

Beeinträchtigte Arbeitskraft – Einleitung

Arbeitsintegration unter liberalen Vorzeichen

Sehr geehrter Herr Bundesrat,

Ich gelange mit einer grossen Bitte an Sie. Ich befinde mich in einer gewissen Zwangslage. Ich bin voll arbeitswillig, aber leider für uneingeschränkte Tätigkeit körperlich behindert. Laut Entscheid des Eidgenössischen Versicherungsgerichtes [...] gilt mein körperlicher Gesundheitsschaden nicht als Invalidität im Sinne des IVG. Andererseits bin ich nach ALVG + ALVV [Arbeitslosenversicherungsgesetz und Vollzugsverordnung] nicht vermittlungsfähig meines körperlichen Gesundheitsschaden wegen.

Unser Staatswesen verpflichtet durch kein Gesetz die Privatwirtschaft, behinderte Arbeitnehmer ins Erwerbsleben einzugliedern. Ich verstehe die wirtschaftlichen Gründe der Arbeitgeber gut – auch wenn ich sie im Blick auf meine soziale Situation nicht gutheissen kann.

Der soziale Dienst der Stadt B. bezahlt mir nun seit Jahren den Ausgleich. Ich bin aber gewillt nach Massgabe meiner Möglichkeiten erwerbstätig die Mittel selber zu schaffen – sofern ich einen Arbeitgeber finde.

Die Privatwirtschaft vermag mir keine zumutbare Tätigkeit, sei es als Kurier, sei es als Magaziner (ohne schwere Hebearbeiten) oder sonst welche Hilfstätigkeit, anzubieten.

Und da ich nicht weiter die öffentlichen Mittel in Anspruch nehmen möchte, ersuche ich Sie, Hoher Herr Bundesrat, Ihre zuständigen Departementsstellen anzuweisen, dass diese meine Angelegenheit prüfen und mir – hoffentlich – eine Erwerbstätigkeit zuweisen können.¹

Dieser Brief, datiert vom 4. Juli 1980, gelangte an Bundesrat Hans Hürlimann, der damals als Vorsteher des Departements des Innern (EDI) amtierte. In wenigen Zeilen schildert der Autor dieses Schreibens das Schicksal zahlreicher Menschen mit Behinderung, die arbeitslos sind: Er fühlt sich sowohl vom Sozialstaat als auch von der Wirtschaft im Stich gelassen. Auf der einen Seite lehnen die Sozialversicherungen eine Zuständigkeit für seinen Fall ab, da er für die Invalidenversicherung (IV) zu wenig invalid, gleichzeitig aber für die Arbeitslosenversicherung (ALV) zu wenig vermittelbar ist. Auf der anderen Seite erhält er von der Wirtschaft – obschon er seinen Arbeitswillen beteuert – keine Chance, seine Fähigkeiten in einem Unternehmen einzubringen, was er auf seine körperlich bedingten Leistungseinschränkungen zurückführt. Er fällt deswegen durch die Maschen

¹ Brief an Bundesrat Hans Hürlimann vom 4. Juli 1980, in: BAR, Behinderte. Allgemeines 1978–1987, E7175C#1995/259#685*.

des Netzes sozialer Sicherung und ist «seit Jahren» auf die Unterstützung der Sozialhilfe angewiesen.

Der Brief fasst in komprimierter Form zentrale Themen der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung in der Schweiz zusammen. Kennzeichnend ist die liberale Grundhaltung. Wie der Verfasser anmerkt, existiert «kein Gesetz», das die Privatwirtschaft dazu verpflichtet, behinderte Arbeitskräfte anzustellen. Für die Sicht der Unternehmen bringt er zwar Verständnis auf, guteissen kann er den Sachverhalt aber nicht, weil sich die fehlenden Vorschriften zu seinem Nachteil auswirken. Für eine erfolgreiche Arbeitsintegration sind Betroffene und der Sozialstaat in der Schweiz auf den guten Willen der Arbeitgeber angewiesen. Ein Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung gibt es nicht. Die IV kann lediglich berufliche Massnahmen verfügen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der versicherten Personen dienen.

Der Zeitpunkt, an dem die Zuschrift formuliert wurde, steht in der Schweiz für eine Wende im Bereich der beruflichen Eingliederung. Nach den Trente Glorieuses und im Zuge der Wirtschaftskrise Mitte der 1970er-Jahre hatte sich die Situation für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert. Sie galten nun als schwer vermittelbar und wiesen ein hohes Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit auf. Häufig blieb aufgrund der durch eine körperliche, geistige oder psychische Behinderung verursachten verminderten Leistungsfähigkeit bloss die Option auf eine «Hilfstätigkeit» in der freien Marktwirtschaft übrig. Dabei handelte es sich oft um prekäre Jobs im gering qualifizierten Niedriglohnssektor, die besonders konjunkturanfällig sind. Zudem führten betriebliche Rationalisierungsprozesse dazu, dass sogenannte Nischenarbeitsplätze zunehmend abgebaut wurden.

Der Verfasser des Briefs bittet um Beistand durch die «zuständigen Departementsstellen», die ihn aus dieser unbefriedigenden Situation führen und eine «Erwerbstätigkeit zuweisen» sollen. Sein Wunsch bleibt allerdings unerfüllt, da dem Sozialstaat keinerlei Befugnis erteilt wurde, über Arbeitsplätze zu verfügen. Vielmehr wird von den Betroffenen erwartet, dass sie eigenverantwortlich, mit Unterstützung der Sozialverwaltung, den Weg (zurück) in den ersten Arbeitsmarkt finden. Im Antwortschreiben der Abteilung Arbeitskraft und Auswanderung des Bundesamts für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) – dieser Behörde wurde der Brief zur Beantwortung zugestellt – wird auf das örtliche Arbeitsamt verwiesen, an das sich der Verfasser für die Stellenvermittlung wenden könne. Etwas Konkretes kann das BIGA nicht anbieten: «Wir bedauern, Ihnen nicht besser helfen zu können, hoffen aber, dass eine Beschäftigung für Sie gefunden werden kann.»²

In diesem Briefwechsel kommt eine zentrale Problematik des Wohlfahrtsstaats zum Ausdruck. Sozialstaatliche Einrichtungen können ihre Klientinnen

² Antwortbrief vom 18. Juli 1980, in: BAR, Behinderte. Allgemeines 1978–1987, E7175C#1995/259#685*.

und Klienten auf einen Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt vorbereiten oder diese in einem geschützten Rahmen beschäftigen. Letztlich ist eine erfolgreiche berufliche Eingliederung in die freie Marktwirtschaft aber davon abhängig, dass Unternehmen die stellensuchenden Personen anstellen. Andernfalls bleiben alle vorgängig unternommenen Bemühungen wirkungslos. Das empirische Beispiel der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist in dieser Hinsicht besonders instruktiv, da die Rekrutierung von Personen mit Leistungseinschränkungen zunächst einem auf ökonomische Nutzenmaximierung ausgelegten Wirtschaftshandeln zu widersprechen scheint. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, weshalb Unternehmen dennoch bereit sind, Arbeitskräfte mit einer Behinderung zu engagieren. Die Schweiz bildet dafür ein besonders aufschlussreiches Forschungsfeld, da die Betriebe³ bis heute, wie bereits erwähnt, im Unterschied zu vielen anderen westeuropäischen Ländern nicht gesetzlich dazu verpflichtet sind, Menschen mit Behinderung aufgrund von sogenannten Behindertenquoten zu beschäftigen. Die 1960 eingeführte IV verfügt zwar über einen ausführlichen Katalog von Eingliederungsmassnahmen, muss aber letztlich auf die freiwillige Aufnahmebereitschaft der Arbeitgeber vertrauen können. Aktuelle Zahlen belegen, dass die Schweiz im internationalen Vergleich eine hohe Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung aufweist.⁴ Dieser Befund begründet die Notwendigkeit, die Perspektive der Unternehmen genauer zu untersuchen. Offenbar kann das Motiv der ökonomischen Nutzenmaximierung die Praxis der Arbeitgeber nicht hinreichend erklären.

Fragestellung, Zeitraum und Forschungsstand

In der vorliegenden Studie⁵ wird das Verhältnis zwischen Invalidenversicherung und Wirtschaft im Hinblick auf die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung untersucht und gleichzeitig die Geschichte der beruflichen Eingliederung in der Schweiz seit 1945 aufgearbeitet.⁶ Die berufliche Eingliederung wird dabei auf zwei unterschiedlichen Ebenen analysiert. Zum einen werden bundes- und verbandspolitische Debatten um die Eingliederungspolitik der IV beleuchtet, ins-

3 Betrieb und Unternehmen werden in dieser Studie synonym verwendet.

4 Eurostat 2014.

5 Die empirischen Daten stammen aus dem vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekt (Nr. 153638) «Berufliche Eingliederung zwischen Invalidenversicherung und Wirtschaft. Zum Wandel der Konventionen und Praktiken der Beschäftigung von Behinderten». Das Projekt stand unter der Leitung von Prof. Dr. Eva Nadai (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW) und Prof. Dr. Martin Lengwiler (Departement Geschichte, Universität Basel). Mit den empirischen Daten, die dieser Studie zugrunde liegen, wurde ein wissenschaftlicher Artikel für die «Zeitschrift für Unternehmensgeschichte» und ein Kapitel für die Monografie des Gesamtprojekts verfasst. Canonica 2017; Nadai et al. 2019, S. 23–69.

6 Die Geschichte der beruflichen Eingliederung wird vor allem im zweiten Kapitel thematisiert, das den Zeitraum zwischen 1945 und 1959 abdeckt. Die damaligen Praktiken der Arbeitsintegration und die diesen Praktiken zugrunde liegenden konzeptionellen Überzeugungen hatten einen wichtigen Einfluss auf die Ausgestaltung der IV, die 1960 eingeführt wurde. Entsprechend können die Aushandlungsprozesse zwischen IV und Wirtschaft erst seit den 1960er-Jahren in den Fokus gerückt werden.

besondere die Aushandlungsprozesse zwischen staatlicher Invalidenversicherung und Arbeitgeberorganisationen und weiteren politischen Akteuren (zum Beispiel Behindertenverbänden). Zum anderen wird die Haltung und Praxis von Unternehmen zur Arbeitsintegration in verschiedenen Branchen untersucht.⁷ Als theoretischer Rahmen dient die Ökonomie der Konventionen. Der Ansatz geht von einer Pluralität der Rationalitäten aus, die ökonomisches Handeln begründen. Die Prämisse einer Vielzahl von Konventionen verspricht für den Forschungsgegenstand einen analytischen Mehrwert, da die Theorie verschiedene Motive für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung adäquat zu erfassen vermag. Konkret wird danach gefragt, auf welche Begründungszusammenhänge die untersuchten Akteure in den eingliederungspolitischen Debatten rekurrerten und welche regulativen Instrumente auf politischer und betrieblicher Ebene wann und unter Rückgriff auf welche Rechtfertigungsordnungen eingesetzt beziehungsweise verhindert wurden. Aufseiten der Wirtschaft wird einerseits analysiert, wie die Arbeitgeberverbände Einfluss auf die Ausgestaltung der Behindertenpolitik nahmen und auf welche Konventionen sie sich dabei bezogen. Andererseits interessiert aus einer Mikroperspektive, aufgrund welcher Überlegungen und unter welchen Umständen einzelne Unternehmen bereit waren, behinderte Arbeitskräfte zu beschäftigen. Auf sozialstaatlicher Seite stellt sich die Frage, mit welchen Mitteln die IV entsprechende Kalküle profitorientierter Unternehmen zu beeinflussen versuchte. Letztlich geht es um die Frage, welche betrieblichen, wirtschaftlichen und sozialstaatlichen Rahmenbedingungen die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung begünstigt oder erschwert haben. Aus einer historischen Perspektive interessiert dabei, wie sich behindertenpolitische Arrangements entwickelt haben und welche Akteure auf welche Art und Weise an der Bildung dieser Dispositive⁸ beteiligt waren. Weiter gilt es zu untersuchen, welche Faktoren die Persistenz bestimmter Arrangements sicherstellten beziehungsweise welche Ursachen historisch institutionellen Wandel ausgelöst haben.

In dieser Studie wird ein wirtschafts- und unternehmenshistorischer Blick auf den Untersuchungsgegenstand gerichtet.⁹ Die unmittelbare Nachkriegszeit als Ausgangspunkt erscheint dabei aus zwei Gründen als sinnvoll: So erfolgten erste konkrete Pläne für die Einführung der IV im Rahmen der Debatten zur 1948 eingeführten Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV). Der IV

7 Die Bedeutung der Betroffenen soll für eine Geschichte der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung keineswegs gelehnet werden. Sie treten in dieser Untersuchung aufgrund der thematischen Ausrichtung auf das Verhältnis zwischen IV und Wirtschaft aber eher in den Hintergrund. Sie kommen in der Studie allerdings dann zu Wort, wenn sie in der behindertenpolitischen Arena entweder als individuelle oder als kollektive Akteure (etwa in Form der Behinderten-Selbsthilfeorganisationen) in Erscheinung treten.

8 Zum Konzept des Dispositivs in der Ökonomie der Konventionen: Diaz-Bone 2017.

9 Die Studie ist qualitativ angelegt. Statistische Daten zur beruflichen Eingliederung fehlen für den überwiegenden Teil des Untersuchungszeitraums weitgehend, was eine quantitative Herangehensweise verunmöglichlicht.

wurde aber damals noch eine sekundäre Bedeutung zugeschrieben, sodass sie erst 1960 implementiert wurde.¹⁰ Zudem nahm zu jener Zeit die Bedeutung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung deutlich zu.¹¹ Der Untersuchungszeitraum erstreckt sich bis zur Umsetzung der 5. IVG-Revision 2008, mit der das Paradigma der Aktivierung Einzug in die IV gehalten hat, welches bis heute als Leitparadigma des Sozialwerks gilt.¹²

Die schweizerische Invalidenversicherung wurde von der Geschichtswissenschaft lange vernachlässigt. Erst in den letzten Jahren ist ein zunehmendes Interesse an den historischen Grundlagen des Sozialwerks aufgetreten.¹³ Dies könnte auf die finanzielle Krise der IV, die zeitlich dicht gedrängten Gesetzesrevisionen seit der Jahrtausendwende sowie die stärkere Bedeutung, die ihr auf sozialpolitischer Ebene in jüngster Zeit zukommt, zurückgeführt werden. Die geschichtswissenschaftliche Erforschung der Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung in der Schweiz stellt bis heute ein Desiderat dar.¹⁴ Die genannten Studien heben zwar die Bedeutung der beruflichen Eingliederung für die IV hervor. So bezeichnet Germann den Eingliederungsgedanken als «behindertenpolitischen Leitbegriff».¹⁵ Die Thematik wird insgesamt aber nur cursorisch abgehandelt.

Für die einschlägige historische und soziologische Forschung muss festgehalten werden, dass diese für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung vornehmlich auf den Sozialstaat und die Betroffenen fokussiert. Die Rolle der Arbeitgeber wird hingegen nur punktuell untersucht.¹⁶ Für die Wohlfahrtsforschung kann diesbezüglich von einer Leerstelle gesprochen werden. In der Disability History¹⁷ wird länderübergreifend die behindertenpolitische Bedeutung der beruflichen Eingliederung hervorgehoben.¹⁸ Die Wirtschaft bleibt als wichtiger Akteur in den Studien allerdings vernachlässigt. Dieser Befund trifft auch auf die Untersuchungen zu Kriegsinvaliden zu. Die Materie wird auch dort überwiegend aus der Perspektive des Sozialstaats und der Betroffenen diskutiert.¹⁹

¹⁰ Fracheboud 2015, S. 41 f.

¹¹ Germann 2008.

¹² Nadai 2007, S. 12.

¹³ Lengwiler 2007; Germann 2008; Canonica 2012; Fracheboud 2015; Wicki 2018. Hingewiesen sei auch auf die vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) betreute Website zur Geschichte der sozialen Sicherheit in der Schweiz, die historische Beiträge zu den Bereichen Invalidenversicherung und Behinderung enthält: www.geschichtedersozialensicherheit.ch.

¹⁴ Im Ansatz wird die Thematik von Germann 2010 behandelt.

¹⁵ Germann 2008, S. 188.

¹⁶ Fracheboud (2015) berücksichtigt in ihrer Studie den Einfluss der Arbeitgeberverbände auf die politischen Prozesse im Vorfeld der Einführung der IV. Dies betrifft allerdings nur am Rande Fragen der Arbeitsintegration.

¹⁷ Kaba 2011; Traverse 2006 (3).

¹⁸ Germann 2008; Borsay 2005; Bösl 2009; Lepällä 2014.

¹⁹ Pawlowsky/Wendelin 2015; Neuner 2011; Anderson 2011; Cohen 2001. Eine Ausnahme bildet ein Beitrag von Christian Kleinschmidt (1994), der die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der deutschen (Schwer-)Industrie nach dem Ersten Weltkrieg aus unternehmensethischer Perspektive untersucht.

Die vorliegende Studie orientiert sich an neueren Forschungsarbeiten, die die Wirtschaft als Akteur stärker in den Blick nehmen und als aktiven Mitgestalter der Wohlfahrtsproduktion untersuchen.²⁰ Die Rolle der Arbeitgeberorganisationen und Unternehmen beschränkt sich nicht bloss auf die Einhaltung und Umsetzung gesetzlicher Vorschriften. Vielmehr entwickeln sie die Sozialpolitik entscheidend mit und haben Einfluss auf die Entstehung und Durchsetzung von arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Regeln. Auf der politischen Ebene treten in dieser Untersuchung die Arbeitgeberverbände in den Vordergrund. Cathie Jo Martin und Duane Swank zeigen in einer international angelegten Studie auf, dass ein hoher Zentralisierungs- oder Koordinationsgrad unter den Arbeitgeberverbänden eines Landes eine direkte Auswirkung auf deren Bereitschaft hat, sozialpolitische Massnahmen zu unterstützen und umzusetzen.²¹ Die Arbeitgeberschaft weist zwar in der Schweiz einen vergleichsweise tiefen Zentralisierungsgrad auf, weil sie auf nationaler Ebene in unterschiedlichen Verbänden organisiert ist. Dafür besteht ein hoher Koordinationsgrad zwischen den einzelnen Verbänden.²² Die starke Zusammenarbeit lässt erwarten, dass die Arbeitgeber gemeinsam auf sozialpolitischer Ebene in relativ hohem Mass Einfluss nehmen und damit auch im Themenbereich Behinderung initiativ agieren. Die Arbeitgeberverbände haben in der Schweiz ohnehin traditionell eine starke politische Geltung. Linder spricht gar von einem «verbandsstaatliche[n] Muster», um eine politische Kultur zu beschreiben, in der der Staat schwach, die Wirtschaft hingegen stark organisiert ist.²³

Auf der Ebene der Unternehmen stehen die Praktiken der beruflichen Eingliederung im Mittelpunkt. Ausgehend von der institutionalistischen Wende in den Wirtschaftswissenschaften hat sich in der Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte in den 1990er-Jahren das kulturelle Paradigma etabliert.²⁴ Am Ausgangspunkt von wirtschaftlichen Entwicklungsprozessen steht in dieser Forschungsrichtung der institutionelle Wandel. Institutionen müssen folglich in ihren jeweiligen historischen und kulturellen Kontexten untersucht werden.²⁵ In der Unternehmensgeschichte hat der Ansatz dazu beigetragen, dass ein stärkeres Interesse für Konzepte wie die Unternehmenskultur oder die Unternehmensethik besteht.²⁶ Unternehmen werden in diesem Zusammenhang als «soziale Organisationen»²⁷ oder «eine Art Kultursystem» analysiert.²⁸ Sie weisen spezifische Normen- und Wertesysteme auf, die sich kontextuell in einen breiteren gesellschaftlichen, soziokulturellen Rahmen einbetten lassen. Eine eindimensio-

20 Leimgruber 2008; Fracheboud 2015; Eichenberger 2016.

21 Martin/Swank 2004.

22 Ebd., S. 599.

23 Linder 2005, S. 117.

24 Berghoff/Vogel 2004.

25 Exemplarisch: North 1988.

26 Pierenkemper 2000, S. 68; Berghoff 2004; Petzina/Plumpe 1993.

27 Plumpe 1998.

28 Schreyögg 1993, S. 23.

nale Deutung wirtschaftlichen Handelns, wie sie die neoklassische Wirtschaftstheorie mit dem Homo oeconomicus kennt, wird dabei abgelehnt. Anstelle von nutzenmaximierenden Akteuren wird eine kulturell geprägte «bounded rationality» als Handlungsmodell postuliert.²⁹ Diese soziokulturelle Bezogenheit von Unternehmen bedeutet im Hinblick auf die Wohlfahrt einer Gesellschaft, dass Unternehmen gemeinsam mit dem Staat, der Familie und der Zivilgesellschaft zu ihrer Produktion beitragen. In der einschlägigen Forschung wird dementsprechend der Wohlfahrtspluralismus betont («mixed welfare economy»)³⁰. Diese wirtschafts- und unternehmenshistorische Forschungsperspektive ist auch für die vorliegende Untersuchung wegleitend, wobei die soziale Verantwortung der Wirtschaft angemessen berücksichtigt werden soll. Denn reine Kosten-Nutzen-Rechnungen können das unternehmerische Handeln bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung nicht hinreichend erklären.³¹ Der Ansatz der Ökonomie der Konventionen bietet für dieses Forschungsanliegen einen geeigneten analytischen Rahmen, da er von verschiedenen «Kalkülen»³² ausgeht, die wirtschaftliches Handeln begründen.

Die Schweiz im internationalen Kontext

Die Schweiz weist behindertenpolitische Eigenheiten auf, die sie zu einem interessanten Forschungsfeld machen. Die in dieser Studie gewonnenen Erkenntnisse leisten deswegen auch einen wichtigen Beitrag für den internationalen historischen und sozialpolitischen Diskurs. Zum einen ist diese Besonderheit auf die politische und wirtschaftliche Tradition des Lands zurückzuführen, die als Grundlage für eine liberale Behindertenpolitik gilt. Zum anderen blieb die Schweiz von den beiden Weltkriegen verschont, wodurch sich die Ausgangssituation in der Nachkriegszeit gegenüber den kriegsversehrten Nationen deutlich unterschied. Die besonderen Züge des schweizerischen Systems sollen hier durch einen Vergleich mit Deutschland und Grossbritannien kurz aufgezeigt werden.

In der Schweiz wurde zwar in der Zwischenkriegszeit über die Einführung einer IV debattiert, letztlich schob man das Projekt aber auf die lange Bank. Die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung war ebenfalls kaum Gegenstand behindertenpolitischer Aushandlungen. Betroffene Personen waren auf die öffentliche Fürsorge und die private Behindertenhilfe angewiesen. In anderen westeuropäischen Staaten war die Thematik hingegen aufgrund der Folgen des Ersten Weltkriegs stark in das öffentliche Bewusstsein getreten. In Deutschland verpflichtete das Schwerbeschädigtengesetz von 1923 Betriebe mit 20 oder mehr Mitarbeitenden zwei Prozent der Stellen mit Kriegsversehrten zu

²⁹ Wischermann 2015, S. 27 f.; Tanner 2004.

³⁰ Katz/Sachsse 1996; Lengwiler 2010.

³¹ Auch der in dieser Studie verwendete theoretische Rahmen der Ökonomie der Konventionen lehnt den Homo oeconomicus als monokausalen Erklärungsansatz für wirtschaftliches Handeln ab.

³² Neu 2015.

besetzen.³³ In Grossbritannien wurde hingegen ein freiwilliger Weg beschritten. Der 1920 eingeführte «King's National Roll Scheme» belohnte Unternehmen, bei denen fünf Prozent des Personals Menschen mit Behinderung waren, mit der Aufnahme in eine Ehrenliste und sicherte diesen Betrieben gewisse staatliche Privilegien zu.³⁴

Die Art der schweizerischen Besonderheit akzentuierte sich in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg. Der Disabled Persons (Employment) Act von 1944 führte auch in Grossbritannien für Betriebe mit 20 oder mehr Angestellten eine Behindertenquote von drei Prozent ein.³⁵ In Deutschland wurde mit dem 1953 reformierten Schwerbeschädigtengesetz neu eine Quote zwischen acht und zehn Prozent festgelegt. Die Folgen des Krieges beeinflussten die Behindertenpolitik und die Unterstützung für Menschen mit Behinderung nachhaltig. Die Problematik war in der Schweiz quantitativ weniger bedeutsam, da das Land von den militärischen Auseinandersetzungen verschont blieb. In der Bundesrepublik Deutschland hingegen lebten in den frühen 1950er-Jahren 1,5 Millionen Kriegsbeschädigte.³⁶

Der Status der Soldaten als Helden der Nation, die behindert von den Schlachtfeldern zurückkehrten, ist ein weiterer wesentlicher Unterschied zum Fallbeispiel Schweiz. Während die Öffentlichkeit in den kriegsversehrten Nationen eine moralische Verpflichtung zur Unterstützung der Betroffenen verspürte, fehlte ein solcher Impetus in der Schweiz. Dieser Heldenstatus führte zu deutlichen Unterschieden bei den Unterstützungsleistungen je nach Ursache der Invalidität. In Deutschland galten die Behindertenquoten des Schwerbeschädigtengesetzes nur für Kriegsinvalide. Es bestand eine deutliche «Demarkationslinie zwischen Kriegs- und Zivilbeschädigten».³⁷ Die deutsche Behindertenpolitik der unmittelbaren Nachkriegszeit war von einem Kausalprinzip geleitet, das in Bezug auf die Leistungen insgesamt «erhebliche Ungleichheiten» unter den Menschen mit Behinderung verursachte.³⁸ Diese Diskrepanz wurde auch semantisch untermauert, indem der Begriff des «Beschädigten» für Kriegsinvalide reserviert war, während zivile Körperbehinderte weiterhin als «Krüppel» bezeichnet wurden.³⁹ Auch in Grossbritannien herrschte ein Kausalprinzip, das unabhängig von der Art der Beeinträchtigung galt. So waren die Renten für Kriegsinvalide besser dotiert als diejenigen für Personen, die einen Betriebsunfall erlitten hatten.⁴⁰

Nachdem Menschen mit Behinderung im Vergleich dazu in der Schweiz in der unmittelbaren Nachkriegszeit sozialstaatlich in toto vernachlässigt wurden,

33 Krukowska 2006, S. 110.

34 Borsay 2005, S. 128.

35 Ebd., S. 135.

36 Bösl 2009, S. 60.

37 Rudloff 2003, S. 867.

38 Bösl 2009, S. 132.

39 Rudloff 2003, S. 867.

40 Borsay 2005, S. 161 f.

kannte die 1960 eingeführte IV kein Kausalprinzip.⁴¹ Die Kausalprinzipien in Deutschland und Grossbritannien sind unter anderem auf den hohen Organisationsgrad der Kriegsinvaliden zurückzuführen. Diese Selbstorganisationen übten behindertenpolitisch einen bemerkenswerten Einfluss aus und vertraten als «abgegrenzte Gruppe mit eigener Identität» Partikularinteressen.⁴² In der Schweiz waren Selbstvertretungen auf der politischen Bühne zunächst beinahe inexistent und sie agierten auch seit den 1970er-Jahren mit einer vergleichsweise überschaubaren Wirkung. Menschen mit Behinderung blieben folglich in der Schweiz bei der Gestaltung des Sozialwerks in der unmittelbaren Nachkriegszeit ein mehrheitlich stiller Akteur, über den (fremd)bestimmt wurde. In der Schweiz waren Menschen mit Behinderung bis zur Einführung der IV sozusagen auf sich gestellt. Die Stellensuche lag primär in der Eigenverantwortung der Betroffenen. Weder bestanden Behindertenquoten, noch waren Arbeitgeber in irgendeiner Form gesetzlich zur Förderung der Arbeitsintegration verpflichtet. Die berufliche Eingliederung orientierte sich in der Schweiz durchgehend an liberalen Grundsätzen.

Begriffsbestimmungen

Die Kategorie Behinderung bedarf einer terminologischen Klärung und es soll erläutert werden, wie der Begriff in der vorliegenden Studie verwendet wird. Zunächst müssen die Termini Invalidität und Behinderung voneinander abgegrenzt werden. Invalidität ist eine administrative Kategorie.⁴³ Sie wird in der Schweiz versicherungsmedizinisch über die verminderte Erwerbsfähigkeit bestimmt. Gesetzlich wird die Erwerbsunfähigkeit wie folgt definiert: «Erwerbsunfähigkeit ist der durch Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit verursachte und nach zumutbarer Behandlung und Eingliederung verbleibende ganze oder teilweise Verlust der Erwerbsmöglichkeiten auf dem in Betracht kommenden ausgeglichenen Arbeitsmarkt.»⁴⁴ Dementsprechend ist Invalidität «die voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit».⁴⁵ Einzig der Staat kann bestimmen, wer invalid ist und wer nicht. «C'est à cet égard une catégorie administrative, qui est définie par des lois, des directives, des règlements et des procédures.»⁴⁶

In der Schweiz wird Behinderung legislativ im Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) bestimmt. Ein Mensch mit Behinderung ist «eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen,

41 In abgeschwächter Form kannte auch die Schweiz ähnliche Bevorzugungen, da Invalidität bei bestimmten Ursachen durch die früh eingeführte Militärversicherung (1901) und Unfallversicherung (1911) ebenfalls bereits durch den Sozialstaat versichert war. Canonica 2019.

42 Rudloff 2003, S. 867.

43 Tabin et al. 2016.

44 ATSG, Art. 7, Stand 1. Oktober 2019.

45 ATSG, Art. 8.

46 Tabin et al. 2016, S. 13.

soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben».⁴⁷ Behinderung bezieht sich in dieser Bezeichnung folglich unter anderem auf die Erwerbsarbeit, letztlich aber insgesamt auf die Einschränkungen, die eine betroffene Person in sämtlichen Lebensbereichen antrifft.

In der Wissenschaft lassen sich unterschiedliche Modelle von Behinderung bestimmen. Das medizinische Modell fokussiert auf die Beschreibung und Klassierung gesundheitlicher Beeinträchtigungen und reicht ins 19. Jahrhundert zurück. Behinderung wird dabei als individuelles medizinisches Problem verhandelt.⁴⁸ Das soziale Modell von Behinderung distanziert sich vom klassischen medizinischen Modell, indem Behinderung nicht mehr als «Ergebnis medizinischer Pathologie», sondern als Folge von «systematische[r] Ausgrenzung» bestimmt wird.⁴⁹ Diese Forschungsrichtung wurde in den 1970er- und 1980er-Jahren von den Disability Studies vertreten. Seit den 1990er- und 2000er-Jahren dominieren nun kulturalistische Erklärungsmodelle, die an das soziale Modell anschliessen.⁵⁰ Sie sind aus der Kritik am sozialen Modell, welches das körperliche Element ausklammert und Behinderung auf das Soziale reduziert, entstanden und nehmen eine sozialkonstruktivistische Perspektive ein, die auch körperliche Faktoren einbezieht. Nach diesem Ansatz «werden Behinderungen von kulturellen Ideen und diskursiven Praktiken durchzogen und hervorgebracht».⁵¹

Es geht in dieser Studie nicht darum, Behinderung als sozial und diskursiv konstruierte Kategorie zu untersuchen. Ebenso wird auf eine eindeutige Definition des Begriffs verzichtet. Es geht vielmehr darum, auszuarbeiten, was die beteiligten Akteure jeweils darunter verstanden haben beziehungsweise wer dieser Kategorie von wem zugeordnet wurde. Dieser Verzicht lässt sich damit begründen, dass der Terminus für die untersuchten Akteure diffus bleibt und sie mit unterschiedlichen Relevanzebenen operieren. Die Bezeichnung «invalid», wie sie die Invalidenversicherung im Titel trägt, wird als diskriminierend empfunden und den Mitarbeitenden der IV ist dieser defizitorientierte und tendenziell obsolet wirkende Begriff unangenehm. Klientinnen und Klienten werden heute im täglichen Sprachgebrauch als «Versicherte» adressiert. Dem Terminus «Behinderte» kommt im Rahmen der Versicherungslogik nur eine untergeordnete Bedeutung zu, da es zuvorderst um die Erwerbsfähigkeit der Klientinnen und Klienten geht.⁵² Das Sozialwerk richtet sich dabei in der Eingliederungs- und Vermittlungsarbeit auf die für die Wirtschaft relevanten (oder von den IV-Mitarbeitenden als wichtig unterstellten) Dimensionen, um ihre Klientinnen und Klienten an die Unternehmen «verkaufen» zu können. Behinderung spielt als

47 BehiG, Art. 2, Stand 1. Januar 2017.

48 BFS 2009, S. 5.

49 Waldschmidt 2010, S. 17.

50 Probst et al. 2016.

51 Bösl 2009, S. 16.

52 Nadai et al. 2019, S. 12 f.

Kategorie auch für die Unternehmen nur eine untergeordnete Rolle und auch sie beziehen sich nicht auf einen eindeutig fassbaren Begriff. Aus ihrer Perspektive handelt es sich primär um Personen, die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen keine maximale Leistung erbringen können, und es geht um die Frage, wie sie bei der (Weiter-)Beschäftigung solcher Arbeitskräfte vorgehen. In diesem Zusammenhang ist auch der Titel des Buchs, «Beeinträchtigte Arbeitskraft», zu verstehen: Es handelt sich um eine Fremdzuschreibung, die Aushandlungsprozesse zwischen Sozialstaat und Wirtschaft auslöst. Folglich wird in dieser Studie Behinderung als sozialstaatliche oder wirtschaftsseitige Zuschreibung verwendet, die eine durch eine gesundheitliche Beeinträchtigung hervorgerufene Leistungseinschränkung bezeichnet, die sich in arbeitsrelevanten Feldern und Kontexten bemerkbar macht.⁵³

Theoretischer Rahmen: die Ökonomie der Konventionen

Der Ansatz der Ökonomie der Konventionen (*Economie des conventions*, EC) findet seine Ursprünge in der französischen Wirtschaftssoziologie.⁵⁴ Konventionen⁵⁵ werden in der EC als «Handlungsgrammatiken» beschrieben, die Akteuren zur Verfügung stehen, um Koordination in Situationen der Unsicherheit zu ermöglichen.⁵⁶ Konventionen bezeichnen zum einen Rechtfertigungsordnungen und sind zum anderen ein Äquivalenzprinzip. Sie dienen folglich als Mittel zur Legitimation von Handlungen, sozialen Arrangements oder Institutionen und ermöglichen gleichzeitig die Wertbestimmung und Evaluation von Personen, Gütern oder Objekten. Die EC vollzieht eine Abkehr von der neoklassischen Wirtschaftstheorie, die mit dem *Homo oeconomicus* als handlungsleitendem Paradigma operiert. Stattdessen postuliert der Ansatz eine Pluralität der Rationalitätsmodelle, die wirtschaftliches Handeln begründen können. Rechtfertigungsordnungen sind Gesellschaftsentwürfe, die nach Gerechtigkeit streben und in der politischen Tradition jeweils eine theoretische Fundierung und eine systematische Ausformulierung erfahren haben.⁵⁷ Konventionen sind folglich historisch entstandene moralische Ordnungen, die ihre Legitimation davon ableiten, dass sie sozial anerkannt sind und sich gesellschaftlich bewährt haben. Sie können deswegen als Rechtfertigungsmuster von Akteuren abgerufen werden, um ihr eigenes Handeln oder die Kritik am Handeln von Dritten zu bekräftigen. Koordination kann erzielt werden, wenn sich Akteure in der Interaktion auf dieselben

⁵³ Vgl. ebd., S. 13.

⁵⁴ Zur Formierung und institutionellen Struktur der Wissenschaftsbewegung der EC: Diaz-Bone 2015, S. 25–54.

⁵⁵ In der EC werden verschiedene Begriffe für die Bezeichnung von Konventionen verwendet: Rechtfertigungsordnung, Wertigkeitsordnung, Qualitätskonventionen, Welt, Polis, Cité. In dieser Arbeit werden die Termini synonymisch verwendet. Vgl. Diaz-Bone 2011, S. 22.

⁵⁶ Ders. 2009, S. 239.

⁵⁷ Boltanski/Thévenot 2014, S. 56, 98.

Wertigkeitsordnungen (zum Beispiel um den Wert eines bestimmten Guts zu bestimmen) beziehen.⁵⁸

Die Ökonomie der Konventionen stösst in der Historiografie zunehmend auf Interesse. Als institutionalistischer und kulturbezogener Ansatz kann die EC zur Erklärung von historischem Wandel von Institutionen beigezogen werden und bietet zudem Anschluss an institutionalistische Konzepte, die, wie bereits erläutert, aktuell die Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte dominieren. In der EC nehmen Konventionen gegenüber Institutionen, verstanden als Normen- und Regelsysteme, eine übergeordnete Position ein. «Sie [die Konventionen] beinhalten als Rechtfertigungsform ein allgemeineres, moralisch-ethisches Prinzip und ermöglichen Akteuren nicht nur die Vervollständigung des Sinns von Regeln in Situationen, sondern auch deren Reflexion, deren Problematisierung (als Kritik) und deren Veränderung.»⁵⁹ In diese Definition ist die historische Dimension des Ansatzes bereits eingeschrieben.

In der EC ist die Situation die zentrale Analyseeinheit.⁶⁰ Situationen sind «durch Unsicherheit über sowie durch Komplexität an Verständigungs- und Bewertungsmöglichkeiten gekennzeichnet», die bewältigt werden müssen, um Handlungen produktiv aufeinander abstimmen zu können. Koordinationslösungen, die sich dauerhaft als zielführend erweisen, können sich gesellschaftlich als Konventionen verfestigen.⁶¹ Situationen müssen dabei nicht zwingend «auf Interaktionssituationen mit kurzer Dauer» reduziert werden, sie können auch «durchaus sozio-historische Konstellationen mit relativer Dauer und Reichweite sein».⁶² Dementsprechend betont Tim Neu das Potenzial der EC für die Analyse von grösseren gesellschaftlichen Zusammenhängen und historischem Wandel auf einer Makro- oder Mesoebene:

Da nämlich die allgemeinsten Konventionen kollektiv verfügbar sind und in einer Vielzahl von Situationen verwendet werden, lässt sich auch für grössere Ausschnitte der Gesellschaft, etwa Institutionen oder soziale Felder, danach fragen, auf welchen Konventionen sie aufbauen, welche «Häufigkeitsverteilungen» vorliegen und wie sich diese historisch entwickelt haben.⁶³

In dieser Arbeit wird an neuere Strömungen der EC angeknüpft, die den konventionentheoretischen Rahmen mit diskursanalytischen Methoden kombinieren, da Konventionen eine diskursive Dimension aufweisen. In Anlehnung an Bessy und Favereau⁶⁴ konstatiert Diaz-Bone: «Die für die Interpretation heran-

⁵⁸ Diaz-Bone 2011, S. 23.

⁵⁹ Ders. 2009, S. 254.

⁶⁰ Ders. 2017, S. 85.

⁶¹ Ders. 2009, S. 237.

⁶² Ders. 2017, S. 85.

⁶³ Neu 2015, S. 144.

⁶⁴ Bessy/Favereau 2003.

zuziehenden Konventionen haben eben wesentlich eine diskursive Realität und Struktur: denn ohne Diskurs ist keine Rechtfertigung, Kritik und Legitimation möglich.» Letztlich seien es «diskursive Praktiken, die wesentlich sind für die Effekte der Klassifizierung und Valorisierung». ⁶⁵ Situationen können folglich nicht nur ad hoc, sondern auch über weitreichendere und zeitlich nicht eng begrenzte diskursive Praktiken erfasst und beschrieben werden.

Die EC befasst sich mit dem Verhältnis von Markt und Organisation und legt folglich einen starken Fokus auf die Unternehmensforschung. ⁶⁶ Der Ansatz hebt das Nebeneinander von mehreren Wertigkeitsordnungen in Unternehmen hervor. Im Verständnis der Ökonomie der Konventionen werden Unternehmen, sowie Organisationen im Allgemeinen, als Arrangements betrachtet, in denen ein produktiver Umgang mit den Spannungen und Widersprüchlichkeiten des Markts, die durch die gleichzeitige Existenz von mehreren Konventionen erzeugt werden, hergestellt wird. Kompromisse können die Pluralität der Rechtfertigungsordnungen in organisatorischen Kontexten unter Kontrolle bringen und für Stabilität ⁶⁷ sorgen ⁶⁸ – auch wenn Kompromisslösungen stets fragil und kritikanfällig bleiben. ⁶⁹

Die Beschäftigung von behinderten Arbeitskräften deutet gerade auf solche Spannungsverhältnisse hin. Sie können einerseits unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit bewertet werden, andererseits stellen sich Fragen zur Produktivität und Effizienzsteigerung, zur Form der Leistungsbemessung und -bewertung (und der entsprechenden Entlohnung), zum persönlichen Umgang von Vorgesetzten und Arbeitnehmenden mit Mitarbeitenden mit Behinderung sowie zur Solidarität und sozialen Verantwortung von Unternehmen gegenüber Angestellten und stellensuchenden Personen, die, gemessen an einem reinen Leistungsprinzip, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Im wissenschaftlichen Diskurs ist eine Vielzahl von Konventionen als «Handlungsgrammatiken» ausgearbeitet worden. ⁷⁰ Die Analyse der empirischen Daten dieser Studie hat zum Ergebnis geführt, dass vier Konventionen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung von besonderer Bedeutung sind:

Die Konvention des Markets. Das zentrale Koordinationsprinzip ist die Konkurrenz, die sich in einem freien Wettbewerb abspielt und von Opportunismus geleitet ist. Diese Form der Rationalität deckt sich mit den Annahmen der neoklassischen Wirtschaftstheorie. Triebfeder für die Akteure ist der Wunsch, in den Besitz knapper Güter zu gelangen. Koordination wird über die Ermittlung des Preises erzielt, der sich aus dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage

⁶⁵ Diaz-Bone 2017, S. 97 f.

⁶⁶ Eymard-Duvernay 2011.

⁶⁷ Die Dauerhaftigkeit von Kompromissen wird gemäss EC mithilfe von «Forminvestitionen» sichergestellt. Nadai et al. 2019, S. 18 f.

⁶⁸ Diaz-Bone 2015, S. 173; Thévenot 2001.

⁶⁹ Nadai et al. 2019, S. 18.

⁷⁰ Vgl. Thévenot/Moody/Lafaye 2000; Boltanski/Chiapello 2006; Boltanski/Thévenot 2014.

konstituiert.⁷¹ Wertigkeit wird folglich über den Preis ermittelt. Grösse erlangen in dieser Welt Personen, die entweder eine hohe Kaufkraft aufweisen, um knappe Güter zu erwerben, oder Personen, die Güter mit hoher Nachfrage anbieten können.⁷² Da Preise auch in sehr kurzen Zeitabständen hohen Veränderungen unterworfen sein können (Volatilität), ist in der Welt des Markts ein kurzer Zeithorizont prägend.⁷³

Die industrielle Konvention. Das übergeordnete Prinzip im industriellen Gemeinwesen ist der Faktor Effizienz. Organisationsstrukturen dienen dazu, ein fortwährendes Funktionieren zwischen Personen, Maschinen und Objekten sicherzustellen.⁷⁴ Für ein solches Gelingen erweist sich die Planung als unabdingbare Voraussetzung. Sie soll einen möglichst produktiven Ressourceneinsatz garantieren.⁷⁵ Gegenüber der Logik des Markts verändert sich dementsprechend der Zeithorizont. Dieser ist hier zukunftsorientiert ausgelegt und zielt auf eine längerfristig gesicherte und effiziente Produktion.⁷⁶ Leistung und Produktivität sind entscheidende Faktoren, um in dieser Welt Grösse zu erlangen. Besonderes Ansehen kommt Personen mit hohen beruflichen Qualifikationen beziehungsweise Expertinnen und Experten zu.⁷⁷

Die familienweltliche Konvention. Die Familie ist diejenige Gemeinschaftsform, an der sich diese Rechtfertigungsordnung orientiert.⁷⁸ Kennzeichnend sind zwischenmenschliche Beziehungen und persönliche Abhängigkeiten. Wertigkeit konstituiert sich über das entgegengebrachte Vertrauen und den «Rang in einer Vertrauenshierarchie»,⁷⁹ die sich in Beziehungen und Abhängigkeiten widerspiegeln. Ordnung wird in dieser Welt unter «Berücksichtigung der Abstammung, der Tradition und der Hierarchie»⁸⁰ hergestellt. Da sich die familienweltliche Konvention auf die Tradition als Qualitätsmerkmal beruft, ist ihr Zeithorizont, im Gegensatz zur Welt der Industrie, rückwärtsgewandt.⁸¹

Die staatsbürgerliche Konvention. In der staatsbürgerlichen Welt tritt das Subjekt in seiner Bedeutung hinter dem Gemeinwesen zurück. Sie unterscheidet sich folglich von der familienweltlichen Konvention, die von traditionsgebunde-

71 Boltanski/Thévenot 2014, S. 267–269.

72 Diaz-Bone 2009, S. 242 f.

73 Ders. 2015, S. 141.

74 Boltanski/Thévenot 2014, S. 278.

75 Diaz-Bone 2009, S. 242.

76 Boltanski/Thévenot 2014, S. 282.

77 Boltanski und Thévenot stufen Menschen mit Behinderung in der Welt der Industrie explizit als Akteure mit niedriger Wertigkeit ein: «Die Personen sind klein, wenn sie nichts Nützliches produzieren, *unproduktiv* sind und aufgrund ihrer *Abwesenheit* oder ihres *Turn-overs* wenig Arbeit leisten, wenn sie *nicht erwerbstätig*, *arbeitslos* oder *behindert* sind oder Arbeitsleistungen von schlechter Qualität abliefern, schliesslich wenn sie *ineffizient*, unmotiviert, *unqualifiziert* und *nicht anpassungsfähig* sind.» Ebd., S. 278 f. Hervorhebungen im Original.

78 Boltanski und Thévenot weisen darauf hin, dass das Haus und das Unternehmen als Organisationsform «vergleichbar» seien. Ebd., S. 242.

79 Boltanski/Thévenot 2011, S. 58.

80 Dies. 2014, S. 228–230.

81 Diaz-Bone 2009, S. 243.

nen Strukturen geprägt ist. Im Zentrum stehen vielmehr das Kollektiv und die Solidarität. Akteure verfolgen keine Einzelinteressen, sondern setzen sich für die Anliegen der Gemeinschaft ein und fördern allseitige Wohlfahrt.⁸² Dementsprechend erlangen auch nicht Individuen, sondern körperlose «Kollektivwesen»⁸³ Grösse. Einzelne Personen können sich in dieser Welt bewähren, wenn sie «einer Gruppe angehören oder als Repräsentanten einer Kollektivperson auftreten».⁸⁴ Die staatsbürgerliche Konvention kann sich nicht ausserhalb des Staates bilden und die Demokratie ist «die geeignetste Staatsform für die Manifestation des Gemeinwillens».⁸⁵

Im Mittelpunkt der Studie stehen vier empirische Kapitel. Sie sind chronologisch nach Zeitabschnitten geordnet. Die Periodisierungen orientieren sich einerseits an den gesetzlichen Reformen der IV, andererseits an den konjunkturellen und wirtschaftspolitischen Umbrüchen, die einen Einfluss auf die berufliche Eingliederung hatten. Eine erste Periode (1945–1959) beschäftigt sich mit der Schaffung der IV und den Praktiken der beruflichen Eingliederung vor der Einführung des Sozialwerks. Eine zweite Periode (1960–1973) thematisiert die Phase der Hochkonjunktur und die Auswirkungen auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Eine dritte Periode (1974–1991) beleuchtet die Wirtschaftskrise Mitte der 1970er-Jahre sowie die darauffolgende konjunkturelle Erholung und diskutiert die Veränderungen im Bereich der Vermittlung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Gleichzeitig kündigt sich in dieser Phase ein Umbau der IV an. Eine vierte und letzte Periode (1992–2008) diskutiert die Reformprozesse der IV sowie den Wandel des schweizerischen Wirtschaftsystems und seine Folgen für Arbeitskräfte mit Behinderung. Ausgangspunkt ist die 3. IVG-Revision, mit der die Organisationsstrukturen des Sozialwerks reformiert wurden. Im Schlusskapitel werden die zentralen Forschungsergebnisse in Form von Thesen dargelegt. Im Anhang befindet sich eine Beschreibung des Forschungsdesigns, der eingesetzten Methoden und der verwendeten Quellen.

82 Ders. 2015, S. 146.

83 Boltanski/Thévenot 2014, S. 254.

84 Dies. 2011, S. 61.

85 Dies. 2014, S. 262 f.