



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt.

Empfehlungen für Arbeitgebende

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Annina Clopath

am

12.12.2020

Erstbetreuung: Lic. phil. Susanna Borner, Beraterin und Dozentin BSLB,
Studienleiterin BSLB, IAP ZHAW

Zweitbetreuung: René Grübel, Geschäftsführer Brunau-Stiftung in Zürich

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Abstract

Der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ist für Menschen mit einer Behinderung noch immer oft mit Barrieren und Herausforderungen verbunden. Damit Menschen mit einer Behinderung eine gleichgestellte Chance auf dem Arbeitsmarkt erhalten und somit gleichberechtigt am Gesellschaftsleben teilhaben können, müssen diese Hürden abgebaut werden.

In dieser Masterarbeit wird untersucht, wie eine erfolgreiche berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgebenden funktionieren kann. Mögliche Herausforderungen und wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration werden erörtert. Das Ziel dieser Studie besteht darin, Empfehlungen für Arbeitgebende abzugeben, die sich in diesem Bereich engagieren wollen. Mit dem Aufzeigen der Vorteile einer beruflichen Integration für die Arbeitgebenden sollen zudem Hemmnisse und Berührungspunkte abgebaut werden.

Um die Thematik zu erfassen wurden fünf Experteninterviews mit Arbeitgebenden geführt, welche eine Person mit einer Lernbehinderung angestellt haben. Die befragten Unternehmen sind in den Branchen Autogewerbe, Kinderbetreuung, Industrie, Gastgewerbe und Personalvermittlung tätig. Die Erkenntnisse daraus lassen sich auch für andere Branchen adaptieren und nutzen.

Entscheidende Herausforderungen für eine berufliche Integration stellen die ungewisse Leistungsfähigkeit von Personen mit Lernbehinderung, deren Betreuungsaufwand und die zwischenmenschliche Kommunikation dar. Sind wichtige Voraussetzungen wie ein passender Arbeitsplatz mit geeigneten Tätigkeiten, sowie die Bereitschaft und Flexibilität des ganzen Teams gegeben, kann eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingen. Dadurch können vielfältige Vorteile für alle Beteiligten entstehen. Menschen mit einer Lernbehinderung werden von Arbeitgebenden als loyale und motivierte Mitarbeitende geschätzt, bringen neue Sichtweisen in ein Unternehmen ein und bedeuten eine Bereicherung für das Unternehmensklima.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt bei einem optimalen Zusammenwirken von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und den weiteren beteiligten Organisationen und Behörden gelingen kann. Von den umfassenden positiven Auswirkungen kann die gesamte Gesellschaft profitieren.

Danksagung

Gerne möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich beim Verfassen dieser Arbeit unterstützt haben.

Einen besonderen Dank möchte ich Herrn René Grübel, Geschäftsführer der Brunau-Stiftung aussprechen. Seine Türe stand stets offen für meine Fragen und Anliegen. Dadurch entstanden viele interessante Gespräche, welche mich mit vertieftem und praxisnahem Wissen bereicherten.

Ein grosses Dankeschön geht an die fünf Arbeitgebenden, welche sich für ein Experteninterview zur Verfügung gestellt haben und mit welchen ich erkenntnisreiche Gespräche führen durfte.

Gerne möchte ich mich auch herzlich bei David Suter für seine engagierte Unterstützung während meines ganzen Studiums sowie beim Verfassen dieser Arbeit bedanken.

Ein weiterer Dank geht an meine Betreuungsperson Susanna Borner für ihre Unterstützung und Begleitung der Masterarbeit.

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung und Fragestellung	1
1.1	Ausgangssituation.....	1
1.2	Fragestellung	2
1.3	Zielsetzung	2
1.4	Aufbau der Arbeit.....	3
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung.....	3
2.1	Definition Behinderung.....	3
2.1.1	Lernbehinderung.....	5
2.2	Definition Integration	8
2.2.1	Arbeitsintegration	8
2.2.2	Erster und zweiter Arbeitsmarkt	9
2.3	Aktueller Stand in der Schweiz.....	9
2.3.1	Ebene Gesetz.....	9
2.3.2	Ebene Gesellschaft.....	11
2.3.3	Ebene Arbeitsmarkt	12
2.3.4	Herausforderungen	14
2.3.5	Rahmenbedingungen.....	17
2.3.6	Vorteile	18
2.3.7	Bestehende Instrumente der Arbeitsintegration	19
3	Methode	21
3.1	Leitfadeninterview als Experteninterview	21
3.1.1	Interviewfragen	22
3.1.2	Experten	23
3.1.3	Durchführung.....	23
3.1.4	Auswertung.....	24
4	Ergebnisse	25

4.1	Kategorie: Definitionen.....	25
4.1.1	Behinderung	26
4.1.2	Lernbehinderung.....	26
4.1.3	Integration.....	26
4.2	Kategorie: Motivation	27
4.3	Kategorie: Anstellungsprozess.....	27
4.4	Kategorie: Funktion / Tätigkeiten.....	28
4.5	Kategorie: Arbeits- und Leistungsfähigkeit.....	29
4.6	Kategorie: Ausbildung	30
4.7	Kategorie: Arbeitsumfeld.....	31
4.8	Kategorie: Finanzielle Themen.....	31
4.9	Kategorie: Privates Umfeld	31
4.10	Kategorie: Unterstützungsangebote	32
4.11	Kategorie: Vorteile	32
4.12	Kategorie: Herausforderungen	33
4.13	Kategorie: Voraussetzungen.....	35
4.14	Kategorie: Weiterempfehlung.....	36
5	Diskussion	37
5.1	Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Fragestellung.....	37
5.2	Empfehlungen für Arbeitgebende.....	41
5.3	Kritische Reflexion	43
6	Ausblick	44
7	Literaturverzeichnis.....	45
	Anhang A.....	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2005).....	5
Abbildung 2: Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen (Bundesamt für Statistik, 2017).....	12
Abbildung 3: mögliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und einer Stiftung (eigene Darstellung).....	28
Abbildung 4: Diese Tätigkeiten werden von Menschen mit Handicap momentan ausgeführt (mitschaffe.ch GmbH, 2020).....	29
Abbildung 5: Arbeitspensum der Mitarbeitenden mit einer Lernbehinderung der interviewten Experten (eigene Darstellung).....	30
Abbildung 6: Vorteile einer Anstellung von einer Person mit Lernbehinderung (eigene Darstellung).....	33
Abbildung 7: Herausforderungen bei einer Anstellung von einer Person mit einer Lernbehinderung (eigene Darstellung).....	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Lernbehinderungsspezifische Merkmale und resultierender Förderbedarf (Kersten, Bölke, & Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, 2006).....	7
Tabelle 2: Ausgewählte Unternehmen und Branchen.....	23
Tabelle 3: Funktion und Tätigkeiten der Mitarbeitenden mit Lernbehinderung von den interviewten Experten.....	28

Abkürzungsverzeichnis

ALV	Arbeitslosenversicherung
BehiG	Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EGBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
INSOS	Der Branchenverband der Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderung
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
PrA	Praktische Ausbildung nach INSOS
UNO	Organisation der vereinten Nationen
UNO-BRK	UNO-Behindertenrechtskonvention
WHO	Weltgesundheitsorganisation

1 Einleitung und Fragestellung

In diesem Kapitel wird die Ausgangssituation für die vorliegende Masterarbeit beschrieben. Danach wird auf die Fragestellung und Zielsetzung eingegangen sowie der Aufbau der Arbeit erläutert.

1.1 Ausgangssituation

Seit 2006 ist die UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) über die Rechte von Menschen mit einer Behinderung von der UNO Gesamtversammlung in Kraft gesetzt worden. Die Schweiz hat die Konvention im Jahre 2014 ratifiziert und verpflichtet sich seither dazu, Hindernisse zu beheben, mit welchen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. Die Menschen sind gegen Diskriminierung zu schützen und ihre Inklusion und ihre Gleichstellung in der Gesellschaft zu fördern. Die UNO-BRK beinhaltet unter anderem auch das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung (Eidgenössisches Departement des Innern, o. J.).

In der vorliegenden Masterarbeit wird im Rahmen dieses gesellschaftlich wichtigen Themas die Integration von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt untersucht. In der Schweiz leben rund 1.7 Millionen Menschen mit einer Behinderung. Menschen mit einer Behinderung machen somit rund 20 Prozent unserer Gesamtbevölkerung aus (Bundesamt für Statistik, 2019).

Für Menschen mit einer Behinderung ist die Teilhabe am Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Teilnahme bedeutet Gleichstellung und ermöglicht es den Menschen für ihren Lebensunterhalt aufzukommen und so an Selbständigkeit zu gewinnen. Auch wollen Menschen mit Behinderungen ihre Kompetenzen und Fähigkeiten in die Gesellschaft einbringen, soziale Kontakte knüpfen und generell am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. In der Schweiz wird heutzutage sehr viel für die Integration von Menschen mit Behinderungen unternommen, auch im Bereich Arbeit. Die Sozialversicherungen, insbesondere die Invalidenversicherung bietet eine breite Palette an Integrationsmassnahmen an. Das Motto der Invalidenversicherungen lautet sogar «Eingliederung vor Rente», dieser Leitsatz bestätigt die Bemühungen seitens der Sozialversicherungen (IVB-Behindertenselbsthilfe Beider Basel, 2013). Doch trotz all diesen Bemühungen stellt die Autorin in ihrer täglichen Arbeit als Job Coach fest, dass die Integration von Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt oft noch grosse Hürden und Barrieren mit sich bringt. Für eine erfolgreiche Integration benötigt es die Mitarbeit aller beteiligter Akteure: Sozialversicherung, Arbeitnehmende, Arbeitgebende und die Gesellschaft. Die Autorin führt viele Gespräche mit Arbeitgebenden sowie Arbeitnehmenden mit Behinderungen und stellt dabei

Berührungspunkte beider Seiten fest. Diese Hemmnisse können schlussendlich zu einer Nicht-Integration oder zu einer gescheiterten Integration führen.

Der Autorin ist es ein grosses Anliegen, dem Thema Integration von Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

Ein besonderer Fokus wird dabei auf die Behinderungsart «Lernbehinderung» gelegt. Durch private sowie berufliche Erfahrungen stellte die Autorin über die Jahre fest, dass Menschen mit einer Lernbehinderung oft zu «stark» für eine geschützte Arbeitsstelle sind, aber andererseits auch zu «schwach» für den ersten Arbeitsmarkt. Die Autorin erfährt in ihrer täglichen Arbeit auch wiederholt, dass der Begriff «Lernbehinderung» oft nicht oder unterschiedlich verstanden wird.

Durch diverse Erfolgserlebnisse von gelungenen Integrationen von Menschen mit einer Lernbehinderung ist es der Autorin ein Anliegen, Arbeitgebende über diese Behinderungsart und über das Thema Integration aufzuklären und sie bestenfalls für eine Integration zu motivieren.

1.2 Fragestellung

Aufgrund der Ausgangssituation und der persönlichen Motivation der Autorin, entstand die folgende Hauptfragestellung für die vorliegende Masterarbeit.

Hauptfragestellung

«Wie gelingt eine erfolgreiche berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgebenden?»

Um diese Fragestellung zu beantworten definiert die Autorin eine Nebenfragestellung.

Nebenfragestellung

«Was sind Herausforderungen und Vorteile einer solchen beruflichen Integration?»

1.3 Zielsetzung

Das Ziel dieser Masterarbeit ist es zu evaluieren, wie eine berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgebenden gelingt. Es soll aufgedeckt werden, mit welchen Hindernissen Arbeitgebende konfrontiert sind und welche Vorteile eine berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung mit sich bringen. Des Weiteren sollen Empfehlungen für Arbeitgebende, welche sich mit dem Thema Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung beschäftigen und engagieren wollen, abgegeben werden.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Masterarbeit ist in sechs Kapitel unterteilt. Im ersten Kapitel, der Einleitung, wird die Ausgangssituation für diese Arbeit erläutert sowie die Fragestellung und Zielsetzung geschildert. Kapitel zwei beinhaltet die theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung zu den für die Masterthesis relevanten Themen. Der Theorieteil ist in zwei Teile gegliedert, der erste Teil schildert relevante Definitionen, der zweite Teil beschreibt den aktuellen Stand des Themengebiets in der Schweiz. Danach wird im Methodenteil die Methodenwahl der Experteninterviews erklärt und das Vorgehen dargelegt. Im Kapitel vier werden die wichtigsten Ergebnisse der Experteninterviews präsentiert und in der Diskussion werden die Ergebnisse interpretiert und Empfehlungen für Arbeitgebende abgegeben. Als letztes Kapitel folgt ein Ausblick.

Jedes Kapitel beginnt mit einer kurzen Einleitung, um die Lesenden in das aktuelle Kapitel einzuführen.

2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

Der Theorieteil ist in zwei Teile gegliedert. Da sich die Forschungsfrage um die Arbeitsintegration von Personen mit einer Lernbehinderung handelt, werden im ersten Teil dieses Kapitels die wesentlichen und für die Fragestellung wichtigen Definitionen erläutert. Der zweite Teil beschreibt die momentane Situation in der Schweiz auf den Ebenen Gesetze, Gesellschaft und Arbeitsmarkt, Herausforderungen, Rahmenbedingungen und Vorteile sowie bestehende Instrumente der Arbeitsintegration.

2.1 Definition Behinderung

Der Begriff Behinderung ist komplex und hat viele verschiedene Gesichter (Bundesamt für Statistik, 2009). Für die Begriffsdefinition stützt sich die Autorin auf das schweizerische Gesetz sowie auf zwei weitere Gesetze von bekannten internationalen Organisationen.

Definition gemäss Schweizer Gesetz

Im Jahr 2004 trat das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung (BehiG) in Kraft. Der Zweck dieses Gesetzes ist es, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, denen Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sind. Ein Mensch mit einer Behinderung wird definiert als eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben (BehiG, 2002).

Definition gemäss der Organisation der vereinten Nationen (UNO)

Die UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) ist ein Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und wurde im Jahre 2006 in New York von der Generalversammlung der UNO verabschiedet. Es trat 2008 in Kraft und zählt heute 175 Vertragsstaaten. In der Schweiz trat die UNO-BRK im Jahre 2014 in Kraft. Mit diesem Beitritt verpflichtet sich die Schweiz, Hindernisse, mit welchen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind zu beheben. Sie gegen Diskriminierungen zu schützen und ihre Inklusion und ihre Gleichstellung in der Gesellschaft zu fördern (Eidgenössisches Departement des Innern, o. J.).

Die UNO definiert den Begriff Behinderung wie folgt:

«Zu den Menschen mit Behinderungen 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» (UNO Behindertenrechtskonvention, 2006).

Definition gemäss der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Im Jahre 2001 verabschiedete die Weltgesundheitsorganisation (WHO) die „International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)“. Die deutschsprachige Fassung der ICF lautet: „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“. Das Ziel der ICF-Klassifikation ist es, in einheitlicher und standardisierter Form eine Sprache und einen Rahmen zur Beschreibung von Gesundheits- und mit Gesundheit zusammenhängenden Zuständen zur Verfügung zu stellen.

Diese Klassifikation bezieht sich neben den personenbezogenen Faktoren auch auf die Umwelt- und Teilhabe-Faktoren einer Person:

- **Körperfunktion**
Physiologische und psychologische Faktoren von Körpersystemen
- **Körperstrukturen**
Anatomische Teile des Körpers, wie Organe, Gliedmassen und ihre Bestandteile
- **Schädigung**
Beeinträchtigungen einer Körperfunktion oder -Struktur
- **Aktivität**
Durchführung einer Aufgabe oder Handlung durch einen Menschen
- **Teilhabe**
Das Einbezogen sein in eine Lebenssituation
- **Beeinträchtigungen der Aktivität**
Schwierigkeiten, die ein Mensch bei der Durchführung einer Aktivität haben kann

- **Beeinträchtigungen der Teilhabe**

Probleme, die ein Mensch beim Einbezogen sein in eine Lebenssituation erlebt

- **Umweltfaktoren**

Die materielle, soziale und einstellungsbezogene Umwelt, in der Menschen leben und ihr Dasein entfalten

(Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2005)

Behinderung kann also als komplexe Interaktion dieser obengenannten Komponenten angesehen werden und anhand folgender Illustration aufgezeigt werden:

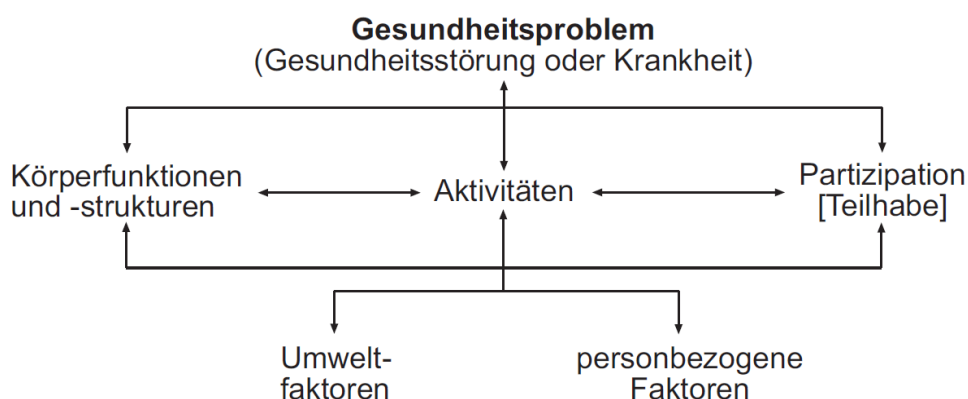


Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2005)

Diese drei Definitionen zeigen grundsätzlich denselben Ansatz auf. Wobei sich das BehiG und die UNO-BRK mehr auf das permanente Gesundheitsproblem und die Hindernisse einer Person fokussieren, geht die ICF der WHO einen Schritt weiter. Diese beziehen neben der Gesundheitssituation und Einschränkungen auch das ganze Umfeld und die Teilhabe einer Person mit ein.

2.1.1 Lernbehinderung

Schüler/innen mit Lern- und Leistungsproblemen werden im deutschsprachigen Raum häufig als «lernbehindert» genannt. Manchmal spricht man auch einfach von einem Schulversagen. Eine allgemein akzeptierte Definition des Begriffes «Lernbehinderung» gibt es bis heute nicht. Aus **schulorganisatorischer Sicht** gilt jemand als «lernbehindert», wenn die Person trotz mehrmaliger Klassenwiederholungen den Anforderungen der Regelschule nicht gewachsen ist. Unter **intelligenzdiagnostischer Perspektive** gilt jemand als «lernbehindert», wenn der Intelligenzquotient deutlich reduziert ist. In der Schweiz bedeutet dies, wenn der IQ zwischen 75 und 90 liegt. Fallen Schüler unter den IQ von 75, sind sie in der Schweiz invalidenversicherungsberechtigt und erhalten die versicherungstechnische Bezeichnung «geistig behindert». In anderen Ländern fällt der Begriff «Lernbehinderung» jedoch in einen eher tieferen Intelligenzbereich. Aus **lernpsychologischer Sicht** gilt jemand als

lernbehindert, wer bei den üblichen, erfolgreichen Lehrmethoden überdurchschnittliche Lernschwierigkeiten aufweist. Bei einer **entwicklungspsychologischen** Betrachtungsweise tritt der Aspekt der Entwicklungsverzögerung in den Vordergrund. Verglichen zu gleichaltrigen Kindern stehen «lernbehinderte» Kinder auf einer tieferliegenden Entwicklungsstufe. Seit rund 20 Jahren spielt auch der Einbezug des **soziokulturellen Aspekts** eine Rolle. In dieser Sichtweise sind «lernbehinderte» Kinder in erster Linie sozial benachteiligte Kinder aus Arbeiterfamilien (Urs Haeberlin (et al.), 2003).

Der Begriff «Lernbehinderung» wird wie oben aufgeführt, unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet. Dies führt dazu, dass je nach Betrachtungsweise die beschriebenen Populationen nicht deckungsgleich sind. Dass es keine zufriedenstellende, einheitliche Definition von «Lernbehinderung» gibt, wird von den Fachleuten nicht bestritten. Das Wort «Lernbehinderung» ist weder in der Pädagogik noch in der Psychologie, Soziologie, Psychiatrie oder sonstigen Wissenschaften klar umschrieben oder definiert. Es ist vielmehr ein Arbeitskonzept, das sich in den letzten Jahren im Erziehungsbereich zunehmend durchgesetzt hat und in den gegenwärtigen Schulbestimmungen allgemeine Anerkennung gefunden hat (Urs Haeberlin (et al.), 2003).

Lernbehinderung im Rahmen der ICF-Klassifikation

Eine Lernbehinderung wird im Rahmen der ICF-Klassifikation unter der Skala ICD-10 eingeordnet. Das Gesundheitsproblem «Lernbehinderung» zählt zu den psychischen Beeinträchtigungen. Die WHO arbeitet in dieser Skala jedoch nicht mit dem Begriff «Lernbehinderung», dennoch können «Lernbehinderungen» mit ihrer Hilfe klassifiziert werden. Somit kann die Lernbehinderung mit folgenden Codes der ICD beschrieben werden:

- R41-83: Grenzwertige Intelligenz
- F70: Leichte Intelligenzminderung
- F80-89: Entwicklungsstörungen
- F90-98: Verhaltens- und emotionale Störungen

Um Lernbehinderung im Spiegel der ICF zu beschreiben, müssen alle Komponenten des oben aufgeführten Modells «Wechselwirkungen zwischen den Komponenten der ICF» betrachtet werden. Mögliche Beeinträchtigungen können auf Ebene der Körperfunktionen- und Strukturen vorkommen, aber auch Einschränkungen in der Aktivität, bei der Teilhabe sowie bei personenbezogenen und Umweltfaktoren können auftreten. Der Bereich Körperfunktionen- und Strukturen betrifft medizinisch beschreibbare Aspekte einer Lernstörung. Hier wird der Mensch als biologisches Wesen betrachtet. Diese Aspekte können auf unterschiedliche Weise entstanden sein:

- Aufgrund genetischer Faktoren

- Aufgrund von Sauerstoffmangel während der Geburt
- Aufgrund einer Krankheit
- Aufgrund eines Unfalls
- Aufgrund einer Entwicklungsstörung

Auch wenn keine groben Schädigungen vorliegen, können vielerlei Faktoren Lernbehinderungen verursachen (Eser, Karl-Heinz, 2016).

In der folgenden tabellarischen Zusammenfassung werden einige wichtige lernbehindertenspezifische Merkmale sowie der dazu resultierende Förderbedarf aufgeführt.

Merkmal	Beschreibung <i>betroffene (junge) Menschen ...</i>	Förderbedarf <i>betroffene (junge) Menschen...</i>
Zeitaufwand	<ul style="list-style-type: none"> • lernen und erfassen langsamer • benötigen mehr Zeit für die Gesamtentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • brauchen eine zeitliche Dehnung der Lernprozesse • brauchen geduldige und intensive Übung
Kapazität	<ul style="list-style-type: none"> • lernen weniger, geringere Gedächtniskapazität und Merkfähigkeit • lernen fragmentarisch und collagenhaft 	<ul style="list-style-type: none"> • dürfen nicht überfordert werden • benötigen sinnvolle Stoffreduzierung auf Wesentliches • bevorzugen Vorgehen in kleinen Schritten, Veranschaulichung, Wiederholung
Abstraktion	<ul style="list-style-type: none"> • lernen vor allem konkret und weniger sprachlich abstrakt • haben Probleme mit Verallgemeinerungen, weniger flexibel 	<ul style="list-style-type: none"> • lernen durch Handeln, Veranschaulichungen und bedürfnisnah • lernen mehr von praktischer Anwendung
Handlungsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • haben eine geringere Handlungsorganisation • brauchen permanente Rückversicherungen 	<ul style="list-style-type: none"> • profitieren mehr von Förderungen die direkt auf den Lerngegenstand und das Lernverhalten zielen
(Lern-)Transfer	<ul style="list-style-type: none"> • haben Schwierigkeiten bei der Übertragung von ähnlichen oder neuen Situationen • beweisen eine geringere Flexibilität • sind stark situationsabhängig 	<ul style="list-style-type: none"> • brauchen das Einüben von Standardsituationen • verbessern ihr kreatives Denken durch musische oder sportliche Aktivitäten
Personale Abhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • lernen (anfangs) vor allem personenabhängig 	<ul style="list-style-type: none"> • sind auf vertraute und verlässliche Beziehungen angewiesen • benötigen personelle Kontinuität in der Förderung und Begleitung

Tabelle 1: Lernbehinderungsspezifische Merkmale und resultierender Förderbedarf (Kersten, Bölke, & Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, 2006)

2.2 Definition Integration

Integration ist ein weit gefasster Begriff, der in vielen Lebenslagen und Bereichen eine Rolle spielt. Nachfolgend wird der Begriff Integration im Kontext des Arbeitsmarktes erfasst. Die Arbeitsintegration bezieht sich auf die Teilhabe und Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit.

2.2.1 Arbeitsintegration

Unter dem Begriff Arbeitsintegration wird der unterstützte Zugang einer Personengruppe zur Erwerbsarbeit verstanden. Durch diverse Massnahmen der Arbeitsintegration soll dieser Zugang ermöglicht, gefördert und gesichert werden. Ein damit verbundenes Ziel ist die Teilhabe an möglichst allen gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen, also an «sozialer Integration». Ein weiteres Ziel ist, dass möglichst alle Gesellschaftsmitglieder wirtschaftlich unabhängig werden. Dies kann beispielsweise mittels Erwerbsarbeit erlangt werden. Es soll für möglichst viele Personen eine Erwerbsarbeit gefunden werden, damit der erste Arbeitsmarkt optimal ausgeschöpft werden kann (Schaufelberger & Meyer, 2010).

Die vier Systeme der Arbeitsintegration

In der Schweiz gibt es vier unterschiedliche Systeme, welche für die Gewährleistung und Förderung der arbeitsmarktlichen Integration zuständig sind. Dies sind die Arbeitslosenversicherung (ALV), die Invalidenversicherung (IV), die Unfallversicherung sowie die Sozialhilfe. Die Berufsbildung ist als Regelsystem für die Sicherstellung der arbeitsmarktlichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zuständig. Die Arbeitslosenversicherung, die Invalidenversicherung und die Unfallversicherung sind ergänzende Systeme. Die Arbeitslosenversicherung ist für Arbeitnehmende, die aus wirtschaftlichen Gründen keinen oder nur erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt finden zuständig. Die Invalidenversicherung sowie die Unfallversicherung unterstützen Arbeitnehmende, welche aus gesundheitlichen Gründen keinen oder einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die Sozialhilfe ist das vierte, sogenannte komplementäre System. Es greift für jene Menschen, die weder in der Berufsbildung gefördert werden können, noch Ansprüche bei der ALV, IV oder Unfallversicherung haben oder wenn die bezogenen Leistungen nicht zur Existenzsicherung ausreichen (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2010).

Für die Gewährleistung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und die Einhaltung anderer Menschenrechte ist die Teilnahme am Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Sie erlaubt es den betroffenen Menschen, für ihren Lebensunterhalt aufzukommen, was ihnen Selbstständigkeit ermöglicht. Ausserdem ist die Beteiligung am

Arbeitsmarkt ein Mittel, um die Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen anzuerkennen und zu nutzen sowie soziale Kontakte zu knüpfen und vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, 2017).

2.2.2 Erster und zweiter Arbeitsmarkt

Der erste Arbeitsmarkt, auch genannt als der reguläre Arbeitsmarkt, ist der zentrale Markt der Erwerbsarbeit in der Schweiz. Nebst dem ersten Arbeitsmarkt, der grundsätzlich allen Menschen offensteht, gibt es in der Schweiz weitere spezialisierte Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Dies sind die sogenannten «Institutionen» und «Werkstätten». Bei diesen Beschäftigungsarten redet man von «geschützter Arbeit» oder von Arbeit im «zweiten Arbeitsmarkt» (Bundesamt für Statistik, 2015).

INSOS Schweiz ist der nationale Branchenverband der Dienstleistungsanbietenden für Menschen mit Behinderung. Der Verband vertritt 800 Organisationen, deren diverse Angebote rund 60'000 Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen, darunter fallen ungefähr 25'000 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung (Schwalb & Theunissen, 2013).

2.3 Aktueller Stand in der Schweiz

In der Schweiz leben rund 1.7 Millionen Menschen mit einer Behinderung. Davon gelten 27 Prozent als stark beeinträchtigt. Menschen mit einer Behinderung machen somit rund 20 Prozent unserer Gesamtbevölkerung aus (Bundesamt für Statistik, 2019).

Nachfolgend wird aufgezeigt, wie der heutige Stand betreffend Arbeitsintegration in der Schweiz ist. Dabei werden die Ebenen Gesetz, Gesellschaft sowie die Ebene Arbeitsmarkt betrachtet. Weiter werden Herausforderungen, Rahmenbedingungen, Vorteile, sowie die bestehenden Instrumente der Arbeitsintegration beschrieben.

2.3.1 Ebene Gesetz

In der Schweiz gelten die folgenden vier Rechtsgrundlagen, welche für die Gleichstellung und den Schutz von Menschen mit Behinderungen greifen. Alle diese Grundlagen sprechen unter anderem das Recht auf Arbeit und Beschäftigung.

Die Verfassung – Diskriminierungsverbot

Artikel 8, Abs. 2, der Bundesverfassung bietet Menschen mit Behinderungen ausdrücklich einen erhöhten Schutz vor Benachteiligungen. Es besagt, dass niemand diskriminiert werden darf, namentlich nicht wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung (Inclusion Handicap, o. J.-b).

Dieses Gesetz allein reicht jedoch nicht aus, um Personen mit Behinderungen zu garantieren, dass ihnen im gesellschaftlichen Leben volle Teilhabe offensteht. Deshalb verlangt die Verfassung von Bund, den Kantonen und Gemeinden, dass sie Massnahmen ergreifen, um die Benachteiligungen zu beseitigen, welche Menschen mit Behinderungen erleben. Bund, Kantone und Gemeinden haben alle im Rahmen ihres Kompetenzbereiches die Pflicht, aktiv Defizite der aktuellen und bestehenden Gesetzgebung zu analysieren und entsprechend zu verbessern (Inclusion Handicap, o. J.-b).

Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG)

Das BehiG ist seit Januar 2004 in Kraft. Sein Zweck ist es, den Verfassungsauftrag zu konkretisieren und damit Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verringern (Inclusion Handicap, o. J.-a). Es setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und weiterzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Dafür sieht das Gesetz Massnahmen in den folgenden Bereichen vor:

- Bauten und Anlagen
- Öffentlicher Verkehr
- Dienstleistungen
- Schule
- Aus- und Weiterbildung
- Beschäftigung beim Bund

(BehiG, 2002)

Das Sozialversicherungsrecht – Invalidenversicherung

Es bestehen vier Systeme der Arbeitsintegration, die in der Schweiz greifen (vgl. Kapitel 2.2.1). Da bei einer Lernbehinderung mehrheitlich das System der Invalidenversicherung Anwendung findet, wird auf dieses System näher eingegangen.

Das Bundesgesetz über die Invalidenversicherung regelt die Leistungen (Eingliederungsmassnahmen, Hilflosenentschädigung und Renten) und deren Voraussetzungen bei Invalidität (Inclusion Handicap, o. J.-c).

Seit 2012 ist die IV-Revision 6a in Kraft, welche der Maxime «Eingliederung vor Rente» folgt. Das heisst, die IV wurde zur Integrationsversicherung umgestaltet, mit dem Ziel, vermehrt handycapierte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Freie Arbeitsplätze sollen mit Menschen besetzt werden, deren Beeinträchtigung für die Stelle keine Rolle spielen oder mit geeigneten Integrationsmassnahmen der IV überwunden werden können (IVB-Behindertenselbsthilfe Beider Basel, 2013).

UNO-Behindertenrechtskonvention (BRK)

Im Dezember 2006 wurde die UNO-Behindertenrechtskonvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen von der UNO Generalversammlung verabschiedet. Bis heute sind 175 Vertragsstaaten der Konvention beigetreten. Es ist das erste internationale Übereinkommen, dem die Europäische Union beigetreten ist. Die BRK ist das erste internationale Spezialübereinkommen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Im Jahr 2014 hat auch die Schweiz die Konvention ratifiziert. Die Schweiz sowie alle anderen Vertragsparteien verpflichten sich durch die BRK dazu, Hindernisse zu beheben, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, sie gegen Diskriminierung zu schützen und ihre Inklusion und ihre Gleichstellung in der Gesellschaft zu fördern (Eidgenössisches Departement des Innern, o. J.).

Artikel 27 der BRK beschreibt das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung. Das Ziel ist es, den Arbeitsmarkt und das Arbeitsumfeld inklusiv zu gestalten, damit Menschen mit Behinderung ihren Arbeitsplatz grundsätzlich frei wählen können, ohne von vornherein auf bestimmte Optionen beschränkt zu sein (Der Bundesrat, 2014).

2.3.2 Ebene Gesellschaft

Die Berücksichtigung der Situation von Menschen mit Behinderungen durfte in den letzten Jahren eine Verbesserung erfahren. Dies ist beispielsweise auf eine Verbesserung der Zugänglichkeit, die durch das Behindertengleichstellungsgesetz angestossen wurde und auch auf eine verstärkte Ausrichtung der Invalidenversicherung auf die Eingliederung zurückzuführen (Der Bundesrat, 2018).

Jedoch ist es heutzutage auch in der Schweiz noch nicht möglich, dass alle Menschen mit einer Behinderung gleichberechtigt und selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Trotz all den Bestrebungen bestehen immer noch viele Barrieren, welche verhindern, dass jene Menschen ihre Kompetenzen in die Gesellschaft einbringen können. Die Gründe für die bestehenden Benachteiligungen sind vielfältig. Zum Teil liegt heute der Fokus immer noch auf der Behinderung, nicht auf den Kompetenzen und Anliegen von Menschen mit Behinderungen. Mit diesem Fokus wird verhindert, dass das Potenzial von jenen Menschen erkannt und berücksichtigt wird. Ein weiterer Grund liegt in der Heterogenität von Behinderungen und, dass es sich bei der Gleichstellung und der Realisierung von Rechten um ein Querschnittsthema handelt. Oft fehlt das Bewusstsein der zuständigen Stellen, und oft fehlen auch Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen.

Heute ist klar, dass Behinderung in einem weiteren Sinn aus einem Zusammenspiel von individuellen sowie gesellschaftlichen gesetzten Faktoren besteht. Dies bedeutet, dass für

eine Verbesserung der persönlichen Situation auch die Verbesserung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen notwendig ist. Behindertenpolitik ist daher eine gesamtgesellschaftliche und themenübergreifende Querschnittsaufgabe. Es braucht das Engagement aller, damit Menschen mit einer Behinderung in einer Gesellschaft gleichberechtigt teilhaben können. In der Schweiz heisst das, dass die Behindertenpolitik als eine Daueraufgabe von Bund, Kantone, Gemeinden und Privaten umgesetzt werden muss (Der Bundesrat, 2018).

2.3.3 Ebene Arbeitsmarkt

Die Beteiligung am Arbeitsmarkt ist ein wichtiges, im Gleichstellungsgesetz stark verankertes Element der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Dank dieser Beteiligung können jene Personen finanziell für sich selbst sorgen. Dies ist sowohl in Bezug auf ihre Selbständigkeit und Selbstachtung als auch in Bezug auf die Sozialversicherungskosten wichtig. Des Weiteren können Menschen mit einer Behinderung dadurch ihre beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten einbringen, diese steigern und soziale Kontakte knüpfen. Sie können eine soziale und berufliche Identität aufbauen und nehmen damit umfassend an der Gesellschaft teil (Bundesamt für Statistik, 2017).

Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen

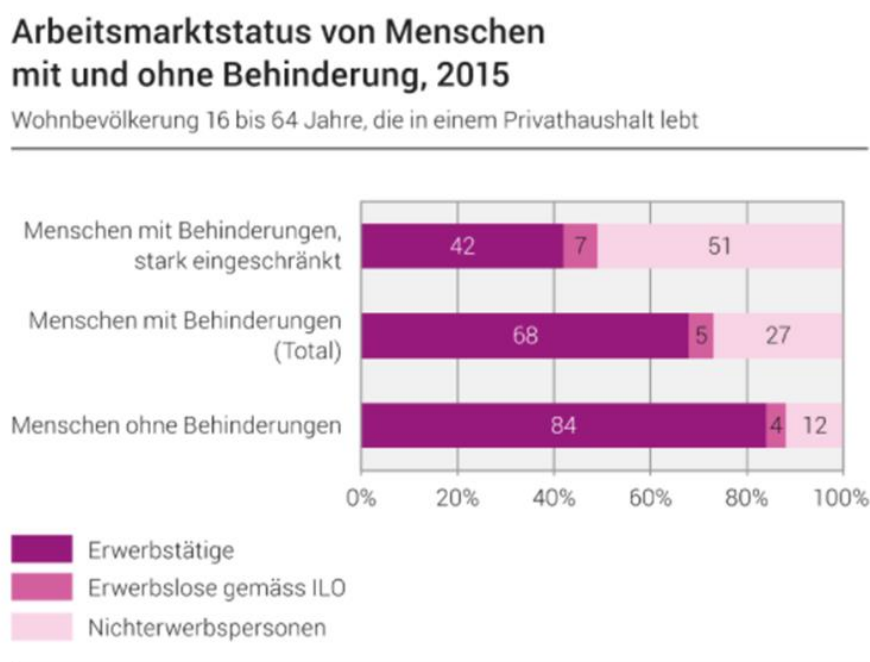


Abbildung 2: Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen (Bundesamt für Statistik, 2017)

Von den Menschen mit Behinderungen im Erwerbsalter (16 bis 64 Jahre) beteiligen sich rund drei von vier am Arbeitsmarkt. Die oben abgebildete Abbildung vom Bundesamt für Statistik (2017) zeigt auf, dass im Jahr 2015 68 % erwerbstätig und 5 % erwerbslos waren, was einem Anteil an Erwerbspersonen von 73 % entspricht. Diese Zahlen bedeuten ein starkes

Engagement von Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben. Dennoch ist Erwerbsbeteiligung geringer als bei Menschen ohne Behinderungen, dort sind es 88 % (Bundesamt für Statistik, 2017).

Von den erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen arbeiten 39 % in einem Teilzeit-Verhältnis (weniger als 36 Stunden pro Woche). Bei Menschen ohne Behinderung sind es 29 % Teilzeitarbeitende. Dieser Unterschied hängt stark mit der Behinderung zusammen. 24 % der teilzeitbeschäftigten Personen mit Behinderungen geben an, in erster Linie aus gesundheitlichen Gründen nicht vollzeitlich tätig zu sein. Bei Menschen ohne Behinderung liegt dieser Anteil bei 2 % (Bundesamt für Statistik, 2017).

Gleichstellung und das Verbot der Diskriminierung in der Arbeit

Die in Kapitel 2.3.1 beschriebenen Gesetzesbestimmungen sollen dafür sorgen, dass Personen mit Behinderungen (weiterhin) am Arbeitsleben teilnehmen können. Artikel 8 Absatz 4 der Bundesverfassung beauftragt den Gesetzgeber auf Bundes- und Kantonsebene, Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligen von Menschen mit Behinderungen vorzunehmen. Das Behindertengleichstellungsgesetz hat die Aufgabe, Personen mit Behinderungen vor Diskriminierungen zu schützen. Dies passiert in den wesentlichen gesellschaftlichen Bereichen des Lebens, mit Ausnahme der Arbeitsverhältnisse ausserhalb der Bundesverwaltung. Der Bund ist somit verpflichtet, Personen mit Behinderungen die gleichen Chancen wie Menschen ohne Behinderung einzuräumen. Für die Privatwirtschaft bestehen keine besonderen Vorschriften, dort kommen lediglich Regeln des OR zur Anwendung (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, 2017). In der Schweiz gibt es keine Vorgaben, sogenannte Quotenregelung für Arbeitgebende zur Beschäftigung eines bestimmten Prozentsatzes von Menschen mit Behinderung. Auf kantonaler Ebene sind in Einzelfällen zusätzliche rechtliche Bestimmungen zur Förderung der Eingliederung vorhanden (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011).

Akteure der beruflichen Integration

Die Massnahmen der Arbeitsintegration bewegen sich in der Schweiz zwischen sozialstaatlichen Versicherungssystemen, dem Arbeitsmarkt sowie den privaten Behindertenorganisationen. Folgend werden die drei wichtigsten Akteure, welche die berufliche Integration in der Schweiz fördern und konkrete Massnahmen dazu umsetzen, beschrieben.

Kantonale IV-Stellen

Im Bereich der Sozialversicherungen gelten die 26 kantonalen IV-Stellen als die hauptsächlichen Akteure der beruflichen Integration. Es besteht jedoch eine enge Zusammenarbeit mit Arbeitsvermittlungen, Sozialdiensten und öffentlicher Berufsberatung. Diese ist in der Schweiz im Rahmen der Institutionellen Zusammenarbeit (IIZ) geregelt. Auch bestehen Zusammenarbeiten mit Unfallversicherungen sowie Krankenversicherungen. Im Rahmen der letzten IV-Revision wurde innerhalb der IV-Stellen der Bereich Eingliederungsmanagement geschaffen, mit dem Ziel der (Re-)Integration. Die Aufsicht über alle kantonalen IV-Stellen obliegt dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV). (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011)

Arbeitgebende

Die Arbeitgebenden setzen sich zusammen aus Organisationen der Privatwirtschaft, öffentliche Verwaltung sowie aus Nonprofit-Organisationen. Wie bereits geschildert, haben die Arbeitgebenden, ausser dem Bund, in der Schweiz keine rechtlichen Verpflichtungen zur beruflichen Integration. Arbeitgebende haben aber alle ein Interesse an gesunden Mitarbeitenden und so verbreitete sich in den letzten Jahren auch in der Schweiz der Begriff «Disability Management». Die Betriebe bieten in diesem Rahmen Massnahmen zur Prävention und Reintegration von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011).

Private Organisationen der Behindertenhilfe

In der Schweiz gibt es viele verschiedene Behindertenorganisationen, welche sich regional und national für die Interessen der Menschen mit Behinderung einsetzen. Der Dachverband der Behindertenorganisationen in der Schweiz, Inclusion Handicap, engagiert sich für eine inklusive Gesellschaft, die Menschen mit einer Behinderung eine vollumfängliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben garantiert. Es gibt einige Organisationen, sie sich spezifisch auf die Arbeitsintegration ausrichten und den Personen Unterstützung in diesem Bereich, vor allem in der Arbeitsvermittlung, anbieten (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011).

2.3.4 Herausforderungen

Mit den rechtlichen Grundlagen und den Bemühungen aller Akteure im Bereich Arbeitsintegration zeichnet sich in der Schweiz in den letzten Jahren eine Entwicklung in Richtung Integration ab. Diese Perspektive ermöglicht Menschen mit einer Behinderung eine echte soziale und wirtschaftliche Partizipation und soll die Separierung der Lebenswelten aufheben. Damit dies jedoch vollständig der Fall ist, auch für Menschen mit einer Lernbehinderung, ist noch ein weiter Weg zu gehen (Schwalb & Theunissen, 2013).

Trotz aller Integrationsmassnahmen und Informationen darüber bestehen heute immer noch Herausforderungen, welchen es Menschen mit Behinderungen erschweren, Fuss im Arbeitsmarkt zu fassen. Aber auch Arbeitgebende haben heutzutage noch nicht ausreichend Informationen über die Chancen und Möglichkeiten, Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen (IVB-Behindertenselbsthilfe Beider Basel, 2013).

Nachfolgend werden gemäss IVB-Behindertenselbsthilfe Beider Basel (2013) einige Barrieren aufgezeigt, mit welchen Arbeitgebende und Betroffene konfrontiert sind.

Anreize

Heute gibt es viele Mittel, um Arbeitgebende für eine Integration zu motivieren, beispielsweise ein Eingliederungszuschuss, Arbeitsplatzanpassungen, bauliche Veränderung, Umschulung oder Coaching. Diese Anreize reichen offenbar noch nicht aus, um deutlich vermehrt Menschen mit einer Leistungsbeeinträchtigung anzustellen. Die Leistungsfähigkeit einer Person ist für den Betrieb eine der entscheidenden Faktoren für eine Anstellung.

Arbeitgebende

Der harte Wettbewerb, der Druck und die Arbeitsauslastung lässt es oft nicht zu, einen Mehraufwand für eine Anstellung von Menschen mit einer Behinderung in Kauf zu nehmen. Die Befürchtung von mehr Sozialabgaben aufgrund von Ausfällen und von Zusatzaufwand für Betreuung lässt oft keinen grossen Spielraum für das soziale Engagement der Firmen.

Arbeitsmarktsituation

Durch die Globalisierung und der Digitalisierung gehen durch Restrukturierungs- und Rationalisierungsmassnahmen oft die sogenannten «schlichten» Tätigkeiten verloren. Auch werden die Anforderungsprofile der offenen Stellen laufend anspruchsvoller. Dies macht es für Menschen mit einer Leistungsschwäche nicht einfach, eine passende Stelle zu finden.

Arbeitsplatzanpassung

Oft ist es für Menschen mit einer Behinderung schwierig, einen Arbeitsplatz nutzen zu können. Der Arbeitsplatz muss auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und deren Beeinträchtigungen angepasst werden.

Ausgrenzung durch Vorurteile

Nicht jeder Arbeitgebende oder Mitarbeitende hat Erfahrung im Umgang mit Menschen mit einer Behinderung. Durch diesen fehlenden Austausch entstehen Ängste und Hemmnisse. Und durch diese Unsicherheit, der Angst, man könnte etwas Falsches sagen, wird oft der Dialog mit jenen Menschen nicht gesucht. Dies lässt Menschen mit einer Behinderung oft ausgrenzen.

Informationsmangel

Trotz vorhandener Broschüren, Merkblättern und weiteren Informationsquellen fehlen teilweise gezielte und koordinierte Informationen, beispielsweise über Hilfestellung für eine Integration, zuhanden der Arbeitgebenden. Die Arbeitgebenden beschaffen sich solche Informationen in der Regel nicht selbst. Ebenso sind die Menschen mit einer Behinderung zu wenig über ihre Rechte und Pflichten informiert und beziehen so möglicherweise zu wenig Hilfestellungen.

Politik

Neue Ansätze im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen sind immer wieder gefragt. Chancengleichheit durch Gleichbehandlung ist bis heute noch nicht realisiert.

Das Behindertengleichstellungsgesetz findet nur sehr begrenzt Anwendung im Bereich Arbeit (vgl. Kapitel 2.3.1). Es gilt ausschliesslich für den Bund als Arbeitgebenden, nicht aber für die Privatwirtschaft. Der Bund soll eine Vorbildfunktion einnehmen und wird aufgefordert, alles daran zu setzen, Menschen mit einer Behinderung gleiche Chancen wie Nichtbehinderten anzubieten (Arbeitsgemeinschaft BASS/ZHAW, 2015).

Aus einer Evaluation der Eidgenössischen Finanzkontrolle (2011) ergaben sich Hinweise auf Faktoren, welche die Umsetzung des BehiG und die Realisierung der Gleichstellung bei Beschäftigungsverhältnissen des Bundes behindern. Die meistgenannten Hürden auf Bundesebene werden folgend, ergänzend zu den oben genannten generellen Herausforderungen, aufgeführt.

Fehlende Möglichkeiten der Arbeitsplatzanpassung

Durch den hohen Arbeitsdruck und der verlangten hohen Leistungsfähigkeit bleibt oft wenig Zeit und Spielraum, Stellen individuell auf eine Rest- oder Minderarbeitsfähigkeit anzupassen, Aufgaben aufzuteilen oder zusätzliche Arbeitsbereiche zu schaffen. Es gibt viele Stellen, die eine besondere Ausbildung verlangen. Durch die Automatisierung hingegen fallen viele einfache Arbeiten oder Routinearbeiten weg (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011).

Betreuungsaufwand

Für eine umfassende Betreuung der Betroffenen bleibt oft wenig Zeit übrig. Wenn die Arbeiten von den Betroffenen nicht ausgeführt werden können, durch Abwesenheiten oder unvorhersehbare Entwicklungen, fällt diese Arbeit auf das Team zurück. Vorgesetzte sind häufig nebst der Konfrontation mit der Behinderung auch mit dem privaten Umfeld der Person konfrontiert, was ein zusätzlicher Mehraufwand bedeutet (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011).

Finanzielle Ressourcen

Die Integration wird durch beschränkte finanzielle Möglichkeiten erschwert, welche beispielsweise durch Stellenabbau oder Beschränkung der Anzahl Kontingente bedingt sein können (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011).

Verhalten der Betroffenen

Das eigene Verhalten der Menschen mit einer Behinderung kann auch zu Hürden führen. Solche Hürden können durch fehlende Bereitschaft der Selbstreflexion in gewissen Situationen, durch zu hohe Erwartungen an sich selbst und der fehlenden Akzeptanz der eigenen Einschränkung, oder Minderwertigkeitsgefühle gegenüber dem Team entstehen. Durch fehlende Offenheit kann kein Vertrauen geschaffen werden, was zu Diskrepanzen im Team oder mit Vorgesetzten führen kann (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011).

Kommunikation / Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit externen Stellen verläuft teilweise nicht optimal und die bürokratischen Abklärungswege und die Administration nehmen viel Zeit in Anspruch. Auch in der internen Kommunikation kann es Schwierigkeiten geben, wenn Informationen fehlen oder das Team nicht richtig informiert wird (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011).

2.3.5 Rahmenbedingungen

Für eine erfolgreiche Integration sind bestimmte Rahmenbedingungen erforderlich. Gemäss Eidgenössischem Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (2019) können die Unternehmungen Hürden und Barrieren für Menschen mit Behinderungen an verschiedenen Stellen abbauen. Folgende sechs Faktoren können zu einem inklusiven Arbeitsumfeld führen.

1. Unternehmensleitung

Als erste Grundvoraussetzung für eine berufliche Integration muss die Selbstverpflichtung der Unternehmensleitung gegeben sein. Sie trägt die grösste Verantwortung und sollte eine Vorbildfunktion einnehmen.

2. Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz sollte hindernisfrei zugänglich sein. Insbesondere müssen Barrieren auf körperlicher wie auch auf sensorischer Ebene berücksichtigt werden.

3. Personalmanagement

Damit mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt besteht, benötigt es barrierefreie Personalreglemente. Menschen mit Behinderungen dürfen bei der Rekrutierung nicht diskriminiert werden. Auch in Arbeitsabläufen oder Inhalten dürfen für jene Menschen keine Nachteile entstehen.

4. Führungsstil

Es ist essenziell, dass Führungskräfte durch ihre persönliche Motivation die Vielfalt in ihrem Team fördern. Dazu benötigen Sie Informationen, welche zu einem Verständnis für Behinderungen und zu einer positiven Einstellung gegenüber diesen Personen führen.

5. Teamkultur

Bei einer Anstellung von Menschen mit Behinderungen spielt das Team eine zentrale Rolle. Teamkollegen und Teamkolleginnen fördern die Sozialisation am Arbeitsplatz, indem sie Unternehmenskultur vermitteln und tagtäglich zusammenarbeiten.

6. Netzwerke

Um das Bewusstsein für die Integration von Menschen mit Behinderungen zu fördern, können diverse Netzwerke und deren Wissenstransfer hilfreich sein.

2.3.6 Vorteile

Sind die Rahmenbedingungen gemäss Kapitel 2.3.5 gegeben und ist eine Anstellung von einer Person mit einer Behinderung erfolgt, kann dies gemäss Eidgenössischem Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (2019) zu nachweislich positiven Effekten führen. Menschen mit Behinderungen weisen beispielsweise eine deutlich höhere Lebenszufriedenheit auf, wenn sie am Arbeitsleben teilhaben. Für Firmen können durch eine Integration von Menschen mit einer Behinderung folgende Vorteile entstehen:

- **Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials**

Durch den demographischen Wandel und durch den Fachkräftemangel ist es umso wichtiger, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen zu erkennen und zu nutzen (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, 2019).

- **Loyale Mitarbeitende**

Werden Menschen mit Behinderungen richtig eingesetzt, können sie ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten. Diese Personen sind motiviert und erweisen sich als loyale Mitarbeitende (Compasso, o. J.).

- **Fortschrittliches Unternehmen**

Durch Diversität in Arbeitsgruppen können die Innovationsfähigkeit und die Bandbreite an Perspektiven gefördert werden (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, 2019).

- **Unternehmensklima**

Durch einen offenen Umgang mit beeinträchtigten Personen kann das Arbeitsklima verbessert werden und die sozialen Kompetenzen der Mitarbeitenden werden gefördert (Compasso, o. J.).

- **Soziale Verantwortung**

Mit der Förderung der Integration von Menschen mit einer Behinderung nimmt das Unternehmen eine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahr. Es entlastet die Sozialwerke und leistet somit einen wichtigen volkswirtschaftlichen Beitrag (Compasso, o. J.).

2.3.7 Bestehende Instrumente der Arbeitsintegration

Um die in Kapitel 2.3.4 aufgeführten Barrieren für eine erfolgreiche Arbeitsintegration von Menschen mit einer Behinderung zu verringern oder gar zu eliminieren, gibt es in der Schweiz bereits einige Instrumente und Konzepte, welche zum einen die Integration vereinfachen sollen und zum anderen Anreize für Arbeitgebende schaffen. Im Folgenden wird eine Auswahl dieser Instrumente und Konzepte erläutert.

Massnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung im Rahmen der Invalidenversicherung

In den vergangenen zehn Jahren ist im Rahmen von drei grossen Revisionen des Invalidenversicherungsgesetzes die Ausrichtung der Versicherung auf die Wiedereingliederung mit verschiedenen Massnahmen verstärkt worden. Das Ziel ist es, invalide oder von Invalidität betroffene Personen in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren oder darin zu erhalten. Bei diesen Eingliederungsmassnahmen handelt es sich um die Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung sowie um Massnahmen beruflicher Art (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, 2017). Die Massnahmen umfassen:

- **Berufsberatung für Versicherte**

Die Berufsberatung richtet sich an Personen, welche wegen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung in ihrer Berufswahl oder in der bisherigen Ausübung einer Tätigkeit beeinträchtigt sind. Diese Leistung beinhaltet Beratungsgespräche und falls erforderlich, psychologische Tests (Informationsstelle AHV/IV, 2018).

- **Erstmalige berufliche Ausbildung für Versicherte**

Dieses Angebot richtet sich an Personen, welche noch nicht erwerbstätig waren und wenn aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung Mehrkosten für eine Ausbildung entstehen (Informationsstelle AHV/IV, 2018).

- **Umschulung**

Eine Umschulungsmassnahme zielt darauf ab, bei gesundheitsbedingter Erwerbsunfähigkeit die Erwerbsfähigkeit zu erhalten, wiederherzustellen oder zu verbessern (Informationsstelle AHV/IV, 2018).

- **Arbeitsvermittlung**

Im Rahmen einer Arbeitsvermittlung werden Personen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz auf dem Arbeitsmarkt unterstützt. Die Vermittlung beinhaltet Beratungsgespräche beispielsweise für das Erstellen des Bewerbungsdossiers oder für die Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs. Zur Erhaltung einer Arbeitsstelle kann diese Massnahme auch bei gefundener Stelle bestehen bleiben (Informationsstelle AHV/IV, 2018).

- **Arbeitsversuch**

Personen mit Beeinträchtigungen werden mittels eines Arbeitsversuches an Firmen vermittelt, damit sie ihre Kompetenzen unter Beweis stellen können. Arbeitgebende können so während höchstens sechs Monaten die Fähigkeiten der Person testen. Der Arbeitgebende ist nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden, es wird allerdings eine Vereinbarung erstellt. Die Versicherten erhalten ein Taggeld oder weiterhin ihre Rente. Während dem Arbeitsversuch müssen sich beide Parteien an gewisse Voraussetzungen des Obligationenrechts halten (Informationsstelle AHV/IV, 2018).

- **Einarbeitungszuschuss**

Der Einarbeitungszuschuss wird Arbeitgebenden bezahlt, sofern die versicherte Person zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht die zu erwartende Leistungsfähigkeit aufweisen kann. Der Zuschuss beträgt höchstens dem monatlichen Bruttolohn und wird während höchstens 180 Tagen ausbezahlt (Informationsstelle AHV/IV, 2018).

Konzept Supported Employment

Supported Employment (Unterstützte Beschäftigung) ist ein wertgeleiteter methodischer Ansatz zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt. Diese Methode umfasst die notwendigen Unterstützungsmöglichkeiten, damit Menschen mit und ohne Behinderung zusammen im Arbeitsmarkt arbeiten und lernen können. Es geht um bezahlte Arbeit im ersten Arbeitsmarkt mit anfänglicher, zeitweiser oder kontinuierlicher Unterstützung (Doose, 2012).

Das Konzept Supported Employment verfolgt den Leitsatz: „Erst platzieren, dann trainieren“. Auf Trainings in besonderem Setting wird verzichtet, im Fokus steht die Vermittlung direkt in den regulären Arbeitsmarkt. Es stammt aus dem angelsächsischen Raum und wurde ursprünglich für Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt (Bärtsch & Huber, 2019). Heute ist das Konzept auch in der Schweiz, insbesondere bei der beruflichen Integration von psychisch erkrankten Menschen von grosser Bedeutung (Rüst & Debrunner, 2005).

Supported Employment gilt als dynamischer und ganzheitlicher Prozess mit mehreren Phasen der Integration. Diese Phasen sind Orientierung und Entscheidung, Erstellung eines

Fähigkeitsprofils, Stellensuche und Vermittlung, Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung. In jeder Phase werden mehrere Schritte unternommen, welche auch ineinander übergehen können (Verein Supported Employment Schweiz, o. J.).

Job Coaching Angebote

Der Ansatz Supported Employment wird einerseits bei der Vermittlung von Personen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt verfolgt aber auch später nach einer erfolgreichen Vermittlung. Denn nach einer Vermittlung erfolgt oft eine mehr oder minder intensive Unterstützung des beruflichen Integrationsprozesses im Betrieb. Diese Form der Integrationsbegleitung wird im Konzept Supported Employment als Job Coaching genannt. Job Coaching ist eine methodisch fundierte, personen- und betriebszentrierte Unterstützungsstrategie (Doose, 2012). In der Schweiz werden in vielen Fachstellen, in welchen nach dem Konzept Supported Employment gearbeitet wird, die Mitarbeitenden als Job Coaches bezeichnet. Die Coaches begleiten alle Teilnehmenden eines Integrationsprojektes und unterstützen die Beteiligten und ihr Umfeld am Arbeitsplatz. Damit ein Arbeitsverhältnis von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt entstehen kann, wird eine Begleitung durch einen Job Coach oft gewünscht. Arbeitgebende zeigen ihre Bereitschaft einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen oft erst dann, wenn ein Job Coaching gewährleistet ist (Hoffmann, 2005).

3 Methode

Für die Beantwortung der Forschungsfrage «Wie gelingt eine erfolgreiche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgebenden» werden Leitfadeninterviews als Experteninterviews durchgeführt. In Abschnitt 3.1 wird diese Methode beschrieben. Unter 3.1.1 wird erklärt, wie die Interviewfragen formuliert wurden und unter 3.1.2 werden die Experten beschrieben. In Kapitel 3.1.3 wird die Durchführung der Interviews geschildert und in Abschnitt 3.1.4 wird erklärt, wie die Interviews ausgewertet wurden.

3.1 Leitfadeninterview als Experteninterview

Das Ziel dieser Arbeit ist es, Empfehlungen für Arbeitgebende abzugeben, welche an einer beruflichen Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung interessiert sind. Um solche Empfehlungen abgeben zu können, war es der Autorin ein Anliegen, Interviews mit Experten aus diesem Gebiet zu führen. Deshalb wurde die qualitative Forschungsmethode in der Form des «Leitfadeninterview als Experteninterview» ausgewählt. Das Leitfadeninterview wird als passende Methode erachtet, da es offene Fragestellungen erlaubt und der oder die

Interviewte in der Lage ist, frei darauf zu antworten (Mayer, 2013). Das Leitfadenterview ist ein halbstandardisiertes Interview. Dieses erlaubt es dem Interviewenden, die Fragen nach dem Gesprächsverlauf anzupassen. Der Leitfaden dient also lediglich als Orientierungsrahmen für das Gespräch (Hussy, Echterhoff, & Schreier, 2010). Mit diesem Leitfaden erhält das Gespräch eine klare Struktur und es ermöglicht es am Schluss, die verschiedenen Interviews besser miteinander zu vergleichen. Diese Struktur dient als Orientierung und stellt sicher, dass keine wichtigen, für die Beantwortung der Forschungsfrage relevanten Fragen vergessen gehen. Die Fragen müssen nicht exakt der geplanten Reihenfolge gestellt werden, dies ermöglicht es dem Interviewenden zu entscheiden, ob mehr Details benötigt werden oder ob der oder die Befragte zurück zur Frage geleitet werden soll (Mayer, 2013).

3.1.1 Interviewfragen

Die Interviewfragen werden auf der Grundlage des Theorieteils formuliert und in einem Interviewleitfaden festgehalten (vgl. Kapitel 3.1). Das halbstandardisierte Interview erlaubt es dem oder der Befragten offen und frei zu antworten und gibt ihm oder ihr so die Möglichkeit, das ganze Knowhow zu zeigen (Brink, 2013). Es ist jedoch wichtig, dass der Interviewende den Leitfaden als Orientierungsrahmen benützt, um so dem Gespräch eine klare Struktur zu verleihen (Hug, Poscheschnik, & Lederer, 2010).

Bevor Experteninterviews durchgeführt werden können, sind gemäss Mieg & Näf (2005) zwingend folgende Vorbereitungen erforderlich:

- Die Autorin muss sich mit dem jeweiligen Fachgebiet vertraut machen, insbesondere mit Fachausdrücken und den bisher grundlegenden Befunden.
- Die Autorin muss sich über die Fragestellung und über das eigene Erkenntnisinteresse klar werden.
- Die Autorin erstellt einen klaren Interviewleitfaden.

Dieser Leitfaden sollte eine klare Struktur aufweisen. Gemäss Mieg & Näf (2005) sollten folgende Punkte für die Erarbeitung eines Leitfadens beachtet werden:

- Es erfolgt eine Einteilung der Fragen in Einstieg, Frageblöcke gemäss den Themen in der Theorie, Abschluss und Verdankung.
- Die Reihenfolge der Frageblöcke werden gemäss der Sachlogik gestaltet, die voraussichtliche Gesprächsdynamik wird bedenkt und dabei heikle Fragen eventuell erst am Schluss gestellt.
- Die Reaktionen und Erwartungen des Gesprächspartners werden berücksichtigt.
- Es wird Sachlichkeit angestrebt und dadurch klare und direkte Fragen gestellt.

3.1.2 Experten

Mayer (2013) definiert einen Experten als eine Person, welche auf einem begrenzten Gebiet ein klares und abrufbares Wissen verfügt. Seine Ansichten basieren auf sicheren Behauptungen und seine Urteile sind kein blosses Raten oder unverbindliche Annahmen.

Um die Forschungsfrage «Wie gelingt eine erfolgreiche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgebenden» beantworten und um Empfehlungen für Arbeitgebende abgeben zu können, interviewte die Autorin fünf Arbeitgebende. Die ausgewählten Arbeitgebenden verfügen alle über Erfahrungen mit einer angestellten Person mit einer Lernbehinderung. Bei der Auswahl der Firmen wurde darauf geachtet, dass es unterschiedliche Branchen sind, um eine grosse Bandbreite an Interessierten ansprechen zu können.

Nachfolgend sind die ausgewählten Unternehmen aufgelistet:

Firma	Branche
Prontoplast Spritzguss AG	Industrie
Karl Graf Automobile AG	Autogewerbe
Autogrill Flughafen Zürich	Gastronomie
KIMI Krippen AG	Kinderbetreuung
Mitschaffe.ch GmbH	Stellenvermittlung für Menschen mit Handicap

Tabelle 2: Ausgewählte Unternehmen und Branchen

3.1.3 Durchführung

Um geeignete und erfahrene Arbeitgebende zu finden, tauschte sich die Autorin in ihrem Netzwerk aus. Mithilfe einer Stiftung, welche Personen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt, konnten via Mail und Telefon die Kontakte zu solchen Firmen hergestellt werden. Die Interviews wurden jeweils vor Ort in den Betrieben gehalten und dauerten zwischen 45 und 60 Minuten. Die Autorin hat, mit der Erlaubnis der Personen, jedes Interview aufgenommen und jedes Interview wurde transkribiert.

Bei der Durchführung der Interviews wurden die sieben nachfolgenden goldenen Regeln der Interviewtechnik gemäss Hug et al. (2010) berücksichtigt.

- **Verständlichkeit beachten:**

Es soll darauf geachtet werden, dass Interviewende und Befragte Personen sich gegenseitig gut verstehen. Dafür ist es wichtig die Fragen so zu formulieren, dass das

Gegenüber sie versteht. Auch sollten Fachausdrücke eher gemieden werden. Es gilt, die eigene Sprache der Sprache des Interviewpartners anzupassen.

- **Technik beherrschen:**

Es ist wichtig, sich vor dem Interview mit den ausgewählten Technologien vertraut zu machen. Das Aufnahmegerät sollte von Beginn an funktionieren und darf keine Störung während des Gespräches darstellen.

- **Ungestörtheit schaffen:**

Der Interviewort sollte eine ungestörte, ruhige und entspannte Atmosphäre bieten. Jede Störung des Gespräches sind kontraproduktiv und sollten möglichst verhindert werden.

- **Vertrauen aufbauen:**

Es ist erstrebenswert, eine Vertrauensbasis mit dem Interviewpartner aufzubauen, damit dieser sich traut zu erzählen, was ihn bewegt. Die befragte Person muss ernsthaftes Interesse spüren und darf sich nicht ausgehorcht oder kritisiert fühlen. Es sollte versucht werden, die Erzählungen des Interviewpartners zu akzeptieren, auch wenn man selbst andere Ansichten hat.

- **Gespräch steuern:**

Es ist die Aufgabe des Interviewenden, das Gespräch auf jene Bereiche zu lenken, welche für die Fragestellung relevant sind. Wenn das Gegenüber abschweift, sollte versucht werden, das Gespräch wieder zum Thema zurück zu führen.

- **Geduld haben:**

Man sollte Geduld im Abwarten von Antworten ausweisen. Ein Interview ist kein Alltagsgespräch. Wenn Pausen entstehen, sollten diese ausgehalten werden und es sollte nicht gleich mit der nächsten Frage vorgeprescht werden. Wenn jemand verweigert eine Frage zu beantworten, gilt es dies zu respektieren, ein Interview ist kein Verhör.

- **Flexibel bleiben:**

Das Leitfadeninterview lässt es zu, die Aufmerksamkeit des Interviewenden auf einen Bereich zu lenken, welcher im Leitfaden noch nicht berücksichtigt worden ist. Dies ist wichtig, denn sonst wird man Opfer der eigenen Leitfadenbürokratie und wichtige Aspekte könnten so übersehen werden.

3.1.4 Auswertung

Das Ziel bei der Auswertung von Experteninterviews ist es, aus den erhobenen Interviewtexten das Gemeinsame herauszuarbeiten. Grundlage dazu ist die transkribierte Audioaufnahme (Mayer, 2013). Die Autorin dieser Masterarbeit hat sich für die «wörtliche

Transkription» entschieden. Eine Technik für diese Transkription bildet die «Übertragung in normales Schriftdeutsch». Dies ist die am meisten verbreitete Technik. Dabei wird der Dialekt bereinigt, Satzbaufehler können behoben und der Stil geglättet werden. Diese Technik wird benutzt, wenn die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht und die befragte Person beispielsweise als Zeuge, Experte oder Informant auftreten soll (Mayring, 2016).

Bei der Transkription der Audioaufnahme werden Pausen, Stimmlagen und sonstige parasprachlichen Elemente nicht berücksichtigt und sind nicht Gegenstand der Interpretation. Somit enthält das Transkript lediglich den Inhalt des Gespräches, ohne die erwähnten Vermerke (Mayer, 2013).

Um die geschriebenen Transkripte auszuwerten, stützt sich die Autorin auf die qualitative Inhaltsanalyse von Mayring (2016). Mit dieser Inhaltsanalyse wird das Material streng methodisch schrittweise analysiert. Das Material wird in Einzelheiten zerlegt und nacheinander bearbeitet. Das Kernstück der Analyse bildet das Kategoriensystem. Hierfür wurde die deduktive Kategorienanwendung genutzt, welche basierend auf dem strukturierten Leitfadeninterview Kategorien festlegt. Somit wird gewährleistet, dass die Kategorien in einem Wechselverhältnis von Theorie und dem konkreten Material entwickelt worden sind. Mit diesem Kategoriensystem werden diejenigen Aspekte festgelegt, welche aus dem Material herausgefiltert werden sollen.

Um anschliessend festzulegen, welcher Materialbestand in welche Kategorie fällt, wurde vorab genau definiert, welche Textbestandteile in welche Kategorie gehören. Dazu wurden Ankerbeispiele festgelegt, welche als Beispiel für die einzelnen Kategorien gelten. Zudem wurden Kodierregeln erstellt, um Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien zu regeln und um eine eindeutige Zuordnung zu ermöglichen. Anhand dieses Verfahrens wurde das Material durchgearbeitet. In einem ersten Schritt wurden die Textstellen, welche eine Kategorie ansprechen, gekennzeichnet. In einem zweiten Schritt wurde dann das gekennzeichnete Material heraufgefiltert, zusammengefasst und aufgearbeitet (Mayring, 2016).

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus den Experteninterviews erläutert. Die Resultate werden anhand der deduktiven Kategorienanwendung geordnet und folgend dargestellt.

4.1 Kategorie: Definitionen

Diese Kategorie umfasst die Definitionen von Behinderung, Lernbehinderung und Integration. Für diese Begriffe besteht keine einheitliche Definition und in der Literatur bestehen verschiedene Definitionen. Die Sichtweise der Experten auf diese Begriffe wird daher ermittelt und dargelegt.

4.1.1 Behinderung

Für alle befragten Personen bedeutet Behinderung eine Einschränkung im Ausführen von Tätigkeiten im Alltag. Eine Person nennt, dass die Lebensqualität dadurch eingeschränkt sei. Für eine Person bedeutet Behinderung eine dauerhafte und gravierende Einschränkung im entsprechenden Bereich, zum Beispiel im Lernen. Die Person fügt an, dass jede Einschränkung jedoch sehr unterschiedlich sein kann. Jemand sprach den benötigten Betreuungsaufwand an, um im Alltag funktionieren zu können. Eine Person äusserte sich kritisch, den Begriff Behinderung überhaupt definieren zu müssen. Der Interviewte hat Mühe, dass man bei jenen Personen mit Behinderungen immer diesen Zusatz anfügt. Für Menschen ohne Behinderung gebe es sowas schliesslich auch nicht. Und doch sei Behinderung ein Wort, dass alle irgendwie verstehen. Er selbst benützt jedoch das neudeutsche Wort «Handicap».

4.1.2 Lernbehinderung

Lernbehindert ist jemand, der sich neues Wissen nicht aneignen, anwenden oder umsetzen kann, weil der Körper oder Geist dies nicht zulässt. So wurde Lernbehinderung von einem Interviewpartner beschrieben. Ein Weiterer beschreibt seine Mitarbeiterin als übereifrig und ordnet dieses Manko der Lernbehinderung zu. Auch habe seine Mitarbeiterin eine sehr hohe soziale Kompetenz. Eine weitere Aussage besagt, dass die Definition Lernbehinderung schwierig zum Beschreiben sei. Auch eine Abgrenzung von geistiger Behinderung und Lernbehinderung zu machen, sei nicht einfach. Dieselbe Person nannte auch, dass für ihn die Diagnose eines Mitarbeitenden oft keine grosse Rolle spielt. Er fragt die Menschen oft selbst, wo ihre Handicaps liegen. Da bekomme er oft zu hören, dass man ihnen mehr erklären, aufzeigen und aufschreiben müsse.

4.1.3 Integration

Für einen Experten heisst Integration generell, dass eine neue Person in eine Gruppe aufgenommen wird und am Gruppenleben teilhaben kann. Integration muss laut dieser Person von beiden Seiten her geschehen, vom Individuum sowie von der Gruppe. Arbeitsintegration für Menschen mit einer Behinderung heisst eine Chance zu erhalten, um in der normalen Arbeitswelt mitwirken zu können. Des Weiteren wurde Integration als Verschmelzung von Einzelpersonen in einer Gruppe erklärt. Menschen mit Defiziten sollten sich in eine Gruppe einfühlen können und als gleichwertig angesehen werden und sich so weiterentwickeln können. Ein Experte beschreibt Integration als Zwischenetappe. Er träumt von einem Begriff weiter, der Inklusion und von einem inklusiven Arbeitsmarkt. Somit wäre dann die Integration nicht mehr notwendig. Alle Menschen mit und ohne Handicap könnten miteinander arbeiten und es wäre ganz normal.

4.2 Kategorie: Motivation

Die Antworten auf die Frage nach der Motivation für eine Anstellung einer Person mit einer Lernbehinderung fielen unterschiedlich aus. Ein Motiv hatten jedoch alle Interviewten geäußert, die persönliche Motivation. Eine Person erwähnte, dass sie durch eine Stiftung angefragt wurde und es so zu einer Anstellung kam. Sie hatten eine Stelle ausgeschrieben und sie war persönlich daran interessiert, es mit dieser Bewerberin mit Behinderung zu versuchen. Eine weitere Aussage der persönlichen Motivation ist, dass jeder Mensch mit oder ohne Behinderung, der arbeiten will und kann, sich in der Gesellschaft und im Arbeitsleben einbringen können soll. Ein Interviewter erzählte, dass es ihm persönlich Freude mache, Menschen zu fördern und ihre Entwicklung mitverfolgen zu können. Neben der persönlichen Motivation wurde die Firmentradition eines Arbeitgebenden erwähnt. In dieser Firma arbeitet schon lange ein Angestellter mit einer Behinderung, dieser wurde auch beim Generationenwechsel übernommen. Der interviewte Stellenvermittler nannte folgende Hauptmotivationen seitens seiner Einsatzbetriebe: Soziale Verantwortung, Förderung der Unternehmenskultur und soziale Bereicherung.

4.3 Kategorie: Anstellungsprozess

Diese Kategorie befasst sich mit der Frage, wie der Anstellungsprozess von einem Mitarbeitenden mit Lernbehinderung aussieht. Der Anstellungsprozess läuft bei allen vier befragten Experten gleich ab:

1. Vorstellungstermin
2. Schnuppern
3. Vertragsabschluss und Anstellungsadministration

Alle interviewten Arbeitgebenden gaben an, dass das Anstellungsprozedere dasselbe ist, wie bei einem Menschen ohne Behinderung. Lediglich das Schnuppern fällt zum Teil länger aus, um die Person und deren Verhalten besser kennen zu lernen. Alle vier interviewten Firmen arbeiten mit einer Stiftung zusammen. Der Mitarbeitende mit Lernbehinderung ist bei dieser Stiftung angestellt, arbeitet jedoch bei Einsatzfirmen der Stiftung. Somit läuft die ganze Anstellungsadministration über die Stiftung. Auch beim interviewten Stellenvermittler verhält es sich so. Er stellt die Personen an und leiht sie einem Einsatzbetrieb aus. Die Zusammenarbeit mit einer Stiftung entlastet die Firma in den administrativen Tätigkeiten und die Stiftung übernimmt gewisse Risiken der Anstellung.

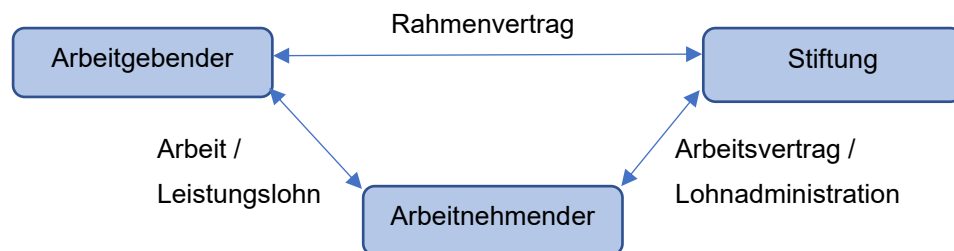


Abbildung 3: mögliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und einer Stiftung (eigene Darstellung)

4.4 Kategorie: Funktion / Tätigkeiten

Mithilfe dieser Kategorie wird erläutert, welche Funktion die angestellte Person mit einer Lernbehinderung hat und welche Tätigkeiten sie ausführt.

In der untenstehenden Tabelle (Tabelle 3) werden die Nennungen der verschiedenen Arbeitgebenden aufgelistet.

Arbeitgebender	Funktion	Tätigkeiten
Kita	Hauswirtschaft / Betreuung	Haushaltsarbeiten (z.B. Küchenarbeiten, Wäsche, putzen, aufräumen) Betreuung (z.B. wickeln, Singkreis, trösten, Waldtage, basteln)
Autogarage	Hilfsarbeiter	Mithilfe bei unterschiedlichen Arbeiten in der Werkstatt (z.B. Autos umparkieren, Pneu wechseln, Putzarbeiten)
Industriebetrieb	Hallenchef	Halle sauber machen und für Ordnung sorgen, Mithilfe bei Verpackungsarbeiten, in der Spedition und im Lager, Montagearbeiten
Gastrobetrieb	Allrounder	abwaschen, abräumen, Mithilfe im Service und beim Buffet/Kaffeemaschine, Kassenbedienung mit eigener Kasse

Tabelle 3: Funktion und Tätigkeiten der Mitarbeitenden mit Lernbehinderung von den interviewten Experten

Alle vier Experten erwähnen, dass die Personen zu Beginn der Anstellung eher einfachere Tätigkeiten ausführten. Man musste den Mitarbeitenden zuerst kennen und einschätzen lernen. Auch musste man zuerst herausfinden, was die Person kann und wo sie an ihre Grenzen stösst. Nach diesem Findungsprozess konnten alle Arbeitgebenden das Arbeitsgebiet der entsprechenden Person anpassen und entsprechend erweitern. Alle Experten sind sich auch einig, dass die angestellte Person mit einer Lernbehinderung eine

gewisse Verantwortung trägt und diese auch spüren darf, beziehungsweise muss. Man verlässt sich auf diesen Mitarbeitenden.

Der interviewte Stellenvermittler betreut momentan rund 80 Personen mit einer Behinderung im ersten Arbeitsmarkt. Die folgende Grafik (Abbildung 4) zeigt auf, in welchen Branchen die Personen arbeiten und welche Tätigkeiten diese ausführen. Der Experte erwähnt, dass die meisten als Hilfsarbeitende mit eher niederschweligen Arbeiten angestellt sind. Für ihn ist nicht die Branche entscheidend, sondern die Tätigkeiten und die Betriebsgrösse einer Unternehmung.

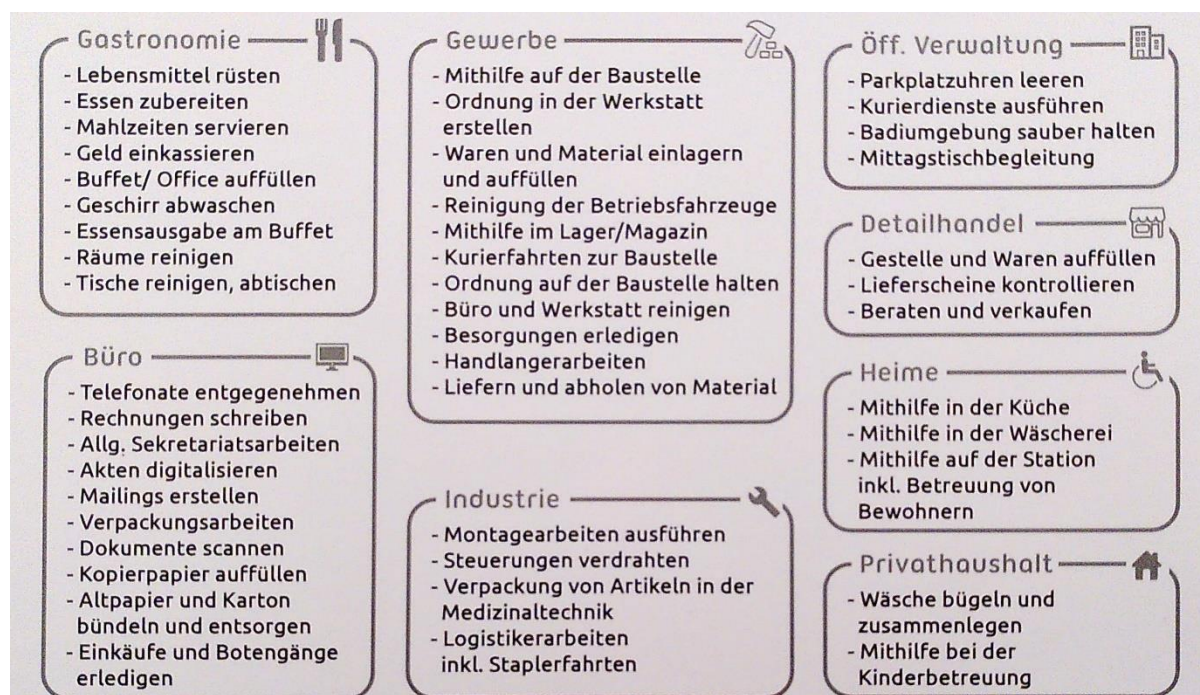


Abbildung 4: Diese Tätigkeiten werden von Menschen mit Handicap momentan ausgeführt (mitschaffe.ch GmbH, 2020)

4.5 Kategorie: Arbeits- und Leistungsfähigkeit

Mit der Frage nach der Arbeits- und Leistungsfähigkeit wird das Pensum und die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden mit einer Lernbehinderung erfragt.

Der Personalvermittler machte bisher die Erfahrung, dass Menschen mit einer Lernbehinderung zwischen 60 % und 100 % arbeiten. Dies ist auch bei den vier Arbeitgebenden der Fall.

Arbeitspensum der Mitarbeitenden mit einer Lernbehinderung von den interviewten Experten

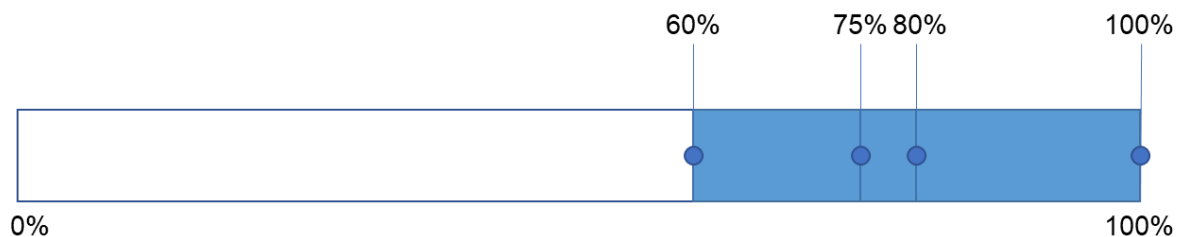


Abbildung 5: Arbeitspensum der Mitarbeitenden mit einer Lernbehinderung der interviewten Experten (eigene Darstellung)

- Die Arbeitnehmerin im Gastrobetrieb arbeitet **60 %** verteilt auf 5 Tage. Dem Betrieb ist es wichtig, dass die Person jeden Tag anwesend ist und somit Routine erhält. Zur Arbeitsleistung wurde keine Auskunft gegeben.
- Der Mitarbeiter im Industriebetrieb arbeitet jede Woche unterschiedlich, mehrheitlich sind es aber **75 %**. Er erbringt die volle Leistungsfähigkeit, wenn er anwesend ist.
- Die Person in der Kita arbeitete zu Beginn 60 %, nach einer gewissen Zeit konnte sie das Pensum auf **80 %** verteilt auf 5 Tage aufstocken. Zur Leistungsfähigkeit konnte keine Angabe gemacht werden
- Die Person in der Autogarage arbeitet **100 %**. Sie führt die Tätigkeiten etwas langsamer aus als andere Mitarbeitende, die Leistung ist jedoch vergleichbar mit einem Lernenden im zweiten Lehrjahr.

4.6 Kategorie: Ausbildung

In dieser Kategorie wurde erfragt, welche Ausbildung die angestellte Person mit einer Lernbehinderung absolviert hat. Zwei von den Arbeitgebenden geben an, nicht konkret zu wissen welche Ausbildung die Person hat. Beide vermuten jedoch, dass die Mitarbeitenden eine Anlehre absolviert haben. Der Gastrobetrieb erwähnt, dass es für den Allrounder-Job in seinem Betrieb auch nicht gross auf die Ausbildung ankommt. Die verlangten Tätigkeiten können alle erlernen. Die Mitarbeiterin in der Kita hat eine **PrA** (praktische Ausbildung nach Insos) in Hauswirtschaft absolviert und der Angestellte in der Autogarage absolvierte die zweijährige Lehre als Automobilpraktiker.

Gemäss dem interviewten Personalvermittler haben die meisten Arbeitnehmenden mit einer Lernbehinderung eine **EBA** oder **PrA Ausbildung** oder **keinen Lehrabschluss**. Auch er erwähnt, dass die Ausbildung oft nicht eine grosse Rolle spielt. Viel mehr kommt es auf die Motivation und die Tätigkeiten an.

4.7 Kategorie: Arbeitsumfeld

Mit der Kategorie Arbeitsumfeld wird untersucht, welche Rolle das Team und die Vorgesetzten bei einer angestellten Person mit Lernbehinderung einnehmen.

Für den Personalvermittler ist klar, dass es mindestens zwei Personen in der Firma benötigt, damit die Integration funktioniert: Die Person an der Basis, welche zuständig ist für die Betreuung und die Person im Management, welche Entscheidungen fällt. Wenn diese zwei wichtigen Akteure nicht von dem Vorhaben überzeugt sind, wird es oft schwierig.

Die vier Arbeitgebenden sind sich einig, dass die integrierte Person vollkommen im Team integriert ist und von den Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Beeinträchtigung gleichbehandelt wird wie die anderen. Auch pflegen alle vier eine offene und transparente Kultur, man spricht Dinge direkt an und versucht Probleme gemeinsam zu lösen. Ein Arbeitgebender fügt an, dass sein Mitarbeiter auch von Seiten Lieferanten und Kunden akzeptiert und integriert wird und im Team immer und überall dabei ist, auch bei Freizeitaktivitäten mit dem Team.

Zwei Experten erwähnten, dass sie zu Beginn ein Gotti bzw. Götti für die Person mit Lernbehinderung bestimmt haben. Die Funktion war jeweils nach einer gewissen Zeit nicht mehr notwendig.

4.8 Kategorie: Finanzielle Themen

In dieser Kategorie wurde nach dem Lohn eines Angestellten mit Lernbehinderung und nach allfälligen weiteren finanziellen Aspekten gefragt.

Die gefragten Arbeitgebenden arbeiten alle mit einer Stiftung zusammen. Die Anstellung läuft primär über diese Stiftung, die Angestellten mit Lernbehinderung arbeiten jedoch extern bei den Arbeitgebenden. So wird dem Arbeitgebenden der administrative Zusatzaufwand abgenommen. Der Arbeitnehmende erhält einen Leistungslohn von der Firma ausbezahlt. Dieser bewegt sich im Rahmen von 600 bis 1'300 Schweizer Franken. Die vier Angestellten beziehen alle eine IV-Rente. Die Arbeitgebenden wissen jedoch nicht, wie hoch diese ist. Auch die Arbeitnehmenden vom Personalvermittler erhalten einen Leistungslohn und die meisten beziehen ebenfalls eine IV-Rente und oft zusätzliche Ergänzungsleistungen.

4.9 Kategorie: Privates Umfeld

Alle fünf interviewten Experten teilen mit, dass sie keinen Kontakt zum privaten Umfeld oder Therapeuten und Ärzten der Mitarbeitenden mit Behinderung haben. Alle verfügen jedoch über einen Notfallkontakt. Die Arbeitgebenden sind somit nicht in das private Umfeld involviert.

4.10 Kategorie: Unterstützungsangebote

In dieser Kategorie wurde erfragt, ob und inwiefern die Arbeitgebenden in Bezug auf die Anstellung von einer Person mit einer Lernbehinderung unterstützt werden.

Da alle vier Arbeitgebenden mit einer Stiftung arbeiten, profitieren sie von einem Job Coaching. Die vier sind sich einig, dass sie zu Beginn der Anstellung öfters einen Job Coach beigezogen haben. Nach einer gewissen Zeit war dies aber nicht mehr erforderlich. Die meisten treffen den Job Coach der Stiftung nur noch ein bis zwei Mal pro Jahr an den Mitarbeitenden-Gesprächen. Für alle befragten Personen ist dieser Kontakt zu den Job Coaches sehr wichtig. Es gibt ihnen Sicherheit und sie wissen, wo sie sich bei Problemen melden können.

4.11 Kategorie: Vorteile

Die befragten Personen wurden nach den Vorteilen gefragt, welche eine Anstellung von einer Person mit einer Lernbehinderung mit sich bringen.

Alle vier Arbeitgebenden sprechen die **Zuverlässigkeit** der Arbeitnehmenden an (vgl. Abbildung 6). Die Personen sind sehr froh, dass sie arbeiten dürfen und erledigen ihre Arbeiten sehr pflichtbewusst. Man verlässt sich auf die Person und kann ein Stück weit auch Verantwortung abgeben. Zwei Interviewte sprechen zudem von der «treuen Seele», dass die Arbeit für die Person das Leben sei und man sie sogar fast zwingen müsse, Ferien zu nehmen.

Auch wurde von allen Befragten die **Entwicklung** der Mitarbeitenden genannt. Jede Person entwickle sich im Verlaufe der Anstellung und es mache Freude, die Entwicklung miterleben zu dürfen. Der Stellenvermittler erwähnt jedoch, dass die Entwicklung von Menschen mit einer Lernbehinderung nicht stetig voran geht. Es kann sein, dass einmal das ganze Potenzial ausgeschöpft ist und dies müsse man dann auch akzeptieren können.

In den Gesprächen wurde erwähnt, dass die Arbeitnehmenden durch ihr **Verhalten** oft als entschleunigend wahrgenommen werden, was einen **positiven Einfluss auf das Team** hat. Zwei Arbeitgebende betonen das frohe Gemüt der Angestellten selbst bei unangenehmen Arbeiten. Auch dies überträgt sich auf das Team.

Das Einbringen von **neuen Ansichten** und Hinterfragen der alltäglichen Arbeiten wurde von zwei Interviewten auch als positive Auswirkung genannt. Dies bringt frischen Wind in die Firma und zugleich wird dadurch das Team auf Menschen mit Beeinträchtigungen sensibilisiert.

Die **Imageförderung** oder die Aussenwirkung von einer solchen Anstellung wurde von zwei Arbeitgebenden erwähnt. Man spüre, dass beispielsweise die Kunden, Lieferanten oder auch andere Arbeitgebende das soziale Engagement wahrnehmen. Dies wirke sich positiv auf die Firma aus. Jedoch mache man nicht «Werbung» damit. Für den Personalvermittler ist es

wichtig, dass über die Anstellung gesprochen wird, im Sinne von «Tue Gutes und Sprich darüber».

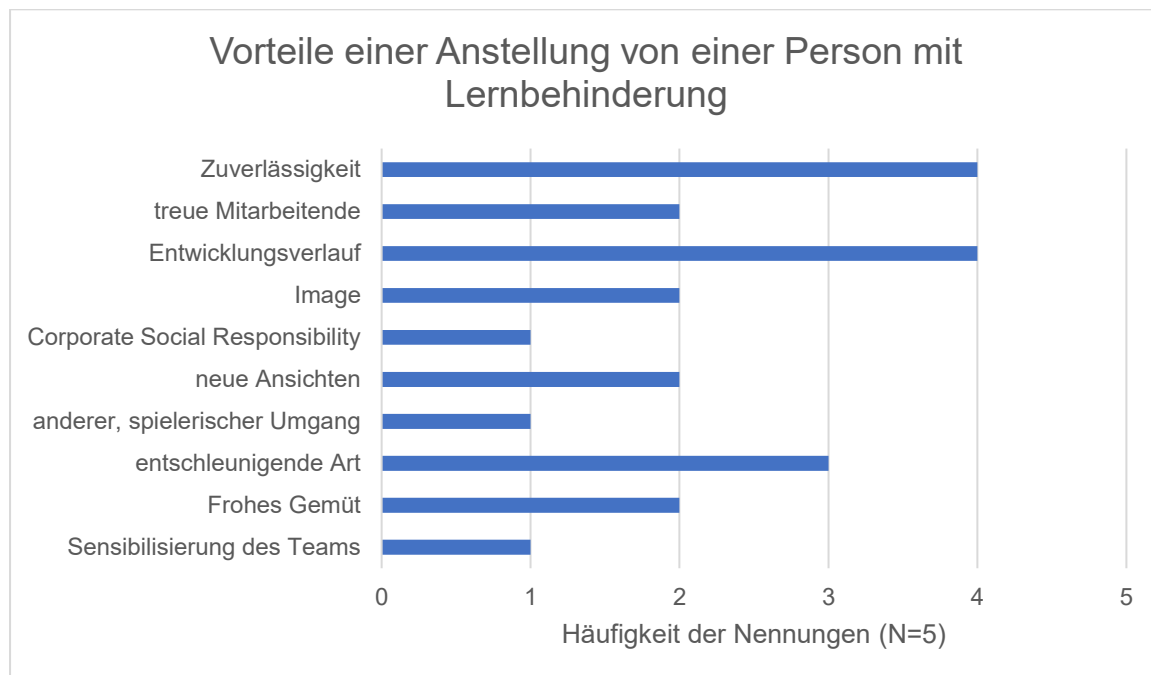


Abbildung 6: Vorteile einer Anstellung von einer Person mit Lernbehinderung (eigene Darstellung)

4.12 Kategorie: Herausforderungen

In dieser Kategorie wurden die Experten nach den Herausforderungen bei einer Anstellung von einer Person mit einer Lernbehinderung gefragt. Es wurden die folgend beschriebenen sechs Herausforderungen genannt (vgl. Abbildung 7).

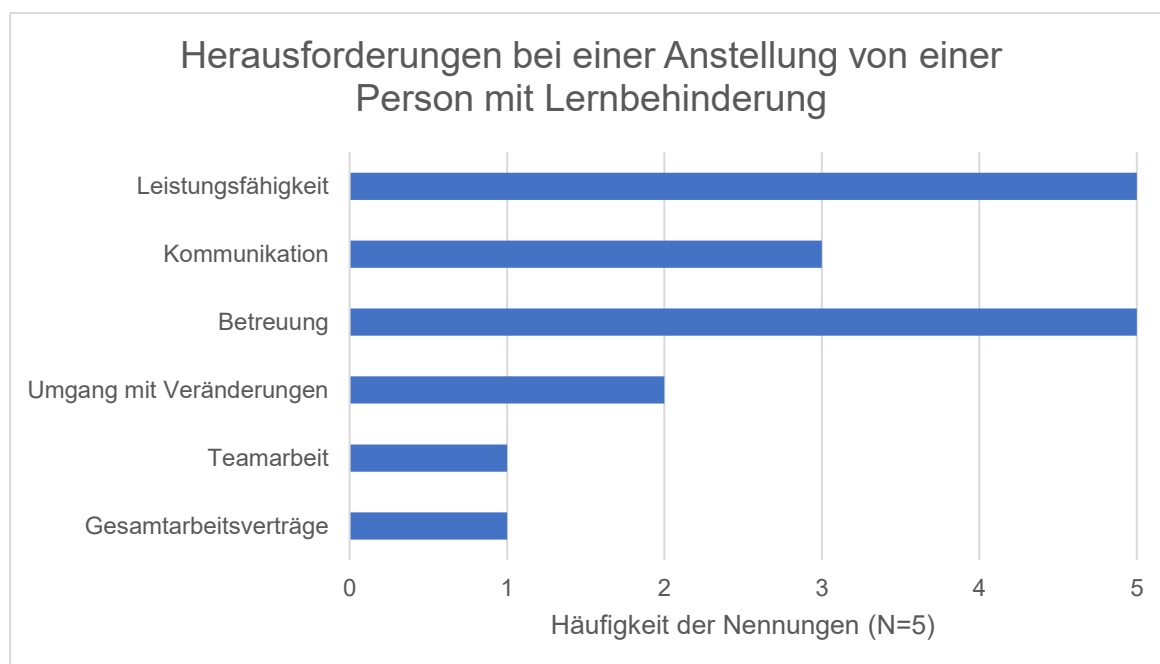


Abbildung 7: Herausforderungen bei einer Anstellung von einer Person mit einer Lernbehinderung (eigene Darstellung)

Jeder interviewte Arbeitgebende sprach die **Leistungsfähigkeit** einer Person mit einer Lernbehinderung an. Ihre Leistungsfähigkeit darf nicht mit anderen Mitarbeitenden verglichen werden. Die Leistungsfähigkeit eines Menschen mit einer Lernbehinderung ist geringer und das ist oft spürbar. Es darf beispielsweise nicht derselbe Druck ausgeübt werden, da die Person sonst schnell überfordert ist. Zwei Arbeitgebende teilen mit, dass die Merkfähigkeit des Angestellten nur gering ist. Die Personen bringen einen gewissen Grundstock an Wissen mit, welcher aber zum Teil nur gering erweitert werden kann. Die Leistungsfähigkeit dieser Personen wird sich über die Jahre nicht enorm steigern, dies muss einem Arbeitgebenden bewusst sein, betont der Personalvermittler.

Drei Experten nennen die **Kommunikation**, vor allem zu Beginn einer Anstellung, als eine Herausforderung. Es benötigt am Anfang etwas mehr Zeit, bis der Umgang mit dem Mitarbeitenden mit einer Lernbehinderung gefunden worden ist. Ein Arbeitgebender teilt mit, dass sich die Mitarbeitende oft nicht getraue, sich mitzuteilen wie es ihr geht. Dies führte anfangs zu mehreren Missverständnissen. Zwei erwähnen, dass zuerst herausgefunden werden musste, wie viel der Mitarbeitende von einem Auftrag versteht, weil oft keine Rückfragen kamen und das Ergebnis dann falsch war. Um Missverständnisse zu minimieren, ist es für einen Arbeitgebenden wichtig, den Angestellten regelmässig Rückmeldungen zu geben, um sich über positive wie auch negative Ereignisse auszutauschen. Zwei Experten betonen zudem die Schwierigkeit, dass die Mitarbeitenden oft vieles zu persönlich nehmen. Auch damit musste zuerst einen Umgang gefunden werden.

Dass Mitarbeitende mit einer Lernbehinderung mehr **Betreuung** benötigen, darüber sind sich alle fünf Experten einig. Vor allem zu Beginn einer Anstellung stellte dies eine Hürde dar, auf die sich aber alle eingestellt haben. Personen mit einer Lernbehinderung benötigen eine längere Einarbeitungszeit. Dinge müssen mehrmals erklärt werden, und sowie ein Arbeitgebender hervorhebt, mehrmals vorgezeigt werden. Es muss sich die Zeit genommen werden, um Arbeitsabläufe auf die Person anzupassen und andere Methoden oder Instrumente zu finden, mit welchen die jeweiligen Mitarbeitenden gut arbeiten können.

Zwei Experten nennen **Veränderungen** und den Umgang damit als eine Herausforderung für Menschen mit einer Lernbehinderung. Es ist spürbar, dass jene Mitarbeitende nicht sehr flexibel sind und dementsprechend schlecht auf Veränderungen reagieren. Beide Experten betonen, dass es dann jeweils sehr viel Erklärungsbedarf benötige, um den Mitarbeitenden umzustimmen und für Neues zu motivieren.

Die **Teamarbeit** wurde von einem Experten hervorgehoben. Er beobachtete zu Beginn der Anstellung, dass sich die Person mit einer Lernbehinderung zuerst im Team positionieren musste. Das Team musste sich auch zu Beginn an die Person gewöhnen und merken, dass

sie auch Fähigkeiten mitbringt und das Team unterstützen kann. Als die Person dann nach und nach mehr Verantwortung übernehmen konnte, wurde dies vom Team bemerkt und sie wurde dann als wertvolles Teammitglied akzeptiert.

Für den Personalvermittler sind die **Gesamtarbeitsverträge** (GAV) der diversen Branchen oft eine Schwierigkeit in Bezug auf die Anstellung von einer Person mit verminderter Leistungsfähigkeit. Die Arbeitgebenden müssen die Mindestlöhne einhalten. Dies führt aber dann zu Problemen, wenn ein Mitarbeitender arbeiten möchte, seine Leistung aber nicht diesem Mindestlohn entspricht. Dies führt dazu, dass ein Arbeitgebender sich nicht traue, eine Person mit Einschränkung einzustellen und nur einen sogenannten Leistungslohn zu bezahlen. Damit dies jedoch trotzdem möglich ist, setzt sich der interviewte Personalvermittler oft mit den paritätischen Kommissionen der jeweiligen Branchen auseinander.

All die genannten Herausforderungen wurden von den Arbeitgebenden vor allem zu Beginn einer Anstellung wahrgenommen. Alle sind sich einig, dass sie sich die Zeit genommen haben, um diese Herausforderungen zu meistern und, dass die Herausforderungen mit der Zeit grösstenteils überwunden werden konnten. Jede befragte Person nützte dazu jeweils die Unterstützung der Stiftung und betonte die Wichtigkeit eines Austausches mit diesen Fachpersonen.

4.13 Kategorie: Voraussetzungen

Folgende Punkte wurden als Voraussetzungen genannt, damit eine Arbeitsintegration von Menschen mit einer Lernbehinderung erfolgreich ist.

Offenheit und Flexibilität

Offenheit und Flexibilität wurden in allen Gesprächen als wichtige Voraussetzung erwähnt. Der Arbeitgebende muss gewillt sein, etwas Neues auszuprobieren und Berührungsängste abzubauen. Auch muss man sich auf eine intensivere Einarbeitungszeit einlassen können. Ein Interviewpartner erwähnte in diesem Zusammenhang, dass der Aufwand derselbe wie beim Lehrling gewesen sei.

Geduld und Verständnis

Es ist wichtig, dass das Team und vor allem die Bezugsperson genügend Geduld aufbringen kann. Gerade in der Anfangszeit muss man zuerst die Personen und deren Arbeitsweise kennenlernen, dies benötigt Verständnis und Geduld.

Betreuung

In den Gesprächen wurde öfters erwähnt, dass die Angestellten ein Gotti oder einen Götti zur Seite gestellt erhalten haben. Es ist wichtig, dass der Arbeitnehmende eine Ansprechperson

hat. Ein Arbeitgebender betont, dass es wichtig ist, proaktiv auf die Angestellten zuzugehen und regelmässig Gespräche mit ihnen zu führen.

Matching

Der Personalvermittler und auch die anderen Arbeitgebenden sind der Meinung, dass ein richtiges Matching von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden entscheidend für den Erfolg sei. Die Umstände müssen stimmen, die Möglichkeiten müssen vorhanden sein und die Anstellung muss für alle einen Mehrwert bringen.

4.14 Kategorie: Weiterempfehlung

Als Abschlussfrage des Interviews wurden die fünf Experten danach gefragt, ob sie anderen Arbeitgebenden eine Anstellung von einer Person mit einer Lernbehinderung empfehlen würden und wieso sie dies tun würden.

Alle fünf antworten eindeutig mit ja. Sie würden es definitiv weiterempfehlen. Die Person sei für alle Betriebe eine **grosse Bereicherung** und die Begleitung einer solchen Person mache Freude. Für die meisten Befragten bereitete die Anstellung zu Beginn einen grossen Aufwand, aber mit grossem Willen und viel Geduld konnte sich die Person weiterentwickeln. Alle Betriebe betonen, dass die Mitarbeitenden mit einer Lernbehinderung nun eine **grosse Unterstützung** sind.

Der Personalvermittler hört oft von den Arbeitgebenden, dass sie einen **treuen, zuverlässigen Mitarbeitenden** gewonnen haben, welcher gerne und **mit Freude** seine Arbeit ausführt. Für viele ist dies die Ernte von einer zum Teil intensiven Betreuungszeit. Weiter ermutigt er die Arbeitgebenden **Berührungssängste abzubauen** und auf die eigenen Sozialkompetenzen zu vertrauen, es braucht keine Spezialausbildung für eine solche Anstellung.

Jede interviewte Branche ist sich einig, dass in ihrem Berufsumfeld **passende Arbeiten** für Menschen mit einer Lernbehinderung anfallen. Die Voraussetzungen müssen aber klar gegeben sein. Ob die Rahmenbedingungen stimmen, findet man am besten mit Schnuppern heraus, so sind sich alle einig. Ein Betrieb empfiehlt klar, der Person ein Jahr Zeit zu geben und dann eine Bilanz zu ziehen. Wenn es eine Chance für eine Weiterbeschäftigung gibt, dann soll man es ausprobieren.

Eine **Stiftung als Unterstützung** beizuziehen empfehlen ebenfalls alle interviewten Arbeitgebende. Eine Stiftung kann zum Teil administrativen Aufwand übernehmen, kann bei Problemen oder Krisen beigezogen werden und bietet somit eine gewisse Absicherung.

5 Diskussion

Wie gelingt eine erfolgreiche berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Arbeitgebenden? Was sind Herausforderungen und Vorteile einer solchen beruflichen Integration? In diesem Kapitel werden die wichtigsten gewonnenen Resultate der Experteninterviews unter Einbezug der theoretischen Grundlagen kritisch interpretiert und die Fragestellung erörtert. In Abschnitt 5.2 werden Empfehlungen für Arbeitgebende abgegeben. Desweiteren erfolgt in diesem Kapitel die kritische Reflexion und die Einschränkungen der Resultate werden beschrieben.

5.1 Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Fragestellung

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung. Die Definition des Begriffs «Lernbehinderung» wurde von den befragten Experten unterschiedlich interpretiert. Dass es nicht ganz einfach ist diesen Begriff zu beschreiben und, dass es auch keine einheitliche Definition dafür gibt, widerspiegelt sich auch in der Theorie (Urs Haerberlin (et al.), 2003). Man ist sich jedoch einig, dass Menschen mit einer Lernbehinderung eine Lern- und Leistungsschwäche haben. Diese verursacht generell einen erhöhten Erklärungsbedarf und Wiederholungen beispielsweise bei Arbeitsanweisungen. Die in der Theorie genannten Merkmale einer Lernbehinderung (Kersten et al., 2006) stimmen mit den Expertenaussagen mehrheitlich überein. Die Merkmale können aber bei jeder Person sehr unterschiedlich ausgeprägt sein. Aufgrund der individuellen Ausprägungen dieser Behinderungsart scheint es wichtig zu sein, die Person selbst nach ihren Stärken, Fähigkeiten und Schwächen zu befragen, um sich ein Bild machen zu können.

Damit es zu einer Anstellung von einer Person mit einer Lernbehinderung kommt spielt oft die persönliche Motivation der zu entscheidenden Person eine grosse Rolle. Dies ist eine Beobachtung welche die Autorin in ihrer täglichen Arbeit als Job Coach ebenfalls wahrnimmt, nebst der ebenfalls genannten Firmentradition oder der sozialen Verantwortung. Der eigentliche Anstellungsprozess läuft bei allen Experten ähnlich ab. Die Person wird zu einem Vorstellungstermin eingeladen und danach finden mehrere Schnuppertage statt. Somit weicht dieser Prozess nicht erheblich von dem Prozess mit einer Person ohne Behinderung ab. Einzig das Anstellungsverhältnis ist bei allen befragten Firmen speziell. Die Anstellung läuft nicht direkt über die Firma, sondern über eine Stiftung. Diese Stiftung übernimmt den Administrationsaufwand und «leiht» die Person der Firma aus. Dadurch wird die Firma entlastet und muss sich nicht um die Personaladministration kümmern.

Die befragten Arbeitgebenden sind sich einig, dass es in ihrer jeweiligen Branche (Kita, Autogewerbe, Industriebetrieb, Gastrobetrieb) genügend Tätigkeiten gibt, welche Menschen

mit einer Lernbehinderung ausführen können. Sie sind sich ebenfalls einig darüber, dass diese Personen auch Verantwortung für gewisse Bereiche übernehmen sollen und können.

So individuell die Lernbehinderung sein kann, so unterschiedlich sind auch die jeweilige Leistungsfähigkeit und Ausbildung, welche die Personen mitbringen. Bei den befragten Arbeitgebenden zeigte sich ein Pensum im Rahmen von 60 bis 100 Prozent ab. Die Angestellten Personen haben oft entweder eine PrA (praktische Ausbildung nach Insos) oder eine EBA abgeschlossen. Diese Aussagen kann die Autorin aus ihren Erfahrungen ebenfalls bestätigen.

Nebst der Leistungsfähigkeit von einer Person mit einer Lernbehinderung tritt oft auch die Frage nach deren Lohn auf. Die Angestellten der befragten Experten beziehen alle eine IV-Rente und zusätzlich teilweise auch Ergänzungsleistungen. Deshalb erhalten sie einen entsprechenden Leistungslohn. Dieser bewegt sich im Rahmen von 600 bis 1'300 Schweizer Franken. Obwohl dieser finanzielle Faktor nie explizit als «Vorteil» genannt wurde, kann er gemäss den Erfahrungen der Autorin oft als «Türöffner» für eine Anstellung einer Person mit einer Lernbehinderung angesehen werden.

Arbeitsumfeld

Das Arbeitsumfeld spielt für eine Person mit einer Lernbehinderung eine sehr grosse Rolle. In den Interviews stellte sich heraus, dass sich die Person wohl fühlen und ernst genommen werden muss. Es scheint wichtig zu sein, dass nicht nur der oder die Vorgesetzte sich für eine solche Anstellung entscheidet, sondern dass das gesamte Team dahinterstehen sollte. Ist dies der Fall, so soll die Person voll und ganz ins Team integriert werden, zu Beginn vielleicht mit einem Gotti oder Götti, die jeweils als Bezugspersonen fungieren. Wie wichtig eine transparente, regelmässige und gute Kommunikation ist, bildet ebenfalls ein wichtiges Fazit der Expertenaussagen und kann von der Autorin bestätigt werden.

Unterstützungsangebote

Bei den vier befragten Arbeitgebenden läuft die Anstellung über eine Stiftung. Von dieser Stiftung erhalten sie ein Job Coaching als Unterstützung. Der Job Coach steht der Firma sowie der Person mit Lernbehinderung zur Verfügung und unterstützt beide Seiten in administrativen, fachlichen aber auch in zwischenmenschlichen Belangen. Die befragten Experten nahmen dieses Angebot zu Beginn öfters wahr und waren froh darüber, eine Fachperson an der Seite zu wissen. Mit der Zeit kamen sie aber immer besser ohne den Job Coach zurecht und pflegen somit nur noch einen geringen Austausch, oft am jährlichen Mitarbeitenden-Gespräch. Diese Unterstützungsform ist sehr wichtig für die Arbeitgebenden, dies war in den Interviews deutlich erkennbar. Arbeitgebende zeigen oft ihre Bereitschaft, einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen erst, wenn ein Job Coaching gewährleistet ist, was

auch die Theorie von Hofmann (2005) bestätigt. Daraus lässt sich schliessen, dass ein Job Coaching zumindest zu Beginn einer Anstellung unerlässlich ist.

Vorteile

Die Anstellung von einer Person mit einer Lernbehinderung kann viele positiven Auswirkungen haben. Ein wichtiger Vorteil einer solchen Anstellung ist die Loyalität von Menschen mit einer Lernbehinderung gegenüber den Arbeitgebenden. Die befragten Arbeitgebenden sprechen von motivierten, zuverlässigen und arbeitswilligen Mitarbeitenden, welche, wenn sie sich wohl und respektiert fühlen, sehr viel Engagement für eine Firma aufbringen können. Auch die Förderung des Unternehmensklimas scheint ein positiver Effekt zu sein. So schätzen die Experten das frohe Gemüt jener Angestellten, das Miterleben der persönlichen Entwicklung, die Entschleunigung, die solche Mitarbeitende ins Team reinbringen können und die andere Sichtweise und Handhabung auf und von gewissen Tätigkeiten. Des Weiteren sprachen zwei Experten den Vorteil der Imageförderung an. Obwohl nicht Werbung mit einer solchen Anstellung gemacht wird, hat es offenbar doch eine Aussenwirkung. Das soziale Engagement wird wahrgenommen und gelobt. Dieser Nutzen sowie auch die anderen genannten Auswirkungen werden unter anderem von der Theorie von Compasso (o.J.) untermauert.

Herausforderungen

Die in Kapitel 4.12 genannten Herausforderungen gemäss der Theorie von (IVB-Behindertenselbsthilfe Beider Basel, 2013) und (Eidgenössische Finanzkontrolle, 2011) werden von den befragten Experten grösstenteils bestätigt. Die Frage nach der Leistungsfähigkeit einer Person mit einer Lernbehinderung und nach dem Ausmass deren Betreuungsaufwandes stellt für die Arbeitgebenden zu Beginn eine grössere Herausforderung dar. Die befragten Experten bestätigen jedoch, dass sich diese Hürde nach der Einarbeitungszeit gelegt hat. Zu Beginn ist es wichtig, die Person gut kennenzulernen und ihre Fähigkeiten einschätzen zu können. Ist das Arbeitsumfeld dann einmal definiert, verringert sich auch automatisch der Betreuungsaufwand. Auch der Umgang mit den Mitarbeitenden und die Kommunikation waren für die Experten vor allem zu Beginn eine Herausforderung. Das Team sowie aber auch die Person mit einer Lernbehinderung mussten sich zuerst kennenlernen. Sie mussten zusammen Erfahrungen sammeln, um sich am Schluss gegenseitig respektieren und akzeptieren zu können. In diesem Prozess spielt die Kommunikation eine grosse Rolle. Es muss zu Beginn herausgefunden werden, wie die Person auf Erklärungen, Veränderungen aber auch auf Kritik und Lob reagiert. Durch einen regelmässigen Austausch mit einem Job Coach funktionierte dieser gegenseitige Umgang bei allen Experten innerhalb einer gewissen Zeit sehr gut.

Entgegen der Theorie von IVB-Behindertenselbsthilfe Beider Basel (2013) werden Arbeitsplatzanpassungen und das Finden von passenden Tätigkeiten für Angestellten mit einer Lernbehinderung nicht als Herausforderung für die befragten Arbeitgebenden empfunden. Sie sind sich sicher, dass es in ihrer Branche immer Tätigkeiten für solche Angestellte geben werde. Auch das Thema finanzielle Ressourcen und der Administrationsaufwand spielen bei den Experten keine entscheidende Rolle. Dies ist ausdrücklich darauf zurückzuführen, dass die administrativen Aufwände über eine Stiftung abgewickelt werden und lediglich ein Leistungslohn bezahlt werden muss.

Voraussetzungen

Die in der Theorie vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (2019) in Kapitel 2.3.5 genannten Rahmenbedingungen für eine gelungene Integration von Menschen mit einer Behinderung finden sich teilweise auch in den Aussagen der befragten Experten wieder. Die Theorie nennt übergeordnete Bereiche, wie beispielsweise die Bereitschaft der Unternehmensleitung, einen angepassten Führungsstil oder Netzwerke als Voraussetzung. Die befragten Arbeitgebenden können hingegen vier konkretere Faktoren aus der Praxis benennen. Die Offenheit und Flexibilität, die es vor allem zu Beginn benötigt, gelten als eine wichtige Voraussetzung. Die Geduld und das Aufbringen von Verständnis sind allen Experten wichtig, damit eine Integration gelingen kann. Des Weiteren muss eine gute Betreuung gewährleistet sein und Bezugspersonen bestimmt werden.

Die von allen Interviewten genannte und wichtigste Erkenntnis bezogen auf die Voraussetzungen ist, dass es «einfach passen» muss. Die Umstände wie die Firmenstruktur, die Kultur, die Tätigkeitsbereiche und die obengenannten Punkte müssen gegeben sein, damit eine Integration gelingt.

Anhand dieser Diskussion konnten Antworten auf die Fragestellung «Wie gelingt eine gelungene berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt» sowie Herausforderungen, Vorteile und Voraussetzungen dafür erläutert werden.

5.2 Empfehlungen für Arbeitgebende

Nachfolgend werden aufgrund der Erkenntnisse Empfehlungen für Arbeitgebende abgegeben, welche sich für eine berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung interessieren und sich Gedanken über eine solche Anstellung machen.

Folgende Aspekte sollten von einem Arbeitgebenden bei einer Arbeitsintegration beachtet werden.

Voraussetzungen

- Die Unternehmensleitung muss sich klar zu einer Integration bekennen und entsprechend die Teams und die Mitarbeitenden dafür motivieren und sensibilisieren. Es braucht die Selbstverpflichtung aller beteiligten Personen.
- Es muss ein Arbeitsplatz mit den für den Mitarbeitenden geeigneten Tätigkeiten vorhanden sein oder es wird ein neuer Arbeitsplatz geschaffen. Mögliche Tätigkeitsfelder der verschiedenen Branchen sind in Kapitel 0 ersichtlich.
- Der Arbeitgebende ist bereit, sich auf eine neue Erfahrung einzulassen und diese offen und flexibel anzugehen.
- Der Arbeitgebende muss sich, zumindest am Anfang, auf einen zusätzlichen Betreuungsaufwand einlassen können und mit Hilfe von Bezugspersonen eine geeignete Betreuung sicherstellen.

Anstellungsprozess

- Der Arbeitgebende lädt den Bewerbenden mit einer Lernbehinderung für ein Vorstellungsgespräch ein. Bei Bedarf wird eine Bezugsperson des Bewerbenden miteingeladen.
- Der Bewerbende wird drei bis fünf Tage zum Schnuppern eingeladen. Während dieser Zeit kann sich der Arbeitgebende ein Bild über die Fähigkeiten und die Leistungsfähigkeit sowie über die Einschränkungen dieser Person machen.
- Die Anstellung kann direkt über den Arbeitgebenden geschehen, wobei insbesondere die finanziellen Aspekte im Detail abgeklärt werden müssen. Vor allem bei Personen, welche eine IV-Rente beziehen ist dies ein wichtiger Aspekt. Die Anstellung kann alternativ auch über eine Stiftung erfolgen, welche dem Arbeitgebenden den Personalaufwand und die finanziellen Abklärungen abnimmt. Eine Zusammenarbeit mit einer Stiftung kann daher sehr empfohlen werden.
- Der Arbeitgebende muss dem Team und der neuen Person Raum und Zeit lassen, sich gegenseitig kennenzulernen. Ein respektvoller und wertschätzender Umgang sowie die Akzeptanz von allen Beteiligten ermöglichen es der neuen Person, sich schnell in ein Team zu integrieren.

Umgang mit den Herausforderungen

- Um die Leistungsfähigkeit eines Angestellten mit Lernbehinderung richtig einschätzen zu können, benötigt es zu Beginn der Anstellung eventuell etwas mehr Zeit für die Betreuung. Das Pensum und das Aufgabengebiet sollten während der Anstellung nach Bedarf angepasst werden können.
- Der Betreuungsaufwand kann reduziert werden, nachdem das Aufgabengebiet und das Arbeitsumfeld richtig definiert sind.
- Der Umgang und die Kommunikation mit einem Mitarbeitenden mit Lernbehinderung spielen sich im Laufe der Anstellung ein. Der Arbeitgebende muss sich Zeit geben herauszufinden, wie er zum Beispiel Erklärungen gut verständlich äussert, wie er Lob sowie Kritik ausspricht und wie Veränderungen angekündigt werden sollen. Die Empfehlung dafür ist, eine transparente und ehrliche Kommunikation mit allen Beteiligten zu führen.
- Der finanzielle Aspekt einer Integration dürfte oft keine grosse Rolle spielen. Viele Menschen mit einer Lernbehinderung beziehen eine IV-Rente oder eine Teilrente und dürfen daher lediglich einen Leistungslohn beziehen, um die Rente nicht zu gefährden.

Unterstützungsangebote

Für die Arbeitgebenden ist es sinnvoll und gewinnbringend, Fachpersonen als Unterstützung für den Anstellungsprozess beizuziehen. Zusammen mit der Fachperson können die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen geklärt werden sowie die auftretenden Herausforderungen gemeinsam besprochen werden. Zusammenarbeit mit folgenden Stellen können für einen Arbeitgebenden unterstützend sein:

- Stiftungen, wie zum Beispiel die Stiftung Brunau oder die Stiftung Züriwerk (Kanton Zürich) für ein Job Coaching. Eine Übersicht über diverse Stiftungen sind auf der Website vom Dachverband „Inclusion Handicap“ und auf der Website vom nationalen Branchenverband der Dienstleistungs-anbieter für Menschen mit Behinderung „INSOS Schweiz», aufrufbar.
- Stellenvermittlungen für Menschen mit Behinderungen (z.B. mitschaffe.ch)
- IV-Stellen des zuständigen Kantons insbesondere für Abklärungen zu finanziellen Fragen
- Compasso.ch, das Informationsportal für Arbeitgebende
- Andere Arbeitgebenden und diverse Netzwerke für einen Austausch

Sind die entsprechenden Rahmenbedingungen gegeben und die Herausforderungen, eventuell mittels einer unterstützenden Fachperson überwindbar, so steht einer erfolgreichen Integration nichts mehr im Wege. Dies ist zumindest der einstimmige Tenor der befragten Experten, welche allesamt eine Anstellung von einer Person mit Lernbehinderung weiterempfehlen.

5.3 Kritische Reflexion

Die Autorin wollte sich in dieser Studie auf die Arbeitsintegration von Menschen mit einer Lernbehinderung fokussieren. Passende Theorie zu diesem Fokus war jedoch schwierig zu finden. Es gibt viel Literatur über Arbeitsintegration von Menschen mit einer Behinderung im Generellen oder beispielsweise für Menschen mit einer psychischen Erkrankung, nicht aber für Menschen mit einer Lernbehinderung. Da die Autorin jedoch sehr hohes Integrationspotenzial von Menschen mit einer Lernbehinderung sieht, wollte sie diesen Fokus beibehalten und entschied sich deshalb, sich im Theorieteil auf die generelle Literatur zu stützen. Für die Interviews wurden explizit Arbeitgebende von Angestellten mit einer Lernbehinderung ausgewählt und es wurde spezifisch auf diese Behinderung eingegangen. Im Nachhinein ist die Autorin froh über diesen Entscheid, denn vieles was in der generellen Literatur beschrieben wird kann auf die Lernbehinderung übertragen werden.

Um die Fragestellung dieser Masterarbeit zu beantworten, wählte die Autorin die qualitative Methode der Experteninterviews. Diese bewährte sich als eine passende Methode, da die angesprochenen Themen durch die Gespräche vertieft besprochen werden konnten. Da die Autorin selbst als Job Coach arbeitet, waren ihr die Bedürfnisse und Anliegen der Arbeitgebenden mehrheitlich bereits bekannt. Dies stellte sich teilweise als Schwierigkeit dar, da die Autorin darauf achten musste, den Antworten neutral zu begegnen. Die geführten Interviews wurden aus Gründen der Nachvollziehbarkeit alle aufgezeichnet und anschliessend transkribiert. Dieser Prozess empfand die Autorin als sehr zeitintensiv. Die Ergebnisse wurden anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) ausgewertet. Die Anwendung der deduktiven Kategorienbildung erwies sich als sehr hilfreich, um die Ergebnisse so weit als möglich zu vergleichen.

Das Thema dieser Masterarbeit liegt der Autorin sehr am Herzen. Als Job Coach arbeitet die Autorin viel mit Menschen mit Behinderungen, deren Arbeitgebenden und mit sonstigen Bezugspersonen zusammen. Durch diese Erfahrungen wusste die Autorin bereits sehr viel über diese Thematik und über das Potenzial, welches Menschen mit einer Lernbehinderung mitbringen können. Das Schreiben dieser Masterarbeit wurde durch diese persönliche Motivation etwas erleichtert. Zugleich musste die Autorin jedoch darauf achten, ihre persönliche Meinung zurückzuhalten und sich abzugrenzen.

6 Ausblick

Die Schweiz ratifizierte im Jahre 2014 die UNO Behindertenrechtskonvention über die Rechte von Menschen mit einer Behinderung. Sie verpflichtet sich damit, Hindernisse zu beheben, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind und sie gegen Diskriminierung zu schützen. Dies gilt in allen Lebensbereichen, also auch im Bereich der Arbeit. In der Schweiz greifen ausserdem auch das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) und die Sozialversicherungsrechte. Im Bereich Integration ist dies im Speziellen die Invalidenversicherung. Trotz aller Bestrebungen seitens Politik, Institutionen und Verbände bestehen heutzutage immer noch viele Barrieren, welche die Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung im Arbeitsleben verhindern.

Über die Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung ins Erwerbsleben besteht wenig Literatur, hingegen gibt es zu dieser Thematik im Bereich Schule und Integration viele Studien. Die Autorin ist aufgrund der Ergebnisse dieser Masterarbeit der festen Überzeugung, dass die Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt funktionieren kann, sofern die Gesellschaft und die Arbeitgebenden mitmachen. Es würde sich deshalb auf jeden Fall anbieten, weitere Forschung im Bereich der Integration von Menschen mit Lernbehinderung in die Wirtschaft zu betreiben und darüber zu berichten.

In der Praxis sollte bei Arbeitgebenden das Bewusstsein der Vorteile einer Integration von Menschen mit Behinderungen gestärkt werden. Eine Integration kann nicht nur für die Betroffenen eine Chance bieten, sondern für das ganze Unternehmen. Involvierte Vorgesetzte und Mitarbeitende können von einem Job Coaching profitieren. Sie werden auf bestimmte Themen wie die Kommunikation und Problemlösung innerhalb des Teams, sowie für die Gesundheit der Mitarbeitenden sensibilisiert. Dieses erlernte Knowhow kann das ganze Unternehmen bereichern.

Die Autorin hofft sehr, dass sie mit dieser Masterarbeit den einen oder anderen Arbeitgebenden ermutigen kann, sich für eine Anstellung von einer Person mit Lernbehinderung zu engagieren. Um möglichst viele Arbeitgebenden zu diesem Schritt zu motivieren, erscheint es der Autorin für die Praxis wichtig, gemachte Erfahrungen zu teilen und darüber zu berichten. Somit können Berührungspunkte und Barrieren abgebaut werden.

Eine berufliche Integration von Menschen mit einer Lernbehinderung in den ersten Arbeitsmarkt gelingt bei einem optimalen Zusammenspiel von Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden, sowie den weiteren beteiligten Organisationen und Behörden. Dadurch wird es für die Gesellschaft möglich, von den umfassenden positiven Auswirkungen einer beruflichen Integration zu profitieren.

7 Literaturverzeichnis

- Arbeitsgemeinschaft BASS/ZHAW. (2015). *Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen—BehiG. Integraler Schlussbericht*. [Im Auftrag des Eidgenössischen Departements des Innern- Generalsekretariat GS-EDI]. Bern.
- Bärtsch, B., & Huber, M. (2019). *Jobcoaching für Menschen mit psychischer Erkrankung*. Köln: Psychiatrie Verlag GmbH.
- BehiG, B. (2002). Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG). Abgerufen 25. Juni 2020, von <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html>
- Brink, A. (2013). *Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Bundesamt für Statistik. (2009). *Behinderung hat viele Gesichter—Definitionen und Statistiken zum Thema Menschen mit Behinderungen*. Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik. (2015). Geschützte Arbeit. Abgerufen 1. Mai 2020, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/geschuetzte-arbeit.html>
- Bundesamt für Statistik. (2017). Erwerbsbeteiligung. Abgerufen 18. Mai 2020, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html>
- Bundesamt für Statistik. (2019). Menschen mit Behinderungen. Abgerufen 6. November 2020, von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/menschen-mit-behinderungen.html>
- Compasso. (o. J.). Nutzen für Arbeitgeber. Abgerufen 24. September 2020, von <https://www.compasso.ch/berufliche-wiedereingliederung.htm>

- Der Bundesrat. (2014). Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Abgerufen 19. Juli 2020, von <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/index.html>
- Der Bundesrat. (2018). *Behindertenpolitik* [Bericht des Bundesrates]. Bern.
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information. (2005). *ICF: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Neu-Isenburg: MMI Medizinische Medien Informations GmbH.
- Doose, S. (2012). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Eidgenössische Finanzkontrolle. (2011). *Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung*. [Evaluation der Massnahmen in der Bundesverwaltung]. Bern.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. (2017). *Arbeit und Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen*. Bern: Eidgenössisches Departement des Innern EDI.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. (2019). *Gleichstellung und Arbeit: Faktoren für eine gelingende berufliche Inklusion*. Bern.
- Eidgenössisches Departement des Innern. (o. J.). Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Abgerufen 19. Juli 2020, von <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/aktuell/recht1/international0/ueber-einkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>
- Eser, Karl-Heinz. (2016). Lernbehinderung im Spiegel der ICF. Systemische Sicht und Definition. *Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik Bern*, (2), 10–11.
- Hoffmann, H. (2005). Eingliederung statt Ausgrenzung—Supported Employment und die 5. IV-Revision. *Soziale Sicherheit*, (1), 37–40.

Hug, T., Poscheschnik, G., & Lederer, B. (2010). *Empirisch Forschen: Die Planung und Umsetzung von Projekten im Studium*. Konstanz: UVK.

Hussy, W., Echterhoff, G., & Schreier, M. (2010). *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Berlin Heidelberg: Springer.

Inclusion Handicap. (o. J.-a). Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG). Abgerufen 20. Juni 2020, von <https://www.inclusion-handicap.ch/de/recht/rechtsgrundlagen/behig-45.html>

Inclusion Handicap. (o. J.-b). Bundesverfassung. Abgerufen 20. Juni 2020, von <https://www.inclusion-handicap.ch/de/recht/rechtsgrundlagen/bundesverfassung-31.html>

Inclusion Handicap. (o. J.-c). Sozialversicherungsrecht. Abgerufen 20. Juni 2020, von https://www.inclusion-handicap.ch/de/recht/rechtsgrundlagen/sozialversicherungsrecht_0-47.html

Informationsstelle AHV/IV. (2018). *Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV*.

IVB-Behindertenselbsthilfe Beider Basel. (2013). *Leitfaden: Arbeit und Behinderung im Unternehmen : ausgewählte Erläuterungen und Hilfestellung für die Praxis*. Basel: IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel.

Kersten, R., Bölke, C., & Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hrsg.). (2006). *Junge Menschen mit Behinderung in der Berufsausbildungsvorbereitung*. Offenbach am Main: INBAS.

Mayer, H. O. (2013). *Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*. München: Oldenbourg Verlag.

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (6., überarbeitete Auflage). Weinheim Basel: Beltz.

Mieg, D. H. A., & Näf, H. (2005). *Experteninterviews* (2. Aufl.). Zürich: ETH Zürich.

mitschaffe.ch GmbH. (2020). *Diese Tätigkeiten werden von Menschen mit Handicap momentan ausgeführt*.

- Rüst, T., & Debrunner, A. (2005). *Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich/Chur: Rüegger.
- Schauvelberger, D., & Meyer, E. (2010). Viele Massnahmen- wenig Übersicht. Arbeitsintegration—Vorschlag einer Systematisierung. *Sozial Aktuell. Die Fachzeitschrift für Soziale Arbeit.*, 42, 15–18.
- Schwalb, H., & Theunissen, G. (Hrsg.). (2013). *Unbehindert arbeiten, unbehindert leben: Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben im internationalen Vergleich*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2010). *Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung*. (S. 11) [Studie zur Zusammenarbeit RAV-Sozialhilfe]. Bern.
- UNO Behindertenrechtskonvention. (2006). Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Abgerufen 25. Juni 2020, von <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/index.html>
- Urs Haeblerlin (et al.). (2003). *Die Integration von Lernbehinderten: Versuche, Theorien, Enttäuschungen, Hoffnungen* (4. Aufl.). Bern: Haupt.
- Verein Supported Employment Schweiz. (o. J.). Supported Employment. Abgerufen 26. September 2020, von <https://supportedemployment.ch/wissen/>

Anhang

Anhang A: Beispiel Interviewleitfaden für das Experteninterview 50

Anhang A

Interviewleitfaden (Experteninterview)

Interviewpartner:

Firma:

Funktion:

Datum:

Dauer: ca. 45-60 Min.

Thema	Fragen
Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung, Verdankung der Teilnahme • Erklären, worum es geht (Thema, Ziel) • Zeitrahmen definieren • Notwendigkeit der Aufzeichnung • Vertraulichkeit der Daten • Abgabe und Unterschrift der Einverständniserklärung
Definition «Behinderung»	<ul style="list-style-type: none"> • Wie definieren Sie Behinderung? • Wie definieren Sie Lernbehinderung?
Begriff «Integration»	<ul style="list-style-type: none"> • Was heisst für Sie «Integration»? • Was sagt Ihnen der Begriff «Arbeitsintegration»?
Ihre Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Wie kamen Sie dazu, eine Person mit einer Lernbehinderung einzustellen? • Kennen Sie die Gesetzesebene: UNO-Behindertenrechtskonvention, Behindertengleichstellungsgesetz? • Wieso haben Sie «ja» zu dieser Anstellung gesagt?
Anstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Wie verlief der Anstellungsprozess? • Wo haben Sie sich informiert?
Berufsfeld/Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Funktion führt die Person aus? • Welche Tätigkeiten führt die Person aus? • Welche Verantwortung trägt die Person?
Arbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Rolle spielt das Arbeitsumfeld? Team/Vorgesetzte?

Arbeits- /Leistungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Wie hoch ist das Pensum der Person? • Wie hoch ist die Arbeitsleistung der Person?
Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Ausbildung hat die Person abgeschlossen?
Finanzielle Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Bezieht die Person eine IV-Rente? • Bezahlen Sie einen Leistungslohn?
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> • Welche positiven Erfahrungen haben Sie gemacht? • Was sind die Vorteile?
Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Schwierigkeiten trafen/treffen Sie an? • Wo treffen Sie Hürden/Barrieren an?
Umfeld der Person	<ul style="list-style-type: none"> • Wie stark sind Sie involviert in das Umfeld (Ärzte, Familie, etc.)
Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Erhalten Sie Unterstützung? z.B. in Form von: • Job Coaching • Weiteres? • Wie oft machen Sie Gebrauch davon?
Ihre Forderung/ Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Was sind Ihre Voraussetzungen, damit eine berufliche Integration funktionieren kann? • Was wünschen Sie sich?
Ihre Empfehlung	<ul style="list-style-type: none"> • Was würden sie anderen AG mit auf den Weg geben?
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Gibt es noch etwas, was Sie erwähnen möchte, was im Interview nicht zur Sprache kam? • Bedankung für Interview und Zeit • Erklären meines weiteren Vorgehens • Fragen, ob Person eine Kopie der Arbeit wünscht