

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 77 (2006)
Heft: 3

Artikel: Integration in die "freie Wirtschaft" erfordert umfassende Unterstützung : die Schweiz hinkt hinterher
Autor: Rizzi, Elisabeth
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-803874>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 09.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Integration in die «freie Wirtschaft» erfordert umfassende Unterstützung

Die Schweiz hinkt hinterher

■ Elisabeth Rizzi

Für Menschen mit einer Behinderung wird es immer schwerer, in der freien Wirtschaft zu arbeiten. Verschiedene Unterstützungsmodelle erleichtern beeinträchtigten Arbeitnehmern die Teilhabe am Erwerbsleben. In der Schweiz befinden sich derartige Konzepte jedoch erst in der Pilotphase.

Wer arbeiten will, muss heutzutage immer höheren Ansprüchen genügen. Zudem verändern sich die Arbeitsstrukturen und -prozesse immer schneller. Der Vorsprung an Kenntnissen und Fertigkeiten selbst von hoch qualifizierten Erwachsenen schrumpft deshalb. Entscheidend wird angesichts des enormen Fortschrittempos immer mehr, ob jemand in der Lage ist, mit den Veränderungen Schritt zu halten. Das bedeutet, ob jemand lernfähig ist.

Zum anderen findet eine zunehmende Ausdifferenzierung der Arbeitsmärkte statt. Das heisst: Es stehen einander eine wachsende Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften und ein abnehmender Bedarf an niedrig qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten gegenüber. Letztere Aufgaben werden zunehmend ausgegliedert an Leihfirmen, Zeitarbeitskräfte und Selbständige. Beide Entwicklungen – also die Beschleunigung der Neuerungen und die Ausdifferenzierung der Arbeitstätigkeiten – führen zu einer Zunahme von instabilen Arbeitssituationen.

Diese strukturellen Veränderungen machen die Beschäftigung für beeinträchtigte Personen schwierig. Besonders gut dokumentiert ist die Situation in Deutschland, wo Behindertenquoten in Betrieben der «freien Wirtschaft» erfasst werden. So sinkt gemäss dem Statistischen Bundesamt der Bundesrepublik Deutschland die Zahl der Behinderten, die in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen, während der Anteil der Behinderten steigt, die arbeitslos werden. Über 50 Prozent der Behinderten, die arbeitslos geworden sind, scheiden zudem anschliessend über eine Berentung oder die Übernahme von Haushaltsarbeiten aus dem Erwerbsleben und somit aus den Arbeitslosen-Statistiken aus. In der Schweiz lässt die steigende Rate vor allem von Renten aufgrund von psychischen Krankheiten eine ähnliche Situation erahnen.

Überlappung der Arbeitsmärkte

Wenn allerdings von Arbeit bei Menschen mit einer Behinderung die Rede ist, muss die Gesamtheit der Arbeitsmärkte betrachtet werden. Denn Arbeit gibt es auf zwei Arbeitsmärkten. Beim oben beschriebenen primären Arbeitsmarkt wird von der «freien Wirtschaft» gesprochen. Dieser gründet auf individuellen Beschäftigungsverhältnissen und wird von Wettbewerb geprägt. Der sekundäre Arbeitsmarkt dagegen wird von institutionellen Regeln mit entsprechenden Zugangskriterien bestimmt.

Dies sind in erster Linie Arbeitslosigkeit und Invalidität. Zum sekundären, also die «freie Wirtschaft» ergänzenden, Arbeitsmarkt haben Personen Zugang, deren Integration in der «freien Wirtschaft» erschwert ist. Traditionellerweise zählen Behindertenwerkstätten und Beschäftigungsprogramme zum sekundären Arbeitsmarkt.

Die beiden Arbeitsmärkte überlappen sich zunehmend in gewissen Bereichen. Hierzu gehören geschützte, aber ausgelagerte Arbeitsplätze sowie Leiharbeitsverträge, bei denen Personen durch Betriebe des sekundären Arbeitsmarktes angestellt und an Firmen im primären Arbeitsmarkt ausgeliehen werden. Das heisst: Menschen mit einer Behinderung können unter speziellen Bedingungen mit geeigneter Unterstützung in der «freien Wirtschaft» tätig sein. Einige Betriebe im ergänzenden Arbeitsmarkt bezeichnen sich entsprechend als «Sozialfirmen». Sie lehnen sich bezüglich Marktauftritt und interner Organisation weitestgehend an den primären Arbeitsmarkt an. Aber sie beschäftigen Menschen, die von der Sozialversicherung aufgrund ihrer Einschränkungen eine Rente erhalten. Menschen mit einer Behinderung in diesem überlappenden Feld zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarkt werden auf zwei unterschiedliche Arten erfasst und in die Gesellschaft integriert. Das «Wohlfahrts-Modell» regelt die Zuteilung von Leistungen über die Gesetzgebung.

Es erfordert den Ausbau von entsprechenden Institutionen (Sozialwesen), in deren Zuständigkeit Menschen fallen, wenn sie aus den übrigen gesellschaftlichen Bereichen ausgegliedert wurden. Dieses System führt nicht nur zu einer klaren Schichtenbildung, sondern fordert auch eine möglichst eindeutige Zuordnung und Etikettierung in «behindert» und «nicht behindert». Als konkretes Beispiel

dieser Sicht ist Ausgrenzung nicht mehr selbstverständliche Folge einer Behinderung. Ausgrenzung wird viel mehr zu einem Problem der Diskriminierung. Die Gesetzgebung im «Anti-Diskriminierungs-Modell» richtet sich auf die Stärkung der Rechte des Einzelnen. Die Gesellschaft wird dazu verpflichtet, ihrerseits die Rechte anderer zu gewährleisten und allfällig erforderliche Massnahmen zu treffen.

Diskriminierungs-Ansatz» dagegen kommt in Staaten mit einer liberalen Tradition stärker zum Zug, beispielsweise in den USA oder Australien. Auch in Europa ist eine zunehmende Berücksichtigung des «Anti-Diskriminierungs-Ansatzes» festzustellen. So hat Grossbritannien 1995 ein Nicht-Diskriminierungsgesetz erlassen. Ebenso lehnten die eigentlich wohlfahrtsstaatlich orientierten skandinavischen Länder Beschäftigungsquoten mit dem Argument der Diskriminierung ab.

Integration durch unterstützte Arbeit

Zwei Integrationsmodelle für eingeschränkte Personen haben sich vor dem Hintergrund des «Anti-Diskriminierungs-Ansatzes» durchgesetzt. Es sind dies das Konzept der «Managing Diversity» (geschäftsführende Mannigfaltigkeit) und dasjenige des «Supported Employment» (unterstützte Arbeit). Beide haben zum Ziel, Menschen mit einer Behinderung im Überlappungsfeld der beiden Arbeitsmärkte zu beschäftigen.

«Managing Diversity» bezeichnet den nicht-diskriminierenden Umgang mit der Verschiedenheit der Menschen im Management- und Human-Ressourcen-Bereich. Der aus den USA stammende Ansatz kritisiert die traditionellen Personal-Management-Konzepte, die eine Gleichstellung, Gleichwertigkeit und Gleichartigkeit aller Mitarbeitenden suggerieren. Viel mehr soll Ungleichheit angenommen und berücksichtigt werden. Durch gegenseitige Lernprozesse und Ergänzungen in gezielt inhomogenen Arbeitsgemeinschaften soll die Vielfältigkeit der Individuen kreativ und effizient genutzt werden.

«Supported Employment» wurde 1984 in den USA, basierend auf verschiedenen Modellprojekten, entwickelt. In den USA und Australien wird «Supported Employment» heute durch



In der Stiftung Bächtelen in Wabern erhalten Jugendliche mit einer Behinderung die Möglichkeit, eine Ausbildung nahe der «freien Wirtschaft» zu absolvieren.

Foto: Robert Hansen

hierzu kann das Behinderten-Quotenmodell in Deutschland genannt werden. Jeder Betrieb verpflichtet sich entsprechend seiner Grösse, einen bestimmten Prozentsatz an Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Wer dies nicht tut, muss eine Busse bezahlen.

Das «Anti-Diskriminierungs-Modell» definiert im Gegensatz zum «Wohlfahrts-Modell» Behinderung nicht als persönliche Eigenschaft, sondern als Ergebnis von Person und Umfeld. Aus

Es wird also ein juristischer Weg gewählt, der die Verantwortung vermehrt beim einzelnen Bürger belässt.

In ihrer Reinform kommen die beiden Modelle nur selten vor. Die Sozialpolitik nahezu aller Staaten besteht aus Elementen beider Konzepte. Länder mit einer Tradition wohlfahrtsstaatlicher Massnahmen wie beispielsweise Deutschland bevorzugen allerdings tendenziell auch im Behindertenbereich eher diesen Weg. Der «Anti-

Wie Sie einen
Lebenskünstler
verwöhnen.



**ROMER'S
HAUSBÄCKEREI AG**

FEINBACKWAREN, TIEFGEKÜHLT!



Convenience-Sortiment für Hotellerie, Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung, Grossabnehmer, Detaillisten

Neubuchstrasse · 8717 Benken SG · Telefon 055 293 36 36 · Fax 055 293 36 37 · info@romers-hausbaeckerei.ch · www.romers-hausbaeckerei.ch

mehrere Gesetze gestützt. Das Konzept startete ursprünglich mit Personen mit Lern- und geistigen Behinderungen. Inzwischen hat vor allem die berufliche Integration von psychisch beeinträchtigten Personen Bedeutung erlangt. Dabei geht es um die Integration an Arbeitsplätzen in der freien Wirtschaft, bei denen behinderte und nicht behinderte Menschen gemeinsam tätig sind. Den beeinträchtigten Arbeitnehmenden stehen dabei eine individuell angepasste Unterstützung sowie langfristige Hilfe zur Verfügung. Das Modell basiert auf dem Grundsatz: «Erst qualifizieren, dann platzieren.» In Australien arbeiten heute mehr als doppelt so viele Personen mit Behinderungen in «Supported Employment»-Verhältnissen (40 000 Personen) als in geschützten Werkstätten (20 000 Personen). Dies ist proportional sogar viermal mehr als in den USA. Auch in Grossbritannien fand «Supported Employment» grosse Verbreitung. Es existieren Fachstellen zur Arbeitsvermittlung in England, Schottland und Nordirland. Allein der englische Verband umfasst über 200 Fachstellen. In Österreich entstanden seit den Achtzigerjahren verschiedene Projekte, die dem «Supported Employment» entsprachen. Unter der Bezeichnung «Arbeitsassistenten» bestehen heute 98 Fachstellen, die über alle Bundesländer verteilt sind. Auch in Deutschland reichen die Ursprünge bis in die Achtzigerjahre zurück. Seit 1994 existiert die Dachorganisation «Bundesarbeitsgemeinschaft unterstützte Beschäftigung». Mit der Revision des Sozialgesetzbuches IX wurden im Jahr 2000 Integrationsfachdienste für alle 181 Arbeitsamtsbezirke für verbindlich erklärt. Diese müssen das gesamte Leistungsspektrum zwischen Vermittlung über Begleitung bis zur Teilhabe am Arbeitsleben anbieten. Das heisst: Der Arbeitnehmende sucht einen entsprechenden Arbeitsplatz auf dem «freien» Arbeitsmarkt in Wohnortnähe. Er wird auf die Arbeitsaufnahme

vorbereitet und bei der Einarbeitung und der Einnahme seiner sozialen Rolle im Betrieb unterstützt. Bei Konflikten leistet der Integrationsfachdienst Krisenintervention.

Keine staatlichen Regelungen

In der Schweiz existiert «Supported Employment» bisher nur dezentral in vorwiegend kleinen und schlecht dokumentierten Pilotprojekten. Wissenschaftlich begleitete, grössere Projekte werden einzig von der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich sowie den Universitären Psychiatrischen Diensten Bern durchgeführt. Grundsätzlich fehlt in den Wiedereingliederungsbemühungen in der Schweiz die Koordination. Zwischen den Fachstellen gibt es kaum Zusammenarbeit oder Erfahrungsaustausch, stellten die Autoren der Nationalfonds-Studie «Supported Employment» fest. Teilweise wissen die Fachstellen nichts voneinander. Sie werden vom Gesetzgeber und der Verwaltung auch nicht als eigene Kategorie mit spezifischem Angebot erfasst. Zudem verwenden die im Bereich der beruflichen Wiedereingliederung tätigen Organisationen keine einheitliche Terminologie. So wird von Coaching-Stelle, von Fachstelle für berufliche Integration, Stellenvermittlung etc. gesprochen. Die Finanzierung der Integrations-Organisationen verläuft unterschiedlich und zum Teil auch über private Geldgeber. Denn in der Schweiz existieren im Gegensatz zu anderen Ländern ohnehin keine staatlichen Regelungen zur Beschäftigung von beeinträchtigten Personen wie Quoten oder Bonus-Malus-Systeme. Als einzige Massnahmen bietet das Schweizer Recht den Kündigungsschutz im Krankheitsfall sowie das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiGe). Stärker als auf die umfassende Integration in die «freie Wirtschaft» vertraut die Schweiz zurzeit noch auf

die wohlfahrtsstaatlichen Sozialwerke. So werden wesentliche Wiedereingliederungsmassnahmen an die Invalidenversicherung (IV) delegiert. Versicherung, die infolge ihrer Invalidität in der Berufswahl oder in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeiten behindert sind, haben einen Anspruch auf eine von der IV bezahlte Berufsberatung. Ausserdem werden invalide Versicherte aktiv unterstützt bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes oder erhalten Beratung im Hinblick auf die Aufrechterhaltung ihres bestehenden Arbeitsplatzes. Die IV übernimmt die Umschulung bei einem aufgrund der Beeinträchtigung nötigen Berufswechsel oder die Wiedereinschulung in den bisherigen Beruf. Ebenso bezahlt die IV die Kosten zur Weiterbildung, mit der die Erwerbstätigkeit voraussichtlich erhalten oder verbessert werden kann, oder im Fall einer fehlenden Erstausbildung die Ausbildungskosten. Wesentliche nicht finanzielle Massnahmen wie beispielsweise die Unterstützung bei der Einarbeitung, wie sie die «Supported-Employment-Konzepte» vorsehen, fehlen hier ebenso wie die Einbindung der Betriebe der «freien Wirtschaft» in die Integrationsmassnahmen. Zudem wird durch die rein materiell orientierte Sichtweise der Sozialversicherung der Aspekt der «Managing Diversity» vernachlässigt. Dies führt dazu, dass die Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern zurzeit noch ein erhebliches Nachholpotenzial aufweist bei der Integration von Menschen mit Behinderung in den primären Arbeitsmarkt. ■

Quellen:

Thomas Rüst und Annelies Debrunner (2005): «Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung». Verlag Rüegger ISBN 3-7253-0804-7.

Jörg Barlsen und Jürgen Hohmeier (2001): «Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation». Verlag Selbstbestimmtes Leben ISBN 3-910095-47-X.