



Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt  
**Amt für Sozialbeiträge**

► Behindertenhilfe

# «Zukunft Arbeit»

**Teilhabe an der Arbeitswelt – Begriffe und Stossrichtungen**

**Abteilung Behindertenhilfe Basel-Stadt**

Stand: Q3 2023, Rückfragen/Anregungen: [stefan.tomka@bs.ch](mailto:stefan.tomka@bs.ch)



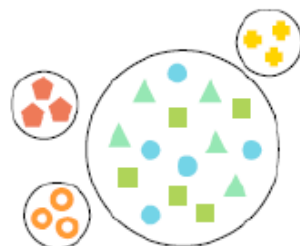
## Inklusionsbegriffe

### Exklusion



Menschen mit Behinderungen werden von der Gesellschaft ausgeschlossen

### Segregation



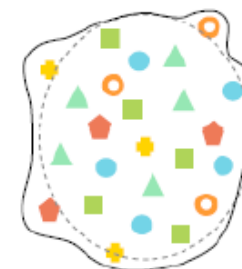
Menschen mit Behinderungen werden nach Fähigkeiten oder Beeinträchtigungen sortiert

### Integration



Menschen mit Behinderungen werden in das bestehende System integriert

### Inklusion



Menschen mit Behinderung gehören von Anfang an mitten in die Gesellschaft

Individuelle Förderung in einem inklusiven Setting



## **Arbeitsbegriff aus gesellschaftlicher Sicht: Welche Definition?**

**Der Arbeitsbegriff sollte für alle Menschen derselbe sein.**

...sonst wäre er nicht ausgerichtet auf Gleichstellung/gesellschaftliche Inklusion.

**Der Arbeitsbegriff bezieht sich idealerweise auf gesellschaftlich eingebettete Arbeit**

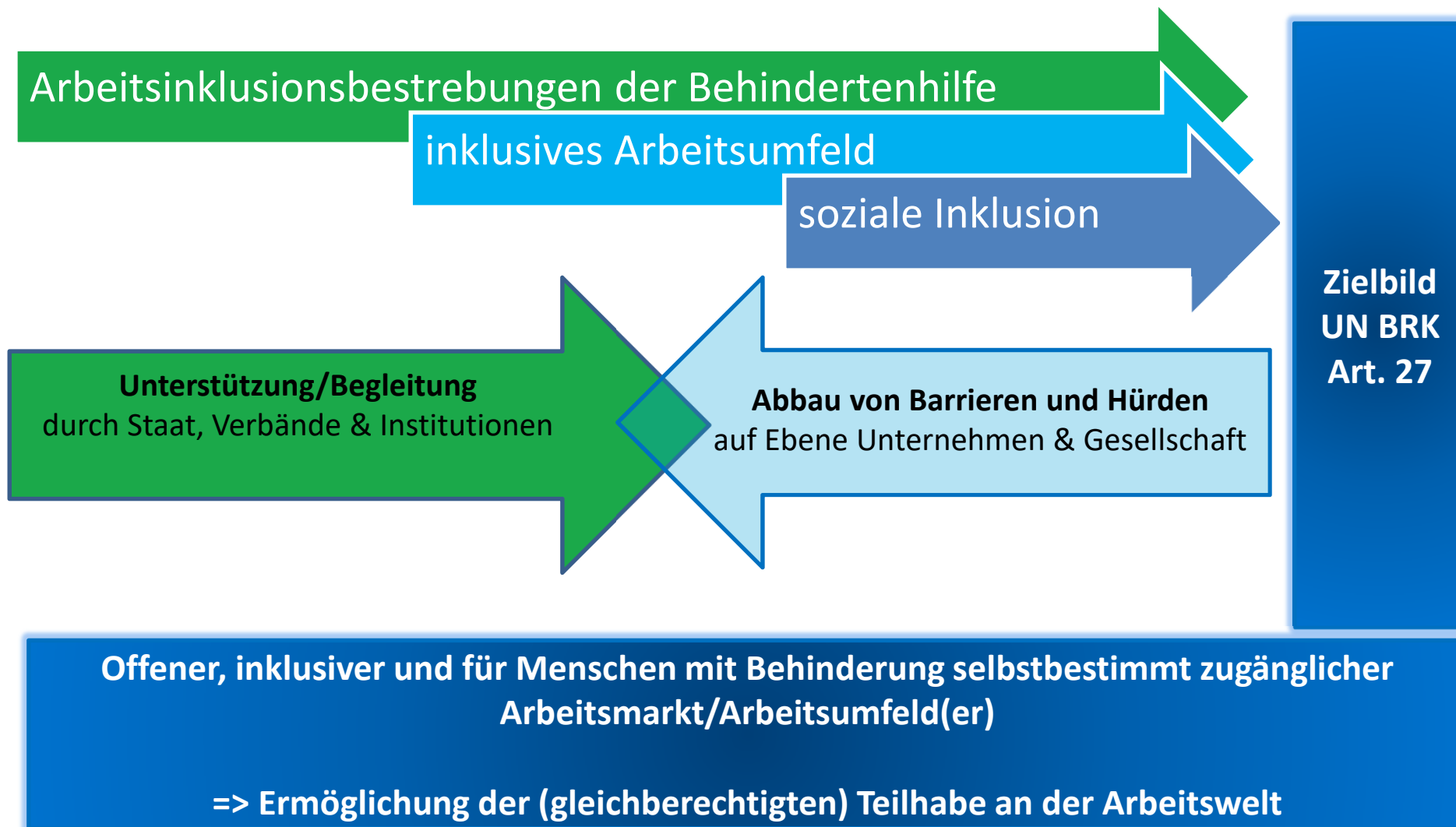
...sonst wäre er nicht ausgerichtet auf Teilhabe (an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung).

**Der Arbeitsbegriff bezieht sich idealerweise auf die Teilhabe an der gesellschaftlichen Wertschöpfung/Arbeitsteilung**

...sonst wäre er nicht orientiert an einem sinnstiftendem Beitrag zur Gesellschaft.

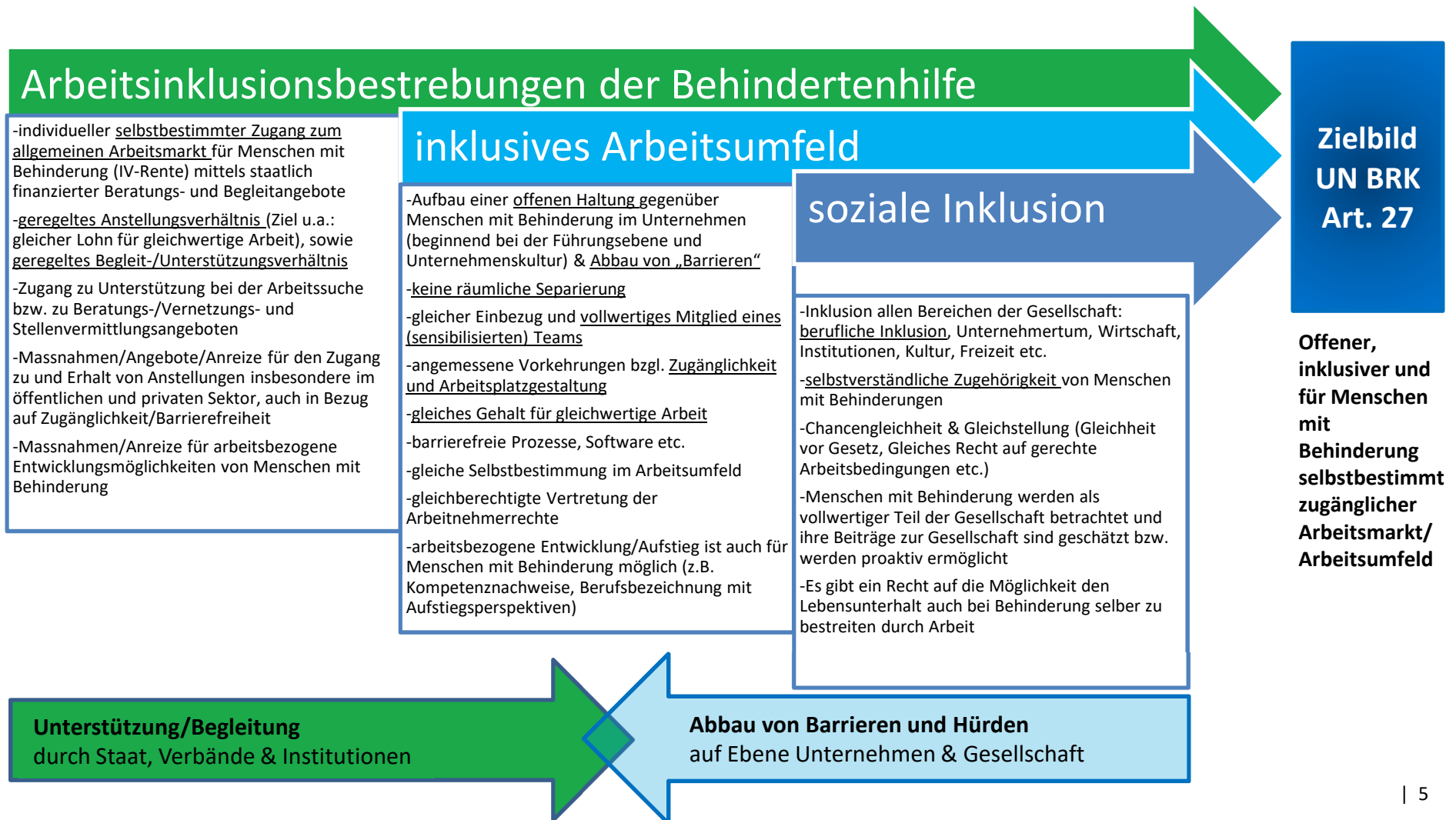


## Inklusionsbegriff in Bezug auf Arbeit: drei Ebenen der Forderungen der UN-BRK Artikel 27 (Arbeit)





# Inklusionsbegriff in Bezug auf Arbeit: drei Ebenen der Forderungen der UN-BRK Artikel 27 (Arbeit)





## **Inklusion im Bereich Arbeit – Ziele UN BRK Art. 27**

### UN Concluding observations on the initial report of Switzerland, 2022

- Kritik bzgl. der **noch bestehenden Segregation** von Menschen mit Behinderungen auf dem «geschützten Arbeitsmarkt».
- Kritik an den **Barrieren** für Menschen mit Behinderungen bzgl. Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und dadurch hohe Arbeitslosigkeit (speziell bei Frauen mit Behinderung).

#### **Geforderte Massnahme:**

- Massnahmen zum **Wechsel vom geschützten in den allgemeinen Arbeitsmarkt** (privater und öffentlicher Sektor), dies bei gleichem Gehalt für gleiche Arbeit und in einem inklusivem Arbeitsumfeld mit Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung.
- Massnahmen auf allen Ebenen um den **Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt** diskriminierungsfrei sicherzustellen (privater und öffentlicher Sektor).
- Massnahmen um die Anstellung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt zu verbessern wie: **Zielgrössen, Gesetze, Aktionsprogramme und Anreizsetzung** (speziell für Frauen mit Behinderung).



## Massnahmen auf Bundesebene

### Behindertengleichstellungsgesetz

Das BehiG fokussiert im Bereich Arbeit lediglich auf die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse des Bundes (Art. 3 Bst. g BehiG). Der Bundesrat hat als Zielvorgabe festgelegt, dass der Anteil von Beschäftigten mit Behinderungen 1 bis 2% betragen soll (Eidgenössisches Personalamt, Personalstrategie Bundesverwaltung 2016–2019, S. 17). Die in der Botschaft zum BehiG geäusserte Hoffnung, dass der Bund als Arbeitgeber eine Signalwirkung auf die Kantone ausübe, hat sich bislang kaum erfüllt.<sup>19</sup>

Vorstösse/Erfahrungen dazu in den Kantonen: AG, ZG, SG, BS



## Massnahmen auf Bundesebene

Teilrevision Behindertengleichstellungsgesetz (bis Ende 2023 zur Vernehmlassungsvorlage)

Stossrichtung:

- Schutz vor **Diskriminierung**
- Arbeitgebende\* müssen **Benachteiligungen abbauen**

EDI/EBGB: Programm «Arbeit» 2023-2026\*\*

Betrifft breite Definition Behinderung (nicht nur IV-Rentner).

- **Vorbildfunktion von öffentlichen Arbeitgebenden** bei Schaffung von inklusiven Arbeitsumfeldern stärken
- Realisierung **inklusive Arbeitsumfelder** bei privaten Arbeitgebenden erleichtern.
- **Durchlässigkeit** des Übergangs vom ergänzenden zum allgemeinen Arbeitsmarkt fördern.
- Als Querschnittsthema:
  - **Ausrichtung des regulatorischen Umfelds** auf die Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung erhöhen.\*\*\*





## **Bikantonale Bedarfsplanung 2023-2025 der Behindertenhilfe BS/BL**

Die Leistungsangebote der Behindertenhilfe werden immer vielfältiger, heterogener und damit auch unübersichtlicher. Damit die Personen mit Behinderung selbstbestimmt eine Wahl treffen können, müssen sie ihren Bedarf formulieren, ihre Rechte und Pflichten sowie die Angebote der Behindertenhilfe gut kennen. Daher sind Beratungsleistungen zur Befähigung von Personen mit Behinderung besonders wichtig.

**In der kommenden Bedarfsplanungsperiode muss geklärt werden, in welchem Umfang und in welchen Bereichen zusätzliche Beratungsleistungen aufzubauen sind. Folgende Beratungsleistungen stehen dabei im Fokus: (1) INBES-Leistungen; (2) Vermittlung von **Assistenzleistungen**; (3) **Jobcoaching**; (4) Peerberatung.**



## Inklusion im Bereich Arbeit – Ziele UN BRK Art. 27

### Art. 27 Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die **Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit** zu verdienen, die in einem **offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird**. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschliesslich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschliesslich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem:

- a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschliesslich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
  - b) **das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen**, einschliesslich **Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit**, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschliesslich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
  - c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
  - d) Menschen mit Behinderungen **wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen** und beruflichen **Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung** sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
  - e) **für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes** und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
  - f) **Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern**;
  - g) **Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen**;
  - h) **die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Massnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Massnahmen, Anreize und andere Massnahmen gehören können**;
  - i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
  - j) **das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern**;
  - k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.
- (2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.



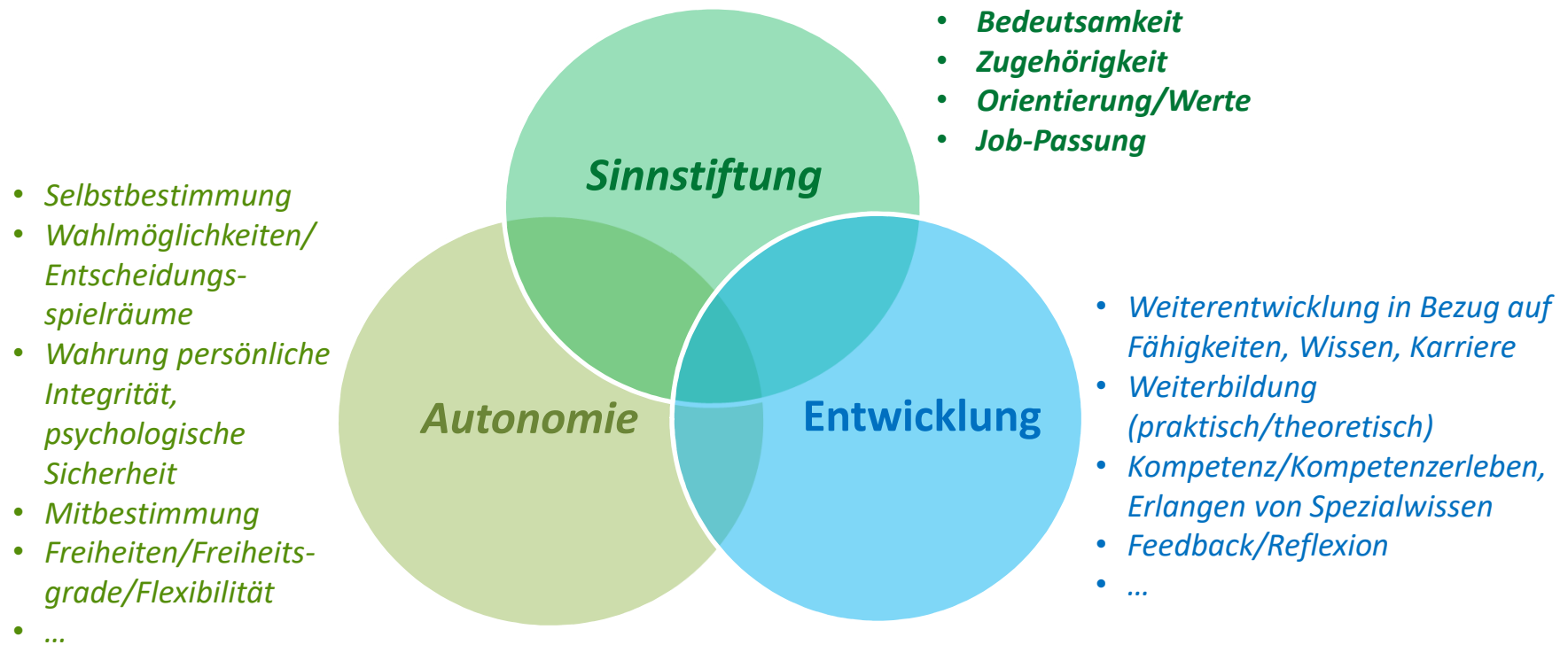
## Vorteile von Inklusion aus Sicht Unternehmen allgemeiner Arbeitsmarkt

- *Sie schöpfen das volle **Fachkräftepotenzial** aus:*  
Aufgrund des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels ist es wichtig, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen zu erkennen und zu nutzen.
- *Ihr Unternehmen zeigt sich **fortschrittlich**:*  
Diversität in Arbeitsgruppen kann die Innovationsfähigkeit, die Bandbreite an Perspektiven und die Qualität der Ideen fördern.
- *Sie verbessern ihr **Kundenverständnis und -service**:*  
Menschen mit Behinderungen gehören zu einer möglichen Kundengruppe und können ihre unmittelbaren Erfahrungen in die Entwicklung und Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen einbringen.
- *Sie präsentieren sich als Firma mit **sozialer Verantwortung**.*  
*Ein wichtiges Kriterium für viele Arbeitnehmende.* Mit der Einstellung von Menschen mit Behinderungen nimmt ein Unternehmen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahr.

Quelle: Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB)



## Orientierung an der Wertetrias der Arbeit



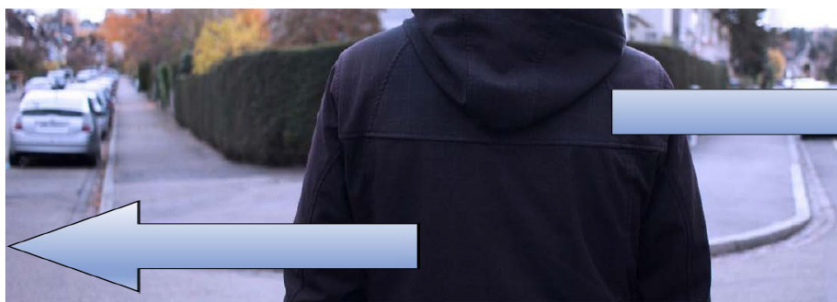
### → Orientierung an der Wertetrias bei der Gestaltung von Arbeitsumfeldern

somit auch Ausrichtung daran bei Angeboten zur Teilhabe an der Arbeitswelt



## Teilhabe an der Arbeitswelt: Bedeutung?

Konntest du wählen, in welche Richtung du dich entwickelt hast? Hast du eine Arbeit? Was bekommst du dafür?



Quelle: Giulia Brogini (EGBG), Eröffnungsvortrag Fachtagung «Zukunft Werkstatt» 4.11.2021

Kannst **du wählen**, in welche Richtung du dich **entwickeln willst**? Ist dir deine **Arbeit** wichtig? Bekommst du einen **Lohn** dafür?



Quelle: Giulia Brogini (EGBG), Eröffnungsvortrag Fachtagung «Zukunft Werkstatt» 4.11.2021

- **Teilhabe: Jedem Menschen soll man diese Fragen stellen dürfen.**
- Folgefrage: Was bedeutet es konkret, sagen zu können «Ich habe Arbeit»?**
- **Wie definiert sich also ein vollwertiges Arbeitsumfeld?**



## Teilhabe an der Arbeitswelt: Arbeitsumfeld

### weitere beispielhafte mit der Wertetrias zusammenhängende Fragen zum Arbeitsumfeld:

- Ist meine Arbeit gesellschaftlich anerkannt/bedeutsam?
- Fühle ich mich anerkannt und gewertschätzt in meiner Organisation?
- Habe ich ein Gefühl des Dazugehörens in meiner Organisation?
- Fühle ich mich anerkannt und gewertschätzt durch meinen Vorgesetzten?
- Bin ich Teil eines funktionierenden, leistungsfähigen, vertrauensvollen, offenen und unterstützenden Teams?
- Habe ich Wege für persönliche Entwicklung in meiner Tätigkeit (und darüber hinaus)?
- Passt die Organisation (Werteorientierung) zu mir und habe ich die Möglichkeit, mir ein passendes/passenderes Arbeitsumfeld zu suchen?
- ...



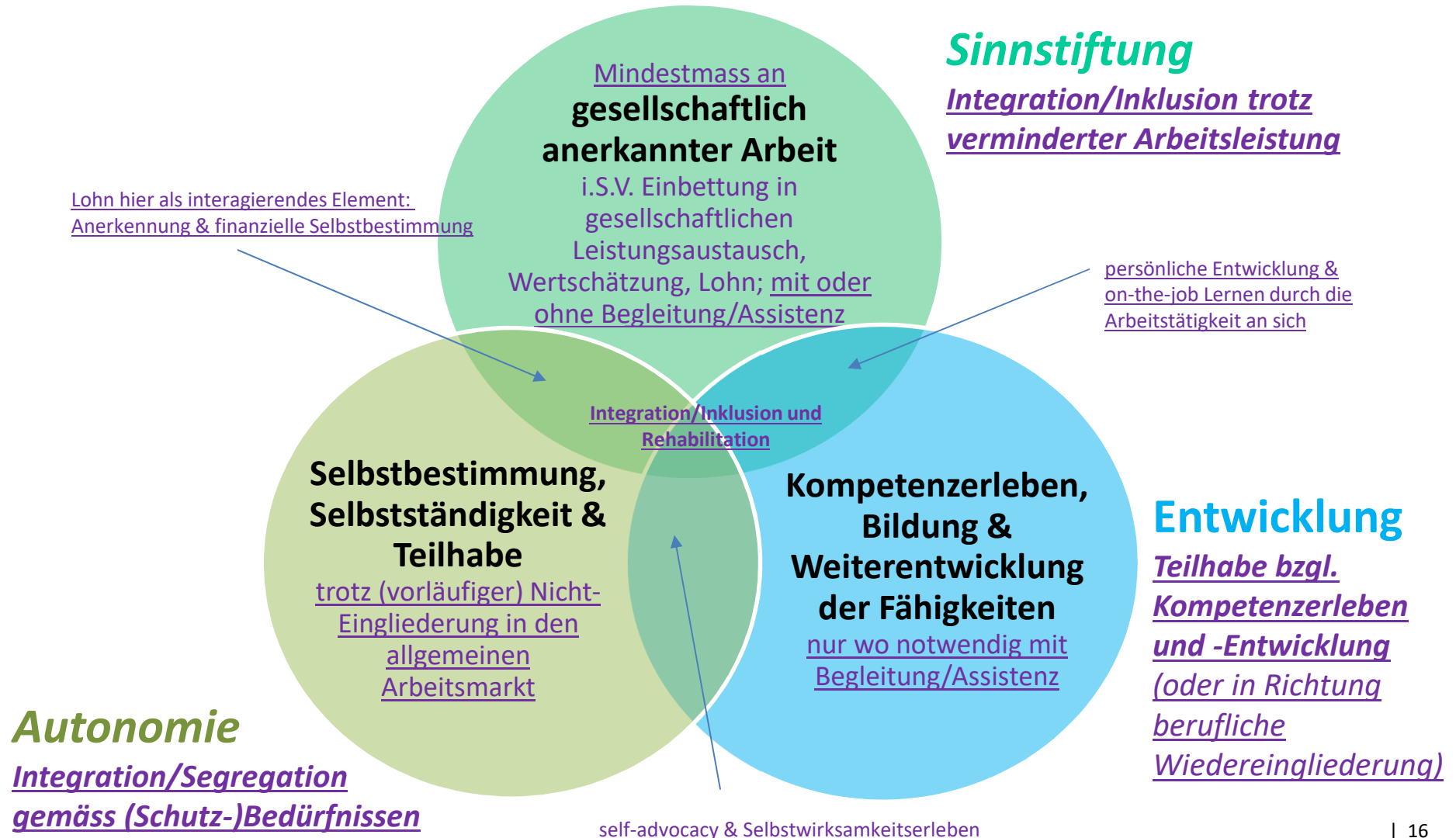
## Arbeit = bestimmte (Arbeits-)Bedingungen/Arbeitsumfeld?

Was gehört konkret in unserer heutigen Gesellschaft dazu, um sagen zu können «Ich habe Arbeit»?:

1. **Eine Funktion/Rolle haben** → Verdeutlicht, dass man eine Tätigkeit mit Bedeutung hat und in ein grösseres ganzes eingebettet ist. Dazu gehören auch entsprechende Verantwortungsbereiche und Befugnisse.
2. **Aufgaben/Ziele haben** → Ohne Aufgaben und Ziele hat die Tätigkeit keine Ausrichtung, keine Orientierung und verliert an Bedeutsamkeit.
3. **Aufgaben, die eine Bedeutsamkeit für den gesellschaftlichen Leistungsaustausch haben.**
4. **Eine formelle Bestätigung des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertrag nach OR, Arbeitszeugnis, etc.) bzw. Festlegung von Schutz/Rechten/Pflichten** → Ermöglicht Autonomie in Bezug auf neue Arbeitssuche und Verteidigung der eigenen Rechte.
5. **Für die Arbeit einen geregelten Lohn erhalten** → Zeigt gesellschaftliche Anerkennung, ermöglicht finanzielle Autonomie, verringert Abhängigkeitsstrukturen.
6. **Geregelte Arbeitszeiten bzw. Arbeitnehmerschutz/Sicherheit/Gesundheit** → Schutz vor Ausnutzung, Erholung, Ermöglichen der Freizeitgestaltung neben der Arbeit (z.B. Ferien, Teilnahme an Kultur) etc.
7. **Mitsprache/Interessensvertretung (Gewerkschaftsrechte)** → Mitgestaltung und Sicherstellung, dass es keine Ausnutzungsverhältnisse gibt im Angestelltenverhältnis.
8. **Freie Wahl** → Wahl des Arbeitsumfeldes und möglicher Wechsel bei Problemen.



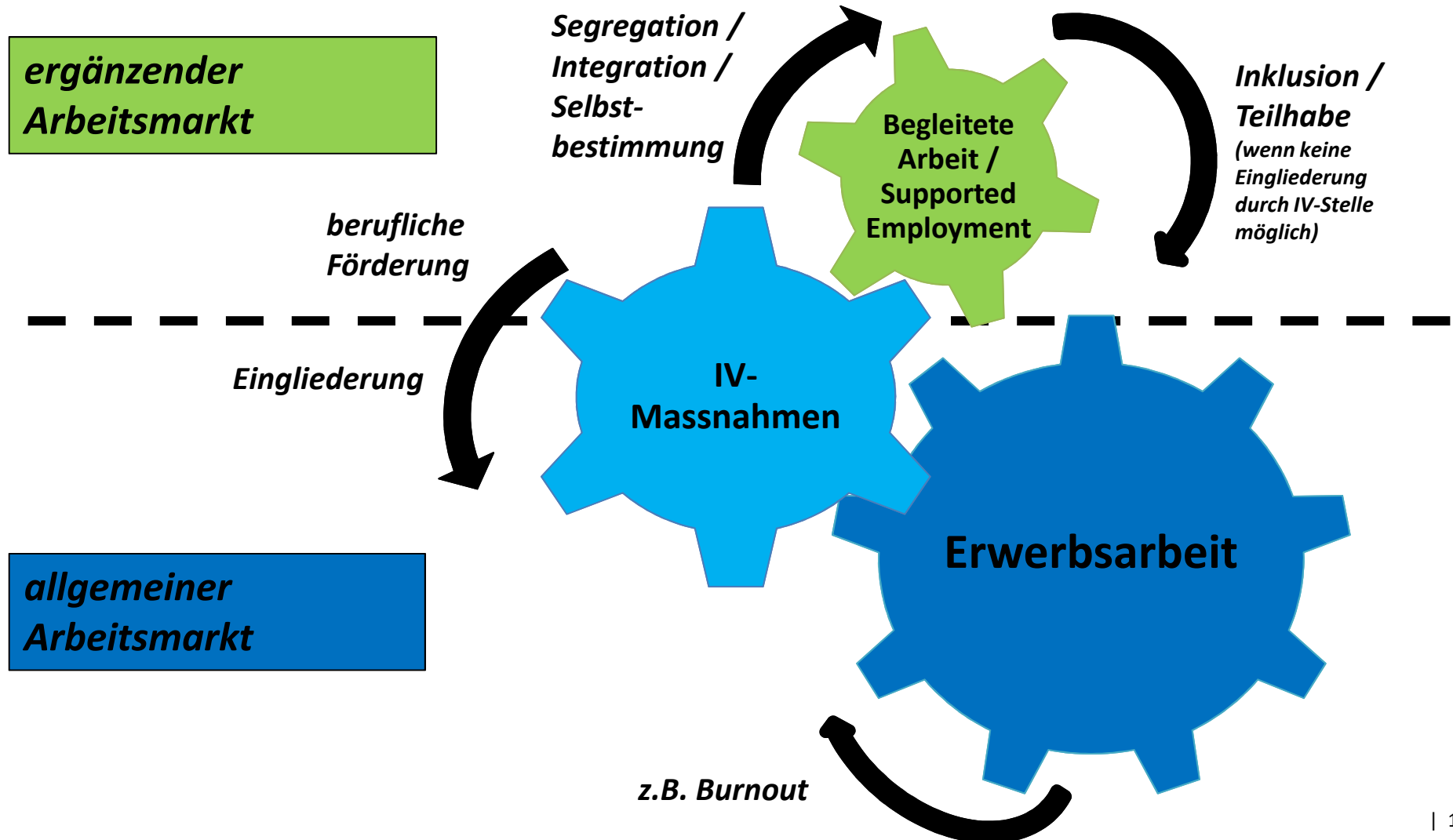
## Funktionen/Werte von Arbeit im Kontext «Behinderung»





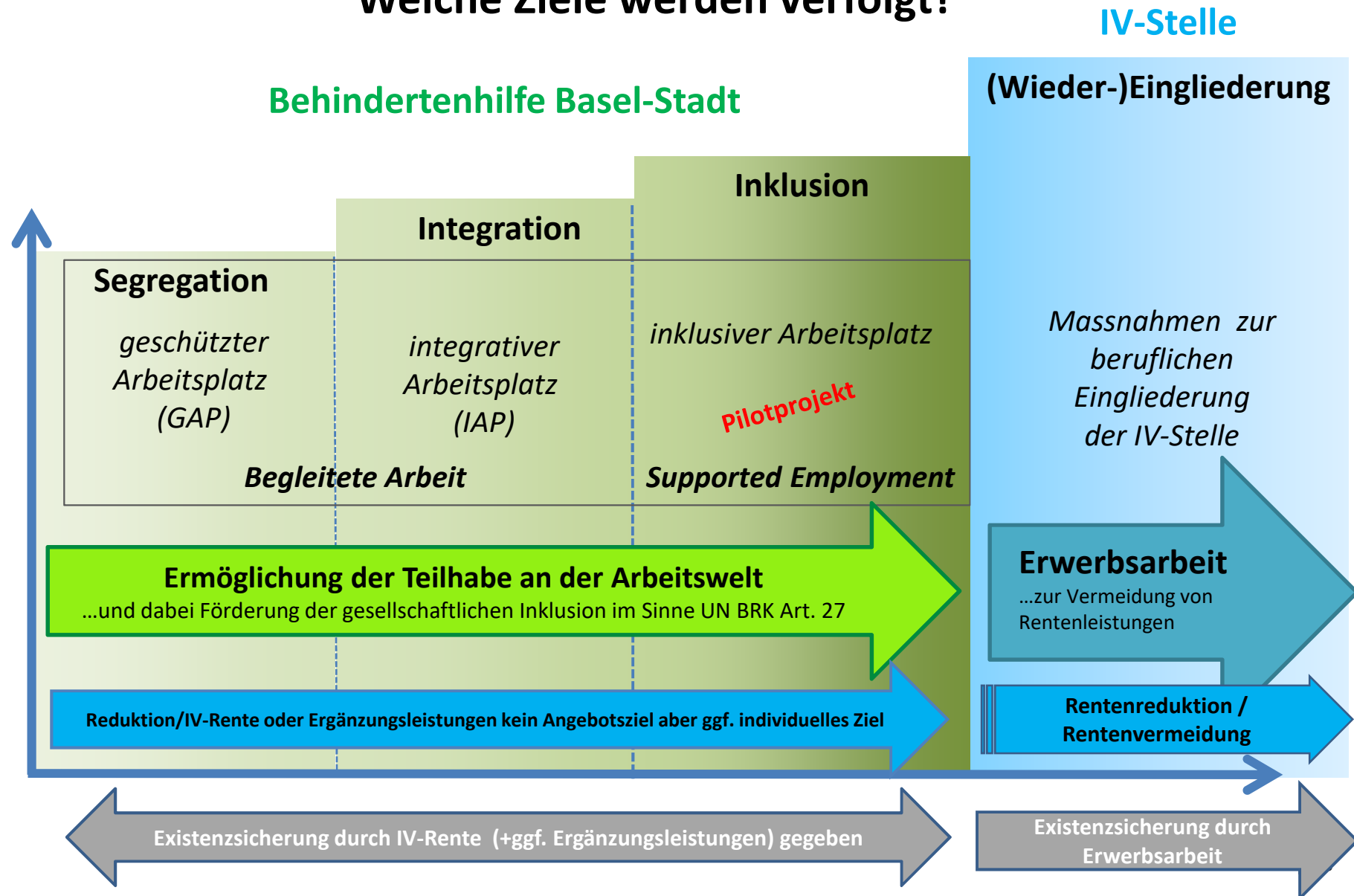


## Arbeitsmärkte und die Rolle der Behindertenhilfe (grünes Zahnrad)





## Welche Ziele werden verfolgt?



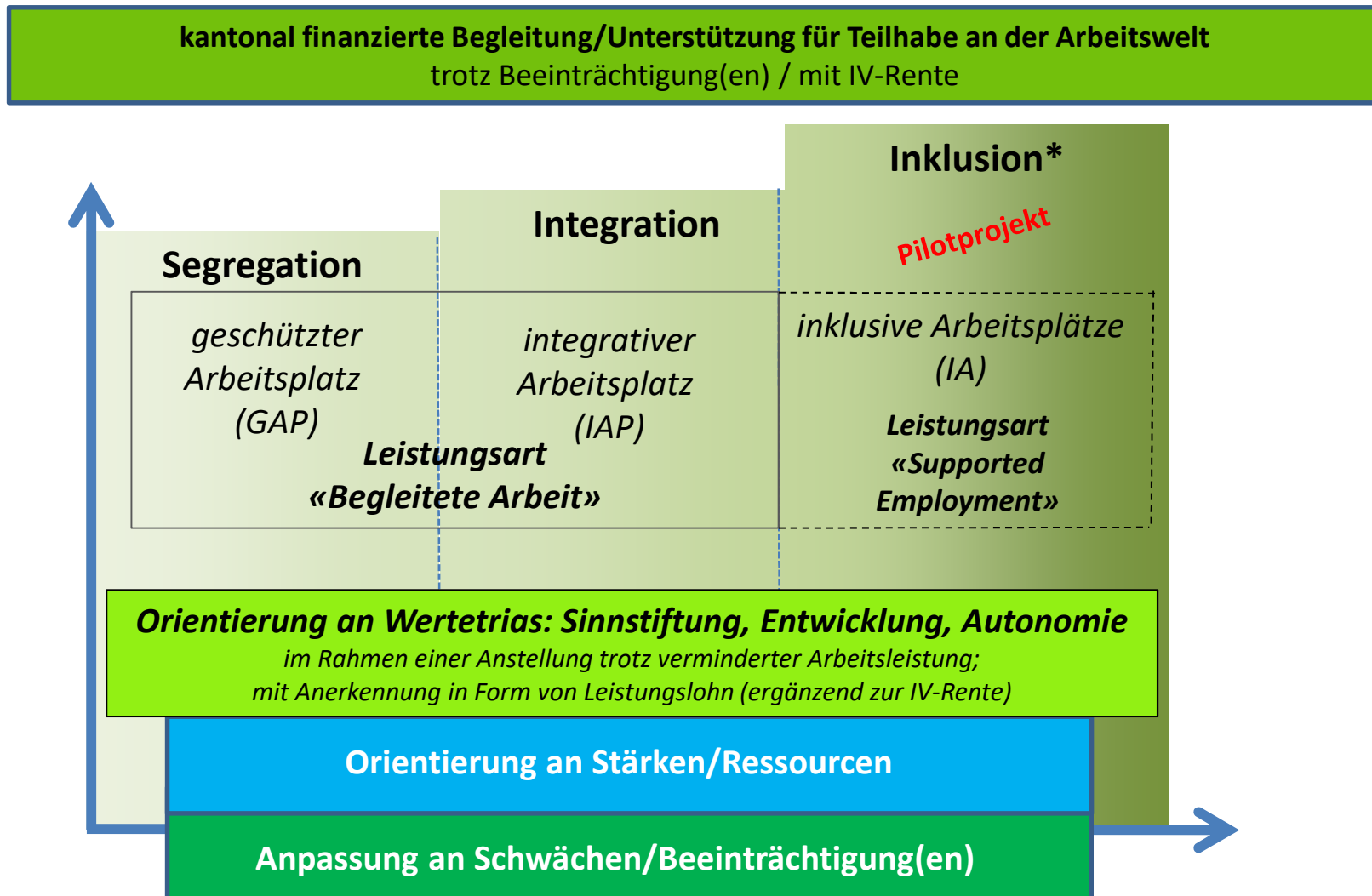


## Angebotsart: aktuelle Definitionen der Behindertenhilfe BS

- **Geschützte Arbeitsplätze (GAP):** Arbeitsplätze für Menschen mit IV-Rente mit dem Ziel der Arbeitsintegration (nachhaltige soziale Integration im Sinne der Teilhabe an der Arbeitswelt) bei gleichzeitig möglichst guter Abdeckung der individuellen Schutz- und Förderungsbedürfnisse. Hierzu besteht ein Arbeitsvertrag mit einer anerkannten Institution der Behindertenhilfe (Integrationsbetrieb), welche auch die bedarfsgerechte Begleitung am Arbeitsplatz erbringt. Die Arbeit wird mittels eines leistungsangepassten Lohnes vergütet (ergänzend zur IV-Rente). Diese Arbeitsplätze befinden sich innerhalb der Institution in einem geschützten Setting (typischerweise eher mit enger sozialagogischen Begleitung und je nach Schutzbedarf mit deutlicher Reduktion äusserer Einfluss- & Abhängigkeitsfaktoren).
- **Integrative Arbeitsplätze (IAP):** Arbeitsplätze für Menschen mit IV-Rente mit dem Ziel der Arbeitsintegration (nachhaltige soziale Integration im Sinne der Teilhabe an der Arbeitswelt). Hierzu besteht ein Arbeitsvertrag mit einer anerkannten Institution der Behindertenhilfe (Integrationsbetrieb), welche auch die bedarfsgerechte Begleitung am Arbeitsplatz erbringt (sozialagogisch und/oder i.S.v. Job Coaching). Die Arbeit wird mittels eines leistungsangepassten Lohnes vergütet (ergänzend zur IV-Rente). Diese Arbeitsplätze befinden sich entweder innerhalb der Institution in einem integrativen Setting (z.B. Verkaufsfiliale) oder im allgemeinen Arbeitsmarkt als Arbeitseinsätze oder Leiharbeit. Es sind Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze.
- **Inklusive Arbeitsplätze (IA):** Arbeitsplätze für Menschen mit IV-Rente mit dem Ziel der Arbeitsintegration und zur Förderung der gesellschaftlichen Inklusion. Hierzu besteht ein Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Arbeit wird mittels eines leistungsangepassten Lohnes vergütet (ergänzend zur IV-Rente). Die bedarfsgerechte Unterstützung (Supported Employment) übernimmt/koordiniert eine anerkannte Institution der Behindertenhilfe (Integrationsbetrieb). Diese Arbeitsplätze können aus einem individuellem Prozess heraus für die Person gefunden oder geschaffen werden.



## Woran orientiert sich das Angebot der Behindertenhilfe?





# Pilotphase für Supported Employment: «Pilotprojekt ABA»

## Anbieter:



arbeitundmehr



## Anspruchsberechtigung:

- **IV-Rente** (frühestens ab Datum des IV-Renten Vorbescheid-Schreibens).  
Keine laufenden beruflichen Massnahmen der IV.
- **Wohnsitz BS** (für Wohnsitz BL an Anbieter in Kanton BL verweisen oder Anmeldung Zusatzbedarf).

Weitere Punkte sind mit den Anbietern im Rahmen des Pilotprojektes geregelt.

→ Parallel wird aufbauend aus Erfahrungen im Pilotbetrieb bikantonal eine Regelleistung erarbeitet, mit Ziel Start ab 2025. Weitere Informationen folgen.



## Pilotphase für Supported Employment: zweigeteiltes Angebot

### **Beratung & Coaching**

(«Place/Stabilize»)

*Ziel: Übergreifendes/initiales, niederschwelliges, auf Lebensbereich Arbeit spezialisiertes, ergebnisoffenes, individuelles Basisangebot zum Finden der personenspezifisch passenden Arbeitsform und Arbeitsstelle.*

### **inklusive Arbeitsplätze**

(«Train/  
langfristiges  
Supported  
Employment»)

*Ziel: Vervollständigung der «Angebotskette» der Behindertenhilfe um (langfristige) bedarfsgerechte Unterstützung von Person und Arbeitgeber bei direkter Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt.*

**kombiniertes Ziel:**  
selbstbestimmte und bedarfsgerechte Angebotsnutzung zur Teilhabe an der Arbeitswelt, trotz Beeinträchtigung(en), in einer durchlässigen Angebotsvielfalt



## Pilotphase für Supported Employment: Publikation der Anbieter auf meinplatz.ch

**Beratung & Coaching**  
(«Place/Stabilize»)

**Kategorie/Arbeitsform 1:**  
*«Beratung zu den Arbeitsformen»*

**Arbeitsform 2:** «Begleiteter Arbeitsplatz im ergänzenden Arbeitsmarkt» (GAP)

**Arbeitsform 3:** «Begleiteter Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt» (IAP)

**inklusive Arbeitsplätze**  
(«Train/langfristiges Supported Employment»)

**Kategorie/Arbeitsform 4:**  
*«Begleitung an einem Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt»*





# Vision der Behindertenhilfe Basel-Stadt bezüglich der Angebot für Teilhabe an der Arbeitswelt

Für Menschen mit Behinderung besteht eine durchgehende, durchlässige und diverse Angebotskette für sinnstiftende, autonomieverleihende und entwicklungsorientierte Arbeitsmöglichkeiten

welche ihnen maximale Wahlfreiheit und Mobilität in Bezug auf die individuelle Bedarfserfüllung und Ressourcenorientierung ermöglicht

und effizient, ohne Förderzwang, entstigmatisierend, sowie innovationsfördernd, dienstleistungs-/marktorientiert durch den Kanton klar und einheitlich geregelt ist.





## angestrebte «Formel» für das Erreichen der Vision

1. übergreifendes/initiales, niederschwelliges, auf Lebensbereich Arbeit spezialisiertes, ergebnisoffenes, individuelles Basisangebot («Beratung und Coaching»)

+

2. vollständige «Angebotskette Arbeit» für teilhabeorientierte differenzierte Arbeitsmöglichkeiten

=

selbstbestimmte und bedarfsgerechte Angebotsnutzung zur Teilhabe an der Arbeitswelt trotz Beeinträchtigung(en) in einer durchlässigen Angebotsvielfalt, die sich an den Werten Sinnstiftung, Autonomie und Entwicklung orientiert.



# Teilhabe an der Arbeitswelt: angestrebtes Gesamtangebot der BeHi

## 1. individuelles Basisangebot: Basisangebot Begleitete Arbeit (Angebotsart)

### «Beratung & Coaching» Beratung zu den Arbeitsformen inkl. Unterstützung bei der Arbeitssuche (Angebotsform)

individuelle Beratung zu den Arbeitsformen (Orientierung, Entscheidung) und/oder Unterstützung beim Finden eines inklusiven Arbeitsplatzes (Erstellen Fähigkeitsprofil, Stellensuche & Vermittlung - basierend auf den Grundsätzen des Supported Employment «Place»), zudem auch Beratung bzgl. Unterstützungsmöglichkeiten bei bereits bestehendem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

## 2. Arbeitsmöglichkeiten (detaillierte Ansicht vollständige «Angebotskette Arbeit»)

Leistungsart finanzierte Leistung	<b>Begleitete Arbeit</b>				<b>Supported Employment</b>		
Arbeitsform Ansprache Nutzende	<b>Begleitete Arbeitsstelle im Integrationsbetrieb/ Institution</b>		<b>Begleitete Arbeitsstelle im allgemeinen Arbeitsmarkt / Arbeitsvertrag mit dem Integrationsbetrieb/Institution</b>		<b>Begleitung zu einem Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt // <u>Unterstütztes Arbeiten bei direkter Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt</u></b>		
Angebotsart Angebotsziel	<b>geschützter Arbeitsplatz GAP</b>	<b>integrativer Arbeitsplatz IAP</b>			<b>inklusive Arbeitsplätze IA / unterstützte Anstellung</b>		
Unterformen konzeptionelle Differenzierung der Angebotskette	1: geschützte Arbeitsplätze GAP	2: interne integrative Arbeitsplätze interner IAP	3: externe Arbeitseinsätze externer IAP	4: Personalverleih externer IAP	5: inklusive Arbeitsplätze Gruppen-IAs	6: individuelle inklusiver Arbeitsplatz individueller IA	7: offen ausgeschriebene Stelle offener IA
Kategorien	BA intern	BA intern integrativ	BA extern Einsätze	BA extern Verleih	BA teilkonklusiv	BA inklusiv	
Arbeitgeber/ Arbeitsvertrag	kantonal anerkannte Institution (soziales Unternehmen): «Integrationsbetrieb» = Arbeitgeber des <u>ergänzenden Arbeitsmarktes</u>				Arbeitgeber aus dem <u>allgemeinen Arbeitsmarkt</u>		
Arbeitsort	kantonal anerkannte Institution		Arbeitgeber aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt («Einsatzbetrieb»/»Partnerbetrieb» bei Form 3+4)				
Führung/Vorgesetzte/Team	kantonal anerkannte Institution			Arbeitgeber aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt			

## Möglichkeiten zur Teilhabe an der Arbeitswelt: detaillierte Übersicht der Arbeitsformen der BeHi

Leistungsart <i>finanzierte Leistung</i>	<b>Begleitete Arbeit</b>				<b>Supported Employment</b>		
Arbeitsform <i>Ansprache Nutzende</i>	<b>Begleitete Arbeitsstelle im Integrationsbetrieb/ in der Institution</b>		<b>Begleitete Arbeitsstelle im allgemeinen Arbeitsmarkt / Arbeitsvertrag mit dem Integrationsbetrieb/der Institution</b>		Begleitung zu einem Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt // <b>Unterstütztes Arbeiten bei direkter Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt</b>		
Angebotsart <i>Angebotsziel</i>	<b>geschützter Arbeitsplatz GAP</b>	<b>integrativer Arbeitsplatz IAP</b>			<b>inklusive Arbeitsplätze IA / unterstützte Anstellung</b>		
Unterformen <i>konzeptionelle Differenzierung der Angebotskette</i>	1: geschützte Arbeitsplätze GAP	2: interne integrative Arbeitsplätze interner IAP	3: externe Arbeitseinsätze externer IAP	4: Personalverleih externer IAP	5: inklusive Arbeitsplätze Gruppen-IAs	6: individuelle inklusive Arbeitsplatz individueller IA	7: offen ausgeschriebene Stelle öffener IA
Kategorien	BA intern	BA intern integrativ	BA extern Einsätze	BA extern Verleih	BA teilkonklusiv	BA inklusiv	
Arbeitgeber/ Arbeitsvertrag	kantonale anerkannte Institution (soziales Unternehmen): «Integrationsbetrieb» = Arbeitgeber des <u>ergänzenden Arbeitsmarktes</u>				Arbeitgeber aus dem <u>allgemeinen Arbeitsmarkt</u>		
Arbeitsort	kantonale anerkannte Institution		Arbeitgeber aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt («Einsatzbetrieb»/»Partnerbetrieb» bei Form 3+4)				
Führung/Vor- gesetzte/Team	kantonale anerkannte Institution			Arbeitgeber aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt			
Begleitung und deren Finanzierung	sozialagogische Begleitung (nach individuellem Bedarf; bei GAP sehr enge sozialagogische Begleitung; allgemein: bei Bedarf auch Coaching/Job Coaching) bereitgestellt <b>durch Integrationsbetrieb</b> und <b>finanziert durch Kanton</b> basierend auf gesetzlichem Anspruch				Unterstützung für AN+AG im Rahmen <b>Supported Employment</b> («Train») <b>bereitgestellt/koordiniert/ggf. delegiert durch Integrationsbetrieb</b> und <b>finanziert durch kantonale Stelle</b> (individuell je nach Bedarf) basierend auf gesetzlichem Anspruch		
unmittelbares Angebotsziel	<b>Schutz und Förderung</b>	<b>Schutz, Förderung, Arbeitsintegration</b>	<b>Arbeitsintegration</b>	<b>Arbeitsintegration</b>	<b>von Arbeitsintegration hin zu Arbeitsinklusion</b>		
Beispiel Arbeitsinhalt	Heute noch oft Verpackung, Versand, Druckarbeiten; je nach Schutzbedarf mit deutlicher Reduktion äusserer Einfluss- & Abhängigkeitsfaktoren	Verkauf von Eigenprodukten im Werkstattladen oder Arbeit im eigenen Migros Partner Geschäft	Einsätze als Besuchsperson von Betagten in Altersheimen; Einsätze als Gruppe in einem Einsatzbetrieb (z.B. Betrieb einer Schulkantine)	Reinigung eines Fitnesscenters (fixer Bestandteil des Teams vor Ort)	ganze Bandbreite von Nischenarbeitsplätzen bis zu öffentlich ausgeschriebenen Stellen; im Rahmen eines individuellen Prozesses kann eine bestehende als Inklusionsarbeitsplatz fix definierte Stelle (auch Gruppen) besetzt, eine neue Stelle geschaffen. oder eine öffentlich ausgeschriebene Stelle besetzt werden; bei jew. Anpassung der Stelle nach Bedarf; ggf. auch alternative Formen von (unbezahlter) Arbeit: Care Arbeit, Peer Coaching, Freiwilligenarbeit bzw. Ehrenamt und Selbstständigkeit		
Lohn / Existenz- sicherung	Zusatzeskommen zur IV-Rente (Leistungslohn) + IV-Rente + ggf. Ergänzungsleistungen (und/oder weitere finanzielle Beiträge)				Zusatzeskommen zur IV-Rente (typischerweise Leistungslohn) + IV-Rente (ggf. Rentenüberprüfung) + ggf. Ergänzungsleistungen (und/oder weitere Beiträge)		



## Angebotsziele: Bedeutungen

### Schutz:

je **nach Schutzbedarf** (= deutliche Erhöhung der Anforderungen zur Erhaltung der **psychologischen Sicherheit bzw. sog. «Aufbaubedarf»**):

- Schutz im Sinne von **«sicherer Hafen»**: Möglichkeit längerfristig zu bleiben bei Bedarf bzw. erhöhter Schutz vor Stellenverlust bzw. erhöhte Chance auf rasche gleichwertige Alternative (weil bestehendes grosses Angebot mit Arbeitgebern/sozialen Unternehmen mit Auftrag Kanton).
- Schutz im Sinne von Schutz vor **«äusseren Einflüssen/Abhängigkeiten/Störfaktoren/Druck»** (stärker reduzierte Anforderungen und stabile äussere Einflüsse, z.B. kein Kundenkontakt, wenig kritische Abhängigkeiten/Fehlerintoleranzen im Arbeitsprozess etc.).
- Dazu gehört typischerweise auch eine schutzorientierte **Segregation** im Sinne eines Arbeitsumfeldes, dass grossmehrheitlich aus anderen Menschen mit Beeinträchtigung besteht oder aus Betreuungspersonen. (Dies im Gegensatz zu vollständig durchmischten Arbeitsumfeldern oder 50/50 Arbeitsumfeldern - siehe «Inklusionsunternehmen» in Deutschland).
- Typischerweise **sehr enge sozialagogische Begleitung** (meist während der gesamten Arbeitszeit).

### Förderung:

Gezielte individuelle Förderung in Bezug auf die **Ermöglichung von Arbeitsintegration** bei ggf. gezieltem **Abbau von Schutzbedürfnissen (Senkung des erhöhten Bedarfs an psychologischer Sicherheit)**.

### Arbeitsintegration:

soziale Integration im Sinne der **Teilhabe an der Arbeitswelt** (eingebettet in die gesellschaftlichen arbeitsteiligen Arbeitsprozesse)

### Hin zu Arbeitsinklusion:

direkte **Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt**; i.S.v. Bewegung in Richtung Zielbild UN-BRK



## weitere Begriffsklärungen

### Begleitete Arbeit:

- **Definition gemäss Angebotskette der BeHi BS als von der BeHi für Individuum finanzierte Leistungsart:**
  - Bedarfsgerechte sozialagogische Begleitung einer Person mit Behinderung (IV-Rente) bei bezahlter Anstellung in einem sozialem Unternehmen (= Institution mit Leistungsauftrag der Behindertenhilfe, d.h., Arbeitsstelle auf dem ergänzender Arbeitsmarkt). Dient der Ermöglichung einer sinnstiftenden (und entlohnten) Tätigkeit von erwachsenen Personen mit IV-Rente in einem geschützten/integrativen Setting (begleitetes Arbeiten im ergänzenden Arbeitsmarkt). Ergänzend dazu je nach Leistungsauftrag und individuellem Bedarf auch spezifische (weiter-)entwicklungsorientierte Begleitung.

### Supported Employment:

- **Definition gemäss Angebotskette der BeHi BS als von der BeHi für Individuum finanzierte Leistungsart:**
  - Bedarfsgerechte Unterstützung einer Person mit Behinderung (IV-Rente) und deren Arbeitgeber im allgemeinen Arbeitsmarkt (bezahlte Anstellung) durch Job Coach (direkt oder teilweise delegiert und am evidenzbasierten Supported Employment Konzept orientiert). Dient der Ermöglichung einer sinnstiftenden (und entlohnten) Tätigkeit von erwachsenen Personen mit IV-Rente in einem inklusiven Setting (unterstützte Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt, oder alternativ bei Bedarf auch in den Bereichen Care Arbeit, Peer Coaching, Öffentlichkeitsarbeit, Freiwilligenarbeit bzw. ehrenamtliches Engagement und Selbstständigkeit).

#### **allgemeine Definitionen:**

- Gem. Ergebnissen des [Nationalen Forschungsprogramms 45](#) sind die gemeinsame Kriterien der meisten SE-Modelle:
  - bezahlte Anstellung,
  - integrierte Arbeitsplätze in einem ‚normalen Betrieb‘ und
  - langfristige Unterstützung durch einen Job-Coach am Arbeitsplatz."
- von der *EUSE (Dachverband)* akzeptierte und vereinbarte Definition von SE: „Die Bereitstellung von Unterstützung für Menschen mit Behinderungen oder andere benachteiligte Gruppen, um eine bezahlte Anstellung/Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern und aufrechtzuerhalten“.
- Von *supported employment Schweiz* vertretene Definition: «SE ist ein wertebasiertes und personenzentriertes Handlungskonzept zur Begleitung und Unterstützung von Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.».



## weitere Begriffsklärungen

### Anbieter von Begleiteter Arbeit im Kanton Basel-Stadt:

- sind soziale Unternehmen mit Angeboten der Begleiteten Arbeit;
- sind «Integrationsbetriebe» (aktuell offizieller Begriff von INSOS Schweiz)
- sind kantonal anerkannte/bewilligte Institutionen («Institutionen der Behindertenhilfe»)
- bieten für Menschen mit Behinderung (IV-Rente) Arbeitsplätze im ergänzenden Arbeitsmarkt an (= Arbeitgeber mit kantonal finanziertem Begleitauftrag).

### Arbeitsmärkte

- allgemeiner Arbeitsmarkt
  - andere Begriffe (nicht bevorzugt): «1. Arbeitsmarkt», «erster Arbeitsmarkt»
  - Offener Arbeitsmarkt für Erwerbsarbeit (offen = Stellen sind nicht einer speziellen «administrativen» Gruppe vorenthalten).
- ergänzender Arbeitsmarkt
  - andere Begriffe (nicht bevorzugt): «2. Arbeitsmarkt», «zweiter Arbeitsmarkt», «geschützter Arbeitsmarkt»
  - «ergänzender Arbeitsmarkt» gilt als weniger stigmatisierender Begriff als «2. Arbeitsmarkt», ist eine etwas breiter definierte Abgrenzung zum allgemeinen Arbeitsmarkt (umfasst d.h. auch 2./3. Arbeitsmarkt etc.) und ist in der Forschung geläufig. Der Begriff umfasst Arbeitsplätze für Menschen mit administrativem Sonderstatus wie Behinderung, Zivildienst, Verurteilte, Sozialhilfeempfänger, Migranten). [Link](#) zu Forschungsseite.
  - Bei einer Stelle im ergänzenden Arbeitsmarkt hat der Arbeitgeber primär einen Integrationsauftrag und erst nachgelagert einen betriebswirtschaftlichen Zweck (=soziales Unternehmen). Das Arbeitsverhältnis ist jeweils ein Dreiecksverhältnis (Staat, Klient, soziales Unternehmen) und ist somit einerseits über ein Integrations-/Betreuungsverhältnis (staatlich/öffentlich finanzierter Auftrag) und andererseits ein arbeitsvertragliches Verhältnis geregelt.  
→ **«Im ergänzenden Arbeitsmarkt zu arbeiten» heisst somit aus Perspektive der Behindertenhilfe, dass eine Person mit Behinderung (IV-Rente) bei einem beauftragten Arbeitgeber angestellt ist (anerkanntes/bewilligtes soziales Unternehmen mit Leistungsvereinbarung), wobei dieser Arbeitgeber für diese Person entsprechend auch einen staatlich finanzierten Begleitauftrag übernimmt (Dreiecksverhältnis). Der ergänzende Arbeitsmarkt dient der (staatlich finanzierten/sozialagogisch begleiteten) Ermöglichung einer sinnstiftenden (und entlohnten) Tätigkeit von erwachsenen Personen mit IV-Rente (Begleitete Arbeit).**
  - Weitere Eigenschaften: Dieser Arbeitsmarkt/die Stellen ist/sind (teilweise) staatlich mitfinanziert; er zielt nicht auf existenzsichernde Entlohnung ab und stellt den Integrationsaspekt in den Vordergrund (daher Befreiung von Mindestlohn im ergänzenden Arbeitsmarkt möglich/notwendig); Arbeitnehmende sind teilweise intensiv bis sehr intensiv (sozialagogisch) begleitet.



## beide Arbeitsmärkte und ihre Eigenschaften

### allgemeiner Arbeitsmarkt:

- **Funktion:** dient der Erwerbsarbeit
- **Prinzipien:** Vertragsfreiheit, Angebot und Nachfrage
- **rechtlicher Rahmen Arbeitsvertrag:** OR, Arbeitsgesetz
- **Arbeitsverträge:** EAV, NAV, GAV gem. OR
- **Lohn:** gem. EAV, NAV, GAV
  - Mindestlohn: NAV-Empfehlungen, GAV-Bestimmungen und Mindestlohngesetze (Neuenburg, Jura, Genf, Tessin?, Basel??)
  - Maximallohn: offen
- **Anstellung von Menschen mit Behinderung:**
  - **ohne IV-Rente:** grundsätzlich problemlos möglich, wenn Behinderung mit der Arbeit und Umfeld kompatibel ist
  - **mit IV-Rente:** grundsätzlich z.B. als «Nischenarbeitsplatz» zur Inklusion
    - **Problem:** falls Mindestlohn besteht, dann Anstellung oft nicht finanzierbar wegen verringerter Produktivität
      - Mindestlohn-Gesetze/GAV müssen daher diesen Bereich ausschliessen/speziell regeln oder es braucht andere Anreize (z.B. Lohnzuschüsse)

### ergänzender Arbeitsmarkt (hier im Kontext der Behindertenhilfe):

- **Funktion:** Dient der (staatlich subventionierten/sozialagogisch begleiteten) Ermöglichung einer sinnstiftenden (und entlohnten) Tätigkeit von erwachsenen Personen mit IV-Rente (Begleitete Arbeit).
- **Prinzipien:** Staatlich regulierter Markt; Arbeitgeber hat primär einen Integrationsauftrag und erst nachgelagert einen betriebswirtschaftlichen Zweck (soziales Unternehmen); Dreiecksverhältnis (Staat, Klient, soziales Unternehmen).
- **Verhältnisse:** Das Arbeitsverhältnis ist jeweils ein Dreiecksverhältnis (Staat, Klient, soziales Unternehmen) und ist somit einerseits über ein Integrations-/Betreuungsverhältnis (staatlich/öffentlich finanzierter Auftrag) und andererseits ein arbeitsvertragliches Verhältnis geregelt.
- **rechtlicher Rahmen Arbeitsvertrag:** OR, Arbeitsgesetz, Empfehlungen INSOS
  - KTG daher gem. Art. 324a OR geregelt (Basler Skala für BS und BL); IV-Rente unberührt durch Krankheit
- **Arbeitsverträge:** EAV gem. OR (in diesem Rahmen Vertragsfreiheit und Entlohnung)
- **Lohn:** typischerweise gemäss reduzierter Leistung ein «Leistungslohn»