

Annika Zemp und Jonas Staub

Die inklusive Berufsausbildung: Revolution des zweiten Arbeitsmarkts?

Zusammenfassung

Menschen mit Beeinträchtigung sind häufig im zweiten Arbeitsmarkt tätig. Dass dies sowohl finanziell als auch moralisch diskriminierend ist, zeigt dieser Beitrag. Eine inklusive Berufsausbildung wirkt den separativen Strukturen entgegen und verhindert, dass Menschen mit Beeinträchtigung im zweiten Arbeitsmarkt feststecken. Werden mehr inklusive Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen, verändert sich der Arbeitsmarkt. So können wir eine inklusivere Gesellschaft anstreben.

Résumé

Les personnes en situation de handicap sont souvent employées sur le marché secondaire du travail. Cet article montre que cette situation est discriminatoire, tant sur le plan financier que moral. Une formation professionnelle inclusive s'oppose aux structures séparatives et empêche les personnes en situation de handicap de se retrouver cantonnées dans le marché secondaire du travail. Si davantage de places de travail et de formation inclusives sont créées, le marché du travail se transformera. Nous pouvons ainsi aspirer à une société plus inclusive.

Permalink: www.szh-csps.ch/z2022-12-06

Einleitung¹

Wir bei *Blindspot* sind überzeugt, dass die inklusive Berufsausbildung ein riesiges Potenzial birgt. Das Potenzial,

- nicht nur das Leben der inklusiv Lernenden und ihren Mitarbeitenden zu verändern, sondern auch die Art und Weise, wie Arbeit gesamtgesellschaftlich verstanden wird.
- die rigide Grenze zwischen dem sogenannten «ersten» und «zweiten Arbeitsmarkt» aufzulösen.
- langfristig Arbeitsbedingungen zu schaffen, die der Vielfalt der Gesellschaft entsprechen und allen eine angemessenere Möglichkeit zur Teilhabe bietet.

Trotz dieser Überzeugung stellt sich die Frage: Kann die inklusive Berufsausbildung den zweiten Arbeitsmarkt verändern? Zum jetzigen Zeitpunkt ist die Antwort darauf offen und abhängig vom gesellschaftlichen und politischen Willen sowie von engagierten Einzelinitiativen.

In diesem Beitrag stellen wir die Prämissen (P) vor, die unserer Arbeit als Non-Profit-Organisation (NPO) zugrunde liegen – *Blindspot* verschreibt sich einer Gesellschaft, in der alle Menschen selbstbestimmt und selbstverständlich am Leben teilhaben können.

Die Prämissen lassen sich wie folgt festhalten:

¹ Der Beitrag basiert auf einem Gespräch mit Jonas Staub, Geschäftsleiter und Gründer von *Blindspot*.

- P1: Der zweite Arbeitsmarkt kann Menschen mit Beeinträchtigungen diskriminieren.
- P2: Nicht-inklusive Berufsausbildungen führen dazu, dass gewisse Menschen mit Beeinträchtigung vermehrt Teil des zweiten Arbeitsmarktes sind. Eine inklusive Berufsausbildung bedeutet: Arbeit inklusiv kennenlernen, statt Feststecken im zweiten Arbeitsmarkt.
- P3: Das Konzept des «Schutzes» ist komplex: Alle Arbeitenden brauchen ihn in unterschiedlicher Form.
- P4: Ein nicht-separativer Arbeitsmarkt ist möglich. Die inklusive Berufsausbildung ist ein Weg, der dorthin führt.
- P5: Inklusion hat ein revolutionäres Potenzial. Dieses besteht nicht nur darin, dass der separative Arbeitsmarkt durch einen inklusiven ersetzt werden könnte, sondern geht über das Ökonomische hinaus und fragt danach, welche «Barrieren von jener ökonomischen Logik aufgebaut und zementiert werden» (Becker 2016, S. 187). Dieses revolutionäre Potenzial der Inklusion gilt es zu bewahren.

In der Folge führen wir die entsprechenden Überlegungen und Begründungen dieser Prämissen umfassender aus. Dabei werden Erfahrungen aus unserer Praxis mit wissenschaftlichen Erkenntnissen verknüpft.

Diskriminierung im zweiten Arbeitsmarkt

In diesem Beitrag verstehen wir unter dem Begriff des zweiten Arbeitsmarktes derjenige Teil des ergänzenden Arbeitsmarktes, der Menschen mit Beeinträchtigungen betrifft (Zurbuchen et al., 2019). Der zweite Arbeitsmarkt bezeichnet damit ein sozial-politisch-

ökonomisches Verhältnis, bei dem «nicht Arbeitskraft gegen Lohn getauscht (wie auf dem ersten Arbeitsmarkt), sondern Arbeitsplätze für Menschen mit administrativem Sonderstatus bereitgestellt [werden]» (Zurbuchen et al., 2019, o. S.). In diesem Fall bezeichnet der Sonderstatus «Menschen mit Beeinträchtigung». Der zweite Arbeitsmarkt ist «ein Dienstleistungsmarkt zwischen Staat und Dienstleistungserbringern (Verbänden, Stiftungen, Privatunternehmen, öffentlicher Verwaltung), die eine staatliche Nachfrage nach Arbeitsplätzen befriedigen» (ebd.). Der Staat regelt die Bedingungen, wer als «Mensch mit Beeinträchtigung» gilt und damit Zugang zum zweiten Arbeitsmarkt hat. Zum zweiten Arbeitsmarkt zählen Arrangements wie Werkstätte, Tagesstrukturen oder gewisse Tages- und Beschäftigungsangebote.

Zum zweiten Arbeitsmarkt zählen Arrangements wie Werkstätte, Tagesstrukturen oder gewisse Beschäftigungsangebote.

Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt werden oft «geschützte Arbeitsplätze» genannt, beispielsweise von der Informationsstelle AHV/IV, die für die Ausgleichskassen und die IV-Stellen der Schweiz arbeitet (Informationsstelle AHV/IV 2022). Im zweiten Arbeitsmarkt entstünde eine geschützte Atmosphäre durch weniger Leistungs- und Konkurrenzdruck und abgesicherte Arbeitsbedingungen. Diesem Schutz steht aber die Tatsache gegenüber, dass der zweite Arbeitsmarkt für viele Menschen mit Beeinträchtigung diskriminierend sein kann. Im Folgenden zeigen wir zwei Aspekte dieser Diskriminierung auf.

Finanzielle Diskriminierung

Wie viel Geld eine Person im zweiten Arbeitsmarkt für ihre Arbeit erhält, bestimmen verschiedenen Regelungen und individuelle Umstände. So erhalten beispielsweise Arbeitende in Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen einen Lohn, der gemäss Zurbuchen et al. (2019, o. S.) «von wenigen Rappen bis hin zu rund zehn Franken pro Arbeitsstunde reicht». Allerdings zeigen unsere Erfahrungen in der Praxis, dass die Stundenansätze häufig eher zwei als zehn Franken betragen. Diese Löhne ergänzen die IV-Renten (maximal 2390 CHF pro Monat) sowie die Ergänzungsleistungen (Kern et al., 2022, o. S.). Obwohl statistische Aussagen zur finanziellen Lage von Menschen mit Beeinträchtigung schwierig sind und je nach Beeinträchtigung unterschiedlich ausfallen, lässt sich festhalten: Menschen mit Beeinträchtigungen sind finanziell benachteiligt; insbesondere diejenigen, die im zweiten Arbeitsmarkt tätig sind (Zwicky, 2003; Bundesamt für Statistik Sektionen Gesundheitsversorgung, Gesundheit der Bevölkerung, o. J.). Zudem werden die negativen Auswirkungen auf die Rente in der ersten (und häufig auch in der zweiten) Säule umso grösser, je länger sich eine Person ausserhalb des ersten Arbeitsmarktes befindet (Zurbuchen et al., 2019). Menschen, die im zweiten Arbeitsmarkt tätig sind, verfügen also nicht über die gleichen Mittel zur finanziellen Absicherung wie Arbeitende des ersten Arbeitsmarktes. Das erachten wir als diskriminierend (P1).

Teilhabe und moralische Bedeutung

Die Existenz von zwei getrennten Arbeitsmärkten legt nahe, dass sich Menschen in zwei Gruppen aufteilen lassen: Im ersten Arbeitsmarkt befinden sich die Produktiven, die für die Gesellschaft einen Mehrwert garantieren. Dem zweiten Arbeitsmarkt gehören die

Unproduktiven an, die *beschäftigt* werden. Die Trennung des ersten und des zweiten Arbeitsmarktes beinhaltet also eine moralische Bewertung. Unausgesprochen schwingt mit: Der erste, reguläre Arbeitsmarkt ist der «richtige», wer dazugehört, arbeitet «normal». Wer nicht darin arbeitet, erlebt ein *othering* und wird zum anderen, zum «nicht-Normalen» gemacht.

Diese Aufteilung ignoriert einerseits, dass im zweiten Arbeitsmarkt produktiv gearbeitet wird und andererseits, dass es innerhalb beider Gruppen eine grosse Vielfalt gibt. Auch im ersten Arbeitsmarkt sind nicht alle gleich leistungsfähig. Viele arbeiten Teilzeit, leiden unter psychischen und/oder chronischen Erkrankungen und manche wünschen sich womöglich, dem Leistungsdruck zumindest temporär entfliehen zu können.

Auch die Diversität von Menschen im zweiten Arbeitsmarkt ist gross. Es gibt Personen, die mit ihren Aufgaben zufrieden sind und andere, die sich unterfordert fühlen oder ihre Arbeit als sinnlos erachten (vgl. z. B. Zemp, 2022).

Leistungsfähigkeit ist ein Spektrum, die Grenzen sind fließend. Menschen bewegen sich im Laufe ihres Lebens zwischen den Polen hin und her – zwischen totaler Leistungsfähigkeit und totaler Leistungsunfähigkeit. Die strikte Trennung des ersten und des zweiten Arbeitsmarktes wird diesem Spektrum nicht gerecht. Das zeigt sich auch am schwierigen Wechsel vom zweiten in den ersten Arbeitsmarkt: Wer einmal im zweiten Arbeitsmarkt Fuss gefasst hat, wechselt oft nicht in den ersten Arbeitsmarkt (zurück) – oder nur unter erschwerten Bedingungen (P2) (Spiess, 2004 zit. nach Fasching und Tanzer, 2022). Dies passt nicht zu der Tatsache, dass sich Menschen und ihre Leistungsfähigkeit im Laufe ihres Lebens entwickeln und wandeln können.

Bei der praktischen Arbeit mit jungen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung fällt uns auf, dass es häufig nicht ihr Wunsch ist, in einem «geschützten Umfeld» zu arbeiten. Stattdessen möchten sie dort arbeiten, «wo auch alle andern arbeiten» (Jusufi, 2020, o. S.) und beweisen, dass sie genauso viel können wie alle anderen. Unsere Arbeit zeigt klar: Heute könnten viel mehr Menschen mit Beeinträchtigungen einer Lohnarbeit im ersten Arbeitsmarkt nachgehen, als dies der Fall ist. Die Voraussetzung dafür ist, dass Arbeits- und Ausbildungsbedingungen gewinnbringend für alle zugänglich gemacht werden.

Es gibt Menschen, denen es aufgrund einer Beeinträchtigung nicht möglich ist, sich in bestimmten Arbeitsumfeldern wohlfühlen. Auch gibt es Menschen, die nicht arbeiten können. Niemand sollte gezwungen werden, einer Lohnarbeit nachzugehen (P3). Das sollte aber für alle Menschen gelten – unabhängig ob mit oder ohne Beeinträchtigung.

Ausserdem sind die Arbeitsbedingungen in gewissen Werkstätten nicht so, wie es der Begriff «Schutz» vermuten lässt (P3). Je nach Institution lagern Firmen aufgrund der tiefen Stundensätze ihre Fließbandarbeit in Werkstätte für Menschen mit Beeinträchtigungen aus. Die Arbeitenden erledigen dann tageslang die gleichen Routinetätigkeiten (vgl. zur Situation in Deutschland Aguayo-Krauthausen, 2022). Wir wissen aus persönlichen Gesprächen mit Menschen, die unter solchen Bedingungen gearbeitet haben, dass sich der «geschützte Arbeitsplatz» nicht unbedingt bemerkbar macht in einer grösseren Arbeitszufriedenheit oder einem Gefühl der Teilhabe. Auch Wahlfreiheit gibt es oft keine – man arbeitet in derjenigen Werkstatt, die zur Wohngruppe gehört, in der man lebt. Auch diese Aspekte erachten wir als diskriminierend (P1).

Inklusive Arbeit statt Feststecken im zweiten Arbeitsmarkt

Die inklusive Berufsausbildung verhindert, dass junge Menschen mit Beeinträchtigungen nach ihrer Schulzeit automatisch in den zweiten Arbeitsmarkt eingegliedert werden – und womöglich ihr Leben lang darin verweilen. Das gilt insbesondere für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen, die Sonderschulen besuchten (Fasching, 2017). Gemäss unserer Erfahrung liegt das daran, dass Separation einfach, Inklusion oft mühsam ist. Ein Grossteil der staatlichen Strukturen und Finanzierungsflüsse sind heute noch nicht inklusiv ausgerichtet.

Die inklusive Berufsausbildung verhindert, dass junge Menschen mit Beeinträchtigung im zweiten Arbeitsmarkt feststecken.

Wer sich inklusiv bewegen möchte, braucht Geduld, Durchsetzungsvermögen und die Kraft, relativ neue Wege zu begehen. Dabei müssen individuelle Fragen geklärt werden betreffend Zugänglichkeit, Hilfsmittel, Mobilität, Finanzierung, Verantwortung und Erwartungen. Unsere Mitarbeitenden, die entweder selbst den Weg zu einem inklusiven Ausbildungs- oder Arbeitsplatz beschritten haben oder andere dabei unterstützen, sind sich einig: Der Weg der Inklusion ist lang und aufgrund von noch fehlenden Erfahrungen steinig. Inklusion fordert heraus – aber es lohnt sich.

Junge Menschen mit Beeinträchtigungen sollen den Ausschluss aus der Normalität in Bezug auf ihre Arbeit gar nicht erst erfahren. Nach ihrer Schulzeit sollen sie eine inklusive Berufsausbildung machen können, statt einer Tätigkeit im zweiten Arbeitsmarkt nachgehen zu müssen. Durch Zugänglichkeitsmassnahmen werden Arbeitsorte und

Über Blindspot

Als Inklusions-NPO stehen wir dafür ein, dass alle Menschen selbstbestimmt und aktiv am Leben teilhaben können. Mit unseren Inklusionsprojekten in den Bereichen Freizeit, Arbeit und Wohnen wollen wir diese Vision zu einer Realität machen. In unseren inklusiven Gastronomiebetrieben (Provisorium46, Fabrique28 sowie unseren Popups Hof17 und Bar8) bieten wir inklusive Berufsausbildungen (Insos PrA, EBA, EFZ) in der Küche, im Service, im technischen Dienst, im KV sowie in der Hauswirtschaft an. Zusätzlich beraten wir Unternehmen und unterstützen sie darin, inklusiver zu werden. Mehr Infos finden Sie unter www.blindspot.ch.

Ausbildungskonzepte so angepasst, dass sie den vielfältigen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Menschen entsprechen. Ein Beispiel: In einem Gastrobetrieb wird neuen Mitarbeitenden mithilfe von einer schriftlichen Anleitung in Leichter Sprache und Fotos erklärt, wie man den Geschirrspüler bedient, anstatt dies nur mündlich zu tun. So ist die Erklärung auch für Mitarbeitende mit kognitiven Beeinträchtigungen zugänglich.

Durch inklusive Ausbildungs- und Arbeitsplätze werden neue Perspektiven geschaffen, der zweite Arbeitsmarkt wiederum verliert an Attraktivität – und muss sich früher oder später anpassen oder auflösen. Wir sind überzeugt: Je mehr Erfahrungen in inklusiven Arbeitssettings gemacht werden, desto eher lehnen zukünftige Generationen separative Strukturen ab. Mit zunehmender Inklusion schafft man Raum für Selbstvertretung, Empowerment und eine umfassende Veränderung der heutigen Arbeitsbedingungen.

Inklusion kann die Gesellschaft verändern

Inklusion im Sinne einer sichtbaren und selbstverständlichen Teilhabe kann unser Denken verändern. Einerseits hat Inklusion Einfluss auf die Teamstrukturen (inklusive Teamkultur, grösseres Verständnis für Vielfalt, Nutzen von verschiedenen Stärken), andererseits auch auf die gesamte Gesellschaft:

Je mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze inklusiv gestaltet werden, desto mehr muss man die Zugänglichkeit und die Bedingungen von Lohnarbeit öffentlich diskutieren. Dies könnte zu einem öffentlichen Diskurs beitragen über Fragen, die immer noch brandaktuell sind: Wer arbeitet wie, für wen und weshalb? Und wer nicht?

Ziel davon wäre, dass sich aus einem «engen» Inklusionsverständnis, dass nur Menschen mit Beeinträchtigung umfasst, ein «breites» Inklusionsverständnis entwickelt (Terminologie nach Enggruber & Ulrich, 2016, S. 60). Dieses würde auch andere Menschen umfassen, die heute beispielsweise aufgrund ihres Migrationsstatus gegen ihren Willen von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen werden.

Von einem solchen Verständnis sind wir heute noch weit entfernt – und auch vom zentralen Punkt der Inklusion: Die Menschheit ist in ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten vielfältig – dem entsprechend sollten sich unsere Gesellschaft und Institutionen gestalten. Das Ziel dabei ist, allen Menschen ein gutes Leben zu ermöglichen. Bei der Inklusion darf es deshalb nicht darum gehen, möglichst effizient Arbeitskräfte zu aktivieren (Lessenich, 2009). Wenn sich Menschen mit Beeinträchtigung lediglich aus einer diskriminierenden Situation im zweiten Arbeitsmarkt in eine ebenfalls diskriminierende Situation im ersten Arbeitsmarkt bewegen (indem bei-

spielsweise schlechte Löhne durch die Behinderungen gerechtfertigt werden), verpufft das «revoltierende Potenzial» der Inklusion. Arbeit kann als Plattform genutzt werden, um Inklusion im Hier und Jetzt umzusetzen und damit der Vielfalt der Menschheit Rechnung zu tragen. Das «revolutionierende Potenzial» kann wirken, wenn wir offen bleiben für Veränderungen, die im Denken, Handeln und Fühlen passieren; Veränderungen, die uns motivieren, uns einer Logik zu widersetzen, die Menschenwürde an Produktivität bindet (ebd., 2016). Darin besteht das revolutionäre Potenzial der Inklusion, dass beibehalten werden muss (P5).

Abschliessen möchten wir mit dem Hinweis, dass ein inklusiver Arbeitsmarkt und eine inklusive Gesellschaft möglich sind. Geld, das bisher in den zweiten Arbeitsmarkt geflossen ist, könnte man für Anpassungen des ersten Arbeitsmarktes nutzen: für zugänglichere Arbeitsplätze, Coachings, Begleitungen. Dazu braucht es politischen Willen (Enggruber & Ulrich, 2016) sowie Menschen, die gewillt sind, inklusive Wege zu gehen (P4). Gemäss des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen (United Nations, 2022a) gibt es in der Schweiz noch viel zu tun. Unter anderem gilt es, den Ausschluss von Menschen mit Beeinträchtigungen vom ersten Arbeitsmarkt zu überwinden sowie die generelle Institutionalisierung und Separierung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung (durch Werkstätte oder Wohnheime). So können die Menschenrechte sichergestellt werden (United Nations, 2022b). Das Konzept der Inklusion, wie es der BRK zugrunde liegt, ist in der Schweiz noch nicht systematisch aufgenommen und umgesetzt (Hess-Klein & Scheibler, 2022). Darum braucht es auch Sie: Setzen Sie sich ein für Inklusion in

allen Lebensbereichen. Denn unsere Gesellschaft ist vielfältig – arbeiten wir daran, dass diese Vielfalt in allen Strukturen, die unser Leben bestimmen, Platz hat.

Literatur

- Aguayo-Krauthausen, R. (2022, 16. Februar). Fair ist anders. *Zeit Online Arbeit*. www.zeit.de/arbeit/2022-02/menschen-behinderung-werkstaetten-arbeitsbedingungen-fairtrade-standards
- Becker, U. (2016). *Die Inklusionslücke. Behinderung im flexiblen Kapitalismus* (2. Aufl.). Bielefeld: Transcript.
- Bundesamt für Statistik Sektionen Gesundheitsversorgung, Gesundheit der Bevölkerung (o. J.). *Armut*. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/lebensstandard/armut.html
- Enggruber, R. & Ulrich, J. G. (2016). Was bedeutet «inklusive Berufsausbildung»? Ergebnisse einer Befragung von Berufsbildungsfachleuten. In A. Zoyke & K. Vollmer (Hrsg.), *Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen* (S. 59–76). Bielefeld: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Fasching, H. (2017). Inklusive Übergänge erforschen? Ein Problemaufriss mit Empfehlungen. In H. Fasching, C. Geppert & E. Makarova (Hrsg.), *Inklusive Übergänge* (S. 17–28). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Fasching, H. & Tanzer, L. (2022). *Inklusive Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hess-Klein, C. & Scheibler, E. (2022). *Aktualisierter Schattenbericht*. [www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/asset/file_de/699/schattenbericht_de_mit-barrierefreiheit-\(1\).pdf?lm=1646212633](http://www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/asset/file_de/699/schattenbericht_de_mit-barrierefreiheit-(1).pdf?lm=1646212633)

Informationsstelle AHV/IV (2022). *Erster und zweiter Arbeitsmarkt. Glossar*. www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Glossar/term/erster-und-zweiter-arbeitsmarkt

Jusufi, F. (2020). *Evaluationsergebnisse Zukunftsgespräche*. Unveröffentlichte Evaluationsergebnisse, Blindspot Inklusion und Vielfaltförderung Schweiz.

Kern, P., Pestalozzi, G., Glockengiesser, I. & Hess-Klein, C. (2022). *Rechtsratgeber – Behindert – was tun?* www.proinfirmis.ch/behindertwastun.html

Lessenich, S. (2009). Mobilität und Kontrolle. Zur Dialektik der Aktivgesellschaft. In K. Dörre, S. Lessenich & H. Rosa (Hrsg.), *Soziologie Kapitalismus Kritik* (S. 126–177) (4. Aufl.). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

United Nations, Committee on the Rights of Persons with Disability (2022a). *Concluding observations of the initial report of Switzerland*. tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=5

United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights (29. March 2022b). *UN Disability Rights Committee issues findings on Hungary, Jamaica, Mexico, Switzerland and Venezuela*. www.ohchr.org/en/press-releases/2022/03/un-disability-rights-committee-issues-findings-hungary-jamaica-mexico

Zemp, A. (2022). *Die Anerkennung der eigenen Beeinträchtigung als Wendepunkt. Stimmen von Menschen mit Beeinträchtigungen*. www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/themen-der-gleichstellung/stimmen_vonmenschenmitbehinderungen/borderline.html

Zurbuchen, A., Streckeisen, P., Kuehni, M., Bennelli, M., Haunreiter, K. & Greppi S. (2019). *Ergänzender Arbeitsmarkt: Vergütung und soziale Sicherung*. soziale-sicherheit-chss.ch/de/ergaenzender-arbeitsmarkt-vergue-tung-und-soziale-sicherung/

Zwicky, H. (2003). Zur sozialen Lage von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 29 (1), 159–187.



Jonas Staub
Geschäftsleiter und Gründer Blindspot
jonas.staub@blindspot.ch



Annika Zemp
Wissenschaftliche Mitarbeiterin Blindspot
annika.zemp@gmail.com