

Barrierefreier Arbeitsmarkt? Eine Herausforderung

Barrierefreiheit im Arbeitsmarkt ist eine Herausforderung und wird sozialstaatlich nur zu Teilen abgedeckt. Dies bedingt ein möglichst flexibles Mandatsverständnis.

Text: Christoph Tschanz, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Departement Soziale Arbeit BFH

Barrierefreiheit bedeutet Zugang für alle zu allem, unabhängig von der persönlichen Beeinträchtigung. Viele Menschen mit Behinderungen haben jedoch im Laufe ihres Lebens Bildungserfahrungen gemacht, die von Erfahrungen mit Barrieren auf verschiedenen Ebenen durchzogen sind. Sie machen und haben «Karrieren mit Barrieren» (Meier Rey/Vökt-Iseli 2000).

Barrierefreiheit im Schweizer Arbeitsmarkt und Sozialstaat?

Die Sicherung des barrierefreien Zugangs zum Arbeitsmarkt in der Schweiz hinkt der Sicherung in anderen westlichen Staaten hinterher (Tschanz 2017). Das Ziel der Barrierefreiheit steht dem liberalen Arbeitsmarkt gegenüber, der (starke) regulative Eingriffe ablehnt. So fehlen in der Schweiz gesetzliche Verpflichtungen für private Arbeitgeber*innen, es gibt keine Quotenregelungen, und es gibt keine strengen Antidiskriminierungsgesetze (Nadai/Gonon/Rotzetter 2018; Tschanz 2017).

Früher waren die «Karrieren mit Barrieren» (Meier Rey/Vökt-Iseli 2000) relativ sicher flankiert von sozial-

staatlichen Sicherungsmassnahmen, bei denen die Invalidenversicherung (IV) die wichtigste Rolle gespielt hat. Mit der Umsetzung der vierten IV-Revision startete vor bald 20 Jahren aber eine Reihe bedeutender Reformen, die sich an einem neuen Aktivierungsparadigma orientierten und den Zugang zu Leistungen selektiver gestalteten (Tschanz 2017).

Das Aktivierungsparadigma hilft zwar einigen Menschen, die Barrieren zu überwinden. Gleichzeitig ist aber die sozialstaatliche Brücke, die von den Barrieren weg führt, schmaler geworden.

Das Recht auf Gleichheit und das Recht auf Verschiedenheit

In der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung sind für die Soziale Arbeit zwei gleichwertige Rechte anzuerkennen, die miteinander in einem Spannungsfeld stehen: Das Recht auf Gleichheit und das Recht auf Verschiedenheit (Düber/Rohrman/Windisch 2018).

Menschen mit Behinderung haben einerseits das Recht auf Gleichheit und somit das Recht, nicht abgegrenzt, ausgegrenzt oder benachteiligt zu werden.



Andererseits haben Menschen mit Behinderung das Recht auf Verschiedenheit und somit das Recht, in ihrer Verschiedenartigkeit respektiert zu werden, bzw. das Recht, nicht zwangsangegliedert oder zwangsnormalisiert zu werden.

Barrierefreiheit stellt im Idealfall eine kompromisshafte Auflösung dieses Spannungsfeldes dar: Das Recht auf Gleichheit wird so mit dem Recht auf Verschiedenheit verwoben, damit zur Sicherstellung von Gleichheit gerade auch die verschiedenartigen Bedürfnisse von verschiedenartigen Personen mitgedacht, mitgeplant, mitgebaut und abgesichert werden. Eine Barriere abbauen setzt die Anerkennung von Verschiedenheit voraus, als Effekt stärkt sie aber die Gleichheit.

Im Schweizer Arbeitsmarkt gelingt die Auflösung dieses Spannungsfeldes nur teilweise. Das Recht auf Verschiedenheit im Arbeitsmarkt ist schwach abgesichert. Verschiedenartige Personen sollen sich möglichst einer «Eingliederung» in den Arbeitsmarkt unterziehen, wie es die IV-Begrifflichkeit passend zur gegenwärtigen Praxis fordert. Dabei geht es darum, möglichst ein angeglichenes Glied in einer gleichartigen Kette zu werden. Gemeint ist dabei eben gerade nicht die alternative Begrifflichkeit Inklusion, die viel stärker das Recht auf Verschiedenheit mitdenkt und mit dem Recht auf Gleichheit verwebt (vgl. Wiese 2023).

Ein flexibles Mandatsverständnis als Notwendigkeit

Spannungsfelder bringen es mit sich, dass man, je nach Kontext und Einzelfall, unterschiedliche Aufträge erfüllen muss, die sich eigentlich widersprechen. Der Widerspruch entsteht aus dem unaufgelösten Spannungsfeld selbst.

Für die Soziale Arbeit ist es wichtig, keines der beiden Rechte zu verabsolutieren, da dies in eine Sackgasse führen kann. Vielmehr muss die Soziale Arbeit aufgrund der Widersprüchlichkeit ein flexibles Mandatsverständnis aufweisen.

Diese Flexibilität bewegt sich idealerweise innerhalb der Klammer zwischen dem Ziel der «Gleichheit ohne Angleichung» und dem Ziel der «Verschiedenheit ohne Stigmatisierungen» (Düber/Rohrman/Windisch 2018, S. 259).

Ein sehr legitimer Auftrag für die Soziale Arbeit kann deshalb in der Unterstützung beim Aufbau von personenbezogenen und umweltbezogenen Ressourcen liegen, um am Arbeitsmarkt partizipieren zu können (Wiese 2023). Wenn dabei der Zwang zur Angleichung aber zu gross wird, kann ebenso legitimerweise der Auftrag gerade darin liegen, den Weg über die sozialstaatliche Brücke zu öffnen.

Als politisches Mandat kann der Auftrag der Sozialen Arbeit sehr legitimerweise darin liegen, den Zugang zum Arbeitsmarkt für alle zu fordern. Ebenso legitim ist andererseits die Möglichkeit, das politische Mandat dahingehend zu verstehen, sich für stigmafremde Alternativen zur bezahlten Arbeit einzusetzen und somit den

Auftrag darin zu sehen, gerade gegen die Norm zu arbeiten, dass alle im bezahlten Arbeitsmarkt tätig sein müssen.

Als weitere Möglichkeit ist der Einsatz für eine längerfristig bessere Verwobenheit des Rechts auf Gleichheit mit dem Recht auf Verschiedenheit eine sehr legitime Interpretation eines politischen Mandats. •

Literatur

- Düber, M., Rohrman, A., Windisch, M. (2018). Barrierefreie Partizipation. Herausforderung für die Soziale Arbeit. In: Stehr, J., Anhorn, R., Rathgeb, K. (Hrsg.), *Konflikt als Verhältnis – Konflikt als Verhalten – Konflikt als Widerstand. Widersprüche der Gestaltung Sozialer Arbeit zwischen Alltag und Institution*, S. 253–264, Wiesbaden: Springer VS
- Meier Rey, C., Vökt-Iseli, R. (Hrsg.) (2000). *Karrieren mit Barrieren. Lebensberichte von Menschen mit Behinderungen*. Wädenswil: Verlag mit dem Pfeil im Auge
- Nadai, E., Gonon, A., Rotzetter, F. (2018). Costs, risks and responsibility. Negotiating the value of disabled workers between disability insurance and employers. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 44 (3), 405–422
- Tschanz, C. (2017). Zwischen Barrierefreiheit, Aktivierung und Markttradikalismus. Der Zugang zum Arbeitsmarkt durch die Invalidenversicherung. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 23 (3), 27–35
- Wiese, A. (2023). Soziale Arbeit als Inklusionsprofession? Zum Verhältnis von Inklusion als Menschenrechtsprinzip und Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession. In: Bruhn, L., Homann, J., Nauerth, M., Saerberg, S. (Hrsg.), *Disability Studies und Soziale Arbeit*, S. 132–144. Weinheim: Beltz Juventa