

# BfA Gelingt – Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen

Beratungskonzept für potenzielle Budgetnehmer\*innen

Ebene 2: Informationen für Berater\*innen

Burcu I. Köse | Regina Weißmann | Christiane Bartosch

Regina F. Schmid | Joachim Thomas

Das vorliegende Beratungskonzept ist Teil des Projekts „BfA-Gelingt“ (BfA-Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen) und wurde an der Professur für psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie (Prof. Dr. Joachim Thomas) verfasst.

Die zugrundeliegenden Recherchen und Forschungsergebnisse sowie die daraus abgeleiteten Ausführungen sind dem Arbeitspaketen 5b: Entwicklung eines stufenweisen Beratungskonzepts zuzuordnen.

Gefördert wurde das Projekt vom 01.09.2020 bis 31.08.2023 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds.

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

## Inhalt

Abschnitt 1: Modular aufgebauter Beratungsprozess .....	4
Modul 1 .....	4
Modul 2 .....	11
Modul 3 .....	24
Modul 4 .....	31
Modul 5 .....	32
Modul 6 .....	37
Modul 7 .....	42
Abschnitt 2: Aspekte des Beratungssettings .....	47
1. Leitprinzipien für das Beratungskonzept.....	47
2. Informationsvermittlung .....	48
3. Gesprächsführung .....	49
4. Grenzen beraterischer Tätigkeit im Rahmen des BfA .....	51
5. Quellen zum Budget für Arbeit .....	53
Literaturverzeichnis .....	56

# Abschnitt 1: Modular aufgebauter Beratungsprozess

## Modul 1

**Die Intention dieses Moduls besteht darin, sich auf den Erstkontakt mit dem potenziellen Budgetnehmer vorzubereiten. Weiter werden wichtige Tipps für die Identifikation von beruflichen Wünschen und Interessen gegeben, um eine selbstbestimmte Entscheidungsfindung zu ermöglichen.**

### 1. Vorbereitung auf das Erstgespräch

Für ein erfolgreiches Gespräch ist die Vorbereitung essentiell. Ein gut vorbereitetes Gespräch schützt die Berater\*innen vor herausfordernden Fragestellungen. Aufgrund der Komplexität der Materie empfiehlt es sich, die Ausführungen zum BfA auf Ebene 3 vor dem Beratungsgespräch als Basis zu nehmen und weitere Quellen heranzuziehen.

#### 1.1. Beratungsgegenstand

Für den vorliegenden Teil des Beratungskonzepts werden zwischen drei Ebenen unterschieden:



#### **Ebene des zu Beratenden:**

Diese Ebene nimmt den Menschen mit Behinderung und seine Berufsbiografie, Wünsche, Lebensentwürfe und soziales Umfeld als Basis und fokussiert sich auf folgende Fragestellungen:

- Welchen berufsbiographischen Weg weist der Mensch mit Behinderung auf? Für welche Instrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben ist er anspruchsberechtigt?
- Welcher besonderer Informationsbedarf könnte aus dem Lebenskontext des zu Beratenden entspringen? Braucht der Mensch mit Behinderung technische Hilfsmittel? Ist er auf Mobilitätshilfen angewiesen?
- Welche Funktion haben die Eltern / gesetzliche Betreuer\*innen im Gespräch? Unterstützen sie die Entscheidung? Sind sie neutral oder eher überbehütend?
- Inwieweit könnten die Lebensereignisse des zu Beratenden dazu führen, dass er im Gespräch auf bestimmte Gegebenheiten emotional reagiert?
- Welche Fragen könnten im Gespräch auftreten?

## **Fachliche Ebene:**

Aufgrund der Komplexität der fachlichen Materie können Sie sich vorab mit folgenden Fragestellungen beschäftigen:

- Was wissen Sie über das BfA allgemein?
- Was wissen Sie über die bundesspezifischen Besonderheiten?
- Welche Informationen fehlen Ihnen noch?
- Welche Informationen können Sie sich heranziehen?
- Welche konkurrierende (Modell)-projekte sind in ihrem Bundesland vorherrschend?
- Welche Leistungen zur Teilhabe (wie beispielsweise Fahrtkosten) werden im Rahmen des BfA gewährt?
- Welche Personen / welche Einrichtungen können Ihnen bei der Informationsbeschaffung und Fragestellungen helfen?
- Rahmenbedingungen: Wo soll das Gespräch stattfinden? Welche störenden Faktoren müssen vorab beseitigt werden?

Zur Vorbereitung des Gesprächs auf der fachlichen Ebene gehören:

- Wissen über die allgemeine Ausgestaltung des Budgets für Arbeit gem. § 61 SGB IX (darunter auch Chancen und Risiken des BfA)
- Wissen über bundeslandspezifische Anforderungen des SGB IX (über Besonderheiten der Anleitung und Begleitung; Einrichtungen, die für die Vermittlung zuständig sind etc.)
- Orientierungs- bzw. Arbeitshilfen (Mobilität)
- Rolle der DRV/BA im Hinblick auf das BfA: Fahrtkosten, technische Hilfsmittel, Besonderheiten wie Hinzuverdienstgrenze
- Alternative Möglichkeiten zur Realisierung der Übergänge:
  - Budget für Ausbildung
  - Unterstützte Beschäftigung
  - Anderer Leistungsanbieter
  - Konkurrenzprojekte im Bundesland

## **Ebene des Beraters**

Vor dem Gespräch sollten Sie sich mit diesen Fragestellungen auseinandersetzen und mental vorbereiten:

- Bin ich auf das Gespräch gut vorbereitet?
- Welche Schwierigkeiten könnten im Gespräch auftreten?
- Was könnte dazu führen, dass ich während des Gesprächs emotional reagiere?
- Was möchte ich mit dem Gespräch erreichen?
- Inwieweit kann ich mich in die Lage des zu Beratenden hineinversetzen?

Die Vorbereitungsphase kann eine längere Zeit in Anspruch nehmen. Insbesondere die fachliche Ebene, die sehr viel Lernbereitschaft, Explorationsfähigkeit und Neugier erfordert, kann für Sie mit intensivem Zeitaufwand einhergehen.

### *1.2. Rahmenbedingungen für das Gespräch*

Auch die Rahmenbedingungen sollten vor dem Treffen geprüft werden, um ein reibungsloses Gespräch mit dem Menschen mit Behinderung zu ermöglichen.

Hierfür können beispielsweise Störfaktoren wie Telefonklingeln, Lärm etc. vermieden und für eine ruhige Atmosphäre gesorgt werden. Ein runder Tisch und die gleiche Sitzhöhe sorgen für eine gleichberechtigte Konversation.

Vor dem Gespräch können Sie prüfen, ob der Mensch mit Behinderung einen gesetzlichen Betreuer oder ein Elternteil benötigt, um das Gespräch durchzuführen.

### *1.3. Erstkontakt*

Der Erstkontakt ist in der Regel der wichtigste Teil des Beratungsgesprächs, da Sie hierbei den Menschen mit Behinderung und seine Vorstellungen, Wünsche und Lebenswelt kennenlernen und ihm Wege aufzeigen, die eine berufliche Teilhabe ermöglichen.

#### *1.3.1. Einstiegsphase*

Der Einstieg ins Gespräch ist nicht schwierig, jedoch von großer Bedeutung, da der weitere Gesprächsverlauf und Nachkontakt stark von diesem abhängen.

## Persönliche Fragen

Für den Einstieg empfiehlt es sich, ein bis zwei persönliche Fragen zu stellen: Beispielsweise zur Anreise oder der Erreichbarkeit des Raumes, in dem das Gespräch stattfindet etc.

„Wie war die Fahrt?“, „Wie haben Sie den Weg hierher gefunden?“

## Interesse zeigen

Ihnen stehen bestimmt erste Informationen (z.B. zu der jetzigen Stelle, Alter etc.) über den zu Beratenden zur Verfügung.

Zeigen Sie ihm, dass Sie sich für ihn interessieren, indem Sie eine Information erwähnen.

„Sie sind jetzt bei ... tätig.“ „Sie wohnen ja in ...“

### 1.3.2. Sammeln persönlicher Informationen über den zu Beratenden

Die Erwerbsbiographie jedes Einzelnen ist unterschiedlich. Ebenso sind die Sozialisationsbedingungen des Individuums sowie seine Stärken und Schwächen verschieden.

Trotzdem gibt es Aspekte, die bei jedem Fall in ähnlicher Weise zu identifizieren sind:

Eruierung der (beruflichen) personenbezogenen Wünsche, Bedürfnisse, Stärken und Kompetenzen

Um eine selbstbestimmte Entscheidung treffen zu können, bedarf es in erster Linie einer Reflexion der Wünsche, Bedürfnisse, Stärken und Kompetenzen des potenziellen Budgetnehmers.

Deshalb ist es wichtig, sich vorerst mit diesen Aspekten zu beschäftigen.

Folgende Fragestellungen können Ihnen helfen, diesen zentralen personenbezogenen Daten nachzugehen.

- Was sind Wünsche des zu Beratenden?
- Warum möchte er auf den ersten Arbeitsmarkt?
- Was sind Interessen des zu Beratenden?
- Was sind die Stärken des zu Beratenden?
- Was sind die Bedürfnisse des zu Beratenden?
- 

### Was sind Wünsche des zu Beratenden?

Der zu Beratende nimmt das Beratungsgespräch mit dem Willen und Wunsch auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein in Anspruch. Trotzdem sind die Wunschäußerungen des Menschen mit Behinderung von Relevanz und liefern wichtige Hinweise für weitere Schritte (z.B. für das Finden eines geeigneten Praktikumsplatzes und Tätigkeitsbereiches).

## Warum möchte er oder sie auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?

Womöglich eignet sich die Frage: „Warum möchten Sie auf den ersten Arbeitsmarkt?“ als eine gute Basis für das Gespräch, um auch weitere Fragen wie Motive, sowie Stärken und Schwächen des Ratsuchenden zu klären. Aus dem Gespräch sollte ersichtlich werden, warum er genau diesen Wunsch hat und welche Rolle die Eltern bzw. die Peers bei dieser Entscheidung bzw. diesem Entscheidungsfindungsprozess spielen (können).

Folgende Motive können einen Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt begünstigen:

- bereits bestehende positive Einstellung gegenüber dem ersten Arbeitsmarkt

*„[...] bevor ich auch da angefangen habe, hatte ich schon in meinem Kopf gehabt, ich will auf jeden Fall auf den ersten Arbeitsmarkt.“ (BN\_07, Pos. 23)*

- finanzieller Anreiz

*„Und mit dem Lebenslauf nie im Leben, also dass ich jemals so viel Geld verdienen werde und dass ich wirklich Spaß am Job habe, keine Chance, also das hätte ich nie gedacht.“ (BN\_04, Pos. 71)*

- Verlassenwollen der WfbM

*„Ja, die sagen halt schon auch: „Ich bin noch in einem Alter, ich möchte nicht bis zum Eintritt in die Regelaltersrente in so einer Maßnahme wie Werkstatt oder so sein. Sondern ich möchte schon probieren auch auf dem Arbeitsmarkt fußzufassen.“ (Exp\_42, Pos. 45)*

Wenn möglich, können Sie dem zu Beratenden eine Gelegenheit geben narrativ über diese Themen zu erzählen. Ist dies aufgrund der Art oder Schwere der Behinderung nicht möglich, können die Fragen nacheinander gestellt werden. Ggf. können Sie dabei mit Bildern arbeiten und Berufe und Wünsche visualisieren<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Kann sich der Mensch mit Behinderung wegen der Art der Behinderung (insbesondere wegen der geistigen Behinderung) nicht frei artikulieren, so können mit Papieren, Stifte, Smiley, Emoticons und allgemeinen mit Bildern gearbeitet werden. Bilder, die bestimmte Berufe verkörpern, können sich für das Gespräch als hilfreich erweisen.



Was sind die Interessen des zu Beratenden?

Interessen sind ein wichtiger Motor für die Realisierung beruflicher Leistungspotenziale. Sie hängen eng mit der intrinsischen Motivation zu tun. Es geht also prinzipiell um die Frage: Welche Tätigkeiten machen unsere Klient\*innen gerne? Um diese Frage zu beantworten, können wir auf verschiedene Arten vorgehen. Haben Personen bereits Erfahrung in vielfältigen Bereichen sammeln können, z.B. im Berufsbildungsbereich oder in verschiedenen Bereichen des Arbeitsbereichs, können berufliche Interessen erfahrungsgeleitet im Gespräch erarbeitet werden. Mögliche Fragen hierzu sind:

- Sie haben vor kurzem [Bezeichnung der Tätigkeit] ausprobiert.
  - Was hat Ihnen daran gut gefallen?
  - Was hat Ihnen daran nicht so gut gefallen?
  - Was ist Ihnen dabei leicht / schwergefallen?
- Was würden Sie sagen, wenn Sie die Tätigkeit in Zukunft häufiger machen könnten?

Unterstützend können die verschiedenen Tätigkeiten durch Symbole gekennzeichnet sein. Um die Bewertung für die Klient\*innen anschaulich zu gestalten, ist es beispielsweise möglich, die Symbole nebeneinander zu legen und die verschiedenen Tätigkeiten mit Smileys (rot=nicht interessant, gelb= ein wenig interessant, grün = sehr interessant) bewerten zu lassen. So ergibt sich für die Klient\*innen ein Überblick über ihre beruflichen Interessen, der auch fotografisch festgehalten werden kann.

Haben Klient\*innen noch keine oder nur sehr geringe berufliche Praxis oder noch keine Erprobungsmöglichkeiten im Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich gehabt, ist es zunächst wichtig, eine Idee von möglichen beruflichen Interessen zu bekommen. Im direkten Gespräch mit einer offenen Frage gestaltet sich dies häufig schwierig, da die Klient\*innen möglicherweise gar keine Vorstellungen darüber haben, welche Tätigkeiten sie interessieren oder es ihnen schwerfällt, diese konkret zu benennen. Deshalb stellen Berufsinteressentests eine hilfreiche Alternative bzw. Ergänzung zum Gespräch dar. Als Beispiel kann hier der Nonverbale Berufsinteressentest NVBIT (Weißmann et al., 2022) herangezogen werden, für den im Rahmen des Projekts ‚BfA-Gelingt‘ eine Kurzform mit 55 Items zu 11 verschiedenen Interessenbereichen entstanden und der gemeinsam mit Werkstattbeschäftigten erprobt wurde. Beim NVBIT haben die Klient\*innen die Aufgabe, Tätigkeiten aus verschiedenen Berufsbereichen hinsichtlich ihres Interesses einzuschätzen. Die Tätigkeiten werden über Fotos dargestellt. Die Einschätzung erfolgt über eine dreistufige Smiley-Skala. Die Durchführung eines solchen Verfahrens hat aus verschiedenen Gründen einen Mehrwert: 1) Klient\*innen und Berater\*innen haben am Ende der Durchführung einen gemeinsame Ergebnisbericht, der eine Gesprächsbasis für berufliche Interessen bieten kann. 2) Die Klient\*innen bekommen durch die Darstellung verschiedenster Tätigkeitsfelder einen umfassenden Einblick in mögliche Tätigkeiten und können so möglicherweise über den

Tellerrand blicken. 3) Das Bildmaterial bietet einen konkreten Ansatzpunkt für die Gestaltung realer Erprobungsszenarien in der Einrichtung oder in einem Praktikumsbetrieb. Hier können die Klient\*innen dann erproben, ob sich ihr Interesse an den dargestellten Tätigkeiten bestätigt und auch ob entsprechende Kompetenzen und Stärken bereits vorliegen oder einer weiteren Förderung bedürfen.

Was sind die Stärken des zu Beratenden?

Fragen Sie nach den Stärken des potenziellen Budgetnehmers. Die Frage nach den persönlichen Stärken hat zwei Funktionen: Einerseits gibt sie bereits Hinweise dafür, welche Tätigkeiten für den potenziellen Budgetnehmer in Frage kommen könnten. Andererseits liefern sie wichtige Anhaltspunkte für ein ressourcenorientiertes Arbeiten.

Es kann sein, dass der potenzielle Budgetnehmer nicht auf Anhieb seine Stärken äußern kann. Helfen Sie ihm dabei, diese zu benennen.

Folgende Fragen können helfen, nach Stärken zu fragen:

- Sie haben bislang bei ... gearbeitet / in die Schule gegangen. Was haben Sie bislang alles gelernt?
- Welche Ihrer Tätigkeiten werden besonders gelobt?

Was sind die Bedürfnisse des zu Beratenden?

Im Rahmen des BTHG sprechen wir nicht von Schwächen. Ein Umdenken weg von einer Defizitorientierung hin zu einer Ressourcenorientierung erfordert die Identifizierung der Bedürfnisse.

In einigen Fällen kann es sein, dass zwar das Budget für Arbeit die präferierte Beschäftigungsform für den Menschen mit Behinderung ist, die Beschäftigung jedoch Modifikationen des Umfelds (Arbeitsplatzumänderung etc.) benötigt.

Fragestellungen wie „*Welche Bedürfnisse hat der Mensch mit Behinderung. Welche Hilfsmittel / technische Arbeitshilfen / Hilfestellungen sind nötig, damit der Mensch mit Behinderung eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt mittels BfA ausüben kann?*“ sind wichtige Überlegungen für die Realisierung des Budgets für Arbeit.

## Modul 2

**Die Intention dieses Moduls besteht darin, wichtige Informationen zum BfA zu vermitteln. Hierbei wird auf die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eingegangen sowie die Ausgestaltung des BfA dargestellt.**

### 2. Vermittlung wichtiger Informationen zum BfA

Dieser Abschnitt zielt darauf ab einerseits den Wissensstand des Ratsuchenden zum BfA zu erfassen und andererseits die Wissenslücken des potenziellen Budgetnehmers zu dieser Thematik zu schließen.

Die zentrale Fragestellung lautet hierbei:

- Warum möchten Sie das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen?
- Welche Vor- und Nachteile hat das BfA für Sie?

Auch hier gilt: Diese Fragestellungen können wiederum wichtige Implikationen darüber liefern, welches Motiv hinter der Vorstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein, steckt, und welche weiteren Leitungen zur beruflichen Teilhabe in Frage kommen. Ferner bekommen Sie erste Hinweise dafür, ob der potenzielle Budgetnehmer das BfA in Anspruch nehmen möchte, weil ihm z.B. keine weiteren Möglichkeiten zu den Leistungen am Arbeitsleben bekannt sind. Zudem können Sie gezielt auf mögliche Informationsdefizite eingehen und diese revidieren (Hierfür kann Abschnitt 2.1. hilfreich sein).

Ergeben sich bereits im Gespräch erste Anzeichen für das Präferieren einer anderen Beschäftigungsform (Konkurrenzmodell im Bundesland), so kann der Ratsuchende an die zuständige Einrichtung (z.B. BA, externe Dienste für berufliche Teilhabe etc.) weitergeleitet werden. Ist hingegen das BfA für den Menschen mit Behinderung die richtige Beschäftigungsart, so sind an dieser Stelle mit den weiteren Schritten fortzufahren

Im Folgenden erhalten Sie wichtige Informationen zum BfA, die Sie im Beratungsgespräch zur Aufklärung von Menschen mit Behinderung und ggf. den Eltern bzw. gesetzlichen Betreuer\*innen verwenden können.

#### *2.1. Informationen zur Ausgestaltung des BfA*

Aufgrund der Komplexität der Materie empfiehlt es sich, im Gespräch auf die komplette Ausgestaltung des BfA einzugehen, um den Menschen über die Chancen und Risiken zu informieren.

### 2.1.1. Voraussetzungen für die Inanspruchnahme

Wesentliche Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des BfA sind das Vorliegen der Werkstattfähigkeit<sup>2</sup> und das Angebot eines Arbeitsverhältnisses. Da diese beiden Voraussetzungen entscheidend für die Inanspruchnahme sind, werden diese detailliert skizziert:

#### Voraussetzung 1: Vorliegen der Werkstattfähigkeit

Die Anspruchsberechtigung ist eindeutig geklärt, wenn der potenzielle Budgetnehmer aus einer Werkstatt kommt bzw. über eine Werkstattberechtigung verfügt<sup>3</sup>. Allerdings treten Probleme auf, wenn der Mensch mit Behinderung keine berufliche Bildung (Durchlaufen des Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereichs) absolviert hat, eine seelische Behinderung aufweist oder eine dauerhafte volle Erwerbsunfähigkeit in Frage gestellt wird. Wenngleich die Bundesländer den leistungsberechtigten Personenkreis im Rahmen ihres Rundschreibens, ihrer Orientierungs- und Arbeitshilfen determinieren, konstatiert die aktuelle Rechtsprechung, dass es auf die erforderliche Leistungsfähigkeit ankommt, die der Mensch für die Ausübung der Tätigkeit benötigt („soweit der behinderte Mensch über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderlichen Fähigkeiten bereits verfügt“, § 58 Abs. 1 Satz 2 SGB IX), um anspruchsberechtigt zu gelten.

Beispiel: In Nordrhein-Westfalen können auch Schüler\*innen nach der Förderschule ein BfA in Anspruch nehmen, während im Bundesland Berlin die Anspruchsberechtigung vom Vorliegen der vollen Erwerbsunfähigkeit abhängig ist.

Noch wichtig: Die sogenannte Werkstattfähigkeit wird durch Rehabilitationsträger gem. § 6 SGB IX, wie beispielsweise durch den Träger der Eingliederungshilfe bzw. die BA, festgestellt.

In diesem Zusammenhang kann zusätzlich festgehalten werden, dass der Übergang nicht zwangsläufig über die WfbM erfolgen muss, es sind ebenfalls Übergänge von weiteren beruflichen Teilhabeinstrumenten wie „Unterstützte Beschäftigung“, § 55 SGB IX „anderen Leistungsanbietern“, § 60 SGB IX, „Budget für Ausbildung, § 61a SGB IX“ möglich.

#### Voraussetzung 2: Angebot eines Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis muss lediglich angeboten werden (Luik, 2018), ein Entwurf des Arbeitsvertrages ist ausreichend.

---

<sup>2</sup> Das Vorliegen der sog. Werkstattfähigkeit bzw. Werkstattbedürftigkeit entscheidet darüber, ob der Mensch mit Behinderung das BfA in Anspruch nehmen kann oder nicht. Deshalb sollte im Gespräch geprüft werden, ob diese bereits festgestellt wurde. Wenn nicht, können Rehabilitationsträger wie Träger der Eingliederungshilfe, BA etc. diese feststellen. Nur so können Sie die weiteren Schritte vollziehen.

<sup>3</sup> Hierbei ist es auch irrelevant, ob der Mensch mit Behinderung eine klassische oder virtuelle WfbM durchläuft.

## Anspruchsvoraussetzungen

Stellen Sie im Gespräch klar, dass diese beiden Voraussetzungen vorliegen müssen, um ein BfA in Anspruch nehmen zu können. Liegen bereits beide Kriterien vor, so können Sie die weiteren Rahmenbedingungen des BfA erläutern. Liegt bereits die Werkstattfähigkeit vor, so können Sie wiederum mit den weiteren Rahmenbedingungen fortfahren und die weiteren Schritte durchführen, bis Sie mit dem potenziellen Budgetnehmer einen Arbeitgeber gefunden haben, der ein Arbeitsverhältnis anbietet. Wird dem potenziellen Budgetnehmer ein Arbeitsverhältnis angeboten, jedoch liegt (noch) keine Werkstattfähigkeit vor, so müsste vorerst mit einem Rehabilitationsträger Kontakt aufgenommen werden, um die Werkstattfähigkeit zu prüfen. Liegen beide Voraussetzungen nicht vor, so sind diese adäquat einzubringen.

### Implikationen für das Beratungsgespräch: Ängste und Bedenken des Budgetnehmers

Bereits im ersten Gespräch können erste Hinweise dafür aufkommen, dass der potenzielle Budgetnehmer Ängste und Sorgen hinsichtlich der Inanspruchnahme hat. Diese Ängste können auf verschiedene Ursachen zurückgeführt werden: Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit, andere Rahmenbedingungen auf dem ersten Arbeitsmarkt, Bedenken wegen des Umgangs der zukünftigen Kolleg\*innen und Chef\*innen etc., und sind durchaus üblich und nicht pauschal als negativ zu bewerten.

Trotzdem gibt es Möglichkeiten, die Ängste und Sorgen vermindern zu können. Diese werden im Folgenden genannt:

- 1) Erläuterung von Förderfaktoren wie Anleitung und Begleitung, Minderleistungsausgleich und Rückkehrrecht
- 2) Arbeit mit einem ressourcenorientierten Ansatz
- 3) Wenn möglich, können Sie den potenziellen Budgetnehmer mit übergangserfahrenen Menschen in Kontakt bringen<sup>4</sup>.
- 4) Anführen von Best-Practise-Beispielen<sup>5</sup>:

Die Wurzeln dieser (vorübergehenden) Ängste können in der Meinung der Eltern liegen. Die Eltern, die einen gravierenden Einfluss auf ihre Kinder haben, können aus Fürsorgegedanken den Menschen mit Behinderung dahingehend beängstigen bzw. entmutigen. Ist dies der Fall, könnte sich zusätzlich vorab ein Gespräch mit den Eltern als hilfreich erweisen, um die Gründe der Ängste zu verstehen und zu

---

<sup>4</sup> Einigen Studien zufolge, können Personen, die selbst vulnerablen Gruppen angehören und bestimmte Problemlage selbst durchgelebt haben im Beratungsprozess eine wichtige Rolle einnehmen (Jordan & Wansing, 2016).

<sup>5</sup> Unter dem Link finden Sie einige Best-Practice Beispiele. Diese können genutzt werden, um den potenziellen Budgetnehmern zu zeigen, dass es gute Erfolgsmodelle gibt. Diese sollen in erster Linie ermutigen: [https://www.rehadat.de/suche/index.html?q=Budget+f%C3%BCr+Arbeit&reloaded=&q=Budget+f%C3%BCr+Arbeit&listtitle=&facet\\_global\\_type=pra&sort=score+desc](https://www.rehadat.de/suche/index.html?q=Budget+f%C3%BCr+Arbeit&reloaded=&q=Budget+f%C3%BCr+Arbeit&listtitle=&facet_global_type=pra&sort=score+desc)

intervenieren. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass nicht alle Menschen mit Behinderung ihre Bedürfnisse gut artikulieren können, weshalb sie bei deren Benennung möglicherweise Hilfe benötigen.

### 2.1.2. Ausgestaltungsmerkmale des BfA

Nachfolgend wird auf die Ausgestaltungsmerkmale des BfA eingegangen.

#### Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Im Rahmen einer Beschäftigung mittels BfA besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Sozialen Pflegeversicherung Versicherungspflicht. In der Arbeitslosenversicherung besteht hingegen Versicherungsfreiheit.

Dies führt zu zwei Problemfeldern:

a) Rentenansprüche: Die Rentenbeiträge sind im Rahmen einer Beschäftigung mittels BfA vom tatsächlich gezahlten Entgelt abhängig. Erfolgt dagegen eine Beschäftigung in einer WfbM, so ist die Berechnungsgrundlage für die Beiträge 80% von dem an Arbeitgeber\*innen gezahlten Durchschnittsentgelt im vorletzten Kalenderjahr. Eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt kann (muss nicht) sich mithin nachteilig auf die späteren Rentenansprüche auswirken.

Ausnahme bilden hierbei Inklusionsbetriebe<sup>6</sup>. Hier sind Budgetnehmer\*innen WfbM-Beschäftigten gleichgestellt und müssen keine Renteneinbußen erwarten.

b) Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung: Im Rahmen des BfA sind Menschen mit Behinderung von der Arbeitslosenversicherung ausgenommen (BT-Drs. 18/9522, S. 255f.). Ausnahmen stellen Bundesländer wie Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen dar. Hier erhalten Budgetnehmer\*innen im Falle einer Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld.

Damit einhergehend kann auch das Kurzarbeitergeld den Budgetnehmer\*innen nicht gewährt werden. Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen (LWL) konstatieren, dass Budgetnehmer\*innen bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld beantragen können (Landschaftsverband Westfalen-Lippe LWL, o.J.).

Beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses verspricht der Gesetzgeber einen Aufnahmeanspruch in die WfbM, § 220 Abs. 3 SGB IX.

#### Umfang der Beschäftigung

Im Rahmen einer Beschäftigung mittels BfA sind Voll- und Teilzeitbeschäftigungen möglich. Minijobs sind ausgeschlossen.

---

<sup>6</sup> Weitere Besonderheit der Inklusionsbetriebe liegt in der Lohnausgestaltung. Hier bekommen Menschen mit Behinderung einen Mindestlohn.

## Tarifvertragliche Entlohnung

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung werden im Rahmen eines BfA-Beschäftigungsverhältnisses gefördert.

### 2.1.3. Förderfaktoren für die Inanspruchnahme

Vier sehr wichtige Förderfaktoren, die den Budgetnehmer ermutigen können, das BfA in Anspruch zu nehmen, sind: Lohnkostenzuschuss (Minderleistungsausgleich)<sup>7</sup>, Anleitung und Begleitung, das Rückkehrrecht und der besondere Kündigungsschutz.

#### Lohnkostenzuschuss

Der Lohnkostenzuschuss, der an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Minderleistung des Budgetnehmers gewährt wird, wirkt sich positiv auf die Inanspruchnahme des BfA aus. Denn das Wissen, keine 100-prozentige Leistung erbringen zu müssen, kann den Menschen mit Behinderung Sicherheit verleihen.

*„Ich habe mich hier beim [Name des Betriebs] nicht auf einen regulären Arbeitsplatz beworben, sondern ich habe mich hier beworben auf einem Arbeitsplatz, der angemessene Vorkehrungen hat und hier im Sinne des Budgets für Arbeit. Und das heißt, ich muss nicht 100 Prozent bringen.“ (BN\_01, Pos. 31)*

Der Lohnkostenzuschuss wird in zwei Jahres Abständen seitens des Trägers der Eingliederungshilfe überprüft. In NRW werden die Leistungen in 5-Jahres-Abständen überprüft. In einigen Regionen / Bundesländern läuft diese Überprüfung unkompliziert ab, während diese in anderen mit Aufwand verbunden ist.

#### Anleitung und Begleitung

Auch die Anleitung und Begleitung, die vielseitige Aufgaben und Funktionen wie Einarbeitung, psychologische Stabilisierung, Krisenintervention etc. übernimmt, ist ein Bestandteil des BfA und kann sich auf die Inanspruchnahme des BfA auswirken.

In folgendem Abschnitt werden die Zuständigkeit, die Aufgaben und die Funktionen sowie Rahmenbedingungen der Anleitung und Begleitung dargestellt:

#### Zuständigkeit

Verschiedene Einrichtungen und Personen können die Anleitung und Begleitung übernehmen. Diese können sein:

---

<sup>7</sup> Im nächsten Abschnitt wird erläutert, dass dieser Faktor auch mit Risiken einhergehen kann

Sozialdienst, Case-Manager, vertraute Personen des Budgetnehmers, Inklusionsbetrieb, Berufsbetreuer, Job-Coach, IFD, WfbM, externe Dienstleister etc.

Der IFD wird von einigen Bundesländern (beispielsweise in Berlin, Hessen) als zuständige Einrichtung für Anleitung und Begleitung deklariert.

#### *Aufgaben und Funktionen*

Die zuständige Person für Anleitung und Begleitung kann vielseitige Aufgaben übernehmen:



- Unternehmensberatung
- Übernahme pädagogischer Aufgaben



- Integration in den Betrieb
- Einarbeitung am Arbeitsplatz
- Hilfe bei behördlichen Angelegenheiten



- Konfliktlösung
- Psychische Stabilisierung
- Mediation/Krisenintervention
- Zur Seite stehen bei Problemen

#### *Rahmenbedingungen*

Die Anleitung und Begleitung kann stundenweise, degressiv und/oder bei Bedarf in Anspruch genommen werden. Nach Beendigung dieser Leistung, kann sie erneut beansprucht werden.

#### *Rückkehrrecht*

Der Budgetnehmer kann jederzeit in die WfbM zurückkehren. Die WfbM im Einzugsgebiet hat dabei eine Aufnahmepflicht, § 220 SGB IX.

#### *Besonderer Kündigungsschutz*

Zu den Rechten des Budgetnehmers gehört auch der besondere Kündigungsschutz. Dies bedeutet, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf, § 168 SGB IX.



#### 2.1.4. Hemmfaktoren für die Inanspruchnahme

Der Lohnkostenzuschuss und die erforderliche Anleitung und Begleitung werden in der Regel in 2-Jahres-Intervallen überprüft. Es gibt auch Bundesländer, die diese Überprüfung alle fünf Jahre vornehmen (z.B. Nordrhein-Westfalen)

Der Grund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse, obwohl der Bundesgesetzgeber in der Gesetzesbegründung von einem Gewähren eines dauerhaften (Hervorhebung durch die Autorinnen)\_Lohnkostenzuschusses spricht, ist, dass die Überprüfung des Lohnkostenzuschusses und Anleitung und Begleitung immer in bestimmten Zeitintervallen durchgeführt wird.

Ein weiterer Aspekt, der damit einhergeht, ist die Verlängerung des Antrags für das BfA. Die Verlängerung des Vertrags *kann* (muss nicht!<sup>8</sup>) nämlich für alle Beteiligten komplex sein.

Die Antragsverlängerung könnte aus folgenden Gründen kompliziert bzw. riskant sein:

- aufwändige Formalitäten, bürokratische Hürden (für Budgetnehmer\*innen, deren Eltern bzw. gesetzliche Betreuer\*innen, und Arbeitgeber\*innen)
- Budgetnehmer zeigt Fortschritte auf dem ersten Arbeitsmarkt. Der Träger der Eingliederungshilfe, der den Minderleistungsausgleich überprüft, stellt fest, dass keine dauerhafte volle Erwerbsminderung vorliegt. Dies kann einerseits zum Wegfall des BfA und andererseits der Erwerbsminderungsrente führen.
- Arbeitgeber möchte nicht mehr einen Menschen mittels BfA einstellen

Der Lohnkostenzuschuss<sup>9</sup> und der Betrag für die Anleitung und Begleitung werden dem Arbeitgeber abgetreten bzw. die erforderliche Anleitung und Begleitung wird vom zuständigen Leistungsträger zur Verfügung gestellt (KSV Sachsen, 2018).

*„Die Leistung bekommt der Arbeitgeber, nicht der Teilnehmer. Zumindest die Geldleistung.“  
(Exp\_35, Pos. 15)*

---

<sup>8</sup> Bundesländer wie Hamburg konstatieren, dass bei unbefristeten Arbeitsverträgen auch die Befürwortungsdauer unbefristet sein kann (Hamburg, 2022).

<sup>9</sup> einige Bundesländer wie beispielsweise Sachsen-Anhalt (2023) betonen, dass der Lohnkostenzuschuss erst mit dem Einverständnis des Menschen mit Behinderung bezahlt wird.

### 2.1.5. Zu klärende Aspekte

Es gibt einige Aspekte, die die Ausgestaltung des BfA betreffen und bereits vor dem Gespräch zu klären sind:

#### Fahrtkosten

Im Rahmen eines BfA-Beschäftigungsverhältnisses werden Fahrtkosten in der Praxis unterschiedlich geregelt. Während die juristische Literatur davon ausgeht, dass Fahrtkosten<sup>10</sup> übernommen werden (Nebe, 2018, Schmidt 2021a), zeigt die Praxisarbeit und Literatur dazu, dass diese Leistung in der Praxis unterschiedlich gewährt wird. Aus Recherchearbeit entspringt folgende „Faustformel“: Besteht ein Vorversicherungszeitraum von 15 Jahren, oder bezieht der potenzielle Budgetnehmer eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, so fallen sie in den Zuständigkeitsbereich der Rentenversicherung (Schmidt, 2021a). Jüngere Menschen hingegen fallen in den Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit (ebd.).

*„Das heißt, für die jungen, jungen jetzt in Führungsstrichen, Versicherten, die diese Voraussetzung eben noch nicht haben [bereits für 15 Jahre Beiträge eingezahlt], kann die Rentenversicherung Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zu denen auch die Mobilitätshilfen gehören, nicht erbringen. In den Fällen ist tatsächlich für die Mobilitätshilfen dann die Bundesagentur für Arbeit der zuständige Träger. Genauso wie es umgekehrt eben ist, wenn jetzt Versicherte die ihre 15 Jahre schon erfüllt haben und bei der Bundesagentur einen Antrag auf Mobilitätshilfen stellen würden, dann müssten die den Vorgang an die Rentenversicherung abgeben.“ (Exp\_41, Pos. 51)*

Somit gilt, dass auch der Aspekt der Bezuschussung vor der Antragsbewilligung geprüft werden sollte. Hierfür können Sie sich an die Bundesagentur für Arbeit (BA) oder an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) wenden.

*„Dann haben wir jetzt aber bei der Rentenversicherung rausgefunden, dass es da Mobilitätshilfe gibt, die man beantragen kann und die haben das dann auch genehmigt, dass er dort dann mit dem Taxi gefahren wurde jeden Tag dann zur Arbeit und wieder zurück.“ (AG\_06, Pos. 73)*

Ferner deuten die Interviewergebnisse darauf hin, dass die Kosten auch seitens des Integrationsamtes<sup>11</sup> übernommen werden können:

*„Und zwar, wenn die Menschen einen Schwerbehindertenausweis haben, kann man dann zusätzlich beim Integrationsamt solche Unterstützungen anfordern. Also wir haben auch jemanden vermittelt, die echt auf Fahrdienst angewiesen ist. Und das lässt sich natürlich nicht aus eigener Tasche bezahlen. Aber das Integrationsamt hat dann die Lösung gefunden, dass die Person mit dem Taxi fahren darf und die Rechnung geht dann einmal im Monat, wird das mit der Integration abgerechnet, dann kriegt sie das Geld wieder. Und das ist eine tolle Lösung. Und das hat echt geholfen, dass sie weiterhin zur Arbeit gehen kann.“ (Exp\_21, Pos. 89-90)*

Abgesehen von der juristischen Literatur skizzieren die Arbeits- und Orientierungshilfen der Bundesländer verschiedene Handhabungen hinsichtlich der Bezuschussung.

<sup>10</sup> einschlägige Norm ist hierbei § 49 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX

<sup>11</sup> Gem. § 185 Abs. 3 Nr. 1b SGB IX kann das Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit auch zum Erreichen des Arbeitsplatzes Geldleistungen an schwerbehinderte Menschen erbringen.

Beispiele:

<p>Thüringen (Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, 2018, S. 8):</p>	<p>Niedersachsen (Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie, 2017, S. 5f.):</p>	<p>Hamburg (Hamburg, 2022, S. 7):</p>
<p>„Fahrtkosten zum Erreichen des Arbeitsplatzes werden im Rahmen des Budgets für Arbeit grundsätzlich nicht übernommen. Diese sind vom Leistungsberechtigten in der Regel aus dem Arbeitslohn selbst zu tragen. In diesem Zusammenhang ist auf die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr bei Budgetnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung und die dabei zu beachtenden Voraussetzungen hinzuweisen.  Diese Regelung schließt nicht aus, dass in Ausnahmefällen unter Betrachtung der Besonderheiten des Einzelfalls, eine Übernahme von etwaigen Fahrtkosten ermöglicht werden kann.“</p>	<p>„Fahrtkosten zum Erreichen des Arbeitsplatzes werden im Rahmen des Budgets für Arbeit grundsätzlich nicht übernommen. Diese sind von den Leistungsberechtigten Personen aus dem Entgelt in der Regel selbst zu tragen. Die herangezogenen kommunalen Körperschaften beraten die Leistungsberechtigten Personen über die Möglichkeit der unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr und die dabei zu beachtenden Voraussetzungen.  Nur in Ausnahme-/Härtefällen ist unter Berücksichtigung der Besonderheiten des betroffenen Personenkreises die Übernahme der Fahrtkosten nach Abzug eines Eigenanteiles von 80,00 Euro monatlich möglich.  Ein Ausnahme-/Härtefall liegt vor, wenn  -keine öffentlichen Verkehrsmittel für den Weg zum Arbeitsplatz zur Verfügung stehen oder  -die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel aufgrund behinderungsbedingter Einschränkungen der Leistungsberechtigten Person ausgeschlossen ist oder  -der Arbeitsplatz zu den erforderlichen Zeiten von der Leistungsberechtigten Person nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden kann oder  -die Leistungsberechtigte Person bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Hin- und Rückweg jeweils mehr als eine Stunde Fahrzeit zum Erreichen des Arbeitsplatzes zurück zu legen hätte.“</p>	<p>„Die unerlässlichen Fahrtkosten werden im Rahmen des Budgets für Arbeit übernommen. Unerlässlich sind die Kosten, wenn die Arbeitsstelle weder zu Fuß noch mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden kann.  Es handelt sich hierbei um Kosten, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung für erforderliche besondere Beförderungsmittel (Kranken-transport, Taxi) entstehen. Hierfür sind drei Kostenvorschläge einzuholen.“</p>

Während die juristische Literatur von der Übernahme der Fahrtkosten durch einen Rehabilitationsträger ausgeht, wird in den Orientierungs- und Arbeitshilfen der Bundesländer dargestellt, dass diese grundsätzlich nicht übernommen werden können. Vielmehr liegen die Entscheidungen zur Bezuschussung im Ermessen der Reha-Träger.

#### Technische Arbeitshilfen

Technische Arbeitshilfen können beim Ausführen der Tätigkeiten helfen und somit die Arbeit erleichtern. Beispiele für technische Arbeitshilfen können hierfür sein: behinderungsgerechte PC-Ausstattungen, individuell angepasste Bürostühle, Hebebühnen, Mehrkanalhörgeräte mit Störschallunterdrückung (Schmidt, 2021b).

Bei technischen Arbeitshilfen gilt die ebenso die gleiche Faustformel:

Fällt der Budgetnehmer nicht in den Zuständigkeitsbereich der DRV, so kommt die Zuständigkeit der BA in Betracht. Für die Leistung von Hilfsmitteln und Gegenständen können hier auch Träger der Eingliederungshilfe gem. § 11 Abs. 2 SGB IX zuständig sein (ebd.). Gem. § 185 Abs. 3 Nr. 1a kann das Integrationsamt im Rahmen seiner Zuständigkeit Geldleistungen an schwerbehinderte Menschen für technische Arbeitshilfen erbringen.

#### Implikationen für das Beratungsgespräch: länderspezifische Besonderheiten im Teilhabe- und Rehabilitationsrecht

Informieren Sie sich vorab über die teilhabe- und rehabilitationsrechtlichen Besonderheiten zum BfA in ihrem Bundesland bzw. ihrer Region (insbesondere Mobilitätskosten). Denn die bundesspezifischen Besonderheiten können zu unterschiedlichen Handhabungen in der Praxis führen. Ggf. können Sie, wenn die ersten Informationen zum potenziellen Budgetnehmer bereits vorliegen, die BA oder DRV kontaktieren, um weitere Informationen zu erhalten.

## 2.2. Tätigkeiten im Rahmen des BfA

Im Rahmen eines BfA-Beschäftigungsverhältnisses können beispielsweise Tätigkeiten in folgenden Bereichen ausgeübt werden:



## 2.3. Welchen Gewinn bringt das BfA für den Budgetnehmenden

Mit der Inanspruchnahme des BfA gelingt es dem Budgetnehmenden nicht nur seine beruflichen Explorationsmöglichkeiten auszudehnen. Vielmehr wirkt sich eine Beschäftigung mittels BfA positiv auf seine persönliche Entwicklung aus:

Interne Faktoren	
Erlangung von Selbstständigkeit	„Sondern es bedeutet den Leuten viel, selbstständig zu sein, sozialversicherungspflichtig zu arbeiten. Obwohl es eine große Herausforderung darstellt.“ (Exp_02, Pos. 19)
Erfahren von Selbstwirksamkeit	„[...] sondern ich mache hier was, was der Allgemeinheit dient oder was auch anschließend verwertet wird, was genutzt wird. Ich produziere was.“ (Exp_08, Pos. 119)
Steigerung des Selbstbewusstseins	„Aber mein soziales Umfeld, wenn ich mal von diesem Familienumfeld weggehe, ich glaube mein soziales Umfeld hat sehr, sehr stark gemerkt, dass ich wieder selbstbewusster bin.“ (BN_01, Pos. 51)
Stärkung des Selbstwertgefühls	„Eine absolute Stärkung des Selbstwertgefühls, weil bei so Highlights, die am Tag passieren, er hatte den ersten Kontoauszug gesehen und das allererste Geld war auf dem Konto, hat er angerufen und war stolz wie Oskar.“ (Exp_10, Pos. 89)
Erleben des Stolzgefühls	„Für uns, was wir zu einem sehr, sehr, großen Punkt sehen, ist tatsächlich das Selbstwertgefühl. Das ist ein ganz großer Punkt. Wir sehen, wie stolz die Menschen auf ihre Leistungen auch sind.“ (Exp_07, Pos. 46)
Erlangung der Selbstentfaltung	„Und für die Person selbst ist es auch wichtig, [...] weil sie dort ihre Fähigkeiten entfalten kann.“ (Exp_04, Pos. 12)
Erlangung positiver Selbstwahrnehmung	„Ich glaube vor allem macht es viel aus in der Selbstwahrnehmung, und der Selbstsicherheit im Alltag auch.“ (Exp_08, Pos. 89)

Steigerung des Wohlbefindens	<i>„Bis jetzt fühle ich mich da richtig wohl.“ (BN_05, Pos. 134)</i>
Erlangung der Selbstbestätigung	<i>„Und ihm sozusagen auch eine Selbstbestätigung gegeben hat. Dass er jetzt inklusiv sozusagen in einem Betrieb ist.“ (Exp_13, Pos. 34)</i>
Status	<i>„Also was ich jedenfalls beobachtet habe, war, dass [Name des Budgetnehmers] dieses Gefühl, dass er jetzt einen ganz anderen Status hat. Dass er jetzt nicht mehr in der Werkstatt für behinderte Menschen ist. Sondern ganz regulär Mitarbeiter von [Name des Betriebs]. Das für [Name des Budgetnehmers] ganz wichtig war.“ (Exp_13, Pos. 34)</i>
Ausüben eines Berufs, der Spaß macht	<i>„Aber jetzt, die Arbeit macht mir riesigen Spaß, alles.“ (BN_05, Pos. 134)</i>
Aussicht auf Fort-/Weiterbildung/Aufstieg	<i>„Es gab mal zwei Leute, die dann nur an dem Gerät arbeiten. Weil ich ja eingeführt worden bin, reingelernt worden bin. Ich darf auch mal bald, wenn das Corona zulässt, meinen Lehrgang damit machen, das halt weiter lernen.“ (BN_05, Pos. 116)</i>
Verdienen des eigenen Geldes	<i>„Auf der anderen Seite natürlich auch, ja, ihr eigenes Geld zu verdienen.“ (Exp_07, Pos. 46)</i>
Realisierung eines Berufs, der ohne die Rahmenbedingungen des BfA nicht möglich wäre	<i>„Ich bin nicht gerade der Gebildetste und es wäre ohne das Budget für Arbeit glaube ich niemals in irgendeiner Richtung ein Job in der IT möglich gewesen. Also da bin ich fest von überzeugt, nicht mit meinem Lebenslauf.“ (BN_04, Pos. 13-14)</i>
Verleihung einer stabilisierenden Funktion	<i>„Und das wäre ohne das Budget für Arbeit nicht möglich. Also ich sage ganz ehrlich, ich würde ohne das Budget für Arbeit, ohne die Assistenz nicht mehr arbeiten.“ (BN_01, Pos. 51)</i>
Erlangung von Normalität	<i>„Und damit fühlt es sich für sie ein Stück weit normaler an. Sie fühlen sich wieder etwas der Normalität, [...]. Aber für die Menschen geht es einen Schritt in Normalität.“ (Exp_07, Pos. 46)</i>
Betriebszugehörigkeit	<i>„Weil sie plötzlich ernst genommen waren. Weil sie plötzlich dazugehörten. Ganz wichtiger Faktor. Dazugehören. Und wenn man das merkt: Man kann plötzlich dazugehören, dann werden plötzlich Kompetenzen freigesetzt, die keiner vermutet hat.“ (Exp_23, Pos. 131)</i>
Freiheit	<i>„Und auch die ganzen Formalitäten danach hielten sich in Grenzen und es ist ja extrem viel Behördenkram weggefallen bei mir durch das Budget. Denn bis dahin Grundsicherung, jeden Monat die Verdienstabrechnung einreichen, weil sich der Lohn für den ausgelagerten Einzelarbeitsplatz doch jeden Monat unterschieden hat, entsprechend jeden Monat Neuberechnung, Angst haben, dass das dann mit der Miete auch pünktlich klappt. Und das fiel ja danach alles komplett weg.“ (BN_04, Pos. 43)</i>

Externe Faktoren	
Erweiterung des sozialen Umfeldes	„Wir schreiben uns auch gegenseitig mal, oder machen Späßchen. [...] Und der kommt auch Wochenende öfter, zum Beispiel, zu mir, er kocht uns einen Kaffee, der bringt Kuchen mit. Dann unterhalten wir uns, und gucken zum Beispiel wenn Veranstaltung ist, zum Fernsehgucken, gucken wir gemeinsam Fernsehen und so.“ (BN_05, Pos. 136)
Minderleistungsausgleich	„Dass man irgendwie noch eine Unterstützung vom Staat hat ein bisschen. Das finde ich ganz gut. Sollte es weitergeben.“ (BN_02, Pos. 106)
Finanzieller Anreiz	„Ja, die Gründe und Wünsche der Teilnehmer waren, dass das Geld, der Verdienst gereizt hat, sich mehr leisten zu wollen und der Werkstatt Lohn dann zu wenig empfunden wurde.“ (Exp_10, Pos. 15)
Finanzierung eigener Wohnung	„Ich habe mir was auf die Seite gelegt. Ich glaube, dass bekäme ich geregelt, dass ich keine Ängste haben müsste, dass ich da irgendwie was finde was [Wohnung] ich über einen langfristigen Raum bezahlen kann. Das denke ich bekäme ich hin.“ (BN_02, Pos. 179)
Faire Entlohnung	„Eine faire Entlohnung. Ist ja auch eine Wertschätzung. Ich meine, in der WfbM ist ja jetzt nicht unbedingt so, dass das, was die da auch leisten und wie viele Stunden, die tagsüber da auch verbringen, dass das dann irgendwie in einem Verhältnis steht, was sie dann am Ende des Monats auch bekommen.“ (Exp_24, Pos. 85)
Abwechslungsreiche Tätigkeiten	„Also meine Arbeit ist wirklich abwechslungsreich. Und so komme ich nie in die Situation, dass es irgendwann langweilig und stupide wird.“ (BN_04, Pos. 77-78)
BfA ermöglicht Anstellung	„Vielleicht ohne das Budget wäre die Anstellung nicht möglich gewesen, das ist klar.“ (AG_06, Pos. 119)
Teilhabe am Arbeitsleben	„Also, für mich ist das eine Riesenchance für einen Mensch mit Behinderung, tatsächlich normal, [...] am Arbeitsleben halt teilzuhaben.“ (Exp_42, Pos. 43)

Entsprechen die sämtlichen Rahmenbedingungen des BfA den Vorstellungen des potenziellen Budgetnehmers, und möchte er immer noch das BfA in Anspruch nehmen, weist er ferner die sog. Werkstattfähigkeit auf, so können Sie mit diesem Abschnitt (ab 3.1.1) weitermachen.

Hat die Person mit Behinderung bereits Praktika absolviert (z.B. im Rahmen des Werkstattbesuchs) und entsprechen die sämtlichen Rahmenbedingungen des ersten Arbeitsmarkts den Vorstellungen des Budgetnehmers, so können Sie mit dem nächsten Abschnitt (4) weitermachen.

## Modul 3

**Die Intention dieses Moduls besteht darin, sich mit dem Wesen der Praktika zu beschäftigen. Es werden Institutionen und Personen aufgezeigt, die bei der Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle helfen. Weiter sind der Bewerbungsprozess sowie das Vorstellungsgespräch Bestandteile dieses Moduls.**

### 3. Exploration durch Praktika

Praktika sind allgemein essentielle Explorationskanäle und fungieren als eine wichtige Möglichkeit bei der beruflichen Orientierung. Deshalb ist es von Bedeutung, eine bestimmte Zeit in einem Betrieb Praktika zu absolvieren, hierbei Erfahrungen zu sammeln und zu identifizieren, ob die angestrebte Richtung auch die richtige für den Einzelnen ist.

#### *3.1. Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle*

Die im vorherigen Abschnitt festgestellten beruflichen Wünsche, Interessen und Kompetenzen können hierbei als Richtungsweiser fungieren und sollen dazu dienen, gezielt nach geeigneten Praktikumsstellen zu suchen.

##### 3.1.1. Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle

Es bestehen Institutionen und Personen, die bei einer Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle helfen.

##### Institutionelle Ebene

Integrationsfachdienste (IFD), WfbM, externe Dienstleister wie FaW können den Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle unterstützen.

##### Persönliche Ebene

Auch Eltern können Kontakte zu Unternehmen haben. Weitere bereits bestehende Kontakte können dazu führen, dass der Mensch mit Behinderung eine Praktikumsstelle findet.

##### Mediale Ebene

Neben der institutionellen und persönlichen Ebene können auch eigene Recherchen helfen, geeignete Praktikumsstellen zu finden.

- <https://www.socialistsanddemocrats.eu/de/praktika-fuer-jugendliche-mit-behindierungen>
- <https://www.enableme.de/de/artikel/worauf-studierende-mit-behinderung-beim-praktikum-achten-muessen-2489>



### 3.1.2. Mögliche Praktikumsbereiche<sup>12</sup>

Bereiche für Praktika können sein:

- Gastronomie
- Lager
- Einzelhandel
- Altenheim,
- Kindergarten,
- Kartonage etc.
- Hotelbereich
- Elektro
- Hauswirtschaftlicher Bereich
- Seniorenheim
- Küche

etc.

### 3.2. Bewerbungsprozess

Der Bewerbungsprozess kann verschiedene Schritte umfassen, von denen die wichtigsten im Folgenden beschrieben werden:

#### 3.2.1. Bewerbungsmappe

Nachdem Sie mit dem Menschen mit Behinderung eine geeignete Praktikumsstelle gefunden haben, können Sie mit der Praktikumsbewerbung beginnen. Eine gut vorbereitete Bewerbungsmappe erhöht den Bewerbungserfolg.

Für die Bewerbungsmappe können diese Unterlagen erforderlich sein:

<b>Deckblatt</b>	Das Deckblatt soll den Titel „Bewerbung um ein Praktikum als ...“, Name, Vorname, sowie die Kontaktdaten erhalten.
<b>Anschreiben</b>	Das Anschreiben sollte Folgendes beinhalten: <u>Formelles:</u> Daten zum Absender, Empfänger, Ort und Datum sowie den Betreff <u>Einleitung:</u> kurze Vorstellung der Person, Angaben auf welche Stelle sich der Beratende bewirbt <u>Hauptteil:</u> Angaben über das Motiv, Angaben, warum man für die Stelle geeignet ist, Fähigkeiten, Kompetenzen und bisherige Erfahrungen <u>Schluss:</u> Interesse an der Stelle betonen, und sich für die Rückmeldung bedanken

<sup>12</sup> Nach dem Prinzip des Gender-Mainstreaming sind auch geschlechtsuntypische Berufsfelder und Tätigkeiten als Alternativen aufzuzeigen, selbstverständlich sollen dabei den individuellen Wünschen des Menschen mit Behinderung Rechnung getragen werden.

<b>Lebenslauf<sup>13</sup>:</b>	Der Lebenslauf gibt einen Überblick über den bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang. Der Lebenslauf sollte tabellarisch verfasst werden und die Länge einer Seite nicht überschreiten.
<b>Zeugnisse</b>	Zeugnisse, die im Rahmen der schulischen Bildung und der nachschulischen Zeit erworben wurden, sollten dem Bewerbungsschreiben beigefügt werden.
<b>Motivationsschreiben (optional)</b>	Als Ergänzung zum Bewerbungsschreiben und Lebenslauf könnte ein Motivationsschreiben beigefügt werden. Hierbei sollten auf die persönlichen Motive für die Bewerbung eingegangen sowie Stärken, Talente und Kompetenzen näher beschrieben werden.

### 3.2.2. Vorstellungsgespräch

Die Gespräche können persönlich, per Telefon oder auch per Video<sup>14</sup> stattfinden.

#### Bewerbungstraining

Einige Organisationen bieten Bewerbungstrainings an. Diese Methode hilft dabei, sich gezielt auf den Bewerbungsprozess vorzubereiten.

*„Er hatte da in der Zeit, wo er in der Werkstatt angefangen hatte, in Berlin auch so ein Bewerbungstraining gemacht, da hatte er auch mal Bewerbungen geschrieben, die hat er jetzt rausgesucht, und da wollen wir noch mal aktuell danach gucken, was ist da noch hinzuzufügen, dass er auch sowas wie eine Bewerbung da schreiben kann.“ (Exp\_08, Pos. 57-58)*

#### Implikationen für das Beratungsgespräch: Ablauf und mögliche Probleme im Bewerbungsverfahren

Nicht immer sind die Stellenausschreibungen barrierefrei gestaltet. Deshalb empfiehlt es sich, die Beschreibung der Tätigkeit und die Anforderungen der Stelle genau mit dem Menschen mit Behinderung zu besprechen und die Erwartungen des Arbeitgebers zu reflektieren.

Auch läuft die Rekrutierung nicht immer reibungslos für Menschen mit Behinderung. Meistens mangelt es an einer Rekrutierungsstrategie und -politik in den Unternehmen. Die Auswahl aus einer Vielzahl von potenziellen Mitarbeiter\*innen kann eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Darüber hinaus muss die Rückmeldung auch nicht immer positiv ausfallen. Auch hierbei sollte dem Menschen mit Behinderung Mut gemacht werden.

Einige Organisation weisen den potenziellen Arbeitgeber darauf hin, dass sie bei der Formulierung der Qualifikationsanforderungen nicht vorrangig auf die Abschlüsse, sondern sich auf die Kompetenzen

<sup>13</sup> Hier sollten im Falle von Werkstattbeschäftigten auch Qualifikationen innerhalb der Werkstatt (z.B. im BBB) aufgelistet werden, des Weiteren Praktika oder Außenarbeitsplätze

<sup>14</sup> Videobewerbung: Im Zuge der Digitalisierung haben sich auch verschiedene Möglichkeiten abseits der Papierbewerbung ergeben. Eine solche Möglichkeit bietet die Videobewerbung.

fokussieren sollen<sup>15</sup>. Nichtsdestotrotz kann nicht ausgeschlossen werden, dass potenzielle Arbeitgeber\*innen ihre Anforderungen zu hoch setzen oder für bereits bestimmte tätigkeitsbezogene Idealtypus Menschen mit Behinderung zu suchen. Diese können ggf. von dem Menschen mit Behinderung nicht erfüllt werden. Um an dieser Stelle Unsicherheiten zu vermeiden, sollten Reflexionsgespräche geführt werden bzw. vor dieser Möglichkeit gewarnt werden. Die im Erstgespräch geschaffene Klarheit über die persönlichen Stärken und Defizite, Wünsche und Neigungen werden den Menschen mit Behinderung ermutigen, selbstbewusster über die Stärken zu sprechen und die persönlichen Schwächen zu akzeptieren.

#### Vorstellungsgespräch

Noch heute werden neue Mitarbeiter\*innen durch herkömmliche Vorstellungsgespräche ausgewählt. Eine gezielte Vorbereitung auf etwaige Fragen, die jeder Arbeitgeber stellen könnte, können den Menschen mit Behinderung ermutigen.

#### Implikationen für das Beratungsgespräch: Vorstellungsgespräch

Bei einem Vorstellungsgespräch werden zwar typische Fragen gestellt, allerdings sind immer auf die zentrale Frage: „*Warum soll ich genau Sie einstellen?*“ Antworten zu finden. Ein ressourcenfokussiertes Gespräch vor dem Bewerbungsgespräch wirkt sich fördernd auf das Wohlbefinden des Menschen mit Behinderung aus und kann die Nervosität lindern.

Fragen, die von Arbeitgeber\*innen in der Regel gestellt werden:

- Warum möchten Sie genau diesen Job ausüben?
- Warum genau wir als Unternehmen?
- Warum sind ausgerechnet Sie für diesen Job und das Unternehmen geeignet?
- Welche Stärken und Schwächen haben Sie?

#### Check-List für ein Bewerbungsgespräch

- ressourcenorientierte Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, z.B. durch gezielte Fragetechniken den Fokus auf die Stärken des Menschen mit Behinderung lenken
- Sammeln von Informationen über das Unternehmen:  
Eine Recherche über das Unternehmen kann sich in diesem Zusammenhang als sinnvoll erweisen
- leitfadengestützte Gesprächsformate zur Vorbereitung auf das Gespräch
- Tipps zum Umgang mit Behinderung im Gespräch: Ein wichtiger Gesprächsgegenstand kann in einem Bewerbungsgespräch das Thema der Behinderung sein. Grundsätzlich ist

---

<sup>15</sup> So beispielsweise: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/fachkraefte-mit-behinderung-gewinnen/checkliste-stellenausschreibung>

die Frage nach einer Behinderung in einem Bewerbungsgespräch nicht zulässig, in Ausnahmesituation kann sie jedoch gestellt werden, wenn es Umstände gibt, die eine ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten im Falle einer Behinderung unmöglich machen (Deinert, 2022).

- Vermitteln von Links: Auch können Angebote wie [https://www.praktikum-bewerbungen.de/praktikum-fuer-behinderte-schueler/?utm\\_content=cmp-true](https://www.praktikum-bewerbungen.de/praktikum-fuer-behinderte-schueler/?utm_content=cmp-true) helfen den Menschen mit Behinderung, sich selbstständig auf die Fragen beim Vorstellungsgespräch vorzubereiten

### 3.2.3. Rückmeldung von der Praktikumsstelle

Fällt die Rückmeldung der Praktikumsstelle negativ aus (Absage), so kann der Mensch mit Behinderung eine andere Praktikumsstelle suchen. Die vorherigen Schritte können dabei wiederholt eingehalten werden.

Fällt die Antwort der Praktikumsstelle positiv aus, so kann der zu Beratende die Praktikumsstelle antreten.

### 3.3. Während des Praktikums

Während des Praktikums können Sie den zu Beratenden auf eigenen Wunsch begleiten. Um eine Verbindlichkeit des Praktikums zu gewährleisten, können sie folgende Schritte umsetzen:

**Abschluss eines Praktikumsvertrages:** Hierunter können Ziele vereinbart und etwaige Rahmenbedingungen festgelegt werden<sup>16</sup>.

**Änderung der Rahmenbedingungen:** Vor Ausübung der Tätigkeit soll geklärt werden, ob der Mensch mit Behinderung Unterstützungen, wie z.B. technische Hilfsmittel benötigt. Für die Ermittlung des Hilfebedarfs und der Übernahme der Kosten können die Integrationsfachdienste ein wichtiger Ansprechpartner sein.

**Aufklärung:** Um Unsicherheiten zu vermeiden bzw. eine Verbindlichkeit zu gewähren, sollten zu Beginn bzw. bereits vor Beginn jeder Probearbeit, jedes Praktikums und Außenarbeitsplatzes konkrete Informationen zum potenziellen Arbeitgeber und zu den Kolleg\*innen gesammelt werden, um diese dem Menschen mit Behinderung transparent zu machen:

- Welche Zuständigkeiten und Pflichten haben meine Kolleg\*innen?
- Welche Rahmenbedingungen gibt es, die einzuhalten sind?

---

<sup>16</sup> Zielvereinbarungen können beinhalten: Was soll (in einer bestimmten Zeit) erreicht werden? Was sind meine Aufgaben und Funktionen. An wen soll ich mich wenden, wenn es Probleme, Konflikte geben sollte. Bis wann ist der Praktikumsvertrag gültig etc.

- Auf welche Aspekte muss ich im Arbeitsleben achten?
- An wen kann ich mich wenden, wenn ich Probleme und Fragen habe?

**Klar definierte Aufgaben und Strukturen:** Die Aufgaben des Menschen mit Behinderung sollten klar definiert werden. Hierbei können Determinanten wie Zeit, Raum und Ablauf von Bedeutung sein.

### 3.4. Nach dem Praktikum

Nach der Praktikumsphase können Sie den Menschen mit Behinderung weiterhin betreuen. Hierbei können Sie eine gezielte Reflexionsrunde mit dem Menschen mit Behinderung durchführen.

**Reflexion:** Eine Reflexion des absolvierten Praktikums kann beim Entscheidungsfindungsprozess eine wichtige Rolle einnehmen. Die Tätigkeiten, der berufliche Alltag und der Umgang mit den Kollegen und dem Chef können weitere Hinweise für weitere Praktika geben.

Mögliche Fragen, die hierbei gestellt werden können:



Mit diesen Fragestellungen sollten Sie primär der Frage nachgehen, ob die Praktikumsstelle dem Beratenden gefallen hat oder nicht. Die Antwort auf diese Frage bestimmt neben der Zu- oder Absage des Praktikumsbetriebs auch das weitere Vorgehen:



Wenn die Antwort ja ist, können Sie dem Menschen mit Behinderung sich auf die Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt mittels BfA zu begeben.



Wenn die Antwort eher nein ist. Eruierung, welche Ursachen dazu geführt haben, dass die Stelle dem Menschen mit Behinderung nicht gefallen hat. Basieren die Ursachen auf internalen Gründen (Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit) oder eher auf externalen Gründen (Sorgen der Eltern, die den Menschen mit Behinderung einschüchtern, kollegiales Umfeld) → den Menschen mit Behinderung ermutigen, dass die schlechten Erfahrungen tätigkeitsbezogen sein können, und nicht auf jede (Praktikums-)Stelle zu verallgemeinern ist. → Beratende kann nochmals eine geeignete Stelle, die seinen Wünschen, Fähigkeiten und Kompetenzen entspricht, absolvieren.

## Modul 4

**Ziel des vierten Moduls ist die Vorbereitung auf das BfA. Hierzu gehören die Stellensuche, das Bewerbungsschreiben und das Antragsverfahren.**

### 4. Finden eines Arbeitgebers für ein BfA-Arbeitsverhältnis

Im Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ergeben sich Beschäftigungsverhältnisse mittels BfA häufig durch Exploration im Rahmen eines Praktikums (vgl. Modul 3). In bestimmten Fällen kann es jedoch notwendig sein, dass eine Stellensuche ohne Praktikum vollzogen wird

#### 4.1. Stellensuche

Falls noch keine Stelle besteht, können folgende Schritte vollzogen werden, um eine geeignete Stelle zu finden.

**Institutionen:** Bei einer Stellensuche können WfbM, der Integrationsfachdienst oder die BA dem Menschen mit Behinderung helfen. Inklusionsbetriebe sowie kleine bis mittelständische Unternehmen können geeignete Stellen für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stellen.

**Personen:** Auch bereits bestehende Kontakte beispielsweise der Eltern können helfen, eine geeignete BfA-Stelle zu finden.

**Medial: Homepage:** Auch können Homepages bei der Suche nach einer geeigneten Stelle für den potenziellen Budgetnehmer helfen.

#### 4.2. Erstellen eines Fähigkeitsprofils / Abgleich mit Stellenausschreibungen (optional)

Menschen mit Behinderung können auf verschiedensten Plattformen<sup>17</sup> Fähigkeitsprofile erstellen. Dieses Profil wird mit bereits ausgeschriebenen Stellen abgeglichen. Der Stellensuchende erhält Vorschläge. Der Mensch mit Behinderung kann sich für eine passende Stelle bewerben.

#### 4.3. Verfassen einer Bewerbung

Wenn Sie mit dem potenziellen Budgetnehmer eine geeignete BfA-Stellen gefunden haben, können Sie eine Bewerbung verfassen<sup>18</sup>. Im Kontext des Budgets für Arbeit kann ein schriftliches Bewerbungsschreiben erforderlich sein. Für die erforderlichen Unterlagen und deren Inhalte siehe Abschnitt 3.2.1. Wird hingegen kein offizielles Schreiben seitens des Arbeitgebers verlangt, so können Sie zum nächsten Schritt gehen. Die im vorherigen Abschnitt erläuterten Ausführungen zum Bewerbungsverfahren sind dabei einzuhalten.

---

<sup>17</sup> Eine solche Plattform ist beispielsweise EnableMe Deutschland; <https://www.enableme.de/de/enableme-deutschland>, eine Stellensuche nach Bundesländern kann unter dem Link <https://www.myability.jobs/de/> durchgeführt werden, <https://www.enableme.de/de/jobs>, <https://www.arbeitsagentur.de/jobsuche/>, <https://www.talentplus.de/talente-finden/neu-einstellen/stellenboersen/>, <https://inklupreneur.de/stellenprofile/>

<sup>18</sup> Zu denken ist hierbei auch an eine Initiativbewerbung. Nicht immer sind die Stellen ausgeschrieben.

**Ziel des fünften Moduls ist die Vorbereitung auf das Antragsverfahrens. Dabei werden die notwendigen Schritte aufgezeigt und relevante Themen, wie beispielsweise die Dauer der Bewilligung, die Begutachtung durch den IFD und das Thema Rentenberatung angesprochen.**

## 5. Antragsverfahren

Nachdem auch der Arbeitgeber sein Interesse an einer Einstellung des Menschen mit Behinderung bekundet hat, und dem potenziellen Budgetnehmer ein Arbeitsverhältnis angeboten<sup>19</sup> wird, muss der Mensch mit Behinderung beim Träger der Eingliederungshilfe einen Antrag auf BfA stellen. Anträge sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich<sup>20</sup>. Mit Ausnahme des Bundeslandes Baden-Württemberg ist der Mensch mit Behinderung antragsbefugt<sup>21</sup>.

Die erforderlichen Unterlagen sind in der Regel auf den Homepages der Bundesländer zu finden. Mit dem potenziellen Budgetnehmer können Sie die benötigten Dokumente vorbereiten. Falls zusätzlich noch Unterlagen benötigt werden (beispielsweise von der WfbM), sind diese zusätzlich von den entsprechenden Institutionen anzufordern.

### 5.1. Formen der Beantragung

Die Form der Beantragung ist in den Bundesländern bzw. Regionen unterschiedlich gestaltet. Es gibt Länder, die einen formlosen Antrag verlangen. In anderen gibt es ein klares Antragsformular, das in bestimmten Fällen auch durch konkrete Unterlagen ergänzt wird. Einige Bundesländer bieten zudem bereits Online-Formulare zum BfA<sup>22</sup> an:

### 5.2. Erforderliche Dokumente

Die erforderlichen Dokumente sind bundeslandspezifisch unterschiedlich gestaltet. In der Regel sind der Entwurf des Arbeitsvertrages und der Antrag zum BfA die wichtigsten Dokumente für die Antragstellung. Es können weitere Dokumente (Schwerbehindertenausweis etc.) benötigt werden.

### 5.3. Unterstützung bei der Antragsstellung

Im Rahmen des BfA besteht keine explizite Verpflichtung des Leistungsträgers dem Menschen mit Behinderung Hilfe bei der Antragsstellung zu gewähren. Die allgemeine Vorschrift im SGB IX postuliert jedoch, dass gem. § 106 Abs. III Nr. 1 SGB IX der Leistungsberechtigte seitens des Trägers der Eingliederungshilfe bei der Antragstellung unterstützt wird. Während die Antragsstellung in einigen Bundesländern keine großen Herausforderungen mit sich bringt, erfordert sie aufgrund ihrer Komplexität in anderen Bundesländern die tatkräftige Unterstützung einer Fachkraft oder vertrauten Person.

---

<sup>19</sup> Wie bereits erwähnt, muss der Arbeitsvertrag nur angeboten werden, d.h. ein Entwurf des Arbeitsvertrags ist ausreichend.

<sup>20</sup> Gem. § 94 Abs. 1 SGB IX bestimmen die Länder die Durchführung dieses Teils (Teil 2 SGB IX9 zuständigen Träger der Eingliederungshilfe. Für die Liste der Träger der Eingliederungshilfe siehe Steinmüller (2022, S. 6ff.)

<sup>21</sup> In Baden-Württemberg muss der Arbeitgeber das BfA beantragen.

<sup>22</sup> so beispielsweise NRW im Rahmen des LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion



Ebenso können Integrationsämter, WfbM, Eltern/gesetzlicher Betreuer\*innen, Integrationsfachdienst sowie der neue Betrieb bei der Antragsstellung helfend zur Seite stehen.

#### 5.4. Dauer der Antragsbewilligung

Die Dauer der Antragsbewilligung ist regional unterschiedlich und kann ggf. auch eine längere Zeit in Anspruch nehmen.

Nicht zu vergessen ist jedoch: Gem. § 18 Abs. 1 SGB IX teilt der leistende Rehabilitationsträger den Leistungsberechtigten vor Ablauf der Frist die Gründe schriftlich mit, wenn über den Antrag auf Leistungen zur Teilhabe nicht innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab Antragseingang. Bundesländer wie Hamburg konstatieren, dass die Leistungsbewilligung stets für einen Monat vorzunehmen sei (Hamburg, 2022).

#### 5.5. Weitere Besonderheiten bei der Antragsstellung

a) Bestandteile des BTHG sind das Teilhabe- bzw. Gesamtplanverfahren, Personenzentriertheit und ICF-orientierte Bedarfsermittlung. Diese Anforderungen einzuhalten, sind in erster Linie zentrale Aufgaben des Trägers der Eingliederungshilfe. Die Hilfen müssen nach Anforderungen des BTHG wie aus einer Hand gewährt werden.

b) Die Leistungen der Träger der Eingliederungshilfe gem. § 104 Abs. 1 SGB IX bestimmen sich nach der Besonderheit des Einzelfalls, insbesondere nach Art des Bedarfs, den persönlichen Verhältnissen, dem Sozialraum<sup>23</sup> und den eigenen Kräften und Mitteln. Dabei ist auch die Wohnform zu würdigen.

#### Implikationen für das Beratungsgespräch: Antragsstellung

- Recherche über die für die Antragsstellung erforderlichen Unterlagen und Vermittlung dieser an den potenziellen Budgetnehmer\*in: Erforderliche Dokumente (z.B. Arbeitsvertrag, Antrag, Schwerbehindertenausweis etc.)<sup>24</sup>, Form der Beantragung (formlos, klarer Antrag, Antrag mit Formularen/weiteren Dokumenten)
- ggf. Kontaktaufnahme mit weiteren Einrichtungen wie WfbM bzgl. der benötigten Dokumente für die Antragstellung<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Die Sozialraumorientierung ist ebenso im Rahmen des BTHG nicht transparent operationalisiert. Lediglich gibt es Annäherungsversuche, die es aus anderen Disziplinen versuchen, dieses Konzept zu beleuchten. Allgemein bezieht sich die Sozialraumorientierung „auf die Interessen und den Willen [des] Menschen, um den herum der territoriale Bezug, die Ressourcenorientierung, die Suche nach Selbsthilfekräften und über den Fall hinausreichende Feldblick angesiedelt sind“ (Hinte, o.J., S. 8).

<sup>24</sup> Es können verschiedene Dokumente verlangt werden. So fordert beispielsweise das Bundesland NRW bei der Antragsstellung ein Lebenslauf.

[https://www.lvr.de/media/www/lvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1\\_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente\\_229/lvr\\_budget\\_fuer\\_arbeit\\_Teilll\\_Antrag\\_Aktion-Inklusion.pdf](https://www.lvr.de/media/www/lvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/lvr_budget_fuer_arbeit_Teilll_Antrag_Aktion-Inklusion.pdf)

<sup>25</sup> ggf. kann ein Gutachten der WfbM erforderlich sein.

- Informierung des potenziellen Budgetnehmers über die möglichen Einrichtungen, die bei der Antragstellung Hilfe leisten können: Träger der Eingliederungshilfe, WfbM, Integrationsfachdienst, Eltern, neuer Betrieb etc.
- Vorbereitung des potenziellen Budgetnehmers auf eine möglicherweise lange Antragstellungsdauer.

#### 5.6. Gutachten des IFD

Nach der Antragsstellung wird der Antrag geprüft. In der Regel stellt der IFD (auch die WfbM) die wegen der Behinderung erforderlichen Umfangs an Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz sowie des Umfangs der Minderleistung fest.

*„Das Inklusionsamt beauftragt den IFD, [...] mit der Erstellung des Gutachtens. Was ist denn die Minderleistung von der Person, welchen Stundenumfang braucht sie an Anleitung.“ (Exp\_06, Pos. 61)*

Während hierfür für Bundesländer wie Hamburg eine qualifizierte Einschätzung der Höhe des erforderlichen Lohnkostenzuschusses (Hamburg, 2022) ausreichend ist, plädieren Bundesländer wie Bayern für eine quantifizierte und qualifizierte Einschätzung, um die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung festzulegen (Der Paritätische, 2018).

#### 5.7. Rückmeldung seitens des Trägers der Eingliederungshilfe

Die Rückmeldung des Trägers der Eingliederungshilfe bestimmt, wie Sie als Berater weiter vorgehen:

##### 5.7.1. Absage des Trägers der Eingliederungshilfe (Antragsablehnung)

Erfolgt eine Ablehnung des Trägers der Eingliederungshilfe, so können Sie dem Grund dieser Entscheidung nachgehen und Widerruf einlegen. Gründe können beispielsweise die fehlende Feststellung der Werkstattfähigkeit sein.

##### 5.7.2. Zusage des Trägers der Eingliederungshilfe<sup>26</sup>

Erfolgt eine Zusage des Trägers der Eingliederungshilfe:

Aufklärung des potenziellen Budgetnehmers über die Anforderungen des BTHG:

---

<sup>26</sup> Diesen Schritt können Sie beim Erstkontakt bereits ansprechen, bei der Nachbetreuung wird es aber wahrscheinlich wichtiger für den Budgetnehmer sein.

### Personenzentrierung:

Der Begriff der Personenzentrierung ist im Kontext des BfA nicht operationalisiert. Allgemein ist im Rahmen der Behindertenpolitik davon auszugehen, dass der Hilfebedarf individuell zu bestimmen ist.

- a) Gesamt- und Teilhabeplanverfahren: Das Gesamt- bzw Teilhabeplanverfahren ist als Aufgaben der Reha-Träger müssen einzuhalten. Der potenzielle Budgetnehmer ist bei diesem Verfahren als autonome Individuum heranzuziehen und die Leistungen nach dem Wunsch- und Wahlrecht zu erbringen.
- b) ICF-Bedarfsermittlungsinstrument: Wünsche und persönliche Ziele des Menschen mit Behinderung sind ausschlaggebend für die Ermittlung des individuellen Bedarfs des potenziellen Budgetnehmers. Die Lebenswelt des Menschen mit Behinderung wird hierbei gründlich analysiert. Mit Hilfe der von den Bundesländern entwickelten Bedarfsermittlungsinstrumente werden verschiedene Lebensbereiche des Menschen mit Behinderung erfasst.

### Hilfen wie aus einer Hand:

Im Rahmen der Antragsstellung können zusätzliche Leistungen erforderlich sein. Mit dem Prinzip „Hilfen wie aus einer Hand“ soll bei Beantragung zweier oder mehrerer Leistungen eine Stelle ausreichend sein. Der Träger muss die Leistungen in einem Teilhabeplan zusammenführen.

### Leistungen wie

- Mobilitätskosten
- technische Arbeitshilfen für eine behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes

können als zusätzliche Leistungen beantragt werden

*„Und die anderen, die waren dann zuständig, aufgrund meiner Behinderung und ich arbeite im Lager. Waren mein Stuhl und der Tisch, war nicht für meinen Rücken und für meine Beine oder für den ganzen Beckenbereich nicht geeignet und da musste ein Antrag gestellt werden, dass ich einen angemessenen Tisch und einen bekomme, der vom Staat finanziert wurde. Und da hat dann der Herr quasi diesen Antrag gestellt und hat es dann auf ein Blatt Papier in einer angemessenen Sprache diesen Antrag gestellt. Und damit durfte ich dann, nachdem es genehmigt wurde, einen Stuhl und einen Tisch aussuchen und ja.“ (BN\_07, Pos. 55)*

Die Interviewergebnisse deuten darauf hin, dass die Umsetzung des genannten Prinzips bislang noch ausbaufähig ist und die Leistungen noch bei mehreren Stellen beantragt werden müssen.

*„[...] und die Dinge müssen aus einer Hand kommen, diese ganze Trägersache da, also Budget für Ausbildung macht das Arbeitsamt, die Agentur für Arbeit, Budget für Arbeit die Eingliederungshilfen und gerade für Menschen mit Behinderung ist das ja überhaupt nicht zu planen. Es muss mehr aus einer Hand kommen, Beratung aus einer Hand, Geld aus einer Hand“.* (Exp\_11, Pos. 99)

### 5.8. Rentenberatung

Da die Inanspruchnahme sich nachteilig auf die Rentenansprüche auswirken kann, sollte eine Rentenberatung frühzeitig in Anspruch genommen werden.

#### Implikationen für das Beratungsgespräch: Rentenberatung

Die Rentenberatung ist bislang nicht in jedem Bundesland verpflichtend<sup>27</sup>, allerdings empfiehlt es sich eine Beratung zur Rente in Anspruch zu nehmen. Auch die Deutsche Rentenversicherung konstatiert, dass die zukünftigen Rentenansprüche im Einzelfall entschieden werden. Erfolgt eine Absage seitens Trägers der Eingliederungshilfe, so können Sie, wenn die formalen Gegebenheiten erfüllt sind, mit dem Träger der Eingliederungshilfe Rücksprache halten und sich über Gründe, die zu einer Absage geführt haben, informieren.

---

<sup>27</sup> In Arbeits- und Orientierungshilfen einiger Bundesländer wird die Rentenberatung als verpflichtend vorgeschrieben.

**Ziel ist hierbei, auf die Anfangsphase und die möglichen Problemfelder einzugehen, sowie Lösungsansätze aufzuzeigen.**

## 6. Anfangsphase im Unternehmen

Im Erstkontakt können Sie bereits auf die möglichen Probleme, die insbesondere in der Anfangsphase auftauchen können, hinweisen. Diese Probleme müssen nicht immer von allen Budgetnehmer\*innen erlebt werden. Um jedoch dem Beratenden zu zeigen, dass das Auftreten dieser Probleme der Normalität entspricht, können Sie im Gespräch die möglichen Problemfelder nennen.

Die Anfangsphase im Unternehmen kann den Menschen mit Behinderung sowohl psychisch als auch physisch herausfordern. Auch wenn der Budgetnehmer bereits vor dem Antritt des BfA-Beschäftigungsverhältnisses in dem Unternehmen Erfahrungen gesammelt hat (im Rahmen von Praktika, Außenarbeitsplätze) und sich im Unternehmen zurechtfindet, kann diese Zeit für ihn belastend sein. Einerseits begibt er sich in die Probezeit, die es zu bestehen gilt. Andererseits ist er jetzt unter anderen Rahmenbedingungen eingestellt und muss sich gegebenenfalls den Kolleg\*innen gegenüber behaupten und bei dem Arbeitgeber profilieren.

### 6.1. Probezeit

Eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann für den Menschen mit Behinderung mit Ängsten einhergehen: Eine nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen definierte Probezeit, in der der Budgetnehmer gekündigt werden kann, kann für den Menschen mit Behinderung eine Herausforderung darstellen: „Die ersten zwei Wochen habe ich gedacht: "Wird hart. Wird hart. Wird hart ." (BN\_02, Pos. 165)<sup>28</sup>.

Die Probezeit kann für den Arbeitgeber eine Phase bedeuten, die die ersten Einblicke darüber gibt, ob es ein Matching zwischen dem Budgetnehmer und Arbeitsplatz gibt. Da während der Probezeit keine Zustimmung des Integrationsamtes benötigt ist, kann diese Phase für den Budgetnehmer eine schwierige Zeit bedeuten.

*„Also von den 50 Prozent Abbrüchen, würde ich mal sagen, haben wir 30 Prozent nach sechs Monaten, nach der Probezeit, weil das dann für die Betriebe dann doch nicht so war, wie man sich das vorgestellt hat.“ (Exp\_21, Pos. 115)*

Insbesondere die Anfangsphase im Unternehmen könnte dem Menschen mit Behinderung schwerfallen. Allein die Vorstellung, in einem Betrieb zu arbeiten, in dem er nicht die gleichen

---

<sup>28</sup> Aussage eines Budgetnehmers, der im Interview darum gebeten wurde, die Probezeit im Rahmen des BfA zu beschreiben.

Rahmenbedingungen (Pausen, Arbeitszeiten etc.) wie in der WfbM hat, könnte den Budgetnehmer einschüchtern und zum Erleben von Verunsicherung und Ängsten führen:

*„Es kamen plötzlich neue Anforderungen an ihn heran, vor denen er dann letztendlich kapituliert hat. Weil er dann gesagt hat: „Nein, das kann ich nicht.“ Nicht: „Das will ich nicht.“ Sondern: „Ich kann es nicht. Ich habe Angst davor zu versagen. Und ich kenne mich da nicht aus. Ich bin da zu unsicher.“ Wird dann auch unsicher in seiner Arbeitstätigkeit.“ (Exp\_03, Pos. 31)*

#### *6.2. Dauer der Einarbeitung*

Auch die Dauer der Einarbeitungszeit im Unternehmen, kann zu Befürchtungen und Bedenken seitens Budgetnehmer\*innen führen.

*„Die lange Zeit der Einarbeitung beim Herrn [Name des Budgetnehmers]. Also wir hatten Zeiten ein zwei Mitarbeiter haben sich da bei mir beschwert im Endeffekt. Dass der [Name des Budgetnehmers] die Sachen nicht ordentlich macht. [...] Das war am Anfang so. Das haben sie dem [Name des Budgetnehmers] ein paar Mal gesagt und dann funktioniert es. Es gab verschiedene solche Sachen. [...] Der [Name des Budgetnehmers] hat erst einmal gebraucht sich einzufinden. [...] Also ein dreiviertel Jahr Einarbeitung und dann den Stress mit den Mitarbeitern noch mit.“ (AG\_02, Pos. 67)*

#### *6.3. Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts*

Auch die Anforderungen (Rahmenbedingungen, Pausen etc.) des ersten Arbeitsmarkts können belastend für den Menschen mit Behinderung sein:

*„In der Werkstatt darf er alle Viertelstunde eine rauchen gehen, und dort nur in den Pausen. Der hat nach drei Monaten gesagt „Ich haue hier in den Sack.“. Gut, da kann man ihm dann auch nicht helfen. Das meine ich mit Lebenswelt und Realität und so weiter. Da wird dann das Instrument der Probezeit einfach gut genutzt. Und dann gibt es nochmal 30 Prozent Abbrecher, die nach diesen zwei Jahren abgebrochen sind.“ (Exp\_21, Pos. 115)*

#### *6.4. Umgang mit Leistung / Eigene Leistungsfähigkeit*

Die eigene Leistungsfähigkeit kann insbesondere am Anfang der Tätigkeit von Menschen mit Behinderung im Beratungsgespräch als Problemfeld benannt werden. Wenngleich hierbei primär die Fachkraft für Anleitung und Begleitung das genannte Problem reduzieren bzw. den Menschen mit Behinderung empoweren kann, könnte der Mensch mit Behinderung im Erstkontakt darauf sensibilisiert werden.

#### *6.5. Umgang mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten*

Die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung kann seitens Kolleg\*innen und des Arbeitgebers unterschätzt werden. Es ist durchaus auch nicht auszuschließen, dass die kollegiale Umgebung kein

großes Verständnis für Leistungsverzögerung bzw. Leistungsdefizite und langen Einarbeitungszeiten hat.

### Implikationen für das Beratungsgespräch: Lösungsansätze für Probleme in der Anfangsphase

Präventiv können Sie in erster Linie den Menschen mit Behinderung darauf aufmerksam machen, dass die geschilderten Probleme der Normalität entsprechen, damit er mental auf diese Herausforderungen vorbereitet ist. Wenn möglich, können Sie den Kontakt zu einem übergangserfahrenen Menschen mit Behinderung herstellen. Auch eine Tätigkeit im Inklusionsbetrieb mittels BfA könnte die Ängste und Sorgen des Menschen mit Behinderung vermindern, da hier weitere Menschen mit Behinderung arbeiten<sup>29</sup> und die Kollegenschaft mit dem Umgang und den Besonderheiten der Menschen mit Behinderung vertraut sind und sie sich unter ihnen wohlfühlen können.

Bestehen bereits Anhaltspunkte dahingehend, dass die Stelle für den Menschen mit Behinderung herausfordernd sein könnte, z.B. aufgrund komplexer Arbeitsstrukturen, nicht-kollegiales Arbeitsumfeld etc. können auch weitere Maßnahmen präventiv eingeleitet werden<sup>30</sup>.

Hierzu gehören:

#### *Annahme von Hilfen*

Die Hilfe kann seitens der Fachkraft für Anleitung und Begleitung, Eltern, Kolleg\*innen, Vorgesetzten angenommen werden. Nicht jeder Budgetnehmer wird sich trauen, Kolleg\*innen und andere Menschen, um Hilfe zu bitten. Deshalb ist es von Bedeutung, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich der Mensch mit Behinderung zutraut, Fragen zu stellen. Außerdem könnte sich der Mensch mit Behinderung zu Beginn der Tätigkeit einen Überblick über die möglichen Ansprechpersonen im Betrieb verschaffen.

*„Ja, das ist also so, wie das allgemein ist, dass jeder Mensch unterschiedlich ist und dass die Hilfebedarfe auch unterschiedlich sind. Wenn ich mal bei [Name des Budgetnehmers] bleiben darf, da finde ich einfach toll, dass er mittlerweile um Hilfe ruft, wenn er Hilfe braucht.“  
(Exp\_13, Pos, 202)*

#### *Anleitung und Begleitung*

Die Anleitung und Begleitung fungiert als eine wichtige Leistung des BfA, die auch bei den oben aufgezählten Problemen Hilfe leisten kann.

---

<sup>29</sup> Inklusionsbetriebe beschäftigen gem. § 215 Abs. 3 SGB IX mindestens 30 % schwerbehinderte Menschen.

<sup>30</sup> Zwar deuten die Interviewergebnisse darauf hin, dass die Anleitung und Begleitung einige dieser Problem beseitigen bzw. vermindern kann, jedoch kann der Berater den Menschen mit Behinderung auf dieses Problem hinweisen bzw. ihn neben der Anleitung und Begleitung betreuen.

Kollegen: Auch zeigen die Ergebnisse der Studie des Projekts „BfA-Gelingt“, dass auch Kolleg\*innen die Bereitschaft aufzeigen, Menschen mit Behinderung auf verschiedenster Weise unterstützen.

#### *Einsicht in die Organisationsstruktur des Betriebes*

Ein Überblick über die bestehenden Strukturen hilft dem Menschen mit Behinderung die Abläufe und Organisation des Betriebs kennenzulernen. Ferner sollen die Rollen und Zuständigkeiten der Kolleg\*innen klar definiert und erklärt werden, um diesbezüglich Unsicherheiten des Budgetnehmers zu verringern.

#### *Offenheit über die Behinderung*

Etwaige Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen, die Auswirkungen auf die Ausübung der Tätigkeit haben könnten, sollten offen thematisiert werden. Unwissenheit über die Art und Ausprägung der Behinderung könnte den Umgang mit Menschen mit Behinderung erschweren.

#### *Übungen zu Stärken und Schwächen*

Durchaus ist es möglich, dass Arbeitsbetrieb für den Menschen mit Behinderung nicht zu bewältigen ist. Kognitive Einschränkungen bzw. mangelnde körperliche Belastbarkeit können dazu führen, dass der Budgetnehmer überfordert ist.

Übungen zu Stärken und Schwächen können hilfreich sein, einerseits den Fokus des Menschen mit Behinderung auf seine Stärken zu lenken, andererseits mit eigenen Schwächen besser umzugehen. Der Mensch mit Behinderung verfügt über wertvolle Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ausübung des Berufs relevant sind.

#### *Fokus auf Erfolgserlebnisse*

Ein auf die Erfolgserlebnisse ausgerichtetes Gespräch wird den Menschen mit Behinderung ermutigen, mit Schwächen umzugehen.

#### *Ressourcenaktivierung*

Vor allem Vorurteile der Gesellschaft oder pauschale negative Zuschreibungen gegenüber Menschen mit Behinderung können dazu führen, dass Menschen mit Behinderung ein negatives Selbstbild von sich entwickeln. Fokus soll hierbei auf die Ressourcen von Menschen mit Behinderung gelenkt werden. Ein Fokus auf die bisherigen Kompetenzen und Stärken verleiht dem Menschen mit Behinderung ein Gefühl der Selbstwirksamkeit. Darüber hinaus können sie mit den in der Arbeitswelt entstehenden Problemen effektiver umgehen.

#### *Reflexion des Selbstwertgefühls*

Eine weitere sozialpädagogische Aufgabe ist deshalb die Reflexion des Selbstwertgefühls. Die Motivation kann wegen den Anforderungen der Arbeitswelt sinken, auch dies kann sowohl in der Erstbetreuung als auch der Nachbetreuung reflektiert werden.



### *Konfliktbewältigung stärken*

Grundsätzlich ist dem Menschen mit Behinderung aufzuzeigen, dass menschliche Beziehungen stets ein Konfliktpotenzial beinhalten und dies auch „normal“ ist. Übungen zum Thema: *Wie kann ich mich in einer Konfliktsituation verhalten? Welche Bewältigungsmethoden habe ich?* können hilfreich sein, sich in Konfliktsituationen adäquat zu verhalten bzw. Bewältigungsstrategien für Konflikte zu entwickeln.

Übungen können hierbei sein:

- Welche Gefühle könnten in einem Konfliktfall vordergründig sein? Sowohl bei mir als auch bei meinem Gegenüber?
- Warum verhalte ich mich so? Warum verhält sich mein Gegenüber so?
- Wie kann ich diesen Konflikt lösen?

### *Reframing*

Der Berater hilft, Kognitionen zu entwickeln, damit der Mensch mit Behinderung alternative Sichtweisen finden kann, die dabei helfen, sich besser zu fühlen.

## Modul 7

**Die Intention dieses Moduls besteht darin, wichtige Impulse für die Nachbetreuung von Budgetnehmenden zu vermitteln.**

### 7. Nachbetreuung

Die unter Erstkontakt identifizierten Problemfelder „Eltern“, „kollegiales Umfeld“ und „eigene Leistungsfähigkeit“ können (müssen aber nicht) bei der Nachbetreuung ebenso ein Gegenstand des Beratungsgespräche sein.

In der Nachbetreuung kann der Mensch mit Behinderung die neu erlernten Kognitionen (beispielsweise zu den Kolleg\*innen) trainieren und anwenden.

Es soll dabei sichergestellt werden, dass die Inanspruchnahme nachhaltig ist. Der Fokus der Nachbetreuungen soll auf die Verbesserung der Kommunikation zwischen

- Budgetnehmer und dessen Eltern sowie
- Budgetnehmer und Kolleg\*innen und Arbeitgeber sein.

#### *7.1. Kollegiales Umfeld (Konflikte mit Kolleg\*innen / Vorgesetzten)*

Auch können Kolleg\*innen bzw. der Arbeitgeber ein Problem darstellen.

Im Rahmen einer Nachbetreuung können folgende Fragestellungen Ihnen helfen, Informationen über das Verhältnis des Budgetnehmers zu seinen Kolleg\*innen zu erfassen:

- Wie verbringen Sie Ihre Pausen?
- Wer hilft Ihnen in der Arbeit?

Wird im Gespräch deutlich, dass seitens Kolleg\*innen Kritik ausgeübt wird bzw. der Budgetnehmer Konflikte mit dessen Kolleg\*innen hat, können Sie diesen Fragen nachgehen:

- Welches Problem ist vordergründig? Was sind die Wurzeln davon?
- Wie können wir das Problem lösen?
- Wie können wir die Beziehung zwischen dem Menschen mit Behinderung und seinen Kollegen stabilisieren?
- Liegt eine Disharmonie wegen Leistung des Menschen mit Behinderung vor? Kommt es zu Verzögerungen im Arbeitsablauf?
- Wie kann die Person mit der Ablehnung umgehen?
- An wen kann sich der Mensch mit Behinderung wenden, wenn die Anleitung und Begleitung nicht da ist, um die Probleme zumindest temporär zu lösen?

## 7.2. Eltern im Spannungsfeld von 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 Budgetnehmer\*innen führen, sich autonom beruflich zu explorieren und Übergangsaufnahmen wahrzunehmen.

In vielen Fällen könnte eine unterstützende Bezugsperson gemeinsam in das Beratungsgespräch mit einbezogen werden.

Ein zentrales Ziel ist hierbei, die effektive Unterstützung des Menschen mit Behinderung zu verbessern, hierbei jedoch eine selbstbestimmte Entscheidungsfindung des Menschen mit Behinderung zu ermöglichen.

Die Entscheidung hinsichtlich einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist verbunden mit Ängsten, Bedenken, und Zweifel seitens Menschen mit Behinderung – aber auch seitens der Eltern.

Im Hinblick auf ein Beratungsgespräch können folgende Szenarien auftreten:

Fall 1	Eltern plädieren für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt
Fall 2	Eltern haben Bedenken bezüglich einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt
Fall 3	Kind und Eltern sind auf der Suche nach Alternativen zur WfbM

### Implikationen für das Beratungsgespräch: Eltern

Eltern haben unterschiedliche Aspirationen bzw. Ängste, die sie womöglich nicht direkt ansprechen, sondern implizit an ihre Kinder herantragen. Deshalb ist es von Bedeutung, sich während des Gesprächs auch diesem komplexen Thema zu widmen und nach Hintergründen der Aspirationen bzw. Ängste zu fragen.

Wenn Eltern für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt plädieren, benötigen Sie in diesem Fall Informationen über die Ausgestaltung, Rahmenbedingungen, Chancen und Risiken über das BfA. (Fall 1). Auch können Sie Informationen über das BfA vermitteln, wenn das BfA noch keine verbindliche Option für die Ratsuchenden ist, sondern sie lediglich nach Möglichkeiten zur WfbM suchen.

Interessant für das Beratungsgespräch könnte Fall 2 (Eltern haben Bedenken bezüglich einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt) sein: Möchte der Mensch mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig werden, aber stehen die Eltern diesem Wunsch skeptisch bis ablehnend gegenüber, so können sie auf drei Ebenen intervenieren:

## a) Ebene: Eltern

### **Informationsarbeit**

Generell erwies sich eine Informationsarbeit bei Beratung und Aufklärung der Eltern als relevant. Sie gibt den Eltern eines Kindes mit Behinderung Zuversicht und fördert, dass Eltern ihre Kinder hinsichtlich einer Inanspruchnahme stärken. Können die einzelnen negativen Gedanken, die mit dem BfA in Verbindung stehen, durchgegangen werden und Lösungsmöglichkeiten, die beispielsweise mit den Rahmenbedingungen einhergehen, benannt werden.

### **Informationsarbeit: Anleitung und Begleitung**

Hinsichtlich der Informationsarbeit zum Thema Anleitung und Begleitung lässt sich feststellen, dass diese Leistung die Bedenken der Eltern verringert. Die Anleitung und Begleitung kann nämlich positiv zur Inanspruchnahme beitragen, indem sie bei Fragen und Problemen zur Seite steht. Sie fungiert zudem als wichtige Ansprechperson im Betrieb.

*„Dass die Eltern, die ja in der Regel die Sorge haben, dass ein wesentlich behindertes Kind in normalen Kontexten unter die Räder kommt, dass dieses Kümmern erkennbar wird, das eben nicht mehr an eine Einrichtung gebunden wird. Und das ist ein ganz wichtiger Schritt. Das verlangt immer wieder auch, dass man gemeinsam nachdenkt und dass man auch nach Lösungen sucht.“ (Exp\_04, Pos. 46)*

### **Informationsarbeit: Rückkehrrecht**

Das „Scheiterdürfen“<sup>31</sup> (Rückkehrrecht gem. § 220 Abs. 3 SGB IX) gibt den Eltern ebenso ein Sicherheitsgefühl:

*„Das Rückkehrrecht. Das ist ganz wichtig für die Eltern. Dass das Rückkehrrecht besteht. [...] das Recht, eine Werkstatt zu besuchen.“ (Exp\_23, Pos. 99)*

### **Vertrauenspersonen**

Das Sicherheitsgefühl der Eltern wird durch weitere Vertrauenspersonen, die im Unternehmen als Hilfestellung für den Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen, gestärkt. Diese Person kann bei Fragen und Problemen zur Seite stehen. Dadurch wird eine andere Ebene als beim ‚offiziellen‘ Berater bedient.

---

<sup>31</sup> Die Inanspruchnahme des Rückkehrrechts bedeutet nicht, dass der Mensch grundsätzlich scheitern muss. Diverse Gründe, wie z.B. andere / differierende Erwartungen, schlechte / schwierige Rahmenbedingungen etc. können bewirken, dass der Mensch mit Behinderung das Rückkehrrecht in Anspruch nimmt.

*„Das passt alles. Also, alleine schon vom Direktor, also, auch ich hatte mit ihm zusammen schon mehrere Gespräche mit [Name des Arbeitgebers]. Man geht auf ihn ein.“ (E\_01, Pos. 15)*

Auch Ansprechpersonen in diversen Institutionen können die Bedenken der Eltern verringern, indem sie weitere Informationen zum BfA vermitteln:

*„Dass man konkret einen Ansprechpartner bei [Träger der Eingliederungshilfe] hat. Die sagen konnte: „Das und das kriegt der Arbeitgeber prozentual finanziell unterstützt. Das sind die Leistungen, die Sie noch in Anspruch nehmen können. Das ist die Möglichkeit, wenn das Budget für Arbeit schiefgehen sollte.“ (E\_01, Pos. 23)*

### **Hospitieren**

Der Besuch des (potenziellen) Arbeitsplatzes kann ebenso förderlich sein.

### **Austausch mit übergangserfahrenen Eltern**

Die Ängste der Eltern können durch Eltern, die ein Kind mit Behinderung haben und bereits erfolgreich auf dem ersten Arbeitsmarkt inkludiert worden ist, reduziert werden. Ein Austausch der ratsuchenden Eltern mit den übergangserfahrenen wird sich als hilfreich erweisen.

*b) Ebene: Mensch mit Behinderung*

### **Explorieren**

Praktika und Außenarbeitsplätze geben dem potenziellen Budgetnehmer die Möglichkeit über die Berufswahl und Arbeitsplatz selbst zu bestimmen.

### **Austausch mit Peers**

Peers, die bereits auf dem ersten Arbeitsmarkt erste positive Erfahrungen gesammelt haben, können im Übergangsgeschehen eine wichtige Rolle einnehmen. Für alle Menschen und selbstverständlich für Menschen mit Behinderung, stellen neben der Familie ihre Peers eine zentrale Ressource dar. Ein wichtiges Vorgehen, das sich in der Literatur bewährt hat, stellt die Methode des Peer Counselings dar. Treffen mit Peers, d.h. mit Menschen, die bereits ein BfA in Anspruch nehmen, können in erster Linie dazu dienen, dass der potenzielle Budgetnehmer in den Austausch kommt, und Fragen stellt.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Eine Peer-Beratung erweist sich zudem als fördernd, da sie auf die Gesprächsführung nach Rogers basiert (Hermes, 2016), da sie sich unter anderem auf ein humanistisches Menschenbild beruht und eine akzeptierend-empathische Haltung gegenüber dem Ratsuchenden innehat.

### *c)Ebene: Eltern – Kind*

Auch auf dieser Ebene bzw. Interaktion können anhand der Interviewergebnisse Lösungsansätze identifiziert werden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine Kommunikation zwischen den Eltern und dem Kind bzw. Menschen mit Behinderung beiden Seiten hilft, über ihre Bedenken zu sprechen und gemeinsam eine Lösung zu finden. Ggf. können Sie die gemeinsame Eltern-Kind-Sitzungen vereinbaren.

### **Best-Practise-Beispiele**

Das Veranschaulichen der Best-Practise-Beispiele kann über alle drei Ebenen hinweg hilfreich sein, Ängste und Zweifel aller Beteiligten zu verringern. Hierfür können Sie die Erfolgsgeschichten, die im Abschnitt ausgeführt sind, als Referenz nehmen. Ferner deuten auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie darauf hin, dass Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

- einen sehr positiven Umgang mit Mitmenschen haben
- sog. Kundenmagnete sind und sich die Kundenzufriedenheit im Betrieb erhöht
- der allgemeine Arbeitsmarkt die Zuverlässigkeit des Menschen mit Behinderung erhöht
- der Mensch mit Behinderung ein Gewinn für das Unternehmen ist

### *7.3. Antrag: Neuüberprüfung*

Ein weiteres Thema, das während der Nachbetreuung von Bedeutung sein könnte, ist die Neuüberprüfung des Minderleistungsausgleichs. Bezüglich der Verlängerung des Lohnkostenzuschusses und der Anleitung und Begleitung könnte folgende Schwierigkeit auftreten:

Die Überprüfung kann aufgrund der Anforderungen an Formalitäten komplex sein bzw. kann zum Wegfall der Erwerbsminderung führen.

### **Implikationen für die Beratung: Rückkehrrecht**

Für alle skizzierten Problemfelder gilt:

Besteht keine Aussicht hinsichtlich einer Verbesserung des Zustandes und leidet der Mensch mit Behinderung zu sehr unter den genannten Schwierigkeiten, so kann tatsächlich auch die Inanspruchnahme des Rückkehrrechts in Betracht gezogen werden.

Da Sie bereits im Erstkontakt den Menschen mit Behinderung über den möglichen Wegfall des BfA informiert haben, können Sie ihn im Rahmen der Nachbetreuung nochmals darauf aufmerksam machen, dass diese Möglichkeit besteht. Ggf. kann ihn der Arbeitgeber weiterhin mittels regulären Arbeitsvertrages beschäftigen (ohne ein Budget für Arbeit).

## Abschnitt 2: Aspekte des Beratungssettings

### 1. Leitprinzipien für das Beratungskonzept

Im folgenden Abschnitt werden die Leitprinzipien, die für das vorliegende Beratungskonzept von Bedeutung sind, dargestellt.

#### 1.1. Selbstbestimmte Entscheidungsfindung

Selbstbestimmung ist ein zentrales Recht des Menschen mit Behinderung, das mit der Einführung des BTHG mehr an Bedeutung gewonnen hat. Für das vorliegende Beratungskonzept bedeutet dies, dass sämtliche Handlungen des Beraters stets auf eine selbstbestimmte Entscheidungsfindung hinsichtlich der Berufswahl abzielen sollen.

Deshalb empfiehlt es sich, sich mit folgenden Fragestellungen auseinanderzusetzen:

- Bis zu welcher Grenze ist es plausibel, advokatorisch in das Leben des Menschen mit Behinderung einzugreifen?
- Wie viel Schutz und Hilfe muss der professionell Agierende leisten, damit der Mensch mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben führen kann bzw. sein Aktivitätsradius maximiert.

#### 1.2. Personenzentrierung

Ein weiteres Leitprinzip der Sozialen Arbeit und des vorliegenden Konzepts stellt die Personenzentrierung dar. Im Rahmen des vorliegenden Konzepts bedeutet Personenzentrierung als ein wichtiges Leitprinzip des BTHG, dass *„im Zentrum der Leistungsgestaltung der Mensch mit Behinderungen mit seinen Vorstellungen zu seinen Wünschen und persönlichen Zielen [steht]“* (Umsetzungsbegleitung, o.J.).

#### 1.3. Lebensweltorientierung

Eine lebensweltorientierte Sichtweise orientiert sich an unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen, Wertvorstellungen und Ideen von Menschen. Deutungen der Lebensverhältnisse, Lebensschwierigkeiten und die Ressourcen sind feste Bestandteile der lebensweltorientierten Sozialen Arbeit. Neben subjektbezogenen Aspekten sind auch gesellschaftliche Bedingungen und Möglichkeiten Bestandteile der Lebensweltorientierung. Lebensräume und Ressourcen des Individuums werden gestärkt, um einerseits Hilfe zu leisten und andererseits Bedingungen für eine Selbsthilfe zu verschaffen (Thiersch, 2001).

#### 1.4. Empowerment

Empowerment zielt darauf ab, Menschen zu befähigen, mittels Nutzung der eigenen personalen und sozialen Ressourcen, ihre soziale Lebenswelt und ihr Leben selbst zu gestalten (Brandes & Stark, 2021). Da hierbei die paternalistischen Ebenen verlassen und die vorhandenen Stärken und Ressourcen des Menschen mit Behinderung analysiert und betont werden (ebd.).

### 1.5. Ressourcenaktivierung

Der ganze Beratungsprozess ist auf die Aktivierung der Ressourcen des Menschen mit Behinderung ausgerichtet. Die Interviewergebnisse deuten darauf hin, dass insbesondere Eltern bzw. Familie eine wichtige soziale Ressource darstellen. Ebenso können die Kognitionen des Menschen mit Behinderung auf Selbstwirksamkeit gelenkt werden sowie deren Persönlichkeitseigenschaften betont werden.

#### 1.5.1. Persönliche Ressourcen

- Welche Kompetenzen haben Sie durch Ihre schulische Laufbahn erworben?
- Welche Kompetenzen haben Sie durch die Arbeit erworben?
- Welche Erfolge haben Sie in der Schule bzw. Arbeit erworben?
- Was sagen andere Menschen Gutes über Sie?
- Welche Fähigkeiten von Ihnen werden geschätzt?
- Welche Gedanken habe ich, wenn ich mich in einem schlechten Zustand befinde?

#### 1.5.2. Soziale Ressourcen

- Wen mögen Sie denn gerne?
- Welche besonderen Eigenschaften haben Sie
- Wer hat Sie bislang unterstützt?

## 2. Informationsvermittlung

Die Vermittlung der Informationen zum BfA hängt von der Art und Schwere der Behinderung ab. Vor dem Gespräch können Sie eruieren, welche Art der Behinderung vorliegt und wie Sie sich am besten mit dem Ratsuchenden verständigen können. Grundsätzlich empfiehlt es sich, die Informationen zum BfA und ggf. zu anderen beruflichen Instrumenten so einfach wie möglich zu vermitteln. Das vorliegende Beratungskonzept zielt primär darauf ab, Menschen mit geistiger Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren<sup>33</sup>. Daher bietet sich auch an, die Ebene 1 des Beratungskonzepts (leichte Sprache) zur Verfügung zu stellen. Die Informationsvermittlung kann je nach Behinderungsart, Schwere und Grad der Behinderung variieren. Während das Gespräch mit einem Menschen mit körperlicher Behinderung womöglich keine gravierenden Schwierigkeiten mit sich bringt, könnte die Konversation mit einem Menschen mit geistiger Behinderung mehr Einfachheit und Visualisierung erfordern. Die Informationsvermittlung an einen Menschen mit psychischer Behinderung sollte ebenfalls nicht komplex dargestellt werden.

---

<sup>33</sup> Zu Kommunikation mit Menschen mit psychischer Behinderung zeigt sich, dass hierbei viele Hemmnisse gibt, die zu überwinden gelten. So erfordert eine psychische Behinderung anderes Vorgehen im Beratungsprozess bzw. bei der Etablierung und Verstetigung. Die Interviewergebnisse deuten darauf hin, dass insbesondere Menschen mit psychischer Behinderung mit Vorurteilen konfrontiert werden, die eine (Wieder-)Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt erschwert.



### 3. Gesprächsführung

#### 3.1. Personen- und klientenorientierte Gesprächsführung

Wie bei allen Beratungssettings ist eine tragfähige Beziehung die Basis für eine gelingende Beratung. Für den Menschen mit Behinderung muss eine Atmosphäre geschaffen werden, in der er seine Wünsche, Gedanken und Gefühle frei äußern kann. Hierfür eignet sich in erster Linie die personen- und klientenzentrierte Gesprächsführung als wichtige Basis für Erstberatung und Nachbetreuung.

##### 1) Kongruenz

Kongruenz bedeutet hierbei die Echtheit, die der Berater dem Klienten entgegenbringt.

##### 2) Bedingungslose positive Wertschätzung

Der Mensch mit Behinderung ist mit seinen Eigenheiten bedingungslos wertzuschätzen.

##### 3) Empathie

Der Beratende muss sich in die Rolle seines Gegenübers hineinversetzen können.

Der Berater ist empathisch, wenn er *„den inneren Bezugsrahmen des anderen möglichst exakt [wahrnimmt], mit all seinen emotionalen Komponenten und Bedeutungen, gerade so, als ob man die andere Person wäre, jedoch ohne jemals ‚als ob‘-Position aufzugeben“* (Rogers, 1987, S. 37).

#### 3.2. Systemisch-Lösungsorientierte Gesprächsführung

Im Gespräch können Probleme und Krisen ersichtlich sein, die eine systemisch-lösungsorientierte Gesprächsführung erforderlich machen. Diese Art der Gesprächsführung basiert auf dem Verfahren der Lösungsorientierten Kurztherapie von Steve Shazer und Insoo Kim Berg. Eine Lösung entsteht, wenn man sich von Anfang an bewusst auf die möglichen Lösungen fokussiert und nicht auf die Analyse der Probleme. Nicht die Vergangenheit und die daraus resultierenden Probleme stehen im Fokus, sondern die Möglichkeiten der Zukunft.

Die Systemisch-lösungsorientierte Sichtweise richtet ihren Blick weniger auf die Defizite. Vielmehr sind Ressourcen, Kompetenzen und Fähigkeiten des Klienten vordergründig.

Der Mensch mit Behinderung wird durch den Berater angeleitet, die Problemsituation genauer unter die Lupe zu nehmen. Dies führt wiederum dazu, dass der Aktivitätsradius des Menschen mit Behinderung erhöht wird und er mittels seiner Bewältigungsstrategien reflektiert, dass ihm alternative Handlungsmöglichkeiten zustehen. Jedes Problem hat Ausnahmesituationen, d.h. Situationen, in denen das Problem nicht aufgetreten ist. Die Wahrnehmung ist also auf die Lebensbereiche und Situationen gelenkt, in denen nicht die problematische Situation aufgetreten ist. In einem nächsten Schritt werde Wege und Alternativen zu den Lösungen erarbeitet.

Folgende Ursachen können für das vorliegende Beratungskonzept in Frage kommen, die systemisch-lösungsorientiert gelöst werden.

- Umgang mit Kolleg\*innen / Chef
- Spannungsfeld Eltern

Diese Probleme können dazu führen, dass Menschen mit Behinderung nicht weiterkommen und gehemmt sind, eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt auszuüben bzw. aufrechtzuerhalten. Anhand der lösungsorientierten Gesprächsführung gelingt es dem Menschen mit Behinderung sich von der Problemsituation abzuwenden und neue Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Bestimmte Techniken können helfen, den Fokus des Menschen mit Behinderung auf Ressourcen zu setzen, und ihn zu stärken.

### **1) Wunderfrage:**

„Angenommen eines Nachts passiert ein Wunder, und während Sie schlafen, wird Ihr Problem gelöst: Was wäre am nächsten Morgen anders, woran Sie merken würden, dass ein Wunder geschehen ist?“

### **2) Suche nach Ressourcen:**

Im Gespräch wird nach Ressourcen gesucht.

### **3) Reframing (Umdeuten)**

Mit Reframing wird einer Situation eine andere Bedeutung beigemessen. Hierbei wird versucht, die Situation in einem anderen Kontext zu betrachten.

### **4) Suche nach Ausnahmen**

Probleme tauchen nicht immer in der gleichen Intensität auf. Der Berater fragt nach Zeiten, in denen die Problemsituation weniger oder gar nicht auftritt. So gelingt es, dem Menschen mit Behinderung andere Perspektiven einzunehmen.

### **5) Wertschätzende Atmosphäre**

Wie bei der personenzentrierten Gesprächsführung ist auch hierbei eine wertschätzende Haltung von Bedeutung. Eine wertschätzende Haltung des Beraters wird den Menschen mit Behinderung ermutigen.

#### 4. Grenzen beraterischer Tätigkeit im Rahmen des BfA

Die Möglichkeiten in der beraterischen Tätigkeit sind nicht grenzenlos

##### 4.1. Netzwerk / Kooperation mit anderen Institutionen

Das deutsche Hilfe- und Sozialsystem ist sehr vielschichtig und komplex. Dies führt nicht nur zur Verunsicherung der Ratsuchenden und seinen Angehörigen, sondern auch der professionellen Fachkräften. Der Berater kann andere BfA-erfahrene Institutionen und Personen kontaktieren, die auch ihm beratend zur Seite stehen, wenn er Rat / Unterstützung in einem Themenvielfalt braucht. Dazu gehören beispielsweise: IFD, BA, Integrationsdienst, DRV.

Erwähnenswert ist hierbei auch die Tatsache, dass die Inanspruchnahme nicht in jedem Fall nur mit Vorteilen verbunden ist. Die Entscheidung für die Inanspruchnahme obliegt zwar dem potenziellen Budgetnehmer, einzelfallbezogen sollten ihm aber all die Vor- und Nachteile aufgezeigt werden. Wohnen, Mobilität etc. sind Aspekte die vor der Inanspruchnahme aufzuzeigen sind. Aufgrund der Komplexität der Materie empfiehlt es sich, insbesondere bei teilhabe- und rehabilitationsrechtlichen Fragen die Expertise der Expert\*innen einzuholen.

*„Was man immer noch bedenken muss, und das kann auch Vor- und Nachteil sein, ist die Situation außen rum, also wo wohne ich, wie komme ich in die Arbeit? Brauche ich einen Fahrdienst? Wohne ich vor Ort? Bin ich in der Lage, alleine zu wohnen, brauche ich Pflege? Und so weiter. Bin ich eh in einer Wohngemeinschaft? Wie ist es dann? Ist ja jetzt auch über das Bundesteilhabegesetz mit Finanzierung von Wohnraum auch in der stationären Eingliederungshilfe auch nicht mehr so einfach. Wird mir dann von meinem Hartz-IV-Regelsatz was abgezogen? Das sind ja auch ganz spannende Fragen.“ (Exp\_09, Pos. 33)*

##### 4.2. Wenig Erfahrung mit dem BfA seitens relevanter Akteure, wie z.B. Rehabilitationsträger

Hierbei zeigt sich aber auch, dass es Informationsdefizite seitens BfA relevanten Akteuren gibt, da die Fallzahlen bislang immer noch gering sind. Dies kann zu Verzögerungen beim Verwaltungshandeln führen.

*„Es ist auch schwierig, weil wir uns auch schon schwertun, weil wir ja noch nicht so viele Fallzahlen haben. Also es ist schon von der rechtlichen Seite alles sehr schwerfällig und mit Unwägbarkeiten verbunden.“ (Exp\_06, Pos. 65)*

#### 4.3. Kulturelle Besonderheiten

Kulturell bedingte Denkweisen und Gewohnheiten können es erschweren, eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten bzw. sich zu sichern. Auch hierbei soll der Berater dem Prinzip der Selbstbestimmung Rechnung tragen:

*„Wir hatten eine, die hat gekündigt, weil sie hat geheiratet. Sie kam aus einem anderen Kulturkreis, und da geht die Frau dann nicht arbeiten. Das war total schade. Das hat uns wirklich sehr Leid getan. Aber das war dann auch ihre Entscheidung. Das war so nach zweieinhalb Jahren etwa. Sie hatte dann schon einen unbefristeten Vertrag. (Exp\_21, Pos. 115)*

#### 4.4. Erlernte Hilflosigkeit

Eine erlernte Hilflosigkeit oder negative Erfahrungen im Hinblick auf eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt können einen Menschen mit Behinderung hemmen, ein Beschäftigungsverhältnis mittels BfA anzustreben. In solchen Fällen sind die verschiedenen Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Das Beratungsgespräch zum BfA ersetzt keine Therapie. Ist die Inanspruchnahme aufgrund persönlicher Gründe des Menschen mit Behinderung gehemmt, (Erleben einer erlernten Hilflosigkeit) so ist es nicht die Aufgabe des Beraters, diese Probleme zu beheben.

*„Ich habe 80 Bewerbungen geschrieben. Für mich sagt sich das einfach, ich habe keine Überlebenschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt als Angestellter, weil sonst hätte ich ja eine Arbeit gefunden. So in dem Sinne. [...] wenn du dich bewirbst und die Firma, die dann die Bewerbung aufmacht, liest dann [Name der WfbM] und das ist vielleicht auch so was. Das schreckt die Leute ab. Kann sein. Also ist so mein Empfinden, so mein Gefühl und wo ich einfach sage, das ist traurig.“ (PBN\_01, Pos. 84)*

## 5. Quellen zum Budget für Arbeit

In folgendem Abschnitt werden weitere Quellen zum vorliegenden Beratungskonzept dargestellt. Diese sollen Ihnen helfen, bei weitgehenden Fragen Antworten zu geben, und die hier skizzierten Ausführungen zu vertiefen.

### 5.1. Monographien

#### **Recht:**

- Gesetzesbücher (Sozialgesetzbücher, insbesondere SGB IX)
- Orientierungs- und Arbeitshilfen der einzelnen Bundesländer<sup>34</sup>
- Artikel auf Rehadat: <https://www.rehadat.de>
- einschlägige juristische Fachzeitschriften wie br- Behinderung und Recht. Fachzeitschrift für Inklusion, Teilhabe und Rehabilitation, RP Reha. Recht und Praxis der Rehabilitation
- Literatur zu der bundesspezifischen Ausgestaltung des BfA bzw. Anforderungen: wie Umsetzungsbegleitung: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de>

#### **Beratung:**

- Diouani-Streek, M. & Ellinger S. (2019). Beratungskonzepte in sonderpädagogischen Handlungsfeldern. Oberhause: Athena
- Hermes, V. (2017). Beratung und Therapie bei Erwachsenen mit geistiger Behinderung: das Praxishandbuch mit systemisch-ressourcenorientiertem Hintergrund. Bern: Hogrefe
- Sickendick, U., Engel, F. & Nestmann, F. (2008). Beratung: eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze. München: Weinheim

#### **Elternarbeit**

Wilken, U. & Jeltsch-Schudel, B. (2014). Elternarbeit und Behinderung: Empowerment – Inklusion. Wohlbefinden. Stuttgart: Kohlhammer.

#### **Gesprächsführung**

##### Lösungsorientierte Beratung

- Bamberger, G.G. (2022). Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch. Weinheim, Basel: Beltz

---

<sup>34</sup> Diese können Sie unkompliziert mittels einer Suchmaschinen herunterladen.

### Klientenzentrische Beratung:

- Rogers, C.-R. (1978). Die klientenzentrische Gesprächspsychotherapie. München: Kindler
- Rogers, C.-R. (1994). Die nicht-direktive Beratung. Frankfurt am Main: Fischer
- Rogers, C.-R. (2009). Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen. München [u.a.]: Reinhardt
- Sander, K & Ziebertz, T. (2021). Personenzentrierte Beratung: ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis: Weinheim, Basel: Beltz Juventa

### **Ressourcenaktivierung:**

- Flückinger, C. & Wüsten, G. (2021). Ressourcenaktivierung. Ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung. Bern: Hogrefe

### **Sozialraumorientierung:**

- Theunissen, G. (2012). Lebensweltbezogene Behindertenarbeit und Sozialraumorientierung: eine Einführung in die Praxis. Freiburg im Breisgau. Lambertus-Verlag

### **Paternalismus**

Hahn, M. (1981). Behinderung als soziale Abhängigkeit: zur Situation schwerbehinderter Menschen. Stuttgart: Kohlhammer.

### **Empowerment**

Theunissen, G. (2013). Empowerment und Inklusion behinderter Menschen: eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. Freiburg im Breisgau: Lambertus

### **Allgemeine Nachschlagewerke**

BIH-Nachschlagewerke:

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/>

## 5.2. Internetquellen

### **Bundesspezifische Ausgestaltung des BfA:**

Steinmüller, F. (2022). Umsetzungsstand Bundesteilhabegesetz (Stand: März 2022).

[https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2022-03-29\\_umsetzungsstand-bthg.pdf](https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2022-03-29_umsetzungsstand-bthg.pdf)

### **Links zur rentenrechtlichen Themen:**

Das Datenportal der DRV gibt für bestimmte Probleme Antworten .

#### **Rente:**

§ 61 SGB IX

[https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01\\_GRA\\_SGB/09\\_SGB\\_IX/pp\\_0051\\_75/gra\\_sgb009\\_p\\_0061.html](https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/09_SGB_IX/pp_0051_75/gra_sgb009_p_0061.html)

§ 43a SGB VI

[https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01\\_GRA\\_SGB/06\\_SGB\\_VI/pp\\_0026\\_50/gra\\_sgb006\\_p\\_0043.html](https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/06_SGB_VI/pp_0026_50/gra_sgb006_p_0043.html)

**Kontakt Daten der Inklusionsbetriebe:** <https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/verzeichnis-inklusionsbetriebe.pdf>

## 5.3. Relevante Gesetzestexte

Im letzten Abschnitt des Beratungskonzepts wird auf wichtige Funktionen und Aufgaben der BfA-relevanten Akteure anhand der zugehörigen Gesetzestexte verwiesen:

- § 185 SGB IX: Aufgaben des Integrationsamtes: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/\\_185a.html#:~:text=I%20S.,und%20Besch%C3%A4ftigung%20von%20schwerbehinderten%20Menschen](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_185a.html#:~:text=I%20S.,und%20Besch%C3%A4ftigung%20von%20schwerbehinderten%20Menschen)
- § 187 SGB IX: Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/\\_187.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_187.html)
- § 193 SGB IX: Aufgaben der Integrationsfachdienste: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/\\_193.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_193.html)

## Literaturverzeichnis

- Der Paritätische (2018). *Rahmenvereinbarung zum Budget für Arbeit (BfA) zwischen dem Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) – Inklusionsamt, dem Bayerischen Bezirktetag und dem Bayerischen Bezirktetag*. [https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/180921\\_Rahmenvereinbarung\\_BayBT-Inklusionsamt\\_-\\_Endfassung\\_-\\_Abdruck.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/180921_Rahmenvereinbarung_BayBT-Inklusionsamt_-_Endfassung_-_Abdruck.pdf)
- Brandes, S. & Stark, W. (2021). Empowerment/Befähigung. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden*. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i010-2.0>
- Hamburg (2022). *Arbeitshilfe zu § 111 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 61 SGB IX. Budget für Arbeit* (Gz: SI 4108 / 112.44-12). <https://www.hamburg.de/content-blob/16144398/b71b607a23e65bcf40ff2b372f98bf41/data/sgb09-111-budget-fuer-arbeit-ah-00-pdf-bis20220930.pdf>
- Jordan, M & Wansing, G. (2016). Peer Counseling. Eine unabhängige Beratungsform von und für Menschen mit Beeinträchtigungen – Teil: Konzept und Umsetzung. *impulse, Magazin der Bundesgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung*, Nr. 77/2016, S. 22-26, Schwerpunkt: Bundesteilhabegesetz impulse (77/2016)
- KSV Sachsen (2018). *Merkblatt zum Budget für Arbeit*. [https://www.ksv-sachsen.de/budget-fuer-arbeit.html?file=files/FB03/360/Budget%20für%20Arbeit/Merkblatt\\_Budget\\_fr\\_Arbeit.pdf](https://www.ksv-sachsen.de/budget-fuer-arbeit.html?file=files/FB03/360/Budget%20für%20Arbeit/Merkblatt_Budget_fr_Arbeit.pdf)
- Landesportal Sachsen-Anhalt. *Fragen und Antworten zum Budget für Arbeit* (2023). <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/menschen-mit-behinderungen/ausbildung-und-beschaef-tigung/budget-fuer-arbeit/fragen-und-antworten-zum-budget-fuer-arbeit/page>
- Landschaftsverband Westfalen-Lippe (o.J.). *Budget für Arbeit - Häufig gestellte Fragen*. <https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/impresum/>
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018). *Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit - § 61 SGB IX*. [https://www.tmasgff.de/fileadmin/user\\_upload/Soziales/Dateien/Menschen\\_mit\\_Behinderungen/Orientierungshilfe\\_SGBIX\\_61\\_Budget\\_fuer\\_Arbeit.pdf](https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Soziales/Dateien/Menschen_mit_Behinderungen/Orientierungshilfe_SGBIX_61_Budget_fuer_Arbeit.pdf)
- Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (2017). *Rundschreiben Nr. 1/2017. Umsetzung des weiterentwickelten Budgets für Arbeit in Niedersachsen*. [https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/links-und-downloads/2017-06-14\\_rs\\_01-2017\\_budget-fuer-arbeit.pdf](https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/links-und-downloads/2017-06-14_rs_01-2017_budget-fuer-arbeit.pdf)



Rogers, C. (1987). *Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen*, Köln, GwG

Schmidt, A. (2021a). *Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? Teil IV: Budget für Arbeit und Anspruch auf Fahrtkosten*. [https://www.reha-recht.de/fileadmin/user\\_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum\\_D/2021/D7-2021\\_Budget\\_für\\_Arbeit\\_und\\_Anspruch\\_auf\\_Fahrtkosten.pdf](https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D7-2021_Budget_für_Arbeit_und_Anspruch_auf_Fahrtkosten.pdf)

Schmidt, A. (2021b). *Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? Teil V: Budget für Arbeit und Anspruch auf technische Arbeitshilfen am Arbeitsplatz*. [https://www.reha-recht.de/fileadmin/user\\_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum\\_D/2021/D8-2021\\_Budget\\_für\\_Arbeit\\_und\\_technische\\_Arbeitshilfen\\_Teil\\_V.pdf](https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D8-2021_Budget_für_Arbeit_und_technische_Arbeitshilfen_Teil_V.pdf)

Steinmüller, F. (2022). *Umsetzungsstand Bundesteilhabegesetz (Stand: März 2022)*. [https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2022-03-29\\_umsetzungsstand-bthg.pdf](https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2022-03-29_umsetzungsstand-bthg.pdf)

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018). *Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit - § 61 SGB IX*. [https://www.tmasgff.de/fileadmin/user\\_upload/Soziales/Dateien/Menschen\\_mit\\_Behinderungen/Orientierungshilfe\\_SGBIX\\_61\\_Budget\\_fuer\\_Arbeit.pdf](https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Soziales/Dateien/Menschen_mit_Behinderungen/Orientierungshilfe_SGBIX_61_Budget_fuer_Arbeit.pdf)

Umsetzungsbegleitung (o.J.). *Von Bedarf zur Leistung: Personenzentrierung in der Eingliederungshilfe*. <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/beteiligen/fd-personenzentrierung-in-der-eingliederungshilfe/>

Weißmann, R., Bartosch, U., & Thomas, J. (2022). Development and psychometric properties of the Nonverbal Vocational Interest Scale (NVIS). *Cogent Education*, 9(1), 2084957, <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2084957>