseits gilt, den zu kurz greifenden Erklärungsversuchen von Arbeitslosigkeit entgegenzuhalten, indem man darüber aufklärt, dass das Problem der Arbeitslosigkeit nicht allein auf der individuellen und defizitorientierten Ebene zu verorten ist. Bedingungen und Mechanismen auf struktureller Ebene müssen bei der Erklärung von Arbeitslosigkeit miteinbezogen werden. Es ist herausfordernd, im Rahmen von Arbeitsintegrationsmassnahmen hochwertige Arbeit auf individueller Ebene zu leisten und gleichzeitig ökonomische und gesellschaftliche Dynamiken nicht aus dem Blick zu verlieren. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 10)

Eine Möglichkeit, mit dem komplexen Phänomen der Arbeitsintegration umzugehen, kann in einer systemischen Betrachtung liegen. Dabei wird die Arbeitsmarktfähigkeit nicht an einer Person festgemacht, sondern in der Abhängigkeit von der Umwelt zu verstehen versucht. Denn die Arbeitsintegration bedingt ein Zusammenspiel von Person und Umwelt. (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 23)

6. Eine systemische Betrachtung der Vermittlungstätigkeit von Job Coaches

Eine systemische Herangehensweise bietet sich an, wenn eine neue Sicht auf altbekannte Probleme wie die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung eröffnet werden soll (vgl. Lohse, 2009, S. 79). Durch eine neue Sichtweise können präzise Analysen ermöglicht werden (vgl. Lohse, 2009, S. 97).

6.1 Systemtheorie

Ein zentrales Merkmal von Niklas Luhmanns Systemtheorie sind die sozialen Systeme. Sobald Kommunikation stattfindet, handelt es sich um ein soziales System (vgl. Berghaus, 2011, S. 61). Innerhalb der sozialen Systeme gibt es verschiedene Funktionssysteme, die sich in modernen Gesellschaften ausdifferenzieren, wie zum Beispiel Arbeit, Wirtschaft, Familie, Kunst oder soziale Kontakte. Funktionssysteme sind autonom funktionierend, von aussen kaum steuerbar und grenzen sich von ihrer Umwelt ab. Dabei ist kein Funktionssystem dominant und die Funktionssysteme bedingen sich gegenseitig. Die sozialen Systeme, und damit auch die Funktionssysteme, produzieren und reproduzieren sich selbst, was Luhmann Autopoiesis nennt (vgl. Berghaus, 2011, S. 50). Die Funktionssysteme entscheiden selbst, was sie aus ihrer Umwelt in ihr System übernehmen (inkludieren) und was nicht (exkludieren) (vgl. Lambers, 2016, S. 274). Menschen können an Systemen teilnehmen, aber nicht auf sie einwirken. Jedes Funktionssystem hat gewisse Erwartungen an den Menschen, sprich an seine Mitglieder (vgl. Berghaus, 2011, S. 21). Die Funktionssysteme operieren auf der Basis von Codes, welche spezifische Systemrationalitäten bedeuten (vgl. Lohse, 2009, S. 55). Jeder Mensch befindet sich zuerst ausserhalb aller Funktionssysteme und muss daran arbeiten, dort Zugang zu erlangen, wo er dazugehören möchte oder soll. Entweder orientiert man sich dabei an den Zugangsbedingungen, also den Regeln des Systems, oder weicht von ihnen ab. Erst wenn der Mensch in ein System wie die Arbeit einbezogen ist, ist er oder sie ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin (vgl. von Spiegel, 2013, S. 22). Der einzelne Mensch gehört unterschiedlichen Funktionssystemen an, für welche er die jeweiligen Eigenschaften erfüllen muss. Die Zugehörigkeit ist temporär. Sie besteht, solange der Einzelne in diesem Funktionssystem kommuniziert (vgl. Lambers, 2016, S. 274).

Im Kontext der Systemtheorie können Inklusion und Exklusion als die Art und Weise verstanden werden, wie Menschen für Systeme relevant sind. Diese Relevanz-Markierung ist loszulösen von früheren räumlichen Drinnen- und Draussen-Vorstellungen. Es sind nur gewisse Aspekte einer Person, die innerhalb der Kommunikation inkludiert oder exkludiert sind (vgl. Lambers, 2016, S. 273). Erst durch Kommunikation entsteht Inklusion und Exklusion.

Hoegl (2012) setzt Inklusion mit Adressenarbeit gleich. Diese ist wichtig für die Soziale Arbeit, denn sie verfolgt Ziele wie die Einbindung in Systeme. Soziale Adressen bestehen aus Markierungen. Erst wer beispielsweise die Zuschreibung «Mensch mit Behinderung» erhält, wird für die Soziale Arbeit relevant. Das heisst, die Markierungen müssen defizitärer Art sein, damit eine Person für die Soziale Arbeit interessant wird (vgl. Hoegl, 2012). In der Systemtheorie spiegelt sich die Teilhabe an Erwünschtem in der Adressenarbeit. Daraus entsteht der Auftrag für die Soziale Arbeit, Individuen zum einen darin zu unterstützen, dass sie mehr Wahlmöglichkeiten erlangen, und zum anderen darin, den Zugang zu allen benötigten Funktionssystemen erhalten. (vgl. Hoegl, 2012)

6.2 Systemtheorie und die Vermittlungstätigkeit von Job Coaches

Job Coaches sind nach Schaufelberger (2013) aufgefordert, in der individuellen Unterstützungsarbeit strukturelle Faktoren und Hemmnisse zu berücksichtigen. Er verweist darauf, dass die Tatsache, ob eine Stelle gefunden wird, weit weniger vom Erfolg oder Versagen von Job Coaches oder Stellensuchenden abhängig ist, als von den Möglichkeiten, welche das Funktionssystem des Arbeitsmarktes bietet (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 50-51). Auch Lohse (2009) sieht den Auftrag der Job Coaches als ein Kopplungsmedium zwischen sozialer Hilfe und Wirtschaftssystem. Das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Systemrationalitäten führt unweigerlich zu Schwierigkeiten. Daher muss versucht werden, Anschlussmöglichkeiten für die unterschiedlichen Semantiken zu erzeugen (vgl. S. 97).

Lohse (2009) fordert von den Professionellen der Sozialen Arbeit einen Rollenwechsel. Die Job Coaches sollen vom Problemlieferanten zum Unternehmensberater werden. Erst dadurch können Potenziale, die sich durch eine Integration ergeben, für die Unternehmen herausgearbeitet werden. Um sich im Teilsystem des Arbeitsmarktes zu bewegen, ist für Job Coaches gesellschaftstheoretisches und organisationssoziologisches Wissen nötig. Dies hilft, sich die Codes des Wirtschaftssystems zu erschliessen. Denn für Wirtschaftsunternehmen ist Integration so lange uninteressant, wie keine Anschlussmöglichkeiten an die eigenen ökonomischen Programme bestehen (vgl. Lohse, 2009, S. 95-97).

6.3 Handlungsschritte für die Soziale Arbeit unter dem Gesichtspunkt der Systemtheorie

Anhand der systemischen Multiperspektivität ergibt sich eine Möglichkeit für die Ausarbeitung von Handlungsschritten. Wie im vorherigen Kapitel gezeigt, hat jedes Funktionssystem seine eigenen Zugangsbedingungen und Ausschlussmöglichkeiten und operiert auf der Basis von

eigenen Codes. Wenn Job Coaches diese Codes des Teilsystems des Arbeitsmarktes nicht kennen, bleibt ihnen folglich der Zugang verwehrt. Es ist wichtig, dass die Job Coaches sich dieses Wissen aneignen. Wie gezeigt, fordert Lohse (2009) auf, sich die Sprache der Wirtschaft und Organisationen anzueignen (vgl. S. 97). Für Supported Employment ist es wichtig, Unternehmen als Partner zu gewinnen. Denn sie ermöglichen den Zugang zu Arbeitsplätzen im allgemeinen Arbeitsmarkt. Daher müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Unternehmen dazu bewegen, dass sie auch im heutigen Arbeitsmarkt Personen mit Benachteiligungen einstellen. Dazu benötigt es unter anderem auch Diskussionen um sozial-, steuer- und wirtschaftspolitische Möglichkeiten (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 112-113).

Baumgartner et al. (2004) kommen zur Schlussfolgerung, dass ein Ausbau der Vermittlungstätigkeit im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung notwendig ist (vgl. S. 35). Denn wie gezeigt wurde, ist laut der Studie von Baer (2007) ein Drittel der befragten Unternehmen bereit, eine Person mit psychischer Behinderung einzustellen, wenn die für die Unternehmen bedeutsamen Hindernisse beseitigt sind. Um Zugang zu diesem Potenzial für die Soziale Arbeit zu erlangen und die Integrationsquoten zu erhöhen, ist die Optimierung folgender Handlungsschritte angezeigt:

Akquirieren von Arbeitgebenden

Gute Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes, Wissen zu unterschiedlichen Berufen und das Kennen der Spielregeln der Personalrekrutierung werden vorausgesetzt. Ein Netzwerk zur Wirtschaft und zu Wirtschaftsunternehmen muss aufgebaut werden. Für die Kontaktaufnahme und Verhandlung mit Arbeitgebenden benötigen Job Coaches die Fähigkeit, sich in die Situation der Arbeitgebenden hineinzudenken. Primäre Ziele der Unternehmen sind Produktivität, Wirtschaftlichkeit und Rentabilität (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 97-99). Systemisch kann argumentiert werden, dass die Codes des Funktionssystems Wirtschaft und des Teilsystems Arbeitsmarkt bekannt sein müssen, damit in der Vermittlungstätigkeit zwischen verschiedenen Akteuren die gleiche Sprache gesprochen wird. Und wie Lohse (2009) vorschlägt, sollen Job Coaches ihre Rolle vom Problemlieferanten zum Unternehmensberater wechseln (vgl. S. 97).

Dass ein Grossteil der Arbeitgebenden noch nie kontaktiert wurde, bildet ab, dass ein hohes Akquirierungspotenzial besteht. Informationen sind relevant für die Bereitschaft der Arbeitgebenden, Menschen mit Behinderung einzustellen. Das Fehlen von Informationen über Unterstützungsangebote scheint ein grosses Hindernis für die Arbeitgebenden zu sein.

Wie beschrieben wurde (vgl. Kapitel 3.4.2), gibt es Wirtschaftssektoren, die für Menschen mit psychischer Behinderung geeigneter oder weniger geeignet sind. Vertiefere Forschungen in diesem Bereich könnten über ein mögliches Potenzial Aufschluss geben oder zur Erkenntnis führen, dass es in gewissen Wirtschaftssektoren trotz Aufwand nicht gelingen wird, jemanden beruflich zu integrieren.

Betriebswissenschaftliches und organisationssoziologisches Wissen

Lohse (2009) erachtet die Aneignung von organisationssoziologischem und betriebswirtschaftlichem Wissen für die Job Coaches als nötig. Zum einen deshalb, damit die Job Coaches das Teilsystem Arbeitsmarkt besser verstehen und sich darin bewegen können. Zum anderen sieht er darin auch die Möglichkeit, die Integrationspraxis zu professionalisieren (vgl. S. 97).

Kommunikation mit Arbeitgebenden

Die Kommunikation mit Arbeitgebenden stellt ein weiteres Spannungsfeld dar. Denn einerseits sollen Behinderungen, welche die Arbeitsleistung und/oder das Verhalten am Arbeitsplatz beeinflussen, offengelegt werden. Andererseits soll vermieden werden, dass ein einseitiges, defizitorientiertes Bild entsteht. Fähigkeiten und Stärken der Menschen mit Behinderung sollen im Zentrum stehen. Die Arbeitgebenden müssen dennoch wissen, woran sie bei einem Arbeitnehmenden mit Behinderung sind. Sie werden sich nur auf eine Zusammenarbeit einlassen, wenn sie darauf vertrauen können, dass sie vom Job Coach alle relevanten Informationen erhalten haben (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 96-101).

Job Coaches müssen gegenüber den Unternehmen begründen können, warum die Integration eines Menschen mit Behinderung aus betrieblicher Sicht von Nutzen sein kann, sich betriebswirtschaftlich sogar lohnt. Dieses Vorgehen führt weg von einer defizitorientierten Perspektive. Schaufelberger (2013) nennt mögliche Argumente:

- Stellensuchende mit erschwertem Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt sind motivierte und zuverlässige Mitarbeitende.
- Der Job Coach kennt die stellensuchende Person sehr gut und kann eine passende Besetzung der Stelle gewährleisten. Rekrutierungskosten reduzieren sich dadurch.
- Lohnzuschüsse und finanzielle Absicherungen grenzen das finanzielle Risiko ein.
- Der Job Coach bietet eine langfristige Unterstützung und ist bei Bedarf vor Ort.
- Das soziale Engagement trägt zu einem positiven Unternehmensimage bei und kann sich positiv auf das Gefühl der Arbeitsplatzsicherheit und -zufriedenheit der Belegschaft auswirken (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 99).

Probebeschäftigung / Schnuppern / Praktika

Als relevanten Punkt zeigten sich die Anstellungsformen, welche als eine Vorstufe einer Festanstellung dienen, wie Probebeschäftigung, Schnuppern, Praktika oder Temporärstelle. Denn die Erfolgchancen für eine Festanstellung liegen in diesen Fällen bei 84 %. Solche Anstellungen ermöglichen es den Unternehmen, Vorbehalten und Bedenken gegenüber der Leistungsbereitschaft oder -fähigkeit im Einzelfall entgegenzuhalten und positive Erfahrungen zu machen. Unternehmen wollen bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung keine Risiken eingehen (vgl. Baumgartner et al., 2004, S. 30). Auch die Stellensuchenden können Ängste abbauen und sich aufgrund eigener Erfahrungen dafür oder dagegen entscheiden.

Es ist jedoch zu beachten, dass die Stellensuchenden nicht in prekäre Arbeitsverhältnisse eingegliedert werden. Dies würde nicht den Werten und Prinzipien von Supported Employment entsprechen.

Job Carving

Job Carving wird der Schritt genannt, durch den Arbeitsplätze geschaffen werden, indem zu erledigende Aufgaben, für die es bis anhin keine verantwortliche Stelle gibt, in einem Betrieb ermittelt werden. Das Vorgehen setzt bei den Job Coaches Kreativität und gute Kenntnisse der betrieblichen Abläufe und Aufgaben voraus (vgl. Schaufelberger, 2013, S. 96). Dies zeigt, dass Spezialisierungen der Job Coaches nötig sind. Das Angebot müsste professionalisiert werden.

Diese Aufgabe ist für Supported Employment wichtig, weil es in einem inklusiven Arbeitsmarkt nicht darum geht, innerhalb bestehender Strukturen des Arbeitsmarktes Raum für Menschen mit Behinderung zu schaffen, sondern den Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass er unterschiedlichen menschlichen Lebenslagen gerecht wird und Menschen mit Behinderung darin arbeiten können. (vgl. Eikötter, 2017, S. 100)

Langfristiges Coaching

Nach Stellenantritt wünschen Menschen mit psychischer Behinderung wie auch Arbeitgebende, weiterhin von einem Job Coach begleitet zu werden. Die hohe Zahl der gemachten schlechten Erfahrungen kann damit reduziert werden. Leider ist die Finanzierung selten gewährleistet. Coaching ist allerdings ein wichtiger Faktor für die nachhaltige Integration. Denn wie im Kapitel 4 aufgeführt, ist die langfristige Erfolgsquote bei Supported Employment um ein Mehrfaches höher als bei IV-Massnahmen, die nach der Stellenfindung keine Begleitung mehr enthielten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das methodische Handeln der Sozialen Arbeit in der Vermittlungstätigkeit im Kontext von Supported Employment Anwendung findet. In diesem Kapitel wurde sichtbar, dass die Vermittlungstätigkeit der Job Coaches unabdingbar für eine nachhaltige berufliche Integration ist bei Menschen, die ihre Bedürfnisse allein nicht realisieren können. Die Methode des Vermittelns zwischen verschiedenen Mandaten ist ein Bereich der Sozialen Arbeit, der viele Spannungsfelder birgt. Die Professionellen der Sozialen Arbeit, die als Job Coaches tätig sind, müssen sich den Spannungsfeldern bewusst sein. Ein Umgang damit kann der Berufskodex der Sozialen Arbeit mit ihrem Tripelmandat liefern.

Für die Soziale Arbeit liegt eine weitere Herausforderung darin, in der konkreten Arbeit mit Einzelpersonen individuelle Lösungen zu finden, ohne jedoch den Einzelfall individualisiert zu betrachten. Mit einer systemischen Betrachtung werden die verschiedenen Funktionsfelder miteinbezogen und eine Multiperspektive wird möglich. Ferner darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Erwerbsarbeit, speziell in Niedriglohnsektor, nicht stets zu sozialer Integration und höherer Lebensqualität führt (vgl. Nollert, zit. in Schaufelberger, 2013, S. 50). Supported Employment darf nicht dazu führen, dass Stellensuchende auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes zurechtgebogen werden. Es geht darum, dass entsprechend den Möglichkeiten der Person eine passgenaue Stelle gefunden oder vielleicht geschaffen wird. Wenn nötig mit sozialstaatlicher Unterstützung. In der 6. IV-Revision wurden diesbezüglich Massnahmen zur Risikominimierung und finanzielle Anreize für Arbeitgeber diskutiert und in die Gesetzesänderung aufgenommen.

Systemisch betrachtet bewegen sich die Job Coaches in verschiedenen Funktionssystemen mit unterschiedlichen Systemrationalitäten. Um Zugang zum Teilsystem des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erhalten, ist es nötig, die entsprechenden Codes und die Sprache zu kennen und anzuwenden. Die einzelnen Funktionssysteme haben die Macht zu entscheiden, wen sie in ihr System aufnehmen und wen nicht. Anstatt die Stellensuchenden so zu machen, dass sie hineinpassen, sollen, z. B. via Job Carving, Arbeitsstellen geschaffen werden, die den Menschen mit psychischer Behinderung gerecht werden.

Schlussbetrachtung

In dieser Schlussbetrachtung werden die Erkenntnisse der sechs Kapitel miteinander verknüpft und die eingangs gestellten Fragen beantwortet. Die kritische Würdigung dient der professionellen Reflexion und dem Benennen von herausfordernden Aspekten im Zusammenhang mit der Arbeitsintegration generell und der beruflichen Integration von Menschen mit psychischer Behinderung im Speziellen. Den Abschluss bildet ein Ausblick mit weiterführenden Gedanken zum Thema.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Relevanz von Erwerbsarbeit ist in der heutigen Arbeitsgesellschaft sehr hoch. Die strukturellen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes lassen aber nicht mehr jeden daran teilhaben. Da auch viele gesunde Menschen keinen Platz mehr im Arbeitsmarkt finden, ist es für Menschen mit Behinderung umso schwieriger. Trotz inklusivem Paradigma konnte die Separierung des Arbeitsmarktes in einen allgemeinen und einen ergänzenden Markt nicht aufgehoben werden. Wer es nicht schafft, am allgemeinen Arbeitsmarkt teilzunehmen, erlebt Stigmatisierung und die Gefahr der Exklusion aus sozialen Systemen.

Wie dargestellt wurde, ist das Gelingen der beruflichen Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ein komplexes Anliegen. Eine Multiperspektivität, wie sie die Systemtheorie bietet, dient dem Erfassen und Bearbeiten des Themas. Supported Employment enthält bereits Aspekte der Systemtheorie. Die Methode setzt sich mit den Individuen wie auch mit dem Arbeitsmarkt auseinander. Die Gefahr, das Phänomen von einer einseitigen, individuumszentrierten Perspektive zu betrachten, ist somit gebannt. Den Job Coaches kommt im Prozess des Supported Employment eine wichtige Rolle zu. Von ihrer Vermittlungstätigkeit hängt grossteils ab, ob das Funktionssystem Wirtschaft sich gegenüber Menschen mit psychischer Behinderung öffnet und ob Arbeitgebende bereit sind, Arbeitsplätze zu schaffen, die diesem Klientel entsprechen. Der Ausbau der Vermittlungstätigkeiten ist nötig, um die vorhandene Bereitschaft der Arbeitgebenden, eine Stelle für Menschen mit Behinderung zu schaffen, auch zu erschliessen. Dazu wird von Lohse (2009) die Aneignung von betriebswirtschaftlichem und organisationssoziologischem Wissen als relevant erachtet. Die Job Coaches können sich damit die Codes des Wirtschaftssystems aneignen und verstehen dadurch jene Systemrationalität besser. Dies führt dazu, dass sie sich im Funktionssystem besser bewegen und die bemängelte Informationslage sich stark verbessern wird, was sich schlussendlich positiv auf die nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit erschwertem Zugang auswirkt. Gefordert wird von diversen Autoren, dass das Wirtschaftssystem sich an die Einschränkungen der Betroffenen anpasst, damit diese nicht

«behindert» werden, sondern ihr Potenzial entfalten können. Doch so lange die Gewinnmaximierung das oberste Ziel der Wirtschaft ist und keine gesetzlichen Regelungen bestehen, Menschen mit Behinderung zu integrieren, besteht für Unternehmen keine Veranlassung, dies umzusetzen. So gesehen stehen Gewinnmaximierung und berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung im Widerspruch. Damit umzugehen, ist eine Aufgabe wie auch eine Herausforderung für die Soziale Arbeit.

Das Vorgehen von Supported Employment des «first place, then train» ist erfolgreicher und nachhaltiger als das herkömmliche rehabilitative Stufenkonzept der Wiedereingliederung. Für das Gelingen der beruflichen Integration ist die Begleitung am neuen Arbeitsplatz durch Job Coaches relevant. Dies äussern Menschen mit psychischer Behinderung wie auch Arbeitgebende. Die beigezogenen Studien belegen, dass die Begleitung ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche berufliche Integration ist. Bei Menschen mit psychischer Behinderung muss beachtet werden, dass die Konzentrationsfähigkeit, die Konstanz der Arbeitsleistung oder die Zuverlässigkeit in der Ausführung von Arbeiten nicht immer gleich hoch ist. Auch ist ihr Arbeits- und Sozialverhalten nicht immer berechenbar und sie besitzen nicht die Anpassungsfähigkeit, die von den Arbeitgebenden gewünscht wird. Dies kann zu Konfliktsituationen am Arbeitsplatz führen. Ein «Übersetzer», in Form eines Job Coaches, kann dies entschärfen.

Die Ergebnisse dieser Bachelorarbeit legen dar, dass sich die Methode des Supported Employment für eine nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung eignet. Die Unterstützung von Job Coaches beim Erlangen des Zugangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt und die Begleitung am Arbeitsplatz werden als Mittel zum Erfolg betrachtet. In der Tätigkeit des Job Coachings kann die Soziale Arbeit somit Menschen, denen der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt wird, erschliessen. Solange die Erwerbsarbeit für den Einzelnen gesicherte Verhältnisse und soziale Rechte bedeutet, ist es ein Auftrag der Sozialen Arbeit, die Benachteiligung, die Menschen mit einer Behinderung diesbezüglich erfahren, zu überwinden. Dies entspricht dem Berufskodex der Sozialen Arbeit (AvenirSocial), welcher besagt, dass die Soziale Arbeit sich an der Lösung struktureller Probleme zu beteiligen und die Einbindung der Individuen in soziale Systeme zu unterstützen hat. Da eine Theoriearmut im Bereich der Arbeitsintegration besteht, sind weitere Forschungen, auch der Disziplin der Sozialen Arbeit, nötig.

Kritische Würdigung

Dass die Systemtheorie nicht bewertet, sondern beschreibt, kann in der Praxis der Professionellen der Sozialen Arbeit hilfreich sein. Es kann beobachtet werden, in welchen

Systemen jemand verankert ist, in welchen nicht und wie die Adressenarbeit gestaltet werden soll, um die Bedürfnisse der Stellensuchenden zu stillen. Doch reicht es aus, Teile der Gesellschaft nur zu beschreiben? Hier bestehen Grenzen der Systemtheorie. Denn sie blendet etwa Macht- und Ungleichheitsverhältnisse oder die Auswirkungen auf das Klientel aus. So fordert Lohse (2009), dass die Frage nach dem Vorrang bestimmter Teilsysteme in der Gesellschaft neu gestellt werden muss. Denn die grosse Bedeutung von Erwerbsarbeit ist schliesslich einer der Gründe, weshalb berufliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt so einen hohen Stellenwert hat (vgl. Lohse, 2009, S. 96). Es muss darüber diskutiert werden, wie die Gesellschaft mit der Exklusion aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt umgeht. Wie kann damit umgegangen werden, dass wer nicht daran teilhat, stigmatisiert wird? Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt wird mit Normalität gleichgesetzt. Die Gefahr besteht hierin, dass Menschen mit Behinderung genau durch diese Normalitätsanforderungen behindert werden. Wenn nur noch normal ist, am allgemeinen Arbeitsmarkt teilzuhaben, werden alle Nichtteilhabenden stigmatisiert. Für Wyss (2015) ist die durch Workfare durchgesetzte Normalisierung nichts anderes als eine Strategie zur Gewinnmaximierung, welche sich nicht an den besonderen Bedürfnissen und Fähigkeiten der Menschen orientiert. Wyss nennt dies eine grösstmögliche Ausbeutung der Menschen. Und Normalisierung eine Vertuschung dieses Sachverhalts (vgl. S. 139). Kritik an der Normalisierung üben gleich mehrere Autoren aus (Castel (2000 und 2011), Schwalb (2013), Wyss (2015), Becker (2016)). Es darf nicht sein, dass nur «normal sein» angestrebt wird. Letzteres bedeutet, alle «gleichartig» zu machen. Dabei ist eine Anerkennung der Unterschiedlichkeit der Mitglieder einer Gesellschaft bedeutend. Dies wird bei Integrationsprozessen von Menschen mit psychischer Behinderung, wo der Verlauf eher zyklisch und mit offenem Ende ist, allerdings nicht beachtet. Somit sollen Möglichkeiten gesucht werden, damit es den Betroffenen möglich ist, ihre Fähigkeiten einzusetzen und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Dazu bedarf es eines Menschenbildes, das nicht nach dem Hilfebedürfnis fragt, sondern danach, wo die Menschen mit Behinderung ihre Fähigkeiten einbringen können (vgl. Becker, 2016, S. 250).

Diese Bachelorarbeit fokussiert die berufliche Integration von Menschen mit psychischer Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es wird aber in der Arbeit auch ersichtlich, dass eine Erwerbsarbeit nicht nur positive Auswirkungen hat. Viele Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt werden psychisch krank, weil die Anforderungen und der Druck am Arbeitsplatz steigen. Menschen mit Behinderungen, die am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben, haben eine reduziertere Lebensqualität. Es stellt sich die Frage, ob denn alle Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert sein müssen? Castel (2000) betreibt Kritik an der ewigen Eingliederung. Er sieht darin das Schuldeingeständnis einer Demokratie, die eine steigende Anzahl ihrer Mitglieder nicht sich selbst überlassen möchte (vgl. S. 376). Er fordert eine

Umverteilung des knapp gewordenen Gutes der Arbeit. Mit dem Ziel, dass alle Menschen eine gesellschaftlich anerkannte Position finden, die auf einer echten Arbeit basiert und ein würdiges Dasein wie auch soziale Rechte ermöglicht (vgl. Castel, 2000, S. 394).

Ausblick

Ein Schritt in eine positive Richtung für Menschen mit psychischer Behinderung kann in der IV-Revision 6b gesehen werden. Dort ist die längerfristige Begleitung am Arbeitsplatz enthalten. Da diese, wie gezeigt, einer der Faktoren für ein Gelingen der beruflichen Integration ist, bedeutet dies ein gutes Zeichen. Für Supported Employment kann dies bedeuten, dass die Methode vermehrt bei IV-Eingliederungsmassnahmen eingesetzt wird. Dass der ganze Prozess von Supported Employment durchgeführt wird, und nicht nur Teile davon, entspricht Prinzipien und Werten dieser Methode. Die Finanzierung muss aber grundsätzlich, und nicht nur im Rahmen der Invalidenversicherung, geklärt und Mittel müssen unkomplizierter zur Verfügung gestellt werden.

Teilhabe ist zentral für die Soziale Arbeit. Berufliche Integration ist eine Möglichkeit, um diese zu erreichen. Aber vielleicht müssen noch andere Möglichkeiten erschlossen werden, im Hinblick darauf, dass der allgemeine Arbeitsmarkt nicht alle Menschen aufnehmen kann. Kann das bedingungslose Grundeinkommen eine Möglichkeit darstellen, dass alle Menschen gleichwertig und unter menschenwürdigen Bedingungen leben können? Es würde gleich auch die Separierung der zwei Arbeitsmärkte aufheben, womit die Stigmatisierung des ergänzenden Arbeitsmarktes wegfallen würde.

Die Soziale Arbeit muss die Diskussion führen, wo die Möglichkeiten und Grenzen der Integration in den Arbeitsmarkt liegen. Arbeitsintegration ist ein sozialpolitisches Thema und darf nicht einfach der Wirtschaft überlassen werden.

Literaturverzeichnis

- Aeppli, Daniel C. (2009). Arbeitslos in der Arbeitsgesellschaft. In Caritas Schweiz (Hrsg.), *Sozialalmanach* (S.123-133). Luzern: Caritas-Verlag.
- Baer, Niklas. (2007). *Hindernisse und Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung psychisch kranker Menschen*. Medienveranstaltung Olten «Job trotz psychischem Handicap», 4. Mai 2007. Gefunden am 12. Februar 2019 unter <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/8392.pdf>
- Baumgartner, Edgar, Greiwe, Stephanie & Schwarb, Thomas. (2004). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen* (Kurzfassung). Beiträge zur sozialen Sicherheit des Bundesamtes für Sozialversicherungen, Forschungsbericht Nr. 5/04. Bern: BSV.
- Becker, Heinz. (2016). *...inklusive Arbeit! Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auf für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Berghaus, Margot. (2011). *Luhmann leicht gemacht. Eine Einführung in die Systemtheorie* (3., überarb. und ergänzte Aufl.). Köln: Böhlau Verlag.
- Brandenberger, Markus. (1996). Arbeit für psychisch behinderte Menschen. Gedanken zur beruflichen Rehabilitation und Dauerbeschäftigung. *Neue Wege. Beiträge zu Religion und Sozialismus*, 90 (7-8), S. 214 – 219.
- Castel, Robert. (2011). *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Castel, Robert. (2000). *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK Universitätsverlag Konstanz GmbH.
- Doose, Stefan. (1998). Unterstützte Beschäftigung. Neue Wege in der beruflichen Integration für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Eine Untersuchung von Integrationsfachdiensten und unterstützten Arbeitsplätzen in Deutschland. (3. veränd. Aufl.). Eigenverlag.
- Eikötter, Mirko. (2017). *Inklusion und Arbeit. Zwischen Rechts- und Ermessensanspruch: Rechte und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

- Grawehr, Andrea & Knöpfel, Carlo. (2001). *Ergänzender Arbeitsmarkt. Ein erfolgreiches Konzept zur sozialen und beruflichen Integration?* Luzern: Caritas Verlag.
- Hoegl, Franz. (2012). *Exkludierte Exklusion. Ein Beitrag zur Inklusionsdebatte.* Gefunden am 29.10.2017 unter <https://theoriedesign.jimdo.com/texte/2012-exkludierte-exklusion.html>
- Jahoda, Marie. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert* (2., unveränd. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Kurmann, Sara. (2007). *Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Leistungseinschränkung. Vorsondierung im Rahmen des FoP-IV.* Gefunden am 17. November 2018 unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home.html>
- Lambers, Helmut. (2016). *Theorien der Sozialen Arbeit. Ein Kompendium und Vergleich* (3., überarb. Aufl.). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Lohse, Simon. (2009). *Teilhabe am Arbeitsmarkt. Eine systemtheoretische Studie zur Integration schwerbehinderter Menschen.* Marburg: Tectum Verlag.
- Ritscher, Wolf. (2007). *Soziale Arbeit: systemisch. Ein Konzept und seine Anwendung.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Ruiner, Caroline & Wilkesmann, Maximiliane. (2016). *Arbeits- und Industriesoziologie.* Paderborn: Wilhelm Fink.
- Rüst, Thomas & Debrunner, Annelies. (2005). *"Supported Employment". Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung.* Nationales Forschungsprogramm NFP 45. Probleme des Sozialstaates. Zürich/Chur: Rüegger.
- Schaufelberger, Daniel. (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt.* (2., unveränd. Aufl.). Luzern: Interact Verlag.
- Schmid, Josef. (2007). Arbeitsmarktpolitik – Kontexte, Massnahmen und Wirkungen. *Soziologische Revue*, 30, 142-150.
- Schwalb, Helmut. (2013). Wertschöpfung und Wertschätzung. Leitende Prinzipien der Inklusion von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben. In Helmut Schwalb & Georg Theunissen (Hrsg.), *Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben im internationalen Vergleich* (S. 24-34). Stuttgart: Kohlhammer.

- Theunissen, Georg. (2013). Inklusion. Entwicklung und Diskussionsstand eines praxisgestaltenden Paradigmas in Europa. In Helmut Schwalb & Georg Theunissen (Hrsg.), *Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben im internationalen Vergleich* (S. 9-23). Stuttgart: Kohlhammer.
- Von Spiegel, Hiltrud. (2013). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit*. (5. veränd. Aufl.). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Wüthrich, Bernadette & Adam, Stefan M.. (2013). Schweiz. Ein weiter Weg. Von der Integration zur Inklusion im Arbeitsleben in der Schweiz. In Helmut Schwalb & Georg Theunissen (Hrsg.), *Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben im internationalen Vergleich* (S. 98-112). Stuttgart: Kohlhammer.
- Wyss, Kurt. (2015). *Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus*. (5. unveränd. Aufl.). Zürich: Edition 8.

Quellenverzeichnis

- AvenirSocial, Professionelle Soziale Arbeit der Schweiz. (2010). *Berufskodex der Professionellen Sozialer Arbeit*. Bern: AvenirSocial.
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2010). *6. IV-Revision, 2. Teil: letzter Schritt zur nachhaltigen Sanierung der Invalidenversicherung*. Gefunden am 31. Januar 2019 unter <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-33884.html>
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2011). *Die IV-Revision 6a*. Gefunden am 31. Januar 2019 unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/reformen-revisionen/iv-revision-6a.html>
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2014). *Psychische Gesundheit und Beschäftigung. Schweizerischer Forschungsbericht Nr. 12/13*. Gefunden am 12. Februar 2019 unter <http://admin.ch>
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2017). *Ausbau der Unterstützung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Weiterentwicklung der IV*. Gefunden am 3. März 2019 unter <http://admin.ch>
- Bundesamt für Sozialversicherungen [BSV]. (2018). *IV-Statistik 2017. Statistiken zur sozialen Sicherheit*. Gefunden am 11. Februar 2019 unter <http://admin.ch>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (o. J.). *Erwerbsbeteiligung*. Gefunden am 7. Februar 2019 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2016). *Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: Indikatoren 2014*. Gefunden am 7. Februar 2019 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/lebensqualitaet-arbeitsplatz.assetdetail.1460606.html>
- Bundesamt für Statistik [BFS]. (2018). *Arbeitsmarktindikatoren 2018*. Gefunden am 8. Februar 2019 unter <http://admin.ch>

Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung [BehiG] vom 13. Dezember 2002 (Stand am 1. Januar 2017) (SR 151.3)

MyHandicap. (o. J.). *Psychische Behinderung*. Gefunden am 20. Februar 2019 unter <https://www.myhandicap.ch/gesundheit/psychische-behinderung/>

Profil. (o. J.). *Profil – Arbeit und Handicap*. Gefunden am 7. Februar 2019 unter <https://www.profil.ch/home/>

Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO]. (2019). *Arbeitslosigkeit – Einige Kennzahlen*. Gefunden am 11.3.2019 unter <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/55311.pdf>

Supported Employment Schweiz. (o. J.). *Was ist Supported Employment?* Gefunden am 5. Februar 2019 unter <https://www.supportedemployment-schweiz.ch/Wissen/Kurz-und-knapp/PGRjG/>

Supported Employment Schweiz. (2014). *Werkzeugkoffer für Vielfalt*. Gefunden am 5. Februar 2019 unter <https://www.supportedemployment-schweiz.ch/Wissen/Werkzeugkoffer/PLU63/>

Supported Employment Schweiz. (2015). *Die fünf wichtigsten Dinge, die Sie über «Supported Employment» wissen sollten*. Gefunden am 5. Februar 2019 unter https://www.supportedemployment-schweiz.ch/files/1VYIJ75/ses_mediendossier.pdf

UN-Behindertenrechtskonvention [UN-BRK] vom 13. Dezember 2006 (Übersetzung des französischen Originaltextes) (Stand am 9. Juni 2017) (SR 109)

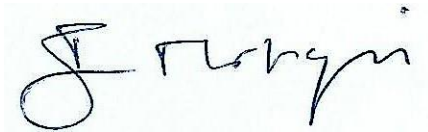
Wikipedia. (o. J.). *Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme*. Gefunden am 8. Februar unter https://de.wikipedia.org/wiki/Internationale_statistische_Klassifikation_der_Krankheiten_und_verwandter_Gesundheitsprobleme

Abbildungsverzeichnis

- Deckblatt: (Quelle: gefunden am 15. März 2019 unter Microsoft Word, Online-Bilder, «Arbeit»)
- Abbildung 1: Möglichkeit der Beschäftigung und tatsächliche Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Vergleich
(Quelle: Baumgartner et al., 2004, S. 10)
- Abbildung 2: Erfahrungen der Arbeitgebenden mit Menschen mit Behinderung
(Quelle: Baer, 2007)
- Abbildung 3: Beurteilung der Angebote für Arbeitgebende
(Quelle: Baumgartner et al., 2004, S. 16)
- Abbildung 4: Bereitschaft der Arbeitgebenden, wenn Unterstützung vorhanden ist
(Quelle: Baer, 2007)
- Abbildung 5: Institutioneller Kontext im Supported Employment
(Quelle: Rüst & Debrunner, 2005, S. 88)

Redlichkeitserklärung

Hiermit bestätige ich, dass die vorliegende Bachelorarbeit selbständig verfasst wurde und dazu nur die angegebenen Quellen als Hilfsmittel benutzt wurden.



St. Gallen, den 20. März 2019

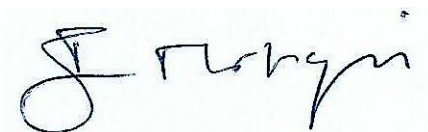
Barbara Mogni

Veröffentlichung Bachelorarbeit

Ich bin damit einverstanden, dass meine Bachelor Thesis bei einer Bewertung mit einer Note 5.5 oder höher, in der Bibliothek für die Aufnahme ins Ausleiharchiv und für die Wissensplattform Ephesos zur Verfügung gestellt wird.

Ja

Nein



St. Gallen, den 20. März 2019

Barbara Mogni