



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

**Hilfsarbeiter mit somatischen Behinderungen in
der Berufs- und Eingliederungsberatung der
IV-Stelle des Kanton Thurgau.**

Chancen und Hindernisse im Beratungsalltag.

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

von Stéfanie Peyer

am 09.09.2016

Referentin: Schmidt Boner Ladina

Co-Referent: Franz Lichtsteiner

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst.

Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Abstract

Die Zielsetzung dieser Arbeit ist die Sensibilisierung für das Thema Hilfsarbeiter oder unqualifizierte Personen (Duden, 2016) mit körperlichen Beschwerden sowie die verbesserte Betreuung dieser Zielgruppe in Zukunft. Denn Bildungslosigkeit wie auch körperliche Versehrtheit sind beides Faktoren, die die berufliche Eingliederung erschweren (Morlok, Känel, & Gnehm, 2008).

Die Fragestellungen beziehen sich einerseits auf das Verständnis der Thematik und beleuchten den angestammten Beruf, häufige medizinische Beschwerden, Chancen und Hindernisse in der Eingliederung. Andererseits beziehen sich die Fragestellungen auf die zukünftige Verbesserung der Betreuung von Hilfsarbeitern durch das Eruiere von vielversprechenden qualifizierenden Massnahmen sowie die Betreuung durch Berater und das IV-Umfeld.

Um das Thema zu erfassen, wurden sechs Leitfadeninterviews mit Beratungspersonen der IV-Stelle Thurgau geführt und anschliessend mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet und codiert.

Dabei nannten die Berater als häufigste erschwerende Hindernisse in der Eingliederung die medizinischen Zumutbarkeitsprofile, mangelnde Ressourcen der Hilfsarbeiter, den Stellenmarkt als auch die psychosozialen Thematiken dieser Zielgruppe. Sofern unter anderem die Erfolgsfaktoren Potenzial und Motivation vorhanden seien, erhielten Hilfsarbeiter mit Anspruch auf Massnahmen bei der IV jedoch die Chance, ihre Ressourcen vertieft abzuklären, sich besser oder neu zu qualifizieren und bestenfalls den Praxistransfer vorzunehmen und sich beruflich neu auszurichten.

Um die Erfolgchancen der beruflichen Eingliederung in Zukunft zu erhöhen, konnte einerseits eine Ideensammlung an qualifizierenden Massnahmen gewonnen werden (Kap. 5.10 S. 44) die keine Zugangsvoraussetzungen bedingen und schnell berufsqualifizierend sind. Und andererseits konnten Empfehlungen erstellt werden, wie die Betreuung von Hilfsarbeitern auf mehreren Ebenen verbessert werden könnte (Kap. 6.0 S. 52).

Inhaltsverzeichnis

1. <u>EINLEITUNG UND FRAGESTELLUNG</u>	1
1.1. EINLEITUNG	1
1.2. ZIELSETZUNG UND FRAGESTELLUNG.....	1
1.3. AUFBAU DER ARBEIT	2
2. <u>THEORETISCHE UND WISSENSCHAFTSBASIERTE FUNDIERUNG</u>	3
2.1. PERSONEN OHNE BERUFLICHE QUALIFIKATIONEN IN DER SCHWEIZ	3
2.1.1. DEFINITION	3
2.1.2. ZAHLEN	4
2.1.3. HINTERGRÜNDE	5
2.1.4. FOLGEN.....	7
2.1.5. HERAUSFORDERUNGEN IN DER BERUFLICHEN EINGLIEDERUNG	9
2.1.6. THEMATIK UNTER EINBEZUG DER THEORIE VON L. GOTTFREDSON	10
2.2. SOMATISCHE BEHINDERUNGEN UND INVALIDITÄT	12
2.2.1. DEFINITIONEN	12
2.2.2. KRANKHEIT ODER UNFALL.....	14
2.2.3. PROZESS IM KRANKHEITSFALL IM SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEM.....	15
2.2.4. PROZESS BEI UNFALL IM SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEM	16
2.3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER INVALIDENVERSICHERUNG	18
2.3.1. EINSTIEG INVALIDENVERSICHERUNG.....	18
2.3.2. ANMELDUNG FÜR BERUFLICHE MASSNAHMEN / RENTE	20
2.3.3. ANSPRUCHSPRÜFUNG	21
2.3.4. MEDIZINISCHE ZUMUTBARKEITSPROFILE	21
2.3.5. ANSPRUCH AUF EINGLIEDERUNGSBERATUNG.....	23
2.3.6. MASSNAHMEN DER EINGLIEDERUNGSBERATUNG.....	24
2.3.7. ANSPRUCH AUF BERUFSBERATUNG.....	25
2.3.8. MASSNAHMEN DER BERUFSBERATUNG	26
3. <u>BESCHREIBUNG DER IV-STELLE THURGAU</u>	28
3.1. ORGANISATION	28
3.2. BERUFSBERATER UND EINGLIEDERUNGSSPEZIALISTEN.....	28
4. <u>METHODE (C)</u>	30
4.1. QUALITATIVE UNTERSUCHUNG EINER STICHPROBE DURCH LEITFADENINTERVIEWS 30	
4.1.1. THEORIE DER DATENERHEBUNG	30
4.1.2. PRAXIS DER DATENERHEBUNG	31
4.1.3. BEGRÜNDUNG DER METHODENWAHL	32
4.2. AUSWERTUNG MITTELS QUALITATIVER INHALTSANALYSE NACH MAYRING	32
4.2.1. THEORIE DER AUSWERTUNGSMETHODE	32
4.2.2. PRAXIS DER AUSWERTUNGSMETHODE	34
4.2.3. BEGRÜNDUNG DER METHODENWAHL	36
5. <u>ERGEBNISSE</u>	37
5.1. KATEGORIE 1: BEFRAGTE PERSONEN.....	37
5.2. KATEGORIE 2: HILFSARBEITERSTATUS	37
5.3. KATEGORIE 3: ANGESTAMMTE TÄTIGKEIT	38
5.4. KATEGORIE 4: SOMATISCHE EINSCHRÄNKUNGEN	39
5.5. KATEGORIE 5: ZUMUTBARKEITSPROFILE	39
5.6. KATEGORIE 6: HINDERNISSE	40
5.7. KATEGORIE 7: LEISTUNGSANSPRUCH BEI DER IV-STELLE	42
5.8. KATEGORIE 8: CHANCEN DES LEISTUNGSANSPRUCHES	43

5.9. KATEGORIE 9: ERFOLGSINDIKATOREN	44
5.10. KATEGORIE 10: SAMMLUNG QUALIFIZIERENDER MASSNAHMEN	45
5.11. KATEGORIE 11: BETREUUNG DURCH DIE BERATER	46
5.12. KATEGORIE 12: RAHMENBEDINGUNGEN	47
<u>6. DISKUSSION UND AUSBLICK (REFLEXION, KONKLUSION).....</u>	<u>49</u>
<u>7. LITERATURVERZEICHNIS</u>	<u>55</u>
<u>8. ANHANG</u>	<u>59</u>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II	4
Abbildung 2: Organigramm IV-Stelle Eingliederung / Rente	28
Abbildung 3: Geschlecht der befragten Personen	37
Abbildung 4: Gründe für den Hilfsarbeiterstatus	37
Abbildung 5: Angestammte Tätigkeit der Hilfsarbeiter	38
Abbildung 6: Häufige somatische Einschränkungen von Hilfsarbeitern	39
Abbildung 7: Häufige Zumutbarkeitsprofile von Hilfsarbeitern	40
Abbildung 8: Die Chancen des Leistungsanspruches	43
Abbildung 9: Erfolgsfaktoren der beruflichen Eingliederung	44
Abbildung 10: Ideen an qualifizierenden Massnahmen	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mögliche Hindernisse in der beruflichen Eingliederung.....	41
Tabelle 2: Leistungsanspruch bei der IV-Stelle	42
Tabelle 3: Verbesserung der Betreuung durch die Berater	46
Tabelle 4: Rahmenbedingungen der IV-Stelle.....	47
Tabelle 5: Rahmenbedingungen IV- übergreifend.....	48

Abkürzungsverzeichnis

ATSG	Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BEFAS	Berufliche Abklärungsstelle
BFS	Bundesamt für Statistik
BK	Schweizerische Bundeskanzlei
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ICF	Internationale Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen
ICIDH	Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit und Behinderung
IVG	Invalidengesetz
KSBE	Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art
KSIH	Kreisschreiben über Invalidität und Hilflosigkeit in der Invalidenversicherung
KVG	Krankenversicherungsgesetz
RAD	Regionalärztlicher Dienst
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum für Berufsbildung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGV	Schweizerische Gesellschaft für Vertrauens- und Versicherungsärzte
SIM	Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz,
SVZ	Sozialversicherungszentrum Thurgau
UVG	Unfallversicherungsgesetz
WHO	Weltgesundheitsorganisation

1. Einleitung und Fragestellung

1.1. Einleitung

Diese Arbeit befasst sich mit der Zielgruppe der Personen ohne Berufsabschluss mit körperlichen Beschwerden, resultierend aus Unfall oder Krankheit, welche zu einer Anmeldung bei der Invalidenversicherung führen.

In der täglichen praktischen Arbeit stellte die Autorin in Bezug auf diese Zielgruppe fest, dass die Beratung einerseits besonders anspruchsvoll zu sein scheint, und dass sich im Vergleich zu anderen Personengruppen vermehrter Unterstützungsbedarf abzeichnete.

Andererseits ist aber die Gesetzgebung so konzipiert, dass die Anspruchsprüfung massgeblich davon abhängig ist, wieviel jemand vor Eintritt der Behinderung an Lohn verdient (Kieser & Senn, 2013). Ausbildungslosigkeit führt wenig überraschend nicht nur zu tieferen Löhnen, sondern gar zu einem erhöhten Risiko der Verarmung (Städler, 2014). Jedoch haben Hilfsarbeiter entgegen des Bedarfes seltener Leistungen der Invalidenversicherung zu Gute – sei es im Bereich der beruflichen Massnahmen, als auch in Bezug auf Rentenleistungen. Um mit weniger Leistung eine anspruchsvolle Zielgruppe zu betreuen, braucht es effiziente Massnahmen.

1.2. Zielsetzung und Fragestellung

Aus diesen Erkenntnissen kristallisierte sich folgende Zielsetzung heraus:

- Sensibilisierung und Thematisierung der Eingliederungsthematik dieser Zielgruppe
- Verbesserung der Betreuung von Personen ohne Berufsabschluss und körperlichen Beschwerden in der beruflichen Eingliederung

Die detaillierte Fragestellung enthält für ein grundsätzliches Verständnis der Thematik sowie zur Verfolgung der Zielsetzung folgende Inhalte:

1. Hintergründe: Welche Berufe üben Personen ohne Berufsabschluss aus?
2. Medizinische Begebenheiten: Welche gesundheitlichen Einschränkungen und Zumutbarkeitsprofile bringen Hilfsarbeiter häufig mit?
3. Hindernisse: Welche Faktoren erschweren die berufliche Eingliederung?
4. Chancen des Anspruchs: Welchen Leistungsanspruch haben Hilfsarbeiter bei der IV-Stelle und welche Chancen resultieren daraus?
5. Ideensammlung: Welche qualifizierenden Massnahmen bieten sich für Hilfsarbeiter an?
6. Verbesserung: Wie kann die Betreuung dieser Zielgruppe optimiert werden?

1.3. Aufbau der Arbeit

Die theoretische Fundierung besteht aus drei Teilen und erklärt im ersten die Definition, Hintergründe, Folgen und Schwierigkeiten von Ausbildungslosigkeit. Im zweiten Teil werden somatische Behinderungen, Invalidität sowie der Prozess im Sozialversicherungssystem bei Krankheit und Unfall erläutert. Und der dritte Teil enthält jene rechtlichen Grundlagen der Invalidenversicherung, welche für das Verständnis dieser Arbeit von Relevanz sind.

Die Organisation der IV-Stelle Thurgau wird im Folgenden kurz erklärt, insbesondere aber die Funktionen der Eingliederungs- und Berufsberatung, deren Tätigkeit im Fokus dieser Arbeit steht.

Im Abschnitt «Methode» werden die zugrundeliegenden Forschungsmethoden erläutert, die Umsetzung in die Praxis erklärt sowie die Methodenwahl begründet.

Darauf folgt der Ergebnisteil, welche alle gewonnen Erkenntnisse in 12 gegliederten Kategorien darstellt. Abschliessend findet sich die Diskussion der gewonnenen Erkenntnisse sowie der Ausblick in die Zukunft.

2. Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung

2.1. Personen ohne berufliche Qualifikationen in der Schweiz

2.1.1. Definition

Einleitend stellt sich die Frage, wie der Begriff des Hilfsarbeiters im schweizerischen Bildungssystem abzugrenzen sei.

Der Hilfsarbeiter wird im Duden (2016) heute entweder definiert als «ungelernter, nicht qualifizierter Arbeiter» oder «Mitarbeiter einer Hilfsorganisation» und hatte früher offenbar die Bedeutung des «wissenschaftlichen Assistenten» inne. Für diese Arbeit ist ausschliesslich die erste Bedeutung von Relevanz. Als mögliche Synonyme werden vom Duden (2016) die Begriffe «Handlanger» und «ungelernter Arbeiter» verwendet. Auch Bartscher (2016) bezeichnet Hilfsarbeiter im Gabler Wirtschaftslexikon entweder als «ungelernter Arbeiter» oder «Arbeiter, der keine Berufsausbildung (gelernter Arbeiter) sowie kein Anlernverhältnis (angelernter Arbeiter) beendet hat». Darauf folgt natürlich die Frage, was als Berufsausbildung angesehen werden kann.

Als berufliche Grundbildung werden in der Schweiz entweder das 2jährige, eidgenössische Berufsattest EBA oder das 3-4jährige Eidgenössische Fähigkeitszeugnis EFZ (Staatssekretariat für Bildung Forschung und Innovation SBFI, 2016) definiert. Anzumerken ist, dass die früheren Anlehen seit 2015 vollständig vom Berufsattest abgelöst wurden (SDBB, Schweizerisches Dienstleistungszentrum für Berufsbildung und Berufsberatung, 2016).

Zusammenfassend fallen in der Schweiz somit alle Personen ohne Berufsattest EBA oder Fähigkeitszeugnis EFZ in den Definitionsbereich der Hilfsarbeiter. Als Personen ohne Ausbildung werden nach dieser Definition auch jene mit einer IV-gestützten praktischen Ausbildung, einer sogenannten Praktischen Ausbildung nach INSOS mitgezählt.

2.1.2. Zahlen

Die aktuellsten Zahlen stammen aus Hochrechnungen. So sollen in der Schweiz im Jahr 2015 ungefähr 554'000 Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren ohne anerkannten Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II gewohnt haben (Wettstein & Neuhaus, 2015, S. 1). Die publizierten Zahlen des Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2014, S. 20) sind jene vom Jahr 2012 und sprechen gar von 619'000 Personen oder 13.7% in derselben Alterskategorie.

Erfreulich ist, dass der Anteil der Schweizer Bevölkerung ohne postobligatorischen Bildungsabschluss in den letzten Jahren stetig sank und sich seit dem Jahr 2014 der 10% Grenze nähert. Bei den in der Schweiz wohnhaften Ausländern ist die Entwicklung ebenfalls rückläufig, jedoch betrug er 2014 noch immer einen Anteil von 25% (Bundesamt für Statistik BSF, 2016) was noch immer ein signifikant höherer Wert gegenüber den Schweizern darstellt.

Aufhorchen lassen innerhalb der Statistik auch die folgenden Zahlen mit Bezug auf die Nationalität der Betroffenen: «Von den erwerbstätigen Ausländern und Ausländerinnen verfügen 28% über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II. Der Anteil variiert offenbar je nach Herkunftsland: Deutschland 2,7%, Frankreich 4,5%, Italien 28,5%, Spanien 28,8%, Portugal 65,2%» (SBFI, 2014, S. 20).

	25 - 39 Jahre			40 - 54 Jahre			55 - 64 Jahre			Summe (25 -64)		
	m	w	total	m	w	total	m	w	total	m	w	total
Total	84	97	181	105	157	262	63	113	176	252	367	619
Erwerbspersonen	78	74	152	93	117	210	44	58	101	215	248	463
Erwerbstätige	69	65	135	88	109	197	41	55	96	198	229	427
Erwerbslose gem. ILO	9	8	17	5	8	13	3	3	6	17	19	36
Nichterwerbspersonen	6	23	29	12	40	52	19	55	75	37	119	156

Abbildung 1: Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II nach Alter, Geschlecht und Erwerbssatus, Jahr 2012, in Tausend. Quelle: SBFI, S. 20

Der Geschlechtsunterschied ist in Bezug auf den fehlenden Berufsabschluss mit einer Differenz von insgesamt 3.7% nicht ganz so dramatisch, wobei die Frauen hier eine tiefere Abschlussquote vorweisen (SBFI, 2014, S.20).

Auf die Folgekosten der gesamten Problematik wird später in dieser Arbeit eingegangen. Denn folgendes zeigt sich statistisch in der Zielgruppe dieser Altersklasse: «Die Arbeitslosenquote von 26- bis 54-Jährigen ohne nachobligatorischen Abschluss liegt im mehrjährigen Mittel (2004 – 2012) 2,6 mal höher als bei gleichaltrigen Fachkräften. Der Anteil der Erwerbstätigen, die in Tieflohnstellen arbeiten (sogenannte „Working Poor“), liegt bei Personen ohne Berufsausbildung bei 32 % und bei Personen mit unternehmensinterner oder anderer Ausbildung, aber ohne eidgenössisch anerkannten Abschluss bei 22 %, weit über dem Durchschnitt aller Arbeitnehmenden von 12 %» (SBFI, 2014, S.23).

2.1.3. Hintergründe

Dieser Abschnitt befasst sich mit den Themen, welche Einflüsse zu Ausbildungslosigkeit führen, wie diese sichtbar werden und welche Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt herrschen.

In mehreren Quellen finden sich vier mögliche Ursachen, die in der Schweiz zur Ausbildungslosigkeit führen können.

Die erste Möglichkeit ist demnach, dass insbesondere schulleistungsschwache und benachteiligte Jugendliche den Eintritt in die Sekundarstufe II nicht schaffen würden (Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK, 2011). Nach Morlok, Känel und Gnehm (2008) sind gerade Familien, die ausländische Namen haben, wirtschaftlich schlecht vernetzt sind und deren Kinder schlechte schulische Leistungen erbringen bei der Lehrstellensuche benachteiligt. Vielleicht ist das auch einer der Gründe dafür, dass eben diese Personen, insbesondere in wirtschaftlich guten Zeiten, direkt in einfache berufliche Tätigkeiten einsteigen und später nicht mehr dazu bereit sind, eine Ausbildung nachzuholen (Morlok et al., 2008).

Der zweite Grund, der gemäss der EDK (2011) zur Ausbildungslosigkeit führen kann, sind Lehrabbrüche oder nicht bestandene Abschlussprüfungen.

Gründe dafür sind vielfältig und können beispielsweise Konflikte, mangelnde Ausbildungsqualität, falsche Berufsvorstellungen oder auch ein Konkurs des Ausbildungsbetriebes als Ursache haben (Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF, 2016). Aber auch bei «Nichterreichen des Berufswunsches – bei einer verfehlten Berufswahl – besteht die Gefahr des Scheiterns in der Berufsausbildung durch Abbruch» (Beinke, 2011, S. 102).

Als dritter Grund wird in der Literatur die Zuwanderung thematisiert. Migranten bringen offenbar meistens keinen Schul- oder Berufsabschluss mit, der mit dem Schweizer Bildungssystem zu vereinbaren wäre, oder haben gar keinen Abschluss erworben (EDK, 2016).

Auch in Deutschland brechen Migranten Ausbildungen signifikant häufiger ab als Deutsche (BMBF, 2016). Dies wird vor allem im Hinblick auf die seit 2014 stark ansteigenden Asylgesuche ebenso für die Schweiz eine Herausforderung (EDK, 2016).

Die vierte mögliche Ursache, aufgezeigt von Morlok et al. (2008), scheint die Tatsache zu sein, dass die Anforderungen in den Berufslehren zunehmen und gleichzeitig einfachere Ausbildungen immer weniger angeboten würden (Morlok et al., 2008). Wenn das zutrifft, würde die Problematik der ersten Begründung verstärkt, und eine grössere Anzahl von Jugendlichen könnte somit den Übertritt in die Bildungsstufe Sekundarstufe II nicht erreichen.

Sichtbar wird die Problematik der Ausbildungslosen aus der Sicht von Solga (2005) aufgrund des stattfindenden Bildungswettkampfes, der die Geringqualifizierten zu Verlierern mache. So hätte «die steigende Bedeutung von Bildung sowie die deutliche Zunahme der Bildungsbeteiligung der Bevölkerung zum einen überhaupt erst ihre Definition und Sichtbarkeit hervorgebracht, zum anderen aber auch eine veränderte gesellschaftliche Stellung von Personen mit geringer Bildung hervorgerufen» (Solga, 2005, S. 18).

So scheint der Wert von Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt gleichzeitig mit der potenziellen sozialen und gesellschaftlichen Benachteiligung von Personen, die über keinen Abschluss verfügen, zu steigen.

Ein Bündel mit unterschiedlicher Zusammensetzung aus soziokulturellen Hintergründen, Zuwanderung, Ausbildungsabbrüchen, steigenden Anforderungen bei Ausbildungen sowie zunehmendem Bildungswettkampf führen wohl zu einer erhöhten Anzahl an Ausbildungslosen, was sich in einfachen beruflichen Tätigkeiten mit Hilfsarbeiterstatus niederschlägt.

Gleichzeitig scheint die Anzahl an Arbeitsplätzen in eben diesem Tätigkeitsbereich stetig abzunehmen.

Denn: Die Triebkräfte Globalisierung, technologischer Wandel, institutionelle Veränderungen sowie der sozio-demografische Wandel verändern den Arbeitsmarkt (Eichhorst, 2015). Vor allem einfach qualifizierte Jobs, die sich problemlos weltweit auslagern oder automatisieren lassen, geraten unter Druck und oder verschwinden vollständig von der Bildfläche (Eichhorst, 2015).

Nach einer Studie von Deloitte (2016, S. 5) weisen «Berufsgruppen mit höherem Ausbildungsniveau eine tendenziell tiefere Automatisierungswahrscheinlichkeit auf». Diese Aussage lässt kaum Optimismus in Bezug auf Ausbildungslose zu. Und tatsächlich geht eine Deutsche Studie (ING DiBa, 2015) bei Hilfsarbeitertätigkeiten von einer Automatisierungswahrscheinlichkeit von bis zu 85% aus. Zwar werden im Zuge des Wandels auch neue Arbeitsplätze geschaffen, jedoch sind diese oft im Tätigkeitsbereich der Hochqualifizierten (Eichhorst, 2015). Sollten diese Prognosen zutreffen, wird die Vermittlung von Ausbildungslosen in Zukunft eine noch viel grössere Herausforderung werden.

2.1.4. Folgen

In diesem Abschnitt werden die Folgen dieser Entwicklung im Bildungssystem und in unserer Gesellschaft näher beleuchtet.

So sind Personen ohne Ausbildung oder ohne in der Schweiz anerkannten Abschluss überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, da die Zahl der entsprechenden Stellen aufgrund der technologischen Fortschritte stetig sinkt (Morlok, Känel & Gnehm, 2008). Die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe ist signifikante 2,6 mal höher als bei gleichaltrigen Fachkräften (SBFI, 2014). Aber auch in Bezug auf das Einkommen zeigt sich, dass «bei Personen ohne Berufsausbildung der Tieflohnanteil über 20%» beträgt (Städler, 2014).

Doch nicht nur beruflich ergeben sich aus der fehlenden Bildung Nachteile: Je gebildeter Menschen sind, desto eher verfügen sie wohl über ein gutes Selbstvertrauen, Fähigkeiten zur Selbststeuerung und Flexibilität. Zudem seien sie eher bereit, traditionelle Rollenbilder aufzugeben und besser dazu fähig, Kinder kompetent zu erziehen (Mazner, 2012).

Als ob das nicht genügen würde, scheint auch noch das persönliche Lebensglück mit Bildung einherzugehen, da ein «enger Zusammenhang zwischen der individuellen Bildung und der Lebenszufriedenheit und Lebensqualität, der Gesundheit und der Lebenserwartung» besteht (Mazner, 2012, S. 11).

Und auch die monetären Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz sind enorm. «Die erwarteten durchschnittlichen Kosten der Ausbildungslosigkeit, die für die Gesellschaft in Form von höheren Sozialausgaben und geringeren Sozialversicherungs- und Steuereinnahmen entstehen, betragen für Personen, die in der Schweiz die obligatorische Schule absolviert haben, zwischen 8'069 Franken und 11'201 Franken pro Person und Jahr» (Fritschi, Oesch, & Jann, 2009, S.1)

Somit lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Folgen der Ausbildungslosigkeit für den Einzelnen auf beruflicher, persönlicher und finanzieller Ebene verheerend sein können und zusätzlich enorme Kosten auf volkswirtschaftlicher Ebene zu verursachen vermögen.

2.1.5. Herausforderungen in der beruflichen Eingliederung

Die bereits in dieser Arbeit beschriebenen Folgen der Ausbildungslosigkeit unterstreichen die Dringlichkeit der nachhaltigen beruflichen Eingliederung der Geringqualifizierten. Dies gestaltet sich jedoch aufgrund von Mehrfachproblematiken meist nicht einfach.

Folgende Herausforderungen für Geringqualifizierte aus Sicht der Behörden werden in diesem Zusammenhang von Morlok et al. (2008) thematisiert:

- Sprachliche Defizite
- Mangelnde Integration
- Wenig Möglichkeit oder Bereitschaft zur Ausbildung
- Probleme beim Verfassen von Bewerbungsunterlagen
- Körperliche Einschränkungen
- Einschränkung in Mobilität und Flexibilität
- Fehlende Schlüsselqualifikationen

Die genannten Herausforderungen sind jedoch oft gleichzeitig Grundlagen, um wieder eine Stelle zu finden. Gerade Bildung und Sprache sind nach Wössmann (2016) Schlüsselfaktoren, um Ausländer und Flüchtlinge beruflich und sozial in einem Land integrieren zu können. Aber auch die körperliche Leistungsfähigkeit ist für die Stellensuche Geringqualifizierter ein Pluspunkt, da gerade sie «oft körperlich anstrengende Arbeit leisten» (Morlok et al, 2008, S. 13)

Eine westdeutsche Studie findet zusätzlich zu den bereits genannten sozialqualifikatorischen Hindernissen in dieser Zielgruppe einen weiteren problematischen Faktor, jenen der Lohnrelevanz. So kann gerade bei gering Qualifizierten der finanzielle Anreiz zur Aufnahme einer Tätigkeit zu gering sein und die Zusammenarbeit in der beruflichen Eingliederung erschweren (Christensen, 2001). Auch Morlok et al (2008) diskutierten, dass gerade Geringqualifizierte bei langer Betriebszugehörigkeit einen Status und ein Einkommen erreichen würden, welches nach einem Stellenverlust kaum wieder generiert werden könnte.

2.1.6. Thematik unter Einbezug der Theorie von L. Gottfredson

Die Theorie von Linda Gottfredson, einer US-amerikanischen Psychologin, wurde erstmals 1981 veröffentlicht und seither mehrfach weiterentwickelt (Brown, 2002). Im Englischen nennt sich die Theorie «Theory of Circumscription and Compromise» und wird im deutschsprachigen Raum zumeist unter dem Titel «Theorie der beruflichen Ambitionen» geführt (Kirsten, 2007, S.24). Gottfredson ist der Meinung, dass «die Heranwachsenden ihre Berufspräferenzen im Einklang mit ihrer sozialen Herkunft und ihren individuellen Fähigkeiten entwickeln und damit versuchen, externe Anforderungen in ihr Selbstkonzept zu integrieren» (Brüggemann & Rahn, 2013, S. 60). Ein Zitat, das auch die Bedeutung der Theorie für diese Arbeit zu unterstreichen vermag. Aus diesem Grund wurde sie auch ausgewählt, um die Thematik der Hilfsarbeiter unter Einbezug einer Berufswahltheorie zu diskutieren.

Inhaltlich kombiniert die Theorie sowohl die Entwicklungstheorie von Donald Super als auch die Trait- und Faktor-Theorie von John Holland. Da die Berufswahl von Gottfredson als Entwicklungsprozess betrachtet wird, der bereits in der frühen Kindheit beginnt, spielt auch die Theorie von Ginzberg eine tragende Rolle (Kirsten, 2007).

Die Kernaussagen der Theorie bestehen darin, dass sich bereits seit früher Kindheit eine kognitive Landkarte von potenziellen Berufen (subjektive Berufsbilder, Berufswünsche und berufliche Ambitionen) entwickelt, abhängig von Stand der kognitiven Entwicklung und dem parallel verlaufenden Selbstkonzept. Im Laufe der Selbstkonzeptentwicklung wird diese Karte immer differenzierter und das Spektrum der Berufe eingeschränkt. So erfolgt die Passung zur Geschlechterrolle, zur eigenen sozialen Klasse, dem Begabungsniveau zwischen 6 und 13 Jahren und ab dem 14. Altersjahr zu den eigenen Interessen, Werten und Kompetenzen (Üstünsöz-Beurer, 2016).

Die Auswahl für einen Beruf erfolgt schliesslich durch ein Kompromissbildungsverfahren zwischen den angestrebten Tätigkeiten und den wahrgenommenen Zugangschancen (Brüggemann & Rahn, 2013).

Dabei wird eher das Interesse aufgegeben, als dass Zugeständnisse im Bereich des Berufsprestiges oder der Geschlechtsidentität gemacht werden (Brüggemann & Rahn, 2013).

Zum Thema der Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht fördert die Theorie betreffend der Thematik der Hilfsarbeiter Erstaunliches zu Tage. Denn in Bezug auf die angestrebte Ausbildung wird auch die soziale Distanz massgeblich in die Entscheidung miteinbezogen. «Demnach verbinden Kinder aus niedrigen sozialen Schichten mit höherer Bildung nicht nur weniger Nutzen, sondern hätten bei der Entscheidung für einen höheren Bildungsgang auch eine grössere soziale Distanz zu überwinden als ihre Altersgenossen aus höheren Schichten» (Brüggemann & Rahn, 2013, S.63)

Eine deutsche Studie von Beinke (2002) untermauert die Theorie insofern, als dass prestige- und genderspezifische Aspekte der Berufswahl stark vom Elternhaus geprägt würden, auch wenn diese in die eigentliche, interessengestützte Berufswahl nicht einzugreifen scheinen.

Das heisst zusammenfassend, dass Jugendliche aus sozial schwierigerem Umfeld und weniger gebildeten Familien in der Wahl ihrer Berufsbildung weniger ambitioniert scheinen, da dies nicht mehr dem individuellen Selbstkonzept entsprechen würde. Diese Tatsache nährt natürlich die These, dass Nachkommen von Hilfsarbeitern bedeutend mehr investieren müssen, um eine höhere Bildungsstufe zu erreichen und somit gefährdet sind, ebenfalls im tiefen Ausbildungsniveau zu verharren.

Und auch Morlok et al (2008, S.23) stützen die Annahme, dass «ein bildungsfremdes Umfeld oder mangelnde Unterstützung während der Ausbildung die Motivation zur Ausbildung beeinträchtigen. Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen realisieren früh, dass sie kaum Chancen haben, ihren Wunschberuf zu erlernen.»

2.2. Somatische Behinderungen und Invalidität

2.2.1. Definitionen

Somatisch: In diesem Abschnitt werden die für das Verständnis dieser Arbeit grundlegenden Begriffe «somatisch, Behinderung und Invalidität» ausformuliert.

Das Wort «Soma» ist griechischer Herkunft und bedeutet «Körper» oder «Leib». Davon abgeleitet ist das Adjektiv «somatisch», welches in der Medizin, der Psychologie und der Biologie Verwendung findet. Dessen Synonyme sind «körperlich, leibhaftig, leiblich, organisch oder physisch» (Duden, 2016).

Behinderung: Nicht ganz so eindeutig verhält es sich derzeit mit dem Begriff der Behinderung, für welchen es im deutschen Sozialrecht keine einheitliche Definition gibt (Schuntermann, 1999). Der Begriff wird laut Eitle (2008, S. 11) von «gesellschaftlichen Werten und Normen, subjektiven Einstellungen und Erwartungen» beeinflusst. Er könne zudem sowohl im medizinischen als auch im sozialen Modell betrachtet werden.

Der Verein «Pro Infirmis» ist die grösste Fachorganisation für Menschen mit einer Behinderung in der Schweiz. Sie verweist einerseits auf die Begriffsdefinition der Weltgesundheitsorganisation WHO sowie auf die Definition des emeritierten Professors für Heilpädagogik Urs Haeblerlin (Pro Infirmis, 2016).

Die Weltgesundheitsorganisation hat 1980 in der «Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit und Behinderung» ICF den dreidimensionalen Begriff der Funktionsfähigkeit eingeführt. Dieser Begriff beinhaltete Körperfunktionen und -strukturen, Aktivitäten und Partizipation. Jede gesundheitsbedingte Störung auf einer der Dimensionen wurde «Behinderung» genannt (Schuntermann, 1999).

2001 wurde die Klassifikation von der WHO überarbeitet und in «Internationale Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen» ICF geändert (Lindmeier, 2005).

Die im ersten Abschnitt erwähnte Definition des Urs Haebelin lautet nach Eitle (2008, S. 15) folgendermassen:

1. «Behinderung kann als Beeinträchtigung eines Individuums im Verhalten, das zur Bewältigung eines Alltagslebens erforderlich ist, verstanden werden. Beispielsweise ist ein Rollstuhlfahrer in seinen Möglichkeiten der Fortbewegung behindert, oder ein Lernbehinderter ist in seinen Möglichkeiten zum Schreiben und Rechnen behindert.
2. Behinderung kann als Beeinträchtigung des Funktionierens einer gesellschaftlichen Einrichtung durch ein Individuum verstanden werden. Beispielsweise beeinträchtigt der Rollstuhlfahrer das Funktionieren von öffentlichen Verkehrsbetrieben, oder der Lernbehinderte stört den Betrieb der Normalklasse.»

Als Synonym zur Bezeichnung «Behinderung» können in diesem Zusammenhang die Bezeichnungen «Beeinträchtigung, Erschwerung oder Handicap» genannt werden (Duden, 2016).

Für diese Arbeit ist der aus den beiden Definitionen kombinierte Begriff der «Körperbehinderung» massgeblich und relevant.

Invalidität: Die Definition des Begriffs «Invalidität» wird im Gesetz (Art. 8 Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts ATSG) definiert als «eine voraussichtlich bleibende oder längere Zeit andauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit. Die Invalidität kann Folge von Geburtsgebrechen, Krankheit oder Unfall sein» (Minder, 2008, S. 93). Die Erfüllung des Begriffs setzt gemäss dem Kreisschreiben über Invalidität und Hilflosigkeit in der Invalidenversicherung KSIH Rz. 1001 drei Elemente voraus:

- «Einen Gesundheitsschaden
- Eine Erwerbsunfähigkeit
- Einen Kausalzusammenhang zwischen Gesundheitsschaden und Erwerbsunfähigkeit»

Die Beurteilung, ob der Begriff im Einzelfall erfüllt wird und wie die Prüfung im Prozess erfolgt, wird später in dieser Arbeit wieder aufgegriffen.

2.2.2. Krankheit oder Unfall

Die somatischen Einschränkungen, wie sie im vorherigen Abschnitt definiert wurden, müssen entweder unter dem Begriff «Unfall» oder «Krankheit» im Sozialversicherungssystem abgehandelt werden. Dieses Vorgehen wird gesetzlich im Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts ATSG, im Unfallversicherungsgesetz UVG und im Krankenversicherungsgesetz KVG geregelt (SUVA, 2016).

Die Abgrenzung der Begriffe ist jedoch oft nicht so eindeutig, wie es auf den ersten Blick scheinen mag und führt in der Praxis oft zu Schwierigkeiten (Jacquemart, 2015).

Die Schweizerische Gesellschaft für Vertrauens- und Versicherungsärzte SGV (2008) definiert den Begriff der Krankheit als «jede Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Gesundheit, die nicht Folge eines Unfalles ist und die eine medizinische Untersuchung oder Behandlung erfordert oder eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.» Eben diese Definition hat zur Folge, dass die Abgrenzung von der Definition des Unfallbegriffs abhängig wird (Jacquemart, 2015).

Die Unfallversicherung erbringt Leistungen bei Unfällen, unfallähnlichen Körperschädigungen und Berufskrankheiten (SUVA, 2016).

Ein Unfall ist gemäss Art. 4 ATSG «die plötzliche, nicht beabsichtigte schädigende Einwirkung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors auf den menschlichen Körper, die eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit oder den Tod zur Folge hat.» Es müssen somit alle Bestandteile erfüllt sein, um im rechtlichen Sinne als Unfall geltend gemacht werden zu können.

Einfacher wird es gehandhabt mit den sogenannten unfallähnlichen Körperschädigungen.

Als unfallähnliche Körperschädigung wird eine Diagnose aus der gesetzlichen Liste an Körperschädigungen vorausgesetzt, sowie ein unfallähnliches Ereignis, um den Anspruch bei der Unfallversicherung zu erfüllen (SUVA, 2016).

Berufskrankheiten im Sinne des UVG werden unter Art. 9 definiert. Es sind «Krankheiten, die bei der beruflichen Tätigkeit ausschliesslich oder vorwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden sind. Der Bundesrat erstellt die Liste dieser Stoffe und Arbeiten sowie der arbeitsbedingten Erkrankungen.» Absatz 2 des Artikels ergänzt, dass «als Berufskrankheiten auch andere Krankheiten, von denen nachgewiesen wird, dass sie ausschliesslich oder stark überwiegend durch berufliche Tätigkeit verursacht worden sind, gelten.» In Bezug auf die Leistungen sind Berufskrankheiten Unfällen gleichgestellt (UVG Art. 9, Abs. 3).

Was diese rechtliche Begriffsabgrenzung im Sozialversicherungssystem für Konsequenzen nach sich zieht, ist Bestandteil der folgenden Abschnitte.

2.2.3. Prozess im Krankheitsfall im Sozialversicherungssystem

Wird ein Mitarbeiter krank, muss er seinen Arbeitgeber unverzüglich informieren und im Normalfall ab dem dritten Tag, oder je nach Abmachung, ein ärztliches Zeugnis vorweisen (Schweizerische Bundeskanzlei BK, 2013).

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2015) weist zusätzlich darauf hin, «dass der Arbeitnehmer bei einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit verpflichtet ist, unaufgefordert und periodisch neue Arztzeugnisse einzureichen».

«Die Behandlung der «gesundheitlichen» Krankheitsfolgen fallen unter die obligatorische Krankenversicherung» (Häcki, 2014, S.171).

Die Lohnfortzahlung erfolgt gemäss Obligationenrecht in den ersten drei Wochen zu 100% und ist danach für eine angemessene Zeit, abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und besonderen Umständen, zu entrichten (BK, 2013).

In der Gerichtspraxis finden die Berner- Basler- und Zürcher Skala Anwendung, nach deren Inhalt eine Lohnfortzahlung bis längstens 6 Monaten bezahlt wird (BK, 2013).

Viele Arbeitgeber verfügen daher über eine freiwillige Krankentaggeldversicherung, die im Krankheitsfall den versicherten Lohn abdeckt (Minder, 2008).

Die meisten Krankenversicherungen bezahlen 80% des Lohnes während 720 Tagen, also während ungefähr zwei Jahren. Vor allem bei einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit können die Versicherung oder der Arbeitgeber einen vertrauensärztlichen Untersuchung auf eigene Kosten anordnen, um die Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen (SECO, 2015).

Während diesem Prozess kann bereits ab einer Arbeitsunfähigkeit von 30 Tagen, wiederholten Kurzabsenzen oder einer voraussichtlich länger andauernden Arbeitsunfähigkeit die Früherfassungsmeldung an die IV-Stelle gemacht werden (Informationsstelle AHV/IV, 2015). Dieser Prozess wird im Folgenden unter Absatz 2.3 noch thematisiert.

Nach spätestens 6 Monaten der Arbeitsunfähigkeit sollte die IV-Anmeldung eingesandt worden sein, um keine Fristen zu verpassen. Teilweise werden die Versicherten bereits zuvor von der Krankentaggeldversicherung dazu aufgefordert (Limacher, 2015)

2.2.4. Prozess bei Unfall im Sozialversicherungssystem

In der Schweiz sind alle Arbeitnehmer für Unfälle bei der Arbeit versichert. Ist man beim gleichen Arbeitgeber für mindestens acht Stunden pro Woche angestellt, gilt man auch für Nichtberufsunfälle als versichert (Limacher, 2015). «Rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer sind bei der schweizerischen Unfallversicherungsanstalt SUVA versichert, die übrigen bei einem privaten Unfallversicherer (Kieser & Senn, 2013).

Die Leistungen der Unfallversicherung übernehmen nicht nur Taggelder und Renten bis zu einem maximal versicherten Verdienst von CHF 148'000, sondern auch Heilungskosten sind darin gedeckt (BK, 2013).

Das Verhalten nach einem Unfall oder bei Diagnose einer Berufskrankheit hat Bündler (2004, S. 70) in seiner Wegleitung festgehalten:

- Arzt aufsuchen und seinen Anordnungen Folge leisten
- Arbeitgeber unverzüglich informieren, sodass dieser mit dem entsprechenden Formular Meldung an den Versicherer machen kann
- Formular «Unfallschein UVG» vom behandelnden Arzt regelmässig ausfüllen lassen, damit die Taggeldzahlungen ausgelöst werden können

Die Unfallversicherung deckt den Lohnausfall ab dem dritten Tag und zu 80% des Verdienstes. Somit trägt der Arbeitgeber die ersten 3 Tage vollumfänglich und je nach vertraglicher Abmachung die restlichen, nicht versicherten 20% (Klett, 2003).

«Der Taggeldanspruch erlischt mit der Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, dem Beginn einer Invalidenrente oder mit dem Tod der versicherten Person» (Bundesamt für Gesundheit BAG, 2010).

Analog dem Prozess bei Krankheit kann ab einer 30 tägigen Arbeitsunfähigkeit, bei wiederholten Kurzabsenzen, einer voraussichtlich länger andauernden Arbeitsunfähigkeit oder wenn eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz gefährdet ist, die Früherfassungsmeldung an die IV-Stelle gemacht werden (Informationsstelle AHV/IV, 2015). Um keine Fristen zu verpassen empfiehlt sich auch bei Unfall, die IV-Anmeldung spätestens 6 Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit einzureichen (Limacher, 2015).

2.3. Rechtliche Grundlagen der Invalidenversicherung

2.3.1. Einstieg Invalidenversicherung

In diesem Abschnitt sollen die wichtigsten Grundlagen der Invalidenversicherung aufgezeigt werden, welche für das Thema der Arbeit und die spätere Diskussion von Relevanz sind.

«Alle Personen, die in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz erwerbstätig sind, gelten grundsätzlich als obligatorisch bei der IV versichert» (Informationsstelle AHV/IV, 2015, S. 2) Das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2014) definiert die Invalidenversicherung als «eine gesamtschweizerische obligatorische Versicherung» und somit als Bestandteil der 1. Säule. Inhaltlich soll die Invalidenversicherung «durch Eingliederungsmassnahmen invaliden Versicherten ermöglichen, ihre Existenzgrundlage ganz oder teilweise selbständig zu sichern. Wenn eine solche (Wieder)Eingliederung nicht oder nur teilweise möglich ist, richtet die IV eine (Teil-)Rente aus» (BSV, 2014).

Seit der 5. IV Revision im Jahr 2008 gilt der Grundsatz «Eingliederung vor Rente». Wann immer möglich, sollen Menschen mit Behinderung ins Erwerbsleben wieder integriert und somit aus Sicht der Sozialversicherer auch Rentenzahlungen gespart werden können (Kieser & Senn, 2013). Dafür steht ein Massnahmenkatalog zur Verfügung, der im Bereich der Eingliederungs- und Berufsberatung noch eingehender thematisiert wird.

Mit Umsetzung der 6. IV Revision, welche 2012 in Kraft trat, kamen laut Kieser und Senn (2013, S. 41) folgende Massnahmen hinzu oder wurden entsprechend ausgebaut:

- Flexiblere und erweiterte Gestaltung der Integrationsmassnahmen
- Beratung und Begleitung der Versicherten und deren Arbeitgeber durch interprofessionelle Assessments der IV-Stellen
- Berufliche Integration von Sonderschulabgängern durch niederschwellige Ausbildung in Form der IV-Anlehre
- Besondere Verfahren bei Versicherten, die bisher eine Rente bezogen haben

Im Zuge der 6. IV-Revision wurden auch «zahlreiche, laufende Invalidenrenten daraufhin überprüft, ob sie nicht mit der Begründung herabgesetzt oder aufgehoben werden können, dass, gestützt auf die konkrete gesundheitliche Einschränkung, ein Anspruch auf eine Invalidenrente gar nicht gegeben ist» (Kieser, 2012, S.95).

Kann die Erwerbsfähigkeit einer Person durch die Eingliederungsmassnahmen nicht wiederhergestellt oder verbessert werden, prüft die IV-Stelle nach vollendetem 18. Altersjahr und frühestens 6 Monate nach der Anmeldung den Rentenanspruch, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: Die Person war während eines Jahres zu mind. 40% arbeitsunfähig und die Erwerbsunfähigkeit von mind. 40% dauert auch nach Ablauf des Jahres noch an (Häcki, 2014).

Um den Invaliditätsgrad zu bestimmen, wird das Invaliden- mit dem Valideneinkommen verglichen. «Die Erwerbseinbusse in Prozent ist der Invaliditätsgrad. Je höher dieser ausfällt, desto höher ist auch die Rente» (Limacher, 2015, S. 134).

Das Valideneinkommen ist jenes Einkommen, welches die versicherte Person heute ohne gesundheitliche Beeinträchtigung erzielen würde. Die Berechnung des Invalideneinkommens gestaltet sich noch etwas schwieriger. Es entspricht dem Einkommen, welches die versicherte Person nach Eintreten der gesundheitlichen Schädigung, nach medizinischer Behandlung und allfälligen Eingliederungsmassnahmen noch erwirtschaften kann. Kann dieses Einkommen nicht aufgrund eines konkreten Arbeitsplatzes errechnet werden, muss oft auf Tabellenlöhne abgestellt und behinderungsbedingte Abzüge vorgenommen werden, um den Versicherten gerecht zu werden (Kieser, 2012).

Die Abstufung der Renten erfolgt folgendermassen (Limacher, 2015, S. 134):

- «Invaliditätsgrad 40 – 49 Prozent: Viertelsrente
- Invaliditätsgrad 50 – 59 Prozent: halbe Rente
- Invaliditätsgrad 60 – 69 Prozent: Dreiviertelsrente
- Invaliditätsgrad 70 Prozent und mehr: volle Rente»

In der Literatur werden die Berechnungsgrundlagen und die Vorgehensweisen der IV kritisch hinterfragt, da diese von einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt ausgeht, der in der Praxis nicht existiert.

Limacher (2015, S.135) merkt die Tatsache an, dass das Invalideneinkommen angerechnet wird, unabhängig davon, ob «Sie dieses Einkommen tatsächlich verdienen können oder trotz intensiver Suche keinen Job finden können». Auch Kieser und Senn (2013, S. 40) kritisieren dieses Vorgehen und erkennen eine Tendenz, wonach «die Realität heisst: weder Eingliederung, noch Rente».

2.3.2. Anmeldung für berufliche Massnahmen / Rente

Im Anmeldeverfahren gibt es vor der eigentlichen, rechtsgültigen IV-Anmeldung die Möglichkeit, eine vorgelagerte Früherfassungsmeldung vorzunehmen, auch Meldung genannt. Das Ziel dieser Anmeldung ist, raschere Hilfe in der Wiedereingliederung zu gewährleisten und der IV-Stelle eine Triage zu ermöglichen (Murer, 2009).

Die Früherfassungsmeldung kann auch von nahestehenden Personen, anderen Versicherungsträgern, Behörden oder dem Arbeitgeber injiziert werden, solange die betroffene Person vorgängig darüber informiert wurde (Informationsstelle AHV/IV, 2015).

Die Anmeldung stellt im Unterschied zur Früherfassungsmeldung die «ordentliche Anmeldung zum Leistungsbezug dar» (Minder, 2009, S. 15) und hat somit Rechtswirkung.

Diese Form der Anmeldung kann nur von «der versicherten Person, ihrem gesetzlichen Vertreter oder Dritten, welche die Person regelmässig vertreten, vorgenommen werden» (Informationsstelle AHV/IV, 2015).

2.3.3. Anspruchsprüfung

Nach Eingang der IV-Anmeldung holt die IV-Stelle alle Informationen ein, welche für die Prüfung des Anspruchs notwendig sind. Ist vorgängig keine Früherfassungsmeldung eingegangen, welche bereits ein Evaluationsgespräch mit der IV-eingliederungsverantwortlichen Person ausgelöst hat, wird dies nach Eingang der Anmeldung nachgeholt. Zusätzlich werden Arztberichte, Arbeitgeberfragebogen, Informationen bei involvierten Behörden und Akten anderer Sozialversicherungsträger angefordert und in Zusammenarbeit zwischen Eingliederungsfachpersonen, Sachbearbeitung und den Ärzten des Regionalärztlichen Dienst RAD ausgewertet und geprüft (Informationsstelle AHV/IV, 2015). Die entsprechende Vollmacht zur Erteilung von Auskünften unterschreiben die Versicherten auf der IV-Anmeldung (Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz SIM, 2009).

Die Anspruchsprüfung kann längere Zeit in Anspruch nehmen. «Innerhalb von 6 Monaten nach Eingang der Anmeldung wird ein Grundsatzentscheid gefällt, ob Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen besteht oder der Rentenanspruch geprüft wird» (Häcki, 2014, S. 30)

2.3.4. Medizinische Zumutbarkeitsprofile

2.3.4.1. Regionalärztlicher Dienst

Die regionalen ärztlichen Dienste RAD versorgen die IV-Stellen aus 10 Zentralstellen schweizweit mit ihren Leistungen. Die angestellten Ärzte verschiedener Fachrichtungen unterstützen die IV-Stellen, indem sie versicherungsmedizinische Aspekte der Anspruchsvoraussetzungen beurteilen. Dies kann anhand der vorliegenden Akten geschehen. Bei Unklarheiten können die RAD-Ärzte selber Untersuchungen vornehmen oder aber entsprechende Gutachten extern in Auftrag geben (Wapf & Peters, 2007).

Die inhaltlichen Aufgaben der RAD Ärzte bestehen in Anlehnung an die Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz SIM (2009) im Wesentlichen im:

- Klären der medizinischen Situation und der aus medizinischer Sicht verfügbaren Ressourcen
- Beurteilen der konkreten Restarbeitsfähigkeit
- Abgabe von prognostischen Einschätzungen zur Ressourcenentwicklung, evtl. unter Auflagen

2.3.4.2. Beurteilung der Restarbeitsfähigkeit

Für die Beurteilung der Restarbeitsfähigkeit nach Eintritt des Gesundheitsschadens wird dabei von den Ärzten die Arbeitsfähigkeit in Bezug auf eine angepasste Tätigkeit angegeben und ein zumutbares Anforderungsprofil definiert. Dafür orientieren sich die Ärzte an den Diagnosen, objektiven Befunden und berücksichtigen subjektive Aspekte (Klippstein, 2013).

Die Fähigkeitsprofile können positiv oder negativ beschreibend sein und darlegen, was einer Person zuzumuten ist oder zu welcher Tätigkeit einer Person nicht mehr im Stande ist (SIM, 2013). Bei somatischen Beschwerden können das Vorgaben sein wie:

- rein im Sitzen zu verrichtende Tätigkeit auszuüben
- wechselbelastende (alternierend im Sitzen, Gehen und Stehen) Tätigkeiten auszuüben
- keine Lärmexposition
- Lasten körpernah bis 10 kg zu tragen
- Armeinsatz nur bis Schulterhöhe etc. (in Anlehnung an SIM, 2013)

Klippstein (2013, S.1) hält fest, dass «die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit in Bezug auf konkrete Tätigkeiten, des zumutbaren Arbeitsumfanges bei angepasster Tätigkeit und deren Anforderungsprofile wie auch die prognostische Beurteilung allfälliger rehabilitativer und medizinischer Massnahmen eine besondere Herausforderung darstellt».

Zusätzlich zur Herausforderung in der Beurteilung ergibt sich oft eine Diskrepanz zwischen der subjektiven Arbeitsfähigkeit des Versicherten und der Einschätzung des RAD. Doch Kieser und Senn (2013) kritisieren nicht nur das:

Die IV darf zwar keine Tätigkeiten angeben, die es nicht mehr gibt. Da sie jedoch vom ausgeglichenen Arbeitsmarkt ausgeht, können unabhängig vom Arbeitsmarkt jegliche Tätigkeiten als Verweistätigkeit genannt werden und als Berechnungsgrundlage für die Rente dienen.

Die Zumutbarkeitsprofile dienen zusammenfassend sowohl als Grundlage für die Anspruchsprüfung als auch als Vorgabe für die Eingliederungs- und Berufsberatung, auf deren Anspruchsvoraussetzungen und Massnahmen im Folgenden eingegangen wird.

2.3.5. Anspruch auf Eingliederungsberatung

Der Anspruch auf ein erstes Evaluations- und Beratungsgespräch bei einer Eingliederungsfachperson beginnt bereits mit der sogenannten Früherfassungsmeldung, der vorgelagerten IV-Anmeldung (Kieser & Senn, 2013).

Erst mit Eingang der IV-Anmeldung beginnt die sogenannte Frühinterventionsphase. Während dieser kann die Eingliederungsfachperson nun auch Massnahmen prüfen und sprechen. Dabei speziell zu erwähnen ist jedoch, dass auf «Massnahmen der Frühintervention kein Rechtsanspruch besteht» (Murer, 2009, S. 150), sondern Ermessenssache des zuständigen Beraters und der IV-Stelle sind (Kieser & Senn, 2013).

Die Frühinterventionsphase endet nach ungefähr sechs Monaten mit dem sogenannten Grundsatzentscheid und einer entsprechenden Verfügung. Wobei Eingliederungsmassnahmen zugesprochen oder abgelehnt werden können, und indem bei einer Ablehnung auch der Anspruch auf Eingliederungsberatung beendet wird. Die Rentenprüfung kann nach dem Grundsatzentscheid entweder in Auftrag gegeben werden, oder aber die Leistung wird abgelehnt, oder deren Prüfung wird zu einem späteren Zeitpunkt vorgenommen (Murer, 2009).

2.3.6. Massnahmen der Eingliederungsberatung

Nach Eingang der IV-Anmeldung können Massnahmen der Frühintervention bei einer ganzen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit gesprochen werden, ohne dass bereits feststeht, ob eine Invalidität im Sinne des Gesetzes vorliegt (Informationsstelle AHV/IV, 2015). Im Rahmen der Frühintervention nach Art. 7d Abs. 2 ATSG können folgende Massnahmen angeordnet werden:

- «a: Anpassungen des Arbeitsplatzes
- b: Ausbildungskurse
- c: Arbeitsvermittlung
- d: Berufsberatung
- e: sozialberufliche Rehabilitation
- f: Beschäftigungsmassnahmen»

Die Mittel der Frühintervention sind dazu da, auch während der Abklärungsdauer schnell und stabilisierend eingreifen zu können. Der Maximalbetrag der Ausgaben darf sich auf CHF 20'000 pro versicherter Person belaufen (Kieser & Senn, 2013).

Wird die Frühinterventionsphase mit dem Grundsatzentscheid beendet, können Massnahmen beruflicher Art oder Integrationsmassnahmen folgen, sofern diese angezeigt sind (Informationsstelle AHV/IV, 2015). Zum Bereich der Eingliederungsberatung gehören die Integrationsmassnahmen sowie die Arbeitsvermittlung als Bestandteil der Massnahmen beruflicher Art. Die übrigen Massnahmen werden im Abschnitt Berufsberatung thematisiert.

Integrationsmassnahmen werden Personen, die über längere Zeit mindestens 50% arbeitsunfähig waren oder aus einer Rente wieder integriert werden sollen, zugesprochen, wenn die Eingliederungsfähigkeit zurzeit nicht vorhanden ist (ATSG Art. 6). Somit steht die sozial-berufliche Rehabilitation mit einer langsamen, niederschweligen und steigernden Angewöhnung an den Arbeitsprozess im Vordergrund. Sie dienen als Vorbereitung auf die eigentliche Eingliederung im Arbeitsmarkt (Murer, 2009).

Die Arbeitsvermittlung kann im Anschluss an allfällige Integrationsmassnahmen oder als eigenständige Leistung im Rahmen beruflicher Massnahmen gesprochen werden (Bundesgesetz über die Invalidenversicherung IVG Art. 18 Abs. 1).

Es beinhaltet die «a. aktive Unterstützung bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes», sowie «b. begleitende Beratung im Hinblick auf die Aufrechterhaltung ihres Arbeitsplatzes» (Art. 18 Abs. 1 IVG). Im Rahmen der Arbeitsvermittlung stehen die Massnahmen des Arbeitsversuches, der Einarbeitungszuschuss, die Entschädigung für Beitragserhöhungen sowie die Kapitalhilfe nach Art. 18a bis 18d IVG zur Verfügung, um der beeinträchtigten Person im Rahmen der Arbeitsvermittlung einen Nachteilsausgleich im Arbeitsmarkt zu verschaffen. Auf diese Massnahmen wird im Rahmen dieser Arbeit bewusst nicht detailliert eingegangen.

2.3.7. Anspruch auf Berufsberatung

Nach Art. 15 IVG haben «Versicherte, die infolge Invalidität in der Berufswahl oder in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit behindert sind, Anspruch auf Berufsberatung.» Dieses Gesetz würde den Anspruch auf Berufsberatung in vielen Fällen erwirken. In der Praxis wird es jedoch oft so gehandhabt, dass Berufsberatung nur dann zugesprochen wird, wenn ein Anspruch auf Umschulung nach Art. 17 IVG oder erstmalige berufliche Ausbildung nach Art. 16 IVG besteht, da nur dann die Grundlage für eine finanzielle Unterstützung der IV-Stelle gegeben ist.

Der Anspruch auf Umschulung entsteht nach dem Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art KSBE Ziff. 4011 wenn «der massgebende Gesundheitsschaden eine Art und Schwere erreicht hat, welche die bisherige Erwerbstätigkeit unzumutbar machen bzw. längerdauernd einen Minderverdienst von zirka 20% verursachen oder dieses Ereignis droht. Der Prozentsatz wird nach den gleichen Grundsätzen bemessen wie der Invaliditätsgrad beim Rentenanspruch».

Ein weiteres Kriterium für die Zusprache der Umschulung kann bei jüngeren Personen die KSBE Ziff. 4012 sein, wenn die potenzielle zukünftige Einkommensentwicklung nach Berufsabschluss mitberücksichtigt wird.

Der Anspruch auf eine erstmalige berufliche Ausbildung entsteht nach IVG Art.16 folgendermassen: «Versicherte, die noch nicht erwerbstätig waren und denen infolge Invalidität bei der erstmaligen beruflichen Ausbildung in wesentlichem Umfange zusätzliche Kosten entstehen, haben Anspruch auf Ersatz dieser Kosten, sofern die Ausbildung den Fähigkeiten des Versicherten entspricht.»

2.3.8. Massnahmen der Berufsberatung

Wird die Berufsberatung dem Versicherten zugesprochen, werden im Gespräch und mittels diagnostischer Testverfahren die Fähigkeiten, Interessen und Neigungen der Versicherten abgeklärt und unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Einschränkung eine geeignete Tätigkeit ermittelt (Informationsstelle AHV/IV, 2015). Sind zusätzliche Abklärungen vonnöten, kann die Berufsberatung unter Berufung auf das KSBE Ziff. 2003 auch externe Abklärungen im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt in Auftrag geben: Die Berufsberatung kann «umfassendere Abklärungen in spezialisierten Ausbildungs- und Eingliederungsstätten im ersten Arbeitsmarkt oder in einer BEFAS anordnen. Diese sind nach einem im Einzelfall festgelegten oder standardisierten Abklärungsprogramm mit klarer Zielsetzung durchzuführen». Die BEFAS ist eine berufliche Abklärungsstelle, welche im Auftrag der Invalidenversicherung im praktischen Versuch feststellt, welche Tätigkeiten trotz gesundheitlicher Einschränkung noch möglich sind (Gschwind-Fiegele, 2011).

Im Rahmen der Umschulung ist wichtig, dass die neue Tätigkeit der bisherigen gleichwertig gestellt ist, und zwar in erster Linie auf den möglichen zu erzielenden Verdienst als auch auf das Ausbildungsniveau (KSBE Ziff. 4002). Zusätzlich zu erwähnen ist auch KSBE Ziff. 4026 mit dem Hinweis, dass «alle Kosten übernommen werden, die in direktem Zusammenhang mit der Umschulungsmassnahme stehen und den Kriterien der Einfachheit, Zweckmässigkeit und Gleichwertigkeit entsprechen.»

Dabei ist unter Einbezug von KSBE Ziff. 4001 auch eine «Wiedereinschulung in die bisherige Erwerbstätigkeit oder der Eingliederung in einen Aufgabenbereich» denkbar.

In Anlehnung an KSBE Ziff. 4021 gibt es folgende Arten zur Umschulung:

- Die Absolvierung einer beruflichen Grundbildung EFZ oder EBA
- Der Besuch einer Mittelschule oder Hochschule
- Der Besuch von Berufs- oder Fachkursen
- Gezielte Vorbereitungen auf eine berufliche Massnahme
- Die Wiederqualifizierung in den vor Eintritt der Invalidität ausgeübten Beruf
- Die Eingliederung in einen neuen Aufgabenbereich

Umschulungen können zwischen 1 – 4 Jahre dauern und sind eine sehr teure Massnahme der beruflichen Eingliederung (Kieser & Senn, 2013), weswegen es nicht verwundert, dass die Anspruchsprüfung akribisch erfolgt. Denn nicht nur die Taggeldkosten zur Deckung des Erwebsausfalls wird während der Massnahme durch die IV übernommen, sondern auch sämtliche Abklärungs- und Ausbildungskosten sowie Wegspesen und Verpflegungskosten gehören in dieser Zeit zum Leistungskatalog (Pro Infirmis, 2016).

3. Beschreibung der IV-Stelle Thurgau

3.1. Organisation

Das Sozialversicherungszentrum Thurgau SVZ mit Sitz in Frauenfeld beschäftigt insgesamt 171 Mitarbeiter in verschiedenen Fachbereichen (SVZ, 2016). Die Abteilung Eingliederung / Renten, welche für diese Arbeit von Belang ist, unterteilt sich in vier interdisziplinäre Teams aus Berufsberatern, Eingliederungsspezialisten und Sachbearbeitern, sowie jeweils einem Teamleiter und insgesamt einer Abteilungsleiterin (SVZ, 2016). Dies wird im folgenden Organigramm abgebildet:

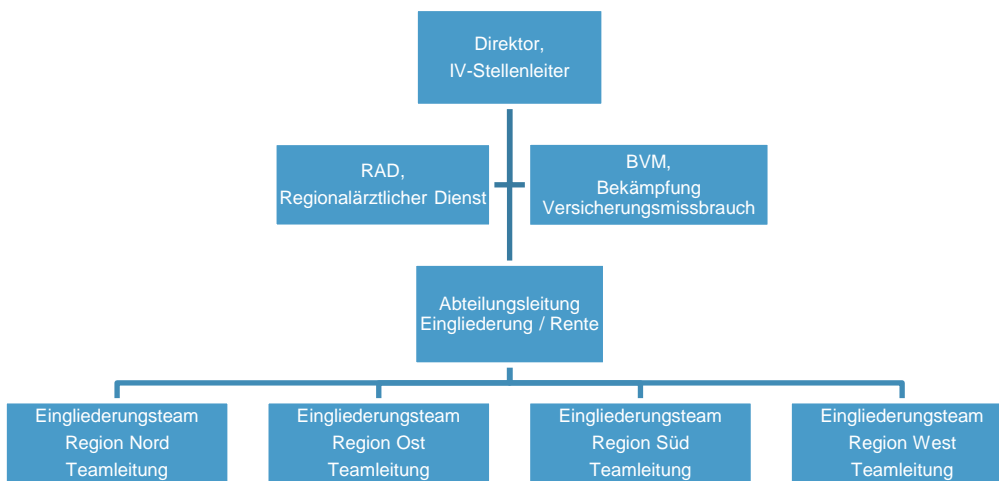


Abbildung 2: Organigramm IV-Stelle Eingliederung / Rente (SVZ, 2016)

In der Abteilung sind insgesamt 18 Eingliederungsspezialisten, 11 Berufsberater sowie 22 Sachbearbeiter und Fachspezialisten im Voll- und Teilzeitverhältnis beschäftigt (SVZ, 2016).

3.2. Berufsberater und Eingliederungsspezialisten

Die Beratungspersonen der Berufs- und Eingliederungsberatung arbeiten in den Teams interdisziplinär zusammen.

Die Hauptaufgaben der Berufsberater beinhalten gemäss dem Stellenprofil (SVZ, 2014, S.2) folgende Tätigkeiten:

- Durchführung der beruflichen Eingliederung: Abklärung der individuellen sozialen, schulischen und beruflichen Verhältnisse der Versicherten, planen und umsetzen beruflicher Eingliederungsmassnahmen sowie Überwachung der zugesprochenen Massnahmen. Berufsberatung von Jugendlichen und Erwachsenen.
- Administration und Dokumentation der Beratungsprozesse
- Zusammenarbeit, Koordination und Vernetzung mit internen und externen Stellen

Die Eingliederungsspezialisten führen gemäss deren Stellenprofil (SVZ, 2014, S. 2) folgende Tätigkeiten aus:

- Case Management: Begleiten von eingeschränkten Personen beim Erhalt des Arbeitsplatzes, auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt sowie Betreuung nach erfolgter Eingliederung.
- Netzwerken und Beziehungspflege: Akquise und Pflege der Arbeitgeber
- Prozessplanung, Koordination und Steuerung: Aktenstudium, Anamnese, Erstgespräch, Klärung der medizinischen Situation und des Anspruchs, Erarbeiten von Eingliederungsplänen, Begleitung der Massnahmen
- Unterstützung bei der Suche nach einer angepassten Tätigkeit
- Administration und Dokumentation der Beratungsprozesse
- Zusammenarbeit, Koordination und Vernetzung mit internen und externen Stellen

In beiden Funktionen erfolgen Beratungsgespräche, Case Managementtätigkeiten sowie die Durchführung beruflicher Eingliederungsmassnahmen. Die Berufsberater klären in den Gesprächen sowie mit Einsatz diagnostischer Mittel spezifischer die Ressourcen von Versicherten Personen ab. Die Eingliederungsspezialisten sind aufgrund der Nähe zum ersten Arbeitsmarkt besser vernetzt mit Arbeitgebern und können so auch gezielte Unterstützung bei der Stellensuche anbieten. Zudem sind natürlich die Anspruchsvoraussetzungen für die jeweiligen Leistungen sowie die inhaltlichen Massnahmen unterschiedlich, wie bereits im Abschnitt «rechtliche Grundlagen der Invalidenversicherung» thematisiert wurde.

4. Methode (c)

4.1. Qualitative Untersuchung einer Stichprobe durch Leitfadeninterviews

4.1.1. Theorie der Datenerhebung

Durch den Einsatz qualitativer Interviews wird das Ziel verfolgt, den Interviewpartner mit Fragestellungen zu seiner Sichtweise eines Themas so zu strukturieren, dass die essenziellen Fragen nur implizit angesprochen werden und so eine Interaktion entsteht, die weitgreifende Informationen zu Tage führen (Froschauer & Lueger, 2003). Denn im Zentrum des qualitativen Interviews steht die Frage, «was die betreffende befragte Person für relevant erachtet, wie sie ihre Welt beobachtet und was ihre Lebenswelt charakterisiert» (Froschauer & Lueger, 2003, S.16).

Eine Stichprobe ermöglicht es, kostengünstige Erhebungen aus einer Zielgruppe vorzunehmen, da aus Kosten- und Zeitgründen meist nur ein Teil davon befragt werden kann. Dieser befragte Teil ist bestenfalls möglichst repräsentativ für die gesamte Grundeinheit. Ist die Grundgesamtheit einer Auswahl in Bezug auf die Anforderungen, die sie mitbringen soll, homogen, können zufällige Stichproben aus der Gruppe gezogen werden (Atteslander, 2010).

Es gibt verschiedene Formen der Gesprächsführung. Mit der Wahl der Methode wird jedoch massgeblich mitentschieden, ob der Interviewer oder die befragte Person den Gesprächsinhalt strukturiert und steuert (Froschauer & Lueger, 2003).

Das Leitfadeninterview ist die meist verwendete Form qualitativer Befragungen (Bortz & Döring, 2006). Es erlaubt dem Forschenden sicherzustellen, dass relevante Themenbereiche angesprochen werden und ermöglicht gleichzeitig dem Erzählenden, subjektiv wichtige Inhalte zu thematisieren. Ausserdem kann so auch der Inhalt von narrativen Erzählungen innerhalb des Rahmens genutzt werden (Bohnsack, Marotzki, & Meuser, 2003).

Die Durchführung von Leitfadeninterviews setzt einen Leitfaden voraus, der die wichtigsten Themen beinhaltet, jedoch flexibel gehandhabt werden kann, um auf die Ausführungen des Befragten eingehen zu können. Der Leitfaden gilt deshalb eher als Orientierungsrahmen. Inhaltlich soll so dennoch eine Vergleichbarkeit möglich werden (Bohnsack, Marotzki, & Meuser, 2003).

4.1.2. Praxis der Datenerhebung

Um die eingliederungsorientierte Fragestellung der Arbeit adäquat zu bearbeiten waren als Interviewpartner Fachpersonen der Eingliederungs- und Berufsberatung einer IV-Stelle notwendig. Diese Arbeit handelt explizit von der IV-Stelle Thurgau. Die Grundgesamtheit von $n = 29$ entsprach somit der Summe aller Berater, welche bei der IV-Stelle Thurgau angestellt sind, woraus eine Stichprobe von sechs Personen für das Interview gewonnen werden konnte. Um beide Berufsgruppen zu berücksichtigen, wurden jeweils drei Interviews mit Berufsberatern sowie drei weitere Interviews mit Eingliederungsspezialisten durchgeführt. Die Funktionen waren in dieser Arbeit bereits thematisiert worden.

Die Stichprobe bestand aus 2 Männern und 4 Frauen im Alter zwischen 32 und 61 Jahren mit einer Beratungserfahrung zwischen 1.5 und 20 Jahren.

Das Gespräch fand in einem Sitzungszimmer statt. Die Befragten wurden mit Hilfe der Disposition über das Thema der Arbeit, das Ziel der Befragung sowie über die datenschutzrechtlichen Vorgaben informiert und unterschrieben vor der Befragung die entsprechende Ermächtigung, welche im Anhang einsehbar ist.

Das Interview wurde im Anschluss anhand des Leitfadens im Anhang geführt und dauerte je nach Person zwischen 20 und 40 Minuten.

Das Gespräch wurde auf Tonband aufgezeichnet, um anschliessend eine Transkription zu ermöglichen.

4.1.3. Begründung der Methodenwahl

Da die Befragten Experten auf dem Gebiet der Eingliederung sind war es der Autorin wichtig, dass die Personen ihre Gedanken zu den Themen frei äussern, ergänzen und bei Bedarf auch mit Beispielen anreichern konnten. Dazu bietet sich das qualitative Interview an. Um dennoch einen Rahmen zu schaffen und das Gespräch insofern zu strukturieren, dass die für diese Arbeit relevanten Fragestellungen angesprochen werden konnten, wurde im Detail das strukturierte Interview verwendet, da es eben diese Anforderungen erfüllt.

4.2. Auswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring

4.2.1. Theorie der Auswertungsmethode

Die qualitative orientierte Inhaltsanalyse nach Mayring bestrebt die systematische, schrittweise Analyse von Texten (Mayring, 2002). Sie ist die wohl derzeit bekannteste Methode der qualitativen Inhaltsanalyse und ermöglicht die Verdichtung von auch umfangreichem Datenmaterial (Bohnsack, Marotzki, & Meuser, 2003). Das Vorgehen hat die Vorteile, dass es an das Datenmaterial und die Fragenstellung methodisch angepasst wird, dass das Material immer innerhalb seines Kontextes bewertet wird und dass die Kategorienbildung im Zentrum steht (Mayring, 2015).

Dabei möchte Mayring (2002) jedoch explizit die Gefahr vermeiden, das Material vorschnell zu kategorisieren oder zu quantifizieren. Die Kategorien können somit einerseits deduktiv anhand der Fragestellung und der Theorie festgelegt, jedoch ebenso induktiv anhand der Inhaltsanalyse vorgenommen oder ergänzt werden (Mayring, 2015).

Dies wird ermöglicht durch eine neunstufige Abfolge von Analyseschritten, bei der die Kategorisierung theoriegeleitet anhand des Datenmaterials vorgenommen wird (Bohnsack, Marotzki, & Meuser, 2003).

Nach Atteslander (2010, S. 213) erfolgt die Auswertung bezogen auf ein qualitatives Interview in folgenden Arbeitsschritten:

1. «Festlegung des Materials (Auswahl der Interviewpassagen, die sich auf die Forschungsfragestellung beziehen)
2. Analyse der Situation während des Interviews
3. Formale Charakterisierung des Materials (z.B. mithilfe transkribierter Tonbandinterviews)
4. Richtung der Analyse (Festlegung des Interpretationsrahmens und der Interpretationsrichtung anhand von Analyseeinheiten)
5. Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung
6. Bestimmung der Analysetechnik (Mayring differenziert drei inhaltsanalytische Typen des Vorgehens)
7. Definition der Analyseeinheit (Textteile, Merkmalsausprägungen)»

Das eigentliche Auswertungskonzept erfolgt ab Schritt 8 und umfasst die drei Schritte der Inhaltsanalyse (Bortz & Döring, 2006):

8. «Analyse des Materials (Zusammenfassung, Explikation, Strukturierung)» (Atteslander, 2010, S. 213)

Die zusammenfassende Inhaltsanalyse führt in drei Arbeitsschritten mittels Paraphrasierung, Generalisierung und Reduktion auf eine verkürzte Form des Ausgangsmaterials (Bortz & Döring, 2006). Die Explikation bedingt, dass zu einzelnen Textstellen zusätzliches Material hinzugefügt werden muss, um Inhalte verständlich zu machen. Für die anschließende Strukturierung stehen mehrere Varianten zur Verfügung, abhängig vom Ziel der Analyse (Mayring, 2015). Und zum Schluss erfolgt die

9. Interpretation (Mayring, 2002) des gewonnenen Materials

Bezogen auf das vorliegende Material hebt Mayring hervor, dass, wenn es sich um transkribiertes Material handelt, die Protokollierungsregeln im Vorherein festgelegt werden sollten (Mayring, 2015)

Die praktische Umsetzung der theoretischen Vorgaben wird im folgenden Abschnitt erläutert.

4.2.2. Praxis der Auswertungsmethode

Die sechs Interviews wurden im ersten Schritt transkribiert, wobei sich die Autorin an die Transkriptionsregeln nach Kuckartz, Dresing, Rädiker und Stefer (2007) gehalten hat. Demnach wurde wörtlich transkribiert, Sprache und Interpunktion geglättet und auf Schriftdeutsch übersetzt, anonymisiert, deutliche Pausen durch Auslassungspunkte (...) markiert. Wiederholungen der Aussagen wurden nicht transkribiert. Zudem wurden gemäss Kuckartz et al. (2007, S. 27) «zustimmende bzw. bestätigende Lautäußerungen der Interviewer (Mhm, Aha etc.) nicht mit transkribiert, sofern sie den Redefluss der befragten Person» nicht unterbrachen. Für die Verschriftlichung wurde die Software Easy Transcript verwendet, welche das Institut für Sozialanthropologie und Empirische Kulturwissenschaft (2016, S. 3) auf ihrem Merkblatt zur Transkription empfiehlt.

Die Schritte 1 – 3 der qualitativen Inhaltsanalyse in Form der «Festlegung des Material» (Mayring, 2015, S. 54), die «Analyse der Entstehungssituation» und «die formalen Charakteristika des Materials» (Mayring, 2015, S. 55) wurden in dieser Arbeit bereits eingehend thematisiert.

Zum Schritt 4 lässt sich sagen, dass die Richtung der Analyse inhaltsanalytisch bezogen auf den kognitiven Inhalt der Aussagen im Textkontext erfolgte und auf der Kommunikationsebene eingeordnet werden sollte (Mayring, 2015).

Die theoriegeleitete Fragestellung nach Schritt 5 zeichnen sich dadurch aus, dass «die Analyse einer präzisen theoretisch begründeten inhaltlichen Fragestellung folgt» (Mayring, 2015, S. 59). Die Fragestellung wurde bereits in der Einleitung dargestellt. Die Fragestellungen sollten für das Thema sensibilisieren, Hintergründe aufzeigen, Hindernisse und Chancen hinterfragen sowie durch Fragen nach qualifizierenden Massnahmen und Verbesserungsmöglichkeiten Hinweise liefern, wie die Betreuung der Zielgruppe verbessert werden kann.

Im Schritt 6 soll nach Atteslander (2010) die Analysetechnik festgelegt werden. Um in der Praxisanwendung die Grundgesamtheit der sechs Interviews überschaubar zu machen, wurde die zusammenfassende Inhaltsanalyse benötigt. Um anschliessend unklare Textbestandteile verständlich zu machen, wurde die explizierende Inhaltsanalyse angewendet.

Damit der anschliessend bestehende Text nach den theoretischen Fragestellungen geordnet werden konnte, folgte daraufhin die strukturierende Inhaltsanalyse. Es konnte anhand des Materials und der Fragestellung im Vorherein festgelegt werden, dass alle drei Analysetechniken benötigt werden würden.

Schritt 7 bedingt, um «die Präzision der Inhaltsanalyse zu erhöhen, Analyseeinheiten» festzulegen (Mayring, 2015, S. 61). Die kleinste Kodiereinheit ist im Interview ein Wort, die grösste ein Absatz als Antwort auf eine Frage. Die Auswertungseinheit erfolgt fortlaufend anhand des Interviewverlaufes.

Für Schritt 8 erfolgte der Arbeitsschritt der Paraphrasierung in einem Worddokument. Die Generalisierung und Reduktion wurde dann zwecks Übersichtlichkeit in einem Excel Dokument vorgenommen. Zur späteren Strukturierung wurde der Grossteil der Kategorien deduktiv, geleitet von der Theorie und Fragestellung, erstellt. Während der Auswertung erfolgte eine induktive Ergänzung durch zwei weitere Kategorien, namentlich Hintergründe des Hilfsarbeiterstatus und Erfolgsfaktoren der Eingliederung. Um die Abgrenzung zu erleichtern, wurde zudem ein Kodierleitfaden angefertigt, der im Anhang einsehbar ist. Die darin erstellten Kategorien liefern die Grundlage für die Darstellung der Ergebnisse. Die entsprechende Strukturierung erfolgte inhaltlich, da das Ziel der Auswertung die Strukturierung nach «bestimmten Themen, Inhalten, Aspekten aus dem Material» war (Mayring, 2015, S. 103).

Zur abschliessenden Interpretation gemäss Punkt 9 wurden die Erkenntnisse aller Einzelauswertung unter den gebildeten Kategorien zusammengezogen, vernetzt und in Darstellungen wie Grafiken oder Tabellen vereint.

4.2.3. Begründung der Methodenwahl

Die Auswertung durch die Methodik von Mayring ist die populärste, jedoch etwas aufwändiger als beispielsweise die Globalauswertung (Bortz & Döring, 2006).

Vorteile der Methode sind nach Mayring (2002), dass durch die Teilschritte und die damit verbundene induktive Kategorienbildung ermöglicht wird, sich vom Inhalt des transkribierten Materials führen zu lassen und eine objektive Kategorisierung der erworbenen Textstellen vorzunehmen. Da die Teilschritte jederzeit wiederholt werden können, ist auch eine Korrektur der Kategorien jederzeit möglich.

Da bei der Durchführung von Leitfadeninterviews unvorhersehbare Erkenntnisse gewonnen werden können, war dies nicht nur wünschenswert, sondern im Nachhinein auch notwendig: So wurden die Kategorien induktiv durch zwei weitere ergänzt, da die Interviewinhalte unerhoffte Erkenntnisse lieferten.

5. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragungen dargestellt. Die Ergebnisse werden anhand der in der Analyse gewonnenen Kategorien zusammengefasst.

5.1. Kategorie 1: Befragte Personen

Für die Untersuchung wurden insgesamt sechs Interviews mit jeweils drei Beratenden der Eingliederungs- und Berufsberatung der IV-Stelle Thurgau durchgeführt. Im Mittel verfügten die Personen über 7.25 Jahre Beratungserfahrung.

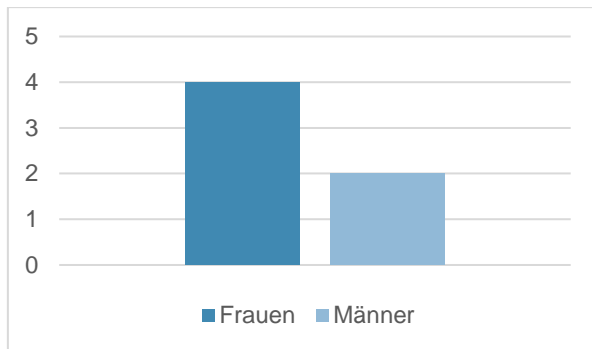


Abbildung 3: Geschlecht der befragten Personen

5.2. Kategorie 2: Hilfsarbeiterstatus

Für das grundsätzliche Verständnis der Thematik kam bereits bei den theoretischen Grundlagen die Frage auf, welche Einflüsse dazu führen können, dass Personen ausbildungslos bleiben. In den Interviews liessen sich dazu folgende Begründungen finden:

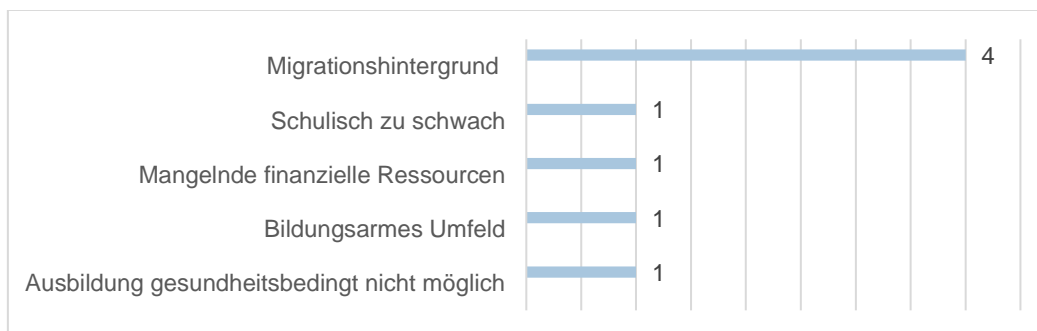


Abbildung 4: Gründe für den Hilfsarbeiterstatus

Die Mehrheit der Interviewpartner nannte den Migrationshintergrund als eine mögliche Ursache für den Hilfsarbeiterstatus. Dabei wurde auch dreimal genannt, dass Hilfsarbeiter im Heimatland oft eine Ausbildung abgeschlossen haben, die dann aber in der Schweiz nicht anerkannt werden kann.

5.3. Kategorie 3: Angestammte Tätigkeit

Diese Kategorie befasst sich mit der Frage, in welchen Branchen und Tätigkeiten sich Hilfsarbeiter vor Eintritt der Behinderung oft bewegen. Zudem sind auch inhaltliche Beschreibungen der Tätigkeiten aus den Interviews extrahiert worden.

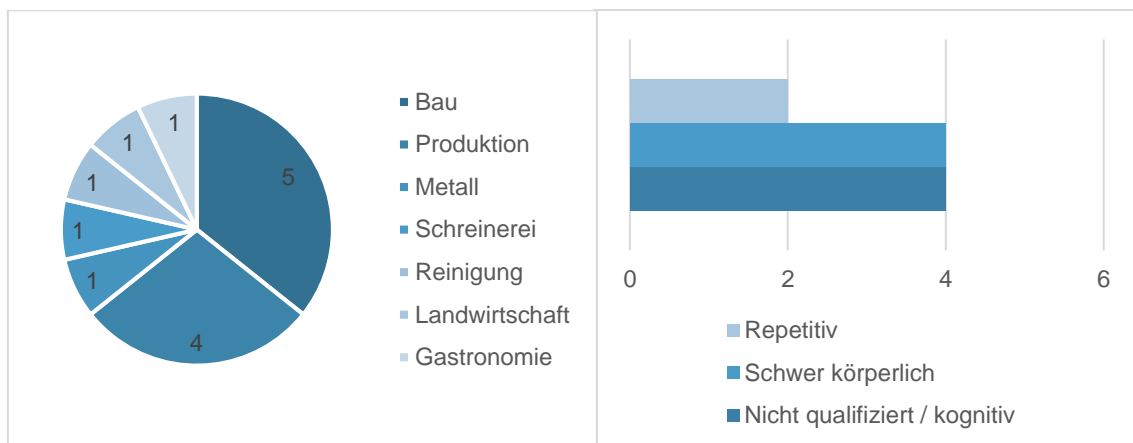


Abbildung 5: Angestammte Tätigkeit der Hilfsarbeiter

Auffällig oft wurden hier die Tätigkeiten auf dem Bau oder in der Produktion mit jeweils vier Nennungen erwähnt. Wobei von zwei Beratern gesagt wurde, dass die Tätigkeit im Baugewerbe oft körperlich schwer und kognitiv nicht anspruchsvoll und in der Produktion oder Kleinteilmontage oft leicht, niederschwellig und repetitiv zu sein scheint.

Nach Einschätzung der Berater arbeiten Hilfsarbeiter aber auch in den Bereichen Metall, Schreinerei, Reinigung und Landwirtschaft.

5.4. Kategorie 4: Somatische Einschränkungen

Es werden häufige somatische Einschränkungen genannt, welche Hilfsarbeiter bei der IV-Anmeldung oft mitbringen, sowie deren Entstehungsgrund.

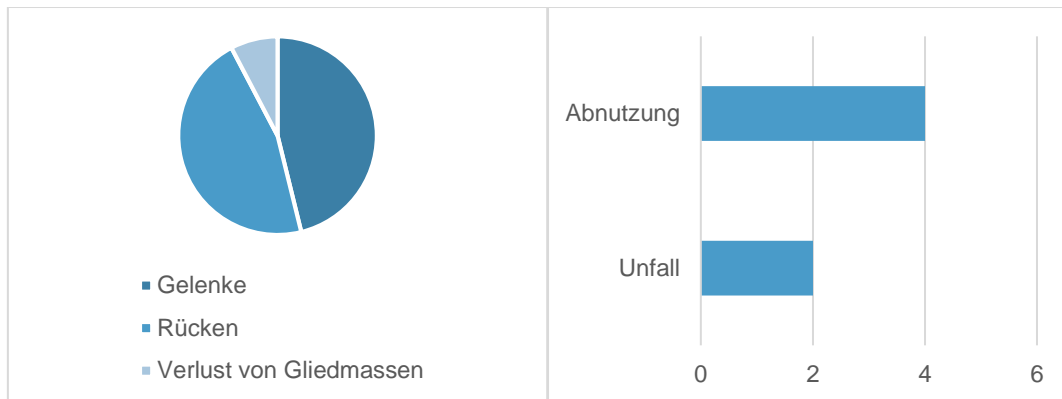


Abbildung 6: Häufige somatische Einschränkungen von Hilfsarbeitern

Die Befragten nannten häufige Abnutzungserscheinungen und somit Krankheit als Anmeldegrund bei der IV, seltener wurde Unfall als Grund angegeben. Bei der Zielgruppe seien vor allem Gelenke, namentlich Schultern, Handgelenke, Hüfte und Kniegelenke gefährdet. Aber auch Rückenprobleme wurden von jedem Berater als einer der Hauptanmeldegründe dieser Zielgruppe genannt.

5.5. Kategorie 5: Zumutbarkeitsprofile

Aus den gesundheitlichen Einschränkungen der vorherigen Kategorie resultieren Zumutbarkeitsprofile, welche der Regionalärztliche Dienst festlegt. Diese geben vor, unter welchen Bedingungen jemand noch arbeiten kann. In dieser Kategorie werden die nach Einschätzung der Berater häufigsten Profile gesammelt.

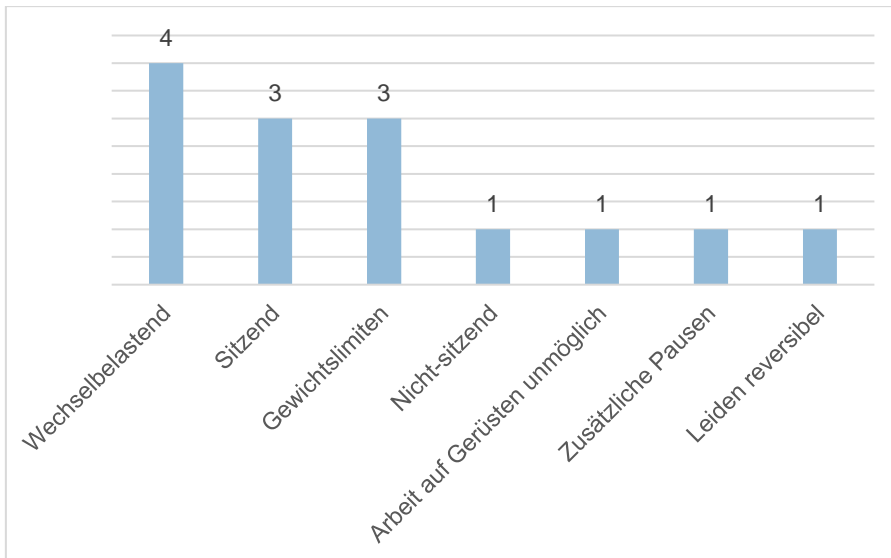


Abbildung 7: Häufige Zumutbarkeitsprofile von Hilfsarbeitern

Als häufigste Vorgabe wird nach Einschätzung der Befragten das Profil «wechselbelastend» angegeben, was nach Definition der Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz SIM (2013, S. 8) als «alternierend, im Sitzen, Gehen oder Stehen» vorgegeben wird. Aber auch die Profile rein sitzend oder die Beschränkung von zu hebenden Lasten kommt gemäss den Befragten oft vor. Wohl eher in Ausnahmefällen scheinen Zumutbarkeitsprofile wie «nicht sitzend», «zusätzliche Pausen notwendig» oder das Verbot von «Arbeiten auf Gerüsten», beispielsweise wegen Schwindel, zum Tragen zu kommen. Einmal wurde zudem erwähnt, dass Einschränkungen auch reversibel sein können.

5.6. Kategorie 6: Hindernisse

In dieser Kategorie werden hinderliche Faktoren gesammelt, welche aus Sicht der Befragten den Eingliederungserfolg bei Hilfsarbeitern negativ beeinflussen können.

Hindernis	Anz.	Präzisierung
Zumutbarkeitsprofil	5	Unpräzise Profile, Profile in der Praxis schwer umsetzbar, subjektive Belastbarkeit der Person teilweise abweichend
Ressourcen der Hilfsarbeiter	5	Mangelnde Ausbildungsfähigkeit, wenig kognitive Ressourcen
Arbeitsmarkt	5	Wenig Hilfsarbeiterjobs aber mehr Hilfsarbeiter (Flüchtlingsthematik, Verlagerung der Jobs ins Ausland, Robotisierung), Arbeitgeber zeigen wenig Toleranz
Psychosoziale Probleme	5	Sprachliche Defizite, Frust / Stress, Unterforderung, Kultur, bildungsarmes Umfeld, altersbedingte Nachteile, finanzielle Einschränkungen, familiäre Verpflichtungen
Ressourcen der Berater	4	Personelle Ressourcen, wenig Zeit für Arbeitsvermittlung, Kostenlenkung
Psychische Verarbeitung	3	Ängste, Verarbeitung der Einschränkung, mangelnde Flexibilität, eingeschränkte Belastbarkeit
Zugang zu Weiterbildungen	3	Keinen Zugang zu gewissen Weiterbildungen, nicht im Berufsbildungssystem verankert
Erwartungshaltung	3	Übertriebene, nicht erfüllbare Anforderungen der Versicherten
Motivation	2	Bereitschaft / Motivation der Versicherten
Zusammenarbeit mit Ärzten	1	Wenig Verständnis behandelnder Ärzte

Tabelle 1: Mögliche Hindernisse in der beruflichen Eingliederung

Als ein schwieriger Einflussfaktor wurde das Zumutbarkeitsprofil genannt, mit der Begründung, dass die Profile teilweise unpräzise sein können, deren Umsetzung in der Praxis generell schwierig sei sowie dass die subjektive Einschätzung der Person auch von der Einschätzung des Regionalärztlichen Dienstes abweichend sein könne.

Bei der Zielgruppe der Hilfsarbeiter können aber scheinbar auch die Ressourcen problematisch sein, insbesondere in Bezug auf die Ausbildungsfähigkeit und das kognitive Potenzial.

Als ebenso einflussreiches Hindernis zählten die Befragten die Begebenheiten des Arbeitsmarktes auf. Die Berater erwähnten hierbei, dass die Anzahl an Hilfsarbeiterjobs tendenziell abnehme, dies aufgrund der technologischen Fortschritte sowie der Verlagerung einfacher Tätigkeiten ins Ausland. Gleichzeitig würden aber aufgrund der Flüchtlingsthematik wieder mehr Personen mit Hilfsarbeiterstatus ins Land einwandern, was die Knappheit an Tätigkeiten dieser Art verstärken würde. Zudem sei die Toleranz von Arbeitgebern gegenüber Menschen mit Behinderung teilweise gering.

Weitere mögliche Hindernisse scheinen seitens der versicherten Hilfsarbeiter psychosoziale Probleme wie mangelnde Sprachkenntnisse oder kulturelle Voraussetzungen, die psychische Verarbeitung einer Einschränkung, nicht erfüllbare Vorstellungen oder mangelnde Motivation oder auch, dass der Zugang zu gewissen Weiterbildungen verwehrt sein könnte.

Wahrgenommene Hindernisse aus IV-Sicht seitens der Berufs- und Eingliederungsberater beziehen sich hingegen auf finanzielle- und personelle Ressourcen. In diesem Zusammenhang wurde auch von zwei Befragten ausgeführt, dass insbesondere die Unterstützung im Bereich der Arbeitsvermittlung nicht hinreichend möglich sei. Zudem wurde einmal erwähnt, dass die Zusammenarbeit mit behandelnden Ärzten nicht immer zielführend sei.

5.7. Kategorie 7: Leistungsanspruch bei der IV-Stelle

Diese Kategorie befasst sich mit der Frage, welche Leistungsansprüche den Hilfsarbeitern bei der IV-Stelle oft zugesprochen werden.

Anspruch	Nennungen	Ergänzung	Nennungen
Hilfsarbeiter haben oft Anspruch auf Leistungen der Eingliederungsberatung	5	Bei IV-relevanter Diagnose	1
Nur gutverdienende Hilfsarbeiter haben Anspruch auf Umschulung und damit auf Berufsberatung.	4	Viele erreichen 20%igen Minderverdienst nicht	2

Tabelle 2: Leistungsanspruch bei der IV-Stelle

Die Mehrheit der Befragten gaben an, dass Hilfsarbeiter wohl oft Anspruch auf Leistungen der Eingliederungsberatung hätten. Dabei wurde einmal ergänzt, dass die Voraussetzung dafür eine IV-relevante Diagnose sei. Jedoch bliebe dieser Zielgruppe bei tiefem Lohn die Leistungen der Berufsberatung verwehrt, da sie den dafür geforderten Mindestverdienst oder IV-Grad von 20% meistens nicht erreichen könnten.

5.8. Kategorie 8: Chancen des Leistungsanspruches

In dieser Kategorie werden Textstellen extrahiert, die angeben sollen, welche Chancen sich für den einzelnen Hilfsarbeiter eröffnen, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen für Berufs- oder Eingliederungsberatung erfüllt.

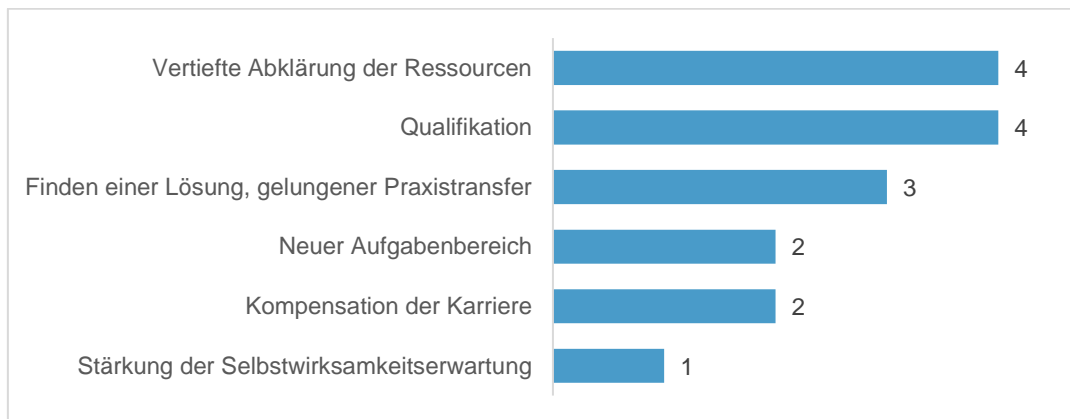


Abbildung 8: Die Chancen des Leistungsanspruches

Als mögliche Chancen wurde am häufigsten genannt, dass in der Beratung eine vertiefte Abklärung der Ressourcen möglich ist. Dabei erwähnt wurde dreifach die Chance der spezifischen Testabklärungen durch die Berufsberatung. Aber auch die generelle Höherqualifizierung der Hilfsarbeiter wurde als Chance genannt, sowie die Möglichkeit, aus dem Beratungsanspruch eine Lösung im Sinne eines Praxistransfers zu erreichen. Im Idealfall würde dies zu einer Kompensation der bisherigen Laufbahn, in einen neuen Aufgabenbereich oder auch zu einer Stärkung der Selbstwirksamkeitserwartung führen.

5.9. Kategorie 9: Erfolgsindikatoren

In dieser Kategorie werden Faktoren gesammelt, die nach Ansicht der Befragten Indikatoren für den Erfolg beruflicher Eingliederung sein können, jedoch vom Berater nicht direkt beeinflussbar sind.



Abbildung 9: Erfolgsfaktoren der beruflichen Eingliederung

Die wichtigsten Elemente für eine erfolgreiche Eingliederung oder grundsätzliche Ausbildungsfähigkeit sind aus Sicht der Befragten das Leistungspotenzial, wozu Ressourcen (vor allem kognitiver Art) gehören, der Bildungsstand, aber auch die Beherrschung der Sprache des Betroffenen.

Andererseits ist die Motivation des Versicherten und dessen Bereitschaft, eine Neuorientierung anzugehen, aus Sicht der Berater ein sehr wichtiger Faktor. Und als ebenso wichtig wird eine schnelle Praxiserprobung am bisherigen oder neuen Arbeitsplatz und somit ein effizientes Vorgehen genannt.

Zudem entstehen wohl Vorteile, wenn die Einschränkung therapierbar ist. Und ein weiterer Indikator für eine erfolgreiche Zusammenarbeit scheint ein gesunder Pragmatismus des Versicherten zu sein. In diesem Zusammenhang wurde, um die Aussage zu präzisieren, von realistischen Vorstellungen bezüglich der Arbeitsbedingungen und dem zu erwartenden Lohn gesprochen.

5.10. Kategorie 10: Sammlung qualifizierender Massnahmen

In dieser Kategorie werden Ideen der Berater für Ausbildungen, Weiterbildungen, Kurse oder praktische Ausbildungen dargestellt, welche Personen ohne Erstausbildung zugänglich sind.

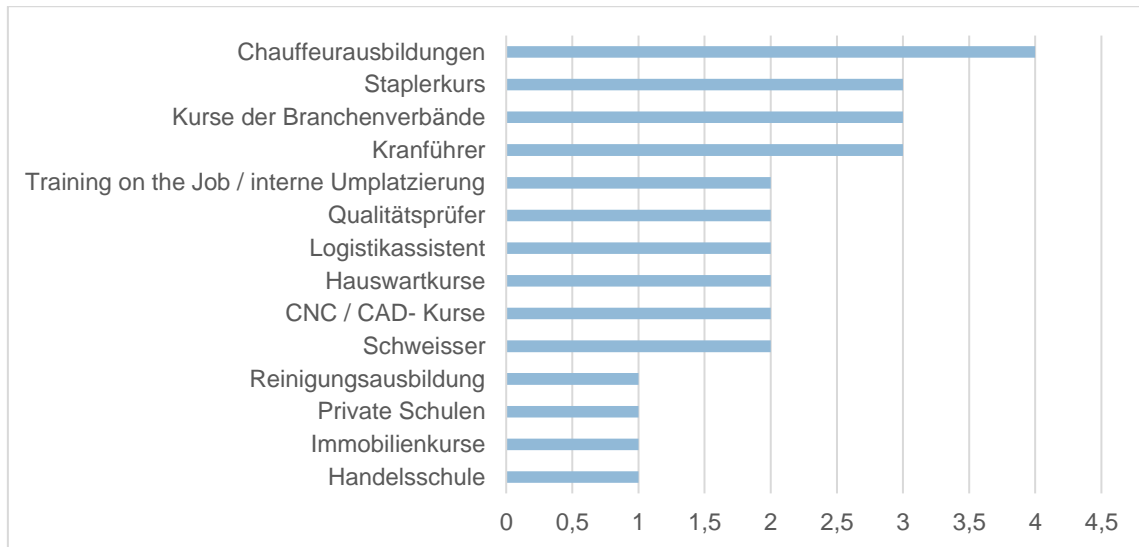


Abbildung 10: Ideen an qualifizierenden Massnahmen

Von vier Personen wurde die Möglichkeit der Chauffeurausbildungen genannt, welche in effizienter Weise berufsqualifizierend wären. Im Detail wurden der Bus-, Car-, Taxi-, Kipper- oder Tanklasterschein erwähnt. Welche Ausbildungen zielführend sei, hänge auch erheblich von der gesundheitlichen Schädigung ab, da beispielsweise nicht jedem möglich sei, die Fracht ein- und auszuladen.

Viele Nennungen erreichte auch der Stapler- sowie der Kranführerkurs, welche den Führerscheinen nah sind. Aber auch nicht zu vernachlässigen ist die Idee, sich immer bei den entsprechenden Berufsverbänden nach Weiterbildungen zu erkundigen. In der Abbildung finden sind weitere Ideen, welche im Einzelfall und je nach Branche, in der die Person bisher tätig war, hilfreich sein können.

5.11. Kategorie 11: Betreuung durch die Berater

In dieser Kategorie werden Vorschläge und Ideen der Befragten gesammelt, wie die Betreuung von Hilfsarbeitern in der Beratung verbessert werden könnte:

Massnahme	Anz.	Ausführungen
Wissen in Berufskunde erweitern	3	Berufsbesichtigungen, Wissen generell erweitern, Ideen sammeln, um Vorschläge machen zu können
Zusammenarbeit der Berufsgruppen verbessern	3	Vorteile der Berufsgruppen nutzen, Zusammenarbeiten anstatt Fälle abzuschieben, Zumutbarkeitsprofile und Leistungsfähigkeit vor Übergabe gut abklären
Ganzheitliche Betrachtung	3	Den Menschen ganzheitlich betrachten: Zuhören, gut informieren, Zeit geben, ergänzende Hilfe holen, langfristig denken
Frühzeitiger Arbeitsplatzhalt	1	Arbeitsplatzerhalt wo möglich frühzeitig vornehmen

Tabelle 3: Verbesserung der Betreuung durch die Berater

Es wurde von Beratungspersonen mehrfach erwähnt, dass noch Verbesserungspotenzial in der Berufskunde bestünde. Eine Person der Berufsberatung wünschte sich mehr Besichtigungen von Betrieben, um den Praxisbezug des Wissens zu erhalten. Wobei im Gegensatz Personen der Eingliederungsberatung mehr theoretisches Wissen wünschten, um gezielte Vorschläge zu möglichen Weiterbildungen machen zu können. Eine vielversprechende Idee war das gemeinsame Anlegen einer Sammlung von qualifizierenden Massnahmen für Hilfsarbeiter, sodass jeder bei Bedarf darauf zurückgreifen könnte.

Die einzelnen Berater sollten den Menschen zudem ganzheitlich betrachten, langfristig denken und Geduld haben sowie im Bedarfsfall Hilfe bei externen Stellen in Anspruch nehmen.

Zudem könne gemäss den Ausführungen die Zusammenarbeit der Berufsgruppen noch etwas verbessert werden.

Dazu gehöre, die Vorteile der jeweiligen Berufsgruppen in den Fall einzubringen um gemeinsam Lösungen zu finden, anstatt den Fall einander abzuschieben. Auch die Zumutbarkeitsprofile oder die Leistungsfähigkeit sollte vor Fallübergabe jeweils gut geklärt werden.

5.12. Kategorie 12: Rahmenbedingungen

In diesem Abschnitt werden Ideen und Hinweise gesammelt, wie Rahmenbedingungen für die Eingliederung von Hilfsarbeitern verbessert werden könnten.

Dabei wurden einerseits Möglichkeiten genannt, die im Rahmen der IV-Stelle beeinflussbar wären, als auch solche, welche sich IV-Übergreifend bewegen.

Im Bereich der IV-Stelle liegen folgende Möglichkeiten:

Rahmenbedingung	Anz.	Ergänzungen
Individuellere Anspruchsklärungen	3	Menschen individueller und umfassender Betrachten, ggf. Motivation und Mitwirkung im Vorherein klären
Zeit und Ressourcen für Abklärungen	3	Mehr Zeit und Ressourcen für vertiefte Abklärungen
Öffentlichkeitsarbeit	2	Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Images sowie für eine gezielte Akquise von Arbeitgebern
Nachhaltigere Eingliederungspolitik	2	Volkswirtschaftlicheres Denken, Personen weniger an andere Ämter abschieben
Freiheiten mit Frühinterventionsgeldern	2	Qualifizierung durch Frühinterventionsgelder noch grosszügiger handhaben, wenn kein Umschulungsanspruch besteht

Tabelle 4: Rahmenbedingungen der IV-Stelle

Die Mehrheit der Berater wünscht sich, dass die Anspruchsklärung weniger mechanisch, dafür individueller gehandhabt würde.

Zudem ist es ein Anliegen, mehr personelle und finanzielle Ressourcen für die Eingliederung der Zielgruppe zur Verfügung zu haben. Aber auch die Notwendigkeit der Öffentlichkeitsarbeit sowie eine nachhaltigere Politik sind Anliegen der Befragten.

Folgende Vorschläge bewegen sich IV-übergreifend:

Rahmenbedingung	Anz.	Ergänzungen
Gesetzgebung zugunsten von Minderprivilegierten	5	Anspruchsvoraussetzungen auf Bundesebene klären und fair gestalten (Tabellenlöhne überarbeiten, 20% Minderverdienst hinterfragen) um Minderprivilegierten Zugang zu Leistungen zu gewähren
BZIV Kurs zum Thema	1	Kursangebot im Bildungszentrum IV, um Berater gezielt zu schulen

Tabelle 5: Rahmenbedingungen IV- übergreifend

Die überwiegende Mehrheit der Berater ist unzufrieden über die Gesetzgebung auf Bundesebene und die damit einhergehende Anspruchsprüfung. Diese scheint Minderverdienende stark zu benachteiligen, da sie die geforderten Einschränkungsprozente aufgrund des tiefen Lohnes kaum erreichen könnten.

Ein weiterer Vorschlag, der die Ebene des Bildungszentrums betrifft, ist die Einführung eines Kurses mit der Hilfsarbeiterthematik zur gezielten Qualifizierung der Berater. So könnte das Wissen an einer Stelle schweizweit gesammelt und weitergegeben werden.

6. Diskussion und Ausblick (Reflexion, Konklusion)

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse interpretiert und unter Berücksichtigung der Fragestellung aus der Einleitung zusammengefasst. Die Arbeit wird reflektiert, im Anschluss ein Ausblick auf Anwendungsgebiete sowie auf mögliche weitere Forschungen erstellt.

Die Beantwortung der Fragestellungen sowie die Diskussion der Antworten geschieht in Reihenfolge der erfolgten Kategorisierung im Ergebnisteil.

1. Welche Berufe üben Personen ohne Berufsabschluss oft aus?

Die befragten Beratungspersonen gaben in den Kategorien 2 und 3 an, dass Hilfsarbeiter oft Tätigkeiten ausübten, die nicht qualifiziert, repetitiv und / oder körperlich sehr schwer wären. Dies vorwiegend im Bau und in der Produktion. Zusätzlich konnte unerwartet von den Beratern in Erfahrung gebracht werden, dass Hilfsarbeiter oft aufgrund ihres Migrationshintergrundes, jedoch auch wegen psychosozialer oder gesundheitlicher Komponenten bildungslos bleiben würden und so zu ihrem Status kamen.

Diese Erkenntnisse bestätigen nicht nur die Aussagen von Morlok et al. (2008), wonach die Herkunft sowie die familiäre Vernetzung massgeblich die Laufbahn beeinflussen, sondern untermauert im Wesentlichen die Theorie von Linda Gottfredson, wonach die «Berufspräferenzen in Einklang mit der sozialen Herkunft und den individuellen Fähigkeiten» entwickelt und umgesetzt werden (Brüggemann & Rahn, 2013, S. 60).

2. Welche gesundheitlichen Einschränkungen und Zumutbarkeitsprofile bringen Hilfsarbeiter häufig mit?

Diese Frage kann durch die Kategorien 4 und 5 beantwortet werden. Die Hilfsarbeiter leiden nach Einschätzung der Befragten häufig an Abnutzungserscheinungen und seltener an Unfallfolgen. Vor allem die Gelenke sowie der Rücken sind davon betroffen.

Infolge der Einschränkung muss die angepasste Tätigkeit oft wechselbelastend, sitzend oder mit Gewichtslimiten umsetzbar sein. Für das angepasste Profil wird nicht berücksichtigt, ob im Arbeitsmarkt entsprechende Stellen realistisch zu finden sind. In einem Interview (Nr. 2, 2016) fiel die Aussage, man sei bei somatischen Leiden arbeitsfähig, «solange man zwei Knöpfe drücken könne». So können natürlich Renten abgelehnt und Personen an die Arbeitsvermittlung überwiesen oder gar ans RAV abgeschoben werden.

Das weckt bei manchem Verständnis für kritische Literatur wie jene von Limacher (2015) oder Kieser und Senn (2013), welche die Absichten der IV in Bezug auf die «Ressourcenorientierung» hinterfragen.

3. Hindernisse: Welche Faktoren erschweren die berufliche Eingliederung?

Diese Fragestellung wird in Kategorie 6 thematisiert. Spitzenreiter der Stolpersteine sind die im vorherigen Abschnitt diskutierten Zumutbarkeitsprofile des Regionalärztlichen Dienstes, aber auch die mangelnden Ressourcen der Hilfsarbeiter, die Begebenheiten des Arbeitsmarktes als auch die psychosozialen Thematiken dieser Zielgruppe.

In Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt nannten die Befragten Themen wie die fortschreitende Technologisierung und die Verlagerung von einfachen Arbeiten ins Ausland, welche zu einer Abnahme von potenziellen Arbeitsplätzen für Ausbildungslose führen.

Diese Aussagen bestätigen die aufgezählten Herausforderungen, die Morlok et al. (2008) bereits in ihrer Studie vom Jahr 2008 aufzählten, wobei ebenfalls psychosoziale Problemen, körperliche Einschränkungen und fehlende Schlüsselqualifikationen im Vordergrund standen. Und auch in Bezug auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes decken sich die Annahmen der Berater mit den Voraussagen von Eichhorst (2015), Deloitte (2016) und ING DiBa (2015) welche eine Verlagerung und Automatisierung einfacher Tätigkeiten prophezeien.

4. Chancen des Anspruchs: Welchen Leistungsanspruch haben Hilfsarbeiter bei der IV-Stelle und was für Chancen resultieren daraus?

Diese Fragestellungen werden von den Kategorien 7 und 8 beantwortet. Hilfsarbeiter haben demnach oft Anspruch auf Eingliederungsberatung, jedoch selten auf Berufsberatung, da sie den geforderten Mindestverdienst von 20% aufgrund des tiefen Einkommens oft nicht erreichen können. Die Chancen des Anspruchs auf Berufsberatung ziehen nicht nur eine vertiefte Abklärung der Ressourcen mit sich, sondern auch eine umfassendere Ausbildung mit Anspruch auf Taggelder gemäss rechtlichen Vorgaben (KSBE Ziff. 4026). In der Eingliederungsberatung sind ebenso qualifizierende Massnahmen mit Frühinterventionsgeldern möglich (ATSG Art. 7d Abs. 2), jedoch besteht kein Rechtsanspruch darauf, kein Anspruch auf Taggelder sowie eine Limitierung auf CHF 20'000, was natürlich insgesamt nachteilig ist.

Generell haben Anspruchsberechtigte aber die Chance, ihre Ressourcen kennen zu lernen, sich zu qualifizieren, eine Lösung zu finden und vielleicht sogar die bisherige Karriere zu kompensieren. Indikatoren, dass diese Chance erfolgreich umgesetzt werden kann, sind unter Kategorie 9 aufgeführt und enthalten Leistungspotenzial, Motivation, Effizienz und eine gesunde Portion Pragmatismus des Betroffenen.

5. Ideensammlung: Welche qualifizierenden Massnahmen bieten sich für Hilfsarbeiter an?

Die Ideensammlung an qualifizierenden Massnahmen ist unter Kategorie 10 (5.10) ersichtlich. Die meistgenannten Massnahmen für die Zielgruppe der Geringqualifizierten sind diverse Chauffeurausbildungen, Stapler- oder Kranführerkurse oder Weiterbildungen von Branchenverbänden. Die Ideen sind effizient und kostengünstig umsetzbar und führen zu einer Berufsbefähigung. Zudem erfüllen auch Ausbildungslose die Zulassungskriterien. Die Liste kann beispielsweise als Basis für ein zukünftiges Sammelwerk verwertet werden.

6. Verbesserung: Wie kann die Betreuung von Hilfsarbeitern verbessert werden?

Die Kategorien 11 und 12 beantworten die Fragestellung, wie die Betreuung von Ausbildungslosen verbessert werden könnte. Aus den Aufzählungen können nun folgende Empfehlungen formuliert werden:

Empfehlung an die Beratungspersonen:

- Erweitern des Wissens in Berufskunde durch folgende Massnahmen: Berufsbesichtigungen, Recherche, Anlegen einer gemeinsamen Ideensammlung an qualifizierenden Massnahmen unter Ausbau der Liste 5.10
- Verbesserung der Zusammenarbeit unter den Berufsgruppen durch folgende Massnahmen: Stärken gegenseitig einbringen, gemeinsam Lösungen suchen, notwendige Abklärungen vor Übergabe tätigen
- Ganzheitliche Betrachtung: Aktiv zuhören, Geduld haben, Versicherte gut informieren und Missverständnisse klären, interne und externe Stellen bei Bedarf beiziehen

Empfehlungen an die IV-Stelle Thurgau:

- Ermöglichen individueller Anspruchsklärung der Versicherten; Betrachtung der persönlichen Situation und ggf. der Motivation sowie der Mitwirkungsintension. Spezialisierung von Beratern.
- Ausbau personeller Ressourcen für diese Zielgruppe
- Öffentlichkeitsarbeit: Pressearbeit zur Verbesserung des Images, Arbeitgeberakquise
- Nachhaltigere Eingliederungspolitik: Gesamtwirtschaftliches Denken mit Ausbau der interinstitutionellen Zusammenarbeit

Empfehlung IV-übergreifend:

- BZIV-Kurs zum Thema Hilfsarbeiter im Bildungszentrum anbieten
- Anspruchsvoraussetzungen auf Bundesebene überdenken

Reflexion: Die Ergebnisse der Arbeit beantworten die Fragestellungen der Einleitung sowie der Disposition. Es wird ein thematischer Überblick ermöglicht, Hindernisse thematisiert und für das Thema sensibilisiert.

Eine erste Sammlung an Ideen für qualifizierende Massnahmen als auch Empfehlungen für eine zukünftige Optimierung der Betreuung konnte ebenfalls aus den Befragungen abgeleitet werden. So kann das Ziel, ein Beitrag für die Verbesserung der Betreuung dieser Zielgruppe, erfüllt werden.

Kritisch anzumerken ist, dass sich im Laufe der Arbeit zeigte, dass das Thema nicht nur umfassend in Bezug auf alle Schnittstellen war, sondern auch etwas ausschweifend in Bezug auf die Fragestellung. Dies hatte Auswirkungen auf die theoretische Fundierung, auf die Interviews als auch auf die Auswertung.

Dies hat natürlich auch Vorteile. Denn die Arbeit umfasst das Thema sowie seine Schnittstellen Gesetz, Medizin, Berufsberatung, Ausbildungslosigkeit, Arbeitsmarkt und die IV-Stelle Thurgau und bietet somit einen guten Überblick.

Und sie vermag für alle beabsichtigten Aspekte zu sensibilisieren. Jedoch resultiert daraus unweigerlich der Nachteil, dass keine vertieften Aussagen zu einzelnen Themen möglich sind. Auch die Sammlung an Ideen für qualifizierende Massnahmen ist etwas knapper ausgefallen als beabsichtigt. Die Zuteilung der Ideen zu Belastbarkeitsprofilen zeigte sich zudem als nicht umsetzbar, da die Planung einer Weiterbildung immer individuell, unter Berücksichtigung der medizinischen Thematik, eventuellen Ausnahmen und bei Unklarheiten auch mit dem Regionalärztlichen Dienst zu erfolgen hat.

Insgesamt hat mir der starke Praxisbezug des Themas die Arbeit erleichtert und mich motiviert, da ich die Problemstellungen aus meinem eigenen Alltag nur allzu gut kannte und an einer Lösungsfindung interessiert war. Angesichts dessen Objektivität zu bewahren, war jedoch ein grosser Anspruch.

Für die Praxis bedeuten die Ergebnisse der Untersuchung nun, dass die Empfehlungen zur Verbesserung der Betreuung von Hilfsarbeitern den entsprechenden Zielgruppen konkret vorgelegt werden können.

Zudem liegt den Beratern eine erste Ideensammlung für mögliche qualifizierende Massnahmen vor. Um das Werk umfassender zu gestalten, würde sich aber anbieten, eine unternehmensinterne Plattform zu schaffen, die von allen Eingliederungsfachpersonen durch Ideen ergänzt werden könnte, um so langfristig ein Lexikon der qualifizierenden Massnahmen zu generieren und mit Erfahrungen aus der Praxis anzureichern.

Die Ideen könnten natürlich auch durch eine quantitative Untersuchung gesammelt und beispielsweise als IV-Stellen übergreifende Untersuchung erweitert werden.

Abschliessend hoffe ich, dass diese Arbeit anderen Beratungspersonen, sei es als Nachschlagewerk, zum Verständnis der Thematik, durch die Empfehlungen oder die Ideensammlung eine Hilfestellung bei der täglichen Arbeit ist und vielleicht den einen oder anderen Input geben kann.

7. Literaturverzeichnis

- Atteslander, P. (2010). Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Erich Schmid Verlag GmbH & Co.
- Bartscher, T. (2016). Gabler Wirtschaftslexikon. Abgerufen am 21. Mai 2016 von <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/85618/hilfsarbeiter-v7.html>
- Beinke, L. (2011). Berufswahlschwierigkeiten und Ausbildungsabbruch. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Bohnsack, R., Marotzki, W., & Meuser, M. (. (2003). Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brown, D. (2002). Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brüggemann, T., & Rahn, S. (2013). Berufsorientierung. Münster: Waxmann.
- Bundesamt für Gesundheit BAG. (2010). Medizinische Leistungen (medizinische Behandlung). Abgerufen am 31. Juli 2016 von <http://www.bag.admin.ch/themen/versicherung/00321/01914/index.html?lang=de>
- Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. (2014). Soziale Sicherheit in der Schweiz. Abgerufen am 01. August 2016 von <http://www.bsv.admin.ch/themen/ueberblick/00003/index.html?lang=de>
- Bundesamt für Statistik BSF. (2016). Bildungssystem Schweiz - Indikatoren Wirkung - Bildungsstand der Bevölkerung. Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/17/blank/01.indicator.406101.4086.html?open=9#9>
- Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) (SR 830.1). (vom 6. Oktober 2000 (Stand am 1. Januar 2012)).
- Bundesgesetz über die Invalidenversicherung IVG (SR 831.20). (vom 19. Juni 1959 (Stand am 1. Januar 2014)).
- Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) (SR 831.20). (vom 20. März 1981 (Stand am 01. Januar 2013)).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF. (2016). Berufsbildungsbericht. Abgerufen am 17. August 2016 von <http://doku.iab.de/externe/2016/k160429r03.pdf>
- Bündler, M. (2004). Wegleitung zur obligatorischen Unfallversicherung UVG. Zürich: Schweizerische Versicherungsverband.
- Christensen, B. (2001). Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.
- Deloitte. (2016). Strukturwandel schafft Arbeitsplätze. Zürich. Abgerufen am 16. August 2016 von <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/innovation/ch-de-innovation-automation-pov.pdf>
- Duden. (2016). Behinderung. Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://www.duden.de/rechtschreibung/Behinderung>
- Duden. (2016). Hilfsarbeiter. Abgerufen am 21. Mai 2016 von <http://www.duden.de/rechtschreibung/Hilfsarbeiter>
- Duden. (2016). somatisch. Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://www.duden.de/rechtschreibung/somatisch#Bedeutung1>

- Eichhorst, W. (2015). *Müssen wir vor der Zukunft der Arbeit Angst haben?* Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://ftp.iza.org/sp81.pdf>
- Eitle, W. (2008). *Basiswissen Heilpädagogik*. Troisdorf: Bildungsverlag EINS.
Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://files.jugendvolk.at/onlineanhaenge/files/2388.pdf>
- Fritschi, T., Oesch, T., & Jann, B. (2009). *Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz*. Von http://edudoc.ch/record/32537/files/PK_190509_Zusammenfassung_Studie.pdf abgerufen
- Froschauer, U., & Lueger, M. (2003). *Das qualitative Interview*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Gschwind-Fiegele, W. (2011). *SOCIALinfo*. Abgerufen am 07. August 2016 von Wörterbuch der Sozialpolitik: <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=79>
- Häcki, K. (2014). *Sozialversicherungen in der Schweiz* (5. Aufl.). Zürich / Chur: Rüegger Verlag.
- Informationsstelle AHV/IV. (2015). *4.12 Leistungen der IV*. Abgerufen am 31. Juli 2016 von <https://www.ahv-iv.ch/p/4.12.d>
- ING DiBa. (2015). *Die Roboter kommen*. Abgerufen am 12. August 2016 von https://www.ptext.de/sites/default/files/1505/Zunehmende_Automatisierung_gefaehrt_mehr_als_18_Mio._Arbeitsplaetze_in_Deutschland-479439.pdf
- Institut für Sozialanthropologie und Empirische Kulturwissenschaft. (2016). *Merkblatt zum Transkribieren*. Abgerufen am 06. August 2016 von http://www.isek.uzh.ch/dam/jcr:00000000-3970-ccc5-0000-00007c8df5d2/Transkript2016April_online.pdf
- Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz SIM. (2009). *RAD-Ärztinnen und -Ärzte*. Abgerufen am 02. August 2016 von <http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/id-6-rad-aerztinnen-und-aerzte.html>
- Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz SIM. (2013). *Zumutbare Arbeitstätigkeit*. Abgerufen am 02. August 2016 von http://www.swiss-insurance-medicine.ch/tl_files/firstTheme/PDF%20Dateien/SIM%20Zumutbare%20Arbeits-taetigkeit%20Broschuere_2013_D.pdf
- Jacquemart, C. (2015). *Wie Unfallversicherer Millionen sparen*. NZZ am Sonntag. Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://www.nzz.ch/nzzas/nzz-am-sonntag/wie-unfallversicherer-millionen-sparen-1.18557298>
- Kieser, U. (2012). *Leistungen der Sozialversicherungen*. Zürich: Orell Füssli Verlag AG.
- Kieser, U., & Senn, J. (2013). *Invalidität. Was Sie über Renten, Rechte und Versicherungen wissen müssen* (5. Aufl.). Zürich: Axel-Springer Verlag AG.
- Kirsten, B. (2007). *Prädikatoren einer Studienwahlentscheidung*. Abgerufen am 29. Juli 2016 von <http://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-1152/dg0702.pdf>
- Klett, B. (2003). *Beschäftigte verunfallen, Arbeitgeber zahlen?* (K. R. Partner, Hrsg.) Abgerufen am 31. Juli 2016 von http://www.vsd.ch/fileadmin/user_upload/pdf/unfall.pdf

- Klippstein, A. (2013). Assessmentsysteme bei Beschwerden am Bewegungsapparat infolge Erkrankung und Unfall in der Schweiz. Abgerufen am 02. August 2016 von http://www.swiss-insurance-medicine.ch/tl_files/firstTheme/PDF%20Dateien/SIM%20Jahrestagung%202013%20Handout%20Klippstein.pdf
- Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE). (Stand: 1. Januar 2016).
- Kreisschreiben über Invalidität und Hilflosigkeit in der Invalidenversicherung (KSIH). (Stand: 01.03.2016).
- Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S., & Stefer, C. (2007). Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Limacher, G. (2015). Krankheit oder Unfall - wie weiter im Job? Zürich: Axel Springer Schweiz AG.
- Lindmeier, C. (2005). Die neue internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der WHO – Darstellung und Kritik. Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://www.sassonia.de/ifkvpdf/ICF-Darstellung%20und%20Kritik%2006-09-2005.pdf>
- Mayring, P. (2002). Einführung in die Qualitative Sozialforschung (5. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. (12. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.
- Mazner, M. (2012). Handbuch Migration und Bildung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Minder, H. (2008). Arbeit und Behinderung. Binningen: IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel.
- Morlok, M., Känel, N., & Gnehm, A.-S. (2008). Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion. Abgerufen am 03. Juli 2016 von <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Studien/Chancen-fuer-Geringqualifizierte.pdf>
- Murer, E. (2009). Invalidenversicherung: Prävention, Früherfassung und Integration. Bern: Stämpfli Verlag AG.
- Pro Infirmis. (2016). Behinderung: Die Vielseitigkeit des Begriffs. Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://www.proinfirmis.ch/de/pro-infirmis/sie-moechten/hintergruende/definition/behinderung-die-vielseitigkeit-des-begriffs.html>
- Schuntermann, M. F. (1999). Behinderung und Rehabilitation: Die Konzepte der WHO und des deutschen Sozialrechts. Abgerufen am 30. Juli 2016 von <http://www.sassonia.de/ifkvpdf/schuntermann.pdf>
- Schweizerische Bundeskanzlei BK. (2013). Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit / Schwangerschaft – Rechte und Pflichten. Abgerufen am 31. Juli 2016 von <https://www.ch.ch/de/arbeitsunfaehigkeit-infolge-krankheit-schwangerschaft-rechte/>
- Schweizerische Gesellschaft der Vertrauens- und Versicherungsärzte SGV. (2008). 7 Rechtliche Aspekte. Abgerufen am 30. Juli 2016 von <https://www.vertrauensaerzte.ch/manual/chapter07.html>
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren. (2011). Projekt Nahtstelle: Schlussbericht. Abgerufen am 03. August 2016 von http://edudoc.ch/record/88692/files/nahtstelle_schlussbericht_d.pdf

- Schweizerische Konferenz der Kantonalen Erziehungsdirektoren EDK. (2016).
Integration von spät zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen:
nur in Kooperation zu leisten. Abgerufen am 01. August 2016 von
<http://www.edk.ch/dyn/30029.php>
- SDBB, Schweizerisches Dienstleistungszentrum für Berufsbildung und Berufsberatung.
(2016). EBA-Berufe - 2-jährige Lehre. Abgerufen am 21. Mai 2016 von
<http://www.berufsberatung.ch/dyn/1211.aspx#>
- Solga, H. (2005). Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. (V. B. Budrich, Hrsg.)
Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Sozialversicherungszentrum Thurgau. (2014). Stellenprofil Berufsberater (internes
Dokument). Frauenfeld.
- Sozialversicherungszentrum Thurgau. (2014). Stellenprofil Eingliederungsspezialist
(internes Dokument). Frauenfeld.
- Sozialversicherungszentrum Thurgau. (2016). Organigramm IV-Stelle Eingliederung /
Rente (internes Dokument). Frauenfeld.
- Sozialversicherungszentrum Thurgau. (2016). Organigramm
Sozialversicherungszentrum Thurgau (internes Dokument). Frauenfeld.
- Staatssekretariat für Bildung Forschung und Innovation SBFI. (2016). Berufsbildung
Plus. Abgerufen am 21. Mai 2016 von
<http://www.berufsbildungplus.ch/berufsbildungplus/berufsbildung/einstieg/2-jaehrige-berufliche-grundbildung.html>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. (2014). Berufsabschluss
und Berufswechsel für Erwachsene. Abgerufen am 21. Mai 2016 von
http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01606/index.html?lang=de&download=NHZLpZeg7t,Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdH96e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2015). Verhinderung des Arbeitnehmers an der
Arbeitsleistung. Abgerufen am 31. Juli 2016 von
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html
- Städler, I. (14. März 2014). Wer am schlechtesten verdient. Abgerufen am 16. August
2016 von <http://blog.tagesanzeiger.ch/datenblog/index.php/920/wer-am-schlechtesten-verdient>
- SUVA. (2016). Unfall oder Krankheit? Abgerufen am 30. Juli 2016 von
<http://www.suva.ch/startseite-suva/die-suva-suva/medien-suva/unfall-dossier-suva/unfall-oder-krankheit-suva.htm>
- Üstünsöz-Beurer, D. (2016). *Berufswahltheorien*. (H. Verlag, Herausgeber) Abgerufen
am 2016. Juli 29 von <https://portal.hogrefe.com/dorsch/berufswahltheorien/>
- Wapf, B., & Peters, M. (2007). Evaluation der regionalen ärztlichen Dienste (RAD).
Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Wettstein, E., & Neuhaus, H. (November 2015). Berufsbildungsprojekte. Abgerufen am
21. Mai 2016 von http://www.bbprojekte.ch/zc/FB05_Berufswechsler.pdf
- Wössmann, L. (2016). Bildung als Schlüssel zur Integration: Nur eine realistische
Flüchtlingspolitik wird Erfolg haben. Abgerufen am 24. Juni 2016 von
<http://search.proquest.com/docview/1764198143/fulltextPDF/EE344FAD60AD4C35PQ/1?accountid=15920>

8. Anhang

I. Interviewleitfaden

Einleitung	<ul style="list-style-type: none">• Zu befragende Person für das Gespräch bedanken• Erklären, worum es geht• Zeitrahmen definieren• Freiwilligkeit und Vertraulichkeit betonen• Einverständniserklärung unterschreiben lassen
Fragen zur Person	<ul style="list-style-type: none">• Welche Funktion üben Sie aus?• Seit wann arbeiten Sie bei der IV-Stelle Thurgau?
Einstieg ins Thema	<ul style="list-style-type: none">• Was verstehen Sie unter dem Begriff des Hilfsarbeiters?• Wie oft kommen Sie in Kontakt mit der Thematik der Hilfsarbeiter in der Beratung?
Hauptfragen	<p><u>Angestammter Beruf:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Welche Tätigkeiten üben Hilfsarbeiter vor Eintritt der Behinderung Ihrer Erfahrung nach häufig aus?• Welche gesundheitlichen Gefahren bergen die ausgeübten Berufe Ihrer Meinung nach? <p><u>Gesundheitliche Thematik und Belastbarkeit</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Welche gesundheitlichen Probleme und daraus resultierenden Einschränkungen bringen diese Personen häufig mit, wenn eine Anmeldung bei der IV erfolgt?• Wie sehen die vom regionalärztlichen Dienst erstellten Zumutbarkeitsprofile in Ihrem Beratungsalltag oftmals aus?• Welche Schwierigkeiten ergeben sich aus den Zumutbarkeitsprofilen?

	<p><u>Chancen und Hindernisse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Chancen sehen Sie für Hilfsarbeiter mit Anspruch auf Berufs- oder Eingliederungsberatung? • Können diese Chancen effektiv genutzt werden? • Welche Hindernisse erleben Sie in der Zusammenarbeit mit Personen ohne Berufsabschluss? • Wie gehen Sie in der Beratung mit den Hindernissen um? <p><u>Qualifizierende Massnahmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Weiterbildungs- und qualifizierenden Massnahmen bieten sich Ihrer Erfahrung nach für Hilfsarbeiter an? • Welche Erfahrungen haben Sie als Berater mit diesen Massnahmen gesammelt? <p><u>Betreuung dieser Zielgruppe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Parallelen gibt es Ihrer Meinung nach in der Berufs- und Eingliederungsberatung bezogen auf diese Zielgruppe? • Wie kann die Beratung und Betreuung dieser Zielgruppe in Zukunft optimiert werden? • Was kann die IV-Stelle Thurgau insgesamt zur Optimierung beitragen? <p><u>Sonstiges</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Was fällt Ihnen ergänzend zur Thematik ein?
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> • Bedanken für die Teilnahme an der Befragung • Weiteres Vorgehen erklären • Fragen, ob die Person eine Kopie der Arbeit wünscht

II. Kodierleitfaden

Nr.	Kategorie	Definition	Ankerbeispiel: Text (T) Paraphrase (P)	Kodierregeln
1	Befragte Personen	Textstellen, die Informationen über die befragte Person enthalten	T: B1 / P1: Ich bin seit fast █ Jahren Berufsberaterin.	Berater welcher Funktion und seit wann. m oder w.
2	Hilfsarbeiterstatus	Textstellen, die die Herkunft von Hilfsarbeitern erläutern	T: E2 / P6: Hilfsarbeiter haben oft Migrationshintergrund und aufgrund ihrer Vorbildung keine anderen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Oder sind Schweizer, die schulisch nicht viel mitbringen.	Gründe, die darlegen, warum jemand zum Hilfsarbeiter wird und keine Ausbildung absolviert.
3	Angestammte Tätigkeit	Textstellen mit Hinweisen, welche Arbeiten Hilfsarbeiter vor Eintritt der Behinderung verrichten	T: E1 / P6: Körperlich sehr anstrengende Jobs. Typisch wäre der Bau.	Branchen, Berufe, Tätigkeiten, die Hilfsarbeiter oft ausüben, mit Angaben über Anstrengung und Beanspruchung. Ohne Sektorangaben.
4	Anspruch bei der IV	Textstellen, die Hinweise auf den Leistungsanspruch bei der IV-Stelle geben	T: E2 / P15: Die meisten bekommen keinen Umschulungsanspruch. Also können wir nur noch über Frühinterventionsmassnahmen etwas machen.	Anspruchsberechtigung von Hilfsarbeitern, ohne wertende Aussagen
5	Chancen des Anspruchs	Textstellen, die Chancen des Anspruchs auf Eingliederungs- oder Berufsberatung nennen	T: B2 / P17: Mit Anspruch auf berufsbildende Massnahmen ist evtl. eine Kompensation seine Berufskarriere möglich. Er kann sich anders, besser oder neu qualifizieren und er findet Zutritt in einen neuen Aufgabenbereich. Solche Fälle gibt es.	Chancen für den Einzelnen Hilfsarbeiter in Bezug auf Massnahmen, Beratung, Beruf und Persönlichkeit.
6	Erfolgsfaktoren	Textstellen, die Faktoren nennen, welche für eine gelungene Wiedereingliederung hilfreich sind	T: B1 / P13: Es kommt noch auf viele andere Faktoren an: Das kognitive Potenzial, die schulische Bildung, die Ressourcen, die Bereitschaft zur Neuorientierung hat, um das zu kompensieren.	Persönlichkeitseigenschaften, Fähigkeiten, Kulturelle Faktoren, Umfeld oder gar Umstände die die Wiedereingliederung erleichtern. Keine Massnahmen von Beratern.
7	Qualifizierende Massnahmen	Textstellen, die Ideen für Massnahmen qualifizierender Art bei Hilfsarbeitern liefern	T: E3 / P18: Taxi ist zum Beispiel. (...) Und Staplerfahrer natürlich.	Ideen für Ausbildungen, Weiterbildungen, Kurse, praktische Ausbildungen. Keine anderen Massnahmen.
8	Gesundheitliche Einschränkungen	Textstellen, die gesundheitliche Thematiken nennen, welche bei Hilfsarbeitern häufig vorkommen	T: B2 / P12: Diese Personen haben vor allem Beschwerden in Rücken (...) und Handgelenken, fast ausschliesslich körperbehinderte.	Aufzählungen von häufigen, körperlichen Beschwerden. Nur somatisch, nicht psychisch.
9	Zumutbarkeitsprofile	Textstellen, die darlegen, welche Zumutbarkeitsprofile von Regionalärztlichen Dienst oft erstellt werden	T: E1 / P10: Entweder kann jemand nur noch sitzend tätig sein, oder in wechselbelastender Funktion.	Übersichtliche Angaben über das Belastbarkeitsprofil, wie sitzend, stehend, wechselbelastend, leicht-mittelschwer. Keine Detailangaben oder Ausnahmen.
10	Problemstellungen	Textstellen, welche hinderliche Faktoren der Eingliederung nennen	T: B3 / P12: Dann sind sie vielleicht nicht motiviert. Dann das Finanzielle. Je nach Alter haben sie schon Verpflichtungen, Familie. Sind vielleicht nicht mehr flexibel, je nach Alter.	Persönlichkeitseigenschaften, Defizite, Kulturelle Faktoren, Umfeld oder gar Umstände die die Wiedereingliederung erschweren.
11	Betreuung	Textstellen, welche Vorschläge einer möglichen Verbesserung der Betreuung der Hilfsarbeiter durch die Berater machen	T: B1 / P23: BerufsberaterInnen sollten mehr Betriebe besichtigen. Die Eingliederungsspezialisten sind da näher dran.	Aufzählungen von Ideen, welche die Betreuung der Zielgruppe durch die Berater verbessern würden. Was kann der einzelne Berater tun?
12	Rahmenbedingungen	Textstellen, welche Hinweise auf eine mögliche Optimierung der Rahmenbedingungen seitens IV-Stelle Thurgau liefern	T: E2: P21: Wünschenswert, dass man mehr Umschulungen anbieten würde und mehr Geld in die Hand nimmt, und mehr Zeit hat.	Vorschläge, was seitens der IV-Stelle verbessert werden könnte, um die Eingliederung von Hilfsarbeitern besser zu unterstützen.

III. Einverständniserklärung

Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungsvorhaben des IAP verfasst werden

Titel der Weiterbildungsarbeit: Hilfsarbeiter mit somatischen Einschränkungen in der Berufs- und Eingliederungsberatung der IV-Stelle des Kanton Thurgau. Chancen und Hindernisse im Beratungsalltag.

Verantwortliche Betreuerin der Weiterbildungsarbeit: Schmidt Boner Ladina

Email und Telefon Betreuerin der Weiterbildungsarbeit: ladina.schmidt@zhaw.ch 058 934 84 26

Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit: Das Ziel dieser Arbeit ist die Verbesserung der Betreuung von Personen ohne Berufsabschluss mit körperlichen Behinderungen. Mit den gesammelten Erfahrungen langjährig tätiger Berater soll eine Sensibilisierung und Thematisierung möglicher Probleme und Anliegen dieser Zielgruppe in der beruflichen Wiedereingliederung entstehen.

Als TeilnehmerIn der Weiterbildungsarbeit ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben.

Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt. Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym mittels eines Codes.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin (Infoblatt zur Weiterbildungsarbeit).
- Mir wird eine Kontaktperson angegeben, der ich jederzeit Fragen zur Weiterbildungsarbeit stellen kann.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angaben von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben. Bei minderjährigen Teilnehmenden unterschreiben ergänzend die Erziehungsberechtigten.

Name und Vorname in Druckschrift: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Name und Vorname in Druckschrift Erziehungsberechtigten (nur bei Teilnehmenden unter 18 Jahren)

Datum: _____ Unterschrift: _____

*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.

IV. Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Hilfsarbeiter mit somatischen Behinderungen in der Berufs- und Eingliederungsberatung der IV-Stelle des Kanton Thurgau. Chancen und Hindernisse im Beratungsalltag.

im Studiengang: Master of Advanced Studies ZFH in Berufs- Studien- und Laufbahnberatung

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden Stéfanie Peyer

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Weinfelden, 09.09.2016
(Ort, Datum)


.....
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift der Betreuungsperson)