

Alan Canonica*

Konventionen der Arbeitsintegration

Die Beschäftigung von Behinderten in Schweizer Unternehmen (1950 bis 1980)

DOI 10.1515/zug-2017-1002

Abstract: *Conventions of Occupational Integration. The Employment of Disabled People in Swiss Enterprises (1950 to 1980)*

Disabled people's access to the labour market is one of the leading ideas in disability policy. Its success depends on the willingness of employers to employ handicapped people. Both historical and social studies focus on the welfare state or the people in question, while the perspective of the employers is often neglected. Under what conditions are companies willing to employ people whose performance diverges from the common interest to maximise economic output? Switzerland is well suited for a case study, since there are no regulations for employers, such as a quota-system. Incorporating the theory of «économie des conventions», this study investigates how employers' associations and companies justify employment of disabled people and how these people are valued. The timeframe investigated spans from the immediate post-war period to 1980.

Unternehmen und soziale Verantwortung

Dieser Beitrag untersucht die soziale Verantwortung von Unternehmen im Rahmen der Beschäftigung von Behinderten in der Schweiz.¹ Die Anstellung von Personen mit Leistungseinschränkungen scheint auf den ersten Blick einem rein auf Gewinnmaximierung ausgelegten unternehmerischen Handeln zu widersprechen. Weshalb engagieren Betriebe dennoch behinderte Arbeitskräfte? Diese Frage soll aus unternehmenshistorischer Perspektive verfolgt werden. Die Schweiz bildet ein besonders aufschlussreiches Forschungsfeld: Im Gegensatz

¹ 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 steht unter der Leitung von Prof. Dr. Eva Nadai (Hochschule für Soziale Arbeit FHNW) und Prof. Dr. Martin Lengwiler (Departement Geschichte Universität Basel).

* **Adresse des Autors:** Alan Canonica, lic. phil., Departement Geschichte, Universität Basel, Hirschgässlein 21, CH-4051 Basel, Email: alan.canonica@unibas.ch

zum benachbarten Ausland bestehen für Unternehmen keine gesetzlichen Verpflichtungen, Behinderte in den Personalbestand aufzunehmen. Die 1960 eingeführte Invalidenversicherung (IV) bietet zwar einen reichen Fundus an Eingliederungsmaßnahmen. Der Erfolg einer Arbeitsintegration ist aber letztlich von der freiwilligen Bereitschaft der Arbeitgeber abhängig, behinderte Arbeitskräfte anzustellen.

Die Analyse orientiert sich am kulturellen Paradigma, das sich in den 90er Jahren in der Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte etabliert hat. Die institutionalistische Wende in den Wirtschaftswissenschaften ebnete den Weg für diese historiographische Perspektive, da die Erklärung wirtschaftsgeschichtlicher Entwicklungsprozesse über den institutionellen Wandel² die Untersuchung von Institutionen in ihren jeweiligen historischen und kulturellen Kontexten bedingte.³ Anstelle von rein auf Nutzenmaximierung ausgerichteten Subjekten wird nun eine kulturell abgeleitete «bounded rationality»⁴ als Handlungsmuster postuliert. Ökonomische Rationalität wird so letztlich selbst als «kulturelles Konstrukt entlarvt».⁵ In der Unternehmensgeschichte führte diese Entwicklung zu einem zunehmenden Interesse an der Unternehmenskultur und der Unternehmensethik.⁶ Unternehmen werden aus diesem Blickwinkel als «soziale Organisationen»⁷ oder

² Douglas C. North, *Theorie des institutionellen Wandels. Eine neue Sicht der Wirtschaftsgeschichte*, Tübingen 1988.

³ Clemens Wischermann/Anne Nieberding, *Die institutionelle Revolution. Eine Einführung in die deutsche Wirtschaftsgeschichte des 19. und frühen 20. Jahrhunderts*, Stuttgart 2004; Birger P. Priddat, *Historische Methode und moderne Ökonomie. Über das Methodische in der Historischen Schule und das Historische in der Neuen Institutionenökonomie*, in: Hartmut Berghoff/Jakob Vogel (Hrsg.), *Wirtschaftsgeschichte als Kulturgeschichte. Dimensionen eines Perspektivenwechsels*, Frankfurt a. M. 2004, 99–116.

⁴ Vgl. Clemens Wischermann, *Neue Institutionenökonomik*, in: ders. u. a. (Hrsg.), *Studienbuch institutionelle Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte*, Stuttgart 2015, 20–32, hier 27f.; Jakob Tanner, *Die ökonomische Handlungstheorie vor der «kulturalistischen Wende»? Perspektiven und Probleme einer interdisziplinären Diskussion*, in: Berghoff/Vogel (Hrsg.), *Wirtschaftsgeschichte als Kulturgeschichte* (wie Anm. 3), 69–98.

⁵ Hartmut Berghoff/Jakob Vogel, *Wirtschaftsgeschichte als Kulturgeschichte. Ansätze zur Bergung transdisziplinärer Synergiepotentiale*, in: dies. (Hrsg.), *Wirtschaftsgeschichte als Kulturgeschichte* (wie Anm. 3), 11–41, hier 19.

⁶ Toni Pierenkemper, *Unternehmensgeschichte. Eine Einführung in ihre Methoden und Ergebnisse*, Stuttgart 2000, 68; Hartmut Berghoff, *Moderne Unternehmensgeschichte. Eine themen- und theorieorientierte Einführung*, Paderborn 2004, 147–172; *Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte 2* (1993), *Unternehmenskultur – Unternehmensethik – Unternehmensgeschichte*, Berlin 1994.

⁷ Werner Plumpe, *Das Unternehmen als soziale Organisation – Thesen zu einer erneuerten historischen Unternehmensforschung*, in: *Akkumulation 11* (1998), 1–7.

«eine Art Kultursystem»⁸ analysiert, die über jeweils spezifische Normen- und Wertesysteme verfügen, mit denen sie sich in einer komplexen soziokulturellen Umwelt einbetten. Aus dieser Perspektive kann auch die Frage der sozialen Verantwortung von Unternehmen aufgeworfen werden. Als Akteure, die in gesellschaftlichen Handlungsfelder eingebunden sind, kommt ihnen zusammen mit dem Staat, der Familie und der Zivilgesellschaft die Aufgabe zu, zur sozialen Wohlfahrt beizutragen.

Der vorliegende Artikel knüpft an diesen unternehmenshistorischen Diskurs an. Als theoretischer Rahmen dient die Ökonomie der Konventionen. Der Ansatz geht von einer Pluralität an Rationalitäten bzw. «Kalkülen»⁹ ökonomischen Handelns aus. Die Prämisse einer Pluralität an Konventionen verspricht für den hier diskutierten Gegenstand einen analytischen Mehrwert, weil der Ansatz auch nichtökonomische Motive für die berufliche Eingliederung von Behinderten¹⁰ adäquat zu erfassen vermag. Als Akteure treten zum einen die Arbeitgeberverbände in den Blick, die sich auf politischer Ebene mit der Thematik auseinandergesetzt haben und somit in einem diskursiven Rahmen untersucht werden; zum anderen kommt der tatsächlichen Integrationspraxis einzelner Unternehmen Interesse zu.¹¹ Es wird danach gefragt, auf welche Konventionen Unternehmen und Arbeitgeberverbände zurückgriffen, um ihr Handeln im Hinblick auf die Beschäftigung Behinderter zu rechtfertigen und wie sie leistungseingeschränkten Arbeitskräften als «Transaktionsobjekt»¹² Wert beimaßen. Im

8 Georg Schreyögg, *Unternehmenskultur: Zur Unternehmenskulturdiskussion in der Betriebswirtschaftslehre und einigen Querverbindungen zur Unternehmensgeschichtsschreibung*, in: Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte (wie Anm. 6), 21–35, hier 23.

9 Tim Neu, *Koordination und Kalkül – Die Économie des conventions und die Geschichtswissenschaft*, in: *Historische Anthropologie* 1 (2015), 129–147.

10 In Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen erscheinen zwei Dimensionen von «Behinderung» für den Untersuchungsgegenstand als zentral: Zum einen wird auf Personen mit einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung fokussiert, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine dauerhafte berufliche Leistungseinschränkung erleiden. Zum anderen müssen aber auch behinderte Personen berücksichtigt werden, die am Arbeitsplatz voll leistungsfähig sind. Auch für die berufliche Eingliederung dieser Arbeitskräfte ist häufig ein Mehraufwand notwendig, wie etwa bauliche Maßnahmen oder Arbeitsplatzanpassungen. Zudem kann eine Behinderung – unabhängig von der effektiven Leistungsfähigkeit – stigmatisierende Folgen haben, die sich z. B. in Vorurteilen von Vorgesetzten oder Mitarbeitenden gegenüber den Betroffenen manifestieren.

11 Für das Forschungsprojekt wurden mehrere Archive von Arbeitgeberverbänden und Unternehmen konsultiert. Es wurden Archive von Unternehmen berücksichtigt, die sich aktiv für die Arbeitsintegration Behinderter einsetzten.

12 Eva Nadai, *Asymmetrische Responsibilisierung oder wie man Arbeitgeber vom Wert von «Behinderten» überzeugt*, in: Oktay Bilgi u. a. (Hrsg.), *Widersprüche gesellschaftlicher Integration. Zur Transformation Sozialer Arbeit*, Wiesbaden 2017, 111–128, hier 125.

Untersuchungszeitraum zwischen 1950 und 1980 sollen zudem entsprechende historische Prozesse und erfolgter Wandel diskutiert werden.¹³

Forschungen im Bereich der Disability History¹⁴ bestätigen, dass die berufliche Eingliederung länderübergreifend ein Leitmotiv der Behindertenpolitik darstellte.¹⁵ Die Rolle von Unternehmen bleibt in den Studien allerdings unterbelichtet, obschon letztlich die Arbeitgeber maßgeblich für den Erfolg eingliederungspolitischer Ziele verantwortlich sind. Dasselbe Bild präsentiert sich im Rahmen von Untersuchungen zu Kriegsinvaliden: Berufliche Eingliederung wird vornehmlich aus der Perspektive des Sozialstaats und der Betroffenen diskutiert, während die Unternehmen als Akteure kaum oder nur kursorisch in den Blick genommen werden.¹⁶ Eine Ausnahme bildet ein Beitrag von Christian Kleinschmidt, der das Verhalten deutscher Unternehmen bei der Beschäftigung von Behinderten in der (Schwer-)Industrie nach dem Ersten Weltkrieg unter dem Gesichtspunkt der Unternehmensethik analysiert hat.¹⁷ Er zeigt auf, dass die Unternehmen Behinderte primär als «unproduktive Lasten» beurteilten, die aufgrund der Zwangsregulierung in den Betrieben aufgenommen werden mussten. Die «Schwerbeschädigten» galten einzig dann als wertvolle Arbeitskräfte,

13 Die Forschung ist qualitativ angelegt. Statistische Daten zur Arbeitsintegration Behinderter fehlen für den interessierenden Zeitraum in der Schweiz weitgehend.

14 Zur Disability History in der Schweiz vgl. Mariama Kaba, *Malades incurables, viellards infirmes et enfants difformes. Histoire sociale et médicale du corps handicapé en Suisse romande (XIX^e-XX^e siècle)*, Dissertation Universität Lausanne, Lausanne 2011; Urs Germann, *Integration durch Arbeit: Behindertenpolitik und die Entwicklung des schweizerischen Sozialstaats 1900–1960*, in: Elsbeth Bösl u. a. (Hrsg.), *Disability History. Konstruktionen von Behinderung in der Geschichte*, Bielefeld 2010, 151–168; Traverse. Zeitschrift für Geschichte 3 (2006).

15 Urs Germann, «Eingliederung vor Rente»: *behindertenpolitische Weichenstellungen und die Einführung der schweizerischen Invalidenversicherung*, in: Schweizerische Zeitschrift für Geschichte 2 (2008), 178–197; Anne Borsay, *Disability and Social Policy in Britain since 1750. A History of Exclusion*, Basingstoke 2005; Elsbeth Bösl, *Politiken der Normalisierung. Zur Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik Deutschland*, Bielefeld 2009; Heli Lepällä, *Duty to Entitlement: Work and Citizenship in the Finish Post-War Disability Policy, early 1940s to 1970*, in: *Social History of Medicine* 1 (2014), 144–164.

16 Verena Pawlowsky/Harald Wendelin, *Die Wunden des Staates. Kriegsoffer und Sozialstaat in Österreich 1914–1938*, Wien 2015; Stephanie Neuner, *Politik und Psychiatrie. Die staatliche Versorgung psychisch Kriegsbeschädigter in Deutschland 1920–1939*, Göttingen 2011, 273–305; Deborah Cohen, *The War Come Home. Disabled Veterans in Britain and Germany, 1914–1939*, Berkeley 2001.

17 Im Gegensatz zur Schweiz waren Unternehmen in Deutschland durch das «Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter» von 1920 gesetzlich zur Arbeitsintegration verpflichtet. Christian Kleinschmidt, «Unproduktive Lasten»: *Kriegsinvaliden und Schwerbeschädigte in der Schwerindustrie nach dem Ersten Weltkrieg*, in: *Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte* 2 (1994), 155–166.

wenn Arbeitskräftemangel herrschte, wie während den beiden Weltkriegen oder in Phasen der Aufrüstung. Kleinschmidt folgert, dass je nach «politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen [...] ein unterschiedliches (ethisches) Verhalten»¹⁸ zu beobachten sei. Ein Anliegen des vorliegenden Artikels besteht darin, diesen Unterschieden im (ethischen) Verhalten auf die Spur zu kommen.

Die Schweiz als Untersuchungsfeld weist – etwa im Vergleich zum Kontext in Deutschland – Besonderheiten auf. In beiden Sicherungssystemen war in den 50er Jahren «Erwerbsarbeit» die Zentralkategorie der Behindertenpolitik. Die Integration in den Arbeitsmarkt bildete das behindertenpolitische Leitparadigma.¹⁹ In beiden Ländern war zudem das Kausalprinzip stark verankert. Je nach Ursache der eingetretenen gesundheitlichen Problematik waren andere Versicherungszweige für die Betroffenen zuständig (Unfall-, Renten-, Invaliden-, Kranken-, Militärversicherung etc.).²⁰ Als kriegsverschontes Land hatte die Problematik Behinderung für die Schweiz allerdings eine (quantitativ und qualitativ) unterschiedliche Bedeutung. Deutschland hatte Behinderten aufgrund der Folgen des Ersten Weltkriegs bereits in den 20er Jahren ein Recht auf Arbeit zugestanden. In den frühen 50er Jahren lebten in der Bundesrepublik 1,5 Mio. Kriegsbeschädigte. Die Kriegspopferversorgung und -fürsorge wurde «zu einem der wichtigsten Bestandteile der Kriegsfolgenbewältigung»,²¹ wobei auch der moralische Impetus zur Wiedergutmachung einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert aufwies. Während benachbarte und kriegsversehrte Länder Behindertenquoten eingeführt hatten (Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich), sprachen sich Eingliederungsfachleute und die Behindertenhilfe in der Schweiz dezidiert gegen ein solches Modell aus. Zwar kenne man in der Schweiz keine Kriegsinvaliden als «Helden der Nation»,²² da aber die Zahl an Behinderten vergleichsweise gering sei, sollte der Arbeitsmarkt ohne Zwangsmaßnahmen in der

18 Ebd., 162ff.

19 Diese Parallele lässt sich etwa von den jeweils verwendeten Slogans «Rehabilitation vor Rente» (Deutschland) und «Eingliederung vor Rente» (Schweiz) ableiten. Elsbeth Bösl, *Integration durch Arbeit? Westdeutsche Behindertenpolitik unter dem Primat der Erwerbsarbeit 1949–1973*, in: Traverse. Zeitschrift für Geschichte 3 (2006), 113–124; Germann, «Eingliederung vor Rente» (wie Anm. 15).

20 Vgl. Bösl, *Politiken der Normalisierung* (wie Anm. 15); Wilfried Rudloff, *Überlegungen zur Geschichte der bundesdeutschen Behindertenpolitik*, in: Zeitschrift für Sozialreform 6 (2003), 863–886; Martin Lengwiler, *Risikopolitik im Sozialstaat. Die schweizerische Unfallversicherung 1870–1970*, Köln 2006.

21 Bösl, *Politiken der Normalisierung* (wie Anm. 15), 60f.

22 Beilage zum Rundschreiben betreffend Verein «Schweizerische Stätte zur beruflichen Eingliederung Gebrechlicher» des Arbeitgeberverbands Schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller (ASM), 23.6.1950, in: Archiv für Zeitgeschichte Zürich (künftig AfZ), Archiv ASM, Nr. 334.

Lage sein, Betroffene in zufriedenstellendem Maß aufzunehmen. Die liberale Tradition der Schweiz²³ sollte nicht durch verpflichtende Gesetze für Arbeitgeber durchbrochen werden. Diese Haltung war für den hier untersuchten Zeitraum prägend.

Im Folgenden werden zunächst der Ansatz der Ökonomie der Konventionen und die Stärken für eine unternehmenshistorische Analyse der Beschäftigung Behinderter diskutiert. Darauf werden die Rechtfertigungsmuster der Wirtschaft bei der Arbeitsintegration in der Nachkriegszeit beschrieben. In einem weiteren Schritt werden historisch die Hochkonjunktur und die einsetzende Rezession in der Mitte der 70er Jahre in Beziehung gesetzt. Dabei interessieren Verschiebungen der Bedeutung von Wertigkeitsordnungen unter veränderten Vorzeichen im Hinblick auf die soziale Einbettung der Unternehmen und den jeweiligen wirtschaftlichen Kontexten. Es folgt eine Schlussbetrachtung, in der die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst werden.

Die Ökonomie der Konventionen als institutionalistischer Ansatz

Der Ansatz der Ökonomie der Konventionen (*économie des conventions*, EC) stammt aus der französischen Wirtschaftssoziologie.²⁴ Konventionen²⁵ bezeichnen «Handlungsgrammatiken»,²⁶ die den Akteuren für die gemeinsame Koordination zur Verfügung stehen. Sie sind einerseits Rechtfertigungsordnungen und andererseits Äquivalenzprinzipien. Sie dienen folglich der Legitimation von Handlungen, sozialen Arrangements oder Institutionen und gleichzeitig der Wertbestimmung und Evaluation von Personen, Gütern oder Objekten. Die EC distanziert sich von der neoklassischen Wirtschaftstheorie, die

²³ Vgl. Jean-Jaques Bouquet, *Liberalismus*, in: Historisches Lexikon der Schweiz. Vgl. www.hls-dhs-dss.ch [letzter Zugriff Juli 2017].

²⁴ Zur Formierung der Wissenschaftsbewegung der EC vgl. Rainer Diaz-Bone, *Die «Economie des conventions»*. *Grundlagen und Entwicklungen der neuen französischen Wirtschaftssoziologie*, Wiesbaden 2015, 25–54.

²⁵ Neben «Konvention» werden zur Beschreibung desselben Phänomens als «Varianten des Konzepts» auch Begriffe wie «Rechtfertigungsordnung», «Wertigkeitsordnung», «Cité», «Polis» oder «Welt» verwendet. Im vorliegenden Beitrag werden diese Termini synonymisch benutzt. Ders., *Einführung in die Soziologie der Konventionen*, in: ders. (Hg.), *Soziologie der Konventionen*. *Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie*, Frankfurt a. M. 2011, 9–41, hier 22.

²⁶ Ders., *Konvention, Organisation und Institution*. *Der institutionalistische Beitrag der «Economie des conventions»*, in: *Historical Social Research* 2 (2009), 235–264, hier 239.

von einer handlungsleitenden Rationalität ausgeht (*homo oeconomicus*). Stattdessen wird eine Pluralität an Konventionen postuliert, die wirtschaftliches Handeln begründen. Situationen der Aushandlung sind durch Unsicherheit geprägt und erfordern von den Akteuren Koordinationsleistungen. Der Rückgriff auf Konventionen stellt nun die Verwendung gleicher Interpretationsformen sicher (z. B. um den Wert bestimmter Güter zu bemessen), womit eine Verständigung ermöglicht wird.²⁷

Die Historiographie beschäftigt sich zunehmend mit der Ökonomie der Konventionen.²⁸ Die EC weist als institutionalistischer und kulturell geprägter Ansatz²⁹ Parallelen mit der Neuen Institutionenökonomik (NIÖ) auf,³⁰ die aktuell eine dominierende Position in der Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte einnimmt.³¹ In beiden Theorien interessiert das Verhältnis zwischen Markt und Organisation, womit die Unternehmensforschung zu einem zentralen Anliegen avanciert.³² Allerdings bestehen auch entscheidende Unterschiede.³³ Die NIÖ geht davon aus, dass Märkte aufgrund von anfallenden Transaktionskosten nicht effizient funktionieren. Unternehmen dienen nun dazu, «Transaktionskosten zu reduzieren und opportunistisches Verhalten durch das Prinzip der Hierarchie institutionell zu kontrollieren».³⁴

27 Ders., *Einführung in die Soziologie der Konventionen* (wie Anm. 25), 23.

28 Vgl. dazu die Sondernummern zur EC in der Zeitschrift *Historical Social Research*: 2 (2016); 1 (2015); 4 (2012); 4 (2011). Neu, *Koordination und Kalkül* (wie Anm. 9).

29 In der EC nehmen Konventionen gegenüber Institutionen, die als Regel- und Normsysteme fungieren, eine übergeordnete Position ein. Konventionen dienen der Interpretation und Aktivierung von Institutionen: «Sie 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.» Diaz-Bone, *Konvention, Organisation und Institution* (wie Anm. 26), 254.

30 Auf einer grundsätzlichen Ebene lässt sich folgendes über die beiden Ansätze sagen: «Both approaches emphasize the role of institutions and conventions as nonmarket factors that promote order and coordination in economic life.» David Dequech, *Cognition and Valuation: Some Similarities and Contrasts between Institutional Economics and the Economics of Conventions*, in: *Journal of Economic Issues* 2 (2005), 465–473, hier 465.

31 Vgl. Jan-Otmar Hesse u. a. (Hrsg.), *Kulturalismus, Neue Institutionenökonomik oder Theorienvielfalt. Eine Zwischenbilanz der Unternehmensgeschichte*, Essen 2002.

32 Vgl. François Eymard-Duvernay, *Konventionalistische Ansätze in der Unternehmensforschung*, in: Diaz-Bone (Hg.), *Soziologie der Konventionen* (wie Anm. 25), 99–123; Pascal Ughetto, *L'entreprise dans l'économie des conventions*, in: *Revue économique* 1 (2000), 51–73.

33 Vgl. Diaz-Bone, *Die «Economie des conventions»* (wie Anm. 24), 165ff.

34 Ebd., 166. Vgl. Ulrich Wittig, *Mergers & Acquisitions. Voraussetzungen, Ablauf und Folgen von Fusionen und Übernahmen bei Kraft Foods in Deutschland von 1978 bis 1998*, Hamburg 2008, 18f.

Ausgehend von der Kritik der EC an den Prämissen der NIÖ sprechen im Hinblick auf die Analyse der Beschäftigung Behinderter in Unternehmen insbesondere zwei Argumente für die Verwendung der EC als Untersuchungsrahmen. Erstens orientiert sich die NIÖ am homo oeconomicus. Es werden zwar unterschiedliche Wertigkeitsordnungen beschrieben, letztlich werden diese aber mit dem Ziel einer effizienten Koordinationslogik über die Eindämmung von Transaktionskosten aufgelöst. So reduziert sich die Interpretation ökonomischen Handelns auf «die im neoklassischen Sinn gedachte Markttransaktion».³⁵ Hier interessiert allerdings eine Deutung, die über ein reines Kosten-Nutzen-Kalkül hinausweist. Es stellt sich die Frage, welche Formen von Wertigkeit bei der Beschäftigung Behinderter zum Tragen kommen. Zweitens betont die EC, dass die Qualität von Gütern nicht einfach gegeben, sondern unsicher ist. Der Wert von Produkten, Dienstleistungen oder Personen ist einer Aushandlung nicht vorgelegt, sondern wird in Koordinationsprozessen erst hervorgebracht.³⁶ In der NIÖ hingegen wird davon ausgegangen, dass «Produkte intrinsische Eigenschaften aufweisen».³⁷ Aus diesem Blickwinkel soll zunächst analysiert werden, wie Wertigkeit bei behinderten Arbeitskräften überhaupt konstruiert wird.³⁸ Zudem weist ein solches Verständnis von Qualitätswahrnehmung auf einen potenziellen Wandel hin, der historisch erfasst werden kann. In der EC dienen Unternehmen nicht der Reduktion von Transaktionskosten, sondern als Instrumente, um einen produktiven Umgang mit den Spannungen und Widersprüchlichkeiten des Markts zu ermöglichen, die durch unterschiedliche, zugleich wirkungsmächtige Konventionen hervorgerufen werden. Durch organisationale Kompromisse soll eine Pluralität an Wertigkeitsordnungen in Einstimmigkeit gebracht werden.³⁹ Die Beschäftigung von behinderten Arbeitskräften deutet auf solche Spannungsverhältnisse hin, die sich in unterschiedlichen Dimensionen wie Wirtschaftlichkeit, Produktivität und Leistungsmessung, persönlichen Beziehungsgeflechten, soziale Verantwortung usw. abbilden.

35 Diaz-Bone, *Die «Economie des conventions»* (wie Anm. 24), 166f.

36 Ebd., 168.

37 Ebd., 216.

38 Eymard-Duvernay zeigt aus konventionentheoretischer Perspektive etwa auf, wie die Qualität von Arbeitskräften in Rekrutierungsprozessen erst hervorgebracht wird. François Eymard-Duvernay, *Justesse et justice dans les recrutements*, in: *Formation emploi* 101 (2008), 55–69.

39 Diaz-Bone, *Die «Economie des conventions»* (wie Anm. 24), 173; Laurent Thévenot, *Organized Complexity. Conventions of Coordination and the Composition of Economic Arrangements*, in: *European Journal of Social Theory* 4 (2001), 405–425.

Die EC beschreibt eine Vielzahl an Konventionen, die gesellschaftlich als Koordinationsvehikel anerkannt sind.⁴⁰ Vier dieser Welten sind für die Beschäftigung von Behinderten in der vorliegenden Analyse besonders relevant: Für die *Marktkonvention* ist die *Konkurrenz* das zentrale Prinzip, das sich in einem freien Wettbewerb entfaltet und von Opportunismus geleitet ist. Koordination wird über die Ermittlung des Preises erzielt, der sich aus dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage konstituiert.⁴¹ Das übergeordnete Prinzip der *industriellen Konvention* ist die *Effizienz*. Die Organisation dient als Instrument, um das fortwährende Funktionieren zwischen Personen, Maschinen und Objekten sicherzustellen.⁴² Entscheidendes Element ist die *Planung*, um einen möglichst produktiven Ressourceneinsatz zu garantieren.⁴³ Die *Familie* ist diejenige Gemeinschaftsform, an der sich die *familienweltliche Konvention* orientiert.⁴⁴ Kennzeichnend sind zwischenmenschliche Beziehungen und persönliche Abhängigkeiten. Ordnung wird in dieser Welt unter «Berücksichtigung der Abstammung, der Tradition und der Hierarchie»⁴⁵ hergestellt, wobei das gegenseitig entgegengebrachte *Vertrauen* von zentraler Bedeutung ist.⁴⁶ In der *staatsbürgerlichen Konvention* tritt das Subjekt hinter das Gemeinwesen zurück. Im Zentrum stehen das *Kollektiv* und die gegenseitige *Solidarität*. Individuen verfolgen keine Einzelinteressen, sondern setzen sich für die Anliegen der Gemeinschaft ein.⁴⁷

40 Vgl. Luc Boltanski/Laurent Thévenot, *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*, Hamburg 2014; Laurent Thévenot u. a., *Forms of valuing nature: arguments and modes of justification in French and American environmental disputes*, in: Michèle Lamont/Laurent Thévenot (Hrsg.), *Rethinking comparative cultural sociology: Repertoires of evaluation in France and the United States*, Cambridge 2000, 229–272; Luc Boltanski/Eve Chiapello, *Der neue Geist des Kapitalismus*, Konstanz 2006.

41 Boltanski/Thévenot, *Über die Rechtfertigung* (wie Anm. 40), 267ff.

42 Ebd., 278.

43 Diaz-Bone, *Konvention, Organisation und Institution* (wie Anm. 26), 242.

44 Boltanski und Thévenot weisen darauf hin, dass das «Haus» als idealtypische Organisation dieser Konvention und das Unternehmen «vergleichbar» seien. Boltanski/Thévenot, *Über die Rechtfertigung* (wie Anm. 40), 242.

45 Ebd., 228ff.

46 Dies., *Die Soziologie der kritischen Kompetenzen*, in: Diaz-Bone (Hg.), *Soziologie der Konventionen* (wie Anm. 25), 43–68, hier 58.

47 Diaz-Bone, *Die «Economie des conventions»* (wie Anm. 24), 146.

Berufliche Eingliederung zwischen Moral und Wirtschaftlichkeit

In der zweiten Hälfte der 40er und insbesondere in den 50er Jahren setzte in der Schweiz im Bereich der Behindertenhilfe ein regelrechter «Eingliederungsboom»⁴⁸ ein. Auch in der Wirtschaft lässt sich ein zunehmendes Interesse an der Thematik feststellen, wobei eine Grenze zwischen der Weiterbeschäftigung von verunfallten oder erkrankten Mitarbeitenden und die Neuanstellung von behinderten Arbeitskräften gezogen werden muss. Erstere kann als längst gängige Praxis bezeichnet werden. So konstatierte der Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller (ASM) nach einer durchgeführten Umfrage zur «Eingliederung Gebrechlicher» 1955, dass es sich bei den in den Betrieben tätigen Behinderten in der Mehrzahl der Fälle um Personen handle, die «bereits im Dienstverhältnis standen» und dann «ein Gebrechen oder eine Krankheit erlitten haben oder bei der Arbeit verunfallt» seien. «In der Regel machen es sich die Firmen zur Pflicht, solche Arbeiter weiterhin in geeigneter Weise zu beschäftigen, um ihnen ihre Existenz zu erhalten.»⁴⁹ Ein Fabrikarzt des Maschinenbaukonzerns Sulzer erläuterte 1950, dass im Unternehmen «seit Jahrzehnten kein Fall von Entlassung wegen körperlicher Gebrechlichkeit vorgekommen sein soll». Die Wiedereingliederung von Mitarbeitenden beschrieb er als eine «ethische Grundhaltung». Alle Arbeitgeber seien dem Grundsatz verpflichtet, «dass niemand infolge körperlicher, resp. gesundheitlicher Mängel entlassen werden darf, dass jedenfalls das Menschenmögliche getan werden muss, um ihn in den Wirtschaftsprozess wieder einzugliedern».⁵⁰

Bei diesem Rechtfertigungsmuster kommt die familienweltliche Konvention zum Tragen. Trat eine Person in ein Anstellungsverhältnis, so durfte diese in der Regel von einem besonderen Schutz durch den Arbeitgeber profitieren. Mit der eingegangenen, gegenseitigen Abhängigkeit erwuchs für die Arbeitgeber die (moralische) Verpflichtung, Mitarbeitende bei einer eintretenden Behinderung zu unterstützen. Ein solches Verhalten lässt sich mit dem von der Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte beschriebenen Typus «Schweizer Unternehmen»⁵¹ in

⁴⁸ Germann, «Eingliederung vor Rente» (wie Anm. 15), 189.

⁴⁹ Eingliederung Gebrechlicher. Rundschreiben an die Mitgliederfirmen, 18.4.1955, in: AfZ, Archiv ASM, Nr. 291.

⁵⁰ Die Zahl der «Gebrechlichen» im Betrieb wurde auf ca. 300 geschätzt, was einer Quote von ungefähr 4,5 Prozent der Gesamtbelegschaft entsprechen würde. Etwa ein Sechstel davon waren «Leute, die schon bei der Einstellung gebrechlich waren», alle anderen wurden «in der Firma invalid oder krank». Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung 4 (1950), 74f.

⁵¹ Jakob Tanner, *Geschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert*, München ²2015, 185.

Verbindung bringen, zu dessen Kernmerkmalen die Förderung der betrieblichen Sozialpolitik gehörte. Ziel dieser Strategie war die Formung einer «Betriebsgemeinschaft»,⁵² die ein produktives Arbeitsklima schaffen und eine loyale Belegschaft bilden sollte. Die Ausführungen verdeutlichen, dass im hier beschriebenen unternehmerischen Handeln verschiedene Aspekte offengelegt werden können. Die Arbeitgeber nahmen nicht nur eine moralische Verantwortung wahr, sondern ließen sich auch von ökonomischen Überlegungen leiten. Der Aufbau einer loyalen Betriebsgemeinschaft weist auf eine utilitaristische Dimension hin, da von motivierten Arbeitskräften, die sich mit dem Unternehmen identifizierten, eine höhere Leistungsbereitschaft zu erwarten war.

Die Beschäftigung Behinderter war dementsprechend auch durch Muster der Markt- und der industriellen Logik gekennzeichnet. Die Unternehmen betonten die bestmögliche Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitspotenzials durch eine ideale Stellenallokation (industrielle Konvention) und postulierten eine der Leistung entsprechende am Arbeitsmarkt orientierte Entschädigung (Marktkonvention). Der Personalleiter des Elektrotechnikkonzerns Landis & Gyr empfahl 1951 eine genaue Abklärung und darauf aufbauende optimale Übereinstimmung zwischen stellensuchender bzw. wieder einzugliedernder Person und vorhandenem Arbeitsplatz. Gleichgültig, ob Personen gesundheitliche Beeinträchtigungen hätten oder nicht, müssten die körperlichen und geistigen Fähigkeiten zusammen mit den Anforderungen des jeweiligen Berufs abgestimmt werden.⁵³ Damit sollte das vorhandene Leistungspotenzial im Produktionsprozess maximal genutzt werden. Bei einem Arbeitseinsatz an der richtigen Stelle, so bestätigte auch ein Ingenieur des Elektrotechnikkonzerns Brown Boveri, könne eine blinde Person «viel, sogar mehr leisten» als sehende Mitarbeitende. Das Unternehmen handle folglich nicht aus «Wohltätigkeit» und betreibe kein «bloßes Almosen-Geben». Die behinderten Angestellten arbeiteten im Akkord und würden entsprechend ihrer effektiven Leistung entlohnt.⁵⁴ Der Preis der Ware Arbeitskraft wurde durch präzise Messung nach marktkonformen Regeln gebildet.⁵⁵ Sowohl die Einsetzung im Produktionsprozess als auch die Bezahlung

52 Brigitta Bernet/Jakob Tanner, *Einleitung: Außer Betrieb. Metamorphosen der Arbeit in der Schweiz*, in: dies. (Hrsg.), *Außer Betrieb. Metamorphosen der Arbeit in der Schweiz*, Zürich 2015, 7–38, hier 16.

53 K. Küntzel, *Eingliederung von Gebrechlichen in das Erwerbsleben*, in: *Pro Infirmis* 7 (1951), 217–222, hier 217f.

54 Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung 49 (1953), 950f.

55 Dieses Ideal scheint allerdings nicht konsequent verfolgt worden zu sein. So bestätigten Vertreter der Brown Boveri, dass das Unternehmen bei Behinderten z. T. Lohnzuschüsse aus «Kom-

orientierten sich an wirtschaftlichen Faktoren. Die Generaldirektion der Bundespost PTT (heute Die Post bzw. Swisscom)⁵⁶ forderte in diesem Sinne, dass «nur wirtschaftlich gerechtfertigte Arbeitsplätze geschaffen und besetzt werden» sollten. Das Salär müsse sich dabei «nach dem Ertrag der Arbeit» und nicht nach der «subjektiven Anstrengung» ausrichten.⁵⁷

Als neueres Phänomen kann in den 50er Jahren hingegen die systematische Anwerbung von stellensuchenden Behinderten durch die Unternehmen bezeichnet werden. In der öffentlichen Wahrnehmung erbrachte Brown Boveri in diesem Zusammenhang eine Pionierleistung. Das Unternehmen richtete 1951 im Produktionsbereich eine Abteilung ein, in der über 20 blinde Personen beschäftigt wurden.⁵⁸ Parallel dazu regte auch die Direktionskonferenz bei Landis & Gyr 1951 an, dass sich die Firma intensiver mit den Möglichkeiten der Eingliederung von Behinderten auseinandersetzen sollte.⁵⁹ Die Thematik gewann auch für die öffentlichen Betriebe an Relevanz. Beamte der PTT besuchten im süddeutschen Raum eine Umschulungswerkstätte für «Kriegsbeschädigte und Flüchtlinge» und ein Postamt, bei dem ein gewichtiger Teil der Belegschaft aus Kriegsinvaliden bestand. Die Beobachtungen bestärkten die PTT in der Überzeugung, auch im eigenen Betrieb behinderte Personen anzustellen. Ab Herbst 1949 wurden «versuchsweise» Behinderte in verschiedenen Bereichen engagiert.⁶⁰ 1955 forderte die Generaldirektion in einem internen Kreisschreiben die Betriebsabteilungen dann auf, die berufliche Eingliederung Behinderter weiter zu intensivieren.⁶¹

Die hier beschriebenen Anstrengungen können nur bedingt aus wirtschaftlicher Perspektive erklärt werden. So hob auch der bereits zuvor genannte Ingenieur bei Brown Boveri den solidarischen Aspekt der betrieblichen Praktiken

miserationsgründen» entrichtete. Bundesamt für Sozialversicherungen, Aktennotiz betreffend den Besuch der Brown, Boveri & Cie., 22.3.1960, in: Schweizerisches Bundesarchiv Bern [künftig BAR], E3340B#1987/62#82*.

56 In diesem Artikel werden auch öffentliche Betriebe berücksichtigt. Auch für diese Unternehmen bestand keine Verpflichtung zur beruflichen Eingliederung Behinderter. Zudem ist ein Staatsbetrieb keine Garantie dafür, dass eine extensive berufliche Eingliederung praktiziert wird. So wurden insbesondere die öffentlichen Verwaltungen wiederholt kritisiert, dass sie zu wenig für die Arbeitsintegration Behinderter leisten würden.

57 Kreisschreiben Nr. 5 der Generaldirektion «Vermehrte Verwendung von Behinderten», 25.4.1955, in: Archiv PTT, Kreisschreiben P, P16¹.

58 Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung 49 (1953), 950.

59 Protokoll der Direktionskonferenz, 12.10.1951, in: AfZ, Archiv Landis & Gyr, Nr. 186.

60 M. Hammer, *Die Beschäftigung Gebrechlicher in den PTT-Betrieben*, in: Pro Infirmis 7 (1951), 222f.

61 Kreisschreiben P Nr. 5 der Generaldirektion, 25.4.1955, in: Archiv PTT, Kreisschreiben P 1951–1960, P 16¹.

hervor. Das Engagement des Unternehmens sei primär einem «sozialen Standpunkt» geschuldet.

«Was wir da von Glück und Zufriedenheit hören, wird für manchen Fehlschlag entschädigen. Ohne die Industrie als ein Wohltätigkeitsinstitut zu betrachten, lohnen sich die sehr großen Mühen und Anstrengungen, um dann von einem Menschen, der seine Tatkraft verloren glaubte, zu hören, dass er froh und glücklich sei [...]»⁶²

Es erscheint offensichtlich, dass «lohnen» nicht (oder nicht in erster Linie) in einem ökonomischen Sinne verstanden werden soll, weil die Arbeitsintegration mit zusätzlichen Anstrengungen verbunden war: «Die Mühen und Fehlschläge dürfen nicht zu schwer zählen, denn trotz der Geschäftigkeit und Betriebsamkeit unserer Zeit ist und bleibt es vornehmste Aufgabe des Menschen, unseren Mitmenschen Glück zu schenken und ihre Herzen aufzurichten.»⁶³ Die Anstellung von Behinderten – im Gegensatz zur Weiterbeschäftigung – ist aus dieser Perspektive als solidarischer Akt an einem Kollektiv zu interpretieren, wie er durch die staatsbürgerliche Konvention zum Ausdruck kommt. Der Wert bemisst sich folglich an der sozialen Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Gesellschaft.

Von einer reinen Marktlogik aus gedacht, ist die Beschäftigung von Behinderten häufig mit einem materiellen, personellen und zeitlichen Mehraufwand verbunden und dementsprechend irrational: Betroffene brauchen eine längere Einarbeitungszeit und sind dabei auf die Unterstützung von Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden angewiesen; möglicherweise ist es notwendig, den Arbeitsplatz speziell einzurichten; allenfalls benötigen sie eine zusätzliche innerbetriebliche oder extern organisierte Betreuung; je nach gesundheitlicher Problematik können Schwankungen bei den Arbeitsleistungen oder eine Kumulation von Absenzen auftreten; sie können aufgrund ihrer Behinderung auch ein Risikoträger für betriebliche Vorsorgeeinrichtungen sein usw. Eine gesunde und voll leistungsfähige Arbeitskraft dürfte für einen Arbeitgeber aus den aufgeführten Gründen in der Welt des Markts die «profitablere» Alternative darstellen.

Wirtschaftliche Rechtfertigungsordnungen spielten demzufolge gegenüber moralischen und zivilgesellschaftlichen Erwägungen für die Arbeitgeber eine untergeordnete Rolle.⁶⁴ Rein ökonomische Erklärungsmuster im engeren Sinn erscheinen im Hinblick auf die Praktiken der Arbeitsintegration Behinderter un-

62 Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung 49 (1953), 950.

63 Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung 50 (1953), 972.

64 Eine theoretische Erklärung ist hier notwendig: Sämtliche Konventionen begründen wirtschaftliches Handeln und allesamt sind auch «moralische Konventionen». Allerdings können die Marktkonvention und die industrielle Konvention als ökonomische Konventionen im engeren Sinne gedeutet werden. Beide zielen auf einen letztlich monetären Gewinn durch das Wechsel-

zureichend. Die berufliche Eingliederung wurde von der Wirtschaft als ein Verhalten persönlich motivierter, freiwilliger Solidarität interpretiert. Die Haltung lässt sich im Sinne einer bürgerlichen Wohltätigkeit klassischer Prägung deuten. Im Zentrum sollten die zwischenmenschlichen Beziehungen stehen, während sozialstaatliche Interventionen verpönt und mit einer liberalen Grundhaltung kaum zu vereinbaren waren. Dieser Standpunkt kam etwa in Zusammenhang mit den Vorarbeiten zur Einführung der IV in den 50er Jahren zum Ausdruck, da beim neu zu schaffenden Sozialwerk ein starkes Gewicht auf die berufliche Eingliederung gelegt werden sollte. So wurde vonseiten der Wirtschaft moniert, dass eine «Verbürokratisierung» der Arbeitsintegration «menschliche Hilfsbereitschaft und freiwillige Gebefreudigkeit»⁶⁵ überflüssig mache. Ein übermäßiger «Etatismus» bringe die «Initiative und Mitarbeit auf privater Basis zum Erlahmen».⁶⁶

Unternehmenskultur und Konjunkturabhängigkeit

Die IV wurde 1960 eingeführt.⁶⁷ Kennzeichnend für das neu geschaffene Sozialwerk war die Losung «Eingliederung vor Rente». Dafür stand ein breites Angebot an beruflichen Maßnahmen (Berufsberatung, erstmalige berufliche Ausbildung, Umschulung, Arbeitsvermittlung, Kapitalhilfe oder Arbeitsplatzanpassungen) zur Verfügung. Der Bundesrat betonte 1958 das «Primat» der beruflichen Eingliederung gegenüber den Rentenleistungen nachdrücklich.⁶⁸ Gleichzeitig machte er sich beim Gesetzesentwurf für eine liberale Lösung stark. Die Landesregierung postulierte ein auf *Freiwilligkeit* beruhendes Konzept, indem sie den Betroffenen ein grundsätzliches «Recht auf Arbeit» absprach und «weder die Vertragsfreiheit der Arbeitgeber noch die der Arbeitnehmer beeinträchtigt werden» dürfe.⁶⁹ Politisch hatte sich eine gesetzliche Vorlage ohne bindende Ver-

spiel von Angebot und Nachfrage bzw. durch die Optimierung der Produktionsprozesse. Bei der staatsbürgerlichen Konvention etwa wird hingegen ein «Gewinn» in einem weiteren Sinne angestrebt, der sich über die gemeinschaftliche Wohlfahrt definiert.

⁶⁵ Zürcher Handelskammer, Brief an den Vorort, 22.5.1957, in: AfZ, Archiv Vorort, 96.1.2.3.

⁶⁶ Exportverband der schweizerischen Bekleidungsindustrie, Brief an den Vorort, 22.6.1957, in: AfZ, Archiv Vorort, 96.1.2.3.

⁶⁷ Vgl. zur Entstehungsgeschichte der IV: Virginie Fracheboud, *L'introduction de l'assurance invalidité en Suisse (1944–1960). Tensions au cœur de l'état social*, Lausanne 2015; Germann, «Eingliederung vor Rente» (wie Anm. 15).

⁶⁸ Bundesrat, *Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung*, in: Bundesblatt II, Bern 1958, 1.137–1.322, hier 1.198.

⁶⁹ Ebd., 1.181.

pflichtungen für Unternehmen durchgesetzt, wie sie auch von den Arbeitgeberverbänden angestrebt wurde.⁷⁰ In den 60er Jahren bewährte sich das Eingliederungsmodell der IV auf ganzer Linie. Die sehr gute konjunkturelle Lage trug wesentlich zu dieser angebrochenen Erfolgsgeschichte bei. Die Eingliederungsstellen der IV waren in ihrer Vermittlungsarbeit erfolgreich und sie lobten die Kooperationsbereitschaft der Unternehmen ausdrücklich.⁷¹

Die Arbeitslosenquote betrug in der Schweiz zwischen 1961 und 1974 durchgehend 0,0 Prozent.⁷² Es herrschte Vollbeschäftigung und vonseiten der Wirtschaft eine hohe Nachfrage an Arbeitskräften, die schwerlich gedeckt werden konnte. Der Fokus der Unternehmen richtete sich dementsprechend auf die Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte, die zur Vermeidung von Personalengpässen in die Schweiz gelockt wurden. Behinderte wurden hingegen von den Arbeitgebern der Kategorie der «Arbeitskraftreserven» oder des «Arbeitskräftereservoirs» – so lauteten die verwendeten Ausdrücke – zugeordnet. Zusammen mit (verheirateten) Frauen, Jugendlichen, Studierenden und Alten sollten sie die vorhandenen Löcher im Arbeitsmarkt füllen. Allerdings wurde die Beschäftigung von Alterspensionärinnen und -pensionären sowie Behinderten in der Zeitschrift des Schweizerischen Gewerbeverbands primär aus «sozialpsychologischer Notwendigkeit»⁷³ begründet, womit ihre marginale Stellung auf dem Arbeitsmarkt hervorgehoben wurde. Dennoch betrachtete man Behinderte bei der angespannten Arbeitsmarktlage als potenzielle Ressource, da sie mithilfe einer entsprechenden Schulung eine zwar «angepasste, aber vollwertige Arbeit zu leisten vermögen».⁷⁴ Der Doppelcharakter ökonomischer und moralischer Motive bei der Beschäftigung Behinderter tritt deutlich zum Vorschein. Zum einen wurde jede verwertbare Arbeitskraft von der Wirtschaft benötigt, zum anderen förderte das florierende Geschäft auch solidarisches Handeln. Selbst Per-

70 Obschon die Industrie ein zentrales Umfeld für die Arbeitsintegration Behinderter darstellte, muss darauf hingewiesen werden, dass die Gewerkschaften bei der Thematik eine Nebenrolle spielten und nur marginal als politischer Akteur auftraten. Der Fokus der Gewerkschaften lag bei der Sicherung sozialer Risiken eindeutig beim Thema Alter, während der Gegenstand Behinderung nur eine untergeordnete Rolle spielte.

Vgl. Fracheboud, *L'introduction de l'assurance invalidité en Suisse* (wie Anm. 67), 112.

71 Bundesamt für Sozialversicherungen, Auswertung der Jahresberichte der IV-Regionalstellen 1960, in: BAR, E3340B#1987/62/#211*.

72 Jean-Pierre Tabin/Carola Togni, *L'assurance chômage en Suisse. Une sociohistoire (1924–1982)*, Lausanne 2013, 219f.

73 H. Allenspach, *Möglichkeiten und Grenzen der Ausschöpfung bestehender Arbeitskraftreserven*, in: Gewerbliche Rundschau 4 (1971), 142–151, hier 143.

74 Schweizerischer Gewerbeverband, *Merkblatt*, in: Gewerbliche Rundschau 4 (1971), 162–165, hier 163.

sonen mit schwereren Beeinträchtigungen fanden Zugang zum Arbeitsmarkt.⁷⁵ Die Unternehmen verzeichneten zu jener Zeit eine «Gewinnexplosion»,⁷⁶ die es ihnen ermöglichte, einen allfälligen (finanziellen) Mehraufwand zu verkraften.⁷⁷

Aus einer industriellen Logik konnten behinderte Arbeitskräfte einen wichtigen Beitrag im Produktionsprozess leisten. Wie eine vom Schweizerischen Handels- und Industrieverein 1973 durchgeführte Umfrage bei Unternehmen belegte, herrschte ein besonderer Personalmangel bei Arbeiten der «untersten Qualifikationsstufen», die über ein «geringes Sozialprestige» verfügten. Es wurde ein hoher Bedarf an Ungelernten, Angelernten und Hilfskräften ausgewiesen.⁷⁸ Es handelte sich um denjenigen Arbeitsbereich im Niedriglohnssektor der Industrie, den Eingliederungsfachleute seit dem «Eingliederungsboom» für Behinderte als Einsatzgebiet vorgesehen hatten.⁷⁹ Behinderte trugen folglich, gemeinsam mit in erster Linie unqualifizierten ausländischen Arbeitskräften, zur «Unterschichtung»⁸⁰ des Arbeitsmarkts bei, die Schweizern den beruflichen Aufstieg erleichterte. Der Telekommunikationsbetrieb Hasler (heute Ascom) subsumierte zur Kategorie der Hilfsarbeiterinnen und -arbeiter u. a. Personen, die «infolge Krankheit oder schwerer Leiden ihren Beruf an den Nagel hängen müssen, um dann leichtere Arbeit in einer Fabrik anzunehmen». Dem Stigma des «scheinbar bedeutungslose[n] Hilfsarbeiter[s]» wurde entgegengehalten, dass dieser einen wichtigen Beitrag leiste, «um das Räderwerk einer Fabrik in Gang zu halten».⁸¹

Rechtfertigungsmuster in der Welt des Markts verzeichneten ebenfalls eine Zunahme an Bedeutung. Die Diskrepanz zwischen hoher Nachfrage und spärlichem Angebot an Arbeitskräften steigerte den Wert von behinderten Stellensuchenden. Bei den Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) etwa wurde der Bahnärztliche Dienst Anfang der 60er Jahre aufgrund des starken Personalbedarfs beauftragt zu untersuchen, ob bei Bewerberinnen und Bewerbern «trotz gewisser gesundheitlicher Mängel und dem damit erhöhten Morbiditäts- und Invaliditätsrisiko»⁸² eine Anstellung verantwortet werden könne. Aufgrund der Rekrui-

75 Gottlieb Keller, *Berufsfindung für Behinderte*, in: Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung 2 (1977), 147–156, hier 149f.

76 Tanner, *Geschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert* (wie Anm. 51), 333.

77 Es sei in diesem Zusammenhang auf die damaligen Diskussionen über «Soziallöhne» hingewiesen. Zahlreiche Unternehmen bezahlten aus sozialen Motiven Saläre an Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, die den Entgelt der effektiv geleisteten Arbeit überstiegen.

78 Zirkular Arbeitskräftemangel und Fremdarbeiterfrage, 29.1.1973, in: AfZ, Archiv Vorort, 1.6.5.23.

79 Vgl. Germann, «Eingliederung vor Rente» (wie Anm. 15), 191.

80 Tanner, *Geschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert* (wie Anm. 51), 399.

81 Werkzeugzeitung Hasler AG 2 (1957), 21f.

82 SBB, Geschäftsbericht 1962, Bern 1963, 27.

tierungsschwierigkeiten wurde die Anstellung von Behinderten als wirtschaftlich interessante Option beurteilt.⁸³ Zudem konnte der Sozialstaat durch die eingeführte IV neue Impulse bei den Unternehmen setzen. Da etwa Arbeitsplatzanpassungen und Hilfsmittel von der IV finanziert wurden, gestaltete sich die Anstellung von behinderten Personen deutlich kostengünstiger als bis anhin. So erhielten die Abteilungen der SBB 1960 die Weisung, bei der «Weiterbeschäftigung von Teilinvaliden»⁸⁴ die Möglichkeit von Eingliederungsmaßnahmen durch die IV zu prüfen. Es ist vom Zeitpunkt aus gesehen auch kaum als Zufall zu deuten, dass die Betriebsleitung der Landis & Gyr im Frühjahr 1960 den Entschluss fasste, etwa 20 blinde Arbeitskräfte anzustellen.⁸⁵ Diese Angestellten sollten in der Nähe des Arbeitsplatzes eine Wohnung beziehen können. Die IV wurde um finanzielle Unterstützung bei der Bereitstellung des entsprechenden Wohnraums gebeten.⁸⁶

Im Vordergrund stand aber nach wie vor die Weiterbeschäftigung der eigenen Belegschaft bei eingetretener Behinderung. Die familienweltliche Konvention blieb das dominierende Rechtfertigungsmuster. Der Wert der behinderten Arbeitskraft wurde primär über die Beziehung, das Vertrauen und die Loyalität bemessen, was insbesondere auf langjährige Mitarbeitende zutraf, die sich im Betrieb verdient gemacht hatten. Größere und engagierte Unternehmen bauten innerbetriebliche Strukturen der Wiedereingliederung auf. 1965 richteten die SBB einen Dienst für Eingliederung ein.⁸⁷ Ein paralleles Angebot wurde bei der PTT 1972 implementiert.⁸⁸ Auch bei der Firma Landis & Gyr wurde bereits in den 60er Jahren ein Sachbearbeiter für Unfallverhütung und Eingliederung Behinderter beschäftigt.⁸⁹ Die PTT bezeichnete die berufliche Eingliederung als eine «moralische Aufgabe», wobei die besondere Beziehung zwischen Betrieb und Angestellten in den Vordergrund gerückt wurde: «Die moralische Verpflichtung erwächst aus dem Partnerschaftsverhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wo jeder Teil bestrebt ist, durch sein Angebot die Nachfrage des andern zu befriedigen.»⁹⁰ Die Weiterbeschäftigung wurde als eine Win-win-Situation beurteilt:

83 Protokoll der Konferenz der Generaldirektion und der Kreisdirektionen der Schweizerischen Bundesbahnen, 17. Februar 1964, in: Archiv SBB, GD_GS_SBB18_047.

84 Allgemeines Zirkular 39/60 Weiterbeschäftigung von Teilinvaliden, 1.9.1960, in: Archiv SBB, SBBREG_AZ_2011/008_069.

85 Hauszeitschrift Landis & Gyr, 3/4 (1960), 78, in: AfZ, Archiv Landis & Gyr, Nr. 2700.

86 Protokoll der Direktionskonferenz, 3.2.1961, in: AfZ, Archiv Landis & Gyr, Nr. 186.

87 Allgemeines Zirkular 24/65 Eingliederung von körperlich behinderten oder aus gesundheitlichen Gründen für den angestammten Dienst dauernd untauglich erklärten Bediensteten, 24.12.1965, in: Archiv SBB, SBBREG_AZ_2011/008_74.

88 Reglement über die Eingliederung von Behinderten (1973), in: Archiv PTT, P-79–30d-1973.

89 Hauszeitschrift Landis & Gyr, in: AfZ, Archiv Landis & Gyr, Nr. 2700, 109.

90 Handbuch für die Eingliederung Behinderter. Vorwort (1973), in: Archiv PTT, P-79–35d-1974.

Die betroffene Person sicherte sich eine «Verdienstmöglichkeit» und stärkte ihr «Selbstvertrauen», während den PTT-Betrieben die «berufliche Erfahrung» seiner Mitarbeitenden erhalten blieb.⁹¹ Die Praxis der SBB fokussierte ebenfalls auf die «Eingliederung von körperlich behinderten oder aus gesundheitlichen Gründen für den angestammten Dienst dauernd untauglich erklärten Bediensteten».⁹² Die Direktorenkonferenz erwartete, dass durch die Einführung der IV vermehrt Eingliederungsstellen des Sozialwerks für die Vermittlung von stellensuchenden Behinderten an die SBB herantreten würden. Die Möglichkeiten seien allerdings «sehr beschränkt», solchen Anliegen nachzukommen, weil «wir [...] selber ausserordentlich viele Leute haben, die im Bereiche der Betriebsgefahren nurmehr beschränkt verwendbar sind. [...] Viel wichtiger für uns ist nun aber die andere Seite, nämlich die Eingliederung unserer eigenen Invaliden».⁹³

Eine besondere Rolle spielten schliesslich in Bezug auf die soziale Verantwortung Unternehmerpersönlichkeiten, die die Geschicke eines Betriebs leiteten. Solidarisches unternehmerisches Handeln war in diesen Fällen entscheidend von der Gesinnung des Patrons abhängig. Walter Franke führte die Küchen-, Sanitär- und Industriefirma Franke von 1939 bis 1975.⁹⁴ Franke war für seine soziale Einstellung weitherum bekannt⁹⁵ und setzte sich auch für die Anliegen der Behinderten innerhalb und ausserhalb des Unternehmens ein. So war er an der Gründung des 1962 eröffneten Arbeitszentrums für Behinderte in Strengelbach (Kanton Aargau) mitbeteiligt, das als Einrichtung Behinderten im Erwachsenenalter Arbeit, Bildung und Wohnmöglichkeiten bot, was in dieser Art in der Schweiz ein Novum darstellte.⁹⁶ Die Einrichtung diente auch der Ausbildung der betroffenen Personen, die dann, wenn möglich, in den ersten Arbeitsmarkt integriert wurden.⁹⁷ Auch in diesem konkreten Fall war die IV ein wichtiger Impulsgeber. Die finanzielle Unterstützung des Sozialwerks ermöglichte es, «ohne eine allzu erdrückende Schuldenlast»⁹⁸ vorzugehen.

91 Reglement über die Eingliederung von Behinderten (wie Anm. 87).

92 Allgemeines Zirkular 24/65 (wie Anm. 86).

93 Konferenz der Generaldirektion und der Kreisdirektionen der Schweizerischen Bundesbahnen, 15.12.1960, in: Archiv SBB, GD_GS_SBB18_046. Hervorhebung i.O.

94 Franke Artemis Management AG, *Spirit of Franke – The First 100 Years. Unternehmertum als Passion*, Aarburg 2011.

95 Vgl. Franke Holding AG (Hg.), *Erinnerungen an Walter Franke 1918–1991. Unternehmer und Menschenfreund*, Aarburg 1992.

96 Stiftung Arbeitszentrum für Behinderte, *Eine Vision schafft Zukunft. 50 Jahre Arbeitszentrum für Behinderte Strengelbach*, Strengelbach 2012, 16–23.

97 Dies., *Arbeit für Behinderte*, Zofingen 1968, 3ff.

98 Franke Werkkurier 3 (1968), 9, in: Archiv Franke AG.

Die Wirtschaftskrise in der Mitte der 70er Jahre markierte in der Schweiz eine Zäsur und besiegelte das Ende der «Trente Glorieuses». 340.000 Arbeitsplätze lösten sich in Luft auf. Dies bedeutete zwischen 1973 und 1976 einen Rückgang der vorhandenen Stellen um zehn Prozent. Von dieser Entwicklung waren primär die «Arbeitskraftreserven» betroffen. Beinahe eine Viertelmillion der ausländischen Arbeitskräfte mussten in ihre Heimat zurückkehren. Aber auch «schlecht geschützte Schweizerinnen und Schweizer» traf die Rezession.⁹⁹ Deswegen stieg die Arbeitslosenquote auch in den 70er Jahren nicht über den Wert von 0,7 Prozent.¹⁰⁰ Für Behinderte hatte sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt deutlich verdüstert. Die Leiter der Eingliederungsstellen der IV schilderten, dass die Vermittlungsarbeit seit Ende 1974 «wesentlich erschwert» worden sei. Zudem würden «vermehrt [...] auch bisher Erwerbsfähige, aber nicht 100 % Leistungsfähige entlassen».¹⁰¹ Die Abhängigkeit der beruflichen Eingliederung von den konjunkturellen Rahmenbedingungen trat deutlich zum Vorschein.

Die Stellensuche erwies sich für Behinderte als größeres Problem als die Auflösung bestehender Arbeitsverhältnisse. Während die IV Vermittlungshemmnisse beklagte, wurden Entlassungen nur in geringem Masse verfügt.¹⁰² Der Personalchef des Chemiekonzerns Ciba-Geigy (heute Novartis) etwa gab 1975 darüber Auskunft, dass es im Unternehmen bisher zu keinen krisenbedingten Entlassungen gekommen sei. Sollten Arbeitsverhältnisse aufgekündigt werden, dann würden aber nicht zuerst Behinderte betroffen sein, da man keine sozialen Härtefälle verursachen wolle.¹⁰³ Bei der PTT wurden Mitte der 70er Jahre aufgrund der nachlassenden Nachfrage an Dienstleistungen Anpassungen beim Personalbestand beschlossen. Besonders gefährdet waren niedrig qualifizierte Stellen, wie Hilfskräfte – ein typisches Beschäftigungsfeld für Behinderte. Die Generaldirektion wies aber an, dass bei den Restrukturierungen besondere Rücksicht auf behindertes Personal genommen werden sollte.¹⁰⁴ Der Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen (ZSAO) sorgte sich in dieser wirtschaftlich schwierigen Phase um das Ansehen der Privatwirtschaft. Bei

99 Bernard Degen, *Arbeit und Kapital*, in: Patrick Halbeisen u. a. (Hrsg.), *Wirtschaftsgeschichte der Schweiz im 20. Jahrhundert*, Basel 2012, 873–922, hier 910.

100 Tabin/ Togni, *L'assurance chômage en Suisse* (wie Anm. 72), 219f.

101 Arbeitslosigkeit – Invalidität. Thesen zur Arbeitsvermittlung Invalider, in: BAR, E3340B#1996/313#63*.

102 Arbeitsamt der Stadt Bern, Protokoll der Sitzung über die «Arbeitsvermittlung für Behinderte und Erwerbsbehinderten-Fürsorge», 25.3.1977, in: BAR, E7175C#1995/259#686*.

103 Basler Nachrichten, Nr. 271, 20.12.1975, in: Schweizerisches Wirtschaftsarchiv, Vo M Invalide.

104 Dienstliche Weisung Nr. 7 der Generaldirektion, 21.7.1976, in: Archiv PTT, Dienstliche Weisungen GD 1976–1984.

heiklen Entscheidungen, wie z.B. Entlassungen, sollten die Unternehmen wohlüberlegt handeln, um einer «unnötige[n] Dramatisierung der Situation»¹⁰⁵ vorzubeugen. Zudem sollten aus den betrieblichen Entscheidungen geringstmögliche soziale Nachteile erwachsen. Auf «Arbeitnehmer mit stark beschränkter beruflicher oder geographischer Mobilität»¹⁰⁶ sollte Rücksicht genommen werden, worunter sicherlich auch behinderte Arbeitskräfte subsumiert werden können. Die Unternehmenskultur sollte folglich auf den Schutz der schwächeren Glieder ausgerichtet sein. Wiederum lässt sich ein Doppelcharakter zwischen ökonomischen und sozialen Überlegungen beschreiben. Zum einen sollte ein verantwortungsbewusstes Handeln gepflegt werden. Zum anderen war dieser Strategie ein opportunistischer Gedanke inhärent. Der Schutz gegenüber benachteiligten Arbeitskräften sollte das positive Image der Wirtschaft auch in wirtschaftlich ungünstigen Zeiten bewahren und übermäßige öffentliche Kritik abwenden. Die Tatsache, dass kaum Behinderte entlassen wurden, spricht aber v. a. für die Persistenz der familienweltlichen Konvention als zentrales Rechtfertigungsmuster, während die Wahrnehmung sozialer Verantwortung durch die Anstellung Behinderter an Relevanz eingebüßt hatte. In demselben Masse war die Bedeutung der ökonomischen Wertigkeit in den Welten des Markts und der Industrie seit der Rezession zurückgegangen.

Doch nicht nur die Wirtschaftskrise in der Mitte der 70er Jahre, sondern gleichzeitig auch ein allmählicher Wandel des Arbeitsmarkts erschwerte die berufliche Eingliederung. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) konstatierte bereits zu Beginn der Dekade, dass «Rationalisierungsmaßnahmen» und die «Aufhebung bzw. Konzentration von Betrieben» die Auswahl an geeigneten Stellen für Behinderte einschränkten. Zudem würden vermehrt «spezialisierte Arbeitskräfte» gesucht.¹⁰⁷ Einfache Arbeiten in Industrie und Gewerbe wiesen eine rückläufige Tendenz auf und im Verlauf der 70er Jahre überstieg die Zahl Erwerbstätiger im dritten Sektor diejenige im zweiten Sektor endgültig.¹⁰⁸ Zudem steht die Schweiz im internationalen Vergleich seit jener Zeit für ein stetes quantitatives Wachstum bei den (hoch) qualifizierten Arbeitsstellen,¹⁰⁹ was nur schwerlich mit den Integrationsstrategien der Eingliederungsfachleute in Einklang zu bringen war, die auf den Niedriglohnsektor ausgerichtet waren.

105 Zirkular, 26.11.1974, in: Archiv Schweizerischer Arbeitgeberverband [künftig Archiv SAV], Zirkulare.

106 Kreisschreiben, 12.5.1975, in: Archiv SAV, Zirkulare.

107 BSV, *Jahresbericht 1972*, Bern 1974, 17.

108 Béatrice Veyrassat, *Industrialisierung*, in: Historisches Lexikon der Schweiz (wie Anm. 23).

109 Eurofound, *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*, Luxemburg 2015, 47.

Die Wirtschaft geriet seit der Rezession zunehmend in die öffentliche Kritik. Die Pro Infirmis, die bedeutendste Organisation der Behindertenhilfe in der Schweiz, monierte 1975, dass die breitere Auswahl an potenziellem Personal unter den Stellensuchenden aufzeige, «dass die Mitmenschlichkeit auf dem Arbeitsmarkt, welche viele Behinderte in den letzten Jahren zu spüren glaubten, etwas unecht» gewesen sei. Behinderte seien in die Betriebe aufgenommen worden, «weil keine [andere] Arbeitskraft zu finden war».¹¹⁰ Die Wirtschaft sah sich mit einem wachsenden Druck vonseiten der Medien, der Politik und der Behindertenorganisationen¹¹¹ konfrontiert. Die Arbeitgeberverbände befürchteten insbesondere politische Vorstöße, die die Einführung einer Behindertenquote für Unternehmen in der Schweiz zum Inhalt hatten. Gegen Ende der 70er Jahre änderten sie ihre Rechtfertigungsmuster im Hinblick auf die Beschäftigung Behinderter. Während bis anhin primär soziale Motive angeführt wurden und die individuelle, private Solidarität der Arbeitgeber hervorgehoben wurde, argumentierten sie nun zunehmend aus einer ökonomisch-liberalen Perspektive. Zum einen wurde die Eigenverantwortung der Betroffenen im Eingliederungsprozess betont. Letztlich sei der Erfolg oder Misserfolg einer Arbeitsintegration von der stellensuchenden Person abhängig. Zusätzlich wurden praktische Hindernisse für die Unternehmen verstärkt thematisiert, die gegen eine Anstellung von Behinderten sprachen.¹¹² Dieses rhetorische Muster sollte die Wirtschaft aus der Schusslinie der Kritik nehmen und eine Erklärung für die in der Öffentlichkeit als unzureichend empfundene Arbeitsintegration Behinderter liefern. Gleichzeitig setzten die Arbeitgeberverbände vermehrt auf Sensibilisierung und Information der eigenen Mitglieder, um diese für die Beschäftigung Behinderter zu überzeugen und gleichzeitig soziales Engagement in der Öffentlichkeit zu signalisieren. Der Wandel der Argumentationsstruktur, der von den öffentlichen Diskursen ausgelöst wurde, weist auf die Einbindung der Unternehmen in ein gesellschaftliches Gefüge, das dazu führen kann, dass Verhaltensmuster an die sozialen Erwartungen angepasst werden müssen.

110 Brief an das BSV, 3.4.1975, in: BAR, E3340B#1996/313#63*.

111 Als neuer politischer Akteur traten in den 70er Jahren zunehmend die Behindertenbewegungen in den Vordergrund. Vgl. McGowan, *Brian, Die Zeitschrift Puls – Stimme aus der Behindertenbewegung*, in: Graf, Erich Ott u. a. (Hrsg.), *Puls – DruckSache aus der Behindertenbewegung*. Materialien für die Wiederaneignung einer Geschichte, Zürich 2011, 13–73, hier 13.

112 Vgl. Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung 8 (1979), 143ff.; 16 (1981), 275f.

Schlussbetrachtung

Die Beschäftigung Behinderter in der Schweiz wurde in diesem Beitrag unter dem Gesichtspunkt der Ökonomie der Konventionen analysiert. Durch die historische Betrachtung konnte einerseits die Persistenz geltender Rechtfertigungsordnungen und andererseits das gleichzeitige Vorhandensein einer Pluralität an Wertigkeiten, die unternehmerisches Handeln im Hinblick auf die berufliche Eingliederung begründen, aufgezeigt werden. Beschreibbar werden zudem Verschiebungen in der Bedeutungszuschreibung der einzelnen Konventionen, die zum einen durch wirtschaftliche Prozesse und zum anderen aber durch die soziale Einbettung der Unternehmen in einen gesellschaftlichen Kontext erklärbar werden. Dabei hat sich ein Doppelcharakter zwischen ökonomischen und moralischen Motiven herausgestellt, der konventionentheoretisch weiter ausdifferenziert werden konnte, insbesondere im Hinblick auf die außerordentliche Relevanz der familienweltlichen Polis.

Historischer Wandel wird in der EC primär über die Kritik definiert,¹¹³ die dazu führt, dass geltende Rechtfertigungsmuster revidiert werden müssen, um eine gesellschaftlich anerkannte Legitimation für das eigene Handeln zu gewährleisten. Die kulturelle und soziale Einbettung der Unternehmen wirkte sich auf ihr Verhalten aus. Es konnte aufgezeigt werden, dass der «Eingliederungsboom» in den 50er Jahren, der zunächst von der Behindertenhilfe ausgelöst wurde, das Handeln der Wirtschaft beeinflusste und letztlich prägte. Arbeitgeberverbände und Unternehmen wurden für die Thematik sensibilisiert und entwickelten sich letztlich zu einem wichtigen Akteur für das gesellschaftliche Anliegen, behinderte Personen verstärkt in den Arbeitsprozess zu integrieren. Ein Indiz dafür sind die innerbetrieblichen Strukturen der Eingliederung, die von engagierten Betrieben gebildet wurden. Als die Arbeitgeber in der zweiten Hälfte der 70er Jahre dann zunehmend einer öffentlichen Kritik ausgesetzt waren, die v. a. von den sich bildenden Behindertenbewegungen herrührte, mussten die Rechtfertigungsmuster überdenkt und revidiert werden, um das eigene Auftreten im öffentlichen Diskurs zu legitimieren. Da die Argumentation der Arbeitgeberverbände bis anhin stark auf die moralische Dimension abstellte, bot sich genau auf diesem Feld eine Angriffsfläche. Es wurde beanstandet, dass die Wirtschaft die von ihr selbst hochgehaltene soziale Verantwortung nicht mehr genügend

113 Die Kritik ist in der EC eine entscheidende Antriebsfeder für gesellschaftlichen Wandel. Luc Boltanski und Eve Chiapello zeigen in ihrer Untersuchung zum «neuen Geist des Kapitalismus» auf, wie die «Künstlerkritik» der 60er Jahre eine Anpassungsleistung des Kapitalismus an die herangetragene Kritik auslöste. Boltanski/Chiapello, *Der neue Geist des Kapitalismus* (wie Anm. 40).

wahrnehmen würde. Als Reaktion wurden nun auf Seiten der Wirtschaft ökonomische Aspekte stärker hervorgehoben und der Aktivismus in Form von Kampagnen zur Thematik verstärkt, was mit einer Neujustierung der eigenen Rechtfertigungs- und Handlungsmuster gleichzusetzen ist. Eine Verhaltensänderung wurde von außen über die Kritik ausgelöst.

Nebst kulturellen Faktoren wurde in diesem Beitrag auch die Konjunkturabhängigkeit der beruflichen Eingliederung diskutiert. Die kulturelle Einbettung der Unternehmen ist hervorzuheben, ohne die «ökonomische Realität»¹¹⁴ zu vernachlässigen, in der sich die Unternehmen bewegen. Vornehmstes Ziel eines Unternehmens ist das Gewinnstreben und der Handlungsspielraum bei der Beschäftigung Behinderter bewegt sich innerhalb der Grenzen, die durch das wirtschaftlich Mögliche gesteckt werden. Auch wenn die Praktiken der Arbeitsintegration in den Betrieben primär von moralischen Motiven geleitet sind, müssen die dafür notwendigen ökonomischen Rahmenbedingungen sichergestellt sein.

114 Günther Latzel u. a., *Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Möglichkeiten und Voraussetzungen des vermehrten Einsatzes Behinderter an qualifizierten Arbeitsplätzen*, Zürich 1983, 18.