

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit HSA
Bachelor-Studium in Sozialer Arbeit
Olten

Verwirklichungschancen in der beruflichen Integration

**Eine Auseinandersetzung mit Sheltered Employment und
Supported Employment – psychisch beeinträchtigte
Menschen im Fokus mittels Capability Approach**

Bachelor Thesis von
Anna Yerim Yang
15-632-649

Eingereicht bei
Benedikt Hassler, MA
Olten, den 26. Juni 2018

Abstract

Sheltered Employment und Supported Employment sind zwei Konzepte der beruflichen Integration, die in der Schweiz angewendet werden. Die beiden Konzepte werden mit Fokus auf Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen kritisch betrachtet. Als Analyse-rahmen dient der Capability Approach. Anhand eines daraus entwickelten Fragenkatalogs werden die beiden Konzepte bezüglich ihres Einflusses auf die Verwirklichungschancen analysiert und einander gegenübergestellt.

Diese Thesis vermag Aussagen zum Wirkungsbereich von Sheltered Employment und Supported Employment zu verdeutlichen. Sheltered Employment konzentriert sich auf die Bildung persönlicher Fähigkeiten. Supported Employment arbeitet auch mit dem Arbeitsumfeld. Insofern vermögen beide Konzepte Einfluss auf die Verwirklichungschancen zu nehmen. Um den einzelnen Betroffenen einen möglichst grossen Entscheidungsspielraum zu ermöglichen, ist ein breites Angebot mit unterschiedlichen Konzepten zu unterstützen, wobei besonders auch bei der Weiterentwicklung und Neukonzipierung der Konzepte und der entsprechenden Angebote auf den Einbezug und die Mitbestimmung der Betroffenen zu achten ist.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Erkenntnisinteresse	1
1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit als Profession	2
1.3 Fragestellung	3
1.4 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit	3
2 Capability Approach	5
2.1 Das gute menschliche Leben	5
2.2 Verwirklichungschancen	7
2.3 Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit	8
2.4 Analyserahmen für Konzepte beruflicher Integration	11
3 Berufliche Integration psychisch beeinträchtigter Menschen	14
3.1 Rechtliche Grundlagen beruflicher Integration	17
3.2 Historische Einordnung beruflicher Integration	19
3.3 Sheltered Employment	21
3.3.1 Arbeitsagogik	22
3.3.2 Psychische Beeinträchtigungen aus Sicht von Sheltered Employment	27
3.3.3 Zusammenfassende Erkenntnisse über Sheltered Employment	28
3.4 Supported Employment	28
3.4.1 Rechtliche Rahmenbedingungen von Supported Employment	31
3.4.2 Werte von Supported Employment	31
3.4.3 Individual Placement and Support	32
3.4.4 Psychische Beeinträchtigungen aus Sicht von Supported Employment	34
3.4.5 Zusammenfassende Erkenntnisse über Supported Employment	36
4 Verwirklichungschancen in der beruflichen Integration	37
4.1 Verwirklichungschancen und Sheltered Employment	38
4.2 Verwirklichungschancen und Supported Employment	41
4.3 Gegenüberstellung von Sheltered und Supported Employment	44
5 Schlussfolgerung	46
5.1 Beantwortung der Fragestellung	46
5.2 Bezug zur Sozialen Arbeit	47
5.3 Kritische Würdigung und Ausblick	49
Anhang	
Literaturverzeichnis	
zentrale Verwirklichungschancen nach Nussbaum	
Ehrenwörtliche Erklärung	

1 Einleitung

1.1 Erkenntnisinteresse

Erwerbsarbeit dient nebst der ökonomischen Absicherung auch der sozialen Wertschätzung (vgl. Bonvin 2009:14). So kann die von Bonvin formulierte Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit in Kürze beschrieben werden. Diese Überlegungen sind im Capability Approach (deutsch: Ansatz der Verwirklichungschancen) eingebettet. Dieser Ansatz befasst sich damit, was für ein gutes, gerechtes Leben für alle nötig ist (vgl. Otto/Scherr/Ziegler 2010:139f.). In der Konzeption des guten Lebens für alle haben alle zu jedem Zeitpunkt Zugang zu allem Lebensnotwendigen, die soziale Komponente ist dabei mitgedacht (vgl. Nussbaum 1999:27). Der Capability Approach dient in dieser Thesis der theoretischen Rahmung, um den Lebensbereich der Erwerbsarbeit näher zu betrachten. Diese theoretische Folie rückt die für die Menschen zugänglichen Optionen, die eine freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung möglich machen, in den Fokus (vgl. Otto/Scherr/Ziegler 2010:154).

Erwerbsarbeit stellt an die Arbeitenden hohe Anforderungen. Die idealen Arbeitnehmenden sind heute anpassungsfähig und stets kalkulierbar, hohe Konzentrationsfähigkeit und Konstanz in der Arbeitsleistung werden erwartet (vgl. Kurmann 2008:163). Damit wird die psychische Leistungsfähigkeit im Vergleich zur körperlichen immer wichtiger (vgl. Geisen 2015:14). Die Beschaffenheit von Erwerbsarbeit beeinflusst psychische Beeinträchtigungen (vgl. Neckel/Wagner 2013) und kann auch einen positiven Einfluss auf das psychische Wohlbefinden haben (vgl. Baer et al. 2013:90). Den Belastungen des heutigen Arbeitsmarktes sind jedoch nicht alle gewachsen.

Mit diesem Sachverhalt wird auch die hohe Zahl an Invalidenrenten auf Grund einer psychischen Beeinträchtigung in Verbindung gebracht. Von den 18- bis 44-Jährigen sind psychische Beeinträchtigungen der häufigste Grund für Neuberentungen (vgl. BSV 2014:28). Nach dem Leitsatz „Eingliederung vor Rente“ hat die Invalidenversicherung Eingliederungsmassnahmen in den letzten Jahren stark ausgebaut (vgl. BSV 2017:1f.), mit dem Ziel, möglichst viele Menschen in die Erwerbsarbeit zu bringen und unabhängig von einer Rente zu machen. Da viele Betroffene psychische Beeinträchtigungen aufweisen, wird diese Gruppe mit Fokus auf den Lebensbereich der Erwerbsarbeit näher in den Blick genommen. Dabei wird auf die berufliche Integration fokussiert, auf Massnahmen und Angebote, die vor allem die soziale Integration zum Ziel haben, wird in der vorliegenden Arbeit nicht näher eingegangen. Es geht also um die Integration in den regulären Arbeitsmarkt. Um diese Thematik drehen sich auch jüngste Diskussionen der Sozialkommission des Nationalrates. Dabei wurde die Frage diskutiert, ob psychisch beeinträchtigte

Personen unter 30 Jahren weiterhin eine Invalidenrente erhalten sollen. Die Diskussion wurde von Niklas Baer angestoßen, der den Zuspruch von lebenslangen IV Renten ohne versuchte berufliche Integration kritisiert (vgl. Forster 2018).

In der Schweiz gibt es verschiedene Verfahren, wie Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in der beruflichen Integration unterstützt werden. In der vorliegenden Thesis werden die zwei theoretischen Konzepte Sheltered Employment und Supported Employment näher betrachtet. Dabei kann zwischen der Unterstützung im regulären Arbeitsmarkt und der im geschützten Arbeitsmarkt unterschieden werden (vgl. May/Schaufelberger 2010:15). Geschützte Arbeit, als Sheltered Employment bezeichnet, dient dazu, unter tieferen Leistungsanforderungen auf eine Anstellung im regulären Arbeitsmarkt vorzubereiten (vgl. Kurmann 2008:165). Spezifische Unterstützung erhalten die Teilnehmenden durch arbeitsagogische Begleitung (vgl. INSOS 2008:14). Sheltered Employment ist in der Schweiz im Bereich der Arbeitsintegration verbreitet (vgl. Hassler 2017:1). Nach dem Konzept des Supported Employment erfolgt die Rehabilitation im regulären Arbeitsmarkt mit der Unterstützung von Job Coaches (vgl. Eikermann/Reker/Richter 2005:670f.). Heute findet Supported Employment vor allem in der beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen Anwendung (vgl. Debrunner/Rüst 2005:36). Mit einer Gegenüberstellung der beiden Konzepte können unterschiedliche Herangehensweisen dargestellt werden.

Dazu dient eine auf Grundlage des Capability Approachs erarbeitete Analysefolie. Eingehend betrachtet werden die Förderung individueller Fähigkeiten, der Einbezug von äusseren Bedingungen, die Zugänglichkeit, der Einfluss auf die ökonomische Situation der Teilnehmenden, die Möglichkeit zur Mitwirkung und die Möglichkeit, nicht teilzunehmen.

1.2 Relevanz für die Soziale Arbeit als Profession

Sheltered Employment und Supported Employment sind als Konzepte zu begreifen. Ein Konzept wird als ein Handlungsmodell verstanden, welches Ziele, Inhalte, Methoden und Verfahren in einen Zusammenhang bringt (vgl. Hochuli Freund / Stotz 2015:117, zit. nach Geissler Hege 2001:23). In der Analyse der beiden Konzepte werden sowohl individuelle wie gesellschaftliche Faktoren erfasst, diese doppelte Aufmerksamkeit ist für den Capability Approach ein wichtiges Merkmal. Dies deckt sich mit dem Fokus Sozialer Arbeit, die sich mit der Schnittstelle zwischen Individuum und Gesellschaft befasst (vgl. Dällenbach et al. 2016:47). Erwerbsarbeit ist ein Strukturierungsmerkmal, das für die gesellschaftliche Ordnung zentral ist und einen wichtigen Beitrag zur Identitätsstiftung leistet (vgl. Castel 2011:13). Das Spannungsfeld zwischen dem positiven Einfluss von Arbeit auf die Le-

benzuzusammenhänge und den beeinträchtigenden Faktoren gilt es für die Soziale Arbeit zu betrachten, da diese in Bezug auf individuelle Probleme aktiv wird (vgl. Dällenbach et al.2016:49).

Sheltered Employment, entstanden aus der Heimtradition und der Sozialpädagogik, hat einen direkten Bezug zur Sozialen Arbeit vorzuweisen. Bei Supported Employment lässt sich der Bezug durch den gemeinsamen Fokus ableiten, der sich durch die Arbeit mit dem Individuum sowie seinem Arbeitsumfeld auszeichnet. Beide Konzepte beziehen sich auf die Behindertenrechtskonvention der UNO (UN-BRK), wo in Artikel 27 das Recht auf Arbeit und Beschäftigung ausformuliert ist (vgl. UNO 2017). Dies ist auch in der Arbeit mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen als leitend zu betrachten. Die UN-BRK ist in der Schweiz laut dem nationalen Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung (INSOS) jedoch noch unzureichend umgesetzt (vgl. INSOS 2016:2). Der Capability Approach hat die Autonomie und die Möglichkeiten zur Entfaltung für die Menschen im Fokus (vgl. Otto et al. 2010:139f.), somit kann er zur Umsetzung der UN-BRK einen Beitrag leisten.

1.3 Fragestellung

Diese Arbeit befasst sich mit zwei in der Schweiz aktuell angewendeten Konzepten der beruflichen Integration: Sheltered Employment und Supported Employment. Die berufliche Integration bezieht sich auf die Integration in den regulären Arbeitsmarkt. Dabei werden Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in den Blick genommen. Als analytische Rahmung dient der Capability Approach, der sich mit den Verwirklichungschancen befasst. Somit lautet die Fragestellung:

Wie beeinflussen Sheltered Employment und Supported Employment die Verwirklichungschancen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen?

1.4 Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit

Dieser Fragestellung wird literaturbasiert nachgegangen. Als theoretischer Rahmen dient der Capability Approach. Für die Bearbeitung des ersten Kapitels rund um den Capability Approach zu den Verwirklichungschancen wird auf Literatur von Martha C. Nussbaum zurückgegriffen, da sie gerade mit der zehnten der zentralen Verwirklichungschancen ein konkretes Bild über ihre Vorstellung einer selbstbestimmten Lebensführung zu zeichnen vermag. Diesen Ausführungen folgt ein Abschnitt über die von Bonvin formulierten Ver-

wirklichungschancen zur sinnstiftenden Arbeit und Mitbestimmung. Das ganze Kapitel wird sowohl mit englischsprachiger Originalliteratur wie auch mit Übersetzungen bearbeitet. Die verschiedenen Überlegungen werden genutzt, um einen Analyserahmen in Form von offenen Fragen zu generieren. Dieser dient zur weiteren Bearbeitung der Fragestellung.

Das zweite Kapitel befasst sich zunächst mit einem allgemeinen Teil zur beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Schweiz. Danach werden beide Konzepte der beruflichen Integration dargestellt: Sheltered Employment mit der theoretischen Rahmung der Arbeitsagogik, als verbreitetes Berufsbild in Sheltered Employment und Supported Employment mit dem Modell des Individual Placement and Support, wo zu einem grossen Teil auf Arbeiten rund um Holger Hoffmann rekurriert werden, da er seinen Fokus spezifisch auf Menschen mit psychischen Erkrankungen gelegt hat.

Im nächsten Kapitel folgt der Analyseteil mit einer kritischen Betrachtung von Sheltered Employment und Supported Employment, anhand des erarbeiteten Analyserahmens des Capability Approachs. Dem folgt eine tabellarische Gegenüberstellung mit der Essenz der gewonnenen Erkenntnisse, welche ausgeführt werden. In der Schlussfolgerung wird die Fragestellung beantwortet und Bezug zur Profession der Sozialen Arbeit hergestellt, gefolgt von einer kritischen Würdigung und weiterführenden Fragen.

2 Capability Approach

„It is focused on choice or Freedom, holding that the crucial good societies should be promoting for their people is a set of opportunities, or substantial freedoms, which people then may or may not exercise in action: the choice is theirs“ (Nussbaum 2011:18). In diesem Zitat von Martha Nussbaum ist die zentrale Position, die im Capability Approach der individuellen Wahlfreiheit zukommt, besonders gut erkennbar. Für ein gutes, gerechtes Leben für alle ist also die individuelle Wahlfreiheit notwendig. Oder anders ausgedrückt, stehen Autonomie und die Möglichkeiten zur Entfaltung für die Menschen im Fokus (vgl. Otto et al. 2010:139f.).

Verwirklichungschancen sind Möglichkeiten, die Menschen wählen und nutzen können (vgl. Nussbaum 2011:20). Ob diese Chancen auch genutzt werden, ist gemäss Nussbaum nicht zentral, vielmehr geht es um die Freiheit, sie nutzen zu können (vgl. ebd.:18). Diese Möglichkeiten sind im *Capability Approach*, in Deutsch der Ansatz der Verwirklichungschancen,¹ zentral. Der Capability Approach ist ein aktueller Ansatz und wurde von Martha C. Nussbaum und Amartya Sen begründet (vgl. Dällenbach et al. 2016:72). Eine der ersten gemeinsamen Publikationen war „The Quality of Life“ (1993), ihr Schaffen scheint noch nicht abgeschlossen. In dieser Thesis wird vor allem auf die Literatur von Nussbaum fokussiert, da sie die Verwirklichungschancen anschaulich beschreibt, die zur Beantwortung der Fragestellung zentral sind. Nussbaum sieht den Capability Approach als Menschenrechtsansatz, wobei sie die Menschenrechte nicht als gegeben ansieht, sondern als etwas vom Menschen Konstruiertes, was dazu führt, dass sie begründungsbedürftig und umstritten sind. Um eine solche Begründung liefern zu können, sei es nötig, sich an einem normativen Zielhorizont zu orientieren (vgl. Otto et al. 2010:139). Leitend dafür ist *das gute menschliche Leben*, das Nussbaum aus Schriften von Aristoteles hergeleitet hat. Darauf wird im nächsten Abschnitt eingegangen.

2.1 Das gute menschliche Leben

Für *das gute menschliche Leben* ist nach Nussbaum die Freiheit der Individuen zentral. Die Freiheit der einzelnen Menschen begreift Nussbaum unmittelbar in den Lebensrealitäten der einzelnen Individuen. Um herauszufinden, was das gute Leben ausmacht, sei die zentrale Frage: „What is each person able to do and to be?“ (vgl. Nussbaum 2011:18). Damit wird der Fokus auf die für die Individuen tatsächlich zur Verfügung stehenden Möglichkeiten gelegt. Es müssen hinreichend unterschiedliche Alternativen zur Verfügung

¹ Hier wird der englische Begriff Capability Approach verwendet.

stehen, damit jede einzelne Person ihr Leben so führen kann, wie sie es selber als erstrebenswert erachtet (vgl. Nussbaum 2011:33, Otto et al. 2010:155f.). Die tatsächlich verwirklichten Chancen fallen sehr unterschiedlich aus. Deshalb vermag der Capability Approach unterschiedliche Werteverständnisse der einzelnen Individuen zu vereinen (vgl. Nussbaum 2011:18). Die Lebensqualität eines Individuums setzt sich durch die unterschiedlichsten Faktoren zusammen wie beispielsweise Gesundheit, körperliche Integrität oder Bildung. Diese verschiedenen Faktoren beeinflussen sich gegenseitig und sind in ihrer Gesamtheit zu betrachten (vgl. ebd.:18, 34). Schliesslich ist der Capability Approach in Verbindung mit sozialer Ungerechtigkeit zu verstehen. Besonders das Fehlen von Verwirklichungschancen ist auf Diskriminierung und Marginalisierung zurückzuführen (vgl. ebd.:18f.).

Die Grundidee Nussbaums ist es, Geschichten über das menschliche Leben wiederzugeben, mit einem Anspruch an eine allgemeine Form (vgl. ebd. 1999:47), sodass nicht nur eine Person repräsentiert wird, sondern viele sich darin sehen können. Damit wird der Anspruch des Capability Approachs deutlich, sowohl individuelle Faktoren und Werte² wie auch externe Umstände³ zu betrachten. Nur durch die Betrachtung dieser Zusammenhänge kann ein Bild des guten menschlichen Lebens gezeichnet werden, das für alle Menschen Gültigkeit und Bedeutung hat. Nussbaum scheint sich bewusst zu sein, dass dieser Anspruch schwer zu erreichen ist, wohl deshalb bleibt die Autorin lieber allgemein und unscharf, als mit genauen Aussagen falsch zu liegen (vgl. ebd.:46).

Aus dieser Vorstellung, was ein gutes menschliches Leben ausmacht, kann zusammenfassend gesagt werden, dass der Capability Approach der Autonomie und Selbstbestimmung der Individuen grosses Gewicht beimisst. Aus der Position des Capability Approachs geht es also nicht darum, den Individuen vorzuschreiben, wie ihr gutes Leben auszusehen habe. Vielmehr sind die real existierenden Optionen von Interesse, die eine freie, selbstbestimmte Lebensgestaltung möglich machen (vgl. Otto et al. 2010:154).

Handlungsoptionen sind konsequent an die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Ressourcen zurückgebunden. Den einzelnen Menschen stehen begrenzte Mittel und Ressourcen zu ihrer Entfaltung zu Verfügung. Für die Verteilung dieser Ressourcen sieht der Capability Approach die Politik in der Pflicht, nur so kann ein gutes menschliches Leben gewährleistet werden (vgl. ebd.:155). Auf diese Handlungsoptionen wird nachfolgend näher eingegangen.

² Die individuellen Faktoren werden in dieser Arbeit als interne Verwirklichungschancen bezeichnet.

³ Die externen Umstände werden hier als externe Verwirklichungschancen benannt.

2.2 Verwirklichungschancen

Die englischsprachige Originalliteratur verwendet den Begriff der Capabilities für die real existierenden Handlungsoptionen. Diese werden hier synonym als *Verwirklichungschancen* bezeichnet. In der deutschsprachigen Literatur sind verschiedene Übersetzungen zu finden. In „Gerechtigkeit oder Das gute Leben“ (vgl. Nussbaum 1999) werden Capabilities mit Fähigkeiten übersetzt. Diese Benennung kann verwirrend sein. Es scheint zudem wichtig, im Wortlaut einen klaren Unterschied zu den Funktionsweisen (Functionings) zu machen, die konzeptionell von den Verwirklichungschancen abgegrenzt werden. Nach Heinrichs bringt der Begriff der Verwirklichungschancen die Verbindung zwischen individuellen Fähigkeiten von Einzelpersonen und den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten in einer spezifischen gesellschaftlichen Umwelt gut zum Ausdruck (vgl. Heinrichs 2010:54). Auch Ziegler spricht sich für den Begriff der Verwirklichungschancen aus. Die alternativen Begriffe wie *Kompetenzen* oder *Fähigkeiten* würden vor allem die individuellen Faktoren implizieren, die äusseren Bedingungen würden damit zu wenig verdeutlicht (vgl. Ziegler 2011:159). Dieses Zusammenspiel zwischen Individuum und Umwelt wird im folgenden Abschnitt genauer erläutert.

Die Verwirklichungschancen sind nicht nur durch die Fähigkeiten einzelner Individuen geprägt, sondern im Zusammenspiel mit dem politischen, sozialen und ökonomischen Umfeld zu betrachten. Um diese Verwirklichungschancen zu fördern, ist es nötig, jede einzelne Verwirklichungschance in ihrer spezifischen Natur zu verstehen (vgl. Nussbaum 2011:18f.). Diese Gesamtheit der einer Person zur Verfügung stehenden Verwirklichungschancen bezeichnet Nussbaum als *kombinierte (combined) Verwirklichungschancen* (vgl. ebd.:20f.).

Interne Verwirklichungschancen sind auch als Teil der kombinierten Verwirklichungschancen anzusehen. Dabei ist es wichtig, sie von natürlichen, angeborenen Aspekten zu unterscheiden. Bei den internen Verwirklichungschancen handelt es sich um antrainierte, meist in sozialen Zusammenhängen erworbene Kompetenzen, die sich auch stetig weiterentwickeln. Diese internen Verwirklichungschancen gilt es in einer Gesellschaft auszubauen und zu fördern. Interne Verwirklichungschancen allein vermögen den Handlungsspielraum der Individuen jedoch noch nicht zu gewährleisten. Die Individuen benötigen zusätzlich auch Möglichkeiten, diese Kompetenzen nutzen zu können. Dabei spielen die *externen Verwirklichungschancen* eine wichtige Rolle (vgl. ebd.:21).

Die Nutzung der Verwirklichungschancen oder, anders ausgedrückt, die tatsächlich durchgeführten Handlungen zeigen sich in den Funktionsweisen. Die englischsprachige Literatur spricht von „Functionings“ (vgl. ebd., Otto et al. 2010:159). Da es in dieser Thesis explizit darum gehen soll, der Frage der Verwirklichungschancen nachzugehen, werden die Funktionsweisen nicht spezifischer ausgeführt.

Nussbaum hat eine Liste mit zehn zentralen Verwirklichungschancen formuliert. Diese definieren allgemeine Bedingungen für ein gutes menschliches Leben (vgl. Otto et al. 2010:158). Die Liste der zentralen Verwirklichungschancen soll offen sein, damit kann auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert werden. So kann es sein, dass gewisse Elemente hinzugefügt und andere wieder entfernt werden (vgl. Nussbaum 1999:48). Die von Ulrich Steckmann vorgenommene Übersetzung erscheint im Hinblick auf die englische Version in Nussbaum (2011:33f.) gelungen, die Liste findet sich im Anhang.

Zentral für die Fragestellung ist die Verwirklichungschance „10.b., *Materielle Kontrolle über die eigene Umwelt*“, da Nussbaum hier näher auf das Thema Arbeit eingeht. Dabei betont sie die Wichtigkeit einer für die Person bedeutsamen Tätigkeit und die soziale Komponente von Arbeit (vgl. ebd.:34). Da hier Konzepte der Arbeitsintegration für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen untersucht werden, erscheint dieser Aspekt von besonderem Interesse.

2.3 Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit

Aus Perspektive des Capability Approachs geht es darum, die Verwirklichungschancen der Betroffenen so zu erweitern, dass sie dazu befähigt sind, ihr Leben selbstbestimmt zu führen und einer Arbeit nachzugehen, die sie schätzen (vgl. Bonvin/Orthon 2009:567). Bonvin hat sich vertieft mit dieser Thematik befasst. Seine Überlegungen hat er unter dem Titel „Capability for work“, *Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit*, ausformuliert. Wobei die *Verwirklichungschance zur Mitbestimmung* als Teil der Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit anzusehen ist (vgl. Bonvin 2012:15). Auf die Verwirklichungschance zur Mitbestimmung wird in diesem Unterkapitel noch näher eingegangen.

Weil sie das Zusammenspiel von materiellem Wohlergehen und sozialen Komponenten rund um das Thema Arbeit zu erfassen vermögen, werden diese Überlegungen hier als Ausdifferenzierung der Verwirklichungschance „*Materielle Kontrolle über die eigene Umwelt*“ aus der Liste der zentralen Verwirklichungschancen von Nussbaum verstanden. Bonvin distanziert sich ausdrücklich von einer singulären Betonung des materiellen Wohlergehens. Die Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit nimmt insbesondere die soziale Wertschätzung in den Blick (vgl. Bonvin 2009:14).

Die Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit definiert sich im Zusammenspiel mit allen anderen Verwirklichungschancen (vgl. Bonvin 2012:13). Deshalb ist sie immer situativ und kontextspezifisch zu verstehen (vgl. ebd. 2009:15). Die Wichtigkeit des Kontextes betont auch Nussbaum (vgl. Nussbaum 1999:37, 2002:115). Um die Bedeutung des Kontextes zu verdeutlichen, zeichnet Bonvin zwei unterschiedliche Bilder davon, was gute Arbeit ausmacht. Auf der einen Seite die tayloristisch-fordistische Konzeption, in der Erwerbsarbeit etwas Mühevolleres, Negatives darstellt und durch materielle Sicherheit, also ein regelmässig ausreichendes Einkommen, entschädigt wird. Die ausschlaggebende Verwirklichungschance stellt in diesem Fall angemessene Bezahlung und soziale Absicherung dar. Andererseits kann Arbeit der Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung dienen, negativ konnotierte Aspekte müssen nach dieser Konzeption nicht mehr entschädigt werden. Vielmehr geht es darum, einer Arbeit nachzugehen, der die arbeitende Person Bedeutung zumisst. Dabei ist im Vergleich zur ersten Variante nicht die soziale Sicherheit die Zieldimension, sondern die Steigerung der Arbeitsfähigkeit der einzelnen Personen. Menschen ohne Arbeit sollen so schnell wie möglich wieder in ein Arbeitsverhältnis gebracht werden. Bonvin erkennt darin sehr unterschiedliche Wertebasen, was gute Arbeit ausmacht. Aus Sicht des Capability Approachs gilt es diesen vielfältigen Konzeptionen gerecht werden, indem Arbeit einerseits materiellem Wohlergehen, aber andererseits auch der Selbstverwirklichung dienen soll. Dies bedeutet, dass mit einer beliebigen gut bezahlten Arbeit allein die Chance zur sinnstiftenden Arbeit noch lange nicht verwirklicht ist. Dazu ist auch eine wertgeschätzte Tätigkeit nötig (vgl. Bonvin 2009:14f.). Was eine wertgeschätzte Arbeit ausmacht, kann jedoch nicht einheitlich definiert werden. Einerseits ist dies von individuellen Faktoren abhängig, andererseits auch historisch mitgeprägt (vgl. ebd. 2012:13), wie Bonvin mit der tayloristisch-fordistischen Konzeption illustriert hat. Aus diesen theoretischen Überlegungen können für Konzepte der beruflichen Integration folgende Überlegungen abgeleitet werden.

Wenn es das Ziel von Konzepten der beruflichen Integration ist, Verwirklichungschancen zu ermöglichen, ist ein Mitdenken des Arbeitsmarktes unerlässlich, der einen wesentlichen Teil des Kontextes ausmacht. Dabei spielen sowohl die Verfügbarkeit wie auch die Qualität der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze eine Rolle. Deshalb machen Konzepte und Programme, die vor allem die Ausbildung der internen Verwirklichungschancen zum Ziel haben, aus Sicht des Capability Approachs keinen Sinn (vgl. Bonvin 2009:15).

Der Capability Approach anerkennt also, dass die Auswahl an Möglichkeiten gezwungenermassen eingeschränkt ist, nicht allen Menschen stehen alle Optionen offen. Die Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit geht nicht von einer Auflösung aller Zwänge aus, sondern tritt für gerechte, ausgehandelte Verteilung dieser Zwänge ein (vgl. Bonvin 2012:15).

Im Fokus der *Verwirklichungschance zur Mitbestimmung* liegt die absolute Freiheit, die eigene Meinung auszudrücken und dieser in öffentlichen und politischen Prozessen Gehör zu verschaffen (vgl. ebd. 2009:16). Bonvin vertritt die Meinung, dass Verwirklichungschancen nicht gegen den Willen der Betroffenen erweitert werden können. Deshalb ist es nötig, die Betroffenen als ebenbürtige Partnerinnen und Partner anzuerkennen und ihnen auch die nötige Entscheidungsmacht zukommen zu lassen (vgl. Bonvin/Orthon 2009:572). Die Verwirklichungschance zur Mitbestimmung impliziert die Möglichkeit, keine Erwerbsarbeit zu leisten, und ist als unerlässliche Bedingung für die Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit anzusehen (vgl. Bonvin 2012:15). Konkret bedeutet dies, dass über den Inhalt und die Art der zu fördernden Funktionsweisen erst im Diskurs mit den Betroffenen und allen involvierten Akteurinnen und Akteuren entschieden werden soll. Die Ziele der öffentlichen Programme dürfen also nicht bereits im Voraus festgelegt werden (vgl. ebd. 2009:18). Diese Forderung darf jedoch nicht als Pflicht zur Mitbestimmung missverstanden werden. Diese könnte zu neuen Spaltungen entlang der Fähigkeit, öffentliche Angelegenheiten mitzubestimmen, führen. Deshalb vertritt Bonvin in Anlehnung an Sen die Meinung, dass es die Möglichkeit geben muss, an öffentlichen Programmen nicht teilzunehmen, ohne dass daraus ein übermäßig hoher Schaden entsteht (vgl. ebd.:18).

Die Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit impliziert laut Bonvin, dass der Sinn von Arbeit nicht immer erkennbar ist. Arbeit kann also für eine Person auch negativ konnotiert sein. Ist der Ausbau von Verwirklichungschancen das Ziel, hat dies die Forderung zur Folge, dass kein Mensch einer wertlosen Arbeit nachgehen muss. Die Umsetzung dieser Forderung kann laut Bonvin durch die Möglichkeit erfolgen, eine Arbeit abzulehnen, wobei die dabei entstehenden Nachteile kompensiert werden müssen. Eine andere Möglichkeit besteht darin, in Zusammenarbeit mit dieser Person die Arbeit so umzugestalten, dass sie darin einen Wert erkennen kann (vgl. Bonvin 2009:14). Oder noch pointierter ausgedrückt fordert der Capability Approach, dass alle Menschen so ausgestattet sind, dass sie dem Zwang von als wertlos empfundener Arbeit entkommen und diese durch eine wertgeschätzte Alternative ersetzen können, sei es durch adäquate finanzielle Kompensation oder durch Umgestaltung in eine für die Person wertgeschätzte Arbeit (vgl. ebd. 2012:15).

2.4 Analyserahmen für Konzepte beruflicher Integration

Hier wird ein Versuch unternommen, einen Analyseleitfaden für Konzepte der beruflichen Integration auszuarbeiten. Dazu werden die zentral erscheinenden Punkte aus den Überlegungen von Nussbaum und Bonvin nochmals aufgegriffen und kurz diskutiert. Daraus wird jeweils eine Frage formuliert, die in der weiteren Arbeit als Analyseinstrument dienen soll. Dazu werden die im Hinblick auf die Fragestellung wichtig erscheinenden Aussagen aufgegriffen. Es ist also ein Versuch der Komprimierung, der in der Auseinandersetzung mit dem Capability Approach und der Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit entstanden ist.

Wie in den Überlegungen von Nussbaum aufgezeigt, kommt dem Zusammenspiel von internen und externen Verwirklichungschancen grosse Bedeutung zu. Insofern sollen also Konzepte der beruflichen Integration sowohl interne wie externe Verwirklichungschancen fördern. Bonvin macht im Bezug auf das Themenfeld der Arbeit noch genauere Angaben und legt dabei den Fokus auf die wertgeschätzte Arbeit. Da eine wertgeschätzte Arbeit sehr individuell zu bestimmen ist, scheint der Einbezug der Betroffenen unabdingbar. Konkret könnte dies beispielsweise bedeuten, dass die Ziele einer Massnahme der beruflichen Integration gemeinsam mit den Betroffenen eruiert und formuliert werden. Für die internen Verwirklichungschancen gilt es also, die Entwicklung von Kompetenzen zu fördern, die sich an einer für die Betroffenen bedeutsamen Arbeit orientiert (vgl. Bonvin/Orthon 2009:568). Programme oder Massnahmen werden als institutionalisierte Hilfe zur beruflichen Integration verstanden, wo konkrete Tätigkeiten ausgeführt werden. Um die internen Verwirklichungschancen zu fördern, ist es notwendig, eine hinreichend grosse Palette mit verschiedenen Möglichkeiten, in diesem Fall Kompetenzen, zur Auswahl zu stellen, damit die einzelne Person auch Entscheidungsspielraum hat. Insofern folgt daraus auch die Aufgabe an die professionelle Begleitung, verschiedene Möglichkeiten aufzuzeigen. Diese Überlegungen werden wie folgt zusammengefasst.

Werden durch Konzepte der beruflichen Integration die internen Verwirklichungschancen für eine wertgeschätzte Arbeit der Teilnehmenden gefördert?

Wie Nussbaum beschrieben hat, ergeben sich allein durch interne Verwirklichungschancen noch keine realen Möglichkeiten. Externe Umstände sind zur Ausübung von Verwirklichungschancen genauso notwendig wie in der Person angelegte Fähigkeiten. Im Bezug auf das Themenfeld der Arbeit spielt der Arbeitsmarkt daher eine wichtige Rolle. Eine Person kann über eine breite Auswahl an Fähigkeiten verfügen, die sie für die Ausübung gewisser Tätigkeiten qualifizieren. Vielleicht verfügt diese Person sogar über eine breite

Palette an internen Verwirklichungschancen, die ihr die Möglichkeit geben, sich für die Arbeit zu entscheiden, die sie auch wertschätzt. Sind auf dem Arbeitsmarkt für diese Tätigkeit jedoch keine Arbeitsplätze vorhanden, verlieren die internen Verwirklichungschancen ihren Wert, respektive können nicht ausgeübt werden. Deshalb ist es für Konzepte der beruflichen Integration wichtig, den Arbeitsmarkt miteinzubeziehen. Externe Verwirklichungschancen können jedoch auch andere Bereiche beinhalten. Für Eltern beispielsweise die Möglichkeit zur externen Kinderbetreuung oder die Möglichkeit zur Mobilität, um nur zwei zu nennen. Die folgende Frage zielt darauf ab, auch die in der Umwelt angelegten Faktoren in der Begleitung des Arbeitsintegrationsprozesses mitzubersichtigen.

Wie beeinflussen die Konzepte der beruflichen Integration die externen Verwirklichungschancen?

Bonvin erachtet es dabei als wichtig zu untersuchen, ob die Angebote für alle offen sind, respektive ob manche Betroffene von den Angeboten ausgeschlossen sind (vgl. Bonvin/Orthon 2009:568). Gerade weil der Capability Approach immer Diskriminierung und Marginalisierung mitberücksichtigt (vgl. Nussbaum 2011:18f.), scheint dieser Aspekt von Bedeutung. Zieldimension ist das gute Leben aller, also der einzelnen Individuen. Werden also Menschen von Konzepten ausgeschlossen, wäre dies nicht im Sinn des Capability Approachs.

Sind die Konzepte der beruflichen Integration für alle offen oder werden manche davon ausgeschlossen?

Wie Bonvin mit dem Vergleich von zwei Werteverständnissen veranschaulicht hat, soll eine Erwerbsarbeit sowohl die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung wie auch materielles Wohlergehen bieten (vgl. Bonvin 2009:15). Die ökonomische Komponente scheint insofern wichtig, als dass finanzielle Ressourcen zu einem selbstbestimmten Leben beitragen können. Beispielsweise ist die Organisation von Kinderbetreuung mit genügend finanziellen Mitteln bedeutend einfacher, als wenn dafür kein Geld aufgewendet werden kann. Ökonomische Mittel sind also als Ressource zu betrachten, die zur Verwirklichung von Chancen beitragen können. Bonvin erachtet deshalb den Einfluss auf die ökonomische Situation der Teilnehmenden durch die Angebote der Arbeitsintegration als wichtig. Dabei soll sowohl die Leistungsdauer wie auch die Höhe des Betrags angeschaut werden (vgl. Bonvin/Orthon 2009:568).

Wie beeinflussen die Konzepte der beruflichen Integration die ökonomische Situation der Teilnehmenden?

Wie bereits in der Frage zu den internen Verwirklichungschancen angedeutet, kommt aus Sicht des Capability Approachs der partizipativen Komponente grosse Bedeutung zu. Wenn Verwirklichungschancen nicht gegen den Willen der Betroffenen erweitert werden können, ist deren Kooperation notwendig. Die Frage der Mitwirkung bezieht sich auf die Möglichkeit für die Teilnehmenden, die tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten mitzugestalten, und die Möglichkeit, bei konzeptionellen Entscheiden der Angebote mitzuwirken (vgl. Bonvin 2009:14).

Bieten die Konzepte der beruflichen Integration die Möglichkeit zur Mitwirkung?

Gerade weil der Capability Approach anerkennt, dass nicht unbegrenzt unterschiedliche Möglichkeiten zur sinnstiftenden Arbeit für alle zur Verfügung stehen, ist es wichtig, die Möglichkeit zu haben, nicht teilzunehmen. Nur so kann die Zieldimension der individuellen Freiheit gewährleistet werden. Vielleicht kann dies als die einzige Möglichkeit bezeichnet werden, auf Konflikte innerhalb der kombinierten Verwirklichungschancen zu reagieren. Es geht also darum, die Möglichkeit zu haben, nicht am Programm teilzunehmen, wenn die Tätigkeit dort nicht wertgeschätzt werden kann oder die Massnahme subjektiv nicht zu einer wertgeschätzten Arbeit zu führen scheint.

Bieten die Konzepte der beruflichen Integration die Möglichkeit, sich ohne negative Konsequenzen gegen eine Teilnahme zu entscheiden?

Diese herausgehobenen Fragen dienen zur Auswahl der Literatur im nächsten Kapitel. Später, im Kapitel zu den Verwirklichungschancen in der beruflichen Integration, werden die Fragen eingehend beantwortet.

3 Berufliche Integration psychisch beeinträchtigter Menschen

Die Bedeutung von Erwerbsarbeit in der heutigen Gesellschaft wurde bereits in der Konzeption der Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit angesprochen. Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen stellen sich spezifische Fragestellungen, die hier näher betrachtet werden.

Erwerbsarbeit wird als wichtige soziale Struktur verstanden, da sie zur Herstellung der gesellschaftlichen Ordnung zentral ist. Somit leistet Erwerbsarbeit einen wichtigen Beitrag zur Identitätsbildung und bestimmt zu einem grossen Teil die gesellschaftliche und soziale Position (vgl. Castel 2011:13, Dingeldey/Holtrup/Warsewa 2015:1). Erwerbsarbeit hat sich gewandelt. Arbeitsgänge werden intensiviert und verdichtet. Zwar haben die physischen Belastungen durch den technischen Fortschritt abgenommen, negative Einflüsse auf die Psyche nehmen jedoch zu (vgl. Oppolzer 2010:81). Der Idealtypus von heutigen Arbeitnehmenden kann als anpassungsfähig und stets kalkulierbar beschrieben werden. Von Arbeitnehmenden wird eine hohe Konzentrationsfähigkeit, Konstanz in der Arbeitsleistung und Zuverlässigkeit erwartet (vgl. Kurmann 2008:163). Die damit einhergehenden Erwartungen an die Arbeitnehmenden haben grosse Auswirkungen auf die Lebenszusammenhänge und somit auch auf die Psyche der Menschen. Jouhy beschreibt die Wichtigkeit der Psyche, damit bezahlte Arbeit unter den heutigen Anforderungen geleistet werden kann (vgl. Jouhy 1998.:253). Es sei nur möglich, Erwerbsarbeit zu leisten, wenn die psychische Produktivität genügend ausgebildet sei (vgl. ebd.:281f.). Auch Geisen unterstützt diese These. Die psychische Arbeitsfähigkeit gewinne im Vergleich zur körperlichen Verfassung im heutigen Arbeitsmarkt an Bedeutung (vgl. Geisen 2015:14). Dass diesen Anforderungen nicht alle gewachsen sind, schildern Neckel und Wagner in der Veröffentlichung *Leistung und Erschöpfung*. Flexible Arbeitszeiten, Enthierarchisierung, Selbstorganisation und die Möglichkeiten des Einbringens eigener Interessen bezeichnen sie als Organisationsformen, die für das Vorkommen von Burnout als besonders charakteristisch zu betrachten seien. Dies ist von Bedeutung, da die durch solche Merkmale ausgezeichnete Arbeit stark zugenommen hat (vgl. Neckel/Wagner 2013:13). Mit Blick auf das hier gezeichnete Bild von psychischen Belastungsfaktoren im Themenfeld der Arbeit werden im folgenden Abschnitt Zahlen rund um die psychische Gesundheit der Schweizer Bevölkerung zusammengetragen.

Ungefähr jeder zweite Mensch erkrankt einmal im Leben an einer psychischen Krankheit. Dies macht sichtbar, wie wichtig das Engagement für die psychische Gesundheit der Bevölkerung ist (vgl. Abel/Mattig 2016:3). Innerhalb eines Jahres waren 5 Prozent der Be-

völkerung auf Grund eines psychischen Problems in Behandlung. Menschen im erwerbsfähigen Alter nehmen häufiger Behandlung in Anspruch als ältere oder jüngere Personen (vgl. BFS 2014:51). Neuberentungen der Invalidenversicherung (IV) auf Grund psychischer Erkrankung wird grosse Bedeutung beigemessen. Vor allem bei den 18- bis 44-Jährigen sind psychische Erkrankungen die häufigste Ursache für Neuberentungen (vgl. BSV 2014:28).

Nebst der Auszahlung von Renten stellen Eingliederungsmassnahmen eine weitere wichtige Leistung der IV dar (vgl. BFS 2014:11). Diese sind seit der 5. IV-Revision 2008 und der Revision 6a 2012 im Sinne des Grundsatzes „Eingliederung vor oder statt Rente“ stark ausgebaut worden (vgl. BSV 2017:1f.).

Psychische Erkrankungen haben häufig Folgen auf viele Lebensbereiche. Krankheitsbedingte Verminderungen können Fehlzeiten und Abnahme der Leistungsfähigkeit zur Folge haben, wobei der Lebensbereich der Arbeit davon stark betroffen ist (vgl. Buscher et al. 2016:12). Im Vergleich zu physischen Einschränkungen ist der Verlauf psychischer Krankheiten schwer vorhersehbar und verläuft oft schwankend; psychische Erkrankungen sind durch „eine Stabilität der Instabilität“ ausgezeichnet (vgl. Hoffmann/Jäckel 2007:9f., Spycher 2010:14). Untersuchungen des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums stellten Unterschiede in der Behandlungsdauer von Menschen mit depressiven Symptomen fest. Menschen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, genesen schneller als die Gruppe der Erwerbslosen. Dies unterstreicht die Bedeutung der Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft (vgl. Baer et al. 2013:90).

Diese Überlegungen verdeutlichen den Bedarf an Integrationshilfen im Bereich der Erwerbsarbeit für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Auch auf Grund des föderalen Systems in der Schweiz gibt es eine Vielzahl von Rehabilitationsanbietern. Das macht die Orientierung schwierig (vgl. OECD 2014:16). Um einen Überblick über verschiedene Konzepte zu gewinnen, wird auf den Systematisierungsversuch von Schaufelberger und Mey zurückgegriffen. Als übergeordnete Ziele nennen sie soziale Teilhabe und wirtschaftliche Unabhängigkeit (vgl. Mey/Schaukelberger 2010:15). Zudem unterscheiden sich die Zielsetzungen der Angebote. Mey und Schaufelberger unterteilen in vier Ausprägungen: Erhalt des Arbeitsplatzes, Zugang zu einem Arbeitsplatz im regulären Arbeitsmarkt, Vorbereitungen auf eine Anstellung im regulären Arbeitsmarkt sowie soziale Teilhabe (vgl. ebd.:16). In dieser Thesis werden die Ausprägungen Zugang und Vorbereitung auf eine Anstellung im regulären Arbeitsmarkt näher in den Blick genommen. Sie betreffen die kurz- oder mittelfristige Integration in den regulären Arbeitsmarkt.

Was in dieser Arbeit als regulärer Arbeitsmarkt bezeichnet wird, findet in der Literatur auch andere Benennungen. In der Behindertenrechtskonvention wird dafür der Ausdruck „allgemeiner Arbeitsmarkt“ verwendet (vgl. UNO 2017 Art. 27j). In der Literatur ist auch der Begriff des „ersten Arbeitsmarktes“ zu finden, wobei unter dem „zweiten Arbeitsmarkt“ die Arbeit in geschützten, unterstützten Settings verstanden wird (vgl. May/Schaukelberger 2010:15).

In dieser Thesis werden zwei in der Schweiz umgesetzte Konzepte der beruflichen Integration vorgestellt und im Bezug auf den Capability Approach angeschaut. Dabei handelt es sich um Sheltered Employment und Supported Employment.

Arbeitsverhältnisse im geschützten Rahmen werden in der Literatur auch als Sheltered Employment bezeichnet (vgl. Kurmann 2008:165). Sheltered Employment ist im Feld der Arbeitsintegration verbreitet (vgl. Hassler 2017:1) und dient in der beruflichen Rehabilitation dazu, unter weniger hohen Leistungsanforderungen die Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Dies entspricht dem Leitsatz „First train, then place“. Ziel ist die arbeitsbezogene Förderung und Stabilisierung psychisch beeinträchtigter Menschen (vgl. Kurmann 2008:165). Sind die Fähigkeiten genügend ausgebildet, folgt die Stellensuche mit einer Anstellung im regulären Arbeitsmarkt (vgl. Eikelmann et al. 2005:670f.). Später wird näher auf Sheltered Employment eingegangen.

Im Gegensatz zu Sheltered Employment verfolgt Supported Employment den Leitsatz „First place, then train“. Die Unterstützung benachteiligter Menschen im Bezug auf die berufliche Integration erfolgt im regulären Arbeitsmarkt (vgl. Bussinger et al. 2010:1, Eikelmann et al. 2005:670f.) und durch Job Coaches, die einerseits die psychisch beeinträchtigten Personen unterstützen und andererseits auch die Arbeitgeberseite beraten (vgl. Eikelmann et al. 2005:671). Es geht also um eine Vermittlung zwischen Person und Umwelt (vgl. Hertig/Hoffmann/Richter 2016:446). Auch dieses Konzept wird in einem separaten Kapitel bearbeitet.

Mit Sheltered Employment und Supported Employment werden zwei verschiedene Optionen untersucht, die in der Schweiz aktuell in der Integration in den regulären Arbeitsmarkt angewendet werden. Dabei sind sowohl die Haltungs- wie die Handlungsebene von Interesse. Bevor die beiden Konzepte näher vorgestellt und im Hinblick auf den Capability Approach analysiert werden, folgen eine rechtliche und eine historische Verortung beruflicher Integration in der Schweiz. Diese sollen der Einordnung beider Konzepte dienen.

3.1 Rechtliche Grundlagen beruflicher Integration

Gemeinsam haben Sheltered sowie Supported Employment ihre Ausrichtung an der Behindertenrechtskonvention der UNO (UN-BRK). INSOS, der nationale Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung, ist eine wichtige Vertretung von Sheltered Employment, wie beispielsweise aus dem INSOS-Werkstättenbericht ersichtlich wird (vgl. INSOS 2008). INSOS ist beim Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK beteiligt (vgl. INSOS 2017:4). Auch Vertreter von Supported Employment beziehen sich auf die UN-BRK (vgl. Hertig et al. 2016:445). Die im Bezug auf die Thematik der Erwerbsarbeit relevant erscheinenden Aspekte der UN-BRK werden deshalb hier kurz umrissen. Die von der UNO-Generalversammlung verabschiedete UN-BRK wurde von der Schweiz 2014 ratifiziert. Damit verpflichtet sich die Schweizer Regierung, Hindernisse, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, zu beseitigen sowie einen Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten und sich für die Gleichstellung und Inklusion⁴ in der Gesellschaft einzusetzen (vgl. EDI o.J.:o.S.). Artikel 27 der UN-BRK zum Thema Recht auf Arbeit und Beschäftigung ist wie folgt ausformuliert:

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

Im Artikel 27 wird deutlich, dass der Fokus auf dem regulären Arbeitsmarkt liegt. Dies kommt besonders in Art. 27f-h zum Ausdruck. Die Möglichkeit zu Selbstständigkeit und Unternehmertum, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor sowie die Beschäftigung im privaten Sektor seien zu fördern (vgl. Art. 27f-h UN-BRK). Arbeitsintegration soll also laut UN-BRK möglichst nicht in Spezialangeboten für Menschen mit Behinderung, dem geschützten Arbeitsmarkt, erfolgen. Nach Art. 26 UN-BRK sind die Vertragsstaaten dazu verpflichtet, berufliche Rehabilitationsangebote anzubieten. Diese sollen frühestmöglich einsetzen, die Teilhabe an der Gesellschaft unterstützen und freiwillig sein (vgl. Art. 26 UN-BRK). Für die berufliche Integration scheint Artikel 27e besonders relevant: „... für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;“ (Art. 27e UN-BRK) Angebote für die berufliche Integration können ihren Auftrag also direkt aus der UN-BRK ableiten.

⁴ Der Begriff der Inklusion wird später im Kapitel zu Supported Employment erklärt.

Gestützt auf die Bundesverfassung lässt sich berufliche Integration aus den Artikeln 7 (Menschenwürde) und 8 (Rechtsgleichheit), wie aus den Sozialzielen Art. 41 ableiten. Etwas konkreter ist die berufliche Eingliederung im Artikel 112b unter dem Titel *Förderung der Eingliederung Invaliden* geregelt. Demnach sind die Kantone zur Förderung der Eingliederung beeinträchtigter Personen zuständig. Dies geschieht insbesondere durch Beiträge und den Bau und Betrieb von Institutionen, die Wohnen und Arbeiten unterstützen (vgl. Art. 112b Abs. 2-3 BV). Ausdifferenziert ist dies im Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG). Jeder Kanton muss beeinträchtigten Personen in seinem Gebiet Zugang zu Angeboten zur Verfügung stellen, welche den Bedürfnissen der invaliden Person entsprechen. Als Institutionen gelten Werkstätten, die, stetig am selben Ort oder auch dezentral ausgelagert, Arbeitsplätze für Menschen zur Verfügung stellen, die unter regulären Bedingungen keiner Arbeit nachgehen können (vgl. Art. 2 IFEG). Die Institution ist verpflichtet, die beeinträchtigte Person zu entlohnen, wenn diese wirtschaftlich nutzbare Arbeit verrichtet (vgl. Art. 5f. IFEG).

Im Bereich der Arbeitsintegration sind in der Schweiz verschiedene Kostenträger aktiv. Diese umfassen staatliche Akteure, wie Sozialhilfe, Invaliden- und Arbeitslosenversicherung, sowie auch private Versicherungen, die jeweils verschiedene Massnahmen verfolgen (vgl. Mey/Schauvelberger 2010:15). Zwar können auch die Arbeitslosenversicherung oder die Sozialhilfe in die Finanzierung beruflicher Rehabilitation involviert sein, auf Grund der Komponente der psychischen Beeinträchtigung ist jedoch in der beruflichen Integration die Invalidenversicherung (IV) als Kostenträger gängig. Das Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG), insbesondere Art. 14a über die Integrationsmassnahmen, wird hier näher angeschaut. Integrationsmassnahmen können ab einer Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 Prozent über ein halbes Jahr verfügt werden. Zwar dürfen Integrationsmassnahmen einer Person mehrmals zugesprochen werden, sie dürfen jedoch die Dauer von einem Jahr nicht überschreiten, nur ausnahmsweise kann um höchstens ein Jahr verlängert werden (vgl. IVG 14a, Abs. 3). Auf die zeitlich befristeten Integrationsmassnahmen können je nach Fall berufliche Massnahmen folgen. Diese umfassen Berufsberatung, erstmalige berufliche Ausbildung, Umschulung, Arbeitsvermittlung, den Arbeitsversuch, Einarbeitungszuschuss, Entschädigung für Beitragserhöhungen oder Kapitalhilfe (vgl. AHV/IV 2018:4-7). Taggelder der IV sichern den Lebensunterhalt während der Eingliederung (vgl. AHV/IV 2018:10). Die Höhe des Taggeldes richtet sich am Einkommen vor Eintritt des Gesundheitsschadens, davon werden 80 Prozent vergütet zuzüglich eines allfälligen Kindergeldes (vgl. AHV/IV 2017:3f.).

Diese gesetzliche Grundlage ist historisch mit der Bildung des Sozialstaates gewachsen. Auf die historischen Zusammenhänge wird im folgenden Kapitel eingegangen.

3.2 Historische Einordnung beruflicher Integration

Mit dieser historischen Einordnung wird ein Versuch unternommen, die gewachsenen rechtlichen und institutionellen Strukturen heutiger beruflicher Integration einzuordnen und damit besser zu verstehen. Dazu wird auf die Geschichte vor der Professionalisierung der Sozialen Arbeit in der Schweiz zurückgegriffen, angefangen im späten Mittelalter über die Gründung von Anstalten Ende des 20. Jahrhunderts bis zur Anstaltskritik. Des Weiteren wird auf die Bildung sozialer Sicherung und die im Bezug auf die berufliche Eingliederung wichtig erscheinenden Aspekte eingegangen und zum Schluss werden kritische Gedanken zum heutigen Sozialstaat dargelegt.

Bereits im späten Mittelalter, also ungefähr zwischen 1250 und 1500, finden sich Interventionsmassnahmen über Arbeitstätigkeit. Mit pädagogischer Absicht wurden Waisen-, Arbeits- und Zuchthäuser mit Produktionsbetrieben verbunden. Idealerweise erwirtschafteten diese Produktionsbetriebe Gewinn. Mit der früh vermittelten Arbeitsamkeit sollten die Kinder später ihre Existenz durch Arbeit sichern können. Ab 1881 gegründete „Zwangserziehungsanstalten“ existieren laut Tanner heute immer noch in Form von Arbeitserziehungsanstalten oder Jugendheimen. Auch infolge von Anstalts- und Heimkritik, deren Ursprünge im 19. Jahrhundert verzeichnet werden und die seither in Wellen Einfluss auf die Institutionen ausgeübt haben, veränderte sich das Schweizer Heimwesen stark (vgl. Tanner 1998:187f.).⁵

Zur Einordnung der beruflichen Eingliederung spielt die Bildung sozialer Sicherung eine wichtige Rolle. Auslöser ist die äusserst prekäre Situation des Proletariats während der Industrialisierung. Prekäre Arbeitsverhältnisse zeichnen sich dadurch aus, dass der Lohn fast nicht zur Existenzsicherung reicht, geschweige zur Sicherung der Zukunft für die ganze Familie. Dauernd besteht die Gefahr einer weiteren Verschlechterung der Situation, die unmöglich selbstständig zu bewältigen ist (vgl. Castel 2009:23). Diesen Missständen wird durch Kollektivvereinbarungen und Tarifverbände sowie kollektive Garantien des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherungssysteme entgegengewirkt. So gewinnt der Sozial- respektive Wohlfahrtsstaat an Bedeutung (vgl. ebd.:23f.). In den 1960er und 1970er Jahren können viele europäische Gesellschaften als Versicherungsgesellschaften bezeichnet werden. Die Mehrheit der Bevölkerung ist für die wichtigsten gesellschaftlichen Risiken geschützt (vgl. ebd.:24). Geschützt ist, wer in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt ist. Unter dem Normalarbeitsverhältnis wird ein unbefristetes, in Vollzeitarbeit geleistetes Be-

⁵ Bestimmt sind heutige Institutionen für berufliche Rehabilitation nicht mit mittelalterlichen Arbeitshäusern zu vergleichen. Inwiefern die Geschichte die heutige Realität von Institutionen für Arbeitsintegration beeinflusst, wäre jedoch von grossem Interesse, gerade im Hinblick auf die Professionalisierung der beruflichen Rehabilitation. Diese Thematik steht in dieser Arbeit jedoch nicht im Fokus und wird deshalb auch nicht weiter vertieft.

schäftungsverhältnis verstanden. Der Verdienst reicht aus, um eine ganze Familie zu ernähren. Voraussetzung ist eine klassische Rollenteilung: der Mann als Ernährer, die Frau sorgt für Haus und Familie (vgl. Dingeldey/Holtup/Warsewa 2015:3). Der Fortschrittsglaube ist in den 1960er Jahren stark ausgeprägt, es wird davon ausgegangen, dass Armut durch wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt beseitigt werden kann. Seit den 1970er Jahren nimmt die Individualisierung zu und die Bedeutung des Kollektiven ab. Castel spricht von einer Wiederkehr der sozialen Unsicherheit (vgl. Castel 2009:25).

Eine wichtige Rolle in der sozialen Sicherung im Bezug auf die berufliche Eingliederung beeinträchtigter Menschen spielt, wie auch aus der rechtlichen Einordnung ersichtlich, die Invalidenversicherung (IV). Deshalb wird aus historischer Perspektive auf die Entstehung der IV eingegangen. 1960 ist das Invalidenversicherungsgesetz (IVG) in Kraft getreten. Dies war eine Antwort auf Lücken in der bestehenden sozialen Sicherung. Bis dahin waren viele beeinträchtigte Menschen auf Sozialhilfe oder private Unterstützung angewiesen. Schon zu Beginn war im IVG das Prinzip *Eingliederung vor Rente* zentral. Neben Geldleistungen wurden auch medizinische und berufliche Massnahmen gewährt. Das IVG schreibt im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern jedoch keine Quoten für die Beschäftigung von beeinträchtigten Menschen in Unternehmen vor (vgl. Leimgruber/Togni o.J.:30). In der Schweiz finanzierte die IV jahrzehntelang geschützte Arbeitsplätze in Institutionen. Mit diesem System wird die Arbeitgeberseite davon entlastet, beeinträchtigten Menschen in den regulären Arbeitsmarkt anbieten zu müssen (vgl. Müller 2010:16).

Durch die Professionalisierung der Sozialen Arbeit, die auch mit der Bildung der sozialen Sicherungssysteme einhergeht, werden theoretische Rahmen entwickelt. Die in dieser Arbeit gewählten Konzepte haben ihre Anfänge Ende der 1980er Jahre (vgl. Lauber 2010a:3, Glöckler 2013:5). Seit dieser Zeit ist ein Wandel des sorgenden Wohlfahrtsstaates zum „aktivierenden“ Sozialstaat zu verzeichnen, der an erster Stelle die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbslosen verfolgt. Die Aktivierung von Erwerbslosen wurde in der Schweiz als Erstes von der Arbeitslosenversicherung angestrebt (vgl. Nadai 2007:135f.). Spätestens seit der 5. IV-Revision, mit dem Grundsatz der Eingliederung vor Rente, hat auch die IV die Aktivierung zum Ziel (vgl. BSV 2017:1f.). Der aktivierende Sozialstaat wird von Theoretikern der Sozialen Arbeit kritisiert (vgl. Sommerfeld 2013:179, Böhnisch/Schröer 2013:163). Die aktivierenden Massnahmen würden dem neuen Kapitalismus dienen und die Schere zwischen Arm und Reich noch vergrössern (vgl. Böhnisch/Schröer 2013:163). Kurt Wyss vermag in seinem Werk „WORKFARE“ ein anschauliches wie auch differenziertes Bild davon zu zeichnen, was unter dem aktivierenden Sozialstaat zu verstehen ist. Kritisch analysiert er das neoliberale Verständnis von Integration, das sich durch eine Verknüpfung von Sozialleistungen mit Anforderungen an

die Sozialleistungsbeziehenden auszeichnet. Mit der Pflicht zur Arbeitsleistung oder anderen Auflagen sollen die Benachteiligten integriert werden. Ziel ist eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit (vgl. Wyss 2015:50ff.). Diese Überlegungen gewinnen mit Blick auf Artikel 26 der UNO-Behindertenrechtskonvention, nach dem Angebote der beruflichen Rehabilitation freiwillig sein müssten, an Brisanz. Freiwilligkeit und Pflicht erscheinen schwer zu vereinen. Damit sind auch die im ersten Kapitel ausgeführten Überlegungen von Bonvin zum Recht auf Nichtteilnahme gut nachvollziehbar.

Hiermit ist der allgemeine Teil zur beruflichen Integration beendet. In den nächsten zwei Kapiteln werden *Sheltered Employment* und *Supported Employment* vertieft.

3.3 Sheltered Employment

In diesem Kapitel werden erst die Begrifflichkeiten rund um Sheltered Employment geklärt. Um Erkenntnisse zur Haltungs- und Handlungsebene zu gewinnen, werden Quellen der Arbeitsagogik, die in Sheltered Employment verbreitete Arbeitsweise, beigezogen. Zur Darstellung der Arbeitsagogik wird auf Schriften von Togni-Wetzel (vgl. Togni-Wetzel 2016) und Brater (vgl. Brater 2013) verwiesen.

Sheltered Employment oder geschützte Arbeit findet nach INSOS, dem nationalen Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung, in Werkstätten statt (vgl. INSOS 2008:6). Unter Werkstätten werden Betriebe verstanden, die Menschen mit schwächerer Leistungsfähigkeit Arbeit, Beschäftigung und Tagesstruktur bieten. Es gibt eine Vielzahl von Werkstätten, die sich in der jeweiligen Ausrichtung unterscheiden. Manche Werkstätten, gerade in industrieorientierten Institutionen, weisen eine hohe Produktivität, nah an den Anforderungen des regulären Arbeitsmarktes, aus. Andere bieten eine Mischung an Tätigkeiten an, von Arbeit mit hohem Produktivitätsanspruch bis zu Beschäftigungsplätzen mit Fokus auf der Tagesstruktur und weniger auf produktiver Arbeit. Die Werkstätten sind durch die Ausrichtung an der produktiven Arbeit von Tagesstätten abzugrenzen, die Tagesstruktur und sozialen Austausch zum Ziel haben und sich nicht an der Produktion orientieren (vgl. ebd.:11). Es werden alle Betriebe als Werkstätte bezeichnet, auch wenn die Arbeit in anderen Räumlichkeiten oder draussen stattfindet. Gemeinsam ist die Ausrichtung an der geringeren Produktivität der Mitarbeitenden (vgl. ebd.:6). Die in den Werkstätten hergestellten Produkte können, wie der Begriff der Werkstatt impliziert, handwerkliche Arbeiten darstellen. In Werkstätten werden aber auch Büroarbeiten, Dienstleistungen, landwirtschaftliche Arbeiten oder vieles Weitere ausgeführt (vgl. ebd.:11).

Durch handwerklich und agogisch ausgebildetes Personal kann Sheltered Employment Menschen mit Behinderung passgenaue Begleitung und Förderung bieten. Dabei besteht die besondere Herausforderung darin, wirtschaftliche Interessen der Werkstatt und Bedürfnisse der Teilnehmenden auszubalancieren (vgl. ebd.:14). Unter den wirtschaftlichen Interessen wird der Produktions- und Dienstleistungsauftrag verstanden. Durch diesen Auftrag werde echte Arbeit geschaffen, da er an ein real existierendes Kundenbedürfnis gebunden sei. Die Arbeitsbedingungen sollen möglichst dem regulären Arbeitsmarkt entsprechen, ohne dabei die Teilnehmenden über längere Zeit zu überfordern. Diese Aspekte unterstützen arbeitsagogisches Arbeiten (vgl. Togni-Wetzel 2016:90f.). Orientieren sich soziale Einrichtungen an den Leitmotiven Autonomie, Teilhabe und Inklusion, trägt dies zur Lebensqualität der beeinträchtigten Menschen bei (vgl. INSOS 2012:1).

3.3.1 Arbeitsagogik

In der geschützten Arbeit kommt den Werkstattdleitenden eine zentrale Rolle zu, da diese direkt mit den Teilnehmenden zusammenarbeiten. Nebst Erledigung von Kundenaufträgen findet der Kontakt auch in der Begleitung konkreter Schritte Richtung regulären Arbeitsmarkt statt. In der Regel sind diese Fachpersonen arbeitsagogisch geschult (vgl. INSOS o.J.:o.S.). Arbeitsagogik als zu den Werkstätten gehöriger Beruf mit eigener Ausbildung ist in der Schweiz Anfang der 1990er Jahre entstanden (vgl. Togni-Wetzel 2016:8). Im Vergleich zu Supported Employment, das im nachfolgenden Kapitel vorgestellt wird, ist in diesem Themenfeld wenig forschungsbasierte Literatur vorhanden, was Togni-Wetzel auf das noch junge Berufsbild der Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen zurückführt (vgl. Togni-Wetzel 2016:8). Das Fehlen von empirischen Befunden wird auch darauf zurückgeführt, dass das Berufsfeld der Arbeitsagogik vor allem in der Praxis angesiedelt ist (vgl. Da Rui/Rimmele/Schaukelberger 2015:3).

Im Hinblick auf die bedeutsame Rolle der Werkstattdleitenden scheint es von Interesse, der Arbeitsweise der Arbeitsagogik nachzugehen. Hierfür wird auf die von Togni-Wetzel formulierten arbeitsagogischen Prinzipien eingegangen. Diese sprechen sowohl die Haltung der Professionellen wie auch die Handlungsebene an. Togni-Wetzel hat zwölf Prinzipien ausgearbeitet. Im Hinblick auf die für diese Arbeit gewählte theoretische Rahmung des Capability Approachs werden sie mit unterschiedlicher Tiefe behandelt.

Das erste Prinzip trägt den Titel *Ressourcenvorteil*. Mit einem systematischen Blick auf die Ressourcen und Potenziale der Teilnehmenden werden auch Schwächen oder problematische Verhaltensweisen positiv beeinflusst. Damit sollen nicht Lern- oder Entwicklungsfelder ausgeblendet werden. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass Veränderun-

gen mit Ressourcen, nicht durch Defizite herbeigeführt werden können. Dies macht den Ressourcenvorteil zum arbeitsagogischen Prinzip (vgl. Togni-Wetzel 2016:130).

Das Prinzip des *massgeblichen Lern- und Entwicklungsstandes* baut auf der Annahme auf, dass Lernschritte immer von einem bestimmten Entwicklungs- und Lernstand aus erfolgen. Deshalb sei es für arbeitsagogisches Handeln wichtig, den Ist-Zustand gemeinsam mit den Teilnehmenden zu erfassen, das heisst, die momentane Situation in Kooperation einzuschätzen. Um diesen Prozess zu begleiten sei ein Blick auf die Ressourcen notwendig. Togni-Wetzel erachtet die Sichtweise der Teilnehmenden als besonders wichtig. Um eine Ressource auch nutzen zu können, sei die subjektive Anerkennung der Teilnehmenden notwendig. Die arbeitsagogische Begleitung schafft für die Erfassung des Entwicklungsstandes Räume, also konkrete Möglichkeiten, die eigenen Ressourcen und Fähigkeiten kennenzulernen. Diese sollen der (Selbst-)Erkenntnis dienen. Durch diese Vorgehensweise wird ein Realitätsbezug geschaffen, dieser kann sowohl enttäuschen wie auch erbauend sein. Auf Grundlage dieser Einschätzung können jedoch in beiden Fällen weitere Lern- und Entwicklungsschritte eingeleitet werden (vgl. ebd.:131).

Konkrete Arbeitsergebnisse sollen dazu dienen, das Handeln der Teilnehmenden zu reflektieren. Dabei ist das Prinzip der *Selbsteinschätzung vor Fremdeinschätzung* von Bedeutung. Es geht also darum, erst die Einschätzung der Teilnehmenden aufzuzeigen, bevor die Professionellen eine Situation oder geleistete Arbeit einschätzen. Arbeitsagogische Mitarbeitende begleiten diesen Prozess, indem sie gezielt Fragen zu einzelnen Aspekten stellen. Dabei wird sowohl die Einschätzung der Teilnehmenden im Bezug auf das Arbeitsergebnis für die arbeitsagogische Fachperson erfahrbar, wie auch die persönlichen Denk- und Sichtweisen der Teilnehmenden werden so expliziert. Durch diese Vorgehensweise können viel mehr Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden, als wenn die Einschätzung nur durch arbeitsagogische Mitarbeitende erfolgen würde (vgl. ebd.:132).

Mit dem Prinzip *Hilfe zur Selbsthilfe* kommt das Ziel der Selbstbefähigung der Klientel zum Ausdruck. Arbeitsagogische Hilfestellungen sollen also letztlich eine möglichst selbstständige Lebensführung der Teilnehmenden zum Ziel haben. Konkret wird dies dadurch erreicht, dass die Professionellen die Teilnehmenden auffordern, selber Lösungen für Problemstellungen zu suchen. Die arbeitsagogische Fachperson steht dabei beratend zur Seite (vgl. ebd.:133), ist also möglichst nicht selber aktiv. Mit diesem Prinzip werden Autonomie und Selbstbestimmung der Teilnehmenden gefördert. Dies dient der Selbstwirksamkeit, was steigernd auf die Problemlösungsfähigkeiten und das Selbstvertrauen wirkt (vgl. ebd.).

Das Prinzip der *Ganzheitlichkeit* ist im Kontext der Arbeitsagogik rund um die Erledigung eines Auftrages zu verstehen (vgl. ebd.:135). Dies unterscheidet sich von Theorien der Sozialen Arbeit, die Ganzheitlichkeit im Sinne eines umfassenden Verständnisses eines Menschen in seinem Lebensführungssystem verstehen (vgl. Dällenbach et al. 2016:52). Togni-Wetzel unterscheidet bei diesem Prinzip die äussere und die innere Ebene. Die äussere Ebene orientiert sich ganz am Arbeitsauftrag. Die Teilnehmenden sollen einen Auftrag vom Anfang bis zum Ende erledigen können. Dies beinhaltet den ganzen Prozess von der Bereitstellung der Arbeitswerkzeuge über die Ausführung des Auftrags bis zur Fertigstellung des Produktes. Wenn alle Teilschritte eines Auftrags selber ausgeführt werden könnten, ermögliche dies den Teilnehmenden, Sinnhaftigkeit in ihrem Tun zu erkennen. Das Ausführen von Teilschritten würde dem Gegenteil entsprechen. Die innere Ebene spricht den gesamten Prozess der Arbeitsabwicklung an. Damit sollen alle Lernschritte anhand eines Auftrags durchlaufen werden (vgl. Togni-Wetzel 2016:135). Diese reichen vom Entdecken, Planen, Entscheiden über die Ausführung, Kontrolle und Korrektur bis zum Abschluss und zur Evaluation der Aufgabe. Mit dieser Gliederung macht Brater deutlich, dass Arbeit nicht nur die Ausführung des Auftrages umfasst, sondern erst mit der Vor- und Nachbereitung des Auftrages ein Ganzes ergibt (vgl. Brater 2013:43). In diesem ganzen Prozess spiele der Arbeitsauftrag eine wichtige Rolle. Worum es sich bei diesem Produkt handle, wofür es verwendet werde und wer die Kundschaft sei, könne auf die Teilnehmenden motivierend wirken. Die ganzheitliche Herangehensweise macht Wertschätzung durch die Arbeit selbst möglich. Das eigene Tun und dessen Auswirkungen werden unmittelbar erlebt. Mit Hilfe des Produkts wird Erfolg sichtbar und Lernprozesse werden ermöglicht. (vgl. Togni-Wetzel 2016:135).

Beim Prinzip des *Erfolgs* geht es darum, Erfolge wahrzunehmen. Dies können auch sehr kleine Schritte sein, sei es auf der persönlichen Ebene oder wenn ein Teilauftrag erfolgreich abgeschlossen ist. Teilnehmende in arbeitsagogischen Angeboten hätten oft ein geringes Selbstwertgefühl, darum sei dieser Punkt besonders bedeutsam. Mit dem Hinweisen auf Erfolge wird die geleistete Arbeit wertgeschätzt und ein förderliches Arbeits- und Lernklima wird unterstützt (vgl. ebd.:138).

Das arbeitsagogische Prinzip *Fördern durch Fordern* behandelt die Gratwanderung zwischen Unterforderung und Überforderung. Die arbeitsagogische Begleitung ist dazu angehalten, die Arbeitsaufträge so zu gestalten, dass die Teilnehmenden stets gefordert sind, ohne über eine lange Zeitspanne überfordert zu sein. Ängste und Zweifel seien ernst zu nehmen. Erst nach der Bearbeitung der Ängste und Zweifel sei es möglich, Neues in Angriff zu nehmen (vgl. ebd.:140f.).

Das *Prinzip der Strukturen* erachtet Togni-Wetzel als entscheidende Komponente arbeitsagogischen Handelns. Damit sich die Teilnehmenden auf den arbeitsagogischen Prozess einlassen können, sei Arbeit an den Rahmenbedingungen notwendig. Je nach Krankheitsbild würden an die Strukturen andere Anforderungen gestellt. Es geht darum, die Arbeitsaufträge und Arbeitsabläufe mit den passenden Teilschritten so zu strukturieren, dass es der Stabilisierung der Klientel dient. Dabei sind auch die vorgegebenen Bedingungen der Werkstatt und des Arbeitsauftrags zu berücksichtigen. Nicht zu vergessen ist dabei die Organisation rund um die eigentliche Arbeit, also um Arbeitszeiten und Pausenregelungen, Sicherheitsvorschriften und vieles mehr (vgl. ebd.:141f.).

Das Prinzip der *Klarheit* von Seiten der Professionellen sei für die Teilnehmenden wesentlich, da es den Teilnehmenden an Klarheit oft mangle. Deshalb sei die arbeitsagogische Begleitung dazu angehalten, selber klar zu sein. Dies beginne mit der eigenen Haltung, die das Denken, Handeln und die Kommunikation der Professionellen steure. Methodisch ist es eng mit dem Prinzip der Strukturen verwoben, da Strukturen dabei helfen können, klar zu agieren (vgl. ebd.:143).

Des Weiteren erwähnt Togni-Wetzel das Prinzip der *Veranschaulichung*, der *kleinen Schritte* und der *Übung*. Sie scheinen im Hinblick auf die Verwirklichungschancen weniger zentral, werden jedoch der Vollständigkeit halber hier kurz erklärt. Das Prinzip der Veranschaulichung spricht die Lernprozesse der Teilnehmenden an und leitet vor allem das methodische Vorgehen der Professionellen. Togni-Wetzel empfiehlt, in Lernprozessen alle Sinne einzubeziehen, gerade benachteiligte Menschen können so selbstständiger arbeiten. Die Arbeit in kleine Schritte aufzuteilen, verhilft zu Sicherheit und stärkt Zuversicht und Mut. Auch damit werden Lernschritte ermöglicht (vgl. ebd.:136f.). Im *Prinzip der Übung* ist angesprochen, dass es verschiedener Lernschritte bedarf, bis eine Person neu Gelerntes auch internalisiert hat und damit souverän und selbstbewusst umgehen kann. Deshalb sei es wichtig, an arbeitsagogischen Arbeitsorten Hand zur Wiederholung von Tätigkeiten, auch in unterschiedlichen Kontexten, zu bieten. Damit werde das Selbstwertgefühl gestärkt, Sicherheit geschaffen und Erfolg erlebbar gemacht (vgl. ebd.:139f.).

Die zwölf Prinzipien fokussieren auf die Förderung der Teilnehmenden. Arbeitsmarkt, Gesellschaft, Politik und Umwelt beeinflussen jedoch laut Togni-Wetzel die Möglichkeiten für die Teilnehmenden und prägen die arbeitsagogischen Institutionen. Gerade die Finanzierung ist ein Faktor, der stark durch Gesellschaft und Politik geprägt wird (vgl. ebd.:57). Welche theoretischen Überlegungen im Bezug auf die Entlohnung von Seiten der Arbeitsagogik gemacht werden, wird im nächsten Abschnitt dargelegt.

Togni-Wetzel macht punkto Entlohnung der Klientel keine Angaben. Deshalb wird auf das Werk von Brater⁶ zurückgegriffen. Da Togni-Wetzel theoretisch auch an Braters Gedanken anschliesst, wird darauf Bezug genommen. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass Brater von Übergangseinrichtungen ausgeht, die Menschen nach einem Klinikaufenthalt bei der Vorbereitung auf langfristige berufliche Tätigkeit Unterstützung bieten (vgl. Brater 2013:9). Dies stimmt mit dem in dieser Arbeit gewählten Fokus überein.

Rehabilitative Massnahmen im herkömmlichen Sinne zu entlohnen, hinterfragt Brater kritisch. Er geht davon aus, dass die Teilnehmenden von den Sozialversicherungen Leistungen erhalten und ein hypothetischer Lohn von diesen Leistungen abgezogen würde, was unter dem Strich für die Teilnehmenden die finanzielle Situation nicht verändern würde. Seine Bedenken betreffen den Leistungsdruck und eine Dämpfung der intrinsischen Motivation. Müsste die geschützte Werkstatt die Lohnzahlung für die Klientel übernehmen, wäre sie daran gebunden, das Lohnniveau dem regulären Arbeitsmarkt anzupassen. So müsste die Werkstatt entweder ums Überleben kämpfen, was den Leistungsdruck auf die Teilnehmenden erhöhen würde, oder aber die arbeitsagogische Unterstützung käme zu kurz, was einen negativen Einfluss auf die Rehabilitation der Teilnehmenden haben würde. Zudem erachtet Brater *Arbeit für andere* als grosse Lernchance. Hier scheint es wichtig, den Begriff „Arbeit für andere“ zu verstehen. Etwas zu tun, ohne sogleich einen persönlichen Nutzen davon zu tragen und darin einen Sinn zu erkennen, sei für die Stärkung der intrinsischen Motivation ein grosses Lernfeld. Damit könne gegenüber den eigenen Produkten eine gewisse Souveränität und Autonomie erlangt werden (vgl. ebd.:103). Dieser Punkt wird mit dem weiter vorne beschriebenen Prinzip der Ganzheitlichkeit in Verbindung gebracht. Um Arbeit von Anfang bis Ende erledigen zu können, sei es wichtig, Gefühle wahrzunehmen und mittels Kognition dahingehend zu beeinflussen, dass Schwierigkeiten angegangen werden können (vgl. ebd.:36f.). Insofern hätte also eine Koppelung der Arbeitsleistung mit finanziellen Anreizen negative Folgen auf den Lerneffekt. Die Erfahrung zeige, dass mit einem gewissen Mass an Identifikation mit der Werkstatt die Rehabilitation im Vordergrund stehe. Individuelle finanzielle Entlohnung sei dadurch weniger Thema, vielmehr werde von den Teilnehmenden die eigene Arbeitsleistung als Beitrag für das Weiterbestehen der Werkstatt verstanden (vgl. ebd.:104).

Braters Überlegungen stehen im Gegensatz zu Ergebnissen von Meissburger. Mittels qualitativen Interviews mit psychisch beeinträchtigten, in geschützten Werkstätten tätigen

⁶ Das von Brater verfasste Werk *Eingliederung durch Arbeit* wurde erstmals 1988 veröffentlicht und basiert auf einer Forschungs- und Entwicklungsarbeit, die in einer Institution für die berufliche Rehabilitation von Menschen mit psychischen Erkrankungen erfolgte (vgl. Glöckler 2013:5).

Menschen hat sie bezüglich der Arbeitszufriedenheit Erkenntnisse erarbeitet. Laut Meissburger sind Teilnehmende mit der Bezahlung nebst den Arbeitsbedingungen am wenigsten zufrieden (vgl. Meissburger 2018:59). Gerade mit Blick auf diese neu generierten Wissensbestände scheinen Braters theoretische Überlegungen wenig mit den tatsächlichen Bedingungen gemein zu haben.

3.3.2 Psychische Beeinträchtigungen aus Sicht von Sheltered Employment

Was für ein Verständnis von psychischer Beeinträchtigung den gewählten Konzepten der beruflichen Integration zu Grunde liegt, scheint für die Ausgestaltung von Angeboten der Arbeitsintegration ausschlaggebend. Deshalb wird hier das von Brater formulierte Verständnis dargelegt.

Als entscheidendes Merkmal psychisch beeinträchtigter Menschen betrachtet Brater die persönliche Beeinträchtigung der inneren Fähigkeit zum selbständigen, selbstbewussten Handeln (vgl. Brater 2013:16), auch wenn die Gründe der Beeinträchtigungen von Person zu Person sehr unterschiedlich sein können (vgl. ebd.:16f.). Klinische Krankheitsbilder erachtet Brater zur Diagnosestellung im arbeitsrehabilitativen Setting nicht als geeignet. Zwar würden Zentralsymptome der Krankheiten erfasst, über das Verhalten der jeweiligen Personen könnten klinische Krankheitsbilder jedoch keinerlei Angaben machen. Die wesentliche Kritik richtet sich an den Blick der klinischen Diagnostik. Diese interessiert sich vor allem für die akuten Erkrankungen und weniger für die nach einer psychiatrischen Behandlung verbleibenden Reste der Beeinträchtigung. Das Akute und Andauernde klar voneinander zu trennen erachtet Brater als überaus relevant (vgl. ebd.:17).

Psychische Beeinträchtigungen seien nicht an ein spezifisches Krankheitsbild gebunden, sondern manifestierten sich in *Verhaltensbeeinträchtigungen*. Diese sind in der Arbeit mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen beobachtbar (vgl. ebd.:25).

Ziel der Rehabilitation sei „die Hilfe zur Wiederherstellung selbständigen und selbstverantwortlichen Handelns in der Gemeinschaft“. Die Symptome psychischer Beeinträchtigungen äussern sich laut Brater in Polaritäten. Polaritäten können als Extreme bezeichnet werden. Wenn beispielsweise zwischen Zurückgezogenheit und Geselligkeit ein Kontinuum gezeichnet würde, könnten beide Pole beeinträchtigend wirken. Die Mitte dieser zwei Pole zu finden, wäre nach Brater für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen erstrebenswert (vgl. ebd.:26ff.).

3.3.3 Zusammenfassende Erkenntnisse über Sheltered Employment

Sheltered Employment erfolgt in Werkstätten. Im Vergleich zu Arbeitgebern des regulären Arbeitsmarktes ist hier der Anspruch an die Produktivität der Teilnehmenden kleiner. Im Arbeitsalltag unterstützen Arbeitsagogen und Arbeitsagoginnen in handwerklicher und sozialer Hinsicht.

Psychische Beeinträchtigungen werden als Verhaltensbeeinträchtigungen verstanden. Durch die professionelle Begleitung sollen die Teilnehmenden in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt werden und für den regulären Arbeitsmarkt erforderliche Kompetenzen erwerben. Dazu nutzt die arbeitsagogische Begleitung die Ressourcen der Teilnehmenden und geht individuell auf die spezifischen Bedarfe ein. Dadurch soll die Autonomie der Teilnehmenden gestärkt werden.

3.4 Supported Employment

Reduziert kann Supported Employment als Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem regulären Arbeitsmarkt bezeichnet werden (vgl. Bussinger et al. 2010:1). Was genau unter Supported Employment verstanden wird und welche Begrifflichkeiten dafür besondere Bedeutung haben, wird als Nächstes dargelegt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind durch gewisse Besonderheiten geprägt, auf die eingegangen wird. Danach folgt eine Beschreibung der für Supported Employment zentralen Werte und Grundhaltungen. Dies ist gerade für die Betrachtung mittels Capability Approach besonders relevant. Anschliessend wird das Modell des Individual Placement and Support erklärt, welches für die Umsetzung von Supported Employment methodische Hilfestellungen liefert und evaluiert ist. Abschliessend wird auf das Bild psychischer Beeinträchtigungen durch Supported Employment eingegangen.

Supported Employment (SE) hat seine Ursprünge in den USA und wurde für Menschen mit Lern- und geistiger Beeinträchtigung konzipiert. Heute findet Supported Employment vor allem in der beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen Anwendung (vgl. Debrunner/Rüst 2005:36). Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen entstanden in den 1990er Jahren einige Programme, wobei das am besten evaluierte das Modell des Individual Placement and Support (IPS) ist. Daran orientieren sich auch Angebote in der Schweiz (vgl. Bussinger et al. 2010:6). Die Entstehung von Supported Employment wird hier im Zusammenhang mit Anstalts- und Heimkritik und dem daraus entstandenen Ruf nach De-Institutionalisierung verstanden.

Supported Employment wird manchmal mit Unterstützter Beschäftigung gleichgesetzt. Rüst schlägt eine Abgrenzung vom Begriff der Unterstützten Beschäftigung vor. Beschäftigung werde in der Schweiz mit nicht erwerbsorientierter Tätigkeit auf dem regulären Arbeitsmarkt in Verbindung gebracht. Deshalb verwende *supported employment schweiz*⁷ den englischen Begriff (vgl. Bussinger et al. 2010:1). Jäckel und Hoffmann sprechen sich ebenfalls gegen den deutschen Begriff der Unterstützten Beschäftigung aus. Unterstützte Beschäftigung sei für Menschen mit Lernschwierigkeiten konzipiert worden, im Gegensatz zu Supported Employment, das auf Menschen mit psychischen Erkrankungen ausgerichtet sei (vgl. Hoffmann/Jäckel 2015:60). Die spezifische Ausrichtung an Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen mag für die von Hoffmann und Jäckel in den Blick genommenen Umsetzungen stimmen – wird jedoch auf die Definition von *supported employment schweiz* abgestützt, scheint die Eingrenzung rein auf Menschen mit psychischen Erkrankungen zu beschränkt. *supported employment schweiz* bezeichnet Supported Employment als: „Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“ (Bussinger et al. 2010:1). Gerade mit Blick auf die Entstehung von Supported Employment und die vielfältigen Umsetzungen in der Schweiz (vgl. ebd.) wird in dieser Thesis Supported Employment in der allgemeinen Form nach *supported employment schweiz* verstanden.

Nach der Systematisierung von Schaufelberger und Mey will Supported Employment eine möglichst optimale Abstimmung zwischen den Möglichkeiten des Individuums und dessen Umfeld erreichen. Dies erfolgt durch Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und Begleitung nach der Anstellung (vgl. Mey/Schaukelberger 2010:16). Die Unterstützung erfolgt durch Job Coaches (vgl. Eikermann et al. 2005:671). Der Begriff Job Coach stammt aus dem englischen Sprachraum und wird dort weitgehend für qualifizierende Angebote im regulären Arbeitsmarkt genutzt (vgl. Rüst 2017:3). In der Schweiz findet der Begriff Job Coach uneinheitliche Anwendung (vgl. ebd.:5). Zwar wird Job Coach als Bestandteil von Supported Employment verstanden, wird jedoch auch in anderen Zusammenhängen⁸ und

⁷ *supported employment schweiz* ist ein Verein, der sich für die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen und anderen Benachteiligungen auf dem regulären Arbeitsmarkt einsetzt, die Umsetzung von Supported Employment in der Schweiz fördert, Prinzipien und Qualitätsstandards entwickelt und sich international vernetzt. Zudem versteht sich der Verein als Plattform, um den Informations-, Kontakt- und Erfahrungsaustausch zu fördern (vgl. *supported employment schweiz* o.J.:o.S.).

⁸ Der aktuelle politische Entscheid des Bundes greift diesen Grundsatz in abgeschwächter Form im Bezug auf die Flüchtlingspolitik auf. Zwar erhöht der Bund die Zahlungen an den Kanton, stellt jedoch auch Forderungen an den Integrationserfolg in den ersten Arbeitsmarkt. Dies soll unter anderem durch den Einsatz von Job Coaches erreicht werden. Die Flüchtlinge sollen kontinuierlich von derselben Stelle begleitet werden (vgl. Alabor 2018:7). Zwar handelt es sich bei diesem politischen Entscheid um eine andere Zielgruppe, trotzdem kann daran

unterschiedlichen Unterstützungsphasen verwendet, was zu einer gewissen Unschärfe führt (vgl. ebd.:2). Die Begriffe Job Coach und Job Coaching sind in der vorliegenden Arbeit im Zusammenhang mit Supported Employment zu verstehen.

Die durch die Teilnehmenden ausgeübte Tätigkeit erfolgt im regulären Arbeitsmarkt und wird leistungsentsprechend vergütet. Angestrebt wird eine nachhaltige Vermittlung durch geeignete Unterstützung. Dieser Unterstützungsprozess bezieht sich von der Suche einer passenden Stelle bis zu deren Aufrechterhaltung. *supported employment schweiz* ist der Meinung, dass diese knappe Formulierung einer „geeigneten Unterstützung“ eine Vielfalt an Umsetzungsmöglichkeiten offenlässt (vgl. Bussinger et al. 2010:1). Hoffmann, der bei der Umsetzung von Supported Employment an den Universitären Psychiatrischen Diensten (UPD) in Bern massgeblich beteiligt ist, umreißt die Prinzipien von Supported Employment konkreter. Nach dem Paradigma „Erst platzieren, dann trainieren“ werden unter kompetitiven Bedingungen für den regulären Arbeitsmarkt erforderliche Fähigkeiten eingeübt. Für mindestens zwanzig Stunden die Woche wird auf dem regulären Arbeitsmarkt gearbeitet. Diese Arbeit wird wenigstens mit dem vorgeschriebenen Mindestlohn entlohnt. Der Arbeitsort befindet sich in einem Betrieb des regulären Arbeitsmarktes, in welchem die Mehrheit der Arbeitnehmenden nicht beeinträchtigt sind. Es wird ein zeitlich unbefristeter Arbeitsvertrag ausgestellt und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen werden über lange Sicht von einem Job Coach begleitet (vgl. Hoffmann 2013:97). Die unbefristete Unterstützung sei besonders wichtig, da Krisen nicht selten durch den Stress der endenden Unterstützung verursacht werden (vgl. Hoffmann/Jäckel 2015:63).

In der Schweiz gibt es zwei universitäre Forschungsprojekte zu Supported Employment, die sich an Personen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen richten. In diesen Projekten gehe es weniger darum, Stigmatisierung entgegenzuwirken und die Entwicklungsmöglichkeiten der Betroffenen zu erhöhen, als die Integration in den regulären Arbeitsmarkt zu erreichen (vgl. Bussinger et al. 2010:6). Damit liegt der Fokus in diesen Angeboten auf der beruflichen Integration und weniger auf der sozialen Integration von Menschen, die über lange Zeit auf Unterstützung angewiesen wären.

Auf Grund der steigenden Rentenzahlen und mit dem Ziel, Neuberentungen zu vermeiden, unterstützen Versicherungen unter dem Titel *Case Management* Integration in den regulären Arbeitsmarkt. Diese Angebote weisen eine Nähe zu Supported Employment auf oder orientieren sich sogar an diesem Konzept (vgl. Bussinger et al. 2010:7).

aufgezeigt werden, für wie bedeutsam heute konstante Begleitung in der beruflichen Eingliederung eingeschätzt wird.

3.4.1 Rechtliche Rahmenbedingungen von Supported Employment

In der Schweiz sind die rechtlichen Rahmenbedingungen und damit auch die Finanzierung an Sheltered Employment ausgerichtet (vgl. Glauser et al. 2014:1184). Weshalb die rechtliche Situation für Supported Employment einige Spezifika aufweist.

Berufliche Massnahmen der Invalidenversicherung, die auf die befristeten Integrationsmassnahmen folgen können, sind für Supported Employment von besonderer Relevanz, da Supported Employment langfristige Unterstützung anstrebt. Die Invalidenversicherung fordert für die Teilnahme an beruflichen Massnahmen mindestens eine Arbeitsfähigkeit von 50 Prozent (vgl. BSV 2018:11).

Zwar sind im Moment minimale gesetzliche Grundlagen vorhanden, um Supported Employment umzusetzen. Gegenwärtig fehlen jedoch gesetzliche Voraussetzungen, um die Einhaltung der Qualitätsstandards⁹ zu gewährleisten (vgl. Hoffmann 2013:100). Auf dieses Finanzierungsproblem hat das Angebot *Job Coach Placement* (JCP) der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern (UPD) mit der Gründung einer *virtuellen dezentralen geschützte Werkstatt* reagiert. Somit kann nach der durch die Invalidenversicherung finanzierten sechsmonatigen Wiedereingliederungsmassnahme die Unterstützung durch die Job Coaches weitergeführt werden (vgl. Hoffmann 2013:99, Hoffmann/Jäckel 2007:10f.). Für die sechsmonatige Integrationsmassnahme zahlt die IV ein Taggeld. Danach richtet sich der Lohn an der erbrachten Leistung, die auf Stundenlohnbasis vom JCP, mit eventuellen zusätzlichen IV-Leistungen, ausbezahlt wird (vgl. Lauber 2010:12).

Supported Employment basiert auf den Menschenrechten (vgl. UNO 2012) und auf den in der Behindertenrechtskonvention (vgl. UNO 2017) ausdifferenzierten Grundsätzen. Die darin enthaltenen Werte werden im nächsten Teil dargelegt.

3.4.2 Werte von Supported Employment

Im Bezug auf das Themenfeld der Arbeit fokussieren die Menschenrechte und die Behindertenrechtskonvention auf „gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit oder ohne Behinderungen am Arbeitsleben“ und „die Erfahrung, dass auch Menschen mit erheblichen Beeinträchtigungen Aufgaben in Unternehmen wahrnehmen können, sofern es gelingt, die geeignete Tätigkeit in einem geeigneten Arbeitsumfeld zu finden und die erforderliche Unterstützung zu gewährleisten“ (vgl. Bussinger et al. 2010:2).

⁹ Diese Qualitätsstandards werden später anhand des Modells des Individual Placement and Support (IPS) vorgestellt.

Eine *individuelle Berufsplanung und Arbeitssuche* ist ein zentrales Prinzip von Supported Employment. Dies ist wichtig, da sich jeder Mensch in seiner Persönlichkeit wie auch im Bezug auf die Beeinträchtigungen unterscheidet (vgl. ebd.:3).

Als zweites Prinzip von Supported Employment gilt die *Selbstbestimmung*. Darunter fasst *supported employment schweiz* nicht nur die Möglichkeit zu entscheiden, sondern auch den Weg zur Entscheidung. Dies beinhaltet die Unterstützung der Teilnehmenden darin, ihre Wünsche und Vorstellungen auszudrücken, ihre Möglichkeiten und die Konsequenzen ihrer Wahl zu verstehen, wie auch die Alternativen zu kennen (vgl. ebd.:3).

Ein weiterer wichtiger Grundwert von Supported Employment ist die *soziale Inklusion*. Diese ist nicht mit Integration gleichzusetzen, die zum Ziel hat, Menschen mit Beeinträchtigungen in die bestehenden Strukturen einzugliedern. Bei der Inklusion geht es darum, wirtschaftliche und soziale Bedingungen so auszugestalten, dass sie den Bedürfnissen der gesamten Bevölkerung besser gerecht werden. In inklusiven Strukturen wird Unterschiedlichkeit zur Normalität (vgl. Hoffmann 2013:100). Inklusion ist auf verschiedenen Ebenen anzusiedeln. Einerseits als sozialpolitisches Konzept mit der Vision zur Teilhabe aller an der Gemeinschaft, oder auf der Handlungsebene in der konkreten Gestaltung des Alltags. Damit ist Inklusion im Spannungsfeld zwischen sozialen Interessen, sozialer Integration, Partizipation, Gleichstellung und Gerechtigkeit anzusiedeln (vgl. Balz/Benz/Kuhlmann 2012:2).

3.4.3 Individual Placement and Support

Für die weitere Darstellung von Supported Employment wird mehrheitlich Literatur beigezogen, die sich auf Menschen mit psychischen Erkrankungen bezieht. Der Autorenschaft gehören Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Professionen an, wie der psychiatrischen Medizin, der Pflege oder der Soziologie. Gemeinsam ist das Themengebiet der Rehabilitation psychisch beeinträchtigter Menschen (vgl. BFH o.J.:o.S., Hertig et al. 2016:444, UPD o.J.:o.S.). Rehabilitation kann als Wiederherstellung verlorener Arbeits- und Leistungsfähigkeit und der Fähigkeit zu sozialem Zusammenleben nach einer Leidens- oder Krankheitsphase oder weiter gefasst bei einer Beeinträchtigung verstanden werden. Rehabilitation ist ein zentraler Begriff in der Medizin und Psychologie (vgl. Rabilard 2010:16). Gerade auf Grund der sozialen Komponente der Rehabilitation ist dieser Fokus für die Soziale Arbeit interessant.

Heute gibt es im deutschsprachigen Raum immer mehr Organisationen, die Supported Employment anbieten. Die von der IPS Fidelity Scale definierten Richtlinien werden laut Hoffmann nur unzureichend berücksichtigt (vgl. Hoffmann 2013:100), stellen jedoch das derzeit am sorgfältigsten ausgearbeitete und evaluierte Modell für Supported Employment dar (vgl. Hoffmann 2013:97). Die Kriterien der Fidelity Scale bieten einen Überblick in das IPS. Zur Einführung werden sie hier kurz dargestellt und danach ausführlicher bearbeitet:

Fallbelastung der Job Coaches höchstens 25 Personen
Mitarbeitende sind nur als Job Coach tätig
Job Coach übernimmt alle Aufgaben von Anfang bis Ende
Job Coaches sind Teil eines gemeindepsychiatrischen Teams
Job Coaches bilden ein Team mit gemeinsamen Sitzungen und Supervision
Kein Interessierter am Supported Employment wird ausgeschlossen
Fortlaufende Assessments am Arbeitsplatz
Rasche Vermittlung an kompetitiven Arbeitsplatz
Arbeitsplatzsuche nach individuellen Bedürfnissen
Es werden Stellen in verschiedenen Sparten angeboten
Stellen sind nicht befristet, sondern langfristig
Job Coaches helfen beim Stellenwechsel
Coaching von Teilnehmenden und Arbeitgebenden ist zeitlich nicht befristet
Das Angebot ist gemeindeintegriert
Die Job Coaches arbeiten aufsuchend (Hoffmann 2013:97)

Abb. 1: Kriterien der Fidelity Scale des IPS (vgl. Hoffmann 2013:97), eigene Darstellung

Das IPS wurde anhand der drei Bereiche Personal (hellgrau), Organisation (mittelgrau) und Leistungen (dunkelgrau) gegliedert. Wie diese verschiedenen Bereiche umgesetzt werden, hat grossen Einfluss auf den Erfolg der Massnahmen (vgl. Hoffmann, Jäckel 2015:61).

Das Personal bilden *Job Coaches*. Diese betreuen bei einem Pensum von 100 Prozent maximal 20 Personen (vgl. Hoffmann, Jäckel 2015:62). Die Coaches sind nur als Job Coach tätig und übernehmen keine zusätzlichen therapeutischen oder administrativen Aufgaben. Sie verfügen über differenziertes Wissen über psychische Beeinträchtigungen wie auch die Bedingungen und die Funktionsweisen des freien Arbeitsmarktes. Die Coaches sind für die gesamte Prozessgestaltung verantwortlich. Dies bedeutet, dass ein Job Coach von einer ersten Einschätzung über die Stellensuche und einen allfälligen Stellenwechsel bis zu langfristiger Unterstützung der Teilnehmenden und deren Vorgesetzten zuständig ist (vgl. Hoffmann, Jäckel 2015:62).

Auf der Ebene der *Organisation* gibt es konkrete *Rahmenbedingungen* zu beachten. Die Job Coaches sind einem gemeindepsychiatrischen Team angeschlossen. Damit wird eine möglichst frühe und beständige Begleitung in der beruflichen Rehabilitation gewährleistet. Dies erfolgt in Zusammenarbeit mit psychiatrischen und psychotherapeutischen Hilfen.

Die Job Coaches bilden ein eigenes Team. In gemeinsamen Sitzungen und Supervisionen entwickeln sie ihre Fähigkeiten in der Zusammenarbeit mit psychisch beeinträchtigten Menschen weiter. Es gelte allen interessierten Betroffenen Zugang zu Supported Employment zu ermöglichen. Dies bedinge einen niederschweligen Zugang ohne lange Wartezeiten, was eine Voraussetzung für die Realisierung der direkten Platzierung im regulären Arbeitsmarkt darstelle (vgl. Hoffmann, Jäckel 2015:62f.).

Die *Leistungen* von Supported Employment werden folgendermassen beschrieben: Nach einer ersten Einschätzung (Assessment), das sowohl den Job Coaches wie dem Arbeitgeber zur Weiterarbeit dient, wird die Analyse am Arbeitsplatz fortgesetzt. Damit können Über- und Unterforderung vermieden werden, da eine bestmögliche Passung von Anforderungen und Fähigkeiten angestrebt wird. Gerade weil die Bedürfnisse von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sich stark verändern können, ist es wichtig, Ziele und Interventionen stetig zu aktualisieren. Wird IPS umgesetzt, will ein zeitnahe Stellenantritt auf dem ersten Arbeitsmarkt erreicht werden. Dazu benötigt das Angebot von Supported Employment ein grosses regionales Firmennetz. Der Arbeitsplatz soll den Teilnehmenden entsprechen, das heisst, zu ihren Fähigkeiten, Präferenzen, Erfahrungen und Neigungen passen. Somit geht Supported Employment nicht nur auf die Teilnehmenden ein, sondern will vielmehr auch zu einer dauerhaften Anstellung verhelfen. Deshalb muss das regionale Firmennetz verschiedene Fachgebiete umfassen und unbefristete Stellen anbieten können. Unterstützung erfolgt ohne zeitliche Befristung und gemeindeintegriert, das heisst nicht in speziellen Institutionen der beruflichen Integration, sondern in den Stellen des ersten Arbeitsmarktes. Die Gespräche finden am Arbeitsplatz der Teilnehmenden statt. Die Coaches arbeiten also aufsuchend (vgl. Hoffmann, Jäckel 2015:63f.).

Job Coaches sollen über ein umfangreiches Wissen zu psychischen Krankheitsbildern verfügen. Auf welches Verständnis psychischer Beeinträchtigungen bei Supported Employment zurückgegriffen wird, wird im nächsten Kapitel dargelegt.

3.4.4 Psychische Beeinträchtigungen aus Sicht von Supported Employment

Aus den von Hertig, Hoffmann und Richter formulierten Prinzipien wird die Wahrnehmung von psychischen Beeinträchtigungen durch Supported Employment abgeleitet. Der Fokus gilt der psychischen Rehabilitation. Nach dem Modell des IPS versteht sich Supported Employment als Teil eines gemeindepsychiatrischen Teams (vgl. Hoffmann 2013:97).

Hertig et al. beziehen sich auf aktuelle Konzepte von Beeinträchtigung. Demnach wird Beeinträchtigung immer in einem Kontext betrachtet. Dies bedeutet, dass beeinträchtigte Menschen durch die Umwelt in der Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe behindert werden. Bei psychischen Beeinträchtigungen kann die Unterstützung nicht durch technische Hilfen erreicht werden, wie dies bei körperlichen Beeinträchtigungen der Fall ist. Dazu ist es wichtig, den Fokus auf die soziale Komponente zu lenken und dabei zwischen Individuum und Umwelt zu vermitteln (vgl. Hertig et al. 2016:446). Rehabilitation gilt es psychosozial zu begreifen. Ziel ist ein Optimum an unabhängiger Lebensführung in einer sozialen Gemeinschaft zu erreichen. Dies bedeutet, dass sich die Rehabilitation weniger mit der psychischen Erkrankung, sondern vielmehr mit deren Folgen im Alltag beschäftigt (vgl. ebd.).

Laut Hertig et al. gibt *Recovery* dazu einen Bezugsrahmen für die Haltung der Professionellen. Demnach gilt es herauszufinden, was für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen hilfreich ist, um sich ihr Leben anzueignen. Da Rehabilitation an der Schnittstelle zwischen Person und sozialer Umwelt agiert, kann sie dazu Hilfestellungen bieten (vgl. ebd.). *Recovery* wurde ursprünglich durch Psychiatrieerfahrene geprägt. Sie zeigten auf, dass sie selber ihre Ziele zu definieren vermögen. Um das Ziel der Reintegration als selbstverantwortliche Person zu erreichen, ist eine aktive Rolle der Betroffenen mit mehr Kooperationsmöglichkeiten nötig. *Recovery* legt den Fokus darauf, was psychisch beeinträchtigte Menschen selber leisten. Erfolgreich ist nicht, wer keine Krankheitssymptome aufweist, sondern wer seinen Lebensalltag als selbstverantwortliche Person bestreiten kann. Rehabilitative Angebote wie Supported Employment unterstützen psychisch beeinträchtigte Personen dabei und können diesen Prozess fördern (vgl. Debrunner/Rüst 2005:21).

Auf der einen Seite gilt es individuelle Fertigkeiten auszubilden, damit den Anforderungen der Umwelt besser entsprochen werden kann. Dies stellt der psychische Teil der psychosozialen Unterstützung dar. Andererseits werden über die Umwelt soziale Themen bearbeitet, immer mit dem Ziel der Teilhabe an der Gesellschaft (vgl. Hertig et al. 2016:446).

Psychiatrische Rehabilitation arbeitet nicht einzig mit den Teilnehmenden, sondern hat auch eine sozialpolitische und sozialrechtliche Funktion. Nur so kann die soziale Umwelt letztlich so gestaltet werden, dass die Umwelt von den Betroffenen als weniger behindernd und stigmatisierend erlebt wird (vgl. ebd.).

Wahlfreiheit, Autonomie und Inklusion wirken in theoretischer wie empirischer Sicht positiv auf die Rehabilitation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (vgl. ebd.:447).

3.4.5 Zusammenfassende Erkenntnisse über Supported Employment

Im Konzept Supported Employment werden beeinträchtigte Menschen im regulären Arbeitsmarkt von Job Coaches unbefristet unterstützt, dies beinhaltet regelmässige Einschätzungen, damit schnell auf aktuelle Bedarfe reagiert werden kann. Die Job Coaches arbeiten vermittelnd zwischen der teilnehmenden Person und ihrem Umfeld. Soziale Inklusion, Selbstbestimmung und individuelle Begleitung stellen wichtige Grundwerte von Supported Employment dar.

Vertreterinnen und Vertreter der psychiatrischen Rehabilitation haben die Entwicklung von Supported Employment geprägt. Recovery gibt den Professionellen in der Zusammenarbeit mit den Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen einen Bezugsrahmen.

4 Verwirklichungschancen in der beruflichen Integration

In diesem Kapitel werden die bisher erarbeiteten Inhalte analysiert und kritisch hinterfragt. Dies geschieht mit Hilfe des anhand des Capability Approachs erstellten Analyserahmens. Erst wird hier auf übergeordnete rechtliche Bedingungen für die berufliche Integration eingegangen, die für Sheltered Employment und Supported Employment gleichermassen relevant sind. Dabei handelt es sich um die UNO-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und die rechtlichen Rahmenbedingungen der Invalidenversicherung (IV) in der Schweiz. Danach werden spezifische Aspekte von Supported Employment hinsichtlich des erarbeiteten Analyserahmens des Capability Approachs betrachtet, dasselbe Vorgehen wird mit Supported Employment wiederholt. Abschliessend werden die beiden Konzepte einander gegenübergestellt, auch da dient der Analyserahmen der Strukturierung.

In der UN-BRK wird grossen Wert auf die Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung beeinträchtigter Menschen gelegt, die sich nicht von der nichtbehinderter Menschen unterscheiden soll. Damit wird Kooperation mit der Klientel in Prozessen der Entscheidungsfindung besonders wichtig (vgl. Hertig et al. 2016:445). Indem die Capability-Perspektive auf die Wahlfreiheit aller Individuen fokussiert, ist dieser Punkt direkt angesprochen (vgl. Otto et al. 2010:139f.). Artikel 19 zur unabhängigen Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft spricht die externen Verwirklichungschancen von Menschen mit Beeinträchtigungen an. Alle sollen die Möglichkeit haben, an der Gesellschaft teilzuhaben. Dazu seien entsprechende Massnahmen zu treffen (vgl. Art. 19 UN-BRK). Mit dem ausgeprägten Fokus auf die Freiheit der Einzelnen ist die UN-BRK anschlussfähig an den Capability Approach. Damit kann der Capability Approach bei der Umsetzung der UN-BRK hilfreich sein.

Wie die rechtlichen Rahmenbedingungen der beruflichen Integration für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen hinsichtlich des Capability Approachs bewertet werden können, ist im nächsten Abschnitt dargelegt. Die Integrationsmassnahmen der IV sind nicht für alle zugänglich. Grundsätzlich muss eine Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 Prozent über ein halbes Jahr vorliegen, um Hilfe in Anspruch nehmen zu können. Zudem ist diese Unterstützung zeitlich befristet, Integrationsmassnahmen können von einer Person nur über ein Jahr oder in Ausnahmefällen über zwei Jahre bezogen werden. Die Höhe des Taggeldes während der Integrationsmassnahmen richtet sich nach dem ursprünglichen Einkommen (vgl. AHV/IV 2018:5), dies trägt nicht unbedingt zu einer Verbesserung der finanziellen Situation bei. Für Menschen mit bescheidenem finanziellem Vermögen ist die Alternative oft der Gang zur Sozialhilfe, was im Bezug auf die finanzielle Lage eine Verschlechterung darstellt. Durch die zeitliche Begrenzung der Integrationsmassnahme ist

die Dauer des Taggeldes eingeschränkt. Werden Integrationsmassnahmen beansprucht, geht dies mit der Mitwirkungspflicht einher (vgl. ebd.:2). Diese Mitwirkungspflicht schliesst die Möglichkeit aus, nicht am Programm teilzunehmen. Damit ist die Möglichkeit zur Nichtteilnahme ohne grosse Nachteile zu erfahren nicht gegeben. Eine Verweigerung der Teilnahme kann Leistungskürzungen, also eine Verschlechterung der finanziellen Situation, zur Folge haben. Damit genügen die rechtlichen Bestimmungen der beruflichen Integration von psychisch Beeinträchtigten Menschen den Kriterien für die Verwirklichungschance zu einer sinnstiftenden Arbeit nicht.

Diese Überlegungen sind für beide Konzepte der beruflichen Rehabilitation relevant. Spezifische Aspekte von Sheltered Employment werden im nächsten Kapitel diskutiert.

4.1 Verwirklichungschancen und Sheltered Employment

Bei der Förderung der *internen Verwirklichungschancen* im Bezug auf eine wertgeschätzte Arbeit geht es darum, die Fähigkeiten der einzelnen Personen zu fördern. Dabei sollen die Betroffenen Möglichkeiten zur Verfügung haben, sich für Fähigkeiten zu entscheiden, die im Hinblick auf eine wertgeschätzte Arbeit erstrebenswert sind.

Arbeitsagogische Begleitung fokussiert stark auf die Förderung interner Verwirklichungschancen, wie in den arbeitsagogischen Prinzipien nach Togni-Wetzel deutlich wird. Die Qualität von arbeitsagogischer Unterstützung zeichnet sich durch möglichst passgenaue Lösungen für die Klientel aus, um auf individuelle Stärken und Beeinträchtigungen zu reagieren (vgl. Togni-Wetzel 2016:135). Einen Arbeitsauftrag von Anfang bis Ende auszuführen, fördert laut Togni-Wetzel die Sinnhaftigkeit im Tun. Die eigentliche Funktion des hergestellten Produktes kann diesbezüglich ein unterstützender Aspekt sein (vgl. ebd.). Sinnhaftigkeit im Tun zu erkennen, ist für eine wertgeschätzte Arbeit notwendig. Dementsprechend kann die arbeitsagogische Unterstützung, wenn sie nach den arbeitsagogischen Prinzipien unter Einbezug der Teilnehmenden erfolgt, zur Vergrösserung der internen Verwirklichungschancen für eine wertgeschätzte Arbeit beitragen. Dazu ist es jedoch notwendig, über eine Palette an Möglichkeiten zu verfügen, damit auch Entscheidungsspielraum gegeben ist.

Togni-Wetzel beschreibt Arbeitsagogik als eine Gratwanderung, die Teilnehmenden im richtigen Masse zu fordern, damit der Lerneffekt möglichst gross ausfällt. In diesem Prozess sei es wichtig, die Ängste und Zweifel der Teilnehmenden ernst zu nehmen, nur so könnten neue Erfahrungen gemacht werden (vgl. ebd.:140f.). Damit wird die auf das Individuum bezogene Sichtweise der Arbeitsagogik deutlich. Es geht darum, mit den Teil-

nehmenden ihre persönlichen Fähigkeiten, also die internen Verwirklichungschancen, zu optimieren.

Die Menschen können ihre Fähigkeiten nur ausüben, wenn die äusseren Bedingungen dazu vorhanden sind. In der beruflichen Integration spielt deshalb der reguläre Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Wobei bei den *externen Verwirklichungschancen* auch andere Lebensbereiche mit zu betrachten sind. Das Individuum ist laut dem Systematisierungsvorschlag von Mey und Schaufelberger bei Sheltered Employment¹⁰ im Fokus, was nach Capability Approach der Förderung der internen Verwirklichungschancen entspricht. Hingegen fällt das Fehlen der externen Verwirklichungschancen bei Betrachtung von Sheltered Employment und insbesondere der arbeitsagogischen Prinzipien auf. Arbeitsmarkt, Gesellschaft, Politik und Umwelt werden zwar als Einflussfaktoren auf die arbeitsagogische Tätigkeit erwähnt (vgl. ebd.:57), Zusammenarbeit mit dem Umfeld sieht Togni-Wetzel jedoch nicht vor. Die Herstellung von Gütern, die einem Kundenbedürfnis entsprechen, könnte im weitesten Sinne als externer Faktor bezeichnet werden, nur dass dieser Faktor den Möglichkeitsspielraum der äusseren Bedingungen für die Teilnehmenden nicht zu vergrössern vermag.

Aus Sicht des Capability Approachs ist es wichtig, dass die Angebote für alle auf Hilfe Angewiesenen *zugänglich* sind. Menschen mit einem eingeschränkten Zugang zum regulären Arbeitsmarkt, die auf Grund von vorübergehenden oder auch langfristigen Beeinträchtigungen auf Unterstützung angewiesen sind, betrachtet die Arbeitsagogik als ihre Zielgruppe (vgl. ebd.:16). Damit ist der Zugang zu Sheltered Employment aus theoretischer Perspektive der Arbeitsagogik gegeben.

Das materielle Wohlergehen beeinflusst viele Lebensbereiche. Im Bezug auf die *ökonomische Situation* ist sowohl die Höhe des Betrags wie die Leistungsdauer relevant.

Nach Brater hat die Abhängigkeit der Bezahlung von der Leistung einen negativen Einfluss auf den Lerneffekt (vgl. Brater 2013:103f.). Im Hinblick auf die von Meissburger generierten empirischen Ergebnisse ist dieser Zusammenhang zu hinterfragen. Laut Meissburger sind in geschützten Arbeitsverhältnissen angestellte Personen mit der Bezahlung unzufrieden (vgl. Meissburger 2018:59). Insofern machen beide Positionen deutlich, dass durch Sheltered Employment die ökonomische Situation nicht positiv verändert wird.

Im Bezug auf diesen Punkt scheint es wichtig, die Situation langfristig zu betrachten. Mit dem Fokus auf die Ausbildung der internen Verwirklichungschancen wird durchaus eine

¹⁰ Schaufelberger und May verwenden für Sheltered Employment den Begriff Arbeitstrainings/-programme (vgl. Mey/ Schaufelberger 2010:17).

Beeinflussung der ökonomischen Situation mit dem Ziel der finanziellen Unabhängigkeit vom Sozialstaat angestrebt, was jedoch keine Verbesserung der finanziellen Lage darstellen muss. In Sheltered Employment generierte Einkommen fallen oft tiefer aus als im regulären Arbeitsmarkt und reichen nicht zur Existenzsicherung (vgl. Hassler 2017:7).

Für die Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit ist die *Möglichkeit zur Mitwirkung* unerlässlich. Einerseits geht es um die tatsächlich ausgeführten Arbeiten, aber auch darum, bei konzeptionellen Entscheiden mitzuwirken.

Durch arbeitsagogische Unterstützung kann individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingegangen werden. Damit sind eigentlich die Voraussetzungen gegeben, damit die Betroffenen die von ihnen ausgeführte Tätigkeit auch mitgestalten können. Durch Mitwirkung sollen in der Arbeitsagogik vor allem die internen Verwirklichungschancen gefördert werden. Dies wird im Prinzip *Selbsteinschätzung vor Fremdeinschätzung* beschrieben (vgl. Togni-Wetzel 2016:132). Inwiefern die Teilnehmenden auch an der Konzeption der Angebote mitwirken können, ist in Frage zu stellen. Zwar ist arbeitsagogische Begleitung auf Partizipation ausgerichtet, was beispielsweise im Prinzip der Strukturen oder des massgeblichen Lern- und Entwicklungsstandes abgelesen werden kann (vgl. ebd.:141f.). Weil die arbeitsagogischen Prinzipien auf die Gestaltung der praktischen Arbeit fokussieren, ist dies zu hinterfragen. Mitwirkung würde jedoch bedingen, dass Teilnehmende im Prozess der Strukturierung mitbeteiligt sind. Dies wird in den arbeitsagogischen Prinzipien weder ausgeschlossen, noch als Leitidee vorgeschlagen. In Angeboten von Sheltered Employment treffen sich Menschen in ähnlichen Lebenssituationen. Dies würde grundsätzlich die Möglichkeit zur Vernetzung bieten, womit der Stimme der Betroffenen mehr Gewicht verliehen werden könnte.

Die *Möglichkeit, nicht teilzunehmen*, ohne grosse Nachteile zu erfahren, ist durch die rechtlichen Rahmenbedingungen stark eingeschränkt. Das Prinzip *Selbsteinschätzung vor Fremdeinschätzung* oder auch die Komponente der Kooperation kann beispielsweise implizieren, dass die Arbeitsagogen und Arbeitsagoginnen das Ziel verfolgen, die Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten. Damit ist die Möglichkeit zur Verweigerung konzeptionell nicht angedacht. Durch die rechtlichen Bedingungen der Integrationsmassnahmen der IV wird dieser Umstand verstärkt. Will jemand eine IV-Rente beantragen, muss er auch bereit sein, eine Integrationsmassnahme zu durchlaufen. Dies widerspricht der Möglichkeit zur Nichtteilnahme.

4.2 Verwirklichungschancen und Supported Employment

Interne Verwirklichungschancen oder die für die Arbeit erforderlichen Fähigkeiten werden nach Supported Employment am Arbeitsplatz unter kompetitiven Bedingungen eingeübt, wobei die Unterstützung durch Job Coaches erfolgt. Ziele und Interventionen werden stetig angepasst, damit auf allfällige Veränderungen von Seiten der Teilnehmenden möglichst flexibel reagiert werden kann (vgl. Hoffmann 2013:97).

Diesbezüglich wird auch Kritik geübt. Bangen und Gobes stellen in Frage, ob die Job Coaches auch tatsächlich eine umfassende projektbezogene Ausbildung mitbringen, um die Teilnehmenden auch ausreichend in der Ausbildung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen. Sie machen den Vergleich mit einer Prüfung. Da werde auch vorher geübt, bevor die Prüfung absolviert werde, es mache also keinen Sinn, Menschen ohne Vorbereitung in die reale, mit Stress belastete Situation zu schicken (vgl. Bangen/Gobes 2014:295). Arbeitsalltag als stetige Prüfungssituation passt zwar hervorragend zu den Ausführungen von Neckel und Wagner (2013) im Werk *Leistung und Erschöpfung*. Soll jedoch Erwerbsarbeit über längere Zeit ausgeführt werden, kann das in einer Prüfungssituation erbrachte Leistungsniveau kaum aufrechterhalten werden. Zudem geht es aus Capability-Perspektive darum, sich Fähigkeiten anzueignen, die für eine wertschätzende Arbeit dienlich sind. Es ist fraglich, ob die erforderlichen Fähigkeiten für die Prüfungssituation „Arbeitsalltag“ auch denjenigen einer wertgeschätzten Arbeit entsprechen. Folglich erscheint es wenig erstrebenswert, den Arbeitsalltag als Prüfungssituation zu begreifen. Laut Bonvin ist eine Aufgabe professioneller Begleitung, verschiedene mögliche Kompetenzen aufzuzeigen, damit die Teilnehmenden auch Entscheidungsspielraum haben. Dies scheint für die Job Coaches eine hohe Anforderung. Die Job Coaches kommen als externe Berater in den Betrieb und kennen die zur Verfügung stehenden Tätigkeiten nur begrenzt. Inwiefern es den Job Coaches gelingt, eine Palette an möglichen Kompetenzen aufzuzeigen, ist fraglich.

Die Selbstbestimmung als Prinzip von Supported Employment garantiert, dass die Teilnehmenden dazu befähigt werden, selber entscheiden zu können (vgl. Bussinger et al. 2010:3). Dieser Fokus macht dieses Konzept aus Sicht des Capability Approachs wertvoll. In der konkreten Umsetzung sind diesbezügliche Umsetzungsmöglichkeiten vor allem in der Wahl eines geeigneten Arbeitsplatzes zu sehen.

Mit dem Grundwert der sozialen Inklusion von Supported Employment geht es explizit darum, wirtschaftliche und soziale Bedingungen so zu gestalten, dass den Bedürfnissen der gesamten Bevölkerung besser gerecht werden kann (vgl. Hoffmann 2013:100). Dies entspricht den *externen Verwirklichungschancen*. Es geht also darum, die externen Um-

stände so zu gestalten, dass die Individuen einen möglichst grossen Entscheidungsspielraum haben. Dies gewährleisten Angebote, die sich am Modell des Individual Placement and Support (IPS) orientieren, indem sie auf ein grosses regionales Firmennetz zurückgreifen können und mit der Arbeitgeberseite zusammenarbeiten (vgl. Hoffmann, Jäckel 2015:62ff.).

Der Arbeitsplatz soll den Fähigkeiten, Präferenzen und Erfahrungen der Teilnehmenden entsprechen (vgl. ebd.:63f.). Dies kann als Abstimmung der internen und externen Verwirklichungschancen angesehen werden. Gerade die Orientierung an den Präferenzen der Teilnehmenden kann dazu verhelfen, die Möglichkeit einer wertgeschätzten Arbeit zu haben. Das IPS fokussiert stark auf den Lebensbereich der Arbeit; inwiefern auch andere Lebensbereiche in das Assessment miteinbezogen werden, ist nicht ersichtlich. Da sich die Dynamiken in den verschiedenen Bereichen eines Lebensführungssystems beeinflussen (vgl. Dällenbach et al. 2016:63), könnte es für die berufliche Integration dienlich sein, auch private Themen in die Analyse mit einzubeziehen.

Laut Bonvin ist es wichtig zu untersuchen, ob alle, die auf Hilfe angewiesen sind, Zugang zu Supported Employment haben. In der *Zugänglichkeit* herrscht eine grosse Diskrepanz der konkreten Umsetzungsvorschläge für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in der Schweiz und dem IPS. Für mindestens zwanzig Stunden in der Woche wird auf dem regulären Arbeitsmarkt gearbeitet (vgl. Hoffmann 2013:97), dies entspricht einem Arbeitspensum von fünfzig Prozent, was nicht für alle Menschen mit physischen Beeinträchtigungen zu bewältigen ist. Damit werden Menschen ausgeschlossen, die täglich nur für kurze Zeit arbeitsfähig sind. Im Widerspruch dazu fordert das IPS Zugang für alle an Supported Employment Interessierten. Hoffmann bringt dieses Kriterium der IPS mit der amerikanischen „Hire and Fire“-Kultur in Verbindung, die Arbeitsverhältnisse von wenigen Tagen zur Folge habe. In europäischen Verhältnissen sei dies so nicht denkbar, weshalb vor der Vermittlung eine sorgfältige Einschätzung notwendig sei, um Arbeitgeber für die Zusammenarbeit zu gewinnen. Es finde also eine Abklärung der Rehabilitationsfähigkeit und -prognose statt, die eine Vorselektion zur Folge habe (vgl. ebd.: 99). Im Hinblick auf den Capability Approach muss dies an der Umsetzung von Supported Employment in der Schweiz kritisiert werden.

Die *ökonomische Situation* der Teilnehmenden an Supported Employment ist während der Integrationsmassnahme vom Taggeld der Invalidenversicherung abhängig. Der Betrag bemisst sich nach dem Verdienst vor Eintritt des Gesundheitsschadens (vgl. AHV/IV 2017:3f.). Danach wird der Lohn leistungsabhängig ausbezahlt. Hinzu kommen allfällige Vergütungen der Invalidenversicherung, die auf invaliditätsbedingte Einbussen zurückzu-

führen sind (vgl. Lauber 2010:12). Die Entlohnung soll mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen (vgl. Hoffmann 2013:97). Dies verspricht zwar im Bezug auf die ökonomische Situation in Vergleich zu den Verhältnissen vor dem beeinträchtigungsbedingten Ausfall nicht unbedingt eine Verbesserung im Bezug auf die Quantität, in Kombination mit der Unterstützung auf längere Zeit kann es jedoch zu Sicherheit und Konstanz beitragen. Gerade bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen kann sich diese Sicherheit positiv auf die Rehabilitation auswirken.

Damit eine Arbeit wertgeschätzt werden kann, braucht es die *Möglichkeit zur Mitwirkung*. Diese bezieht sich sowohl auf die Einflussnahme auf konkret ausgeführte Tätigkeiten wie auch auf politische und organisationale Bedingungen (vgl. Bonvin 2009:18). Selbstbestimmung als ein Prinzip von Supported Employment bedeutet unter anderem die Möglichkeit, eigene Wünsche und Vorstellungen zum Ausdruck zu bringen (vgl. Bussinger et al. 2010:3). Supported Employment bezieht sich auf Recovery, das ursprünglich durch Psychiatrieerfahrene geprägt wurde. Recovery zeichnet sich durch eine aktive Rolle der Betroffenen aus, dazu sind Kooperationsmöglichkeiten notwendig (vgl. Debrunner/Rüst 2005:21). Auf Grund des expliziten Bezugs zu Recovery sollte in Angeboten von Supported Employment die Möglichkeit zur Mitwirkung gegeben sein. In der Fidelity Scale ist der Punkt der Mitwirkung im Bezug auf konzeptionelle Entscheide nicht zu finden, vielmehr bezieht sich die Mitbestimmung auf den Integrationsprozess der betroffenen Personen und dient dem Ziel der beruflichen Integration. Wird diese Zielsetzung im Bezug auf den aktivierenden Sozialstaat kritisch hinterfragt, stellt sich die Frage, ob sich die Kooperation auch auf politische Prozesse und die Konzeption von Angeboten bezieht, wie dies Bonvin für die Verwirklichungschance zur Mitbestimmung angedacht hat.

Ist der Sinn in einer Arbeit nicht erkennbar und die Möglichkeit, die Tätigkeit so mitzugestalten, dass ein Sinn erkennbar ist, nicht gegeben, braucht es die Möglichkeit zur *Nichtteilnahme*. Nach dem Modell des Individual Placement and Support (IPS) soll das Angebot allen Interessierten offenstehen (vgl. Hoffmann/Jäckel 2015:63). Mit dieser Aussage wird impliziert, dass das Interesse zur Teilnahme gleichzeitig auch Voraussetzung derselben ist. Nicht explizit ausgedrückt, jedoch mit enthalten ist in dieser Aussage auch, dass das Interesse an der Teilnahme ebenso eine Voraussetzung dazu ist. Besonders gut kommt dies in einer Broschüre von *Job Coach Placement*, einem Angebot der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern zum Ausdruck: Die Bejahung der Aussage „Ist motiviert zur aktiven Mitarbeit“ ist eine Bedingung, die Teilnehmende erfüllen müssen (vgl. UPDa o.J.:o.S.). Damit entzieht sich dieses Angebot dem disziplinarischen Teil des aktivieren-

den Sozialstaates, der zur Teilnahme verpflichtet. Insofern könnte daraus geschlossen werden, Supported Employment denke die Möglichkeit zur Nichtteilnahme mit. Da der disziplinarische Teil jedoch vor allem an die Finanzierung gebunden ist, in diesem Fall an die Invalidenversicherung als Kostenträger, überträgt Supported Employment die Frage zur Teilnahme oder Nichtteilnahme, respektive die disziplinarische Funktion an andere Angebote.

In der folgenden Tabelle sind die zentralen Aussagen aus der Analyse der beiden Konzepte Sheltered Employment und Supported Employment gegenübergestellt. Der erarbeitete Analyserahmen des Capability Approach dient der Strukturierung.

4.3 Gegenüberstellung von Sheltered und Supported Employment

Analyserahmen	Sheltered Employment	Supported Employment
<i>Interne Verwirklichungschancen</i>	Individuelle Unterstützung während der Arbeit	Punktuelles Coaching als Unterstützung
<i>Externe Verwirklichungschancen</i>	Einbezug des Umfeldes eher nicht vorhanden	Durch grosses regionales Firmennetz und Zusammenarbeit mit Arbeitgeberseite gegeben
<i>Zugänglichkeit</i>	Für Menschen mit Beeinträchtigungen gegeben	IPS fordert Zugang für alle auf Hilfe Angewiesenen – Umsetzung in CH durch hohe Eintrittsschwelle stark erschwert.
<i>Ökonomische Situation</i>	Verbesserung der ökonomischen Situation nicht im Fokus	Leistungsabhängige Vergütung und Orientierung am gesetzlichen Mindestlohn
<i>Möglichkeit zur Mitwirkung</i>	Auf Ebene der Tätigkeit vor gesehen, auf konzeptioneller Ebene nicht explizit	Auf Ebene der Tätigkeit vor gesehen, auf konzeptioneller Ebene nicht explizit
<i>Möglichkeit zur Nichtteilnahme</i>	Nicht gegeben	Interesse an Teilnahme ist Voraussetzung

Abb. 2 Tabellarische Gegenüberstellung von Sheltered Employment und Supported Employment

Die *internen Verwirklichungschancen* werden durch Sheltered Employment während der Tätigkeit aufgebaut, wobei professionelle Begleitung jederzeit gegeben ist. Bei Supported Employment werden die internen Verwirklichungschancen bei der konkreten Arbeit trainiert, im Arbeitsalltag sind die Teilnehmenden meist auf sich selber gestellt.

Bei Sheltered Employment werden die externen Bedingungen zwar als Einflussfaktoren anerkannt, an der Vergrösserung der Chancen wird jedoch nicht gearbeitet. Supported

Employment zeichnet sich im Gegensatz dazu durch diesen Faktor aus. Durch die Zusammenarbeit mit einem grossen regionalen Firmennetz und das Coaching der Arbeitgeberseite werden die *externen Verwirklichungschancen* psychisch Beeinträchtigter vergrössert.

Sheltered Employment anerkennt als ihre Zielgruppe alle mit einem erschwerten *Zugang* zum regulären Arbeitsmarkt, womit grundsätzlich für alle beeinträchtigten Personen der Zugang gegeben wäre. Ob in allen Regionen der Schweiz für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen entsprechende Angebote auch vorhanden sind, lässt der gewählte theoretische Bezug offen. Es kann jedoch gesagt werden, dass Sheltered Employment in der beruflichen Integration eine wesentliche Rolle spielt und im Vergleich zu Supported Employment zahlreichere Angebote vorhanden sind. Das Modell des Individual Placement and Support (IPS) als theoretischer Bezugsrahmen fordert Zugang für alle an Supported Employment interessierten. Dies steht im Gegensatz zu strengen Eintrittsbedingungen, die in der konkreten Umsetzung von den Betroffenen gefordert werden.

In beiden Konzepten ist die *ökonomische Situation* stark durch die rechtlichen Rahmenbedingungen geprägt. Bei Sheltered Employment steht die Verbesserung der ökonomischen Situation nicht im Fokus und die Einkommen sind oft tiefer als im regulären Arbeitsmarkt. Supported Employment orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn, nimmt also Bezug auf die Bedingungen des regulären Arbeitsmarktes. Die Unterschiede im Umgang mit der ökonomischen Situation kommen jedoch erst in der finanziellen Ablösung von der Invalidenversicherung zum Tragen, vorher sind die Bedingungen durch die Invalidenversicherung festgelegt.

Beide Konzepte verweisen auf der Ebene der Tätigkeit auf die Bedeutsamkeit einer individuellen Begleitung hin, die in Partizipation mit den Betroffenen zu erarbeiten sei. Der Einbezug der Betroffenen auf konzeptioneller Ebene wird durch die Überlegungen von Sheltered Employment nicht ausgeschlossen, ist aber auch nicht verdeutlicht. Supported Employment bezieht sich mitunter auf Recovery, was die *Möglichkeit zur Mitwirkung* auf konzeptioneller Ebene impliziert. Das IPS weist jedoch nicht explizit darauf hin, was zu bemängeln ist.

Auf die rechtlich definierte Pflicht zur Mitwirkung reagieren die beiden Konzepte unterschiedlich. Sheltered Employment begegnet diesem Umstand, indem durch arbeitsagogische Begleitung an der Motivation der Teilnehmenden gearbeitet wird. Supported Employment macht das Interesse an der Unterstützung durch Supported Employment zur Voraussetzung der Teilnahme. Damit kommen Betroffene, die ihre Verwirklichungschance zur sinnstiftenden Arbeit durch dieses Angebot nicht gestärkt sehen, nicht in Kontakt mit Supported Employment.

5 Schlussfolgerung

5.1 Beantwortung der Fragestellung

In der vorliegenden Arbeit wird versucht, die Frage zu beantworten: „Wie beeinflussen Sheltered Employment und Supported Employment die Verwirklichungschancen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen?“ Dazu wurde mit dem Capability Approach ein Analyserahmen erarbeitet, der zur Betrachtung literarischer Beiträge der beiden Konzepte diene.

Die an den Capability Approach anschlussfähige UNO-Behindertenrechtskonvention dient beiden Konzepten als Orientierung. Sowohl Sheltered Employment wie auch Supported Employment vermögen die Verwirklichungschancen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu erweitern. Der Fokus der beiden Konzepte liegt jedoch auf unterschiedlichen Gebieten. Sheltered Employment fokussiert auf die Kompetenzerweiterung der Teilnehmenden, womit die *internen Verwirklichungschancen* gefördert werden. Supported Employment arbeitet mit der Passung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden und vermag so auch die *externen Verwirklichungschancen* zu beeinflussen. Die *Zugänglichkeit* ist bei beiden Konzepten durch die rechtlichen Rahmenbedingungen eingeschränkt, Supported Employment beschneidet diese durch die strengen Zugangsbedingungen zusätzlich, was einen negativen Einfluss auf die externen Verwirklichungschancen hat. In beiden Konzepten ist die Mitwirkung auf Ebene der konkreten Tätigkeit mitgedacht, die Mitwirkung auf konzeptioneller Ebene fehlt jedoch. Supported Employment macht zwar mit der Relation zu Recovery Hinweise auf konzeptionelle Mitgestaltung, dies ist jedoch im IPS nicht weiter ausgearbeitet. Die *Möglichkeit nicht teilzunehmen* ist durch die rechtlichen Bestimmungen unterbunden.

Beide Konzepte liefern Werkzeuge, um dem aktivierenden Sozialstaat zu dienen. Dies wird hier je anhand eines Beispiels erklärt. Das arbeitsagogische Prinzip *Fördern durch Fordern* impliziert die Möglichkeit eines jeden Einzelnen, bei genügend Förderung die Integration in den regulären Arbeitsmarkt erreichen zu können. Damit läuft Sheltered Employment Gefahr, durch den Fokus auf den internen Verwirklichungschancen die externen Verwirklichungschancen falsch einzuschätzen und damit den Teilnehmenden ein utopisches Bild ihrer Möglichkeiten zu vermitteln oder aber die Tätigkeit im regulären Arbeitsmarkt als aussichtslos darzustellen.

Supported Employment, das sich stark am regulären Arbeitsmarkt orientiert und diesen damit auch zum „Normalen“ erklärt, ist gefährdet, die Verantwortung an die einzelnen

Teilnehmenden zu delegieren. Recovery als Referenzrahmen mit dem Fokus auf einer aktiven Rolle der Betroffenen verstärkt diesen Umstand.

Der aktivierende Sozialstaat betont das Ziel der Integration in den regulären Arbeitsmarkt. Dies verträgt sich schlecht mit der Werteorientierung des Capability Approachs, des *guten Lebens für alle*. Gerade im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes scheint die gesellschaftliche Zielsetzung der Integration aller in den regulären Arbeitsmarkt, also der Vollbeschäftigung, vermessen. Ein gutes Leben für alle kann nur unter Einbezug der externen und internen Faktoren und der Möglichkeit zur Mitbestimmung besser gelingen.

Um für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen Wahlmöglichkeit im Sinne des Capability Approachs zu bieten, braucht es eine Vielfalt an unterschiedlichen Konzepten der beruflichen Integration.

Ein grundlegendes Differenzierungsmerkmal von Sheltered Employment und Supported Employment ist das Verständnis von Arbeit. Supported Employment braucht den Begriff „normale“ Arbeitsverhältnisse und versteht darunter den regulären Arbeitsmarkt (vgl. Hertig et al. 2016:444), Sheltered Employment spricht von „echter Arbeit“, die mit einem real existierenden Kundenbedürfnis einhergeht und auch im geschützten Rahmen besteht. „Normal“ und „echt“ sind zwei normative Begriffe. Was unter „echter“ oder „normaler“ Arbeit zu verstehen ist und welche Arbeit zu einem guten Leben beiträgt, kann letztlich nur im Diskurs festgestellt werden. Dazu ist die Möglichkeit zur Mitwirkung unumgänglich.

5.2 Bezug zur Sozialen Arbeit

Grundsätzlich haben beide Konzepte methodische Grundlagen zu bieten, die an Theorien der Sozialen Arbeit anschlussfähig sind. Eine ausgewiesene theoretische Verflechtung wäre jedoch wünschenswert. Zur Weiterentwicklung von Supported Employment, das zurzeit stark durch Psychologie und Medizin geprägt ist, hätte die Soziale Arbeit mit der ganzheitlichen Sicht und der vernetzenden Funktion viel zur Erweiterung dieses Konzeptes beizutragen. Spannend wäre eine theoretische Verflechtung von Sozialer Arbeit und Arbeitsagogik, diese könnte zur gesellschaftlichen Legitimation von Sheltered Employment beitragen.

Historisch ist Sheltered Employment aus der Heimtradition mit den entsprechenden Beschäftigungsangeboten gewachsen. Dadurch war seit Beginn ein Bezug zur Sozialpädagogik und damit auch zur Sozialen Arbeit gegeben. Aus den arbeitsagogischen Prinzipien ist gut erkennbar, wie stark diese theoretischen Überlegungen auf Erfahrungen der

Praxis aufbauen. In der Verhandlung mit Vertretenden der Politik könnten fundierte empirische Ergebnisse hilfreich sein.

Bei der theoretischen Entwicklung von Supported Employment ist die Soziale Arbeit im Vergleich zu anderen Professionen wenig vertreten. Wie aus den Prinzipien von Supported Employment (vgl. Hertig et al. 2016:446) herausgelesen werden kann, orientieren sie sich an Ähnlichem wie die Soziale Arbeit. Sogar in den Begrifflichkeiten gibt es Überschneidungen, so etwa ist „Lebensführung“ ein Begriff, den auch Sommerfeld gerne wählt (vgl. Dällenbach 2016).

Die rechtlichen Rahmenbedingungen widersprechen teilweise den theoretischen Überlegungen der Konzepte, was beispielsweise in den rechtlichen Rahmenbedingungen der Invalidenversicherung zum Ausdruck kommt. Dies stellt eine Herausforderung an die Professionellen. Diese doppelte Loyalitätsverpflichtung bringen Theorien der Sozialen Arbeit um den Begriff des Mehrfachmandats zum Ausdruck. Damit sind Aufträge gegenüber der Klientel, der Gesellschaft und die Verpflichtung gegenüber der Profession gemeint, die ein Spannungsfeld darstellen, welche es kreativ auszuloten gilt (vgl. Hochuli Freund / Stotz 2015:51f.). Die bearbeiteten Konzepte können dem Mandat der Profession zugeordnet werden, wobei die gesetzlichen Rahmenbedingungen der IV das Mandat gegenüber der Gesellschaft zum Ausdruck bringen. Aus Sicht des Capability Approachs ginge es also darum, zusammen mit den psychisch beeinträchtigten Menschen an den begrenzenden Strukturen zu arbeiten. Aufgabe der Sozialen Arbeit ist es, vorhandene Spielräume auszuloten und die Rahmenbedingungen mitzugestalten, um Verwirklichungschancen auszubauen.

Letztlich geht es in der Sozialen Arbeit als Handlungswissenschaft auch immer darum, theoretische Überlegungen umzusetzen. Es scheint nicht erstrebenswert, das eine Konzept dem anderen vorzuziehen. Vielmehr geht es darum, die Vorzüge der beiden Konzepte zu Gunsten der Klientel zu nutzen. Gerade um den Bedürfnissen der einzelnen Personen gerecht zu werden, sind beide Konzepte notwendig. Verfügt eine Person über eine Palette an internen Verwirklichungschancen, wird auch die Möglichkeit zur Mitbestimmung eher grösser sein. Damit erhöht sich die Chance, im regulären Arbeitsmarkt einer Arbeit nachzugehen, die subjektiv als sinnvoll bewertet werden kann. Die einen vermögen ihre internen Verwirklichungschancen in grösserer Eigenständigkeit als andere zu erweitern, diese Menschen sind mit Unterstützung durch Supported Employment besser bedient, da gleichzeitig auch auf die externen Faktoren Einfluss genommen wird. Für Menschen mit mehr Unterstützungsbedarf fällt die punktuelle Unterstützung durch Job Coachs unter Umständen zu gering aus. Gerade für Menschen mit ausgeprägten psychischen Beein-

trüchtigungen gilt es für die Soziale Arbeit der Frage nachzugehen, wie auch die externen Verwirklichungschancen erweitert werden können.

Erfüllen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen die rechtlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Integration der IV nicht, sind diese Menschen oft auf Sozialhilfe angewiesen, womit die Frage der beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auch in der Sozialhilfe zu einem wichtigen Thema wird. Psychische Beeinträchtigungen erschweren die Suche nach einer geeigneten Stelle, wobei gerade eine als sinnvoll wahrgenommene Arbeit sich positiv auf das Wohlbefinden der betroffenen Person auswirken kann.

5.3 Kritische Würdigung und Ausblick

Die gewählte Fragestellung befasst sich mit einer relevanten gesellschaftlichen Thematik. Mit dem Fokus auf theoretische Überlegungen können jedoch keine Angaben zur tatsächlichen Lebenssituation von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gemacht werden. In dieser Thesis wurde bewusst nur die berufliche Integration in den Blick genommen, was eher dem Wirkungsfeld von Supported Employment entspricht. Von Sheltered Employment wurde dadurch nur ein Teil des Einflussbereiches beleuchtet.

Es wurden zwei unterschiedliche Konzepte der beruflichen Integration ausgewählt, die sich zur Bearbeitung in diesem Rahmen als geeignet, wenn auch knifflig erwiesen haben. Eine gleichwertige Darstellung der Konzepte ist auf Grund der unterschiedlichen Ausrichtung anspruchsvoll. Supported Employment wurde empirisch bereits ziemlich umfangreich untersucht. Im Gegensatz zu Sheltered Employment, wo entsprechende empirische Erkenntnisse noch ausstehen. Mit der Darstellung der arbeitsagogischen Prinzipien werden theoretische Überlegungen beigezogen, die in vielen Organisationen in der Schweiz praktisch umgesetzt werden. Supported Employment hat eher eine internationale Ausrichtung. Diesen Diskrepanzen konnte mit den entsprechenden historischen Einordnungen Rechnung getragen werden.

Die auf Grundlage des Capability Approachs erarbeitete Analysefolie vermag die jeweiligen Vor- und Nachteile der Konzepte auszuwerten, ohne damit detaillierte Antworten liefern zu können. Die normative und mit Blick auf den Capability Approach zentrale Frage, was unter guter Arbeit verstanden werden soll, kann in dieser Thesis nicht abschliessend beantwortet werden. Für diese Definition ist die Mitwirkung der Betroffenen unerlässlich.

In dieser Thesis wurde die berufliche Integration betrachtet, der Fokus liegt dabei auf der Integration in den regulären Arbeitsmarkt mit dem Ziel der Unabhängigkeit vom Sozialstaat. Wird einzig der Eingliederungserfolg der beiden Konzepte verglichen, kann Sup-

ported Employment eindeutig die besseren Ergebnisse ausweisen. Wünschenswert wäre eine Studie, in der die Verwirklichungschancen von Sheltered Employment und Supported Employment untersucht werden.

Gerade in Angeboten von Sheltered Employment arbeiten viele Personen mit ausgeprägten Beeinträchtigungen über lange Zeit. Finanzielle Unabhängigkeit wäre auch längerfristig nicht realistisch. Würden auch diese Menschen in den Blick genommen, würde die Analyse der beiden Konzepte wohl andere Ergebnisse erzielen. Insofern wäre es spannend, die Beeinflussung der Verwirklichungschancen durch Konzepte der beruflichen Integration von Menschen mit einem höheren Unterstützungsbedarf näher zu betrachten.

Zudem könnte zur Weiterentwicklung der Arbeitsintegration in der Schweiz eine historische Aufarbeitung der Verbindung zwischen Arbeit und der disziplinarischen Funktion des Sozialstaats wertvoll sein. Gerade mit Blick auf den heutigen aktivierenden Sozialstaat gilt es dieses Verhältnis dringend zu reflektieren.

Bei der Neukonzipierung oder Anpassung von Angeboten ist es mit Blick auf den Capability Approach wichtig, die Sicht der Betroffenen einzuholen. Wie die Verwirklichungschancen mit dem Ziel eines guten Lebens vergrössert werden könnten, ist die zu bearbeitende Fragestellung. Ein konsequenter Einbezug der Betroffenen würde das Theoriegebilde der Professionellen überprüfen, womit dann von beruflicher Integration *mit* psychisch beeinträchtigten Menschen gesprochen würde.

Anhang

Literaturverzeichnis

- Abel, Bettina / Mattig, Thomas (2016). Editorial. In: Psychische Gesundheit über die Lebensspanne. Grundlagenbericht. Bericht 6. Gesundheitsförderung Schweiz (Hg.). S. 3.
- AHV/IV (2017). 4.02 Leistungen der IV. Taggelder der IV. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.02.d>. [Zugriffsdatum: 10.6.2018].
- AHV/IV (2018). 4.09 Leistungen der IV. Merkblatt. Berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.09.d>. [Zugriffsdatum: 24.4.2018].
- Alabor, Camilla (2018). Flüchtlinge sollen Jobs finden. Erschienen am 1. Mai 2018. In: Der Bund. 169. Jg.(100). S. 7.
- Baer, Niklas / Füglistler-Dousse, Sylvie / Moreau-Gruet, Florence / Schuler, Daniela (2013). Depressionen in der Schweiz. Daten zur Epidemiologie, Behandlung und sozial-beruflichen Integration. Obsan-Bericht 56. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. URL: https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/publications/2015/obsan_56_bericht.pdf. [Zugriffsdatum: 9.3.2018].
- Balz, Hans-Jürgen / Benz, Benjamin / Kuhlmann, Carola (2012). (Soziale) Inklusion – Zugänge und paradigmatische Differenzen. In: Balz, Hans-Jürgen / Benz, Benjamin / Kuhlmann, Carola (Hg.). Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 1–9.
- Bangen, Rüdiger / Gobes, Klaus (2014). Berufliche Rehabilitation: First Place, then Train – Kontra. In: Psychiat Prax (41). S. 295–296.
- Berner Fachhochschule (BFH), Gesundheit (o. J.) URL: https://www.gesundheit.bfh.ch/de/forschung/kontakt/detailseite.html?tx_bfh-personalpages_p=rtd2&tx_bfhpersonalpages_screen=cv&cHash=714d98a57846b9ec4add73d042e6dd73. [Zugriffsdatum: 30.5.2018].
- Böhnisch, Lothar / Schröer, Wolfgang (2013). Sozialpolitische Reflexivität. In: Soziale Arbeit – eine problemorientierte Einführung. Bad Heilbrunn: UTB. S. 160–165.
- Bonvin, Jean-Michel (2009). Der Capability Ansatz und sein Beitrag für die Analyse gegenwärtiger Sozialpolitik. In: Soz. Passagen 1Jg. S. 8–22.
- Bonvin, Jean-Michel (2012). Individual working lives and collective action. An introduction to capability for work and capability for voice. In: etui. 18. Jg. (1). S. 9–18.

- Bonvin, Jean-Michel / Orton Michael (2009). Activation policies and organisational innovation: the added value of the capability approach. In: International Journal of Sociology and Social Policy. Jg. (29) Issue: 11/12, S. 565–574.
URL: <https://doi.org/10.1108/01443330910999014>. [Zugriffsdatum: 4.4.2018].
- Brater, Michael (2013). Eingliederung durch Arbeit. Handreichung für MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich von Einrichtungen für Menschen mit psychischen Behinderungen. 3. Unveränderte Auflage. Dornach: Verlag am Goetheanum.
- Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) (2014). IV-Statistik. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/-publikationen.assetdetail.350246.html>. [Zugriffsdatum: 6.3.2018].
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (2017). Berufliche Eingliederung: Entwicklung und Wirkung.
URL: <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/48378.pdf>.
[Zugriffsdatum: 6.3.2018].
- Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (2018). Kreisschreiben über die Integrationsmassnahmen (KSIM). URL:
<https://www.bsvlive.admin.ch/vollzug/documents/view/3949/lang:deu/category:34>.
[Zugriffsdatum: 1.6.2018].
- Bundesamt für Statistik (BFS)(2014). Gesundheitsstatistik. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.349483.html>. [Zugriffsdatum: 6.3.2018].
- Buscher, Nathalie / Camenzind, Paul/ Schuler, Daniela/ Tuch, Alexandre (2016). Psychische Gesundheit in der Schweiz. Monitoring 2016. OBSAN-BERICHT 72. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium. URL:
<https://www.obsan.admin.ch/de/publikationen/psychische-gesundheit-der-schweiz-2>.
[Zugriffsdatum: 6.3.2018].
- Bussinger, Fabian / Rauser, Gaby / Rüst, Thomas/ Schaufelberger, Daniel / Schubert, Martina (2010). Standortpapier Supported Employment.
URL: https://www.supportedemployment-schweiz.ch/files/8TCYVQQ/standortpapier_mai_2010.pdf. [Zugriffsdatum: 5.3.2018].
- Castel, Robert (2009). Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hg.). Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt / New York: Campus Verlag.
- Castel, Robert (2011). Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburg: Hamburger Edition.

- Da Rui, Gena / Rimmele, Sabine / Schaufelberger, Daniel (2015). Wirkmechanismen der Arbeitsagogik. Modellbeschreibung. Luzern: Hochschule Luzern. Soziale Arbeit. URL: http://www.institut-arbeitsagogik.ch/public/assets/media/wysiwyg/Modellbeschreibung_Wirkung_Arbeitsagogik_HSLU_2015.pdf. [Zugriffsdatum: 2.5.2018].
- Dällenbach, Regula / Hollenstein, Lea / Rügger, Cornelia / Sommerfeld, Peter (2016). Klinische Soziale Arbeit und Psychiatrie. Entwicklungslinien einer handlungstheoretischen Wissensbasis. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Debrunner, Annelies / Rüst, Thomas (2005). „Supported Employment“. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung. Zürich/ Chur: Verlag Rügger.
- Dingeldey, Irene (Hrsg.) / Holtrup, André / Warsewa, Günter (2015). Wandel der Governance von Erwerbsarbeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Eidgenössisches Departement des Innern (EDI) (o.J.). URL: <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>. [Zugriffsdatum: 19.3.2018].
- Eikermann, Bernd / Reker, Thomas / Richter, Dirk (2005). Zur sozialen Exklusion psychisch Kranker. Kritische Bilanz und Ausblick der Gemeindepsychiatrie zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Fortschr Neurol Psychiat (73). Stuttgart/ New York: Thieme Verlag. S. 664–673.
- Forster, Christof (2018). Psychisch kranke Menschen unter 30 Jahren sollen weiterhin eine IV-Rente erhalten. Erschienen am 18. Mai 2018. URL: <https://www.nzz.ch/schweiz/gegen-altersgrenze-bei-der-iv-ld.1387153>. [Zugriffsdatum: 15.6.2018].
- Geisen, Thomas (2015). Neue Herausforderungen am Arbeitsplatz. In: SozialAktuell 47. Jg. (11). November. S. 13 f.
- Glauser, Sybille / Hoffmann, Holger / Jäckel, Dorothea / Mueser, Kim T. / Kupper, Zeno (2014). Long-Term Effectiveness of Supported Employment: 5-Year Follow-Up of a Randomized Controlled Trial. In: Am J Psychiatry 171:11, November 2014. S. 1183–1190.
- Glöckler, Michaela (2013). Geleitwort zur zweiten Auflage. In: Brater, Michael. Eingliederung durch Arbeit. Handreichung für MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich von Einrichtungen für Menschen mit psychischen Behinderungen. 3. Unveränderte Auflage. Dornach: Verlag am Goetheanum. S. 5.

- Hassler, Benedikt (2017). Geschützte Arbeitsplätze und Eingliederungsmanagement. In: Geisen, Thomas / Peter Mösch (Hg.) Praxishandbuch Eingliederungsmanagement. URL: <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-658-07462-3> [Zugriffsdatum: 19.3.2018].
- Heinrichs, Jan-Hendrik (2010). Capabilities: Egalitaristische Vorgaben einer Masseinheit. In: Otto, Hans-Uwe/ Ziegler, Holger (Hg.). Capabilities – Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft. 2. Auflage. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 54-68.
- Hertig, Res / Hoffmann, Holger / Richter, Dirk (2016). Psychiatrische Rehabilitation – von der Stufenleiter zur unterstützten Inklusion. In: Psychiatrische Praxis. Jg. 43 (8). S. 444–449. URL: <https://www.researchgate.net/publication/305212290>. [Zugriffsdatum: 22.04.2018].
- Hochuli Freund, Ursula / Stotz Walther (2015). Kooperative Prozessgestaltung in der Sozialen Arbeit. Ein methodenintegratives Lehrbuch. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hoffmann, Holger (2013). Was macht Supported Employment so überlegen? In: Die Psychiatrie. 10. Jg. (2). S. 95–101.
- Hoffmann, Holger / Jäckel Dorothea (2007). Nachhaltige Reintegration psychisch Kranker in die freie Wirtschaft. In: Managed Care. 7 Jg. (8). S. 9-12.
- Hoffmann, Holger / Jäckel, Dorothea (2015). Was bringt und hält psychisch erkrankte Menschen in Arbeit? Inklusion durch Supported Employment. In: Stork, Joachim / Plössl, Irmgard (Hg.). Handbuch Arbeit. Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Köln: Psychiatrie Verlag. S. 58–65.
- INSOS (2008). Rolle und Stellewert der Werkstätten zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung. URL: <https://www.insos.ch/assets/Downloads/broschuere-werkstaetten-insos-d.pdf> [Zugriffsdatum: 19.3.2018].
- INSOS (2012). Charta Lebensqualität für Menschen mit Behinderung in sozialen Einrichtungen. Bern: INSOS Schweiz. URL: <https://www.insos.ch/assets/Downloads/Charta-Lebensqualitaet.pdf> [Zugriffsdatum: 19.3.2018].
- INSOS (2016). Stellungnahme von INSOS Schweiz zum Staatenbericht zur UN-Behindertenrechtskonvention. URL: <https://www.insos.ch/assets/Downloads/Stellungnahme-von-INSOS-Staatenbericht-UN-BRK-2016.pdf>. [Zugriffsdatum: 16.6.2018].

- INSOS (Hg.) (2017). Jahresbericht INSOS. Lausanne: INSOS Schweiz – Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung.
URL: <https://www.insos.ch/assets/INSOS-Jahresbericht-2017-web.pdf>.
[Zugriffsdatum: 22.5.2018].
- INSOS (Hg.) (o.J.). URL: <https://www.insos.ch/themen/bereichsthemen/werkstaetten>.
[Zugriffsdatum: 2.5.2018].
- Jouhy, Ernest (1998). Die Psyche als Produktivkraft. Zum heutigen Verhältnis von entlohnter und nicht entlohnter Arbeit. In: Geisen, Thomas / Kraus, Katrin / Ziegelmayr, Veronika (Hrsg.): Zukunft ohne Arbeit? Beiträge zur Krise der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt am Main: Verlag für Interkulturelle Kommunikation. S. 249–286.
- Kurmann, Sara (2008). Arbeitsmarktintegration von Menschen mit psychischer Leistungsbeeinträchtigung. In: Soziale Sicherheit (3). S. 163–167.
- Lauber, Barbara (2010). „Pioniere von Supported Employment in der Schweiz“. In: INSOS Schweiz. INFOINSOS. Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung – das Magazin. September 2010 (33). S. 12.
- Lauber, Barbara (2010a). Eine Methode gewinnt an Bedeutung. In: INSOS Schweiz. INFOINSOS. Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung – das Magazin. September 2010 (33). S. 3.
- Leimgruber, Matthieu / Togni, Carola (o. J.). Geschichte der Sozialen Sicherheit in der Schweiz. Synthese. Bundesamt für Sozialversicherungen.
URL: <https://www.geschichtedersozialensicherheit.ch/fileadmin/synthese-de.pdf>.
[Zugriffsdatum: 29.5.2018].
- Meissburger, Mirjam (2018). Arbeitszufriedenheit an geschützten Arbeitsplätzen. Eine quantitative Untersuchung psychisch beeinträchtigter Menschen im Kanton Basel-Stadt. Master Thesis. Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Mey, Eva / Schaufelberger, Daniel (2010). Viele Massnahmen – wenig Übersicht. Arbeitsintegration – ein Vorschlag einer Systematisierung. In: SozialAktuell (5) Mai. S.15–18.
- Müller, Hanna (2010). Kolumne. Arbeit ist Rehabilitation. In: INSOS Schweiz. INFOINSOS. Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung – das Magazin. September 2010 (33). S. 16.
- Nadai, Eva (2007). Simulierte Arbeitswelten. Integrationsprogramme für Erwachsene. In: Baechtold, Andrea/ von Mandach, Laura (Hg.). Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken. Nationales Forschungsprogramm „Integration und Ausschluss“ des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF). Zürich: Seismo. S. 135–145.

- Neckel, Sighard / Wagner, Greta (2013). Einleitung: Leistung und Erschöpfung. In: Neckel, Sighard / Wagner, Greta. Leistung und Erschöpfung: Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Nussbaum, Martha C. (1999). Gerechtigkeit oder Das gute Leben. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Nussbaum, Martha C. (2002). Konstruktion der Liebe, des Begehrens und der Fürsorge. Drei philosophische Aufsätze von Martha C. Nussbaum. Stuttgart: Reclam.
- Nussbaum, Martha C. (2011). Creating Capabilities. The Human Development Approach. Cambridge (Massachusetts) / London (England): Harvard University Press.
- Oppolzer, Alfred (2010). Gesundheitsmanagement im Betrieb. Integration und Koordination menschengerechter Gestaltung der Arbeit. Erweiterte und aktualisierte Neuauflage. Hamburg: VSA.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2014). Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2P2-IV). Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz, Bern: Eidgenössisches Departement der Innern (EDI).
- Otto, Hans-Uwe / Scherr, Albert / Ziegler, Holger (2010). Wieviel und welche Normalität benötigt die Soziale Arbeit? Befähigungsgerechtigkeit als Massstab sozialarbeiterischer Kritik. In: neue Praxis. 40. Jg. (2). S. 137–163.
- Rabillard, Philippe (2010). Rehabilitation psychisch behinderter Menschen. Berlin: Deutsche Literaturgesellschaft.
- Rüst, Thomas (2017). Job-Coaching und Eingliederungsmanagement. In: Geisen, Thomas / Peter Mösch (Hg.) Praxishandbuch Eingliederungsmanagement. URL: <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-658-07462-3> [Zugriffsdatum: 19.3.2018].
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2017). Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20051694/201701010000/831.26.pdf>. [Zugriffsdatum: 6.3.2018].
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2018). Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19590131/201801010000/831.20.pdf>. [Zugriffsdatum: 6.3.2018].
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2018). Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/201801010000/101.pdf>. [Zugriffsdatum: 6.3.2018].

- Sommerfeld, Peter (2013). Demokratie und Soziale Arbeit – Auf dem Weg zu einer selbstbewussten Profession? In: Geisen, Thomas / Kessl, Fabian / Olk, Thomas / Schnurr Stefan (Hg.). Demokratie und Soziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 167–185.
- Spycher, Barbara (2010). Nachgefragt. INSOS-Fachkommission Psychische Beeinträchtigung. „Integration ist nur gemeinsam möglich“. In: INSOS Schweiz. INFOINSOS. Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung – das Magazin. September 2010 (33). S. 13 f.
- supported employment schweiz (o. J.). URL: <https://www.supportedemployment-schweiz.ch/Organisation/P5qub>. [Zugriffsdatum: 30.5.2018].
- Tanner, Hannes (1998). Die ausserfamiliäre Erziehung. Von den Waisenhäusern und Rettungsanstalten zu den sozialpädagogischen Wohngemeinschaften der Moderne. In: Hugger, Paul. Kind sein in der Schweiz. Zürich, Offizin Verlag. S. 185–195.
- Togni-Wetzel, Dario (2016). Arbeitsagogik. Grundlagen des professionellen Handelns. Das Modell Dual- und Kernauftrag. Bern: Haupt Verlag.
- Universitäre psychiatrische Dienste (UPD) (o.J.). URL: <https://www.upd.ch/forschung/psychiatrische-rehabilitation>. [Zugriffsdatum: 30.5.2018].
- Universitäre psychiatrische Dienste (UPDa) (o.J.). Job Coache Placement (jcp). Informationsbroschüre. Bern: Universitäre psychiatrische Dienste (UPD). URL: https://www.upd.ch/wAssets/docs/03_Angebot/DPR/JCP_Broschuere_08.2013.pdf. [Zugriffsdatum: 10.3.2018].
- Vereinte Nationen (UNO) (2012). Konvention zum Schutz der Menschenrechte (EMRK). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19500267/201202230000/0.101.pdf>. [Zugriffsdatum: 1.6.2018].
- Vereinte Nationen (UNO) (2017). Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/201706090000/0.109.pdf>. [Zugriffsdatum: 19.3.2018].
- Wyss, Kurt (2015). Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus. 5., unveränderte Auflage. Zürich: Edition 8.
- Ziegler, Holger (2011). Gerechtigkeit und Soziale Arbeit: Capabilities als Antwort auf das Massstabsproblem in der Sozialen Arbeit. In: Böllert, Karin (Hg.). Soziale Arbeit als Wohlfahrtsproduktion. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

zentrale Verwirklichungschancen nach Nussbaum

1. Leben: Fähig zu sein, ein Leben von normaler Länge zu leben; nicht vorzeitig zu sterben oder vor jenem Zeitpunkt, an dem das Leben so reduziert ist, dass zu leben es nicht mehr wertvoll erscheint.
2. Körperliche Gesundheit: Fähig zu sein, über eine gute Gesundheit – inklusive der Reproduktionsfähigkeit – sowie über angemessene Ernährung und Unterkunft zu verfügen.
3. Körperliche Integrität: Fähig zu sein zur ungehinderten Ortsveränderung, zur Sicherheit vor Gewalt – einschliesslich der Vergewaltigung und Gewalttätigkeit in der Familie –, zur freien Befriedigung sexueller Bedürfnisse sowie zur freien Wahl in Bezug auf die Fortpflanzung.
4. Sinne, Vorstellungen und Gedanken: Fähig zu sein, die Sinne zu gebrauchen und zu denken, Ausdrucksmöglichkeiten zu besitzen, lustvolle Erfahrungen zu haben und unnötigen Schmerz zu vermeiden; die Gelegenheit zu haben, den eigenen Verstand in einer Weise anzuwenden, die durch die Garantien der freiheitlichen Äusserungen der politischen und künstlerischen Rede sowie der freien Religionsausübung geschützt werden.
5. Gefühle: Fähig zu sein, emotionale Bindungen zu Gegenständen und anderen Menschen einzugehen und die Möglichkeit zur Entwicklung der eigenen Gefühle zu haben. Die Möglichkeit umfasst Formen der menschlichen Gemeinschaftsbildung, von denen sich nachweisen lässt, dass sie für die Gefühlsentwicklung wesentlich sind.
6. Praktische Vernunft: Fähig zu sein, sich eine Vorstellung vom Guten zu bilden und sein eigenes Leben daraufhin in kritischer Reflexion zu planen.
 - 7a. Zugehörigkeit: Fähig zu sein, für und mit anderen Menschen zu leben und für sie Sorge zu tragen; fähig zu sein, sich in die Situation eines anderen hineinzusetzen.
 - 7b. Zugehörigkeit: Fähig zu sein, über eine soziale Basis für Selbstrespekt zu verfügen und frei von Demütigungen zu leben.
8. Andere Lebewesen: Fähig zu sein zu einer Beziehung zur Welt der Natur.
9. Spiel: Fähig zu sein, zu spielen, zu lachen und zur Erholung.
- 10a. Politische Kontrolle über die eigene Umwelt: Fähig zu sein, an politischen Entscheidungen teilzuhaben, die das eigene Leben betreffen; das Recht auf freie Rede und freie Assoziation zu besitzen.
- 10b. Materielle Kontrolle über die eigene Umwelt: Die Möglichkeit zu haben, über Eigentum zu verfügen; das Recht besitzen, eine Beschäftigung auf Gleichheitsgrundlage zu erlangen; frei zu sein von Verfolgungen und Beschlagnahmungen (vgl. Otto/Scherr/Ziegler 2010:158)