

BfA Gelingt

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme
gestalten und teilen

Barrieren der Inanspruchnahme aus der Perspektive verschiedener Akteure im Feld „Budget für Arbeit“

Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie

August 2022

Verfasst durch:

Prof. Dr. Joachim Thomas (joachim.thomas@ku.de)

Burcu Köse (bkoese@ku.de)

Christiane Bartosch (christiane.bartosch@ku.de)

Dr. Regina Schmid (regina.schmid@ku.de)

Dr. Regina Weißmann (regina.weissmann@ku.de)

Professur für Psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Was ist das BfA?

Gesetzliche Ausgestaltung

Seit dem 1. Januar 2018 ist das „**Budget für Arbeit**“ (**BfA**) eine bundesweite Regelleistung (§ 61 SGB IX¹), die im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) eingeführt wurde.

Mit dem Budget für Arbeit soll Menschen mit Behinderungen der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Voraussetzung ist der Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Das BfA besteht aus einem **Lohnkostenzuschuss** von bis zu 75 % an die Arbeitgeber:innen sowie der Finanzierung von **Anleitung und Begleitung** für die Arbeitnehmer:innen.

Der **Lohnkostenzuschuss** an die Arbeitgeber:innen ist abhängig vom Bundesland unterschiedlich hoch. Auch **Anleitung und Begleitung** unterliegen länderspezifischen Regelungen.

BfA
in leichter
Sprache

Auszug aus der Information
des Bezirks Oberbayern²

Was ist das Budget für Arbeit?

Viele Menschen mit Behinderung arbeiten in einer Werkstatt.

Mit dem Budget für Arbeit können Menschen mit Behinderung auch woanders arbeiten.

So funktioniert das Budget für Arbeit:

Sie unterschreiben einen Arbeitsvertrag.

Die Beschäftigung ist sozial-versicherungs-pflichtig.

Das bedeutet:

Ihr Arbeitgeber zahlt Geld für Ihre Versicherungen.

Wie viele Budgetnehmer:innen gibt es bisher?

Ende 2019:

1.037

Budgetnehmer:innen³

Ende 2020:

1.679

Budgetnehmer:innen⁴

Zielgröße des BMAS
bis 2020:

9.000

Budgetnehmer:innen⁵

Unser Projekt

Eckdaten

Projektzeitraum: 3 Jahre (01.09.2020 bis 31.08.2023)

Kostenträger: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ausgleichsfond für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben)

Projektbeteiligte:

Projektkoordination: Berufsförderungswerk Bad Wildbad (Wolfgang Dings)

Wissenschaftliches Team:

- Katholische Universität Eichstätt (Prof. Dr. Joachim Thomas)
- Justus-Liebig-Universität Gießen (Prof. Dr. Reinhilde Stöppler)

Praxispartner

- Josefsheim Bigge
- Heinrich-Haus Neuwied
- Berufsbildungswerk Rummelsberg

Modellprojekt

Zielsetzung: Optimierung der Bedingungen, unter denen Übergänge gelingen und das BfA in Anspruch genommen wird.

Zentrale Forschungsfragen:

Welche hemmenden Faktoren beeinflussen die Inanspruchnahme des BfA auf der Ebene verschiedener Akteure?

Welche Lösungsmöglichkeiten ergeben sich daraus für die Überwindung der Barrieren?

Methodisches Vorgehen:

- Literaturrecherche und Dokumentenanalyse
- Leitfadengestützte Interviews mit 70 Akteur:innen im Feld BfA (Expert:innen, (potenzielle) Budgetnehmer:innen, (potenzielle) Arbeitgeber:innen, Eltern) von 06/2021 bis 01/2022
- Praxisarbeit in den Modellregionen

Identifikation von Barrieren auf vier Ebenen: Diese werden auf den folgenden Seiten ausführlicher dargestellt und mit exemplarischen Zitaten aus den Interviews untermauert.

Ebene von Konzeption,
Sozialrecht und
Sozialpolitik

Ebene der
(potenziellen) Budget-
nehmer:innen

Ebene der
Werkstätten

Ebene der
(potenziellen)
Arbeitgeber:innen

Produkte: Beratungskonzepte für (potenzielle) Budgetnehmer:innen und Arbeitgeber:innen

Föderalistische Struktur der Ausgestaltung

Die bundesweit uneinheitliche Ausgestaltung des BfA führt zu Unklarheiten und Verwirrung. Es gibt teils große regionale in den Trägern, Zuständigkeiten, den Antragsverfahren sowie den Leistungen und Ansprüchen. Dies kann nicht nur die Prozesse und die Informationsbeschaffung in der Praxis erschweren, sondern auch zu erlebten Ungerechtigkeiten führen. Leistungen wie Fahrtkostenzuschüsse und Mobilitätsförderungen sind intransparent und eine Rentenberatung ist nicht in jedem Bundesland verpflichtend vorgesehen.

Warum ist die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes so sehr Ländersache, dass Rechte und Pflichten davon abhängig sind, in welchem Bundesland man wohnt?

Unklare Anspruchsberechtigung

Die Vielzahl an potenziellen Zugangswegen zum BfA erschwert eine klare Antwort auf die Frage nach der Anspruchsberechtigung. Sie ist zwar eindeutig geklärt, wenn die Person aus einer Werkstatt kommt bzw. über eine Werkstattberechtigung verfügt, allerdings wird zum Beispiel die Anspruchsberechtigung im Falle einer seelischen Behinderung infrage gestellt.

*Warum gibt es keinen "Fallkatalog" für Behörden zur Feststellung einer Anspruchsberechtigung?
Warum gibt es keine klaren Richtlinien, welche Schritte zu gehen sind, wenn eine Person (noch) keine Anspruchsberechtigung aufweist?*

Intransparentes Antragsverfahren

Der Antrag für ein BfA ist vom Menschen mit Behinderung selbst zu stellen, wobei es sich um einen mehr oder weniger bürokratischen Akt handelt, in dem viele Ansprechpartner:innen aus verschiedenen Einrichtungen einzubeziehen sind. Häufig regeln die Träger das Antragsverfahren sehr unterschiedlich und individuell. "Hilfen aus einer Hand" und Teilhabeplanverfahren sind genauso selten wie öffentlich zugängliche Antragsmuster als Vordrucke, was zu Überforderung seitens der potenziellen Budgetnehmer:innen führen kann.

Warum gibt es kein standardisiertes Antragsformular mit klaren Kriterien für die Inanspruchnahme des BfA? Wie müsste ein Teilhabeplanverfahren mit allen Akteuren gestaltet sein?

Informationsdefizite bei vielen Akteuren

Der Kenntnisstand über das BfA ist meist weder in der Gesellschaft und bei Betrieben noch bei Stellen, die direkt mit dem BfA in Verbindung kommen, ausreichend. Dies trifft teilweise nicht nur auf Versicherungen, Kammern und Agenturen zu, sondern auch auf Träger und WfbMs.

„Und da haben wir uns das eigentlich zusammen erarbeitet, also die Rentenversicherung und ich, weil die auch nicht wussten, was ich jetzt von denen will.“ (BN-04, Pos. 27)

Warum gibt es keine flächendeckend eingesetzten Schulungsangebote für relevante Akteure im Feld BfA? Wie kann es gelingen, den "Paragrafen-Dschungel" zu vereinfachen?

„Das Budget für Arbeit hätte integriert werden können. Aber da war damals unsere Werkstatt noch überhaupt nicht so weit (...) Die Kollegen hatten (...) keine Ahnung davon. Sie haben im Grunde ihr Geschäft so weitergemacht wie immer.“ (Exp-01, Pos. 32)

Komplexes Zuständigkeitssystem und Warteschleifen

Insbesondere im Falle potenzieller Budgetnehmer:innen, die nicht an eine Werkstatt angebunden sind, ist eine gewisse Verantwortungsdiffusion sowie ein Gefühl der Entpflichtung bei den Trägern und Behörden bemerkbar. So kommt es vor, dass Antragsverfahren bis zu einem Jahr andauern und schließlich abgelehnt werden. Ein bestehendes Arbeitsangebot vor Antragsstellung soll den Budgetnehmer:innen eine entsprechende Planungssicherheit vermitteln. Für Arbeitgeber:innen bedeutet die Zusage, die ggf. mit einer langen Bearbeitungsfrist verbunden ist, jedoch, dass sie nur mittel- bis langfristig mit ihren neuen Mitarbeiter:innen planen können.

Warum gibt es keine klaren Zuständigkeiten bei Anträgen ins BfA – insbesondere abseits der „typischen Zugangswege“? Warum dauern Entscheide derart lange?

Konzeptionelle Ausgestaltung des BfA

Das BfA sieht vor, dass Werkstätten Menschen mit Behinderung beim Übergang unterstützen und dass Betriebe am ersten Arbeitsmarkt diese aufnehmen. Die Dienstleistung, welche Werkstätten erbringen, muss jedoch wirtschaftlich tragfähig sein. Unterstützungsleistungen müssen entsprechend honoriert werden. Für Arbeitgeber:innen sind Übernahmeprämien noch nicht flächendeckend und in ausreichender Höhe implementiert. Parallel scheint es an Druck von außen zu fehlen, da Ausgleichsabgaben als zu gering empfunden werden.

„Ja, in Hamburg zahlen sie (...) Vermittlungsprämien. (...) Aber die sind viel zu gering. (...) Das Budget für Arbeit ist ein Minusgeschäft für die Werkstatt. (...) Inklusion ist ein Minusgeschäft.“ (EXP-02, Pos. 55)

Erschwerend kommt hinzu, dass ein bereits bewilligtes BfA seitens des Trägers regelmäßig verlängert werden muss. Dies ist einerseits eine hohe bürokratische Barriere für Arbeitgeber:innen und schränkt andererseits die Planbarkeit für alle Akteure ein.

„Die Gespräche laufen dann über die Integrationsbegleitung, wo man sich eigentlich jedes Mal überlegt, ‘Oh, was schreiben wir dieses Jahr’. Und das scheint nicht nur bei mir so zu sein, das scheint wohl gängige Praxis zu sein.“ (BN-04, Pos. 37)

Notwendigkeit des „Umweges“ über die Werkstatt

Sowohl potenzielle Budgetnehmer:innen als auch deren Eltern / gesetzliche Betreuer:innen haben zum Teil großes Interesse daran, den Weg ins BfA über eine WfbM zu vermeiden. Ambulante Berufsbildungsbereiche und virtuelle Werkstattplätze bieten hierzu Alternativen, doch mangelt es stark an solchen Angeboten. Auch das Angebot sogenannter Anderer Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX⁶ ist bisher überschaubar. Außerdem herrscht ein großes Unwissen über das BfA bei der Zielgruppe in Abschlussjahrgängen von Schulen und Eingangsverfahren von Werkstätten, sodass Chancen einer frühzeitigen (Übergangs-)Planung verpasst werden.

*Warum sind die Antragsverfahren für solche Angebote mit so vielen Hürden verbunden?
Wie kann Öffentlichkeitsarbeit in Förderschulen und Werkstätten intensiviert werden?*

Tripelmandat der WfbM

Werkstatt und BfA können in einem starken Spannungsverhältnis stehen, was den Übergang für einzelne Personen erschweren kann. Die Interessenskonflikte liegen maßgeblich im Tripelmandat der Werkstätten⁷ (Rehabilitationsfunktion – Wirtschaftlichkeitsfunktion – Inklusionsfunktion) begründet. Für die WfbM ist die Stärkung der Inklusionsfunktion (z.B. durch Übergänge ins BfA) aktuell mit einer möglichen Beeinträchtigung der Wirtschaftlichkeitsfunktion verbunden, da damit Leistungsträger:innen für die WfbM verloren gehen.

„Einerseits muss ich schauen, dass mein Laden läuft. Weil die Löhne müssen erwirtschaftet werden. Dann will ich natürlich auch meine, vielleicht fitteren Leute sowieso behalten. Weil die müssen ja auch systemimmanent die Schwächeren mittragen, die jetzt weniger erwirtschaften können.“ (EXP-35, Pos. 45)

Nach § 219 SGB IX⁸ haben WfbMs den Auftrag, Übergänge geeigneter Personen zu fördern. Trotz des Tripelmandats ist dies im Selbstverständnis der WfbM noch nicht ausreichend verankert.

„Und die Werkstätten, nach meiner Einschätzung, nehmen ihren Auftrag zum Übergang oder so als Reha-Träger und als Übergangsgestalter vielleicht noch nicht in dem Maße wahr, wie sie das im Fall des Budgets für Arbeit machen müssten.“ (EXP-11, Pos. 13)

Wie kann der Übergangsauftrag der WfbM parallel zum Auftrag der Wirtschaftlichkeit gelingen?

Der Rollenkonflikt der Fachkräfte in der WfbM

Die Mitarbeiter:innen sind wichtige Ansprechpartner:innen für Menschen mit Behinderung. Ihr Einfluss ist groß. Sie stehen in der Verantwortung diese Menschen zu unterstützen. Dabei geraten sie in das Dilemma, Eigenständigkeit zu fördern, damit sie z.B. auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln können, oder sie zu halten, weil sie sie beschützen wollen und ihnen diesen Weg nicht zutrauen.

„Wieso passiert das genau andersherum, dass der Mensch mit Behinderung (...) selbst (...) sagen muss: Ich möchte gerne hier raus. Und dann noch, ich sage auch immer, die Widerstände dabei zu erleben, im Sinne von: kannst du das wirklich?“ (AG-06, Pos. 51)

Wie können Fachkräfte in einem ressourcenorientierten Ansatz, der die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung fördert, bestärkt werden?

Aufwändige Vorbereitung von Übergängen

Für die Vorbereitung eines Wechsels aus der WfbM in ein BfA für den Einzelnen benötigt es Zeit und Unterstützung durch die Fachkräfte der WfbM. Dieser zeitliche Aufwand ist im System BfA nicht eingeplant und wird den Werkstätten auch nicht zusätzlich vergütet. Es ist in der Regel eine Leistung, die "nebenher" geschehen muss.

*„Weil ich da sehr eng dran sein muss, den Mitarbeiter fördern muss, sehr viel Zeit aufwenden muss, um ihn fit zu machen und auch um ihn zu platzieren. (...) Also es ist kein Selbstläufer.“
(EXP-06, Pos. 67)*

*Warum werden Übergänge in ein BfA weder finanziell noch zeitlich gefördert?
Warum werden Fachkräfte einer WfbM mit der Betreuung der Übergänge in ein BfA alleine gelassen?*

Außenarbeitsplatz als Übergangshemmnis

Innerhalb des Systems WfbM gibt es auch den sog. Außenarbeitsplatz: Der Mensch mit Behinderung arbeitet in einem externen Betrieb, gleichzeitig ist er aber mit allen Vor- und Nachteilen im System Werkstatt verortet. Ein Außenarbeitsplatz kann für die WfbM und für Arbeitgeber:innen von finanziellem Vorteil sein, dem Menschen mit Behinderung bietet er die Sicherheit des Systems WfbM, was ihn zu einem Konkurrenzmodell zum BfA macht.

„Aber wenn eigentlich das Ziel der Werkstatt ist, die Leute zu behalten, und höchstens einen Außenarbeitsplatz zu entwickeln, dann kann das Budget für Arbeit nicht gelingen. Weil da kollidieren zwei Interessen miteinander. Und die behinderten Menschen stecken dazwischen. Das ist wirklich eigentlich unfassbar, dass man denen das zumutet.“ (EXP-23, Pos. 35)

Wie kann der Übergangsgedanke bei der Konzeption von Außenarbeitsplätzen stärker forciert werden?



Befürchtungen und Bedenken

Eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt bringt für die Budgetnehmer:innen Ängste mit sich. Die Interviews mit (potenziellen) Budgetnehmer:innen deuten auf die Angst vor hohen Anforderungen hin, die mit der Tätigkeit und den Bedingungen einhergehen.

„Wir kriegen neue Maschinen, alles (...) noch mehr Aufträge, weniger Leute, wie soll das alles gehen. (...) Da mache ich mir Gedanken, mehr Arbeit, aber das Geld bleibt so gleich (...), wie das alles klappen soll.“ (BN-05, Pos. 156)

Die Tatsache, dass die Leistungen im Rahmen des BfA regelmäßig überprüft werden und darüber hinaus in vielen Fällen nur ein befristeter Arbeitsvertrag gewährleistet wird, kann zu Befürchtungen und Bedenken seitens Budgetnehmer:innen führen.

„Am 15. Oktober läuft der Vertrag aus. Ich habe noch keinen Termin vom [Arbeitgeber] erhalten, wo drüber gesprochen wird wie es mit mir weitergeht.“ (BN-02, Pos. 146)

Leistungsdruck

Die Interviews mit den Budgetnehmer:innen deuten auf einen hohen Leistungsdruck hin. Nach ihren Aussagen müsse man für einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt übermäßig kämpfen und sich als mehr als leistungsfähig erweisen.

„Man muss sich halt wirklich den Arsch dafür aufreißen und sagen: „Ich kämpfe dafür (...).“ Weil sonst kommt das nicht dazu. Man muss sich wirklich dafür 150 Prozent reinhängen, sonst funktioniert es nicht.“ (BN-02, Pos. 112)

Eltern im Spannungsfeld Autonomie vs. Sicherheit

Im Kontext von beruflichen Übergangsentscheidungen spielen Eltern eine wichtige Rolle. Hier kann ein Spannungsfeld zwischen Behütung und Sicherheit und dem Fördern der Autonomie der eigenen Kinder entstehen. Dies kann zu Verunsicherung und mangelndem Mut von Menschen mit Behinderung führen, sich selbstbestimmt beruflich zu explorieren und Übergangsmöglichkeiten wahrzunehmen.

„Er hat auch gespürt, welche Anforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt jetzt so langsam mal in Erscheinung treten. (...) Ich habe ihm durchaus wirklich gesagt: Also, wenn du so weiter machst und dich morgens schon so auspowerst und so verrückt machst, dann schaffst du die Probezeit nicht. Und das ist wichtig, nicht nur für dich, sondern auch für den [Arbeitgeber], in der Zeit dich zu beurteilen, wie du an einem ganzen Tag arbeitest.“ (E-01, Pos. 55)

Erlebte Benachteiligung von Budgetnehmer:innen bei Arbeitslosenversicherung und Rentenanwartschaften

Der Gesetzgeber postuliert eine Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Sozialen Pflegeversicherung. Versicherungsfreiheit bestehe in der Arbeitslosenversicherung nach § 28 I 1 Nr. 2 SGB III, mit der Begründung, dass das BfA einen Personenkreis umfasst, der dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung steht⁹. Da in der Gesetzesbegründung von dauerhaft voll erwerbsgeminderten Personen die Rede ist, führt dies fälschlicherweise zu der Annahme, dass diese Personengruppe nicht wie die übrigen Arbeitnehmer:innen arbeitslosenversichert sein müssen.

„In Bezug auf die soziale Absicherung beim Arbeitslosengeld genau, weil das sehe ich als ein Riesenproblem an. Also, dass ich nicht arbeitslos werden darf, weil ich sonst wirklich in ein Riesenloch fallen würde, das sehe ich als wahnsinnigen Nachteil an.“ (BN-04, Pos. 79)

Auch das sog. Kurzarbeitergeld, dessen Wichtigkeit insbesondere in der Corona-Pandemie zu spüren ist, kann den BfA-Nehmer:innen während dieser Zeit nicht gewährt werden. Beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses verspricht der Gesetzgeber zwar einen Aufnahmeanspruch in die WfbM, allerdings wird deutlich, dass infolge der fehlenden Arbeitslosenversicherung das Rückkehrrecht zu einer Rückkehrpflicht wird¹⁰.

Warum kann eine Arbeitslosenversicherung für Budgetnehmer:innen nicht verpflichtend auf Bundesebene etabliert werden?

Die Rentenbeiträge sind im Falle einer Beschäftigung mittels BfA vom tatsächlich gezahlten Entgelt abhängig. Erfolgt hingegen eine Tätigkeit in einer WfbM, so ist die Berechnungsgrundlage für die Beiträge 80 % vom an alle Arbeitnehmer:innen gezahlten Durchschnittsentgelt im vorletzten Kalenderjahr. Eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt kann sich somit nachteilig auf die spätere Rente auswirken.

„Und auch die Tatsache, dass Geringverdiener in Bezug auf Rente schlechter gestellt sind, also wo ich denke, da müsste auf jeden Fall nachgesteuert werden, dass zumindest das Gleiche weiterhin in die Rentenkasse eingezahlt wird.“ (BN-04, Pos. 79-80)

Die Beschäftigung mittels BfA in einem Inklusionsbetrieb bildet hierbei die Ausnahme. Hier sind Budgetnehmer:innen WfbM-Beschäftigten gleichgestellt und müssen keine Renteneinbußen erwarten.

„(...) wenn ich in einem Inklusionsbetrieb, (...) das Budget für Arbeit nutze, dann habe ich die gleichen Rentenbeiträge, wie jemand im Arbeitsbereich der Werkstatt. Das müsste ausgeglichen werden, dass da halt eben nicht mehr dieses Hemmnis besteht, wenn ich jetzt schon 15 Jahre in der Werkstatt gewesen bin, was soll ich noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.“ (EXP-19, Pos. 95)

Warum können Budgetnehmer:innen auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht die gleichen Rentenanprüche erwerben wie die Budgetnehmer:innen in Inklusionsbetrieben?

Informationsdefizit

Informationsdefizite zeigen sich bezüglich des Wissens über Fördermöglichkeiten im Rahmen des BfA, aber auch bezüglich anderer Möglichkeiten, Menschen mit Behinderung im eigenen Unternehmen anzustellen und hierfür Unterstützungen zu beziehen.

„Viele der Unternehmen, selbst in [Ort, in dem die Werkstatt liegt], haben keine Idee, den Menschen mit Behinderung einstellen zu können. Also die wüssten schlicht nicht, was die machen sollten. Die haben da keinerlei Gedanken.“ (EXP-12, Pos. 55)

Negative Erfahrungen und Vorurteile

Arbeitgeber:innen, die noch keine konkreten Erfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gemacht haben, wissen nicht, welche Leistungen von den Budgetnehmer:innen zu erwarten sind. Zudem sorgen sie sich bezüglich des besonderen Kündigungsschutzes.

„Aber dann gibt es natürlich auch immer wieder mögliche Vorbehalte, das Bild eines möglicherweise klassischen Behinderten und dann auch weiter über Sachen, die Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung mit Vorurteil, die werde ich nie wieder los.“ (EXP-19, Pos. 33)

Zusätzlich berichten Arbeitgeber:innen auch von realen Negativerfahrungen, die ihnen die Entscheidung für die Einstellung potenzieller Budgetnehmer:innen erschweren.

„Wir hatten eine Person, die des Öfteren auch aufgrund psychischer Beeinträchtigung einfach auch mit dem Druck in der Firma nicht sehr gut umgehen konnte. Eine längere Krankheitsphase hatte. Das dann natürlich aber auch zu Konflikten führt.“ (EXP-07, Pos. 18)

Auch Sorgen um die Reaktionen in der bestehenden Belegschaft werden deutlich – insbesondere wenn es um die Leistungsfähigkeit der zukünftigen Kolleg:innen geht.

„Schwierig ist es immer in Betrieben, wo das Thema Geld und Leistung gekoppelt ist. (...) Da wird es immer schwierig, ein Verständnis der Kollegen zu erreichen, dass da vielleicht jemand in der Mitte ist mit nicht ganz so einer starken Leistungsfähigkeit.“ (EXP-15, Pos. 75)

Erschwerte Identifikation geeigneter Arbeitsplätze

Arbeitgeber:innen benötigen Unterstützung, geeignete Arbeitsplätze zu identifizieren, die den Fähigkeiten und Interessen ihrer zukünftigen Mitarbeiter:innen entsprechen. Es fehlt an geeigneten Instrumenten, um die eigentlich so wichtige Übergangsdagnostik durchführen zu können. Andererseits scheinen Konzepte wie Job-Carving und Job-Clustering als Ansätze zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und Tätigkeitsbereiche noch nicht ausreichend verbreitet.

„Der wusste halt dann einfach nicht, wie er sie beschäftigen sollte, mit welchen Sachen. Also so viele, ich sage einmal einfache Tätigkeiten, gab es dann da auch nicht. Und sie konnte auch alles nur auf Anweisung machen.“ (EXP-25, Pos.33)

Um eine Orientierung für Arbeitgeber:innen bei der Identifikation von möglichen Arbeitsplätzen zu schaffen, fehlt es an dokumentierten Best-Practise-Beispielen.

Wie können potenzielle Arbeitgeber:innen einfach und niedrigschwellig über nachhaltig gelungene Übergänge ins BfA informiert werden?

Zusätzlich werden Rahmenbedingungen im Betrieb als Hemmnisse benannt. Hierzu zählt beispielsweise das Dreischichtmodell in der Produktion, aber auch Aspekte der Arbeitssicherheit.

„Zum einen liegt es daran, dass wir ein Schichtbetrieb sind, der vollkontinuierlich arbeitet, rund um die Uhr, mit teilweise auch körperlich anspruchsvoller Tätigkeit.“ (AG-10, Pos. 42)

Geringe Wirtschaftlichkeit

Expert:innen und Arbeitgeber:innen erleben den Lohnkostenzuschuss teilweise als zu gering, da dieser den mit einem inklusiven Arbeitsplatz verbundenen Zusatzaufwand in der Regel nicht ausreichend kompensiert.

„Also das soziale Image, was sie sich manchmal gerne auf die Fahnen schreiben, das ist zwar nett und gut. Aber unterm Strich zählt da erstmal die Zahl und der Output und das, was ich an Leistung bekomme, wenn ich Menschen für etwas bezahle.“ (EXP- 21, Pos. 79)

Insbesondere Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderung im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes beschäftigen, befinden sich in einer schwierigen Situation. Häufig ist der Außenarbeitsplatz die rentablere Lösung für WfbM und Arbeitgeber:innen. Zudem bietet er den Beschäftigten ein größeres Maß an Sicherheit / Versorgungsleistung.

„Die wollen wissen, was sind das für Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten. Die wollen die Sicherheit durch die Werkstatt haben, in dem Sinne. Und das gefällt denen ganz gut, die Betreuung. Und die sehen, da jetzt tatsächlich, alle Beteiligten, bei den wir jetzt zu tun haben, den Mehrwert nicht. Sowohl für die Firma als auch für den Beschäftigten.“ (EXP-12, Pos. 59)

Bürokratische Hürden bei Beantragung und Verlängerung

Eine große Barriere ist die Dauer des Antragsverfahrens: Arbeitgeber:innen möchten und müssen offene Stellen in der Regel kurz- bis mittelfristig besetzen, sehen sich aber je nach regionalen Gegebenheiten mit mehreren Monaten Wartezeit konfrontiert.

„Von der Antragstellung bis zur Genehmigung zwischen fünf und sieben Monaten. Da muss aber keiner ins Feld rausgehen vom Bezirk. Da gibt es einen Antrag, der da eingereicht wird mit allen Unterlagen. Alles ist schon organisiert. Und dann dauert das so lange.“ (EXP-35, Pos. 20)

Wie kann das Antragsverfahren für alle Akteure zeitökonomischer gestaltet werden?

Auch bzgl. der Verlängerung von Arbeitsplätzen berichten die Arbeitgeber:innen von einem vergleichsweise hohen Aufwand, der abschreckend wirken kann. Besonders deutlich wird dies, wenn der Kontrast zwischen verschiedenen Mitarbeiter:innengruppen im Inklusionsunternehmen betrachtet wird. Hier unterscheidet sich der Aufwand je nach Förderprogramm erheblich.

„Und da muss ich natürlich nach einem Jahr einen Verwendungsnachweis machen. Den muss ich jetzt bei meinen anderen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern auch machen, aber nicht für jeden einzeln.“ (AG-03, Pos. 44)

Quellenverzeichnis

- 1 §61 SGB IX Budget für Arbeit. Abgerufen am 10.08.2022 unter <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/61.html>
- 2 Bezirk Oberbayern (o.J.): Budget für Arbeit in Leichter Sprache. Abgerufen am 08.08.2022 unter <https://www.bezirk-oberbayern.de/Leichte-Sprache/Soziale-Hilfen-in-Leichter-Sprache/Budget-f%C3%BCr-Arbeit/>
- 3 Mattern, L. (2020): Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil 1: Eckpunkte, Umsetzungsstand und berechtigter Personenkreis. Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht. Abgerufen am 08.08.2022 unter <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d5-2020/>
- 4 Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BA-GüS) (2022): BAGüS-Kennzahlenvergleich. Eingliederungshilfe 2022. Berichtsjahr 2020. Abgerufen am 08.08.2022 unter https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2022final.pdf
- 5 Mattern, L. (2020): Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil 1: Eckpunkte, Umsetzungsstand und berechtigter Personenkreis. Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht. Abgerufen am 08.08.2022 unter <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d5-2020/>
- 6 §61 SGB IX Budget für Arbeit. Abgerufen am 10.08.2022 unter <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/61.html>
- 7 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) (2021): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Forschungsbericht 586. Erster Zwischenbericht. Abgerufen am 08.08.2022 unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publicationen/Forschungsberichte/fb-586-studie-entgeltsystem-menschen-mit-behinderungen-zwischenbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- 8 §219 SGB IX, Begriff und Aufgaben der Werkstätten. Abgerufen am 10.08.2022 unter https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_219.html
- 9 Deutscher Bundestag (2016): Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG). Drucksache 18/9522. Abgerufen am 08.08.2022 unter <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/095/1809522.pdf>
- 10 Nebe, K. & Schimank, C. (2016): Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz. Teil I: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat. Abgerufen am 08.08.2022 unter https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2016/D47-2016_Das_Budget_fuer_Arbeit_im_Bundesteilhabegesetz_Teil_1.pdf