



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

# **Faktoren, welche bei Absolventen der praktischen Ausbildung zu einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt führen**

Eine Evaluation von situativen und personellen  
Variablen

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

von

Samuel Karrer

am

15.07.2022

## WIE KOMMEN PRA-ABSOLVENTEN IN DEN ERSTEN ARBEITSMARKT?

Betreuung: lic. phil. Nicole Seiler, Beraterin Zentrum Berufs-, Studien- und  
Laufbahnberatung, IAP Institut für Angewandte Psychologie, ZHAW

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

### **Abstract**

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es mögliche Faktoren zu bestimmen, welche bei Absolventen der praktischen Ausbildung (PrA) eine Arbeitstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt begünstigen. Bei den personellen Variablen hat sich gezeigt, dass Schlüsselkompetenzen wie die Zuverlässigkeit, Freundlichkeit, Teamfähigkeit sowie Selbständigkeit und Belastbarkeit als grundlegend für eine Integration erachtet werden können. Aus gesundheitlicher Sicht sollten keine schwerwiegenden kognitiven Einschränkungen vorhanden sein. Dazu ist die Motivation ein mitentscheidender Faktor, weshalb eine sorgfältige und fundierte Berufswahl vor der Ausbildung durchgeführt werden müsste. Letzteres kann bei PrA-Absolventen besonders wichtig sein, da die Berufsausbildung aufgrund gesundheitlicher Entwicklungsverzögerungen als langfristiger Prozess angeschaut werden kann.

Bei den situativen Faktoren kann die These aufgestellt werden, dass das Berufsfeld einen positiven indirekten Zusammenhang zur Integration haben kann. So sind z.B. im Detailhandel die Chancen auf einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt nach der PrA erhöht. Das Anforderungsprofil einer Stelle in der Privatwirtschaft im Anschluss an die Ausbildung sollte gut auf die Kompetenzen des PrA-Absolventen abgestimmt sein und mehrheitlich einfachere und sich wiederholende Tätigkeiten beinhalten. So gibt es Branchen, in welchen solche passenden Arbeitsstellen eher vorhanden sind. Eine intensive Begleitung durch eine Fachperson während dem Übergang 2 ist deshalb auch ein wichtiger Faktor.

Des Weiteren ist es begrüßenswert, praktische Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt durchzuführen oder mehrere Praktika im ersten Arbeitsmarkt bei einer Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt zu absolvieren. Denn je wirtschaftsnaher ausgebildet wird, desto vielseitigere Erfahrungen und Kenntnisse können dem PrA-Lernenden mitgegeben werden. Die daraus erlangten Zertifikate und Zeugnisse erhöhen die Arbeitsmarktfähigkeit der PrA-Lernenden. Praktikumsbetriebe des ersten Arbeitsmarktes haben in über 50% der untersuchten Fälle dem PrA-Lernenden einen Arbeitsvertrag nach der Ausbildung angeboten.

Schliesslich spielt der Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle, weshalb die praktische Ausbildung sich zukünftig gezielter an den Bedürfnissen des ersten Arbeitsmarktes, d.h. an Branchen mit vielen offenen Stellen, ausrichten sollte. Zudem müssten PrA-Lernende bei der Berufswahl auf Branchen fokussieren, die eine entsprechende EBA-Ausbildung anbieten, damit der Übergang in eine eidgenössische Ausbildung gelingt.

## **Danksagung**

Hiermit möchte ich mich bei Frau Nicole Seiler für den anregenden Austausch und die hilfreiche Unterstützung und Betreuung bei der Erstellung vorliegender Arbeit bedanken. Zudem danke ich auch meinem Arbeitgeber, der SVA Zürich, dass er meine Fragestellung unterstützt und mir Daten zur Auswertung zur Verfügung gestellt hat.

Ein besonderer Dank gilt auch den beiden Interviewpartnern, mit welchen ich spannende und bereichernde Gespräche führen konnte und die für meine Arbeit zentrale Punkte und Aspekte eingebracht haben. Schliesslich möchte ich meinem Vater danken, der meine Arbeit sprachlich geprüft hat.

## Inhaltverzeichnis

1	Einleitung .....	1
1.1	Ausgangssituation .....	1
1.2	Fragestellung und Zielsetzung.....	2
1.3	Aufbau der Arbeit.....	3
2	Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung .....	3
2.1	Das schweizerische Berufsbildungssystem .....	3
2.1.1	Die praktische Ausbildung nach INSOS.....	5
2.1.2	Gesundheitliche Situation der PrA-Lernenden .....	7
2.1.3	Schulische Herkunft der PrA-Lernenden .....	7
2.2	Integration .....	8
2.3	Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktfähigkeit .....	9
2.4	Systeme der Arbeitsintegration.....	10
2.5	Die PrA im Rahmen der Invalidenversicherung.....	11
2.6	Übergang 2.....	13
2.7	Supported Education .....	15
2.8	Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	16
2.9	Bedeutung der Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigungen .....	17
2.10	Beeinträchtigte Personen und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zwischen Person und Umwelt .....	18
2.11	Aktuelle Forschungsergebnisse zu den personellen Faktoren .....	19
2.12	Aktuelle Forschungsergebnisse zu den situativen Faktoren.....	21
3	Methode.....	27
3.1	Sekundärdatenanalyse .....	27
3.2	Experteninterview .....	28
3.3	Auswertung .....	29
4	Ergebnisse.....	31
4.1	Datenanalyse .....	31
4.1.1	Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt.....	31
4.1.2	Personelle Kompetenzen .....	33
4.1.3	Gesundheitliche Situation .....	34
4.1.4	Ausbildungsrahmen .....	34
4.1.5	Praktika im ersten Arbeitsmarkt .....	35
4.1.6	Berufsfeld .....	35
4.1.7	Rentenstatus .....	35

## WIE KOMMEN PRA-ABSOLVENTEN IN DEN ERSTEN ARBEITSMARKT?

4.2	Experteninterviews .....	36
4.2.1	Personelle Kompetenzen .....	36
4.2.2	Gesundheitliche Situation .....	37
4.2.3	Ausbildungsrahmen .....	38
4.2.4	Praktika im ersten Arbeitsmarkt .....	38
4.2.5	Berufsfeld .....	39
4.2.6	Rolle der PrA in der Berufsbildung .....	40
4.2.7	Nischenarbeitsplätze.....	41
4.2.8	Bedeutung der Schule .....	42
4.2.9	Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	43
5	Diskussion und Ausblick.....	44
5.1	Zusammenführung und Interpretation der Ergebnisse .....	44
5.1.1	Personelle Kompetenzen .....	44
5.1.2	Gesundheitliche Situation .....	45
5.1.3	Ausbildungsrahmen .....	46
5.1.4	Praktika im ersten Arbeitsmarkt .....	47
5.1.5	Berufsfeld .....	47
5.1.6	Rolle der PrA in der Berufsbildung .....	48
5.1.7	Nischenarbeitsplätze.....	49
5.1.8	Bedeutung der Schule .....	49
5.1.9	Gesetzliche Rahmenbedingungen .....	50
5.2	Implikationen für die Praxis.....	50
5.3	Kritische Reflexion.....	52
5.4	Zukünftige Forschung.....	53
6	Literaturverzeichnis .....	54
7	Rechtsquellenverzeichnis.....	60
8	Anhang.....	61

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: das schweizerische Berufsbildungssystem in vereinfachter Form (Amt für Jugend und Berufsberatung, 2018)

Abbildung 2: Statistik zu den PrA-Absolventen 2019/2020 (INSOS, o. A.)

Abbildung 3: Begriff der Behinderung im Rahmen der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2005)

Abbildung 4: Einflussfaktoren auf die beruflichen Laufbahnen von EBA-Lernenden (Hofmann & Häfeli, 2015)

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Eigenschaften und Inhalte der PrA (INSOS, 2019)

Tabelle 2: Anzahl Ausbildungsabschlüsse per Juli 2019 (INSOS, 2019; Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021).

Tabelle 3: Personelle Kompetenzen zur Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit (SECO, 2014)

Tabelle 4: Methodische Auswertung der Basisfaktoren

Tabelle 5: Übersicht der Anschlusslösungen im ersten Arbeitsmarkt nach der PrA

Tabelle 6: Lohnverteilung der PrA-Absolventen mit einem Arbeitsvertrag im 1. AM

Tabelle 7: personelle Kompetenzen der integrierten PrA-Absolventen

Tabelle 8: Diagnosen der integrierten PrA-Absolventen

Tabelle 9: Übersicht der Berufsfelder der integrierten PrA-Absolventen

Tabelle 10: Rentenstatus der PrA-Absolventen

## WIE KOMMEN PRA-ABSOLVENTEN IN DEN ERSTEN ARBEITSMARKT?

### Abkürzungsverzeichnis

ALV	Arbeitslosenversicherung
AM	Arbeitsmarkt
BBG	Berufsbildungsgesetz
BehiG	Behindertengleichstellungsgesetz / Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung
BV	Bundesverfassung
EBA	Eidgenössischer Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
IV	Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
PrA	Praktische Ausbildung nach INSOS
UNO-BRK	UNO-Behindertenrechtskonvention



# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangssituation

Die praktische Ausbildung (PrA) des Branchenverbandes der Dienstleister für Menschen mit Behinderung INSOS ist eine Ausbildung für Personen mit einer Beeinträchtigung, die keinen Zugang zu einer eidgenössischen Ausbildung haben. Die PrA hat die ehemalige Anlehre abgelöst und wird in der Regel von der Invalidenversicherung (IV) finanziert, da die Absolventen der PrA oft gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen. Zudem ist die PrA in der Privatwirtschaft wenig bekannt. Aus diesen Gründen stellt es eine besondere Herausforderung dar, dass PrA-Absolventen nach der Ausbildung eine wirtschaftliche und gesellschaftliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt (AM) erzielen können. Eine Vielzahl der PrA-Absolventen sind nach der Ausbildung auf eine Invalidenrente angewiesen, um den Lebensunterhalt finanzieren zu können, und arbeiten im zweiten Arbeitsmarkt (vgl. Der Bundesrat, 2017).

Gleichzeitig existieren in der Schweiz nebst der IV, welche das Ziel einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglichst vieler Personen verfolgt, weitere verbindliche gesetzliche Rahmenbedingungen zur Teilhabe von Personen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsmarkt. So fordern beispielsweise das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) sowie die UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BKR) für Menschen mit Beeinträchtigungen, dass diese einen gleichberechtigten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erhalten, damit sie ein möglichst unabhängiges Leben führen und eine gleichgestellte Teilhabe an der Gesellschaft erlangen können. Dabei kommt der Erwerbsarbeit generell eine grosse Bedeutung zu, sowohl aus individueller entwicklungspsychologischer, gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Hinsicht (vgl. Schaufelberger, 2013).

Gemäss Baumgartner, Greiwe und Schwarb (2004) besteht in der Schweiz ein grosses Potenzial, dass mehr Personen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt tätig sein könnten, als dies aktuell der Fall ist. Im Vergleich zu den Nachbarländern und im Hinblick der sehr guten Arbeitsmarktsituation in der Schweiz erscheint diese Tatsache verwunderlich. In diesem Zusammenhang wird in vorliegender Arbeit anhand von Absolventen der PrA untersucht, welche Faktoren eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt nach der Ausbildung begünstigen. Sind es eher personelle Variablen oder gibt es situative Faktoren und Umwelteinflüsse, welche einen wesentlichen Beitrag leisten können, damit PrA-Absolventen einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt erhalten? Aus finanzieller Sicht der IV wäre die Fragestellung nach Einflussfaktoren auf den Erhalt einer Rente nach der PrA zentral. Bei vorliegender Arbeit geht es jedoch mehr um Faktoren, die nach der PrA in den

ersten Arbeitsmarkt führen. Diese Thematik ist aber volkswirtschaftlich ebenfalls relevant, da die Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt staatlich subventioniert sind.

Eine persönliche Motivation des Autors für diese Fragestellung liegt bei den berufspraktischen Kompetenzen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Auch wenn diese aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen keinen eidgenössischen Berufsabschluss erlangen können, wozu auch theoretische und schulische Kompetenzen notwendig sind, so vermögen sie dennoch solide praktische Fähigkeiten erlernen, die sie auch im ersten Arbeitsmarkt einbringen und umsetzen könnten. Aus diesem Grund werden hier auch die Absolventen der PrA als Zielgruppen ausgewählt, denn der Fokus dieser Ausbildung liegt auf dem Erwerb und der Ausübung einfacher, praktischer Tätigkeiten.

## **1.2 Fragestellung und Zielsetzung**

In der vorliegenden Arbeit soll die Frage untersucht werden, ob es bei Absolventen der PrA Faktoren gibt, die tendenziell eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt begünstigen. Es sollen personelle oder situative Merkmale untersucht werden, die bestenfalls verändert und optimiert werden können, um eine Erwerbsarbeit im ersten Arbeitsmarkt nach der PrA zu erzielen. Zudem soll der Frage nachgegangen werden, welche Rolle die beiden Arbeitsmarktformen in der Schweiz und die PrA als Ausbildungsform spielen und welche Optimierungsmöglichkeiten, auch auf politischer Ebene, vorhanden sind.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist also herauszufinden, ob und welche Faktoren bei PrA-Absolventen existieren, die der Integration dienen und zu einem Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt führen. Dabei werden auf Basis von vorhandener Literatur, Theorie und Praxis des Autors ausgewählte Themenbereiche fokussiert, welchen einen Einfluss auf die Fragestellung aufweisen.

Gemäss Knöpfel (2018) gibt es bei Personen mit Beeinträchtigungen aufgrund fehlender Daten wenig gesicherte Zusammenhänge zwischen geleisteten Massnahmen der erstmaligen beruflichen Ausbildung der Invalidenversicherung und den erfolgten Wirkungen in Bezug auf die angestrebte Eingliederung. Es sei besonders schwierig, den Übergang nach den Ausbildungen in das Erwerbsleben zu evaluieren, weil die Lebensläufe junger Personen oft nur retrospektiv beurteilt werden können.

Die vorliegende Arbeit versucht, mögliche Zusammenhänge zwischen den Gegebenheiten der PrA sowie den PrA-Absolventen und deren Integrationsmöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt aufzufindig zu machen und zumindest einen kleinen Beitrag für oben erwähnte Lücke zu leisten. Es werden nebst zwei Experteninterviews keine direkten Befragungen von PrA-Absolventen durchgeführt, sondern Dokumente zu den Ausbildungen und den Anschlusslösungen ausgewertet (Arztberichte, Verlaufs- und Abschlussberichte der

Ausbildungsinstitutionen), die dem Autor im Rahmen seiner Anstellung bei der Sozialversicherungsanstalt (SVA) Zürich zur Verfügung gestellt wurden.

### **1.3 Aufbau der Arbeit**

Die Arbeit gliedert sich in einen theoretischen und wissenschaftsbasierten Teil zur Erläuterung der aktuellen Gegebenheiten rund um die Integration von Absolventen der praktischen Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Dabei werden auch aktuelle Forschungsergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen personellen und situativen Faktoren von Absolventen und dem späteren Berufserfolg dargelegt.

In einem weiteren Schritt wird auf die Methodik der vorliegenden Arbeit eingegangen und die Stichprobe sowie angewandten Verfahren zur Beantwortung der Fragestellung werden erläutert. Als zentraler Teil folgt die Präsentation der Ergebnisse der Experteninterviews sowie der Analyse der Sekundärdaten. In der Diskussion werden die Resultate aus den beiden Methoden zusammengeführt und mit den theoretischen Konzepten verglichen. Schliesslich werden auch Empfehlungen für die Praxis, Anregungen für die Zukunft und kritische Gedanken zur vorliegenden Arbeit erläutert.

## **2 Theoretische und wissenschaftsbasierte Fundierung**

In diesem Kapitel werden die relevanten Begriffe, Konzepte und Rahmenbedingungen in Bezug auf die PrA-Absolventen und deren Integration in den Arbeitsmarkt vorgestellt. Es werden auch aktuelle Forschungsergebnisse zu möglichen personellen oder situativen Faktoren erwähnt, welche einen Einfluss auf die Integration der PrA-Absolventen haben können.

### **2.1 Das schweizerische Berufsbildungssystem**

Jugendliche Auszubildende erreichen den Einstieg in die Arbeitswelt über die berufliche Grundbildung, welche in der Schweiz auf Bundesebene im Berufsbildungsgesetz (BBG) geregelt ist. Abbildung 1 verdeutlicht das Bildungssystem mit den unterschiedlichen Möglichkeiten in vereinfachter Form. Bei der beruflichen Grundbildung werden die zur Ausübung eines Berufes notwendigen Kenntnisse vermittelt. Zwei Drittel der Jugendlichen absolvieren nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) resp. mit eidgenössischem Berufsattest (EBA). Der andere Teil der Jugendlichen tritt im Rahmen der Sekundarstufe 2 in eine allgemeinbildende Schule wie z.B. das Gymnasium über. Bei der beruflichen Grundbildung stehen rund 250 Berufe zur Wahl, welche eine Vielzahl von Berufsperspektiven eröffnen. Die schweizerische Berufsbildung zeichnet sich durch ein duales System aus, also der

praktischen Ausbildung im Betrieb und der eher theoretischen Ausbildung in der Berufsfachschule. Dank der Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Institutionen der Arbeitswelt wird eine qualitativ hochstehende Berufsbildung sichergestellt.

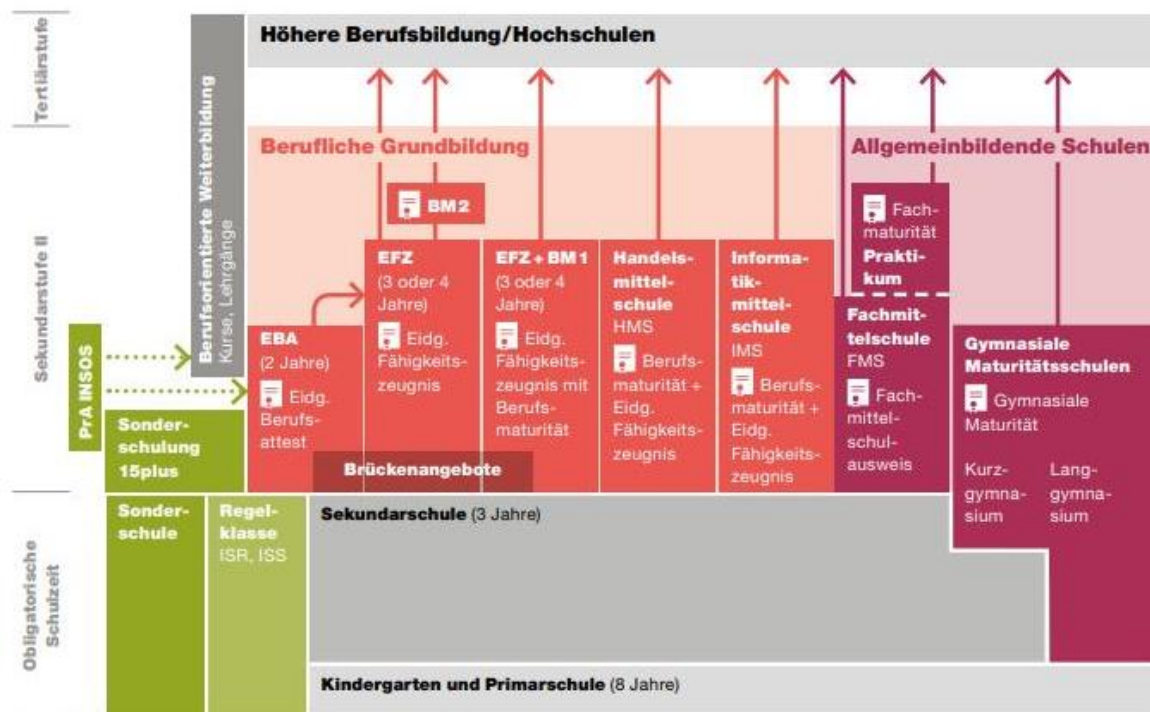


Abbildung 1: das schweizerische Berufsbildungssystem in vereinfachter Form (Amt für Jugend und Berufsberatung, 2018)

Die zweijährige EBA-Ausbildung wurde im Jahr 2004 im Rahmen des vierten Berufsbildungsgesetzes neu eingeführt und richtet sich an eher praktisch begabte und schulisch schwächere Personen, welche die Voraussetzungen für die höherwertige EFZ-Ausbildung nicht erfüllen. Die EBA-Ausbildung ersetzte u.a. die vorherige Anlehre nach BBG, welche individuelle Ausbildungsprogramme und entsprechende spezifizierte Ausgestaltungen der Abschlussprüfungen ermöglichte. Diese persönliche Ausrichtung der Ausbildungsinhalte ist bei der EBA-Ausbildung nicht mehr möglich, da deren gesetzliche Verordnungen eidgenössisch standardisiert sind und zu einheitlichen Kompetenzen und Abschlüssen führen sollen. Damit können Jugendliche, die zuvor „lediglich“ eine Anlehre abschliessen konnten, heute dank der EBA-Ausbildung einen eidgenössischen Abschluss erlangen, welcher auf dem Arbeitsmarkt anerkannt ist (Kronenberg, 2021).

Jugendliche mit einer Lern- oder Leistungsbehinderung hatten bis zur Einführung des neuen BBG per 2004 die Möglichkeit, eine IV-Anlehre (Anlehre der Invalidenversicherung) oder interne Anlehre zu absolvieren, wenn sie die Voraussetzungen für einen Abschluss nach BBG nicht erfüllten und wenn die notwendigen versicherungstechnischen Bedingungen

gegeben waren. Aufgrund des allmählichen Wegfalles der Anlehre im Rahmen des neuen BBG entstand für gewisse Jugendliche eine Lücke an Ausbildungsmöglichkeiten, denn die EBA-Ausbildung stellt höhere Ansprüche als die Anlehre. Es betraf vermehrt diejenigen Jugendlichen, welche mehr Fähigkeiten als für eine IV-Anlehre mitbrachten, jedoch die Voraussetzungen für eine EBA-Ausbildung (noch) nicht erfüllten. Hier brachte sich der Verband INSOS ein, welcher eine standardisierte praktische Ausbildung entwickelte (Der Bundesrat, 2017).

### 2.1.1 Die praktische Ausbildung nach INSOS

Im Jahr 2007 lancierte der Branchenverband der Dienstleister für Menschen mit Behinderung INSOS die praktische Ausbildung als Pilotprojekt. Die mittlerweile erprobte Ausbildungsform wird in den Richtlinien von INSOS (2019) als eine niederschwellige, national standardisierte zweijährige Ausbildung beschrieben. Sie steht in einem engen Praxisbezug und ist mehrheitlich auf das Erlernen und Ausführen von praktischen Tätigkeiten ausgerichtet, wobei es um eher einfachere und sich wiederholende Aufgaben geht. Die auf die Dauer von zwei Jahren ausgelegte praktische Ausbildung liegt nicht im Geltungsbereich des BBG, weshalb also Jugendliche mit einer Beeinträchtigung, die keine EBA-Ausbildung abschliessen können, keinen eidgenössischen beruflichen Abschluss nach BBG mehr erlangen können. Aus diesem Grund ist diese Ausbildungsform in der obigen Abbildung 1 nur in kleiner Form auf der linken Seite aufgeführt.

Die wichtigsten Merkmale der PrA werden in Tabelle 1 zusammengefasst:

Zulassung zur PrA/Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle Personen ab 14 Jahren</li> <li>• Abschluss der obligatorischen Schulzeit</li> <li>• (noch) keine Möglichkeit, die Anforderungen einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest EBA zu erfüllen</li> </ul>
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellung einer Ausbildung für Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf</li> <li>• Berufseinstieg resp. spätere Tätigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt oder im geschützten Rahmen (zweiter Arbeitsmarkt)</li> <li>• Vorbereitung auf eine EBA-Ausbildung</li> </ul>
Grundsätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerb von ressourcenorientierten, individuell angepassten Kompetenzen, die im Arbeitsmarkt gefragt sind</li> <li>• Sicherstellung einer arbeitsagogischen, berufspraktischen und behinderungsspezifischen Unterstützung</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitung eines Job Coaches bei Praktika oder praktischen Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt (nach Konzept von Supported Education)</li> </ul>
Lernorte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufspraktische Ausbildung während 4 Tagen pro Woche in einem spezialisierten Betrieb (zweiter Arbeitsmarkt) oder im Lehrbetrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes</li> <li>• 6 Wochenlektionen / 1 Tag Schulbildung (Berufskunde, Allgemeinbildung, Sport) in einer internen Schule der Ausbildungsinstitution oder in einer öffentlichen Schule</li> </ul>
Abschluss / Titel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhalt eines PrA-Ausweises und eines Lehrzeugnisses bei Absolvierung der Ausbildung und des Qualifikationsverfahrens</li> <li>• Je nach Branche Erhalt eines branchenanerkannten individuellen Kompetenznachweises (IKN)</li> </ul>
Gesetzliche Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 8 (Rechtsgleichheit) und Art. 63 (Förderung und Durchlässigkeit der Berufsbildung) der schweizerischen Bundesverfassung (BV)</li> <li>• Art. 16 des Invalidengesetzes (IVG) der erstmaligen beruflichen Ausbildung</li> <li>• Randziffern 3010, 3013 und 3020 des Kreisschreibens über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE)</li> <li>• Zusätzliche Orientierung an Art. 12 und Art. 19 des Berufsbildungsgesetzes (BBG)</li> </ul>

*Tabelle 1: Eigenschaften und Inhalte der PrA (INSOS, 2019)*

Die PrA hat sich in den letzten Jahren weiter etabliert. Mittlerweile wird die Ausbildung für 80 Berufe angeboten und die Zahl der Dienstleister ist auf über 270 verschiedene Institutionen schweizweit gestiegen. Die praktische Ausbildung nach INSOS dient also dazu, Jugendlichen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf eine Ausbildung zu ermöglichen und wenn möglich auf eine im BBG anerkannte Ausbildung vorzubereiten. Sie orientiert sich an den individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen und die Ausbildungsinhalte werden bei entsprechenden Möglichkeiten an den Bildungsplan der EBA-Ausbildung abgestimmt (INSOS, 2019).

Oft steht der erhöhte Unterstützungsbedarf mit gesundheitlichen Themen in Zusammenhang, weshalb in den meisten Fällen von Jugendlichen, die eine praktische Ausbildung absolvieren, die Invalidenversicherung (IV) involviert ist. Das heisst, dass die praktische Ausbildung in der Regel von der IV finanziert wird.

Um die Anzahl an Absolventen der beschriebenen Ausbildungen exemplarisch zu veranschaulichen, werden die Anzahl Abschlüsse per Juli 2019 in der Tabelle 2 aufgeführt.

Ausbildung	Anzahl Abschlüsse
Praktische Ausbildung PrA	650
Eidgenössische Berufsatteste (EBA)	6'707
Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ)	61'252

*Tabelle 2: Anzahl Ausbildungsabschlüsse per Juli 2019 (INSOS, 2019; Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2021).*

In der Tabelle 1 wird ersichtlich, dass die Absolventen der praktischen Ausbildung schweizweit etwa 1% aller Abschlüsse der beruflichen Grundbildung ausmachen.

### **2.1.2 Gesundheitliche Situation der PrA-Lernenden**

Wie bereits erwähnt, wird die PrA nach INSOS von Personen absolviert, welche gesundheitliche Schwierigkeiten aufweisen. Gemäss Schmidlin, Borer, Allemann und Clerc (2017) sind es vor allem Jugendliche mit Entwicklungsstörungen sowie Intelligenzminderungen, gefolgt von physischen Behinderungen, Persönlichkeitsstörungen sowie reaktiven Störungen, von frühkindlichem Autismus / kongenitalen Hirnstörungen sowie Jugendliche mit Psychosen, welche eine praktische Ausbildung absolvieren. Wir möchten in vorliegender Arbeit vorwiegend den Begriff „Beeinträchtigung“ verwenden für Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf.

Gemäss dem Klassifikationssystem der Krankheiten ICD-10 ist eine Intelligenzminderung ein Zustand von verzögerter oder unvollständiger Entwicklung der geistigen Fähigkeiten. Es können Bereiche wie die Kognition, die Sprache, motorische oder soziale Fertigkeiten betroffen sein. Eine leichte Intelligenzminderung wird anhand einer testpsychologischen Diagnostik festgestellt, wenn der Intelligenzquotient zwischen 50-69 liegt. Hier wird bereits von einer leichten geistigen Behinderung ausgegangen. Im Intelligenzbereich von 70-85 wird von einer unterdurchschnittlichen Intelligenz oder auch von einer Lernbehinderung gesprochen. Betroffene Personen lernen in der Regel langsamer und lückenhafter, haben Schwierigkeiten in der Merkfähigkeit und in der Handlungsorganisation und sind weniger flexibel und selbständig (vgl. Eser, 2016).

### **2.1.3 Schulische Herkunft der PrA-Lernenden**

Des Weiteren ist auch von Bedeutung, welche obligatorische Schulzeit resp. welches Schulsetting die PrA-Lernenden absolviert haben. Denn die obligatorische Schulzeit bietet

ein differenziertes sonderpädagogisches Angebot zur Förderung von Schülern mit erhöhtem Unterstützungsbedarf, welche ohne zusätzliche Begleitung die ihnen angemessenen Entwicklungs- und Bildungsziele nicht erreichen können. Zwischen der Regelklasse als Normalsetting und der Sonderschule mit umfassenden und zielgruppenspezifischen Betreuungsangeboten wird im Kanton Zürich grob unterschieden zwischen Integrierter Sonderschulung in der Verantwortung der Regelschule (ISR) sowie Integrierter Sonderschulung in der Verantwortung einer Sonderschule (ISS) (Kronenberg, 2021). Dem Autor sind zur Schulform während der obligatorischen Schulzeit von zukünftigen Absolventen der PrA allerdings keine umfassenden Zahlen oder Statistiken bekannt. Gemäss einer Forschungsarbeit von Hofmann, Häfeli, Krauss, Müller, Duc, Bosset und Lamamra (2020a) stammen mindestens ein Drittel der PrA-Lernenden aus Sonderschulen und lediglich 3% aus Regelschulen. Die übrige Herkunft stammt höchstwahrscheinlich aus Mischformen (ISR, ISS). Zudem ist aufgefallen, dass PrA-Absolventen oft nicht-lineare Bildungsverläufe aufweisen (Schulen im Ausland und Wechsel zwischen Regel- und Sondersettings).

## **2.2 Integration**

Die zentrale Fragestellung vorliegender Arbeit handelt von der Integration in den Arbeitsmarkt bei Absolventen der praktischen Ausbildung nach INSOS. Da es gemäss Sommerfeld, Hollenstein und Calzaferri (2011) kein einheitliches Verständnis des Begriffes Integration gibt, soll dieser im Kontext vorliegender Arbeit präzisiert werden. Denn die erwähnten Autoren kritisieren, dass der Integrationsbegriff oft reduziert wird in ein zweiteiliges Verständnis von Drinnen (integriert sein) oder Draussen (nicht integriert sein). Tatsächlich bestätigt dies der Autor der vorliegenden Arbeit im Rahmen seiner Tätigkeit bei der Invalidenversicherung. „Integriert sein“ bedeutet im schweizerischen Sozialversicherungssystem, dass eine Person eine Erwerbsarbeit hat und zumindest so viel Lohn erhält, damit sie finanziell selbständig ihren Lebensunterhalt sicherstellen kann und mehrheitlich unabhängig von staatlichen Unterstützungsleistungen ist. Gemäss den Autoren ist diese Ansicht problematisch, da einerseits eine Eigenschaft eines Individuums (z.B. die Erwerbsfähigkeit) mit seiner gesellschaftlichen Position in Zusammenhang gebracht wird und sozialstrukturelle Eigenschaften oft wenig berücksichtigt werden. Andererseits gibt es Erwerbsarbeit, welche weder zu finanzieller Unabhängigkeit noch zu gesellschaftlichem Anschluss oder sozialer Anerkennung führt.

Der Begriff Arbeit wird unterschieden in Erwerbsarbeit (Erhalt von Lohn gegen Arbeitsleistung) und in Nicht-Erwerbsarbeit (z.B. Hausarbeit). Arbeit wird zudem verstanden als Ausführung von Tätigkeiten zur Herstellung von Gütern oder Diensten, womit auch Prozesse verbunden sind, in denen Menschen soziale Beziehungen eingehen, welche im



gesamten Lebenszusammenhang von grosser Bedeutung sind. Schaufelberger (2013) hat versucht, dem komplexen Zusammenspiel von individuellen Tätigkeiten in sozialen Strukturen als Verständnis der Arbeitsintegration Rechnung zu tragen und diese folgendermassen definiert: es geht einerseits um die Teilhabe möglichst aller Personen an gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen (soziale Integration) sowie um die wirtschaftliche Unabhängigkeit durch Erwerbsarbeit. In vorliegender Arbeit bezieht sich der Begriff der Integration auf letzteren Aspekt, also auf das Integrationsverständnis der Invalidenversicherung, nämlich eine weitgehende wirtschaftliche Unabhängigkeit.

### **2.3 Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktfähigkeit**

Ein weiteres wichtiges Thema dieser Arbeit betrifft den Begriff des Arbeitsmarktes. Der schweizerische Arbeitsmarkt ist gemäss Frick und Lampart (2007) seit den 1990er Jahren von einem tiefgreifenden Strukturwandel geprägt. Mit der wachsenden Globalisierung der Wirtschaft sowie dem Aufkommen neuer Informationstechnologien haben sich die Ansprüche an die Arbeitnehmer verändert und es fand eine Verschiebung der Berufsstruktur statt vom Industriesektor zum Dienstleistungssektor. Durch eine erhöhte Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften und dem Wandel der Berufswelt gingen tendenziell einfachere Arbeitsplätze verloren und die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen und Leistungsbeeinträchtigungen wurde erschwert. Mit diesem Strukturwandel wird auch eine Unterscheidung in den ersten (auch allgemeiner oder normaler) und zweiten (auch ergänzender, geschützter) Arbeitsmarkt in der Schweiz vorgenommen.

Der erste Arbeitsmarkt wird durch die Regeln der freien Wirtschaft bestimmt und die betriebswirtschaftlich ausgerichteten Unternehmen zahlen Lohn für die erbrachte Arbeit ihrer Mitarbeitenden. Der zweite Arbeitsmarkt folgt nicht dem Prinzip von Angebot und Nachfrage, sondern er wird staatlich gefördert. Dabei werden in unterschiedlichsten Institutionen Ausbildungs- und Arbeitsgelegenheiten geschaffen und subventioniert, damit die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht wird und auch Menschen mit Benachteiligungen einer Arbeit und einer Ausbildung nachgehen können (vgl. Bundesamt für Statistik, 2015; Schaufelberger, 2013). Die Institutionen oder Sozialfirmen, welche die PrA im zweiten Arbeitsmarkt anbieten, sind meist Stiftungen oder Vereine (Der Bundesrat, 2016a).

In diesem Zusammenhang ist auch der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit von Bedeutung. Gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014) besteht die Arbeitsmarktfähigkeit aus dem Zusammenspiel von individuellen Kompetenzen (Arbeitsangebot) und den Anforderungen des Arbeitsmarkts (Arbeitsnachfrage). Die Arbeitsmarktfähigkeit bestimmt ferner die effektiven Chancen auf dem Arbeitsmarkt eines Individuums und wird als Fähigkeit verstanden, eine Stelle zu finden (erstmalige Integration in den Arbeitsmarkt)

sowie eine Anstellung aufrecht zu erhalten und die Wahrscheinlichkeit bei Erwerbslosigkeit eine neue Stelle zu finden. Die Arbeitsmarktfähigkeit besteht einerseits aus Merkmalen wie dem Alter, der Gesundheit einer Person, ihren Sprachkenntnissen, der Verfügbarkeit resp. Mobilität, ihren Lohnvorstellungen sowie der arbeitsmarktlichen Situation mit Stellenangeboten in den Suchbereichen. Die Tabelle 3 zeigt eine Auflistung der wichtigsten Kompetenzen der Arbeitsmarktfähigkeit:

Bewerungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstmarketing</li> <li>• Selbsteinschätzung über die Fähigkeit zur Nutzung der eigenen Stärken, Schwächen und Kompetenzen</li> <li>• Bewerbungsdossier</li> </ul>
Sozialkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperations- und Teamfähigkeit</li> <li>• Konflikt- und Kritikfähigkeit</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit (mündlicher Ausdruck)</li> </ul>
Selbstkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation und Eigeninitiative</li> <li>• Eigenverantwortung und Selbstorganisation</li> <li>• Flexibilität und Anpassungsfähigkeit</li> <li>• Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit</li> <li>• Auftreten (äussere Erscheinung und Umgangsformen)</li> </ul>

*Tabelle 3: Personelle Kompetenzen zur Ermittlung der Arbeitsmarktfähigkeit (SECO, 2014)*

## 2.4 Systeme der Arbeitsintegration

Gemäss dem SECO (2010) gibt es in der Schweiz vier Systeme zur Sicherstellung und Förderung der arbeitsmarktlichen Integration. Es sind dies die Sozialhilfe, die Arbeitslosenversicherung (ALV), die Unfallversicherung und Invalidenversicherung (IV) sowie die Berufsbildung, welche als Regelsystem gilt. Sämtliche Systeme basieren auf gesetzlichen Grundlagen. Die ALV ist zuständig für Arbeitnehmende, welche aus wirtschaftlichen Gründen keinen oder einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die Unfall- und Invalidenversicherungen sind verantwortlich für Personen, welche aus gesundheitlichen Gründen einen schwierigen Zugang zum Arbeitsmarkt aufweisen. Die Sozialhilfe unterstützt Personen, die weder im Rahmen der ordentlichen Berufsbildung ausgebildet werden noch Leistungen der erwähnten Sozialversicherungen beziehen können. Relevant für vorliegende Arbeit ist besonders die Invalidenversicherung, da die Absolventen der praktischen Ausbildung gesundheitliche Beeinträchtigungen vorweisen. Entsprechende gesetzliche Grundlagen wurden unter Punkt 2.1.1 erwähnt.

## 2.5 Die PrA im Rahmen der Invalidenversicherung

Die Invalidenversicherung als staatliche und obligatorische Sozialversicherung verfolgt das Ziel, versicherten Personen mit geeigneten Massnahmen eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen und Invalidität resp. eine IV-Rente zu verhindern. Letztere wird ausgerichtet um den nötigen Lebensbedarf zu finanzieren. Der Grundsatz lautet „Eingliederung vor Rente“. Dies bedeutet, dass zunächst Eingliederungsmassnahmen geprüft und durchgeführt werden bei versicherten Personen, bevor eine monatliche Invalidenrente ausgerichtet wird. Sowohl aus gesellschaftlicher Sicht wie auch aus volkswirtschaftlichen und finanziellen Gründen sind IV-Renten möglichst zu vermeiden.

Bei gesundheitlich beeinträchtigten Personen, bei denen eine Invalidität vorliegt oder droht einzutreten, können u.a. im Rahmen der erstmaligen beruflichen Ausbildung gemäss Invalidengesetz Mehrkosten für geeignete Massnahmen übernommen werden (vgl. Art. 8 IVG, Art. 16 IVG). Die Mehrkosten für die erstmalige Ausbildung werden in einem Vergleich zwischen Personen mit und ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen eruiert.

Voraussetzungen zur Übernahme der behinderungsbedingten Mehrkosten sind, dass die Ausbildung der Behinderung und den Fähigkeiten der Personen angepasst sein muss. Zudem sollte mit der Ausbildung eine ausreichende wirtschaftliche Verwertbarkeit erzielt werden, was dann der Fall ist, wenn die Arbeitsleistung zu einem Leistungslohn von mindestens 2.60 Franken pro Stunde führt. Mehrkosten können z.B. für den erhöhten Betreuungsaufwand, ein Coaching oder Transporte entstehen (Der Bundesrat, 2017). Zudem sollte die Ausbildung einfach, zweckmässig und auf die Eingliederung in das Erwerbsleben oder in den Aufgabenbereich ausgerichtet sein. Die PrA nach INSOS wird in den gesetzlichen Ausführungen nach Art. 16 IVG unter einer Ausbildung erwähnt, welche auf eine Hilfsarbeit oder auf eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstatt vorbereitet (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2022).

Innerhalb der Invalidenversicherung ist die IV-Berufsberatung für die Beratung und Begleitung der versicherten Personen zuständig. Sie ist verantwortlich für die Prüfung der versicherungstechnischen Anspruchsvoraussetzungen für IV-Leistungen sowie den Erlass von passenden Unterstützungsmassnahmen. Die IV-Berufsberatung stellt sicher, dass die unterstützten Ausbildungen den Interessen und Fähigkeiten der versicherten Personen entsprechen sowie ihrer gesundheitlichen Situation angepasst sind. So zahlt die IV beispielsweise einen monatlichen Betrag an eine Institution des zweiten Arbeitsmarktes als Mehrkosten für den deutlich erhöhten Unterstützungsbedarf einer Person, damit diese eine passende PrA absolvieren kann.

Gemäss Berufserfahrung des Autors sind es vor allem das Arbeitstempo, die Selbständigkeit, die Belastbarkeit und Priorisierung von Aufgaben der Personen, welche

entscheidend sind für die Wahl des Ausbildungsrahmens, also entweder der erste oder zweite Arbeitsmarkt. Wenn die erwähnten Kompetenzen ungenügend sind, wird eine Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt gutgeheissen. Die Jugendlichen, welche im zweiten Arbeitsmarkt eine Ausbildung absolvieren, haben mehr Zeit zur Erledigung der Aufgaben, ein geringeres Arbeitsvolumen, weniger Druck und Stress und mehr speziell ausgebildetes Personal, welches auf die individuellen Bedürfnisse eingehen kann. Insgesamt gestaltet sich der Umgang mit Auszubildenden im zweiten Arbeitsmarkt toleranter, vor allem im Hinblick auf die Zuverlässigkeit und Abwesenheiten, aber auch in Bezug auf das persönliche Verhalten und Absenzen (vgl. Der Bundesrat, 2016a). Gegen Ende der Ausbildung entscheidet die IV-Berufsberatung mit Leistungseinschätzungen der Institutionen oder der Job Coaches, ob eine Rentenprüfung in die Wege geleitet wird oder nicht. Dazu schätzen die Ausbildungsverantwortlichen die Leistungsfähigkeit der Jugendlichen bezogen auf den ersten Arbeitsmarkt ein. Ist diese mittelstark bis stark eingeschränkt, wird innerhalb der IV-Stelle in Zusammenarbeit mit den internen Ärzten geprüft, ob eine Invalidenrente zugesprochen wird oder nicht. Aufgrund der oft bedeutenden und langandauernden gesundheitlichen Einschränkungen der PrA-Absolventen wird in vielen Fällen eine Rente durch die IV gutgeheissen.

In der Studie von Hofmann et al. (2020a) absolvierten 93% der befragten PrA-Lernenden ihre Ausbildung im geschützten Rahmen (zweiter Arbeitsmarkt) und die restlichen 7% im ersten Arbeitsmarkt mit Unterstützung eines Job Coaches. Auf letzteres Thema wird im Rahmen der „Supported Education“ später eingegangen. Bei den EBA-Lernenden fand bei 28% der befragten Jugendlichen die Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt statt. Es gibt im Übrigen auch diverse EFZ-Ausbildungen, die im zweiten Arbeitsmarkt angeboten und durchgeführt werden.

Nach der Einführung der PrA wurde auf politischer Ebene eine erste Evaluation durchgeführt, wobei man zum Schluss kam, dass die PrA als Instrument für die berufliche Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen, die keine eidgenössisch anerkannte Ausbildung absolvieren können, zweckmässig ist. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass viele der PrA-Absolventen eine ganze IV-Rente benötigten und nach der Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt arbeiten. Somit schien die Wirkung der PrA auf die berufliche Integration und Vermeidung einer IV-Rente relativ klein zu sein (Der Bundesrat, 2017).

Dass neue Lösungen notwendig sind, zeigen auch folgende Zahlen (Knöpfel, 2018):

- einer von sieben IV-Neurentner ist zwischen 18 und 24 Jahre alt (ca. 2'000 junge Erwachsene pro Jahr)
- zwei Drittel der jungen Erwachsenen erhalten eine IV-Rente wegen einer psychischen Beeinträchtigung

Dementsprechend wurde im Rahmen der gesetzlichen IV-Weiterentwicklung per Januar 2022 entschieden, dass zukünftig die Ausbildungen wenn möglich auch im ersten Arbeitsmarkt stattfinden sollen. Auch sollen spezifische Unterstützungsmassnahmen bereits in der obligatorischen Schulzeit angeboten und intensiviert werden, indem zum Beispiel mehr Möglichkeiten und Unterstützungsmassnahmen für eine fundierte Berufswahl geschaffen werden. Zudem müsste die Begleitung der Jugendlichen am Übergang von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt mit verschiedenen Massnahmen intensiviert werden. Des Weiteren sollen mehr Anreize für Lehrbetriebe erarbeitet werden, was zum Beispiel mit der Übernahme des Lehrlingslohnes durch die IV während einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt umgesetzt wurde. Es soll Ziel jeweils sein, das individuelle Entwicklungspotenzial der Jugendlichen zu fördern und auszuschöpfen um die Eingliederung zu verstärken und eine Invalidität zu verhindern (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2021).

## **2.6 Übergang 2**

Die vorliegende Arbeit handelt vom Übergang der Absolventen der PrA in die Arbeitswelt. Gemäss Grob und Jaschinski (2003) gehört generell der Schritt von der Ausbildung in die Berufswelt zu einer der wichtigsten Entwicklungsaufgaben von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Auch gemäss Hofmann et al. (2020a) ist ein Berufsabschluss für Jugendliche bezüglich ihres Selbstvertrauens und ihrer Unabhängigkeit von grosser Bedeutung und gewährleistet längerfristig ihre Teilhabe im Arbeitsmarkt. Im schweizerischen Bildungssystem wird der Wechsel von der beruflichen Grundbildung in den Arbeitsmarkt, also vom Ende der Ausbildung bis zum ersten Beruf, auch als Übergang 2 bezeichnet. Der Übergang 1 handelt vom Wechsel der obligatorischen Schulzeit in die Ausbildung. In den letzten Jahren stellt sich der Prozess des Übergangs 2 zunehmend als schwierig, zufällig und schmerzhaft dar. Im Vergleich zu früher bedeutete dieser oft einen genauen Punkt resp. einen ersichtlichen Wechsel im biographischen Werdegang. Heute geht es vor allem um Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Arbeitsplatz sowie um Arbeitslosigkeit (Lamamra & Duc, 2015).

In der Schweiz sind trotz umfassenden Ausbildungsmöglichkeiten und Bemühungen etwa 10% der Jugendlichen bis zum 25. Altersjahr ohne eine anerkannte Ausbildung auf der Sekundarstufe 2. Als Risikogruppen gelten Jugendliche aus Sonderklassen und solche mit Beeinträchtigungen, Jugendliche aus problematischen familiären Gegebenheiten sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund. Diese Tatsache ist sowohl volkswirtschaftlich wie auch politisch von Bedeutung, denn ein eidgenössischer Berufsabschluss gilt als eine wesentliche Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt und Eintritt in das Erwerbsleben (OECD, 2000; Bundesamt für Statistik, 2021; vgl. Lamamra & Duc, 2015).

Dementsprechend stellt der Übergang 2 für die Absolventen der PrA eine besondere Herausforderung dar, in den ersten Arbeitsmarkt und somit in Richtung einer wirtschaftlichen Unabhängigkeit zu gelangen. Die Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Situation der PrA-Absolventen beim Übergang 2 des Jahres 2019/2020.

### Übersichtstabelle zur PrA (2019/2020)

Zahl der PrA-Lernenden			PrA-Abschlüsse			
Im 1. Jahr Stichtag 01.08.2020	Im 2. Jahr Stichtag 01.08.2020	Gesamt	2019 – 2020 Stichtag 31.07.2020			
863	678	1514	736			
Übergänge						
1. Arbeits- markt: (mit Rente)	1. Arbeits- markt: (ohne Rente)	1. Arbeits- markt: (unbekannt)	2. Arbeits- markt	Zwischen- lösungen	EBA	Unbekannt
2020*						
84	32	35	341	53	132	59

Abbildung 2: Statistik zu den PrA-Absolventen 2019/2020 (INSOS, o. A.)

Die Statistik zeigt, dass 32 Absolventen, also gut 4%, welche die PrA im Jahr 2020 abgeschlossen haben, den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt geschafft haben, wobei diese keine IV-Rente erhielten. Gemäss obiger Begriffsdefinition sind diese 4% der PrA-Absolventen vollständig integriert, also unabhängig von staatlicher finanzieller Unterstützung für den weiteren Lebensweg. Auch 84 Absolventen mit einer Rente, also gut 11%, gelang der Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt. Weitere knapp 5% der Absolventen konnten einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt erhalten, wobei wir dazu keine Angaben zum Rentenstatus haben. Insgesamt arbeiten also 20% der PrA-Absolventen später im ersten Arbeitsmarkt. Zum Vergleich sind in der Studie von Hofmann et al. (2020a) 49% der PrA-Absolventen und deren 86% der EBA-Absolventen im ersten Arbeitsmarkt tätig.

Knapp 18% der PrA-Absolventen schafften den Schritt in die eidgenössische EBA-Ausbildung. In der oben erwähnten Studie sind es 9% der befragten Jugendlichen, die nach der PrA in die EBA-Ausbildung übertreten können, wobei es grosse Unterschiede in den Branchen gibt. Hier wird ersichtlich, dass ein wichtiges Ziel der PrA erreicht wird, nämlich die Sicherstellung der Durchlässigkeit zur höheren, eidgenössisch anerkannten EBA-Ausbildung.

Gut 7% der PrA-Absolventen wählten nach der Ausbildung eine Zwischenlösung, also Übergangslösungen zwischen der PrA und der Arbeitswelt oder einer weiterführenden Ausbildung. Das können Motivationssemester, Beschäftigungsmassnahmen mit schulischem Anteil, sonderpädagogische oder berufsvorbereitende Angebote sein (vgl. Kronenberg 2021). Insgesamt zeigt sich bei Abbildung 2 deutlich, dass nur ein kleiner Prozentsatz der PrA-Absolventen einen rentenausschliessenden Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erhält. Etwa die Hälfte arbeitet später im zweiten Arbeitsmarkt.

## 2.7 Supported Education

Die Konzepte Supported Education (SE) wie auch Supported Employment stammen ursprünglich aus den USA und wurden in den 1980er Jahren entwickelt zur Unterstützung psychisch beeinträchtigter Jugendlichen resp. Erwachsenen im Ausbildungs- bzw. Erwerbsleben. Die Modelle haben sich später auch in der Schweiz etabliert. Supported Education handelt von der ausbildungsbegleitenden Unterstützung während einer dualen Berufsausbildung. Es geht dabei wesentlich um Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt, damit sozusagen gesundheitlich beeinträchtigte Menschen Seite an Seite mit Menschen ohne Behinderung arbeiten können. Die Ausrichtungen der beiden Konzepte orientieren sich u.a. am Wert, dass Menschen mit Beeinträchtigungen am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können (Pool Maag & Friedländer, 2013).

Die Massnahmen von Supported Education beinhalten Job- und Lerncoaching für Jugendliche und junge Erwachsene während der Ausbildung, dem Lehrabschluss und dem Einstieg ins Berufsleben. Die individuellen Dienstleistungen werden von spezifisch ausgebildeten Personen, meist von sogenannten Job Coaches, angeboten. Diese Unterstützungsleistungen werden im Rahmen der erstmaligen beruflichen Ausbildung als Mehrkosten angesehen, die für die Ausbildung beeinträchtigter versicherter Personen von der IV finanziert werden. Das beinhaltet z.B. Unterstützung bei der Organisation von Hausaufgaben, Erarbeitung von Lernstrategien oder Hilfe bei der Beantragung eines Nachteilsausgleiches. Eine zentrale Aufgabe des Job Coaches ist auch die Beratung und Unterstützung des Lehrbetriebes des ersten Arbeitsmarktes in Bezug auf die Einschränkungen des Auszubildenden. Auch die Berufsschule und Einbezug des privaten Umfeldes sind wichtige Punkte, um die Ausbildungssituation bestmöglich mit den Ressourcen der Auszubildenden in Einklang zu bringen (Schaufelberger, 2013).

Supported Education wird von den IV-Stellen und von den Lehrbetrieben als geeignetes Konzept beurteilt, um auch Lernenden mit gesundheitlichen Einschränkungen eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Durch dieses ambulante Arbeitsintegrationsmodell werden die Chancen erhöht, nach der Ausbildung ein marktübliches Einkommen resp. eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten.

Zudem können dadurch die gängigen Schwierigkeiten des Übertrittes vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt vermieden werden (z.B. Anforderungen an Arbeitstempo, Selbständigkeit oder Belastbarkeit) (Schmidlin et al., 2017).

Im Rahmen der IV kann so dem Grundsatz „Eingliederung vor Rente“ besser entsprochen werden. Für die PrA-Absolventen wird eine Ausbildung mit dem SE-Modell sozusagen als bestmöglicher Rahmen angesehen. Durch die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt verringern sich einerseits die gesundheitlich-bedingten Mehrkosten während der Ausbildung und andererseits erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Auch im Hinblick auf die erwähnte Revision des Invalidengesetzes sind zukünftig vermehrt praktische Ausbildungen im SE-Rahmen anzustreben, um die Eingliederung bestmöglich zu fördern.

## **2.8 Gesetzliche Rahmenbedingungen**

Nebst den beschriebenen Systemen der Arbeitsintegration gibt es in der Schweiz weitere gesetzliche Grundlagen, welche Menschen mit Beeinträchtigungen einer Integration in den Arbeitsmarkt dienen sollten. Die Schweiz ist im Jahr 2014 der UNO-BRK beigetreten mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Bildung und Recht auf ein unabhängiges Leben sicherzustellen, sie gegen Diskriminierungen zu schützen und ihre Gleichstellung in der Gesellschaft zu fördern. Das internationale, völkerrechtlich verbindliche Übereinkommen beinhaltet in Art. 27 Abs. 1 explizit das Recht für Menschen mit Behinderungen auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen sowie einen gleichberechtigten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erhalten (Eidgenössisches Departement des Innern, o. J.).

Auf nationaler Ebene gilt zudem das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 8, Absatz 2 der Bundesverfassung. Es sieht unter anderem vor, dass Personen mit geistigen, psychischen oder körperlichen Behinderungen nicht diskriminiert werden dürfen. Der Verfassungsartikel zielt auf rechtliche und tatsächliche Gleichstellung aller Menschen in Familie, Arbeit und Ausbildung. Er verpflichtet sämtliche Behörden, entsprechende Massnahmen zu ergreifen. Ebenfalls von Bedeutung ist das im Jahr 2004 eingetretene Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG). Dabei wird ein Mensch mit einer Behinderung als eine Person definiert, die eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung hat. Dadurch werden die Pflege sozialer Kontakte, die Möglichkeiten sich aus- und weiterzubilden, Alltagsverrichtungen oder die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erschwert oder verunmöglicht. Das BehiG zielt dabei auf die Beseitigung und Reduktion dieser Benachteiligungen. Das Gesetz sieht Rahmenbedingungen und Massnahmen vor z.B. in den Bereichen des öffentlichen Verkehrs oder der Aus- und Weiterbildungen.



Der Bundesrat (2016b) berichtet, dass Personen mit Behinderungen im schweizerischen Arbeitsmarkt präsent sind, wobei viele von ihnen im zweiten Arbeitsmarkt tätig sind. Zudem betonte er, dass die berufliche Integration vor allem durch Massnahmen der Invalidenversicherung gefördert wird.

Andererseits wurde diese Evaluation durch den Dachverband der Behindertenorganisationen Schweiz Inclusion Handicap (2017) kritisiert. Es sollten zur Umsetzung des erwähnten Artikels 27 der UNO-BRK mehr Anreizsysteme geschaffen werden, um Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu fördern, eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Denn die grosse Zahl der Personen im zweiten Arbeitsmarkt hemmt die Integration in die Gesellschaft und auch die IV-Massnahmen sind zu wenig ausreichend, um die Vereinbarung zu erfüllen.

Es existieren also in der Schweiz einige gesetzliche Verbindlichkeiten auf unterschiedlichen Ebenen, damit Personen mit Behinderungen bestmöglichst und uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben könnten. Gemäss Pfister und Sebesteyen (2019) gibt es aber im nationalen Recht keine Verankerung eines zugänglichen, offenen und integrativen Arbeitsmarktes in seiner Gesamtheit. Als Gründe nennen sie die schwere Erreichbarkeit der Arbeitgebenden sowie Berührungsängste mit beeinträchtigten Menschen. Weitere Hürden für Betriebe bei der Anstellung von Mitarbeitenden mit Behinderungen sind gemäss Baumgartner et al. (2004) das Anforderungsniveau der Arbeitsplätze, notwendige bauliche Anpassungen, der Mehraufwand für die Betreuung sowie die allenfalls eingeschränkte Leistungsfähigkeit. Entscheidende Faktoren bei der Arbeitsintegration von Personen mit Beeinträchtigungen nennen die Autoren der Wille der Geschäftsleitung von Betrieben, solche Personen anzustellen, auf ihre individuellen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen sowie transparent zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu kommunizieren.

## **2.9 Bedeutung der Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigungen**

Nebst den beschriebenen gesetzlichen und volkswirtschaftlichen Verbindlichkeiten und Bemühungen, Menschen mit Beeinträchtigungen die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist Arbeit resp. die Erwerbsarbeit auch aus individueller und entwicklungspsychologischer Sicht zentral. Gemäss Fischer, Heger und Laubenstein (2011) wird durch die Arbeit der Lebensunterhalt gesichert, damit die persönlichen Bedürfnisse befriedigt werden können. Für ein gelingendes Leben ist es wichtig, welche Ausbildung und Arbeitsmöglichkeiten einem Menschen ermöglicht werden. Laut Schaufelberger (2013) stellt die Arbeit Quelle persönlicher Zufriedenheit dar und der individuelle berufliche Erfolg ist Basis für die Selbstverwirklichung und die gesellschaftliche Anerkennung. Fehlt die Integration in das Erwerbsleben, ist die gesunde Entwicklung einer individuellen Identität sowie einer sozialen Zugehörigkeit gefährdet. Auch Hofbauer und Schwingsmehl (2017)

heben hervor, dass es einen bedeutsamen Zusammenhang zwischen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit gibt.

Personen mit Beeinträchtigungen sind am Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt besonders herausgefordert. Einerseits steigt die Bedeutung eines eidgenössisch anerkannten Berufsabschlusses als Schlüssel für den Berufseinstieg aufgrund des beschriebenen Strukturwandels im Arbeitsmarkt. Generell spüren diese Schwierigkeiten auch gut qualifizierte Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg, da die Berufserfahrung fehlt. Dies zeigt sich zum Beispiel in einer Studie von Bachmann, Leuenberger, Mouad und Rastoldo (2014), wonach 16% von EBA-Absolventen 18 Monate nach Abschluss ihrer Ausbildung noch eine Stelle suchen im Vergleich zu 7% der EFZ-Absolventen.

Wie oben bereits erwähnt, gehen andererseits auch mehr sogenannte Nischenarbeitsplätze verloren, da niedrigqualifizierte Arbeit ins Ausland verlagert wird. Solche Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten wären oft die einzige Option im ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen (Schaufelberger, 2013). Hinzu kommt, dass Jugendliche mit Beeinträchtigungen teilweise ihre Berufswünsche nicht erfüllen können. Denn im zweiten Arbeitsmarkt wird aktuell lediglich etwa ein Drittel an Ausbildungen angeboten im Vergleich zu der Anzahl an Ausbildungen unterschiedlichster Branchen im ersten Arbeitsmarkt.

So verwundert es nicht, dass gemäss Baumgartner et al. (2004) nur 0.8% aller Personen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt tätig sind. Es gäbe jedoch einen Prozentsatz von 8% an Arbeitsplätzen, die aus Sicht der Unternehmer für Menschen mit Behinderung geeignet wären. Dementsprechend besteht ein grosses Potenzial für diese Zielgruppe. Im internationalen Vergleich sind die Werte von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt der Schweiz tief (Frankreich 4 %, Deutschland bei 3,8 % und in Österreich bei 2,6 %).

Die Ausrichtung, einen direkten Zugang zu Erwerbsarbeit im ersten Arbeitsmarkt zu erlangen, ist auch wichtig im Hinblick auf Stigmatheorien (vgl. Bürgi, 2009). Gemäss Scherrer (2012) sowie Hofmann, Häfeli, Duc und Lamamra (2020b) haben viele Lernende Schwierigkeiten mit der Tatsache, eine PrA- oder EBA-Ausbildung zu absolvieren und berichten von negativen Reaktionen vom Umfeld. Dies deutet auf eine ungenügende Akzeptanz beider Bildungsgänge hin.

## **2.10 Beeinträchtigte Personen und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zwischen Person und Umwelt**

Gemäss Schaufelberger (2013) hat sich trotz Grenzen des Arbeitsmarktes gezeigt, dass auch Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen Tätigkeiten in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes wahrnehmen können. Dazu sollen passende Aufgaben im geeigneten

Arbeitsumfeld gefunden und eine angemessene Unterstützung gewährleistet werden. Hier wird deutlich, dass die Arbeitsmarktfähigkeit nicht nur von Merkmalen der Person abhängt, sondern auch im Zusammenspiel mit der Umwelt zu denken ist. Der vorliegenden Arbeit liegt ebenfalls das Verständnis eines dynamischen Modelles zu Grunde, bei welchen biologische, psychologische, soziale und gesellschaftliche Komponenten Einflüsse auf die Arbeitsmarktfähigkeit von Personen mit Beeinträchtigungen haben können.

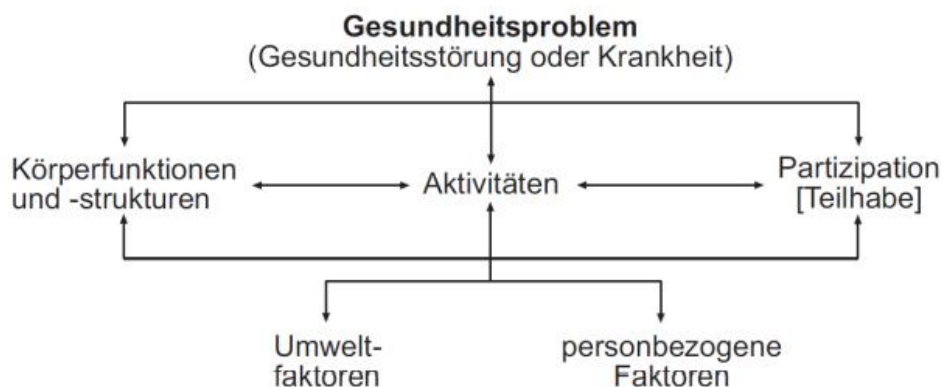


Abbildung 3: Begriff der Behinderung im Rahmen der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2005)

Abbildung 3 soll verdeutlichen, dass ein Gesundheitsproblem in der komplexen Wechselwirkung zwischen der eingeschränkten Körperfunktion und der damit zusammenhängenden Aktivitäten im privaten und beruflichen Umfeld verstanden werden sollte. Dabei spielen weitere soziale und personenbezogene Faktoren eine Rolle.

Dementsprechend werden im Folgenden aktuelle Forschungsergebnisse aufgezeigt, welche Personen- und Umweltmerkmale gleichermassen berücksichtigen im Hinblick auf den beruflichen Erfolg in der Arbeitswelt sowie in Bezug auf eine erfolgreiche Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Ein entscheidender Punkt vorliegender Arbeit handelt von einem erfolgreichen Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt. Dies erfolgt gemäss Hupka-Brunner und Wohlgemuth (2014) durch eine passende Verbindung zwischen institutionellen Anforderungen (Arbeitsmarkt) und individuellen Kompetenzen. Diese Passung lässt sich mit subjektiven (z.B. Arbeitszufriedenheit) und objektiven Indikatoren (z.B. Lohn) messen.

## 2.11 Aktuelle Forschungsergebnisse zu den personellen Faktoren

Grundsätzlich begünstigen kognitive Fähigkeiten den Ausbildungserfolg und die berufliche Leistung. Es sind vor allem die allgemeine Intelligenz, fachspezifisches Vorwissen sowie

Lese- und mathematische Kenntnisse, welche sich positiv auf die Leistung während der Ausbildung und den späteren beruflichen Erfolg auswirken. Bei den Persönlichkeitseigenschaften sind es wesentlich die Gewissenhaftigkeit, die emotionale Stabilität sowie die Extraversion, welche sich als bedeutsam für die Arbeits- und Ausbildungszufriedenheit zeigen. Auch die Selbstwirksamkeitserwartung, der Selbstwert und das Durchsetzungsvermögen sowie die Lernmotivation sind relevant für die berufliche Laufbahn (vgl. Hofmann & Häfeli, 2015; Schafer & Baeriswyl, 2015).

Scherrer (2012) erwähnt Sozial- und Selbstkompetenzen, gute Kommunikationsfähigkeiten, Zuverlässigkeit und gewisse Selbstreflexionsfähigkeiten als Erfolgsfaktoren für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt nach der PrA.

Die Motivation stellt bei der alltäglichen Erwerbsarbeit und zur Erlangung eines erfolgreichen Ausbildungsabschluss einen entscheidenden Faktor dar. Gerade zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist die richtige Berufswahl mitentscheidend zur Entwicklung einer längerfristigen Motivation. Gemäss Rheinberg (2004) entsteht diese im Zusammenspiel zwischen unterschiedlichen Motiven und situativen Umweltvariablen, wenn sich eine Person auf einen positiv bewerteten Zielzustand aktivieren kann. In der erwähnten Studie von Hofmann et al. (2020a) wurde beispielsweise die falsche Berufswahl als wesentlicher Grund bei Lehrvertragsauflösungen angegeben. Dies unterstreicht die Wichtigkeit einer sorgfältigen Abklärung bei der Berufs- und Betriebswahl mit praxisnahen Begegnungsmöglichkeiten. Die Relevanz solcher Schnupperlehren erhöht sich besonders bei Personen mit Beeinträchtigungen. Denn die Ausbildungsangebote sind bei der PrA im Vergleich zur EFZ und im zweiten Arbeitsmarkt im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt beschränkt. Es wird zudem betont, wie zentral eine angemessene Unterstützung im Berufswahlprozess durch Lehrpersonen, Job Coaches oder andere Bezugspersonen ist.

Die umfassende Studie von Baer, Frick, Besse, Cuonz und Mat (2018) hat u.a. diverse Faktoren auf den Eingliederungserfolg untersucht, wobei letzterer Begriff als monatliches Erwerbseinkommen von mind. CHF 1000 ohne einen Leistungsbezug aus einer IV-Rente oder Arbeitslosigkeit definiert wurde. In der Studie wurde eine Vielzahl von Leistungsbezügern von beruflichen Massnahmen der Invalidenversicherung befragt, welche auch Bezug zum wahrgenommenen Eingliederungsverlauf genommen haben. Bei den personellen Faktoren zeigten sich verschiedene erfolgsrelevante Themen. Eine hohe Kontrollüberzeugung sowie eine geringe Beeinträchtigung resp. gute allgemeine Gesundheit waren die stärksten Faktoren in Bezug auf den Eingliederungserfolg. Auch eine hohe Eigeninitiative/Energie, die Fähigkeit Aufgaben zu planen und zu organisieren, ein ausgeglichenes, nicht-impulsives Verhalten und eine problemlose Konzentration wirkten sich positiv auf das erzielte Erwerbseinkommen aus. Bei weiteren Analysen zeigte sich, dass somatische, also muskuloskelettale Erkrankungen die Erfolgchancen im Vergleich zu

psychischen Störungen um mehr als ein Zweifaches verbessern. Die Art der Beeinträchtigung ist also ebenfalls relevant.

Jenseits der zugrundeliegenden Diagnosen konnten auch Auffälligkeiten bei Persönlichkeitseigenschaften festgestellt werden. So vergrösserte mangelnde Flexibilität/Perfektionismus die Aussicht auf einen Misserfolg um 64% gegenüber Personen, die dieses Funktionsdefizit nicht aufwiesen. Bei Impulsivität und konflikthaftem Verhalten lag dieser Wert sogar bei 90%. Hier zeigt sich der grosse Einfluss der Persönlichkeit auf die Eingliederung. Die Tatsache, dass etwa 70% der IV-Rentner/innen zumindest eine Persönlichkeitsakzentuierung aufweisen, unterstreicht diese Aussage.

Hofmann, Häfeli, Duc und Lamamra (2016) haben EBA-Absolventen beim Übergang 2 untersucht. Sie betonen das Fachwissen und die überfachlichen Kompetenzen und hinterfragen kritisch, ob die Absolventen nach zwei Jahren das notwendige Fachwissen für den Arbeitsmarkt mitbringen. Generell ist es fraglich, ob auch die wichtigen Sozialkompetenzen und die Zuverlässigkeit nach der Ausbildung persönlich ausreichend und stabil für den Arbeitsmarkt sind.

## **2.12 Aktuelle Forschungsergebnisse zu den situativen Faktoren**

Bei den situativen Faktoren möchten wir eine grobe Unterscheidung vornehmen in engere Faktoren, die unmittelbar die Ausbildung betreffen, und weitere Faktoren, die sich auf den Kontext der Ausbildung und den Arbeitsmarkt beziehen.

Bei den engeren Faktoren konnten Hofmann und Häfeli (2015) zeigen, dass die Arbeitsplatzmerkmale Autonomie und Vielfältigkeit einen positiven Einfluss auf die berufliche Identifikation, die Arbeitszufriedenheit sowie auf die spätere berufliche Integration haben. Auch betriebliche Faktoren wie z.B. die Betriebsorganisation, die Betriebsgrösse und die Ausbildungs- und Betreuungsqualität spielen eine wesentliche Rolle bei der Arbeitszufriedenheit und beim beruflichen Engagement. Der Faktor der Unterstützung im Ausbildungsumfeld trifft besonders auf Personen mit Beeinträchtigungen zu, da sie die Kompetenzentwicklung in der Schule, das Selbstwertgefühl und die Laufbahnzufriedenheit beeinflussen. Auch Parplan-Blaser, Häfeli, Studer, Calabrese, Wyder und Lichtenauer (2014) heben die Begleitung von Personen in einer PrA als zentralen Punkt hervor für die weitere Integration in den Arbeitsmarkt. Die Autoren betonen, dass eine längerfristige, kontinuierliche fachliche Unterstützung und Begleitung entscheidend sein kann für die Integration und dass diese Hilfestellungen nicht auf das Bewältigen des nächsten Überganges begrenzt sein sollten. Interessanterweise erscheint bei den Befragten Absolventen der PrA der Ausbildungsabschluss nicht als besonders bedeutsam in sozialer, wirtschaftlicher oder persönlicher Hinsicht. Die abgeschlossene Ausbildung sollte mehr als

Investition für die Zukunft angeschaut werden, deren Wirkung sich erst bei passenden Bedingungen und Umweltfaktoren entfaltet.

Hofmann und Häfeli (2015) haben anhand von Absolventen der EBA-Ausbildung zudem herausgefunden, dass die soziale Schicht der Lernenden einen Einfluss auf deren berufliche Laufbahn hat. Am Übergang 2 haben Migranten schlechtere Aussichten im Arbeitsmarkt. Auch die schulische Herkunft ist bedeutsam. Denn Absolventen aus Sonderklassen sind doppelt so häufig ohne Erwerbsarbeit im Vergleich zu den Absolventen aus Regelklassen. Auch nehmen letztere häufiger eine weiterführende EFZ-Ausbildung in Angriff. Zudem verdienen sie in ihrer Festanstellung signifikant mehr als Absolventen aus Sonderklassen.

Des Weiteren gibt es auch deutliche Branchenunterschiede (in der Studie sind 4 Branchen untersucht worden). So ist z.B. der Anteil an Personen, die nach einem und zwei Jahren noch im angestammten Beruf tätig sind, im Bereich Detailhandel am höchsten. Auch der Anteil an Personen, die eine weiterführende EFZ-Ausbildung absolvieren, ist da am höchsten. Auch Baer et al. (2018) haben diverse Branchen mit Eingliederungserfolg verglichen. Die Autoren haben beim Baugewerbe häufigere positive Verläufe gefunden. Hingegen fiel das Gastgewerbe mit selteneren positiven Eingliederungsfällen auf. Hofmann et al. (2016) haben ebenfalls Branchenunterschiede festgestellt. So gibt es z.B. im Detailhandel oder in der Logistik gute Berufsaussichten nach der Ausbildung. Hingegen sind die Chancen auf einen Arbeitsvertrag nach der Ausbildung auf dem Bau oder im Büro tiefer.

Bei den weiteren situativen Faktoren spielen gemäss Hofmann und Häfeli (2015) die allgemeine Wirtschaftslage, kantonale und regionale Bildungsstrukturen sowie branchenspezifische Faktoren wie z.B. der Fachkräftemangel eine wichtige Rolle im Hinblick auf die Berufslaufbahn von Absolventen mit Beeinträchtigungen.

In diesem Zusammenhang erwähnt Knöpfel (2018) einige zentrale Punkte im Rahmen einer fundierten Bestandesaufnahme zur erstmaligen beruflichen Eingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener mit Beeinträchtigungen. Die Autorin erwähnt, dass es grundsätzlich ausreichend niederschwellige Ausbildungsangebote gibt und dass die Bereitschaft zur Integration von Personen mit Beeinträchtigungen gesellschaftlich erwünscht ist. Gerade der Übergang 2 stellt jedoch eine grosse Herausforderung dar. Die Autorin nennt zwei Hauptzielsetzungen für die Zukunft: *„Erstens ist bereits während der Ausbildungen eine Durchmischung und höhere Flexibilisierung von Ausbildungsorten erforderlich, und zweitens ist nach Abschluss von institutionellen Ausbildungen die Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt besser sicherzustellen. Um diese Ziele zu verfolgen, ist an unterschiedlichen Stellen anzusetzen, wobei das Commitment der beteiligten Systempartner, den Handlungsbedarf anzuerkennen und entsprechend zu handeln, matchentscheidend bleibt“* (S.7).

Dementsprechend formuliert Knöpfel (2018) verschiedene konkrete Massnahmen, um die erstmalige Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu verbessern:

- die Begleitung von Jugendlichen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf soll früher, also bereits in den letzten beiden Schuljahren mit Beginn des Berufswahlprozesses starten und erst dann enden, wenn der Übergang in das Erwerbsleben nach dem Ende der Ausbildung nachhaltig geglückt ist
- die Inhalte und Ziele der PrA sollten breiter bekannt sein oder bekannt gemacht werden im ersten Arbeitsmarkt
- die zuständigen IV-Berufsberater sollen bei PrA-Lernenden in der zweiten Hälfte der Ausbildung längere Praktika im ersten Arbeitsmarkt konsequent einfordern; Erfahrungswerte bei diesem Vorgehen zeigen einen erleichterten Übergang in den ersten Arbeitsmarkt
- die Arbeitgeber erachten es als notwendig, folgende Rahmenbedingungen anzupassen: falls ein Mitarbeitender eine andauernde tiefe Produktivität vorweist, müsse es möglich sein, einen entsprechenden tieferen Lohn als den Mindestlohn gemäss den jeweils gültigen Gesamtarbeitsverträgen anzubieten; andererseits müssten die IV-Leistungen derart ausgestaltet sein, dass sie die Eingliederung auch im Falle eines Teilrentenbezuges unterstützen

Bereits vor 10 Jahren betonte auch Scherrer (2012), dass sich die Praktikumsplätze im ersten Arbeitsmarkt während der PrA als sehr erfolgsversprechend erweisen bezüglich der Integration von PrA-Absolventen. Offenbar erklären sich immer mehr Betriebe bereits dazu, Praktikumsplätze anzubieten. Allenfalls werden die bei positiven Erfahrungen auch PrA-Ausbildungsplätze offerieren. Wichtig ist generell die Begleitung der Institutionen mit den Konzepten von Supported Education und Supported Employment, indem Job Coaches der Institutionen die PrA-Lernenden im ersten Arbeitsmarkt und die Betriebe unterstützen.

Weiter bestehen gemäss Knöpfel (2018) Vorurteile und Zweifel bei den Betrieben im ersten Arbeitsmarkt, da sie über die Ursachen und die Auswirkungen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu wenig wissen. Aufgrund der individuellen Ausrichtung der PrA und der teils fehlenden Standardisierung können die erworbenen Kompetenzen weniger gut eingeschätzt werden. Die Autorin formuliert den Vorschlag, einen individuellen Kompetenznachweis (IKN) für alle praktischen Ausbildungen einzuführen (IKN «für Alle»). Aktuell existiert dieser IKN lediglich in ausgewählten Branchen. Die entsprechenden Verbände meinen, dass die Betriebe heute im Vergleich zur IV-Anlehre dank der standardisierten Ausbildungsinhalte die Kompetenzen PrA-Absolventen klarer und besser einschätzen können (Hofmann et al., 2016).

Ähnliche Bemühungen gehen aktuell auch von INSOS aus. Der IKN sollte das Lehrzeugnis ergänzen und den Fokus auf die effektiv erlernten Kompetenzen legen. Denn das erwähnte Qualifikationsverfahren der PrA ist im Grunde nicht selektiv und stellt keine grosse Bedeutung dar. Die Idee ist, dass pro Beruf die erworbenen Handlungskompetenzen strukturiert, verständlich und individuell dargestellt werden. damit Arbeitgeber die Leistungen besser einschätzen und die Ausbildung auch langfristig besser anerkennen können (Studer, 2019).

Sowohl Scherrer (2012) wie auch Hofmann et al. (2020b) bestätigen, dass die PrA zu wenig bekannt und akzeptiert ist in der Öffentlichkeit. Vor allem in der französischsprachigen Schweiz besteht bei Jugendlichen und Eltern eine skeptische Haltung gegenüber der PrA. Deshalb wären gezielte Informationen zu Zweck und Zielen der PrA und entsprechende Image-Kampagnen hilfreich.

Schauelberger (2013) betont die Grenzen des Arbeitsmarktes für Menschen mit Beeinträchtigungen. Denn wie bereits erwähnt, stehen aufgrund des strukturellen Wandels des Arbeitsmarktes nicht genügend Stellen für schlechter qualifizierte Personen zur Verfügung, obwohl das Potenzial vorhanden wäre diese Stellen zu schaffen. Es bestehen in der Schweiz im Vergleich zu Nachbarländern keine staatlichen Auflagen, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen aufzunehmen. In betriebswirtschaftlicher Hinsicht werden Prozesse stets optimiert, um maximale Renditen zu erzielen. Deshalb rückt die gesellschaftliche Funktion der Arbeit in den Hintergrund.

So konnten auch Baumgartner et al. (2004) zeigen, dass es erst dann zu Anstellungen von Menschen mit Behinderungen kommt, wenn Unternehmen erfolgreich sind, eine bestimmte Betriebsgrösse aufweisen und auch eine optimistische Gewinnentwicklung vorherrscht. Auch der Wirtschaftssektor spielt bei dieser Frage eine Rolle. So bejahen z.B. 82% der Institutionen einer öffentlichen Verwaltung eine Bereitschaft zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen, wohingegen es z.B. im Gastgewerbe lediglich 19% sind.

Ein Beispiel für staatliche Interventionen zeigt ein Projekt aus den Niederlanden. Dabei wurde zwischen den Arbeitgebern und den Sozialpartnern eine Vereinbarung getroffen, insgesamt 125'000 neue Arbeitsplätze für Personen mit Beeinträchtigungen zu schaffen, die nicht in der Lage sind den Mindestlohn zu erwirtschaften. Die Differenz zwischen dem effektiv erbrachten Lohn und dem Mindestlohn übernimmt der Staat und die Unternehmen werden zusätzlich unterstützt und begleitet. Im Rahmen einer Zwischenevaluation zeigten sich die Unternehmen sehr zufrieden. Die Schaffung dieser integrierten Arbeitsplätze lohnt sich, da die Betriebe die erwähnte finanzielle Unterstützung für den Produktivitätsausfall erhalten. Die Initianten des Projektes unterstützen die Idee, dass Menschen mit Beeinträchtigungen die Wahl haben sollten, im ersten Arbeitsmarkt tätig sein zu können. Dazu werden Unternehmen professionell unterstützt, passende Arbeitsplätze aus



bestehenden Stellenprofilen herauszulösen, um Fachpersonen von Routineaufgaben zu entlasten (vgl. Knöpfel, 2018).

Parpan-Blaser, Häfeli, Studer, Calabrese, Wyder und Lichtenauer (2014) haben Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen studiert. Wenn Jugendliche ihre Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt absolvieren und danach eine Anstellung auch im zweiten Arbeitsmarkt annehmen, dann erfolgt der Übergang meist fließend und unproblematisch. Gleichzeitig entwickeln sich daraus kaum Perspektiven für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt und dies führt zu einer eher passiveren Haltung bezüglich des weiteren beruflichen Werdegangs. Wird hingegen nach der PrA im zweiten Arbeitsmarkt ein Wechsel in die freie Wirtschaft angestrebt, gestaltet sich der Übergang komplexer und ein Scheitern ist wahrscheinlicher. Diese Personen berichten jedoch von beruflichen Ambitionen und von Wünschen nach einer Weiterbildung. Hier wird deutlich, dass die beruflichen Ambitionen und die Motivation zur Integration eine bedeutende Rolle spielen können. Gleichzeitig betonen die Autoren die Wichtigkeit, den PrA-Absolventen eine längerfristige Entwicklungsperspektive zu schaffen und eine entsprechende Begleitung sicherzustellen.

Baer et al. (2018) haben auch diverse situative Faktoren oder Umweltfaktoren identifiziert, welche sich auf den beruflichen Eingliederungserfolg auswirken. Personen mit einer höheren allgemeinen Lebensqualität (gesundheitliche Belastung, soziale Integration und Alltagsbeeinträchtigung) und einer geringeren psychischen Belastung sind eher erfolgreich. Auch die berufliche Massnahme an sich spielt eine wesentliche Rolle auf die Eingliederung, was sich hier durchaus auf die PrA beziehen lässt. Denn wenn die Massnahme als gesundheitsfördernd und nicht als nutzlos wahrgenommen wird, spezifisch auf die Arbeitsproblematik ausgerichtet ist und den Arbeitsrhythmus und die Leistungsfähigkeit trainiert und steigert, hat dies einen positiven Einfluss auf den beruflichen Eingliederungserfolg. Dazu sind auch das soziale Umfeld (vorhandene Vertrauenspersonen) und die Arbeitsbiografie wichtig (vor allem, dass einem noch nie gekündigt worden ist). Auch die Beratungsperson der IV-Stelle spielt eine wichtige Rolle, denn wenn das Arbeitsproblem gut verstanden wird und einem aktiv geholfen wird, eine Arbeitsstelle zu finden oder bei auftauchenden Problemen im Verlauf unterstützend war, sind die Chancen auf Eingliederungserfolg höher. Weiter berichteten drei Viertel der befragten Versicherten, die eine erstmalige berufliche Ausbildung absolviert hatten, dass sie dank der absolvierten Ausbildung gelernt haben trotz Problemen zu arbeiten und dass sich ihr Selbstvertrauen gesteigert hat. Auch konnten sie ihr Arbeitsverhalten verbessern (Zuverlässigkeit, Disziplin etc.). Auch wenn bei einem Grossteil der Befragten die Ausbildung nicht unmittelbar zum Eingliederungserfolg beigetragen hat, konnten die Grundarbeitsfähigkeiten gefördert werden. Dies kann als grundlegende Investition für weiterführende Massnahmen des längerfristigen Zieles der Integration angeschaut werden.

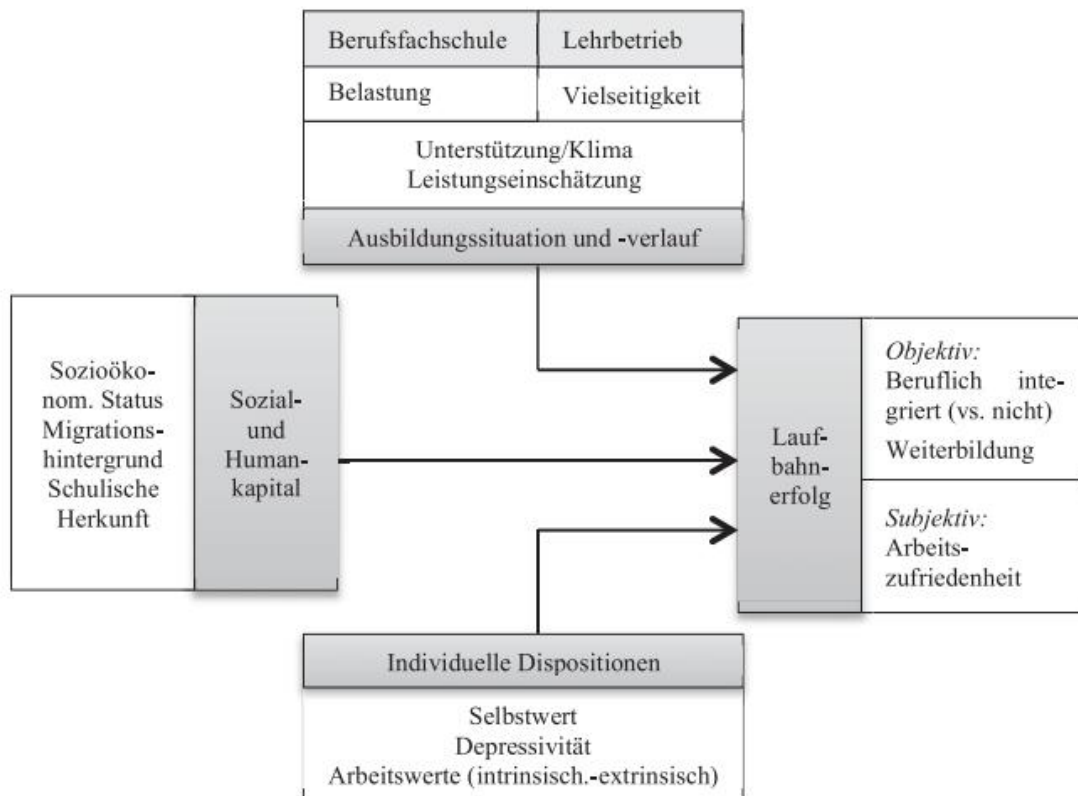


Abbildung 4: Einflussfaktoren auf die beruflichen Laufbahnen von EBA-Lernenden (Hofmann & Häfeli, 2015)

Abbildung 4 fasst die verschiedenen erwähnten personellen und situativen Einflussfaktoren auf den Laufbahnerfolg zusammen. Auch wenn dieses Konzept auf einer Untersuchung mit EBA-Lernenden basiert, dürften sich die zentralen Faktoren und Mechanismen durchaus auf PrA-Lernende übertragen lassen. Bei letzteren sind wahrscheinlich personelle körperliche oder kognitive resp. psychische Dispositionen aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigung eher eingeschränkt.

### **3 Methode**

Zur Beantwortung der Fragestellung der vorliegenden Arbeit (vgl. Kapitel 1) werden einerseits eine Analyse von Sekundärdaten und andererseits zwei Experteninterviews durchgeführt. Die Sekundärdaten wurden vom Arbeitgeber des Autors, der SVA Zürich, zur Verfügung gestellt. Diese Institution ist auf kantonaler Ebene für die professionelle Abwicklung der Sozialversicherungen zuständig. Somit können sowohl Daten wie auch subjektive Expertenmeinungen und Erfahrungswerte zur Beantwortung der Fragestellung herangezogen und miteinander verglichen werden. Im Folgenden werden die beiden Methoden erläutert und die Vorgehensweise bei der Auswertung beschrieben.

#### **3.1 Sekundärdatenanalyse**

Der erste Teil der Methodik besteht aus einer Analyse von Sekundärdaten, welche von der SVA Zürich zur Verfügung gestellt wurden. Die Methode wurde vom Autor ausgewählt, da in einfacher Weise auf vorhandenes Datenmaterial zugegriffen und allenfalls wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden könnten. Auf diese Weise war es möglich, die Daten dank der relativ grossen Stichprobe wenigstens in einer quantitativen Form darzustellen. Somit können allenfalls tendenzielle Antworten auf die einzelnen Fragestellungen gemacht werden.

Die Analyse von Sekundärdaten ist gemäss Medjedović (2014) keine Methode im engeren Sinne, sondern es geht um eine bestimmte Auswahl und Auswertung von bereits vorhandenem Datenmaterial. In vorliegender Arbeit wird auf Daten zurückgegriffen, die nicht aus einer bestimmten Untersuchung oder Forschung stammen, sondern die im Rahmen von IV-Leistungen entstanden sind. Damit ist eine berufliche Massnahme in Form einer praktischen Ausbildung einer versicherten Person gemeint. Jeder Datensatz beinhaltet Dokumente und Daten zu einer absolvierten praktischen Ausbildung. Einerseits sind Angaben zur versicherten Person vorhanden (Lebenslauf, Arztberichte oder andere Abklärungsberichte zur gesundheitlichen Situation, schulische Unterlagen der obligatorischen Schulzeit). Andererseits existieren Informationen zur praktischen Ausbildung, welche die versicherte Person im Rahmen der erstmaligen beruflichen Ausbildung der IV absolvierte. Ein zentrales Dokument der Analyse ist der sogenannte Abschlussbericht der jeweiligen Institution, welche die Ausbildung durchgeführt und begleitet hat. Darin enthalten sind der Ausbildungsverlauf und die Leistungseinschätzung des PrA-Absolventen in Bezug auf den ersten Arbeitsmarkt sowie die Beschreibung seiner Kompetenzen und allfällige Empfehlungen zu einer passenden Anschlusslösung nach der Ausbildung.

Die Analyse der vorliegenden Daten und Dokumente erfolgte in Form einer qualitativen Inhaltsanalyse. Diese Methode bietet gemäss Früh (2017) die Möglichkeit, Texte als Rohmaterial in eine analysierbare mathematisch-statistisch zugängliche Form zu transformieren und die Komplexität des Untersuchungsmaterials zu reduzieren. Dies erfolgt durch Frequenzanalysen, bei welchen es um eine deskriptive Auszählung von Worthäufigkeiten und Auswahl von Schlüsselwörtern geht. Allerdings lassen sich dadurch keine Wirkungsaussagen über die formulierten Thesen oder statistische repräsentative Aussagen ableiten. Dazu fehlt unter anderem auch eine entsprechende Kontrollgruppe oder eine repräsentative Stichprobe. Die deskriptiven Daten können aber als Grundlage für spätere Wirkungsanalysen dienen. Als Vorteile der Methode sind zu erwähnen, dass sich die Analyse nachvollziehbar wiederholen lässt und dass keine Gefahr einer Reaktivität des Untersuchungsmaterials besteht. Denn die Analyse ist retrospektiv erfolgt und die Dokumente und Informationen sind möglichst objektiv und professionell im Rahmen der Möglichkeiten der Fachpersonen (Diagnose, Einschätzung der Leistungsfähigkeit und Kompetenzen der versicherten Personen) erstellt worden.

Ein Datensatz besteht aus einer versicherten Person der Invalidenversicherung des Kantons Zürich. Diese Person hat die praktische Ausbildung im Jahr 2021 abgeschlossen. Dazu existieren zu jeder Person die oben beschriebenen Dokumente.

Dem Autor wurde eine Excel-Liste mit insgesamt 160 Datensätzen zur Verfügung gestellt. Das sind also 160 Personen, welche eine PrA im Jahr 2021 abgeschlossen haben. Dabei existieren systeminterne Codierungen, die zeigen, welche Form der Beschäftigung und welche Form der Integration nach der Ausbildung erzielt wurden. So konnten diejenigen Datensätze inhaltlich ausgewertet werden, welche eine Codierung einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt aufwiesen. Gemäss der Codierung ist davon auszugehen, dass also bei diesen PrA-Absolventen eine – zumindest gewisse - Arbeitsmarktfähigkeit für den ersten Arbeitsmarkt nach der Ausbildung vorhanden war. Insgesamt konnten 22 Datensätze identifiziert und ausgewertet werden, die korrekt im System von den Mitarbeitenden der Eingliederungsberatung der SVA Zürich hinterlegt wurden und zu denen die notwendigen Unterlagen vorhanden waren. Diese bilden sozusagen die untersuchte Stichprobe des vorhandenen Datenmaterials.

### **3.2 Experteninterview**

Der zweite Teil der Methodik besteht aus einem qualitativen Forschungsverfahren in Form von Experteninterviews. Dazu wurde ein spezifischer Interviewleitfaden erstellt, welcher sich auf die unterschiedlichen Aspekte der Fragestellung vorliegender Arbeit bezieht. Damit konnten halbstrukturierte Experteninterviews durchgeführt werden. Denn anhand der vordefinierten Themen wird eine grobe Struktur vorgegeben, gleichzeitig kann das Gespräch

aber auch individuell und flexibel gestaltet werden, wenn relevante Inhalte oder Anmerkungen vertieft oder aus einer anderen Perspektive erfragt und erläutert werden sollen. Der Leitfaden diente ebenfalls als Hilfsmittel bei der Datenerhebung. Denn den konkreten Fragestellungen liegen Themenblöcke oder Kategorien zugrunde. Somit können die Antworten der Experten themenspezifisch ausgewertet und miteinander verglichen werden (Bogner, Littig & Menz, 2014).

Die Interviewfragen basieren auf diesen Kategorien, die aus der vorhandenen Theorie abgeleitet wurden und die aus Sicht des Autors für die Fragestellung von gewisser Bedeutung für die Praxis waren. Die offenen und geschlossenen Fragen zu den verschiedenen Aspekten wurden den Experten in einer systematischen und sachlichen Art und Weise gestellt.

Die beiden Interviews wurden örtlich bei den Arbeitgebern der Experten durchgeführt, damit diese nebst der Vorbereitung und Durchführung des Interviews nicht noch den Weg auf sich nehmen mussten. Die Interviews wurden mit zwei verschiedenen Geräten aufgenommen, falls es bei einem Gerät zu einem Defekt gekommen wäre. In einem Fall wurde auf Wunsch des Experten vorgängig der Interviewleitfaden zugesandt. Im anderen Fall wurden vor dem eigentlichen Gespräch telefonisch grob die Themenblöcke kommuniziert. Beide Interviews dauerten zwischen 60 und 90 Minuten.

Ein Interviewpartner arbeitet bei der Firma AxisBildung, welche Jugendliche mit erhöhtem Unterstützungsbedarf u.a. im Auftrag der Invalidenversicherung ausbildet und begleitet. Der Interviewpartner hat die Funktion des Fachverantwortlichen für Projekte inne und fungiert zusätzlich als Mitglied der Institution INSOS. Der zweite Interviewpartner ist bei der Stiftung Züriwerk als Ausbildungscoach tätig, die ebenfalls Jugendliche im ersten und zweiten Arbeitsmarkt bei Ausbildungen begleitet.

### **3.3 Auswertung**

Die beiden aufgezeichneten Interviews wurden anschliessend wörtlich transkribiert. Das Gesagte wurde von Pausen und parasprachlichen Elementen bereinigt und in ein normales Schriftdeutsch übertragen. Die Aussagen wurden dann im Sinne einer zusammenfassenden, qualitativen Inhaltsanalyse auf wesentliche Inhalte gemäss der vorgegebenen Faktoren des Interviewleitfadens reduziert (vgl. Bogner et al., 2014). Weiter wurden die relevanten Inhalte der Antworten der Experten gekennzeichnet, welche sich auf die jeweiligen Kategorien beziehen. Es wurden nur Informationen berücksichtigt, die sich eindeutig einem Themenblock zuordnen liessen und welche von Bedeutung gemäss Einschätzung des Autors waren. Anschliessend wurden die ausgewählten Inhalte der Kategorien zusammengefasst, damit sie verständlich im Ergebnisteil erwähnt werden konnten.

Bei dieser Auswertung der subjektiven Sichtweisen der Experten wurden ihre Hypothesen und Meinungen überwiegend induktiv, also aus Einzelfällen, erschlossen und darauf aufbauend konnte auf allgemein gültige Grundsätze geschlossen werden.

Bei der Sekundärdatenanalyse der SVA Zürich ist zu erwähnen, dass die Daten in anonymisierter Form ausgewertet wurden, um die Vertraulichkeit personenbezogener Daten zu gewährleisten. Es wurden also sämtliche Informationen entfernt, welche eine Identifikation konkreter Personen zulassen könnte. Dies war in Bezug auf das aktuell gültige Datenschutzrecht zwingend sicherzustellen.

Die 22 ausgewerteten Datensätze wurden im Hinblick auf drei situative Faktoren und zwei personelle Faktoren evaluiert. Die situativen Faktoren bestehen aus dem Ausbildungsrahmen, absolvierten Praktika im ersten Arbeitsmarkt sowie aus dem Berufsfeld. Bei den personellen Variablen wurden die im Abschlussbericht der Ausbildung explizit erwähnten Kompetenzen und Ressourcen sowie die gesundheitliche Situation der PrA-Lernenden beschrieben.

Dazu wurde die Anschlusslösung nach der Ausbildung sowie der Rentenstatus der PrA-Absolventen erfasst. Das Kriterium der Anschlusslösung in den ersten Arbeitsmarkt war der selektive Faktor, damit der Datensatz überhaupt in die Analyse aufgenommen wurde. Der Rentenstatus diente als Zusatzinformation, welche aber nicht als zentraler Punkt der Fragestellung vorliegender Arbeit galt.

Die fünf erwähnten Faktoren bilden sozusagen die Basisfaktoren, welche auch bei den Experteninterviews thematisiert wurden. Bei letzteren wurden als sogenannte Zusatzfaktoren die Rolle der PrA in der Berufsbildung, Nischenarbeitsplätze, die Bedeutung der Schule sowie gesetzliche Rahmenbedingungen definiert.

Die Basisfaktoren wurden folgendermassen ausgewertet:

Basisfaktoren	Ausprägungen	Quantifizierung	Quelle
Ausbildungsrahmen	1. Arbeitsmarkt, 2. Arbeitsmarkt, gemischt	Häufigkeit	Abschlussbericht des Lehrbetriebes
Praktika im ersten Arbeitsmarkt (nur bei Ausbildungen im 2. Arbeitsmarkt)	vorhanden / nicht vorhanden	Anzahl Wochen	Abschlussbericht des Lehrbetriebes
Berufsfeld	Effektives Berufsfeld	Häufigkeit	Abschlussbericht des Lehrbetriebes

Personelle Kompetenzen	Auswahl von Schlüsselwörtern	Häufigkeit	Abschlussbericht des Lehrbetriebes
Gesundheitliche Situation	Effektive gestellte Diagnosen	Häufigkeit	Arztberichte

*Tabelle 4: Methodische Auswertung der Basisfaktoren*

Generell gilt es noch anzumerken, dass mit diesen beiden Methoden keine subjektiven Indikatoren von PrA-Lernenden untersucht werden konnten, da es keine direkten Befragungen waren (vgl. Abbildung 4).

## 4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Datenanalyse sowie der beiden Interviews präsentiert.

### 4.1 Datenanalyse

Bei der Datenanalyse wurden fünf Faktoren bestimmt, welche ausgewertet und anhand der beschriebenen Methode in eine statistische Form gebracht wurden. Zunächst wurden die Anschlusslösungen der 22 PrA-Absolventen analysiert.

#### 4.1.1 Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt

Von den 160 Datensätzen wurden deren 22 inhaltlich ausgewertet, was einem Prozentsatz von 13,75 entspricht. Bei der spezifischen Analyse der Anschlusslösungen nach der praktischen Ausbildung zeigte sich jedoch, dass diese unterschiedliche Formen aufwiesen. Tabelle 5 gibt eine Übersicht über die verschiedenen Anschlusslösungen der 22 PrA-Absolventen.

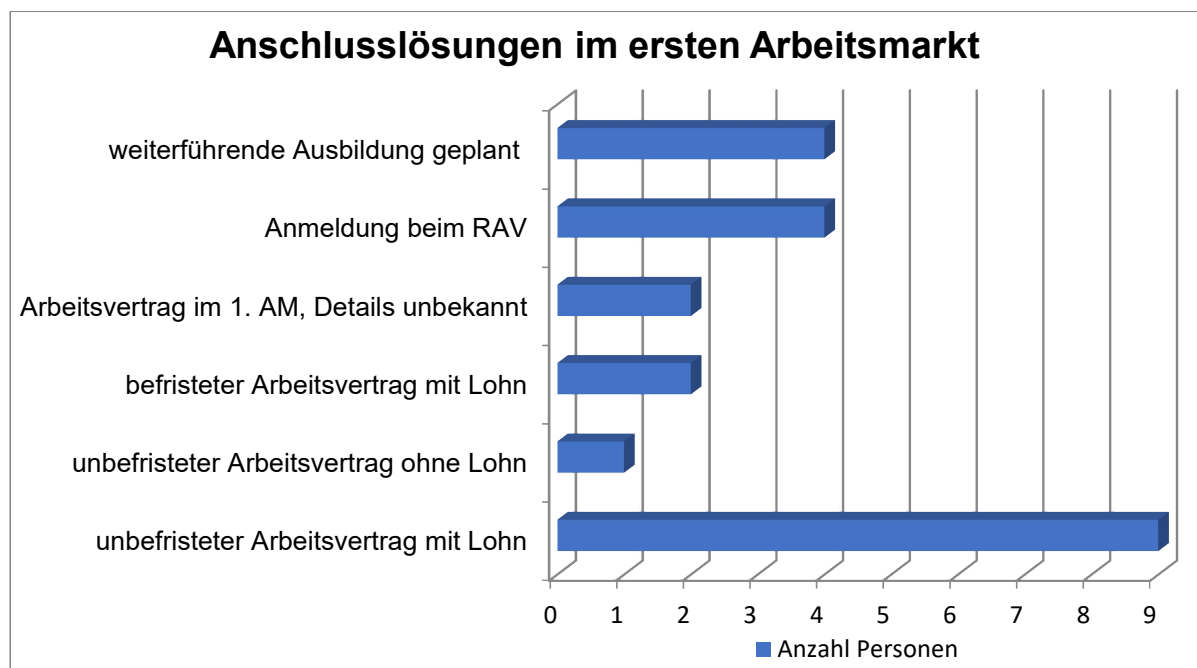


Tabelle 5: Übersicht der Anschlusslösungen im ersten Arbeitsmarkt nach der PrA

Insgesamt sind es 11 Personen, die nach der PrA einen Arbeitsvertrag mit einem konkreten Lohn im ersten Arbeitsmarkt hatten. Dies macht knapp 7% aller PrA-Absolventen des Jahres 2021 der SVA Zürich aus. Bei 2 weiteren Personen war ein Arbeitsvertrag vorhanden, die Details dazu jedoch unbekannt.

Wie in Kapitel 2 erwähnt, ist der finanzielle Aspekt aus Sicht der IV und aus Sicht der Lernenden bei der Integration wichtig. Aus diesem Grund wurden in Tabelle 6 die Löhne in den Arbeitsverträgen des ersten Arbeitsmarktes der PrA-Absolventen evaluiert:

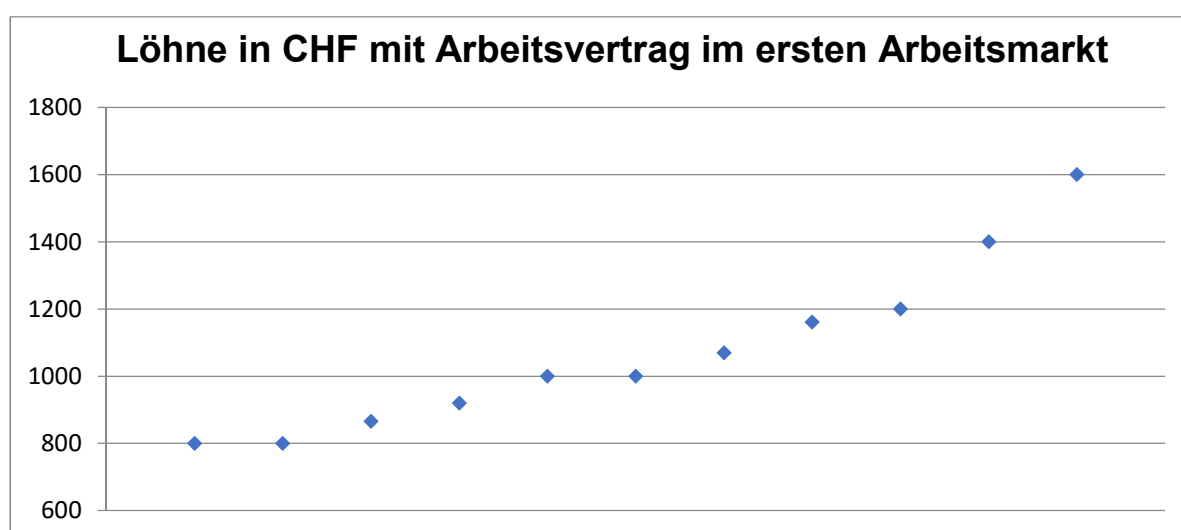


Tabelle 6: Lohnverteilung der PrA-Absolventen mit einem Arbeitsvertrag im 1. AM



Der tiefste Lohn lag bei CHF 800 und der höchste Lohn bei CHF 1'600. Bei gewissen weiteren Analysen wurden jeweils die dreizehn Personen, die bei der Anschlusslösung einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt hatten, herangezogen.

#### 4.1.2 Personelle Kompetenzen

Bei den personellen Kompetenzen wurden pro Datensatz die erwähnten Kompetenzen der lernenden Person aufgelistet und diese den Arbeitsmarktkompetenzen (vgl. Kapitel 2.2.1) zugeordnet. Als Grundlage wurden die in Tabelle 3 dargestellten Kompetenzen ohne die Bewerbungskompetenz hinzugezogen. Anschliessend wurde die Häufigkeit pro Arbeitsmarktkompetenz gezählt und in der Tabelle 10 dargestellt. Die unter Kapitel 2.2.1 erwähnten Selbst- und Sozialkompetenzen wurden als Basis zur Auswertung genommen. Die Kompetenz der Kommunikationsfähigkeit wurde dabei gestrichen. Hingegen wurden folgende Kompetenzen aufgrund der erwähnten Ressourcen hinzugefügt: Konzentration und Ausdauer, Belastbarkeit, Arbeitsquantität und Arbeitsqualität.

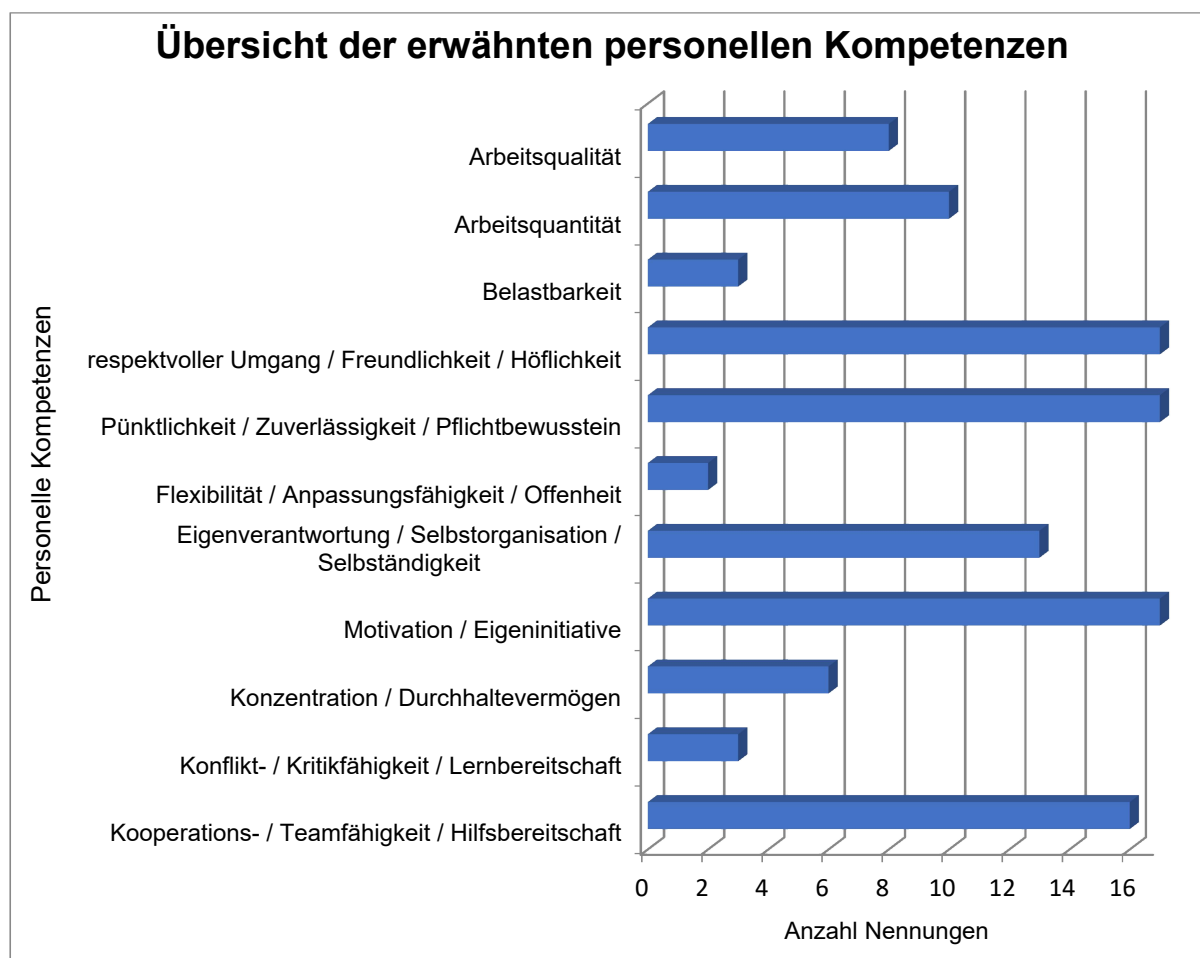
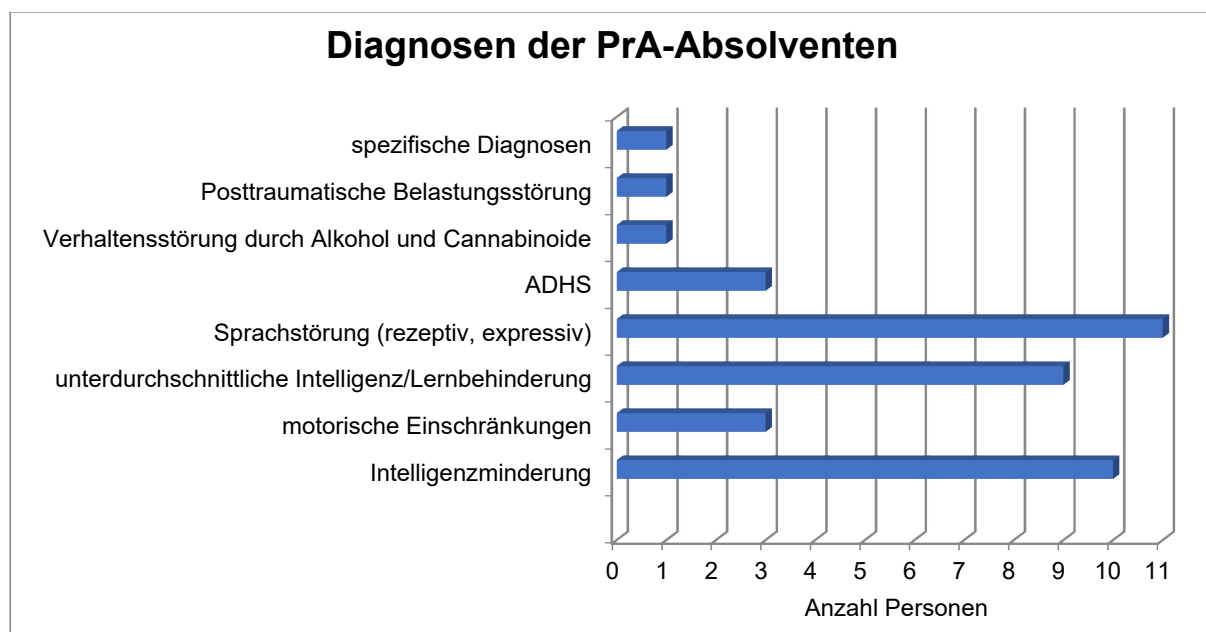


Tabelle 7: personelle Kompetenzen der integrierten PrA-Absolventen

### 4.1.3 Gesundheitliche Situation

Als zweites Personenmerkmal wird hier eine Übersicht über die gesundheitliche Situation der 22 PrA-Absolventen gegeben. Wie oben erwähnt, absolvieren Personen eine praktische Ausbildung, weil sie meist einen höheren Betreuungsaufwand resp. eine gesundheitliche Einschränkung haben. Diese zeigt sich in der Regel in Form einer Diagnose, die ein Arzt oder der schulpsychologische Dienst gestellt hat. Tabelle 8 zeigt die unterschiedlichen Diagnosen und deren Anzahl der untersuchten Stichprobe.



*Tabelle 8: Diagnosen der integrierten PrA-Absolventen*

Es gilt anzumerken, dass bei 5 Personen nur eine einzige Diagnose gestellt wurde, nämlich jeweils eine Beeinträchtigung der Intelligenz. Die anderen 17 Personen hatten mehrere gesundheitliche Diagnosen.

### 4.1.4 Ausbildungsrahmen

Als erster situativer Faktor wurde der Ausbildungsrahmen der PrA-Absolventen evaluiert. Von den 22 ausgewerteten Personen haben deren 6 (27%) die Ausbildung komplett im ersten Arbeitsmarkt absolviert. Zwei Personen hatten eine gemischte Ausbildung zwischen dem ersten und dem zweiten Arbeitsmarkt und die restlichen 14 Absolventen wurden im zweiten Arbeitsmarkt ausgebildet. Von den 13 Personen mit einem Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt haben deren 4 (31%) die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt absolviert, 2 Personen die gemischte Variante und deren 7 Personen die Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt.

#### 4.1.5 Praktika im ersten Arbeitsmarkt

Hier ging es um die Anzahl Praktika und deren Dauer bei PrA-Absolventen, welche die Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt absolvierten. Bis auf eine Ausnahme haben 13 Personen, welche die Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt absolvierten, Praktika im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt. Bei 7 von 13 Fällen (54%) hat ein Praktikumsbetrieb vom ersten Arbeitsmarkt dem PrA-Absolventen schliesslich einen Arbeitsvertrag angeboten. Bei den anderen Fällen erfolgte jeweils eine Anmeldung beim RAV oder es war eine weiterführende Ausbildung geplant.

#### 4.1.6 Berufsfeld

Im Folgenden wurde untersucht, ob es Auffälligkeiten gab hinsichtlich der Berufsfelder, in denen die integrierten PrA-Absolventen die Ausbildung absolvierten. Es zeigt sich folgendes Bild:



Tabelle 9: Übersicht der Berufsfelder der integrierten PrA-Absolventen

Hier gilt anzumerken, dass das Berufsfeld Betreuung/Hauswirtschaft eine spezielle PrA ist, die in der Regel in einer Kindertagesstätte durchgeführt wird.

#### 4.1.7 Rentenstatus

Die Situation in Bezug auf Erhalt einer Invalidenrente nach der PrA liegt nicht im Fokus der vorliegenden Arbeit, da die Systematik der Rentenzusprache komplex ist und den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Aus Sicht der Invalidenversicherung wäre dieses Thema aber zentral, da es ihr Ziel ist, eine solche Rente zu vermeiden und eine Integration in den ersten

Arbeitsmarkt zu realisieren. Als Zusatzinformation wird hier sozusagen eine Übersicht in Tabelle 10 über den Rentenstatus der 22 PrA-Absolventen gegeben.

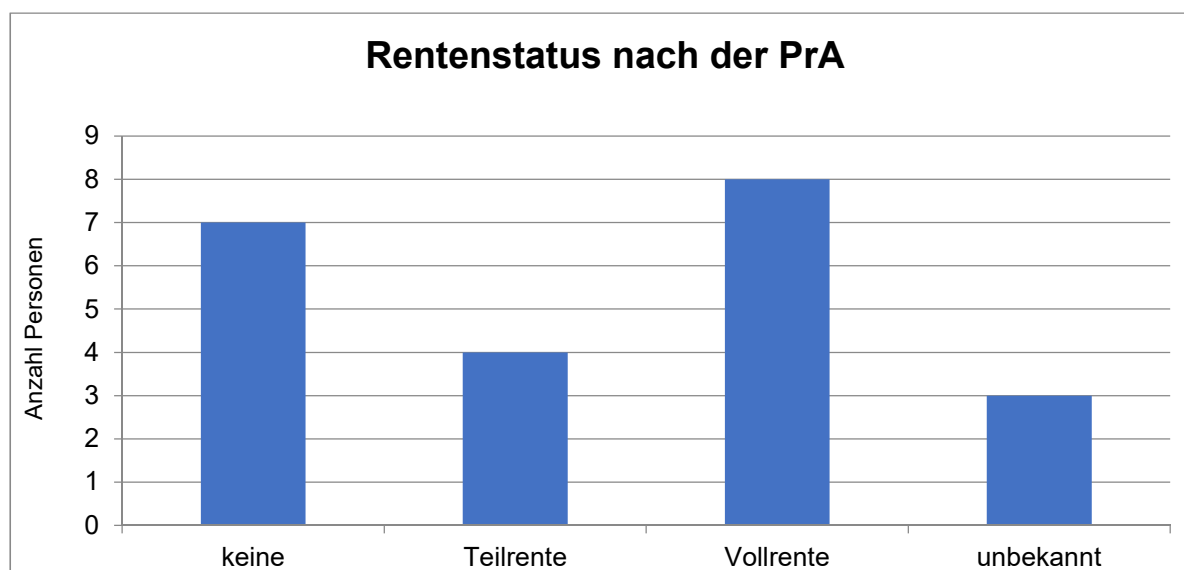


Tabelle 10: Rentenstatus der PrA-Absolventen

Von den 7 Personen, die keine Rente erhielten resp. keine Rentenprüfung seitens IV in die Wege geleitet wurde, meldeten sich deren 4 beim RAV an und deren 3 haben weiterführende Ausbildungen geplant.

## 4.2 Experteninterviews

Die Ergebnisse der Experteninterviews werden auch hier mit der deduktiven Kategorienanwendung geordnet und dargestellt. Nebst den fünf erwähnten Basisfaktoren konnten bei den beiden Gesprächen noch weitere Aspekte thematisiert werden, die hier als Zusatzfaktoren bestimmt wurden.

### 4.2.1 Personelle Kompetenzen

Bei dieser Kategorie geht es um die Frage, ob gewisse personelle Kompetenzen der PrA-Absolventen förderlich sind für die spätere Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Beide Experten erwähnten, dass einerseits die Zuverlässigkeit (Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit) sehr wichtig ist. Hier geht es vor allem um das pünktliche Erscheinen am Arbeitsplatz und um das zuverlässige Abmelden bei Absenzen. Andererseits sind die klassischen Sozialkompetenzen wie die Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft oder Höflichkeit mitentscheidend, wenn es um eine spätere Integration geht.

Ein Experte meinte, dass ein Arbeitgeber bei fachlich schwächeren Personen oder solchen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf eher bereit ist zu investieren, wenn zumindest diese

erwähnten Kompetenzen vorhanden sind. Wenn die Sozialkompetenzen schwach ausgeprägt sind oder der Lernende oft am Arbeitsplatz fehlt, ist tendenziell weniger Toleranz beim Arbeitgeber vorhanden.

Des Weiteren ist gemäss beiden Experten die Motivation ein ganz wichtiger Faktor für den ersten Arbeitsmarkt. Es geht darum, sich mit dem gewählten Berufsfeld identifizieren zu können und sich engagiert einzubringen. Denn bei den PrA-Absolventen ist es oft so, dass die Entwicklung der personellen Kompetenzen und einer soliden Motivation aufgrund gewisser gesundheitlicher Einschränkungen (z.B. ADHS oder Entwicklungsverzögerungen) zeitlich länger dauert im Vergleich zu Personen, die gesund sind. Ist es sogar möglich, nach der PrA eine entsprechende EBA-Ausbildung zu absolvieren, ist die längerfristige Motivation für das Berufsfeld sehr bedeutsam.

Ein Experte erwähnte zudem eine gewisse Selbständigkeit und eine Belastbarkeit als wichtige Eigenschaften für eine Arbeitstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt. Dabei geht es darum, den Arbeitsweg selbständig meistern zu können und bei erhöhtem Arbeitsaufwand nicht gleich die Übersicht zu verlieren. Auch die Loyalität wird oft geschätzt bei Firmen im ersten Arbeitsmarkt. Zudem betonte ein Experte die Fähigkeit, sich mit der persönlichen Beeinträchtigung auseinanderzusetzen und diese auch zu akzeptieren. Auch das Erkennen der eigenen Grenzen und auch Stärken ist im Sinne einer gewissen Reflexionsfähigkeit wünschenswert.

#### **4.2.2 Gesundheitliche Situation**

Bei diesem personellen Faktor geht es um die Frage, ob es Auffälligkeiten gibt bei PrA-Absolventen, die eine gewisse Diagnose resp. gesundheitliche Einschränkung aufweisen und trotzdem den Schritt Richtung ersten Arbeitsmarkt nach der Ausbildung schaffen.

Grundsätzlich wird hier zwischen der körperlichen und psychischen Gesundheit unterschieden. Beide Experten erwähnten, dass die Frage nicht mit spezifischen Diagnosen beantwortet werden kann, da jede Person individuell ist und spezielle Bedürfnisse mitbringt.

Ein Experte erwähnte, dass generell die Kombination der beiden Gesundheitsformen zentral ist. Denn ist jemand sowohl körperlich wie auch psychisch stark beeinträchtigt, ist die Arbeitsmarktfähigkeit auch stark eingeschränkt. Ist eine Person jedoch körperlich gesund, stellt dies eine gute Voraussetzung dar für Arbeitsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt.

Bei guter körperlicher Verfassung und leicht bis mittelschweren psychischen Beeinträchtigungen ist es entscheidend, ein passendes, individuelles Arbeitsumfeld zu finden und aufgrund des erhöhten Betreuungsaufwandes genügende personelle Unterstützung zu haben. Wenn dies gelingt, kann eine gute Leistungsfähigkeit im ersten Arbeitsmarkt erzielt werden.

Dabei spielt es ebenfalls eine zentrale Rolle, dass die Person durch die psychischen Einschränkungen nicht zu oft abwesend ist und zu spät zur Arbeit erscheint. Letzteres hätte einen negativen Einfluss auf die grundsätzlich wichtige Ausbildungs- resp. Arbeitsfähigkeit. Denn wenn eine Person oft fehlt im Betrieb, kann man die Lern- und Ausbildungsziele schlecht vermitteln und auch die persönliche Beziehung leidet darunter.

#### **4.2.3 Ausbildungsrahmen**

Bei dieser Kategorie geht es um die Frage, ob es die Chancen für PrA-Absolventen erhöht einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, wenn sie die Ausbildung daselbst durchgeführt haben im Vergleich zu denjenigen, welche die Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt absolvierten. Beide Experten bejahten die Frage, wobei diese Behauptung einerseits wissenschaftlich belegt ist und andererseits plausibel erscheint, da die leistungsstärkeren Jugendlichen auch wirtschaftsnaher ausgebildet werden oder entsprechende Praktika absolvieren können. Die Personen, welche die PrA im ersten Arbeitsmarkt absolvieren können, bringen also per se bereits bessere Ressourcen mit und haben höhere Chancen auf eine Integration.

Ein Experte meinte zudem, dass auch Betriebe des zweiten Arbeitsmarktes sich möglichst wirtschaftsnah und nach oben, also das heisst immer Richtung des Ausbildungsprogrammes der entsprechenden EBA-Ausbildung orientieren sollten. Denn je wirtschaftsnaher ausgebildet wird, desto mehr kann dem Lernenden mitgegeben werden. Der Experte erwähnt zur Veranschaulichung das Vorhandensein einer gewissen Maschine in ihrer Schreinerei, die eine bedeutende Wirkung auf die Arbeitsmarktfähigkeit eines Auszubildenden haben kann, auch wenn sie von dem nicht oft benutzt wird. Zumindest weiss der PrA-Lernende in dem Fall bereits, dass es diese Maschine gibt und welche Arbeiten damit ausgeübt werden können.

Damit verbunden wird auch die Wichtigkeit erfahrener und professioneller Berufsbildner angesprochen, welche dem Lernenden wirtschaftsnahe Kompetenzen und Bildungsinhalte vermitteln können, auch wenn diese im Umfang begrenzt sind.

#### **4.2.4 Praktika im ersten Arbeitsmarkt**

In dieser Kategorie geht es um die Praktikumseinsätze im ersten Arbeitsmarkt für die spätere Integration der PrA-Absolventen, welche die Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt absolvieren. In den beiden Interviews wurde jedoch nicht explizit die Übernahmewahrscheinlichkeit der PrA-Absolventen von den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes thematisiert, in welchen sie ein Praktikum absolvierten, sondern mehr die generelle Bedeutung der Praktika. In dem Sinne knüpft diese Kategorie an die obige an.

Generell ist es gemäss den Experten wichtig, Arbeitserfahrungen im ersten Arbeitsmarkt während der Ausbildung zu sammeln. Denn die dortigen Spielregeln wie z.B. die Arbeitszeiten unterscheiden sich stark im Vergleich zum zweiten Arbeitsmarkt. Im ersten Arbeitsmarkt ist auch der Leistungsdruck viel höher. Ist man also in der Lage, Berufserfahrungen im ersten Arbeitsmarkt in einer erfolgreichen Art und Weise zu sammeln, erhöht es die Chance für eine spätere Integration. Durch Praktika im ersten Arbeitsmarkt werden dem Lernenden zudem Fenster geöffnet. Er lernt ein anderes Arbeitsumfeld und neue Abläufe kennen. Aus diesen Gründen ist es zentral, den Lernenden bei einer Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt spätestens ab dem zweiten Semester Arbeitseinsätze im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Voraussetzung ist natürlich, dass es die gesundheitliche und persönliche Situation des Lernenden zulässt und dass es ihm sozusagen zumutbar ist.

Des Weiteren scheint es wichtig zu sein, Zeugnisse und Zertifikate während der Ausbildung zu erlangen. Wenn mit dem PrA-Abschlusszeugnis zusätzlich ein Praktikumszeugnis des ersten Arbeitsmarktes oder z.B. ein Staplerschein vorgewiesen werden kann, erhöht es wesentlich die Chancen für den Erhalt eines Arbeitsvertrages im ersten Arbeitsmarkt nach der Ausbildung.

#### **4.2.5 Berufsfeld**

Der dritte Umweltfaktor in vorliegender Fragestellung ist das Berufsfeld, dessen Einfluss auf die Integrationsfähigkeit der PrA-Absolventen untersucht wurde. Beide Experten meinten, dass das Berufsfeld für die Integration nach der PrA grundsätzlich wichtig ist. Der Detailhandel wurde von beiden Experten als ein Bereich erwähnt, in welchem eine Integration relativ gut möglich ist. Auch die Gastronomie, das Handwerk, die Hauswirtschaft, die Kinderbetreuung sowie der Gartenbau werden als weitere Branchen erwähnt, in welchen es für die PrA-Absolventen Möglichkeiten gibt, nach der Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt arbeiten zu können. Beide Interviewpartner betonten, dass diese Nischenarbeitsplätze nach der PrA aber nicht zu anspruchsvoll sein dürften, sondern es sollten einfachere, sich wiederholende Tätigkeiten sein. Im Detailhandel kann es z.B. so sein, dass Kundengespräche oder Bestellungen bereits zu hohe Anforderungen für den Lernenden darstellen könnten, so dass dieser nicht den ganzen Tätigkeitsbereich im Vergleich zu EBA- oder EFZ-Absolventen ausüben kann. Es gibt dementsprechend Branchen, in welchen es wenig wiederkehrende und einfachere Tätigkeiten gibt, wie z.B. die Automobilbranche oder der kaufmännische Bereich, weshalb hier eine Integration nach der PrA unwahrscheinlich ist.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Arbeitsmarkt. So kann es sein, dass Betriebe aus gewissen Branchen, in welchen es einen Personal- und Fachkräftemangel gibt, eher bereit

sind, einem PrA-Absolventen einen Arbeitsvertrag anzubieten. Das bedeutet auch, dass die praktischen Ausbildungen auf Branchen ausgerichtet sein sollten, welche für die Lernenden eine gewisse Perspektive bieten.

Ein Experte relativierte schliesslich die Wichtigkeit des Berufsfeldes, sondern hob das Vorhandensein von wiederkehrenden, einfacheren Tätigkeiten bei der Arbeit hervor. Grundsätzlich sind viele Betriebe bereit, PrA-Absolventen anzustellen, aber der Tätigkeitsbereich stellt stets eine grosse Herausforderung dar. Entweder sind die Tätigkeiten zu langweilig oder der Aufgabenbereich würde die Person überfordern. Die grosse Schwierigkeit scheint die Passung zwischen den Kompetenzen und der Motivation des PrA-Absolventen und der Beschaffenheit der Arbeitsstelle zu sein.

#### **4.2.6 Rolle der PrA in der Berufsbildung**

Im Folgenden werden einige Zusatzfaktoren erläutert, die nur im Rahmen der beiden Experteninterviews thematisiert werden konnten. Es handelt sich dabei ausschliesslich um situative Faktoren resp. Umweltfaktoren, die einen Einfluss auf die Integrationsmöglichkeiten der PrA-Absolventen haben können.

Zunächst geht es um die generelle Rolle der PrA in der Berufsbildung. Es stellen sich u.a. die Fragen nach dem Image der PrA und den Herausforderungen für Betriebe des ersten Arbeitsmarktes, praktische Ausbildungen überhaupt anzubieten.

Praktische Ausbildungen im ersten wie auch im zweiten Arbeitsmarkt werden fast immer mit Unterstützung einer Institution durchgeführt, da der Betreuungsaufwand und der dazugehörige administrative Aufwand (Konzession bei INSOS notwendig) relativ gross sind. Im Regelfall ist die Invalidenversicherung zuständig für deren Finanzierung. Praktische Ausbildungen im zweiten Arbeitsmarkt sind immer noch in der Mehrzahl, wobei die neue IV-Gesetzesrevision, gültig ab Januar 2022, darauf abzielt, wenn immer möglich Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt durchzuführen (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen, 2022). In einem solchen Fall wird gemäss einem Experten eine Warm- oder Kaltakquise vorgenommen. Entscheidend für eine Vertragsvereinbarung sind der Wille der Geschäftsleitung, Personen mit Beeinträchtigungen auszubilden sowie ein soziales Engagement oder auch persönliche Beziehungen. Ein solcher sozialer Wille kann auch im Leitbild eines Betriebes verankert sein. Wenn ein Betrieb positive Erfahrungen mit praktischen Ausbildungen gemacht hat, ist es auch förderlich, dies z.B. einem Partnerbetrieb mitzuteilen, so dass ein Streuungseffekt für andere Firmen erreicht werden kann. Eine PrA im ersten Arbeitsmarkt wird normalerweise durch einen Job Coach begleitet. Wichtig ist von Anfang an transparent zu kommunizieren, welcher Unterstützungsbedarf beim Lernenden vorhanden ist und inwieweit die Strukturen im Betrieb angepasst werden sollten. Zudem sollte auch aufgeklärt werden, dass der PrA-Lernende meistens mehr Zeit und Betreuung



benötigt im Vergleich zu Lernenden ohne Beeinträchtigung. Es gilt auch, das Tätigkeitsfeld und die Ausbildungsziele wohlwollend an die Ressourcen der lernenden Person anzupassen, was bei der PrA möglich ist im Vergleich zu eidgenössischen Ausbildungen. Werden diese Punkte berücksichtigt, spielt die Betriebsgrösse oder das Berufsfeld gemäss den Experten grundsätzlich keine Rolle in Bezug auf die Machbarkeit einer Durchführung einer PrA im ersten Arbeitsmarkt.

Herausfordernd ist gemäss den Experten die Tatsache, dass die praktische Ausbildung eidgenössisch nicht anerkannt ist. Deshalb werden die PrA-Absolventen in den Betrieben speziell behandelt, da sie diese Personen oft nicht richtig einordnen können. Dies wird auch systemtechnisch ersichtlich, also z.B. beim Zeiterfassungssystem, wenn PrA-Absolventen einer speziellen Kategorie zugehören.

Beide Experten meinen auch, dass die PrA noch zu wenig bekannt sei bei den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, man kennt diese Ausbildung eigentlich nicht. Deshalb scheint auch der Aufwand bei der Organisation eines Ausbildungsplatzes gross zu sein. Die PrA sollte in der Öffentlichkeit und bei den Branchenverbänden bekannter werden. Dazu wäre es hilfreich, wenn das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation die PrA anerkennen würde, auch wenn es nur in Form einer Berufsvorbereitung wäre. Dies wäre insofern hilfreich, als dann die Mittelschul- und Berufsämter bereits involviert wären. Die Experten betonen des Weiteren, dass die PrA aus Sicht der Betriebe und aus Sicht des Lernenden normalisiert werden sollte. Das bedeutet, dass die PrA-Lernenden so behandelt werden sollten wie diejenigen, die eine eidgenössisch anerkannte Ausbildung absolvieren. Beispiele dazu wären, dass die Diplomfeier der PrA-Absolventen ebenfalls durch das Berufsbildungsamt organisiert werden könnte und dass es auch eine normale, öffentliche Lehrstellenplattform gäbe.

#### **4.2.7 Nischenarbeitsplätze**

Beim Übergang 2 geht es für PrA-Absolventen darum, einen passenden Arbeitsplatz – wenn möglich im ersten Arbeitsmarkt – zu erhalten. Aufgrund der meist reduzierten Leistungsfähigkeit ist es wichtig, eine Arbeitsstelle mit repetitiven, einfacheren Tätigkeiten in einem geeigneten Arbeitsumfeld zu finden, welches der persönlichen Beeinträchtigung angepasst ist. Gemäss der bei Punkt 2.2.1 beschriebenen aktuellen Situation im Arbeitsmarkt existieren heute im Vergleich zu vor 20 Jahren grundsätzlich weniger Nischenarbeitsplätze, da diese ins Ausland ausgelagert wurden oder durch technische Weiterentwicklung mehrheitlich verschwunden sind. Dazu kommt, dass solche Nischenarbeitsplätze auch oft von Hilfsarbeitskräften besetzt sind, die mit den PrA-Absolventen konkurrieren.

Beide Experten meinen, dass mit einem gesellschaftlichen Umdenken diese Entwicklung allenfalls gestoppt werden kann, so dass wieder mehr Nischenarbeitsplätze zur Verfügung stehen könnten. Sie erwähnen die Trends der nachhaltigen Produktion, auch im Sinne einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung und einer Gegenbewegung zur Globalisierung, welche wieder mehr inländische Produktionen vorsehen würde.

In Bezug auf eine mögliche Einführung einer Quote, eine gewisse Anzahl an beeinträchtigten Personen in den Betrieben einzustellen, müsste die Politik zusammen mit dem Arbeitsmarkt aktiv werden. Dies wäre vor allem bei psychisch Beeinträchtigten mit relativ viel Betreuungsaufwand verbunden im Vergleich zu solchen, die „lediglich“ eine körperliche Einschränkung haben.

#### **4.2.8 Bedeutung der Schule**

Bei dieser Kategorie geht es um die Frage, welche Bedeutung die schulische Ausbildung bei der PrA hat und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen, um die Integration in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der PrA-Absolventen und aus Sicht der Ausbildungsbetriebe zu fördern.

Beide Experten betonen, dass die schulische Ausbildung bei der praktischen Ausbildung eine wichtige Rolle spielt, auch wenn teilweise niederschwellige Inhalte vermittelt werden. Die Schulbildung findet entweder intern in demselben Betrieb statt, in welchem der PrA-Lernende im zweiten Arbeitsmarkt die Ausbildung absolviert oder dann in speziell ausgerichteten Schulen für Lernende mit erhöhtem Bildungsbedarf. Dabei sind hier ebenfalls das Normalitätsprinzip sowie eine professionelle Handhabung wichtig. Aus Sicht der Lernenden ist es wünschenswert, dass die schulische Ausbildung, die mindestens einen Tag pro Woche in Anspruch nimmt, extern erfolgt. Es wäre für die Lernenden wichtig, dass sie eine normale Berufsschule analog der EBA- oder EFZ-Lernenden besuchen könnten. Dies würde die Motivation für die Schule und die Anerkennung der PrA als Ausbildung fördern. Gemäss einem Experten sollte es das Ziel sein, eine professionelle Beschulung sicherzustellen, und nicht die Schule noch irgendwie daneben durchzuführen. Es gibt Beispiele von Berufsfachschulen, die Räumlichkeiten für die PrA-Lernenden zur Verfügung stellen und so zumindest räumlich ein Normalitätsprinzip herstellen.

Ein Experte meint zudem, dass die Betriebe des ersten Arbeitsmarktes die schulische Ausbildung als Bereicherung wahrnehmen, damit die PrA-Lernenden eine zumindest überschaubare Fachkompetenz erlangen können. Eine Herausforderung stellt das Finden einer passenden Schulklasse dar, wenn das Berufsfeld der absolvierten PrA exotisch ist.

#### 4.2.9 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Hier geht es um die Frage, welche gesetzliche Rahmenbedingungen für die Integration der PrA-Absolventen bedeutsam sind. Einerseits wird hier von einem Experten die Rolle der Invalidenversicherung und der neuen Gesetzesrevision per Januar 2022 erwähnt (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen, 2022). Denn dieses beschriebene System der Arbeitsintegration ist für die PrA-Lernenden zentral, da die praktischen Ausbildungen wie erwähnt von der Invalidenversicherung finanziert werden. Dabei wäre es wünschenswert, einen gewissen Handlungsspielraum ausschöpfen zu können für Institutionen, die PrA-Lernende begleiten. Leider scheinen gewisse gesetzliche Neuerungen eine zu starre Handhabung vorzugeben. Beispielsweise müssen PrA-Lernende bei Ausbildungen im zweiten Arbeitsmarkt weiterführende Ausbildungen, also meist EBA-Ausbildungen, zwingend im ersten Arbeitsmarkt absolvieren. Vor der Gesetzesrevision gab es hier einen grösseren Spielraum. Im Hinblick auf die Personen mit Entwicklungsverzögerungen scheint diese Neuerung keinen Fortschritt für die Integrationsmöglichkeiten darzustellen. Denn bestimmte personelle Kompetenzen benötigen bei gewissen gesundheitlichen Einschränkungen mehr Zeit für die Entwicklung. Und da kann es im Einzelfall hinderlich sein, dass eine Person lediglich zwei Jahre Ausbildungszeit im zweiten Arbeitsmarkt erhält. Auch bei Änderungswünschen des Berufsfeldes nach der praktischen Ausbildung bietet die IV keine weitere Unterstützung an, wenn der PrA-Absolvent eine EBA-Ausbildung in einem anderen Berufsfeld absolvieren könnte.

Für Betriebe des ersten Arbeitsmarktes ist eine PrA auch ein nicht zu unterschätzender administrativer Aufwand, z.B. wenn man dem Lernenden mehr Lohn bezahlen möchte als dies per Gesetz vorgesehen ist. Auch hier wären eine einfachere, flexiblere Handhabung oder eine eidgenössische Anerkennung der PrA wünschenswert.

Ein Experte erklärte, dass die Institution INSOS zukünftig die PrA konsequenter nach dem Arbeitsmarkt und den möglichen EBA-Anschlussausbildungen ausrichten möchte. Das heisst, dass exotische praktische Ausbildungen wie z.B. der Korbflechter vermieden werden sollten, weil es danach beinahe keine soliden Arbeitsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt gibt. Zudem sollen diejenigen praktischen Ausbildungen gefördert und ausgebaut werden, bei welchen eine EBA-Ausbildung im gleichen Berufsfeld existiert. Es dürften weniger praktische Ausbildungen genehmigt werden, bei welchen es nur weiterführende EFZ-Ausbildungen gibt, da der Unterschied beim Niveau zwischen der PrA und dem EFZ bei den Bildungsinhalten und den Anforderungen dann zu hoch wäre. Des Weiteren wird INSOS versuchen, mehr Branchenverbände bei der PrA zu involvieren, damit die Anerkennung und Wertschätzung erhöht wird. So könnte es zukünftig allenfalls auch mehr Ausbildungsplätze im ersten Arbeitsmarkt geben.

Als weiterer wichtiger Umweltfaktor bei der Integration der PrA-Absolventen, welcher jedoch keiner Kategorie zugeordnet wurde, nennen die beiden Experten die Eltern der lernenden Person. Wenn eine solide Unterstützung seitens Eltern vorhanden ist, scheint es ein einfacherer Weg zu sein. Dies betrifft die schulischen, finanziellen, administrativen und sprachlichen Themen rund um eine Arbeitsstelle und um einen möglichen Kontakt zum Arbeitgeber nach der Ausbildung. Und wenn die Eltern mit der Situation beim Übergang 2 überfordert sind, ist es wichtig, eine externe Unterstützung in Form eines Coaches aufzugleisen, damit die PrA-Absolventen gut begleitet werden. In Bezug auf eine Inanspruchnahme einer zusätzlichen Unterstützung wegen den vorhandenen Beeinträchtigungen des PrA-Absolventen gibt es auch kulturelle Einflüsse, die sich je nachdem positiv oder negativ auf den weiteren Verlauf auswirken können (z.B. Akzeptanz und Umgang mit der Beeinträchtigung).

## **5 Diskussion und Ausblick**

Ziel dieser Arbeit ist es, mögliche personelle und situative Faktoren von PrA-Absolventen zu identifizieren, die für deren Integration in den ersten Arbeitsmarkt förderlich sind. In diesem letzten Kapitel werden die Ergebnisse der beiden Methoden - soweit möglich - zusammengeführt und interpretiert und mit den theoretischen Konzepten verglichen.

Weiter folgen eine kritische Reflexion der vorliegenden Arbeit sowie eine Ideensammlung für zukünftige Forschung im Rahmen eines Ausblickes. Auch werden mögliche Implikationen und Anregungen für die Praxis von Berufstätigen thematisiert, die in der Integrationsarbeit mit beeinträchtigten Personen tätig sind.

### **5.1. Zusammenführung und Interpretation der Ergebnisse**

Die Gliederung der Verbindung und Interpretation der Ergebnisse entspricht mehrheitlich den erwähnten Basisfaktoren sowie den Zusatzfaktoren, welche sich aber nur auf die beiden Experteninterviews beziehen.

#### **5.1.1 Personelle Kompetenzen**

Bei den personellen Kompetenzen der PrA-Lernenden haben sich bei der Datenanalyse drei Bereiche herauskristallisiert, die bei den jeweiligen Abschlussberichten der integrierten Personen oft erwähnt wurden. Es sind dies die persönliche Motivation/Eigeninitiative, die Zuverlässigkeit sowie grundlegende Sozial- und Selbstkompetenzen wie die Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und Teamfähigkeit. Auch in den beiden Experteninterviews wurden diese Kompetenzen erwähnt und zusätzlich die Selbständigkeit und Belastbarkeit als zentrale Ressourcen für den ersten Arbeitsmarkt. Die Selbstorganisation wurde bei der Datenanalyse

ebenfalls oft genannt. Diese Ergebnisse decken sich auch mit den erwähnten Forschungsergebnissen von Hofmann und Häfeli (2015) sowie von Baer et al. (2018). Es zeigt sich hier also, dass das persönliche Verhalten und die Persönlichkeitseigenschaft der Gewissenhaftigkeit entscheidend sind für ein Bestehen im ersten Arbeitsmarkt. Es sind Grundvoraussetzungen für eine konstruktive Zusammenarbeit im Team und im Umgang mit Kunden und Ansprechpartnern, damit die erforderlichen Leistungen überhaupt erbracht werden können. Fachliche Kompetenzen wurden wenig erwähnt, da diese erlernt werden können, sofern die genannten Ressourcen vorhanden sind.

Bei der persönlichen Motivation spielt natürlich das Berufsfeld und die vorangegangene Berufswahl eine zentrale Rolle (vgl. Rheinberg, 2004). Diese erscheint bei PrA-Absolventen umso wichtiger, wenn aufgrund von Entwicklungsverzögerungen die Ausbildung länger dauert (z.B. zunächst eine PrA und dann eine EBA-Ausbildung) und somit eine längerfristige Motivation erforderlich ist (vgl. Hofmann et al., 2020a).

Zusammenfassend können wir folgende Schlüsselkompetenzen erwähnen, welche für eine Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt förderlich sind: Freundlichkeit, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Motivation, Belastbarkeit, Selbständigkeit. Wahrscheinlich sind die ersten 4 genannten Kompetenzen entscheidend, überhaupt eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten und die letzten beiden Ressourcen spielen dann bei der Leistungsfähigkeit eine zentrale Rolle.

### **5.1.2 Gesundheitliche Situation**

In dieser Kategorie geht es um die Frage, ob es hinsichtlich der gesundheitlichen Situation Auffälligkeiten bei den PrA-Absolventen gibt, die nach der Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt arbeiten können. Bei der Datenanalyse fällt auf, dass es sich bei den Diagnosen mehrheitlich um mentale, also kognitive Einschränkungen handelt. In beinahe jedem Datensatz war zumindest eine unterdurchschnittliche Intelligenz als Diagnose vorhanden. Diese Erkenntnis passt zu einer Expertenmeinung, welche betont, dass bei guter körperlicher Verfassung und nicht allzu schwerwiegenden kognitiven Einschränkungen eine gewisse Leistungsfähigkeit im ersten Arbeitsmarkt möglich ist, sofern das Arbeitsumfeld zur Person passt. Diese Aussage deckt sich auch mit den Forschungsergebnissen von Baer et al. (2018). Die hohe Anzahl an Diagnosen der sprachlichen Einschränkungen hängt wahrscheinlich oft mit den kognitiven Minderbegabungen zusammen.

Anhand dieser Ausführungen wird auch deutlich, wie wichtig die Intelligenz grundsätzlich für den Ausbildungserfolg und die Arbeitsleistung ist (vgl. Schafer & Baeriswyl, 2015). Wenn die Merkfähigkeit und das Lernen generell beeinträchtigt sind, zeigt sich dies sowohl bei praktischen wie auch theoretischen Aufgaben.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der angemessenen finanziellen Wertschätzung. Auch wenn die körperliche Leistungsfähigkeit vollends vorhanden ist, wird diese in Kombination mit leichten bis mittelschweren kognitiven Einschränkungen im ersten Arbeitsmarkt mit den vielseitigen Anforderungen klar reduziert. Werden die Löhne der PrA-Absolventen (vgl. Tabelle 6) mit den Löhnen von Hilfsarbeitern verglichen, scheinen die letzteren besser abzuschneiden. Auf jeden Fall kann die These aufgestellt werden, dass Personen mit „nur“ einer unterdurchschnittlichen Intelligenz bei solider körperlicher Verfassung gute Integrationsmöglichkeiten haben.

Es ist vorstellbar, dass PrA-Absolventen mit autistischen oder psychotischen Beeinträchtigungen mehr Schwierigkeiten haben, später im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, da wahrscheinlich vermehrt persönliche Verhaltensthemen bei der Arbeit auftauchen könnten oder die Flexibilität oder Zuverlässigkeit eingeschränkt sind (vgl. Schmidlin et al., 2017). Auch bei Baer et al. (2018) zeigte sich der grosse Einfluss der Persönlichkeit auf die Eingliederungschancen.

Der Autor erachtet es hier aber als schwierig, weitere generelle Aussagen über den Zusammenhang zwischen Diagnosen und der Leistungsfähigkeit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen, da die Diagnosen stets unterschiedliche Ausprägungen vorweisen und auch psychosoziale Faktoren und das Alter bei der Arbeitsfähigkeit eine wichtige Rolle spielen. Wenn eine Person also belastende private Umstände oder finanzielle Schwierigkeiten hat, kann die Leistungsfähigkeit leiden.

### **5.1.3 Ausbildungsrahmen**

Die Frage nach dem Einfluss des Ausbildungsrahmens auf die Integrationsmöglichkeiten von PrA-Absolventen kann bejaht werden. Bei der Datenanalyse ist eine leichte Tendenz erkennbar, insofern sich die absolvierte Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt für eine Integration als vorteilhaft aufweist. Denn bei denjenigen Personen, die einen Arbeitsvertrag mit Lohn nach der PrA erzielten, erfolgte die Ausbildung öfter im 1. AM (31%) als bei der gesamten Stichprobe der 22 Personen (27%), bei denen auch PrA-Absolventen mit ungewissen Anschlusslösungen enthalten waren. Es ist jedoch unklar, ob dies als statistisch relevant eingestuft werden kann.

Auch die Experten gehen von einem Vorteil für die Integrationschancen aus, wenn die PrA-Absolventen die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt absolvieren können. Je wirtschaftsnaher ausgebildet wird, desto wertvollere Kompetenzen und Erfahrungen können sich die Lernenden aneignen, was höchstwahrscheinlich auch einen positiven Einfluss auf das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit der Lernenden hat. Die Arbeitsmarktfähigkeit bei einer PrA im ersten Arbeitsmarkt ist auch aus Sicht der Unternehmen sicherlich höher als im Vergleich zu einer PrA im zweiten Arbeitsmarkt. Auch wenn es stets PrA-Lernende geben

wird, für welche eine PrA im ersten Arbeitsmarkt unrealistisch ist, soll versucht werden, möglichst wirtschaftsnahe und professionelle Voraussetzungen zu schaffen.

#### **5.1.4 Praktika im ersten Arbeitsmarkt**

Praktika im ersten Arbeitsmarkt bei einer Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt erweisen sich für PrA-Lernende als wichtigen Faktor für eine Integration. Bei der Datenanalyse haben in über 50% der Fälle die Praktikumsbetriebe dem PrA-Absolventen einen Arbeitsvertrag angeboten. Auch die Experten betonen, wenn immer möglich solche Praktika im ersten Arbeitsmarkt durchzuführen, da diese in vielerlei Hinsicht bereichernd sind für den Lernenden. Durch den Erwerb eines Zertifikates oder Praktikumszeugnisses können die Chancen auf eine Integration ebenfalls erhöht werden.

Knöpfel (2018) hat ebenfalls erwähnt, dass die Eingliederungsverantwortlichen während der PrA konsequent Praktika einfordern sollten, da sich damit der Übergang 2 in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern kann. Auch die neue IV-Gesetzesrevision zielt in diese Richtung (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen, 2022).

Es ist aber auch nachvollziehbar, dass es für gewisse, meist schwächere PrA-Lernende eine grosse Herausforderung darstellt, Arbeitseinsätze im ersten Arbeitsmarkt zu leisten. In dieser Thematik, welche auch mit Punkt 5.1.3 zusammenhängt, gibt es also eine gewisse Selbstselektion. Stärkere PrA-Lernende werden wahrscheinlich vermehrt und längere Einsätze im ersten Arbeitsmarkt leisten können. Trotzdem könnte sich diskutieren lassen, ein solches Praktikum, wenn auch nur über wenige Wochen, als obligatorisch zu definieren. Damit könnten Berührungsgängste bei Betrieben abgebaut werden und neue Beziehungen entstehen. Häufig dient ein solcher Arbeitseinsatz auch als Eignungsabklärung für die Arbeitsmarktfähigkeit (vgl. Scherrer, 2012).

#### **5.1.5 Berufsfeld**

Bei diesem situativen Faktor geht es um die Frage, ob das Berufsfeld, in welchem die PrA-Lernenden ihre Ausbildung absolvieren, einen Einfluss auf die Eingliederungsmöglichkeiten hat. Interessanterweise stimmen die Ergebnisse der Expertenmeinungen sowie der Datenanalyse mehrheitlich überein. Bei letzteren macht der Detailhandel gut einen Fünftel der PrA-Lernenden aus (5 von 22 Personen), die integriert werden konnten in den ersten Arbeitsmarkt. Die Ausbildung im Bereich der Hauswirtschaft/Kinderbetreuung (in einer Kindertagesstätte) wurde von 4 Personen absolviert.

Weitere Bereiche, die sowohl von den Experten als auch bei der Datenanalyse erwähnt wurden, sind die Gärtnerei resp. der Gartenbau, die Restauration, die Malerei sowie die Gastronomie. Auch wenn die Daten bei der Analyse nicht repräsentativ sind, gibt es bei

dieser überschaubaren Stichprobe von 22 Personen doch auffallende Tendenzen hinsichtlich der Berufsfelder.

Die Erkenntnis, dass der Detailhandel gute Integrationschancen bietet, stimmt auch mit den Ergebnissen der Studien von Baer et al. (2018) sowie Hofmann et al. (2016) überein, auch wenn jeweils die PrA-Absolventen nicht explizit untersucht wurden.

Bei der Vertiefung der Fragestellung wurde von einem Experten erwähnt, dass die Beschaffenheit des Aufgabengebietes sowie das Anforderungsniveau der Nischenarbeitsplätze für PrA-Absolventen wahrscheinlich wichtiger sind als das Berufsfeld. Es geht darum, dass es einfachere und sich wiederholende Tätigkeiten sind mit einem begrenzten Aufgabengebiet in einem passenden, wohlwollenden Umfeld.

Daraus kann geschlossen werden, dass das Berufsfeld mehr einen indirekten Faktor bei den Integrationsmöglichkeiten darstellt, welcher sozusagen über den Faktor der Beschaffenheit des Aufgabengebietes vermittelt wird. Offenbar können also z.B. im Detailhandel vermehrt einfachere und sich wiederholende Tätigkeiten angeboten werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt scheint der Arbeitsmarkt zu sein. So ist es möglich, dass Betriebe aus gewissen Branchen, in welchen es einen Personal- und Fachkräftemangel gibt (wie z.B. der Gartenbau), eher bereit sind, einem PrA-Absolventen einen Arbeitsvertrag anzubieten.

### **5.1.6 Rolle der PrA in der Berufsbildung**

Die PrA bietet Personen aus unterschiedlichem soziokulturellen und schulischen Hintergrund sowie Personen mit verschiedensten gesundheitlichen Beeinträchtigungen eine angemessene Ausbildung. Die Durchlässigkeit der PrA zur weiterführenden EBA-Ausbildung ist vorhanden, wobei die Quote im Vergleich zwischen der EBA-EFZ noch Potenzial zu haben scheint (vgl. Hofmann et al., 2020a).

Grundsätzlich sollten gute Bedingungen vorhanden sein, damit Betriebe des ersten Arbeitsmarktes praktische Ausbildungen anbieten können. Auch wenn damit ein gewisser Aufwand verbunden ist, kann die notwendige Unterstützung durch die von der IV unterstützten Institutionen oder Job Coaches gewährleistet werden. Noch ist die PrA aber zu wenig bekannt im ersten Arbeitsmarkt und die Lernenden werden meist speziell behandelt. Die Akzeptanz der PrA in der Öffentlichkeit ist auch gemäss Hofmann et al. (2020a) noch ungenügend. Eine Anerkennung der PrA im schweizerischen Berufsbildungssystem würde helfen, eine Normalisierung in schulischen und betrieblichen Bereichen voranzutreiben. Dies wäre auch ein Schritt in Richtung der erwähnten gesetzlichen Verbindlichkeiten (vgl. Punkt 2.8). Allerdings sollte die Form der Anerkennung der PrA gemäss Autor so gestaltet werden, dass die Leistungsanforderungen nicht erhöht werden und die Lernziele noch individuell vereinbart werden können.



Aus Sicht der Jugendlichen wäre es ebenfalls wünschenswert, mehr Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt absolvieren zu können. Ein PrA-Abschluss und eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt sind zentral für das Selbstvertrauen und die Unabhängigkeit (vgl. Scherer, 2012; Hofmann et al., 2020a).

Auch wenn die PrA nicht unmittelbar nach der Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt führt, können oft Grundarbeitsfähigkeiten wie z.B. die Zuverlässigkeit verbessert werden, was als grundsätzliche Investition für das längerfristige Ziel einer Integration angeschaut werden kann. Eine kontinuierliche Begleitung kann deshalb entscheidend sein und diese sollte nicht nur auf die Bewältigung eines Überganges begrenzt sein (vgl. Parplan-Blaser, 2014; Baer et al., 2018). Der Autor schliesst daraus, dass bei Vorhandensein der erwähnten personellen und situativen Faktoren bei PrA-Absolventen die Begleitung nicht enden sollte. Wenn also Potenzial für eine Integration vorhanden ist, sollten die Defizite weiter gestärkt und die Ressourcen ausgebaut werden, im Idealfall natürlich von derselben Person.

### **5.1.7 Nischenarbeitsplätze**

Die Frage nach der Entwicklung der Anzahl an Nischenarbeitsplätzen für PrA-Absolventen ist schwierig zu beantworten. Ein Experte geht davon aus, dass genügend Plätze vorhanden sind im ersten Arbeitsmarkt, was auch die Studie von Baumgartner et al. (2004) bestätigt. Andererseits ging die Entwicklung der Anzahl an Stellen mit einfacheren Tätigkeiten wegen des Wandels des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren in eine andere Richtung. Trotzdem geht der Autor davon aus, dass es grundsätzlich genügend Nischenarbeitsplätze gibt, wobei die Passung zwischen Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und Kompetenzprofil des PrA-Absolventen eine Herausforderung darstellt.

Gerade wenn es gemäss einem Experten eine relativ hohe Herausforderung darstellt, für einen PrA-Absolventen einen passenden Nischenarbeitsplatz zu finden, sollte das Netzwerk des Job Coaches oder der Institution, welche den PrA-Absolventen beim Übergang 2 unterstützt, gross sein und eine entsprechende intensive Begleitung und Betreuung sichergestellt werden. Auch Hofmann et al. (2020a) betonen, dass der Lehrbetrieb eine zentrale Rolle spielt bei der Begleitung in den Arbeitsmarkt nach der Ausbildung.

### **5.1.8 Die Bedeutung der Schule**

Beim Faktor der Schule scheint es vor allem aus Sicht der PrA-Lernenden für die Integration förderlich zu sein, wenn der Schulbetrieb ebenfalls in einem normalisierten Rahmen durchgeführt werden kann (vgl. 5.1.6). Dazu könnte der Unterricht an öffentlichen Berufsschulen an der Seite von gesunden Personen erfolgen, womit auch in gesellschaftlicher Hinsicht Berührungspunkte abgebaut würden. Andererseits wäre es aufgrund des spezifischen Betreuungsbedarfes der PrA-Lernenden hilfreich, zumindest

einen Teil des Unterrichtes an spezialisierten und professionellen Fachschulen durchzuführen. Die Ausbildungsbetriebe schätzen den Schulunterricht, damit die Methodenkompetenz der PrA-Lernenden verbessert und eine gewisse Fachkompetenz aufgebaut werden kann.

### **5.1.9 Gesetzliche Rahmenbedingungen**

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind für die Integration der PrA-Absolventen wichtig, wobei die IV als zentrale Durchführungsstelle im Fokus steht. Die neue Gesetzesrevision per Januar 2022 eröffnet neue Dienstleistungen wie z.B. die erwähnte frühere Begleitung der Jugendlichen bei der Berufswahl oder auch längere Unterstützung nach der Ausbildung, was sicherlich positiv zu bewerten ist. Andererseits scheint es in Einzelfällen zu wenig Handlungsspielraum zu geben. Hier spielen wohl auch volkswirtschaftliche Aspekte eine Rolle. Der administrative Aufwand rund um die PrA könnte ebenfalls verbessert und vereinfacht werden. Es ist zu hoffen, dass in einer zukünftigen Gesetzesrevision allenfalls ein gewisser Handlungsspielraum und eine flexiblere Handhabung bei IV-Leistungen wieder möglich werden. Wichtig dazu sind eine Verbesserung der Wirkungsanalysen resp. der Statistik zu den Integrationsquoten der IV-Massnahmen (vgl. Punkt 5.4) sowie ein regelmässiger Austausch zwischen den IV-Stellen und dem Gesetzgeber (vgl. Knöpfel, 2018; Kronenberg, 2021).

Der Verband INSOS als Entwickler und Träger der PrA fungiert ebenfalls als eine zentrale Institution hinsichtlich der Integrationsmöglichkeiten der PrA-Absolventen. Die entsprechende Ausrichtung der PrA am ersten Arbeitsmarkt und an den jeweiligen EBA-Anschlusslösungen sowie der Einfluss auf die Branchenverbände sind dabei wichtige Themen.

Des Weiteren hat sich im erwähnten Beispiel aus den Niederlanden gezeigt, dass die Politik bei entsprechendem Willen vieles bewirken könnte hinsichtlich neuer Integrationsmöglichkeiten für Personen mit Beeinträchtigungen. Die Schaffung von passenden Nischenarbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt für beeinträchtigte Personen wäre bei einer entschlossenen Haltung einer politischen Mehrheit umsetzbar (vgl. Knöpfel, 2018).

## **5.2 Implikationen für die Praxis**

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sowie die bereits vorhandene Literatur lassen einige Empfehlungen für die Praxis ableiten:

- die IV-Stellen sollten die Institutionen und Job Coaches explizit beauftragen, praktische Ausbildungsplätze im ersten Arbeitsmarkt zu suchen, wenn bei Personen die erwähnten personellen Schlüsselkompetenzen und Voraussetzungen (z.B.

Motivation, Zuverlässigkeit, Freundlichkeit, gute körperliche Gesundheit, leichte bis mittelschwere kognitive Einschränkungen) vorhanden sind

- die IV-Stellen sollten wenn immer möglich sicherstellen, dass PrA-Lernende verschiedene Praktika im ersten Arbeitsmarkt absolvieren können, sofern die Ausbildung im zweiten Arbeitsmarkt erfolgt; damit können wichtige neue Erfahrungen gesammelt und womöglich auch wertvolle Zertifikate oder Zeugnisse erlangt werden
- bei Vorhandensein der Schlüsselkompetenzen soll der Fokus bei der Berufswahl auf die Situation des ersten Arbeitsmarktes abgestimmt werden; zudem sollte darauf geachtet werden, dass eine entsprechende EBA-Ausbildung vorhanden ist; exotische praktische Ausbildungen sollten bei PrA-Lernenden, die Potenzial für eine eidgenössische Ausbildung haben, eher vermieden werden
- die Berufswahl sollte auch bei PrA-Lernenden sorgfältig und fundiert durchgeführt werden, vor allem bei denjenigen mit Potenzial für eine weiterführende Ausbildung oder für eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt
- es sollte eine möglichst langfristige Begleitung und Beratung des PrA-Lernenden stattfinden, auch nach Abschluss der Ausbildung beim Übergang 2, da die Entwicklungsschritte oft langsamer ablaufen; von Vorteil erfolgt diese Begleitung von derselben Bezugsperson; besonders wichtig ist dieser Aspekt, wenn die Eltern des PrA-Lernenden nicht genügend unterstützen können
- die Begleitung beim Übergang 2 sollte intensiviert werden im Hinblick auf die grosse Herausforderung, einen passenden Nischenarbeitsplatz mit einfacheren und sich wiederholenden Tätigkeiten zu finden; im Frühjahr vor Abschluss der PrA sollte eine Analyse vorgenommen werden im Hinblick auf das Potenzial für den ersten Arbeitsmarkt und den notwendigen Unterstützungsmassnahmen und die Entwicklungsschritte; bei Identifikation eines entsprechenden Potenzials sollte die Begleitung über den Ausbildungsabschluss hinaus fortgeführt werden

Eine weitere Idee bezieht sich auf das Thema der Praktika im ersten Arbeitsmarkt. Dieses könnte auch so gestaltet werden, dass ein solches Praktikum von z.B. zumindest 2 Wochen als obligatorisch eingeführt werden könnte. Es ist klar, dass es PrA-Lernende gibt, für welche diese Idee eine sehr grosse Herausforderung darstellen würde. Der Autor meint jedoch, dass es aber positive Einflüsse auf die Selbstreflexion und die Berufserfahrung des PrA-Lernenden haben könnte und dass damit Berührungängste in der Gesellschaft abgebaut werden könnten.

Darüber hinaus ist dem Autor aufgefallen, dass die Korrelationen zwischen den Leistungseinschätzungen bezogen auf den ersten Arbeitsmarkt beim Abschlussbericht der Institutionen und den vereinbarten Löhnen in den Arbeitsverträgen eher gering ausfallen.

Diese Einschätzung der Leistungsfähigkeit ist ein wichtiger Indikator bei der Rentenberechnung. Das heisst beispielsweise, dass bei einer Leistungsfähigkeit von 50% nach der PrA die Person eigentlich einen Lohn von CHF 2'000 erhalten müsste, wenn angenommen wird, dass eine ausgelernte Person ohne gesundheitliche Einschränkung CHF 4'000 verdient. Wie wir bei Punkt 4.1.1 gesehen haben, sind die vereinbarten Löhne tiefer. Dies liegt einerseits an der Schwierigkeit, die Leistungsfähigkeit des PrA-Absolventen gegen Ende der Ausbildung möglichst objektiv einzuschätzen und mit einheitlichen Referenzpersonen zu vergleichen. Andererseits ist der Autor der Meinung, dass eben diese ausgewiesene Leistungsfähigkeit konsequenter eingefordert werden sollte anhand von gerechten Löhnen bei Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, auch wenn der PrA-Absolvent parallel dazu eine IV-Rente erhält.

### **5.3 Kritische Reflexion**

Dem Autor war es ein Anliegen, mögliche Faktoren bei PrA-Absolventen zu finden, welche eine Integration nach der PrA begünstigen. Es haben sich einige interessante Aspekte gezeigt, auf welche in der Praxis fokussiert werden kann. Besonders spannend war der Vergleich der beiden Methoden, welche oft ähnliche Ergebnisse hervorbrachten. Allerdings ist zu erwähnen, dass die Sekundärdatenanalyse aus wissenschaftstheoretischer Sicht keine gesicherten Aussagen, Korrelationen oder Kausalzusammenhänge zulässt. Ein zentraler Punkt, welcher gefehlt hat, war eine Kontrollgruppe, womit statistische Aussagen hätten gemacht werden können. So konnten lediglich einige Tendenzen festgestellt werden, welche immerhin zu gewissen Thesen führten.

Beim Faktor der personellen Kompetenzen war es schwierig, eine einheitliche systematische Vorgehensweise anzuwenden, da die Abschlussberichte auch eine unterschiedliche Form aufwiesen. Die Auswahl der Schlüsselwörter (personelle Kompetenzen) erfolgte nicht systematisch. Zudem wurden diese Berichte auch stets aus subjektiver Sicht erstellt, wobei es keine vordefinierten und strukturierten Kompetenzen gab, welche systematisch beschrieben wurden. Die anderen Faktoren konnten weitgehend klar und eindeutig ausgewertet und in eine einfache statistische Form gebracht werden.

Bei den Experteninterviews wurde vor allem beim ersten Gespräch zu wenig strukturiert vorgegangen. Auch wurde ein Thema (Einfluss der Praktika im ersten Arbeitsmarkt auf die Übernahmewahrscheinlichkeit der PrA-Absolventen in den jeweiligen Betrieben) nicht angesprochen, was natürlich ungünstig ist.

Ein anderes Thema betrifft schliesslich die teils fragliche Datenqualität. Bei der internen Codierung der 160 Datensätze im Rahmen der Sekundärdatenanalyse hat sich z.B. gezeigt, dass der Begriff der Integration unterschiedlich verstanden wird. In 7 von 22 Fällen, welche gemäss interner Codierung eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreichten, wurde im

Abschlussbericht der PrA-Absolventen keine Integrationsfähigkeit festgestellt. Trotzdem wurden diese 7 Fälle bei der Datenanalyse verwendet.

#### **5.4 Zukünftige Forschung**

Dem Autor ist im Rahmen der vorliegenden Fragestellung lediglich die Längsschnittstudie von Hofmann et al. (2020a) bekannt, welche fundierte quantitative und qualitative Aussagen zur beruflichen Situation nach der PrA zulässt. Wie genau diese berufliche Situation aussieht (Angaben zum Lohn, Arbeitspensum, Rentenstatus), ist jedoch unbekannt. Ansonsten gibt es offenbar keine aktuelleren Forschungsarbeiten. Generell erstaunt diese schlechte Datenlage, da vor allem aus volkswirtschaftlicher Sicht ein beachtlicher finanzieller Aufwand mit der PrA verbunden ist. Beispielsweise wurden im Jahr 2016 etwa CHF 100 Millionen für die PrA/IV-Anlehre aufgewendet (Der Bundesrat, 2017). Die Studie von Baer et al. (2018) hat mit einer grossen Stichprobe personelle und situative Faktoren im Hinblick auf die Eingliederungsfähigkeit untersucht, wobei es keine Differenzierung der Ausbildungsniveaus gab.

Es wäre zum Beispiel spannend, die Stichprobe vorliegender Arbeit mit einer Kontrollgruppe hinsichtlich des Ausbildungsrahmens und der Praktika im ersten Arbeitsmarkt zu vergleichen. Oder die Faktoren der vorliegenden Arbeit könnten auch im Rahmen einer Längsschnittstudie anhand einer repräsentativen Stichprobe mit Direktbefragungen von PrA-Absolventen analysiert werden. So könnte z.B. untersucht werden, welche PrA-Absolventen nach vordefinierten Zeitpunkten nach der Ausbildung in welchem Arbeitsmarkt arbeiten und welchen Lohn sie dabei verdienen. Auf diese Weise könnten Kausalzusammenhänge zu den erwähnten Faktoren vorliegender Arbeit erforscht werden.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die schlechte statistische Datenlage, was auch Knöpfel (2018) festgestellt hat. Es hat sich beispielsweise bei der Statistik von INSOS (o. A., vgl. Punkt 2.6) gezeigt, dass rund 20% der PrA-Absolventen nach der Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt tätig sind. In der Studie von Hofmann et al. (2020a) waren es sogar deren 49% der Befragten, wobei die Stichprobe deutlich kleiner war. Bei vorliegender Untersuchung zeigten sich knapp 14% der 160 Personen, die integriert werden konnten. Bei genauer Differenzierung (vgl. Punkt 4.1.1) hat sich sogar gezeigt, dass lediglich 8% der PrA-Absolventen effektiv einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt erhielten. Wird also diese Zahl als Kriterium der Integration betrachtet, ist die Integrationsquote sehr tief. Der Autor vermutet deshalb, dass der Prozentsatz der integrierten PrA-Absolventen der INSOS-Statistik bei genauerer Betrachtung tiefer sein müsste. Mit der IV-Revision per Januar 2022 wurde versucht, diesen Bereich zu verbessern, indem spezifische Codierungen für IV-Leistungen eingeführt wurden.

## 6 Literaturverzeichnis

- Amt für Jugend und Berufsberatung. (2018). *Unterwegs ins Arbeitsleben. Berufswahl von Jugendlichen mit besonderem Bildungsbedarf*. (2. akt. Aufl.). Zugriff am 24.05.2020 unter [https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/themen/bildung/berufs-studien-laufbahnberatung/berufsberatung/unterwegs\\_ins\\_arbeitsleben\\_jugendliche\\_besonderer\\_bildungsbedarf.pdf](https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/themen/bildung/berufs-studien-laufbahnberatung/berufsberatung/unterwegs_ins_arbeitsleben_jugendliche_besonderer_bildungsbedarf.pdf)
- Baer, N., Frick, U., Besse, C., Cuonz, N. & Mat, M. (2018). *Beruflich-soziale Eingliederung aus Perspektive von IV-Versicherten. Erfolgsfaktoren, Verlauf und Zufriedenheit. Forschungsbericht Nr. 8/18*. Zugriff am 23.03.2022 unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/forschung/forschungspublikationen.exturl.html?lang=de&Inr=08/18#pubdb>
- Bachmann, K. H., Leuenberger, S. Z., Mouad, R. & Rastoldo, F. (2014). *Que font les jeunes 18 mois après l'obtention de leur diplôme de niveau secondaire II? Etat des lieux dans les cantons de Vaud et Genève*. Genève: SRED.
- Baumgartner, E., Greiwe, S. & Schwarb, T. (2004). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen (Kurzfassung). Forschungsbericht Nr. 4/04*. Zugriff am 19.06.2022 unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/forschung/forschungspublikationen.html>
- Bogner, A., Littig, B. & Menz W. (2014). *Interviews mit Experten: eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesamt für Statistik. (2015). *Geschützte Arbeit*. Zugriff am 31. Januar 2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit/geschuetzte-arbeit.html>
- Bundesamt für Statistik. (2021). *Sekundarstufe II: Abschlussquote*. Zugriff am 10.02.2022 unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/indicators/abschlussquote-sekii.html>

Bundesamt für Sozialversicherungen. (2021). *Vermeiden, dass Junge als Rentner/innen ins Erwachsenenleben starten. Hintergrunddokument*. Zugriff am 17.02.2022 unter <https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/faktenblaetter/Weiterentwicklung%20IV/higru-weiv-junge-rentner.pdf>

Bundesamt für Sozialversicherungen. (2022). *Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art (KSBE)*. Zugriff am 02.02.2022 unter <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6396#>

Bürgi, C. (2009). *Supported Employment. Berufliche Eingliederung für Menschen mit psychischen Störungen. Diplomarbeit eingereicht bei der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften*. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.

Dachverband der Behindertenorganisationen Schweiz Inclusion Handicap. (2017). *Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Zürich: SozArch Sachdokumentation DS 726.

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information. (2005). *ICF: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Neu-Isenburg: MMI Medizinische Medien Informations GmbH.

Der Bundesrat. (2016a). *Rolle der Sozialfirmen* [Bericht des Bundesrates]. Zugriff am 31.01.2022 unter [https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/fgg/berichte-vorstoesse/br-bericht-rolle-sozialfirmen.pdf.download.pdf/BR-Bericht\\_D\\_Rolle\\_der\\_Sozialfirmen\\_Po%20\\_13%203079\\_Carobbio.pdf](https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/fgg/berichte-vorstoesse/br-bericht-rolle-sozialfirmen.pdf.download.pdf/BR-Bericht_D_Rolle_der_Sozialfirmen_Po%20_13%203079_Carobbio.pdf)

Der Bundesrat. (2016b). *Rechte der Menschen mit Behinderungen: Erster Bericht der Schweiz an die UNO*. Zugriff am 25.02.2022 unter <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-62435.html>

Der Bundesrat. (2017). *IV-Anlehre und praktische Ausbildung nach INSOS* [Bericht des Bundesrates]. Zugriff am 24.11.2021 unter <https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/iv/berichte-vorstoesse/br-bericht-insos.pdf.download.pdf/49004.pdf>

- Eidgenössisches Departement des Innern. (o. J.). *Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Zugriff am 25.02.2022 unter <https://www.eda.admin.ch/eda/de/home/aussenpolitik/voelkerrecht/internationale-uebereinkommenezumschutzdermensenrechte/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen.html>
- Eser, K.-H. (2016). Lernbehinderung im Spiegel der ICF. Systemische Sicht und Definition. *Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik Bern*, (2), 10– 11.
- Fischer, E., Heger, M. & Laubenstein, D. (2011). *Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration und Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung*. Oberhausen: Athena.
- Frick, A. & Lampart, D. (2007). *Entwicklungen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt seit 1980*. Zugriff am 12.03.2022 unter [https://www.researchgate.net/publication/277169485\\_Entwicklungen\\_auf\\_dem\\_schweizerischen\\_Arbeitsmarkt\\_seit\\_1980](https://www.researchgate.net/publication/277169485_Entwicklungen_auf_dem_schweizerischen_Arbeitsmarkt_seit_1980)
- Früh, W. (2017). *Inhaltsanalyse. Theorie und Praxis* (9. Auflage). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Grob, A. & Jaschinski, U. (2003). *Erwachsen werden. Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (1. Aufl.). Basel: Beltz Verlag.
- Häfeli, K., Neuenschwander, M. & Schumann, S. (Hrsg.) (2015). *Berufliche Passagen im Lebenslauf : Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz*. Wiesbaden: Springer.
- Hofbauer, R. & Schwingsmehl, M. (2017). Bedeutet hohe Arbeitszufriedenheit, dass die Arbeitsbedingungen gut sind? *Zeitschrift für Sozialen Fortschritt*, 6, 85-106.
- Hofmann, C. & Häfeli, K. (2015). Übergang in den Arbeitsmarkt nach einer Attestausbildung. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (S. 189–218). Wiesbaden: Springer.



- Hofmann, C., Häfeli, K., Duc, B. & Lamamra, N. (2016). *Situation der Lernenden und Bewältigung von Übergängen im niederschweligen Ausbildungsbereich Qualitative Vorstudie*. Zugriff am 02.07.2022 unter [https://www.hfh.ch/sites/default/files/old/documents/Dokumente\\_FE/1\\_21.1\\_SBFI-Valorisierungsbericht\\_LUNA.pdf](https://www.hfh.ch/sites/default/files/old/documents/Dokumente_FE/1_21.1_SBFI-Valorisierungsbericht_LUNA.pdf)
- Hofmann, C., Häfeli, K., Krauss, A., Müller, X., Duc, B., Bosset, I. & Lamamra, N. (2020a). *Situation der Lernenden und Bewältigung von Übergängen im niederschweligen Ausbildungsbereich LUNA. Kurzbericht*. Zugriff am 01.02.2022 unter <https://www.hfh.ch/projekt/lernende-in-uebergangssituationen-im-niederschweligen-ausbildungsbereich-luna-hauptstudie>
- Hofmann, C., Häfeli, K., Duc, B. & Lamamra, N. (2020b). Zweijährige Grundbildung (EBA) und Praktische Ausbildung (PrA): Einige Hoffnungen erfüllt, aber Schwachstellen bleiben. *Panorama*, 34 (5), 14–15.
- Hupka-Brunner, S. & Wohlgemuth, K. (2014). Wie weiter nach der Schule? Zum Einfluss der Selektion in der Sekundarstufe I auf den weiteren Bildungsweg Schweizer Jugend - Übergang in den Arbeitsmarkt nach einer Attestausbildung. In M. P. Neuenschwander (Hrsg.), *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt* (S. 99-112). Zürich: Rüegger Verlag.
- INSOS. (2019). *Richtlinien für die praktische Ausbildung PrA*. Zugriff am 16.12.2021 unter <https://insos.ch/assets/PrA-FPra/Richtlinien-Praktische-Ausbildung.pdf>
- INSOS. (o. A.). *PRA-STATISTIK 2019/2020 Barrierefreier Einstieg ins Berufsleben*. Zugriff am 10.02.2022 unter <https://insos.ch/assets/PrA-FPra/PrA-Statistiken-2019-2020.pdf>
- Knöpfel, R. (2018). *Jung und beeinträchtigt – ein erfolgreicher Weg in die Arbeitswelt, Bestandsaufnahme, Handlungsansätze und Massnahmen zur Weiterentwicklung der erstmaligen beruflichen Eingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener mit Beeinträchtigungen*. Zürich: Compasso
- Kronenberg, B. (2021). *Sonderpädagogik in der Schweiz: Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren im Rahmen des Bildungsmonitorings*. Zugriff am 20.01.2022 unter <https://edudoc.ch/record/221116>

- Lamamra, N. & Duc, B. (2015). Die duale Berufsausbildung. Von einem sanften Übergang zur Arbeitswelt zu einer Anpassung an ihre neuen Mechanismen. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (S. 101-126). Wiesbaden: Springer.
- Medjedović, I. (2014). *Qualitative Sekundäranalyse. Zum Potenzial einer neuen Forschungsstrategie in der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer.
- OECD. (2013). *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Parpan-Blaser, A., Häfeli, K., Studer, M., Calabrese, S., Wyder, A. & Lichtenauer, A. (2014). *Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen. Arbeitsbiografien nach einer IV-Anlehre oder Praktischen Ausbildung*. Zürich: SZH-Verlag.
- Pool Maag, S. & Friedländer, S. (2013): Auf eine gelingende Kooperation im Netzwerk kommt es an! Herausforderungen und Bedingungen inklusiver Berufsbildung. *Journal für Schulentwicklung*, 17(4), 33-37.
- Pfister, K. & Sebestyén, I. (2019). *Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Umsetzung der Schweizer Behindertenpolitik*. Masterarbeit am Kompetenzzentrum für Public Management der Universität Bern.
- Rheinberg, F. (2004). *Motivation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schafer, Y. & Baeriswyl, F. (2015). Erfolg in der Berufsbildung. Faktoren des objektiven Ausbildungserfolgs bei Absolventen/-innen der dualen kaufmännischen Berufslehre. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Hrsg.), *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz* (S. 127-160). Wiesbaden: Springer.
- Schauvelberger, D. (2013). *Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt*. Luzern: Interact.

- Scherrer, A. (2012). *Praktische Ausbildung nach INSOS (PrA) - Arbeitsmarktintegration bei Jugendlichen mit einer geistigen Behinderung*. Masterarbeit an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich.
- Schmidlin, S., Borer, J., Allemann, E. & Clerc, R. (2017). Angebote am Übergang I für Jugendliche mit gesundheitlichen Einschränkungen. Bericht im Rahmen des dritten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP3-IV). Bern: BSV [Bundesamt für Sozialversicherungen].
- SECO. [Staatssekretariat für Wirtschaft]. (2010). *Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung*. Zugriff am 31.01.2022 unter <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/20056.pdf>
- SECO. (2014). *Bericht Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit*. Zugriff am 31.01.2022 unter [https://avenir50plus.ch/avplus50/wpcontent/uploads/2017/01/Bericht\\_Gruppe\\_Arbeitsmarktfahigkeit\\_2014.pdf](https://avenir50plus.ch/avplus50/wpcontent/uploads/2017/01/Bericht_Gruppe_Arbeitsmarktfahigkeit_2014.pdf)
- Sommerfeld, P., Hollenstein, L. & Calzaferri, R. (2011). *Integration und Lebensführung. Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2021). *Berufsbildung in der Schweiz, Fakten und Zahlen 2021*. Biel: Gassmann.
- Studer, A. (2019). *Der IKN läutet für die PrA eine neue Ära ein*. Zugriff am 07.03.2022 unter <https://blog.insos.ch/de/der-ikn-laeutet-fuer-die-pra-eine-neue-aera-ein>

## 7 Rechtsquellenverzeichnis

BehiG. *Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2002, SR 151.3*

BV. *Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101*

IVG. *Bundesgesetz über die Invalidenversicherung vom 19. Juni 1959, SR 831.20.*

UNO-BRK. *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Abgeschlossen in New York am 13. Dezember 2006, Von der Bundesversammlung genehmigt am 13. Dezember 2013, Beitrittsurkunde von der Schweiz hinterlegt am 15. April 2014, In Kraft getreten für die Schweiz am 15. Mai 2014, SR 0.109.*

## **8 Anhang**

Anhang A: Leitfaden Experteninterview .....	62
---	----

## Anhang A

### Leitfaden im Rahmen des Experteninterviews

Datum des Interviews:

Interviewer:

Experte:

Funktion:

Firma / Institution:

in der Firma seit:

Thema	Fragen / Inhalte
Einführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Begrüßung, Grund für Gespräch, Zeitrahmen, Datenschutz und Vertraulichkeit, Abgabe Einverständniserklärung</li> </ul>
Definition Integration	<ul style="list-style-type: none"> <li>was heisst für Sie Integration?</li> <li>welche Rolle spielt dabei der finanzielle Aspekt?</li> </ul>
Personelle Variablen bei Absolventen der praktischen Ausbildung (PrA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>welche personellen Variablen spielen bei PrA-Absolventen eine zentrale Rolle im Hinblick auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt?</li> <li>welche gesundheitlichen Diagnosen sprechen eher für eine Integration?</li> </ul>
Situative Variablen bei Absolventen der praktischen Ausbildung (PrA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>welche situativen Variablen sind bei PrA-Absolventen wichtig im Hinblick auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt?</li> <li>gibt es Berufsfelder, bei denen eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt eher möglich ist? Weshalb?</li> <li>welche Rolle spielt das Umfeld bei PrA-Absolventen, die einen Arbeitsvertrag im ersten Arbeitsmarkt erhalten?</li> </ul>
Rolle der PrA-Ausbildung für die Integration generell	<ul style="list-style-type: none"> <li>welche Rolle bei der Integration spielt die PrA-Ausbildung generell?</li> <li>wie ist die Tendenz im Arbeitsmarkt in Bezug auf das Angebot der PrA-Ausbildungen?</li> <li>welchen Einfluss hat der Ausbildungsrahmen auf eine mögliche Integration?</li> </ul>
Die PrA-Ausbildung und die	<ul style="list-style-type: none"> <li>seit wann gibt es PrA-Ausbildungen im 1.</li> </ul>

Privatwirtschaft	<p>Arbeitsmarkt (1. AM)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• weshalb bieten Firmen PrA-Ausbildungen im 1. AM an?</li> <li>• welches sind die Anreize und Herausforderungen für Firmen?</li> <li>• gibt es Firmenstrukturen, die eine Durchführung einer PrA-Ausbildung im 1. AM begünstigen?</li> <li>• führen PrA-Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt zu einer höheren Wahrscheinlichkeit, später im 1. AM einen Arbeitsvertrag zu erhalten?</li> </ul>
Politische Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gibt es fördernde oder hemmende politische Rahmenbedingungen für PrA-Ausbildungen im 1. AM?</li> <li>• welche Rolle spielen die Branchenverbände?</li> </ul>
Die Schule bei der PrA-Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• welche Rolle spielt der schulische Teil bei der PrA-Ausbildung?</li> <li>• welche Herausforderungen gibt es dabei?</li> </ul>
Image der PrA-Ausbildung im 1. AM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wie ist das Image der PrA-Ausbildung in der Privatwirtschaft?</li> <li>• wie könnte man die PrA-Ausbildung attraktiver machen in der Privatwirtschaft?</li> </ul>
Nischenarbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gibt es Zusammenhänge zwischen PrA-Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt und Nischenarbeitsplätzen?</li> <li>• welche Herausforderungen gibt es bei der Akquise von Nischenarbeitsplätzen?</li> <li>• wie beurteilen Sie die Entlohnung von PrA-Absolventen in Nischenarbeitsplätzen?</li> </ul>
Empfehlungen / Anregungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gibt es offene Punkte oder Ideen und Anliegen, welche Sie im Zusammenhang mit den besprochenen Themen haben?</li> </ul>
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Danksagung</li> <li>• weiteres Vorgehen</li> </ul>