

Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Gerechtigkeitsvorstellungen in der Arbeitsintegration

3. Zürcher Fachtagung Arbeitsintegration: Gerechtigkeit, 2. Juli 2026

Keynote 1: Rebecca Baeriswyl, ZHAW Soziale Arbeit

Ablauf

1. Unsere analytische Haltung als Forscher:innen
2. Studie zum ergänzenden Arbeitsmarkt
3. Theoretische Rahmung
4. Ergebnisse aus der Studie
5. Resümee

1. Unsere analytische Haltung

Unsere analytische Haltung als Forscher:innen

- Wir machen **keine Vorgaben** dazu, was Gerechtigkeit oder was gerechte Arbeitsintegration ist.
- Unser Fokus ist **analytisch**: Wir untersuchen, welche unterschiedlichen Vorstellungen von (Arbeits-)Integration und Inklusion es gibt und welche Gerechtigkeitsvorstellungen dabei eine Rolle spielen.
- Im Mittelpunkt stehen **Spannungen und Handlungsdilemmata**, die aus diesen Vorstellungen sowie aus politischen, institutionellen und professionellen Bedingungen entstehen.
- Ergebnisse der Forschung können Praxisorganisationen als **Reflexionsfolie** dienen, um sich über ihren Umgang mit Gerechtigkeitsfragen zu verständigen.

2. Studie zum ergänzenden Arbeitsmarkt

Studie zum ergänzenden Arbeitsmarkt

Definition ergänzender Arbeitsmarkt (EAM) (Benelli et al. 2019; Haunreiter et al. 2019; Streckeisen et al. 2024)

- Arbeitsplätze für Angehörige bestimmter Zielgruppen, die durch den Staat finanziert und/oder bewilligt werden.
- Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe durch Arbeit für Menschen, die vorübergehend oder dauerhaft vom regulären Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind.

Untersuchungsbereiche

- Arbeit im EAM für Menschen mit Behinderungen
- Arbeit im EAM für Sozialhilfebeziehende

Studie zum ergänzenden Arbeitsmarkt

Forschungsfragen

- Inwiefern entsprechen unbefristete Anstellungsmodelle im EAM anerkannten Standards gesellschaftlicher Teilhabe durch Arbeit – oder widersprechen ihnen? (*Arbeitsbedingungen*)
- Wie werden unbefristete Anstellungen von Akteur:innen in Politik und Praxis gerechtfertigt oder kritisiert? (*Diskurs*)

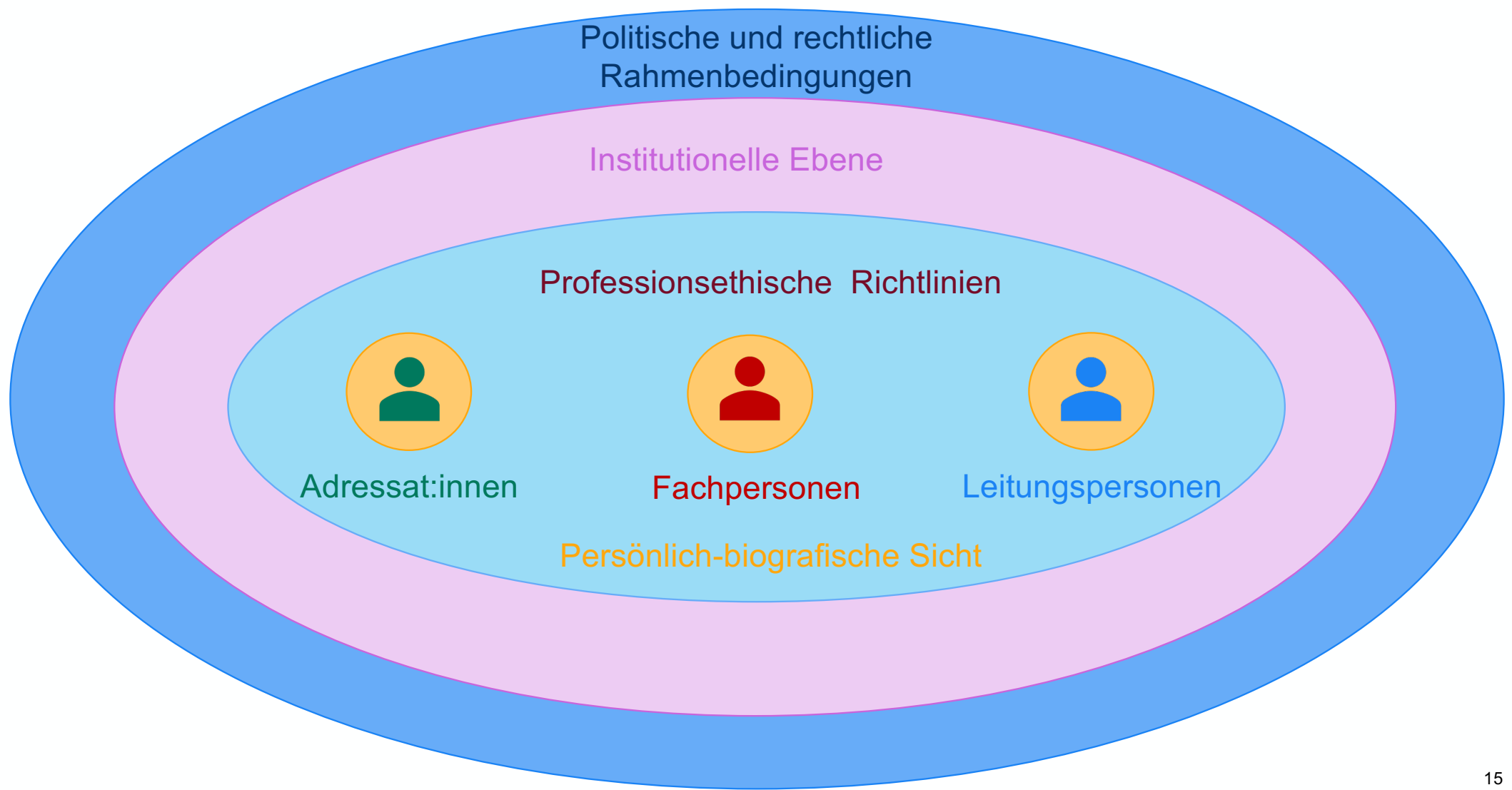
Methodisches Vorgehen

- Politikanalyse: Analyse politischer Diskurse und Regelungen (Bund, Kantone und ggf. Gemeinden)
- Ethnografische Fallstudien in Betrieben des EAM: Teilnehmende Beobachtungen, Interviews und Dokumentenanalyse in den Kantonen ZH, NE und TI

3. Theoretische Rahmung

Was beeinflusst die professionelle Praxis in der Arbeitsintegration?

- Politische und rechtliche Rahmenbedingungen
- Institutionelle Ebene
- Professionsethische Richtlinien
- Persönlich-biografische Sicht
- Sicht und Bedürfnisse der Adressat:innen



Gerechtigkeit als kontextspezifische Praxis

- **Politik vs. Ethik** (vgl. Boger 2024):

Wie lassen sich unter gegebenen politischen Bedingungen professionsethische Richtlinien umsetzen und die Bedürfnisse und Wünsche der Adressat:innen berücksichtigen?

- **Situative Umsetzung:**

Politische Vorgaben und professionelle Richtlinien werden in konkreten Handlungssituationen und im Hinblick auf die individuelle Situation der Adressat:innen umgesetzt.

- **Gerechtigkeit ist kein Wert an sich:**

Es geht nicht um «für oder gegen» Gerechtigkeit, sondern um professionelles Handeln in Situationen mit ambivalenten und widersprüchlichen Vorgaben, Gerechtigkeitsvorstellungen und Bedürfnissen.

4. Ausgewählte Ergebnisse

Adressat:innen: Gerechtigkeit als mehrdimensionales Teilhabebedürfnis

- Tagesstruktur
- Sinnstiftende Tätigkeit (Abwechslung, Selbstständigkeit, Produktivität, gesellschaftliche Relevanz)
- Soziale Kontakte und Zugehörigkeit
- Lohn
- Anerkennung
- Nicht-Stigmatisierung und Nicht-Diskriminierung
- Schutz und Unterstützung
- Persönliche Weiterentwicklung

Adressat:innen: Gerechtigkeit als mehrdimensionales Teilhabebedürfnis

«Ich habe eine **Struktur**, ich fühle mich auch **wert**. **Früher** waren wir so **wertlos**.» (G., Mitarbeiter mit Sozialhilfe)

«[...] wenn sie **fragen, was hast du gemacht**, kann man sagen, ich bin **arbeiten gegangen**. Sonst kann man nur sagen, ich war zu Hause, habe ein bisschen Fernsehen geschaut, habe ein bisschen das gemacht. **Aber so kann man sagen, ich war am Arbeiten** [...]» (I., Mitarbeiterin mit IV-Rente)

«Es ist schön, wenn man **anerkannt ist** und sagt, du hast es **gut gemacht**. Es ist auch wichtig, dass du einfach **gutes Feedback** bekommst und sagst, okay, **etwas kann ich doch**.» (G., Mitarbeiter mit Sozialhilfe)

«[...] es wird **Sachen geben**, die du vielleicht **nicht machen kannst**, ist es **nicht tragisch**, überhaupt nicht. Das ist **nicht der Grund**, um zu sagen, du kannst jetzt nicht kommen, **du kannst jetzt nicht in den Wechsel machen**. Und das habe ich **so schön gefunden**, dass ich gesagt habe, **ich mache einfach das, was ich kann. Und wir schauen das an zusammen**.» (J., Mitarbeiterin mit IV-Rente)

Spannungsfeld I: Lohn

«Für mich stimmt im Moment der Lohn.

[...] Ich habe es gerade letztens gemerkt, dass wir sagen müssen, **nein, bitte den Lohn noch so**. Dann komme ich **unter Druck**, wenn ich finde, dass **meine Leistung nicht gewährleistet ist in diesem Lohn**. [...] Dass die Leistung dann auch erhalten bleiben muss. [...]

[...] also ich jetzt kann sagen, doch, es stimmt so, also es stimmt, dass jetzt unsere Löhne so gezahlt werden, dass man sagen muss, dass es **wenig Lohn** ist. Weisst du, was ich meine? [...] Ich habe **manchmal das Gefühl, es stimmt wieder. Dass der Lohn schon tief ist**. Ja, und...Wie soll ich sagen? Das kann ich so sagen. [...] **Nein, wie gesagt, für mich stimmt es im Moment**. [...].»
(J., Mitarbeiterin mit IV-Rente)

→ Spannungsverhältnisse und Handlungsdilemmata:

- Ambivalenz innerhalb einzelner Bedürfnisse
- zwischen politischen Forderungen (UN-BRK) und realer Situation und Bedürfnisse der Adressat:innen (Druck durch höhere Entlohnung)

Spannungsfeld II: Nicht-Stigmatisierung

«[...] **als Älterer**, sagen wir mal ab 50 oder so, hast du **fast keine Chance, einen gescheiten [...] Job zu bekommen**. Ausser du hast vielleicht Vitamin B oder so, über einen Kollegen. Aber **es wird immer schwieriger**. [...] Das Spiel lief die letzten zehn Jahre immer weiter. [...]. **Kein Job gefunden, nichts**. Vielleicht mal einen kleinen Temporär-Einsatz, einen Monat oder so. **Aber nichts sonst wirklich Gescheites**. Dann kam wieder Sozialamt. Jetzt bin ich auch schon wieder eineinhalb Jahre da. [...] zum zweiten Mal. Ich muss sagen, **mir passt es**. Es ist **wirklich gut da**.»
(M., Mitarbeiter mit Sozialhilfe)

→ Spannungsverhältnis zwischen:

- Gesellschaftlichen und politischen Dimensionen: Vorurteile gegenüber Sozialhilfebezieher:innen; Aktivierungsforderungen
- Reale Bedingungen und Chancen im regulären Arbeitsmarkt: altersbedingter Ausschluss, Systemkritik
- Arbeit im EAM als bedürfnisorientierte und einzige Anstellung aufgrund fehlender Alternativen

«Gerechte» Arbeitsintegration: Sicht der Fachpersonen

- Tagesstruktur
 - Sinnstiftende und bedürfnisgerechte Tätigkeit
 - Lohn
 - Freiwilligkeit
 - Gleichbehandlung
 - Respekt und Wertschätzung
 - Partizipation und Selbstwirksamkeit
 - Förderung Selbstständigkeit und Kompetenzen
 - Soziale Integration
 - Berufliche Integration durch «arbeitsmarktnahe» Tätigkeit
 - Inklusion / Integration: Begleitung auf dem Weg in den regulären Arbeitsmarkt (politischer Rahmen)
- 
- Professionsethische Vorstellungen einer «gerechten» Begleitung und Arbeitstätigkeit

«Gerechte» Arbeitsintegration: Sicht der Fachpersonen

«Also für mich ist es natürlich die **Tagesstruktur** und einfach **sozialer Kontakt**. [Viele] haben neben dem Schaffen nicht viel, was sie machen. [...] Und dadurch, dass sie **hier arbeiten** können, haben sie eine **sinnstiftende Aufgabe** und **soziale Kontakte**. Das ist etwas, ja, sicher sehr Wichtiges.» (P., Fachperson im Bereich Behinderung)

«Sie werden **wertgeschätzt** für das, was sie machen. Sie gehen am Abend nach Hause und **haben etwas gemacht**. Ich glaube, das darf man auch **nicht unterschätzen**, dass es auch **sehr wichtig ist für die Leute**.» (T., Fachperson im Bereich Sozialhilfe)

«Wo gibt es vielleicht **eine Möglichkeit**, wo ich vielleicht ein bisschen **bewusster arbeiten** kann, dass **jemand eine Arbeit machen kann**, und wo wieder einfach auch das **Tätigkeitsfeld erweitert**. Ich denke, das ist das, was ich intern [in der] Abteilung bieten kann, sodass **Teilhabe am Arbeitsplatz** [möglich ist], [...].» (A., Fachperson im Bereich Behinderung)

«Und ich denke auch, viele haben in der Vergangenheit vielleicht **nicht** wirklich **positive Erfahrungen** gemacht im Berufsleben. Ich finde es schön, dass wir das **hier geben können**. Ja, so ein bisschen **positive Rückmeldungen** [...]» (J., Fachperson im Bereich Sozialhilfe)

Spannungsfeld I: Lohn

«Ich finde, **300 Franken [hat] so nichts mit Lohn zu tun**. Ich will das gar nicht in den Mund nehmen. Ich versuche auch den Klienten zu kommunizieren, dass es **nicht um Lohn geht**, es geht darum, dass du **etwas machst, um wieder arbeiten zu können**.»
(N., Fachperson im Bereich Sozialhilfe)

[...] sicher der **Lohn** bei den Mitarbeitern. Dass sie dort auch **mehr bekämen, ohne** dass sie **Einbussen** haben **bei der IV-Rente**. [...] Es ist wie das **Recht für sie**. [...] Also schlussendlich haben sie nicht mehr im Kessel, ob sie jetzt mehr leisten oder nicht. Und das **finde ich schade**. Ich finde, wenn **jemand mehr leistet, sollte man das auch im Kessel spüren**.» (M., Fachperson im Bereich Behinderung)

- Ähnliches Spannungsverhältnis wie bei den Adressat:innen, aber aus anderer Perspektive
- Spannungsverhältnis und Handlungsdilemmata zwischen:
 - Politischen Vorgaben und Forderungen: rechtliche Rahmenbedingungen (Höhe der Entlohnung; Kürzungen der Sozialleistungen bei höherer Lohnauszahlung)
 - Anerkennung der Leistung und Arbeit, Auftrag: soziale Integration

Spannungsfeld II: Inklusions- und Teilhabeverständnis

«Ich denke, wir müssen schauen, dass wir **unsere Werkstätten mehr in die Firmen einbringen**. Das wäre für mich **der Inklusionsgedanke**. Aber auch **nur zu einem gewissen Rahmen**, weil es **nicht für alle [geht]**. Es **braucht einen Teil Werkstätten**, aber es sollte **mehr in die Firmen** reingehen.»
(D., Fachperson im Bereich Behinderung)

«Eine **Gesellschaft, die nicht behindert [...]** Und **für gewisse Menschen** ist das einfach **nicht möglich**. [...] Und dann wird es **eine richtige Inklusion** in diesem Sinne **nie geben** können. Weil es gibt **Menschen**, die **ohne Unterstützung nicht den Arbeitsalltag** meistern können. Von dem her, **so eine Inklusion, wie sich das viele Mitarbeiter vorstellen**, ist einfach **nicht möglich**.»
(P., Fachperson im Bereich Behinderung)

→ Spannungsverhältnis zwischen:

- Politischen Forderungen und Bedürfnissen einiger Adressat:innen: Inklusion und Teilhabe als Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt
- Einschätzung der Chancen im regulären Arbeitsmarkt
- Bedeutung von bedarfsgerechter Begleitung und Angebote (breiteres Teilhabeverständnis)

5. Resümee

Resümee

- **Keine** «richtige» Gerechtigkeit oder «richtige» Integration und Inklusion
- **Ähnliche Vorstellungen** von «gerechter Arbeitsintegration» trotz unterschiedlicher Handlungsfelder, Lebensrealitäten und Positionen
- **Gleichzeitig** spezifische (widersprüchliche) Bedürfnis- und Handlungskonstellationen
- **Keine Patentlösungen:** Strukturell bedingte Widersprüche lassen sich nicht situativ auflösen. Es gibt keine Lösungen, die für alle (gleichermassen) passen.
- **Erforderlich ist** ein kontext- und situationsgerechter, reflexiver Umgang mit Gerechtigkeitsfragen sowie den damit verbundenen Spannungen und Dilemmata.

Reflexion und Diskussion

- Eigene Vorstellungen von Gerechtigkeit und gerechter Arbeitsintegration?
- Vorstellungen der Adressat:innen?
- Zentrale gerechtigkeitsbezogene Herausforderungen im Arbeitsalltag?
- Passung zum Professions- / Berufsethos?

Wie gehen Praxisorganisationen der Arbeitsintegration vor diesem Hintergrund mit Gerechtigkeitsfragen um? Darüber diskutieren wir u.a. in den Workshops der Tagung.

Literatur

Benelli, Natalie (2019). Arbeitsbedingungen auf dem ergänzenden Arbeitsmarkt. Panorama: Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt 2019(2): 31-32.

Boger, Mai-Anh (2024). Anspruch und Begehren: Ethische Reflexionen zu (un)gewollten Inklusionen. EthikJournal 10/2, S. 26-39.

Haunreiter, Katja et al. (2019). Ergänzender Arbeitsmarkt: Vergütung und soziale Sicherung. Soziale Sicherheit: CHSS 2019(3): 31-37.

Streckeisen, Peter et al. (2024). Wie der Staat den Markt macht: eine Analyse der Herstellung wirtschaftlicher Austauschbeziehungen im ergänzenden Arbeitsmarkt der Schweiz. Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 50(1): 87-103.

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit.