

Abschlussbericht zum Projekt

BfA – Gelingt

Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen

Projektfinanzierung durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln des „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“

Projektbeteiligte:

Berufsförderungswerk Bad Wildbad GmbH, Heinrich-Haus Neuwied, Rummelsberger Diakonie, Josefsheim Bigge, Justus-Liebig-Universität Gießen, Professur für Psychologische Diagnostik und Interventionspsychologie der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

Bericht verfasst von:

Christiane Bartosch¹, Burcu Köse¹, Dr. Regina Schmid¹, Dr. Regina Weißmann¹, Prof. Dr. Joachim Thomas¹

¹ Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt

Eichstätt, 11.01.2024

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	VII
Hintergrund des Projekts „BfA-Gelingt“	9
1 Ausgangslage	10
1.1 Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.....	10
1.2 Rechtliche Verankerung der Teilhabe am Arbeitsleben	12
1.2.1 UN-Behindertenrechtskonvention	12
1.2.2 Bundesteilhabegesetz (BTHG)	13
1.2.3 Verankerung des Budgets für Arbeit im SGB IX	15
1.3 Literatur.....	18
2 Das Budget für Arbeit als neue Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben	21
2.1 Ausgestaltung des BfA auf Bundesebene	22
2.2 Ausgestaltung des BfA auf Länderebene	22
2.2.1. Konkrete Ausgestaltung von Bayern.....	23
2.2.2 Konkrete Ausgestaltung von Rheinland-Pfalz.....	29
2.3 Anspruchsberechtigter Personenkreis	31
2.4 Wege ins BfA	36
2.4.1 WfbM.....	36
2.4.2 Andere Leistungsanbieter	37
2.4.3 Direkte Zugänge.....	37
2.4.4 Budget für Ausbildung.....	37
2.4.5 Unterstützte Beschäftigung.....	37
2.5 Fazit.....	38
2.6 Literatur.....	38
3 Das Projekt „BfA – Gelingt“	46
Ergebnisse der Arbeitspakete	49
4 Bisherige Erfahrungen zum BfA (Arbeitspaket 2a).....	50
4.1 Einführung und Zielstellung.....	50
4.2 Methodik	50
4.2.1 Persönliche Ebene	51
4.2.2 Mediale Ebene.....	51
4.3 Ergebnisse – Bisherige Erfahrungen zum Budget für Arbeit.....	54
4.3.1 Modellprojekte und Publikationen zum BfA	54

4.3.2	Finanzuntersuchung	80
4.3.3	Studien zum Entgeltsystem der WfbM	81
4.3.4	Machbarkeitsstudie.....	82
4.3.5	Wirkungsprognose	82
4.3.6	Teilhaberbericht Nordrhein-Westfalen 2020.....	83
4.4	Zusammenfassung der zentralen Barrieren und Gelingensbedingungen	84
4.5	Forschungsdesiderate	85
4.6	Literatur.....	86
5	Interviewstudie (Arbeitspaket 2b).....	90
5.1	Einführung und Zielstellung.....	90
5.2	Methodik	90
5.2.1	Akquise der Interviewpartner*innen	91
5.2.2	Stichproben und Interviewleitfäden	91
5.2.3	Interviews	95
5.2.4	Auswertung	96
5.3	Ergebnisse	97
5.3.1	Ebene von Sozialrecht und -politik	97
5.3.2	Ebene der WfbM.....	129
5.3.3	Ebene der Budgetnehmer*innen	144
5.3.4	Ebene der Arbeitgeber*innen	159
5.4	Literatur.....	194
6	Arbeit in den Reallaboren (Arbeitspaket 3).....	198
6.1	Konzept des Reallabors	198
6.1.1	Leitprinzipien von Reallaboren und ihre Umsetzung im Projekt BfA Gelingt..	199
6.1.2	„Runde Tische“	202
6.2	Vorstellung der beteiligten Modellregionen und ihrer Sozialräume	202
6.2.1	Heinrich-Haus Neuwied.....	203
6.2.2	Berufsbildungswerk Rummelsberg.....	209
6.3	Arbeit in den Reallaboren	213
6.3.1	Heinrich-Haus Neuwied.....	213
6.3.2	Berufsbildungswerk Rummelsberg	216
6.4	Zusammenfassung der zentralen Förderfaktoren, Barrieren und Lösungsansätze.	224
6.5	Literatur.....	225
7	Beratungsangebote für Arbeitgeber*innen (Arbeitspaket 4a)	229

7.1	Einführung und Zielstellung.....	229
7.2	Zur Veröffentlichung eingereichtes Manuskript.....	229
7.2.1	Abstract (Deutsch und Englisch).....	229
7.2.2	Hintergrund.....	230
7.2.3	Methodisches Vorgehen.....	232
7.2.4	Ergebnisdarstellung.....	235
7.2.5	Diskussion und Ausblick.....	243
7.3	Digitales Beratungstool für Arbeitgeber*innen.....	244
7.3.1	Aufbau des Beratungstools.....	244
7.3.2	Gestaltung und digitale Bereitstellung.....	245
7.4	Literatur.....	247
8	Arbeits- und Praktikumsplätze (Arbeitspaket 4b).....	251
8.1	Einführung und Zielstellung.....	251
8.2	Methodik.....	251
8.2.1	Job-Carving-Workshop bei erlich-Textil Köln.....	252
8.2.2	Job-Carving-Interviews beim AWO-Sozialzentrum Neuburg.....	253
8.3	Ergebnisse.....	253
8.4	Literatur.....	255
9	Beratungskonzept für potenzielle Budgetnehmer*innen (Arbeitspaket 5b).....	256
9.1	Einführung und Zielstellung.....	256
9.1.1	Modulares Konzept für eine ergebnisoffene und nicht-direktive Beratung.....	256
9.1.2	Zuständigkeit.....	257
9.2	Methodik.....	257
9.2.1	Fragestellungen.....	258
9.2.2	Die drei Ebenen des Beratungskonzepts.....	258
9.3	Darstellung des Beratungskonzepts und seiner Bestandteile.....	259
9.3.1	Selbstbestimmte Entscheidungsfindung.....	260
9.3.2	Informationen zum BfA (Ausgestaltung des BfA, aktuelle Gesetzeslage).....	260
9.3.3	Anforderungen des BTHG.....	261
9.3.4	Theorien aus verschiedenen Disziplinen:.....	262
9.4	Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse.....	262
9.5	Literatur.....	263
10	Begleitung einer selbstbestimmten Berufswahl (Arbeitspaket 5a).....	264
10.1	Einführung und Zielsetzung.....	264

10.1.1	Warum sind berufliche Interessen wichtig?	264
10.1.2	Arbeitspaket 5a: Entwicklung, Validierung und Revision eines diagnostischen Instrumentariums zur Begleitung der selbstbestimmten Wahl der Beschäftigungsoption 265	
10.2	Methodik	266
10.2.1	Vorstellung des nonverbalen Berufsinteressentests	266
10.2.2	Entwicklung und Erprobung einer Kurzform des NVBIT im Rahmen des Projekts „BfA-Gelingt“	267
10.2.3	Entwicklung der Kurzform.....	268
10.2.4	Beschreibung der Stichprobe für die Erprobung.....	269
10.2.5	Auswertung	269
10.3	Ergebnisse zu psychometrischen Eigenschaften und Validität	269
10.3.1	Deskriptive Ergebnisse.....	269
10.3.2	Vergleich der psychometrischen Eigenschaften und Faktorenanalysen zwischen Kurz- und Langform des NVBIT.....	270
10.3.3	Interkorrelationen der Skalen	270
10.4	Der Feedbackbericht des NVBIT	272
10.4.1	Vertiefende Informationen zu einzelnen Berufsbereichen.....	272
10.4.2	Bilderübersicht	274
10.4.3	Basisinteressen	274
10.5	Ergebnisse der explorativen Analysen zu Interessenprofilen	275
10.5.1	Begründung und Zielsetzung der Untersuchung	275
10.5.2	Methode.....	276
10.5.3	Ergebnisse und Beratungsimplicationen	276
10.6	Feedback aus den an der Entwicklung und Erprobung beteiligten Praxiseinrichtungen 286	
10.6.1	Rückmeldung aus dem Berufsbildungswerk Rummelsberg	286
10.6.2	Rückmeldung aus dem Josefsheim Bigge	287
10.6.3	Rückmeldung aus dem Heinrich Haus Neuwied.....	288
10.7	Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse	288
10.8	Literaturverzeichnis.....	290
11	Ambulantes Monitoring und Coaching (Arbeitspaket 6).....	294
11.1	Zusammenfassung.....	294
11.2	Zusatzmaterial: Feedback und methodische Verbesserungsvorschläge.....	295

11.3	Zur Veröffentlichung angenommenes Manuskript	297
11.3.1	Introduction	297
11.3.2	Methodology	299
11.3.3	Results	301
11.3.4	Discussion	303
11.4	Literatur	304
12	Erprobung der Instrumente im Zusammenhang (Arbeitspaket 8).....	308
13	Systematisierung der Projektergebnisse zum Transfer (Arbeitspaket 9)	309
14	Öffentlichkeitsarbeit und Publikation (Arbeitspaket 10)	310
14.1	Mediale Bewerbung des Modellprojekts.....	310
14.2	Präsentation des Projekts auf (Fach-)Tagungen.....	311
14.3	Publikation der Projektergebnisse	312
14.4	Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung in den Reallaboren.....	313
14.4.1	Projekttreffen zur Diskussion reallaborspezifischer Themenfelder im Heinrich-Haus Neuwied	313
14.4.2	Arbeitsplatzhospitation.....	313
14.4.3	Erster „Runder Tisch“ im BBW Rummelsberg	314
14.4.4	Gesamtprojekttreffen im Reallabor Neuwied	314
14.4.5	Zweiter „Runder Tisch“ im BBW Rummelsberg	314
14.4.6	Austausch zum BfA mit der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg	314
14.5	Vernetzung mit weiteren Kooperationspartner*innen und Projekten	315
14.5.1	Vernetzung mit den Westpfalz-Werkstätten	315
14.5.2	Gespräch mit dem bayerischen Landesbehindertenbeauftragten Holger Kiesel	315
14.5.3	Vernetzung mit vbw und IHK Niederbayern	316
14.5.4	Kooperation mit Prof. Dr. jur. Beyer	316
14.6	Workshopangebote und Schulungen.....	316
15	Abbildungsverzeichnis	318
16	Tabellenverzeichnis.....	319

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bezeichnung
AWO	Arbeiterwohlfahrt
AGSGB IX	Gesetz zur Ausführung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch
ALA	Anderer Leistungsanbieter
Art.	Artikel
aufgeh. mWv	aufgehoben mit Wirkung von
BayTHG	Bayerisches Teilhabegesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBW	Berufsbildungswerk
BBB	Berufsbildungsbereich
BfA	Budget für Arbeit
BGBI	Bundesgesetzblatt
BT	Bundestag
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BÜWA	Begleiteter Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
ggf.	gegebenenfalls
d. h.	das heißt
Drs.	Drucksache
DRV	Deutsche Rentenversicherung
durch G. v.	durch Gesetz von
EAA	Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber
EUTB	Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
gem.	gemäß
IFD	Integrationsfachdienst
i. H. v.	in Höhe von

inkl.	inklusive
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
KU	Katholische Universität
KVJS	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
LT	Landtag
LUV	Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen
LAG WfbM	Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.
m. W. v.	mit Wirkung vom
neu gef.	neu gefasste Vorschrift
NVBIT	Nonverbaler Berufsinteressentest
SG	Sozialgericht
SGB	Sozialgesetzbuch
SchwBfV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
sog.	sogenannte
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
UB	Unterstützte Beschäftigung
vgl.	vergleiche
WfbM	Werkstatt für Menschen mit Behinderung
z. B.	zum Beispiel

Hintergrund des Projekts „BfA-Gelingt“

Im Jahr 2022 arbeiteten über 310.000 Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). 75 % aller Werkstattbeschäftigten wiesen dabei eine geistige Behinderung auf, 21 % eine psychische und 3 % eine körperliche Beeinträchtigung (BAG WfbM, 2023). Rechtlich zählen zu Menschen mit Behinderung nach § 2 Abs. 1 des Sozialgesetzbuches (SGB) IX alle Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen aufweisen, welche sie voraussichtlich über sechs Monate daran hindern, gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzunehmen. Diese mangelnde gesellschaftliche Teilhabe wird durch Wechselwirkungen zwischen den Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingte Barrieren bedingt. Gerade die eingeschränkte gesellschaftliche – und damit auch berufliche – Partizipation behinderter Personen wird zunehmend hervorgehoben. Das trägt insofern der Darstellung des komplexen und mehrdimensionalen Phänomens „Behinderung“ bei, als dass eine Behinderung mittlerweile nicht nur als Schädigung einer bestimmten Funktion gesehen wird. Die mangelnde Teilhabe ergibt sich aus wechselwirkenden Prozessen der Person mit Gesundheitsproblemen und den jeweiligen Kontextfaktoren, wie es bereits im SGB IX angeklungen ist oder auch in der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) gefunden werden kann (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2012; WHO, 2001). Nur sollten auf die Feststellung der mangelnden Teilhabe gesamtgesellschaftliche Verbesserungsprozesse folgen. Dafür sollen Menschen mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen Menschen in ihrem sozialen Umfeld leben und arbeiten (Deutscher Bundestag, 2001; Hirschberg & Papadopoulos, 2017). Hedderich et al. (2022) liefern umfassende und aktuelle Beiträge und Diskussionen zum Themenbereich Inklusion, welche die Relevanz dieses Ziels deutlich untermauern.

Verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland bekräftigen bereits den skizzierten Inklusionsgedanken. Neben der im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankerten unantastbaren Würde des Menschen (Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG) und der Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG) hat sich Deutschland mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) noch eindeutiger zum Inklusionsziel bekannt. Im Art. 27 der UN-BRK wird das Recht auf Arbeit und Beschäftigung benannt (Biermann, 2015). Gleichberechtigung bezüglich Arbeit und Beschäftigung entsprechen einem großen Meilenstein im Sinne der gesellschaftlichen Teilhabe. Das liegt mitunter an der Möglichkeit, mithilfe eines eigenen Einkommens selbstbestimmt über das eigene Leben entscheiden zu können (Lichter, 2022). Zur Förderung der Integration in den ersten, den sog. allgemeinen Arbeitsmarkt wurde am 1. Januar 2018 im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) nach § 61 SGB IX das Budget für Arbeit (BfA) bundesweit eingeführt. Dieses Unterstützungsangebot bietet neue Chancen zum Übertritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Mit dem nachfolgenden Abschlussbericht soll der bisherige Nutzen des BfA für Personen mit Behinderung dargestellt werden. Beginnend wird die aktuelle Ausgangslage bezüglich der Situation von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die rechtliche Verankerung der Teilhabe am

Arbeitsleben dargestellt. Es folgen eine Einordnung des BfA als neue Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie Informationen zum vorliegenden Projekt. Abschließend werden Ergebnisse aus den einzelnen Arbeitspaketen berichtet.

1 Ausgangslage

Die Menschenrechte eines jeden Menschen sind unverletzlich, unveräußerlich (Art. 1 Abs. 2 Grundgesetz) und dürfen niemandem entzogen werden. Um diese Rechte von Menschen mit Behinderungen zu wahren, etablierte die UN die Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen (UN-BRK, 2008). In Art. 27 „Arbeit und Beschäftigung“ wird in Absatz 1 das „[...] gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit [...]“ sowie das „[...] Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde“ anerkannt. Ferner wird in Abschnitt 1. j) das „Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt [...]“ gefordert. Darüber hinaus werden in Art. 8 „Bewusstseinsbildung“ Absatz 2. a) iii) explizit Maßnahmen verlangt, die zur Förderung der „[...] Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt“ beitragen (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung, 2018, S. 12). Um der UN-BRK als Ganzes gerecht zu werden, ist die Inklusion von Menschen mit Behinderung unbedingt erforderlich. Die UN-BRK hat wichtige Impulse für die Überlegungen zu einem neuen Bundesteilhabegesetz (BTHG) gegeben. Mit dem BTHG, welches im Dezember 2016 mit seinen ersten Teilen in Kraft trat, soll das deutsche Recht in Bezug auf die UN-BRK weiterentwickelt werden. Von besonderer Bedeutung sind dabei die neu geschaffenen Möglichkeiten zur Stärkung der Inklusion durch das BfA (§ 61 SGB IX) sowie die Möglichkeit der Zulassung von anderen Leistungsanbietern (§ 60 SGB IX). Das beantragte Modellvorhaben ordnet sich unmittelbar in den Gesamtzusammenhang von UN-BRK, (bundes-)gesetzlichen Regelungen und den normativen Setzungen des Grundgesetzes ein. Zugleich leistet es einen zentralen Beitrag angesichts des akuten Handlungsbedarfs.

1.1 Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Dem Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung nach Art. 27 der UN-BRK stehen Ergebnisse gegenüber, die zeigen, dass auch mehr als 15 Jahre nach der Veröffentlichung der UN-BRK der Anteil von Menschen mit Behinderungen, der einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgeht, sehr gering ist. So hatten im Jahr 2021 Menschen mit Behinderung eine um 20 % höhere Arbeitslosenquote verglichen mit dem gesellschaftlichen Durchschnitt (Flüter-Hoffmann et al., 2021). Dabei können sich knapp 54 % der arbeitslosen Personen mit Behinderung einen (Wieder)einstieg in das Arbeitsleben durchaus vorstellen (Flüter-Hoffmann et al., 2021). Zudem zeigt sich, dass eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt selten gelingt, während die Arbeitsplätze in WfbM kontinuierlich ansteigen. Konkret wuchs die Zahl von

Arbeitsplätzen um 60 % zwischen den Jahren 2000 und 2018 (BAG WfbM, 2019). Insgesamt festzuhalten ist die um 30 % niedrigere Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung verglichen mit Menschen ohne Behinderung (Statistisches Bundesamt, 2022). Damit weist die empirische Befundlage darauf hin, dass das Ziel der beruflichen Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt neuer und intensivierter Handlungsstrategien bedarf.

Bei der Analyse vorliegender Untersuchungen zum Übergang von der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt spricht die Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM in einer Stellungnahme von 2021 von einem sehr seltenen Übertritt. Beispielsweise konnte eine Studie von Detmar et al. (2008) eine Übergangsquote von 0,16 % für den Zeitraum 2002 bis 2006 feststellen. Eine ähnlich geringe Zahl zeigt sich bei Becker (2016), der die Übergangsquote auf ca. 1 % festlegt. Laut einem zusammenfassenden Forschungsbericht von Mattern et al. (2022) schwankt die Übergangsquote in den letzten Jahren stabil zwischen 0,03 – 1 %, wobei die Hürde von 1 % seit Jahrzehnten nicht überschritten wird (Seifarth, 2018).

Das BTHG eröffnet mit dem BfA eine Option, deren konkrete Ausformung im Einzelfall Gegenstand des beantragten Modellvorhabens ist. Das BfA ermöglicht Menschen mit Behinderung gesellschaftliche Teilhabe in Form von Beschäftigungsalternativen zur WfbM. Durch finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber*innen (Minderleistungsausgleich) und personeller Assistenz am Arbeitsplatz (Betreuungsleistung) wird die Möglichkeit geschaffen, ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt einzugehen und aufrechtzuerhalten. Die Ausgestaltung des BfA kann dabei auf Vorerfahrungen aus Modellvorhaben einzelner Bundesländer zurückgreifen. Neben den statistisch erfassbaren Größenordnungen der Übergänge auf sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze lassen sich auf dieser Grundlage wesentliche Gelingensbedingungen des BfA unter den geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen benennen.

So zeigt sich beispielsweise in der Begleitstudie des Hamburger BfA der Lawaetz-Stiftung (Mirbach et al., 2014), dass im Rahmen der Projektlaufzeit bis Ende 2014 fast 100 Vermittlungen und zum Stand April 2018 über 230 Vermittlungen in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt realisiert wurden. Die Daten ergaben, dass vor allem Menschen aus den Geburtsjahrgängen 1999 bis 1980 vermittelt wurden. Der Großteil hatte davor 80 Monate oder weniger in einer WfbM gearbeitet. Seeger (2023) hält eine Vermittlung von 10 % der Menschen, die aktuell in einer WfbM beschäftigt sind, durch das BfA für möglich.

Auf der anderen Seite fallen in dem Forschungsbericht von Mattern et al. (2022) zum BfA in Berlin erste Barrieren für die Inanspruchnahme des BfA auf, die sich auf die konkrete Ausgestaltung und Umsetzung beziehen. Der Verbesserungsbedarf fokussierte sich auf rechtliche, kooperierende und unterstützende Schwachstellen unterschiedlicher Akteur*innen. In diesem Rahmen zeigte sich zusätzlich, dass neben Arbeitnehmer*innen auch die beteiligten Arbeitgeber*innen einen dauerhaften Begleitungsbedarf haben. Gleichzeitig bedarf es genauerer Evaluationen und einer Verbesserung der Datenlage über z. B. die Durchführung der Anleitung und Begleitung oder die Wirkungen des BfA, wozu der vorliegende Projektabschlussbericht beitragen möchte.

1.2 Rechtliche Verankerung der Teilhabe am Arbeitsleben

Basierend auf die Prinzipien der Gleichberechtigung, der beruflichen Teilhabe und der Partizipation existieren rechtliche Bestimmungen für die Verankerung der Teilhabe am Arbeitsleben. Die Wurzeln des BTHG liegen insbesondere in der UN-BRK.

1.2.1 UN-Behindertenrechtskonvention

Ausgehend von den Leitgedanken, Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung und Ausgrenzung zu schützen, hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen im Jahr 2001 beschlossen, die Rechte der Menschen mit Behinderung zu schützen und darüber hinaus ein umfassendes internationales Übereinkommen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderung zu konzipieren (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, 2022). Verabschiedet wurde am 13. Dezember 2006 das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ von der Generalversammlung der Vereinten Nationen. Nach der Ratifizierung der beteiligten 20 Staaten ist es am 3. Mai 2008 international in Kraft getreten. In Deutschland wurde das Gesetz zur Ratifizierung des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ im Dezember 2008 von Bundestag (BT) und Bundesrat verabschiedet, am 24. Februar 2009 ratifiziert und ist seit dem 26. März 2009 für Deutschland verbindlich (Deutscher Bundestag, 2009) und ist somit ein geltendes Recht in Deutschland¹. Das Übereinkommen ist dabei als ein völkerrechtlicher Vertrag zu verstehen². Primäre Ziele der Konvention ist die Beseitigung der Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung und insbesondere die Förderung der Menschenwürde.

„Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (Art. 1, Satz 1).

Weitere Prinzipien der für Deutschland verbindlichen Konvention sind (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, 2018, S. 8):

- a. die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;
- b. die Nichtdiskriminierung;
- c. die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;
- d. die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;

¹ Für das Übereinkommen siehe: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/130320/44e4b593cb43126bd6b32753a1e4ec0e/vn-uebereinkommen-rechte-menschen-mit-behinderungen-data.pdf> (BMFSFJ, o.J.)

² Von einem völkerrechtlichen Vertrag spricht man, wenn ein Vertrag zwischen mindestens zwei Staaten besteht. Der völkerrechtliche Vertrag hat im deutschen Recht den Rang eines Bundesgesetzes (BMI, 2022).

- e. die Chancengleichheit;
- f. die Zugänglichkeit;
- g. die Gleichberechtigung von Mann und Frau;
- h. die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität.

Mit dem in UN-BRK etablierten Handlungskomplex „Arbeit und Beschäftigung“ (Art. 27) wird auf die Verbesserung der Teilhabe des Menschen am Arbeitsleben, sowie des Übergangs des Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt abgezielt. Art. 27 der UN-BRK postuliert das Recht der Menschen mit Behinderung auf Arbeit, indem er die Gleichberechtigung des Menschen mit Behinderung mit anderen Menschen betont.

„Die Vertragsstaaten kennen das gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde (Hervorhebung durch die Autorinnen). Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte“ (Art. 27 UN-BRK).

Aus dem Gesamtduktus geht hervor, dass so wenig Sonderwelten wie möglich existieren sollten, vielmehr seien Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen ein offener, inklusiver und für Menschen mit Behinderungen zugänglicher Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

1.2.2 Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Mit der Einführung des BTHG beabsichtigte der Gesetzgeber „das deutsche Recht im Lichte der UN-BRK weiterzuentwickeln“ (BT-Drs. 18/9522). Bereits im Rahmen des Koalitionsvertrags „Deutschland Zukunft gestalten“ zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode) wurde postuliert, ein Paradigmenwechsel in diesem Sinne zu realisieren: weg von bloßer Fürsorge und hin zur Befähigung zu selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (Deutscher Bundestag, 2016). Mit dem BTHG wurde die rechtliche Grundlage dafür geschaffen:

„Wir wollen die Menschen, die aufgrund einer wesentlichen Behinderung nur eingeschränkte Möglichkeiten der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft haben, aus dem bisherigen „Fürsorgesystem“ herausführen und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterentwickeln. Die Leistungen sollen sich am persönlichen Bedarf orientieren und entsprechend eines bundeseinheitlichen Verfahrens personenbezogen ermittelt werden. Leistungen

sollen nicht länger institutionenzentriert, sondern personenzentriert bereitgestellt werden. Wir werden das Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention berücksichtigen. Menschen mit Behinderung und ihre Verbände werden von Anfang an und kontinuierlich am Gesetzgebungsprozess beteiligt“ (Deutscher Bundestag, 2013, S. 111).

Ziele und Maßnahmen des BTHG sind in Tabelle 1 aufgeführt (BMAS, 2016). Der geforderte Paradigmenwechsel und die damit einhergehende Selbstbestimmung kommt insbesondere in § 1 Satz 1 SGB IX zum Ausdruck:

„Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken.“

Tabelle 1. Ziele und Maßnahmen des BTHG

<u>Leistungen wie aus einer Hand</u>	Bei unterschiedlichen Zuständigkeiten von diversen Trägern soll aus Gründen der Erleichterung und Zeitersparnis ein einziger Reha-Antrag für ein Prüf- und Entscheidungsverfahren im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens ausreichend sein.
<u>Ergänzend unabhängig beraten</u>	Durch die Ergänzende unabhängige Beratungsstellen (EUTB) wird mit Hilfe der Beratungsmethode des „Peer Counseling“ eine Beratung von Betroffenen für Betroffene eigene Erfahrungen weitergegeben und miteinander Lösungsansätze herausgearbeitet.
<u>Früh handeln</u>	Die Verpflichtung des Trägers der Reha-Maßnahmen besteht darin, drohende Behinderungen frühzeitig zu erkennen und vor Eintritt der Rehabilitation gezielt Präventionsarbeit zu leisten.
<u>Mehr Teilhabe. Mehr Möglichkeiten</u>	Ein weiteres Ziel des BTHG ist die Erweiterung der Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben, der Bildung sowie Sozialen Teilhabe. <ul style="list-style-type: none"> a. Zur Verbesserung der Leistungen zur Teilhabe werden die sog. Anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) und das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) sowie das Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX) eingeführt. b. <i>Teilhabe an Bildung:</i> (Hoch-)schulische Weiterbildungen für den Berufseintritt können im Rahmen des BTHG gefördert werden. Ebenso sollen die Kosten, die behinderungsbedingt anfallen, übernommen werden. c. <i>Soziale Teilhabe:</i> Die Lebensplanung und -gestaltung des Menschen mit Behinderung sollen den individuellen und den persönlichen Wünschen entsprechend gestaltet werden. Die Möglichkeit, die Assistenzleistungen in Anspruch zu nehmen um eine selbstbestimmte Alltagsbewältigung zu ermöglichen, werden verbessert.
<u>Mehr Selbstbestimmung</u>	Das Wunsch- und Wahlrecht soll insbesondere hinsichtlich des Teilhabereiches von Wohnen gestärkt werden. Der Mensch mit Behinderung soll selbstbestimmt entscheiden dürfen, welche Leistungen er in Anspruch nehmen und wofür er Geld ausgeben möchte.

<u>Einkommen und Vermögen</u>	Einkommen und Vermögen der/des Partner*in werden nicht mehr auf das Einkommen angerechnet.
<u>Mehr mitbestimmen. Vertretungsrechte stärken</u>	Die Möglichkeiten der Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen in Schwerbehindertenvertretungen der Betriebe werden gestärkt. Den Werkstattträtern stehen mehr Rechte zu. Ein wichtiger Aspekt dieses Ziels ist zudem die Schaffung der Position einer/eines Frauenbeauftragten.
<u>Mehr Leistungs- und Qualitätskontrolle</u>	Mit diesem Ziel möchte die Bundesregierung sicherstellen, dass der Leistungserbringer sowohl seine gesetzlichen als auch die vertraglichen Verpflichtungen erfüllt.

1.2.3 Verankerung des Budgets für Arbeit im SGB IX

Mit dem *Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung* (Bundesteilhabegesetz, BTHG) v. 23.12.2016 wurde im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben m. W. v. 01.01.2018 das Budget für Arbeit in § 61 SGB IX eingeführt. Es ist unter dem Kapitel 10 (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) zu finden.

Das BfA kann für Menschen mit Behinderungen eine Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM oder einem anderen Leistungsanbieter bieten.

Beschreibung des Budgets für Arbeit in der Gesetzesbegründung

Der Bundesgesetzgeber geht in der Gesetzesbegründung auf folgende Beschreibungen des BfA ein (BT-Drs. 18/9522, S. 255f.):

Anspruchsberechtigter Personenkreis

Mit § 61 SGB IX wird für Menschen mit Behinderung, die ein Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben, eine Alternative zur Beschäftigung in der WfbM angeboten. Anspruchsberechtigt für die Leistungen einer WfbM sind Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, die aber in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

Der Gesetzgeber konstatiert folgende Personengruppe als leistungsberechtigt:

- Werkstattbeschäftigte, die die Werkstatt verlassen wollen
- Jugendliche mit Behinderungen, die im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung für die Zeit nach ihrer beruflichen Bildung ein Budget für Arbeit in Aussicht nehmen
- Menschen mit einer seelischen Behinderung, die bereits heute dem Grunde nach anspruchsberechtigt sind, aber nicht in der WfbM arbeiten wollen und deswegen gar keine Leistungen in Anspruch nehmen. Für diejenigen, die lieber einen anderen Weg als eine Werkstatt gehen, dürfe ein solcher Weg nicht gesetzlich verbaut sein, sondern müsse ermöglicht werden (ebd.).

Durchlaufen einer beruflichen Bildung

Ein BfA ist eine Alternative zum Arbeitsbereich der WfbM. Stattfinden kann diese bei einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter.

Abweichungen hinsichtlich des Durchlaufens der beruflichen Bildung

Möchte ein/eine Leistungsberechtigter Leistungen zur beruflichen Bildung in einer WfbM nicht in Anspruch nehmen, könne die Erbringung der Leistung in Form des Persönlichen Budgets gem. § 29 SGB IX in Betracht kommen. Die Förderung einer Leistung der beruflichen Bildung, wie sie in WfbM erbracht werden, sei auch außerhalb der WfbM möglich, solange die sonstigen Vorgaben des § 57 SGB IX beachtet werden und das Ziel der gesetzlich vorgesehenen Förderung in gleicher Weise erreicht werden könne.

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Es muss sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung handeln. Damit möchte der Bundesgesetzgeber sicherstellen, dass der Mensch mit Behinderungen „*seinen Lebensunterhalt oder zumindest einen Großteil davon durch Einkommen bestreiten kann*“ (BT.-Drs. 18/95222, S. 256.).

Sozialversicherungspflicht besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Sozialen Pflegeversicherung. Versicherungsfreiheit dagegen besteht in der Arbeitslosenversicherung nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III. Danach seien nach dem Bundesgesetzgeber Personen versicherungsfrei, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar seien, von dem Zeitpunkt an, an dem der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellt habe. Da das Teilhabeinstrument einen Personenkreis umfasse, der dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung stehe, lägen die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vor. Da es geregelt sei, dass beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses ein Aufnahmeanspruch in die WfbM bestehe, sei der Mensch mit Behinderungen auch nicht auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung angewiesen.

Umfang des Budgets für Arbeit (§ 61 Abs. 2 SGB IX)

Der Umfang der Leistungen des BfA sind in § 61 Abs. 2 SGB IX geregelt. Zu den Leistungen des BfA gehören ein Lohnkostenzuschuss an den/die Arbeitgeber*in zum Ausgleich der Minderleistung und dauerhafte persönliche Unterstützung.

Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Minderleistung:

Der Bundesgesetzgeber konstatiert, dass es sich dabei in der Regel um einen „*dauerhaften Lohnkostenzuschuss handeln [wird], der den „Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflich oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und dem der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderungen entsprechenden Arbeitsentgelt ausgleichen soll“ (ebd.).*

Der Lohnkostenzuschuss sei auf eine Höhe von bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, und i. H. v. 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV begrenzt. Die Höhe des Lohnkostenzuschusses sei abhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgeltes. Durch die Begrenzung auf einen Betrag i. H. v. 40 % der monatlichen Bezugsgröße sei gewährleistet, dass der Lohnkostenzuschuss nicht höher sei als die dem Leistungsträger bei Beschäftigung in einer WfbM entstandenen Aufwendungen.

Dauerhafte persönliche Unterstützung:

Eine möglicherweise dauerhafte persönliche Unterstützung, um die Tätigkeit ausüben zu können, ist auch im Rahmen des BfA gewährleistet. Die hierfür erforderlichen finanziellen Aufwendungen, etwa für eine Arbeitsassistenz oder einen Job-Coach, gehören zu den Leistungen im Rahmen des Budgets für Arbeit.

In Satz 4 räumt der Bundesgesetzgeber ein, den Ländern, durch Landesrecht auch einen von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 nach oben abzuweichenden Betrag für den Lohnkostenzuschuss festzulegen.

Pooling von Assistenz (§ 61 Abs. 4 SGB IX)

Unterstützungsleistungen, die wegen der Behinderung am Arbeitsplatz erforderlich sind, können von mehreren Budgetnehmer*innen gemeinsam in Anspruch genommen werden. Mehrere anspruchsberechtigte Personen können gemeinsam z. B. die Fachdienste zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben in Anspruch nehmen.

Keine Gewährleistungspflicht des Reha-Trägers (§ 61 Abs. 5 SGB IX)

Gem. Abs. 5 gibt es keine Gewährleistungspflicht des Rehabilitationsträgers, dem leistungsberechtigten Menschen mit Behinderungen einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber nachzuweisen.

Finanzielle Auswirkungen des Budgets für Arbeit

Neben der Beschreibung des § 61 SGB IX wurden in der Gesetzesbegründung finanzielle Auswirkungen des BfA thematisiert. Es wurde prognostiziert, dass mit Einführung des BfA hinsichtlich der Haushaltsausgaben für die Länder und Gemeinden finanzielle Auswirkungen im Sinne einer Belastung einhergehen würden (siehe Tabelle 2; BT-Drs. 18/9522, S. 6).

Tabelle 2. Finanzielle Auswirkungen BTHG in Mio. Euro.

	2017	2018	2019	2020
Einführung BfA	0	33,0	67,0	100,0

1.3 Literatur

- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. (2018). *Die UN-Behindertenrechtskonvention: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf
- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2022). *Die UN-Behindertenrechtskonvention*: <https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/un-brk/un-brk-node.html>
- Becker, U. (2016). Erster Arbeitsmarkt statt Werkstatt? Zur Diskussion um die Inklusion von Menschen mit Behinderung. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit*, 4, 56-63.
- Biermann, H. (2015). Berufliche Teilhabe—Anspruch und Realität. In H. Biermann (Eds.), *Inklusion im Beruf* (pp. 17–56). Kohlhammer.
- BMFSFJ (o. J.). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Zwischen Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz – abgestimmte Übersetzung*. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/130320/44e4b593cb43126bd6b32753a1e4ec0e/vn-uebereinkommen-rechte-menschen-mit-behinderungen-data.pdf>
- BMI (2022). *Völkerrechtliche Verträge*. <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/verfassung/gesetzgebung/voelkerrecht/voelkerrecht-node.html>
- Detmar, W., Gehrman, M., König, F., Momper, D., Pieda, B., & Radatz, J. (2008). *Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*. ISB.
- Deutscher Bundestag. (2001). Gesetzentwurf der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Entwurf eines Sozialgesetzbuchs – Neuntes Buch – (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, *BT-Drs. 14/5074*. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/050/1405074.pdf>.
- Deutscher Bundestag (2009). *Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen*. <https://www.bundestag.de/resource/blob/190730/9ff01ab3fd04eb9297d4480b9b686869/behindertenechtskonvention-data.pdf>
- Deutscher Bundestag (2013). *Deutschlands Zukunft gestalten: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode*.

<https://www.bundestag.de/resource/blob/194886/696f36f795961df200fb27fb6803d83e/koalitionsvert-rag-data.pdf>

Deutscher Bundestag (2016). *Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG)*.

<https://dserver.bundestag.de/btd/18/095/1809522.pdf>

Flüter-Hoffmann, C., Kurtenacker, A., & Schmidt, J. (2021). *Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen*. Institut der Deutschen Wirtschaft. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Hedderich, I., Biewer, G., Hollenweger, J. & Markowetz, R. (Hrsg.). (2022). *Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik: Eine Einführung* (2., aktualisierte und erweiterte Ausgabe). utb.

<https://doi.org/10.36198/9783838588049>

Hirschberg, M. & Papadopoulos, C. (2017). Partizipation behinderter Menschen. In E. Diehl (Eds.), *Teilhabe für alle?!* (pp. 103-119). Bundeszentrale für politische Bildung.

Lichter, J. (2022). *Inklusionsbarometer Arbeit: Ein Instrument zur Messung von Menschen mit Behinderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt* (10. Jahrgang). Aktion Mensch e.V.

Mattern, L., Rambauserk-Haß, T., Wansing, G., & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

[https://edoc.hu-](https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/25917/Peters_etal2022_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit.pdf?sequence=4)

[berlin.de/bitstream/handle/18452/25917/Peters_etal2022_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit.pdf?sequence=4](https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/25917/Peters_etal2022_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit.pdf?sequence=4)

Mirbach, T., Triebel, K., Gillner, P., Bode, D., Enss, C., & Benning, C. (2014). *Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“ im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration / Amt für Soziales – Integrationsamt*. Lawaetz-Stiftung.

Statistisches Bundesamt. (2022, 22. Juni). *Behinderte Menschen*. Destatis.

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html

Seeger, A. (2023). Budget für Arbeit - Zaubersformel für Inklusion? In V. Schachler, W. Schlummer & R. Weber (Hrsg.), *Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn* (S. 280-293). Julius Klinkhardt.

Seifarth, A. (2018). *Der Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung eines Projektes der Diakonie Sachsen (Bachelorarbeit, Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege)*. bsz-bw. <https://opus.bsz-bw.de/hsf/frontdoor/deliver/index/docId/154/file/Seifarth,+Andreas,+Bachelorarbeit.pdf>

World Health Organization (WHO) (2001). *ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva.

2 Das Budget für Arbeit als neue Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung (Bundesteilhabegesetz – BTHG) v. 23.12.2016 wurde im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben m. W. v. 01.01.2018 das Budget für Arbeit in § 61 SGB IX als neue Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeführt (vgl. hierzu Kapitel 1.2.3: Verankerung des BfA im SGB IX). Vorausgegangen sind dem Budget für Arbeit zahlreiche Förderprogramme mit vergleichbarer Zielsetzung in den unterschiedlichen Bundesländern, z. B. in Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein (Falk, 2019). Die Regelungen zum BfA sind bundesweit verankert in § 61 i. V. m. § 58 SGB IX. In § 61 wird auf § 58 SGB IX (Leistungen im Arbeitsbereich) verwiesen. § 61 lautet:

„§ 61 Budget für Arbeit

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

(2) 1Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. 2Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. 3Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. 4Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.

(3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

(4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.

(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht“ (SGB IX §61).

Die unterstrichenen Textstellen wurden mit Wirkung zum 14.06.2023 gestrichen (Bundesgesetzblatt (BGBl) bd_bgbl_2023S1B8a).

2.1 Ausgestaltung des BfA auf Bundesebene

Auf Länderebene wird das BfA unterschiedlich gehandhabt. Landesrechtliche Empfehlungen konkretisieren die Regelungen oder weichen davon ab. Eine mögliche Abweichung von der bundesrechtlichen Regelung ist in Absatz 2 § 61 des SGB IX bereits festgeschrieben: Von der Bezuschussung von 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches auf Länderebene kann abgewichen werden und die Prozentgröße kann erhöht werden. „4 Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.“. So gab es bis 13.06.2023 zum bundesgesetzlichen Lohnkostenzuschuss nach § 61 Abs. 2 SGB IX vier Abweichungen (Falk, 2019, S.4). In Baden-Württemberg und im Saarland gab es eine Ermächtigung nach oben abzuweichen und in Bayern wurde der Lohnkostenzuschuss auf 48 % angehoben, in Rheinland-Pfalz auf 60 % (Falk, 2019, S.4).

Es gibt weitere Differenzierungen:

„Wie sich zeigt, machen bisher nur die Länder Bayern, Baden-Württemberg, Saarland und Rheinland-Pfalz von der Möglichkeit in § 61 Abs. 2 S. 4 SGB IX Gebrauch, von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach § 61 Abs. 2 S. 2 SGB IX durch Landesrecht nach oben abzuweichen. In allen anderen Bundesländern wird gegenwärtig gem. § 61 Abs. 2 S. 2 SGB IX im Rahmen des BfA grundsätzlich ein Lohnkostenzuschuss erbracht, der bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts beträgt, höchstens jedoch 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (2018: 3.045,00 Euro). In Einzelfällen können darüberhinausgehende Bedarfe weiterhin über die Modellprojekte der einzelnen Länder aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX, § 14 Abs. 1 Nr. 6 SchwbAV) gedeckt und zusätzliche Leistungen (z. B. Prämien) erbracht werden.“ (Falk, 2019).

Mit Wirkung zum 14.06.2023 wurde dieser Passus abgeschafft (BGBl bd_bgbl_2023S1B8a), damit ist die Bezuschussung von 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach §18 Absatz 1 des vierten Buches SGB IX nicht mehr vorhanden und die Länderabweichung nach oben obsolet.

2.2 Ausgestaltung des BfA auf Länderebene

Neben den bereits im § 61 SGB IX geregelten möglichen Abweichungen vom Lohnkostenzuschuss (bis zum 14.06.2023) gibt es zusätzliche Abweichungen in den jeweiligen Ländern. Hierzu seien zwei Beispiele genannt: in Berlin ist in der Regel der IFD für die Anleitung und Begleitung zuständig. Dafür gibt es

eine Pauschale Vergütung (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung, 2020). Die Hansestadt Hamburg gewährt bzw. gewährte bei einer erfolgreichen Vermittlung in ein BfA eine Vermittlungsprämie (Elbe-Werkstätten GmbH, 2023; Mattern, 2020, S. 2; Mattern et al., 2022, S. 118).

Nachfolgend werden die Ausgestaltungen des BfA in Bayern und Rheinland-Pfalz exemplarisch verglichen. Dies begründet sich auch darin, dass in diesen beiden Ländern unsere Praxiseinrichtungen verortet sind. Die jeweiligen Bestimmungen zum BfA unterscheiden sich erheblich. Zusätzlich folgt ein Exkurs zum bayerischen Modell „Begleiteter Übergang Werkstatt allgemeiner Arbeitsmarkt“ (BÜWA). Dieses Modell weist große Ähnlichkeiten zum BfA in Bayern auf.

2.2.1. Konkrete Ausgestaltung von Bayern

Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage für das BfA in Bayern ist das Bayerische Teilhabegesetz I und II (BayTHG I und BayTHG II) vom Januar 2018 bzw. vom Januar 2020. „Für den Freistaat Bayern haben die Träger der Eingliederungshilfe und die Vereinigungen der Leistungserbringer unter Beteiligung der maßgeblichen Interessenvertretung der Menschen mit Behinderungen in Bayern eine Übergangsvereinbarung für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis längstens 31. Dezember 2022 geschlossen.“ (Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz, 2020) Zum 01. Oktober 2018 ist eine landesweite Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen Bezirken und Inklusionsämtern zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in Kraft getreten. Diese war bis zum 01. Oktober 2020 zu überprüfen und ggf. zu verändern (Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz, 2020). Eine aktuell gültige Rahmenvereinbarung konnte nicht gefunden werden. Für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis längstens 31. Dezember 2022 gibt es eine Übergangsvereinbarung (Rahmenvereinbarung zum Budget für Arbeit, 2018). Zu einer Evaluation konnten keine Angaben gefunden werden.

Anspruchsberechtigter Personenkreis

„Das Budget für Arbeit steht allen Menschen mit Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII offen, die nach § 58 SGB IX Anspruch auf Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben. Leistungen im Arbeitsbereich werden im Anschluss an Leistungen im Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) einer WfbM oder an entsprechende Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) erbracht; hiervon kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderung bereits über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat“ (Rahmenvereinbarung zum Budget für Arbeit, 2018).

Lohnkostenzuschuss

Die Höhe des Lohnkostenzuschusses beträgt max. 75 % des Arbeitnehmerbruttolohns. Die Anhebung der Bezugsgröße nach § 61 Abs. 2 SGB IX von 40 % auf 48 % wurde am 09.01.2018 festgelegt und am 16.01.2018 verkündet: „Art.66b [...] (2) Abweichend von § 61 Abs. 2 Satz 2 SGB IX beträgt der Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber höchstens 48 v. H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV.“ Die Deckelung der Bezugsgröße auf 40 %, bzw. Möglichkeit diese zu erhöhen ist seit 14.06. 2023 aus § 61 SGB IX gestrichen. Damit kann der Verdienst innerhalb eines BfA höher ausfallen. Bis zum 14.06.2023 war der Lohnkostenzuschuss an den durchschnittlichen Kosten eines Platzes in einer WfbM in Bayern angelehnt (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.) , wie in Zukunft diesbezüglich verfahren wird, bleibt abzuwarten.

Anleitung und Begleitung

„Zusätzliche Aufwendungen für einen, im Einzelfall erforderlichen Assistenz- und Begleitungsbedarf werden in Bayern (nach Bundesrecht) als Ermessensleistung vom Integrationsamt aus der Ausgleichsabgabe erbracht, § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX.“ (Falk, 2019) Zu einem Minderleistungsausgleich konnten keine Angaben gefunden werden.

Träger der Eingliederungshilfe

Die Bezirke sind sowohl Träger der Eingliederungshilfe als auch zuständige Entscheider.

„Bezirke bleiben Träger der Eingliederungshilfe (damit wird auch die bislang geteilte Zuständigkeit für ambulante und (teil-)stationäre Leistungen der Hilfe zur Pflege bei den Bezirken gebündelt. Sie sind zudem grundsätzlich auch für ergänzende existenzsichernde Leistungen zuständig).“ (Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz, 2020) „Zuständig für das Verfahren ist ausschließlich der Bezirk“ (Rahmenvereinbarung zum Budget für Arbeit, 2018).

Wie viele Menschen sind in Bayern im BfA?

„Zum Stand 05.02.2019 waren zehn Budgets und zum Stand 31.12.2019 26 Budgets in Bayern von den Bezirken als Träger des Budgets für Arbeit bewilligt worden.“ So die Information des Staatsministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) am 11. Februar 2020 (Bayerischer Landtag, 2020a). Zum 23. Dezember 2021 wurde von der gleichen Behörde mitgeteilt: „Zum Stand 30. Juni 2021 waren 51 Budgets bewilligt und zu sieben Anträgen war eine Entscheidung über die Bewilligung noch offen“ (Bayerischer Landtag, 2021b). In der tabellarischen Übersicht gibt sich folgendes Bild:

Tabelle 3. Menschen mit Behinderung im BfA in Bayern (eigene Darstellung unter Verwendung von Falk, 2019)

05.02.2019	31.12.2019	30.06.2021
10 Personen	26 Personen	51 Personen 7 Entscheidungen ausstehend

Zu anderen Zahlen kommt eine Erhebung des BMAS aus dem Jahr 2023. Sie weist für Bayern etwas höhere Zahlen aus als in der oben aufgeführten Tabelle 3. Für das Jahr 2018 werden 12 BfA Stellen, für 2019 30 BfA Stellen, für 2020 46 BfA Stellen und für das Jahr 2021 70 BfA Stellen gelistet (BMAS, 2023, S. 85).

Die Voraussetzungen und Ausprägungen eines BfA Beschäftigungsverhältnisses in Bayern zeigen in einigen Punkten Schwächen. Es gibt Anlass zur Anpassung. Dies begründet wohl auch die geringe Vermittlungsquote. Folgerichtig gab es im Bayerischen Landtag (LT) Initiativen und Aufforderungen Nachteile im BfA auszugleichen, bzw. Verbesserungsvorschläge für die Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung zu erarbeiten. Diese reichen von finanziellen Anreizen für Werkstätten über die Erhöhung des Budgets für Arbeit, unkomplizierte Antragstellung mit barrierefreier Unterstützung (Bayerischer Landtag, 2019b) und zur Aufforderung des Ausgleichs rentenrechtlicher Nachteile. So fordert der Bayerische LT am 07.07.2020 die Bayerische Staatsregierung per Beschluss auf, die rechtlichen Rahmenbedingungen für BfA Nehmer*innen bezüglich der Rentenleistungen zu verbessern: „Die Staatsregierung möge sich insbesondere dafür einsetzen, dass durch den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt den Betroffenen für eine Übergangszeit in der Rentenversicherung gegenüber einer weiteren Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen keine Nachteile entstehen.“ (Bayerischer Landtag, 2020b) Der Ausgleichs rentenrechtlicher Nachteile wurde von der Bayerischen Staatsregierung abgelehnt (Bayerischer Landtag, 2021a)

Exkurs: Begleiteter Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (BÜWA) als eine bayerische Sonderlösung

Das Modellprojekt BÜWA gibt es seit 2014 als bayerischen Sonderweg. Die ursprüngliche Bezeichnung lautete „Begleiteter Übergang Wirtschaft - allgemeiner Arbeitsmarkt“. Das Programm wurde 2019 verstetigt (Bayerischer Landtag, 2022). Im gleichen Jahr wurde eine Kooperationsvereinbarung über gemeinsame Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von der Werkstatt für behinderte Menschen oder von der Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt („BÜWA“) geschlossen. Vertragspartner sind das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, der Bayerische Bezirkstag, sowie der Bezirk Oberbayern, der Bezirk Niederbayern, der Bezirk Oberpfalz, der Bezirk Oberfranken, der Bezirk Mittelfranken, der Bezirk Unterfranken und der Bezirk Schwaben, die Regionaldirektion Bayern, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und das Zentrum Bayern Familie und Soziales (Bayerischer Landtag, 2021a)

Ein entscheidender Beitrag zur Verstetigung von BÜWA war eine Evaluation der LAG WfbM Bayern. Die Erhebung fand in bayerischen WfbMs statt und stützte den Erfolg dieser Maßnahme (LAG WfbM

Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern). Auch im Bayerischen LT wurde die Verstetigung gefordert, um „Gute Arbeit auch für Menschen mit Behinderung“ zu ermöglichen (Bayerischer Landtag, 2019a).

Durch die Fördermaßnahme BÜWA werden Antragsberechtigte (Menschen mit Behinderung) in und aus der WfbM auf ihrem Weg zum allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Wesentliche Grundlagen für die folgende Beschreibung ist die „Kooperationsvereinbarung über gemeinsame Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von der Werkstatt für behinderte Menschen oder von der Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. BÜWA zwischen dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Bayerischer Bezirktag, Bezirk Oberbayern, Bezirk Niederbayern, Bezirk Oberpfalz, Bezirk Oberfranken, Bezirk Mittelfranken, Bezirk Unterfranken, Bezirk Schwaben, Regionaldirektion Bayern der BA und Zentrum Bayern Familie und Soziales von 2019“ (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019) und die grafische Darstellung „BÜWA“ (LAG WfbM Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern, 2019). Explizit sind dabei Personen mit einer seelischen Behinderung, sofern ein Verfahren zu einer Feststellung zu einer Schwerbehinderteneigenschaft durchgeführt wird, anspruchsberechtigt (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019). Dabei wird sowohl die Vorbereitungsphase und Vermittlungsqualifizierung in der WfbM als auch die Phase der beruflichen Sicherung bzw. Nachbetreuung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert. Nach Ablauf einer maximal fünfjährigen Frist endet die Maßnahme und der Gesetzgeber geht davon aus, dass eine unbefristete Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die bis hierher begleitete Person nunmehr möglich ist. Bis längstens zu diesem Zeitpunkt ist eine Rückkehr in die WfbM möglich.

Der Ablauf von BÜWA stellt sich wie folgt dar: Vorgeschaltet ist eine Vorbereitungsphase zur Orientierung von ca. 3 Monaten, wofür die WfbM bzw. der Andere Leistungsanbieter (ALA) zuständig ist. Hier erfolgt die

„Information des Beschäftigten/Teilnehmers und seiner Angehörigen über mögliche Konsequenzen einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, einschließlich Aufklärung über mögliche rentenrechtliche Aspekte einer Vermittlung“ (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019, S. 5).

Der Einstieg in die Maßnahme startet mit einer 6–9-monatigen Vermittlungsqualifizierung, die Zuständigkeit liegt beim IFD oder der WfbM/ALA. Daran anschließend folgt die vertiefte Vermittlung, welche maximal 18 Monate dauern kann, die Zuständigkeit ist analog der Phase der Vermittlungsqualifizierung beim IFD oder der WfbM/ALA. Sowohl in der Phase der Vermittlungsqualifizierung als auch in der Phase der vertieften Vermittlung erhalten die für diese Leistung Beauftragten (IFD oder WfbM/ALA) eine monatliche Vergütung von 980.-€ pro Teilnehmer*in (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et

al., 2019, S. 8). Die berufliche Sicherung bzw. Nachbetreuung beträgt in der Regel bis zu 6 Monaten, kann aber bei Bedarf verlängert werden. Die Zuständigkeit liegt beim IFD, die Finanzierung erfolgt durch das Inklusionsamt. Nachbetreuung kann auch Beratung und Unterstützung für die einstellenden Betriebe umfassen (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019). Ebenso sind Leistungen aus der Ausgleichsabgabe gem. SchwbAV möglich (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019).

Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze mit mindestens 15 Stunden Arbeitsumfang pro Woche, bei Inklusionsbetrieben sind mindesten 12 Stunden pro Woche erforderlich (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019, S. 11). Das Arbeitsverhältnis muss auf Dauer angelegt sein und eine tarifliche oder ortsübliche Entlohnung umfassen (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019, S. 11). Bis zu 70 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (Arbeitnehmerbrutto) kann in der Regel für 3 Jahre, in Ausnahmefällen bis zu 5 Jahre, gefördert werden (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019). Die Förderung erfolgt durch den Bezirk und die BA zu unterschiedlichen Anteilen³.

IFD oder WfbM/ALA erhalten Bonuszahlungen: „Erfolgsprämie bei Abschluss eines Arbeitsvertrages und Aufnahme der Beschäftigung sowie Wiedereingliederungsprämie nach Ablauf der Probezeit (6 Monate) in Höhe des in der jeweils aktuellen Fassung der ‚Gemeinsamen Empfehlungen der BAR nach § 196 Abs. 3 SGB IX‘ genannten Betrages“ (LAG WfbM Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern, 2019). 2020 betrug die Erfolgs- bzw. Wiedereingliederungsprämie 600 bzw. 800€ (LAG WfbM Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern).

Ob BÜWA und BfA als konkurrierende Modelle gesehen werden können, soll an dieser Stelle offenbleiben. Vergleicht man beide Modelle miteinander ist aus der Perspektive des Menschen, der eine der Maßnahmen in Anspruch nimmt, das BfA potenziell langfristig angelegt und kann bis zur Rente - wiederkehrende Überprüfungen vorausgesetzt - beansprucht werden. BÜWA ist unwiederbringlich nach 5 Jahren beendet und alternative Unterstützungs- oder Förderleistungen müssen gefunden werden. Die Beantragung eines BfA erfolgt durch den berechtigten Personenkreis (Menschen mit Behinderung), in der Regel ist dies nur mit Unterstützung weiterer Personen möglich. Ebenso muss der künftige Arbeitsplatz durch die/den potenziellen BfA Nehmer*in selbst gefunden werden. Im Unterschied zum BÜWA startet das BfA mit der Aufnahme der Arbeitstätigkeit am neuen Arbeitsplatz. Die vorbereitenden Schritte, bis ein BfA angetreten werden kann, werden durch unterschiedlichste Personen (wie z. B. Mitarbeiter*innen der WfbM, Betreuer oder Eltern) unterstützt, dies geschieht ohne explizite finanzielle Vergütung. Die Maßnahme BÜWA startet in der Regel in der WfbM/ALA und wird in der Vermittlungsqualifizierung und in der vertieften Vermittlung durch die Bezirke

³ Die Förderung von 3 Jahren (Regelfall) wird im ersten Jahr durch die Bundesagentur für Arbeit geleistet, im 2. und 3. Jahr zu 2/7 vom Bezirk und zu 5/7 vom Inklusionsamt. Im Einzelfall kann die Förderung bei Bedarf auf bis zu 5 Jahre verlängert werden, Dauer und Höhe werden dann individuell geregelt. Quelle: LAG WfbM Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern (2019)

und die BA finanziell gefördert. Bei einer erfolgreichen Vermittlung und Verstetigung eines Arbeitsverhältnisses erhält der IDF oder die WfbM/ALA eine Erfolgsprämie. Aus der Perspektive der WfbM/ALA wird eine BÜWA-Maßnahme finanziell entlohnt, während dies beim BfA nicht der Fall ist.

Ein Vergleich von BfA und BÜWA in Bayern zeigt zum einen, dass BÜWA populärer (LAG WfbM Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern) ist und zum anderen bietet „BÜWA die passgenaue Unterstützung, die im Budget für Arbeit leider nur unzureichend vorgesehen ist“ (Horn). So formuliert Hans Horn, Vorsitzender der LAG WfbM Bayern, am 03.02.2020 an die Mitglieder der LAG WfbM Bayern. Auch das BMAS vermerkt in einer Studie von 2022, dass BÜWA mehrfach als Beispiel für ein erfolgreiches Projekt genannt werde (BMAS, 2022). Es kann konstatiert werden, dass sich die Anzahl der Personen, die in einer BfA Maßnahme oder in einer BÜWA-Maßnahme sind, erheblich unterscheidet.

Tabelle 4. Übergänge in BÜWA in Bayern

	Teilnehmer*innen in BÜWA	Vermittlung in einen Arbeitsvertrag	Vermittlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
12/ 2014 – 09/ 2018 (LAG WfbM Bayern)	256	100	37
03/2021 (Bayerischer Landtag, 2021a)	335	111	k. A.
07/2022 (Wedel & Gottschalk, 2023)	388	146	124

Ein Vergleich der Teilnehmer*innen im BfA und BÜWA gestaltet sich schwierig, da in der Maßnahme BÜWA die Personen bereits zu Beginn der Maßnahme – in der Regel in der WfbM/ALA - erfasst werden. Im BfA werden die Personen erst gezählt, wenn sie sich in einem Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befinden. Ebenfalls finden sich keine Angaben, ob die gelisteten Personen sich immer noch in einem BfA Verhältnis befinden, oder ob alle Personen, die seit dem Beginn der Maßnahme so gefördert wurden, gelistet sind. Mit aller Vorsicht können 51 Personen (Stand 2021) im BfA 111 Personen (Stand 2021) oder 146 bzw. 124 Personen (Stand 2022) in BÜWA gegenübergestellt werden (vgl. Tabelle 3 und 4). Damit nutzen mehr als doppelt so viele Menschen mit Behinderung das BÜWA im Vergleich zum BfA.

Die verbindliche Beratung (Mattern et al., 2021; Schmidt, 2021) zu den rentenrechtlichen Auswirkungen ist im BÜWA - im Gegensatz zum BfA - verbindlich geregelt (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019, S. 5). Während der Lohnkostenzuschuss im BÜWA nach dem Arbeitgeberbrutto berechnet wird, erfolgt die gleiche Berechnung im BfA über das Arbeitnehmerbrutto (Mattern et al., 2022). Die BA ist in BÜWA finanziell beteiligt (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales et al., 2019, S. 12), im BfA entfällt die Beteiligung der BA, sie wird auf andere Stellen übertragen (§ 63 Abs.2 SBG IX).

2.2.2 Konkrete Ausgestaltung von Rheinland-Pfalz

Rechtsgrundlage

In Rheinland-Pfalz wurde der § 61 des SGB IX durch das Landesgesetz zur Ausführung des BTHGes (AGBTHG) beschlossen und trat am 13. Dezember 2018 in Kraft (Drs. zu 17/7021/7872/8012). Vorausgegangen ist dieser bundesweiten gesetzlichen Regelung in Rheinland-Pfalz eine lange Tradition. Hier wurde das BfA bereits 2006 (Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, 2007) eingeführt und im gleichen Jahr wechselten bereits drei Budgetnehmer aus der WfbM in ein reguläres Arbeitsverhältnis (Ritz, 2015).

Anspruchsberechtigter Personenkreis

Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten WfbM haben, gehören zum anspruchsberechtigten Personenkreis. Dazu zählen auch Personen, die nach Abschluss des Eingangs- bzw. Berufsbildungsbereiches Anspruch auf die Aufnahme in den Arbeitsbereich oder Menschen mit Behinderungen, die nach einer Qualifizierung durch die Arbeitsverwaltung Anspruch auf Aufnahme in den Arbeitsbereich einer WfbM haben (Rösch, 2017). Der tatsächliche Besuch der WfbM ist nicht notwendig (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, 2022).

Lohnkostenzuschuss

Abweichend von § 61 Abs. 2 Satz 2 SGB IX betrug der Lohnkostenzuschuss nach § 14 AGBTHG an den Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen bis zu 60 v. H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 IV (§ 14 der Umsetzungsbegleitung- BTHG) (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.), wurde mit Wirkung zum 06.06.2023 auf Bundesebene jedoch abgeschafft (BGBl bd_bgbl_2023S1B8a). Die Erhöhung des Lohnkostenzuschusses erfolgte hierbei jedoch bis zur Höhe der individuell im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen tatsächlich entstehenden Kosten. Die Gesamtleistungen sollten nicht höher ausfallen als die Kosten, die dem Träger vergleichbar in der WfbM entstehen würden (Umsonst, 2016). Ob dies weiterhin so geregelt werden wird, bleibt abzuwarten.

Anleitung und Begleitung

Die Werkstätten erhalten eine pauschale Betreuungsleistung i. H. v. 120 € pro Monat (Stand 2018) (Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz, 2018), zusätzlich gibt es für ein Jahr eine nachgehende Betreuung durch WfbM/andere Anbieter (Rösch, 2017). Weitere notwendige Betreuungsleistungen sollen durch andere Dienste, wie die berufsbegleitenden Dienste gewährleistet werden (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz,

o.J.). Die Höhe dieser Gesamtleistungen soll den Kosten entsprechen, die dem Träger in einer WfbM entstehen würden (Rösch, 2017).

Für Anleitung und Begleitung besteht die Möglichkeit im Rahmen einer Begleitung eine Assistenzkraft in den ersten 30 Monaten des Anstellungsverhältnisses durch externe Fachkräfte in Anspruch zu nehmen (in.betrieb gGmbH Gesellschaft für Teilhabe und Integration, 2023).

Träger der Eingliederungshilfe

Träger der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen ab dem 18. Lebensjahr und für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch bei minderjährigen Menschen mit Behinderungen ist das Land (Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz, o.J.). Ein formeller Antrag ist bei dem zuständigen örtlichen Träger der Sozialhilfe zu stellen.

Wie viele Menschen sind in Rheinland-Pfalz im BfA?

Das BfA gibt es in Rheinland-Pfalz seit 2006 (Strecker, 2019). In den Jahren 2006 bis 2019 wurden mehr als 450 Menschen mit Behinderung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt (Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, 2007). Die höhere Anzahl an Menschen die in Rheinland-Pfalz, die ein BfA in Anspruch nehmen, im Vergleich zu Bayern kann auch darin liegen, dass das BfA dort bereits seit fast 17 Jahren fest etabliert ist. Zum anderen kann es aber auch daran liegen, dass die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme für ein BfA in Rheinland-Pfalz sich von denjenigen von Bayern unterscheiden.

Das BfA in Bayern und in Rheinland-Pfalz

Es fällt auf, dass in Rheinland-Pfalz seit 2022 in allen 36 WfbM Ansprechpartner vorhanden sind. Sie sind für die Vermittlung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zuständig (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, 2022). Generell haben WfbMs haben den Auftrag, für Menschen mit Behinderung Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten (§219 SGB IX), aber konkrete Ansprechpersonen oder Institutionen für die Vermittlung ins BfA werden im SGB IX nicht benannt. Vergleichend kann auf BÜWA in Bayern verwiesen werden. Hier ist die Vermittlung auch finanziell geregelt.

In Rheinland-Pfalz ist es keine notwendige Voraussetzung, dass die Person, die in ein BfA wechseln möchte, sich in einer WfbM befindet. Der Kreis der Anspruchsberechtigten wird dadurch größer. Anleitung und Begleitung kann - anders als im bayerischen System - für 30 Monate durch die/den BfA Nehmer*in gewählt werden: Der persönliche Bezug und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, gerade in der Anfangsphase des Arbeitsverhältnisses, erleichtert sicherlich den Start am neuen Arbeitsplatz.

Während in Bayern die Eingliederungshilfe durch die Bezirke geregelt ist, was zu einer durchaus unterschiedlichen Vorgehensweise je nach Bezirk führen kann, ist in Rheinland-Pfalz das Land zuständig. Eine größere Einheitlichkeit im Prozess der BfA Genehmigung ist damit in Rheinland-Pfalz zu vermuten. In Rheinland-Pfalz gibt es die Möglichkeit von unbefristeten Arbeitsverhältnissen (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, 2022), dies bietet der Budget-Nehmer*in und auch dem Arbeitgeber größere Planungssicherheit, die regelmäßige Überprüfung der notwendigen Förderleistung ist allerdings davon unberührt.

Die Frage einer Unterstützung beim Thema Mobilität, die sich für viele BfA Nehmer*innen stellt, ist weder in Bayern noch in Rheinland-Pfalz gesetzlich geregelt, in Rheinland-Pfalz wird ein Budget für Mobilität z. B. in der Landtagsdrucksache vom 25.03.2022 (LT-Drs. 18/2765) gefordert, wurde aber bislang nicht umgesetzt.

2.3 Anspruchsberechtigter Personenkreis

Gem. § 61 Abs. 1 SGB IX sind Menschen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX haben, anspruchsberechtigt. Aus dem Duktus des § 58 SGB IX geht hervor, dass die Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM Menschen mit Behinderungen erhalten, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung

1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215) oder

2. eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung (§ 49 Absatz 3 Nummer 2 bis 6)

nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Leistungen im Arbeitsbereich werden im Anschluss an Leistungen im BBB (§ 57) oder an entsprechende Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60) erbracht; hiervon kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat.

Wiederum ist aus § 58 SGB IX zu schlussfolgern, dass die sog. Werkstattfähigkeit bzw. Werkstattbedürftigkeit⁴ die Grundvoraussetzung bildet, um als anspruchsberechtigt zu gelten. Im Folgenden werden die Bundesländer und ihr definierter anspruchsberechtigter Personenkreis für die Inanspruchnahme des BfA tabellarisch dargestellt (Tabelle 5).

⁴ Während der überwiegende Teil der Literatur von einer sog. „Werkstattfähigkeit“ spricht, gehen andere Autor*innen von einer Werkstattbedürftigkeit aus (so beispielsweise Shell, o.J.).

Tabelle 5. Anspruchsberechtigter Personenkreis für die Inanspruchnahme des BfA in den Bundesländern

Bundesländer	Anspruchsberechtigter Personenkreis
Baden-Württemberg	<p>Zielgruppe für das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX sind besonders betroffene schwerbehinderte Menschen nach § 155 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bis e SGB IX, die auch wesentlich behinderte Menschen im Sinne des § 53 SGB XII sind, und die deshalb Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nach § 58 SGB IX haben (KVJS, 2017).</p> <p>Personen, die weniger als 30 % und mehr als 5 % der Arbeitgeberbruttolohnkosten durch eigene Arbeitsleistungen selbst erwirtschaften können (Schmid, 2018), sind mithin anspruchsberechtigt.</p> <p>Für Gesamtmaßnahme (inkl. Arbeit Inklusiv) sind folgende Personengruppen leistungsberechtigt (KVJS, 2022):</p> <p>Personen, die bisher in einer WfbM gearbeitet haben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abgänger aus sonderpädagogischen Bildungseinrichtungen mit Förderschwerpunkt geistige Entwicklung oder Lernen • Menschen, die eine WfbM Berechtigung besitzen • Menschen, die auf eine berufsbegleitende Unterstützung durch den IFD angewiesen sind • Chronisch psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen
Bayern	<p>„Das Budget für Arbeit steht allen Menschen mit Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII offen, die nach § 58 SGB IX Anspruch auf Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben. Leistungen im Arbeitsbereich werden im Anschluss an Leistungen im BBB (§ 57 SGB IX) einer WfbM oder an entsprechende Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) erbracht; hiervon kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderung bereits über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat“ (Der Paritätische, 2018).</p> <p>Davon abweichend: „Der Bewilligung eines Budgets für Arbeit steht in diesem konkreten Einzelfall - abweichend vom Grundsatz - nicht entgegen, dass der Kläger zuvor keine berufsbildende Maßnahme durchlaufen hat (SG Nürnberg, Urteil v. 24.11.2021 - S 22 SO 59/19 24. November 2021).</p>
Berlin	<p>Bundesland Berlin schreibt in seinem Rundschreiben vor, dass die Anspruchsberechtigung für ein Budget für Arbeit auf § 99 SGB IX i. V. m. § 58 SGB IX fußt und führt ferner an, dass zu dem anspruchsberechtigten Personenkreis folgende Personengruppen zählen (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung 2020): Die, die bereits im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder im Arbeitsbereich bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt sind, bei denen die gesetzliche Rentenversicherung die dauerhafte volle Erwerbsminderung festgestellt hat und die das Eingangsverfahren und den BBB gem. § 57 SGB IX in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter bereits durchlaufen haben, und die Voraussetzungen nach § 58 SGB IX (Mindestmaß an wirtschaftlicher verwertbarer Arbeitsleistung) erfüllen und die, die dauerhaft voll erwerbsgemindert sind und vor Eintritt der vollen Erwerbsminderung i. d. R. mindestens ein Jahr eine berufliche Tätigkeit in einem</p>

	<p>sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeführt haben. Hierbei muss es sich nicht um eine inhaltlich gleichwertige Tätigkeit handeln. Maßgeblich ist die Fähigkeit, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit zu erbringen und die Arbeitsbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erfüllen. Bei diesem Personenkreis kann das Eingangsverfahren und/oder der BBB übersprungen werden.</p>
Brandenburg	<p>Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX (Leistungen im Arbeitsbereich) haben und denen von einer Arbeitgeberin/einem Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird (MSGIV, 24 / LASV, 2020).</p>
Bremen	<p>Anspruchsberechtigt sind Personen, die gem. § 99 SGB IX zum leistungsberechtigten Personenkreis gehören und folgende Voraussetzungen aufweisen (AVIB, 2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf Leistungen nach § 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX i. V. m. § 58 Abs. 1 SGB IX • Nachzuweisen ist dieser Anspruch durch • Inanspruchnahme von Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters, oder • Vorlage eines Gesamtplans, oder • Vorlage eines festgestellten Anspruchs auf Leistungen im Arbeitsbereich nach Abschluss des Berufsbildungsbereichs oder einer betrieblichen Qualifikation, die diesen ersetzt (§ 57 Abs. 4 SGB IX), oder • Feststellung des leistenden Rehabilitationsträgers, dass eine Berufsvorbereitung gem. § 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX. Gründe für diese Feststellung sind insbesondere: 1. Studium, 2. Ausbildung • Für den Arbeitsplatz relevante frühere Beschäftigungen für die Dauer von mindestens 24 Monaten
Hamburg	<p>Anspruchsberechtigt sind volljährige Menschen mit Behinderungen, die zum Personenkreis des § 99 SGB IX gehören und einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM nach § 58 SGB IX haben. Diese Leistungen werden in der Regel im Anschluss an Leistungen im BBB einer WfbM nach § 57 SGB IX oder entsprechender Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX erbracht (Hamburg, 2022).</p> <p>Von dem Erfordernis einer vorherigen Beschäftigung im BBB bzw. einer vergleichbaren Beschäftigung als Voraussetzung könne abgewichen werden, wenn der Leistungsberechtigte bereits über die erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt und die für die angestrebte Tätigkeit notwendigen Kenntnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat. Dies kann nachgewiesen werden durch: z. B. Vorlage früherer Arbeitsverträge bzw. Arbeitszeugnisse etc. In diesen Fällen ist die Zustimmung des fachlich zuständigen Referates in der Sozialbehörde erforderlich (ebd.).</p> <p>Es werde davon ausgegangen, dass die dauerhafte volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Fiktion nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI auch bei Inanspruchnahme des Bfa weiter fortbesteht.</p> <p>Eine rentenrechtliche Beratung durch die DRV zur Feststellung möglicher Auswirkungen ist bei Antragstellung ist verpflichtend (ebd.).</p>

Hessen	<p>Dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen, die einen Anspruch auf Leistungen zur Beschäftigung in einer WfbM haben gehören zum leistungsberechtigten Personenkreis (Hessischer Landtag, 2019). Ein BfA kann zudem von Personen in Anspruch genommen werden, nachdem eine berufliche Bildung entweder in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 erhalten wurde. Außerdem können Menschen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 erhalten, ein BfA in Anspruch nehmen (Hessischer Landtag, 2018).</p> <p>Hierbei gibt es zwei Zielgruppen: Zielgruppe a) schwerbehinderte BfA-Nehmer Zielgruppe b) nicht schwerbehinderte BfA-Nehmer (ebd.)</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Menschen mit Behinderungen, welche Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX haben und denen von einem Arbeitgeber sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird.</p> <p>Insbesondere gehören darunter Menschen (Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung M-V., 2018), die bereits in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX beschäftigt sind und Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich anspruchsberechtigt nach § 58 SGB IX sind, aber nicht in einer WfbM oder einem anderen Leistungsanbieter arbeiten wollen</p>
Niedersachsen	<p>Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX haben und denen von Arbeitgeberseite ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird.</p> <p>Daneben sind Menschen berechtigt, die bereits in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX beschäftigt sind, insbesondere auch Menschen mit seelischer Behinderung, die Anspruch nach § 58 SGB IX, aber nicht in einer WfbM arbeiten wollen (Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (2017).</p>
Nordrhein-Westfalen	<p>Gefördert werden im Rahmen des LVR-Budgets für Arbeit folgende Gruppen (LVR, 2023): Menschen mit Schwerbehinderung, die aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, die aus Förderschulen oder aus dem gemeinsamen Lernen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder sich darauf vorbereiten, die arbeitssuchend sind und über eine seelische Beeinträchtigung verfügen, bei denen eine Autismus-Diagnose besteht.</p> <p>Gefördert werden im Rahmen des LWL-Budgets für Arbeit folgende Gruppen (LWL-Inklusionsamt Arbeit, 2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkstattbeschäftigte in WfbM, die sich gezielt und in Kooperation mit einem Integrationsfachdienst (IFD) auf ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereiten und in ein solches wechseln • Menschen mit wesentlicher Behinderung, wenn für diese durch das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis eine Alternative zur Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen ermöglicht wird (sog. WfbM-Alternativfälle)

	<ul style="list-style-type: none"> • Junge Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung sowie mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Förderschulen oder aus integrativer Beschulung, die sich gezielt und in Kooperation mit einem IFD auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereiten möchten • Beruflich besonders betroffene arbeitsuchende Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung aufgrund einer psychiatrischen Diagnose.
Rheinland-Pfalz	Menschen, die einen Anspruch auf eine Beschäftigung in einer WfbM haben, können das BfA in Anspruch nehmen. Der tatsächliche Besuch einer WfbM ist nicht notwendig (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, 2022).
Saarland	Zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehören insbesondere: Menschen mit einer seelischen Behinderung, die nicht in einer WfbM arbeiten möchten und Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen, die sich auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereiten möchten (Landesamt für Soziales Saarland 2021, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit des Landes Saarland, 2022).
Sachsen	Um als anspruchsberechtigt zu gelten, müssen vorliegende Voraussetzungen erfüllt werden (KSV Sachsen, 2018): <ul style="list-style-type: none"> • Behinderung bzw. drohende Behinderung (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX bzw. § 53 Abs. 1 in Verbindung mit § 140 SGB XII) • Wesentliche körperliche, seelische oder geistige Behinderung (§§ 1-3 EGH-VO) • Wegen Art oder Schwere der Behinderung darf Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb oder einer Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommen (§§ 61 Abs. 1, 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) • Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (§§ 61 Abs. 1, 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) • Berufliche Bildung / Ausbildung bekommen haben, z. B. im BBB in einer WfbM oder für die in Aussicht stehende Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt • Regelaltersgrenze nach § 35 oder § 235 Abs. 2 SGB VI noch nicht erreicht (§§ 61 Abs. 1, 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) • Keine vorrangigen Ansprüche gegen andere Leistungsträger
Sachsen-Anhalt	Als anspruchsberechtigt gelten Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Leistungen im Bereich WfbM haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angeboten wird (Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt, 2015).

Schleswig-Holstein ⁵	Als anspruchsberechtigt gelten Menschen, die im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind, mit einer anerkannten Schwerbehinderung (Grad der Behinderung beträgt mind. 50) oder denen Gleichgestellte (Grad der Behinderung 30 oder 40 und eine Anerkennung von der Agentur für Arbeit). Auch sind Menschen anspruchsberechtigt, die den BBB einer WfbM abgeschlossen haben. Zudem sind Menschen, die in Arbeits- und Beschäftigungsprojekten tätig sind, anspruchsberechtigt und dauerhaft in Schleswig-Holstein leben (Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein, 2016).
Thüringen ⁶	Um als anspruchsberechtigt zu gelten (Betanet, 2023), muss ein Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich von WfbM nach § 58 SGB IX und ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem/r privaten oder öffentlichen Arbeitgeber*in vorliegen.

2.4 Wege ins BfA

In Folgendem werden die Wege, die ins BfA einmünden können, aufgezeigt. Hierbei wird auf die WfbM, die Anderen Leistungsanbieter, die Möglichkeit direkter Zugänge, das Budget für Ausbildung sowie die Unterstützte Beschäftigung eingegangen.

2.4.1 WfbM

Das Absolvieren der beruflichen Bildung (Eingangsverfahren und BBB) eröffnet sowohl formal als auch praktisch den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem BfA. Der Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist seitens des Bundesgesetzgebers als Auftrag vorgesehen. Gem. § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX fördert die WfbM den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen und qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten (§ 219 Abs. 1 S. 4 und 5 SGB IX). Der Übergangsauftrag ist ebenso in der Werkstättenverordnung (WVO) vorgesehen: Gem. § 5 Abs. 4 ist der Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern, insbesondere auch durch die Einrichtung einer Übergangsgruppe mit besonderen Förderangeboten, Entwicklung individueller Förderpläne sowie Ermöglichung von Trainingsmaßnahmen, Betriebspraktika und durch eine zeitweise Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Dabei hat die WfbM die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, dass der

⁵ Für SH wurde kein konkretes Gesetzesdokument gefunden, sondern lediglich eine Beschreibung des Modellprojekts „Übergänge schaffen – Arbeit Inklusiv“, in dem erklärt wird, dass das Land SH Menschen mit wesentlichen Behinderungen Beschäftigungsalternativen zur WfbM anbieten möchte, die über die §§ 60 und 61 SGB IX hinausgehen. Die Informationen hier richten sich im Wesentlichen an Unternehmen.

⁶ Das Land Thüringen schreibt keine expliziten Anspruchsvoraussetzungen vor (Thüringer Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderungen, o.J.). Es verweist lediglich auf eine allgemeine Seite über das BfA: <https://www.betanet.de/budget-fuer-arbeit.html>

zuständige Rehabilitationsträger seine Leistungen und nach dem Ausscheiden des behinderten Menschen aus der Werkstatt das Integrationsamt, ggf. unter Beteiligung eines IFD, die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben erbringen. Die WfbM hat die BA bei der Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzubeziehen. Dass die WfbM ein wichtiger Akteur hinsichtlich der Realisierung des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt ist, wurde bereits auch wissenschaftlich belegt (Engels et al., 2022). Nicht nur die ausgelagerten Arbeitsplätze, die gesetzlich vorgeschrieben sind, auch Praktika führen dazu, dass der Mensch mit Behinderung als Praktikant*in eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausübt und letzten Endes die Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einmündet.

2.4.2 Andere Leistungsanbieter

Die mit dem BTHG eingeführten anderen Leistungsanbieter bieten als Angebot der Eingliederungshilfe eine Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Leistungserbringern für Menschen mit Behinderung. Sie müssen vergleichbare Leistungen und Qualitätsstandards wie eine WfbM leisten. Dementsprechend sind für die Inanspruchnahme der Angebote der Anderen Leistungsanbieter Menschen mit Behinderungen leistungsbefugt, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 und 58 SGB IX haben. Sie sind mithin eine Alternative zur WfbM, bieten berufliche Bildung bzw. Beschäftigung und ergänzen so auch die Angebote der WfbM (Zentel & Maaß, 2021). Eine Unterstützung hinsichtlich der Realisierung der Transition auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mittels BfA kann von den anderen Leistungsanbietern erfolgen (BAG UB, o.J.).

2.4.3 Direkte Zugänge

2.4.4 Budget für Ausbildung

Ein weiterer Zugang, der den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt mittels BfA eröffnet, stellt das Budget für Ausbildung, § 61a SGB IX, dar. Durch eine Berufsausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt bietet diese Form für Teilhabe am Arbeitsleben eine weitere Alternative zum Eingangsverfahren/BBB und zum Arbeitsbereich einer WfbM. Das Budget für Arbeit ermöglicht ebenso nach Absolvieren die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit (Mattern, Rambauser-Haß & Wansing, 2021).

2.4.5 Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung (UB), deren Ziel gem. § 55 Abs. 1 Hs. 1 SGB IX ist, Leistungsberechtigten mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten, kann ebenso den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt mittels BfA ebnen (vgl. Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz, o.J.).

2.5 Fazit

Wenngleich der anspruchsberechtigte Personenkreis im Gesetz bestimmt ist (§§ 61 i.V.m. 58 Abs. 1 SGB IX) und die Bestimmung auf die sog. Werkstattfähigkeit abzielt, definieren die Bundesländer ihren anspruchsberechtigten Personenkreis im Rahmen der Umsetzungsrichtlinien, Arbeits- und Orientierungshilfen näher.

Auch zeigt sich, dass der Übergang mittels BfA nicht nur durch den klassischen Weg, d. h. WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt vollzogen werden muss. Weitere Teilhabeinstrumente wie andere Leistungsanbieter, § 60 SGB IX, Budget für Ausbildung, § 61a SGB IX, sowie UB, § 55 SGB IX können ebenso den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt mittels BfA ebnen.

2.6 Literatur

AVIB (2022). *Budget für Arbeit*. Rahmenrichtlinie gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 und § 4 BremAG.

SGB IX Eingliederungshilfe SGB IX (Eingliederungshilferecht). *Budget für Arbeit*.

https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/rahmenrichtlinie-nach-1-abs-2-nr-2-und-4-bremag-sgb-ix-eingliederungshilfe-sgb-ix-eingliederungshilferecht-budget-fuer-arbeit-188772?template=20_gp_ifg_meta_detail_d

BAG UB (o.J.). *Informationen zu „Anderen Leistungsanbietern“ als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen*. <https://www.bag-ub.de/seite/428579/andere-leistungsanbieter.html>

Bayerischer Landtag. (2019a, 26. Juni). *Drucksache 18/2633: Antrag der Abgeordneten Ruth Waldmann, Michael Busch, Martina Fehlner, Volkmar Halbleib, Doris Rauscher, Diana Stachowitz, Dr. Simone Strohmayer, Ruth Müller, Klaus Adelt SPD Für ein inklusives Bayern jetzt IV – Gute Arbeit auch für Menschen mit Behinderung*.

https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Basisdrucksachen/0000002000/0000002081.pdf

Bayerischer Landtag. (2019b, 9. Oktober). *Drucksache 18/4034: Antrag der Abgeordneten Martin Hagen, Julika Sandt, Alexander Muthmann, Matthias Fischbach und Fraktion (FDP) Selbstbestimmt aufsteigen II: Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt stärken*.

https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Basisdrucksachen/0000003000/0000003008.pdf

Bayerischer Landtag. (2020a, 10. Februar). *Drucksache 18/6479: Anfragen zum Plenum zur Plenarsitzung am 11. Februar 2020 – Auszug aus Drucksache 18/6479 – Frage Nummer 60 mit der dazu eingegangenen Antwort der Staatsregierung*.

https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Basisdrucksachen/0000004500/0000004526_060.pdf

Bayerischer Landtag. (2020b, 7. Juli). *Drucksache 18/9052: Beschluss des Bayerischen Landtags [Teilhabe am Arbeitsmarkt – Budget für Arbeit durch bessere bundesrechtliche Rahmenbedingungen flankieren]*.

https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Folgedrucksachen/0000006000/0000006191.pdf

Bayerischer Landtag. (2021a, 27. August). *Drucksache 18/17172: Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Julika Sandt FDP vom 06.05.2021.*

https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/18_0017172.pdf

Bayerischer Landtag. (2021b, 23. Dezember). *Drucksache 18/18058: Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Julika Sandt FDP vom 31.08.2021.*

https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/18_0018058.pdf

Bayerischer Landtag. (2022, 16. Juni). *Drucksache 18 / 22737: Schriftliche Anfrage der Abgeordneten Kerstin Celina Bündnis 90/DIE GRÜNEN vom 22.03.2022 [Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung]*.

https://www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/18_0022737.pdf

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales, Bayerischer Bezirketag, Bezirk Oberbayern, Bezirk Niederbayern, Bezirk Oberpfalz, Bezirk Oberfranken, Bezirk Mittelfranken, Bezirk Unterfranken, Bezirk Schwaben, Regionaldirektion Bayern der BA & Zentrum Bayern Familie und Soziales. (2019). *Kooperationsvereinbarung über gemeinsame Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von der Werkstatt für behinderte Menschen oder von der Beschäftigung bei einem anderen Leistungsanbieter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ("Begleiteter Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt", "BÜWA")*. <https://www.wfbm-bayern.de/wp-content/uploads/2023/02/2019-12-BUEWA-Kooperationsvereinbarung.pdf>

Betanet (2023). *Budget für Arbeit*. <https://www.betanet.de/budget-fuer-arbeit.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2022). *Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Zweiter Zwischenbericht. Forschungsbericht 607*. https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-607-studie-entgeltsystem-fuer-menschen-mit-behinderungen-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf;jsessionid=B4496A6B4F73AE84886A60CB29997EE7.delivery2-replication?__blob=publicationFile&v=4http://

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2023). *Untersuchung der jährlichen Einnahmen und Ausgaben bei den Leistungen der Eingliederungshilfe nach Art. 25 Absatz 4 BTHG (Finanzuntersuchung): Abschlussbericht 2022. Forschungsbericht 602.*
imap://ad%2Eku%2Ede%5Cswa061@exchange.ku.de:993/fetch%3EUID%3E/INBOX%3E16534?part=1.2&filename=fb-612-finanzuntersuchung-leistungen-eingliederungshilfe.pdf&type=application/pdf
- Der Paritätische (2018). *Rahmenvereinbarung zum Budget für Arbeit (BfA).* https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/180921_Rahmenvereinbarung_BayBT-Inklusionsamt_-_Endfassung_-_Abdruck.pdf
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. *Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz.*
<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/>
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. *Umsetzungsstand BTHG. Rheinland-Pfalz: Landesspezifische Regelungen zur Struktur der Eingliederungshilfe.* <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/bthg-rheinland-pfalz/#hl1192281>
- Elbe-Werkstätten GmbH. (2023). *Budget für Arbeit.* <https://www.elbe-werkstaetten.de/fuer-menschen-mit-behinderung/inklusion/budget-fuer-arbeit.html>
- Engels, D., Matta, V. & Fakdani (2022). *Untersuchung der jährlichen Einnahmen und Ausgaben bei den Leistungen der Eingliederungshilfe nach Art. 25 Absatz 4 BTHG (Finanzuntersuchung).*
- Falk, A. (2019). *Landesrechtliche Abweichungen vom bundesgesetzlichen Lohnkostenzuschuss nach § 61 Abs. 2 S. 4 SGB IX (Budget für Arbeit) – Ein Überblick zum Umsetzungsstand in den Bundesländern.*
https://www.apk-ev.de/fileadmin/downloads/190117_Reha-Recht_Falk_Ueberblick_BfA_Landesrecht.pdf
- Hamburg (2022). *Fachanweisung zu § 111 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 61 SGB IX. Budget für Arbeit vom 01.10.2022 (gz: SI 4108 / 112.44-12).*
<https://www.hamburg.de/contentblob/16688868/0210004ba1807f60a32ac9b96d38cf02/data/sgb09-111-budget-fuer-arbeit-fa-00.pdf>
- Hessischer Landtag (2018). *Kleine Anfrage der Abg. Schott (DIE LINKE) vom 02.02.2018 betreffend „Budget für Arbeit“ in Hessen und Antwort des Ministers für Soziales und Integration.*
<https://starweb.hessen.de/cache/DRS/19/7/06027.pdf>
- Hessischer Landtag (2019). *Kleine Anfrage. Yanki Pürsün (Freie Demokraten) vom 08.10.2019. Bilanz der Umsetzung der Budgets für Arbeit im Bundesteilhabegesetz und Antwort Minister für Soziales und Integration.* <https://starweb.hessen.de/cache/DRS/20/1/01331.pdf>
- Horn, H. (2020). *„Begleiteter Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ Verstetigung des Projekts „BÜWA“ als Maßnahme ab Dezember 2019: Schreiben der LAG WfbM Bayern an alle Mitglieder der*

LAG WfbM Bayern. <https://www.wfbm-bayern.de/wp-content/uploads/2023/02/2020-01-BUEWA-Mitglieder-Info-Verstetigung.pdf>

in.betrieb gGmbH Gesellschaft für Teilhabe und Integration. (2023). *Budget für Arbeit – Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt*. <https://inbetrieb-mainz.de/de/f%C3%BCr-unternehmen/budget-f%C3%BCr-arbeit.html>

KSV Sachsen (2018). *Budget für Arbeit*.

https://www.ksv-sachsen.de/budget-fuer-arbeit.html?file=files/FB03/360/Budget%20für%20Arbeit/Merkblatt_Budget_fr_Arbeit.pdf

KVJS (2017). *Grundsätze zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ für eine Leistungsträger übergreifende Komplexleistung zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch das KVJS-Integrationsamt*.

https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/Förderprogramme/Grundsätze_Arbeit_Inklusiv_bis_2022_final.pdf

KVJS (2022). *Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“*. Stand 01.01.2022.

https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/F%C3%B6rderprogramme/Grundsätze_Arbeit_Inklusiv_Anpassung_a_b_2022_final_Stand_2021_12_20_bf.pdf

LAG WfbM Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern (Hrsg.). (2022). *Erfolgreiche BÜWA-Fachtagung am 6. Oktober 2022 in der Stadthalle Fürth unter der Beteiligung der LAG WfbM Bayern*. <https://www.wfbm-bayern.de/aktuelles/erfolgreiche-buewa-fachtagung-am-6-oktober-2022-in-der-stadthalle-fuerth-unter-beteiligung-der-lag-wfbm-bayern/>

LAG WfbM Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern. (2018).

Modellprojekt „Begleiteter Übergang Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt“ (BÜWA) 2014 – 2018: Ergebnisse der von der LAG WfbM Bayern durchgeführten Erhebung bei den Werkstätten, Stand 30.09.2018. <https://www.wfbm-bayern.de/wp-content/uploads/2023/02/2020-01-BUEWA-Auswertung-Evaluation-1.pdf>

LAG WfbM Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Bayern. (Dezember 2019). *Maßnahme "Begleiteter Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt"*. <https://www.wfbm-bayern.de/wp-content/uploads/2023/02/2019-12-BUEWA-Ablaufskizze-Massnahme.pdf>

Landesamt für Soziales des Landes Saarland (2021). *Budget für Arbeit. Eine Eingliederungshilfeleistung zur Teilhabe am Arbeitsleben*.

https://www.saarland.de/las/DE/themen/egh/2_leistungen_egh/egh_erwachsene/budget_fuer_arbeit/budget_fuer_arbeit_Art..html

LVR (2023). *Budget für Arbeit*.

https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/foerdermoeglichkeiten/budget_fuer_arbeit_3/budget_fuer_arbeit.jsp

LWL-Inklusionsamt Arbeit (2022). *LWL-Budget für Arbeit. Förderrichtlinien mit Durchführungshinweisen ab dem 01.01.2023*.

https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/media/filer_public/5c/d6/5cd65229-9b77-40ab-9a5f-df5e6af70c6e/2023-06-21_richtlinie_bfa_neu_barrierefrei.pdf

Mattern, L. (2020). *Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und berechtigter Personenkreis: Beitrag D5-2020. Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht*. [https://www.reha-](https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D5-2020_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Teil_I_.pdf)

[recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D5-2020_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Teil_I_.pdf](https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D5-2020_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Teil_I_.pdf)/beitrag-d5-2020/

Mattern, L., Rambausek-Haß, T., & Wansing, G. (2021). *Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung: Teil II: Ausgestaltung und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen* [Beitrag D10-2021]. www.reha-recht.de

Mattern, L., Peters, U., Rambausek-Haß, T. & Wansing, G. (2021). *Online Workshop zum Budget für Arbeit am 3. Dezember 2021 an der Humboldt-Universität zu Berlin. Schwerpunkt: Erarbeitung von Strategien zur Verbesserung des Informationsstandes*. [https://www.reha-](https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2022/D4-2022_Workshop_BfA.pdf)

[recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2022/D4-2022_Workshop_BfA.pdf](https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2022/D4-2022_Workshop_BfA.pdf)

Mattern, L., Rambausek-Haß, T., Wansing, G., & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit: Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin [Forschungsbericht]*. [https://edoc.hu-](https://edoc.hu-berlin.de/handle/18452/25917)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit des Landes Saarland (2022). *Teilhabe am Arbeitsleben*.

https://www.saarland.de/masfg/DE/portale/sozialesleben/leistungensoziales/menschenmitbehinderung/gen/teilhabeamarbeitsleben/teilhabeamarbeitsleben_node.html

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz. (2007). *Modellprogramm Budget für Arbeit: Handbuch zur praktischen Anwendung*. [https://www.edoweb-](https://www.edoweb-rlp.de/resource/edoweb:3262560)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz. (o.J.). *Budget für Arbeit*. [https://inklusion.rlp.de/de/teilhabe/budgets-und-teilhabeplanung/budget-fuer-](https://inklusion.rlp.de/de/teilhabe/budgets-und-teilhabeplanung/budget-fuer-arbeit)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz

(2022). *Budget für Arbeit*.

https://inklusion.rlp.de/fileadmin/msagd/Publikationen/Soziales/2022_Budget_fuer_Arbeit_MASTD.pdf

Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz. (2022).

Budget für Arbeit: Ein Weg für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

https://inklusion.rlp.de/fileadmin/msagd/Publikationen/Soziales/2022_Budget_fuer_Arbeit_MASTD.pdf

Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration (2015). *Das Budget für Arbeit in Sachsen-Anhalt*.

<https://ms.sachsen->

[anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3_Menschen_mit_Behinderungen_2015/Flyer_Budgetnehmer_Alltagssprache.pdf](https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3_Menschen_mit_Behinderungen_2015/Flyer_Budgetnehmer_Alltagssprache.pdf)

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz. (2018). *Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz: Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben* [DVfR-Kongress am 06./07.

November 2018 in Berlin].

https://www.dvfr.de/fileadmin/user_upload/DVfR/Downloads/Veranstaltungen/181106_DVfR_Kongress/PDF_bf/WS_3_Diehl_Budget_für_Arbeit_Rheinland-Pfalz_bf.pdf

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-

Holstein (2016). <https://www.schleswig->

[holstein.de/DE/fachinhalte/T/teilhabe/Downloads/Infoblatt_Arbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3](https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/T/teilhabe/Downloads/Infoblatt_Arbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung M-V. (2018). *Kriterien zur Umsetzung des §*

61 SGB IX „Budget für Arbeit“ ab dem 1. Januar 2018.

<https://www.der->

[paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/RS_2018-03.pdf](https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/RS_2018-03.pdf)

MSGIV, 24 / LASV (2020). *Empfehlungen für die Leistungsgewährung nach § 61 SGB Budget für Arbeit.*

https://lasv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/RS%2004_2020%20Anlage%201_Empfehlung%20für%20die%20Leistungsgewährung%20nach%20§%2061%20SGB%20IX.pdf

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (2017). *Rundschreiben Nr. 1/2017.*

https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/links-und-downloads/2017-06-14_rs_01-2017_budget-fuer-arbeit.pdf

Ritz, H. G. (2015). *Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt: Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Wiso-Diskurs -*

Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Friedrich-Ebert-Stiftung.

<https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf>

- Rahmenvereinbarung zum Budget für Arbeit 1 (2018). https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/180921_Rahmenvereinbarung_BayBT-Inklusionsamt_-_Endfassung_-_Abdruck.pdf
- Rösch, M. (2017). *Das Budget für Arbeit – Erfahrungen aus Rheinland-Pfalz. Auftaktveranstaltung „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz“: Forum 3: Teilhabe am Arbeitsleben – Neue Möglichkeiten und Herausforderungen durch das Bundesteilhabegesetz.*
https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/auftaktveranstaltung/2017-11-28_pracsentation-roesch-nb.pdf
- Schmid, A. (2018). *Ressourcen nutzen, Flexibilität fördern Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben im Zeitalter des BTHG. Budget für Arbeit.*
<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/dft/schmid.pdf>
- Schmidt, A. (2021). *Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? Teil II: Kritik an der sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung des Budgets für Arbeit* [Beitrag D5-2021].
<https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/Art./beitrag-d5-2021/>
- Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. (2020, 1. Juli). *Rundschreiben Soz Nr. 16/2020 zu § 61 SGB IX - Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe.* https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2020_16-960206.php
- Sozialgericht Nürnberg (SG Nürnberg) (2021). *Minderleistungsausgleich und Betreuungskosten im Rahmen des Budgets für Arbeit. Urteil v. 24.11.2021 - S 22 SO 59/19 24. November 2021.*
<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2021-N-42592>
- Strecker, A. N. A. (2019). Silberstreif am Horizont? Wie kommt das Budget für Arbeit an? *Klarer Kurs*, 12(2), 6–11.
- Thüringer Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderungen (o.J.). *Budget für Arbeit und Ausbildung.* <https://www.tlmb-thueringen.de/themen/arbeit-und-bildung/budget-fuer-arbeit-und-ausbildung/>
- Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (o.J.). <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-teilhabe-arbeitsleben/budget-fuer-arbeit/fd3-1023/>
- Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz. (o.J.). *Umsetzungsstand BTHG. Rheinland-Pfalz: Landesspezifische Regelungen zur Struktur der Eingliederungshilfe.* <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/bthg-rheinland-pfalz/#hl1192281>
- Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz. (2020). *Umsetzungsstand BTHG (Stand Dezember 2020).*
https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2020-12-03_umsetzungsstand-bthg.pdf

- Umsonst, T. (2016). *Das Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz: Grundlagen und Praxis*. https://www.lag-wfbm-bw.de/fileadmin/news/Soziale_und_Begleitende_Dienste/Budget_fuer_Arbeit_in_RLP_Vortrag_Stuttgart_26102016_Thomas_Umsonst.pdf
- Wedel, T. & Gottschalk, L. (2023, 20. April). *Erfahrungen aus der Maßnahme BÜWA zur Förderung des Übergangs aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt*. Präsentation zum Vortrag. Werkstätten Messe 2023, Nürnberg.
- Zentel, P. & Maaß, S. (2021). Andere Leistungsanbieter – Eine Alternative zur Werkstatt? *Teilhabe*, 4(60), 148-152. https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Teilhabe/Teilhabe_4_2021_Seite148-152_PeterZentel_SusanneMaass_AndereLeistungsanbieter.pdf

3 Das Projekt „BfA – Gelingt“

Das Projekt “BfA Gelingt” strebt die Optimierung der Bedingungen an, unter denen das BfA in Anspruch genommen wird und damit in der Folge eine Erhöhung der Anzahl sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze für Menschen, die sonst auf einen Platz im Arbeitsbereich der WfbM zur Sicherung ihrer beruflichen Teilhabe angewiesen wären. Dazu bedarf es eines Informations- und Beratungsprozesses, der den Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung eine selbstbestimmte Entscheidung zur Nutzung des BfA ermöglicht. Zugleich muss dieser Informations- und Beratungsprozess auf Seiten der Unternehmen die Bereitschaft und Fähigkeit zur Realisierung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze fördern. Dieser Prozess kann nur erfolgreich sein, wenn einerseits die soziale Umwelt der potentiellen Budgetnehmer*innen unterstützend wirkt und zugleich die Aufgaben der Information und Beratung und der darauf beruhende Prozess der Integration und Inklusion als gemeinschaftliche Aufgabe der WfbM sowie der Unternehmen verstanden werden.

Die zentralen Fragestellungen des Projekts sind im Folgenden dargestellt:

- Welche Faktoren fördern und hemmen die Inanspruchnahme des BfA unter Berücksichtigung verschiedener Akteure (z.B. Menschen mit Behinderung, Arbeitgeber*innen, Einrichtungen, Leistungsträger)?
- Wie kann gemeinsam mit der Zielgruppe von Menschen mit einer kognitiven Einschränkung ein selbstbestimmter Beratungsprozess gestaltet werden, der gleichzeitig die Unternehmen als zentrale Akteure des Arbeitsmarkts unmittelbar einbindet?
- Welche Informationen benötigen die potenziellen Budgetnehmer*innen, die anderen am Prozess beteiligten Akteur*innen sowie die Unternehmen, um sich auf die Nutzung des BfA einzulassen?
- Wie müssen Angebote gestaltet sein, damit mögliche Barrieren zur Nutzung des BfA überwunden und der individuelle Verlauf bis zur nachhaltigen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet werden können?

Dabei erfolgt eine systematische Auswertung vorliegender Erfahrungen mit der Inanspruchnahme des BfA sowie die Erweiterung der bestehenden Perspektive um die Ergebnisse aus leitfadengestützten Interviews mit relevanten Akteur*innen bei der Umsetzung des BfA. Es wurden konkrete Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote entwickelt und verfügbar gemacht. Mit dem Ambulatory Monitoring und Coaching für potenzielle Budgetnehmer*innen erfolgte die Entwicklung und Erprobung eines innovativen Verfahrens zur Begleitung im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Folgenden werden die Bezüge zwischen den im Projekt durch das Forscher*innenteam der KU Eichstätt-Ingolstadt in Zusammenarbeit mit den Praxispartner*innen aus den Reallaboren bearbeiteten Arbeitspaketen und den Kapiteln des vorliegenden Berichts hergestellt:

Arbeitspaket 2: Bestandsaufnahme und Situationsanalyse zur Nutzung des BfA: In Kapitel 4 des vorliegenden Berichts findet eine systematische Auseinandersetzung mit den bisherigen Erfahrungen zum

BfA in Form einer ausführlichen Literaturanalyse statt. Dabei finden auch laufende und abgeschlossene Modellprojekte Berücksichtigung. Kapitel 5 umfasst die Ergebnisdarstellung der umfangreichen Interviewstudie zu Förderfaktoren, Barrieren und Lösungsansätzen im Hinblick auf die Inanspruchnahme des BfA. Hierbei wird das BfA aus sozialrechtlicher und sozialpolitischer Sicht, aus Perspektive der WfbM und der Anderen Leistungsanbieter, der (potenziellen) Budgetnehmer*innen sowie der (potenziellen) Arbeitgeber*innen beleuchtet.

Arbeitspaket 3: Einrichtung, laufende Organisation und Betreuung von Regionen als Reallabore:

Die Zusammenarbeit mit den Partner*innen der Rummelsberger Diakonie und des Heinrich-Haus Neuwied wird in Kapitel 6 beschrieben. Dabei wird auch das Konzept des Reallabors als solches beleuchtet. Es erfolgt zudem eine strukturelle Beschreibung der Modellregionen, die in Zusammenarbeit mit den Partner*innen erstellt wurde.

Arbeitspaket 4: Konstituierung eines Arbeitgeber*innen-Tisches: Das Arbeitspaket ist in zwei untergeordnete Arbeitspakete 4a und 4b unterteilt. Arbeitspaket 4a widmete sich dabei der Konzeption und Entwicklung von bedarfsgerechten Beratungsangeboten für Arbeitgeber*innen- und Unternehmensakquise. Hierfür wurde ein Beratungskonzept für Arbeitgeber*innen entwickelt und online bereitgestellt, das in Kapitel 7 vorgestellt wird. Zudem erfolgte eine Auseinandersetzung mit der Beratung von Arbeitgeber*innen auf wissenschaftlicher Ebene unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Arbeitspaket 2. Arbeitspaket 4b widmete sich der Identifikation und Konzeption von Praktikums- und Arbeitsplätzen in Zusammenarbeit mit Unternehmen. Dies wurde durch Anwendung der Job-Carving Methode in zwei Unternehmen erprobt und umgesetzt. Prozess und Ergebnisse sind Kapitel 8 zu entnehmen.

Arbeitspaket 5: Entwicklung eines Konzepts für die ergebnisoffene Beratung zum Übergang von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Das Arbeitspaket ist ebenfalls in zwei untergeordnete Arbeitspakete aufgeteilt. Arbeitspaket 5a widmete sich dabei der Entwicklung, Validierung und Revision eines diagnostischen Instrumentariums zur Begleitung der selbstbestimmten Wahl der Beschäftigungsoption. Hierfür wurde der Nonverbale Berufsinteressentest (NVBIT) erfolgreich für die Zielgruppe adaptiert. Prozess und Ergebnisse sind in Kapitel 10 niedergelegt. Arbeitspaket 5b widmet sich der Beratung von potenziellen Budgetnehmer*innen. Hierfür wurde ein modulares Beratungskonzept erarbeitet, das eine direkte Beratung von Budgetnehmer*innen (Ebene 1), Implikationen für Berater*innen (Ebene 2) sowie eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Beratung von Budgetnehmer*innen (Ebene 3) umfasst. Einen Überblick über die Beratungsunterlagen, die digital bereitgestellt sind, wird in Kapitel 9 des vorliegenden Berichts gegeben.

Arbeitspaket 6: Entwicklung eines Modells für die Begleitung im Betrieb auf der Basis von Monitoring und Coaching durch die Methode des Ambulatory Assessment: Die Entwicklung und Erprobung des Ambulanten Monitoring und Coaching ist in Kapitel 11 des vorliegenden Berichts dargestellt. Das Kapitel umfasst eine Darstellung des theoretischen Hintergrunds der Methode, eine Beschreibung der im Projekt

durchgeführten Studie sowie deren Ergebnisse. Es wird zudem auf Feedback aus den beteiligten Einrichtungen sowie Verbesserungsvorschläge eingegangen.

Arbeitspaket 7: Entwicklung und Durchführung eines Workshops zur Medienkompetenz und -nutzung: Das Arbeitspaket lag nicht im Zuständigkeitsbereich der KU Eichstätt-Ingolstadt und ist deshalb nicht im vorliegenden Bericht niedergelegt.

Arbeitspaket 8: Erprobung der einzelnen Instrumente im Zusammenhang: Die Erprobung der einzelnen Instrumente innerhalb der Reallabore ist in den jeweiligen Arbeitspaketen bereits präsentiert. Kapitel 12 gibt deshalb eine entsprechende Übersicht.

Arbeitspaket 9: Systematisierung der Projektergebnisse zur Vorbereitung des Transfers und Erarbeitung eines Schulungskonzepts: Sämtliche seitens der KU Eichstätt-Ingolstadt entwickelte Instrumente und Konzepte sind entweder im vorliegenden Bericht oder in entsprechenden online verfügbaren Dokumentationen frei verfügbar. Kapitel 13 stellt die entsprechenden Links zu Beratungskonzepten und weiterführenden Unterlagen, z.B. zum NVBIT oder zum Ambulanten Monitoring und Coaching, bereit.

Arbeitspaket 10: Publikation und Öffentlichkeitsarbeit: Die Ergebnisse dieses Arbeitspaketes werden in Kapitel 14 dargestellt. Hierbei werden die mediale Bewerbung des Projekts, die Präsentation des Projekts auf (Fach-)tagungen, die entstandenen wissenschaftlichen Publikationen, die unternommenen Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung in den Reallaboren und mit weiteren Kooperationspartner*innen sowie Workshops präsentiert.

Ergebnisse der Arbeitspakete

4 Bisherige Erfahrungen zum BfA (Arbeitspaket 2a)

4.1 Einführung und Zielstellung

Das BfA wurde bereits ab 2005 in Bundesländern wie Rheinland-Pfalz, Hamburg, Niedersachsen und Hamburg, und in Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe auf regionaler Ebene erprobt und nachhaltige Ergebnisse für die Inklusion von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt erzielt. In der Literatur existieren verschiedene Studien zum BfA. Schwerpunkte, Zielsetzungen und Vorgehensweise sowie Ergebnisse der bisherigen Studien und Evaluationen sind dabei unterschiedlich. Während einige Studien den Fokus überwiegend auf Förder- und Hemmfaktoren legen, sind andere Studien eher darauf ausgerichtet, Lösungsansätze zu identifizieren bzw. ihre Praxisarbeit im Kontext des BfA zu skizzieren. Im folgenden Abschnitt werden die bisherigen Erfahrungen zum BfA erläutert und daraus folgernd die Forschungsdesiderate summarisch aufgezeigt.

4.2 Methodik

Unter Zugrundelegung der in der Literatur vorherrschenden Studien und (Modell-)Projekte zum Budget für Arbeit wurde eine Bestandsanalyse und Situationsanalyse zu den bisherigen Erfahrungen in allen Bundesländern der Bundesrepublik zum BfA durchgeführt.

Insgesamt fand die Recherche, Analyse, und Protokollierung der Ergebnisse zwischen September 2020 und August 2023 statt, wobei für die Nutzung bestimmter Suchquellen ein kürzeres Zeitintervall vorgesehen wurde.

Für das Vorgehen wurden verschiedene Medien und Ebenen zu Rate gezogen und folgende Schritte vollzogen:

Bei der Analyse der bisherigen Erfahrungen stützte sich das Forscherteam der KU Eichstätt-Ingolstadt vorerst auf die vom Bundesgesetzgeber gem. § 61 Abs. 1 und 2 SGB IX definierten Merkmale des Budgets für Arbeit, die besagen, dass

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

(2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der

Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles.

Kriterien für die Bestandsaufnahme der bisherigen Erfahrungen zum Budget für Arbeit waren mithin:

- Es besteht ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung
- Es wird ein Lohnkostenzuschuss bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts den Arbeitgeber gewährt
- Es wird eine Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz gewährt.

4.2.1 Persönliche Ebene

Experteninterviews

Ergänzend dazu befragte das Forschungsteam der KU Eichstätt-Ingolstadt die Interviewpartner*innen, insbesondere Expert*innen, die im Feld BfA aktiv sind und bei Entscheidungen hinsichtlich der Praktizierung, Umsetzung und Modifikation eine aktive Rolle einnehmen bzw. einnahmen nach den vorliegenden Modellprojekten in ihren Bundesländern. Darauf ergänzend wurden Testrecherchen durchgeführt, um die Genauigkeit dieser Angaben verifizieren zu lassen. Die Befragung startete zwischen Juni 2021 und endete im August 2023.

Austausch mit Forscher*innen verschiedener Projekte

Der Austausch mit weiteren Forscher*innen der (Modell-)Projekte zum Budget für Arbeit ermöglichte auch einen regen Informationsaustausch und erbrachte wichtige Eckdaten, Fakten und bisherige Erfahrungen zu den Projekten.

Der Austausch fand mit Wissenschaftler*innen folgender Projekte statt:

- 1) Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts 2021
- 2) HePAS-Projekt Budget für Arbeit

4.2.2 Mediale Ebene

Datenbanken zum Rehabilitations- und Teilhaberecht

Zu Beginn des Projekts wurde zu jedem Bundesland eine Recherche zu den Informationen wie Fakten und Daten zum BfA für jedes Bundesland durchgeführt und mithin eine wichtige Basis für den weiteren Rechercheprozess geschaffen. Hierbei wurden unter anderem die Begriffe wie “Budget für Arbeit” in die Suchleiste der offiziellen Seiten der jeweiligen Bundesländer eingegeben und nach Informationen gescannt. Diese fungierten als eine wichtige Basis für den weiteren Rechercheprozess.

Mit der Intention, bereits bestehende Modellprojekte zu identifizieren, wurden ergänzend dazu die für die Themengebiete „BTHG, Rehabilitation, Inklusion und Projekte“ ausschlaggebende Suchmaschinen und Datenbanken wie „Rehadat / Talentplus, Förderdatenbank, Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz“ als Basis genommen und Begriffe wie „Budget für Arbeit“ und / oder Projekte / Forschung in die Suchleiste eingegeben und nach Projekten und Studien geordnet. Die Ergebnisse der Suche wurden anhand der Datenbank gefiltert (z. B. Budget für Arbeit (67)), anschließend wurden diese vertieft analysiert.

Im Rahmen der manuellen Untersuchung wurden die Dokumente anhand Abstracts/Zielbeschreibung und Inhalte nach den Merkmalen des BfA hin untersucht. Der von vier Wissenschaftlerinnen durchgeführte Suchprozess wurde seitens einer studentischen Hilfskraft unterstützt und mittels eines von Wissenschaftlerinnen entwickelten Templates für die Literaturverwaltung hinsichtlich Titel, Autor, Förderer, Forschungsdesign, wesentliche Inhalte, Förder- und Hemmfaktoren sowie Lösungsansätze festgehalten.

Um Duplikate zu vermeiden, wurde der Fokus auf Abschluss- bzw. Forschungsberichte gesetzt, Teilpublikationen der Projekte wurden nicht gesondert berücksichtigt. Existierten zum Zeitpunkt der Suche keine Abschlussberichte zum jeweiligen Projekt, so wurden die Zwischenberichte bzw. Paper als Basis für den folgenden Teil genommen. Die (Forschungs-)arbeiten waren in deutscher Sprache verfasst. Aus den folgenden Datenbanken wurden für die Suche nach den Modellprojekten über das Budget für Arbeit verwendet: Die Anzahl der Treffer wird in Klammern angegeben.

- Rehadat / Talentplus (67)
- Förderdatenbank (68)
- Umsetzungsbegleitung BTHG

Die folgenden Einschlusskriterien wurden bei der Auswahl der Dokumente berücksichtigt und angewendet:

- (Tatbestands)-Merkmale des Budgets für Arbeit, § 61 SGB IX: Die Beschäftigten sind im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses tätig, es wird ein Lohnkostenzuschuss und die Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung an den Arbeitgeber bezahlt
- BfA war bereits 2018 ein Modellprojekt oder wurde 2018 eingeführt
- Beschäftigungsverhältnisse sind dauerhaft ausgelegt, werden in bestimmten zeitlichen Abständen auf Minderleistungsausgleich, Höhe des Lohnkostenzuschusses sowie auf erforderliche Anleitung und Begleitung überprüft
- Studien waren evaluationsbasiert
- Es liegt bereits ein Abschlussbericht vor. Falls dies nicht der Fall war, lag ein Zwischenbericht bzw. die bisherigen Erfahrungen in Form einer Publikation vor

- Praxisarbeit im Kontext des BfA ist bereits abgeschlossen, die daraus folgenden fördernden und hemmenden Faktoren sowie Implikationen wurden veröffentlicht
- BfA ist systematisch analysiert, beispielsweise rechtlich, arbeitsmarktpolitisch

Wichtiger Rahmen: Recht und Politik

Einen wichtigen Rahmen für die Bestandsaufnahme bildeten sowohl die rechtliche Dimension, welche Anforderungen und Reformen aus dem Rehabilitations- und Teilhaberecht sowie der UN-BRK umfasste, als auch die Politische Dimension, welche sich vor allem auf politische Reformen auf Länder- und Bundesebene bezog.

Da das BfA sehr stark in einen sozialrechtlichen und –politischen Rahmen eingebettet ist, wird es sehr intensiv durch aktuelle Reformen beeinflusst und bestimmt. Dies bedeutet, dass zu den Einschlusskriterien ebenso Determinanten aufgenommen wurden, die sowohl die rechtlichen als auch die politischen Dimensionen umfassen. Aber auch Determinanten, die die individuelle, zwischenmenschliche, arbeitsmarktpolitische, konzeptionelle Ebene betreffen, wurden als Einflussgrößen für das BfA berücksichtigt.

Artikel, die sich nicht explizit mit dem BfA auseinandersetzten, wurden von der Bestandsaufnahme ausgenommen. Die verbleibenden Artikel sind im Volltextformat analysiert und wichtige Meta-Daten in das Template als Zusammenfassung niedergeschrieben.

Bei der Analyse wurden folgende Fragen gestellt:

- Inwieweit wird das BfA in der vorliegenden Studie thematisiert?
- Inwieweit sind die Forschungsergebnisse der Studie für den vorliegenden Abschlussbericht relevant?
- Welche (zukünftigen) Zusammenhänge können mit dem BfA bestehen?

Die Suchmaschinen ergaben nach der Eliminierung folgende Anzahl an relevanten Studien zum Budget für Arbeit auf:

- Rehadat/Talentplus: (67) Ergebnisse von diesen (5) relevante Projekte
- Förderdatenbank: (69) Ergebnisse von diesen (4) relevante Projekte
- Die Datenbank „Umsetzungsbegleitung BTHG“ wurde ebenso für die mit dem BfA in Verbindung stehenden möglichen Studien untersucht.

Auf Grundlage eines Konsenses zwischen den Forscher*innen wurden neben Modellprojekte folgende Projekte, Studien und Untersuchungen für die Bestandsaufnahme und den vorliegenden Abschlussbericht als relevant betrachtet:

- Untersuchung der jährlichen Einnahmen und Ausgaben bei den Leistungen der Eingliederungshilfe (Finanzuntersuchung)
- Studien zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Machbarkeitsstudie

4.3 Ergebnisse – Bisherige Erfahrungen zum Budget für Arbeit

In Folgendem werden bisherige Erfahrungen zum BfA dargestellt.

4.3.1 Modellprojekte und Publikationen zum BfA

Untenstehend werden die Modellprojekte, systematische Analyse und Untersuchungen der einzelnen Bundesländer und die bisherigen Ergebnisse bzw. Erkenntnisse in Form von weiteren Publikationen, alphabetisch gegliedert nach Bundesländern, vorgestellt.

Baden-Württemberg: Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt“⁷

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung durch Integrationsamt des KVJS
- Projektlaufzeit: 01.12.2019-30.06.2023
- Methodik:
 - quantitative hypothesenprüfende Verfahren
 - qualitative Vertiefungsstudien

Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze Arbeit Inklusiv

Für das Förderprogramm liegen bislang keine Publikationen zu der Evaluation vor. Das Ziel der Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze Arbeit Inklusiv basiert darauf, Erkenntnisse zu liefern, inwiefern die mit den Fördergrundsätzen umgesetzten Maßnahmen zur „*arbeitsmarktnahen Qualifizierung der Teilnehmenden zur einer verbesserten Teilhabesituation beitragen können*“ (ITA, o.J).

Sie beschäftigt sich mit Befunden zu den Wirkungen der Fördergrundsätze und geht den Fragen nach, ob und inwieweit:

- eine verbesserte Teilhabe in unterschiedlichen Ebenen, im beruflichen wie auch allgemeinen sozialen Kontext erreicht wird,
- signifikante positive Effekte auf die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen und Verselbstständigung der Teilnehmer auftreten,
- sich Kompetenzgewinne der Teilnehmer nachweisen lassen,
- eine Steigerung der Eigenständigkeit, des Selbstwertes und der Selbstbestimmung der Teilnehmer festgestellt werden kann
- ein Zuwachs an beruflichen Perspektiven und beruflicher Identität der Teilnehmer resultiert,
- im Rahmen der Fördergrundsätze vermittelte Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig sind, welche Fallzahlen und Wechsel von Arbeitsverhältnissen auftreten, und
- wie die Flexibilität der Fördergrundsätze und die Passung der Angebote von Nutzer*innen beurteilt wird (ITA, o.J.).

Es wurden folgende Ergebnisse erzielt:

Noch unbekannt

⁷ Eine Evaluation des Förderprogramms liegt bislang nicht vor. Deshalb werden hierunter die wichtigsten Fakten zum BfA dargestellt. Ein wichtiger Schwerpunkt der Darstellung bilden zudem die in den Fördergrundsätzen vorzufindenden sozialrechtlichen bzw. sozialpolitischen Unterschiede in der Ausgestaltung des BfA.

Berlin: Inklusives Übergangsmanagement (IÜM)

Die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Soziales beauftragte die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) ab 2019 bis Ende 2021 im Rahmen des Modellprojekts „Inklusives Übergangsmanagement“ hinsichtlich der Realisierung des BfA und Verbesserung der Nutzung des BfA (FAW, 2023). Die langfristige Begleitung war während der Projektlaufzeit durch das IÜM-Team gesichert, sie wurde nach der Projektlaufzeit an den IFD weiterdelegiert. Der Beitrag⁸ legt die Erfahrungsberichte dar und skizziert Anforderungen an die Unternehmen (Pausewang, 2021). Zielgruppe des Modellprojekts waren einerseits Menschen mit Behinderung, und andererseits interessierte Unternehmen.

Aktivitäten in der Projektlaufzeit:

- Öffentlichkeitsarbeit (persönliche Besuche, Veranstaltungen, Flyer, Newsletter) an die Zielgruppe: WfbM, Beratungsstellen, EuTB, Verbände

Methodik

- Erfahrungsbericht
 - Befragung (telefonisch, schriftlich oder persönlich auf Netzwerktreffen und Messen) von 790 Arbeitgeber*innen durch standardisierte Fragebögen hinsichtlich ihrer Interessenlage
 - Zusätzliche Befragung Menschen mit Behinderung

Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

Hemmende Faktoren:

Perspektive Arbeitgeber*innen:

- wenig Interesse seitens Arbeitgeber*innen:
- Mehrzahl der Arbeitgeber*innen hat kein Interesse am BfA aufgrund mangelnder räumlicher, zeitlicher oder personeller Ressourcen für den Begleitungs- und Verwaltungsaufwand
- Erfüllung der Inklusionsquote
- rentenrechtliche Ausgestaltung des BfA
- Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung
- Vorbehalte gegenüber Menschen mit psychischer Behinderung
- pandemiebedingte Auswirkungen

Fördernde Faktoren:

Perspektive Menschen mit Behinderung:

⁸ Der Beitrag basiert auf einem Erfahrungsbericht nach Pausewang (2021).

- Ausüben von Tätigkeiten, die den Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechen
- finanzieller Anreiz

Perspektive Arbeitgeber*innen:

- positive Einstellung gegenüber der Inklusion
- Start-Ups und Großunternehmen aus verschiedenen Bereichen sind interessiert für die Einstellung eines Menschen mit Behinderung
- Softskills (wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und soziale Kompetenzen) der potenziellen Budgetnehmer*innen

Es wurden folgende Lösungsansätze vorgeschlagen:

- Fachliche Begleitung sowohl am Arbeitsplatz als auch für administrative Fragen für Menschen mit Behinderung
- Aufklärungsarbeit hinsichtlich der Vorbehalte gegenüber Menschen mit psychischer Behinderung

Die Anforderungen an Unternehmen sind (Pausewang, 2021, S. 13):

- Ausdauer, sich auf lange Antragsverfahren einzulassen
- Toleranz zum Thema Inklusion
- Realistische Einschätzung der Situation
- Konkrete Tätigkeitsbeschreibung
- Offene Unternehmenskultur; potenzielle Kollegen müssen vorbereitet sein

Berlin: Modellprojekt “Beschäftigungsimpulse für Menschen mit Behinderungen durch Nutzung des Budget für Arbeit (BfA)”

Im Rahmen dieses Modellprojekts, welches die Praxisarbeit in den Mittelpunkt stellte, wurde für 15 Teilnehmer*innen ein Antrag auf das BfA gestellt. Ziel des Projekts bestand darin, Wege hinsichtlich nachhaltiger Inklusion zu identifizieren, eine rege Inanspruchnahme des BfA zu realisieren sowie Schlussfolgerungen für die Praktizierung des BfA innerhalb bestehender Strukturen abzuleiten. Eine Zielsetzung bestand in der Akquise passgenauer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Auch gehörte die gründliche Vorbereitung (Kennenlernphase / Erprobungsphase) der Menschen mit Behinderung zu den Aktivitäten des Modellprojekts (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin, o.J.). Intensive Netzwerkarbeit in der Arbeitgeberlandschaft des Landes Berlin war eine weitere Zielsetzung des Modellprojekts. Die mit den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie einhergehenden Herausforderungen führten im Rahmen des Projekts zu Abbrüchen. In Kooperation mit drei verschiedenen WfbM und personalisierten Freistellungsvereinbarungen verschiedener WfbM, sowie Zusammenarbeit mit EUTB und weiteren Beratungsstellen, Betreuungsvereinen und gesetzlichen Betreuer*innen, Wohnbetreuungen und Freizeitprojekten, bezirklichen

Einrichtungen und akquirierten Arbeitgeber*innen war es dem sozialen Unternehmen „Die Wille“ der Johannesstift Diakonie in Berlin gelungen, 12 Teilnehmer*innen mittels BfA Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen⁹.

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
- Projektlaufzeit: 01/2019-12/2021
- Methodik: praktisches Vorgehen

Wichtige Aktivitäten während der Projektlaufzeit (Johannesstift Diakonie, 2021):

- Bekanntmachung des Projekts i.S.d. Erarbeitung von Informationsmaterialien für potenzielle Budgetnehmer*innen und Arbeitgeber*innen
- Vorstellung des Projekts bei Sozialdiensten der WfbM
- Erstberatungen zum Budget für Arbeit
- Öffentlichkeitsarbeit: Veröffentlichung von Interviews mit Teilnehmer*innen, Film mit Teilnehmer*innen
- Coaching-Angebote: Entwicklung eines Fragebogens (Daten, Interessen, Wünsche und Motivation hinsichtlich der angestrebten Berufstätigkeit), für Einschätzung der Kompetenzen der potenziellen Budgetnehmer*innen und die Eruiierung des Unterstützungsbedarfs, standardisierte Verfahren der Arbeitsdiagnostik (MELBA-IDA), Persönlichkeitsinventare wie FPI-R und Fragenbogen wie Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES). Ansätze des DGToP-gB bei Menschen mit emotionaler Instabilität, individuell anpassbare, personenzentrierte Angebote, die sich auf die persönliche Zukunftsplanung beziehen. Training arbeitsmarktrelevanter Schlüsselqualifikationen (Kommunikation, Konfliktbewältigung, Kooperation, Kundenkontakt, Selbstwertgefühl). Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, Berücksichtigung persönlicher Ressourcen und Kompetenzen, um Qualifizierungspläne entsprechend den individuellen Bedürfnissen/Wünschen der Teilnehmer*innen zu entwickeln Entwicklung der Coaching Angebote in leichter Sprache bzw. Symbole
- Entwicklung von zwei praxisbezogenen Methoden für Teilnehmer*innen, die keine explizite Vorstellung hinsichtlich ihrer beruflichen Vorstellungen aufweisen:
 1. Interaktive Interessensfindung durch Unternehmensbesuch
 2. Berufsorientierungspraktika

⁹ Das Scheitern von drei Arbeitsverträgen lag im persönlichen Bereich der Antragstellenden.

- Pandemiebedingte Modifikation der Coaching Angebote im Sinne psychosozialer Unterstützung, Vorbereitung zum beruflichen Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt, durch individuelle Betreuung und Krisenintervention
- Vermittlung von beruflich relevanten Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen
- Seminare und Angebote zu den Themen „Rechte und Pflichten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Vorstellungsgespräch und Kommunikation am Arbeitsplatz, Umgang mit alltäglichen Anforderungen und Tagesstrukturierungen und Emotionsregulierung
- Einarbeitung in das Thema digitale Medien und weitere Plattformen
- Durchführung des Gepedu-Kompetenztests
- Gruppenangebote zum Erfahrungsaustausch
- Unterstützung beim Antragsverfahren
- Arbeitgeberakquise: Akquise der Arbeitgeber*innen (basierend auf Voraussetzungen, Wünschen und Chancen der Teilnehmer*innen, möglichen Berufsfeldern und konkrete Bedarfe der Arbeitgeber*innen, neue individuell zugeschnittene Arbeitsplätze (Job-Carving)
- Digitalisierung: luK-technologien für Beratung von Menschen mit Behinderung

Die nachfolgenden Ergebnisse wurden durch das Modellprojekt erzielt:

Hemmende Faktoren:

- Ablehnung der Zusammenarbeit seitens Werkstätten (Als Motive für die Ablehnung wurden genannt: unter anderem, dass bereits alle Mitarbeiter*innen informiert wurden, Informationen zum BfA seien bekannt, BfA sei bereits etabliert und käme nur für einige wenige Mitarbeiter*innen in Frage)
- pandemiebedingte zeitverzögerte Antragsbearbeitung bei zuständigen Sozialämtern
- Arbeitgeber*innen haben wenig Erfahrung mit Einsatzmöglichkeiten von potenziellen Budgetnehmer*innen
- Stellen im öffentlichen Dienst nicht nahtlos zugänglich
- mangelnde Finanzierung der Arbeitsassistenten
- nach Antrag bei der Eingliederungshilfe zum BfA keine Förderung, aufgrund der 5-monatigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vor Eintritt der Erwerbsminderung
- Verunsicherung durch die Pandemie den Abbruch von Praktika, eingeschränkte Berufsorientierungsmöglichkeiten sowie angespannte Arbeitsmarktsituation
- andere Gründe: Erkrankung, unbeantwortete Kontaktversuche

Fördernde Faktoren:

- Zusammenarbeit mit den Kooperationspartner*innen: Kooperationspartner*innen unterstützten Arbeitgeberberatungen, erörterten rechtliche und administrative Fragen zum BfA, ermöglichten Beratungsgespräche zum BfA, und unterstützten bei der Transition ins BfA
- Außenarbeitsplätze ermöglichten einen schnellen Übergang ins Budget für Arbeit
- Inklusionsbetriebe
- Zugänge durch die direkte Informationsweitergabe von Projektteilnehmer*innen an Freunde und Bekannte (Peer-to-Peer Beratung)
- Arbeitgeber*innennetzwerk
Arbeitgeber*innen haben wenig Erfahrung mit Einsatzmöglichkeiten von potenziellen Budgetnehmer*innen
- kleine- und mittelständische Unternehmen

Folgende Lösungsansätze werden in Betracht gezogen:

- intensives und individuelles Coaching
- Verbesserung der Nutzung des Budgets für Arbeit und zur nachhaltigen Integration (Öffentlichkeitsarbeit, Abbau von Barrieren für Arbeitgeber*innen, unabhängige Beratungsangebote, Verbesserung der Rentenberatung, Anpassung der Regelungen zum anspruchsberechtigten Personenkreis und zum Rückkehrrecht in den Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM)
- Öffentlichkeitsarbeit (mehr Information über das Budget für Arbeit, Beratung bei potenziellen Budgetnehmer*innen, Arbeitgeber*innen, Teilhabeberater*innen und anderen Akteuren, die Unterstützung anbieten)
- Abbau von Barrieren bei Arbeitgeber*innen durch individuelle personenbezogene Vermittlung und verlässliche Beratung und Unterstützung
- Regelungen um mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt (nicht in Außenarbeitsplätze) aus den WfbM zu ermöglichen
- Überprüfung und Anpassungen der Berliner Regelungen zum anspruchsberechtigten Personenkreis
- Anpassung der Regelungen zum Rückkehrrecht
- Modifikation der Regelungen zur Einkommensanrechnung an ALGII-Bezug
- Regeln länderübergreifender Zuständigkeiten
- Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenten im Praktikum

In dem Bericht wurde zudem beschrieben, dass ein potenzieller Budgetnehmer trotz eines Arbeitsvertrages kein Praktikum im Rahmen des BfA aufgrund mangelnder Finanzierung der Arbeitsassistenten absolvieren konnte. Der Träger der Eingliederungshilfe lehnte die Finanzierung ab, da es sonst wegen der fortlaufenden

Finanzierung des Werkstattplatzes zu einer Doppelfinanzierung käme. Auch weitere Träger fühlten sich hinsichtlich der Finanzierung nicht verpflichtet.

Berlin: Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts bis 2021¹⁰

Die Studie¹¹ wurde im Rahmen des Projektes „Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts bis 2021“ an der Humboldt-Universität zu Berlin durchgeführt. Sie untersuchte die Umsetzung des Budgets für Arbeit (BfA) in Berlin, identifizierte verschiedene Barrieren und Gelingensbedingungen und lieferte Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten bei der Ausgestaltung und Umsetzung des BfA. Es wurde kritisiert, dass das BfA in der Regel zu Beschäftigungen im Niedriglohnbereich führt. Dies zeige Vorurteile gegenüber Leistungsberechtigten und ihrer Leistungsfähigkeit seitens der Arbeitgeber*innen. Gleichzeitig betont der Gesetzgeber, dass insbesondere Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen das BfA nutzen sollen, bei denen nicht generell von niedrigen Bildungsabschlüssen ausgegangen werden könne. Es bestand zudem bei einer Vielzahl von Befragten ein geringer Informationsstand zum BfA, insbesondere bei Leistungsberechtigten. Anspruchsberechtigte Menschen hatten darüber hinaus Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit, der Nachteile der sozialen Sicherung und späteren Renteneinbußen.

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben)
- Projektlaufzeit: 01.09.2018-31.08.2021
- Methodik: explorativ-qualitative Studie ($N = 42$)
 - 5 Fokusgruppeninterviews und 2 problemzentrierte Interviews
 - Zusammengesetzt aus Leistungsberechtigte, Budgetnehmer*innen, Arbeitgeber*innen, Unterstützer*innen, sowie Leistungsträger*innen

¹⁰ Rehabilitations- und Teilhaberecht: Vor diesem Forschungsprojekt existierte bereits Das Projekt Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts. Das vom BMAS und Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. geförderte Projekt „Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts“ beobachtete und kommentierte im Projektzeitraum 01.09.2015 – 31.08.2018 internetbasiert und auf diskursiver Analyse basierend die Vorbereitung des BTHG, die Reformen des SGB IX und der Eingliederungshilfe, die Implementierung in die Praxis sowie die Wirkungen der Regelungen. Ein Schwerpunkt des Vorhabens besteht in Beobachtungen, Analysen und Kommentierungen des BfA. Auch Vorschläge zur Implementierung, Verbesserung oder Umsetzung wurden zu diesem Anlass geliefert. Ziel des Projekts ist es „für alle Akteure und Akteurinnen des Reformprozesses belastbare und für das Gelingen des Reformprozesses wertvolle Informationen und Vorschläge zu erarbeiten und breit und gut erreichbar zu publizieren, um somit dazu beizutragen, dass die aus der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und aus der gesellschaftlichen Entwicklung resultierenden Herausforderungen mit Hilfe des Rehabilitations- und Teilhaberechts im Interesse der Bürger*innen bewältigt werden können und die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen nachhaltig ermöglicht, erleichtert und gefördert werden kann (Rehadat, 2020). Die Beiträge sind zu finden unter: www.reha-recht.de

¹¹ Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin. Forschungsbericht. Humboldt-Universität-zu-Berlin (Mattern et al., 2022).

Im Zentrum der Studie standen folgende Fragestellungen (Mattern et al., 2022, S. 46f.)

- Wie ist der Kenntnisstand der Akteure zum BfA? Was ist über die Zugangsvoraussetzungen bekannt?
- Welche Erfahrungen haben die angesprochenen Akteure mit dem BfA gemacht?
- Welche Erwartungen, Motive und Erfahrungen leiten die beteiligten Akteure bei der Entscheidungsfindung?
- Welche Faktoren fördern oder hemmen die Inanspruchnahme? Welche Themen sind darüber hinaus noch relevant?
- Welche Fragen bestehen bei den Leistungsberechtigten zur Rente bzw. zur sozialen Sicherung?

WfbM sollen auch Menschen mit Behinderungen anregen, ein Praktikum auf dem ersten Arbeitsmarkt zu absolvieren. Das Ausschlussverfahren hinsichtlich geeigneter Personen für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt scheint nicht transparent genug zu sein.

Die WfbM sind eher mit operativem Geschäft beschäftigt. Nichtsdestotrotz fungieren die WfbM als Unterstützer beim Übergangsmanagement.

Die Untersuchung kam zu folgenden Ergebnissen:

Hemmende Faktoren

- Außenarbeitsplatzverhältnisse (Dauer dieser Verhältnisse bzw. der Widerwillen, dieses in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln)
- unregelmäßige Arbeitsvermittlung erfordert eigenständige Suche nach einer Beschäftigung seitens des Budgetnehmers
- Haltung der WfbM (Abraten von einer Beschäftigung mittels BfA bzw. fehlende Ermutigung dahingehend)
- Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung

Fördernde Faktoren

- Explorationsmöglichkeiten über Außenarbeitsplatzverhältnisse und Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Anleitung und Begleitung
- Aussicht auf das Rückkehrrecht in die WfbM
- Außenarbeitsplatzverhältnisse
- Übergangsmanagement der WfbM
- Persönliches Umfeld / Arbeitsumfeld des Budgetnehmers

Es wurden folgende Lösungsansätze erörtert:

Es wurden einige Barrieren und Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung des BfA identifiziert. Um das Interesse zu steigern und die Umsetzung auszuweiten, wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Verbesserte, zielgruppenspezifische und barrierefreie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, die auch aktiv auf Leistungsberechtigte zugeht
- Engere und stärker koordinierte Zusammenarbeit der beteiligten Akteure
- Einbeziehung der Leistungsberechtigten in die Arbeitslosenversicherung
- Klarstellung seitens des Gesetzgebers, dass die Anerkennung einer Erwerbsminderung keine Zugangsvoraussetzung zum BfA ist
- Unterstützung der Leistungsberechtigten beim Übergang, bei der Beantragung und am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts
- Orientierung des LKZ am Arbeitgeberbrutto zur Harmonisierung mit dem Eingliederungszuschuss
- Einrichtung einer spezialisierten Stellenvermittlung oder Einbindung bereits bestehender Vermittlungsstellen in das BfA

Berlin: Zugänglichkeit – Inklusion – Partizipation. Nachhaltige Teilhabe an Arbeit durch Recht (ZIP – NaTAR)¹²

Auf Grundlage der Forschungsergebnisse ihres Vorgängerprojekts „Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts bis 2021“ veranstaltete die Humboldt-Universität zu Berlin (HU Berlin) im Rahmen des Projekts „Zugänglichkeit – Inklusion – Partizipation. Nachhaltige Teilhabe an Arbeit durch Recht“ (ZIP – NaTAR) einen Online-Workshop zur Verbesserung des Informationsstandes der an der Praktizierung des BfA relevanten Akteure.

Förderung, Laufzeit und Methodik

- Förderung durch das Ministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichfonds
- Laufzeit: 01.09.2021-31.08.2024
- Methodik:
 - sozial- und rechtswissenschaftliche Analyse ausgewählter Bereiche des Rehabilitations- und Teilhaberechts
 - Vermittlung der Erkenntnisse einer breiten (Fach)Öffentlichkeit
 - Zu der Analyse gehören: Analyse und Aufbereitung der Rechtsanwendung und Rechtsprechung zu Teilhabeprozessen, Instrumente wie dem Budget für Arbeit sowie der Schnittstellen im Übergang Schule – Berufsbildung / Hochschulbildung, begleitet von empirischen Studien und Ergebnissen zum Budget für Ausbildung, zur Bedarfsermittlung und Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB)
 - Wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Digitalisierung in der Arbeitswelt, Entwicklung von interdisziplinären Lösungsmöglichkeiten zur Verringerung von Barrieren in der betrieblichen und sozialen Umsetzung von Teilhabe am Arbeitsleben und Stärkung der Kompetenzen der verschiedenen Akteurinnen und Akteuren

Folgende Ergebnisse stellten sich heraus:

Nicht bekannt, da Laufzeit noch nicht abgeschlossen

Folgende Lösungsansätze sind Ergebnisse dieser Veranstaltung (Mattern et al., 2021):

¹² Bisher gibt es keine Studie zu diesem Projekt. Damit jedoch sämtliche bisherige Erfahrungen in diesem Teil mitberücksichtigt werden, werden hierbei die Ergebnisse des Online-Workshops dargestellt. Die skizzierten Informationen basieren auf: Online Workshop zum Budget für Arbeit am 3. Dezember 2021 an der Humboldt-Universität zu Berlin. Schwerpunkt von Strategien zur Verbesserung des Informationsstandes.

- barrierefreies Informationsmaterial für WfbM-Beschäftigte zum Budget für Arbeit (BfA) (Themen: Rückkehrrecht, langfristige Unterstützung beim/nach dem Übergang, Kündigungsschutz, Rente, ausgelagerte Arbeitsplätze)
- regelmäßige Beratungsgespräche durch Gruppenleitungen und den begleitenden Dienst zum BfA und dessen Chancen
- Informationsveranstaltungen mit Budgetnehmer*innen und dem IFD
- Nutzung weiterer Informationskanäle (YouTube-Kanal der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstattträte Berlin, Podcasts, Radio-Beiträge (z. B. in Form von Interviews mit Budgetnehmer*innen oder dem begleitenden Dienst))
- Schulungen für Beraterinnen der EUTB
- Konkretisierung und Klarstellung der rechtlichen Regelungen zum BfA durch den Gesetzgeber
- Mehr aussichtsreiche Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Einrichtung einer Vermittlungsplattform für Arbeitsplätze, für die ein BfA beantragt werden kann

Hamburg: Modellprojekt Budget für Arbeit¹³

Die Lawaetz-Stiftung führte in den Jahren 2013 und 2014 eine begleitende Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“ durch. Der Fokus der Evaluation lag insbesondere auf individuellen und prozessualen Erfolgsfaktoren. Mit dem Hamburger Budget für Arbeit wurden insgesamt 100 Beschäftigte für den Zeitraum 2012 – 2014 mittels BfA auf den ersten Arbeitsmarkt inkludiert.

Förderung, Laufzeit und Methodik

- Förderung: keine
- Laufzeit: 2012-2014
- Methodik:
 - Expert*innengespräche mit Akteur*innen des Hamburger Modells zu zwei Zeitpunkten (Januar/Februar 2014: $n = 6$, September/Okttober 2014: $n = 6$)
 - Leitfadengestützte Gespräche mit Arbeitsbegleitungen/Arbeitsassistenzen ($n = 17$)
 - Leitfadengestützte Gespräche mit Werkstatträt*innen ($n = 4$)
 - Leitfadengestützte Interviews mit Arbeitgeber*innen ($n = 5$)
 - Offene Interviews mit Vermittelten ($n = 49$)
 - Schriftliche Befragung von Arbeitgebern ($n = 36$)
 - Laufende Auswertungen von programmbezogenen Dokumenten und Monitoringdaten

Das Hamburger Budget für Arbeit umfasste drei zentrale Elemente: einen langfristigen bis dauerhaften Minderleistungsausgleich, kontinuierliche Arbeitsbegleitung und einen Rechtsanspruch auf ein Rückkehrrecht in die Werkstatt. Die Umsetzung des Modellvorhabens erfolgte durch erfahrene Einrichtungen, darunter die Elbe-Werkstätten GmbH, alsterarbeit gGmbH, Hamburger Arbeitsassistentin und Arinet GmbH. Die Koordination erfolgte durch ein Netzwerk von beteiligten Partner*innen, das durch regelmäßige Abstimmungsunden und bilaterale Abstimmungen und im Dialog mit verschiedenen Akteuren wie WfbM, IFD, Interessenvertretungen und Verbänden unterstützt wurde. Ein weiterer wichtiger Partner während der Projektlaufzeit stellte der Bildungs- und Integrationsfachdienst (BIHA) dar, der spezielle Beratungs- und Sensibilisierungsleistungen für den Arbeitgeber zur Verfügung stellte.

Die Einführung und Durchführung des Hamburger Budgets für Arbeit basierte auf hohem politischem und persönlichem Engagement.

Die Herausforderung bestand darin, unternehmens- und personenorientierte Perspektiven in Einklang zu bringen. Das Hamburger Budget für Arbeit soll ein neues Lohnsystem für Menschen mit Schwerbehinderung sein, bei dem ein personenbezogenes Budget zur Verfügung gestellt wird. Die erfolgreiche Umsetzung

¹³ Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“. Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration/Amt für Soziales – Integrationsamt. Endbericht. Lawaetz-Stiftung, Hamburg. (Mirbach et al., 2014).

erfordert eine stärkere Außenorientierung der Werkstätten und eine Anpassung des wirtschaftlichen Produktionsprozesses.

Im Rahmen des Modellvorhabens wurden Verbesserungen in der Zusammenarbeit der Partner*innen erzielt, einschließlich interner Kommunikationsprozesse und Feinabstimmung bei der Vermittlung von Stellenangeboten. Die Übergänge in reguläre Beschäftigungen erfolgten in der Regel über Zwischenstufen wie Außenarbeitsplätze und Integrationspraktika. Die Erfahrungen der Vermittelten zeigten, dass die Aufnahme einer regulären Beschäftigung zu Autonomiegewinnen und positiven Veränderungen im Alltag führt.

Die befragten Unternehmen sind mit dem Hamburger Budget für Arbeit sehr zufrieden und würden auch in Zukunft Menschen mit Behinderungen im Rahmen des Programms beschäftigen. Die externe Evaluation des Modellvorhabens zeigte, dass die gesetzten Ziele in hohem Maße erreicht wurden.

Während des Modellprojekts erhielten Arbeitgeber*innen

- Lohnkostenzuschüsse i. H. v. bis zu 70 % des Arbeitgeberbruttoentgelts und eine
- Beschäftigungsprämie
- begleitende Arbeitsassistenten

Weitere Leistungen

- Beratungsleistungen für Arbeitgeber*innen
- Beratungsleistungen für Menschen mit Behinderung (Vorbereitungsseminare, individuelle Beratung der Teilnehmer*innen, rentenrechtliche Beratung)

Folgende Themenfelder wurden untersucht:

- 1) Bewertung der Arbeitssituation durch vermittelte Personen (qualitative face-to-face Interviews mit Vermittelten/30 Minuten)
- 2) Erreichung potenzieller Nutzer*innen (in welchem Umfang und mit welcher Wirkung diese Zielgruppe durch die im Modellversuch organisierten Informationsprozesse erreicht wurde; leitfadengestützte Interviews)
- 3) Erreichung von Arbeitgeber*innen/Personalverantwortlichen (schriftliche Befragung, ob Arbeitgeber/Personalverantwortliche ausreichend informiert und unterstützt wurden; Wie waren die Informationswege über Programmbedingungen und etwaige Bedarfs- und Anforderungsprofile gestaltet? Wie wurden Programmbedingungen und –umsetzung eingeschätzt? Das betraf wesentlich die Teilschritte Beratung, Arbeitsplatzanalyse, Platzierung, Erprobung, Qualifizierung und administrative Vermittlungsberatung)
- 4) Kooperationen der Akteure WfbM, IFD, Beratungsinitiative, Arbeit und Leben (Interaktionen der Akteure); Einschätzungen, Perspektiven und Erwartungen der beteiligten Akteure wurden durch leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt)

- 5) Unterstützung der Projektsteuerung; kontinuierlicher Kommunikationsprozess, um Veränderungen in der Umsetzung des Modellprojekts zu reflektieren und ggf. erforderliche Anpassungen des methodischen Vorgehens der Evaluation vorzunehmen; inhaltlicher Feedbackprozess (Präsentationen, Berichte)

Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

Hemmende Faktoren

- Finanzierungs- und Handlungsinstrumente sind nicht transparent genug
- Strukturelle Faktoren: Herausforderungen für die WfbM, Übergang von leistungsstarken Menschen bedeutet weniger Produktionserfolg für die WfbM

Fördernde Faktoren

- ausgelagerte Einzel- und Gruppenarbeitsplätze
- Dauer der Zugehörigkeit zur WfbM
- Rückkehrrecht
- Dialog verschiedener Akteur*innen, insbesondere WfbM, IFD, Interessenvertretungen
- Beratungsangebote
- Beteiligung der Werkstatträt*innen
- Verpflichtende Rentenberatung
- Kooperation der verschiedenen Akteure
- Peer-Counseling
- Begleitung von Menschen mit Behinderung im Bewerbungsprozess
- Langjährige Erfahrungen der Einrichtungen
- Runder Tisch, Kooperationsrunden auf operativer Ebene
- Ermutigung der Menschen mit Behinderung durch professionell Agierenden, Teilnehmer*innen erst auf den ersten Arbeitsmarkt mittels BfA inkludieren, wenn die Inanspruchnahme keine negativen Konsequenzen mit sich bringt

Hessen: Modellprojekt der LAG WfbM ¹⁴

In Hessen konnten bereits mit der Einführung des BTHG in den ersten zwei Jahren 74 Budgets für Arbeit ermöglicht werden (LAG WfbM Hessen, 2023). Allerdings steigt die Anzahl der in Hessen beantragten und umgesetzten Budgets nicht stetig (Mühl & Piana, 2022). Zu diesem Zweck wurde der Frage nachgegangen, welche Voraussetzungen und Umstände vorhanden sein müssen, damit die Inanspruchnahme nachhaltig erhöht wird. Ein wichtiges Ziel des Projekts bestand darin, Informationsdefizite bei Werkstattbeschäftigten, Werkstatträten, Fachkräften und Unternehmen zu verringern.

Wichtige Aktivitäten in der Projektlaufzeit (Mühl & Piana, 2022):

Wichtige Aktivitäten in der Projektlaufzeit waren Informations- und Bewerbungsveranstaltungen über das Budget für Arbeit (sowohl LAG WfbM-eigene Veranstaltungen als auch Veranstaltungen von Netzwerkpartner*innen, darunter Handwerkskammern und kleine und mittelständische Unternehmen) und die Dokumentation und Aufbereitung wichtiger Best-Practice-Beispiele für erfolgreiche Budgets für Arbeit sowie die Präsentation dieser auf Veranstaltungen und auf der Internetseite der LAG WfbM Hessen.

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung: keine
- Projektlaufzeit: 01.10.2021-31.10.2022
- Methodik:
 - Leitfadengestützte Interviews mit offenen und geschlossenen Fragen ($N = 10$): Arbeitgeber*innen, WfbM-Beschäftigte, Werkstatträte, Fachkräfte für berufliche Integration, IFD
 - Anonyme Umfrage mit 15 hessischen FBI-Kräften (im Rahmen einer Veranstaltung)

Fragestellung des Projekts:

- Welche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen sind notwendig, um erfolgreich ein BfA zu realisieren und welche Hindernisse gilt es dafür ggf. noch aus dem Weg zu räumen?

Die Untersuchung kam zu folgenden Ergebnissen:

Hemmende Faktoren

- Informationsdefizite
- keine zielgruppenspezifischen Materialien
- Fehlende oder wechselnde Begleitung der potenziellen Budgetnehmer*innen
- finanzielle Gründe

¹⁴ Die hier dargestellten Ausführungen basieren auf dem Zwischenbericht des genannten Projekts.

- Auswirkung auf die Rente

Fördernde Faktoren

- Aufklärung zu finanziellen Aspekten und Ausgestaltung des BfA
- Kommunikation zwischen Mitarbeiter*innen im Bereich der beruflichen Integration und den Unternehmen

Als Lösungsansatz wird Folgendes vorgeschlagen:

Informationsveranstaltungen

Es ergaben sich folgende Ergebnisse:

Eine Vielzahl der Teilnehmer*innen schätzte sich als gut bis befriedigend informiert ein. Den persönlichen Einfluss auf das Gelingen bei einer Vermittlung schätzten die Vielzahl der Befragten als gering ein.

Mecklenburg-Vorpommern: Modellprojekt der LAG WfbM Mecklenburg-Vorpommern

Das auf die Praxisarbeit basierende Modellprojekt“ Budget für Arbeit“. „Mecklenburg-Vorpommern auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft“ zielte darauf ab, Voraussetzungen für WfbM-Beschäftigte zum dauerhaften Übergang zu schaffen, und die darauf entstehenden Erfahrungswerte zur Weiterentwicklung der Teilhabe zu nutzen sowie die Werkstattplätze zu reduzieren.

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung: LAG WfbM Mecklenburg-Vorpommern
- Laufzeit: 01.06.2015-2018
- Methodik: Praxisarbeit: Schaffung von Rahmenbedingungen für einen dauerhaften Übergang aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mittels BfA für 10 bis 15 Teilnehmer*innen

Hierbei basieren die Projektaktivitäten auf (DVZ M-V, o.J.):

- Akquise von Arbeitsplätzen durch die teilnehmenden WfbM
- Verpflichtende Beratung der Projektteilnehmer*innen durch Rentenversicherungsträger und / oder Sozialhilfeträger
- Beratung und Begleitung der Arbeitgeber*innen durch Projektträger
- Assistenzleistungen für Projektteilnehmer*innen und regelmäßige Betriebsbesuche und Begleitung am Arbeitsplatz sowie Krisenintervention

Die Untersuchung führte zu folgendem Ergebnis:

Fördernde Faktoren

- Kleinbetriebe des Handwerks, der Industrie, der Landwirtschaft und des Einzelhandels

Nordrhein-Westfalen: Universität Halle-Wittenberg, Universität Bremen (Nebe & Waldenburger, (2014). Budget für Arbeit: Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland. Landschaftsverband Rheinland, Köln)

Ziel der Untersuchung war es, rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen der Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt zu analysieren. Sie lieferte wichtige Hinweise zur Weiterentwicklung des BfA. Eine weitere Zielsetzung des LVR-Budget für Arbeit bestand darin, den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Parallel wurde bezweckt, die beteiligten Akteure sowie ihre Leistungen untereinander effektiver zu vernetzen.

Förderung, Laufzeit und Methodik

- Förderung: LVR-Integrationsamt
- Laufzeit: 2014
- Methodik: Analyse rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen, anhand dessen werden Lösungsansätze für das Gelingen des BfA abgeleitet

Die Analyse kam zu folgenden Ergebnissen:

Hemmende Faktoren

- Begriff der Erwerbsminderung, damit einhergehend das Rückkehrrecht
- Verschiedene Behinderungsbegriffe
- Zuständigkeitswechsel innerhalb der WfbM
- Fehlender Anreiz für die BA
- Auswirkungen in der Arbeitslosenversicherung
- Auswirkungen in der Rentenversicherung
- Finanzierung des Minderleistungsausgleichs
- Ausgelagerte Plätze

Fördernde Faktoren

- Beantragung der Leistungen durch die Budgetnehmer*innen

Die Untersuchung gibt folgende Handlungsempfehlungen:

- 1) Flankierende Angebote zur Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung sicherstellen: Es wird empfohlen, flankierende Angebote zur Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung für Schulabgänger*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bereitzustellen. Das Budget für Arbeit allein kann diese Möglichkeiten nicht bieten, daher sollten ergänzende Programme zur Verfügung gestellt werden.

- 2) Einführung eines Leistungstatbestandes "Übergangsförderung": Es sollte einen institutionell unabhängigen Anspruch auf Leistungen geben, die für einen erfolgreichen Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich sind. Dieser Anspruch sollte Minderleistungsausgleich, personelle Unterstützung sowie Vermittlung und Begleitung durch den IFD umfassen.
- 3) Schnittstellen zwischen den Leistungsgesetzen vereinfachen: Die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Leistungsgesetzen sollten vereinfacht werden, da die derzeitige Komplexität den Übergang zwischen den Systemen erschwert.
- 4) Falsche Anreize verhindern: Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um falsche Anreize zu verhindern, die behinderte Menschen davon abhalten könnten, einen Arbeitsversuch zu wagen. Insbesondere die günstigere sozialversicherungsrechtliche Absicherung einer Beschäftigung in einer WfbM sollte überprüft werden.
- 5) Fokussierung von Praktika und Probebeschäftigungen: Praktika und Probebeschäftigungen sollten stärker fokussiert werden, da sie sich als erfolgsversprechend beim Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erwiesen haben. Die finanzielle Förderungsmöglichkeit für Praktika sollte in das Budget für Arbeit aufgenommen werden.
- 6) Kooperation der einzelnen Leistungsträger fördern: Es ist wichtig, dass die verschiedenen Leistungsträger eng zusammenarbeiten. Dafür sollten sie in Kontakt treten und verbindliche Regeln für ihre Zusammenarbeit schaffen. Regionalkonferenzen können als Vorbild für diese Kooperation dienen. Diese Handlungsempfehlungen zielen darauf ab, den Übergang von der Schule in den Beruf sowie von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für behinderte Menschen zu erleichtern und ihnen eine bestmögliche Unterstützung zu bieten.

Nordrhein-Westfalen: Friedrich-Ebert-Stiftung: Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt (Ritz, 2015):

Die Diskussion über die Alternativen und Ergänzungen zur WfbM lieferte wichtige Erkenntnisse zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsleben.

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung
- Projektlaufzeit: 2015
- Methodik: Analyse der Forschungsarbeiten über das BfA sowie Ableitung rechtlicher Modifikationen

Nachfolgend die Ergebnisse der Analyse:

Hemmende Faktoren

- Rentenproblematik

Fördernde Faktoren

- Regionen mit guter Arbeitsmarktlage

Folgende Maßnahmen werden vorgeschlagen:

Integrationsprojekte und UB haben nur geringe Auswirkungen auf die Zu- und Abgänge in der WfbM. Sie bieten jedoch Wahlmöglichkeiten für kleine Gruppen, die am oberen Leistungsspektrum der WfbM-Beschäftigten liegen. Es werden keine konkreten Empfehlungen für Weiterentwicklungsmaßnahmen gegeben, da diese nur geringe zusätzliche Beschäftigungseffekte haben können.

Das BfA, WfbM-Außenarbeitsplätze und virtuelle WfbM wurden praktisch ausreichend erprobt und eignen sich, um die WfbM zumindest teilweise aus dem Stigma der Sondereinrichtung herauszuführen. Diese Maßnahmen sollten gesetzlich umgesetzt werden, da sie die Wahlfreiheit der Zielgruppe erhöhen.

Die Berufliche Orientierung für schwerbehinderte Schüler*innen sollte flächendeckend und wirksam ausgebaut werden. Da viele Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf keinen Schwerbehindertensstatus haben, jedoch einen besonderen Unterstützungsbedarf beim Übergang von der Schule in den Beruf aufweisen, sollte nach einer gesetzlichen Lösung gesucht werden, um diese Gruppen einzubeziehen. Eine mögliche Lösung wäre die Ausweitung des Leistungsspektrums der Gleichstellung nach § 68 Abs. 4 SGB IX.

Sowohl im Bereich der Ausbildungsförderung als auch beim Übergang aus der WfbM wurde das Instrument der Mehrfachanrechnung eingesetzt. Dieses Instrument wird als wenig zielgenau betrachtet. Daher wird vorgeschlagen, es durch ein System von Prämien an die Arbeitgeber*innen zu ersetzen oder zu ergänzen, zusätzlich zu Lohnzuschüssen und anderen Hilfen.

Ritz (2015) beschreibt, dass er sich auf das Hamburger Modell beruft und folgende Aspekte für zielführend erachtet:

- Kostenträger des dauerhaften Lohnkostenzuschusses ist die Sozialhilfe
- arbeitspädagogische Begleitung (Assistenz) erfolgt durch IFD/WfbM auf Kosten des Integrationsamtes
- Arbeitgeberprämie sollte weiter beibehalten werden
- Schriftliche Zusicherung unbefristetes Rückkehrrecht in die WfbM
- Vorbereitungsstrukturen in den WfbM (Außenarbeitsplätze, „Integrationspraktika“)
- Spezielle Arbeitgeberberatungsdienste

Weitere Ansätze:

- Mögliche rentenrechtliche Einbußen verhindern
- Rentenberatung in leichter Sprache

Nordrhein-Westfalen: Forschungsprojekt „Evaluation Budget für Arbeit des LWL-Inklusionsamts“ Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit – Qualitative und quantitative Daten (Eikötter & Reinersmann, 2023a; Eikötter & Reinersmann, 2023b):

Die Studie möchte dem unbestimmten Rechtsbegriff „Wirksamkeit“ nachgehen und hierbei die Wirkung des BfA und die Wirksamkeit von Leistungserbringern im Zusammenhang mit dem BfA erforschen.

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung: Hausinternes Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit der TH Rosenheim
- Projektlaufzeit: 05/2022-08/2022
- Methodik:
 - Qualitative Befragung von Akteuren ($N=13$): Budgetnehmer*innen, deren Arbeitgeber*innen und der jeweils zuständige Integrationsfachdienstmitarbeiter
 - quantitative Daten LWL zu demografischen Daten des LWL

Es ergeben sich folgende Forschungsfragen (LWL-Inklusionsamt Arbeit, o.J.):

- Wie hilft das Budget für Arbeit dabei, eine Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden?
- Welche Rahmenbedingungen müssen angepasst werden, damit diese Form der Arbeitsplatzförderung noch attraktiver für Arbeitgeber*innen wird?
- Wie hilft der IFD oder die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) dabei, einen Arbeitsplatz zu finden oder ein BfA zu beantragen?
- Was können Werkstattbeschäftigte selbst tun, damit der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt? Braucht es da besondere Qualifikationen oder Leistungsfähigkeit?

Die Studien brachten folgende Ergebnisse:

Alle befragten Teilnehmer*innen gaben an, dass das BfA sinnvoll ist, um die Beschäftigungschancen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen. Hinsichtlich des Übergangs von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bedürfe es eher einer eigenen Motivation und eine eigene teamfähige und zuverlässige Arbeitshaltung. Fachliche Kompetenz oder hohe Leistungsfähigkeit spielten eher eine untergeordnete Rolle. Die Arbeitszufriedenheit im Betrieb werde gefördert, das Betriebsklima, die (bestehenden) Einstellungen zur Inklusion unter Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen im Betrieb werden erhöht sowie der Selbstwert und die Lebensqualität von Menschen mit Behinderung gesteigert. Bei der Vermittlung und Antragsstellung unterstütze der IFD, wovon sowohl Arbeitgeber*innen als auch Budgetnehmer*innen Gebrauch machen. Eine Kooperation zwischen der WfbM und dem Arbeitgeber erweise sich als hilfreich. Die Interviews mit den IFD deuteten darauf hin, dass Menschen mit Behinderung, die ein individuelles Ziel vor Augen haben, eher eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt eingingen. Hierbei könnten Eltern oder andere Bezugspersonen den Menschen mit Behinderung motivieren, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einzugehen. Potenzielle Budgetnehmer*innen ließen sich von dem Aspekt des Ausschlusses aus der Arbeitslosenversicherung wenig abschrecken. Die Anmeldung zur Beitragszahlung in der Arbeitslosenversicherung werde von den Arbeitgeber*innen veranlasst. Eine Anmeldung führte jedoch nicht pauschal dazu, dass ein Arbeitslosengeld gezahlt wurde. Die soziale Integration des Menschen mit Behinderung ist für die Einstellung ausschlaggebender als die Behinderungsart und die damit einhergehende Leistungsfähigkeit. Bemerkenswert ist zudem, dass die sozialrechtlichen Konsequenzen hinsichtlich der möglichen Renteneinbußen nach Aussagen der Teilnehmer*innen des IFD keine entscheidende Rolle für die Inanspruchnahme des BfA seitens der Budgetnehmer*innen spiele.

Ergebnisse der Evaluation sehen folgendermaßen aus:

Hemmende Faktoren

Perspektive des IFD:

- Fachdienstliche Stellungnahme

Perspektive der Arbeitgeber*innen:

- Information und Beratung zur Fördermaßnahme BfA

Fördernde Faktoren

Perspektive des IFD:

- individuelles Ziel des Menschen mit Behinderung
- soziales Umfeld des Menschen mit Behinderung
- Praktika, Außenarbeitsplätze
- Arbeitsversuche

- Ressourcenorientierung/Kernkompetenzen (Lernbereitschaft, Pünktlichkeit, geringe Fehlzeiten, Durchhaltevermögen)
- Lohnkostenzuschuss
- Beratung und Begleitung
- Informationen über das BfA
- Netzwerkarbeit
- Methoden und Arbeitsweisen

Perspektive der BfA-Nehmer*innen:

- Individuelles Ziel
- soziales Umfeld
- Explorationsmöglichkeiten durch Praktika, ausgelagerter Arbeitsplatz
- Hospitation
- Relevanz von Kernkompetenzen, sozialen Ressourcen
- Unterstützung, Beratung und Begleitung im Antrags- und Übergangsprozess
- Information über Maßnahme
- sozialversicherungsrechtliche Folgen

Perspektive der Arbeitgeber*innen:

- Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers (bestehende Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung)

Folgende Lösungsmöglichkeiten werden eruiert:

Durch einige Modifikationen kann das BfA noch verbessert werden (z. B. im Leistungsrahmen oder dem Antragsprozess). Ein weiterer Lösungsansatz besteht in der Öffentlichkeitsarbeit. Das Förderinstrument ist den Arbeitgeber*innen oder Werkstattbeschäftigten selten bekannt. Auch kann die Netzwerkarbeit zum Gelingen beitragen.

Rheinland-Pfalz: Modellprogramm Budget für Arbeit (Eckert, 2007):

Die gesetzlichen Reformen des SGB IX ermöglichen Menschen mit Behinderung mehr Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Selbstbestimmung. Aus diesem Grund bezweckte das Modellprojekt BfA einen „Durchbruch gegenüber den bisher etablierten Systemen“ (Eckert, 2007, S. 3) und etablierte in fünf Regionen das Modellprojekt Budget für Arbeit. Das Modellvorhaben startete im März 2006 und war bis September 2007 befristet. Das Projekt wurde in vier Regionen erprobt. Die ersten Erfahrungen und praktischen Hinweise für die Umsetzung wurden im Handbuch des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz festgehalten. In dem Handbuch schildern einige Budgetnehmer*innen ihre positiven Erfahrungen zum BfA. Im Handbuch wird zudem auf das Thema „Anspruchsberechtigung“ eingegangen: ein Personenkreis, der voll erwerbsgemindert ist. Explizit umfasse dies Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM oder nach Abschluss des Eingangs- und Berufsbildungsbereichs eine Empfehlung des Fachausschusses für den Arbeitsbereich bzw. von der BA alternative Leistungen erhalten haben. Auch Menschen, die eine Tagesförderstätte besuchen, seien für das BfA anspruchsberechtigt.

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung: Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz
- Projektlaufzeit: 01.03.2006-31.08.2006
- Methodik:
 - Darstellung der rechtlichen Ausgestaltung des BfA, Rahmenbedingungen und Personenkreis
 - Informationen zum Verfahren zur Umsetzung des BfA und Integrationsausschuss
 - Beispielsberechnung für ein BfA, Renten- und Arbeitslosenversicherungsrecht
 - Besonderheiten des Budgets für Arbeit in Integrationsprojekten
 - wichtige Dokumente zum Bewilligungs- und Abrechnungsverfahren
 - Interviewdarstellung mit 3 Teilnehmer*innen

Folgende Ergebnisse erzielte das Modellprogramm:

Hemmende Faktoren

- rechtliche Ausgestaltung der Rentenversicherung
- rechtliche Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung

Fördernde Faktoren

- Unterstützung der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM) und Modellkommunen

- ausgelagerte Arbeitsplätze oder längerfristige Praktika (Betreuungsleistung reduziert sich somit auch auf ein Jahr, oder es besteht keine Notwendigkeit für Betreuungsleistungen)
- Anspruch auf teilstationäre Leistungen besteht fort
- WfbM gewährleistet Betreuung am Arbeitsplatz für ein Jahr
- Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung
- Rückkehrmöglichkeit
- Steigerung des Selbstwertgefühls des Menschen mit Behinderung

Schleswig-Holstein¹⁵: „Übergänge schaffen – Arbeit inklusiv“ (Rehadat, 2023):

Durch eine enge Kooperation der Träger der Eingliederungshilfe Schleswig-Holstein und dem Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung – Integrationsamt - möchte das Land Schleswig-Holstein das Budget für Arbeit im Rahmen des Modellprojekts fördern und hierbei Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Neben einem Lohnkostenzuschuss können Arbeitgeber*innen eine Prämie erhalten (Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung, 2023).

Förderung, Projektlaufzeit und Methodik

- Förderung: Träger der Eingliederungshilfe Schleswig- Holstein und Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung-Integrationsamt
- Projektlaufzeit: 01.01.2018-31.12.2025
- Methodik: Praxisarbeit

Die Untersuchung erzielte die folgenden Ergebnisse

Noch unbekannt, da Projektlaufzeit noch nicht abgeschlossen

4.3.2 Finanzuntersuchung

Der im Auftrag des BMAS durchgeführte Finanzbericht „Untersuchung der jährlichen Einnahmen und Ausgaben bei den Leistungen der Eingliederungshilfe“ nimmt die finanziellen Auswirkungen auf Länder und Kommunen unter die Lupe, die nach 25 Abs. IV BTHG zu überprüfen sind (Engels, Matta & Fakdani, 2022). Darin werden sechs Themenbereiche untersucht, darunter auch das BfA¹⁶. Aus der Untersuchung geht hervor, dass die Zahlen der Inanspruchnahme des BfA weit unter den Erwartungen liegen.

Hinsichtlich der Inanspruchnahme des BfA wird ersichtlich, dass sich die ermittelten Zahlen der BAGüS und die der Finanzuntersuchung voneinander unterscheiden. Insbesondere ergeben sich starke Unterschiede zwischen der amtlichen Statistik und der von dem Finanzbericht erfolgten Hochrechnung, in denen die landesrechtlichen Abweichungen über das BfA dominieren. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass das in einigen Bundesländern bereits bestehenden BfA und nach Bundesrecht eingeführtem BfA die Datenerhebung auf unterschiedlicher Weise erfolgte.

Sowohl in der Inanspruchnahme als auch in Ausgaben (2018 – 2021) für BfA ergeben sich Unterschiede in den Bundesländern.

¹⁵ Bisläng liegt kein Abschlussbericht vor.

¹⁶ Weitere Themenbereiche sind: Verbesserte Einkommens- und Vermögensanrechnung, neue Leistungskataloge für die soziale Teilhabe und Teilhabe an Bildung, Trennung der Fachleistungen der Eingliederungshilfe von den Leistungen zum Lebensunterhalt, Einführung neuer Planungsverfahren und die Einführung von Frauenbeauftragten in den WfbM und überregionale Interessenvertretung.

Der Bundesgesetzgeber hatte in der Gesetzesbegründung bezweckt, dass die Ausgaben für BfA nicht höher anfallen sollten als in Höhe der Kosten eines WfbM-Platzes (Deutscher Bundestag, 2016). Ob dies auch in der Realität auch so gehandhabt ist, ist sehr uneinheitlich zu betrachten: Während die Kosten für das Jahr 2019 höher anfielen als ein Werkstattplatz, lagen diese für das Jahr 2020 darunter. Auch für das Jahr 2021 gibt es Tendenzen dahingehend, dass das BfA kostengünstiger ist, als ein Werkstattplatz.

Die Finanzuntersuchung beschäftigt sich weiterhin mit der Frage, welche Herkunft die Leistungsbezieher*innen eines BfA (Zeitraum 2019 – 2021) aufweisen. Die Mehrheit der Befragten hat den Arbeits- oder BBB absolviert (ca. 90 %), ca. 4 % der Befragten kamen von anderen Leistungsanbietern, 2,0 % nahm bereits ein BfA aus anderen Regelungen in Anspruch und rund 2 % der Befragten hatte vorher keinen Bezug von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Bemerkenswert ist zudem die Tatsache, dass beim Finanzbericht von einer pauschalen Nicht-Übernahme des Fahrdienstes die Rede ist, während dies sowohl in der Literatur als auch in der Praxis umstritten ist.

Ein weiterer Schwerpunkt der Untersuchung liegt in den Auswirkungen der Pandemie. Die alternativen Beschäftigungsformen konnten im Untersuchungszeitraum aufgrund der Pandemie nicht ausreichend realisiert werden. Die Vorbereitung auf den Übergang des Menschen mit Behinderung blieb aufgrund des reduzierten Werkstattbetriebs und reduzierter Betreuung aus. Des Weiteren konnten die WfbM ihren Übergangsauftrag auch nicht realisieren.

4.3.3 Studien zum Entgeltsystem der WfbM

Erster Zwischenbericht

Der erste Zwischenbericht (Pracht & Welti, 2021) der Studie fokussiert sich auf die Entwicklung eines transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystems in der WfbM. Die Studie geht zudem der weiteren Frage nach, welche Möglichkeiten es gibt, die Übergänge von den Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Auf Basis einer Auswertung der rechtswissenschaftlichen und sozialpolitischen Diskussionen zu diesem Thema werden insbesondere die Bestimmungen der UN-BRK und das Europarecht berücksichtigt. Auch Berechnungen zur Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten werden hierbei präsentiert. Mögliche Kombinationen von Entgelten mit Leistungen wie Grundsicherung und Erwerbsminderungsrenten werden berücksichtigt. Die Intention ist hierbei, ein faires und angemessenes Einkommen für WfbM-Beschäftigte zu ermöglichen. Auch Modellrechnungen zu einigen Alternativvorschlägen sind Bestandteile des Berichts. Verschiedene Ansätze und Optionen können somit überprüft und die Auswirkungen analysiert werden, auch über den Stand der Vorbereitung der Befragungen von Werkstattleitungen und -Beschäftigten. Diese Erkenntnisse, die im Endbericht präsentiert werden, sollen weitere Erkenntnisse über die aktuelle Situation, Bedürfnisse und Perspektiven der Beteiligten liefern und im Rahmen der Entwicklung des Entgeltsystems mitberücksichtigt werden. Der erste Zwischenbericht fungiert als ein wichtiges

Dokument bezüglich eines Überblicks über den aktuellen Stand der Studie, die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen, die Einkommenssituation der WfbM sowie die Vorbereitungen für die Befragungen.

Zweiter Zwischenbericht

Der zweite Zwischenbericht (Engels et al., 2022) fokussiert sich auf Auswertungen aus Befragungen von Leitungen aus WfbM und Werkstattbeschäftigten. Auch Berechnungen zur Einkommenssituation der WfbM ist ein Bestandteil des zweiten Berichts. Auch über die abgeschlossenen Befragungen ehemaliger WfbM-Beschäftigten wird berichtet. Des Weiteren wird ein Überblick über den Stand der Vorbereitung für weitere Befragungen (mit anderen Leistungsanbietern, Werkstatträten und Frauenbeauftragten) der Studie geliefert. Zuletzt wird über eine vertiefende Studie mit acht ausgewählten Personen berichtet, die eine vertiefende Befragung der Werkstatträte und Frauenbeauftragten beinhaltet.

4.3.4 Machbarkeitsstudie

Die vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft erstellte Machbarkeitsstudie im Auftrag des BMAS befasste sich mit dem Forschungsvorhaben „Wirkungsprognose“ im Zusammenhang mit dem BTHG (Schröder & Harand, 2018). Der Bericht fokussiert sich auf zehn Regelungsbereiche, die durch das BTHG geändert oder präzisiert wurden. Das Gutachten legte den Fokus auf den Evaluationsgegenstand, formuliert relevante Evaluationsfragen und gab Empfehlungen für die Durchführung der Evaluation. Es wurden drei Teilstudien durchgeführt, um verschiedene Aspekte zu untersuchen. Die erste Teilstudie basierte auf einer Implementationsanalyse, die sich mit der Umsetzung des novellierten Eingliederungshilferechts befasst. Hierbei wurde auch der Frage nachgegangen, wie die Umsetzung der Regelungen in der Praxis erfolgt.

Die zweite Teilstudie umfasste ein Konzept für eine prozessbegleitende Wirkungsbetrachtung mittels eines Längsschnittansatzes. Primäres Ziel bestand hierbei darin, die Auswirkungen der Rechtsänderungen auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu eruieren. Dies ermöglicht, Veränderungen im Laufe der Zeit zu erfassen und Zusammenhänge zwischen den Maßnahmen und den beobachteten Wirkungen herzustellen.

Eine kausale Wirkungsanalyse für die beiden neuen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, nämlich das Budget für Arbeit und die Anderen Leistungsanbieter wird empfohlen.

Insgesamt fungiert die Machbarkeitsstudie als Grundlage für die geplante Evaluation des BTHG und schlägt verschiedene Untersuchungsansätze vor, um die Auswirkungen der Rechtsänderungen und neuen Leistungen zu bewerten.

4.3.5 Wirkungsprognose

Hierzu wurden Leistungsbeziehende der Eingliederungshilfe im Rahmen der „Untersuchung der Ausführung sowie der absehbaren Wirkungen der neuen Regelungen der Eingliederungshilfe nach Art. 25 Abs. 2

BTHG“ in zwei Befragungswellen zu ihrer Lebens- und Teilhabesituation befragt (Schütz et al., 2022). Die erste Befragung fand kurz nach Einführung des BTHG im Jahr 2020 statt, die zweite Befragung ein Jahr später. Ziel war es herauszufinden, ob und inwieweit das BTHG zu Veränderungen der Teilhabe bei den Leistungsberechtigten der EGH geführt hat. Die erhobenen Daten wurden mithilfe verschiedener Analyseverfahren verglichen und analysiert.

Ein zentrales Resultat ist, dass die festgestellten Kontinuitäten und Änderungen bei den Zielgrößen und Zufriedenheitsmaßen nicht direkt auf das BTHG zurückgeführt werden können. Es gibt mehrere Gründe dafür: Die Veränderungen im Längsschnitt waren teilweise nur geringfügig, der Zeitraum zwischen den beiden Befragungen war relativ kurz, die Pandemie beeinflusste das Antwortverhalten und die Messzeitpunkte entsprachen nicht den ursprünglichen Forschungsplänen. Zudem gibt es domänenspezifische Unterschiede, da verschiedene Aspekte der Teilhabe unterschiedlich von institutionellen Faktoren und rechtlichen Modifikationen betroffen sind.

Im Bereich der Wohn- und Arbeitszufriedenheit wurden direkte Auswirkungen des BTHG erwartet, da hier relevante Regelungsbereiche berührt werden. Allerdings konnten bisher kaum nachweisbare Spuren von BTHG-Effekten festgestellt werden. Die Einführung des BfA und anderer Leistungsanbieter (ALA) hatte bisher kaum eine quantitative Nutzung. Bei der Wohnzufriedenheit zeigten sich gemischte Befunde zur Umsetzung der Leistungstrennung und der Schaffung von besonderen Wohnformen. Die Wohnzufriedenheit entwickelte sich im Zeitverlauf für einen größeren Anteil der Befragten positiver, was auf verschiedene Faktoren wie den Gesundheitszustand, die Stärke der Alltagsbeeinträchtigung und die Möglichkeit der eigenen Entscheidung über die Wohnsituation zurückgeführt werden kann.

4.3.6 Teilhabebericht Nordrhein-Westfalen 2020

In Nordrhein-Westfalen existierte bereits seit 2008 das LVR-Budget für Arbeit und das LWL-Budget für Arbeit. Das NRW-Budget für Arbeit kombiniert Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber*innen mit Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Inklusion. Es unterstützt insbesondere schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen durch individuelle Vermittlung, Begleitung und Coaching am Arbeitsplatz. Die grundlegende Idee des NRW-Budgets für Arbeit besteht darin, die Beschäftigung von schwerbehinderten Personen mithilfe zweier Instrumente zu ermöglichen. Zum einen wird die Leistungsminderung durch finanzielle Zahlungen an Arbeitgeber*innen ausgeglichen. Zum anderen werden verschiedene Maßnahmen zur betrieblichen Inklusion umgesetzt. Bis Ende 2017 ermöglichte das NRW-Budget für Arbeit fast 2000 Wechsel aus einer WfbM in sozialversicherungspflichtige Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse oder alternative Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bis zum 31.12.2019 konnte die Zahl der Übergänge aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem BfA nach § 61 SGB IX auf über 2600 erhöht werden (Schmitz et al., 2020).

4.4 Zusammenfassung der zentralen Barrieren und Gelingensbedingungen

Auf Basis der hier skizzierten Studien und weiteren Publikationen werden folgende zentrale Faktoren als hemmend oder fördernd identifiziert (Tabelle 6):

Tabelle 6. Zentrale Barrieren und Förderfaktoren zur Inanspruchnahme des BfA

Ebene	Barrieren	Gelingensbedingungen
Budgetnehmer*innen	Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung	Beratungsangebote zum BfA Ausüben von Tätigkeiten, die Spaß machen Kompetenzen des Menschen mit Behinderung
Arbeitgeber*innen	Wenig Erfahrung	Beratungsangebote zum BfA Unternehmensgröße: kleine und mittelständische Unternehmen
WfbM	Haltung der WfbM	Explorationsmöglichkeiten Übergangsmanagement
Sozialrecht / Sozialpolitik / Konzept	Ungeregelte Arbeitsvermittlung Rentenansprüche Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung	Anleitung und Begleitung Explorationsmöglichkeiten Kooperation zwischen Akteur*innen

Eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann für die Budgetnehmer*innen Bedenken und Ängste mit sich bringen. Während persönliche Gründe, wie Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit, auf Ebene der Budgetnehmer*innen eine zentrale Barriere darstellen, können persönliche Gründe wie Kompetenzen und Neigungen des Menschen mit Behinderung fördernd auf die Inanspruchnahme wirken. Zudem zeigen die dargestellten Ergebnisse der Studien und Erfahrungsberichte, dass gerade das Ausüben von Tätigkeiten, die Spaß machen, ebenso eine Gelingensbedingung darstellt. Beratungsangebote fungieren sowohl auf Ebene der Budgetnehmer*innen als auch auf Ebene der Arbeitgeber*innen als ein wichtiges Angebot zum Gelingen des BfA. Insbesondere kleine bis mittelständische Unternehmen tendieren dazu, den Menschen mit Behinderung mittels BfA einzustellen. Es zeigt sich jedoch, dass Arbeitgeber*innen wenig Erfahrung mit der Einstellung des BfA haben: Sie weisen zum Zeitpunkt der Erhebungen keine konkreten Berührungspunkte mit dem Thema „Inklusion“ auf und haben kaum Erfahrung über die Einsatzmöglichkeiten des Menschen mit Behinderung im Betrieb.

Die Rolle und Funktion der WfbM im Hinblick auf die Inanspruchnahme des BfA ist ambivalent. Sie erweist sich in erster Linie mit ihrem Übergangsmanagement als ein bedeutsamer fördernder Faktor. Ausgelagerte Einzel- und Gruppenarbeitsplätze sowie die von der WfbM ermöglichten Praktika können positiv auf die Inanspruchnahme wirken. Die dargestellten Studien und Erfahrungsberichte über das BfA postulieren jedoch auch, dass die Haltung der WfbM gegenüber BfA als ein hemmender Faktor beschrieben wird. Einerseits mangelt es an der Ermutigung des Menschen mit Behinderung seitens WfbM. Andererseits können WfbM und BfA in einem Spannungsverhältnis stehen, das den Übergang für potenzielle Budgetnehmer*innen erschweren kann. Der Übergang von leistungsstarken Menschen mit Behinderung kann die

Wirtschaftlichkeitsfunktion der WfbM beeinträchtigen. Dies führt nach dargestellten Publikationen dazu, dass diese eine ablehnende Haltung gegenüber der WfbM aufweist. Hinsichtlich der sozialrechtlichen und -politischen sowie konzeptionellen Ebene zeigt sich, dass die unregelmäßige Arbeitsvermittlung eine selbständige Suche nach einer Beschäftigung seitens des Budgetnehmers erfordert, und in verschiedenen Publikationen als hemmend für die Inanspruchnahme erfordert. Die sozialrechtlichen Aspekte wie Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung sowie Rentenansprüche stellen weitere Barrieren dar.

4.5 Forschungsdesiderate

Die aufgezeigten Untersuchungen und Erfahrungen mit dem BfA lassen wichtige Hinweise auf hemmende und fördernde Faktoren hinsichtlich der Ausgestaltung und Umsetzung des BfA ableiten. Neben Fragen der hemmenden und fördernden Faktoren werden zudem in einigen Publikationen vereinzelt auch Lösungsansätze vorgeschlagen.

Bisherige durchgeführte Studien weisen folgende Schwerpunkte und Gemeinsamkeiten auf:

- Teilnehmer*innen der Erhebungen sind überwiegend Expert*innen, die im Feld BfA aktiv sind
- Publikationen beschäftigen sich überwiegend mit fördernden und hemmenden Faktoren, die sich aus rechtlicher oder praktischer Sicht ableiten lassen
- sie beschäftigen sich mit einer Region bzw. mit einem Bundesland

Die zusammengefassten Studien, Untersuchungen und Erfahrungsberichte fungieren als unverzichtbare Informationen, um das BfA nachhaltiger zu modifizieren und die aktuelle Forschung aufzuzeigen. Allerdings wurde der überwiegende Teil der Studien auf regionaler Ebene durchgeführt – ein Vergleich zwischen den unterschiedlichen Bundesländern weist ein zentrales Forschungsdesiderat auf, da das BfA in den Bundesländern unterschiedlich praktiziert wird. Die bisherigen Studien deuten darauf hin, dass überwiegend der direkte bzw. typische Zugangsweg, d. h. von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt untersucht wurde. Atypische Zugänge, die insbesondere ohne das Durchlaufen der beruflichen Bildung in der WfbM, wurden kaum untersucht. Ferner wird die Perspektive der politischen Akteure hinsichtlich der Förder- und Hemmfaktoren sowie Lösungsansätze kaum berücksichtigt.

Weitere Forschungsdesiderate sind:

- Untersuchungen zu den Erfahrungen der (potenziellen) Budgetnehmer*innen mit dem BfA. Personenzentrierung, d. h. der Mensch mit seinem Umfeld. Darunter gehören auch atypische Zugangswege, d. h. Wege, die nicht direkt über WfbM ins BfA einmünden sowie mögliche Kosten, wie die Mobilitätskosten, die für den Menschen mit Behinderung im Falle der Inanspruchnahme anfallen würden

- Perspektive des sozialen Umfelds, insbesondere Erfahrungen, Befürchtungen und Bedenken der Eltern hinsichtlich der Inanspruchnahme
- Kooperation zwischen den für BfA relevanten Träger*innen sowie
- Umsetzung der Leitprinzipien des BTHG wie beispielweise „Leistungen wie aus einer Hand“
- Konkrete Ausgestaltung des BfA in Bundesländern (wie z. B. anspruchsberechtigter Personenkreis, Anleitung und Begleitung, Dauer des Antragsverfahren)
- Explizite Lösungsansätze für das Gelingen des BfA

Zu denken ist hierbei an:

- sozialrechtliche und sozialpolitischen Lösungsansätzen
- berufliche (selbstbestimmte) Explorationsmöglichkeiten, wie Berufsinteressenstests
- digitale Coaching-Angebote für Menschen mit Behinderung
- Wissenschaftlich fundierte Beratungskonzepte für Menschen mit Behinderung zum BfA
- Wissenschaftlich fundierte Beratungskonzepte für Arbeitgeber*innen zum BfA
- Handlungsempfehlungen für WfbM, um den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt nachhaltiger realisieren zu können

Die Beseitigung der Barrieren sowie die Bereitstellung der Lösungsansätze können zu einer höheren Inanspruchnahme beitragen. In dieser Hinsicht ist das vorliegende Projekt „BfA Gelingt“ darauf ausgerichtet, auf die bisherigen Studien aufzubauen und die genannten Studien zu schließen.

4.6 Literatur

Deutscher Bundestag (2016). *Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und*

Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabgesetz - BTHG).

<https://dserver.bundestag.de/btd/18/095/1809522.pdf>

DVZ M-V (o.J.). *Modellprojekt „Budget für Arbeit“*. „Mecklenburg-Vorpommern auf dem Weg zu einer

inklusive Gesellschaft“. http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=1570701

Eckert, T. (2007). *Modellprogramm Budget für Arbeit*.

<https://edoweb-rlp.de/resource/edoweb:3262563/data>

Eikötter, M. & Reinersmann, A. (2023a). *Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit – Qualitative und quantitative Daten. Teil 1*. Nachrichten des Deutschen Verein, NDV, 4/2023, 156-161.

Eikötter, M. & Reinersmann, A. (2023b). *Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit – Qualitative und quantitative Daten. Teil 2*. Nachrichten des Deutschen Verein, NDV, 5/2023, 214-220.

- Engels, D., Deremetz, A., Schütz, H., & Eibelshäuser, S. (2022). *Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Zweiter Zwischenbericht.*
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-586-studie-entgeltsystem-menschen-mit-behinderungen-zwischenbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Engels, D., Matta, V., & Fakdani (2022). *Untersuchung der jährlichen Einnahmen und Ausgaben bei den Leistungen der Eingliederungshilfe nach Art. 25 Absatz 4 BTHG (Finanzuntersuchung).* https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-612-finanzuntersuchung-leistungen-eingliederungshilfe.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- FAW (2023). *Inklusives Übergangsmanagement (IÜM) – Budget für Arbeit.* <https://www.faw.de/berlin/projekte/impuls>
- ITA (o.J.). *Evaluation der Wirkungen der Fördergrundsätze „Arbeit inklusiv“ – WiArIn – We are In!*
<https://www.ita-kl.de/ita-projekte/evaluation-arbeit-inklusive/>
- Johannesstift Diakonie (2021). *Modellprojekt „Beschäftigungsimpulse für Menschen mit Behinderungen durch Nutzung des Budgets für Arbeit (BfA) bei Die Wille gGmbH.*
https://www.johannesstift-diakonie.de/fileadmin/media/soziales/dwi/pdfs/abschlussbericht-modellprojekt_wertarbeit-dwi.PDF
- LAG WfbM Hessen (2023). *Das Budget für Arbeit als eine Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben.*
<https://www.lag-wfbm-hessen.de/projekt/bildungsoffensive/?L=0%27>
- LWL-Inklusionsamt Arbeit (o.J.). *LWL-Forschungsprojekte. Budget für Arbeit (BfA) – es muss nicht immer die Werkstatt sein. Wirkevaluation der Maßnahme BfA als Wegbereiter für den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.* <https://www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/de/beratung/stabstelle-wfe/forschungsprojekte/#bfa>
- Mattern, L., Peters, U., Rambauser-Haß, T., & Wansing, G. (2021). *Online Workshop zum Budget für Arbeit am 3. Dezember 2021 an der Humboldt-Universität zu Berlin. Schwerpunkt: Erarbeitung von Strategien zur Verbesserung des Informationsstandes.*
https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2022/D4-2022_Workshop_BfA.pdf
- Mattern, L., Rambauser-Haß, T., Wansing, G., & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin. Forschungsbericht.*
https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/25917/Peters_e-tal2022_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit.pdf?sequence=4
- Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung (2023). *Übergänge*

schaffen - Arbeit inklusiv. Übergang in Arbeit. https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/T/teilhabe/Downloads/Infoblatt_Arbeit.pdf?blob=publicationFile&v=3

- Mirbach, T., Triebel, K., Gillner, P. Bode, D., Enns, C., & Benning, C. (2014). *Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“.* Im Auftrag der Behörde für Arbeit. Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration – Amt für Soziales – Integrationsamt. La-waetz-Stiftung. Hamburg
- Mühl, N. & Pianna, G. (2022). *HePAS-Projekt. Budget für Arbeit in Hessen. Bestandsaufnahme, Information, Evaluation. Zwischenbericht.* https://www.lag-wfbm-hessen.de/fileadmin/user_upload/Zwischenbericht_Projekt_BfA_28.10.2022.pdf
- Nebe, K. & Waldenburger, N. (2014). *Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland.* https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf
- Pausewang, E. (2021). *Inklusives Übergangsmanagement. Modellprojekt zum Budget für Arbeit ein Erfahrungsbericht.* *Werkstatt: Dialog*, 37, 12-13.
- Rehadat (2020). *Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts.* https://www.talentplus.de/suche/index.html?query=R/FO125678&filter=referenznr_for:%22R/FO125678%22&mode=detail
- Rehadat (2023). *Modellprojekt „Übergänge schaffen - Arbeit inklusiv“ Modul: Übergang in Arbeit.* https://www.talentplus.de/im-job/alternative-beschaeftigungsformen/budget-fuer-arbeit/index.html?query=%28FOE%2F100380%29&filter=%28referenznr_foe%3A%28%22FOE%2F100380%22%29%29%20AND%20doc_type%3AFOE&listtitle=Schleswig-Holstein%3A%20Übergänge%20schaffen%20-%20Arbeit%20inklusiv%20-%20Modul%20Übergang%20in%20Arbeit&mode=detail
- Ritz, H.-G. (2015). *Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt.* <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf>
- Schmitz, A., Engels, D., Lätzsch, R., Wattenberg, I., Hornberg, C. & Arhelger, A. (2020). *Teilhabebericht Nordrhein-Westfalen 2020. Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.* https://www.mags.nrw/sites/default/files/documents/teilhabebericht_2020_nrw_barrierefrei.pdf
- Schröder, H. & Harand, J. (2018). *Endbericht zur Machbarkeitsstudie für das Forschungsvorhaben "Wirkungsprognose nach Art. 25 Absatz 2 BTHG".* *Forschungsbericht.* Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-516-endbericht-machbarkeitsstudie-fuer-forschungsvorhaben-wirkungsprognose.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Schütz, H., Thiele, N., Kleudgen, M., Schmitz, A., Engels, D., & Huppertz, L. (2022). *Untersuchung der Ausführung sowie der absehbaren Wirkungen der neuen Regelungen der Eingliederungshilfe nach Art. 25 Abs. 2 BTHG (Wirkungsprognose): Abschlussbericht 2022. Forschungsbericht*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-611-abschlussbericht-wirkungsprognose-eingliederungshilfe.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin (o.J.). *Modellprojekt „Beschäftigungsimpulse für Menschen mit Behinderungen durch Nutzung des Budgets für Arbeit (BfA)“*. https://www.zgs-consult.de/fileadmin/Dokumente/pdf/impuls/Ideenwettbewerb_Budget_fuer_Arbeit_Anlage_vertiefende_Informationen.pdf

5 Interviewstudie (Arbeitspaket 2b)

5.1 Einführung und Zielstellung

Durch das Projektteam der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt wurden eine umfangreiche Literaturrecherche sowie eine breit angelegte Interviewstudie durchgeführt, um Barrieren und Förderfaktoren für die Inanspruchnahme des BfA zu identifizieren. Auf Basis dieser Ergebnisse wurden Beratungskonzepte für potenzielle Budgetnehmer*innen und Arbeitgeber*innen sowie Handlungsempfehlungen für Fachkräfte der WfbM in Anlehnung an die Prozessschritte der Inanspruchnahme des BfA und unter Bezugnahme auf bestehende Konzeptionen abgeleitet.

5.2 Methodik

Im folgenden Abschnitt wird zunächst die methodische Herangehensweise beschrieben. In einem zweiten Schritt erfolgt ein Überblick über die Stichprobenakquise und -zusammensetzung. Hier werden die pseudonymisierten Interviewpartner*innen unterschiedlichen Gruppierungen zugeordnet, ebenso finden sich auch Informationen zum Zeitpunkt der Durchführung und in welcher Form die Interviews geführt wurde. Anschließend werden Intentionen und Ziele der Leitfäden der Interviews für die verschiedenen Befragungsgruppen vorgestellt.

Im Vorfeld der Durchführung der Interviews erfolgte die systematische Auswertung der Literatur mit Hilfe der Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse unter Einsatz der Software MAXQDA. Die Ergebnisse der Literaturrecherche dienten einerseits der Entwicklung von Leitfragen und Problemstellungen für die Durchführung der leitfadengestützten Interviews und andererseits der deduktiven, theoriegeleiteten Identifikation von Kategorien für die Auswertung der Interviews.

Die Durchführung der Interviews erfolgte entweder im Face-to-Face-Setting, per Telefon oder – zum größten Teil – über die Online-Plattform Zoom.

Im Rahmen der Expert*inneninterviews orientierten sich die Interviewer*innen teilweise zusätzlich an der (evaluativen) Delphi-Methode (Jakob, 2019). Die Interviews wurden entsprechend auch dafür genutzt, um die Perspektive der Expert*innen auf bereits vorhandene Zwischenergebnisse aus vorherigen Interviews einzuholen.

Insgesamt wurden 75 Interviews geführt:

- 7 Budgetnehmer*innen: Personen, die das Budget für Arbeit bereits in Anspruch nehmen.
- 7 potenzielle Budgetnehmer*innen: Personen mit Behinderung, die möglicherweise Interesse an einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben.
- 4 Eltern / gesetzliche Betreuer*innen

- 45 Expert*innen: bewusst breit definierter Personenkreis von Akteuren, die im Kontext BfA, (berufliche) Teilhabe und Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor ihrem beruflichen Hintergrund Erfahrungen vorzuweisen haben.
- 12 (potenzielle) Arbeitgeber*innen, die entweder bereits direkt mit der Nutzung des BfA Erfahrungen gesammelt, auf anderem Wege Menschen mit Behinderung beschäftigt oder Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben.

Eine in Summe erfolgreiche Durchführung der Interviews konnte durch folgende Aspekte berücksichtigt werden

- Teilstrukturierte Interviews mit passgenauem Zuschnitt
- Adäquate Wahl des Kommunikationsmediums
- Zielgruppenspezifische sensible Gesprächsführung
- Berücksichtigung pandemiebedingter Anpassungserfordernisse

5.2.1 Akquise der Interviewpartner*innen

Die Rekrutierung der Teilnehmer*innen erfolgte nach verschiedenen Rekrutierungsstrategien, die miteinander kombiniert wurden (Kruse, 2015):

Gatekeeper bzw. Multiplikatoren:

Es wurden Expert*innen, die einen besonders guten Zugang zu Menschen mit Behinderung und ihren Eltern haben, angefragt, geeignete Fälle zu identifizieren und diese anzusprechen, ob sie an einem Interviewgespräch teilnehmen würden.

Direkte Recherchestrategien:

Recherchierte und besuchte Tagungen zum BfA ermöglichte die Rekrutierung von potenziellen Budgetnehmer*innen.

Alle Interviewpartner*innen lebten zum Zeitpunkt der Erhebung in Deutschland und wurden bundesweit rekrutiert. Als Anlaufstellen für die Stichprobe der Menschen mit Behinderung dienten verschiedene Einrichtungen, insbesondere Einrichtungen, die in den Modellregionen vorzufinden sind.

5.2.2 Stichproben und Interviewleitfäden

Stichproben und Interviewleitfäden für (potentielle) Budgetnehmer*innen und deren Eltern, bzw. gesetzliche Betreuer*innen.

Da die Validität empirischer Befragungen von Menschen mit geistiger Behinderung in der Literatur kontrovers diskutiert wird (Moisl, 2017), wurde der Interviewleitfaden vor der Durchführung mit einer Stichprobe erfolgreich erprobt. Dabei handelte es sich um einen Menschen mit geistiger Behinderung (leichte

Intelligenzminderung (F70. Sowohl vor dem Durchführen als auch während des Durchführens der Interviews wurde dem (potentiellen) Budgetnehmer / der (potentiellen) Budgetnehmerin angeboten, bei Bedarf (z. B. bei Vorliegen eines Konzentrationsmangels) Pausen einzulegen. Die Fragen wurden verständlich formuliert und ggf. auch wiederholt. Dem/der Interviewpartner*in wurde auch angeboten, eine Person seines Vertrauens zum Gespräch mit heranzuziehen. Da davon ausgegangen wurde, dass potenzielle Budgetnehmer*innen über wenig Kenntnis über das BfA verfügen, wurden vor dem Interviewgespräch wichtige Daten und Informationen über das BfA mündlich mitgeteilt.

(Potentielle) Budgetnehmer*innen

Die Gesamtstichprobe der (potenziellen) Budgetnehmer*innen besteht aus jungen Menschen und Erwachsenen in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen. Während die Budgetnehmer (Tabelle 7) zuletzt überwiegend eine WfbM besucht haben, befanden sich potenzielle Budgetnehmer*innen (Tabelle 8) zum Zeitpunkt der Erhebung in diversen Einrichtungen¹⁷.

Tabelle 7. Zusammensetzung der Teilstichprobe der Budgetnehmer*innen

Zuletzt absolviert/besucht	Pseudonym	Datum des Interviews	Art des Mediums
Akademischer Abschluss	BN_01	20.07.2021	Zoom
WfbM (ausgelagerter Gruppenarbeitsplatz)	BN_02	31.08.2021	Face-to-face
WfbM (ausgelagerter Einzelarbeitsplatz)	BN_03	30.09.2021	Zoom
WfbM (ausgelagerter Einzelarbeitsplatz)	BN_04	26.10.2021	Zoom
Inklusionsbetrieb	BN_05	28.10.2021	Zoom
WfbM	BN_06	08.12.2021	Zoom
WfbM	BN_07	11.01.2022	Telefon

Tabelle 8. Zusammensetzung der Teilstichprobe der potenziellen Budgetnehmer*innen

Aktuelle Tätigkeit	Pseudonym	Datum des Interviews	Art des Mediums
WfbM (ausgelagerter Einzelarbeitsplatz)	PBN_01	01.09.2021	Face-to-face
arbeitssuchend	PBN_02	29.09.2021	Face-to-face
Tätigkeit im Rahmen eines von BA finanzierten Programms (Werkstattfähigkeit lag zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht vor)	PBN_03	29.09.2021	Face-to-face
WfbM	PBN_04	05.10.2021	Zoom
Budget für Ausbildung, § 61a SGB IX	PBN_05	14.10.2021	Zoom
Budget für Ausbildung, § 61a SGB IX	PBN_06	09.12.2021	Zoom
Ausübung von Praktika (Werkstattfähigkeit lag zum Zeitpunkt der Erhebung vor)	PBN_07	11.01.2022	Zoom

Interviewleitfaden für Menschen mit Behinderung

¹⁷ Alle interviewten BfA-Nehmer sind männlichen Geschlechts. Die Teilstichprobe der potenziellen Budgetnehmer*innen besteht aus vier männlichen und drei weiblichen Personen.

Der Interviewleitfaden für Menschen mit Behinderung ist in einfacher Sprache formuliert. Die Befragung erfolgte mit Hilfe eines teilstandardisierten Leitfadens. Dieser besteht zum einen aus Fragen zu Förder- und Hemmfaktoren und Lösungsansätzen des BfA, sowie aus Fragen zu folgenden Punkten:

- demografischen Merkmale (Alter, jetziger Beruf bzw. jetzige Tätigkeit, zuletzt besuchte Einrichtung)
- Erfahrungen mit WfbM
- Persönliche Stärken / Schwächen
- berufliche Wünsche
- bereits gesammelte Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Erfahrungen mit dem BfA
- Perspektive der Eltern
- Ggf. Perspektive des Partners / Partnerin
- Auswirkungen der Pandemie

Eltern / gesetzlicher Betreuer*innen

Für den Leitfaden für die Interviewgespräche mit Eltern wurden folgende Schwerpunkte konzipiert:

- Förder- und Hemmfaktoren und Lösungsansätze zum BfA
- Erfahrungen mit dem BfA
- Rolle der Eltern / Betreuer*in bei Berufsorientierung und Berufswahl
- Spannungsfeld: Autonomie und Sicherheit des Kindes
- Lösungsansätze für Konflikte, Schwierigkeiten

Die Zusammensetzung der befragten Eltern / gesetzlichen Betreuer*innen ist Tabelle 9 zu entnehmen:

Tabelle 9. Zusammensetzung der Teilstichprobe der Eltern / gesetzlichen Betreuer*innen

Bezug zum / zur Budgetnehmer*in	Pseudonym	Datum des Interviews	Art des Mediums
Mutter des Budgetnehmers BN_02	E_01	01.09.2021	Telefon
Mutter des Budgetnehmers BN_06	E_02	08.12.2021	zoom
Mutter und frühere Arbeitgeberin der BfA-Nehmerin	E_03	20.12.2021	Zoom
Pflegemutter von PBN_07	E_04	11.01.2022	Zoom

Expert*innen

Der Interviewleitfaden besteht zum einen aus Fragen zu Förder- und Hemmfaktoren und Lösungsansätze des BfA, sowie Fragen zu folgenden Stichpunkten:

- demografische Merkmale (Alter, jetziger Beruf bzw. jetzige Tätigkeit, zuletzt besuchte Einrichtung)
- Erfahrungen mit WfbM, mit dem Thema „Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ sowie mit dem BfA
- Perspektive der Eltern

- Auswirkungen der Pandemie

Die konkrete Zusammensetzung der befragten Expert*innengruppe ist Tabelle 10 zu entnehmen:

Tabelle 10. Zusammensetzung der Teilstichprobe der Expert*innen

Konkrete Einrichtung	Pseudonym	Datum des Interviews	Art des Mediums
Leitungen von WfbM / Leitungen von ALA			
	Exp_02	04.08.2021	Zoom
	Exp_03	05.08.2021	Zoom
	Exp_05	10.09.2021	Zoom
	Exp_12	29.09.2021	face-to-face
	Exp_16	21.10.2021	Zoom
	Exp_27	15.11.2021	Zoom
	Exp_35	30.11.2021	Zoom
	Exp_38	16.12.2021	Zoom
	Exp_39	17.12.2021	Zoom
	Exp_42	20.02.2022	Telefon
Case manager*innen der WfbM / Case manager*innen von ALA			
	Exp_07	16.09.2021	Zoom
	Exp_08	23.09.2021	Zoom
	Exp_09	23.08.2021	face-to-face
	Exp_10	24.08.2021	Zoom
	Exp_13	30.09.2021	Zoom
	Exp_20	28.10.2021	Zoom
	Exp_21	29.10.2021	Zoom
	Exp_25	11.11.2021	Telefon
Vertreter*innen von Modellprojekten			
	Exp_04	13.08.2021, 23.08.2021	Zoom
	Exp_33	25.11.2021	Zoom
	Exp_45	01.03.2023	Zoom
Träger der Eingliederungshilfe			
Integrationsamt	Exp_01	21.06.2021	Zoom
Integrationsamt	Exp_11	27.09.2021	Zoom
Integrationsamt	Exp_19	26.10.2021	Zoom
Integrationsamt	Exp_23	08.11.2021	Zoom
Kreisverwaltung	Exp_37	10.12.2021	Zoom
Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGÜS)	Exp_46	04.04.2023	Zoom
Politik und Wirtschaft			
Kammer	Exp_22	29.10.2021	Face-to-face
Kammer	Exp_40	17.01.2022	Zoom
Behindertenbeauftragte*r eines Landes	Exp_32	02.12.2021	zoom
Behindertenbeauftragte*r eines Landes	Exp_44	06.07.2023	face-to-face

BA			
	Exp_18	25.10.2021	Telefon
	Exp_26	12.11.2021	Telefon
	Exp_34	27.11.2021	Zoom
	Exp_48	09.05.2023	Zoom
Interessenvertretungen			
Katholische Jugendfürsorge (KJF)	Exp_06	10.09.2021	Zoom
Jobspeeddating	Exp_28	15.11.2021	Zoom
Lebenshilfe	Exp_43	24.02.2022	Zoom
Beratungseinrichtungen			
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)	Exp_14	05.10.2021	Zoom
EUTB	Exp_15	06.10.2021	Zoom
EUTB	Exp_17	20.10.2021	Zoom
EUTB	Exp_24	10.11.2021	Zoom
Deutsche Rentenversicherung (DRV)	Exp_36	07.12.2021	Zoom
DRV	Exp_41	18.01.2022	Zoom
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)	Exp_47	05.04.2023	Zoom

(Potentielle) Arbeitgeber*innen

In der Stichprobe der Interviewten fanden sich $n = 12$ Arbeitgeber*innen (Tabelle 11), die entweder bereits direkt mit der Inanspruchnahme des BfA Erfahrung gesammelt hatten oder Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hatten. 7 Befragte hatten Personalverantwortung in einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen (KMU), 5 Personen waren Personalverantwortliche in Großunternehmen.

Tabelle 11. Zusammensetzung der Teilstichprobe der (potenziellen) Arbeitgeber*innen

Pseudonym	Branche	Größe	Inklusionsbetrieb	Beschäftigt BfA-Nehmer*in	Beschäftigt Menschen mit Behinderung
AG_01	Einzelhandel	KMU	nein	ja	ja
AG_02	Pflege und Betreuung	KMU	nein	nein	ja
AG_03	Haushaltsnahe Dienstleistung	KMU	ja	ja	ja
AG_04	Metall und Elektronik	Großunternehmen	nein	nein	ja
AG_05	Metall und Elektronik	Großunternehmen	nein	nein	ja
AG_06	Medien	KMU	ja	ja	ja
AG_07	Verkehr und Logistik	Großunternehmen	nein	nein	ja
AG_08	Kunst, Kultur Events	KMU	nein	ja	ja
AG_09	Metall und Elektronik	Großunternehmen	nein	nein	ja
AG_10	Metall und Elektronik	Großunternehmen	nein	nein	ja
AG_11	Handwerk	KMU	nein	ja	ja
AG_12	Tourismus und Gastronomie	KMU	ja	ja	ja

5.2.3 Interviews

Die Befragung erfolgte mittels leitfadengestützter, halbstrukturierter Interviews im Zeitraum von Juni 2021 bis Mai 2023. Hierfür wurde für jede Zielgruppe (Menschen mit Behinderung, Arbeitgeber*innen, Eltern, Expert*innen) ein eigener Leitfaden entwickelt, mit dem die Erfahrungen und Erwartungen zur Inanspruchnahme des BfA, zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt generell, sowie Förderfaktoren, Barrieren und Lösungsansätze im Gespräch erarbeitet wurden.

Vor Durchführung der Interviews erfolgte sowohl eine schriftliche als auch eine mündliche Aufklärung über den Zweck der Studie. Eine schriftliche Einverständniserklärung zur Aufzeichnung der Interviews sowie Auswertung und Veröffentlichung der Interviewergebnisse wurde eingeholt. Die Studie wurde der Ethikkommission der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt vorgelegt und bewilligt (Votumnummer: 071-2021).

Zur Verschriftlichung der Interviews wurde die Methode der wörtlichen wissenschaftlichen Transkription gewählt, bei der Füllwörter, Wortwiederholungen, Dialekte und Akzente zugunsten der besseren Lesbarkeit bei Bedarf geglättet werden können (Dresing & Pehl, 2018).

Die Interviews wurden als Audiodateien aufgezeichnet, professionell transkribiert und im Anschluss mit Hilfe der Software MAXQDA qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Auswertung erfolgte einerseits deduktiv durch die Festlegung von a priori-Codes, die im Rahmen der Dokumenten- und Literaturanalyse identifiziert wurden und andererseits induktiv durch Ableitung aus dem direkten Interviewmaterial.

Die Interviews erfolgten aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen überwiegend virtuell, seltener persönlich. Die Interviews mit (potentiellen) Budgetnehmer*innen dauerten ca. 45 Minuten. Die Datenerhebung fand im Zeitraum Juni 2021 bis Januar 2022 statt. Die Interviews mit Expert*innen und (potentiellen) Arbeitgeber*innen dauerten 60 – 90 Minuten. Diese Datenerhebung fand im Zeitraum Juni 2021 bis Mai 2023 statt.

5.2.4 Auswertung

In die Auswertung wurden alle geführten Interviews und dementsprechend auch die Perspektiven aller Akteure einbezogen. Dieser multiperspektivische Ansatz bedeutet einen deutlichen Mehrwert, da auch Prozessschritte zum BfA mitberücksichtigt werden können, in welche die etliche Befragte nur mittelbar einbezogen sind. Die Interviews wurden unter Verwendung der Software MAXQDA (Version 2020 und 2022) nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2022) sowie Kuckartz und Rädiker (2021) ausgewertet. Dabei erfolgte zunächst die deduktive Ableitung eines Kategoriensystems in Anlehnung an die Ergebnisse der Literaturanalyse und den Interviewleitfaden. Im Laufe des Auswertungsprozesses wurden weiterführend induktiv direkt aus dem Textmaterial weitere Kategorien abgeleitet. Die Ergebnisse entstanden in einem mehrstufigen Auswertungsprozess mit regelmäßigen Anpassungen des Kategoriensystems,

die im Rahmen eines Konsensverfahrens (Hill et al., 1997) zwischen den sechs beteiligten Forschenden¹⁸ abgestimmt wurden.

5.3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviewstudie dargestellt. Hierbei werden vier verschiedene Perspektiven eingenommen: 1) Ebene von Sozialrecht und -politik, 2) Ebene der WfbM, 3) Ebene der (potenziellen) Budgetnehmer*innen, 4) Ebene der (potenziellen) Arbeitgeber*innen

5.3.1 Ebene von Sozialrecht und -politik

In diesem Abschnitt werden die Erfahrungen der Interviewteilnehmer*innen hinsichtlich der sozialrechtlichen und sozialpolitischen Ebene dargestellt.

Es ergeben sich folgende Fragestellungen:

Frage I.1: Welche Faktoren hemmen die Inanspruchnahme des BfA auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene?

Frage I.2: Welche Faktoren fördern die Inanspruchnahme des BfA auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene?

Frage I.3: Welche Lösungsmöglichkeiten ergeben sich auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene für die Überwindung der Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA?

Fragekomplex I.1. Die Förderfaktoren des BfA auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene¹⁹

Die Interviewaussagen der Teilnehmer*innen lassen sich in verschiedene thematische Hauptkategorien gliedern.

Im vorliegenden Teil werden ausgewählte Ergebnisse, die die sozialrechtliche bzw. -politische Ebene betreffen, dargestellt. In einem ersten Schritt werden Interviewaussagen nach den Tatbestandsmerkmalen des § 61 SGB IX geordnet und unter Berücksichtigung einschlägiger juristischer (Kommentar-)Literatur (Finke & Kadoke, 2019; Deusch, 2022; Ritz, 2022) kontrovers diskutiert. Außerdem werden Ausführungen des Bundes- bzw. Landtags im Sinne der Drucksachen (BT-Drs./LT-Drs.), Gesetzeskommentare, Fachartikel., Landesausführungsgesetze zum BfA, Stellungnahmen diverser Einrichtungen sowie Arbeits- und Orientierungshilfen der jeweiligen Bundesländer angesichts der Aussagen der Interviewpartner*innen reflektiert.

¹⁸ An dieser Stelle ein herzlicher Dank der Verfasser*innen an die wissenschaftlichen Hilfskräften Amanda Reindl und Alexander Michele, die an der Auswertung mitbeteiligt waren.

¹⁹ Abkürzungen bedeuten: BN = Budgetnehmer*in, PBN = potenzielle/r Budgetnehmer*in, E = Elternteil bzw. gesetzlicher Betreuer*innen, Exp. = Expert*innen, AG = Arbeitgeber*innen

Sodann wird im Rahmen der sozialrechtlichen und sozialpolitischen Ausgestaltung des BfA auf weitere rehabilitations- und teilhaberechtliche Aspekte, Partizipation und Antragsbearbeitung eingegangen. Entsprechende empirische Befunde werden parallel skizziert.

Zu einem besseren Verständnis wird im Folgenden zunächst die gesetzliche Grundlage des BfA (§ 61 SGB IX) dargestellt:

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

(2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.

(3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

(4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.

(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

Im Folgenden werden die Tatbestandsmerkmale des § 61 SGB IX (Abs. I – V) dargelegt. Hierfür wurden die Interviews hinsichtlich verschiedener Kriterien untersucht. Beispielhafte Auszüge für die Zuweisung der Definitionskriterien zu geeigneten Interviewpassagen sind Tabelle 12 zu entnehmen.

Tabelle 12. Kodiersystem für die Tatbestandsmerkmale mit Kategorienbezeichnung, Definition, Ankerbeispiel und Kodierregel

	Kategorienbezeichnung	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
Kategorie 1	Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben	Alle Aspekte, die den Anspruch auf Leistungen	„Das, was ich gerade eben schon gesagt habe, dass auch	Lediglich mögliche Voraussetzungen des

		nach § 58 SGB IX definieren, d. h.: Merkmale des anspruchsberechtigten Personenkreis nach § 58 SGB IX, Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung, Werkstattfähigkeit, Abweichungsmöglichkeiten von § 58 SGB IX	<i>andere Leute dort leistungsberechtigt sind. Ja, also nicht nur die Werkstattmitarbeiter.“ (Exp_20: 155)</i>	anspruchsberechtigten Personenkreises
Kategorie 2	<i>Tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung</i>	Alle Angaben zur Entlohnung	<i>„Und dann natürlich die tarifliche Entlohnung, mindestens Mindestlohn. (Exp_35: 63)</i>	Angaben zur Entlohnung, auch Abweichungen von tarifvertraglichen oder ortsüblichen Bestimmungen
Kategorie 3				
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis				
Subkategorie 1	<i>Sozialversicherungspflicht in der Rentenversicherung</i>	Angaben, die die Sozialversicherungspflicht in der Rentenversicherung betreffen	<i>„Aber für sie war das jetzt ja nicht erheblich, weil sie ins Inklusionsprojekt gegangen ist, d. h. , die Rentenbeiträge ändern sich ja dann nicht. Also sie hat dadurch keinen Nachteil. Aber wenn jemand aus der Werkstätte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln würde, hätte das natürlich schon Auswirkungen.“ (Exp_06: 93)</i>	Nur Themen, die die Rentenversicherung betreffen
Subkategorie 2	<i>Sozialversicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung</i>	Angaben, die die Sozialversicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung betreffen	<i>„Die Arbeitslosenversicherung. Das ist wirklich für viele ein Thema. Die Arbeitslosenversicherung.“ (Exp_20: 109)</i>	Lediglich Themen, die die Arbeitslosenversicherung betreffen
Kategorie 4	<i>Abschluss eines Arbeitsvertrages</i>	Alle Aspekte, die ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis betreffen	<i>„Und ich denke, der Gesetzgeber muss das BfA einfacher machen. Einfacher in der Antragstellung, dass das auch nicht so lange dauert.“ (Exp_06: 61)</i>	Themen, die mit dem Angebot des Arbeitsverhältnisses einhergehen, darunter auch Antragsbearbeitung

Kategorie 5	<i>Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten</i>	Aspekte, die die Anleitung und Begleitung betreffen (Übernahme dieser Aufgabe durch jeweilige Instanzen, Aufgaben, Überprüfung der Leistungen)	<i>„Ja, das weiß ich noch nicht so richtig. Weil, wie gesagt, das ist in Gesprächen immer so. Ich dachte ja tatsächlich, dass das eine Motivation sein könnte, dieser Lohnkostenzuschuss. Also praktisch, dass das sowas sein kann, einen Mensch mit Behinderung, und dann in Klammern, der nicht so leistungsfähig sein wird, wie ein normaler Mitarbeiter, dass das die Motivation sein kann. Aber, wie gesagt, da habe ich jetzt in Gesprächen so rausgehört, zumindest bei dem Personenkreis, den wir betreuen, dass das die Unternehmen trotzdem als schwierig ansehen. (Exp_42: 49)</i>	Lediglich der Lohnkostenzuschuss und keine weiteren Inhalte
Kategorie 6	<i>Erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz</i>	Aspekte, die die Anleitung und Begleitung betreffen (Übernahme dieser Aufgabe durch jeweilige Instanzen, Aufgaben, Überprüfung der Leistungen)	<i>„Aber wie gesagt, wir sind ja jetzt nicht in der Begleitung drin. Das ist ja ganz klar so entschieden bei uns hier in Hessen, dass das nur der Integrationsfachdienst machen darf. Von daher gesehen, kann ich das jetzt auch nicht so, was die Nachbegleitung betrifft, sagen. Aber ich könnte mir vorstellen, dass das schon noch mal so ein Aspekt ist.“ (Exp_43: 75)</i>	Lediglich die erforderliche Anleitung und Begleitung sowie Dauer und keine weiteren Inhalte
Kategorie 7	Ausschluss des Lohnkostenzuschusses	Aussagen, die den Ausschluss des Lohnkostenzuschuss betreffen	-	Ausschluss des Lohnkostenzuschuss
Kategorie 8	Gemeinsame Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz	Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz gemeinsam in Anspruch nehmen zu können	-	Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz

Kategorie 9	<i>Fehlende Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgeber*innen zu ermöglichen</i>	Aussagen, die die Ermöglichung einer Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei Arbeitgeber*innen betreffen (darunter auch vermitteln, begleiten, beraten)	<i>„Man hat ja beim Budget für Arbeit die Leistungsträger nicht verpflichtet, die Menschen bei der Durchdringung des Arbeitsmarktes zu unterstützen. Also das ist natürlich auch eine intellektuelle Fehlleistung. Also Menschen, die wesentlich behindert sind, denen man schon in der Konstruktion dem Arbeitsmarkt eigentlich nicht zuordnet, wenn man die nicht massiv unterstützt, z. B. durch die Integrationsfachdienste, wie sollen die systematisch den Arbeitsmarkt durchdringen? Also ich meine, da muss man drüber nachdenken. Das hat man im Budget für Ausbildung besser gemacht.“ (Exp_04: 22)</i>	Themen, die eine Ermöglichung einer Beschäftigung des Leistungsträgers betreffen
--------------------	--	--	---	--

Eine weitere wichtige Voraussetzung für die berufliche Teilhabe besteht in der Mobilität, weshalb die Interviews auch hinsichtlich dieses Kriteriums untersucht wurden. Ein beispielhafter Auszug für die Zuweisung des Definitionskriteriums zu geeigneten Interviewpassagen ist der Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 13. Definitionskriterium Mobilität

	Kategorienbezeichnung	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
Kategorie 1	<i>Mobilität</i>	Mobilitätsaspekt	<i>„Die Mobilität, die dazu passt.“ (Exp_23: 59)</i>	Alle Aspekte müssen in Richtung Mobilität weisen

Absatz 1: Anspruchsberechtigter Personenkreis

Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX

Der Bundesgesetzgeber postuliert, dass mit § 61 SGB IX für Menschen mit Behinderungen eine weitere Alternative zur Beschäftigung in der Werkstatt geschaffen wird, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben (BT.-Drs. 18/9522). Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM erhalten gem. § 58 Abs. 1 SGB IX Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, die aber in der

Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen (ebd.). Nach aktueller Rechtsprechung (Sozialgericht Nürnberg, 2021) ist ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung vorhanden, wenn der Mensch mit Behinderung irgendwie am Arbeitsauftrag mitwirken kann, *d. h. an der Herstellung und Erbringung der Waren und Dienstleistungen durch nützliche Arbeit beteiligt werden kann, ohne sich oder andere zu gefährden. Das ist schon dann der Fall, wenn er bei einem oder mehreren Arbeitsvorgängen eingesetzt werden kann, die wiederholt anfallen. Eine solche Arbeitsleistung ist ausreichend, ohne dass es auf ein wirtschaftliches Verhältnis von Personalaufwand und Arbeitsergebnis im Sinne betriebswirtschaftlicher Erwägungen ankommt. Vielmehr ist jedes Minimum an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung ausreichend.* Der Bundesgesetzgeber konstatiert in der Gesetzesbegründung, dass von einem BfA nicht nur Werkstattbeschäftigte profitieren, die die Werkstatt verlassen wollen (BT-Drs. 18/9522, S. 256). Es sollen auch Jugendliche mit Behinderungen profitieren, die im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung für die Zeit nach ihrer beruflichen Bildung ein Budget für Arbeit anstreben (ebd.). Ebenso sollen Menschen mit einer seelischen Behinderung von den Leistungen des BfA Gebrauch machen können, die bereits heute dem Grunde nach anspruchsberechtigt sind, aber nicht in der Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten wollen und deswegen keine Leistungen in Anspruch nehmen.

Zu der Frage, welcher Personenkreis für eine Inanspruchnahme des BfA berechtigt ist, gibt es in der Literatur mehrere Ansichten (Tabelle 14):

Tabelle 14. Unterschiedliche Perspektiven auf den anspruchsberechtigten Personenkreis zur Inanspruchnahme des BfA

Ansicht 1: Vorliegen der vollen Erwerbsminderung	Ansicht 2: Absolvieren der beruflichen Bildung	Ansicht 3: Verfügen über die erforderliche Leistungsfähigkeit
<p>Der Auffassung von Finke und Kadoke (2019) nach seien nur voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen i.S.d. § 43 SGB IV anspruchsberechtigt. Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM i.S.d. § 58 SGB IX umfasse nach dieser Ansicht auch die volle Erwerbsminderung.</p> <p>Die Wurzel des Problems liege in der folgenden Annahme: Nach § 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 SGB VI gelten Personen als voll erwerbsgemindert, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts</p>	<p>Nach Ansicht von von Boetticher (2020) sei die berufliche Bildung ausschlaggebend, um als anspruchsberechtigt zu gelten. Auch die Bundesregierung verwies auf die „Kleine Anfrage der Fraktion der FDP“, dass Anspruchsberechtigung für die Inanspruchnahme des BfA von dem „Absolvieren des Eingangsverfahrens und einer Maßnahme der beruflichen Bildung abhängig“ sei (BT-Drs. 19/8047, zu Punkt 8). In der Gesetzesbegründung wird ebenso auf die berufliche Bildung als Anspruchsvoraussetzung eingegangen. Der Bundesgesetzgeber geht dabei nicht restriktiv vor und konstatiert, dass die berufliche Bildung zwar bei einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch genommen</p>	<p>Anderer Ansicht zufolge ist die Anspruchsberechtigung nicht von einer tatsächlichen Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter abhängig. Soweit der Mensch mit Behinderung über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderlichen Fähigkeiten bereits verfügt, sei das Durchlaufen des Eingangsverfahrens / Berufsbildungsbereichs in einer WfbM nicht ausschlaggebend, um als anspruchsberechtigt zu gelten (Luik, 2018).</p>

<p>mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.</p> <p>Die Aufnahme in den Arbeitsbereich der WfbM setze nur die Feststellung der Werkstattfähigkeit voraus, eine Feststellung der vollen Erwerbsminderung werde nicht verlangt (Schaumberg, 2018). Rentenrechtlich gelten WfbM-Beschäftigte gem. § 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 SGB als voll erwerbsgemindert, dieser Sachverhalt dürfe aber nicht als Voraussetzung für die Aufnahme in den Arbeitsbereich der WfbM oder für das BfA umgekehrt werden (ebd.).</p> <p>Das Verständnis des Begriffs der „vollen Erwerbsminderung als von der Rentenversicherung festzustellender Status wird nach anderer Sicht nicht geteilt (Ritz, 2022). Das Rentenrecht des SGB IX kenne den Umgang mit voller Erwerbsminderung bereits ohne förmliche Feststellung durch den Rentenversicherungsträger (ebd.). Hierbei wird auf § 43 Abs. 6 SGB VI verwiesen. Ein förmliches Feststellungsverfahren beschränke sich auf die Feststellung auf die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM (ebd.).</p>	<p>werden kann (<i>Hervorhebung durch die Autorinnen</i>) und Abweichungen hinsichtlich der Leistungsform möglich seien: So könne für den Gesetzgeber zum einen die Leistung der beruflichen Bildung in der Leistungsform des persönlichen Budgets in Betracht kommen. Zum anderen verweist der Gesetzgeber auf ein zuvor ergangenes Urteil vom 30.11.2011 (B 11 AL 7/10R) und konstatiert, dass die Förderung einer Leistung der beruflichen Bildung auch außerhalb einer anerkannten Werkstatt möglich sei, sofern die sonstigen Vorgaben des § 57 SGB IX²⁰ beachtet werden und im konkreten Fall das Ziel der gesetzlich vorgesehenen Förderung in gleicher Weise erreicht werden könne.</p>	
--	--	--

Zur Ansicht (3) schließt sich die aktuelle Rechtsprechung *Urteil v. 24.11.2021 – S 22 SO 59/19 (Sozialgericht Nürnberg, 2021) an*: Die Leistungen werden gem. § 58 Abs. 1 S. 2 HS. 1 zwar i.d.R. im Anschluss an Leistungen im BBB oder an entsprechende Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter erbracht. Gem.

²⁰ Gemäß § 57 Abs. 1 SGB IX erhalten Menschen mit Behinderung Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich einer WfbM. Im Eingangsverfahren dienen die Leistungen zur Feststellung, ob die WfbM die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des Menschen mit Behinderung ist, welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für den Menschen mit Behinderung in Betracht kommen und zur Erstellung eines Eingliederungshilfeplan. Im Berufsbildungsbereich werden Leistungen erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, wenn erwartet werden kann, dass der Mensch mit Behinderungen nach Teilnahme an diesen Leistungen in der Lage ist, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 SGB IX zu erbringen.

§ 58 Abs. 1 S. 2 2 HS. SGB IX kann davon jedoch abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat. Das Sozialgericht (SG) Nürnberg legt hierbei das Merkmal „Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ weit aus: *„Es ist [...] auf die erworbenen Fertigkeiten abzustellen, also insbesondere auf die Frage, ob der behinderte Mensch bereits über die erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er für die in Aussicht gestellte Beschäftigung benötigt. Es darf somit keine Rolle spielen, ob diese Fähigkeiten durch eine Bildungsmaßnahme, durch eine klassische sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt oder durch Praktika/ehrenamtliche Tätigkeiten erworben worden sind. Im Ergebnis kommt es auf die vorhandene „Berufserfahrung“ an und nicht auf eine formale Betrachtungsweise, um welche Art von Beschäftigung es sich rechtlich gehandelt hat bzw. ob es sich um eine entlohnte Tätigkeit gehandelt hat oder nicht.“*

Empirische Befunde

Im Folgenden werden Interviewaussagen diesem Tatbestandsmerkmal zugeordnet.

Die Anspruchsberechtigung wird von vielen Interviewpartner*innen als intransparent wahrgenommen. Das Durchlaufen des Eingangsverfahrens wird als Voraussetzung für die Realisierung eines BfA gesehen:

„Ob man überhaupt anspruchsberechtigt ist, das ist vielen auch nicht klar. Wobei ich sagen würde, dass jeder der in einer Werkstatt Leistung bekommt, da ja eigentlich auch das machen kann. Aber es geht ja auch um Leute eigentlich, die nicht in einer Werkstatt sind oder nicht in die Werkstatt gehen wollen und die auch dieses Frühverfahren gar nicht durchlaufen haben. Und das einzuschätzen ist schwierig so“ (Exp_11: 77).

Eine Interviewpartnerin musste mit dem zuständigen Leistungsträger Verhandlungen eingehen, um einen Menschen mit Behinderung mittels BfA auf dem ersten Arbeitsmarkt zu inkludieren, der keine berufliche Bildung absolviert hatte:

„[...] das war auch von Kostenträgerseite so eine, wo sie gleich gesagt haben: ‚Ja, das ist jetzt mal eine Ausnahme.‘ Also unser Kostenträger hat sich auch damals schon relativ schwergetan, keinen Berufsbildungsbereich und keinen Arbeitsbereich vorangehen zu lassen. Da hat er sich sehr schwergetan“ (Exp_07: 41).

Viele der Befragten geben an, dass die Art der Behinderung bei der Feststellung der Werkstattfähigkeit eine Rolle spiele. Psychische Behinderung als Behinderungsart stelle für viele Interviewpartner*innen ein Hemmnis dar, da diese Personengruppe eine andere Erwerbsbiographie aufweisen:

„Ohne eine festgestellte Werkstattfähigkeit gibt es letztlich auch nicht die Möglichkeit, in ein Budget für Arbeit zu wechseln. Oder das in Anspruch zu nehmen. Also das ist so die erste

Formalie. Und wenn das jetzt nicht vorliegt, also gerade bei Menschen, die vielleicht schon im Erwerbsleben waren und ist häufig bei Menschen mit einer psychischen Erkrankung der Fall“ (Exp_15: 43).

Auf die Frage, welche Erfahrungen dem Interviewpartner bezüglich der Übergänge von Menschen mit psychischer Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt ohne vorherigem Werkstattbesuch bereits vorliegen, weist der Interviewpartner darauf hin, dass diese ohne einen Besuch der WfbM gar nicht möglich sei und bis zur Beantragung des BfA ein restriktives Vorgehen erforderlich sei:

„Aber das geht ja nicht. Also aus meiner Sicht ist das bundesweit gar nicht möglich, weil aus unserer Erfahrung ist es so, dass ein Berufsbildungsbereich, womit man ja anfangen muss, frühestens sechs Monate vor Ende, das BfA beantragt werden kann. Also dass das jetzt in anderen Bundesländern der Fall ist, kann ich mir nicht vorstellen“ (Exp_02: 59).

Mit dieser Problematik einhergehend werden auch Informationsdefizite bzw. Unsicherheiten hinsichtlich der Feststellung der Erwerbsminderung seitens Expert*innen thematisiert. Für Werkstattbeschäftigte seien die Regelungen der Erwerbsminderung klar, allerdings habe der Personenkreis, der nicht per se aus der Werkstatt kommt, Schwierigkeiten hinsichtlich des Feststellens der Erwerbsminderung.

„Und das ist damit praktisch für den Personenkreis, der so regulär in die Werkstatt geht, klar geregelt, der ist aber nicht klar geregelt für den Personenkreis, der nicht in der Werkstatt war. Wer trifft die Feststellung, dass da eine volle Erwerbsminderung vorliegt? Macht das der Eingliederungshilfeträger oder wer macht das? Also das ist ein Punkt, der noch geklärt werden muss“ (Exp_33: 17).

Ein Interviewpartnerin schildert, dass in Kollegenschaft ebenso Informationsdefizite hinsichtlich des leistungsberechtigten Personenkreises herrschen. Eine Kollegin ging fälschlicherweise davon aus, dass der Weg auf den ersten Arbeitsmarkt mittels BfA „über den Arbeitsbereich der Werkstatt“ (Exp_20: 111) realisiert werden muss:

„Und was ich nochmal ganz spannend fand, die besagte Kollegin, die das schon wirklich lange macht, (...) ihr war z. B. vorher nicht bewusst, dass theoretisch Werkstattmitarbeiter, beziehungsweise ja Teilnehmer, die gerade in den Eingangsbereich kommen oder in den Berufsbildungsbereich, auch einen Anspruch darauf haben können. Und sie sagte dann so ‚Wie? Das weiß ich gar nicht.‘ Ich sage ‚Doch, doch. Das sind leistungsberechtigte Personen.‘ Und dann meinte sie ‚Das kann doch nicht sein. Warum weiß ich davon nichts?‘“ (Exp_20: 109)

Regelaltersgrenze

Eine weitere Thematik, die mit dem leistungsberechtigten Personenkreis verbunden ist, ist die Regelaltersgrenze. Gem. § 58 Abs. 1 S. 3 sollen die Leistungen in der Regel längstens bis zum Ablauf des Monats erbracht werden, in dem das für die Regelaltersrente im Sinne des SGB VI erforderliche Lebensalter erreicht wird²¹. Diese Vorschrift sei auch analog auf das BfA anwendbar (Finke & Kadoke, 2019).

Eine Förderung über die Regelaltersgrenze hinaus ist im Einzelfall möglich (ebd.).

Tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung

Im Rahmen des Budgets für Arbeit werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung gefördert, jedoch keine Mini-Jobs (Luik, 2018). Teilzeitbeschäftigungen sind hingegen möglich (ebd.). Somit soll *„sichergestellt werden, dass der behinderte Mensch seinen Lebensunterhalt oder zumindest einen Großteil davon durch Einkommen bestreiten kann“* (BT-Drs. 18/9522, S. 256). Die Arbeitgeber*innen müssen tarifvertragliche Regelungen bei den Entgeltzahlungen auch bei Menschen mit Behinderungen anwenden (Finke & Kadoke, 2019). Der aktuelle Mindestlohn bzw. der Branchenmindestlohn dürfe dabei nicht unterschritten werden.

Private oder öffentliche Arbeitgeber*innen

Leistungserbringer kann jede*r private oder öffentliche Arbeitgeber*in sein, die / der einem anspruchsberechtigten Menschen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung anbietet (Finke & Kadoke, 2019).

Leistungserbringer kann hierbei auch ein Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX) sein (Finke & Kadoke, 2019).

Angebot eines Arbeitsvertrages

Dem behinderten Menschen muss das Arbeitsverhältnis nur angeboten werden, d. h. das Budget für Arbeit kann auch bereits bewilligt werden, bevor der Arbeitsvertrag geschlossen wurde, um Unsicherheiten bei Menschen mit Behinderung zu vermeiden (Luik, 2018).

Sozialversicherungspflicht/-freiheit

Sozialversicherungspflicht besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Sozialen Pflegeversicherung. Das Merkmal „sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis“ als solches wirft in sich mehrere Problemfelder auf:

²¹ Die Regelaltersgrenze wird gem. § 35 S. 2 SGB VI mit Vollendung des 67. Lebensjahres erfüllt.

Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung

Für Werkstattbeschäftigte gilt die Regelung des § 162 S. 1 Nr. 2 SGB VI, wonach beitragspflichtige Einnahmen mindestens i. H. v. 80 % der Bezugsgröße angesetzt werden. Da die Rentenbeiträge beim Budget für Arbeit vom tatsächlich erzielten Entgelt abhängig sind, können bei einer Beschäftigung mittels BfA ggf. geringere Rentenanwartschaften als bei einer Tätigkeit in einer WfbM erworben werden (DRV, 2023b zu § 61 SGB IX, Abschnitt 8). Inklusionsbetriebe bilden hierbei die Ausnahme: Bei der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in Inklusionsbetrieben i.S.d. § 215 Abs. 1 SGB IX gilt das Rentenprivileg nach § 162 S. 1 Nr. 2a SGB VI entsprechend dem Arbeitsbereich der WfbM (ebd.). Personen, die unmittelbar aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt in den Inklusionsbetrieb wechseln und dort das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen, behalten den rentenrechtlichen Status aus der Werkstatt bei (ebd.).

Im Gesetzgebungsverfahren forderte der Bundesrat, die rentenrechtlichen Besonderheiten der WfbM-Beschäftigten auf Budgetnehmer*innen zu erstrecken (BR-Drs. 428/16). Dies wurde seitens Bundesregierung mit folgender Gegenäußerung abgelehnt:

„Behinderte Menschen, die im Rahmen eines Budgets für Arbeit als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind deshalb sozialversicherungsrechtlich so zu behandeln wie die anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb. Eine rentenrechtliche Besserstellung wäre eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung“ (BT-Drs. 18/9954).

Auf ihrer Homepage erläutert die DRV, dass die Frage, ob während der Teilnahme am BfA weiterhin eine rentenanspruchs begründende Erwerbsminderung vorliegt, nicht allgemein beantwortet werden kann (2023b zu § 61 SGB IX, Abschnitt 8). In der Regel ist davon auszugehen, dass eine volle Erwerbsminderung bei einem Wechsel in eine geförderte Beschäftigung weiterhin vorliegt (ebd.). Sollte ein Mensch mit Behinderung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts beschäftigt sein können, könne dies zum Entfallen der vollen Erwerbsminderung führen. Unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts i.S.d. § 43 SGB VI sei

„das tatsächliche Geschehen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben zu verstehen. Hierzu gehören rechtliche Bedingungen, wie etwa Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Pausen- und Urlaubsregelungen, Beachtung von Arbeitsschutzvorschriften sowie gesetzliche und tarifvertragliche Vorschriften auch tatsächliche Umstände, wie etwa die für die Ausübung einer Verweisungstätigkeit allgemein vorausgesetzten Mindestanforderungen an Konzentrationsvermögen, geistige Beweglichkeit, Stressverträglichkeit und Frustrationstoleranz“ (DRV, 2023a zu § 43 SGB IV, Abschnitt 2.1).

Mit Blick auf die Höhe einer späteren Erwerbsminderungs- oder Altersrente können sich mithin Nachteile ergeben (Finke & Kadoke, 2019). Die DRV spricht die Empfehlung aus, vor dem Wechsel in eine

geförderte Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit beim zuständigen Rentenversicherungsträger konkret nachzufragen, da es sich um Einzelfallentscheidungen handelt (DRV, 2023a zu § 43 SGB IV, Abschnitt 2.1).

Ist der Mensch mit Behinderung in der Lage, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein, sei er nicht mehr voll erwerbsgemindert. In diesem Fall wäre eine bisher gezahlte Rente wegen voller Erwerbsminderung zu entziehen (Finke & Kadoke, 2019).

Im Falle eines sog.n Eingliederungsversuchs auf dem ersten Arbeitsmarkt verspricht die DRV eine Beibehaltung der Rentenanwartschaften, allerdings solle in dieser Zeit das Leistungsvermögen gegenüber der Beschäftigungszeit in der WfbM unverändert bleiben (DRV, 2023a zu § 43 SGB VI, Abschnitt 3.4). Die Zeit des Beschäftigungsverhältnisses sei deshalb auch auf die Wartezeit von 20 Jahren nach § 43 Abs. & SGB VI anzurechnen:

„Ob infolge einer vorübergehenden Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von einer rentenschädlichen Unterbrechung von voller Erwerbsminderung auszugehen ist, lässt sich nur nach den Umständen des Einzelfalls entscheiden und hängt mithin nicht von einer bestimmten, für alle Versicherten einheitlichen Dauer einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ab“ (ebd.).

Empirische Befunde

Ein Budgetnehmer nahm die möglichen geringeren Rentenanwartschaften bei einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt in Kauf, da es nach seiner Sicht stets Reformen in der Gesetzesausgestaltung gibt:

„[...] aber wenn man in der Werkstatt bleibt, sagt man: „[...] die Einzahlung für die Rentengeschichte ist viel, viel höher“ quasi. Aber das bedeutet dann, ich weiß nicht, was bei mir war, ich müsste lügen, irgendwie zwischen 200, 250 und 300 €, oder so, habe ich bekommen, wo ich in der Werkstatt gearbeitet habe. Und ja, dann dachte ich mir: „Egal, tagtäglich ändern sich sowieso irgendwie die Gesetze, bis dahin müsste sich nochmal etwas ändern oder sogar noch hundertmal ändern, ich wage es einfach und unterschreibe einfach“ (BN_07: 55).

Viele Interviewpartner*innen gaben die möglichen geringeren Rentenanwartschaften, die mittels einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erworben werden könnten, als Hemmnis an.

Ein Budgetnehmer kritisiert die möglichen geringeren Rentenanwartschaften:

„Und auch die Tatsache, dass Geringverdiener in Bezug auf Rente schlechter gestellt sind“ (BN_04: 79).

Nach Auskunft vieler interviewter Expert*innen stellt die rentenrechtliche Ausgestaltung des BfA eher ein Motiv zum Verbleib in der WfbM dar:

„Hat aber auch dazu geführt, dass einige Leute gesagt haben ‚Dann mache ich das Projekt nicht. Dann bleibe ich lieber in der Werkstatt, weil ich habe eh nur noch drei Jahre, dann habe ich meinen vollen Rentenanspruch. So lange bleibe ich noch hier‘“ (Exp_21: 49).

Ebenso wurde vermehrt die rentenrechtliche Besserstellung der Inklusionsbetriebe dazu in Kontrast gesetzt:

„Also einerseits natürlich ganz klar, die ja von uns identifizierten Nachteile müssen ausgeglichen werden, was die Rente betrifft. Also die Rentenansprüche werden ja nur, wenn ich in einem Inklusionsbetrieb (...) das Budget für Arbeit nutze, dann habe ich die gleichen Rentenbeiträge, wie jemand im Arbeitsbereich der Werkstatt“ (Exp_19: 95).

Bemängelt wird in einem Interviewgespräch auch die Tatsache, dass die Erwerbsminderungsrente einer Budgetnehmerin mit dem Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt verloren gegangen ist. Die Interviewpartnerin plädiert für eine Rentenberatung vor Inanspruchnahme des BfA:

„(...) Wir haben jetzt die Erfahrung gemacht, z. B. die eine Kollegin, die hatte jetzt das Problem mit der Erwerbsminderungsrente, dass sie aberkannt worden ist. Und da geht es einfach nochmal um allgemeine Aufklärung, was, ja, wie soll man das so ein bisschen erklären“ (Exp_20: 71).

Aufgrund der Komplexität der rentenrechtlichen Ausgestaltung des BfA und der damit einhergehenden Nachteile für den Menschen mit Behinderung plädiert die Mehrheit der Expert*innen für die Inanspruchnahme einer Rentenberatung, die abermals erfordert, eine exakte Aufklärung gegenüber dem betroffenen Menschen vorzunehmen:

„Dass man vor allem auch beim Budget für Arbeit empfiehlt, eine Rentenberatung aufzusuchen und dass er dort dahin geht, entweder mit seinem gesetzlichen Betreuer, der ihm das dann im Nachgang auch nochmal erläutern kann, was ist denn da besprochen worden. Weil das ist ja sehr theoretisch und gerade unser Personenkreis ist da oft alleine überfordert“ (Exp_06: 79).

Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung besteht nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III Versicherungsfreiheit. Danach sind Personen versicherungsfrei, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar sind. Dies gilt ab dem Zeitpunkt, an dem der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellt hat (BT-Drs. 18/9522, S. 256). Da das Budget für Arbeit einen Personenkreis umfasse, der dem Grunde nach dem allgemeinen

Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung stehe, sollen laut Gesetzgeber die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vorliegen (ebd.). Dies wird wiederum damit begründet, dass dem Menschen mit Behinderung im Falle des Scheiterns des Arbeitsverhältnisses ein Aufnahmeanspruch in die Werkstatt für behinderte Menschen zustehe (ebd.). Bereits beim Gesetzgebungsverfahren stieß die Ausführung seitens Bundesrats auf Kritik (BT-Drs. 18/9954, S. 39), da keine Wahlmöglichkeit und keine Unterstützung bestehe, um erneut bei einer*em Arbeitgeber*in in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Diese Tatsache, so der Bundesrat, widerspreche dem Wunsch und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen (ebd.).

In einigen Bundesländern wie Baden-Württemberg (im Rahmen des Förderprogramms „Arbeit Inklusiv“) (Strecker, 2019) oder Nordrhein-Westfalen (im Rahmen des LWL-Budgets für Arbeit) wird das dargestellte Problem beseitigt (Eikötter & Reinersmann, 2023)²². In der Praxis werden Budgetnehmer*innen regulär bei der Sozialversicherung angemeldet (ebd.).

Der Ausschluss von Menschen mit Behinderung aus der Arbeitslosenversicherung ist in der Literatur umstritten (Tabelle 15):

Tabelle 15. Perspektiven auf den Ausschluss von Budgetnehmer*innen aus der Arbeitslosenversicherung

Ansicht 1: Sozialversicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung	Ansicht 2: Sozialversicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung
Die Höhe des Arbeitslosengelds sei bei den überwiegend niedrigen Arbeitseinkommen in aller Regel ohnehin nicht ausreichend für die Sicherung des Lebensunterhalts (Ritz, 2022).	Der Schutz der Arbeitslosenversicherung solle dem Budgetbeschäftigten nicht vorenthalten werden (Nebe & Schimank, 2016). Dass einerseits von Menschen mit Behinderung erwartet wird, Arbeitgeber*innen von ihrem Können zu überzeugen und mit ihnen Arbeitsverträge abzuschließen und dass ihnen andererseits unterstellt wird, dass sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung zu stehen, sei in sich paradox (Deusch, 2022). Ebenso sieht die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS, 2022) den Versuch, nicht erwerbsfähige Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen als paradox an und bemerkt, dass diese dadurch nicht zur Arbeitslosenstatistik zählen, was im Sinne der UN-BRK aber zwingend nötig wäre.

Kurzarbeitergeld

Ein weiteres Problem, das mit dem Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung einhergeht, stellt das Kurzarbeitergeld dar. Der Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung schließt auch die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld aus (Jahn, 2020).

²² In Baden-Württemberg wird das skizzierte Problem im Rahmen des Förderprogramms „Arbeit Inklusiv“ – zumindest für einen Großteil der Förderfälle – reduziert: Das Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ besteht aus zwei Teilen. Für Teil 2 werden keine vorrangigen Leistungsträger eingebunden, es fließen nur Mittel aus der Eingliederungshilfe und Ausgleichabgabe. (KVJS, 2017; Strecker, 2019). In der Praxis werden Budgetnehmer*innen regulär bei der Sozialversicherung angemeldet (ebd.).

Rückkehrrecht gem. § 220 Abs. III SGB IX

Beim Scheitern des Beschäftigungsverhältnisses besteht ein Rückkehrrecht in die WfbM. Bei einer Rückkehr in die WfbM muss ein Eingangsverfahren nicht erneut durchlaufen werden, die Rückkehr erfolgt in den Arbeitsbereich der Einrichtung (BT-Drs. 19/8047, zu Punkt 8).

Zu beachten ist hierbei, dass der Wegfall der vollen Erwerbsminderung bei Budgetnehmer*innen ein Entfallen des Anspruchs nach § 58 SGB IX auf die Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM nach sich ziehe (Ritz, 2022). So fällen die Rechtsgrundlagen für ein BfA und das Rückkehrrecht in die WfbM weg (ebd.)

Empirische Befunde

Arbeitslosenversicherung:

Viele der Interviewpartner*innen beschreiben den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung als einen hemmenden Faktor für die Inanspruchnahme des BfA.

Eine Budgetnehmerin sieht den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung als großes Problem an, das viele Nachteile und Risiken mit sich bringt:

„In Bezug auf die soziale Absicherung beim Arbeitslosengeld genau, weil das sehe ich als ein Riesenproblem an. Also, dass ich nicht arbeitslos werden darf, weil ich sonst wirklich in ein Riesenloch fallen würde, das sehe ich als wahnsinnigen Nachteil an“ (BN_04: 79).

Einem Interviewpartner zufolge scheint es schwierig zu sein, Personen aus der Arbeitslosenversicherung auszuschließen. Nach seinem Rechtsverständnis sind Budgetnehmer*innen in der Arbeitslosenversicherung versichert. Aufgrund des mangelnden Wissens darüber, tatsächlich in der Arbeitslosenversicherung versichert zu sein, stellen sie keinen Antrag und bekommen infolge kein Arbeitslosengeld:

„Und meine persönliche Erfahrung ist, dass es gar nicht so einfach ist, jemanden von der Arbeitslosenversicherung zu trennen. Und dass meine Vermutung ist, dass die allermeisten Budget-Teilnehmer dennoch in der Arbeitslosenversicherung versichert sind. Der Nachteil ist, sie wissen es nicht. Und wenn sie arbeitslos werden, wenn ich das nicht weiß, dass ich einen Anspruch habe, stelle ich auch keinen Antrag“ (Exp_04: 52).

Ein Interviewpartner bezeichnet den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung als einen harten Schnitt für Budgetnehmer*innen:

„Das heißt, wenn die Leute dann den Job doch verlieren, sie kein Anrecht auf Arbeitslosengeld I haben [...]. Ist natürlich dann für die Leute auch ein harter Schnitt“ (Exp_02: 19).

Für eine Expertin kann das Rückkehrrecht mit dem Erwerbsminderungsstatus konkurrieren. Da die Budgetnehmer*innen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben, müssen Menschen mit Behinderung eher das Arbeitslosengeld II beziehen.

„Man muss sich dann aber genau anschauen, ob das nicht strukturell beim Rückkehrrecht im Werkstattstatus wieder ein Problem gibt, also in dem Erwerbsminderungsstatus ein Problem geben könnte. Weil dann Leute strukturell vielleicht in die Arbeitslosigkeit geschickt werden und dann irgendwann im Hartz VI Bezug sind“ (Exp_32: 94).

Bezüglich des Ausschlusses der Menschen mit Behinderung aus der Arbeitslosenversicherung gäbe es nach Beschreibungen der Interviewpartner*innen eine kontroverse Rechtspraxis ²³. Mehrfach sei es dazu gekommen, dass Unternehmen aufgrund Informationsdefizite oder versehentlich den Arbeitslosenbeitrag bezahlt haben und Budgetnehmer*innen im Falle einer Arbeitslosigkeit Anspruch auf Arbeitslosengeld I hatten.

„Wir haben es mehrfach gehabt, dass diese Information irgendwie nicht an die Firmen gegangen ist. Oder die Firma das vergessen hat, trotzdem Arbeitslosenbeiträge bezahlt. Dann hat natürlich diese Person, als sie arbeitslos geworden ist, Glück gehabt. Und hat dann trotzdem noch das Anrecht gehabt auf Arbeitslosengeld I. Das sind aber eher Zufälle“ (Exp_02: 19).

Ein Budgetnehmen hatte während der Corona-Pandemie trotz Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung und damit einhergehend aus dem Kurzarbeitergeld, Anspruch auf das Kurzarbeitergeld, da der Arbeitgeber freiwillig den Arbeitslosenbeitrag bezahlt hatte:

„Ich habe ja alles und habe sogar Arbeitslosengeld sie auch angemeldet, wo sie normalerweise freigestellt wäre. Und das habe ich gesagt, das mache ich nicht. Sie zahlt Arbeitslosengeld wie alle anderen. [...] Und da war ich froh, wie dann Corona kam, weil dann hat sie auch Anspruch auf Kurzarbeitergeld gehabt“ (E_03: 59).

Aufgrund der regulären Annahme, im Falle einer Arbeitslosigkeit die eingezahlten Beiträge in Form des Arbeitslosengeld I zurückzuerhalten, zahlte der Arbeitgeber eines Budgetnehmers, für ihn in die Arbeitslosenversicherung ein. Er berichtet jedoch, dass dem Budgetnehmer während der Corona-Pandemie kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld zustand. Der Arbeitgeber versuchte folglich, die bezahlten Beiträge zurückzuverlangen:

²³ Damit sind nicht die bundesspezifischen Handhabungen in der Arbeitslosenversicherung der Bundesländer Baden-Württemberg oder Nordrhein-Westfalen gemeint.

„Was ein bisschen dramatisch war, [...] seitdem der Kollege bei uns arbeitet, haben wir selbstverständlich den Arbeitslosenbeitrag gezahlt, weil wir ganz bewusst sagten, wenn du den Arbeitslosenbeitrag zahlst, erhält man auch automatisch Anspruch über die Arbeitslosenversicherung, wie man freiwillig in die Rentenkasse einzahlen kann. Aber nichts da. Als wir dann Kurzarbeitergeld beantragen mussten, da hieß es: ‚Nein, Sie haben ja das Budget für Arbeit [...], es gibt keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.‘ So und das ist natürlich fatal und jetzt fordern wir, sage ich mal, die bezahlten Beiträge zurück. Wir haben irgendwie da ja 1800 bis 1900 € Beiträge gezahlt insgesamt“ (AG_06: 77).

Eine Interviewpartnerin berichtet, dass ein Budgetverhältnis aufgrund des Ausschlusses aus der Arbeitslosenversicherung und vom Kurzarbeitergeld beendet werden musste:

„Und eine lange Diskussion hatten wir wegen der Kurzarbeit auch. Das war ja bei uns dann Thema. Weil wir ja keine Beiträge gezahlt haben in die Arbeitslosenversicherung, wurde dann auch nichts gemacht. [...] weil sie konnte nicht in Kurzarbeit [...]. Und so mussten wir dann in dem Moment auch dieses Budget beenden“ (Exp_07: 94).

Rückkehrrecht:

Ein Arbeitgeber befürchtet, dass das Rückkehrrecht aufgrund mangelnder Selbstverwirklichung der Budgetnehmer*innen auf dem ersten Arbeitsmarkt zum Abbruch des Arbeitsverhältnisses führen kann:

„Und ich weiß nicht, ob vielleicht [...] dieses Rückkehrrecht natürlich in die Werkstatt dann vielleicht wieder stört. Dass der Mitarbeiter ja dann vielleicht auch, wenn man meint, der ist jetzt gut eingearbeitet und es funktioniert, ja sagen kann: ‚Ich breche das jetzt wieder ab und gehe in die Werkstatt zurück.‘ Dann hat man vielleicht den ganzen Aufwand gehabt und dann wird es doch nicht dauerhaft fortgesetzt“ (AG_03: 92).

Abschluss des Arbeitsvertrages²⁴:

Erst mit Abschluss des Arbeitsvertrages erhält der Mensch mit Behinderung Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Rein unverbindliche Angebote eines Arbeitsvertrages seien hierbei nicht förderungsfähig, vielmehr bedarf es der Annahme eines Angebots durch den Leistungsberechtigten in Form des Abschlusses eines Arbeitsvertrages (Finke & Kadoke, 2019).

²⁴ Zum Tatbestandsmerkmal „Abschluss eines Arbeitsvertrages“ ergaben sich explizit keine empirischen Befunde. Da der Abschluss eines Vertrages von der Antragsbearbeitung abhängig ist, wird in diesem Abschnitt die Bewilligungsdauer thematisiert.

Viele der Interviewpartner*innen beschreiben, dass die Dauer der Antragsbearbeitung viel Zeit in Anspruch nimmt: „Ein anderes Hemmnis ist die Dauer der Bearbeitung der Bewilligung“ (Exp_15: 83).

Nach Aussagen eines Interviewpartners wird die Antragsstellung als zu langwierig und komplex wahrgenommen. Er führt das Problem auf den Personalschlüssel der jeweiligen Leistungsträger zurück. Die Bearbeitungszeit der BfA-Anträge dauert bis zu einem Jahr:

„Und was ich immer wieder höre, ist, dass die Antragstellung als zu langwierig und zu komplex wahrgenommen wird. Also gerade die Langwierigkeit ist ein großes Problem, was sicher auch mit der Personalsituation der zuständigen Kostenträger zu tun hat. Also ich würde jetzt sagen, so was sollte eigentlich zumindest im Grundsatz innerhalb von ein paar Wochen geklärt sein. Wir haben aber oft Zeit, ein halbes Jahr, dreiviertel Jahr, ein Jahr“ (Exp_44: 33).

Für eine Interviewpartnerin dauert der Prozess der Antragsbearbeitung zu lange. Nach ihrer Aussage müsste der Bewilligungsbescheid binnen zwei Wochen nach dem Eingehen des Gutachtens erstellt werden:

„Das nimmt ganz schön den Wind aus den Segeln, wenn dann alles, die ganzen Hürden schon einmal genommen sind, das Gutachten ist da, dann müsste der Bescheid eigentlich in zwei Wochen erstellt werden“ (Exp_17: 28).

Absatz 2: Umfang des Budgets für Arbeit

Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten

Zu den Leistungen des Budgets für Arbeit gehört auch ein Lohnkostenzuschuss (LKZ) an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Minderleistung. Laut Gesetzgeber handelt es sich in der Regel um „einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss der den Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflich oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und dem der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderungen entsprechenden Arbeitsentgelt ausgleichen soll“ (BT-Drs. 18/9522, S. 256). Der Lohnkostenzuschuss ist auf eine Höhe von bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, und war zum Zeitpunkt der Erhebung²⁵ (Hervorhebung durch die Autor*innen) zugleich auf einen Beitrag i. H. v. 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV begrenzt²⁶ (BT-Drs. 18/9522, S. 256). Die Bezugsgröße West beträgt nach § 2 Abs. 1 SVBezGrV für das Jahr 2022 monatlich 3.290 €, d. h. die Höchstgrenze kann

²⁵ § 61 Abs. 2 Satz 2 SGB IX wurde während der Projektlaufzeit geändert (mWv 14.6.2023 durch G v. 6.6.2023 (BGBl. I Nr. 146))

²⁶ Dass der Betrag i. H. v. 40 % der monatlichen Bezugsgröße begrenzt ist, begründet der Gesetzgeber mit dem Grundsatz, dass der Lohnkostenzuschuss i.d.R. nicht höher sein soll als die dem Leistungsträger bei Beschäftigung in einer Werkstatt entstandenen Kosten (BT-Drs. 18/9522, S. 255f.). Der Bundesgesetzgeber gewährte gem. § 61 Abs. 2 Satz 4 SGB IX den Bundesländern weiterhin, von diesem Prozentsatz der Bezugsgröße durch Landesrecht nach oben abzuweichen. Dieses Recht nahmen drei Bundesländer in Anspruch: In Bayern liegt der Prozentsatz der Bezugsgröße bei bis zu 48 % (nach Art. 66b des Gesetzes zur Ausführung der Sozialgesetze – AGSG), in Bremen (nach § 4 des Gesetzes zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes Bremen) und Rheinland-Pfalz (nach § 14 Ausführungsgesetz zum BTHG – AGSGB IX – v. 19.12.2018) bei 60 %.

bis zu einem Bruttoverdienst von 1.316 € (40 %) (eigene Berechnung) ausgeschöpft werden²⁷. Die Bezugsgröße Ost beträgt 2022 monatlich 3.150 € (§ 2 Abs. 2 SVBezGr), d. h. die Höchstgrenze kann bis zu einem Bruttoverdienst von 1.260 € (eigene Berechnung) ausgeschöpft werden²⁸.

Empirische Befunde zum Lohnkostenzuschuss

Eine Interviewpartnerin berichtet über die willkürliche Bestimmung des Lohnkostenzuschusses in den jeweiligen Kommunen:

„Ich habe nur gesehen, dass die Höhe der Leistung, die eben im Einzelfall erbracht wird, von Kommune zu Kommune unterschiedlich ist. [...] Also dann sagt die Kommune A: ‚Bei mir ist das gedeckelt bei, was weiß ich, ich sage mal 925€ im Monat‘. Andere sind da großzügiger, die sagen: ‚Wir nehmen diese 40 % der Bezugsgröße‘, das sind dann vielleicht 1.300 oder sowas. Da gibt es also doch gravierende Unterschiede und das würde ich mir also vorstellen, dass man da vielleicht eine einheitliche Regelung aufstellen wurde“ (Exp_33: 39).

Nach Aussage eines Elternteils scheiterte ein bereits angestrebtes Budgetverhältnis durch den Arbeitgeber. Dieser sei nicht bereit gewesen, mindestens 25 % der Lohnkosten selbst beizusteuern:

„Scheiterte daran, dass auch damals immer mal wieder das Wort fiel: Budget für Arbeit. Dass dieser Mann hätte, wenn er ihn eingestellt hätte, natürlich einen gewissen finanziellen Beitrag hat leisten müssen. Und das war ihm zu viel. [...] Es scheiterte bei dieser Firma nur am Geld“ (E_01: 11).

Viele der Expert*innen sehen aufgrund der finanziellen Ausgestaltung des BfA keinen Anreiz in ein Budgetverhältnis zu gehen, da die Höhe des Lohnkostenzuschusses für Menschen mit Behinderung keine Vorteile mit sich bringt:

„Die Zielsetzung, wieso ein Mensch hier in den freien Arbeitsmarkt gehen sollte, ist auch eher fragwürdig. Weil er dadurch effektiv kaum Vorteile hat. Also es bleibt unterm Strich, für die meisten hier, vermutlich, kein Geld mehr übrig, als wenn er hier in der Werkstatt wäre“ (Exp_12: 17).

Viele der Interviewpartner*innen (Expert*innen, Arbeitgeber*innen, Budgetnehmer*innen und Eltern/gesetzliche Vertreter*innen) nehmen die befristeten Arbeitsverhältnisse als Hemmnis wahr:

Für einen Elternteil ist die Überprüfung der Weiterbewilligung des Arbeitsverhältnisses stets mit Risiken verbunden:

²⁷ landesrechtliche Abweichungen möglich (nach oben)

²⁸ landesrechtliche Abweichungen möglich (nach oben)

„Ich denke, das Risiko gibt es immer und es ist natürlich auch für alle Seiten nicht schön. Der Arbeitgeber weiß nicht. Wenn die Kreisverwaltung sagt ja: ‚[...] der [Name des Menschen mit Behinderung] bringt euch genug.‘ Wie immer man es beantragt, muss ich auch mit einem Nein rechnen. [...] Aber ich sage, ein Risiko beinhaltet das“ (E_02: 64).

Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung

Zu den Leistungen des BfA gehören die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Zu den Aufgaben und Funktionen wird in der Gesetzgebung nichts Näheres konkretisiert. Lediglich werden exemplarische Beispiele für die Übernahme der Dienstleistungen genannt: Job Coach, Fachdienste zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (BT-Drs. 18/9522, S. 255). Die Unterstützungsleistungen können auch von außen erbracht oder von den Arbeitgeber*innen organisiert werden (Deusch, 2022). Der Gesetzgeber schließt nicht aus, dass eine persönliche Unterstützung dauerhaft in Anspruch genommen werden kann, um eine Tätigkeit ausüben zu können (BT-Drs. 18/9522, S. 255). In Bundesländern wie Berlin (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin, 2020) und Hessen (Landeswohlfahrtsverband, 2023) wird die Anleitung und Begleitung primär seitens IFD übernommen.

Die Leistungen (Lohnkostenzuschuss sowie Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung) können aber auch zeitlich begrenzt und degressiv ausgestaltet sein. Der Umfang der Leistungen bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls. Autoren zufolge, sei eine abschnittsweise Bewilligung mit regelmäßiger Evaluation vor der Weiterbewilligung zweckmäßig (Luik, 2018).

Empirische Befunde zur Anleitung und Begleitung

In den Interviews wurde überwiegend die Übernahme der Anleitung und Begleitung durch den IFD thematisiert. Einige Teilnehmer*innen bemängeln die Übernahme der Anleitung und Begleitung durch den IFD. Die solide zwischenmenschliche Beziehung sei für eine Interviewpartnerin zwischen den Beteiligten kaum möglich, da die Fachkräfte des IFD den Menschen mit Behinderung noch nicht bekannt sind.

„Das heißt, da kommt eine Person, die nicht bekannt ist von einem IFD, und die Begleitung übernimmt. Das ist ein Hemmschuh. Dann sagen Leute: Ja schön. Dann mache ich einfach nicht mit“ (Exp_02: 57).

Für einen Budgetnehmer ist die Anleitung und Begleitung des IFD zu sehr auf den Arbeitsprozess ausgerichtet:

„Das Einzige was ich immer sehe sind die Integrationsfachdienste und das kann man machen, aber die sind oft zu sehr gepolt auf den Arbeitsprozess selbst. Da geht es eher um: ‚Wenn Sie schneller schreiben wollen, dann müssen Sie die Finger anders benutzen‘. Das ist schön, aber da geht es ganz oft nicht drum“ (BN_01: 43).

Nach Aussagen eines Interviewteilnehmers ist die Praxis, dem IFD die Anleitung und Begleitung zu übergeben, nicht richtig. Für ihn biete der IFD keine persönliche Begleitung wie Coachingsangebote an. Die Anleitung und Begleitung als Leistung sei eher sporadisch und nicht individuumsorientiert:

„Dann höre ich immer wieder, dann müssen das die IFDs übernehmen. Also gerade wird in Baden-Württemberg darauf bestanden, dass die IFDs das machen. Und die haben eine andere Kultur. Die gehen eben nicht so nah ins Coaching rein. Sondern die machen dann vielleicht dann mal einen kurzen Besuch und rutschen vorbei. Und sind zehn Minuten da und hauen dann wieder ab. Und kriegen dann aber vielleicht nicht die Informationen, die es braucht und den Einblick“ (Exp_35: 107).

Ein Interviewpartner berichtet, dass Fachkräfte für Anleitung und Begleitung kaum in den Betrieben der Budgetnehmer*innen präsent sind. Für ihn ist es aber wichtig, insbesondere in der Anfangsphase das Unternehmen zu besuchen und berufliche Sicherung zu gewährleisten:

„Das höre ich z. B. auch an verschiedenen Ecken aus anderen Regionen. Dass dann wenig bis kaum noch berufliche Sicherung betrieben wird. Dass da Fachkräfte da nicht in die Betriebe gehen oder kaum in die Betriebe gehen. Da denke ich mir, das ist dann schwierig. Das kann ich machen, wenn es über einen ganz langen Zeitraum gut läuft“ (Exp_35: 99).

Zwei Arbeitgeber*innen empfinden die Möglichkeit der Anleitung und Begleitung als unangenehm, da sie dadurch jemanden im Betrieb hätten, von dem sie sich kontrolliert und „überwacht“ fühlen:

„Aber wenn ich am Beispiel jetzt Gärtnerei oder Küche jemanden da integrieren würde, dann wäre glaube ich schon, für mich persönlich ein bisschen schräg, wenn da noch ein Externer dabei wäre, der dann das Ganze noch mal überwacht“ (AG_10: 69).

Absatz 3: Ausschluss des Lohnkostenzuschusses²⁹

Nach Absatz 3 ist ein Lohnkostenzuschuss ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderung den Lohnkostenzuschuss zu erhalten. Wie im Gesetzeswortlaut erläutert, reicht hierfür eine entsprechende Vermutung aus. Der Rehabilitationsträger, der sich auf den Leistungsausschluss beruft, müsse die Tatsachen benennen, die die Vermutung nachvollziehbar machen (Finke & Kadoke, 2019).

²⁹ Für dieses Tatbestandsmerkmal gab es keine empirischen Ergebnisse in der durchgeführten Interviewstudie.

Absatz 4: Gemeinsame Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz³⁰

Absatz 4 ist die rechtliche Basis, Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz gemeinsam in Anspruch nehmen zu können.

Die Formulierung „kann“ im Gesetzestext werfe die Fragestellung auf, ob die Leistungsberechtigten mit der gemeinsamen Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz einverstanden sein müssen oder ob Arbeitgeber*innen bzw. Rehabilitationsträger die gemeinsame Inanspruchnahme verlangen dürfen (Finke & Kadoke, 2019).

Absatz 5. Keine Gewährleistungspflicht des Leistungsträgers

Zwar postuliert der Bundesgesetzgeber, dass die Leistungsträger nicht verpflichtet sind, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen. In der Literatur gibt es jedoch kontroverse Ansichten, die die Aufgaben „Unterstützung, Begleitung und Förderung bestimmten Institutionen zuschreiben.

Ritz (2022) zufolge fungieren die IFDs als die einzige Stelle in den Ländern, die die berufliche Eingliederung ermöglichen können. Auch der BA wird in der Literatur eine Zuständigkeit beigemessen: Gem. § 187 Abs. 1 Nr. 1 und 3c SGB IX hat die BA die Aufgabe, die Arbeitsvermittlung und entsprechende Leistungen von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (Deusch, 2022). Eine Beratungspflicht der BA entspringe auch aus §§ 29 ff. SGB III (Mattern, 2020).

Empirische Befunde:

Ein Interviewpartner sieht die BA als diejenige Instanz an, die für die Arbeitsvermittlung zuständig ist. Zu diesem Zweck sollen der BA Mittel aus Ausgleichsfonds zur Verfügung stehen:

„Die Bundesagentur hat also diese Menschen durch das Instrument der Arbeitsvermittlung zu unterstützen und zu fördern. Die aufgenommene Arbeit finanziell zu fördern. Dafür stellt der Bund der Bundesagentur Mittel aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung. Die allermeisten Rehabilitationsberaterinnen, -berater wissen gar nicht, dass sie Aufgaben haben nach SGB IX“ (Exp_04: 24).

Viele der interviewten Expert*innen sehen die IFDs als geeignete und wichtige Stelle für die Ermöglichung der Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgeber*innen:

„Es braucht eine Stelle, die da halt irgendwie einen Auftrag hat, das zu vermitteln und zu begleiten oder, also nicht die Anleitung und Begleitung, aber der Gesetzgeber hat ja immer die Pflicht, soziale Hilfen einzurichten [...]. Also, dass das halt in die IFDs kommt, dass da eine Stelle kommt, die dazu berät oder sowas halt oder woanders, das ist egal“ (Exp_11: 97).

³⁰ Für dieses Tatbestandsmerkmal gab es keine empirischen Ergebnisse in der durchgeführten Interviewstudie.

Weitere Teilhaberechtliche Aspekte

Eine weitere Voraussetzung für die berufliche Teilhabe besteht in der Mobilität.

Die Interviewaussagen zu den hemmenden Faktoren hinsichtlich der Mobilität lassen sich in zwei Kategorien untergliedern. Im vorliegenden Kontext wird einerseits der Aspekt der Mobilitätskosten und andererseits die Infrastruktur thematisiert.

Mobilitätskosten

In diesem Abschnitt werden zwei Ansichten hinsichtlich der Mobilitätskosten angeführt (Tabelle 16):

Tabelle 16. Perspektiven zum Thema BfA und Mobilitätskosten

1. Ansicht: BfA schließt Fahrtkosten aus	2. Ansicht: BfA schließt Fahrtkosten nicht aus
Nach einer Ansicht werden Fahrtkosten im Rahmen des Budgets für Arbeit grundsätzlich nicht übernommen, sondern seien vom Leistungsberechtigten in der Regel aus dem Arbeitslohn selbst zu tragen ³¹ (Der Paritätische, 2018; Finke & Kadoke, 2019). Diese Regelung schließt nicht aus, dass in Ausnahmefällen unter Betrachtung des Einzelfalls eine Übernahme von etwaigen Fahrkosten ermöglicht werden kann.	Nach anderer Rechtsauffassung schließt das BfA andere/weitere Leistungen, wie z. B. Fahrtkosten am Arbeitsleben gem. §§ 49 ff. SGB IX, nicht aus (Nebe, 2018; Schmidt, 2021). Die zentrale Norm sei dabei § 49 Abs. 3 Nr. 1 SGB IX (Schmidt, 2021). Wichtig sei die Fokussierung darauf, wer der zuständige Träger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist (ebd.). Durch das BTHG sei die Zuständigkeit der Träger der Eingliederungshilfe entfallen. Zuständige Träger für die Mobilitätsbeförderung wären der Träger der Rentenversicherung oder die BA.

Empirische Befunde zum Thema Mobilität und Infrastruktur

Hinsichtlich der teilhaberechtlichen Aspekte deuten die Interviewergebnisse darauf hin, dass sich diese auch negativ auf die Inanspruchnahme des BfA auswirken können.

Ein Budgetnehmer findet die Eigenbeteiligung für die Mobilität i. H. v. 25 € als nicht angemessen. Als Argument führt er den Werkstattbus an, für dessen Nutzung ihr keinerlei Kosten entstanden sind:

„Also ich mache eine Eigenbeteiligung, und zwar bis zu 25 Euro im Monat. [...] was ich, in Führungszeichen, kritisiere. Das habe ich auch bekommen, als ich in die Werkstatt gegangen bin. Diese Kosten waren dann weggestrichen, [...] ich bin ja auf den Fahrdienst angewiesen [...]. Und da wird gar nicht auf meine Behinderung eingegangen“ (BN_07: 83).

Laut einer Expertin werden die Fahrtkosten nicht übernommen. Auch sie stellt die entstehenden Fahrtkosten dem unentgeltlichen Werkstattbus gegenüber:

„Der Weg zur Arbeit muss selbst dann bezahlt werden. Also bisher, wenn sie in der Werkstatt sind, werden die Kosten ja vom Kostenträger übernommen. Aber sobald sie aus der Werkstatt, ja in Richtung des Budgets auch ausscheiden, gibt es dann da keine Fahrtkostenunterstützung mehr“ (Exp_07: 52).

³¹ Davon gehen auch einige Bundesländer wie Berlin aus (vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin, 2020, Punkt 8)

Aufgrund der Initiative einer Arbeitgeberin und eines Budgetnehmers übernahm der Rehabilitationsträger die Mobilitätskosten:

„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 halt dort dann mit dem Taxi gefahren wurde jeden Tag dann halt zur Arbeit und wieder zurück“ (AG_06: 73).

Einer Expertin zufolge wurden bei einem Budgetnehmer auf Bemühen der Mutter hin die Mobilitätskosten von dem Träger der Eingliederungshilfe übernommen:

„Aber da trat dann das Problem auf, dass der Transport schwierig wurde. Weil das nicht um die Ecke war und der nach einem halben Tag wieder nach Hause sollte. Und da hat die Mutter es geschafft, dass die [Träger der Eingliederungshilfe] den Transport bezahlt“ (Exp_23: 41).

Auch die Infrastruktur wurde in einigen Bundesländern bzw. Regionen von vielen Interviewpartner*innen als ein hemmender Faktor für die Inanspruchnahme des BfA beschrieben:

„Essentiell wichtig auch in einem Landkreis wie hier [...] ist natürlich dann auch das Thema Mobilität. [...] Manchmal kommen Personen einfach nicht so gut von A nach B, weil einfach da nie ein Bus, ein Zug oder sonstiges fährt. Und gerade die Personen im Budget sind häufig ja nicht so mobil, dass da jeder ein Auto vorhalten kann. Also im öffentlichen Personennahverkehr müsste auch noch einiges, ja, getan werden. Aber das betrifft ja nicht nur die Budgetnehmenden, sind ja viele Arbeitnehmer eben betroffen“ (Exp_19: 97).

Fragenkomplex I.2: Welche Faktoren fördern die Inanspruchnahme des BfA auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene?

Im Folgenden werden die Interviewaussagen auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene nach Förderfaktoren dargestellt.

Rückkehrrecht, § 220 Abs. III SGB IX³²

Wie im Abschnitt I.1 erläutert, besteht beim Scheitern des Beschäftigungsverhältnisses ein Rückkehrrecht in die WfbM.

³² Da im Falle eines Scheiterns des Beschäftigungsverhältnisses ein Recht auf Rückkehr in die WfbM besteht, wird das Rückkehrrecht unter dem Tatbestandsmerkmal „Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis“ mitaufgenommen.

Empirische Befunde: Rückkehrrecht, § 220 Abs. III SGB IX

Viele der Interviewten bewerten das Rückkehrrecht als einen fördernden Faktor für die Inanspruchnahme des BfA.

Für eine Budgetnehmerin bedeutet der Rückkehranspruch mehr Sicherheit:

„Dann gucke ich, soweit, wie es geht, mache ich mit. Wenn es nicht gehen sollte, hat man immer noch diese Möglichkeit gehabt, oder habe ich immer noch die Möglichkeit, in die Werkstatt zurückzugehen“ (BN_07: 121).

Auch für einen potenziellen Budgetnehmer bietet das Rückkehrrecht einen wichtigen Anreiz:

„Hört sich schon positiv an, weil man zwar auf dem ersten Arbeitsmarkt kann, aber, wenn man dann nicht mehr kann, dass man auch wieder zurück kann in die Werkstatt für Behinderte“ (PBN_04: 27).

Auch eine Expertin erlebt das Rückkehrrecht i.S.d. § 220 Abs. III SGB IX als einen Vorteil:

„Bis wir uns trennen mussten, weil das nicht mehr ging. Für den Mitarbeiter hat es bedeutet, er fällt jetzt nicht in die Arbeitslosigkeit, sondern er wird von dem System der Werkstätten aufgefangen“ (Exp_15: 13).

Umfang des Budgets für Arbeit

Auch der Umfang des Budgets für Arbeit (Lohnkostenzuschuss und Aufwendungen für die erforderliche Anleitung und Begleitung) wird von Interviewpartner*innen als fördernd beschrieben.

Empirische Befunde: Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber

Die Mehrheit der Interviewten (Expert*innen, Arbeitgeber*innen, Budgetnehmer*innen, Eltern/gesetzliche Betreuer*innen) bewertet den Lohnkostenzuschusses positiv.

Für eine Budgetnehmerin verleiht der Minderleistungsausgleich eine Erleichterung:

„Ich habe mich [...] 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 d. h. , ich muss nicht 100 % bringen“ (BN_01: 31).

Der Lohnkostenausschuss wird von Elternteilen als psychische Befreiung für das eigene Kind erlebt:

„Natürlich hat er eine psychische Befreiung, was aber auch mit den finanziellen Unterstützungen für den Arbeitgeber zu tun hat“ (E_01: 45).

Die Mehrheit der Arbeitgeber*innen scheint mit der Ausgestaltung des Lohnkostenzuschusses zufrieden zu sein:

„Also, das hört sich eigentlich ja auch gut an, wenn man vom Staat bezuschusst wird mit 75 % und bekommt trotzdem noch eine Stütze. Dann hört sich das eigentlich, finde ich, gut an“ (AG_01: 138).

Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz

Die Anleitung und Begleitung wird von zahlreichen Interviewpartner*innen als sehr hilfreich beschrieben, um die Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgreich realisieren zu können.

Zugleich begrüßen viele Interviewpartner*innen die Möglichkeit der degressiven Gestaltung von Anleitung und Begleitung:

„Und die ersten zwei Wochen war das auch so, aber dann hat man direkt gemerkt: das klappt [...]. Und dann haben wir nach und nach die Stunden zurückgefahren. Und so nach Wochen habe ich auch formal der [Träger der Eingliederungshilfe] zurückgemeldet, wir brauchen so viel gar nicht. Und mittlerweile ist das eine halbe Stunde pro Woche“ (Exp_10: 63).

Exkurs:

Die Interviews zeigen, dass in vielen Fällen zwischen den für die Anleitung und Begleitung zuständigen Personen, den Budgetnehmer*innen und den Betrieben ein enges Verhältnis besteht, welches dazu führt, dass folgende Aufgaben im Rahmen der Anleitung und Begleitung übernommen werden. Im folgenden Abschnitt werden die Funktionen der Anleitung und Begleitung skizziert³³:

Einarbeitung am Arbeitsplatz

Zu den Funktionen der Anleitung und Begleitung kann die Einarbeitung im Betrieb gehören:

„I: (...) Und der Prozess der Einarbeitung oder so ein Training, das kam dann von dem Arbeitgeber oder von der Begleiterin?

B: Von der Begleitung.“ (E_03: 116-117).

Offenes Ohr

Viele der Interviewpartner*innen, insbesondere (potenzielle) Budgetnehmer*innen, berichten, dass eine sehr gewichtige Funktion der Anleitung und Begleitung darin besteht, dass die die Anleitung und Begleitung erbringende Person ein offenes Ohr für den Menschen mit Behinderung anbietet:

³³ Die BAGüS (2022) deklariert, dass das Gesetz keine näheren Informationen zur Erbringung der Leistungen zur Anleitung und Begleitung konstatiert.

„[...] ich habe jetzt mit dem Herrn einen sehr, sehr guten Kontakt auf jeden Fall. [...] wenn ich Probleme oder Anliegen habe, ist auf jeden Fall, ist er immer da und hat immer ein offenes Ohr auf jeden Fall“ (BN_07: 61).

Mediation / Krisenintervention

Expert*innen wie Job Coaches beschreiben, wie sie Initiative ergreifen, wenn es um eine krisenhafte Zuspitzung zwischen Budgetnehmer*in und Arbeitsumfeld gibt:

„Wo wir die Möglichkeit haben, immer mal wieder in den Betrieb hineinzugehen. Krisenintervention zu betreiben, bei Problemen, bei Konflikten einfach einzuschreiten und zu schauen, dass der Arbeitsplatz stabil bleiben kann“ (Exp_07: 8).

Konfliktlösung

Auch bei Konflikten kann die Anleitung und Begleitung eine wichtige Rolle einnehmen:

„Wenn ich Konflikte habe, dann ist [Name der Person der Anleitung und Begleitung] sofort da. Wir lösen sie vor Ort“ (BN_03: 51).

Integration in den Betrieb

Die soziale Integration in den Betrieb kann ebenso ein Aufgabengebiet der Anleitung und Begleitung sein:

„Aber die größeren Hürden sind die wirkliche Integration in den Betrieb. Nicht nur fachlich, sondern auch sozial“ (Exp_21: 107-108).

Psychische Stabilisierung

Die Anleitung und Begleitung kann auch als psychischer Stabilisator wirken:

„(...) ich brauche sofort ein Feedback, ist das okay gewesen, wo war ich, ist das okay gewesen. Ich brauche also ganz schnell noch so ein Feedback, um dann wieder zu erden. Also die Assistenz holt mich eigentlich ständig auf die Erde, sonst könnte ich den Job nicht machen“ (BN_01: 39).

Unternehmensberatung

Nicht nur Menschen mit Behinderung profitieren von einer Anleitung und Begleitung, auch Unternehmen können von der Expertise Gebrauch machen:

„Also dass auch das immer wieder so am Anfang Beratung, Aufklärungsarbeit, viel auch in rechtlicher Hinsicht beraten, wenn es kleinere Betriebe sind“ (Exp_07: 88).

Hilfe bei behördlichen Angelegenheiten

Die Anleitung und Begleitung unterstützt auch bei behördlichen Angelegenheiten, wie der Antragsstellung zur behindertengerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes:

„Und hat ja auch, wie gesagt diesen Tisch und meinen Bürostuhl organisiert beziehungsweise diesen Antrag gestellt“ (BN_07: 61).

Übernahme pädagogischer Aufgaben

Auch für pädagogische Aufgaben wie der Hilfe beim Erschaffen von Strukturen kann die Anleitung und Begleitung eine bedeutende Unterstützung sein:

„Ich sitze vor meinem PC und habe fünf Aufgaben, so wie ich zurzeit in meinem Kopf gestrickt bin, versuche ich die auf einmal zu erledigen. Das kann man tun, aber da wird nicht viel, sondern die Assistenz ordnet ganz oft“ (BN_01: 39).

Fragenkomplex I.3: Welche Lösungsmöglichkeiten ergeben sich auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene für die Überwindung der Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA?

Im Folgenden werden die Lösungsmöglichkeiten auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene für die Überwindung der Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA dargestellt. Die Interviewergebnisse ergaben verschiedene sozialrechtliche und sozialpolitische Schwerpunkte, bei denen hinsichtlich der Ausgestaltung des BfA Verbesserungsbedarf existiert:

Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX

Viele Interviewpartner*innen plädieren für eine transparente Ausgestaltung des anspruchsberechtigten Personenkreises, insbesondere für denjenigen Personenkreis, der keine Werkstatterfahrung aufweist, damit professionell Agierende, wie IFD-Fachkräfte, mehr Handlungssicherheit in Angelegenheiten des BfA gewinnen:

„(...) wo Personen ohne Werkstattaufenthalt in die Werkstatt, oder eben in das Budget für Arbeit gehen. Und da sind halt eben auch an unsere IFD-Fachkräfte viele Fragen in der Richtung gekommen. Und da sind also noch mehr Hürden zu überwinden, und deswegen ist es ein Wunsch der Kolleginnen und Kollegen, dass man das klärt, miteinander“ (Exp_33: 19).

Damit einhergehend schlagen viele Befragte als Lösungsansatz vor, die Feststellung der Erwerbsminderung klarer zu regeln:

„Der zweite Punkt, der nicht klar geregelt ist, ist die Frage der Feststellung der vollen Erwerbsminderung. Also das sind so zwei Knackpunkte, die wir hier noch irgendwo regeln und lösen müssen“ (Exp_33: 15).

Auch für einen Experten ist das Problem der Feststellung der Erwerbsminderung zu beheben, da dies bereits in der Gesetzesbegründung auf Komplikationen stieß:

„Es ist nur so, dass es praktisch bei der Umsetzung, und da war diese Gesetzesbegründung schwierig, und auch die Feststellung einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung. Das sind die Dinge, die man korrigieren muss. Das kann man alleine schon kommunikativ. Man kann es klarstellen. Man kann es besser herausarbeiten“ (Exp_04: 20).

Tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung

Für einen Budgetnehmer soll die Entlohnung nicht nur im Niedriglohnsektor erfolgen, da Menschen mit Behinderung über hohe Qualifikationen verfügen und sich zusätzliche Qualifikationen aneignen können:

„Und ich finde eben auch ganz, ganz wichtig, ja, dass es eben nicht nur im Niedriglohnsektor stattfindet. Weil ich dann auch mit zusätzlichen Qualifizierungsmöglichkeiten eben auch ganz, ganz viele Möglichkeiten sehe, auch hohe Kompetenz zu haben. Also auch hochwertige Aufgaben zu erfüllen“ (BN_01: 45).

Sozialversicherungspflicht in der Rentenversicherung

Für viele Interviewpartner*innen müssen die rentenrechtlichen Hemmnisse beseitigt werden:

„Also einerseits natürlich ganz klar, die ja von uns identifizierten Nachteile müssen ausgeglichen werden, was die Rente betrifft“ (Exp_19: 95).

Für einen Budgetnehmer müssen die Rentenprivilegien der WfbM auch im Rahmen eines Budgetverhältnisses erhalten bleiben:

„Und auch die Tatsache, dass Geringverdiener in Bezug auf Rente schlechter gestellt sind, also wo ich denke, da müsste auf jeden Fall nachgesteuert werden, dass zumindest das gleiche weiterhin in die Rentenkasse eingezahlt wird“ (BN_04: 79).

Für einen Interviewpartner müssen die zuständigen Rentenversicherungsträger stärker die offenen Fragen bezüglich der Rentenansprüche klären und transparent die möglichen Konsequenzen im Falle einer Inanspruchnahme des BfA verdeutlichen:

„Es gibt wohl einige offene Fragen bezüglich der Rentenansprüche, der Rentenversicherungsthematik. Da finde ich es ein bisschen schade, dass die zuständigen

Rentenversicherungsträger da nicht stärker mithelfen, diese Fragen zu klären, denn ich denke, sie wären zu klären. Man müsste sich, glaube ich, nun mal zusammensetzen und sich diese Fragen wirklich vornehmen und dann einfach transparent und deutlich machen, was das in welchem in welcher Konstellation für die Rentenansprüche im Einzelnen bedeutet“ (Exp_44: 15).

Sozialversicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung

Viele der Interviewpartner*innen plädieren für die Verbesserung der aktuellen Ausgestaltung des Ausschlusses aus der Arbeitslosenversicherung:

„Also ich finde, da müsste man freiwillig auch den Arbeitslosenbeitrag zahlen können, um damit aber auch die Leistung der Agentur für Arbeit auch zu bekommen“ (AG_06: 79).

Erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz

Wenngleich die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz von vielen Interviewpartner*innen als fördernd beschrieben wird, wurden auch Lösungsvorschläge zu dieser Leistung unterbreitet: Die Lösungsansätze der Interviewpartner*innen hinsichtlich der Anleitung und Begleitung thematisieren überwiegend die Übernahme dieser Aufgabe durch mögliche Institutionen bzw. dass Budgetnehmer*innen selber entscheiden sollen, welche Institutionen dies übernehmen sollen:

„Also von daher bin ich schon auch ein Fan, dass die Person sich das auswählen darf“ (Exp_35: 107).

Für einen Interviewpartner muss die Anleitung und Begleitung dauerhaft von der WfbM übernommen werden können:

„Und ich bin sogar der Meinung, dass die Werkstätten die dauerhaft begleiten müssten. Also, ich finde, das ist eine Aufgabe von Werkstätten zukunftsbezogen. Dass sie die Menschen im Budget für Arbeit weiterhin begleiten. Dass der Kontakt immer da ist. Wie eng, wie oft, das ist individuell. Aber vom Prinzip her müsste der bestehen“ (Exp_01: 66).

Keine Gewährleistungspflicht des Leistungsträgers

Nach Aussagen vieler Interviewpartner*innen müsse es einen Anspruch auf Unterstützung hinsichtlich der Inanspruchnahme für die Budgetnehmer*innen geben. Hierfür werden die IFD als primär mögliche Instanz für die Unterstützung genannt:

„Es würde aber auch reichen, wenn man klarstellt, dass die Menschen z. B. einen Anspruch haben auf Unterstützung durch die Integrationsfachdienste. Da fehlt noch ein wichtiger Verknüpfungspunkt“ (Exp_04: 30).

Für einen Interviewpartner müsse der Staat bei der Vermittlung, Begleitung und Beratung Unterstützung leisten. Er merkt an, dass diese Aufgabe seitens IFD geleistet werden könnte:

„Es braucht eine Stelle, die da irgendwie einen Auftrag hat, das zu vermitteln und zu begleiten oder, also nicht die Anleitung und Begleitung, aber der Gesetzgeber hat ja immer die Pflicht, soziale Hilfen einzurichten [...]. Und da ist das ja auch so, bei dem Budget für Arbeit muss das halt auch, man kann das Gesetz natürlich da hinlegen und sagen: ‚Hier ist das Gesetz. Mach was daraus.‘ Aber der Staat muss sich auch irgendwie kümmern. [...] Und da muss irgendwas passieren. Also dass das in die IFDs kommt, dass da eine Stelle kommt, die dazu berät oder sowas oder woanders, das ist egal“ (Exp_11: 97).

Mobilität

Das Thema „Mobilitätszuschuss“ wird von vielen Interviewpartner*innen als Lösungsvorschlag für das Gelingen des BfA beschrieben:

„[...] beim Budget nochmal was mit zu berücksichtigen für Mobilitätskosten wäre, glaube ich, ein wichtiger Faktor“ (Exp_32: 31).

Ein Interviewpartner berichtet, dass ein Budgetnehmer aufgrund der schlechten Infrastruktur täglich 15 km mit dem Fahrrad zur Arbeitsstelle fahren müsse, da die öffentlichen Verkehrsmittel in der Region nicht vorhanden seien. Für ihn bedürfe es eine Verbesserung dieses Problems:

„Und Mobilität ist gerade bei uns [...] einer der wichtigen Faktoren. Also es darf halt nicht sein, wenn man ins Budget für Arbeit, dass so ein bisschen vorausgesetzt wird: ‚Naja, irgendwie Mobilität klappt schon‘. [...] ein junger Mann, der im Supermarkt arbeitet, der fährt jeden Tag irgendwie 15 Kilometer mit dem Fahrrad. [...] das kann es nicht sein, dass so stark in der Mobilität auf die individuellen Stärken, oder dass ein Kollege jemanden mitnimmt“ (Exp_32: 31).

Fazit

Im ersten Abschnitt der Interviewstudie wurden viele Hemmfaktoren hinsichtlich der sozialrechtlichen und sozialpolitischen Ausgestaltung des BfA seitens der Interviewpartner*innen genannt. Insbesondere Unklarheiten zum anspruchsberechtigten Personenkreis wurden als hemmend erlebt. Wenngleich in der Gesetzesbegründung beispielsweise ausdrücklich auch Menschen mit seelischer Behinderung als leistungsberechtigter Personenkreis definiert werden (BT-Drs. 18/9522, S. 255), erzeugten die Interviews den Anschein, als ob diese in der Praxis vermehrt vom BfA ausgenommen werden würden. Eine weitere Thematik, die damit einhergeht, besteht in der Erwerbsminderung. Grundsätzlich wird in der Gesetzesbegründung verschiedentlich

von Erwerbsminderung als Anspruchsvoraussetzung gesprochen (ebd.), allerdings geht die einschlägige juristische Literatur davon aus, dass der Mensch mit Behinderung nicht erwerbsgemindert sein muss, um ein BfA in Anspruch nehmen zu können (Deusch, 2022; Nebe, 2018). Die Interviewaussagen der Teilnehmer*innen legen nahe, dass das Konstrukt der Erwerbsminderung in der Praxis häufig unterschiedlich ausgelegt wird und auf eine gewisse Einheitlichkeit hingearbeitet werden sollte. Eine unterschiedliche Handhabung in der Praxis zeigt sich ferner in der Arbeitslosenversicherung. Wenngleich lediglich wenige Bundesländer Budgetnehmer*innen nicht von der Arbeitslosenversicherung ausschließen, deuten die Interviewergebnisse darauf hin, dass die Budgetnehmer*innen im Falle einer Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld bzw. Kurzarbeitergeld (während der Pandemie) beanspruchen konnte, da die Arbeitgeber*innen sie zur Beitragszahlung angemeldet hatten. Die vorliegende Studie konnte weiter feststellen, dass erwartete Renteneinbußen hemmend auf die Inanspruchnahme wirken.

Darüber hinaus liefern die Interviewergebnisse wichtige Hinweise darauf, wie unterschiedlich die Dauer der Antragsbewilligung in den Regionen bzw. Bundesländern erlebt wird. Während die Antragsbearbeitung in einigen Regionen schnell erfolgt, wird sie in anderen als langwierig und komplex beschrieben. Die Inanspruchnahme des BfA wird zudem aufgrund der mangelnden Gewährleistungspflicht des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgeber*innen zu ermöglichen, gehemmt. Während dies im Rahmen des Budgets für Ausbildung gem. § 61a SGB IX explizit geregelt ist und hierfür die BA zuständig ist, ist dies im Rahmen des BfA unregelt. Als möglichen Lösungsvorschlag beschrieben die Interviewteilnehmer*innen allerdings den IFD oder die BA als diejenigen Einrichtungen, die für diese Leistung in Frage kommen könnten. Denn dem IFD stehen gem. § 192 ff. allgemeine Aufgaben wie Beratung, Unterstützung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung zu. Auch die BA hat gem. § 187 Abs. 1 SGB IX Berufsberatung und Arbeitsvermittlung zu gewährleisten sowie Werksattbeschäftigte auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Die Interviewaussagen des vorliegenden Projekts deuten dennoch darauf hin, dass sich die Anleitung und Begleitung fördernd auf die Inanspruchnahme des BfA auswirkt und wichtige Aufgaben und Funktionen übernimmt. In einigen Bundesländern (z. B. Berlin, Hessen) ist der IFD für die Anleitung und Begleitung verantwortlich. Diese festgeschriebene Zuständigkeit wurde in den Interviews aufgrund des Wunsch- und Wahlrechts und der häufig weniger individuumsorientierten Arbeitsweise des IFD kritisiert. Als Lösung wurde vorgeschlagen, die Möglichkeit einzuräumen, dass auch andere Personen mit der Anleitung und Begleitung beauftragt werden können, z. B. Fachkräfte aus der WfbM oder andere Vertrauenspersonen.

Schließlich wurde auch die Mobilität seitens Interviewteilnehmer*innen als Hemmfaktor beschrieben. Einerseits sei die Infrastruktur in einigen Regionen nicht gut ausgebaut, andererseits werden die Fahrtkosten im Falle einer Inanspruchnahme des BfA nicht in jedem Fall übernommen bzw. lediglich teilweise bezuschusst. Aus diesem Grund sollte auch diesbezüglich geprüft werden, ob und in welchem Umfang finanzielle Mobilitätshilfen geleistet bzw. vereinheitlicht werden könnten.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass für viele Interviewpartner*innen die sozialrechtliche Ausgestaltung des BfA modifiziert werden müsste: Der leistungsberechtigte Personenkreis bedarf seitens des Gesetzgebers einer transparenteren Beschreibung, Budgetnehmer*innen sollten im Rahmen des BfA keine Renteneinbußen erwarten müssen und der Einschluss der Menschen in die Arbeitslosenversicherung sollte in jedem Bundesland gewährt werden.

5.3.2 Ebene der WfbM

In die folgenden Beschreibungen zur WfbM und ihrer Rolle bei der Inanspruchnahme zum BfA sind Aussagen aller Interviewpartner*innen eingeflossen. Sowohl (potentielle) Budgetnehmer*innen, als auch Expert*innen und Arbeitgeber*innen und Eltern, bzw. gesetzliche Betreuer*innen äußerten sich zu dieser Thematik. Dabei wurden zahlreiche förderliche Faktoren genannt, die den Weg des Einzelnen von der WfbM ins BfA vorbereiten, unterstützen und ermöglichen. Auch die Position der WfbM und ihrer Mitarbeiter*innen beim Wunsch des Individuums in ein BfA-Verhältnis zu wechseln und die dazu nötigen Schritte wurden beschrieben und die förderlichen Faktoren benannt. Daneben finden sich auch diverse Beschreibungen von Situationen und Gegebenheiten, die für genau diesen Prozess hinderlich sein können bzw. bereits als hinderlich erlebt wurden. Zur Überwindung dieser Barrieren wurden verschiedenste Lösungsmöglichkeiten thematisiert, um den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis unter Inanspruchnahme des BfA zu erleichtern und zu unterstützen. Der Fokus der folgenden Beschreibungen und Darlegungen liegt hier immer auf der Ebene der WfbM.

Förderfaktoren auf Ebene der WfbM

Die ermittelten Förderfaktoren lassen sich in vier verschiedene Thesen und damit in vier verschiedene Kategorien einteilen:

- Es ist förderlich, wenn die Integration des BfA im System WfbM auf der konzeptionellen und aktiven Ebene erfolgen kann
- Es ist förderlich, wenn Unterstützung und Förderung bei der Beantragung und Etablierung eines BfA durch die WfbM erfolgt
- Eine personenzentrierte Sichtweise der Fachkräfte fördert den Wechsel ins BfA
- Es ist förderlich, wenn die WfbM über eine gelingende Zusammenarbeit mit anderen Akteuren verfügt

Integration des BfA im System WfbM auf der konzeptionellen und aktiven Ebene

Nach § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX zählt die Förderung von Übergängen als Aufgabe der WfbM etabliert. Im Kontext der Inanspruchnahme des BfA bleibt für viele Akteure jedoch ungeklärt, wer für das Übergangsmangement, die Beratung, die Beantragung des BfA oder die notwendige Förderung von Übergangskompetenzen verantwortlich ist. Eine unterstützende Förderung durch die WfbM durch eine aktive und

konzeptionelle Einbindung des Themas BfA ist sehr wichtig. Das positive Selbstverständnis der WfbM gegenüber derartigen Möglichkeiten ist ein entscheidender Faktor, der zum Gelingen von Übergängen beiträgt. Das BfA ist eine Möglichkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln und wird als eine zentrale Aufgabe gesehen, die entschlossener auszuführen sei:

„...wichtigste Aufgabe der Werkstätten für Menschen mit Behinderung, tatsächlich Menschen, in welcher Form auch immer, für den allgemeinen Arbeitsmarkt fit zu machen. [...] Aber dennoch würde ich mir da noch mehr Engagement von den Werkstätten wünschen, um ihre zentrale Aufgabe noch entschlossener auszuführen“ (Exp_44: 61).

Gleichzeitig wird teilweise selbstverständlich das BfA bereits in der Einstiegsphase in die WfbM thematisiert und beworben. Hier geht die interviewte Person davon aus, dass durch diese kontinuierliche Information über das BfA in dieser frühen Werkstattphase der Bekanntheitsgrad für ein BfA Beschäftigungsverhältnis steigt:

„Wir haben das so etabliert, dass die Leute einen Kurs [zum Thema BfA] machen müssen, wenn sie bei uns anfangen in den ersten drei Monaten, wo das Thema ist. Das heißt, jeder kriegt es mit“ (Exp_02: 53).

Die Vorbereitung und Qualifizierung für das BfA – manches Mal auch allgemeiner als Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beschrieben – wird als hier Auftrag der WfbM verstanden und gleichzeitig bedauert, dass dies in der erforderlichen Form nicht umgesetzt werde. Dies wird aus der Sicht eines Arbeitgebers so beschrieben:

„Also, laut Gesetz ist der Auftrag einer WfbM, qualifizierbar für den ersten Arbeitsmarkt [zu machen]. Nicht das Verwahren, Bewahren und Beschützen, in Anführungszeichen, vor dem ersten Arbeitsmarkt und das Halten in der Institution. Ich erlebe das aber genauso“ (AG_06: 47).

Der folgende Experte beschreibt das BfA als ein wichtiges Instrument für Menschen mit Behinderung, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden. Und um dies zu ermöglichen, wird die Qualifizierung damit eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen werden kann, als gesetzlicher Auftrag der WfbM verstanden und auch umgesetzt:

„Das [BfA] ist ein tolles Instrument für Grenzgänger der Werkstätten. So argumentiere ich auch bei den Leuten, die neu in die Werkstätten kommen. [...] Und unser Auftrag besteht darin, unser gesetzlicher Auftrag, diese Person so weit zu qualifizieren, damit eine Übermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt möglich ist. Und dieses Instrument Budget für Arbeit ist natürlich wunderbar als eine super Unterstützung für mich zu sagen: ‚Liebes Unternehmen, hol den‘“ (Exp_05: 39).

Die Leitung einer WfbM, bzw. die Leitung eines anderen Leistungsanbieters unterstreicht erneut den klaren Auftrag der Qualifizierung der Klient*innen, der im Leitbild der Einrichtung und auf Leitungsebene priorisiert werden muss:

„Aber mein eigentlicher Job ist nicht, so viele Aufträge wie möglich zu bearbeiten. Sondern die Leute zu qualifizieren, damit sie die Werkstätten wieder verlassen können. Und da muss die Leitung, der Leitungsansatz muss so sein. Und wenn der nicht so ist, dann haben wir ein Problem“ (Exp_05: 43).

Insgesamt liegt also in der konzeptionellen Ausrichtung der WfbM und ihrem Selbstverständnis als Einrichtung der beruflichen Rehabilitation und Inklusion eine wichtige Gelingensbedingung. Werkstatt wird hier als Vermittler und Vorbereiter für alternative Arbeitsformen an einem anderen Ort verstanden (vgl. dazu Beauftragte des Bundes und der Länder für die Belange behinderter Menschen, 2022). Dem negativen Image der Werkstatt als Sackgasse wird hier eine Absage erteilt, Werkstatt wird als Einrichtung verstanden, die Übergänge ermöglicht.

Unterstützung und Förderung bei der Beantragung und Etablierung eines BfA durch die WfbM

Als gängiger Weg ins BfA wird häufig der Weg von der Werkstatt über ein Praktikum und einen Außenarbeitsplatz beschrieben:

„Wenn das Praktikum gut läuft, machen die da erstmal einen ausgelagerten Arbeitsplatz. Das heißt, die haben noch einen Werkstattstatus. Die sind noch Werkstattbeschäftigte. [...] Und wenn dieser ausgelagerte Arbeitsplatz gut funktioniert über einen Zeitraum, auch in Vollzeit, dann wäre für mich das Budget für Arbeit der nächste Schritt. Weil, auch der Betrieb muss ja bereit sein, Menschen mit Behinderung einzustellen. Und meine Erfahrung zeigen, dass das oft gut funktioniert, wenn der Mensch schon eine Zeitlang auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz dort gearbeitet hat“ (Exp_16: 19).

Hier werden Praktikum und Außenarbeitsplatz als „Zwischenschritte“ eingebaut, die den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unter Inanspruchnahme des BfA vorbereiten. Dieses Verfahren wird von vielen Expert*innen und auch in der Literatur (Mattern et al., 2021, S. 13; Ritz, 2015, S. 40) als bestmöglicher Weg beschrieben, um eine Beschäftigung als Budgetnehmer*in zu realisieren. Sowohl Menschen mit Behinderung als auch künftige Arbeitgeber*innen haben zwei Phasen, in denen die beiden Seiten einander kennenlernen können und schauen, ob sie zueinander passen. Des Weiteren können verschiedene Aufgaben erprobt und sukzessive ein individuelles Tätigkeitsprofil erstellt werden, von dem Budgetnehmer*in und Arbeitgeber*in profitieren können. Zudem können auch bereits wertvolle Kontakte zu den zukünftigen Kolleg*innen hergestellt werden, die den Einstieg ins Unternehmen erleichtern.

Die Perspektive auf den Außenarbeitsplatz kann allerdings durchaus eine ambivalente sein. Einerseits kann der Außenarbeitsplatz, wie im oberen Beispiel beschrieben als wichtiger Motor für den Übergang ins BfA fungieren, andererseits kann er als eine dauerhafte Lösung betrachtet werden und somit eine Alternativlösung zum BfA betrachtet werden. Aus der Sicht der WfbM und der Arbeitgeber*innen kann dies von finan-
ziellem Vorteil sein. Ebenso kann dies für die Beschäftigten in der Werkstatt als Vorteil gesehen werden, da die WfbM Sicherheit bieten kann. So kann der Außenarbeitsplatz für Menschen mit Behinderung, die in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis wechseln möchten, sowohl Förderfaktor als auch Barriere darstellen.

Erfolgreiche Vermittlung ins BfA aus der Werkstatt bedarf auch der Unterstützung durch die Mitarbeitenden in der WfbM:

„Was auch wichtig ist, dass man nicht nur die Geschäftsführung halt eben davon überzeugt, dass das ein guter Weg ist, sondern man muss auch da die Abteilungsleiter, Meister oder wer auch immer der Verantwortung hat für bestimmte Produktionsprozesse, davon überzeugen, zu sagen: ‚Das eine ist wichtig, dass ihr hier euren Auftrag erledigt, völlig klar, aber unsere eigentliche Aufgabe ist es auch, unsere Leute auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten.‘ Und das muss, glaube ich, noch in den Werkstätten etwas mehr klar werden“ (Exp_33: 35).

Die WfbM kann durch die Förderung von Übergängen ihren Beschäftigten und deren Angehörigen auch die Sorge nehmen, dass Werkstatt die oft zitierte Einbahnstraße sein muss und andere Perspektiven aufzeigen.

„Heute merkt man viele, die zu uns in die Werkstatt kommen-. Die haben halt gerade die große Sorge, dass die Werkstatt eine Einbahnstraße ist. Einmal Werkstatt, immer Werkstatt. Und das ist ja etwas, was wir auch aufbrechen wollen. Zu sagen, nein, die Werkstatt ist keine Einbahnstraße. Wir versuchen Übergänge-Möglichkeiten zu schaffen. [...] Oder, die Person selber sagt: ‚Ich möchte gar nicht in die Werkstatt.‘ Also da geht es von Anfang an auch andere Perspektiven aufzuzeigen“ (Exp_16: 17).

So kann es geschehen, dass die Einrichtungsleitung der Werkstatt aktiv auf eine Inklusionsfirma zugeht, um ein Arbeitsverhältnis auf Basis des BfA für eine Beschäftigte zu ermöglichen:

„Die [Firmenname] Standorte sind an den gleichen Standorten wie die Werkstätten. Und die Einrichtungsleitung von der Werkstatt ist gleichzeitig die Betriebsleitung von der [Firmenname]. Es ging also von der Einrichtungsleitung von der Werkstatt aus, zu sagen: ‚[Firmenname], guck doch mal, ob du da nicht ein Budget für Arbeit für unsere Werkstattgängerin anbieten kannst“ (AG_03: 54).

Der finanzielle Nachteil der Werkstatt bei der Vermittlung von Klient*innen ins BfA wird von einem Experten als relativ gering beschrieben. Und schließlich läge die Aufgabe der Werkstatt in der Vermittlung ihrer Klient*innen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt:

„Wir haben eine Person weniger, für die wir Pflegegeld erhalten. Das ist der einzige Nachteil für uns. Aber auch hier der wiegt so wenig, dieser Nachteil. Also selbst wenn bei uns jetzt jemand ausscheidet, dann haben wir unseren Auftrag erreicht. [...] Wir haben eine Person aus einer geschützten Einrichtung empowert sozusagen. Und das ist das Ziel“ (Exp_07: 56).

Personenzentrierte Sichtweise

Wichtiger förderlicher Faktor bei der Anbahnung eines BfA Verhältnisses aus der WfbM heraus ist eine personenzentrierte Sichtweise. Die Interessen des Individuums werden bei den Überlegungen berücksichtigt. Jenseits der aktiven Einbindung ein BfA-Verhältnis direkt aus der WfbM zu ermöglichen, braucht es selbstverständlich eine auf das interessierte Individuum angepasste Herangehensweise. Die Wünsche, Interessen, Möglichkeiten des Einzelnen sind zu eruieren und zu berücksichtigen. Entscheidungsträger*in für oder gegen ein BfA Verhältnis muss immer der Mensch mit Behinderung sein, dessen Wunsch als Maßgabe für sämtliche Entscheidungen zu dienen hat.

„Also wir haben immer so Fortbildungen, welche Möglichkeiten gibt es außerhalb der Werkstatt zu arbeiten. [...] für uns ist es halt immer entscheidend, was der Mensch auch möchte. Weil das ist auch ein Punkt, den darf man auch wirklich nicht vergessen“ (Exp_43: 53).

Alleine schon der formale Charakter einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann sich positiv auf das Selbstwertgefühl der Budgetnehmer*innen auswirken. Diese Person kann sagen, dass sie Arbeitnehmer*in in einer Firma ist. Das Stigma einer Beschäftigung in einer WfbM – was von etlichen Menschen so erlebt wird – ist nicht mehr gegeben. Zudem überträgt sich der Wert, den Arbeitgeber*innen, in ihren Mitarbeiter*innen sehen, ebenfalls auf das Selbstwertgefühl der Budgetnehmer*innen. Eine Arbeitgeberin berichtet voller Stolz über die Entwicklungen ihres Mitarbeiters:

„Er kam aus einer Werkstatt und der Sprung von der Werkstatt zu einem Inklusionsbetrieb ist ein großer Sprung, aber für ihn war das die Rettung. Also er konnte niemandem in die Augen gucken, war völlig in seiner Welt und praktisch auch unfähig irgendwas zu machen. Und inzwischen ist es einer unserer wichtigsten und unverzichtbarsten Mitarbeiter. [...] Und dann haben wir eben einen Deal gefunden, wir machen hier eine dauerhafte Stelle ‚Budget für Arbeit‘. Das gibt ihm die absolute Chance, eben nicht mehr in die Werkstatt zurückzumüssen“ (AG_12: 29).

Ähnlich positiv beschreibt dies ein Experte und betont, dass Möglichkeiten geschaffen werden müssen, dass sich Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erproben können:

„Aber auch, dass Menschen mit Handicap viel mehr Potenzial und Möglichkeiten oft mitbringen als sie das manchmal selbst für sich so wissen, weil sie noch nie die Chance hatten, es auszuprobieren“ (Exp_21: 39).

Individuelles Eingehen auf die Menschen, motivieren, eine Veränderung zu versuchen, Mut zum Wagnis vermitteln und die Möglichkeit des Scheiterns einplanen, muss einen Platz bekommen. Wichtigster Faktor dabei ist ein genauer Blick auf das Individuum:

„Und bei jemanden, wo wir sagen würden: Hm, sehen wir ehrlich gesagt nicht. Würde ich aber versuchen, okay, kann man zumindest mal ein Praktikum ermöglichen und vielleicht irren wir uns ja auch“ (Exp_16: 82).

Gelingende Zusammenarbeit der WfbM mit anderen Akteur*innen

Entscheidend für das Gelingen einer BfA Anstellung ist auch die Zusammenarbeit zwischen Werkstatt und möglichen Arbeitnehmer*innen. In der Konzeption des BfA sind potenzielle Budgetnehmer*innen dazu angehalten, sich einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Eigeninitiative zu suchen. Dass dieser Prozess sich als sehr schwierig erweisen kann, liegt auf der Hand. Wenn hingegen die WfbM ihre Außenkontakte zu Firmen oder Unternehmen nutzt, um Werkstattbeschäftigte in Arbeitsverhältnisse zu vermitteln, kann dies die Inanspruchnahme des BfA befördern:

„Also, die Kommunikation mit den Werkstätten und den Unternehmen. Oft eine sehr intensive. Weil es bei uns zumindest sich oft auch um Vertragspartner oder um Produktionskunden handelt. Also ich finde das immer sehr positiv. Und das ist auch unser Ziel: Eine gute, transparente Kommunikation mit diesen Unternehmen zu haben. Der Prozess ist ja ein anderer: Da kommt jemand zum Praktikum. Dann gibt es nach dem Praktikum einen Außenarbeitsplatz, Kooperationsvertrag mit der Firma. Und da sind wir ja da ganz maßgeblich dabei, dass die Chemie passt. Dass wir die Leute noch mal wieder schulen. Dass die Leute dort auch letztendlich, ja, dann auch zu einer Entlastung werden nach einer Belastung. [...] Und dass das unser Rüstzeug ist, eigentlich zu sagen: „So, liebes Unternehmen, und jetzt reden wir mal über das Budget für Arbeit.“ So sehe ich das. So bauen wir das bei uns eigentlich immer auf“ (Exp_05: 61).

In dem beschriebenen Vorgang wird der Weg ins BfA klar strukturiert und nachvollziehbar geschildert, auch die Interessen und Bedürfnisse der Firma werden berücksichtigt. Hier ist die Werkstatt Vermittler und stellt auch den benötigten Support. Ein*e potenzielle*r Budgetnehmer*in alleine ist nur schwer in der Lage

diesen Prozess vergleichbar zu gestalten. Die WfbM spielt hier eine entscheidende Rolle zum Gelingen des Prozesses und vermutlich auch für die Zeit nach dem Abschluss des Vertrages. Im Idealfall bereitet die Werkstatt auch potenzielle Arbeitgeber*innen auf die Situation vor oder vernetzt mit weiteren Ansprechstellen. Da die Mitarbeiter*innen der WfbM ihre Beschäftigten gut kennen und über ihre Stärken, aber auch mögliche Herausforderungen Bescheid wissen, sind sie ein wichtiges Bindeglied im Prozess. Eine Expertin (Fachkraft der WfbM) beschreibt ihre Rolle im Prozess folgendermaßen:

„Wir sind Schiedsrichter. Wir sind Vermittler. Wir sind Übersetzer. Wir sind ja genauso auch für den Arbeitgeber da. Das ist gut so“ (Exp_02: 43).

Ein zentraler Punkt ist die Einstellung der WfbM beim Thema Übergänge fördern und alternative Wege zur WfbM zu eröffnen. Ist die Werkstatt bereit, Personen in andere Bereiche gehen zu lassen oder ist die Werkstatt bestrebt, ihre Klienten*innen in der Werkstatt zu halten? Ein Experte fasst dies folgendermaßen zusammen:

„Also in der Werkstatt kommt es ganz entscheidend darauf an: Was will die Werkstatt erreichen? Sind die bereit, halt eben auch ein paar gute Leute gehen zu lassen?“ (Exp_33: 33).

Diese Aussage leitet direkt zu den Hemmnissen über, die einer Inanspruchnahme des BfA aus Perspektive der WfbM entgegenstehen können.

Hemmende Faktoren auf Ebene der WfbM

Es finden sich zahlreiche Faktoren, die den Übergang von einer Werkstatt in ein BfA erschweren bzw. stark hindern. Hier geht es um Faktoren, die in der Struktur und der Organisation der Werkstätten begründet liegen. Auch die Schwierigkeiten, dem Tripelmandat gerecht zu werden, tragen das ihre dazu bei.

Die folgenden fünf Kategorien konnten mit Hilfe der Interviews von unterschiedlichen Personengruppen identifiziert werden:

- WfbM hält Leistungsträger aus finanziellen Gründen
- Informationsdefizite in der Werkstatt zum Thema BfA
- Werkstatt fördert die Übergänge ins BfA nicht
- Finanzieller Nachteil des / der potentiellen BfA-Nehmer*in beim Wechsel von WfbM ins BfA

Die größten und häufig genannte Faktoren, die einen Übergang von der WfbM in ein BfA hemmen, sind zum einen geringer Stellenwert der Förderung von Übergängen und zum anderen das Bestreben, leistungsstarke Klient*innen in der WfbM aus finanziellen Gründen zu halten. Hier zeigt sich ganz praktisch die Problematik des Tripelmandats, das die WfbM erfüllen muss.

WfbM hält Leistungsträger*innen aus finanziellen Gründen

Zahlreiche Belege konnten identifiziert werden, in denen Expert*innen beschrieben, dass Menschen mit Behinderung aus finanziellen Gründen in der Werkstatt gehalten werden. Dabei tritt der Wunsch des Individuums in den Hintergrund, finanzielle Erwägungen sind vorrangig. Damit wird klar gegen den Auftrag einer WfbM verstoßen:

„Und eine Werkstatt muss auch loslassen können. Das erlebe ich immer noch viel zu sehr, dass halt eine Werkstatt auch ein System ist, das auch natürlich wirtschaftlich arbeitet. Sollen sie ja auch machen, die sollen ja da in der Wirtschaft sein, aber es kann dazu führen, dass die Leute, die auch viel leisten, gute Leistung bringen, dass die lieber im Betrieb gehalten werden, in der Werkstatt gehalten werden, weil sie auch zum Wirtschaftsergebnis beitragen“ (Exp_32: 13).

Das Tripelmandat wird hierbei als Spannungsfeld zwischen Förderung von Übergängen und der Wirtschaftlichkeit der Einrichtung betrachtet:

„Einerseits muss ich schauen, dass mein Laden läuft. Weil die Löhne müssen erwirtschaftet werden. Dann will ich natürlich auch meine, vielleicht fitteren Leuten sowieso behalten. Weil die müssen ja auch systemimmanent die schwächeren mit tragen, die jetzt weniger erwirtschaften können. Ich habe aber auch gleichzeitig den Auftrag, ich soll die nach draußen vermitteln“ (Exp_35: 45).

Dieses Spannungsfeld wirkt sich nicht zuletzt auch auf die Beschäftigten aus, die sich laut einer Expertin (IFD-Mitarbeiterin) innerhalb dieses Gefüges beweisen müssen:

“Und in dieser Situation sollen sich dann diese Menschen mit Behinderung beweisen und den Übergang schaffen. Also denen macht man es doppelt und dreifach schwer“ (Exp_23: 35).

Der Wille zur Öffnung der WfbM hin zu einem Ort des Übergangs in dem MmB für eine gewisse Zeit bleiben, aber früher oder später - nach erfolgter Qualifizierung und Unterstützung – durchaus andere Orte finden, an denen sie tätig sein können, ist nicht in allen Werkstätten in gleicher Weise vorhanden. So findet man Werkstätten, die nach Beschreibung der interviewten, die Werkstätte als den Ort verstehen, an dem der behinderte Mensch „am richtigen Platz“ ist:

„Wenn eine Werkstatt sagt, für mich ist ein Erfolgskriterium, wenn möglichst viele Leute auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehen, weil das unser Auftrag ist und am liebsten wollen wir uns überflüssig machen, dann ist das was anderes, als wenn die Werkstatt oder der Träger sagt, toll, wir sind großartig, weil immer mehr Leute zu uns in die Werkstatt kommen, seht mal was für tolle Arbeit wir leisten. Das sind die Pole der Haltung, die man hat. Und dann

kann man sich vorstellen, wie viele Leute ins Budget für Arbeit jeweils vermittelt werden“ (Exp_32: 65).

Informationsdefizite in der Werkstatt zum Thema BfA

Insgesamt zeigen sich Informationsdefizite zum BfA, die für alle beteiligten Akteure beschrieben werden können. Auch in den Werkstätten ist laut der folgenden Aussage einer Expertin noch Informationsarbeit zu leisten, auch wenn immer mehr Fachkräfte mit der Thematik vertraut sind:

„Also was die Werkstatt anbetrifft, ist [das BfA] so, dass es zum Glück immer mehr Werkstattmitarbeiter wissen. Aber auch nur, in Anführungsstrichen, weil wir das erklären, dass es das gibt. Und das finde ich manchmal schade. Also es gibt einfach einen ganz, ganz großen, ja, eine ganz, ganz große Lücke“ (Exp_20: 15).

Die Werkstatt fördert Übergänge ins BfA nicht

Übergänge von Werkstatt ins BfA können durch die Mitarbeiter*innen in den Werkstätten nicht gefördert werden, wenn es, wie oben beschrieben, wenig bis keine Kenntnis über die Möglichkeit und das konkrete Vorgehen beim Weg ins BfA gibt. Aber auch wenn das BfA bekannt ist, stehen einzelne Werkstätten der Inanspruchnahme kritisch gegenüber:

„Und die Grundidee ist erst mal nicht so in der Werkstattszene auf Zustimmung gestoßen. Weil es gibt da, ja so ein Selbstverständnis spüre ich in den Werkstätten, dass man doch gute Arbeit macht und für die Menschen mit Behinderung da ist, und dass das schon der richtige Platz ist. Und wenn man dann sagt überlegt euch doch mal was anderes, es gibt Alternativen, und eigentlich Selbstbestimmung, das wird in der Behindertenkonvention auch rechtsverbindlich deutlich, muss es Alternativen am allgemeinen Arbeitsmarkt geben, dann kommt sehr schnell eine Rechtfertigungshaltung. Das kritisiert die Arbeit sozusagen. Und ja das macht das Ganze etwas schwierig so von Seiten der Struktur der Werkstätten, Alternativen auszuprobieren“ (Exp_32: 12-13).

Dabei darf jedoch den Werkstätten nicht unterstellt werden, dass eine kritische Haltung gegenüber dem BfA ausschließlich aus wirtschaftlichem Interesse vorhanden ist. Im individuellen Fall sehen die Befragten einen Mehrwert für die Person im Verbleib in der Werkstatt, was durch die Aussage des folgenden Experten untermauert werden soll:

„Es ist die Frage, wie sehe ich die Arbeit. Und wenn jetzt jemand zu mir kommt, nur wegen dem Status allein auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dann sage ich, das wird nichts. Weil der Status, der ist schnell erreicht, aber das, was dann von einem gefordert wird, das ist der Gegenwert und der muss erst einmal erbracht werden“ (Exp_12: 85).

Auch die Faktoren weniger Stress in der Arbeit, die starke Position innerhalb des Werkstattbetriebs und der soziale Kontext sprechen, so ein Werkstattleiter, für manche Personen für einen Verbleib in der Werkstatt:

„Und dein Arbeitsplatz ist der höchste Sinn des Lebens. Das ist ja das politische und sozialpolitische Postulat. Das stimmt aber nicht. Das ist nicht für jeden der Fall. Also es gibt Menschen, die sagen einfach, also wenn ich weniger arbeiten muss und mir geht es gut, dann macht mich das glücklich. Und wenn ich eine bestimmte Sicherheit habe und ich habe Freunde, mit denen ich mich unterhalten kann, dann macht mich das auch glücklich. Und wenn ich irgendwo der Stärkste bin, dann hat das was von Anerkennung. Wenn ich dann vielleicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechsele und bin da der Schwächste, dann macht das auch etwas mit mir, mit dem Menschen“ (Exp_15: 25).

Auch vermutete mangelnde Leistungsfähigkeit der Werkstattbeschäftigten kann für die Betreuenden in der Werkstatt ein Grund sein, von einem Wechsel abzuraten.

„Und dann kam aber auch dazu, dass die Werkstatt ihnen gesagt hat, das wäre ein ganz unrealistischer Plan. Das könnte nicht gelingen. Das würden sie nicht schaffen. Und die wirklich zerrissen waren zwischen ihrem Lebenstraum, das zu machen, und dem, was ihnen in der Werkstatt gesagt wurde“ (Exp_23: 51).

Ein Arbeitgeber berichtet in diesem Kontext, dass seiner Erfahrung nach die Werkstattbeschäftigten, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten, zunächst die beteiligten Fachkräfte überzeugen müssen:

„Wieso passiert das genau andersherum, dass der Mensch mit Behinderung, der in der Werkstatt schon tätig ist und in diesen Strukturen ist, selbst den Mut haben muss, entwickeln muss, sagen muss, „ich möchte gerne hier raus“. Und dann noch, ich sage auch immer, die Widerstände dabei zu erleben, im Sinne von, „kannst du das wirklich?“, „bist du dir sicher, dass du dir das zutraust?“ (AG_06: 51).

Finanzieller Nachteil beim Wechsel von WfbM ins BfA

Gewichtige Gründe, die rund um die finanzielle Ausgestaltung des BfA diskutiert werden, werden auch vom Fachpersonal der WfbM wahrgenommen und entsprechend eingeordnet. In der Tat gibt es Konstellationen, in denen die Inanspruchnahme des BfA zu niedrigerer Rente führt. Auch Anbetracht der Ausgabe, die ein*e Budgetnehmer*in leisten muss, sobald die Person ein übliches Gehalt bekommt und nicht mehr das

Werkstattentgelt, kann dazu führen, dass die Person am Ende finanziell schlechter dasteht. Diese Themen werden vor dem Hintergrund einer transparenten Beratung natürlich auch an die Beschäftigten transportiert:

„Ja, es ist durchaus so, dass [der Wechsel von Werkstatt in BfA] nicht unbedingt ein materieller Vorteil ist. Wenn man die anderen Leistungen mit dazu nimmt, Mobilität, Grundsicherung et cetera, da müsste man sich nochmal wirklich gut überlegen, dass man da vergleichbare Leistungen wie auch als Werkstatt Beschäftigter erhält. Gerade wenn man zu den Leistungsstärkeren gehört und dann eventuell auch ein höheres Werkstatt Entgelt hat“ (Exp_32: 31).

Die Thematisierung dieses finanziellen Aspekts ist zentral und wichtig für die Entscheidungsfindung der potenziellen Budgetnehmer*innen. Gleichzeitig ist es ein Hemmnis, das durch die Werkstatt transportiert und so an die Budgetnehmer*innen herangetragen wird. Implikationen und Veränderungsbedarfe betreffen in diesem Fall jedoch natürlich nicht die Haltung der Werkstatt, sondern die Ausgestaltung des BfA auf sozialpolitischer Ebene. Ein Arbeitgeber mit Budgeterfahrung beschreibt das Dilemma der möglichen Benachteiligung in der Rente im Hinblick darauf, dass die bestehende Rentenregelung in der WfbM ebenfalls einer Reform bedarf:

„Also nicht das Budget hat Stolpersteine, aber die Werkstatt hat Stolpersteine. Dieses nach 20 Jahren erhalte ich meine Erwerbsminderungsrente und wenn ich nach 19 Jahren oder nach 17 Jahren sage, jetzt gehe ich ins Budget, dann fehlen mir eigentlich nur drei Jahre, bis ich meine geile Rente bekomme. Also da ist es im Prinzip blöde ins Budget zu gehen. In der Werkstatt mache ich noch drei Jahre und habe dann meine Rente. Also was da als Sicherung oder als Hilfe gedacht war, verkehrt sich eigentlich als Gegenteil, nämlich als ich bleibe dann doch lieber in der WfbM“ (AG_06: 125).

Dieser Fakt, der mit Ausnahme eines Wechsels in eine Inklusionsfirma, auftreten kann, ist bei allen Beratungen zu Rate zu ziehen und wird verständlicherweise auch von den Werkstätten im Falle einer Beratung als Gegenargument zur Inanspruchnahme des BfA aufgeführt.

Lösungsansätze

Die Problematik des Übergangs von der WfbM in ein BfA -Beschäftigungsverhältnis ist bekannt und in den durchgeführten Interviews wurden von allen Befragten zahlreiche Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Situation genannt. Diese umfassen zum einen Veränderungen in den Strukturen und Organisationen der Werkstätten, andere Lösungsvorschläge fordern finanzielle Veränderungen bei der Vermittlung und Etablierung eines BfA Arbeitsverhältnis aus der WfbM.

Konkret wurden folgende Kriterien genannt:

- Garantierte neutrale Beratung zum Thema BfA für alle Interessierten auf Augenhöhe
- Veränderung der Werkstätten zu Übergangseinrichtungen
- Begleitung im BfA durch Werkstattmitarbeiter*innen
- Wechsel in ein BfA ist für die Werkstatt von finanziellem Vorteil
- Einführung einer Vermittlungspflicht für WfbM

Die Werkstätten für behinderte Menschen sehen sich mit einem Wandel konfrontiert, der durchaus als Paradigmenwechsel verstanden werden kann. Der allenthalben propagierte Aufbruch in eine inklusive Gesellschaft berührt die Konzeption der WfbM in ihren Grundfesten. Ein gesonderter, geschützter Ort Lebens- und Arbeitsort für Menschen mit Behinderungen gilt nicht mehr als besonders erstrebenswert. Menschen mit Behinderungen sollen den allgemeinen Alltag auch als ihre eigene Normalität erleben dürfen. Es geht um selbstverständliche Teilhabe.

Garantiert neutrale Beratung zum Thema BfA für alle Interessierten auf Augenhöhe

Beratungen zum BfA sollte es an den unterschiedlichsten Stellen für unterschiedliche Personenkreise geben, für Werkstattbeschäftigte, betroffene Eltern, Betreuer*innen und auch für interessierte Arbeitgeber*innen. Ein /eine befragte/r Expert*in sieht die Beratung durch die Werkstatt durchaus kritisch. Die Werkstatt könne nicht neutral beraten, da dies den Eigeninteressen der Werkstatt zuwiderlaufe. Eine neutrale Beratung, wie sie beispielsweise im Rahmen der EUTB oder der IFD geleistet werden kann, wird gefordert:

„Jeder Mensch, der in den Arbeitsbereich einer Werkstatt aufgenommen werden wird, sollte eine Information kriegen, dass es die Möglichkeit eines Budgets für Arbeit gibt. Und wer dabei unterstützt, ein Budget für Arbeit als Ziel erlangen zu können. Weil solange die Menschen gar nicht neutral beraten werden. Und es müsste eine neutrale Beratung sein. Und das kann auch nicht in einer Werkstatt stattfinden. Weil die haben Eigeninteresse. Da würde ich zum Beispiel sehen ausgebildete Leute bei den Teilhabeberatungsstellen. Dass die, sollen ja da auch unparteiisch sein im Sinne der Leistungsträger. Aber parteiisch im Sinne der Menschen“ (Exp_35: 91).

Veränderung der Werkstätten zu Übergangseinrichtungen

Die unter den Hemmnissen angeführten Ausführungen haben gezeigt, dass auf lange Sicht ein konzeptioneller Wandel im Selbstverständnis der Werkstätten notwendig ist, damit die Inanspruchnahme des BfA auf Seite der WfbM befördert werden kann. Das Selbstverständnis der Werkstätten muss sich verändern. Besondere Unterstützung und spezifische Institutionen werden damit zunächst als Übergangseinrichtungen verstanden. Dies wurde bereits bei den Förderfaktoren beschrieben. WfbM werden sich immer stärker als spezifische Orte des Übergangs aufstellen und beweisen müssen. Die Forderungen danach sind auch auf politischer Ebene sehr konkret und sind in der Erfurter Erklärung vom 4.11.2022 zusammengefasst:

„Die Beauftragten erwarten von den Trägern der Werkstätten, dass sie bis spätestens 2025 gemeinsam mit Werkstatträtern, Selbstvertretungsverbänden, Inklusionsbetrieben, Kammern, Trägern der beruflichen Bildung und Rehabilitation, Integrationsfachdiensten, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, Kostenträgern und politischen Akteuren ein Konzept mit konkreten Schritten zum schrittweisen Wandel der Werkstätten erarbeiten. Die Werkstätten werden damit insbesondere zu Trainings-, Vorbereitungs- und Dienstleistungszentren für die im Anschluss auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stattfindende berufliche Ausbildung und Beschäftigung - dabei soll an die geplante Entgeltreform für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten und deren Verbesserungen der Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeknüpft werden“ (Beauftragte des Bundes und der Länder für die Belange behinderter Menschen, 2022, S. 3).

Ein Experte sieht in diesem Kontext die Notwendigkeit, Werkstätten anders zu strukturieren. Einerseits müsse sich die Mobilität der Werkstattmitarbeiter*innen erhöhen, um die Klient*innen an ihren unterschiedlichen Tätigkeitsplätzen aufzusuchen, die eben nicht mehr nur in der Werkstatt zu finden seien. Andererseits müsse sich die Struktur der Werkstätten verändern hin zu mehr Fördergruppen, beschäftigungsorientierten Gruppen, Tagesförderstätten:

„Also, wo stehen wir denn in zehn Jahren? Und ich sehe es, nach wie vor immer mehr, dass auch die Gruppenleiter mobil werden. Auch wenn wir es nicht schaffen, ganz viele in das Budget für Arbeit jetzt zu bekommen, aber dass wir zumindest mal die Leute auf dem ersten Arbeitsmarkt haben. Ein ganz großer Schritt. Ja? Nicht, wir sind alle in der Werkstatt, sondern im besten Fall haben wir wirklich noch Fördergruppen, beschäftigungsorientierte Gruppen, eine Tagesförderstätte in den Werkstätten. Und der Rest ist unterwegs, und der wird unterwegs auch betreut“ (Exp_05: 51).

Eine weitere Interviewpartnerin äußerte sich dahingehend, dass das Spektrum der Förderformen von Menschen mit Behinderung in den WfbM erweitert und differenzierter gedacht werden müsse, als das bislang der Fall ist.

„Naja ich meine, was ich mir immer vorstelle ist, dass man tatsächlich Werkstätten anders definiert. Ich sehe jetzt hier nicht ein Gebäude, wo 60 Leute drin machen, sondern ich sehe sehr viele Perspektiven und es gibt in allerlei Richtungen-. Und was ich damals meinte ist auch so ein Stufenmodell einfach, wo man sagt, okay, das geht von extremst niederschwellig bis sehr herausfordernd. Und dazwischen ist alles möglich und dann dazwischen kann man sich frei bewegen und rastern“ (Exp_12: 113).

Die Öffnung der Werkstätten zu Einrichtungen mit unterschiedlichen Angeboten scheint das Gebot der Stunde. Die Öffnung der Werkstätten zu Orten, an denen unterschiedlichste individuelle Angebote zur Verfügung stehen, wird in den Interviews aus verschiedenen Richtungen angesprochen:

„Also, ich glaube, das muss klar sein, Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Da diese Vorbehalte abzubauen. Die Werkstätten müssen sich, glaube ich, auch mehr öffnen oder präsenter sein, und nicht dieses Gefühl vermitteln: Okay, wir sind ja diese geschlossene Blase und wir sind eine Einbahnstraße. Und auch da, deutlich zu machen, wir haben Menschen bei uns, die haben Potential. Auch diesen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen“ (Exp_16: 75).

Begleitung im BfA durch Mitarbeiter*innen der WfbM

Ein weiterer Lösungsvorschlag ist die Begleitung von Budgetnehmer*innen im BfA als Aufgabe der Werkstätten. Der oder die Budgetnehmer*in erhält eine Begleitung, in dem Umfang, den er oder sie benötigt, durch eine bereits vertraute Person und dadurch können Unsicherheiten und Sorgen in der neuen Arbeitssituation aufgefangen werden:

„Und ich bin sogar der Meinung, dass die Werkstätten die dauerhaft begleiten müssten. Also, ich finde, das ist eine Aufgabe von Werkstätten zukunftsbezogen. Dass sie die Menschen im Budget für Arbeit weiterhin begleiten. Dass der Kontakt immer da ist. Wie eng, wie oft, das ist individuell. Aber vom Prinzip her müsste der bestehen“ (Exp_01: 66).

Für kooperierende Unternehmen ist es ebenfalls interessant, wenn sie mit Ansprechpartner*innen zusammenarbeiten, die sie beispielsweise bereits durch die Betreuung des Praktikums oder des Außenarbeitsplatzes kennengelernt haben:

„Das ist bei der Firma so, weil ich kenne die jetzt seit vier Jahren und die sind sozial und die wollen, die möchten. Und die merken halt und die vertrauen mir. Und wenn ich denen auch sage, ja, wie wäre es denn, machen wir da weiter eine Stufe? Vielleicht lassen sie sich drauf ein. Die Chance wäre vielleicht höher, als wenn ich als Fremder dahin komme und sage, so Budget für Arbeit, wie schaut es aus“ (Exp_12: 113).

Finanzieller Vorteil für die WfbM im Falle der Inanspruchnahme des BfA

Der Wechsel eines Menschen in ein BfA führt in der WfbM dazu, dass der Tageskostensatz, der für diese Person bezahlt wurde, nicht mehr an die Werkstatt geleistet wird. Dieser finanzielle Nachteil könnte, so ein Experte, dadurch ausgeglichen werden, dass der Werkstatt ein finanzieller Anreiz in Aussicht gestellt wird. Die interviewte Person vergleicht dieses Vorgehen mit der Prämienzahlung, die ein BBW bei einer dauerhaften Vermittlung von Teilnehmer*innen erhält.

„Wie könnte denn der Kostenträger für die Werkstatt vielleicht den finanziellen Anreiz geben? Denn, was passiert denn bei dem Werkstattleiter? Der ist ja nicht die Produktion. Die fünf Euro, die ich jetzt weniger im Monat verdient habe. Sondern da geht mir ja ein ganzer Tageskostensatz flöten. Ja? So, jetzt bin ich vielleicht unterbelegt in den Werkstätten, jetzt gehen auch noch Leute raus. Das heißt, ich muss ja vielleicht auch Personal abbauen. Da steckt ja echt viel dahinter. Vielleicht gibt es ja die Idee, die Möglichkeit, zu sagen: „Liebe Werkstatt.“ Das gibt es ja bei der Integration der Berufsbildungswerke. Ich weiß nicht, ob Sie das wissen. Wenn Leute aus dem Berufsbildungswerk letztendlich ein halbes, oder ein Jahr lang vermittelt worden sind, mit einem dauerhaften Vertrag, bekommt das BBW eine Prämie, glaube ich. So etwas in der Werkstatt zu sagen: „Hier, liebe Werkstatt. Wenn ihr das wirklich schafft, dann ist uns das auch eine gewisse Prämie wert.“ Das könnte ich mir vorstellen. Eine Idee, ne, sowas zu machen, ne?“ (Exp_05: 45).

Gerade für Bayern ist an dieser Stelle zu konstatieren, dass im Programm BÜWA (Begleiteter Übergang Werkstatt allgemeiner Arbeitsmarkt), ein Alternativmodell zum BfA, bei erfolgreicher Vermittlung eines Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des Programms BÜWA (vgl. dazu Kapitel 2.1.1), die Werkstatt eine Vermittlungsprämie erhält und bereits die Vorbereitung auf den Übergang honoriert wird. Dieser Ansatz ist aus Perspektive eines Experten auch bundesweit für das BfA zu überdenken:

„Das glaube ich, müsste man sich nochmal genauer anschauen, damit es auch von den Werkstätten, die ja wirklich wirtschaftlich, betriebswirtschaftlich organisiert sind, dass die auch sozusagen in dem Rahmen strukturell einen Anreiz bekommen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hinzubekommen“ (Exp_32: 15).

In diesem Zusammenhang wird auch die Möglichkeit einer generellen Prämie für die Werkstatt erwogen, die während des Übergangsprozesses bezahlt werden könnte:

„Und ich glaube, das wäre ein spannender Weg, zu sagen, ja nicht nur erst, wenn der Budget für Arbeit Arbeitsplatz da ist, sondern sozusagen auf dem Weg dorthin, um sich vorzubereiten, weil das ist ja auch immer ein längerer Prozess. Also kann man darüber nachdenken, die Prämie für die Werkstätten zu geben“ (Exp_32: 23).

In einzelnen Bundesländern werden entsprechende Vermittlungsprämien bereits ausgezahlt. Mattern et al. 2020 beschreibt dies beispielsweise für Sachsen in einer Höhe von 3.500 Euro im ersten und 2.500 Euro im zweiten Jahr. Es handelt sich jedoch keinesfalls um einen Ansatz, der sich bereits bundesweit etabliert hat.

Einführung einer Vermittlungspflicht für Werkstätten

Ein weiterer Experte bringt eine umgekehrte Perspektive vor, in der Verpflichtung und ggf. Sanktion eine Rolle spielt:

„Also diese Rahmenbedingungen [...] sollten verändert werden. Vielleicht sogar auch nicht nur: Was kriegen die Werkstätten? Ja? Vielleicht mal andersherum gedacht. Sondern, was kriegen die Werkstätten nicht, wenn sie es machen, wenn sie es nicht tun? Ja? Vielleicht, dass von oben auch ganz andere Anreize gekommen werden. Also gesagt wird, dass es eine Verpflichtung gibt, Leute vielleicht in das Budget für Arbeit zu nehmen. Dann würden sich vielleicht auch andere bewegen“ (Exp_05: 91).

Der Experte spielt dabei auf ein Vorgehen an, das sich im Hamburger BfA als erfolgreich herausgestellt hat. Die Verantwortlichen bauten hierbei auf ein festes Trägerbudget für eine gedeckelte Anzahl an Werkstattbeschäftigten, wobei bei einer Überschreitung dieser Deckelung nur ein geringer bis gar kein Kostensatz ausgezahlt wird (vgl. Mattern, 2020). Auch dieses Vorgehen wurde bisher nur in einzelnen Bundesländern realisiert.

5.3.3 Ebene der Budgetnehmer*innen

Im Folgenden werden Förderfaktoren und Barrieren für die Inanspruchnahme des BfA aus Perspektive der Budgetnehmer*innen und potenziellen Budgetnehmer*innen dargestellt. Zudem werden Lösungsvorschläge, die sich aus den Interviews ergeben haben, präsentiert. Es ergeben sich folgende Fragestellungen:

Frage I.1: *Welche Faktoren fördern die Inanspruchnahme des BfA auf Ebene (potenzieller) Budgetnehmer*innen?*

Frage I.2: *Welche Faktoren hemmen die Inanspruchnahme des BfA auf Ebene (potenzieller) Budgetnehmer*innen?*

Frage I.3: *Welche Lösungsmöglichkeiten ergeben sich aus Sicht der (potenziellen) Budgetnehmer*innen für die Überwindung der Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA?*

Fragenkomplex I.1. Die Förderfaktoren des BfA aus Sicht der potenziellen Budgetnehmer*innen³⁴

Die Interviewaussagen der Teilnehmer*innen lassen sich in sieben thematische Hauptkategorien gliedern, die im Folgenden kurz definiert und anschließend ausführlicher behandelt werden:

- **In der Person des Budgetnehmers liegende Gründe**

³⁴ Abkürzungen bedeuten: BN = Budgetnehmer*in, PBN = potenzielle/r Budgetnehmer*in, E = Elternteil bzw. gesetzlicher Betreuer*in

Hierzu gehören Faktoren, die die Persönlichkeit des Menschen betreffen. Dies sind beispielsweise Persönlichkeitsmerkmale, persönliche Wünsche, Lebenssituation der (potenziellen) Budgetnehmer*innen.

- **Ausgestaltung des BfA**

Diese sind solche Faktoren, die die Merkmale des BfA beschreiben. Hierzu gehören beispielsweise die Anleitung und Begleitung, der Lohnkostenzuschuss (Minderleistungsausgleich).

- **Unternehmensbezogene Faktoren**

Unternehmensbezogene Faktoren beziehen sich auf die im Unternehmen zu praktizierende Aktivitäten, wie beispielsweise Explorationsmöglichkeiten (Praktika, Außenarbeitsplätze) im Betrieb sowie das kollegiale Umfeld.

- **Politik / Recht**

Diese sind Gründe, die die politischen bzw. rechtlichen Gegebenheiten des BfA analysieren.

- **Institutionelle / konzeptionelle Faktoren**

Institutionelle bzw. konzeptionelle Faktoren betreffen sowohl alle BfA- und übergangsrelevante Institutionen, wie WfbM oder Rehabilitationsträger als auch Faktoren, die mit der konzeptionellen Ausgestaltung des BfA einhergehen.

- **Auswirkungen der Pandemie**

Diese umfassen jegliche Faktoren, die pandemiebedingt sind.

- **Privates Umfeld: Eltern**

Hierunter werden alle Merkmale beschrieben, die das private bzw. soziale Umfeld des Menschen mit Behinderung umfassen.

In der Person der Budgetnehmer*innen liegende Gründe

Für die Inanspruchnahme des BfA spielen viele Gründe eine Rolle, die in der Person der Budgetnehmer*innen liegen. Eine (bereits bestehende) positive Einstellung zum allgemeinen Arbeitsmarkt begünstigt die Inanspruchnahme des BfA:

„[...] bevor ich auch da angefangen habe, hatte ich schon in meinem Kopf gehabt, ich will auf jeden Fall auf den ersten Arbeitsmarkt“ (BN_07: 23).

Auch kann die Unzufriedenheit mit der Tätigkeit in der WfbM oder dem WfbM-Umfeld im Allgemeinen als Katalysator wirken:

„[...] weil ich unbedingt aus der Werkstatt raus wollte“ (BN_02: 90).

Aber auch die Perspektive am neuen Arbeitsplatz ist wichtig für die Inanspruchnahme des BfA, d. h. die neue Arbeit muss für den Menschen mit Behinderung einen Mehrwert haben:

*„Eigentlich ist das zwar nicht mein Traumjob [...] aber es macht mir sehr viel Spaß“
(BN_02: 51).*

Ein Budgetnehmer, dessen Traumberuf ist, im IT-Bereich tätig zu sein, konnte trotz mangelndes entsprechendes Qualifikationsnachweises seinen Traumberuf mit dem BfA realisieren:

„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: 13).

Mut/Eigeninitiative des Menschen

Die Sorgen / Bedenken der Eltern können dazu führen, dass sie eher von einer Inanspruchnahme des BfA abraten, was aufgrund des engen Verhältnisses und der Beeinflussbarkeit nicht selten zu einer Ablehnung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt seitens potenzieller Budgetnehmer*innen führen kann. Traut sich der Mensch mit Behinderung dennoch diesen Weg zu und möchte er seine Fähigkeiten weiter ausbauen, so kann dies fördernd auf die Inanspruchnahme wirken:

„Ja ich glaube meine Mutter. Die hatte Bedenken, dass ich das nicht schaffe. Aber wie gesagt, ich habe fest daran geglaubt, dass ich das schaffe und dann habe ich es auch geschafft. Und was kümmert mich denn im dem Sinne das Geschwätz von anderen. Wenn ich selber dran glaube, dann schaffe ich das und dann darf ich nicht auf das Geschwätz von anderen hören“ (BN_02: 157-158).

Bestreiten des Lebensunterhalts nur für die eigene Person

Die finanzielle Ausgestaltung des BfA stellt ein Förderfaktor für die Inanspruchnahme dar³⁵. Sie wird positiver erlebt, wenn der Mensch mit Behinderung den notwendigen Lebensunterhalt nur für sich selbst übernehmen muss und nicht für andere Familienmitglieder verantwortlich ist:

„Also durch meine Halbtagsstelle als [Berufsbezeichnung] bin ich ganz zufrieden, ich werde hier tarifgerecht bezahlt und habe eine halbe Stellung, damit komme ich gut klar. Meine Kinder sind groß und ich muss nur noch für mich sorgen, deswegen ist das [der Lohn] nicht mehr so wichtig“ (BN_01: 67).

Persönlichkeitsmerkmale

Auch Persönlichkeitsmerkmale, berufliche Wünsche und Neigungen einer Person können fördernd auf die Inanspruchnahme wirken. Persönlichkeitsmerkmale wie z. B. Offenheit für neue Erfahrungen sind Merkmale, die sowohl von potenziellen als auch von Budgetnehmer*innen als fördernd beschrieben wurden:

³⁵ siehe Abschnitt: Ausgestaltung des BfA

„Wenn die Möglichkeit bestehen würde, würde ich auch was anderes ausprobieren“ (PBN_02: 87). „Auf das Ausprobieren, da würde ich mich freuen, auf die Herausforderung freue ich mich dann, und neue Schritte zu gehen“ (PBN_04: 115). „Nein, ich hatte schon, bin schon immer so, dass ich gesagt habe durch meine Behinderung lasse ich mich nicht unterkriegen. Und teste irgendwie alles aus, was nur geht. Und selbst wenn ich scheitern würde, wovon ich nicht ausgehen möchte und auch nicht ausgehe, habe ich es wenigstens versucht und weiß, dass es nicht geht“ (PBN_06: 47).

Viele der Interviewpartner*innen beschreiben zudem, dass Gewissenhaftigkeit als Persönlichkeitsmerkmal ebenso die Inanspruchnahme fördert:

„Also wie gesagt ich bin pünktlich, bin höflich, zuverlässig, wenn [Name des Betriebs] mich braucht bin ich da. [...] Wie gesagt und ich mache meine Arbeit ordentlich. Ich bin sorgfältig. Ich räume immer meinen Arbeitsplatz auf. Und das sind meine Stärken“ (BN_02: 86).
„Hilfsbereitschaft bin ich sehr gut, sagen die immer“ (BN_05: 114).

Auch sich neuen Herausforderungen stellen zu wollen, kann die Inanspruchnahme begünstigen: „[...] im ersten Arbeitsmarkt arbeiten kann, weil man da auch andere Voraussetzungen hat, andere Herausforderungen sind da gegeben, und deshalb möchte ich auch gerne wieder den Schritt wagen“ (PBN_04: 7).

Fachkompetenzen

Auch Kompetenzen der Budgetnehmer*innen haben eine positive Wirkung auf die Inanspruchnahme. Dabei spielen sowohl allgemeine als auch spezifische Kompetenzen eine Rolle:

„Ich glaube mein Arbeitgeber wertschätzt mein Know-How was ich habe, was ich mir ja auch letztendlich in meinen Jahren angeschafft habe“ (BN_01: 23).
„Ich kann sehr gut mit dem iPad also mit Technik umgehen“ (PBN_06: 201).

Ausgestaltung des BfA

Die Ausgestaltung des BfA kann ebenso begünstigend auf die Inanspruchnahme wirken. Hierbei spielen verschiedenen Funktionen der Anleitung und Begleitung, sowie der Minderleistungsausgleich und die finanzielle Ausgestaltung des BfA eine zentrale Rolle.

Anleitung und Begleitung

Die Anleitung und Begleitung wird von zahlreichen Interviewpartner*innen als sehr hilfreich beschrieben, um die Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erfolgreich realisieren zu können. Auch wirkt sich für

potenzielle Budgetnehmer*innen die Vorstellung, jemanden als Ansprechperson zu haben, fördernd für die Inanspruchnahme aus:

„weil, glaube ich ganze Zeit jemand da ist, wenn ich eine Frage habe“ (PBN_05: 77).

Minderleistungsausgleich

Ein weiterer fördernder Faktor, der die Ausgestaltung des BfA betrifft, stellt der Minderleistungsausgleich dar. Die Aussagen in den Interviews ergeben, dass der Minderleistungsausgleich den Menschen mit Behinderung ein Gefühl der Erleichterung verleiht. Das Wissen darüber, keine 100-prozentige Leistung erbringen zu müssen, kann eine Aufnahme einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt mittels BfA fördern.

„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 d. h., ich muss nicht 100 Prozent bringen“ (BN_01: 31).

*Finanzieller Anreiz für die Budgetnehmer*innen*

Ein weiterer fördernder Faktor liegt in der finanziellen Ausgestaltung des BfA. Da eine Beschäftigung mittels BfA ein höheres Gehalt mit sich bringt als in einer WfbM, kann dies positiv auf die Inanspruchnahme wirken: „Lohn.“ (BN_06: 170). Viele Budgetnehmer*innen vergleichen ihre finanziellen Möglichkeiten in der WfbM mit ihrer aktuellen finanziellen Situation als Budgetnehmer*in:

„Um ein Auto zu bezahlen, nach dem Führerschein braucht man Geld und ich habe in der Werkstatt nicht das Geld erbringen können mir ein Auto zu kaufen. Deswegen wollte ich unbedingt auf den ersten Arbeitsmarkt, damit ich mir ein Auto finanzieren kann“ (BN_02: 92).

Unternehmensbezogene Faktoren

Neben persönlichen Faktoren spielen auch Umweltfaktoren eine wichtige Rolle im Hinblick auf die Inanspruchnahme des BfA. Betrachtet man das Unternehmen als einen solchen Umweltfaktor, so zeigt sich in den Interviews die Wichtigkeit von beruflichen Explorationsmöglichkeiten und des Arbeitsumfeldes.

Die Interviewaussagen deuten ferner darauf hin, dass berufliche Explorationsmöglichkeiten wie Praktika und ausgelagerte Außenarbeitsplätze als Förderfaktor für die Inanspruchnahme des BfA darstellen. Aus der Perspektive der Budgetnehmer*innen fungieren sie als eine wichtige Möglichkeit, um die eigenen Fähigkeiten und Interessen zu testen, und dabei zu identifizieren, ob das geplante Arbeitsverhältnis auch für sie passend ist, und auch die Möglichkeit gibt, sich potenziellen Arbeitgeber*innen zu beweisen.

„Und das ist die beste Möglichkeit, um sich über ein Praktikum dann beispielsweise auch zu beweisen, auszutesten und halt dann über das Budget für Arbeit entsprechend ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zu bekommen, bei dem man Spaß hat“ (BN_04: 95).

Arbeitsumfeld

Die Aussagen der Interviewteilnehmer*innen deuten darauf hin, dass das Arbeitsumfeld ein zentraler fördernder Faktor bei der Inanspruchnahme des BfA bedeutet. Gerade Arbeitskolleg*innen können nach Aussagen der Menschen mit Behinderung dazu beitragen, dass die Atmosphäre im Betrieb positiver wahrgenommen wird: *„Zufrieden bin ich erstmal natürlich, das hat viel mit der Atmosphäre zu tun“ (BN_07: 17)*. Nicht selten entwickeln sich aus Kollegenschaft Freundschaften, die ebenso von den Budgetnehmer*innen als sehr positiv wahrgenommen werden:

„Es ist eigentlich bin ich nicht so der Typ für große Betriebe, aber der [Name des Betriebes], das ist anders, das ist wie eine große Familie. So würde ich das einschätzen. Und ich habe mich gut in diese Familie einleben können und bin froh, dass sie mich angenommen haben und würde mich freuen wenn das [...] weiterläuft“ (BN_02: 45).

In dieser Hinsicht deuten die Interviews ferner darauf hin, dass die Art und Weise der Arbeitgeber*innen ebenso fördernd auf die Inanspruchnahme wirken. Sie sind aus Sicht der Budgetnehmer*innen als wichtige Ansprechpersonen zu verstehen, die bei Problemen zur Seite stehen und ein offenes Ohr haben.

„Ich habe einfach riesengroßes Glück, dass ich, wenn Anliegen da sein sollten jetzt mit einem Arbeitgeber z. B., eine Problematik, dass was nicht läuft, dann gehe ich zu ihm hin und ich kann da mich selbst ausdrücken und artikulieren und dann mein Anliegen oder meine Sorge dann halt erzählen“ (BN_07: 65).

Institutionelle / konzeptionelle Faktoren: Unterstützung durch Fachkräfte

Die Unterstützung der Fachkräfte ist aus Sicht mehreren Interviewpartner*innen fördernd. Insbesondere Fachkräfte aus der WfbM stellen für Menschen mit Behinderung eine wichtige Unterstützung dar. Sie können bürokratische Angelegenheiten reibungslos anbahnen und sorgen für Beschäftigungsverhältnisse:

B: „Als es das dann gab, ich weiß nicht mehr wer zu mir kam, aber irgendeiner kam und sagte, ‘du musst hier nichts machen, du musst hier nur eine Unterschrift und dann kannst du hier fest anfangen‘“.

I: „Also war das jemand von Ihren Vorgesetzten?“

B: „Nein, schon aus der Werkstatt ein Betreuer, Begleiter, wie auch immer man das nennt“ (BN_04: 23-25).

Privates Umfeld: Eltern

Auch die Aktivitäten der Eltern sowie die emotionale Unterstützung der Eltern kann positiv auf die Inanspruchnahme wirken.

„Ich glaube meine Eltern würden mich, wenn ich mit dem Wunsch zu denen käme in jeder Hinsicht unterstützen“ (PBN_06: 179).

Fragenkomplex I.1. Die Hemmfaktoren des BfA aus Sicht der potenziellen Budgetnehmer*innen

Die Interviewaussagen der Teilnehmer*innen lassen sich in sechs thematische Hauptkategorien gliedern:

- **Institutionelle / konzeptionelle Faktoren**

Institutionelle bzw. konzeptionelle Faktoren betreffen sowohl alle BfA- und übergangsrelevante Institutionen, wie WfbM oder Rehabilitationsträger als auch Faktoren, die mit der konzeptionellen Ausgestaltung des BfA einhergehen.

- **Ausgestaltung des BfA**

Die Ausgestaltung des BfA sind Faktoren, die die Merkmale des BfA beschreiben. Hierzu gehören beispielsweise die Anleitung und Begleitung, der Lohnkostenzuschuss (Minderleistungsausgleich).

- **In der Person des Budgetnehmers liegende Gründe**

Hierzu gehören Faktoren, die die Persönlichkeit des Menschen betreffen. Dies sind beispielsweise Persönlichkeitsmerkmale persönliche Wünsche und Lebenssituation des (potenziellen) Budgetnehmers.

- **Recht / Politik**

Diese sind Gründe, die die politischen bzw. rechtlichen Gegebenheiten des BfA analysieren.

- **Auswirkungen der Pandemie**

Diese umfassen jegliche Faktoren, die pandemiebedingt sind.

- **Infrastruktur**

Hierbei wurden Faktoren analysiert, die mit der Infrastruktur in der jeweiligen Region / in dem jeweiligen Bundesland des Budgetnehmers einhergehen.

Institutionelle / konzeptionelle Faktoren:

Viele der Interviewteilnehmer*innen berichten, dass bei verschiedenen Akteuren im Feld BfA gravierende Informationsdefizite existieren. Diese führen wiederum dazu, dass sich die Budgetnehmer*innen nicht ausreichend informiert fühlen. So erzählt ein Budgetnehmer, dass Informationsdefizite bei einem Rehabilitationsträger gab und sie die Defizite in der rentenrechtlichen Ausgestaltung des BfA gemeinsam mit dem Reha-Träger erarbeiten mussten.

„Genau. Das Einzige, was ich damals machen musste, war diese Beratung bei der Rentenversicherung. Und da haben wir uns das eigentlich zusammen erarbeitet, also die Rentenversicherung und ich, weil die auch nicht wussten, was ich jetzt von denen will“ (BN_04: 27).

Die Informationsdefizite eines Rehabilitationsträgers führte laut Aussage eines Interviewteilnehmers zu Verzögerungen in der Verwaltungspraxis. Da die Gesetzesvorschriften beim Träger der Eingliederungshilfe, (noch) nicht präsent waren, kam es zu Handlungsunsicherheiten seitens des Rehabilitationsträgers, die wiederum in einer längeren Antragsbewilligungsdauer resultierten.

„Dann, das hat wirklich sehr, sehr, sehr lange gedauert, weil keiner kennt die Gesetze, keiner weiß wirklich: Was ist richtig? Was ist falsch? Wie muss man vorgehen? Was muss unterschrieben werden? Wo muss man hingehen und all die Bewilligungen holen. Sowohl ich als auch der, der das unterschreibt, vom [Träger der Eingliederungshilfe] hat das sehr, sehr lange gedauert“ (BN_07: 51).

Insgesamt zeigten sich in den Interviewaussagen Hinweise darauf, dass die Dauer der Antragsbewilligung eine längere Zeit in Anspruch genommen hat:

„Sowohl ich als auch der, der das unterschreibt, vom Bezirksamt und deswegen war bei mir [Träger der Eingliederungshilfe] hat das sehr, sehr lange gedauert“ (BN_07: 51).

Ein weiterer Budgetnehmer klagt über eine längere Antragsbewilligungsdauer und stellt die lange Wartezeit auch als Zumutung für die Arbeitgeber*innen heraus, die ggf. über eine lange Zeit hinweg die Stelle freihalten müssen. Auch wird hierbei die fortbestehende Bewilligung des potenziellen Arbeitgebers aufgrund des langen Zeitraums für die Antragsbewilligung seitens Interviewteilnehmers in Frage gestellt:

„Ein anderer [Träger der Eingliederungshilfe], die haben ein halbes Jahr gebraucht. Ich frage mich immer, welcher Arbeitgeber sich so darauf einlässt“ (BN_01: 47).

Da es regionale Unterschiede hinsichtlich der Dauer in der Antragsbearbeitung gibt, erzählt ein Interviewpartner, dass er als Budgetnehmer den potenziellen Budgetnehmer*innen empfiehlt, kurzfristig in einen Ort umzuziehen, in dem die Verwaltungspraxis rascher erfolgt bzw. mit einer Scheinadresse das BfA zu beantragen, damit die Dauer der Antragsbearbeitung nicht allzu Zeit in Anspruch nimmt.

[...] empfehlen wir den Leuten schon vielleicht für kurze Zeit den Wohnort zu wechseln, vielleicht auch nur mit einer Scheinadresse, um in [Name der Stadt] das Budget zu bearbeiten, weil das sind Welten. Das sind bei allen anderen Leistungen schon auch Welten, aber auch beim Budget Welten“ (BN_01: 45).

Die Anspruchsberechtigung ist in § 61 Abs. 1 i.V.m. § 58 Abs. 1 SGB IX geregelt. Wenngleich diese Vorschrift keine Restriktionen hinsichtlich der Art der Behinderung vornimmt, schließt die Verwaltungspraxis Menschen mit psychischer Behinderung laut ein Budgetnehmer vom BfA aus:

I: „Und wie wird es bei [Träger der Eingliederungshilfe] begründet, dass Menschen, die eine psychische Beeinträchtigung haben, keinen Anspruch hätten auf das BfA?“

B: „Also die Argumentation ist ganz oft so: ‘Können Sie das überhaupt?’“ (BN_01: 28-29).

Ausgestaltung des BfA

Die aktuelle Ausgestaltung des BfA kann aus Sicht der Interviewteilernehmer*innen hemmend auf die Inanspruchnahme wirken.

Fehlende / nicht vollständige Abdeckung von Fahrtkosten

Ein wichtiges Augenmerk der Interviewpartner*innen lag in den Mobilitätskosten, hat ihre Zahlung doch entscheidenden Anteil daran, ob ein Arbeitsplatz erreicht werden kann. Ein Budgetnehmer findet die Eigenbeteiligung i. H. v. 25 € als nicht angebracht. In Kontrast zu der Eigenbeteiligung für die Fahrtkosten setzt er den Werkstattbus.

„Also ich mache eine Eigenbeteiligung, und zwar bis zu 25 Euro im Monat. (...) was ich, in Anführungszeichen, kritisiere: Das habe ich auch bekommen, als ich in die Werkstatt gegangen bin. Diese Kosten waren dann weggestrichen, (...) ich bin ja auf den Fahrdienst angewiesen (...) Und da wird gar nicht auf meine Behinderung eingegangen“ (BN_07: 83).

Befristetes Arbeitsverhältnis

Wenngleich der Bundesgesetzgeber hinsichtlich der Ausgestaltung des BfA von einem dauerhaften Lohnkostenzuschuss ausgeht (Deutscher Bundestag, 2016), bestimmen sich die Dauer und Umfang der Leistungen nach den Umständen des Einzelfalls, was wiederum bewirkt, dass die Überprüfungen auf zwei-Jahres-Abschnitten ausgelegt sind und sich die Verantwortlichen nicht immer im Klaren sind, über welche Aspekte sie bzgl. Überprüfung der Leistungsminderung und Bedarf an Anleitung und Begleitung berichten sollen:

„Die Gespräche laufen dann über die Integrationsbegleitung, wo man sich eigentlich jedes Mal überlegt oh was schreiben wir dieses Jahr. Und das scheint nicht nur bei mir so zu sein, das scheint wohl gängige Praxis zu sein“ (BN_04: 37).

Die mit der Ausgestaltung des BfA einhergehenden befristeten Arbeitsverhältnisse im Rahmen des BfA führen laut Aussagen der Budgetnehmer*innen zu Sorgen:

„Ja, dass ich am 15 Oktober nicht weiter beschäftigt werde im [Name des Betriebes]. Das ist halt meine größte Sorge. Dass das nicht weiter klappt“ (BN_02: 138).

In der Person des Budgetnehmers liegende Gründe

Neben der Ausgestaltung des BfA können auch Gründe, die in der Person des Budgetnehmers liegen, ein hemmender Faktor darstellen.

Ängste, Sorgen

Die Interviewaussagen der potenziellen Budgetnehmer*innen deuten darauf hin, dass allein die Vorstellung, ein BfA in Anspruch zu nehmen, mit Ängsten, Sorgen, und Bedenken einhergehen würden:

„Ein geeignetes für mich. Eine Stelle bekommen. Wo man, ja. Zum Beispiel kann ich nicht so viel tragen. Ein Karton kann ich nicht tragen. Einen schweren“ (PBN_05: 103).

Ein Interviewpartner befürchtet nicht nur eine körperliche Belastung. Eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt könne ihn auch psychisch belasten. Er setzt die rechtlichen Rahmenbedingungen in der WfbM zu Kontrast:

„Dass ich das nicht schaffen könnte von der Psyche her, von dem körperlichen her, weil ich auch Rückenbeschwerden habe [...]. Jetzt habe ich in der Behindertenwerkstatt schon Rechte, wo ich mich mal hinsetzen kann oder ausruhen kann, wenn das zu schwer wird. Und im ersten Arbeitsmarkt kann man das glaube ich so nicht Pause machen“ (PBN_04: 111).

Erlernte Hilflosigkeit / negative Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Auch können bereits gesammelte negative Erfahrungen (z. B. Ablehnung von Bewerbungen), den Menschen mit Behinderung hemmen, eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt einzugehen.

„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“ (PBN_01: 84).

Überforderung und Verunsicherung

Viele der Budgetnehmer*innen berichten von Überforderungsgefühlen, die bei ihrer aktuellen Tätigkeit hervorgerufen werden:

„Ja, z. B. wenn wir eine Arbeit haben, das zu machen, ich muss das alleine machen, das muss ein bisschen schnell raus, dann bin ich ein bisschen nervös und alles“ (BN_05: 90).

Recht / Politik

Die Inanspruchnahme eines Teilhabeinstruments setzt voraus, dass die rechtlichen und politischen Bestimmungen transparent und nicht mit Risiken behaftet sind. Durch die Befragung hat sich gezeigt, dass die politische bzw. rechtliche Ausgestaltung des BfA als hemmend für die Inanspruchnahme erlebt wird.

Bis auf wenige Bundesländer (z. B. Baden-Württemberg (Strecker, 2019), Nordrhein-Westfalen (Eikötter & Reinersmann, 2023a; Eikötter & Reinersmann, 2023b) werden Budgetnehmer*innen von ihren Arbeitgeber*innen nicht zur Beitragszahlung in der Arbeitslosenversicherung angemeldet. So berichtet ein Budgetnehmer, dass die rechtliche Ausgestaltung in der Arbeitslosenversicherung als ein großer Nachteil erlebt wurde.

„In Bezug auf die soziale Absicherung beim Arbeitslosengeld genau, weil das sehe ich als ein Riesenproblem an. Also, dass ich nicht arbeitslos werden darf, weil ich sonst wirklich in ein Riesenloch fallen würde, das sehe ich als wahnsinnigen Nachteil an“ (BN_04: 79).

Nicht nur die rechtliche Ausgestaltung in der Arbeitslosenversicherung, auch die rentenrechtlichen Bestimmungen des BfA können für Budgetnehmer*innen die Inanspruchnahme hemmen:

„Und auch die Tatsache, dass Geringverdiener in Bezug auf Rente schlechter gestellt sind, also wo ich denke, da müsste auf jeden Fall nach gesteuert werden, dass zumindest das gleiche weiterhin in die Rentenkasse eingezahlt wird“ (BN_04: 79).

Das mit dem Renten aspekt einhergehende Thema Erwerbsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit wird auch von einem Budgetnehmer thematisiert. Während für die Anspruchsberechtigung das Vorliegen der sog. Werkstattfähigkeit ausreicht, gehen einige Regionen bzw. Bundesländer davon aus, dass auch eine Erwerbsunfähigkeit vorliegen muss³⁶.

„Das Problem ist z. B. bei einer anderen Kollegin, selbst der Rentenversicherungsträger macht jetzt Schwierigkeiten, der sofort angefangen hat zu prüfen, ob sie überhaupt noch erwerbsunfähig ist, ja“ (BN_01: 27).

Durch die Befragung hat sich ferner gezeigt, dass für ein Budgetnehmer die Anforderungen des BTHG noch nicht richtig verstanden werden.

„Dieses Bundesteilhabegesetz verändert sich ja immer wieder. Da haben wir eine Eingliederungshilfe und in den Werkstätten (...) damit zu kämpfen, dass dieses Bundesteilhabegesetz noch nicht so richtig hinhaut, wie viele sich das wünschen“ (BN_03: 130).

Auch Organisationen, wie Landschaftsverbände können die Übergänge fördern sowie sich für Behindertenpolitik einsetzen. So berichtet ein Budgetnehmer, dass in seinem Bundesland kein Landschaftsverband existiert und er dies als hemmend erlebt.

³⁶ Eine festgestellte Erwerbsfähigkeit seitens Rentenversicherungsträgers kann zudem zum Wegfallen der Erwerbsminderungsrente führen (siehe Abschnitt 5.3.1)

„Ja und was natürlich Schrecklichste ist, da muss man einfach sagen, absolut schrecklichste ist, dass wir hier in (Bundesland) keinen Landschaftsverband haben“ (BN_01: 45).

Infrastruktur

Ein weiteres Hemmnis besteht aus Sicht der Budgetnehmer*innen in der schlecht ausgebauten Infrastruktur in einigen Regionen:

„Ich verstehe da auch nicht die Verkehrsbetriebe hier in [Name der Stadt]. In der [Name der Stadt] war das kein Problem, da ist alle fünf Minuten ein Bus gefahren in jede Ecke. Nur hier in [Name der Stadt] kriegen die das irgendwie nicht auf die Kette, da irgendwie sich mit [Name des Mobilitätskonzerns] zusammen zu setzen und zusammen einen Plan zu verhandeln“ (BN_02: 73).

Die in manchen Regionen bzw. Städten der Bundesrepublik vorzufindende Infrastruktur erschwert die Inanspruchnahme dahingehend, dass der Arbeitsplatz schlecht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen ist und deshalb alternative Lösungen für den Arbeitsweg gefunden werden müssen, für die jedoch gleichzeitig die Finanzierung fraglich ist.

Auswirkungen der Pandemie

Die Auswirkungen der Pandemie wurden von mehreren Teilnehmer*innen als hemmend beschrieben. Sie bewirkte beispielsweise Verzögerungen in der Verwaltungspraxis:

„Habe letztes Jahr im April angefangen – hätte früher alles geklappt. Corona hat es alles verschoben, alles“ (BN_05: 32).

Auch die finanziellen Auswirkungen der Pandemie werden seitens der Budgetnehmer*innen als hemmend erlebt. Ein Budgetnehmer hatte zum Zeitpunkt der Befragung große Sorge, dass sein Arbeitsplatz in Gefahr sein könnte:

„Ja wie gesagt durch das Corona Virus. [Name des Betriebs] stand kurz vor der Pleite. Und deswegen habe ich da so ein bisschen- dass dann der Zoo sagt: 'Junge, wir können dich zwar gebrauchen, aber wir können dich leider nicht weiter bezahlen.' Das ist das große Problem an der Geschichte. Was sehr schade wäre, wenn der Zoo sagen würde: 'Junge, uns geht das Geld aus. Wir können dich leider nicht weiter bezahlen'“ (BN_02: 142).

Frage I.3: Welche Lösungsmöglichkeiten ergeben sich aus Sicht der potenziellen Budgetnehmer*innen für die Überwindung der Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA?

In diesem Abschnitt werden die Interviewaussagen nach Lösungsmöglichkeiten dargestellt. Die Interviewaussagen der Teilnehmer*innen lassen sich in fünf thematische Hauptkategorien gliedern:

- **Recht / Politik**

Diese sind Gründe, die die politischen bzw. rechtlichen Gegebenheiten des BfA analysieren.

- **In der Person des Budgetnehmers liegende Gründe**

Hierzu gehören Faktoren, die die Persönlichkeit des Menschen betreffen. Dies sind beispielsweise Persönlichkeitsmerkmale persönliche Wünsche, Lebenssituation des (potenziellen) Budgetnehmers.

- **Unternehmensbezogene Faktoren**

Unternehmensbezogene Faktoren beziehen sich auf die im Unternehmen zu praktizierenden Aktivitäten, wie beispielsweise Explorationsmöglichkeiten (Praktika, Außenarbeitsplätze) im Betrieb sowie das kollegiale Umfeld.

- **Institutionelle / konzeptionelle Ebene**

Institutionelle bzw. konzeptionelle Faktoren betreffen sowohl alle BfA- und übergangsrelevante Institutionen, wie WfbM oder Rehabilitationsträger als auch Faktoren, die mit der konzeptionellen Ausgestaltung des BfA einhergehen.

- **Ausgestaltung des BfA**

Die Ausgestaltung des BfA sind Faktoren, die die Merkmale des BfA beschreiben. Hierzu gehören beispielsweise die Anleitung und Begleitung, der Lohnkostenzuschuss (Minderleistungsausgleich).

Recht / Politik

Hinsichtlich der rechtlichen und politischen Ausgestaltung des BfA schlagen mehrere Budgetnehmer*innen vor, die rechtlichen und politischen Bestimmungen zu verbessern:

„Und es besteht noch Bearbeitungsbedarf bei den ganzen Geschehnissen, die da passieren“ (BN_03: 130).

Aus Sicht eines Budgetnehmers bedarf die rentenrechtlichen Anforderungen des BfA eine Modifikation:

„Und auch die Tatsache, dass Geringverdiener in Bezug auf Rente schlechter gestellt sind, also wo ich denke, da müsste auf jeden Fall nach gesteuert werden, dass zumindest das gleiche weiterhin in die Rentenkasse eingezahlt wird“ (BN_04: 79).

Auch hinsichtlich der Mobilitätsbeförderung wird für die komplette Übernahme der Kosten seitens Rehabilitationsträgers plädiert:

„Die Kosten sollte komplett der Staat übernehmen, ganz egal, was für eine Summe das ist. 25 [Euro] ist nicht viel, gar keine Frage, aber es geht ums Prinzip“ (BN_07: 83-84).

Für einen Budgetnehmer müssten die landesspezifischen Besonderheiten aufgelöst und vereinheitlicht werden:

„Eigentlich müsste das Budget für Arbeit zentral landesweit organisiert sein, weil dann auch die gleichen Maßstäbe da sind“ (BN_01: 45).

In der Person des Budgetnehmers liegende Gründe

Auch wurden in den Interviews persönliche Gründe für mögliche Lösungsansätze genannt. Aus Perspektive eines Budgetnehmers sollten Menschen mit Behinderung klar und offen über ihre Behinderung und damit einhergehenden Besonderheiten kommunizieren, um Konflikte zu vermeiden:

„Es ist glaube ganz, ganz wichtig unter den Kollegen und Kolleginnen offen zu kommunizieren. Ich glaube das kann ein Team auch, das hat auch einen großen Gewinn für das Team“ (BN_01: 49).

Institutionelle / konzeptionelle Ebene

Insbesondere aus Sicht der potenziellen Budgetnehmer*innen besteht ein hoher Aufklärungs- und Beratungsbedarf. Das BfA und weitere Teilhabeinstrumente müssen bereits in der besuchten Einrichtung deklariert werden:

„Da würde ich mir irgendwie Beratungen wünschen in Form, dass ich darauf hingewiesen werde, dass die Möglichkeit besteht sowas zu machen. Auch in der vorherigen Einrichtung, wo derjenige jetzt ist, ist egal ob ich das bin oder irgendwer anders. Auf jeden Fall sollte man aus der kommenden Einrichtung raus beraten werden und gesagt bekommen, hier das und das gibt es. Macht euch so und so schlau. Weil ich glaube das ist der Knackpunkt, der im Moment noch so ein bisschen hakt“ (PBN_06: 225).

Unternehmensbezogene Faktoren

Aus Sicht mehrerer potenzieller Budgetnehmer*innen müssen die Kollegen auf dem ersten Arbeitsmarkt hilfsbereit sein *„(..) hilfsbereit.“ (PBN_05: 121).*

Zu den unternehmensbezogenen Faktoren gehört auch die Haltung des Arbeitgebers. Für mehrere potenzielle Budgetnehmer*innen sollte der Arbeitgeber die Stärken und Schwächen des Arbeitnehmers kennen.

„Sowas wünsche ich mir noch mal, (...) so einen Arbeitgeber, der einen kennt oder kennengelernt hat, und einschätzen kann“ (PBN_04: 97).

Ausgestaltung des BfA

Einige Budgetnehmer*innen wünschen sich Schaffung zusätzlicher finanzieller Anreize, um den Lebensunterhalt besser bestreiten zu können:

„Ja ein paar Euro mehr kann man sagen wäre jetzt schön. Ich sage mal so, alles wird teurer, die Lebensmittel werden teurer. Da kann das auch ein bisschen mal steigern. Es wird ja nichts billiger, z. B. jetzt die Spritpreise. [...] Ein bisschen mehr Geld wäre schön, wäre nicht schlecht“ (BN_05: 178).

Fazit

Der erste Abschnitt der Studie (Förderfaktoren) zeigt, dass aus Sicht der Menschen mit Behinderung viele Faktoren fördernd auf die Inanspruchnahme des BfA wirken. Insbesondere die Anleitung und Begleitung wird von beiden Teilstichproben als begünstigend für das Gelingen des BfA beschrieben. Nicht nur Budgetnehmer*innen empfinden die Rolle und Funktion der Anleitung und Begleitung als sehr wichtig. Auch für potenzielle Budgetnehmer*innen ist die Vorstellung, ein BfA in Anspruch zu nehmen, in großem Ausmaß von diesen beiden Faktoren abhängig.

Es konnte ferner verdeutlicht werden, welche Relevanz die Gründe, die in der Person der Budgetnehmer*innen liegen, haben. Eine bereits bestehende positive Einstellung gegenüber dem Arbeitsmarkt, Unzufriedenheit mit der Tätigkeit in der WfbM sowie Persönlichkeitsmerkmale des Menschen mit Behinderung, wie Offenheit und Gewissenhaftigkeit können in großem Ausmaß zu einem Vertragsabschluss führen. Die Explorationsmöglichkeiten wie Praktika und ausgelagerte Arbeitsplätze wurden von Budgetnehmer*innen als Erfolgsfaktor beschrieben.

Die Informationsdefizite, die die Institutionen aufweisen und sich in Verzögerungen in der Verwaltungspraxis resultieren, haben negative Folgen auf die Budgetverhältnisse. Ferner zeigt sich, dass sozialrechtliche Folgen, wie nicht vollständige Abdeckung von Fahrtkosten sowie Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung das Gelingen des BfA erschweren.

Auch wird ersichtlich, dass potenzielle Budgetnehmer*innen weitere Informationen zum BfA benötigen. Deshalb fordern beiden Teilstichproben mehr Informationen über Ausgestaltung, Vor- und Nachteile des BfA sowie mögliche Ansprechpartner*innen, um weitere Perspektiven nach der Förderschule zu erhalten und Unsicherheiten bezüglich der Inanspruchnahme zu beseitigen. In Bezug auf die rechtliche und politische Ausgestaltung des BfA schlagen die Interviewpartner*innen vor, die Bestimmungen zu modifizieren, um zu einem Gelingen beizutragen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass in Bezug auf die Übergangsentscheidung nicht viele Hemmfaktoren und Lösungsansätze seitens potenziellen Budgetnehmer*innen genannt wurden, dessen Gründe insbesondere in der mangelnden Erfahrung der potenziellen Budgetnehmer*innen mit dem BfA zurückzuführen sind.

5.3.4 Ebene der Arbeitgeber*innen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Interviewstudie in Bezug auf hemmende und fördernde Faktoren für die Inanspruchnahme des BfA aus Arbeitgeber*innenperspektive dargestellt. In den Gesprächen wurden zudem mögliche Lösungsansätze thematisiert, die ebenfalls beschrieben sind.

Förderfaktoren auf Ebene der Arbeitgeber*innen

Zum Thema Förderfaktoren ergaben sich folgende thematische Schwerpunkte, die auf Ebene der Arbeitgeber*innen eine Inanspruchnahme des Bfa beeinflussen

- Wirkung von Best-Practice Beispielen
- Wirkung nach innen
- Wirkung nach außen
- Planungssicherheit
- Ausgestaltung des BfA: Lohnkostenzuschuss und Anleitung und Begleitung

Wirkung von Best-Practice Beispielen

Die Interviewteilnehmer*innen berichten von diversen realen Best-Practice Beispielen, die zeigen, dass die Einstellung von Budgetnehmer*innen ihr Unternehmen bereichert hat. Dabei werden viele verschiedene Branchen als reelle Kooperationspartner*innen vorgestellt, die exemplarisch in Tabelle 17 zu finden sind.

Tabelle 17. Exemplarische Branchen und Berufsfelder, in denen bereits Budgetnehmer*innen beschäftigt sind

Branche / Tätigkeit	Interview
Beladen und Entladen von LKWs	Exp_21: 101
Einfache Bürotätigkeiten	AG_04: 9
Fahrzeugpflege	Exp_11: 67
Hausmeistertätigkeiten auf einem Campingplatz	Exp_27: 39
Hausmeistertätigkeiten im Zoo	Exp_02: 86, BN_02: 119
Hausmeistertätigkeiten in Produktionsfirma	AG_05: 23
Haustechnik	AG_12: 29
Interessenvertretung	BN_01: 11
Lager und Logistik	AG_05: 15, BN_07: 11
Maschinenführung	BN_05: 35
Produktionstätigkeit bei einem Spielautomatenhersteller	Exp_27: 27
Supermarkt	BN_03: 24
Systemadministrator	BN_04: 7
Theater / Schauspiel	BN_06: 29
Zimmerreinigung im Hotel	AG_12: 31

Eine besondere Wirkung haben Best-Practice Beispiele dann, wenn Sie von den Budgetnehmer*innen persönlich berichtet werden. Einige Budgetnehmer*innen haben es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, ihre Freizeit zur Information und Aufklärung über das BfA zu nutzen. So berichtet ein Befragter über einen anderen Budgetnehmer:

„Der macht Filme, der macht YouTube und macht Behindertenpolitik. Aber da denke ich mir, das sind so Sachen, den Leuten kann man das wirklich auch erzählen. Da muss Veränderung her, das muss breiter gestreut werden und es müssen Veränderungen her“ (BN_01: 59).

Ein Budgetnehmer ist häufig selbst als Vortragender bei Fachtagungen oder Informationsveranstaltungen eingeladen und berichtet dort von seinem Werdegang, dem BBB in der WfbM, seinen Praktika sowie dem BfA:

„Dann zum Beispiel [Name der Stadt], mit der Uni, dass die Anfragen, was dieses Thema angeht, werden immer mehr. Weil mich immer mehr Anfragen. Fragen, ob ich ein Interview geben könnte. Da seid ihr nicht die Einzigen [...]. Werkstattmesse habe ich Vortrag gehalten, vor zwei Jahren. Da ging das Thema auch um Budget für Arbeit. Dann war ich in dem Berufsbildungsbereich aus den Rothenburger Werken. Da hatten wir einen Informationstag. Da ging das auch um den Werdegang bis zu dem BPM-Arbeitsplatz vom Berufsbildungsbereich bis zum BPM-Arbeitsplatz und bis zum ausgelagerten Arbeitsplatz und bis zum Budget-Arbeitsplatz (BN_03: 107, 212).

In den Expert*inneninterviews zeigt sich häufig die Perspektive, dass genau solche Best-Practice-Beispiele noch stärker hervorgehoben werden müssen. Es müsse „gute Vorreiter geben“ (Exp_02: 73). Wie jedoch die Peer-Beispiele für Menschen mit Behinderung wichtig sind, um Mut zu fassen und zu sehen, dass der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mittels BfA funktionieren kann, so ist es für die Arbeitgeber*innen wichtig, dass andere Unternehmen ihre Geschichten erzählen. Dies müssten „auch größere, namhafte Unternehmen [sein], die sagen: wir habend das gemacht und das funktioniert“ (Exp_02: 27).

Wirkung nach innen

Mit „Wirkung nach innen“ sind die Auswirkungen in die Strukturen und das Leben im Unternehmen gemeint. Einen deutlichen Förderfaktor stellt die Einstellung der Führungskräfte in den Unternehmen selbst dar. Personen, die als Jobcoach oder beim IFD tätig sind, suchen:

„ein[en] Menschen, der das Herz am rechten Fleck hat [...], der Zeit gibt, der zuhört, der sich auch ganz klar gegen jegliche Diskriminierung stellt“ (Exp_24: 97).

Die befragten Arbeitgeber*innen mit Personalverantwortung geben beispielsweise an, dass sie der Überzeugung sind, „dass unsere Gesellschaft davon profitiert“ (AG_08: 61) und betonen „eine besondere soziale Verantwortung“ (AG_10: 23). Diese Haltung ist sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Mitarbeiter*innen und somit späteren Kolleg*innen von zentraler Bedeutung, denn nur dann werden die besonderen Benefits im Sinne einer positiven Wirkung nach innen wirksam:

„Ich glaube, dass es insgesamt für Diversity Management, für das Betriebsklima, positiv ist. Auch zu sagen, okay, wir beschäftigen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, mit unterschiedlichen Hintergründen und glaube, dass sich das insgesamt gut auf einen Betrieb auswirkt. Allerdings, wie gesagt nur, wenn auch der Betrieb, auch die Haltung dahinter stimmt“ (Exp_16: 51).

Dann zeigt sich in den Aussagen nämlich, dass die Beiträge der Budgetnehmer*innen zum sozialen Klima im Unternehmen als sehr stark wahrgenommen werden – sowohl von den Führungskräften als auch von den Kolleg*innen: „Man stellt es fest und sagt: Wir haben ein anderes Miteinander“ (Exp_04: 32).

Wirkung nach außen

Die Anstellung von Menschen mit Behinderung z.B. im Rahmen eines BfA kann zusätzlich zu einer positiven Außenwirkung für die entsprechenden Betriebe führen. Diese kann sich beispielsweise in der Gewinnung von Mitarbeiter*innen niederschlagen:

„Und dann habe ich mich mit einem jungen Zimmermann unterhalten, der aus dem [Region] wieder zurückgekommen ist, weil er da herkommt. Und so Leute zu finden, junge Fachleute, ist ja für Firmen im Handwerk schon nicht so ohne, das ist schon schwierig. Und der hat gesagt ich bin extra in den Betrieb hineingegangen, weil die diesen inklusiven und sozialen Ansatz haben. Damit kann ich mich identifizieren“ (Exp_32: 69).

Gleichzeitig wird hervorgehoben, dass die Anstellung zu reinen Marketing-Zwecken nicht zu befürworten ist und das, was im Sinne der Außenwirkung transportiert wird, auch innerhalb des Unternehmens gelebt werden muss:

„Andersherum, ich finde es total schwofelig, wenn man so ein Thema zu einer Marketing-Kampagne werden lässt. Wir sind eigentlich eher so gestrickt, wenn wir solche Möglichkeiten bieten, dann machen wir das eigentlich eher aus eigener Überzeugung und nicht, um da eine Marketing-Kampagne fahren zu können, wie divers wir so sind“ (AG_09: 85).

Vereinzelte Arbeitnehmer*innen berichten zudem auch, dass durch die Einstellung von Budgetnehmer*innen neue Klientel für ihren Betrieb als Kund*innen oder Gäst*innen gewonnen werden konnten: „[...] dann ist ausverkauft, und dann sitzt die komplette Lebenshilfe aus fünf Orten hier, ja, das ist abgefahren, großartig, das ist toll“ (AG_08: 49).

Planungssicherheit für Arbeitgeber*innen

Hierbei wird zum einen die Kompensation von Ausfallzeiten der Mitarbeiter*innen angesprochen. Ausgehend von der Vermutung, dass die Beschäftigten eine vergleichsweise höhere Anzahl von Krankheitstagen haben könnten, sei es „deutlich risikofrei[er] jemanden einzustellen, auch wenn diese Person mal ausfällt“ (Exp_01: 121). Dies bezieht sich darauf, dass durch den Lohnkostenzuschuss insbesondere die finanzielle Belastung durch etwaige Krankheitstage deutlich geringer ist.

Der Großteil der Aussagen zum Thema Planungssicherheit thematisiert die Sicherstellung eines Rückkehrrechts für Budgetnehmer*innen an ihren Werkstattplatz:

„Und es gibt dem Arbeitgeber auch die Sicherheit, selbst wenn es nicht funktionieren sollte, steht der Mensch nicht auf der Straße“ (Exp_15: 81).

Das Rückkehrrecht steht den Budgetnehmer*innen i.S.d. § 220 Abs. III SGB IX zu und wird von einer Vielzahl der Interviewteilnehmer*innen als Förderfaktor betrachtet. Der „doppelte Boden“ (Exp_20: 145) verschafft neben den Budgetnehmer*innen auch den Arbeitgeber*innen eine gewisse Sicherheit im Falle eines Scheiterns. Dabei ist hervorzuheben, dass im vorliegenden Abschnitt ausschließlich auf die Förderfaktoren aus Perspektive der Arbeitgeber*innen eingegangen wird. Aus Perspektive der Budgetnehmer*innen ist das Rückkehrrecht ambivalent und differenzierter zu betrachten – insbesondere, wenn es alternativlos ist, da kein Anrecht auf Arbeitslosengeld I vorhanden ist und kein neuer Arbeitgeber gefunden werden kann.

Ausgestaltung des BfA: Lohnkostenzuschuss und Anleitung und Begleitung

Thematisiert wurde hier in Einzelfällen der Wegfall der „Ausgleichsabgabe“ (EXP_20: 151), häufiger jedoch der direkte Lohnkostenzuschuss sowie die Kosten für die Anleitung und Begleitung:

„Ich bekomme einen Lohnkostenzuschuss, also muss nicht aus der eigenen Tasche dann das subventionieren. Und wenn Anleitung erforderlich ist, ich bekomme da auch finanzielle Unterstützung, um die Anleitung von der Person, die ja höher ist, in der Regel, wie bei einem regulären Arbeitnehmer, bekommt das dann“ (Exp_06: 73).

Zudem gehen die Befragten davon aus, dass der Mehrwert einiger Budgetnehmer*innen deutlich über dem liegt, was die Arbeitgeber*innen abseits des Lohnkostenzuschusses an Lohn bezahlen müssen:

„Also klar, die rein diagnostisch gesehen und rein gesetzlich gesehen ist ein Mensch, der aus einer Werkstatt kommt, ja diese drei Stunden am Tag, die er leisten kann. Und daher ja auch diese, ich sag mal ganz grob, daher rührt ja diese 70 bis 75 % Förderung. Wir haben ja aber durchaus auch Personen, die in einem großen Zeitraum um einiges mehr leisten, mehr leisten können“ (Exp_07: 58).

Für etwaige *„Mehrkosten aufgrund baulicher Maßnahme zur Gewährleistung der Barrierefreiheit oder notwendige Hilfsmittel für den Arbeitsplatz“ (Exp_06: 73)* sind zudem weitere finanzielle Unterstützungen möglich. Weitere Aussagen beziehen sich auf einen impliziten finanziellen Mehrwert des BfA dadurch, dass Budgetnehmer*innen von ihren Arbeitgeber*innen als besonders engagiert wahrgenommen werden und sich stark mit dem Unternehmen identifizieren. Dies schlägt sich nicht zuletzt in Ihrer Arbeitsweise nieder.

„Andererseits habe ich auch erlebt, dass Menschen, die denn dann eine Chance kriegen, auch sehr dankbar sind. Und sich auch enorm engagieren und auch sich sehr schnell und sehr hoch auch mit dem Unternehmen und ihrer Arbeit auch identifizieren. Also da würde ich sagen, die Identifikation ist wahrscheinlich auch höher als bei einem Durchschnittsmitarbeiter bei uns“ (AG_10: 9).

Ein weiterer Faktor, der einen Bezug zum aktuellen Diskurs um wirtschaftliche Gelingensbedingungen aufweist, ist der Arbeits- und Fachkräftemangel. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in einer ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechenden Position kann bestehende Fachkräfte entlasten oder Engpässe mildern:

„Wenn es eine kleine Chance gibt, dass sich die Betriebe öffnen, dann könnte das das Untermauern sein von diesem Fachkräftemangel. Ich mache mal ein Beispiel: Altenheim. Die Pflegekräfte sind doch sehr, sehr überlastet. Stark belastet. Auch durch ganz, ganz viele administrative Tätigkeiten. Und wenn man das richtig aufbauen würde, dann könnte man zum Beispiel hingehen und sagen: Okay. Wir entlasten die Pflegekräfte durch das mitgehen einer Reinigungskraft, sage ich einfach mal, weil es relativ einfach ist. Eine Reinigungskraft, die über das Budget für Ausbildung gefördert sein könnte, die sagt: Okay. Ich mache dann hauswirtschaftliche Arbeiten damit, dass die Pflegekraft das nicht mehr machen muss“ (Exp_26: 77).

Barrieren auf Ebene der Arbeitgeber*innen

Zum Thema Barrieren ergaben sich insgesamt zehn thematische Schwerpunkte, die im Folgenden genauer beleuchtet werden. Dabei lassen sich bestehende Erfahrungen von Unternehmen mit Erfahrung von Menschen mit Behinderung und Befürchtungen von Unternehmen ohne Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung differenzieren:

- Negativerlebnisse mit verschiedenen Akteuren
- Fehlende Kapazitäten im Unternehmen
- Sorge vor Aufwand
- Frage der Wirtschaftlichkeit
- Bewerber*innenlage
- Mangelnde Erfahrung
- Erfahrungen mit den zuständigen Behörden und bürokratische Hürden
- Mangel an passenden Stellen
- Unpassendes Unternehmensprofil
- Risiko für die Arbeitgeber*innen

Negativerlebnisse mit verschiedenen Akteuren

Negativerlebnisse mit bisherigen Arbeitnehmer*innen mit Behinderung

In den Erfahrungen von Arbeitgeber*innen zeigt sich, dass sie bisher in Einzelfällen negative Erfahrungen in der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung gemacht haben. Dies führt leider häufig dazu, dass sie sich einen erneuten Versuch unter Inanspruchnahme des BfA nicht mehr vorstellen können. Als Gründe führen die Personen einerseits ein direktes Fehlverhalten an:

„Wir mussten ihn aufgrund bestimmter Vorkommnisse, die in einem Lebensmittelmarkt man bei keinem Mitarbeiter tolerieren kann, kündigen“ (Exp_15: 19).

Andererseits beschreiben sie auch Situationen, in denen die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen mit Behinderung nicht ausreichend war:

„Aber auch tatsächlich von der Leistung her, weil die in der Regel so eingeschränkt waren, die haben das gar nicht geschafft so einen Sozialraum in Ordnung zu halten. Dann hat man doch wieder einen externen Dienstleister dazu gepackt und dann wird das wirtschaftlich total unsinnig“ (AG_09: 39).

Ein Arbeitgeber aus dem Bereich der Gastronomie, der bereits Menschen mit Behinderung in seinem Unternehmen beschäftigt hat, betont, dass ihn insbesondere die Zusammenarbeit mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen vor besondere Herausforderungen stellt:

„Da haben wir es am Anfang schwer gehabt. Wir haben hier direkt im Ort [...] eine Klinik für psychisch kranke Menschen. Und wir dachten, dass wir gerade da eine gute Kooperation pflegen und deshalb auch Praktikanten erstmal übernommen. [...] Sie sind sehr sensibel für Druck. Das schmeißt sie dann regelmäßig ausgerechnet zu den Zeiten, wo dann auch viel los ist, zum Teil Monate aus der Bahn. Dann müssen sie wieder in Kliniken neu eingestellt werden,

medikamentös, und bis sie dann wieder da sind, müssen wir sie wieder einarbeiten, dann brauchen sie Eingliederung, um dann im nächsten halben Jahr wieder-. Und wir haben einfach starke Zeiten und schwache Zeiten. Und die starken Zeiten müssen auch finanziell das ausgleichen, also die schwachen Zeiten. Das heißt wir haben Hochdruckzeiten und Niedrigdruckzeiten, und das können Menschen mit psychischer Behinderung irgendwie schlechter wegstecken. Also da haben wir teils schon auch gesagt, nehmen wir höchstens noch zwei oder drei Prozent, weil einfach die anderen vom Team müssen dann ja immer diese Fehlzeiten oder auch diese Hochsensibilität ausgleichen“ (AG_12: 15).

Besonders in den Ausführungen der beiden letzten Arbeitgeber*innen zeigt sich, dass ihre Erwartungen über den Möglichkeiten und Fähigkeiten der Arbeitnehmer*innen mit Behinderung lagen und intensive Anpassungen notwendig gewesen wären, um ein stabiles und gelingendes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Dies liegt nicht zuletzt in der mangelnden Erfahrung von Arbeitgeber*innen in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung. Häufig wird die Leistungsfähigkeit überschätzt, was mit einer unrealistischen Erwartungshaltung seitens der Arbeitgeber*innen einhergeht, welche es aufzulösen gilt:

„Und dann ist es so, dass die freie Wirtschaft in dem Sinne, wir nennen es immer so, wahrscheinlich ein Leistungsspektrum erwartet, das die wenigsten von unseren Menschen tatsächlich auch dauerhaft bieten können. Also die werden Mindestlohn zahlen müssen: Dann muss der Mensch den Mindestlohn erwirtschaften“ (Exp_12: 17).

Negative Perspektive der Kolleg*innen

In den Expert*inneninterviews wird unter anderem die Perspektive von Job Coaches und Mitarbeiter*innen des IFD aufgegriffen. Diese berichten von Situationen, in denen Kolleg*innen eines Budgetnehmers einen starken Einfluss auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatten:

„Die haben halt relativ wenig Verständnis gezeigt für denjenigen oder für die Einschränkung, die er mitgebracht hatte. Erst ja, aber dann war es, ich sage mal so nach zwei Wochen, ja, wurde es dann immer schwieriger [...] und dann hat das Umfeld durchblicken lassen: hier der zeigt nicht die Leistung und wir müssen das hier für den mitmachen und-. Ja. Und dann haben sie ihn das spüren lassen“ (Exp_25: 17).

Diese Ausführungen stellen nur ein Beispiel für ein in den Augen einer Expertin gesamtgesellschaftliches Problem dar:

„Wir sind auf einem Weg, aber wir sind noch ganz am Anfang [...]. Sie sind dann man ersten Arbeitsmarkt und könnten sich eigentlich cool fühlen, aber bekommen dann halt doch wieder

Diskriminierung mit. Weil eben unsere Gesellschaft noch nicht so weit ist, wirklich soweit ist oder auch bereit ist für wirkliche Inklusion“ (Exp_24: 94).

Negative Erlebnisse in der Zusammenarbeit mit der WfbM

Aus Sicht einiger Arbeitgeber*innen zeigten sich Probleme weniger innerhalb des Betriebs, sondern in der Kooperation mit der WfbM, in welcher der*die (potenzielle) Budgetnehmer*in beschäftigt war. Dies kann verschiedene Hintergründe haben, die sich den Arbeitgeber*innen nur in den seltensten Fällen erschließen. Die Beharrlichkeit, die der folgende Arbeitgeber in dieser Situation an den Tag legt, ist wünschenswert, wird aber nachvollziehbarerweise nicht von jedem Unternehmen gezeigt.

„Am Anfang hatte ich so das Gefühl, als wenn die das gar nicht so wirklich wollten, dass der bei mir unterkommt. Weil die dachten, er wäre damit überfordert. Ich weiß es gar nicht genau [...]. Aber wir haben uns das nicht kaputt machen lassen.“ (AG_01: 50)

Fehlende Kapazitäten im Unternehmen

Die Kategorie „Fehlende Kapazitäten im Unternehmen“ umfasst sämtliche Aussagen, die Begründungen enthalten, warum ein Unternehmen nicht die Kapazitäten hat, sich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Rahmen des BfA zu widmen. Ein Arbeitgeber beschreibt, dass ihre Bemühungen um Inklusion aktuell in eine andere Richtung gehen, die es nicht ermöglicht externe Bewerber*innen mit Behinderung zu berücksichtigen:

„Es gibt auch viele Facharbeiter, die leistungsgemangelt sind. Gleichzeitig haben wir viele Tätigkeiten fremdvergeben. Jetzt sind wir dabei halt zu schauen: Kann man die wieder hereinholen und die Menschen qualifizieren, die leistungsgemangelt sind und die Tätigkeiten, die man vorher herausgegeben hat, dann wirtschaftlich auch wieder hereinzuholen. Das ist ein Projekt, was wirklich sehr intensiv betrieben wird hier. Weil ich sage immer, man kann Menschen die 30, 40 Jahre lang brav ihren Dienst gemacht haben und dann an einen Punkt kommen, wo sie nicht mehr können, einfach sagen: tut uns leid, wir haben keine Arbeit mehr für euch“ (AG_04: 3).

Auch schlechte Auftragslagen und Umstrukturierungen werden von Arbeitgeber*innen als Gründe angeführt, die eine Einstellung von Menschen mit Behinderung erschweren:

„Aktuell gerade halt durch die Umstrukturierung bei uns beim Arbeitgeber oder auch dadurch, dass viel gespart werden musste, ist natürlich erst mal alles die letzten zwei Jahre zum Erliegen gekommen. [...] Dass wir in dem Themenfeld Ruhemodus erst mal aufgenommen haben, weil gar keine externen Bewerbungen insgesamt berücksichtigt wurden“ (AG_07: 43).

Eine weitere Perspektive bringen die Arbeitgeber*innen ein, die bereits eine*n Budgetnehmer*in beschäftigen. Sie geben an, dass es für sie nicht möglich ist, ein*e weitere Budgetnehmer*in einzustellen. Zu den Gründen gehört insbesondere die Größe der Unternehmen:

„Im Moment fällt es mir schwer. Weil in einem Betrieb mit 14 Leuten, wo der [Name des Budgetnehmers] schon dazu gehört, noch einen Budgetnehmer einstellen wäre schwierig. Bin ich jetzt ganz ehrlich“ (AG_11: 93).

Sorge vor Aufwand

Insbesondere Arbeitgeber*innen, die noch keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben, sorgen sich vor dem möglichen Aufwand, der aus ihrer Sicht auf sie zukommen könnte oder sie finden aus ihrer Sicht unüberwindbare Barrieren, für die sie keine Lösungen sehen. Diese können beispielsweise das Thema der Arbeitssicherheit betreffen:

„Wir habend das auch gemacht bei einem ganz großen Arbeitgeber hier in [Ort der Einrichtung]. Bei einem Logistikunternehmen haben wir hörbehinderte Menschen hingebacht. Und die größte Angst war gewesen: Wir überfahren die Menschen mit dem Stapler, weil die ja gar nicht mitbekommen, dass von hinten jemand kommt und hupt“ (Exp_26: 112).

Arbeitgeber*innen haben zudem auch Sorge davor, dass sie neben Integration in den Betrieb und der Funktion als Ansprechpartner*innen auch pflegerische Tätigkeiten übernehmen müssen:

„Inwieweit muss ich Ängste abbauen? Im Sinne von Toilettengang, oder so. Das ist halt meistens das erste, was sie bei uns fragen. Ja, muss ich den auf Toilette bringen?“ (Exp_12: 55).

Aus Perspektive der Expert*innen spielt auch das Thema Mehraufwand für die Arbeitnehmer*innen eine wichtige Rolle in ihrer Entscheidung gegen die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen mit Behinderung. Dies ist häufig einer von Haus aus hohen Arbeitsbelastung in den Unternehmen geschuldet:

„Meistens sind die Absagen so: da haben wir gar keine Zeit dafür, da jetzt noch jemanden, der auch noch irgendeine Einschränkung hat, mit durchzuziehen. Da hat keiner Zeit dafür, sich mit dem zu beschäftigen“ (Exp_25: 47).

Auch die Barrierefreiheit am Arbeitsplatz ist ein Aspekt der die Arbeitgeber*innen beschäftigt. Hierfür gibt es zwar die Möglichkeit der Unterstützung der zuständigen Träger in finanzieller Hinsicht. Das Procedere wird jedoch vom Experten, der den Prozess begleitet hat als sehr komplex beschrieben:

„Das ist also aus unserer Sicht ein sehr aufwändiges und komplexes Verfahren, wenn es um Förderungen am oder um den Arbeitsplatz drum herum geht. [...] Da waren unterschiedliche Anpassungen am Arbeitsplatz, in der Zuwegung, Aufzug und Toiletten, das war alles

einzurichten. Es waren extrem hohe Kosten, die sich aber verteilt haben auf [verschiedene Träger]. Die Umsetzung war sehr komplex und sehr aufwändig“ (Exp_18: 15).

Frage der Wirtschaftlichkeit

Als möglicher Förderfaktor für die Inanspruchnahme des BfA wird beispielsweise die Kompensation der Ausgleichsabgabe thematisiert. Werden Budgetnehmer*innen eingestellt, kann dies entsprechend auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden. Dieser Aspekt ist für einige der befragten Unternehmer*innen jedoch vor dem Hintergrund der Wirtschaftlichkeit überhaupt nicht relevant, da sie bereits über leistungsstarke Menschen mit Schwerbehinderung in ihrer Mitarbeiter*innenschaft verfügen und die Ausgleichsabgabe dadurch bereits abgegolten ist. Ein weiterer Mechanismus, nämlich die Befreiung von der Ausgleichsabgabe durch den Einkauf von Dienstleistungen aus der WfbM, kommt zusätzlich zum Tragen:

„Wir haben, glaube ich, die letzten Jahre nicht eine Ausgleichsabgabe zahlen müssen, weil wir im Prinzip mit den beiden Hebeln, Dienstleistungseinkauf über Einrichtungen und dann auch eine relativ hohe Quote an schwerbehinderten Menschen, arbeiten. Deshalb kriege ich [über das BfA] kein Geld zusätzlich gespart, indem ich die Ausgleichsabgabe reduziere oder vermeide. Das machen wir schon seit Jahren“ (AG_09: 93).

Wie bei allen Arbeitsverhältnissen spielt auch die Auftragsrolle eine maßgebliche Rolle, inwiefern die Anstellung von Budgetnehmer*innen auch vor dem Hintergrund der Wirtschaftlichkeit als positiv bewertet werden kann. So sorgt sich ein Arbeitgeber darüber, ob er sich seinen Budgetnehmer auf Dauer in Vollzeit leisten kann:

„Weil ich weniger Aufträge habe. So und weil ich weniger Aufträge habe oder weniger Protokolle, kann dieser Mensch weniger schreiben. Wir haben auch Büros aufgegeben oder aufgeben müssen, weil das funktionierte gar nicht mehr“ (AG_06: 67).

Die Frage der Wirtschaftlichkeit eines Arbeitsverhältnisses im Kontext des BfA stellt sich auch, wenn ein*e Arbeitgeber*in bereits eine Person mit Behinderung im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes beschäftigt. Außenarbeitsplätze stellen einerseits einen wichtigen Förderfaktor für den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis dar, da sie Arbeitgeber*innen und Budgetnehmer*innen die Möglichkeit geben, passende Tätigkeiten zu identifizieren und einander auch über einen längeren Zeitraum kennen zu lernen. Der Weg „Praktikum – Außenarbeitsplatz – BfA“ wird von den Expert*innen als gangbare und erfolgsversprechende Variante eingeschätzt, um eine Inanspruchnahme des BfA zu realisieren:

„Auch da ging ursprünglich ein Praktikum voraus. Dann war es ein ausgelagerter Arbeitsplatz und wir haben dann versucht, diesen ausgelagerten Arbeitsplatz in ein normales sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln“ (Exp_20: 112).

Gleichzeitig wurde in den Gesprächen thematisiert, dass es „bei Langzeitpraktika, beziehungsweise Außenarbeitsplätzen hängenbleibt.“ (Exp_12: 13). Die Gründe hierfür können einerseits in den vergleichsweise höheren Kosten für das BfA im Vergleich zum Außenarbeitsplatz liegen, und dass gleichzeitig mit dem Außenarbeitsplatz eine geringere Verpflichtung einhergeht und die Begleitung durch die WfbM vorhanden ist.

„Also die müssen ja jetzt dann ein bisschen mehr Geld flüssig machen, damit sie die Leute entsprechend auch bezahlen, so wie am echten Arbeitsmarkt üblich. Und manche Betriebe stellen sich die Frage, warum soll ich diesen finanziellen und zeitlichen, bürokratischen Aufwand auf mich nehmen? [...] Also warum soll ich den nicht einfach über den Außenarbeitsplatz behalten?“ (Exp_20: 112).

Dass eine vergleichbare Anleitung und Begleitung auch im Rahmen des BfA beantragt werden kann und beispielsweise durch den IFD oder Mitarbeitende der Werkstätten geleistet werden kann, ist den Befragten häufig nicht bekannt:

„Und der Arbeitgeber weiß nicht, dass man sich [die Anleitung und Begleitung] extern einkaufen kann. Alles was der Arbeitgeber normalerweise bei einem Mitarbeiter leisten müsste an Einarbeitung würde ja auch ein externer, ich sage mal Bildungsträger, leisten können“ (Exp_26: 51).

Arbeitsverhältnisse unter Inanspruchnahme des BfA könnten auch für den sozialen Bereich interessant sein, allerdings stellt sich hier die Frage, ob für den eigenen Beitrag zum Lohn genügend Mittel vorhanden sind. Eine Expertin, die einen Werkstattbeschäftigten am Außenarbeitsplatz in einem Seniorenheim betreut, berichtet von folgender Situation:

„Und so arbeitet eben der Mensch, den wir ins Altersheim schicken für keine Ahnung 20 Euro am Tag, statt für 90 oder 100. Dann sagen die: Naja den nehme ich. Den habe ich rund um die Uhr oder den ganzen Tag. Den Mehrwert sehen die auf jeden Fall, aber die sagen zu mir auch ganz klar, wenn es teurer wird, geht es nicht mehr“ (Exp_12: 97).

Bewerber*innenlage und Unternehmensprofil

Verschiedene Aussagen der Befragten beziehen sich auf die Bewerbungslage im Unternehmen. Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere Industrieunternehmen wenige Bewerbungen von Menschen mit Behinderung erhalten. Eine Personalverantwortliche gibt an, dass „höchstens eins, maximal zwei Prozent der Bewerbungen“ (AG_10: 46) von Menschen mit Behinderung kämen. Ein befragter Arbeitgeber macht dies an der Außenwirkung seines Unternehmens fest:

„[Wir werden] natürlich hauptsächlich als produzierendes Unternehmen wahrgenommen werden und daran hängt eine Vorstellung von Produktion, großen Anlagen, Hallen, gefährlich mit diversen Fahrzeugen, die da rumsausen, Kräne, die bis zu 30 Tonnen an ihrer Gabel dran haben. Vielleicht ist das auch ein Bild, das wir nach außen geben. Dass man in so einem Umfeld vielleicht gar nicht einsetzbar ist“ (AG_09: 21).

Gleichzeitig betont er, dass das Unternehmen eine interne Ausbildung stark forcieren und dementsprechend das Unternehmen am „ersten Arbeitsmarkt gar nicht so präsent sei“ (AG_09: 21).

Mangelnde Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Insbesondere, wenn ein Unternehmen keine oder nur sehr wenige Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hat, sehen die Befragten Barrieren für die Inanspruchnahme des BfA. Ein wichtiger Punkt dabei ist wiederum das Informationsdefizit, das bereits im Kontext anderer Akteure (z.B. Budgetnehmer*innen, Fachkräfte der WfbM) diskutiert wurde sowie die Komplexität im Hinblick auf die Beantragung von Leistungen. Eine Integrationsfachkraft fasst dies folgendermaßen zusammen:

„Ich muss bei der Kritik bleiben. Wir haben dann noch einen Arbeitgeber, der sich ja am Sozialmarkt bewegt. Der sich mit dem Kostenträger Bezirk ständig rumschlagen darf. Eine Firma in der Industrie, die mit dem Bezirk nichts zu tun hatte oder sonst mit irgendwelchen Kostenträgern, ja wie sollen die denn auf das BfA kommen? Also die haben gar keine Chance, gar keinen Ansatzpunkt“ (Exp_09: 57).

Je geringer die Erfahrungen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sind, desto wahrscheinlicher ist es aus Sicht der Befragten auch, dass Arbeitgeber*innen eine unrealistische Vorstellung davon haben, was eine Person mit Behinderung im Rahmen einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt leisten kann. Dies kann einerseits zu einer Unterschätzung der Fähigkeiten führen, insbesondere wenn keine Vorstellungen über das Tätigkeitsspektrum in den WfbM vorhanden sind:

„Also da sind ja die klassischen Vorstellungen häufig im Kopf, da kommt jemand, der sitzt im Rollstuhl, ist womöglich noch schwer mehrfachbehindert und kann nur Schrauben sortieren“ (Exp_43: 12).

Andererseits können auch eine Überschätzung und damit einhergehende Überforderung eintreten, wenn etwaige Einschränkungen oder besondere Bedürfnisse aus Unwissenheit nicht berücksichtigt werden. Die unerfüllten Erwartungen können sowohl seitens der Arbeitgeber*innen als auch der Budgetnehmer*innen zu Enttäuschungen führen:

„Naja vor allen Dingen die Bereitschaft, sich auf jemanden einzulassen, der nicht uneingeschränkt voll leistungsfähig ist, ob das jetzt das Thema der psychischen Gesundheit, der körperlichen Beeinträchtigung oder sonstigen Beeinträchtigung, also nicht die volle Leistungsfähigkeit mitbringt oder wo es Ausfälle gibt, wo ein besonderer Umgang mit notwendig ist. Das passt eigentlich nicht mehr so richtig zu unserer Leistungsgesellschaft, wo von jedem alles verlangt wird“ (Exp_18: 53).

Erfahrungen mit den zuständigen Behörden und bürokratische Hürden

Aus den Interviews wurde zudem deutlich, dass Unternehmen auch den bürokratischen Aufwand, den die Inanspruchnahme eines BfA mit sich bringt, kritisieren. Eine Arbeitgeberin, die sich mit ihrem Budgetnehmer und einer IFD-Mitarbeiterin auf den Weg ins BfA gemacht hat, beschreibt ihre Erfahrungen folgendermaßen:

„Wir mussten uns quasi ausziehen vor [dem Träger der Eingliederungshilfe] [...] das war ein Kampf wirklich auch zu beweisen, dass es funktioniert. [...] Die konnte sich das, glaube ich, gar nicht vorstellen und haben uns auch nicht richtig ernst genommen“ (AG_08: 137).

Zur umfangreichen Beantragung kam in diesem Fall erschwerend hinzu, dass sich die Antragssteller*innen nur wenig unterstützt von den zuständigen Sachbearbeiter*innen gefühlt haben. Weitere Befragte berichten von bürokratischen Hürden bei der Verlängerung und Abrechnung des BfA. Zwei Expertinnen, die einen Arbeitgeber und einen Budgetnehmer im Prozess begleiten, berichten:

„Also das muss schon immer wieder beantragt werden. Bei jeder Änderung der Gehaltsstruktur, also eine Lohnerhöhung, Tarifsteigerung muss das separat immer wieder neu dem Kostenträger mitgeteilt werden, der dann einen neuen Bescheid erstellt“ (Exp_15: 73).

„Es war am Anfang die Frage: Wie läuft das jetzt ab mit ich muss warten bis ich den Lohn ausbezahlt habe, dann muss ich die Kopie des Lohnzettels an den Kostenträger schicken. Dann wollte der Kostenträger [eine] Rechnung. Dann hat der Betrieb gesagt: Was soll ich jetzt da in Rechnung stellen. Also dieses Bürokratische ist am Anfang immer ein bisschen ungewohnt“ (Exp_07: 86).

Insgesamt stellt sich auch die Frage, wie das Antragsverfahren insgesamt zeitökonomischer gestaltet werden kann. Arbeitgeber*innen möchten und müssen offene Stellen in der Regel kurz- bis mittelfristig besetzen, sehen sich aber je nach regionalen Gegebenheiten mit mehreren Monaten Wartezeit konfrontiert:

„Von der Antragstellung bis zur Genehmigung zwischen fünf und sieben Monate. Da muss aber keiner ins Feld rausgehen vom Bezirk. Da gibt es einen Antrag, der da eingereicht wird mit allen Unterlagen. Alles ist schon organisiert. Und dann dauert das so lange“ (Exp_35: 20).

Mangel an geeigneten Stellen

Damit die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unter Inanspruchnahme des BfA gelingen kann, muss ein Arbeitsplatz gefunden werden, der passgenau zu den Interessen und Fähigkeiten der Budgetnehmer*innen ist und gleichzeitig einen Mehrwert für das Unternehmen bietet. Hinzu kommen individuelle Lebensumstände und behinderungsbezogene Unterstützungsbedarfe, die zu berücksichtigen sind:

„Und ich denke mal, dass es für ganz viele Menschen so ist, dass die schon sehr spezielle Rahmenbedingungen brauchen im Arbeitsleben, um ihre Potenziale ausspielen zu können oder irgendwo einen angemessenen Einsatz zu finden, um einer täglichen Beschäftigung nachgehen zu können. Und diese besonderen Rahmenbedingungen können auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur von sehr, sehr wenigen Unternehmen gewährleistet werden“ (Exp_18: 81).

Eine weitere Expertin berichtet, dass Unternehmen sich im ersten Kontakt sorgen, den Personen keine angemessene Beschäftigung bieten zu können:

„Naja wir wissen nicht, wie wir so eine Person einsetzen können oder wo wir die einsetzen können. Und die Befürchtung liegt dann da drinnen: Jetzt lasse ich mich da auf etwas ein, tue ich dem Menschen überhaupt etwas Gutes, weil vielleicht kann ich ihm gar nicht das bieten, was er braucht“ (Exp_08: 99).

Wenn es nicht gelingt, eine entsprechend passende Tätigkeit zu finden, die auch einen Mehrwert für das Unternehmen bietet, ist es möglich, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht nachhaltig ist:

„Der wusste halt dann einfach nicht, wie er sie beschäftigen sollte, mit welchen Sachen. Also so viele einfache Tätigkeiten gab es dann auch nicht. Und sie konnte alles nur auf Anweisung machen. Also es musste permanent halt jemand da sein auch. Und dann hat der Vorgesetzte gesagt: Also dafür brauche ich hier niemanden“ (Exp_25: 33).

Unpassende Unternehmensprofile

In den Interviews wurden immer wieder auch Unternehmen bzw. Sparten angesprochen, in denen eine Umsetzung des BfA schwieriger sein kann. Ein Experte berichtet beispielsweise von seinen Bedenken bezüglich einer Anstellung im sozialen Bereich:

„[in einem Produktionsunternehmen] ist es einfacher als jetzt in einem sozialen Bereich sich um Menschen zu kümmern, mit denen spazieren gehen zu können. Wo jeden Tag andere Aufgaben anfallen“ (Exp_09: 23).

Insbesondere für Bewerber*innen mit geistiger Behinderung im Kontext von Tätigkeiten in Büro und Verwaltung, sieht eine Befragte Stolpersteine:

„Und das hängt also wirklich einmal mit der Komplexität zusammen, aber es hat auch ein bisschen was mit Datenschutz zu tun. [...] Und die reinen Hilfstätigkeiten in der Verwaltung sind doch recht gering. [...] Meine Erfahrung ist hier, Einzelhandel funktioniert gar nicht so schlecht, Krankenhaus, im Bereich Küchenhilfe, Servicearbeiten, Putzdienste, sowas ja“ (Exp_27: 45).

Im Kontext von Produktionsbetrieben wird vor allem als problematisch angeführt, dass sie ein „Schichtbetrieb sind, der vollkontinuierlich arbeitet, rund um die Uhr.“ (AG_10: 42) Als weitere Herausforderung werden Arbeitsplätze wahrgenommen, die auf Saisonarbeit angewiesen sind. Eine befragte Arbeitgeberin hat hier negative Erfahrungen insbesondere mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gemacht:

„Die Hauptsaison ist im Frühjahr und im Herbst, weil wir hier schöne Wasserregionen haben. Und wir haben einfach starke Zeiten und schwache Zeiten. Und die starken Zeiten müssen auch finanziell die schwachen Zeiten ausgleichen. Das heißt wir haben Hochdruckzeiten und Niedrigdruckzeiten, und das können Menschen mit psychischer Beeinträchtigung irgendwie schlechter wegstecken“ (AG_12: 15).

Ein Arbeitgeber merkt zudem an, dass, seiner Einschätzung nach, einfache Tätigkeiten immer weniger werden und sukzessive wegfallen bzw. automatisiert werden:

„Auch die Tätigkeiten, die Sie eben nannten: Stempeln, Akten. Wenn Sie jetzt mal hier in mein Büro gucken, da sind kaum noch Akten. Das ist in anderen Unternehmen auch so. Also es wird nichts mehr gestempelt, höchstens noch, wenn Behörden eine Bescheinigung brauchen. Aber dann müssen sie auch wieder wissen, was sie stempeln. Das ist echt schwierig, einfache Tätigkeiten zu finden. Weil die einfachen Tätigkeiten werden automatisiert, das ist das Problem, glaube ich“ (AG_10: 61).

Risiko für Arbeitgeber*innen

Personen, die versuchen Arbeitgeber*innen für Budgetnehmer*innen zu finden, sehen sich häufig mit den Befürchtungen der Unternehmer*innen und den Risiken, die eine Inanspruchnahme des BfA mit sich bringt,

konfrontiert. Besonders häufig wird der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Arbeitnehmer*innen thematisiert:

„[Ein] Stolperstein ist derjenige, dass natürlich diese Vorbehalte, die man gegenüber schwerbehinderten Menschen überhaupt grundsätzlich hat, dass man die so einfach nicht wegradieren kann. Da gibt es zum Beispiel die Aussage: Wenn ich den mal habe, den bekomme ich ja nie mehr los“ (Exp_26: 51).

Umgekehrt ist es auch der Fall, dass sich Arbeitgeber*innen bezüglich der Befristung des BfA sorgen und die regelmäßige Überprüfung als aufwändig und beunruhigend erleben:

„Und wie lange das dann auch finanziert wird. Also bei uns war es jetzt ein Jahr, wo es auch genehmigt worden ist. Und dann wurde das wieder geprüft. Kriege ich dann weiter diese Zuwendung oder nicht? Das steht ja dann zunächst nicht von vorn herein fest, sondern es wird ja nach einem Jahr wieder neu geprüft und ist halt immer auch mit einem Aufwand verbunden“ (Exp_06: 77).

Insbesondere wenn Budgetnehmer*innen nach einer Probezeit unbefristet eingestellt werden, das BfA aber weiterhin befristet bewilligt wird, sehen Befragte ein erhöhtes Risiko für die Arbeitgeber*innen. Die Mutter eines Budgetnehmers beschreibt dies folgendermaßen:

„Also der [Name des Budgetnehmers] hat einen richtigen Arbeitsvertrag, worin nicht steht, der ist an dieses Budget für Arbeit gekoppelt. [Der Arbeitgeber] hätte ja das komplette Risiko. Wenn [der Träger der Eingliederungshilfe] sagt: ‚Wir finden der kann ja alles alleine, der bringt euch genug‘. Dann trägt der Arbeitgeber das volle Risiko. Wie immer man es beantragt, muss ich auch mit einem Nein rechnen“ (E_02: 64).

Für einige Arbeitgeber*innen ist zudem intransparent, wie viel Förderung ihre potenziellen Budgetnehmer*innen letztlich erhalten. Bei Beantragung muss abhängig vom Bundesland mindestens der Entwurf eines Arbeitsvertrages vorhanden sein, in welchem beispielsweise der Stundenumfang aber auch ggf. Tarifstufe oder Stundenlohn festgelegt sein sollten. Auch die Höhe der Unterstützung durch Anleitung und Begleitung ist zu diesem Zeitpunkt noch unklar. Eine Befragte kontrastiert ihre Erfahrungen mit dem BfA im Vergleich zum länderspezifischen Programm BÜWA:

„Es ist halt für den Betrieb schon ein gewisses Risiko. Weil man überlegt: kann ich einen Arbeitsvertrag eingehen? Aber mit Unterschied zu BÜWA weiß der Betrieb ja dann eigentlich noch nicht, was kriege ich als Zuschuss. Das ist ja dann erst im Nachgang. [...] Der Teilnehmer beantragt das beim Bezirk, der schaltet dann das Inklusionsamt ein. Das Inklusionsamt beauftragt den IFD, also so war es bei uns, mit der Erstellung des Gutachtens. Was ist denn die

Minderleistung von der Person, welchen Stundenumfang braucht sie an Anleitung. Und das dauert natürlich eine gewisse Zeit“ (Exp_06: 59-61).

Auch bezüglich der Verlängerung der Arbeitsverhältnisse unter Inanspruchnahme des BfA berichten Arbeitgeber*innen von einem erhöhten Aufwand, der abschreckend wirken kann. Besonders deutlich wird dies, wenn ein Vergleich zwischen Mitarbeiter*innen stattfindet, die durch unterschiedliche Förderprogramme unterstützt werden:

„Und da muss ich natürlich nach einem Jahr einen Verwendungsnachweis machen. Den muss ich jetzt bei meinen anderen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern auch machen, aber nicht für jeden einzeln“ (AG_03: 44).

Lösungsansätze für Abbau von Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA auf Ebene der Arbeitgeber*innen

In den Gesprächen wurden verschiedene Lösungsansätze diskutiert, die zu einem Abbau der Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA aus Arbeitgeber*innenperspektive beitragen können. Diese lassen sich in 6 Schwerpunkte einteilen:

- Informationsarbeit
- Möglichkeiten zum Erstkontakt
- Längerfristige Explorationsmöglichkeiten
- Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und Identifikation möglicher Tätigkeiten
- Umgang mit den Budgetnehmer*innen im Unternehmen
- Anleitung und Begleitung

Informationsarbeit

Information zur Inanspruchnahme des BfA

Aus den Ergebnissen der Befragung lässt sich konstatieren, dass Arbeitgeber*innen nicht ausreichend über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unter Inanspruchnahme des BfA informiert sind. Hierbei werden von den Befragten verschiedene Lösungsansätze vorgebracht, die insgesamt unter dem Label *„mehr Werbung“* (Exp_02: 27) zusammengefasst werden können. Ein Arbeitgeber spricht dabei die Möglichkeit an, bestehende Strukturen und Netzwerke auf Arbeitgeber*innenseite zu nutzen.

„Das Thema Öffentlichkeitsarbeit. Also ich glaube da geht definitiv noch was. Oder sich auch zu überlegen, wie kriegt man Strukturen genutzt wie Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften. Also gibt es andere Verbände, mit denen man da in Schulterschluss gehen kann und versuchen kann, so ein Thema transparenter zu spielen“ (AG_09: 101).

Modellprojekte, die gezielt auch Arbeitgeber*innen in den Blick nehmen, werden ebenfalls als mögliche Lösung diskutiert:

„Also waren wir jetzt einfach nur ‚Premium-Kunde‘ durch das Projekt. Und dadurch hatten wir jetzt mal die Gelegenheit genauer hinzuhören, uns das anzuschauen. Ansonsten glaube ich, da gibt es ganz viele Unternehmen, die würden sagen, unter den Umständen könnte ich auch mal nachdenken. Aber die kommen alle nicht soweit. Die haben Sie noch nicht aus diesem schwarzen Loch rausgeholt so wie uns jetzt“ (AG_09: 99).

Die Befragten sehen insbesondere im Hinblick auf den bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel in verschiedenen Sparten auch einen interessanten Ansatzpunkt, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unter Inanspruchnahme des BfA zu bewerben:

„Die Leute suchen alle händeringend Mitarbeiter und finden keine. Und da gibt es vielleicht Menschen, die man gut am ersten Arbeitsmarkt gebrauchen kann“ (AG_11: 83).

Verschiedene Gesprächspartner*innen betonen, dass Informationen wiederkehrend gestreut werden müssen, damit eine nachhaltige Auseinandersetzung damit stattfindet:

„Also man muss immer und immer wieder ganz geduldig erklären. Es ist zu komplex das Konstrukt. Bis es ankommt, das dauert wirklich lang. Auch bei den Arbeitgebern. Die haben einfach viele andere Themen im Kopf und dann muss man es immer wieder anbringen“ (Exp_23: 107).

Wichtig erscheint dabei, dass eine verbindliche und rechtssichere Beratung und Information stattfinden, da Fehlinformationen das Vertrauen in das Programm belasten können:

„Ich habe zwischendurch mal gehört, dass Mitarbeiter der [Agentur für Arbeit] behauptet haben, das BfA sei befristet, das gäbe es nur für drei Jahre. Dann habe ich mich schlau gemacht und dann kam raus, dass das einfach eine reguläre Überprüfung nach drei Jahren war, um das zu verlängern. [...] Man muss immer wieder korrigieren, damit nicht solche Fehlinformationen dann gegen das Budget für Arbeit sprechen“ (Exp_23: 77).

Insgesamt gilt es, möglichst konkrete Informationen für Arbeitgeber*innen bereitzustellen: *„Erst mal sind dann auch Zahlen wichtig“ (Exp_19: 33).* Beispielsweise muss verdeutlicht werden, dass sich der Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % in der Regel auf das Arbeitnehmer*innenbrutto bezieht und Arbeitgeber*innennebenkosten hinzukommen. Gleichzeitig gilt es, länderspezifische Besonderheiten herauszustellen, da hierdurch beispielsweise noch zusätzliche Förderungen möglich sind. So wird aus Perspektive einer befragten Mitarbeiterin einer Interessenvertretung folgendes Fazit gezogen:

„Wenn der Beschäftigungsgeber dann natürlich 75% des Arbeitnehmerbruttos bekommen kann, zusätzlich HePAS [Hessisches Perspektivenprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen]. Naja warum sollte er das nicht machen?“ (Exp_43: 33).

Informationsarbeit zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung

Abseits der Notwendigkeit einer verstärkten Information über die Möglichkeit der Inanspruchnahme des BfA ist es notwendig, zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Allgemeinen zu informieren. Die Vorbehalte, die gegen die Einstellung von Menschen mit Behinderung sprechen, basieren in der Regel weniger in Ablehnung, sondern in Ängsten und Sorge vor Überforderung:

„Und häufig sicherlich auch der Bereich Angst. Einfach der Respekt vor einer gesundheitlichen Einschränkung, nicht zu wissen, wie gehe ich damit um. Oder habe ich selber auch in verschiedenen Abteilungen des Arbeitgebers die Kompetenzen, damit ich mit dem Menschen mit Behinderung genauso umgehen kann, wie mit dem normalen Beschäftigten, der jetzt keine gesundheitliche Einschränkung hat“ (AG_07: 23).

Arbeitgeber*innen, die bereits Menschen mit Behinderung beschäftigen betonen, dass es wichtig ist, bei der Information zwischen verschiedenen Formen von Behinderung zu unterscheiden:

„Also wir haben ja von Anfang an alle Arten von Behinderung erst mal akzeptiert. Das heißt ich möchte ein bisschen differenzieren und sagen, welche Erfahrungen habe ich mit psychisch kranken Menschen gemacht, welche Erfahrungen mit geistiger Behinderung und welche mit körperlicher Behinderung“ (AG_12: 15).

Der Arbeitgeber führt im Weiteren aus, dass es unterschiedliche Schwerpunkte bei verschiedenen Behinderungsformen gibt, die herausfordernd sein können. Beispielsweise bedarf die Beschäftigung eines Menschen mit einer körperlichen Behinderung insbesondere Vorbereitung in der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Herstellung der Barrierefreiheit und Organisation von Hilfsmitteln. So erreicht er beispielsweise auch Menschen mit Hör- und Sehbeeinträchtigungen. Bei der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung ist aus seiner Perspektive insbesondere mit einer verlängerten Einarbeitungszeit zu rechnen, wobei sie eine sehr gute Begleitung brauchen, die auch die notwendige Kreativität und Lösungsorientierung, z.B. in Bezug auf Checklisten, Arbeitshilfen und Strategievermittlung. Gleichzeitig betont er die Zuverlässigkeit und Arbeitsfreude der Mitarbeitenden, die er bei sich beschäftigt. Bei den Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen sieht der Arbeitgeber insbesondere den Umgang mit Arbeitsdruck als herausfordernd. Um längere Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden, müssen aus seiner Sicht Arbeitsplätze geschaffen werden, die möglichst gleichbleibende Anforderungen an Arbeitsmenge und Arbeitsgeschwindigkeit bieten. Wichtig ist auch hier

wieder eine regelmäßige und sachliche Informationsarbeit, die gleichzeitig auch Themen wie Kündigungsschutz und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ansprechen sollte:

„Aber da gibt es natürlich auch immer wieder mögliche Vorbehalte, das Bild eines möglicherweise ‚klassischen‘ Behinderten und dann auch weitere die Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung, die werde ich nie wieder los, das stimmt natürlich so auch nicht. Da geht es einfach darum, dass erst mal sachlich darüber informiert wird“ (Exp_19: 33).

Um die Perspektive der Arbeitgeber*innen zu öffnen, ist es aus Perspektive der Befragten auch wichtig, dass die Werkstätten sich stärker öffnen:

„Und da auch deutlich zu machen, wir haben Menschen bei uns, die haben Potenzial auch diesen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen“ (Exp_16: 75).

Hierzu können laut der Befragten auch bestehende Projekte, wie beispielsweise ‚Schichtwechsel‘ (BAG WfbM, o.J.), genutzt werden, um ein Kennenlernen zu ermöglichen und mögliche Vorbehalte abzubauen. Die Information über das BfA, die an Arbeitgeber*innen gerichtet ist, kann über die Beschreibung bereits gelingender Fälle gelingen:

„Also da könnte man eben, wie gesagt so Best-Practice Beispiele machen [...] also das Thema braucht an sich einfach Publicity sozusagen. Es gibt so viele Beispiele, wo es einfach gut funktioniert. Damit kann man das den anderen Arbeitgeber ein bisschen schmackhaft machen“ (Exp_34: 99).

Möglichkeiten für den Erstkontakt schaffen

Möglicher Rahmen für den Erstkontakt

Die Schaffung von Möglichkeiten für den Erstkontakt wird von allen Befragten als besonders herausfordernd erlebt. Aus den Gesprächen mit Arbeitgeber*innen zeigt sich, dass die meisten eher angesprochen wurden und nicht von sich aus auf die Suche gegangen sind:

„Die [Mitarbeiterin des IFD] fragte an, dass die einen jungen Menschen hätte, der würde gerne mal woanders reinschnuppern. Ob es bei uns die Möglichkeit gäbe, ein Praktikum zu machen. So ist das dann entstanden.“ (AG_01: 27)

Im Einzelfall ist der potenzielle Budgetnehmer selbst auf den Arbeitgeber zugegangen, den er bei seiner Tätigkeit im Werkstattrat kennengelernt hat. Der Arbeitgeber berichtet:

„[Er] sagte zu mir: ‚Ich habe keinen Bock mehr auf Werkstatt, ich will hier raus.‘ Und das hat diese Person mir ein zweites Mal gesagt. Und dann habe ich gesagt: ‚Okay, wenn du das

möchtest, dann lass und mal reden, was kannst du, was willst du, was möchtest du? Dann haben wir das besprochen und er ist zu mir gekommen“ (AG_06: 41).

Eine wichtige Möglichkeit zum unverbindlichen Kennenlernen für Arbeitgeber*innen und potenzielle Budgetnehmer*innen stellen Projektstage dar, beispielsweise „DUOday“ (Exp_02: 19) oder „Schichtwechsel“ (Exp_16: 73):

„Und es gibt immer einen festen Tag im Jahr. Einen Tag für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Ein Tag tut nicht weh. Das heißt, da kann man sich als Arbeitgeber irgendwie ausprobieren. Und auch für unsere Leute tut ein Tag nicht weh, Praktikum zu machen auf dem ersten Arbeitsmarkt“ (Exp_02: 19).

Ein Gesprächspartner mahnt hier jedoch auch an, dass solche Projektstage von beiden Seiten mit der nötigen Ernsthaftigkeit und Verbindlichkeit stattfinden sollten:

„Die Unternehmen, die mitmachen, und auch die Werkstattbeschäftigten, sollten schon Interesse auch an einer weiteren Zusammenarbeit im Kopf haben. Sonst ist der Ausgang des Praktikumstages quasi schon klar, dass es dabei bleibt“ (Exp_16: 74).

Ein Arbeitgeber gibt zusätzlich an, dass es für ihn sehr hilfreich war, sich die WfbM vor Ort anzuschauen. So konnte er einen Eindruck bekommen, welche Arbeiten in den Werkstätten durchgeführt werden und wie die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ist:

„Ich habe mir dann angekuckt, was sie da so machen. Das war auch klasse. Und dann kommt man so als Unternehmen auch selbst mal auf Ideen“ (AG_10: 75).

Als eine neuere Form der Vermittlung zwischen Menschen mit Behinderung und Arbeitgeber*innen wird das Job-Speed-Dating beschrieben, das bereits in mehreren größeren Städten von der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) angeboten wurde:

„Ich glaube bei jedem Job-Speed-Dating sind zwei, drei Arbeitsstellen zustande gekommen, aber wir müssen uns begegnen. Es geht darum, dass Menschen mit Behinderung nicht sowas Imaginäres sind, sondern es ist die Begegnung. Also man muss mich kennenlernen“ (BN_01: 35).

Zudem wünschen sich die Beteiligten eine stärker strukturierte Form der Arbeitsvermittlung, die Arbeitnehmer*innen und potenzielle Budgetnehmer*innen zusammenbringen kann. Hierbei beschreiben die Befragten bestehende regionale Strukturen, auf die man zurückgreifen kann:

„Im Landkreis gibt es das Netzwerk Inklusion [...] da gibt es sogar einen Arbeitskreis ‚Arbeitnehmer‘, wo wir versuchen an Arbeitgeber heranzutreten oder die einzuladen“ (Exp_03: 35).

Insgesamt ist es wichtig, dass Unternehmen angesprochen werden, die sich bereits durch Auftragsarbeiten oder Ähnliches im Netzwerk der Werkstätten befinden:

„Das heißt die Firmen kennen uns. Wir stehen da für unseren Namen. Und die wissen, wenn wir da jemanden bringen, dann bürgen wir ein stückweit irgendwie für diese Person“ (Exp_02: 67).

Bewerbungsprozess

Im Prozess zeigt sich, dass der Erstkontakt im persönlichen Kontext das höhere Gewicht hat. Bewerbungsunterlagen müssen meist formell abgegeben werden, damit sie in der Personalabteilung vorliegen:

„Dann hat der [Name des Budgetnehmers] eine schriftliche formale Bewerbung beim [Arbeitgeber] abgegeben und unmittelbar am gleichen Tag die Zusage bekommen“ (Exp_10: 59).

Eine Arbeitgeberin, die eng mit einer ortsansässigen WfbM kooperiert, gibt an, dass Bewerber*innen, die an einer geistigen Behinderung leiden, ebenfalls eine Bewerbung abgeben müssen, dass diese jedoch „wohlwollend geprüft“ werden, um dann zu schauen, „welche Rahmenbedingungen braucht [der Mensch], damit er bei uns den Bewerbungsprozess durchlaufen kann“, dabei müssten auch Unterstützungsmaßnahmen, wie das BfA, „im Bewerbungsprozess kommuniziert werden“ (AG_07: 93). Teilweise werden auch andere Bewerbungsformen angenommen. Beim Job-Speed-Dating wird beispielsweise mit Kurzprofilen gearbeitet:

„[...] das ist sozusagen ein verkürzter Lebenslauf auf einer Seite mit Hard Skills, Soft Skills, habe ich eine Ausbildung gemacht, habe ich Praktika gemacht, Kontaktadresse“ (Exp_28: 23).

Personen, die Menschen mit Behinderung auf ihrem Weg zum allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten, berichten jedoch häufig auch davon, dass es kein Bewerbungsverfahren gab, sondern mündliche Vereinbarungen zwischen Einrichtung und Betrieb im Rahmen verschiedener Erprobungsschritte stattfanden:

„Also es ging auch nie jetzt groß über ein offizielles Bewerbungsverfahren oder so. Das ging schon immer über Praktika, über diese ausgelagerten Arbeitsplätze“ (Exp_07: 62).

Längerfristige Explorationsmöglichkeiten schaffen

Praktika

Das BfA wird häufig als ein „Prozessschritt“ (Exp_16: 19) bezeichnet. Vorbereitend stellen Praktika eine gute Möglichkeit dar, um die Betriebe für das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu öffnen:

„Wirklich niedrigschwellig anfangen und nicht direkt sagen: ‚Wir haben hier jemanden, den wollen wir bei Ihnen ins Budget für Arbeit bringen, sondern [...] wir haben hier jemanden der würde gern Praktikum bei Ihnen machen. Wenn das Praktikum gut läuft, können wir in Richtung ausgelagerter Arbeitsplatz schauen. [...] Genau und wenn das gut läuft und die Formen positive Erfahrungen machen, dann ist der nächste Schritt das Budget für Arbeit“ (Exp_16: 59).

Eine Integrationsfachkraft gibt dabei an, dass sie die Praktika zunächst absichtlich als Kurzzeitpraktika ansetzt, um zunächst eine größere Bereitschaft bei den Unternehmen hervorzurufen. Meist ergeben sich dadurch aber auch längerfristige Erprobungsmöglichkeiten:

„Ich habe meistens das strategisch so gemacht, dass es erst mal ein Praktikum gab von, ich sage mal, 14 Tagen“ (Exp_01: 101).

Für die Dauer von Praktika werden verschiedene Richtwerte genannt, die seitens der Unternehmen für sinnvoll erachtet werden. Arbeitgeber*innen zeigen sich hier in der Regel offen für Vorschläge:

„Im Moment machen wir immer so Praktika für drei bis fünf Wochen. Ich bin da aber sehr flexibel. Wenn wir sagen wir machen ein Langzeitpraktikum bis hin zum nächsten Einstellungsjahr, dann würden wir das auch mit eingehen“ (AG_05: 60).

Andere Arbeitgeber*innen haben Praktikumsphasen als Langzeitpraktikum organisiert, bei denen Praktikant*innen einmal pro Woche aus der Einrichtung ins Unternehmen kommen:

„Wir haben eine Kooperation auch mit der Lebenshilfe in München. [...] Da haben wir solche Tage, dass die halt auch einmal in der Woche in Form von Praktika auch kommen können“ (AG_07: 43).

Langzeitpraktika können aber so gestaltet sein, dass die Praktikumsstätte täglich aufgesucht wird. Sowohl Arbeitgeber*innen als auch Budgetnehmer*innen berichten davon, dass die Praktikumsphase aus ihrer Perspektive unnötig lange andauert, ehe ein weiterer Prozessschritt (z. B. Außenarbeitsplatz oder BfA) thematisiert wurde. Ein Arbeitgeber hat ein zweijähriges Praktikum früher aufgelöst, um die Person über das BfA einstellen zu können:

„Das wäre normalerweise letztes Jahr November abgelaufen. Aber da habe ich gesagt: ‚Das ist ja totaler Käse. Damit der junge Mann mal ans Geld verdienen kommt. Der bekommt ja nichts. Der hat ja Arbeit gemacht und bekommt nichts dafür. Und das war mir sehr unangenehm“ (AG_11: 13).

Auch ein Budgetnehmer berichtet, dass sein Praktikum immer wieder verlängert wurde, bis jemand die Initiative zur Umwandlung in einen Außenarbeitsplatz ergriffen hat. Dies stellt einen praktikablen Lösungsweg auf dem Weg ins BfA dar:

„Ich hab das Praktikum da begonnen, das war glaube ich ursprünglich auf vierzehn Tage angesetzt und wurde immer länger, bis mal jemandem aufgefallen ist, dass das hier für ein Praktikum zu lange ist. Dann wurde halt ein ausgelagerter Arbeitsplatz daraus gemacht, weil Budget für Arbeit gab es damals noch nicht“ (BN_04: 23).

Dieses Vorgehen wird von einem weiteren Budgetnehmer kritisch hinterfragt – eine Einschätzung der Leistungsfähigkeit müsse früher möglich sein:

„Ich glaube nicht, dass ein potenzieller Arbeitgeber als Chef wirklich 27 Monate braucht. Da müsste die Werkstatt halt auf jeden Fall einen kürzeren Vertrag machen. Für den potenziellen Arbeitgeber ist das natürlich super. Der hat zwei Jahre einen Praktikanten“ (BN_07: 45).

Ein weiterer Budgetnehmer berichtet von einer Umwandlung in einen Außenarbeitsplatz bereits zu einem deutlich früheren Zeitpunkt. Dies zeigt, dass eine zügigere Verstetigung des Arbeitsverhältnisses durchaus möglich ist:

„Habe da drei Wochen erst einmal ein Praktikum gemacht. Nach der vierten Woche habe ich ein Namensschild gekriegt, dann wurde das ein Außenarbeitsplatz“ (BN_03: 56).

Insgesamt bieten vorgelagerte Praktika ein wichtiges Instrument, damit potenzielle Budgetnehmer*innen ihren zukünftigen Arbeitsplatz kennenlernen können und eine fundierte Entscheidung über den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt treffen können:

„Die Menschen lernen ja den Betrieb viel besser kennen und wissen ja auf was sie sich einlassen“ (AG_05: 40).

Gleichzeitig bietet das Praktikum auch den Arbeitgeber*innen die Möglichkeit einer Absicherung. Denn auch wenn zunächst ein Außenarbeitsplatz geplant ist, ist dieser mit Kosten für das Unternehmen verbunden:

„Es wäre mit Sicherheit erst mal so, dass man erst mal guckt, was kann er überhaupt. Einfach direkt einstellen und dann fertig ist dann doch schwierig“ (AG_11: 95).

Eine Arbeitgeberin berichtet, dass sie zunächst mit dem Ende des Praktikums auch ihre Rolle in der Begleitung als beendet betrachtet hat. Das abschließende Gespräch mit der Mutter des Budgetnehmers öffnete jedoch ihre Perspektive für eine weitere Zusammenarbeit unter Inanspruchnahme des BfA:

„Und als das Praktikum zu Ende war sagte seine Mama zu mir: ‚Frau [Name der Arbeitgeberin] ich bin Ihnen so dankbar, es war das erste Mal für meinen Sohn, dass er mit regelentwickelten Personen Zeit verbracht hat.‘ Und da ist es mir wie Schuppen von den Augen gefallen. Das war ein irrer Moment, für mich mein Schlüsselerlebnis, mich dafür einzusetzen (AG_08: 17).

Bei Arbeitgeber*innen, die bisher keine Budgetnehmer*innen beschäftigen, zeigt sich, dass diese im Bereich der Praktika sehr engagiert sind:

„Da sind wir im Moment stärker in Richtung Praktika unterwegs gewesen. Also im Moment halt noch nicht im ersten Arbeitsmarkt“ (AG_09: 17).

Hierbei ist es wichtig gemeinsam mit allen Beteiligten zu überprüfen, woran weitere Übergangsbemühungen, beispielsweise in Form eines Außenarbeitsplatzes oder eines BfA scheitern. Abseits der Perspektive der Arbeitgeber*innen ist hierbei auch die Perspektive der potenziellen Budgetnehmer*innen sowie der begleitenden Einrichtung relevant.

Außenarbeitsplatz

Die befragten Expert*innen, die häufig direkt mit der Begleitung im Übergang betraut sind, geben an, dass ein direkter Übergang von der WfbM in ein BfA-Verhältnis in der Regel nicht üblich ist. Neben dem Praktikum ist auch der Außenarbeitsplatz unter Berücksichtigung der zuvor diskutierten Barrieren ein relevanter Prozessschritt, um Übergänge entsprechend zu befördern:

„Also was sich gezeigt hat, dass es in der Regel nicht funktioniert hat, dass jemand direkt ins Budget für Arbeit von der Werkstatt aus geht, sondern dass die in der Regel einen ausgelagerten Arbeitsplatz hatten. Und wenn es auf diesem gut funktioniert hat über einen gewissen Zeitraum – ein dreiviertel Jahr, ein Jahr – dann ist das Budget für Arbeit umgesetzt worden“ (Exp_16: 25).

Ausnahmen zeigen sich dann, wenn auch der Berufsbildungsbereich in der WfbM bereits in Kooperation mit dem entsprechenden Unternehmen stattfindet:

„Der hat dann den Berufsbildungsbereich direkt an einem ausgelagerten Arbeitsplatz beziehungsweise Praktikum wahrgenommen. War dann noch ganz kurz im Arbeitsbereich der Werkstatt. Ist dann aber direkt ins Budget für Arbeit vermittelt worden“ (Exp_16:25).

Die Potenziale und die Leistungsfähigkeit, die ein*e Arbeitnehmer*in auf einem Außenarbeitsplatz zeigt, stellen einen Prädiktor für die Leistungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar:

„Wenn jemand da so leistungsfähig ist und eigentlich schon so eine Außenarbeitsstelle hat, sehe ich da eine reelle Chance, dass der auch wo anders, also auf dem ersten Arbeitsmarkt, eine Arbeitsstelle findet“ (Exp_25: 79).

Um genau der bereits diskutierten Problematik eines dauerhaften Verbleibs auf dem Außenarbeitsplatz entgegenzuwirken, gibt ein weiterer Experte an, dass er es für wichtig hält, dass die Kooperation mit den Arbeitgeber*innen bereits bei Beginn des Praktikums auf die Prozessschritte zum BfA hingewiesen wird:

„Und er kriegt diese drei Punkte an die Hand: Praktikum, Kooperationsvertrag [für einen Außenarbeitsplatz], Budget für Arbeit. Das wäre der ideale Weg“ (Exp_05: 63).

Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und Identifikation geeigneter Tätigkeiten

Relevante Akteure im Unternehmen

Für Unternehmen stellt das Thema Arbeitssicherheit häufig ein relevantes Hemmnis dar, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geht. Ein Arbeitgeber hat hier explizit den betriebsärztlichen Fachdienst involviert. Falls ein solcher aufgrund der Unternehmensgröße nicht zur Verfügung steht, können externe Fachkräfte zur Verfügung gestellt werden:

„Die Besonderheit bei uns war natürlich, dass wir da den betriebsärztlichen Dienst gebeten haben, uns mal eine Einschätzung zu geben. Also aus Arbeitssicherheitsgründen. Gibt es Arbeitsplätze wo wir [ihn] gezielt nicht einsetzen sollten, wie es zu gefährlich sein könnte“ (AG_05: 31).

Der betriebsärztliche Dienst kann auch einen wichtigen Beitrag leisten, Arbeitsplätze und ihre Anforderungen einzuschätzen:

„Der hat auch jeden Arbeitsplatz mit IMBA [Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt] bewertet und ich kann Ihnen sagen, wo eben Plätze sind wo 100 % erforderlich sind“ (AG_05: 48).

Sowohl Arbeitgeber*innen als auch Integrationsfachkräfte empfinden eine Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates als erfolgsversprechend:

„[...] weil dort natürlich auch viele Gespräche auch gemeinsam mit dem Betriebsrat stattfinden, wie positive Veränderungen am Arbeitsplatz erreicht werden können. [...] dass man halt auch Standards im Bereich Inklusion entwickelt, wie beim Arbeitsschutz“ (AG_07: 33).

Da das entsprechende Unternehmen zwar bisher keine Budgetnehmer*innen, jedoch allgemein viele Menschen mit Behinderung beschäftigt, ist das Thema Inklusion bereits im Recruiting ein wichtiges Thema:

„Die Inklusionsbeauftragte ist auch im Recruiting zuständig. [...] Gerade auch um zu schauen, wie kann man den auch mit externen Leistungsträgern, ob das Rentenversicherung oder Inklusionsamt ist, so zu unterstützen, dass es ab Tag eins am besten auch schon vernünftig bei uns losgehen kann“ (AG_07: 39).

Unterstützungsformen und Hilfsmittel

Bestehende Erfahrungen zeigen, dass es viele kreative Möglichkeiten gibt, um eine Ausgestaltung von Arbeitsplätzen auch unter Berücksichtigung relevanter Aspekte des Arbeitsschutzes möglich zu machen. Hierfür können entsprechende Hilfsmittel beantragt werden:

„Bei einem Logistikunternehmen haben wir hörbehinderte Menschen hingebacht. Und die größte Angst war gewesen: ‚Wir überfahren die Menschen da mit dem Stapler, weil die ja gar nicht mitbekommen, dass von hinten jemand kommt und hupt. Und da sind wir hingegangen und haben mit dem Integrationsamt den Arbeitsplatz so ausgestattet, dass derjenige einen Vibrationsalarm in der Tasche hat. Und wenn der Staplerfahrer auf eine Hupe drückt, wird automatisch auch ein Vibrationsalarm ausgelöst“ (Exp_26: 112).

Auch körperliche Barrieren können durch entsprechende Hilfsmittel, die beantragt werden können, kompensiert werden:

„In einem anderen Arbeitsplatz, da ging es darum, dass da gelegentlich schwere Hebeanforderungen waren. Da war die Voraussetzung, dass da ein Hubwagen angeschafft wird“ (Exp_12: 41).

Insbesondere Instrumente zur kognitiven Unterstützung von Budgetnehmer*innen sind weniger eine Frage des Geldes, sondern die Kreativität der unterstützenden Fachkräfte ist notwendig, um Konzentrationsprobleme und Gedächtnisschwächen kompensieren zu können:

„Wir gehen dann hin und machen den Leuten Arbeitspläne auf das eigene Handy drauf. Und lässt dann den Alarm schrillen und sagt: ‚So jetzt musst du den Mittagstisch abtragen.‘ Und dann strukturiert man den Arbeitsalltag, was der behinderte Mensch vielleicht selber nicht kann“ (Exp_26: 12).

Identifikation von Tätigkeiten

Aus den Gesprächen wird deutlich, dass für die Schaffung eines Arbeitsplatzes ein hohes Maß an Individualisierung notwendig ist:

„Man kann da jetzt kein einheitliches Bild zeichnen, wie der ideale Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung aussehen muss, weil jede Behinderung erfordert andere Rahmenbedingungen“ (Exp_18: 53).

Wichtig ist, dass die entsprechende Tätigkeit eine Relevanz für das Unternehmenssystem besitzt. Dies stellt aus Sicht eines Experten einen relevanten Aspekt für den Selbstwert der Budgetnehmer*innen, aber auch für den sozialen Zusammenhalt im Unternehmen dar:

„Für uns ist die Systemfrage immer, was passiert, wenn die Person im Urlaub ist oder wenn sie krank ist. Dann fehlt sie, dann fehlt diese Leistung. Dann muss es jemand anderes ersetzen“ (Exp_04: 30).

Der Case-Manager untermauert dies im Weiteren mit einem Negativbeispiel, in dem die Arbeitskraft einer Budgetnehmer*in nicht zielführend eingesetzt wurde:

„Und dann habe ich festgestellt, dass die junge Frau im Keller isoliert Wäsche zusammengelegt hat, Unterwäsche für die Bewohnerinnen und Bewohner, schön sauber nach einer Schablone zusammengelegt. Wirklich perfekt konnte man die in den Schrank setzen. Die Systemfrage war, was passiert, wenn die junge Frau im Urlaub ist? [...] Da nimmt die Pflegekraft ansonsten diese Wäsche halt unzusammengelegt auf das Zimmer aus genau diesem Körbchen. [...] Dieses Zusammenlegen ist sinnlos. Und ob dieser Sinnlosigkeit entsteht eben auch kein sozialer Zusammenhalt“ (Exp_04: 32).

Teilhabe wird dann ermöglicht, wenn eine Anerkennung und Wertschätzung der Tätigkeit durch Kolleg*innen oder Kund*innen erfolgen kann:

„Man möchte nicht geduldet sein. Sondern deshalb definieren wir ja auch Teilhabe wirklich darin, dass das, was man dort leistet, anerkannt werden kann. Dass es von Kollegen und Vorgesetzten oder auch von einer Einrichtung anerkannt wird. Und wenn wir Menschen in Kindertagesstätten oder in Senioreneinrichtungen qualifizieren als Assistenzkraft wirksam zu sein, dann erbringen die dort zum Beispiel Betreuungsleistungen, die wertgeschätzt werden. Die von den Kindern, von den Eltern wertgeschätzt werden. Und von den Erzieherinnen und Erziehern auch, weil sie es in ihrer üblichen Tagesroutine gar nicht in dem Umfang leisten können“ (Exp_04: 30).

Um eine relevante, sinnstiftende Tätigkeit für Budgetnehmer*innen zu finden, können mehrere Wege eingeschlagen werden. Als häufiger, zielführender Ansatz wird Job Carving, das ‚Schnitzen‘ eines neuen

Tätigkeitsprofils aus bestehenden Tätigkeitsprofilen, von vielen Befragten beschrieben. Eine Fachkraft beschreibt den Prozess folgendermaßen am Beispiel verschiedener Bürotätigkeiten:

„Grob gesagt, lässt sich das vielleicht so zusammenfassen, dass eine ausgebildete Fachkraft durchaus auch mal vermeintlich lästige Tätigkeiten zur Dokumentation oder zur Ablage, zur Sortierung, zur Archivierung vornehmen muss. Und wenn das bei vier oder fünf Fachkräften möglicherweise der Fall ist, lässt sich das gegebenenfalls in den betriebsinternen Abläufen auch so zusammenschustern, dass diese vier, fünf Fachkräfte sich nicht mehr damit befassen müssen, sondern halt die Archivierung dann durch eine neue Fachkraft, die eben über das Budget für Arbeit eingestellt werden kann, dann durchgeführt wird“ (Exp_19: 35).

Die Relevanz der Tätigkeit ergibt sich beispielsweise daraus, dass Kolleg*innen zeitliche Ressourcen eingeräumt werden, die sie für andere Tätigkeiten aufwenden können:

„Also der Herr [Name des Budgetnehmers] bringt in jedem Fall den Gewinn, dass die Mitarbeiter, die auf der Gruppe sind, sich weg von den indirekten Aufgaben hin zu den direkten Aufgaben an den Bewohnern konzentrieren können. Also unsere Mitarbeiter müssen keine Wäsche waschen, unsere Mitarbeiter müssen keine Betten machen“ (AG_02: 26).

Auch die Befragten, die bisher noch keine Budgetnehmer*innen beschäftigen sehen Ansatzpunkte für einen möglichen Job-Carving Prozess, insbesondere auch bei Tätigkeiten die aktuell an Fremdfirmen vergeben sind:

„Also bei uns im Betriebsrestaurant da haben wir mittlerweile auch Fremdfirmen zum Spülen und Reinigen. Da könnte man auch mal einen Versuch in Richtung Budget für Arbeit machen“ (AG_04: 23).

„Da müssen Blumen gepflegt werden, da muss der Rasen gemäht werden, kleiner Baumschnitt gemacht werden oder Laubsammelarbeiten. Wo ich sage, vielleicht gibt es da auch eine Möglichkeit da jemanden beizustellen“ (AG_09: 61).

Ein weiterer Arbeitgeber berichtet davon, dass sein Unternehmen neben den klassischen Industrietätigkeiten auch verschiedene weitere Tätigkeitsfelder mit eigenen Mitarbeitenden erfüllt:

„Sie haben ja schon gesehen, dass wir eine eigene Küche betreiben, eine eigene Gärtnerei, einen eigenen Platzdienst, die hier reinigen und so weitere. Das sind Dinge, die andere Unternehmen schon längst abgebaut haben. Die haben sich aber auch der Chance beraubt, Menschen aus der eigenen Organisation, die einen Schicksalsschlag erleiden, zu beschäftigen“ (AG_10: 61).

Insgesamt lassen sich zwei Richtungen identifizieren. Die Gespräche zeigten, dass es Budgetnehmer*innen gibt, die ein sehr vielfältiges Tätigkeitsfeld haben, das sich aus vielen kleinen Tätigkeiten zusammensetzt und mehrere Abteilungen und Arbeitsbereiche umfasst:

„Ich habe drei Pfandautomaten, die ich betreue. Ich verwalte alles, was mit Gas zu tun hat. Gaskartuschen, Gasflaschen, Luftballonstation. Dann Grundregale vorziehen, dass die Ware immer schön auf der Kante steht. Dass das gut aussieht. MHD-Kontrolle. In den ganzen Abteilungen unterstützen, wo gerade Bedarf ist“ (BN_03: 72).

Ein Arbeitgeber berichtet hingegen, dass er mehr Potenzial in einem eingegrenzten Tätigkeitsfeld mit konkret festgelegten Aufgaben sieht.

„Also im Prinzip kann man sagen, alles was klar abgrenzbare Arbeitsbereiche sind, die eine regelmäßige Struktur haben, sind gut zu erledigen“ (AG_12: 17).

Auch einige der befragten Expert*innen halten Routinetätigkeiten besonders geeignet, um Budgetnehmer*innen zu beschäftigen.

„Für die Betriebe: Es gibt viel mehr Routinearbeiten, niedrigschwellige Arbeiten. Da ist ein Ausgebildeter überqualifiziert. Oder hat vielleicht auch einfach keinen Bock drauf, weil er ja was gelernt hat und mehr anspruchsvolle Arbeiten haben möchte. Und über das BfA bekommt er Arbeitnehmer, die nicht frustriert sind, wenn sie diese Routinetätigkeiten erledigen“ (Exp_23: 121).

Insgesamt ist es wichtig, dass die Budgetnehmer*innen ihren Stärken entsprechend eingesetzt werden und in einem Arbeitsbereich arbeiten können, den sie sich auch zutrauen:

„In Berlin war ich in der Küche. Und der Koch wusste auch, wie er uns einschätzen konnte und dann haben wir auch nach den Stärken arbeiten dürfen“ (PBN_04: 92).

Umgang mit den Budgetnehmer*innen im Unternehmen

Grundhaltung im Unternehmen

Insbesondere dann, wenn die Aufgaben der Budgetnehmer*innen einfach und repetitiv gehalten sind, ist es wichtig, dass ein wertschätzender Umgang mit den Personen gepflegt wird und ihre Tätigkeit als wichtiger Bestandteil des Unternehmens gewürdigt wird:

„Das Gefühl vermitteln, du bist bei uns hier wertvoll“ (AG_04: 63).

Aus Perspektive der Arbeitgeber*innen mit BfA-Erfahrung zeigt sich, dass eine ressourcenorientierte Grundausrichtung im Unternehmen wichtig für die erfolgreiche Umsetzung von Arbeitsverhältnissen mittels BfA sind:

„Jeder Mensch, ob nun mit oder ohne Behinderung, ist ein Potenzial für das Unternehmen und es ist nicht so, dass man einfach nur irgendeinen Arbeitsplatz schafft, den man sonst nicht hätte“ (AG_07: 83).

Gegebenenfalls sind Fortbildungen notwendig, um einen angemessenen Umgang mit den Budgetnehmer*innen im Unternehmen zu gewährleisten. Ein befragter Arbeitgeber vergleicht dies mit Erfahrungen, die er bereits im Kontext der Einstellung von Geflüchteten im Unternehmen gemacht hat:

„Ich vergleiche das ein bisschen mit, als wir geflüchtete hier im Unternehmen aufgenommen haben. Auch erst über die Ausbildung, danach sind die in die Produktion gegangen. Da mussten wir auch teilweise Weiterbildungen anbieten, wo man eben auch mal lernt mit anderen Kulturen umzugehen und eben auch mal gegenseitiges Verständnis zu schaffen. Das haben wir auch gemacht. Wenn das nötig ist, auch bei den beeinträchtigten Menschen, dann tun wir das. Dann wird eben eine Weiterbildung nochmal etwas angeboten. Dann machen wir eben eine Teamentwicklung, wo das ein Schwerpunkt sein könnte. Also ich glaube, die Möglichkeiten haben wir“ (AG_05: 76).

Umgang mit Minderleistung und Information der Kolleg*innen

Verschiedene Aussagen aus den Interviews thematisieren den Umgang mit der Minderleistung als wichtiges Thema für die erfolgreiche und nachhaltige Beschäftigung von Budgetnehmer*innen. Insgesamt zeigt sich, dass die Akzeptanz der Einschränkung durch die Kolleg*innen von Bedeutung ist:

„Also wenn der eine depressive Episode durchlebt hat, dann haben die anderen ihn auch in Ruhe gelassen und gesagt: ‚Wir akzeptieren auch, dass der nicht jeden Tag gut gelaunt in die Arbeit kommt, sondern mal einen Tiefpunkt hat.‘ [...] Der ist heute noch bei uns als Dreher beschäftigt“ (AG_10: 15).

Grundlage dafür ist ein offener Umgang mit der Beeinträchtigung und den damit einhergehenden Themen und Problemen:

„Die andere Sache ist, dass man offen mit der Beeinträchtigung umgehen muss. Das heißt, man muss auch sagen, was ist denn mein Problem. Und das Hauptproblem ist, dass, wenn die Leute das Gefühl haben, die strengen sich nicht an, die Betroffenen strengen sich nicht an“ (Exp_27: 47).

Optimalerweise werden die Mitarbeiter*innen entsprechend vorbereitet und informiert, worauf sie möglicherweise Rücksicht nehmen müssen oder mit welchem Verhalten sie die Person bestmöglich unterstützen können:

„Also wir haben mit jedem einzelnen Mitarbeiter gesprochen, welche Krankheit der [Name des Budgetnehmers] hat, wo wir darauf achten müssen, was zu tun ist im Falle, wenn was passiert. Also die sind alle informiert“ (AG_01: 96).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein*e Budgetnehmer*n möglicherweise gerne selbst über sich und ihre Behinderung erzählen möchte. Dies sollte im Vorfeld abgeklärt werden:

„[...] er hat dann auch sehr offen über das Krankheitsbild gesprochen. [...] Stimmungsschwankungen können sein, er ist nicht immer gut drauf. Kann auch sein, dass er mal keine Lust hat mit uns zu reden“ (AG_10: 19).

Im Hinblick auf eine möglicherweise verringerte Leistungsfähigkeit ist es zusätzlich notwendig, dass auch die Kolleg*innen über die Rahmenbedingungen der Förderung, beispielsweise durch das BfA, informiert werden, um möglichen Missverständnissen vorzubeugen:

„Also der [Name des Budgetnehmers] redet ja auch über sein Gehalt. Also was andere vielleicht nicht machen. Dadurch haben die Mitarbeiter gesagt: ‚Was der verdient so viel Geld? Und muss im Endeffekt nur die Hälfte von uns machen.‘ Und ich bin dann auf jeden Mitarbeiter zu und habe gesagt: ‚Pass auf wir kriegen hier 50 Prozent Zuschuss, dementsprechend ist seine Leistung auch nur 50 Prozent und das passt. Wir bezahlen ihn nur zur Hälfte“ (AG_02: 77).

Eine Klärung der Zusammensetzung des Lohnkostenzuschusses ist auch den befragten Budgetnehmer*innen wichtig, um keinen Unmut bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit entstehen zu lassen:

„Alle müssen sich klar sein, dass das Budget für Arbeit bedeutet, auch im Arbeitskontext, dass ich nicht 100 Prozent bringe“ (BN_01: 31).

Folgende Eckpunkte sind hierbei aus Expert*innensicht notwendig, um die Rahmenbedingungen für das BfA aus Perspektive der Führungskräfte zu erklären:

„Das bedarf natürlich einer Erklärung auch durch den Chef. Der dann den Mitarbeitern erklärt, was dieses Budget für Arbeit eigentlich ist. Dass hier ein Förderprogramm des Staates greift. Das beinhaltet, dass Menschen mit Behinderungen durch die Inklusion auch die Möglichkeit haben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Damit aber nicht gleichgesetzt werden können von der Arbeitsleistung mit den normalen Mitarbeitenden. Also das muss durch den Chef transportiert werden. Das ist wichtig“ (Exp_13: 97).

Dabei ist es wichtig, auch die Ängste der Kolleg*innen ernst zu nehmen und entsprechend zu adressieren:

„Ich muss das intern gut erklären, dass sozusagen keinem der Arbeitsplatz weggenommen wird“ (AG_09: 89).

Die Kolleg*innen müssen auch bei der Prozessplanung einbezogen werden, um Abläufe auf die Bedarfe der Budgetnehmer*innen anzupassen. Dies muss im Einverständnis und unter Mitwirkung aller Beteiligten geschehen:

„Wir haben gemeinsam die Arbeitsbereiche erarbeitet. Und für alle war klar der [Name des Budgetnehmers] braucht länger, wir müssen früher vorbereiten“ (AG_08: 31).

Soziale Eingebundenheit, Regeln und Zusammenarbeit

Arbeitgeber*innen, die bereits Budgetnehmer*innen beschäftigen, berichten, dass die soziale Einbindung ins Kollegium gut funktioniert und eine wichtige Basis für die tägliche Zusammenarbeit darstellt:

„Der [Name des Budgetnehmers] wird wie jeder andere auch gefragt: ‚Gehst du mit in die Mittagspause, machst du mit?‘ (AG_08: 57).

„Für [die Budgetnehmer] ist das wirklich ihre Heimat ihre Familie. Wir essen auch jeden Tag zusammen Mittag. Wir versuchen, dass Stabilität da ist. Es geht viel über die Arbeit hinaus, einfach das Gefühl der Zugehörigkeit“ (AG_12: 15).

Neben der Individualisierung, die bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Strukturierung der Tätigkeiten und Schaffung bestmöglicher Arbeitsbedingungen nötig ist, ist den Arbeitgeber*innen aber auch eine faire und möglichst gleiche Behandlung ihrer Mitarbeiter*innen wichtig:

„Also ganz pragmatisch gibt es auch Dinge, die der [Name des Budgetnehmers] nicht gerne macht und die er trotzdem machen muss, da hat er keine Chance, da muss er genauso ran, wie alle anderen auch“ (AG_08: 55).

Auf Ebene der Mitarbeitenden ist es wichtig zu kommunizieren, wer weisungsbefugt ist, damit nicht alle Mitarbeitenden das Gefühl haben, den Budgetnehmer*innen Aufgaben zuweisen zu können. Dies könnte ansonsten zu einer Überforderung und Hierarchieproblemen führen:

„Das musste dann eine innerbetriebliche Ansage vom Chef an die Kollegen kommen, dass [Name des Budgetnehmers] nicht der Laufbursche ist dort. Sondern, dass er auch seine Arbeitsbereiche hat“ (Exp_13: 93).

„Es braucht klare Regeln und klare Arbeitsbereiche“ (AG_08: 169).

Arbeitgeber*innen, die bereits Erfahrung in der Beschäftigung von Budgetnehmer*innen haben, geben an, dass es wichtig ist, das Tätigkeitsfeld und die damit verbundenen Aktivitäten klar einzugrenzen – auch vor dem Hintergrund des Arbeitsschutzes:

„Ja anders geht es nicht, weil da bin ich in der Verantwortung. Ihm gefällt das zwar nicht so, dass er nicht mir der Ameise fahren darf, aber er akzeptiert das. Die Sicherheit geht da einfach vor“ (AG_01: 98).

Identifikation einer geeigneten Form der Anleitung und Begleitung

Im Wesentlichen gilt es zu identifizieren, welche Formen der Anleitung und Begleitung für welche Arbeitgeber*innen am besten geeignet sind. Die Anleitung und Begleitung kann bei Bedarf direkt bei Mitarbeitenden des Unternehmens verortet werden. Dies ist dann von Vorteil, wenn eine zusätzliche Person den reibungslosen Ablauf im Betriebsalltag eher erschweren würde:

„Weil so wäre er ja einfach nur nochmal eine fremde Person [...], die zusätzlich dabei ist. Das ist für unsere beengten Verhältnisse [in der Wohngruppe] eher uninteressant“ (AG_02: 58).

Wichtig ist dabei, dass die entsprechenden Mitarbeitenden über die notwendigen zeitlichen Ressourcen verfügen, damit die Aufgabe nicht als Mehraufwand wahrgenommen wird. Entsprechende Mitarbeitende sollten ferner ein Interesse an der Begleitung mitbringen und nicht "verpflichtet" werden.

„Idealerweise findet sich jemand im Betrieb, ein Pate oder wie man es auch immer nennt, der dann auch unterstützt, jemanden an die Hand nimmt, wenn es erforderlich ist“ (Exp_06: 34).

Eine finanzielle Kompensation des Aufwandes ist auch dann möglich, wenn die Anleitung und Begleitung direkt seitens des Unternehmens stattfindet:

„[...] das ist über den finanziellen Ausgleich möglich, dass einer der Mitarbeiter ein Zeitbudget hat für die Anleitung der Person. Aber das erfolgt intern“ (Exp_23: 81).

Häufig ist es nach einer gewissen Einarbeitungszeit der Fall, dass Budgetnehmer ihre Aufgaben relativ eigenständig durchführen können:

„Also mindestens drei bis sechs Monate brauchen sie wirklich eine gute Begleitung, um ihren Arbeitsplatz voll zu erfassen und zu beherrschen“ (AG_12: 79).

Entsprechend verkürzt stellt sich die Einarbeitungsphase dar, wenn die Person bereits Erfahrungen im Betrieb durch ein längeres Praktikum oder einen Außenarbeitsplatz sammeln konnte. Dies zeigt wiederum, dass das Praktikum und Außenarbeitsplatz wichtige Lösungsansätze für den Übergang in das BfA darstellen:

„Da der Arbeitsplatz ja oftmals schon bekannt war über den ausgelagerten Arbeitsplatz in der Werkstatt, war dann später auch keine Anleitung in dem Sinne mehr erforderlich auf dem Arbeitsplatz selbst. Sondern dann wirklich eher zu Terminen und zur Beratung mit dem Arbeitgeber selbst“ (Exp_16: 41).

In einigen Bundesländern ist der IFD als Institution für die Anleitung und Begleitung vorgegeben und fest eingesetzt. Sie übernehmen die Anleitung und Begleitung sofern Budgetnehmer und Betrieb nicht explizit eine andere Lösung vorschlagen. Eine weitere Möglichkeit besteht in der Beschäftigung eines Job-Coaches für die Anleitung und Begleitung. Wenn diese ebenfalls Mitarbeitende der WfbM sind und bereits ein Vertrauensverhältnis zum Budgetnehmer oder auch zum Unternehmen (z.B. durch einen vorangegangenen Außenarbeitsplatz oder ein Praktikum) vorhanden ist, kann sich dies als besonders gewinnbringend herausstellen. WfbM können Anleitung und Begleitung als Dienstleistungen über Verträge mit dem Leistungsträger (gem. § 63 SGB IX) anbieten. Für viele Arbeitgeber*innen ist es wertvoll, dass für den Notfall ein*e Ansprechpartner*in als Anleitung und Begleitung da ist, an den sie sich bei Fragen wenden können:

„Aber zur Not eben zu wissen, da ist eine Einrichtung, die begleitet einen auch bei Schwierigkeiten, bei Problemen kann man sich hilfesuchend an die Ansprechpartner wenden. Das ist sehr wertvoll“ (AG_09: 95).

Die Anleitung und Begleitung kann insbesondere bei Menschen mit psychischen Erkrankungen eine wichtige Stabilisierungsfunktion einnehmen:

„Ich brauche Begleitung um nicht abzuschweifen. Meine Assistenz weiß ganz genau, wenn ich beginne abzugleiten, dann kommt ein kurzer Blickkontakt und dann weiß ich: okay ich muss jetzt wieder runterkommen. Also die hilft mir in dieser Kommunikation so ganz massiv“ (BN_01: 39).

Die Anleitung und Begleitung übernimmt bei Konflikten zwischen Budgetnehmer*innen und Arbeitgeber*innen eine neutrale Rolle und versucht, gemeinsam mit allen Beteiligten, eine gute Lösung zu finden.

„Das heißt, bevor ich, sagen wir mal, bevor es dann enorm eskaliert. Muss man die Schritte gehen, wo Menschen, die dafür ausgebildet worden sind, auch mit solchen Dingen umgehen können“ (AG_04: 47).

Die Anleitung und Begleitung kann Unternehmen und Budgetnehmer*innen im Bedarfsfall dabei unterstützen, weitere Unterstützungsleistungen zu beantragen. Dabei kann es sich beispielsweise um zusätzliche Ausstattung zur behindertengerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes handeln:

„Meine Assistenz hat auch, wie gesagt, diesen Tisch und meinen Bürostuhl organisiert beziehungsweise diesen Antrag gestellt“ (BN_07: 61).

Die Anleitung und Begleitung versteht sich selbst nicht nur als Vertretung der Menschen mit Behinderung, sondern auch als Beratung für die Unternehmen:

„Also dass auch das immer wieder so am Anfang Beratung, Aufklärungsarbeit, ja Firma viel auch in rechtlicher Hinsicht beraten, wenn es kleinere Betriebe sind“ (Exp_07: 88).

Selbstverständlich sollen die Budgetnehmer*innen ihre Aufgaben so eigenständig wie möglich erfüllen. Damit dies möglich ist bedarf es kreativer Ideen für Unterstützungsmöglichkeiten und ggf. eine Strukturierung der Abläufe durch Checklisten oder Prioritätenlisten:

„Ihm muss man sehr vieles aufschreiben. Ich muss ihm einen Zettel in die Hand drücken. Ich muss ihm dazu sagen: Guck. Das musst du machen. Und man muss ihm auch die Prioritäten da setzen. In welcher Reihenfolge er das macht. Er kann ganz schlecht unterscheiden, ist was wichtig oder ist was nicht wichtig. Also das muss man machen. Aber das machen auch die Mitarbeiter im Betrieb“ (AG_11: 112).

5.4 Literatur

BAGüS (2022). *Schriftliche Stellungnahme. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. Ausschussdrucksache 20(11)49.*

<https://www.bundestag.de/resource/blob/890982/b547c532393784233fa2a295662c5775/20-11-49-BAGues-data.pdf>

Beauftragte des Bundes und der Länder für die Belange behinderter Menschen. (2022). *Erfurter Erklärung für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030.* https://www.tlmb-thueringen.de/fileadmin/user_upload/redaktion_tlmb/aktuelles/downloads/Erfurter_Erklaerung_04.1.2022.pdf

Deutscher Bundesregierung (2016). *Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates vom 23. September 2016.* https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Gegenaeusserung_Bundesregierung_Stellungnahme_Bundesrat_BTHG.pdf?__blob=publication-File&v=3

Deutscher Bundestag (2016). *Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG).* Drucksache 18/9522. <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/095/1809522.pdf>

- Deutscher Bundestag (2016). *Unterrichtung durch die Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) Stellungnahme des Bundesrats und Gegenäußerung der Bundesregierung.* <https://dserver.bundestag.de/btd/18/099/1809954.pdf>
- Deutscher Bundestag (2019). *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jens Beeck, Michael Theurer, Johannes Vogel (Ole), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP.* <https://dserver.bundestag.de/btd/19/080/1908047.pdf>
- Deutscher Bundestag (2022). *Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales.* <https://dserver.bundestag.de/btd/20/017/2001767.pdf>
- Deutscher Bundestag (2022). *Antrag der Fraktion der CDU/CSU. Potentiale nutzen – Inklusiv Arbeitswelt stärken.* <https://dserver.bundestag.de/btd/20/010/2001013.pdf>
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Auflage). eigenverlag. <https://www.audiotranskription.de/downloads/#praxisbuch>
- DRV (2023a). § 43 SGB VI. Abschnitt 2.1. sowie Abschnitt 3.4. https://rvrecht.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/06_SGB_VI/pp_0026_50/gra_sgb006_p_0043.html#doc1576684bodyText4
- DRV (2023b). § 96a SGB VI. Abschnitt 3.1.2. https://rvrecht.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/06_SGB_VI/pp_0076_100/gra_sgb006_p_0096a.html#doc1574470bodyText13
- DRV (2023c). § 61 SGB IX. Abschnitt 8. https://rvrecht.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/09_SGB_IX/pp_0051_75/gra_sgb009_p_0061.html
- Eikötter, M. & Reinersmann, A. (2023a). Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit – Qualitative und quantitative Daten. Teil 1. *Nachrichten des Deutschen Verein, NDV*, 4(2023), 156-161.
- Eikötter, M. & Reinersmann, A. (2023b). Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit – Qualitative und quantitative Daten. Teil 2. *Nachrichten des Deutschen Verein, NDV*, 5(2023), 214-220.
- Finke, B., & Kadoke, M. (2019). *SGB IX, Sozialgesetzbuch IX: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.*
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25(4), 517–572. <https://doi.org/10.1177/0011000097254001>

- Jahn, P. (2022). *Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit*.
https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D17-2020_Anspruch_Kurzarbeitergeld_Budget_für_Arbeit.pdf
- Jakob, J. (2019). Die (evaluative) Delphi-Befragung. *Sozialwissenschaftliche Methodenberatung*, 5(2).
<https://sozmethode.hypothesos.org/807>
- Kruse, A. (2015). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Juventa
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2021). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt*. Springer.
- KVJS (2017). *Grundsätze zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ für eine Leistungsträger übergreifende Komplexleistung zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch das KVJS-Integrationsamt*.
https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/Förderprogramme/Grundsätze_Arbeit_Inklusiv_bis_2022_final.pdf
- Landeswohlfahrtsverband Hessen (2023). *Budget für Arbeit*.
<https://www.lwv-hessen.de/arbeit-beschaeftigung/begleitete-beschaeftigung/budget-fuer-arbeit/>
- Mattern, L. (2020a). *Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und berechtigter Personenkreis. Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht*. <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/Art./beitrag-d5-2020/>
- Mattern, L. (2020b). *Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen. Teil II: Ausgestaltung des Budgets für Arbeit. Auswirkungen auf die Rente und das Rückkehrrecht*.
https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D5-2020_Das_Budget_für_Arbeit_Teil_I_.pdf
- Mattern, L. (2020c). *Das Budget für Arbeit - Diskussionsstand und offene Fragen – Teil III: Rolle der WfbM. Außenarbeitsplätze, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit [Beitrag D7-2020]*.
<https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d7-2020>
- Mattern, L., Rambauser-Haß, T., & Wansing, G. (2021). *Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung: Teil II: Ausgestaltung und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen [Beitrag D10-2021]*. www.reha-recht.de
- Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Beltz Verlagsgruppe.
- Mirbach, T., Triebel, K., Bode, D., & Gillner, P. (2014). *Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“*. Lawaetz Stiftung. Hamburg
- Moisl, D. (2017). Methoden zur Befragung von Menschen mit geistiger Behinderung. *Public Health Forum*, 25(4), 321–323. <https://doi.org/10.1515/pubhef-2017-0051>

- Nebe, K. & Waldenburger, K. (2014). *Budget für Arbeit*.
https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.Pdf
- Nebe, K. & Schimank, C. (2016). *Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz. Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2016/D47-2016_Das_Budget_fuer_Arbeit_im_Bundesteilhabegesetz_Teil_1.pdf
- Nebe, K. (2017). *Budget für Arbeit, § SGB IX n.F. – eine Einführung - Workshop 5, Übergänge aus der Werkstatt und Inklusionsbetriebe, Tagung „Arbeit inklusiv gestalten“*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Monitoring-Projekt/Veranstaltungen/2017/Arbeit-inklusive-gestalten_AG_5_Nebe_Budget-fuer-Arbeit-UA.pdf
- Nebe, K. (2018). *Gleichberechtigte Erwerbsteilhabe – Impulse durch das Bundesteilhabegesetz. Blickpunkt Sozialrecht in der Privatrechtspraxis*. <https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/434092cb2400f4bdc00d318bab46dd.pdf/Präsentation%20Nebe%20Blickpunkt%20X%202018.pdf>
- Ritz, H.-G. (2015). *Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt: Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Wiso-Diskurs - Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf>
- Schaumberg, T. (2018). *Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_A/2018/A8-2018_Praxis_Budget-fuer-Arbeit_BfA.pdf
- Schlegel, R. & Voelzke, T. (2018). *Praxiskommentar SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen* (3. Auflage).
- Schmidt, A. (2021). *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
- Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung des Landes Berlin (2020). https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2020_16-960206.php
- Strecker, Anita (2019). Silberstreif am Horizont? Das Budget für Arbeit. *Klarer Kurs Magazin für Berufliche Teilhabe*, 2, 6–11.
- von Boetticher, A. (2020). *Das neue Teilhaberecht*. Baden-Baden, Nomos.

6 Arbeit in den Reallaboren (Arbeitspaket 3)

6.1 Konzept des Reallabors

Was ist ein „Reallabor“? Es handelt sich um ein junges und noch nicht scharf umrissenes Konzept in der Sozialforschung (Parodi et al. 2016), das als innovatives Forschungsformat neue Wege der Kooperation von Wissenschaft und Gesellschaft/Praxis eröffnen will. Einige allgemeine Überlegungen zur Umsetzung des Konzepts in „BfA-Geltingt“ sind deshalb vorangestellt.

Begrifflich wird im Reallabor das „Labor“ als Ort (natur-)wissenschaftlicher Forschung belehnt. Dort herrschen fest definierte „Labor-Bedingungen“, die eine exakte Wiederholung von Experimenten und damit genaue, objektivierbare Messungen erlauben (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz [BMWK], 2023a, 2023b). Durch kontrollierte Veränderungen von Einflussgrößen werden die jeweils konkreten Labor-Bedingungen vorsätzlich manipuliert. Auswirkungen im Messergebnis können somit genau auf ihre Ursachen hin belegt werden. Im Konzept „Real-Labor“ übernehmen die Forschenden davon einige Grundgedanken, verlassen aber bewusst die „Mauern“ des Labors und begeben sich mit ihren Forschungsfragen und -methoden direkt ins reale Feld. Dort versuchen sie nicht „unsichtbar“ oder nur „teilnehmend“ zu beobachten, sondern greifen aktiv und verändernd in die Prozesse vor Ort ein. Reale soziale Prozesse sind individuell und spezifisch. Beobachtungen und Erkenntnisse aus der Forschung in Reallaboren müssen die Frage von Objektivität und Übertragbarkeit deshalb neu lösen.

Das Reallabor ist in die Lebenswirklichkeit eingebettet und hat einen konkreten und damit einmaligen (Handlungs-) Raum. Es finden sich Reallabore, die technische innovative Prozesse neu denken und organisieren. Andere setzen Raumplanung um, die für einen Stadtteil im Reallabor neu gedacht, erprobt und verändert werden (Meyer-Soylu et al., 2016). Die gleichberechtigte Beteiligung von Wissenschaft und Praxis ist dabei ein zentrales Merkmal des Reallabors. Partizipation – Teilhabe und Teilnahme an der Projektarbeit – bildet eine der Grundlagen im Reallabor. „Durch Sensibilisierung der Beteiligten für unterschiedliche Sichtweisen und durch transparente Prozesse ermöglicht die aktivierende Partizipation Teilhabe auf Augenhöhe und informiertes Mitentscheiden und Mitgestalten. Ausdrücklich weist dies auch Wissenschaftler*innen eine gestaltende Rolle zu.“ (Parodi et al., 2016, S. 13). Insgesamt ist die Offenheit des Konzepts zu betonen:

„Es liegt in der Natur eines so jungen Forschungsansatzes, dass noch kein verbindlicher Konsens darüber herrscht, was genau ein solches Reallabor ausmacht. Trotz gewisser Konvergenzen ist der Reallaboransatz dynamisch und wird in Theorie und Praxis stetig weiterentwickelt“ (Rose et al., 2019, S. 1).

Einerseits gibt es Reallabore, die sich gesellschaftlichen und sozialen Fragestellungen widmen. Andererseits werden sie als Testräume für die Verbindung von Praxis und Wissenschaft eingesetzt. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023b) sucht auf diesem Weg besondere Chancen für Innovation und Regulierung.

„Während dass Wi Reallabore als „Testräume für Innovation und Regulierung“ versteht, sehen die Sozialwissenschaften Reallabore häufig als experimentelle Räume am Schnittpunkt von Wissenschaft und Gesellschaft, in denen vor allem Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen und Transformationsprozesse gesucht werden. Im Sinne der rein anwendungsorientierten Erprobung von Innovationen stehen zumeist allein technologische Fragen im Mittelpunkt“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [BMWi], 2018, S. 9).

Im Forschungsprojekt „BfA-Gelingt“ wird das Reallabor als eine Form der Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen und Praxisakteuren verstanden, in der alle Beteiligten ein gemeinsames Problemverständnis entwickeln und gemeinsame neue Lösungen gesucht werden. Mit Rose gesprochen:

*„In diesen Formaten verlassen Wissenschaftler*innen den ‚Elfenbeinturm‘ ihrer Forschungseinrichtungen und arbeiten mit Praxisakteuren zusammen, um deren Anliegen, Wissen und Kompetenzen in den Forschungsprozess zu integrieren. Ausgehend von einem gemeinsamen Problemverständnis entwickeln und erproben sie gemeinsam neue Konzepte, um zu sowohl wissenschaftlich als auch sozial robusten Orientierungen zu gelangen und dadurch konkrete Lösungen anzustoßen“ (Rose et al., 2019, S. 1).*

Mit dem Reallabor werden bei „BfA-Gelingt“ drei wesentliche Ziele (Defila & Di Giulio, 2018, S. 11; Gebhardt & König, 2021, S. 336) verfolgt:

- Forschungsziele zur Produktion von Erkenntnissen und Erzeugung neuen Wissens:
So konnten Lösungsmöglichkeiten für Problemstellungen im BfA Prozess durch die Durchführung und Auswertung von Interviews gewonnen werden. Dadurch wurde neues Wissen erzeugt und gewonnen.
- Praxisziele zum Anstoßen von Transformationsprozessen. Die Durchführung von runden Tischen mit den exemplarischen Akteuren eines BfA-Prozesses setzte Transformationsprozesse in Gang.
- Bildungsziele zur Unterstützung individueller und kollektiver Lernprozesse

Im Zuge des Projektes entstanden ein Beratungskonzept für Menschen mit Behinderung, ein weiteres Beratungskonzept für Arbeitgeber*innen und eine Handlungsempfehlung für Werkstätten. Dies ist als Beitrag, individuelle und kollektive Lernprozesse anzustoßen zu betrachten.

6.1.1 Leitprinzipien von Reallaboren und ihre Umsetzung im Projekt BfA Gelingt

In den beiden Modellregionen WfbM Neuwied und BBW Rummelsberg, die vom Forscher*innenteam der KU Eichstätt-Ingolstadt betreut wurden, wurden Feldanalysen durchgeführt. Die Feldstudien, Interaktionsanalysen und Netzwerkanalysen beinhalteten nicht nur eine deskriptive Betrachtung der

jeweiligen Situationen, vielmehr waren sie darauf angelegt, Verbesserungsmöglichkeiten gemeinsam zu suchen und zu entwickeln. Beide Modellregionen bereiteten zusammen mit dem Team der KU Eichstätt-Ingolstadt damit Reallabore vor, so dass in einem nächsten Schritt die Realisierung und Implementierung von Reallaboren erfolgen könnte. In Beschreibungen der gemeinsamen Tätigkeiten in den Modellregionen wird dennoch der Begriff Reallabor verwendet, da es sich um reallaborähnliche Konstrukte handelt. Meyer-Soylu et al. (2018) und Beecroft et al. (2018) benennen für Reallabore folgende Leitprinzipien:

- Partizipatives Vorgehen
- Lebensweltliche Grundlagen
- Verbindung von außerwissenschaftlichen Akteuren mit Wissenschaftler*innen
- Integration von wissenschaftlichem und praktischem Wissen

Dem folgt auch das vorliegende Konzept. Die Zusammenarbeit in den Reallaboren der Tandempartner*innen musste durch ein partizipatives Vorgehen geprägt sein. Praxispartner*innen aus dem WfbM Neuwied und BBW Rummelsberg und Forschende standen in engem Austausch, dies galt ebenso für die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung.

Das BfA dient der Förderung des realen Übergangs von Menschen mit Behinderung aus einem geschützten Arbeitsbereich in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Damit wird unmittelbar eine große aktuelle und künftige Veränderung der Lebenswelt der Betroffenen angestoßen. Die Erschließung des ersten Arbeitsmarktes für Mensch mit Behinderung ist das zentrale Ziel, um Inklusion als eine gesellschaftliche Aufgabe anzunehmen. Die Verbindung von außerwissenschaftlichen Akteuren mit Wissenschaftler*innen war stets gegeben. Das Projekt ist im Wesentlichen in der Praxis angelegt. Die außerwissenschaftlichen Akteure wurden durch die Wissenschaftler*innen nicht lediglich beobachtet. Die Zusammenarbeit erfolgte im partnerschaftlichen Austausch und die Akteure der Praxis waren richtungsweisende Ratgeber*innen. Von Beginn an war eine Integration und Verknüpfung von wissenschaftlichem und praktischem Wissen gegeben. Reallabore erzeugen unterschiedliche Wissensarten:

- Wissen über Strukturen und Prozesse (Struktur)
- Wissen darüber was sein soll und was nicht sein soll (Norm)
- Wissen darüber, wie vom Ist-Zustand in den Soll-Zustand zu gelangen ist (Transformation) (Arnold & Piontek, 2018, S. 149).

Dies bestätigt sich auch im Projekt „BfA-Gelingt“. Wissen über Strukturen und Prozesse konnte im Projekt über unterschiedliche Wege erworben werden: durch Literaturlauswertung, zahlreiche Interviews mit unterschiedlichen Personen, die mit dem BfA befasst oder betroffen sind und durch die intensive Zusammenarbeit zwischen Praktiker*innen und Wissenschaftler*innen. Weiterhin wurde die normative Ebene erfasst:

Es entstand ein klares Bild davon, was sein soll und was nicht sein soll. Auch die transformative Ebene wurde beleuchtet. Es wurden Wege der konkreten Veränderung zum Soll-Zustand entworfen. Allerdings konnte der Soll-Zustand nicht realisiert werden. Hier bleibt dieses Reallabor hinter den Möglichkeiten des Konzepts zurück. Dafür hätten die rechtlichen Rahmenbedingungen im Geltungsbereich tatsächlich verändert werden müssen. Es wurden Wege der konkreten Veränderung zum Soll-Zustand entworfen. Allerdings konnte der Soll-Zustand im Sinne einer tatsächlichen modellhaften Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Geltungsbereich nicht erprobt werden. Hier bleibt das Reallabor im Projekt auf dem Niveau von plausiblen begründeten Vorschlägen für eine bessere Praxis.

Die Reallabore wurden als Tandem konstruiert. Jeweils die WfbM Neuwied und das BBW Rummelsberg bildeten mit den Wissenschaftler*innen der KU Eichstätt-Ingolstadt ein solches Tandem. Praxispartner*innen vor Ort bilden mit den Wissenschaftler*innen ein Team, in dem man sich austauscht, ergänzt, reflektiert und gemeinsam neue Wege vorbereitet.

Corona und die damit verbundenen Einschränkungen im Alltag machte über große Strecken eine tatsächliche Begegnung schwierig. An die Stelle des realen Raumes und direkter Begegnungen traten Sitzungen zwischen Praxis und Wissenschaft im virtuellen Format. Besonders schmerzhaft: Ein Einbezug potentieller BfA Interessent*innen oder BfA-Nehmer*innen schied in dieser Phase aus.

In den Jahren 2020 und 2021 beschränkten sich die Arbeit in den Reallaboren auf eine virtuelle Kooperation der Tandempartner*innen und virtuelle Treffen in der Gesamtgruppe. Eine Einbindung von Menschen mit Behinderungen, Betreuer*innen und Begleiter*innen in den Einrichtungen und Arbeitgeber*innen konnte dann bis 2021 nur in Ausnahmefällen realisiert werden.

Erst danach gelang die intensive Zusammenarbeit von Forschenden und Praxisakteuren unter der gleichberechtigten Einbeziehung vom Menschen mit Behinderung. In den beiden Modellregionen WfbM Neuwied und BBW Rummelsberg, die vom Team der KU Eichstätt-Ingolstadt betreut wurden, wurden Feldanalysen durchgeführt. Die Feldstudien, Interaktionsanalysen und Netzwerkanalysen beinhalteten nicht nur eine deskriptive Betrachtung der jeweiligen Situationen, vielmehr waren sie darauf angelegt, Verbesserungsmöglichkeiten gemeinsam zu suchen und zu entwickeln. Die vom Forscherteam der KU Eichstätt-Ingolstadt identifizierten Einflussfaktoren, die essentiell für das Gelingen des Prozesses und für erfolgreiche Vermittlungen in das BfA sind, wurden sorgfältig betrachtet und abgewogen. Darauf aufbauend konnte festgelegt werden, welche Veränderungen für eine Testphase vorgenommen werden müssten, um ein Reallabor weiterzuentwickeln. Dies betrifft z. B. rechtliche Fragestellungen, die modifiziert werden müssten. Ein Beispiel hierfür wäre die Aussetzung der Werkstattberechtigung als Zugangsvoraussetzung für ein BfA. Ein weiteres Beispiel wäre die Aufnahme der/des BfA Nehmer* in die Arbeitslosenversicherung oder die Veränderung der Rentenbezüge der/des BfA Nehmer*in durch modifizierte Berechnungsgrundlagen. Zu nennen sind weiterhin z. B. modellhafte Veränderung sozialrechtlicher Grundlagen des BfA, Veränderungen von Finanzierungswegen im Rahmen der Genehmigung eines BfA Vorgangs und eine Erweiterung der Zugangswege.

6.1.2 „Runde Tische“

Im BBW Rummelsberg wurden zwei „Runde Tische“ (am 09. November 2022 und am 14. Juni 2023) durchgeführt. Hier wurden im Ergebnis die Möglichkeiten für ein fortentwickeltes Reallabor erörtert. Personen, die mit der dem Förderinstrument BfA vertraut sind, Entscheidungsprozesse in dem Prozess der Vorbereitung und Durchführung eines BfA zu treffen haben, wurden eingeladen und aktiv eingebunden. Die Runde wurde durch Repräsentant*innen der mit dem Prozess betrauten Institutionen ergänzt. Ein BfA Nehmer und ein potentieller BfA Nehmer waren ebenfalls am ersten Runden Tisch beteiligt. Durch Diskussion und Informationsaustausch wurden die vorhandenen Probleme deutlich und daraus folgend wurden notwendige Veränderungen diskutiert. Nachfolgende Reallabore bedürften eines je sehr individuellen Zuschnitts. Dies liegt in der Natur eines Reallabors begründet und zusätzlich ist schon die Ausgestaltung und Ermöglichung eines BfA je nach Bundesland sehr unterschiedlich. Falls die Rahmenbedingungen für eine begrenzte Zeit (z. B. rechtliche Fragestellungen) modifiziert werden könnten, entstünden große Chancen die Nutzung des BfA durch Reallabore zu steigern und für eine weitere Verbreitung dieser Maßnahme des BHTG zu stärken.

6.2 Vorstellung der beteiligten Modellregionen und ihrer Sozialräume

Insgesamt wurden drei Reallabore, bzw. Tandemkonstruktionen angelegt: Aus jeder Einrichtung und jedem Forschungsteam (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt und Justus-Liebig-Universität Gießen) wurden Mitarbeiter*innen identifiziert, die sich als der eine Teil des Tandems schwerpunktmäßig den Reallaboren widmeten. Aus jeder Einrichtung wurden Akteur*innen der Praxis benannt, die den anderen Teil des Tandems bildeten. Forscher*innen und Akteur*innen aus der Praxis hatten damit klar benannte Ansprechpartner*innen (Abbildung 1).

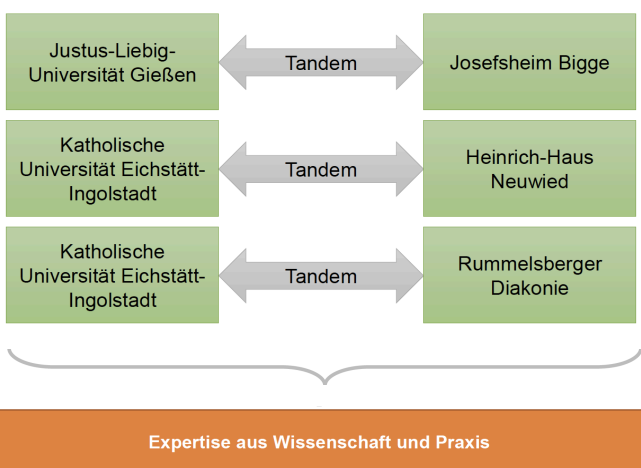


Abbildung 1. Darstellung der Zusammenarbeit in den Tandemkonstruktionen (Eigene Darstellung)

Über zwei Tandemkonstruktionen wird im Folgenden berichtet: Einerseits über die Zusammenarbeit der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) mit dem Heinrich-Haus Neuwied und andererseits über die Zusammenarbeit der KU mit der Rummelsberger Diakonie.

In beiden Fällen wurden die Modellregionen im Kontext des virtuellen Austauschs als Reallabore entworfen. Diese erste Skizze wurde die Analyse der Sozialräume und Befragungen relevanter Akteure im weiteren Projektverlauf vertieft.

Die Chancen und Möglichkeiten, aber auch die Stolpersteine der Teilhabeperspektiven finden sich in den Auswertungen der Interviews. So wurden die Teilhabeperspektiven in verschiedenen gesellschaftlichen Lebensbereichen (berufliche Bildung, Wohnen, Gesundheit, Freizeit und Mobilität) systematisch erfasst. Ein beträchtlicher Teil der Interviewpartner*Innen wurde mit der Unterstützung der Praxispartner*innen im direkten Umfeld der Reallabore akquiriert. Damit wurden die Wirkungszusammenhänge der verschiedenen Akteure erfasst, konkrete Barrieren und Förderfaktoren identifiziert, regionale Besonderheiten und Rahmenbedingungen berücksichtigt. Auf dieser Basis wurde kooperative, partizipative Arbeit im Projekt fortentwickelt. Welche Akteure hierbei beteiligt waren, ist den jeweiligen Akteurslandkarten für die Reallabore Neuwied (in Kapitel 6.2.1) und Rummelsberg (in Kapitel 6.2.2.) zu entnehmen.

6.2.1 Heinrich-Haus Neuwied

Das Heinrich-Haus gGmbH in Neuwied bildet den geografischen Mittelpunkt dieses Sozialraumes, der einen Radius von ca. 30 km umfasst. Dieser schließt die Städte Neuwied, Koblenz und Andernach sowie die Landkreise Neuwied und Mayen-Koblenz ein (Abbildung 2).



Abbildung 2. Landkarte von Neuwied und Umgebung (Quelle: tim-online.nrw, 2023)

Infrastruktur

Der Sozialraum ist in Bezug auf die Infrastruktur, insbesondere auf das Netz des ÖPNV, sehr inhomogen. Während in den größeren Städten des Sozialraumes und entlang der Rheinschiene eine sehr gute Anbindung durch Bus und Bahn besteht, ist das Netz außerhalb dieser Bereiche nur unzureichend erschlossen. Schon die einzelnen Stadtteile Neuwieds sind nur unzureichend mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Wegstrecken in Eifel (Landkreis Mayen-Koblenz) oder Westerwald (Landkreis Neuwied) können kaum mit ÖPNV

bewältigt werden. Bereits für unseren Werkstattstandort Sankt Katharinen, der nur 6km von der Rheinschiene entfernt liegt, weist diese Problematik auf.

Barrierefreiheit im Sozialraum ist, vor allem an den Bahnhöfen der kleineren Gemeinden, nicht flächendeckend gegeben.

Arbeitsmarkt

Fachkräfteengpässe werden sich verschärfen. Dies ist die zentrale Folge, wenn man die Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt betrachtet. Die Verrentung von Arbeitnehmenden aus geburtenstarken Jahrgängen, sowie die nicht ausreichende Zuwanderung qualifizierter ArbeitnehmerInnen tun ihr Übriges dazu. Schließlich verändert sich die Bedeutung von Arbeit.

Die im nachfolgenden Text genannten Zusammenhänge beziehen sich hauptsächlich auf den Ausbildungsmarkt. Die zentralen Aussagen könnten für den allgemeinen Arbeitsmarkt, sowohl bundesweit als auch regional für den Agentur Bezirk Neuwied, wiederholt werden.

Mit Blick auf die duale Ausbildung bleibt, nach Aussagen des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB), die Gewinnung von Jugendlichen eine der zentralen Herausforderungen zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs. Die Coronapandemie hat bei der Berufsausbildung zu erheblichen Attraktivitätsverlusten bei Jugendlichen geführt, die nur schwer aufzuholen sind und die die zukünftige Fachkräfteentwicklung mehr und mehr behindern wird.

Bundesweit ist die Zahl der neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge im Ausbildungsjahr 2022 zwar mit insgesamt 475.100 Verträgen gegenüber dem Vorjahr um 2.100 Verträge beziehungsweise 0,4 % leicht gestiegen. Damit verbleibt die Zahl der Neuabschlüsse jedoch weiterhin um 49.900 Neuabschlüsse beziehungsweise 9,5 % deutlich unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Coronapandemie. Dies zeigen Analysen der Ausbildungsmarktstatistik der BA und des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022 über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September 2022.

Auch wenn das Angebot an Ausbildungsstellen im Jahr 2022, wie schon 2021, mit 544.000 erneut leicht gestiegen ist (+1,4 %), bleibt das Ausbildungsplatzangebot mit -5,9 % deutlich unter dem Niveau von 2019. Besonders besorgniserregend ist, dass die Zahl der jungen Menschen, die 2022 eine duale Berufsausbildung nachfragten, erneut zurückging. Gegenüber 2021 sank die Ausbildungsplatznachfrage um 5.300 beziehungsweise 1,0 % auf 535.500 Nachfragende. Verglichen mit 2019 fällt die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung um 10,6 % geringer aus.

Durch das gestiegene Ausbildungsplatzangebot und die sinkende Nachfrage hat sich der Ausbildungsmarkt im Jahr 2022 zugunsten der Jugendlichen weiterentwickelt. Dementsprechend fällt der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage mit 11,3 % niedriger aus als 2021 (12,5 %) und erstmals auch niedriger als 2019 (12,3 %).

Die Besetzungsprobleme der Betriebe haben sich dagegen weiter vergrößert. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg gegenüber 2021 um 5.700 beziehungsweise 9,0 % auf 68.900 unbesetzte Stellen an. Damit ist auch der Anteil der unbesetzten betrieblichen Stellen an allen betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten um 0,8 % auf einen neuen Höchststand von 13,0 % gestiegen. Die Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen fiel erstmals größer aus als die Quote der noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber*innen.

Eine Schwierigkeit ergibt sich für Jugendliche ohne Schulabschluss nach Beendigung der Schulpflicht. Nach Aussagen der Bertelmann-Stiftung beenden noch immer in Deutschland Zehntausende Jugendliche die Schulzeit, ohne zumindest den Hauptschulabschluss zu erwerben. Im Jahr 2021 traf dies auf rund 47.500 junge Menschen zu, was einem Anteil von etwas mehr als sechs Prozent an allen gleichaltrigen Jugendlichen entspricht. Wie der Zehn-Jahres-Vergleich zeigt, stagniert die Quote der Jugendlichen ohne Schulabschluss seit 2011 auf diesem Niveau. Das bedeutet deutlich schlechtere Startchancen für die Betroffenen, trotz eines eigentlich guten Ausbildungsmarktes aus Nachfragesicht. In dieser Gruppe befinden sich mit 60 % mehr Jungen als Mädchen. Zudem sind junge Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft fast dreimal so oft vertreten wie Gleichaltrige mit deutscher Staatsangehörigkeit (13,4 zu 4,6 %). Bei jedem zweiten Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss lag eine Behinderung vor.

Gerade bei Menschen mit Behinderungen bleibt, trotz des guten Arbeitsmarktes, leider die Aussage stabil, dass es diese Menschen auf dem Arbeitsmarkt enorm schwer haben. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) zum Deutschen Diversity-Tag mitteilt, waren knapp 57 % der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren berufstätig oder suchten nach einer Tätigkeit. Zum Vergleich: Die Erwerbsquote nichtbehinderter Menschen in dieser Altersgruppe betrug knapp 82 %. Im Vergleich zum Jahr 2009 stieg die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung (52 %) in einem ähnlichen Umfang wie die von Nichtbehinderten (79 %). Diese Aussage bestätigt sich auch für die Schwerbehinderten der Altersgruppe zwischen 15 und 25 Jahren. Nach Berechnungen der BA liegt die Erwerbsquote und die Erwerbstätigenquote von schwerbehinderten Menschen jeweils rund 14 % unter den Werten der Gesamtbevölkerung. Dazu passt die Auswertung von REHADAT, aus der hervorgeht, dass nur knapp 40 % der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihrer Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Menschen nachkommen. Positiv ist jedoch zu erwähnen, dass Unternehmen, die bereits Mitarbeitende mit Behinderungen beschäftigt haben, mit einer 40 % höheren Wahrscheinlichkeit auch Jugendliche mit Behinderungen ausbilden als Unternehmen, die bisher keine Berührungspunkte mit dem Thema Behinderung hatten.

Sowohl bei der Besetzung der Ausbildungsstellen als auch bei der Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsstellen im Bezirk der Agentur Neuwied zeigt sich eine vergleichbare Situation. Der Bericht über den Ausbildungsmarkt im September 2022 im Bezirk der Agentur für Arbeit Neuwied weist für das Berichtsjahr 2021/22 folgende zentralen Zahlen aus.

- Zunahme der Berufsausbildungsstellen: Die Anzahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen stieg um 3,7 % auf 2129. Dies ist absolut ein Plus von 76 Stellen.
- Abnahme der Bewerberinnen und Bewerber: Die Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber sank um 15,2 % auf 1578. Dies ist absolut ein Minus von 282 Nachfragen.
- Zunahme unversorgter Bewerberinnen und Bewerber; Mit 41 Bewerberinnen und Bewerbern stieg der Anteil der Unversorgten um 28,1 %. Absolut sind dies 9 Personen.
- Laut dieser Statistik stehen 1,3 gemeldete Ausbildungsstellen pro Bewerberin/ Bewerber zur Verfügung. Jeder unversorgten Person stehen 7,6 Ausbildungsstellen zur Verfügung.

Im Ergebnis ist ersichtlich, dass der Ausbildungsmarkt ein Nachfragemarkt ist. Dennoch werden nicht alle Ausbildungsstellen besetzt. Dies deutet auf ein erhebliches Passungsproblem hin. Nach unserer Erfahrung liegt dies an der formalen Qualifikation (auch in Folge der Coronaviruspandemie; Stichwort: Schulschließungen), den sozialen Kompetenzen, der Bereitschaft und der Fähigkeit mobil zu sein (ländliche Region mit Mittelzentrum), dem Image der Ausbildungsberufe, aber auch an dem Ruf und der Qualität der Ausbildungsbetriebe. Insofern ist der Index, der die Passungsprobleme berechnet, mit 192,7 im unteren Mittelfeld im Bundesvergleich angesiedelt (Quelle: BIBB).

Nach Wirtschaftsklassen sind im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen Ausbildungsstellen unbesetzt geblieben, obwohl sich das Angebot zusammenfassend kaum geändert hat. Ein großes Problem stellen die Passungsschwierigkeiten zwischen Angebot und Nachfrage dar. In einer ländlich geprägten Region mit dem Mittelzentrum Neuwied ist der Besitz des Führerscheins von großer Bedeutung. Passungsprobleme entstehen oft auch durch Unkenntnis der Betriebe. Es ist ihnen nicht selten unbekannt, welche Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen oder an wen sie sich wenden können.

Auf dem Arbeitsmarkt stellt sich die Situation im Mai 2023 im Bereich der Agentur für Arbeit Neuwied wie folgt dar:

- Arbeitslosenquote aus dem Rechtskreis SGB III: 1,8 % – 3030 erwerbslos gemeldete Personen
- Arbeitslosenquote aus dem Rechtskreis SGB II: 3,3 % – 5646 erwerbslos gemeldete Personen

Die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen verteilt sich nahezu hälftig auf beide Geschlechter, der Ausländeranteil liegt bei 1/3. Demgegenüber standen im Mai 2023 2.755 offene Stellen – hauptsächlich in den Branchen Verkehr und Logistik, Fertigungsberufe und fertigungstechnische Berufe (Statistik der Agentur für Arbeit).

Betriebliche Kooperation

Die Heinrich-Haus gGmbH hat durch die unterschiedlichen Maßnahmen im Berufsbildungswerk (BBW) und der WfBM eine Betriebsdatenbank mit Praktikumsbetrieben. Diese weist aktuell 952 Einträge auf welche sind auf folgende Branchen verteilen:

- Wirtschaft & Verwaltung inkl. Lager
- Metalltechnik & KFZ
- Agrarwirtschaft
- Ernährung & Hauswirtschaft
- Elektrotechnik
- Farbtechnik & Raumgestaltung
- Holztechnik
- Sonstiges (z. B. Verpackung/Montage im Industriebetrieb)

Soziale Indikatoren

Schulen

Im betrachteten Sozialraum sind alle Schulformen in ausreichendem Umfang vorhanden. Zur spezifischen Förderung von Menschen mit Einschränkungen sind alle Förderschulbereiche - inkl. Landesschule für Blinde und Sehbehinderte und Landesschule für Gehörlose und Schwerhörige – im Sozialraum vorhanden. Dies gilt ebenfalls für Berufsschulangebote. Diese sind für alle gängigen Ausbildungsberufe vorhanden. Außerdem kann auf Berufsförderschulangebote in den Bereichen

- Berufsschule Heinrich-Haus (allgemein)
- Berufsschule für Gehörlose und Schwerhörige
- Berufsschule für Blinde und Sehbehinderte

zurückgegriffen werden.

Diverse Fachschulangebote für helfende Berufe (generalisierte Pflegeausbildung, pädagogische Fachausbildungen etc.) und Techniker- und Meisterschulen vervollständigen das Angebot an unterschiedlichen Standorten. Weiterhin sind mit der Universität Koblenz und der Hochschule Koblenz (RheinMoselCampus RheinAhrCampus und WesterwaldCampus) ca. 20.000 Studienplätze in verschiedensten Fachrichtungen vorhanden (Quelle: Homepages der Universität Koblenz und der Hochschule Koblenz).

Kindertagesstätten

Nach §24 Abs. 2 SGB VIII haben Kinder in RLP im Alter zwischen 1-3 Jahren einen Anspruch auf Betreuung in einer KiTa oder Kindertagespflege, ab dem dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt Anspruch auf Betreuung in einer KiTa. Im Einzugsgebiet gibt es – in öffentlicher oder privater Trägerschaft - alle

Angebote zur Betreuung im Kleinkind- und Vorschulalter. Sie sind jedoch nicht flächendeckend in ausreichender Anzahl vorhanden. Die Kindergärten und Kindertagesstätten arbeiten teilweise integrativ.

Soziale Einrichtungen

In der betrachteten Region befinden sich verschiedenste Einrichtungen der Behindertenhilfe. Vorhanden sind sehr große Verbände von Wohlfahrtsverbänden, kommunale Organisationen und ehrenamtliche Initiativen. Hierbei finden sich umfassend spezialisierte Einrichtungen für Menschen mit Körperbehinderung, Menschen mit geistiger Behinderung, Menschen mit psychischer Behinderung, sowie für gehörlose und schwerhörige Menschen und blinde und sehbehinderte Menschen. Das Spektrum umfasst alle Lebensbereiche wie Wohnen, Leben und Arbeiten.

Der Sozialraum verfügt außerdem über Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung. Angebote gibt es auch zu den Themen Sucht, Wohnungslosigkeit, Schwangerschaft, Schuldenberatung, Gewalt (Frauen- und Mutter/Kinderhäuser) und Prostitution.

Gesondert zu erwähnen ist das in Neuwied ansässige Heilpädagogisch - Therapeutische Zentrum (HTZ gGmbH) mit sozialpädiatrischem Zentrum für das nördliche Rheinland-Pfalz diversen integrativen Kindertagesstätten, Kinderschutzdienst und einer Tagesförderstätte für Erwachsene.

Medizinische Versorgung

Die Stadt Neuwied verfügt über zwei Krankenhäuser. Insgesamt gibt es im Sozialraum mehr als zehn Kliniken mit diversen Fachrichtungen. Hinzu kommen zwei Fachkliniken für Neurologie und Psychiatrie.

In der Stadt Neuwied gibt es zwei Medizinische Versorgungszentren sowie zwei Medizinische Zentren für erwachsene Menschen mit Behinderung (MZEB).

Das fachärztliche Angebot ist sehr gut ausgebaut. Alle klinischen Einrichtungen sind im Kontext von körperlichen Behinderungen barrierefrei.

Wohnen und Freizeit

Wohnen

Bezogen auf SGB IX bietet die Region sämtliche Wohnformen für Menschen mit Behinderung. Dazu zählen Angebote von vollstationären Settings, über ambulantes oder betreutes Wohnen bzw. einem persönlichen Budget.

Die grundsätzliche Situation am Wohnungsmarkt in der Region ist angespannt, was sich auch auf barrierefreie Wohnplätze und alle betreuten Wohnformen negativ auswirkt. Insbesondere Single-Wohnungen im unteren Preissegment entlang der Rheinschiene sind rar.

Freizeit

Die Region bietet alle erdenklichen Freizeitmöglichkeiten im Hinblick auf kulturelle, sportliche und soziale Aktivitäten. Bei Weitem nicht alle Angebote sind barrierefrei, allerdings ist eine Informationseinholung vorab möglich.

Fazit des Sozialraumes

Der Sozialraum des Heinrich-Hauses ist als Förderfaktor zu werten. Die infrastrukturelle Lage, insbesondere im Bereich des ÖPNV, ist jedoch deutlich ausbaufähig. Defizite in der Barrierefreiheit treten besonders in diesem Bereich auf. Es fehlt sowohl an barrierefreien Bahnhöfen als auch an barrierefreien Beförderungsmitteln. Auch der Netzplan abseits der Rheinschiene ist ausbaubar. Initiativen zur Verbesserung seitens des Heinrich-Hauses (z. B. Gespräche mit Verkehrsunternehmen) verliefen bislang ergebnislos.

6.2.2 Berufsbildungswerk Rummelsberg

Das BBW Rummelsberg³⁷ bildet den geografischen Mittelpunkt dieses Sozialraumes. Der Umkreis von 30 km um Rummelsberg (Abbildung 3) wird mit einbezogen. Die Maße entsprechen der Selbstwahrnehmung der Einrichtung. Der südliche Teil des Landkreises Nürnberger Land und der nördliche Teil des Landkreises Neumarkt, sowie die Stadt Nürnberg gehören zum Einzugsgebiet. In Besonderheit dieser Sozialraumanalyse werden hier die Faktoren *Menschen mit Behinderung* und *Barrierefreiheit* verstärkt erfasst. Die Größe des Sozialraums wird durch die gute infrastrukturelle Situation in der Metropolregion Nürnberg geprägt.

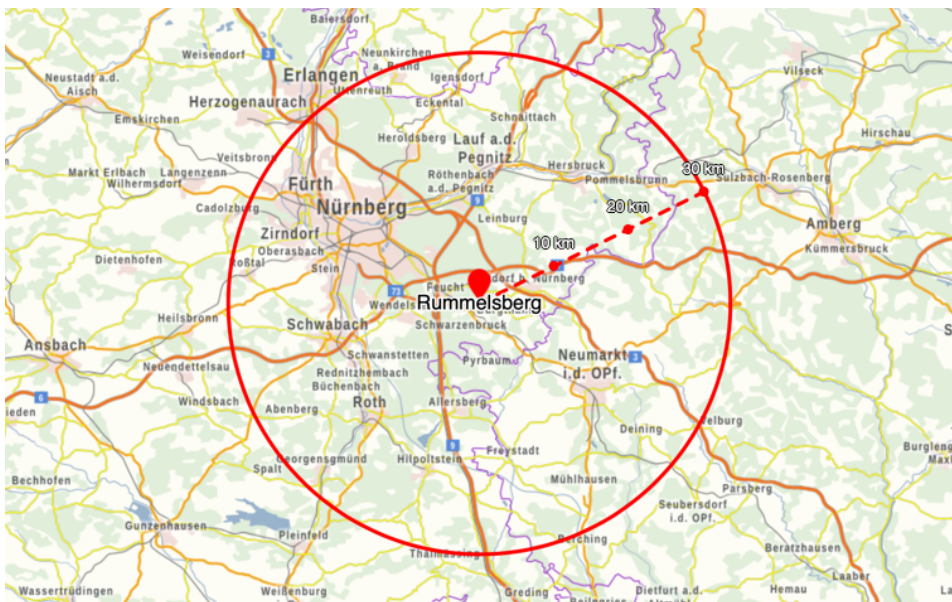


Abbildung 3. Abbildung der Modellregion Rummelsberg im Umkreis von 30km (Quelle: BayernAtlas)

³⁷ Die vorliegende Beschreibung wurde in Zusammenarbeit mit dem Team des BBW Rummelsberg verfasst.

Infrastruktur

Der Standort Rummelsberg bietet durch die S-Bahn Anbindung an Nürnberg und Neumarkt über ausgezeichnete infrastrukturelle Voraussetzungen. Der Hauptbahnhof Nürnberg als Zentrum des Nah- und Fernverkehrs ist von Rummelsberg in 15 Minuten erreichbar. Innerhalb Nürnbergs sorgt ein Netz aus U-Bahnen, S-Bahnen und Straßenbahnen für eine sehr gute Erreichbarkeit aller Stadtteile.

Die sehr gute Anbindung an Nürnberg und die sehr gute Struktur des öffentlichen Nahverkehrs in Nürnberg ermöglicht die Wahrnehmung einer Vielzahl an Angeboten.

Allerdings ist die Barrierefreiheit nicht flächendeckend gegeben: So sind 5 % der Bahnhöfe im Gebiet der Nürnberger Verkehrsgesellschaft nicht stufenfrei zu erreichen und etwa 7 % verfügen über keinen Blindstreifen (Quelle: Übersicht_barrierefreier_Ausbau_Bahnsteige_S_Bahn_Nürnberg-1.pdf).

Es existiert ein kostenfreier Mobilitätsbegleitdienst im VAG Nürnberg (VAG Verkehrs-Aktiengesellschaft, 2023).

Arbeitsmarkt

Insgesamt ist die Region um das BBW Rummelsberg ein stabiler und sehr heterogener Wirtschaftstandort mit mittelständischen Betrieben und größeren industriellen Unternehmen. Die Nähe zur Großstadt Nürnberg bietet ein breites Spektrum an unterschiedlichen Arbeitsfeldern in Dienstleistung, Industrie und Handel. Der Sektor Dienstleistungen bildet dabei mit einem Anteil von 83 % den größten Faktor (Stadt Nürnberg).

Die Arbeitslosenquote für Nürnberg beträgt 5,7 % (Stand Juni 2023) (Stadt Nürnberg & Wirtschaftsförderung Nürnberg). Im Einzugsgebiet (30 km Radius um Rummelsberg) waren zum Stichtag 22.05.2023 30977 Stellen unbesetzt. Der Großteil der Stellen richtet sich an Personen mit einer Berufsausbildung. In der Berufsgruppe *Berufe in der Lagerwirtschaft – Helfer / Anlern Tätigkeiten* sind 995 Stellen und in der *Berufsgruppe Produktion (allgemein) Helfer 1061* unbesetzt (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Betriebliche Kooperation

Das BBW Rummelsberg arbeitet in verschiedenen Maßnahmen mit 350 Praktikumsbetrieben aus der Region zusammen. Diese verteilen sich wie in Abbildung 4 dargestellt auf folgende Branchen:

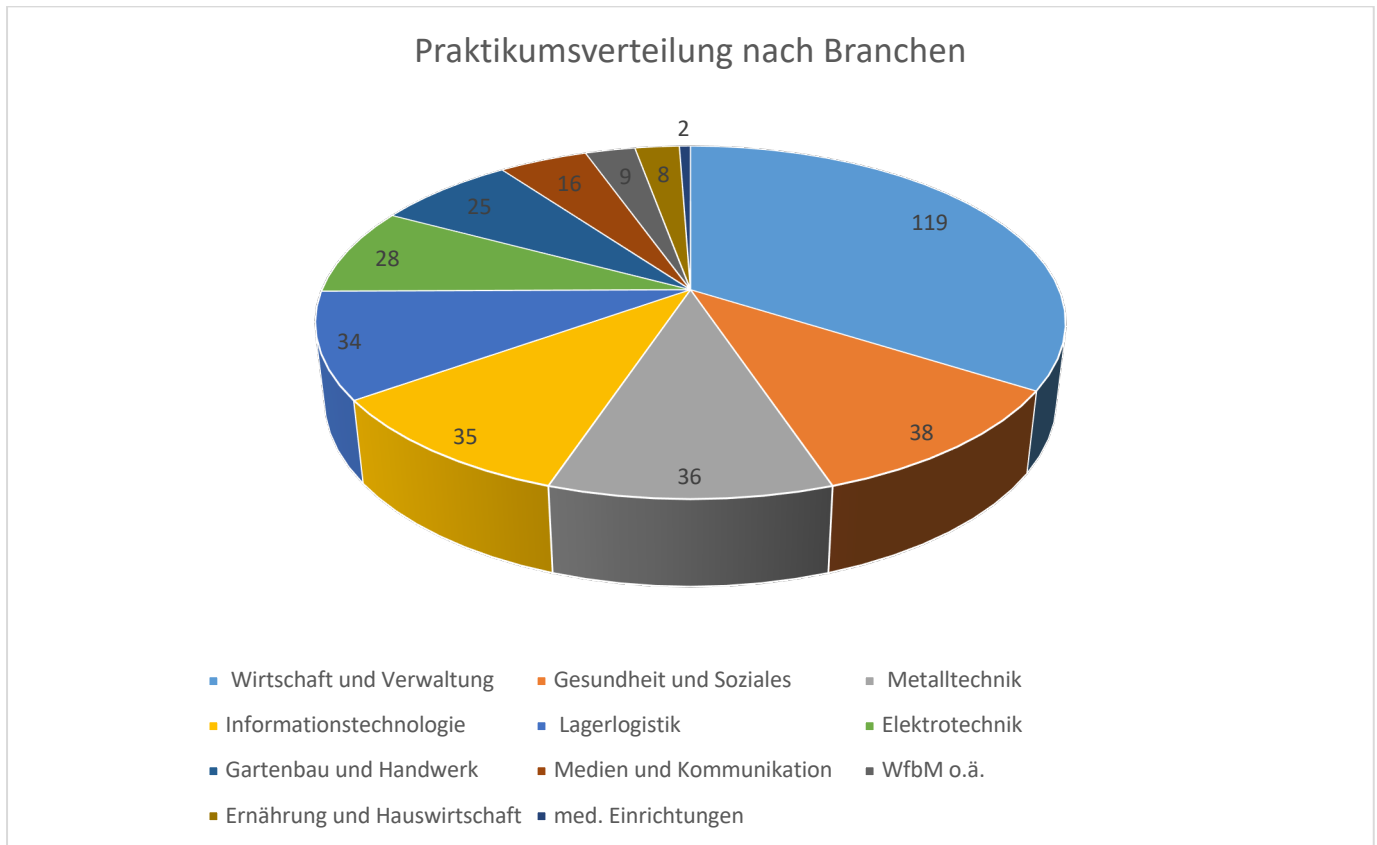


Abbildung 4. Überblick der Branchen in denen in Zusammenarbeit mit dem BBW Rummelsberg Praktika absolviert werden (eigene Darstellung BBW Rummelsberg)

Soziale Indikatoren

Schulen

Im Einzugsgebiet sind alle Schulformen in ausreichendem Umfang vorhanden. Spezifische Förderung von Menschen mit Einschränkungen sind in allen Förderschulbereichen gegeben. Ebenfalls sind Berufsschulangebote für alle gängigen Ausbildungsberufe vorhanden. Darüber hinaus gibt es Berufsförderschulangebote in den Bereichen:

- Private Berufsschule zur sonderpädagogischen Förderung, Förderschwerpunkt körperlich-motorische Entwicklung
- Staatlich anerkannte Förderberufsschule mit dem Förderschwerpunkt Lernen - Wichernschule
- Private Berufsschule zur sonderpädagogischen Förderung mit Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung
- Diverse Fachschulangebote für helfende Berufe (generalisierte Pflegeausbildung, pädagogische Fachausbildungen, etc.) und Techniker- und Meisterschulen vervollständigen das Angebot an unterschiedlichen Standorten.
- Weiterhin sind mit der Akademie der Bildenden Künste, der Evangelischen Hochschule Nürnberg, der Universität Erlangen-Nürnberg, der Hochschule für Musik Nürnberg, der Technischen Hochschule

Nürnberg und der Technischen Universität Nürnberg (im Aufbau) etwa 25.000 Studienplätze in verschiedensten Fachrichtungen vorhanden (Stadt Nürnberg).

Kindertagesstätten

Im Einzugsgebiet gibt es alle Angebote zur Betreuung im Kleinkind- und Vorschulalter (RDJ Rummelsberger Dienste für junge Menschen gemeinnützige GmbH, 2023b). Dies bezieht auch Frühförderstellen und Schulvorbereitenden Einrichtungen (SVE) mit ein (RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH, 2023c, 2023f).

Soziale Einrichtungen

In der Region befinden sich verschiedenste Einrichtungen der Behindertenhilfe. Vorhanden sind sehr große Verbände von Wohlfahrtsverbänden und ehrenamtliche Initiativen (RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH, 2023b). Hierbei finden sich umfassend spezialisierte Einrichtungen für Menschen mit Körperbehinderung (RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH, 2023d). Das Spektrum umfasst alle Lebensbereiche wie Wohnen, Leben und Arbeiten (RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH, 2023a, 2023g, 2023h). In der Region befinden sich Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung (RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH, 2023g) und Beratungsstellen für Mütter/Kinderhäuser (RDJ Rummelsberger Dienste für junge Menschen gemeinnützige GmbH, 2023a).

Medizinische Versorgung

Als Universitätsstadt bietet Nürnberg sehr gute Möglichkeiten der medizinischen Versorgung. Der Standort Rummelsberg verfügt über ein Krankenhaus mit den Schwerpunkten Orthopädie und Epilepsie, ein medizinisches Zentrum für Menschen mit Behinderung ist vorhanden (Krankenhaus Rummelsberg GmbH). Das fachärztliche Angebot ist umfassend und vollständig. Alle klinischen Einrichtungen sind im Kontext von körperlichen Behinderungen barrierefrei und gut an den ÖPNV angebunden.

Wohnen und Freizeit

Wohnen

Die Region bietet sämtliche Wohnformen für Menschen mit Behinderung. Dazu zählen Angebote von vollstationären Settings, über ambulantes oder betreutes Wohnen bzw. einem persönlichen Budget (RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH, 2023e, 2023h).

Die Situation am Wohnungsmarkt in der Region ist angespannt, was sich auch auf barrierefreie Wohnplätze und alle betreuten Wohnformen negativ auswirkt. Daraus ergibt sich bei einem qualitativ guten Angebot ein quantitativer Mangel.

Freizeit

Die Region bietet alle erdenklichen Freizeitmöglichkeiten bei kulturellen, sportlichen und sozialen Aktivitäten. Die Stadt Nürnberg bietet über das Kennzeichensystem „Reisen für Alle“ (Congress- und Tourismus-Zentrale Nürnberg) detaillierte Informationen zur Barrierefreiheit touristischer Angebote. Hier befinden sich weitere Informationen zur Barrierefreiheit. Bei Weitem nicht alle Angebote sind barrierefrei, allerdings ist eine Informationseinholung vorab möglich.

Fazit des Sozialraumes:

Der Sozialraum ist aufgrund des vielfältigen Angebotes von sozialen Einrichtungen, der guten wirtschaftlichen Situation und der infrastrukturellen Lage als Förderfaktor zu werten. Defizite in der Barrierefreiheit treten nur in Einzelfällen auf und/oder sind als Problem erkannt und werden bearbeitet. Das BBW Rummelsberg arbeitet mit den hier abgebildeten Akteuren zusammen.

6.3 Arbeit in den Reallaboren

Sowohl am Praxisstandort Neuwied als auch am Praxisstandort Rummelsberg erfolgte eine intensive Kooperation mit dem wissenschaftlichen Team der Katholischen Universität Eichstätt - Ingolstadt. An beiden Standorten wurden im Rahmen dieser Tandemarbeiten Feldanalysen mit verschiedensten Akteuren des Reallabors vorgenommen. Die Kooperationen dieser Tandempartner*innen, z.T. virtuell aber auch in Präsenz, ließen Charakteristika der künftigen Reallabore erkennbar werden. Die Pandemiesituation verhinderte bis einschließlich 2022 die Realisierung der Arbeiten im Reallabor im geplanten Umfang. Die Erkenntnisse aus den Feldanalysen können aber als wichtige Bausteine für eine Implementierung der Reallabore gelten. Dabei konnten Faktoren benannt werden, die für die Implementierung der Reallabore von hoher Relevanz sind und in den konkreten Beschreibungen der beiden Modellregionen Neuwied und Rummelsberg genauer erfasst werden. Es kann festgestellt werden, dass eine Überführung der Feldanalysen in Reallabore Veränderungen auf unterschiedlichen Ebenen erfordert. Zu nennen sind hier z. B. modellhafte Veränderung sozialrechtlicher Grundlagen des BfA, Veränderungen von Finanzierungswegen im Rahmen der Genehmigung eines BfA Vorgangs und eine Erweiterung der Zugangswege.

6.3.1 Heinrich-Haus Neuwied

Kooperation im Tandem Heinrich Haus Neuwied und KU Eichstätt-Ingolstadt

Während der Projektphase fanden regelmäßige informelle Absprachen im Tandem der KU Eichstätt-Ingolstadt und des Heinrich Hauses Neuwied statt. Die Treffen entwickelten die Kooperation weiter. Es erfolgten Absprachen bezüglich der Projektaktivitäten und Arbeitspakete und die Diskussion und Reflexion von Zwischenergebnissen aus der Forschung und Praxis. Konkrete Themen waren:

- die Analyse und Reflexion des Status Quo der Einrichtung zum Thema Inklusion / Übergänge / BTHG,
- die Erarbeitung eines Konzepts zur Öffentlichkeitsarbeit bezüglich des Projekts und des BfAs für Mitarbeiter*innen der WfbM, (potenzielle) Budgetnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und Behörden in der Modellregion,
- den Austausch zu individuellen Einzelfällen zur erfolgreichen, potenziellen oder gescheiterten Inanspruchnahme des BfA,
- Entwicklung und Erprobung von Monitoring und Coaching
- Erprobung des NVBIT zur Erfassung beruflicher Interessen
- die Identifikation von Barrieren und Hemmnissen sowie der Erarbeitung von Lösungen
- die Umsetzung und Planung entsprechender Schritte und (künftiger) Maßnahmen die Identifikation relevanter Akteure und möglicher Interviewpartner*innen der Modellregion
- Gespräch und Austausch mit dem Leiter der EAA am Heinrich Haus Neuwied

N = 21 Interviews wurden mit besonderem Bezug zur Modellregion Neuwied geführt. Beteiligte Gesprächspartner*innen waren: EUTB, IHK, Kreisverwaltung, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Ministerium, DRV, IFD, Mitarbeiter*innen des Heinrich Hauses Neuwied (Rehaleistungsmanager*innen, Case Manager*innen, Werkstattleiter*in, Budgetnehmer*innen sowie potenzielle Budgetnehmer*innen), Mitarbeiter*innen der Thyssenkrupp Rasselstein GmbH sowie sonstige Dienstleister, Arbeitgeber*innen, Budgetnehmer*innen und deren Eltern im Großraum Neuwied-Koblenz. Damit konnte speziell in dieser Region der Status Quo und der Sozialraum zur Integration von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt analysiert sowie die Vernetzung mit relevanten Akteuren der Modellregion angeregt werden.

Für die Öffentlichkeitsarbeit im Heinrich Haus Neuwied wurden zwei Flyer für unterschiedliche Personenkreise (ein Flyer in einfacher Sprache) erstellt, in der Einbettung „BfA Gelingt“ Projektes auf der eigenen Homepage, Präsentationen und Informationsveranstaltungen für Profit Center Leiter*innen, Fachteamleiter*innen und Case Manager*innen). Außerdem fand ein informeller Austausch mit den örtlichen Kostenträgern statt (SV Koblenz, KV Neuwied, KV Mayen Koblenz). Ferner wurde das BfA am virtuellen Tag der offenen Türe sowie im „Flurfunk“, im Heinrich-Haus Portal und im Angehörigen- und Betreuerbeirat vorgestellt.

Konkrete Beispiele für Übergänge in eine BfA Beschäftigung

Für das Reallabor Neuwied können zwei unterschiedlich gelagerte Fälle zur Anbahnung von BfA Verhältnissen beschrieben werden. Bei Fall 1 und Fall 2 handelt es sich um zwei weibliche Personen, die die Voraussetzungen für ein BfA erfüllten und dieses zunächst auch in Anspruch nehmen wollten. Im dritten Fall lagen ein konkretes Interesse und die Anfrage einer Firma vor, Menschen mit Behinderung einzustellen.

Beide Fälle werden zusammen geschildert, da die miteinander befreundeten Frauen zur gleichen Zeit gemeinsam die gleiche Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber aufnehmen wollten. Bei der angestrebten Tätigkeit handelte es sich um helfende Tätigkeiten in einer Pflegeeinrichtung. Beide Frauen entschieden sich – nachdem sie zunächst eine BfA Tätigkeit anstreben wollten - im Laufe der Beratungsgespräche dafür, keine BfA Nehmerinnen werden zu wollen. Dabei spielte nicht zuletzt auch die Einschätzung der Fachkräfte im Heinrich Haus eine maßgebliche Rolle. Die Beratungen im Heinrich Haus Neuwied wurden ohne Einbezug Teams der KU Eichstätt-Ingolstadt durchgeführt. Die Arbeitsplätze hätten einen körpernahen Umgang mit dem pflegebedürftigen Personenkreis der Einrichtung erforderlich gemacht, wovon der Arbeitgeber in Zeiten der Pandemie Bedenken hatte. Rückblickend kann man neben der ablehnenden Entscheidung der jungen Frauen auch die Pandemie als einen großen Verhinderungsfaktor am Zustandekommen dieser BfA Verhältnisse bezeichnen. Der extreme Pflegenotstand im Pflegebereich konnte die pandemiebedingten Verhinderungsfaktoren nicht aufwiegen.

Erfahrungsaustausch und Vernetzung mit anderen Einrichtungen

Das Team der KU Eichstätt- Ingolstadt initiierte für alle Projektbeteiligten einen Informationsaustausch mit den Westpfalz-Werkstätten im ökumenischen Gemeinschaftswerk Pfalz. Pandemiebedingt erfolgte der Austausch als hybride Veranstaltung. Die Arbeiten der Westpfalz-Werkstätten im ökumenischen Gemeinschaftswerk Pfalz können als best practise Beispiele für erfolgreiche Vermittlungen ins BfA gesehen werden. Mit über 100 Vermittlungen ins Budget für Arbeit gelten die Westpfalz-Werkstätten führend in Rheinland-Pfalz. Neben eines erfolgreichen Integrationsmanagements zählen zu den Gelingensbedingungen ihrer Arbeit insbesondere das Identifizieren von Nischenarbeitsplätzen, die sich anhand der Methoden wie Job-Carving und Job-Clustern generieren, die dazu führen, dass individuell angepasste Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung realisiert werden. Die Umsetzung und Etablierung der Vorgehensweise in den Westpfalz-Werkstätten wurde von den Tandempartner*innen sehr positiv und nachahmenswert beurteilt. Viele dieser Veränderungen sind nicht in einem Reallabor zu leisten, es bedürfte der aktiven Umgestaltung an unterschiedlichen Stellen.

Förderfaktoren für eine Inanspruchnahme eines BfA Verhältnisses unter den Bedingungen der Westpfalz-Werkstätten im ökumenischen Gemeinschaftswerk Pfalz:

- niedrigschwelliges Beratungsangebot der Werkstätten: Informationsmöglichkeiten zum BfA in einem Büro im Zentrum der Innenstadt in Bahnhofnähe
- Ambulantes Eingangsverfahren und ambulanter BBB der WfbM,
- Einrichtung eines virtuellen WfbM Platz,
- schnelles Antragsverfahren
- intensive Öffentlichkeitsarbeit

6.3.2 Berufsbildungswerk Rummelsberg

Vernetzungen mit anderen Einrichtungen

Die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen erwies sich als zentraler Bestandteil der Arbeit in den Reallaboren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmenden an Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) zunächst nicht genuin zum rechtskräftigen Personenkreis, der durch das Angebot des BfA angesprochen werden soll, gehören. Das BfA setzt für die Inanspruchnahme durch Personen ohne Berufserfahrung den Abschluss des Berufsbildungsbereichs (BBB) der WfbM oder eines andern Leistungsanbieters voraus. Hierbei ist insbesondere der Prozess der Anerkennung der Werkstattfähigkeit zu berücksichtigen. Individualisierungsmöglichkeiten (z. B. ein verkürzter BBB) sind ebenfalls zu bedenken, da Klient*innen, die von der BvB aufgrund von Überforderung nicht ausreichend profitieren konnten, ggf. weitere Berufsorientierung im Bereich des BBB benötigen könnten. Da aus einem BBW klassischerweise gerade nicht der Übergang in eine BfA Maßnahme stattfindet und der Kontakt zwischen den einzelnen Einrichtungen innerhalb der Diakonie Rummelsberg bestens etabliert ist, konnte eine produktive Zusammenarbeit ermöglicht werden.

Ein Kooperationspartner war der RDB gGmbH Wichernhaus Altdorf. Das Wichernhaus Altdorf ist eine WfbM für Menschen mit körperlicher Behinderung als Teil einer Komplexeinrichtung der Rummelsberger Diakonie, daher sind alle Angebote vorwiegend für Menschen mit einer Körperbehinderung konzipiert. Initiiert wurde die Zusammenarbeit durch die jeweiligen Fachdienste der Einrichtungen und Kooperationen zum Thema BfA und weiterer innovativer Projekte vereinbart.

Aufgrund der Pandemiebedingungen konnten auch im Tandem BBW Rummelsberg und KU Eichstätt-Ingolstadt über große Strecken keine reallaborähnlichen Bedingungen hergestellt werden. Alternativ wurden mit zahlreichen Vertreter*innen und Akteuren in unterschiedlich großen Gruppen gesprochen, diskutiert und Lösungsansätze erarbeitet. Zahlreiche Begegnungen wurden virtuell realisiert oder telefonische Kontakte genutzt.

In der Modellregion Rummelsberg wurden zwei sehr unterschiedliche Förder- und Gelingensbedingungen für ein BfA untersucht und versucht umzusetzen: Zum einen wurde das BfA für Personengruppen im BBW Rummelsberg geprüft, inwiefern ein Übergang vom BBW in ein BfA möglich sein kann. Zum andern wurden Personengruppen identifiziert, die in anderen Einrichtungen der Diakonie Rummelsberg, wie z. B. in einer WfbM beschäftigt sind.

Im erstgenannten Szenario wurden insbesondere die Gelingensbedingungen für die Nutzung des BfA im Übergang von der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) im BBW als mögliche Alternative zur WfbM untersucht. Die Modellregion Rummelsberg hatte sich vor diesem Hintergrund vor allem der nachhaltigen Beratung zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewidmet, um gezielt diejenigen jungen Menschen, die im Rahmen der BvB keine Ausbildungsempfehlung erhalten, auch mittel- und langfristige Perspektiven für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit verschiedenen Zwischenstationen (z. B. BBB und Arbeitsbereich in der WfbM, BfA) aufzuzeigen. Hierbei wurden die Qualifikationsmöglichkeiten

in der Werkstatt geprüft und mit jenen in der BvB verglichen. Zentrales Anliegen war es hier, auf einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten zu können. BvB in einem BBW kann nicht analog zu einer BBB in der WfbM gesetzt werden und somit wäre der Schritt vom BvB in die WfbM bei einer Werkstattempfehlung durch das BBW unumgänglich und der Übergang in ein BfA nachgeordnet.

Zusätzlich wird das Zustandekommen einer BfA Maßnahme durch den finanziellen Nachteil der Vergütung im BfA im Vergleich zu einer Werkstattbeschäftigung erschwert. Grund hierfür ist die Mischfinanzierung von Wohnen, Betreuung und Pflege in der WfbM, die der Mensch mit Behinderung dort erhält. Beim Wechsel in eine BfA Anstellung geht ein wesentlicher Teil der wirtschaftlichen Unterstützung verloren.

Da das BBW Rummelsberg kein „klassischer“ Startpunkt für ein BfA Angebot ist, erfolgte eine intensive Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der Diakonie Rummelsberg* mit der WfbM Wichernhaus Altdorf und der WfbM Talentschmiede Hilpoltstein/Auhof. Die Tandempartner*innen berieten zum Übergang von der WfbM in ein BfA.

Das BBW Rummelsberg hat die Vernetzung zu seinen Partnerwerkstätten, der RDB gGmbH Wichernhaus Altdorf und der RDB gGmbH Auhof (ebenfalls Teil der Rummelsberger Diakonie) forciert und im Jahr 2021 einen ersten potenziellen Budgetnehmer bei der Antragsstellung begleitet.

Beratungsangebote in verschiedenen Teilhabebereichen wurden angeboten, sowohl potenzielle Budgetnehmer*innen als auch für Institutionen, eine Unterstützung bei der Antragsstellung aus der WfbM wurde durch die Tandempartner*innen unterstützt.

Übergang aus dem BBW Rummelsberg in ein BfA³⁸

In vier Fällen konnten Maßnahmeteilnehmende, die in der BvB des BBW Rummelsberg beschäftigt waren und für die sich eine Tätigkeit in der WfbM als mögliche Perspektive abzeichnete, da eine berufliche Ausbildung im BBW keine Perspektive darstellte, zu unterschiedlichen Möglichkeiten der beruflichen Lebensplanung beraten werden. Dabei wurde intensiv auf die Möglichkeit einer Beschäftigung über ein BfA eingegangen. Die Beratung erfolgte selbstverständlich ergebnisoffen und beinhaltete auch Alternativen. Die konkreten Beratungssituationen wurden in Präsenz mit den vier Teilnehmenden und ihren Angehörigen durchgeführt. Weitere Beratungen erfolgten z.T. telefonisch, der individuelle Beratungsbedarf kann als hoch bezeichnet werden, was aufgrund der komplexen Situation im BfA nicht überrascht. In drei von vier Fällen wurde eine Beschäftigung in einer WfbM vorgezogen, da die Personen der Meinung waren, dass ihre individuellen Bedürfnisse in einer WfbM besser beachtet werden können. Der vierte Teilnehmende begann eine Ausbildung im BBW. Mehrwert dieser Beratungen ist dabei nicht nur die Prüfung eines BfA Verhältnisses für das Individuum, sondern, das generelle Aufzeigen von Wegen „aus der Werkstatt“. Die WfbM wird nicht

³⁸ Dar Abschnitt „Übergang aus anderen Einrichtungen mit Unterstützung durch das BBW Rummelsberg in ein BfA“ wurde in Zusammenarbeit mit dem Team des BBW Rummelsberg erstellt.

als Sackgasse und Abstellgleis erlebt und die Möglichkeit der späteren Inanspruchnahme einer BfA Maßnahme erscheint im Bereich des Möglichen.

Übergang aus anderen Einrichtungen mit Unterstützung durch das BBW Rummelsberg in ein BfA

Insgesamt konnten von den Tandempartner*innen in drei Einzelfällen Beratungen und Gespräche mit den beteiligten Akteuren geführt werden, in den die / der potentiellen BfA Interessenten nicht im BBW Rummelsberg beschäftigt waren. Im ersten Fall kam ein BfA Verhältnis nicht zustande, das Gleiche gilt bislang auch für Fall zwei. Aktuell wird für Fall zwei ein neuer Weg ins BfA gesucht. Im dritten Fall wurde das BfA von der Interessentin nicht in Anspruch genommen, da ein regulärer Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden werden konnte. Dies gelang nicht zuletzt durch die intensive Begleitung und Unterstützung der Tandempartner*innen.

Fall 1

Die RDB gGmbH Auhof Wohnen beschäftigte Mensch mit Behinderung als Pflegehelfer im vollstationären Bereich über den Eingliederungszuschuss (EGZ) der Agentur für Arbeit. Nach dem Auslaufen dieser Maßnahme informierte sich der Arbeitgeber beim BBW Rummelsberg - im Rahmen persönlicher Kontakte - über die Möglichkeiten diese Person in der gleichen Funktion in der gleichen Einrichtung in ein BfA-Verhältnis zu überführen. Ansprechpartner waren die Tandempartner*innen, da von ihnen Hilfe und beratende Unterstützung zum BfA erwartet wurde. Dazu wurden zahlreiche Beratungsgespräche geführt und die angedachte Überführung in ein BfA aktiv unterstützend begleitet. Die RDB gGmbH Auhof Wohnen ist eine Einrichtung für Menschen mit einer (vorwiegend geistigen) Behinderung mit unterschiedlichen Wohnangeboten (ambulant, stationär mit verschiedenen Schwerpunkten) mit 400 Plätzen, sie ist Teil einer Komplexeinrichtung der Rummelsberger Diakonie mit den Bereichen: WfbM, Förderstätte, Schule zur geistigen Entwicklung, Tagesstätte für Mensch mit Behinderung, Hauswirtschaftliche Versorgung am Standort und Haustechnik.

Die Aufgaben des Pflegehelfers umfassen: Mitarbeit im Gruppendienst, Begleitung der Bewohner*innen in der Freizeit, hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Mitwirkung bei Teambesprechungen, Umsetzung pädagogischer und betreuerischer Zielsetzungen, Hilfe bei der Durchführung der Grundpflege der Bewohner*innen

Die Anforderungen an den Pflegehelfer sind: Kooperationsbereitschaft und Flexibilität, Freude und Interesse an der Arbeit mit Menschen, Wertschätzung gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung, Bereitschaft, am Wochenende und an den Feiertagen zu arbeiten, Bereitschaft zum Wechselschichtdienst, Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung

Die RDB gGmbH Auhof Wohnen legte einen hohen Stellenwert auf das hausinterne pädagogische Knowhow und lehnte wegen erwarteter Mehrbelastung/Überforderung der zu betreuenden Klientel eine zusätzliche Person für die Anleitung und Begleitung des Pflegehelfers am Arbeitsplatz ab. Hierbei wäre zu

klären, ob eine erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz auch direkt vom Arbeitgeber übernommen und als Mehraufwand refinanziert werden kann.

Der Personalleiter der RDB gGmbH Auhof Wohnen begegnete dem BfA gegenüber sehr offen und zeigt sich sämtlichen Förderformen, die Teilhabe zu ermöglichen, positiv. Bislang konnte er keine Erfahrungen mit dem BfA machen. Die Art der Förderung im Unternehmen beschränkte sich bislang auf den EGZ nach §88 SGB III. Dabei machte der Personalleiter allerdings auch auf die notwendige Wirtschaftlichkeit eines Arbeitnehmers und auf potentielle Teamkonflikte aufmerksam, die auftreten können, wenn eine dauerhafte Minderleistung eines Arbeitnehmers nicht oder unzureichend durch Förderungen kompensiert wird.

Die Wohnbereichsleitung am Arbeitsplatz des Pflegehelfers war direkte Vorgesetzte des potentiellen BfA Nehmers. Durch pädagogische Förderung und Forderungen Wohnbereichsleitung (EGZ) in der Vergangenheit war der Pflegehelfer in der Lage strukturiert zu arbeiten und kleinschrittig mehr Verantwortung zu übernehmen. Die Rolle und die Haltung der direkten Vorgesetzten erwiesen sich sehr bedeutsam, in dieser Phase konnte die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz – unentgeltlich – stattfinden. Für den Fall des Zustandekommens eines BfA Verhältnisses war die Anleitung und Begleitung sowohl personell als auch finanziell ungeklärt.

Das Team des Wohnbereichs, pädagogische Fach- und Hilfskräfte und Auszubildende begleitet durch einen pädagogischen Fachdienst, begegnete dem geplanten Vorhaben sehr motiviert.

Durch die hohe Bereitschaft an unterschiedlichsten Stellen im Unternehmen, die hohe pädagogische Expertise und die Haltung, sinnstiftend zur Inklusion am Arbeitsmarkt beizutragen ist die RDB gGmbH Auhof Wohnen als Unternehmen mit hohem Gelingensfaktor zu werten.

Dennoch wurde das BfA durch den Bezirk zunächst abgelehnt, nachdem die Eltern zusammen mit dem Interessenten Widerspruch eingelegt hatten, wurde das BfA genehmigt. Zum damaligen Zeitpunkt war eine Impfung gegen Covid 19 für alle Personen, die im Pflegebereich arbeiteten, verbindlich. Die beantragende Person wollte sich nicht impfen lassen, ein BfA Verhältnis kam aus diesem Grunde nicht zustande. Corona und seine Implikationen waren in diesem Fall der Faktor, der die Maßnahme scheitern ließ.

Fall 2

Diese Person arbeitete im Helferbereich der Facility Managements in der WfbM Talentschmiede Hilpoltstein/Auhof in Unterstützter Beschäftigung (UB) (§ 55 SGB IX). Auch hier entstand der Wunsch ein BfA Verhältnis anzustreben. Der junge Mann konnte für die Teilnahme am Runden Tisch am 09.11.2022 in Rummelsberg gewonnen werden, wo er eindrücklich und selbstbewusst seinen Fall schilderte. Eine Lösung, wie er in eine BfA Anstellung wechseln könne, konnte beim Runden Tisch nicht eindeutig geklärt werden, zahlreiche Fragen blieben offen. Da der Wechsel aus einer UB in ein BfA nicht möglich ist (UB widerspricht einer Vollerwerbsminderung) erfolgte im März der Übergang in den BBB einer WfbM. Noch ungeklärt, aber angestrebt ist es, das BBB zu verkürzen, da bereits eine UB erfolgte. Hier wurde der „Umweg“ gefunden, dass der

Interessent nur tageweise in die WfbM geht, die restliche Zeit ist er am gleichen Arbeitsplatz, den er bereits in der UB hatte. Nach Abschluss der BBB soll ein BfA beantragt werden und diese Person kann – so es gelingt - an der gleichen Arbeitsstelle bleiben, die er zuvor schon inne hatte.

Dieser Fall zeigt, dass nicht nur die Beratung, Information und Besprechungen mit potentiellen BfA Nehmer*innen sehr komplex und anspruchsvoll sind, vielmehr sind die Wege in ein BfA ohne vorab in einer WfbM beschäftigt gewesen zu sein, führen, nahezu undurchschaubar. Stand Juni 2023 ist der junge Mann noch kein Budgetnehmer, die vorbereitenden Maßnahmen für einen erfolgreichen Übergang in eine BfA Tätigkeit laufen aktuell. Die erfolgreiche Umsetzung eines BfA Arbeitsplatzes wird von allen beteiligten Personen gewünscht.

Das Team der KU Eichstätt-Ingolstadt begleitete, dokumentierte und analysierte gemeinsam mit dem BBW Rummelsberg den Beratungsprozess sowie die fördernden und hemmenden Faktoren, die schließlich dazu führten, dass eine BfA-Inanspruchnahme scheiterte, der zweite Fall könnte noch zu einer BfA Inanspruchnahme führen.

Fall 3

Vermittelt über die WfbM Wichernhaus Altdorf meldete sich eine weitere Person, die sich für ein BfA interessierte. Bei dieser jungen Frau liegt eine körperliche Behinderung vor. Mit ihr wurden zahlreiche und intensive Gespräche geführt. Zum Zeitpunkt der gemeinsamen Beratungen war die junge Frau nur noch im Wohnbereich der WfbM, sie war nicht in der WfbM tätig. Ihren Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hatte sie durch die Auflösung des Firmensitzes an dem sie arbeitete, verloren. Sie wurde nicht nur zum BfA beraten, vielmehr stand die Unterstützung bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes im Mittelpunkt. Durch gezielte Förderung und Hilfe der Tandempartner*innen konnte erneut ein regulärer Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden und die junge Frau war daher nicht mehr an einem Zustandekommen eines BfA Verhältnisses interessiert. Zusammenfassend bleibt es wichtig festzuhalten, dass die Unterstützung der Tandempartner*innen erst den Erfolg möglich machte und eine intensive ergebnisoffene Einzelberatung wichtig für das Gelingen der Prozesse ist.

Die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch gestalteten sich mit unterschiedlichen Akteuren, die in dem Prozess zum Gelingen des BfA beteiligt sind sehr unterschiedlich.

Die Regierungsbezirke als zuständige Genehmigungsbehörden zeigten eine hohe Bereitschaft sich dem Thema BfA zu widmen. Zu Beginn des Projektes BfA-Gelingt war der Kenntnisstand zu Ablauf und Möglichkeiten des BfA eher gering einzuschätzen. Aufgrund steigender Nachfragen zum BfA und steigender Antragszahlen wurde eine Arbeitsgruppe über alle sieben bayerischen Regierungsbezirke zur Setzung der Rahmenbedingungen für die Antragsstellung und -bewilligung gegründet.

Nachfragen bei EUTBs zeigten, dass Basisinformationen zum BfA vorhanden sind. Konkrete Erfahrungen bezüglich der Antragsstellung – insbesondere, wenn diese nicht auf dem herkömmlichen Wege aus einer WfbM heraus erfolgt - lagen noch nicht vor. Es ist zu vermuten, dass dies dem breiten Beratungsangebot der EUTB geschuldet ist, welche in allen Teilhabebereichen eine unabhängige (deswegen auch keine BfA-spezifische) Beratung anbieten will.

Eine EAA war nicht in den Prozessen involviert. Zum einen handelt es sich um relativ neu gestaltete Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen. Die Einrichtung von EAAs in den einzelnen Bundesländern erfolgte ab 01.01.2022. EAAs sind eine Anlaufstelle für Arbeitgeber*innen, die Menschen mit Behinderung einstellen möchten (siehe „Beratungskonzept für Arbeitgeber*innen“).

Runder Tisch im BBW Rummelsberg am 9. November 2022

Der Runde Tisch in Rummelsberg führte zahlreiche Vertreter*innen, die am Prozess, dem Zustandekommen und der Begleitung eines BfA beteiligt sind, zusammen, um untereinander und mit (potentiellen) BfA-Nehmern ins Gespräch zu kommen. Entsprechend dem inklusiven Selbstverständnis und dem partizipativen Forschungsansatz wurden Betroffene als Expert*innen integriert. Ein BfA Nehmer und ein potentieller BfA Nehmer wurden somit wichtige Gesprächspartner. Sie brachten Erfahrungen und Kenntnisse ein, wodurch ein reger Austausch auf Augenhöhe ermöglicht wurde. Um den Runden Tisch versammelten sich: der Bayerische Behindertenbeauftragte Holger Kiesel, Vertreter*innen der BA, einer Werkstätte für behinderte Menschen, des Bezirk Mittelfrankens, des Inklusionsamtes, des IFD, der Handwerkskammer, ein BfA-Nehmer sowie ein potentieller BfA-Nehmer.

Für die Forschungsgruppe waren zwei Zielsetzungen mit der Gesprächsrunde verbunden: Einerseits wurden Erkenntnisse der eigenen Recherchen und Erhebungen in die Diskussion eingebracht um aktivierend einige Änderungen der Praxis zu unterstützen. Andererseits wurde ein partizipativ angelegtes Forum inszeniert, das die Beteiligung der eigentlichen Adressaten ermöglicht und stärkt. Somit werden aus Betroffenen echte Mitwirkende, deren Perspektiven nicht nur indirekt über die Fachkräfte des Gesamtprozesses eingebracht werden. Sie werden zum gleichberechtigten Partner in der Entwicklung von Lösungsansätzen. Von außerordentlicher Bedeutung war z. B. die Information durch einen Betroffenen, dass praktikable Wege zur Absicherung von Arbeitslosigkeit eingeübt sind, deren Konstruktion den Fachkräften nicht bekannt waren. Nicht zuletzt die länderübergreifende Perspektive, die in einem Bundesprogramm eben regionale Unterschiede in der Umsetzung sichtbar macht, stellte sich als Gewinn heraus.

Alle Beteiligten waren sich über eine wünschenswerte Fortführung des Runden Tisches einig. Für das Team der KU Eichstätt-Ingolstadt bestätigte sich der Ansatz einer Praxisforschung, die im Feld operiert und Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis in das eigene Untersuchungsdesign integriert. Inklusion und Partizipation erscheinen so als unbedingt miteinander verschränkt.

Der Runde Tisch wurde von allen Teilnehmenden sehr positiv erlebt. An zentraler Stelle wurde ein großes Informationsdefizit bei zahlreichen Einrichtungen und möglichen Maßnahmen genannt. Der gemeinsame Austausch erwies sich für die zukünftige Zusammenarbeit sehr fruchtbringend.

An dem Runden Tisch in Rummelsberg am 9. November 2022 war auch ein Vertreter der Handwerkskammer Mittelfranken vertreten. In den Gesprächen zeigte sich, dass die HWK offen ist für das BfA und es sich aus deren Sicht um einen bislang zu wenig bekannten Baustein für den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt handelt. Eine Qualifikationsanalyse sei nötig, um die beruflichen Fähigkeiten eines Menschen mit Behinderung zu validieren. Erstrebenswert sei eine möglichst breite Aufstellung der BfA Nehmer*innen um bei mehreren (potentiellen) Arbeitgeber*innen einsetzbar zu sein.

Eine Beraterin einer einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA), die ebenfalls bei dem Runden Tisch mitdiskutierte, steht dem BfA ebenso positiv gegenüber. Die EAA kann aus ihrer Perspektive bei dem Prozess der Etablierung eines BfA Arbeitsverhältnisses sowohl beratend als auch unterstützend tätig werden.

Konkrete Kontakte zu potenziellen Arbeitnehmer*innen ergaben sich durch die Beratung zweier potenzieller Budgetnehmer, die Beratung wurde gemeinsam mit dem BBW Rummelsberg geleistet. Hervorzuheben ist hierbei, dass es sich in beiden Fällen um Sozialunternehmen handelte. Einer der Arbeitsplätze, der konkret entstehen sollte, befand sich im hauswirtschaftlichen Bereich. Hier ging es insbesondere um hauswirtschaftliche Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte in verschiedenen Wohngruppen. Der andere Arbeitsplatz war im Facility Management angesiedelt.

Runder Tisch im BBW Rummelsberg am 14. Juni 2023

Am 14. Juni 2023 lud Team der KU Eichstätt-Ingolstadt und die Diakonie Rummelsberg zu einem zweiten „Runden Tisch“ nach Rummelsberg ein. Als Fortsetzung und Ergänzung des ersten „Runden Tisches“ gedacht und gewünscht, kamen weitgehend die gleichen Teilnehmer*innen wie beim ersten Treffen zusammen. Im Mittelpunkt der Gespräche standen Möglichkeiten und Chancen wie das BfA genutzt und der Ablauf in ein BfA Verhältnis zu kommen, verbessert werden kann. Maßgeschneiderte Instrumente und individuelle Zugangswege zur Ermöglichung von Inklusion im gesellschaftlichen Alltag werden als ein noch nicht gelöstes Problem beschrieben. Für das Budget für Arbeit stellen sich Fragen zu rechtlichen Hürden, Datenschutz, passgenaue Selbstbestimmung des Individuums, Verbesserung der Übergänge, Betreuung in der Übergangsphase, Anschlussfähigkeit auf dem aktuellen Arbeitsmarkt und die Ermutigung von Betrieben, Menschen mit Behinderung einzustellen. Ergänzt wurde das Treffen durch zwei Impulsvorträge. Im ersteren wurde BÜWA durch Thomas Wedel, Geschäftsführer der Boxdorfer Werkstatt, vorgestellt, im weiteren Verlauf des Tages wurde durch den Bayerischen Behindertenbeauftragten Holger Kiesel „Berufliche Teilhabe 2023“ perspektivisch angesprochen und diskutiert.

Aus der Sicht von Thomas Wedel zeichnet sich BÜWA im Vergleich zum BfA durch mehrere Faktoren positiv aus: Bedacht werden muss bei einer vergleichenden Betrachtung, dass die Maßnahme BÜWA beginnt, wenn die Vorbereitungen und Förderungen für einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt starten. Im Gegensatz dazu startet eine BfA Maßnahme erst, wenn der Interessent in ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beginnt. So ist während einer BÜWA Maßnahme ab Beginn und durchgängig eine Betreuungsperson für die / den Teilnehmer*in zuständig, die Zuschussempfehlung von 70 % werde wohlwollend geprüft, die Zeitspanne vom Antrag bis zum Bescheid sei kurz (7 – 14 Tage), Bescheid und Abrechnung erfolge unbürokratisch aus einer Hand, alle beteiligten Akteure sitzen an einem Tisch. Zusätzlich werde die / der Teilnehmer*in bei BÜWA ganzheitlich betrachtet und unterstützt, soziales Kompetenztraining sei als wichtiger Pfeiler in der Vorbereitung fest etabliert. Daraus resultierend wurden verschiedenen praktische Fragestellungen und deren Veränderungsnotwendigkeiten diskutiert. Beiden Modellen gemeinsam ist die Schwierigkeit die künftige Rentensituation vorausschauend zu beurteilen. Die Rentenversicherung berate teilweise nicht bezüglich künftiger fiktiver Optionen. Anbahnung von Anleitung und Begleitung sollte im BfA integriert werden, Teilzeillösungen sollten ermöglicht werden, der Zuschuss, den die / der Arbeitgeber*in erhält wird in einem Fall vom Arbeitgeberbrutto (BÜWA) und in anderen Fall vom Arbeitnehmerbrutto (BfA) berechnet. Bei BÜWA kann nach Ablauf ein Beschäftigungssicherungszuschuss - bei Weiterbestehen der Minderleistung bis ins Renteneintrittsalter – gewährt werden. Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass sowohl im BÜWA aber vor allem im BfA großer Veränderungsbedarf besteht, was von allen Diskutanten beschrieben wurde.

Holger Kiesel stellte sich der Frage, wie es um die berufliche Teilhabe im Jahr 2030 bestellt sein könnte. Die aktuelle Arbeitswelt berge für Menschen mit Behinderung sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Der aktuelle Fachkräftemangel führe dazu, eher die Potentiale behinderter Menschen zu sehen, so sei die Digitalisierung eine Chance für Menschen mit komplexen Behinderungen. So wurden von Holger Kiesel durch künstliche Intelligenz gestützte Übersetzungen in Leichte Sprache - unter Verwendung von Prüfgruppen - als eine sinnvolle und effiziente Ergänzung beschrieben. Arbeitsmarktstärkungsgesetz, Bedarfsermittlungsinstrumente und die Reform des SGB VIII sollen auf die Bedarfe und Bedürfnisse behinderter Menschen stärker berücksichtigen.

Zu Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen wie z. B. BfA merkte Holger Kiesel an, Übergänge und Bezugspersonen („Kümmerer“) stärker in den Blick zu nehmen und mehr Orientierung an den Bedarfen des Menschen zu forcieren, bestehende Instrumente zu flexibilisieren und verbessern.

Zusammenfassend wurde von allen Teilnehmenden ungeklärte Zuständigkeiten im BfA kritisiert, der Wunsch nach klar strukturierten integrierten Prozessketten formuliert und der Bedarf Veränderungsnotwendigkeiten an die politischen Entscheider*innen zu transportieren klar benannt.

6.4 Zusammenfassung der zentralen Förderfaktoren, Barrieren und Lösungsansätze

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Zusammenarbeit innerhalb des Tandem Teams in beiden Fällen gut bzw. sehr gut verlief. Die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren lebt vom aktiven Einbezug aller Beteiligten. Ohne direkte Einbindung in die Abläufe und Strukturen einer Vorbereitung eines BfA - Arbeitsverhältnisses bleibt die Rolle der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf die Beobachterrolle beschränkt. Beratungsgespräche benötigen die Zusammenarbeit des Gesamtteams, die Notwendigkeit von Handlungsempfehlungen für die WfbM wurde evident.

Die folgenden hemmenden und fördernden Faktoren für eine Inanspruchnahme eines BfA konnten in den Tandemgruppen bei der Analyse der BfA Beantragungen oder Vorbereitungen identifiziert werden.

Förderlich für die Inanspruchnahme für ein BfA sind

- Erfahrungen durch Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Transfer zur Arbeitsstelle und Wohnen im unmittelbaren Umfeld der Arbeitsstelle
- Einarbeitung in die Arbeitsgebiete erfolgt im Praktikum bzw. in der Einarbeitungsphase
- Arbeitgeber*innen werden bei der Erarbeitung und Differenzierung des Stellenprofils aktiv unterstützt
- Fähigkeiten und Fertigkeiten der potentiellen BfA Nehmer*innen werden differenziert erfasst

Hinderlich für die Inanspruchnahme für ein BfA sind

- Dauer und Höhe des Lohnkostenzuschusses sind für Arbeitgeber*innen nicht absehbar bei Antragstellung und Entwurf des Arbeitsvertrages
- Antragstellung ist komplex und nicht barrierefrei
- Antragsverfahren sind unterschiedlich
- Antragsverfahren sind nicht nur länderübergreifend, sondern auch innerhalb eines Landes (z. B. in Bayern) unterschiedlich
- ähnliche Angebote (wie z. B. BÜWA in Bayern) können konkurrierend auftreten
- Arbeitgeber*innen konnten im fraglichen Zeitraum auf keine zentrale Beratungsstelle zugreifen, EAA ist erst seit 01.01.2022 vorhanden und im Aufbau begriffen. Dadurch wird dieses Hindernis zum Förderfaktor.

Barrieren für Personen, die nicht in einer WfbM tätig sind

- Maßnahmen zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wird nicht nach § 61 SGB IX gefördert.
- Verbindliche Kostenzusagen für ein BfA nach einem BvB fehlen.

- Wird im Anschluss an eine BvB oder UB ein BfA angestrebt, kommt es zum Trägerwechsel BA als Kostenträger zu Eingliederungshilfe als Kostenträger). Dies bedingt langwierige Verhandlungen oder / und Teilhabekonferenzen.
- Unklarheit im Umgang mit vorherigen Fördermöglichkeiten und deren Anrechnung auf das BfA bzw. deren Einfluss auf die Minderleistung und Erwerbsminderung
- Feststellung der Werkstattbedürftigkeit ist langwieriger Prozess. In der Folge verhindert dies ein Zustandekommen eines BfA, da der Arbeitgeber die Arbeitsplätze zeitnah besetzen will und muss. Rückzug des Arbeitsplatzangebotes kann die Folge sein.
- vorbereitende Maßnahmen, die zu einer Werkstattbedürftigkeit im Widerspruch stehen, erschweren oder verhindern die Aufnahme in eine BfA Beschäftigung.

Neben den genannten Förderfaktoren können weitere Lösungsansätze beschrieben werden, die aus den Erfahrungen der Feldanalysen hilfreich für die stärkere Inanspruchnahme eines BfA sein könnten:

- Rechtliche Modifizierungen wie z. B. Aussetzung der Werkstattberechtigung als Zugangsvoraussetzung für ein BfA
- Ermöglichung der/s BfA Nehmer*in arbeitslosenversichert zu sein
- Veränderung der Rentenbezüge der/s BfA Nehmer*in durch modifizierte Berechnungsgrundlagen
- Veränderung der Rentenbezüge der/s BfA Nehmer*in durch modifizierte Berechnungsgrundlagen
- Veränderungen von Finanzierungswegen im Rahmen der Genehmigung eines BfA Vorgangs und eine Erweiterung der Zugangswege.
- modellhafte Veränderung sozialrechtlicher Grundlagen des BfA

6.5 Literatur

Arnold, A. & Piontek, F. M. (2018). Zentrale Begriffe im Kontext der Reallaborforschung. In R. Defila & A. Di Giulio (Hrsg.), *Transdisziplinär und transformativ forschen: Eine Methodensammlung* (S. 143–154). Springer Fachmedien.

BayernAtlas. *Sozialraum Rummelsberg und Umkreis*.

https://geoportal.bayern.de/bayernatlas/?lang=de&topic=ba&bgLayer=atkis&catalogNodes=11&E=661872.40&N=5474571.83&zoom=4.76&layers=KML%7C%7Chttps:%2F%2Fgeoportal.bayern.de%2Fba-backend%2Ffiles%2Ff_32528630-15bf-11ee-bc08-af05166b1ff6_1dd7b7de-2046-485f-9836-6fbdadd76f2

Beecroft, R., Trenks, H., Rhodius, R., Benighaus, C. & Parodi, O. (2018). Reallabore als Rahmen transformativer und transdisziplinärer Forschung: Ziele und Designprinzipien. In R. Defila & A. Di Giulio (Hrsg.), *Transdisziplinär und transformativ forschen: Eine Methodensammlung* (S. 75–99). Springer Fachmedien.

- Bundesagentur für Arbeit. (2023). *Arbeitsmarktmonitor*. <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de/>
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. (2018). *Nachhaltige Beschäftigung wesentliche behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*.
<https://www.foerderdatenbank.de/FDB/Content/DE/Foerderprogramm/Land/Saarland/beschaeftigung-g-wesentlich-behinderter-menschen.html>
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. (2023a, 10. Juli). *Grünbuch Reallabore: Konsultation für ein Reallabore-Gesetz und ergänzende Maßnahmen*.
<https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/G/gruenbuch-reallabore.html><https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/G/gruenbuch-reallabore.html>
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. (2023b, 10. Juli). *Reallabore - Testräume für Innovation und Regulierung*. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/reallabore-testraeume-fuer-innovation-und-regulierung.html>
- Congress- und Tourismus-Zentrale Nürnberg. *Nürnberg barrierefrei erleben*.
<https://tourismus.nuernberg.de/informieren/reisen-fuer-alle/>
- Defila, R. & Di Giulio, A. (2018). *Reallabore als Quelle für die Methodik transdisziplinären und transformativen Forschens – eine Einführung*.
- Gebhardt, L. & König, A. (2021). Wie vermeiden wir den Matthäuseffekt in Reallaboren? Selektivität in partizipativen Prozessen. *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 79(4), 336–350. <https://doi.org/10.14512/rur.64>
- Krankenhaus Rummelsberg GmbH. *Krankenhaus Rummelsberg*.
<https://www.sana.de/rummelsberg/medizin-pflege/mzeb-rummelsberg>
- Meyer, G. (18. Januar 2018). Budget für Arbeit: Tischlern klappt auch ohne Worte. *Holsteinischer Courier*.
<https://www.shz.de/lokales/holsteinischer-courier/tischlern-klappt-auch-ohne-worte-id18838006.html>
- Meyer-Soylu, S., Parodi, O., Trenks, H., Seebacher, A. & Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse (ITAS), Karlsruhe (2016). Das Reallabor als Partizipationskontinuum: Erfahrungen aus dem Quartier Zukunft und Reallabor 131 in Karlsruhe. *Technologiefolgenabschätzung - Theorie und Praxis*, 25(3), 31–40.
- Parodi, O., Beecroft, R., Albiez, M., Quint, A., Seebacher, A., Tamm, K., & Waitz, C. (2016). Von „Aktionsforschung“ bis „Zielkonflikte“: Schlüsselbegriffe der Reallaborforschung. In Institute for Technology Assessment and Systems Analysis (ITAS), Karlsruhe Institute of Technology (Hrsg.), *Technikfolgenabschätzung – Theorie und Praxis*, 25(3), 9–18.
<https://www.tatup.de/index.php/tatup/article/view/372/610>
- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. *Berufliche Bildung*.
<https://jugendhilfe.rummelsberger-diakonie.de/berufliche-bildung/>

- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. (2023a). *Arbeiten - und die eigenen Talente und Interessen einsetzen*. <https://behindertenhilfe.rummelsberger-diakonie.de/arbeiten/>
- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. (2023b). *Ehrenamt*. <https://altmuehlfranken.rummelsberger-diakonie.de/mitarbeiten/ehrenamt/>
- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. (2023c). *Frühförderung und Therapie*. <https://wichernhaus.rummelsberger-diakonie.de/unser-angebot/fruehfoerderung-und-therapie/?fontsize=124>
- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. (2023d). *Individuelle Angebote für Menschen mit Behinderung*. <https://behindertenhilfe.rummelsberger-diakonie.de>
- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. (2023e). *Persönliches Budget*. <https://behindertenhilfe.rummelsberger-diakonie.de/wohnen/wohnenordner/persoenliches-budget/>
- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. (2023f). *Schulvorbereitende Einrichtung SVE*. <https://wichernhaus.rummelsberger-diakonie.de/unser-angebot/foerderzentrum-fuer-koerperbehinderte/schulvorbereitende-einrichtung-sve/>
- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. (2023g). *Ueberregionale Offene Behindertenarbeit (OBA-Teilhabedienste)*. <https://behindertenhilfe.rummelsberger-diakonie.de/beratung/beratungordner/beratungsstellen/>
- RDB Rummelsberger Dienste für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH. (2023h). *Wohnen - nach den eigenen Wünschen*. <https://behindertenhilfe.rummelsberger-diakonie.de/wohnen/>
- RDJ Rummelsberger Dienste für junge Menschen gemeinnützige GmbH. (2023a). *Häuser für Mütter und Kinder*. <https://jugendhilfe.rummelsberger-diakonie.de/angebote-fuer-familien/haeuser-fuer-muetter-und-kinder/>
- RDJ Rummelsberger Dienste für junge Menschen gemeinnützige GmbH. (2023b). *Unsere Standorte*. <https://kitas.rummelsberger-diakonie.de/nc/alle-standorte/>
- Rose, M., Wanner, M. & Hilger, A. (Dezember 2019). *Das Reallabor als Forschungsprozess und -infrastruktur für nachhaltige Entwicklung: Konzepte, Herausforderungen und Empfehlungen*. <https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/7433/file/WP196.pdf>
- Stadt Nürnberg. *Schulen in Nürnberg*. https://www.nuernberg.de/internet/schulen_in_nuernberg/schulsuche.html
- Stadt Nürnberg. (2023). *Daten und Fakten*. [https://www.nuernberg.de/internet/stadtportal/daten_und_fakten.html#:~:text=Ende%202020%20lebten%20532.331%20Menschen,%2C5%20Prozent\)%20einen%20Migrationshintergrund](https://www.nuernberg.de/internet/stadtportal/daten_und_fakten.html#:~:text=Ende%202020%20lebten%20532.331%20Menschen,%2C5%20Prozent)%20einen%20Migrationshintergrund)

Stadt Nürnberg & Wirtschaftsförderung Nürnberg. (2023). *Nürnberger Arbeitsmarkt*.

https://www.nuernberg.de/internet/wirtschaft/arbeitsmarkt.html#_0_29

tim-online.nrw. (2023). *Sozialraum Neuwied und Umkreis*. <https://www.tim-online.nrw.de/tim-online2/>

VAG Verkehrs-Aktiengesellschaft. (2023). *Mobilität für Alle: Erfolgreich durch Nürnberg bewegen*.

<https://www.vag.de/mobilitaet-fuer-alle>

7 Beratungsangebote für Arbeitgeber*innen (Arbeitspaket 4a)

7.1 Einführung und Zielstellung

Das Beratungsangebot für Arbeitnehmer*innen gliedert sich in zwei Bestandteile. Teil 1 umfasst eine wissenschaftliche Ausarbeitung, die sich mit den Inhalten des Beratungskonzepts auf Basis der Literaturlanalyse und der Interviewstudie auseinandersetzt. Dieser wurde am 20. November 2023 als Beitrag für den Sammelband „Chancen für Alle durch (berufliche) Bildung: Inklusion und Teilhabe für Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung“ (Herausgeber*innen: Pia Buck, M.Ed., Sebastian Ixmeier, M.A., Prof. Dr. Dieter Münk, Universität Duisburg-Essen) eingereicht und befindet sich aktuell in der Begutachtung (Rückmeldung voraussichtlich im Februar 2024, Veröffentlichung im Herbst 2024 im wbv-Verlag). Das vollständige Manuskript ist Kapitel 7.2 zu entnehmen. Die dort dargestellte Fassung entspricht nicht in Gänze dem Beitrag im Sammelband. Formatierung, Nummerierung der Seiten, Kapitel und Tabellen. Es handelt sich nicht um die Originalversion des Artikels und kann daher nicht zur Zitierung herangezogen werden. Die Implikationen für die Beratung von Arbeitgeber*innen, die im Beitrag behandelt werden, widmen sich den folgenden Schwerpunkten:

- Leistung von Informationsarbeit
- Initiierung von Kontakten
- Schaffung von Explorationsmöglichkeiten
- Beantragung und Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses mit dem BfA
- Identifikation geeigneter Tätigkeiten im Unternehmen
- Sensibilisierung der Kolleg*innen und Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur
- Nachhaltige Begleitung am Arbeitsplatz

Teil 2 umfasst ein konkretes Beratungsangebot für Arbeitgeber*innen, welches digital bereitgestellt wird, modular aufgebaut ist und die Bedarfe von Arbeitgeber*innen mit unterschiedlichen Informationsständen und Interessen anspricht. Die Inhalte sind aus der in Teil 1 dargestellten wissenschaftlichen Ausarbeitung abgeleitet. Weitere Informationen hierzu sind Kapitel 7.3 zu entnehmen.

7.2 Zur Veröffentlichung eingereichtes Manuskript

Die Nutzung des Budgets für Arbeit (BfA) zur Überwindung des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland – Implikationen für die Beratung von Arbeitgeber*innen

7.2.1 Abstract (Deutsch und Englisch)

Die bedarfsgerechte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stellt insbesondere im Zuge des vorherrschenden Fach- und Arbeitskräftemangels ein wichtiges Thema dar. Der vorliegende Beitrag

thematisiert Beratungsbedarfe von Arbeitgeber*innen im Hinblick auf die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit (BfA) und liefert mögliche Ansatzpunkte für die Ausgestaltung der Beratung. Diese basieren auf einer Literaturrecherche sowie einer empirischen Erfassung im Rahmen einer Interviewstudie mit N = 75 Personen (Menschen mit Behinderung und deren Eltern, Arbeitgeber*innen und Expert*innen), in der Förderfaktoren und Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA ermittelt und Lösungsansätze identifiziert wurden. Diese beziehen sich auf verschiedene Prozessschritte, die bei der Inanspruchnahme des BfA für die Arbeitgeber*innenseite relevant sind.

Schlagworte: Behinderung, berufliche Rehabilitation, Inklusion, Beratung, Teilhabe am Arbeitsleben, qualitative Forschung

The demand-oriented employment of people with disabilities represents an important issue, particularly in the context of the prevailing shortage of specialized labor and workforce. The present contribution addresses the advisory needs of employers regarding the utilization of the Budget for Work (BfA) and provides potential starting points for the structuring of such advisory services. These insights are derived from a literature review and an empirical survey conducted as part of an interview study involving N = 75 individuals (people with disabilities and their parents, employers, and experts). The study aimed to identify facilitating factors and barriers to the utilization of the BfA and to pinpoint potential solutions. These solutions encompass various process steps that are relevant for employers when utilizing the BfA.

Keywords: Disability, vocational rehabilitation, Participation, inclusion, counselling, qualitative research

7.2.2 Hintergrund

Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland

Bezogen auf den aktuellen Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland verwirken die Betriebe durch die geringe Berücksichtigung des Potenzials von Menschen mit Behinderung wichtige Chancen zur Besetzung ihrer Arbeitsplätze (vgl. Laakmann 2020, S. 6). Dabei können sie als „wichtige Ressource im Kampf gegen den vorherrschenden Fachkräftemangel“ gesehen werden (Kubin & Tratt 2023, S. 6). Gleichzeitig kann nicht erwartet werden, dass alleine aufgrund des Fachkräftemangels bessere Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung entstehen (vgl. Engels 2016, S. 35). So werden bereits viele Projekte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung gefördert, die aber alleine „keine durchschlagende Wirkung entfalten“ (Engels, 2016, S. 51). Dies liegt einerseits daran, dass Betriebe häufig „kostengünstigere Lösungen wie eine Verlagerung ins Ausland“ wählen würden (Engels 2016, S. 35). In diesem Kontext wird zudem die Möglichkeit für Unternehmen, sich mit geringen Beiträgen durch die Ausgleichsabgabe von der Verpflichtung zur

Einstellung schwerbehinderter Mitarbeiter*innen freikaufen zu können, bemängelt (vgl. Adam 2015, S. 187). Andererseits bleibt das Potenzial von Menschen mit Behinderung auch aufgrund von Unsicherheiten ungenutzt (vgl. Aumann, Moser & Raffel 2021, S. 201). Dabei nehmen Arbeitgeber*innen tendenziell stärkere Barrieren, Unsicherheiten und Informationsdefizite im Hinblick auf die Einstellung von Menschen mit geistigen und psychischen Behinderungen im Vergleich zu Menschen mit körperlichen Behinderungen wahr und wünschen sich mehr Informationen, um den angesprochenen Personengruppen gerecht werden zu können (vgl. Kocman, Fischer & Weber 2018, S. 120). Als ein motivierender Faktor zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen kann die positive Wirkung auf den Ruf der Arbeitgeber*innen gesehen werden, was die Personalgewinnung insgesamt positiv beeinflussen kann (vgl. Laakmann 2020, S. 18). Insgesamt ist aber auf die gesamtgesellschaftliche Verpflichtung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung hinzuweisen:

„Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist nicht nur ein arbeitsmarktpolitisches bzw. volkswirtschaftliches Anliegen. Sie ist eine gesellschaftspolitische Verpflichtung der Unternehmen und darüber hinaus auch betriebswirtschaftlich geboten“ (Melzer 2015, S. 139).

Berufliche Inklusion

In Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wird das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderung auf der Grundlage der Gleichberechtigung beschrieben. Darin ist die Möglichkeit eingeschlossen, den Lebensunterhalt durch eine frei gewählte oder frei angenommene Tätigkeit selbstständig zu bestreiten. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG), das zum 01.01.2018 eingeführt wurde, schließt direkt an die UN-BRK an und greift einen neuen Behinderungsbegriff auf. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wird Behinderung als Wechselwirkung zwischen Beeinträchtigung und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren verstanden. Daraus kann abgeleitet werden, dass eine Veränderung der Arbeitswelt und eine Anpassung von Arbeitsplätzen an die Bedarfe von Menschen mit Behinderung im Rahmen einer gelingenden Inklusion notwendig ist. Hierfür werden Förderinstrumente benötigt, die sowohl potenzielle Interessierte für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als auch ihre zukünftigen Arbeitgeber*innen unterstützen.

Das Budget für Arbeit

Um Übergänge von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und gleichzeitig auch Arbeitgeber*innen einen entsprechenden Anreiz anzubieten, erfolgte deshalb im Rahmen der Verabschiedung des BTHG die Einführung des Budgets für Arbeit (BfA) (§ 61 SGB IX). Adressiert werden Personen, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein möchten. Voraussetzung hierfür ist das Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses mit ortsüblicher oder tariflicher Vergütung von Seite der Arbeitgeber*innen.

Der Lohnkostenzuschuss, der an die Arbeitgeber*innen bezahlt wird, stellt dabei einen integralen Bestandteil der Ausgestaltung des BfA dar. Im § 61 Abs. 2 SGB IX ist festgesetzt, dass er bis zu 75% des Bruttoentgelts der Arbeitnehmer*innen umfassen kann, wobei die Ausgestaltung auf Länderebene abweichen kann. Weiterhin können Kosten für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz durch externe Fachdienste oder Betriebsangehörige gefördert werden. Hierfür werden wiederum länderabhängige Pauschalen bezahlt (vgl. Mattern, Rambauser-Haß, Wansing u.a. 2022, S. 26).

Zum Stichtag 31.12.2021 wurden 2.472 Budgets in Anspruch genommen. Insbesondere in Bundesländern, die vor Inkrafttreten des BTHG noch kein modellhaftes BfA angeboten haben, zeigt sich, dass die Inanspruchnahme des BfA nur langsam ansteigt (vgl. BAGÜS, 2023, S. 54-55).

Das Projekt „BfA-Gelingt“ und Zielsetzung der vorliegenden Ausarbeitung

Die Gründe für die geringe Inanspruchnahme sind vielfältiger Natur und können aus Perspektive verschiedener Akteure (z.B. potenzielle Budgetnehmer*innen, Arbeitgeber*innen, WfbM), aber auch anhand verschiedener Prozessschritte betrachtet werden. Insgesamt wird die Inanspruchnahme des BfA durch vielfältige Förderfaktoren und Barrieren beeinflusst. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt „BfA-Gelingt“ verfolgt die Zielsetzung, eben diese Barrieren und Förderfaktoren für die Inanspruchnahme des BfA zu identifizieren. Darauf basierend sollen Lösungsvorschläge abgeleitet und Handlungsempfehlungen für die Beratung und Begleitung verschiedener Akteure auf dem Weg zur Nutzung des BfA erstellt werden. Am Projekt (Laufzeit: 09/2020 bis 08/2023) waren zwei Universitäten (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Justus-Liebig-Universität Gießen) sowie Praxispartner*innen aus drei Einrichtungen (Josefsheim Bigge, Heinrich-Haus Neuwied, Berufsbildungswerk Rummelsberg) beteiligt. Die Projektkoordination erfolgte durch das Berufsförderungswerk Bad Wildbad.

7.2.3 Methodisches Vorgehen

Durch das Projektteam der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt wurden eine umfangreiche Literaturrecherche sowie eine breit angelegte Interviewstudie durchgeführt, um Barrieren und Förderfaktoren für die Inanspruchnahme des BfA zu identifizieren. Auf Basis der Ergebnisse wurden Beratungskonzepte und Handlungsempfehlungen für potenzielle Budgetnehmer*innen, Fachkräfte der WfbM und potenzielle Arbeitgeber*innen formuliert. Der vorliegende Beitrag soll sich auf die Barrieren und Förderfaktoren auf Ebene der Arbeitgeber*innen fokussieren, die im Rahmen der Literaturrecherche und der Interviewstudie identifiziert werden konnten. Daraus werden Implikationen für das Beratungskonzept für Arbeitgeber*innen abgeleitet und dessen Inhalte in Anlehnung an die Prozessschritte der Inanspruchnahme des BfA und unter Bezugnahme auf bestehende Konzeptionen dargestellt.

Literaturanalyse

Grundlage für die Literaturanalyse boten die Ergebnisse bestehender Modellprojekte, die bereits vor Einführung des BTHG in einigen Bundesländern stattgefunden hatten. Zu den einbezogenen Publikationen gehörten abgeschlossene sowie laufende Modellprojekte zur Einführung und Evaluation des BfA auf Länderebene, beispielsweise in Hamburg (vgl. Mirbach, Triebel, Gillner u.a. 2014), Berlin (vgl. Mattern, Rambausek-Haß, Wansing u.a. 2022), Hessen (vgl. Mühl & Piana 2022) und Nordrhein-Westfalen (vgl. Eikötter & Reinersmann 2023). Des Weiteren wurden allgemeine Befunde zur Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, welche die Perspektive der Arbeitgeber*innen einbezogen, berücksichtigt (vgl. Kocman, Fischer & Weber 2018; Østerud 2022; Metzler & Seyda 2016). Schließlich wurden juristische Gegebenheiten bezüglich der Förderfaktoren und Barrieren hinsichtlich der Inanspruchnahme des BfA untersucht (vgl. Mattern 2020; Schmidt 2021). Die Ergebnisse wurden teilweise vor, während und nach der projekteigenen Erhebung publiziert und wurden dementsprechend sowohl dafür genutzt die Interviewleitfäden zu konzipieren als auch die ausgewerteten Ergebnisse zu ergänzen und neben den Interviewergebnissen die Beratungskonzepte anzureichern.

Leitfadengestützte Interviews

Stichprobe

Die Stichprobe der im Rahmen der Interviews befragten Personen umfasste $N = 75$ Personen. Darunter fanden sich $n = 12$ Arbeitgeber*innen, die entweder bereits direkt mit der Inanspruchnahme des BfA Erfahrung gesammelt hatten oder Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hatten. 7 Befragte hatten Personalverantwortung in einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen (KMU), 5 Personen waren Personalverantwortliche in Großunternehmen.

Die Perspektive der Menschen mit Behinderung floss durch $n = 14$ Personen ein, von denen 7 zum Zeitpunkt der Befragung das BfA bereits in Anspruch nahmen und 7 Personen interessiert an einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt waren. Zudem konnten $n = 4$ Elternteile aktueller oder potenzieller Budgetnehmer*innen für die Interviews gewonnen werden. Mit $n = 45$ Personen umfasste die Gruppe der Expert*innen einen bewusst breit definierten Personenkreis von Akteuren im Kontext BfA, berufliche Teilhabe und Rehabilitation. Tabelle 18 stellt die konkrete Zusammensetzung der Expert*innengruppe dar.

Tabelle 18. Übersicht über die Zusammensetzung der Expert*innengruppe

Expert*innenkategorie	Anzahl der Interviewteilnehmer*innen
Leitungen von WfbM / anderen Leistungsanbietern	10
Case-Manager*innen und Jobcoaches	8
Verantwortliche von Modellprojekten im Kontext BfA	3
Mitarbeitende der Träger der Eingliederungshilfe	7

Vertreter*innen aus Politik und Wirtschaft	4
Mitarbeitende der Bundesagentur für Arbeit (BA)	5
Mitarbeitende von Interessenvertretungen (z.B. Lebenshilfe)	3
Beratungseinrichtungen (z.B. EUTB, DRV, EAA)	7

*Anmerkung: EUTB=Ergänzende, unabhängige Teilhabeberatung, DRV=Deutsche Rentenversicherung, EAA=Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber*innen*

Interviews

Die Befragung erfolgte mittels leitfadengestützter, halbstrukturierter Interviews im Zeitraum von Juni 2021 bis Mai 2023. Hierfür wurde für jede Zielgruppe (Menschen mit Behinderung, Arbeitgeber*innen, Eltern, Expert*innen) ein eigener Leitfaden entwickelt, mit dem die Erfahrungen und Erwartungen zur Inanspruchnahme des BfA, zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt generell, sowie Förderfaktoren, Barrieren und Lösungsansätze im Gespräch erarbeitet wurden.

Vor Durchführung der Interviews erfolgte sowohl eine schriftliche als auch eine mündliche Aufklärung über den Zweck der Studie. Eine schriftliche Einverständniserklärung zur Aufzeichnung der Interviews sowie Auswertung und Veröffentlichung der Interviewergebnisse wurde eingeholt. Die Studie wurde der Ethikkommission der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt vorgelegt und bewilligt (Votumnummer: 071-2021).

Auswertung

In die Auswertung wurden alle geführten Interviews und dementsprechend auch die Perspektiven aller Akteure einbezogen. Dieser multiperspektivische Ansatz bietet im Vergleich zu einer reinen Arbeitgeber*innenbefragung einen deutlichen Mehrwert, da auch Prozessschritte zum BfA mit berücksichtigt werden können, in welche die Arbeitgeber*innen nur mittelbar einbezogen sind. Die Interviews wurden unter Verwendung der Software MAXQDA (Version 2020 und 2022) nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (vgl. Kuckartz & Rädiker 2021). Dabei erfolgte zunächst die deduktive Ableitung eines Kategoriensystems in Anlehnung an die Ergebnisse der Literaturanalyse und den Interviewleitfaden. Im Laufe des Auswertungsprozesses wurden weiterführend induktiv direkt aus dem Textmaterial weitere Kategorien abgeleitet. Die Ergebnisse entstanden in einem mehrstufigen Auswertungsprozess mit regelmäßigen Anpassungen des Kategoriensystems, die im Rahmen eines Konsensverfahrens zwischen den sechs beteiligten Forschenden³⁹

³⁹ An dieser Stelle gilt der herzliche Dank der Verfasser*innen den an der Auswertung beteiligten wissenschaftlichen Hilfskraft Amanda Reindl.

7.2.4 Ergebnisdarstellung

Die Ergebnisse aus der Literaturanalyse sowie der Auswertung der Interviews zeigten Barrieren und Förderfaktoren, die sich auf verschiedene Prozessabschnitte der Inanspruchnahme des BfA bezogen: 1) Leistung von Informationsarbeit, 2) Initiierung von Kontakten, 3) Schaffung von Explorationsmöglichkeiten, 4) Beantragung und Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses mit dem BfA, 5) Identifikation geeigneter Tätigkeiten im Unternehmen 6) Sensibilisierung der bestehenden Belegschaft und Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur 7) Nachhaltige Begleitung am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse aus Literaturanalyse und Interviewstudie sowie die Implikationen für das Beratungskonzept für Arbeitgeber*innen werden jeweils abschnittsweise für die einzelnen Prozessschritte dargestellt.

Leistung von Informationsarbeit

Insgesamt existiert ein Informationsdefizit, das sich auch auf Seite der Arbeitgeber*innen manifestiert (vgl. Mattern, Rambašek-Haß, Wansing u.a. 2022, S. 123). Dieses Informationsdefizit bezieht sich vor allem auf das Wissen über Förderinstrumente wie das BfA. Gleichzeitig bezieht es sich auf den Umgang mit Menschen mit Behinderung sowie bestehende Unsicherheiten und Vorurteile bezüglich verschiedener Behinderungsformen (vgl. Kocman, Fischer & Weber 2018, S. 120). In den Interviewergebnissen werden diese konkretisiert: *„Die sind ja viel häufiger krank. Die fallen ja viel häufiger aus“ (Exp_26: 51)*. Die Ausgestaltung des BfA mit bis zu 75% Lohnkostenzuschuss auf Basis des Arbeitnehmer*innenbruttos kann im Falle eines Ausfalls als gute Kompensation gesehen werden und gibt eine gewisse Planungssicherheit. Es sei *„deutlich risikofrei[er] jemanden einzustellen, auch wenn diese Person mal ausfällt“ (Exp_01: 121)*. Hinzu kommt die Sorge: *„die Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung [...], die werde ich nie wieder los“ (Exp_19: 75)*. Falls die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig sein sollte, ermöglicht die Ausgestaltung des BfA eine Rückkehr der Budgetnehmer*innen in die WfbM. Dieser *„doppelte Boden“ (Exp_20: 145)* verschafft sowohl den Budgetnehmer*innen als auch den Arbeitgeber*innen eine gewisse Sicherheit im Falle eines Scheiterns. Die Ergebnisse bisheriger Untersuchungen zeigen jedoch, dass BfA-unerfahrene Arbeitgeber*innen über genau diese Informationen nicht verfügen. Hinderlich wirkende Vorannahmen über geringe Leistungsfähigkeit oder den besonders strengen Kündigungsschutz müssen deshalb ausgeräumt werden (vgl. Eikötter & Reinersmann 2023, S. 218). Das Beratungskonzept für Arbeitgeber*innen umfasst dementsprechend einen Teil zu „FAQ“, der genau diese Fragen und Bedenken adressiert. In den Interviews zeigte sich zudem die Wirkung von Best-Practice-Beispielen als besonderer Förderfaktor. Diese sind insbesondere dann wirksam, wenn sie direkt aus der Perspektive der Arbeitgeber*innen beschrieben sind. Sie können als *„gute Vorreiter“ (Exp_02: 73)* fungieren. Es braucht insbesondere *„größere, namhafte Unternehmen, die sagen: wir haben das gemacht und das funktioniert“ (Exp_02: 27)*. Aber auch die Best-Practice-Beispiele von Budgetnehmer*innen, die von einfachen Bürotätigkeiten (AG_04: 9) über Hausmeistertätigkeiten im Zoo (BN_02: 119), IT (BN_04: 7) und Theater und Schauspiel (BN_06: 29) reichen, können Arbeitgeber*innen

zeigen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit dem BfA gelingen kann. Im Beratungskonzept werden deshalb entsprechende Fallbeispiele dargestellt und es wird auf bestehende Best-Practice-Beispiele verwiesen.

Initiierung von Kontakten

Für die Herstellung von Kontakten zwischen potenziellen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen werden häufig bestehende Kontakte zwischen Arbeitgeber*innen und WfbM genutzt (vgl. Mühl & Piana 2022, S. 6). Der Besuch einer WfbM und eine direkte Betrachtung der Tätigkeiten vor Ort kann den Arbeitgeber*innen wertvolle Impulse geben:

„Und was mir auch geholfen hat. Ich war auch mal beim [Name der WfbM]. Habe mir dann angeguckt, was sie da so machen. Und dann kommt man so als Unternehmen auch selbst mal auf Ideen“ (AG_10: 75).

Dies dient auch wiederum der Erweiterung der eigenen Perspektive und dem Abbau von Vorbehalten:

„Also da sind ja die klassischen Vorstellungen häufig im Kopf, da kommt jemand, der sitzt im Rollstuhl, ist womöglich noch schwer mehrfachbehindert und kann nur Schrauben sortieren“ (Exp_43: 12).

Im Beratungskonzept wird deshalb einerseits auf verschiedene Formen der Behinderung in Anlehnung an den Wegweiser Inklusion im Betrieb (vgl. Jansen, Metzler, Risius u.a. 2019, S. 19 ff.) eingegangen, aber auch die verschiedenen Arbeitsfelder und die Produktvielfalt der WfbM dargestellt, um auf mögliche Kompetenzen der Beschäftigten hinzuweisen. Beschäftigungsverhältnisse können auf vielfältige Arten zustande kommen:

„Ich bin Vertrauensperson für einen Werkstattrat in einer WfbM in [Name der Stadt]. Und diese eine Person war in den Werkstattrat gewählt worden und sagte mir: Ich habe keinen Bock mehr auf Werkstatt, ich will hier raus. Und das hat diese Person mir ein zweites Mal gesagt. Und dann habe ich gesagt: ok, wenn du das möchtest, dann lass uns mal reden“ (AG_06: 41).

Dies verdeutlicht die Wichtigkeit eines persönlichen Eindrucks und der Nutzung bestehender Kontakte. Gleichzeitig zeigt sich hieraus eine gewisse Zufälligkeit des Entstehens der Beschäftigungsverhältnisse im Einzelfall, was an der Kritik von Mattern, Rambauser-Haß, Wansing u.a. (2022, S. 120) anschließt, dass es an Möglichkeiten einer systematischen Arbeitsvermittlung fehle.

Wichtig ist, dass die Arbeitgeber*innen darüber informiert werden, dass Werkstätten prinzipiell offen für Interessierte sind und spezielle Konzepte für ein Kennenlernen von Arbeitgeber*innen und

Werkstattbeschäftigten etabliert haben. Einige Einrichtungen bieten Praktikumstage im Rahmen des Projekts Schichtwechsel der BAG WfbM an, bei dem

„man einen Tag mit den Arbeitgebern den Arbeitsplatz tauscht. Die arbeiten in der Werkstatt. Ein Mensch mit Behinderung arbeitet dort im Betrieb. Also um einfach erst mal Vorbehalte, Barrieren abzubauen, Kontakte zu knüpfen“ (Exp_16: 55).

Zusätzlich muss es auch Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung geben, die nicht an eine WfbM angeschlossen sind oder dort nicht den ausreichenden Rückhalt für ihren Übergangswunsch erhalten. Gleichzeitig auch für Arbeitgeber*innen, die nicht über bestehende Kontakte in die WfbM verfügen bzw. dort Negativerfahrungen gemacht haben. Die Akteure im Kontext BfA thematisierten in den Interviews positive Erfahrungen mit Maßnahmen, wie dem Job-Speed-Dating:

„Der ISL [Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.] macht seit vielen Jahren dieses sogenannte Job-Speed-Dating, wo Arbeitnehmer und Arbeitgeber einfach mal sich kennenlernen [...] und das ist sehr erfolgreich. Ich glaube bei jedem Job-Speed-Dating sind zwei, drei Arbeitsstellen zusammengekommen“ (BN_01: 35).

Das Beratungskonzept gibt zudem Informationen darüber, wo Arbeitgeber*innen abseits der beschriebenen Veranstaltungsformate Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitnehmer*innen holen können. Eine mögliche Anlaufstelle bietet beispielsweise die EUTB⁴⁰, die Menschen mit Behinderung in allen Bereichen der Teilhabe träger- und leistungsunabhängig beraten (§ 32 SGB IX). Auch wenn sie keine direkte Beratungsinstanz für Arbeitgeber*innen darstellen, können sie dabei unterstützen, Kontakt zu Klient*innen der EUTB zu vermitteln, falls diese Interesse an einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Des Weiteren können die IFD bei der Kontaktherstellung zwischen Arbeitgeber*innen und interessierten Arbeitnehmer*innen unterstützen. Ihr Aufgabenbereich ist direkt an der Schnittstelle zum allgemeinen Arbeitsmarkt angesiedelt, denn sie unterstützen Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und können zudem auch den weiterführenden Prozess begleiten. Sie kooperieren dabei mit Arbeitgeber*innen, betrieblichen Interessensvertretungen und Rehabilitationseinrichtungen (z.B. WfbM) (vgl. REHADAT 2018, o.S.).

Schaffung von Explorationsmöglichkeiten

Exploration betrifft in der vorliegenden Studie sowohl potenzielle Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber*innen, da beide Seiten die Passung zueinander erkunden und beurteilen und auf Basis dessen eine

⁴⁰ Weiterführende Informationen zur EUTB finden Sie unter: <https://www.teilhabeberatung.de/artikel/ergaenzende-unabhaengige-teilhabeberatung-eutb>

Entscheidung für oder gegen eine Zusammenarbeit treffen müssen. Konkret bedeutet dies, dass potenzielle Budgetnehmer*innen sich von den Rahmenbedingungen im Betrieb, dem Umgang im Kollegium, aber auch in Bezug auf die Passung der Tätigkeiten zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten über einen längerfristigen Zeitraum überzeugen können. Gleichzeitig ist diese Zeit auch für die potenziellen Arbeitgeber*innen wichtig, um sich von den Kompetenzen der zukünftigen Mitarbeiter*innen zu überzeugen und ggf. Unterstützungs- und Förderbedarfe abzuleiten und Lösungen dafür zu identifizieren. Mattern (2022, S. 2ff.) beschreibt hier eine Schrittfolge beginnend mit einem zwölfmonatigen Integrationspraktikum und einem darauffolgendem Außenarbeitsplatz. Dieses Vorgehen wird auch von vielen der Befragten vorgeschlagen:

„Auch da ging ursprünglich ein Praktikum voraus. Dann war es ein ausgelagerter Arbeitsplatz und wir haben dann versucht, diesen ausgelagerten Arbeitsplatz in ein normales sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln“ (Exp_03: 13).

Dies ist insbesondere auch vor dem Hintergrund möglicher Wartezeiten bis zur Antragsbewilligung als ein gutes Vorgehen zu bewerten. Gleichzeitig gilt es für die Arbeitgeber*innen herauszustellen, welchen Mehrwert der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für sie birgt:

„Manche Betriebe stellen sich die Frage: Warum soll ich diesen finanziellen und zeitlichen, bürokratischen Aufwand auf mich nehmen, wenn ich den Menschen auch weiterhin über den Außenarbeitsplatz behalten kann“ (Exp_20: 112).

Beantragung und Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses mit dem BfA

Das BfA wird in der Regel nicht von den Arbeitgeber*innen, sondern von den Budgetnehmer*innen selbst beantragt. Die Arbeitgeber*innen müssen jedoch einen Arbeitsvertrag ausstellen. Für Arbeitgeber*innen ist es insbesondere wichtig zu wissen, dass sie sowohl befristete als auch unbefristete Arbeitsverhältnisse eingehen können, das BfA dauerhaft gezahlt, die Leistung jedoch zeitlich befristet bewilligt, regelmäßig überprüft und ggf. degressiv ausgestaltet werden kann (vgl. BAGüS 2017, S. 15). Ferner besteht nach dem Sozialversicherungsrecht keine Pflicht zur Arbeitslosenversicherung, jedoch zu allen anderen Bestandteilen der Sozialversicherung (gesetzliche Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung). Zu den vertraglichen Regelungen gehört zudem die Beantragung der Anleitung und Begleitung (Durchführende Instanz, zeitlicher und finanzieller Aufwand sowie ein ggf. degressiv gestalteter Stufenplan). Rund um diesen Prozess können Arbeitgeber*innen unterstützt werden. Im Rahmen des Teilhabestärkungsgesetzes (BGBl 2021 I Nr. 29 vom 09.06.2021) wurde die einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber*innen (EAA) etabliert. Im Sinne des § 185a SGB IX bietet die EAA eine trägerunabhängige Beratung zum Thema Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung (Abs. 2 Satz 2) und unterstützt auch bei der Beantragung von Förderleistungen (Abs. 3). Sie sind zudem angehalten, Arbeitgeber*innen direkt anzusprechen (Abs. 2, Satz 1) und für Arbeitgeber*innen schnell erreichbar zu sein (Abs. 4, Satz 1). Als EAA werden IFD oder andere geeignete

Träger eingesetzt (Abs. 5). Konkret wird das Vorgehen von einem Mitarbeiter der EAA folgendermaßen beschrieben:

„Also wir sehen es zum Beispiel auch als unsere Serviceleistung, dass wir im Falle eines möglichen Arbeitsverhältnisses einen runden Tisch einrichten, die Beteiligten zusammenrufen, und den Beschäftigungsgebern wirklich so viel wie möglich vorbereiten“ (Exp_43: 32).

Identifikation geeigneter Tätigkeiten im Unternehmen

Auch wenn Bereitschaft vorhanden ist, neue Mitarbeiter*innen über das BfA einzustellen, benötigen Arbeitgeber*innen Unterstützung bei der Identifikation von Tätigkeiten, die den Fähigkeiten und Interessen ihrer zukünftigen Mitarbeiter*innen entsprechen. Eine Expertin berichtet über einen Arbeitgeber:

„Der wusste halt dann einfach nicht, wie er sie beschäftigen sollte, mit welchen Sachen. Also so viele, ich sage mal einfache Tätigkeiten gab es dann halt auch nicht“ (Exp_25: 33).

Ein Arbeitgeber, der zum Zeitpunkt der Befragung über Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nachdachte, greift folgende Idee auf:

„[...] man könnte sicherlich in manchen Betrieben aus fünf, acht oder zehn Jobs was raus-schleifen, [...] so eine Lagertätigkeit oder so, und die vereinen wir dann auf eine Person“ (AG_12: 25).

Der Befragte bezieht sich hier auf das Konzept Job-Carving (vgl. Pfänder & Urmann 2017) und stellt einen möglichen Ansatz zur Konzeption individuell zugeschnittener Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung dar. Im Projekt „BfA-Gelingt“ wurden hierzu verschiedene Methoden (Job-Carving Workshop, Job-Carving Interview) erprobt (vgl. Weißmann, Schmid, Köse et al., 2023, S. 9ff.) und im Beratungskonzept verankert. Als besonders zentral für den Prozess hat sich herausgestellt, den Job-Carving Prozess mit einem direkten Kontakt zu einer möglichen kooperierenden Einrichtung zu gestalten. Hierdurch wird zeitnah eine Konkretisierung des Vorgehens (z.B. Erstellung von Stellenprofilen und Tätigkeitsclustern anhand der Profile konkreter Bewerber*innen um ein Praktikum) ermöglicht.

Zudem ist Job-Carving eine Methode, die es ermöglicht, die bestehende Mitarbeiter*innenschaft direkt und frühzeitig in den Prozess, beispielsweise bei der Sammlung möglicher Tätigkeiten und der Gestaltung neuer Stellenprofile, einzubeziehen. Bei der Auswahl möglicher Tätigkeiten ist es wichtig, dass sie zu den Kompetenzen der zukünftigen Arbeitnehmer*innen passen. Muss ein*e Budgetnehmer*in eine Tätigkeit ausführen, in der seine oder ihre Talente und Fähigkeiten nicht zum Tragen kommen, kann sich dies auch in der Haltung der Arbeitskolleg*innen niederschlagen:

„Die haben halt relativ wenig Verständnis gezeigt für denjenigen oder für die Einschränkung, die er mitgebracht hatte. [...] der zeigt nicht die Leistung und wir müssen das hier für den mitmachen [...] und dann haben sie ihn das spüren lassen“ (Exp_25: 17).

Zudem ist es wichtig, dass die Tätigkeit bedeutsam und wertvoll für den Unternehmenskontext ist und dass der Arbeitsplatz so angelegt ist, dass eine soziale Einbindung in das Unternehmen ermöglicht wird. Dies soll an folgendem Negativbeispiel aus der Perspektive eines Jobcoaches verdeutlicht werden:

„Und dann habe ich festgestellt, dass diese junge Frau im Keller isoliert Wäsche zusammengelegt hat. [...] Die Systemfrage war: was passiert, wenn die junge Frau im Urlaub ist. Dann sagt die Leiterin der Wäscherei: Die Wäsche kommt praktisch aus der Großwäscherei sortiert in Körbchen. Da nimmt die Pflegekraft diese Wäsche halt unzusammengelegt aus genau diesem Körbchen. Dieses Zusammenlegen ist sinnlos. [...] Man betrachtet diese junge Frau, die im Keller sinnlos Wäsche zusammenlegt, nicht als Kollegin. Und das ist dann fehlgeleitete Inklusion“ (Exp_04: 32).

Ein Arbeitgeber berichtet von einem Entwicklungsprozess in seinem Unternehmen:

„Am Anfang ablehnend. [...] Bis man dann eben auch erkannt hat, dass er einem ja auch viel indirekte Sachen abnehmen kann. Einfache Tätigkeiten, die selber im Alltag aufhalten“ (AG_02: 69).

Auch im Bereich der Pflege werden im Kontext des Fachkräftemangels Anknüpfungspunkte gesehen:

„Die Pflegekräfte sind doch sehr, sehr überlastet. Wir entlasten die Pflegekräfte durch das Mitgehen einer Reinigungskraft, die sagt: Okay. Ich mache dann hauswirtschaftliche Arbeiten damit, dass die Pflegekraft das nicht mehr machen muss“ (Exp_26: 77).

Wichtig ist gleichzeitig, dass „klare Regeln und klare Arbeitsbereiche“ (AG_08: 169) festgelegt werden, für die Budgetnehmer*innen zuständig sind und

„nicht, dass alle Mitarbeiter das Gefühl haben, sie können [dem Budgetnehmer] die Aufgaben geben, die sie selbst nicht machen wollen“ (Exp_13: 87).

Sensibilisierung der Kolleg*innen und Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur

Für die Einbeziehung der Kolleg*innen ist zudem ein transparentes Vorgehen wichtig. Dies betrifft eine Aufklärung über die Förderung des Beschäftigungsverhältnisses und den damit einhergehenden Lohnkostenzuschuss:

„Dass hier ein Förderprogramm des Staates greift, das beinhaltet, dass Menschen mit Behinderung auch die Möglichkeit haben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Damit

aber nicht gleichgesetzt werden können von der Arbeitsleistung mit den anderen Mitarbeitenden“ (Exp_13: 97).

Hinzukommt kommt eine Aufklärung über mögliche Unterstützungsbedarfe aufgrund der Behinderung:

„Wenn [Name des Budgetnehmers] zum Beispiel Plakate klebt, dann legt man ihm das halt früher hin. Ja, er braucht einfach mehr Zeit und das muss man einfach auch einplanen“ (AG_08: 31).

Eine wichtige Frage ist zudem, wie stark auf die Art der Behinderung eingegangen werden sollte. Hierbei sollte im Vorfeld mit den zukünftigen Budgetnehmer*innen Rücksprache gehalten werden und in Anlehnung an ihre Vorstellungen und Wünsche auf das Thema eingegangen werden. Manche Budgetnehmer*innen möchten von sich aus über ihre Behinderung sprechen:

„[...] er hat dann auch sehr offen über das Krankheitsbild gesprochen. [...] Stimmungsschwankungen können sein, er ist nicht immer gut drauf. Kann auch sein, dass er mal keine Lust hat mit uns zu reden“ (AG_10: 19).

In den Fällen, in denen Personen zunächst nicht selbst aktiv werden möchten, sollten die Arbeitgeber*innen sich rückversichern, was sie kommunizieren sollen. Gleichzeitig gibt es Punkte, über die zukünftige Kolleg*innen Bescheid wissen sollten, um ihr Verhalten danach auszurichten:

„Das sind ja auch zum Teil sensible Themen. Ich hatte mal einen Mitarbeiter, den durfte man nicht anfassen. Alles war okay, aber keine körperliche Berührung. Also das sind Dinge, die einfach dann gut kommuniziert werden müssen“ (Exp_23: 91).

Viele der bisher beschriebenen Punkte setzen auch am Verhalten der Führungskraft an, die einen umfassenden Beitrag zur gelebten und empfundenen Inklusion im Betrieb leistet. Bourke und Titus (2020, o.S.) geben an, dass bis zu 70% des Inklusionsgefühls in der Belegschaft vom Verhalten der Führungskraft abhängt. Sie beschreiben darauf basierend ein Modell, wie inklusive Führung ausgestaltet sein kann. Dieses umfasst beispielsweise die Priorisierung von Inklusion und Vielfalt, Bewusstsein für eigene Vorurteile und die der anderen, Neugier und Offenheit, Empowerment der Mitarbeiter*innen und Sensibilität für Unterschiedlichkeit. In den Interviews kristallisiert sich heraus, dass entsprechende Angebote zur Schulung von Führungskräften notwendig sind, um eine inklusive Unternehmenskultur im Allgemeinen zu etablieren. Darauf basierend können dann Angebote auf Mitarbeiter*innenebene ausgebaut werden:

„Da mussten wir auch teilweise Weiterbildungen anbieten, wo man eben auch mal lernt mit anderen Kulturen oder beeinträchtigten Menschen umzugehen und gegenseitiges Verständnis zu schaffen“ (AG_05: 76).

Zielführend wird zudem auch die schriftliche Niederlegung des Inklusionsaspekts in den Unternehmensleitlinien gesehen, in dem Diversity-Management allgemein aufgegriffen wird:

„von dem ich überzeugt bin, dass es generell Sinn macht und eine Bereicherung für eine Gruppe, für ein Team, für eine Belegschaft sein kann“ (AG_09: 79).

Der Großteil der Diversitätskonzepte in Unternehmen schließt aktuell die Dimensionen Kultur, Geschlecht und Alter ein, während jedoch Menschen mit Behinderung noch nicht ausreichend berücksichtigt werden (vgl. Coudenhove-Kalergi, Eckl-Kerber & Raith 2021, S. 388). Daraus lässt sich ebenfalls ein Bedarf nach Beratung und Unterstützung bei der Ausgestaltung der Unternehmensleitlinien und des Diversitätskonzepts ableiten. Dabei handelt es sich um Prozesse, die idealerweise bereits im Vorfeld der Einstellung von Budgetnehmer*innen ihren Anfang genommen haben:

„Es ist zu spät, wenn man dann erst die Unternehmen dafür sensibilisiert, wenn die besagten Stolpersteine kommen“ (Exp_24: 15).

Nachhaltige Begleitung am Arbeitsplatz

Insgesamt stellt gerade die Anfangsphase des Arbeitsverhältnisses für alle Beteiligten die größte Herausforderung dar.

„Idealerweise findet sich jemand im Betrieb, ein Pate oder wie man es auch immer nennt, der dann auch unterstützt, jemanden an die Hand nimmt, wenn es erforderlich ist“ (Exp_06: 39).

Als ein großer Vorteil der Außenarbeitsplätze wird häufig angeführt, dass Arbeitgeber*innen immer eine*n Ansprechpartner*in haben:

„Also im Fall einer Krise hat er immer eine Telefonnummer parat und einen Ansprechpartner, der da kompetent Ratschläge geben kann oder vorbeikommt“ (Exp_12: 57).

Dass diese Möglichkeit ebenfalls bei der Inanspruchnahme des BfA vorhanden ist, wird den Arbeitgeber*innen im Beratungskonzept ebenfalls erläutert. Hier gibt es verschiedene Ansätze, die verschiedene Bedarfe von Unternehmen abdecken können. Unternehmen können einerseits eine Finanzierung der Anleitung und Begleitung durch Betriebsangehörige erhalten. Dies ist insbesondere für Unternehmen interessant, bei denen eine zusätzliche Person die Abläufe eher erschweren würde:

„[...] weil so wäre er ja einfach nur nochmal eine fremde Person sozusagen, die zusätzlich dabei ist. Das ist für unsere beengten Verhältnisse [in der Wohngruppe] eher uninteressant“ (AG_02: 58).

Durch die Anleitung und Begleitung durch Betriebsangehörige konnte jedoch erreicht werden, dass der Angestellte seine Tätigkeiten nahezu selbstständig ausführen kann:

„Er bringt in dem Fall den Gewinn, dass sich die Mitarbeiter, die auf der Gruppe sind, sich weg von den indirekten Aufgaben hin zu den direkten Aufgaben an Bewohnern mehr konzentrieren können“ (AG_02: 26).

Gleichzeitig müssen Kolleg*innen für ihn *„ansprechbar sein während der Arbeit [...] und ihn mit Checklisten unterstützen“ (AG_02: 64)*. Andere Unternehmen empfinden wiederum die Unterstützung durch externe Jobcoaches als wertvoll, die zunächst sehr engmaschig erfolgt und in der Folge bei gravierenden Schwierigkeiten unterstützt:

„Aber zur Not eben zu wissen, da ist eine Einrichtung, die begleitet einen auch bei Schwierigkeiten [...] bei Problemen kann man sich hilfesuchend an die Ansprechpartner wenden“ (AG_09: 95).

Für den Fall, dass ein Unternehmen mehrere Budgetnehmer*innen beschäftigt, ist es beispielsweise auch möglich, die Anleitung und Begleitung mehrerer Budgetnehmer*innen gemäß § 61 Abs. 4 SGB IX auf eine Person zu bündeln, um weniger Externe im Unternehmen zu haben. Dies muss jedoch gleichzeitig mit dem Wunsch- und Wahlrecht der Budgetnehmer*innen vereinbar sein. Die Ausgestaltung der Anleitung und Begleitung kann also verschiedene Formen annehmen. Dabei müssen die individuellen Bedarfe der Arbeitgeber*innen berücksichtigt werden. Für Arbeitgeber*innen, die zuvor einen Außenarbeitsplatz bereitgestellt haben, aber auch für die Budgetnehmer*innen selbst ist es häufig attraktiv, wenn eine Begleitung durch bereits bekannte Personen aus dem WfbM-Kontext stattfinden kann. Ein befragter Experte ist beispielsweise *„angestellt als Jobcoach im Rahmen der [WfbM]“* und hat *„einen separaten Arbeitsvertrag für die Betreuung der Budgetnehmer vom Träger“ (Exp_13: 64)* bekommen. So war er sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Budgetnehmer durch die Betreuung der Außenarbeitsplätze bekannt und konnte das Betreuungsverhältnis übergangslos fortsetzen.

7.2.5 Diskussion und Ausblick

Im Rahmen der vorliegenden Studie konnten umfassende Hinweise für Arbeitgeber*innen für die verschiedenen Phasen des Prozesses der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung auf Basis der Inanspruchnahme des BfA ausgearbeitet werden. Dies geschah durch die empirische Erfassung von Förderfaktoren und Barrieren der Inanspruchnahme des BfA sowie den in den Interviews generierten Erfahrungsberichten und Lösungsvorschlägen. Es werden also Arbeitgeber*innen angesprochen, die bereits Interesse an der Einstellung von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen haben und sich weiterführend über Möglichkeiten und Grenzen informieren möchten. Gleichzeitig haben sich auch Themen ergeben, die außerhalb einer

Beratung für Arbeitgeber*innen ansetzen und Veränderungen auf beispielsweise sozialrechtlicher Ebene und ein Ansetzen bei weiteren Akteuren notwendig machen. Als Beispiel ist der Ausschluss von Budgetnehmer*innen aus der Arbeitslosenversicherung zu nennen. Dieser hat zur Folge, dass Budgetnehmer*innen bei Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses entweder direkt einen neuen Arbeitsplatz im BfA-Verhältnis vorweisen müssen oder ein alternativloses Rückkehrrecht, also einen „Zwang zur Rückkehr“ (Schmidt 2021, S. 7) haben. Um Partizipation am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sollten auch reguläre Leistungen und Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen, um einen neuen Arbeitsplatz finden zu können. Ein zweiter Punkt findet sich in der ambivalenten Funktion des Außenarbeitsplatzes. Dieser kann, wie beschrieben, ein wichtiges Sprungbrett im Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis durch Inanspruchnahme des BfA einnehmen. Gleichzeitig zeigt sich, dass genau an diesem Punkt auch eine Stagnation eintreten kann, da die Rahmenbedingungen des Außenarbeitsplatzes sowohl für Arbeitgeber*innen, Beschäftigte als auch WfbM durchaus attraktiv sind. Dieser Prozess und die Rolle der WfbM im Hinblick auf diese Stagnation ist kritisch zu beleuchten. Es muss im Einzelfall geprüft werden, ob der Mehrwert des Außenarbeitsplatzes im Vergleich zum BfA insbesondere auch auf Ebene der Beschäftigten gegeben ist oder ob Außenarbeitsplätze „in reguläre Arbeitsverhältnisse – ggfs. auf Grundlage des [BfA] – umgewandelt werden können“ (Mattern 2020, S. 3).

Vor aller Beratung der Arbeitgeber*innen bleibt die Notwendigkeit bestehen, diese anzusprechen und ihr Interesse an einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unter Inanspruchnahme des BfA zu wecken. Hier ist es wichtig, konkrete Bedarfe im Unternehmen zu identifizieren und daran anzusetzen. Beispiele hierfür können Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen, Überlastung der aktuellen Mitarbeiter*innenschaft und resultierende Notwendigkeit von mehr Mitarbeiter*innen oder eine Neuausrichtung der Unternehmenskultur sein.

7.3 Digitales Beratungstool für Arbeitgeber*innen

7.3.1 Aufbau des Beratungstools

Das Konzept ist als FAQ aufgebaut und umfasst 12 Module, die sich auf verschiedene Prozessschritte der Inanspruchnahme des BfA beziehen.

- Modul 1: Was ist das Budget für Arbeit?
- Modul 2: Budget für Arbeit in meinem Unternehmen? Erfahrungsberichte
- Modul 3: Wie kann ich potenzielle Arbeitnehmer*innen kennenlernen?
- Modul 4: Wie können wir schauen, ob wir zusammenpassen?
- Modul 5: Wie kann ich einen geeigneten Arbeitsplatz schaffen?
- Modul 6: Wie kann das Arbeitsverhältnis gestaltet werden?
- Modul 7: Wie läuft das Antragsverfahren ab?
- Modul 8: Wie kann ich meine Mitarbeiter*innen ins Boot holen?

- Modul 9: Wie kann die Anleitung und Begleitung ausgestaltet sein?
- Modul 10: Welche zusätzlichen Möglichkeiten zur Unterstützung gibt es?
- Modul 11: Welche Lösungen gibt es, wenn es nicht mehr zusammen funktioniert?
- Modul 12: Wo kann ich mir weitere Informationen und Beratung holen?

7.3.2 Gestaltung und digitale Bereitstellung

Das Beratungstool wurde über die Plattform „Thinglink“⁴¹ bereitgestellt. Mit Thinglink ist es möglich, interaktive Abbildungen zu erstellen, Infobuttons einzufügen und Links zu externen Websites herzustellen. Es ermöglicht zudem eine Verlinkung verschiedener Abbildungen, sodass Nutzer*innen je nach Bedarf auf verschiedene Module des Beratungskonzepts zugreifen können und über entsprechende Pfeile zu einem anderen Kapitel oder tiefergehenden Informationen navigieren können. Das Beratungstool ist über den folgenden Link dauerhaft und für jede interessierte Person erreichbar: <https://www.thinglink.com/scene/1800603757189267942>. Bei Bedarf können Informationen ergänzt oder verändert werden, ohne dass dabei die Zugriffsmodalitäten geändert werden.

Das Beratungskonzept ist so ausgestaltet, dass es unterschiedliche Bedürfnisse von Arbeitgeber*innen erfüllen kann. Arbeitgeber*innen können schnelle, kurze Informationen über die nötigsten Dinge zum BfA bekommen oder aber vertiefte Einblicke erhalten.

Modul 1

Das Modul widmet sich der Frage: Was ist das BfA? Hierbei werden die relevanten Informationen für Arbeitgeber*innen aufgezeigt, nämlich der anspruchsberechtigte Personenkreis oder Details zum Lohnkostenzuschuss und zur Anleitung und Begleitung. Interessierte Arbeitgeber*innen können sich zudem vertieft mit der gesetzlichen Verankerung des BfA, dem BTHG sowie der UN-BRK auseinandersetzen.

Modul 2

Das Modul beschäftigt sich mit der Frage: BfA in meinem Unternehmen? Hierbei werden den Arbeitgeber*innen Informationen an die Hand gegeben, welche die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Allgemeinen und unter Inanspruchnahme des BfA im Besonderen thematisieren. Dabei werden reale Erfahrungsberichte von Budgetnehmer*innen und Arbeitgeber*innen geteilt. Ein Einblick in das Tätigkeitsfeld der WfbM soll die Potenziale der Werkstattbeschäftigten aufzeigen. Schließlich wird auch die Perspektive der Budgetnehmer*innen geteilt und aufgeführt, welche Beweggründe diese für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

⁴¹ <https://www.thinglink.com/home>

Modul 3

Das Modul befasst sich mit der Frage: Wie kann ich potenzielle Arbeitnehmer*innen kennenlernen? Hier bekommen die Arbeitgeber*innen verschiedene Vorschläge, wie sie beispielsweise über die WfbM oder andere Leistungsanbieter potenzielle Budgetnehmer*innen kennenlernen können. Zudem werden Projekte wie „Schichtwechsel“ oder „Job-Speed-Dating“ thematisiert.

Modul 4

Das Modul bietet den nächsten konsequenten Schritt für die Exploration und stellt sich der Frage: Wie können wir schauen, ob wir zusammenpassen? Hier wird das Thema Bewerbungsformen angesprochen, aber auch die Ausgestaltung eines Praktikumsverhältnisses. Zudem wird die Möglichkeit des Außenarbeitsplatzes als weiterer Prozessschritt zum BfA aufgezeigt und kritisch beleuchtet, wann dieser Zwischenschritt angemessen sein kann.

Modul 5

Wie kann ich einen geeigneten Arbeitsplatz schaffen? Diese Fragestellung wird einerseits mit Rückgriff auf bestehende Fallbeispiele zum BfA und andererseits über die Vorstellung der Methode des Job Carving geführt. In diesem Zuge findet auch eine Sensibilisierung dafür statt, dass die Tätigkeit auch zur sozialen Teilhabe der Budgetnehmer*innen im Betrieb beitragen soll, sinnstiftend gestaltet werden muss und einen Beitrag zur Unternehmensleistung liefern sollte. Dies ist insbesondere wichtig, um eine Akzeptanz im Kollegium zu schaffen und die Budgetnehmer*innen als wichtigen Bestandteil des Unternehmens zu etablieren.

Modul 6

Das Modul widmet sich der Frage: Wie kann das Arbeitsverhältnis ausgestaltet werden? Hierbei wird auf Fragen der Befristung, der Arbeitsstunden, Urlaubsanspruch und Probezeit eingegangen. Auch die Inhalte des Arbeitsvertrages werden thematisiert.

Modul 7

Das Modul beschäftigt sich mit der Frage: Wie läuft das Antragsverfahren ab? Wichtige Inhalte sind hierbei die Antragsstellung und die Rolle der Arbeitgeber*innen dabei. Es wird zudem auf mögliche Wartezeiten bei der Bewilligung aufmerksam gemacht und Möglichkeiten eruiert, wie die Zeit zur Bewilligung bestenfalls überbrückt werden kann.

Modul 8

Eine zentrale Frage zum Gelingen eines Beschäftigungsverhältnisses unter Inanspruchnahme des BfA ist: Wie kann ich meine Mitarbeiter*innen ins Boot holen? Im Modul geht es entsprechend darum, wie die

Kolleg*innen der Budgetnehmer*innen vorbereitet und sensibilisiert werden können. Dabei ist einerseits eine Aufklärung über das BfA und andererseits eine Aufklärung über mögliche individuelle oder behinderungsbedingte Förderbedarfe wichtig.

Modul 9

Das Modul widmet sich nochmal gesondert der Frage: Wie kann die Anleitung und Begleitung ausgestaltet sein? Hierbei wird aufgezeigt welchen zeitlichen und finanziellen Umfang die Anleitung und Begleitung umfassen kann, welche Aufgaben von der Anleitung und Begleitung erfüllt werden können und welche Personen oder Institutionen die Anleitung und Begleitung durchführen können.

Modul 10

In manchen Kontexten ist es möglich, dass Budgetnehmer*innen auf weitere Unterstützungen, z.B. durch Hilfsmittel angewiesen sind. Das Modul widmet sich entsprechend der Frage: Welche zusätzlichen Möglichkeiten zur Unterstützung gibt es? Hier wird aufgezeigt, welche weiteren Antragsmöglichkeiten es gibt, um etwaige Aufwendungen von Hilfsmitteln, Umbaumaßnahmen oder sonstige Zuschüsse zu erhalten.

Modul 11

Das Modul widmet sich der Frage: Welche Lösungen gibt es, wenn es nicht mehr zusammen funktioniert? Arbeitgeber*innen, die Budgetnehmer*innen einstellen, haben häufig ein hohes soziales Verantwortungsgefühl und möchten dementsprechend wissen, welche Möglichkeiten es gibt, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Dies ist für sie nicht nur vor dem Hintergrund ihrer eigenen Absicherung relevant, sondern auch weil sie wissen möchten, welche Perspektiven die Menschen mit Behinderung in diesem Falle haben. Entsprechend wird über das Rückkehrrecht informiert, aber auch über die Möglichkeit, dass gemeinsam seitens der begleitenden Fachkräfte und Budgetnehmer*in nach einem anderen Betrieb gesucht wird.

Modul 12

Das Modul widmet sich der abschließenden Frage: Wo kann ich mir weitere Informationen und Beratung holen? Ausgehend davon, dass sich ein*e Arbeitgeber*in dazu entschließt, weitere Schritte in Bezug auf die Einstellung von Budgetnehmer*innen zu unternehmen, werden mögliche Ansprechpartner*innen genannt und konkrete Hinweise auf Suchmaschinen für regionale Ansprechpartner*innen (z.B. EAA, EUTB, IFD, WfbM) gegeben.

7.4 Literatur

Adam, A. (2015). Die Bedeutung von Menschen mit Behinderungen für einen Betrieb: Kommentar aus Sicht einer Schwerbehindertenvertretung. In U. Becker, E. Wacker & M. Banafsche (Hrsg.), *Nomos*

- eLibrary Open Access: Band 63. Homo faber disabled? Teilhabe am Erwerbsleben* (1. Auflage, S. 185–188). Nomos Verlagsgesellschaft.
- Aumann, M., Moser, J., & Raffel, F. (2021). DisAbility mit großem A: Strategisches Management zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen – Die Wirtschaft als Treiberin gesellschaftlicher Veränderung. In A. Sihn-Weber (Hrsg.), *Management-Reihe Corporate Social Responsibility. CSR und Inklusion* (S. 197–216). Springer Berlin Heidelberg.
- BAGüS (2017). *Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018*. https://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf
- BAGüS (2023). *BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2023*. https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2023_final.pdf
- Bourke, J. & Titus, A. (2020). *The key to inclusive leadership*. <https://hbr.org/2020/03/the-key-to-inclusive-leadership>
- Coudenhove-Kalergi, B., Eckl-Kerber, M., & Raith, J. (2021). Standortfaktor Diversität. In: A. Sihn-Weber (Hrsg.), *CSR und Inklusion* (S. 381–395). Springer.
- Eikötter, M. & Reinersmann, A. (2023). Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit. Qualitative und quantitative Daten. Teil 1. *NDV*(4), 156–165.
- Engels, D. (2016). *Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Forschungsbericht: Bd. 467*. BMAS.
- Jansen, A., Metzler, C., Risius, P., Schopen, A., Vollmer, T., Werner, D., Greskamp, D., & Theisen, M. (2019). *Wegweiser: Inklusion im Betrieb. Arbeitsmaterialien zum Thema Rekrutierung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung*. https://www.kofa.de/media/Publikationen/Sonstige/AM-KOFA_Wegweiser-Inklusion-im-Betrieb.pdf
- Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120–131. <https://doi.org/10.1111/jar.12375>
- Kubin, T. & Tratt, B. (2023). *Aktuelle Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung im Handwerk: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. <https://lfmuenchen.de/wp-content/uploads/2023/02/Aktuelle-Ausbildungs-und-Beschaeftigungssituation-von-MiB-im-HW.pdf>
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt. Lehrbuch*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31468-2>
- Laakmann, J. (2020). Wie Unternehmen durch das Beschäftigen von behinderten Menschen die Zukunft der Wirtschaft gestalten können – ein Erfahrungsbericht aus unternehmerischer Perspektive. In K. Vollmer, J. Laakmann, C. Metzler, H. Schlieck & M. Weiser (Hrsg.), *Wissenschaftliche*

Diskussionspapiere: Heft 215. Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen: Einschätzungen, Anmerkungen, Impulse (1. Auflage, S. 18–23). Verlag Barbara Budrich.

- Mattern, L. (2020). *Das Budget für Arbeit - Diskussionsstand und offene Fragen. Teil 3: Rolle der WfbM, Außenarbeitsplätze, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D7-2020_Diskussionsstand_und_offene_Fragen_Teil_III.pdf
- Mattern, L., Rambauser-Haß, T., Wansing, G., & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin*. <https://doi.org/10.18452/25039>
- Melzer, A. (2015). Kommentar aus Sicht eines Unternehmens. In U. Becker, E. Wacker & M. Banafsche (Hrsg.), *Nomos eLibrary Open Access: Band 63. Homo faber disabilis? Teilhabe am Erwerbsleben* (1. Auflage, S. 139–152). Nomos Verlagsgesellschaft.
- Metzler, C. & Seyda, S. (2016). Erwartete und tatsächliche Hemmnisse und Lösungen für und in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus Unternehmenssicht. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik online*(30), 1–27. http://www.bwpat.de/ausgabe30/metzler_seyda_bwpat30.pdf
- Mirbach, T., Triebel, K., Gillner, P., Bode, D., Enss, C., & Benning, C. (2014). *Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“*. Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration/ Amt für Soziales - Integrationsamt. https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/hh_budget_studie_lawaetz_stiftung_18-12-2014.pdf
- Mühl, N. & Piana, G. (2022). *Zwischenbericht: HePAS-Projekt. Budget für Arbeit in Hessen. Bestandsaufnahme, Information, Evaluation*. https://www.lag-wfbm-hessen.de/fileadmin/user_upload/Zwischenbericht_Projekt_BfA_28.10.2022.pdf
- Østerud, K. L. (2023). Disability discrimination: Employer considerations of disabled jobseekers in light of the ideal worker. *Work, Employment and Society*, 37(3), 740–756. <https://doi.org/10.1177/09500170211041303>
- Pfänder, P. & Urmann, H. (2017). *Job Carving: Entwicklung von angepassten Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes*. LWL-Integrationsamt Westfalen.
- Rehadat. (2018). *Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Integrationsfachdienst (IFD)*. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Integrationsfachdienst-IFD/>
- Schmidt, A. (2021). *Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? Teil 2: Kritik an der sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung des Budgets für Arbeit*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D5-2021_Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Sozialrechtliche_Ausgestaltung.pdf

Weißmann, R., Schmid, R. F., Köse, B. I., Bartosch, C. & Thomas, J. (2023). *Job Carving als Instrument zur Konzeption und Einrichtung von Arbeits- und Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung. Konzeptentwicklung und Erprobung in zwei Unternehmen.*

https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/207/AP%204b%20Jobcarving_final.pdf

8 Arbeits- und Praktikumsplätze (Arbeitspaket 4b)

8.1 Einführung und Zielstellung

Als Beitrag zum Arbeitspaket 4b wurde vom Projektteam der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt die Methode Job-Carving in zwei Unternehmen erprobt. Job-Carving stellt eine Methode zur Konzeption von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar (Pfänder & Urmann, 2017). Job-Carving geht von dem Grundgedanken aus, dass bestehende Aufgaben und Tätigkeitsprofile in kleinere Tätigkeitsabschnitte und konkrete, abgrenzbare Aufgaben eingeteilt werden können und dass es einfache Aufgaben gibt, die von vielen Mitarbeiter*innen im Unternehmen nebenbei erledigt werden (z. B. Post, Archivierung von Dokumenten, Vorbereitung von Tätigkeiten). Werden diese Tätigkeiten gesammelt, gebündelt und neustrukturiert, kann sich daraus ein überschaubares und klares Anforderungsprofil für eine Person mit Behinderung ergeben, welches wiederum ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht (Flüter-Hoffmann & Kurtenacker, 2020).

Im Rahmen des Projekts ‚BfA-Gelingt‘ wurde Job-Carving in zwei Unternehmen erprobt, um exemplarisch Arbeits- und Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderung zu konzipieren. Gemeinsam mit dem Unternehmen erlich-Textil aus Köln wurde ein Job-Carving-Workshop konzipiert und durchgeführt. Die Methode der Job-Carving-Interviews wurde gemeinsam mit dem AWO-Sozialzentrum Neuburg erprobt. Die verwendeten Job-Carving-Methoden ‚Workshop‘ und ‚Interview‘ wurden in Anlehnung an bestehende Konzepte sowie unter Berücksichtigung der bestehenden Bedarfe und Ressourcen der beteiligten Unternehmen entwickelt und durchgeführt. Die Ergebnisse beider Erprobungen wurden protokolliert und mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2020) ausgewertet.

Die Ergebnisse der beiden Erprobungen wurden in einer Online-Publikation ‚Job-Carving als Instrument zur Konzeption und Einrichtung von Arbeits- und Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung – Konzeptentwicklung und Erprobung‘ (Weißmann et al., 2023) veröffentlicht, die unter dem vorliegenden Link abrufbar ist: https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/207/AP%204b%20Jobcarving_final.pdf

Für den vorliegenden Bericht wurden verschiedene Kapitel der Online-Publikation zusammengefasst. Die zusammenfassende Abhandlung und Diskussion der Ergebnisse und die Ableitung möglicher Schlussfolgerung ist äquivalent mit dem gleichnamigen Kapitel in der Online-Publikation.

8.2 Methodik

[Zusammenfassung verschiedener Kapitel der Online-Publikation]

Der Beitrag widmet sich zunächst mittels eines theoretisch-konzeptionellen Zugangs den bestehenden Erfahrungen zum Job-Carving, indem die folgenden Fragestellungen behandelt werden:

- Was ist Job-Carving?
- Wer profitiert von Job-Carving?

- Wie läuft ein Job-Carving Prozess ausgehend von Unternehmen oder potenziellen Bewerber*innen ab?
- Welche Voraussetzungen braucht es für einen erfolgreichen Job-Carving-Prozess seitens der beteiligten Akteure: Unternehmen, potenzielle Bewerber*innen und Fachkräfte?
- Welche Methoden gibt es bereits für die Analyse möglicher Tätigkeiten im Unternehmen?

Die im Beitrag explizierten Inhalte bilden die methodische Grundlage für die Konzeption des Job-Carving-Workshops beim Start-up erlich-Textil und der Job-Carving-Interviews beim AWO-Sozialzentrum Neuburg.

8.2.1 Job-Carving-Workshop bei erlich-Textil Köln

Aus dem Job-Carving-Workshop bei erlich-Textil ergab sich ein mehrstufiges Workshopkonzept, welches eine Input-, eine Vorbereitungs- und zwei Anwendungsphasen umfasst. Um eine breite Informiertheit der Mitarbeiter*innen zu gewährleisten, nahmen insgesamt $N = 17$ Personen aus allen Abteilungen des Unternehmens an der Input- und der Vorbereitungsphase teil. In die beiden Anwendungsphasen, welche in Präsenz bei erlich-Textil stattfanden, waren $N = 6$ Mitarbeiter*innen eingebunden. Im Rahmen der ersten Anwendungsphase wurden die Teilnehmenden mit dem Fallbeispiel von Jan, der seinen ersten Probearbeitstag im Supermarkt hat, konfrontiert, um für die Perspektive der neuen Mitarbeitenden zu sensibilisieren und die Möglichkeit eines Perspektivenwechsels abseits des eigenen Tätigkeitsfeldes zu schaffen. Sie identifizierten dabei notwendige vorbereitende Maßnahmen seitens des Unternehmens, Absprachen, Möglichkeiten zur sozialen Einbindung sowie mögliche Konfliktlösestrategien. Für die zweite Anwendungsphase, bei der die bisherigen Erkenntnisse auf das eigene Unternehmen übertragen werden sollten, wurde eine Jobcoachin eingeladen, die auch Informationen über eine potenzielle Bewerberin mitbrachte. Gemeinsam wurden die in der Vorbereitungsphase gesammelten Tätigkeiten, die aus Sicht der Mitarbeiter*innen für einen Job-Carving-Prozess geeignet wären, konkretisiert und geclustert. Im Wesentlichen ergaben sich zwei Tätigkeitsschwerpunkte, nämlich Arbeiten am PC und stärker praktisch orientierte, körperliche Tätigkeiten, die sich wiederum in verschiedene Subkategorien einordnen lassen. Im Hinblick auf das Profil der potenziellen Bewerberin, die von der Jobcoachin vorgestellt wurde, konnten viele Stärken, jedoch auch einige Risiken und Barrieren in Bezug auf die bestehenden Workflows und Arbeitsweisen im Unternehmen identifiziert werden. Hierfür wurden gemeinsam entsprechende Lösungsansätze für stärkere Strukturierung, Umgang mit stressigen Situationen, Umgang mit Veränderungen sowie die Ermöglichung von Pausen- und Rückzugsmöglichkeiten ermittelt. Im Weiteren wurde mit der Jobcoachin die weitere Zusammenarbeit vereinbart, um ein gegenseitiges Kennenlernen zwischen potenzieller Bewerberin und Unternehmen, eine gemeinsame Betriebsbegehung, ein dreimonatiges Praktikum und die daran anschließende Erstellung eines Tätigkeitsprofils, welches die Interessen und Fähigkeiten der Bewerberin gut abbildet, in die Wege zu leiten.

8.2.2 Job-Carving-Interviews beim AWO-Sozialzentrum Neuburg

In Rücksprache mit den Verantwortlichen des AWO-Sozialzentrums Neuburg fiel die Wahl der Methode hier nicht auf einen Workshop, da dieser zu viel Personal auf einmal bündeln würde und so die Betreuung der Klient*innen nicht ausreichend gewährleistet werden könnte. Es wurde deshalb ein Gesprächsleitfaden für ein Job-Carving-Interview konzipiert und angewendet. Dieser umfasst die Bereiche 1) Arbeits- und Tätigkeitsprofil, 2) Voraussetzungen von potenziellen Mitarbeiter*innen und persönliche Arbeits- und Werthaltungen, 3) bestehende oder zukünftige betriebliche Voraussetzungen und Anforderungen für die Einstellung von Mitarbeiter*innen mit Behinderung und 4) Chancen des Job-Carving-Prozesses. Insgesamt konnten $N = 10$ Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Abteilungen für ein Gespräch gewonnen werden. Die Ergebnisse zeichnen ein umfangreiches Kompetenzprofil, welches soziale, kognitive, psychische und motorische Fähigkeiten sowie den Arbeitsstil betreffende Kompetenzen umfasst. Bezüglich notwendiger struktureller und betrieblicher Voraussetzungen wurde insbesondere ein großes Individualisierungspotenzial bezüglich der möglichen Tätigkeiten gesehen. Besonderer Fokus muss laut Aussage der befragten Mitarbeiter*innen auf einem obligatorischen Praktikum sowie einer begleiteten Einarbeitungsphase (z. B. im Rahmen der Anleitung und Begleitung des BfA) liegen. Um die Weitergabe von Informationen und Kommunikationswege im Unternehmen zu vereinfachen sowie eine geeignete Arbeitsumgebung, passende Arbeitsmittel und einen adäquaten Arbeitsplatz bereitzustellen, existieren bereits viele Ideen. Mögliche Tätigkeiten konnten in Bezug auf drei Bereiche identifiziert werden: 1) ordnende und strukturierende Tätigkeiten, 2) pflegerische und betreuende Tätigkeiten, 3) hauswirtschaftliche und instandhaltende Tätigkeiten.

8.3 Ergebnisse

[Ausschnitt aus der Online-Publikation]

Arbeitspaket 4b beschäftigte sich mit der Gestaltung von Arbeits- und Praktikumsplätzen für potenzielle Budgetnehmer*innen in Kooperation mit interessierten Unternehmen. Dabei wurden die Methoden Job-Carving mittels eines Job-Carving-Workshops (angelehnt an Finke, 2014) und Job-Carving-Interviews (angelehnt an Pfänder & Urmann, 2017) gemeinsam mit zwei Unternehmen bzw. Einrichtungen durchgeführt, nämlich erlich-Textil Köln (Workshop) und AWO-Sozialzentrum Neuburg (Interviews). Die Auswahl der methodischen Ansätze erfolgte unter Berücksichtigung der Bedürfnisse, Möglichkeiten und Rahmenbedingungen beider Kooperationspartner.

Zusammenfassend zeigt sich, dass durch die Kooperationen ein erster wichtiger Schritt zur Ausgestaltung von Arbeits- und Praktikumsplätzen erreicht wurde. Die Teilnehmenden der Workshops und Interviews konnten potenzielle Arbeitsbereiche für Menschen mit Behinderungen identifizieren, wobei sie auch soziale und strukturelle Hürden berücksichtigten.

Der Workshop-Ansatz hat den Vorteil, dass die Beteiligten aus dem Unternehmen direkt miteinander über das Thema sprechen, Sorgen und Vorbehalte in der Gruppe teilen und gemeinsame Lösungen erarbeiten

können. Dies trägt dazu bei, dass Job-Carving auf einen breiten betrieblichen Konsens aufbaut, wie von Finke (2014) betont.

Die Einbindung einer Jobcoachin des nahegelegenen BBWs, die das Profil einer konkreten Bewerberin für ein Praktikum mitbrachte, erwies sich als besonders zielführend. Anhand von Charakteristika, Potenzialen und Förderbedarfen konnten Risiken und Barrieren identifiziert und Lösungsansätze erarbeitet werden, um die Beschäftigung der Bewerberin zu ermöglichen. Gleichzeitig konnten die nächsten Schritte vor Ort vereinbart werden.

Die Perspektive einer Person, die die Fähigkeiten der potenziellen Bewerber*innen valide einschätzen kann, ist entscheidend für den Prozess. Die Workshop- und Interviewteilnehmenden zeigten Sensibilität für die Bedürfnisse ihrer potenziellen Kolleg*innen und hatten klare Vorstellungen von den erforderlichen Fähigkeiten, um einen Mehrwert im Unternehmen zu schaffen. Die Überprüfung der Realisierbarkeit dieser Anforderungen und ihres Potenzials zur Entwicklung der Bewerber*innen erfordert einen direkten Dialog.

In beiden Prozessen ist es wichtig, die Mitarbeitenden im Unternehmen oder der Einrichtung nicht nur über den Ablauf des Job-Carvings zu informieren, sondern auch über die Rahmenbedingungen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Instrumente wie das BfA sind den Mitarbeitenden in der Regel nicht vertraut und das Wissen über Lohnkostenzuschüsse oder Anleitungsmöglichkeiten ist nur selten vorhanden. Dies trägt wesentlich zur Transparenz des Prozesses bei, was für das Change-Management im Unternehmen und insbesondere für Job-Carving-Projekte von Bedeutung ist, um Vorbehalte und Befürchtungen der Mitarbeitenden abzubauen (Fietz et al., 2011).

Sowohl das Interview als auch der Workshop stellen einen grundlegenden Schritt dar, um die Identifikation eines Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderung zu initiieren. Nächste Schritte könnten beispielsweise detaillierte Arbeitsplatzanalysen und Arbeitsbeobachtungen sein, um den zeitlichen und inhaltlichen Umfang der Aufgaben aus einer Außenperspektive zu bewerten und darauf aufbauend genaue Stellenprofile zu erstellen. Wichtig ist zudem, Kontaktnetzwerke zwischen Unternehmen und Werkstätten zu initiieren oder zu vertiefen, um mögliche Bewerber*innen identifizieren zu können.

Job-Carving stellt selbstverständlich keinen Ansatz dar, der spezifisch auf die Inanspruchnahme des BfA anzuwenden ist, sondern kann ein hilfreiches Instrument sein, um allgemein Tätigkeiten und Stellenprofile für Menschen mit Behinderung zu identifizieren. Im Hinblick auf die identifizierten Barrieren zur Nutzung des BfA, die auf Arbeitgeber*innenseite vorhanden sein können (Thomas et al., 2022), kann die Begleitung durch einen Job-Carving-Prozess jedoch zum Abbau dieser Barrieren beitragen: Im Rahmen des Job-Carving-Prozesses können Informationsdefizite im Hinblick auf das BfA beseitigt werden und negativen Erfahrungen und Vorurteilen kann insbesondere durch eine frühe Einbindung von Jobcoach*innen und anderen Fachkräften entgegengewirkt werden. Die Workshops und Interviews können hierbei als erster wichtiger Teilschritt zur Identifikation möglicher Tätigkeiten für eine gearvte Stelle fungieren und dadurch den Weg zur Inanspruchnahme des BfA ebnen.

8.4 Literatur

- Finke, M. (2014). Jobcarving – Ein Beratungsangebot für Unternehmen. *Praxis Ergotherapie, 1*, 15– 16.
- Fietz, B., Gebauer, G., & Hammer, G. (2011). *Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt: Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse. Akzeptanz der Instrumente zur Integration*. Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW).
- Flüter-Hoffmann, C. & Kurtenacker, A. (2020). *Personalkompass Inklusion: Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (Zweite, aktualisierte und überarbeitete Auflage)*. Rehadat. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt. Lehrbuch*. Springer VS.
- Pfänder, P. & Urmann, H. (2017). *Job Carving: Entwicklung von angepassten Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes*. LWL-Integrationsamt Westfalen.
- Weißmann, R., Schmid, R. F., Köse, B.I., Bartosch, C., & Thomas, J. (2023). *Job Carving als Instrument zur Konzeption und Einrichtung von Arbeits- und Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung. Konzeptentwicklung und Erprobung in zwei Unternehmen*. Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt. https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/207/AP%204b%20Jobcarving_final.pdf

9 Beratungskonzept für potenzielle Budgetnehmer*innen (Arbeitspaket 5b)

9.1 Einführung und Zielstellung

Bereits im Abschnitt 4 wurde die Wichtigkeit von Beratungsangeboten zum BfA hinsichtlich bisheriger Erfahrungen mit dem BfA betont und diese als mögliche Lösungsansätze vorgeschlagen. Ein stark zunehmendes Interesse an Beratung wurde auch in der Praxisarbeit in den drei Modellregionen verzeichnet. Allerdings existiert bislang kein explizites, wissenschaftlich fundiertes Beratungskonzept zum Budget für Arbeit.

Ein wichtiges Produkt des vorliegenden Projekts liegt in der Ausarbeitung eines ergebnisoffenen nicht-direktiven Beratungskonzepts für Menschen mit Behinderung, die den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt mittels BfA realisieren möchten. Um die Inanspruchnahme des BfA zu erhöhen, bedarf es individueller Wege, um die berufliche Inklusion und Unterstützungsmöglichkeiten transparenter zu gestalten. Ziel ist hierbei, einen personenzentrierten Übergang zu ermöglichen und zu einer selbstbestimmten Entscheidungsfindung des Menschen mit Behinderung beizutragen.

Eine zentrale Zielsetzung der beruflichen Inklusion und des vorliegenden Beratungskonzeptes ist somit das Treffen selbstbestimmter Entscheidungen. Hierbei stellen die Berufs- bzw. Beschäftigungswünsche von Menschen mit Behinderung die Basis des Konzepts dar. Das Konzept ist als ein ergebnisoffenes, nicht direktes Beratungskonzept zu verstehen, das in erster Linie unter anderem das BfA als eine Möglichkeit für ein berufliches Teilhabeinstrument darstellt und den interessierten Personenkreis über ihre Chancen und Risiken bei einem Übergang in den ersten Arbeitsmarkt informiert und selbstbestimmte Entscheidungen ermöglicht.

Das Beratungskonzept liefert somit wichtige Informationen zu relevanten Fragestellungen. Es dient zur Informationsvermittlung über das BfA, umfasst eine Beschreibung der komplexen Rechtslage, analysiert und beschreibt Problemfelder, die sich hinsichtlich der Inanspruchnahme des BfA ergeben und liefert gleichzeitig auch mögliche Lösungsansätze.

9.1.1 Modulares Konzept für eine ergebnisoffene und nicht-direktive Beratung

Das ergebnisoffene, nicht direkte Beratungskonzept zielt in erster Linie darauf ab, nicht einen unmittelbaren Übergang ins BfA zu ermöglichen, sondern den Menschen mit Behinderung wichtige Informationen zum BfA zu vermitteln und hierbei eine selbstbestimmte Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Die sehr individuellen Beratungsbedürfnisse der potenziellen Budgetnehmer*innen führen dazu, dass nicht alle Teile des Konzepts für die Beratungssituation verwendet werden müssen. Vielmehr ist die Intention, dem individuellen Beratungsbedürfnis des Menschen mit Behinderung gerecht zu werden.

9.1.2 Zuständigkeit

Das Beratungskonzept ist an alle im Bereich der Rehabilitation und Teilhabe tätigen Fachkräfte adressiert, die je nach Auftrag für das BfA zuständig sind und anhand der zur Verfügung gestellten Beratungsmaterialien zum Gelingen des BfA und damit zur beruflichen Inklusion des Menschen mit Behinderung einen Beitrag leisten möchten.

Der Bundesgesetzgeber schreibt bereits in § 61 Abs. 5 SGB IX, dass eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, nicht besteht⁴². Dieser Grundsatz in der Ausgestaltung zum BfA kann dahingehend interpretiert werden, dass eine Vermittlung, aber auch eine Beratung zum BfA nicht im Rahmen der Ausgestaltung des BfA vorgesehen ist. Mögliche Beratungsinstanzen kommen in Betracht:

WfbM

Da gem. § 219 SGB IX der Übergangsauftrag der WfbM besteht, können WfbM Beratung als gemeinschaftliche Aufgabe übernehmen. Da davon ausgegangen wird, dass schwerpunktmäßig der Übergang durch den Arbeitsbereich der WfbM realisiert wird, könnten die WfbM hierbei eine wichtige Rolle einnehmen und den Großteil der Menschen mit Behinderung dahingehend beraten.

EUTB

Die vom BMAS bundesweit finanzierte EUTB (§ 32 SGB IX) kann potenzielle Budgetnehmer auch hinsichtlich der beruflichen Inklusion beraten.

Bundesagentur für Arbeit

Die BA hat gem. § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX die Aufgaben der Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung von schwerbehinderten Menschen einschließlich der Vermittlung von WfbM-Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

9.2 Methodik

Die Auswertung der Interviewstudie und die genannte Literatur liefern zentrale Hinweise auf förderliche und hemmende Faktoren. Im vorliegenden Abschnitt erfolgt eine Bündelung und Auswertung der Erkenntnisse aus der Literatur und Praxisarbeit in den Modellregionen Bigge, Neuwied und Rummelsberg mit dem Ziel, einen adäquaten Beratungsansatz für alle Beteiligten zu konzipieren. Somit bilden diese eine der wichtigsten Quellen für die Konzipierung des Beratungsansatzes. Im Anbetracht der Optimierung der Realisierungsbedingungen des BfA wird auf die sozialrechtlichen und -politischen Gegebenheiten eingegangen.

⁴² Um Menschen bei ihrer beruflichen Teilhabe zu unterstützen, bieten einige externe Dienstleister wie die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Beratungsangebote zum BfA an.

Prägend hierbei sind für alle drei Ebenen die Anforderungen des BTHG, ein personenzentrierter Ansatz, individuelle Faktoren und wichtige einschlägige Theorien aus verschiedenen Disziplinen.

Sowohl die Literatur als auch die Interviewergebnisse deuten darauf hin, dass es Informationsdefizite bei allen Beteiligten gibt. In erster Linie zielt das Beratungskonzept somit darauf ab, wichtige Informationen zum BfA dazustellen. Hierbei wird auch versucht, auf die bundesspezifischen Abweichungen, Besonderheiten und Regelungen einzugehen.

Im Rahmen des BMAS geförderten Projekt wurden N=75 Interviews zu den Gelingens- und Hemmfaktoren sowie Lösungsansätzen zum BfA durchgeführt, auf deren Basis auch das Beratungskonzept entstanden ist.

9.2.1 Fragestellungen

Die zentralen Fragen für das vorliegende Beratungskonzept lauten:

- Wie kann ein selbstbestimmter Beratungsprozess für Menschen mit kognitiver Einschränkung gestaltet werden?
- Welche Informationen benötigen die potenziellen Budgetnehmer*innen, um sich auf die Realisierung des BfA einzulassen?⁴³
- Wie müssen die Angebote gestaltet und praktiziert sein, damit Barrieren zur Nutzung des BfA beseitigt und der Prozess bis zur nachhaltigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie nach dem Übergang begleitet werden kann?

Dabei werden nicht nur Budgetnehmer*innen, sondern auch potenzielle Budgetnehmer*innen als aktive Partner*innen für das Beratungskonzept in der Gestaltung der Informations- und Beratungsprozesse befragt.

9.2.2 Die drei Ebenen des Beratungskonzepts

Aufgrund der Komplexität der Informationen des BfA wurde das Beratungskonzept auf 3-Ebenen gegliedert.

- Ebene 1: Zielgruppe, d. h. potenzielle Budgetnehmer*innen
- Ebene 2: Berater*innen
- Ebene 3: Wissenschaftliche Ausarbeitung

Im Folgende werden die drei Ebenen näher erläutert:

⁴³ Deshalb wurde nicht nur Budgetnehmer*innen, sondern auch potenzielle Budgetnehmer*innen als aktive Partner*innen für das Beratungskonzept in der Gestaltung der Informations- und Beratungsprozesse gesehen und insbesondere auf deren Wünsche, Bedürfnisse und Lösungsvorschläge Rücksicht genommen.

Ebene 1

Die Ebene 1 des Beratungskonzeptes ist darauf ausgerichtet, die eigentliche Zielgruppe, d. h. Menschen mit Behinderung hinsichtlich des BfA anzusprechen. Primäres Ziel ist dabei, die potenziellen Budgetnehmer*innen über die Chancen und Risiken des BfA zu informieren und darüber hinaus Wege bzw. Lösungen für die im Rahmen der Interviewstudie eruierten hemmenden Faktoren aufzuzeigen. Damit die Informationen für den Menschen mit kognitiver Einschränkung verständlich und nachvollziehbar sind, sind die Ausführungen hierunter in leichter Sprache vorzufinden.

Ebene 2

Die den professionell Agierenden ansprechende Ebene 2 enthält Handlungsempfehlungen hinsichtlich der Umsetzung des BfA. Hierbei werden die Förderfaktoren skizziert, hemmende Faktoren erläutert und mögliche Lösungsansätze aufgezeigt. Die Ebene 2 dient als ein Handbuch zur praktischen Umsetzung des BfA. Wichtige Handlungsempfehlungen, und Literaturempfehlungen runden diese Ebene ab.

Ebene 3

Das Grundelement, auf welchen die beiden Ebenen (Ebene 1 und 2) beruhen, stellt die analytische bzw. wissenschaftliche Ebene dar. Anhand der Literaturobwertung, Analysen bestimmter Sachverhalte, Anforderungen des BTHG und Theorien und Erkenntnisse aus verschiedenen Disziplinen ist die Ebene 3 darauf ausgerichtet, die oben genannten Fragestellungen zu beantworten.

9.3 Darstellung des Beratungskonzeptes und seiner Bestandteile

Das vorliegende Beratungskonzept möchte dem mit dem BTHG mehr an Bedeutung gewonnenen Paradigmenwechsel „weg von der Fürsorge hin zu Teilhabe und Selbstbestimmung“ Rechnung tragen. Das Treffen selbstbestimmter Entscheidungen setzt eine Auswahl von verschiedenen Möglichkeiten voraus. Ein Entscheidungsspielraum basiert auf unterschiedlichen Möglichkeiten, die insbesondere eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen. So wurden neben ausreichend fachlich korrekten Informationen zum BfA auch weitere Instrumente dargestellt, die eine berufliche Teilhabe ermöglichen.

Einen weiteren Schwerpunkt des vorliegenden Konzeptes bilden die Konsequenzen der Einführung des BTHG für das professionelle Selbstverständnis der Berater*innen.

Das Beratungskonzept verfolgt im Wesentlichen folgende Schritte:

- Eruiierung der grundsätzlichen Bereitschaft zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dazu gehören auch der individuelle Berufswunsch, die zielgruppenspezifische Informationsvermittlung und eine teilnehmergerechte Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen des BfA, die auch langfristige Konsequenzen mitberücksichtigt.

- Eruierung eines nachhaltigen Übergangs, d. h. Beratung vor, während und nach dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mittels BfA
- Erfassung von beruflichen Interessen, berufsbezogenen Persönlichkeitsfaktoren und Individual- und Sozialkompetenzen
- Lösungsmöglichkeiten für die mittels Interviewstudie identifizierten hemmenden Faktoren

Das Konzept umfasst folgende Bausteine, die chronologisch bzw. modular aufeinander bauen und dabei die verschiedenen Zielgruppen (potenzielle Budgetnehmer*innen, Berater*innen, Wissenschaft) anspricht:

9.3.1 Selbstbestimmte Entscheidungsfindung

In erster Linie wird der Mensch mit Behinderung sensibilisiert, berufliche Wünsche zu äußern. Hierunter wird er einerseits einer beruflichen Diagnose unterzogen, andererseits werden die verschiedenen Wahlmöglichkeiten aufgezeigt, die (mit der Einführung des BTHG) den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Es handelt sich dabei um konkurrierende Projekte, die in den jeweiligen Bundesländern mehr in Anspruch genommen werden.

9.3.2 Informationen zum BfA (Ausgestaltung des BfA, aktuelle Gesetzeslage)

Der anspruchsberechtigte Personenkreis des BfA ist sowohl in der Literatur als auch Praxis umstritten. Die Thematik wird angesichts der aktuellen Gesetzeslage sowie bundesspezifischer Auslegungen bzw. Interpretationen der Bundesländer skizziert. Sodann wird auch auf die aktuelle Rechtsprechung eingegangen. Auch weitere Ausgestaltungmerkmale des BfA wie Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung, Rentenansprüche werden aufgezeigt.

1. Vorbereitung auf das BfA und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
(Exploration im Betrieb, Bewerbungsprozess)
2. Beantragung des Budgets für Arbeit (Antragsverfahren)
3. Vorbereitung auf den Umgang mit dem kollegialen Umfeld (Arbeitgeber*in, Kolleg*innen
Umgang mit Leistung)
4. Mögliche Risiken (Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung, Auswirkungen auf die Rente, Nicht-Bezuschussung der Fahrtkosten beim Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt)
5. Hemmnisse und Lösungsansätze für identifizierte Problemfelder (z. B. mögliche Zugangswege, mögliche Ansprechpartner*innen, Unterstützung bei der Antragstellung)

9.3.3 Anforderungen des BTHG

Das vorliegende Beratungskonzept möchte auch den Anforderungen des BTHG gerecht werden und dem professionell Agierenden Handlungsempfehlungen liefern. Zu den wichtigsten Prinzipien des BTHG gehören:

Personenzentrierung

Zu einer gelingenden Gestaltung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist es erforderlich, Menschen mit Behinderung zielgruppenspezifisch und zugleich personenzentriert zu beraten. Bei der Gestaltung der Leistungen im Hinblick auf die Art und Umfang rücken die Bedarfe, Wünsche und Zielen des Menschen mit Behinderung im Fokus im gesamten Prozess. Der Weg auf den ersten Arbeitsmarkt ist nicht mehr an den Institutionen, sondern an Menschen mit Behinderung festzumachen: Es handelt sich dabei nicht um ein Anpassen des Menschen mit Behinderung an die Institutionen, sondern die Institutionen haben sich an den besonderen Bedürfnissen, Interessen und Wünschen zu orientieren. Es wird hierunter der Frage nachgegangen, welche Hilfen erforderlich sind, damit der Mensch mit Behinderung die von ihm angestrebte Tätigkeit ausüben kann.

Sozialraumorientierung

Das aus der Sozialen Arbeit entspringende Handlungskonzept der Sozialraumorientierung steht mit der Einführung des BTHG stärker im Fokus. Im Gesetzestext werden die Anforderungen der Umsetzung jedoch nicht konkretisiert, vgl. § 104 SGB IX. Das Beratungskonzept geht auf dieses Konzept anhand bisheriger, Erfahrungen und Kenntnisse ein und gibt Handlungsempfehlungen für den professionell Agierenden.

Hilfen wie aus einer Hand

Auch wenn die Zuständigkeiten der gestellten Anträge bei den unterschiedlichen Rehabilitationsträgern (gesetzliche Krankenkassen, die BA, Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, Träger der Kriegsopferversorgung, Träger der öffentlichen Jugendhilfe, Träger der Eingliederungshilfe) liegt, müssen die Leistungen wie aus einer Hand gewährt werden. Dies bedeutet, dass lediglich ein einziger Rehabilitationsantrag erforderlich ist, um ein Prüf- und Entscheidungsverfahren in Prozess zu bringen.

Bedarfsermittlung

Die Ermittlung des individuellen Bedarfs im Eingliederungshilferecht ist im Zuge des BTHG durch ein ICF-orientiertes Bedarfsermittlungsinstrument zu erfolgen. Ziel ist hierbei die Unterstützung der individuellen Feststellung des Rehabilitationsbedarfs und die Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse für

Menschen mit Behinderung (Umsetzungsbegleitung BTHG, 2023). Die Bedarfsermittlung ist eine zentrale Aufgabe des Trägers der Eingliederungshilfe.

Gesamtplanverfahren

Der Rehabilitationsträger hat bei der Entscheidung über die Leistungen die leistungsberechtigte Person am ganzen Prozess miteinzubeziehen.

Teilhabeplanverfahren

Das Prinzip der „Hilfen wie aus einer Hand“ bedeutet für die Praxis, dass bei Beantragungen zweier oder mehrerer Leistungen nur eine Stelle ausreicht. Der Träger muss die Leistungen in einem Teilhabeplan zusammenführen.

Wunsch- und Wahlrecht

Gem. § 8 SGB IX muss bei der Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe den berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen werden.

9.3.4 Theorien aus verschiedenen Disziplinen:

Empowerment

Das Konzept des Empowerments zielt primär darauf ab, den Menschen mit Behinderung Selbstbefähigung zu verleihen und in ihrer Selbstbestimmung zu unterstützen. Im Beratungskonzept wird das Konzept des Empowerments näher dargestellt und die einschlägigen Theorien nach Theunissen (2007, 2009) skizziert.

Gesprächsführungsmethoden für die Beratungssituation

Ein nicht-direktives Beratungssetting erfordert eine Atmosphäre, in der der Mensch mit Behinderung in seinen Aussagen wertgeschätzt wird und zugleich seitens Berater/in empathisch entgegengenommen wird. Im Beratungskonzept wird auf die Einzelheiten der Gesprächsführungsmethoden eingegangen und hierunter auf die Besonderheiten im Umgang mit Menschen mit Behinderung Rücksicht genommen.

9.4 Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse

Die Leistung des BfA bringt einen enormen Beratungsbedarf mit sich. Die Möglichkeit für potenzielle Budgetnehmer*innen, das Budget für Arbeit in Anspruch zu nehmen, ist unter der jetzigen Gesetzeslage und Konzeption stark eingeschränkt. Sowohl die empirischen Ergebnisse, die Praxisarbeit und die Literatur gehen übereinstimmend davon aus, dass Problemfelder wie „Rente“, „Arbeitslosenversicherung“, „Mobilität“, „kein

gesetzlich bestimmter Ansprechpartner beim Übergang“ immer noch nicht beseitigt sind. Das Beratungskonzept bemüht sich, für diese Problemfelder Lösungen aus den rechtlichen Gegebenheiten zu identifizieren.

Einerseits möchte das Konzept die Informationsdefizite der im Feld BfA wirkenden Akteure reduzieren bzw. beseitigen, andererseits möchte es einen Beitrag zu einer selbstbestimmten Entscheidungsfindung des Menschen mit Behinderung leisten. Das Konzept umfasst alle Informationen, die auf dem Weg zur Realisierung des BfA von Bedeutung sind und die Phase nach dem Übergang berücksichtigen.

Die mit dem BTHG an Wichtigkeit gewonnenen Aspekte wie Sozialraumorientierung, Personenzentrierung sind zwar Handlungskonzepte der Sozialen Arbeit, jedoch sind diese im Rahmen des BTHG weder gesetzlich näher bestimmt, noch sind diese in Zusammenhang mit dem BfA erforscht. Deshalb werden die Anforderungen des BTHG dem professionell Agierenden anhand von bestehenden Theorien nähergebracht. Ziel ist hierbei, den professionellen Fachkräften im Kontext von BfA mehr Handlungssicherheit zu verleihen und deren Aktivitätsradius bei ihrer Arbeit zu erhöhen.

Die weiteren Anforderungen an die Praxis, bei der Feststellung der zu erbringenden Leistungen eine Bedarfsermittlung durchzuführen (§ 118 SGB IX) und dem Wunsch- und Wahlrecht (i.S.d. § 8 SGB IX) zu genügen, sind ebenso wenig erforscht. Zwar sind diese im Gesetz näher konkretisiert, jedoch deuten die Interviewergebnisse darauf hin, dass diese im Verwaltungshandeln vereinzelt konkretisiert werden. Deshalb werden diese im vorliegenden Beratungskonzept näher dargestellt.

Zusammengefasst soll im vorliegenden Abschnitt die Optimierung der Rahmenbedingungen für eine Nutzung des BfA realisiert werden, indem den interessierten potenziellen Budgetnehmer*innen explizite Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote gemacht werden. Die oben skizzierten Aspekte können in die Beratungsstrukturen der WfbM, EUTB sowie BA einfließen. Der Beratungsansatz kann an vorhandenen Strukturen der Bundesländer etabliert werden.

9.5 Literatur

Theunissen, G., Kulig, W., & Schirbort, K. (Hrsg.) (2007). *Handlexikon Geistige Behinderung – Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik*. Stuttgart: Kohlhammer.

Theunissen, G. (2009). *Empowerment und Inklusion behinderter Menschen: Eine Einführung in die Heilpädagogik und Soziale Arbeit* (2. aktualisierte Auflage). Lambertus.

Umsetzungsbegleitung BTHG (o.J.). *Bedarfsermittlung und ICF*.

<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-bedarfsermittlung-icf/>

10 Begleitung einer selbstbestimmten Berufswahl (Arbeitspaket 5a)

10.1 Einführung und Zielsetzung

10.1.1 Warum sind berufliche Interessen wichtig?

Berufliche Interessen lassen sich nach Sackett et al. (2017) als individuelle Unterschiede in den Präferenzen von Menschen für bestimmte Arten von Arbeitstätigkeiten und -umgebungen definieren. Welche Bedeutung sie für eine nachhaltige berufliche Integration und den Verbleib am Arbeitsmarkt haben, wird im Folgenden dargestellt.

Werden berufliche Interessen bei der Ausbildungs-, Berufs- oder Tätigkeitswahl berücksichtigt, so trägt dies einen wesentlichen Teil dazu bei, dass Personen ihren Arbeitsplatz kongruent zu ihren beruflichen Vorstellungen erleben (Hanna & Rounds, 2020). Diese Vorstellung basiert auf der Theorie des „person-environment-fit“ (Holland, 1997), welche die Passung zwischen Person und Arbeitsumwelt als eine wesentliche Gelingensbedingung für berufliche Zufriedenheit beschreibt. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass eine Übereinstimmung von beruflichen Interessen und der Arbeitsumgebung einen positiven Einfluss auf die Arbeitsleistung von Mitarbeiter*innen hat (Nye et al., 2017; Van Iddekinge et al., 2011). Weitere Untersuchungen belegen erfüllte berufliche Interessen als Prädiktor für verschiedene Aspekte wie Bruttoeinkommen und Vollzeitbeschäftigung (Stoll et al., 2017) oder Arbeitszufriedenheit (Hansen, 2005). Des Weiteren konnten Zusammenhänge zwischen beruflichen Interessen und weiteren berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen wie Selbstwirksamkeit bei der Berufswahl (Whiston et al., 2017), Motivation (Rajitha, 2016) und Beharrlichkeit (Fouad et al., 2016) identifiziert werden.

Hingegen kann eine fehlende Berücksichtigung der persönlichen Interessen bei den Inhalten der beruflichen Ausbildung oder Tätigkeit zum Erleben von Inkongruenz führen. Eine Studie des BMBF (2009) weist beispielsweise darauf hin, dass eine mangelnde Passung zwischen Interessen und Ausbildungsinhalten einen der Hauptgründe für den Abbruch von Berufsausbildungen darstellt. Werden berufliche Interessen nur unzureichend berücksichtigt, führt dies nach den Ergebnissen von Turner et al. (2011) zu Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, hoher Arbeitsplatzfluktuation sowie einer geringen Arbeitsleistung. Laut einer Untersuchung von Kim et al. (2019) steht dieses Erleben von Inkongruenz zwischen Interessen und Arbeitsplatz mit dem Erleben von Angst, Stress, Frustration und Niedergeschlagenheit in Verbindung. Gerber-Schenk et al. (2010) konnten zudem ein erhöhtes Risiko für Arbeitslosigkeit identifizieren.

In Bezug auf die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen spielt die Berücksichtigung beruflicher Interessen ebenfalls eine wichtige Rolle. Eine Tätigkeit durchzuführen, die den eigenen Interessen entspricht, stellt einen wesentlichen Aspekt von Selbstbestimmung und Selbstverantwortung dar, welche wiederum die Basis für die Subjektorientierung in der beruflichen Rehabilitation bilden (Saupe-Heide & Niehaus, 2012). Bezüglich der Berücksichtigung beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Diagnostik beruflicher Interessen auch in der Konzeption des Supported Employment (Europäische Kommission, 2012) verankert. So sollen zunächst bei der Erstellung des eigenen Fähigkeitsprofils die eigenen Kompetenzen und

Interessen erhoben werden. Auch später bei der konkreten Arbeitsplatzsuche sowie bei der Zusammenarbeit mit künftigen Arbeitgeber*innen sollten die Interessen der zukünftigen Arbeitnehmenden beachtet werden (Europäische Kommission, 2012).

Auch in den WfbM selbst sollen die Interessen der Beschäftigten zunächst identifiziert und dann im Arbeitsbereich realisiert werden. Um dies zu ermöglichen, sollen Werkstätten sowohl im BBB als auch im Arbeitsbereich ein möglichst breites Spektrum an Tätigkeiten anbieten, um den individuellen Neigungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Beschäftigten Rechnung tragen zu können (Rehadat, 2021). In der Regel werden in den WfbM Aufträge und Arbeiten aus verschiedensten Berufsfeldern, wie Verarbeitung und Montage, Verpackung und Versand, Recycling, Druck und Grafik, Bau und Renovierung, Fahrrad- und KFZ-Reparatur, Hauswirtschaft und Gastronomie, EDV und Büro, Elektronik, Druck und Grafik sowie Garten- und Landschaftspflege angeboten. Das Niveau der Tätigkeiten umfasst dabei sowohl einfache, basale Tätigkeiten bis hin zu eher komplexeren Prozessen. Abseits der konkreten Erprobungsmöglichkeiten bleibt jedoch die Frage nach geeigneten diagnostischen Instrumenten zur Erfassung beruflicher Interessen für die Zielgruppe von Menschen mit Lernbehinderung oder geistiger Behinderung offen. Dies wäre insbesondere im Hinblick auf eine Priorisierung von Erprobungsmöglichkeiten, eine Eingrenzung beruflicher Interessen und auch der eigenen Reflexion beruflicher Interessen von Bedeutung (Schabmann & Klicpera, 1997).

10.1.2 Arbeitspaket 5a: Entwicklung, Validierung und Revision eines diagnostischen Instrumentariums zur Begleitung der selbstbestimmten Wahl der Beschäftigungsoption

Eine zentrale Komponente von Teilhabe und somit eine Gelingensbedingung beruflicher Inklusion stellt das Treffen einer selbstbestimmten Berufswahlentscheidung dar (Weißmann et al., 2018). Im Projekt „BfA-Gelingt“ hat daher die Berücksichtigung der Beschäftigungswünsche der potenziellen Budgetnehmer*innen einen hohen Stellenwert. Wie bereits im Vorfeld erläutert, stellen berufliche Interessen eine wichtige Ressource für nachhaltige und zufriedenstellende Arbeitsverhältnisse dar. Auch für die potenziellen Budgetnehmer*innen hat die Berücksichtigung ihrer Interessen bei der Auswahl der zukünftigen, beruflichen Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Bedeutung. Im Vergleich zur Tätigkeit in der WfbM muss die neue Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Mehrwert im Hinblick auf die Realisierung ihrer beruflichen Interessen bieten (Weißmann & Thomas, in Druck).

Die Exploration beruflicher Interessen und die Information über interessante Berufsfelder gestaltet sich jedoch insbesondere für Menschen mit geistigen Behinderungen und/oder sprachlichen Barrieren als schwierig (Erdélyi & Schröder, 2019). Gängige Interessenfragebögen, die in der Berufsberatung Anwendung finden, sind für die Zielgruppe aufgrund ihres hohen Sprachgehalts sowie der abstrakten und komplexen Inhalte nicht geeignet (Boerchi & Magnano, 2015; Laher & Cockroft, 2017). Der Einsatz von bildbasierten, sprach-reduzierten Verfahren erscheint deshalb zunächst zielführender. Aber auch hier ergeben sich Herausforderungen für Menschen mit geistiger Behinderung, da Bilder und Fotografien häufig uneindeutige Informationen und

Interpretationsspielraum besitzen (Sverko et al., 2014). Fotografien, die einen Beruf umfassend darstellen sollen, sind häufig sehr komplex und detailreich, sodass die entsprechende Zielgruppe damit konfrontiert ist, eine umfassende Bewertung unter der Berücksichtigung verschiedener Aspekte der Fotografie abgeben zu müssen (Nurcahyo et al., 2019).

Seitens des Projektteams der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt wurde deshalb für die diagnostische Erfassung beruflicher Interessen der Zielgruppe ein bestehendes Verfahren weiterentwickelt und adaptiert, welches im Folgenden vorgestellt wird.

10.2 Methodik

10.2.1 Vorstellung des nonverbalen Berufsinteressentests

Der nonverbale Berufsinteressentest (NVBIT) (Weißmann et al., 2022) ist ein sprachreduziertes, bildbasiertes Verfahren zur Ermittlung beruflicher Interessen. Der PC-gestützte Fragebogen umfasst 101 Items, die 11 beruflichen Handlungsfeldern zugeordnet werden können:

- 1) Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau
- 2) Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft
- 3) Gestalterisches Handwerk
- 4) Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik
- 5) Metall, Elektro und industrielles Handwerk
- 6) Verwaltung und Wirtschaft
- 7) Verkauf
- 8) Erziehung und Soziales
- 9) Informatik und Technik
- 10) Kosmetik und Schönheit
- 11) Lager und Auslieferung

Bei der Bearbeitung des Fragebogens schätzen die Teilnehmenden, anhand einer dreistufigen Smiley-Skala, ihr Interesse an einer fotografisch abgebildeten Tätigkeit ein (Abbildung 5). Nach Beendigung des NVBITs erhalten die Teilnehmer*innen eine direkte Rückmeldung über ihre beruflichen Interessen sowie eine Kurzinformation über die entsprechenden Berufsfelder.

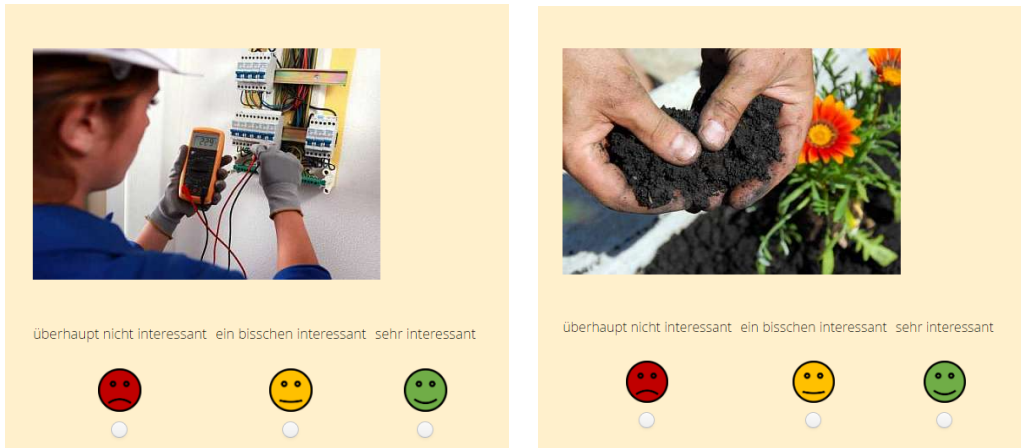


Abbildung 5. Screenshots aus dem NVBIT (links: Metall, Elektro und industrielles Handwerk; rechts: Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Bild käuflich erworben auf clipdealer.de)

Der NVBIT wurde bereits in verschiedenen Settings erfolgreich erprobt, beispielsweise in der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) von Berufsbildungswerken (BBW) (Weißmann, Thieme, et al., 2019) und in Mittelschulen, inklusiven Schulen sowie Förderschulen mit den Schwerpunkten Lernen und geistige Entwicklung (Weißmann, Bartosch &, Thomas, 2019). Die daraus abgeleitete Überprüfung der psychometrischen Eigenschaften und Validierung des Instruments weist auf gute bis sehr gute interne Konsistenzen (Cronbach's $\alpha = .83-.95$) sowie eine stabile Faktorstruktur hin. Die konvergente und diskriminante Validität des Verfahrens konnte ebenfalls nachgewiesen werden (Weißmann et al., 2022).

10.2.2 Entwicklung und Erprobung einer Kurzform des NVBIT im Rahmen des Projekts „BfA-Gelingt“

Für die Klient*innen im Projekt „BfA-Gelingt“ soll eine Kurzform des NVBIT entwickelt werden, die sie bei einer selbstbestimmten und selbstverantwortlichen Berufswahlentscheidung, im Hinblick auf einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, unterstützt. Die bisherige Zielgruppe des NVBIT bestehend aus Schüler*innen von (inkluisiven) Mittelschulen, Berufsschüler*innen ohne Ausbildung, und Teilnehmende von eignungsabklärenden Maßnahmen, wird als leistungsfähiger eingeschätzt als die Zielgruppe des BfA-Projekts. Diese beinhaltet vornehmlich Menschen aus WfbM mit leichten bis mittelgradigen intellektuellen Beeinträchtigungen, weshalb die Konstruktion einer Kurzform des Fragebogens empfohlen wird.

Zudem soll eine entsprechende Aufarbeitung des elektronischen Feedbacks erfolgen, damit die Personen sich eigeninitiativ mit ihren beruflichen Interessen auseinandersetzen können. Solche Angebote sind insbesondere für Menschen mit geistiger Behinderung bedeutsam, da mit wachsendem Förder- und Unterstützungsbedarf einer Person auch die Fremdsteuerung durch Bezugspersonen, Betreuungspersonal und Autoritätspersonen zunimmt und gleichzeitig die Möglichkeiten zu eigenständigen, selbstinitiierten Explorationsversuchen und Entscheidungen abnehmen (Seifert et al., 2001; Theunissen & Plaute, 2003).

10.2.3 Entwicklung der Kurzform

Die Entscheidung, welche Items für die Kurzform aus dem Fragebogen entfernt werden, ergibt sich aus der Berücksichtigung verschiedener Perspektiven. Einerseits werden die Ergebnisse der bisherigen Validierungsstudien zum NVBIT verwendet (Weißmann et al., 2022), da die Betrachtung der psychometrischen Eigenschaften der Gesamtversion hinsichtlich Trennschärfe, Itemschwierigkeit und Beitrag zur Aufklärung der Varianz der einzelnen beruflichen Interessensbereiche wichtige Hinweise liefern können. Andererseits wurde die Perspektive der eigentlichen Zielgruppe des Verfahrens im Sinne eines partizipativen Forschungsansatzes (Bergold & Thomas, 2012) als relevant betrachtet. Hierzu wurden Gespräche mit Werkstattbeschäftigten ($N = 17$) geführt, in denen eine Auseinandersetzung mit dem Bildmaterial des NVBIT im Fokus stand. Primär ging es dabei darum, Informationen darüber zu erhalten, was die Befragten auf den Fotografien erkennen und wie sie das Gesehene einordnen. Hierzu dienten folgende Fragen, die gemeinsam im Gespräch zwischen Fachkräften und Werkstattbeschäftigten beantwortet wurden: 1) Welche Tätigkeit wird auf dem Bild dargestellt?, 2) Zu welchem Beruf könnte diese Tätigkeit gehören?, 3) Was steht im Mittelpunkt des Bildes? Was fällt Ihnen als Erstes ins Auge?. Da es sich bei der Zielgruppe im Projekt um eine andere handelt, als in der Entwicklung der Ursprungsform des NVBIT, ist es wichtig, das Verständnis der Items auch bei den Bildern für die Kurzform nochmals zu überprüfen. Die Gespräche wurden von Fachkräften der beteiligten WfbM durchgeführt, da diese über die notwendige Gesprächskompetenz mit der Zielgruppe verfügten. Für die ökonomische Gestaltung und eine möglichst geringe Belastung für die Beschäftigten und die Fachkraft wurden pro Person nur die Hälfte der Bilder besprochen. Ein dritter Gesichtspunkt, der bei der Auswahl der Items für die Kurzform eine Rolle spielte, war eine breite Abbildung des Tätigkeitsfeldes. Es wurde dementsprechend darauf geachtet, Bilder zu ersetzen, die bereits durch ähnliche Bilder abgedeckt werden konnten.

Als Kriterium für den Ausschluss eines Bildes wurde festgelegt, dass die darauf abgebildete Tätigkeit von zwei oder mehr Personen nicht beschrieben oder keinem Berufsfeld zugeordnet werden konnte. Dies führte dazu, dass 18 Bilder ausgeschlossen werden mussten. Vornehmlich handelte es sich dabei um Bilder aus dem Bereich Informatik und Technik (insgesamt 4 Bilder) sowie Metall, Elektro und industrielles Handwerk (insgesamt 4 Bilder). Weitere Items konnten durch die Analyse bestehender Datensätze und der entsprechenden psychometrischen Eigenschaften ausgeschlossen werden. Die resultierende Kurzform bestehend aus 55 Items (5 pro Interessensbereich) wurde anschließend in den beteiligten Einrichtungen erprobt.

Der NVBIT wird auf der Plattform „Workcoach“ der Professur für psychologische Diagnostik und Intervention bereitgestellt. Die Einrichtungen erhielten eine Liste mit Teilnehmer*innencodes, mit denen die den NVBIT mit ihren Klient*innen durchführen konnten. Die Ergebnisse konnten entweder direkt gespeichert oder im späteren Verlauf über das Backend der Plattform erneut aufgerufen werden. Hierfür wurde den Verantwortlichen der Einrichtung ein entsprechender „Coaching“-Zugang angelegt. Sämtliche Aspekte zum Datenschutz wurden im Vorfeld mit den beteiligten Einrichtungen geklärt und auch im Rahmen des genehmigten Ethikantrags (Votumnummer: 071-2021) niedergelegt.

10.2.4 Beschreibung der Stichprobe für die Erprobung

Die Erprobung richtete sich insbesondere an Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung den BBB einer WfbM oder die BvB eines BBW besuchten. Neben den Praxispartner*innen aus den Reallaboren im Projekt (BBW Rummelsberg, Heinrich Haus Neuwied, Josefsheim Bigge) konnten zusätzlich die WfbM Auhof, die WfbM Altdorf sowie das BBW Essen gewonnen werden. Über die Projektlaufzeit ergab sich so ein Datensatz von $N = 444$ Personen, der für die folgenden Analysen herangezogen wurde.

Die Stichprobe setzt sich dabei aus 58 % männlichen und 42 % weiblichen Teilnehmenden zusammen. Rund 60 % der Teilnehmenden besuchten zum Zeitpunkt der Erhebung die BvB eines BBW, während rund 40 % dem BBB einer WfbM angehörten. Die Teilnehmenden waren zwischen 16 und 40 Jahre alt.

10.2.5 Auswertung

Die quantitative Auswertung der Ergebnisse umfasste einige deskriptive Analysen und eine Betrachtung der psychometrischen Eigenschaften der Items und Skalen sowie Analysen der internen Konsistenz und Faktorstruktur, um zu überprüfen, ob die Kurzform an die Gütekriterien der Langform (Weißmann et al., 2022) anschließen kann. Die Auswertung umfasst zudem die Berechnung von Pearson-Korrelationen zur Überprüfung der konvergenten und diskriminanten Validität.

10.3 Ergebnisse zu psychometrischen Eigenschaften und Validität

10.3.1 Deskriptive Ergebnisse

Abbildung 6 gibt einen Überblick darüber, wie die beruflichen Interessen innerhalb der im Projekt erhobenen Stichprobe verteilt sind. Dass jeweils ein hoher Anteil der Befragten die Bereiche als „nicht interessant“ bewertet, ist erwartungsgemäß, da sich Personen in der Regel nicht für alle Bereiche gleichermaßen interessieren, sondern nur 2-3 Bereiche besonders interessant finden.

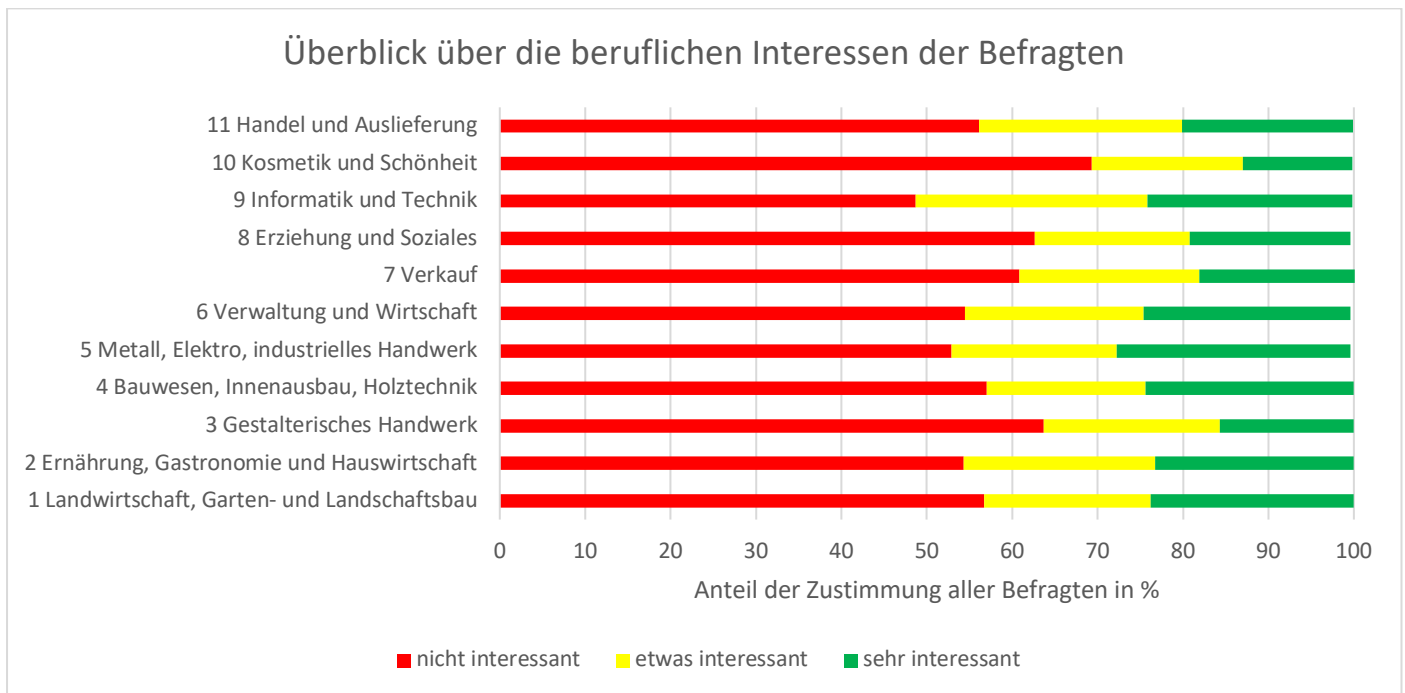


Abbildung 6. Überblick über die beruflichen Interessen der Befragten

10.3.2 Vergleich der psychometrischen Eigenschaften und Faktorenanalysen zwischen Kurz- und Langform des NVBIT

Tabelle 19 beschreibt die Ergebnisse des Vergleichs zwischen der Kurzform des NVBIT, die im Projekt „BfA-Gelingt“ entwickelt wurde und der zugrunde liegenden Langform (Weißmann et al., 2022). Erwartungsgemäß zeigt sich bei einigen Skalen eine Reduktion der internen Konsistenz, die sich jedoch weiterhin bei allen Skalen im guten bis sehr guten Bereich befindet. Die teilweise geringeren Werte (z. B. im Bereich Informatik und Technik sowie Kosmetik und Schönheit) im Vergleich zur Langform ergeben sich einerseits durch die reduzierte Anzahl der Items und andererseits durch die Prämisse bei der Bildauswahl, ein möglichst heterogenes Bild des Interessenbereichs zu zeichnen. Die Stabilität der Faktoren unter Betrachtung der Spanne der Faktorladungen hat sich im Vergleich zur Langform bei zehn von elf Bereichen leicht bis deutlich verbessert. Auch die erklärte Varianz hat sich entsprechend in der Kurzform erhöht. Das bedeutet im Wesentlichen, dass die einzelnen Items einen Interessenbereich (Faktor) gut bis sehr gut repräsentieren.

10.3.3 Interkorrelationen der Skalen

Die Korrelationen zwischen den elf Bereichen der NVBIT-Kurzform können Tabelle 20 entnommen werden. Hierbei werden Korrelationen unter $r = .30$ als gering, Korrelationen größer oder gleich $r = .30$ als moderat und Korrelationen höher als $r = .50$ als hoch bewertet (Cohen, 1992). Im Wesentlichen zeigt sich ein vergleichbares Bild wie bei den Ergebnissen der Langform (Weißmann et al., 2022). Bereiche, die sich inhaltlich ähneln, korrelieren im Sinne der konvergenten Validität hoch miteinander, wie beispielsweise die handwerklich geprägten Bereiche 4 (Bauwesen, Innenausbau, Holztechnik) und 5 (Metall, Elektro, industrielles Handwerk) oder die durch soziale Interaktion geprägten Bereiche 8 (Erziehung und Soziales) und 10

(Kosmetik und Schönheit). Gleichmaßen zeigen sich im Sinne der diskriminanten Validität geringe bis keine Zusammenhänge zwischen Skalen, die inhaltlich wenig Ähnlichkeit miteinander aufweisen, wie beispielweise Bereich 1 (Garten- und Landschaftsbau) und Bereich 6 (Verwaltung und Wirtschaft).

Tabelle 19. Vergleich der internen Konsistenz und Faktorenanalysen zwischen Kurz- und Langform des NVBIT

	Interne Konsistenz (Cronbach's α)		Spanne der Faktorladungen		Erklärte Varianz in %	
	Langform	Kurzform	Langform	Kurzform	Langform	Kurzform
1	.93	.87	.57-.81	.58-.87	55.2	58.9
2	.90	.88	.38-.86	.62-.90	46.6	59.2
3	.86	.83	.40-.90	.44-.86	43.3	49.4
4	.93	.90	.51-.84	.73-.91	55.5	65.1
5	.94	.90	.65-.59	.72-.87	55.8	62.8
6	.91	.91	.61-.89	.68-.92	63.5	68.9
7	.84	.90	.43-.84	.75-.85	55.1	63.4
8	.92	.92	.40-.90	.53-.99	55.6	71.8
9	.91	.82	.41-.83	.53-.84	36.4	48.3
10	.94	.87	.56-.94	.42-.99	62.1	57.9
11	.83	.88	.46-.91	.57-.88	44.8	61.2

Anmerkungen: 1 Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, 2 Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft, 3 Gestalterisches Handwerk, 4 Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik, 5 Metall, Elektro und industrielles Handwerk, 6 Verwaltung und Wirtschaft, 7 Verkauf, 8 Erziehung und Soziales, 9 Informatik und Technik, 10 Kosmetik und Schönheit, 11 Handel und Auslieferung

Tabelle 20. Korrelationen zwischen den Subskalen des NVBIT

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1		.44**	.70**	.54**	.40**	.07	.42	.33**	.24**	.34*	.51*
2			.52**	.29**	.24**	.28**	.74**	.61**	.22**	.64**	.44**
3				.35**	.29**	.27**	.50**	.52**	.26**	.58**	.36**
4					.83**	-.01	.31*	.14**	.53**	.26**	.71**
5						.04	.26*	.11*	.68**	.23**	.67**
6							.35**	.32**	.37**	.35**	.17**
7								.55**	.26**	.61**	.52**
8									.15**	.67**	.26**
9										.20**	.52**
10											.32**
11											

Anmerkungen: 1 Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, 2 Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft, 3 Gestalterisches Handwerk, 4 Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik, 5 Metall, Elektro und industrielles Handwerk, 6 Verwaltung und Wirtschaft, 7 Verkauf, 8 Erziehung und Soziales, 9 Informatik und Technik, 10 Kosmetik und Schönheit, 11 Handel und Auslieferung

** $p < .01$, * $p < .05$

10.4 Der Feedbackbericht des NVBIT

Nach Bearbeitung des NVBIT erhalten die Teilnehmenden eine Auswertung bezüglich ihrer beruflichen Interessen. Hierbei wird zunächst ein Überblick über die elf verschiedenen Interessensbereiche im Rahmen einer Abbildung gegeben (vgl. Abbildungen 7-18). Die Darstellung für die Teilnehmenden ist einfach zu interpretieren. Je weiter der Wert im grünen Bereich liegt, desto interessanter wurde der Bereich im NVBIT eingeschätzt. Zudem werden in der Abbildung auch die Grenzbereiche in Form von Mittelwerten (M) abgebildet ($M = 0.0$ bis $M = 0.5$ bedeutet geringes Interesse, $M > 0.5$ bedeutet moderates Interesse und $M > 1.0$ bedeutet hohes Interesse). Im Anschluss dieser Überblicksabbildung erfolgt eine differenzierte Darstellung der beruflichen Interessen auf Basis von drei Komponenten, die für jeden der elf Interessensbereiche abgebildet werden.

10.4.1 Vertiefende Informationen zu einzelnen Berufsbereichen

Anschließend erfolgt eine vertiefende Information zu einzelnen Berufsbereichen. Hat eine Person die Bilder des NVBIT so bewertet, dass das Ergebnis in einem Bereich auf ein hohes Interesse hinweist, bekommt sie vertiefende Informationen zu diesem Bereich bereitgestellt. Hier wird beantwortet, wie man sich die Arbeiten in diesem Berufsfeld vorstellen kann, welche Aufgaben es gibt und was mögliche Berufsbilder, Arbeitsplätze und Arbeitsorte sein können. Zur weiteren Auseinandersetzung wird auf Videomaterial zum Berufsfeld verwiesen. Um die Stärke des Interesses optisch zu verdeutlichen sind die Informationen in einen grünen Rahmen mit einem entsprechend positiven Smiley eingebettet (vgl. Abbildung 7). Die Rückmeldungen bei moderatem Interesse sind ähnlich ausgestaltet, jedoch gelb eingefärbt und mit einem entsprechend neutralen Smiley versehen (vgl. Abbildung 8). Die Teilnehmenden haben zudem die Möglichkeit, das Feedback über einen Link vorlesen zu lassen (für ein Beispiel: <https://youtu.be/pzbK5xGKASQ>). Schätzt eine Person ihre Interessen in einem Bereich insgesamt als gering ein, bekommt sie hierüber lediglich eine kurze Information, welche rot eingefärbt und mit einem entsprechend negativen Smiley versehen ist (vgl. Abbildung 9).

Liebe/-r Teilnehmer/-in,
 Hier siehst du die Ergebnisse aus dem Bereich **Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau**.
 Diesen Bereich des Tests fandest du insgesamt **besonders interessant**.
 Damit du einen genaueren Einblick in diesen Arbeitsbereich erhältst, findest du hier
 zusätzliche Informationen.



Ein paar Informationen zu den Berufen:

- bei diesen Berufen arbeitest du viel im Freien in der Natur
- manchmal arbeitest du auch im Gewächshaus oder in einem Stall
- oft arbeitest du mit Maschinen. Trotzdem gibt es auch viele körperliche Arbeiten

Aufgaben im Garten- und Landschaftsbau und in der Landwirtschaft:

- Obst und Gemüse anbauen und ernten
- Beete anlegen
- Bäume, Hecken und Sträucher schneiden
- Tiere betreuen und füttern
- Stallarbeit und Heu machen

Wie kann man sich die Arbeiten vorstellen?

- die Tätigkeiten sind eher grob und einfach
- die Tätigkeiten sind eher körperlich anstrengend
- du arbeitest meistens draußen
- du kommst bei den Arbeiten oft mit Schmutz in Berührung
- du hast eher wenig Kontakt zu anderen Menschen

Es gibt verschiedene Berufe in diesem Bereich.
Hier ein paar Beispiele:

- Gartenbauer/in oder Gärtner/in (z.B. für Gemüsebau oder in einer Baumschule)
- Landwirt/in (z.B. für Milchwirtschaft oder Ackerbau)
- Forstwart/in

Abbildung 7. Beispielfeedback bei hohem Interesse am Beispiel des Bereichs Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau

Liebe/-r Teilnehmer/-in,
 Hier siehst du die Ergebnisse aus dem Bereich **Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau**.
 Diesen Bereich des Tests fandest du insgesamt ein **bisschen interessant**.
 Damit du einen genaueren Einblick in diesen Arbeitsbereich erhältst, findest du hier
 zusätzliche Informationen.



Ein paar Informationen zu den Berufen:

- bei diesen Berufen arbeitest du viel im Freien in der Natur
- manchmal arbeitest du auch im Gewächshaus oder in einem Stall
- oft arbeitest du mit Maschinen. Trotzdem gibt es auch viele körperliche Arbeiten

Aufgaben im Garten- und Landschaftsbau und in der Landwirtschaft:

- Obst und Gemüse anbauen und ernten
- Beete anlegen
- Bäume, Hecken und Sträucher schneiden
- Tiere betreuen und füttern
- Stallarbeit und Heu machen

Wie kann man sich die Arbeiten vorstellen?

- die Tätigkeiten sind eher grob und einfach
- die Tätigkeiten sind eher körperlich anstrengend
- du arbeitest meistens draußen
- du kommst bei den Arbeiten oft mit Schmutz in Berührung
- du hast eher wenig Kontakt zu anderen Menschen

Es gibt verschiedene Berufe in diesem Bereich.
Hier ein paar Beispiele:

- Gartenbauer/in oder Gärtner/in (z.B. für Gemüsebau oder in einer Baumschule)
- Landwirt/in (z.B. für Milchwirtschaft oder Ackerbau)
- Forstwart/in

Abbildung 8. Beispielfeedback bei moderatem Interesse am Beispiel des Bereichs Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau

Liebe/-r Teilnehmer/-in,
Hier siehst du die Ergebnisse aus dem Bereich **Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau**.
Diesen Bereich des Tests fandest du insgesamt **nicht interessant**.
Es kann sein, dass du hier trotzdem Bilder siehst, die du interessant fandest.
Bitte schau dir diese Bilder nochmal an und überlege dir, was dir daran gefällt.
Im Beratungsgespräch kannst du mit deinem Berater nochmal darüber reden.



Abbildung 9. Beispielfeedback bei geringem Interesse am Beispiel des Bereichs Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau

10.4.2 Bilderübersicht

Im Anschluss an die vertieften Informationen werden die Bilder, die von der Person als „sehr interessant“ bewertet wurden, noch einmal dargestellt. Dies stellt einen wichtigen Baustein für das anschließende Beratungssetting und die gemeinsame Exploration der beruflichen Interessen dar. Anhand der Bilder können Interessen weiter priorisiert, über zugrunde liegende Motive und Erfahrungen gesprochen und die nächsten Schritte für eine konkrete Erprobung geplant werden. Falls eine Person kein Bild als „sehr interessant“ bewertet hat ist es zudem möglich, sich auch die Bilder ausgeben zu lassen, die „ein bisschen interessant“ bewertet wurden.

10.4.3 Basisinteressen

Die Bearbeitung des NVBIT liefert neben den beruflichen Interessen im Hinblick auf verschiedene Tätigkeitsfelder auch Hinweise auf übergeordnete Basisinteressen. Diese kategorisieren ein Berufsfeld hinsichtlich der folgenden Dimensionen:

- Unterscheidung von groben Tätigkeiten und Tätigkeiten, die mehr Feingefühl erfordern
- Unterscheidung von Tätigkeiten mit einfachen bzw. komplexen Aufgaben und Abläufen
- Unterscheidung von Tätigkeiten, die mehr oder weniger körperlich anstrengend sind
- Unterscheidung von Tätigkeiten, die innen oder außen stattfinden
- Unterscheidung von Tätigkeiten, bei denen man schmutzig wird und Tätigkeiten, bei denen auf Sauberkeit geachtet werden muss
- Unterscheidung von Tätigkeiten, bei denen man viel Kontakt zu anderen Menschen hat und Tätigkeiten, bei denen man weniger Kontakt zu anderen Menschen hat

In Abbildung 10 sind die Basisinteressen einer Person beispielhaft dargestellt.

Die Person mag sowohl die groben als auch die feinen Arbeiten:



Die Person mag sowohl die einfachen als auch die komplexen Arbeiten:



Die Person mag eher die körperlich schweren Arbeiten:



Die Person mag eher Arbeiten, die außen stattfinden:



Die Person mag eher die schmutzigen Arbeiten:



Die Person mag eher die Arbeiten mit wenig Kontakt zu anderen Menschen:



Abbildung 10. Exemplarische Darstellung der Basisinteressen

Insbesondere, wenn eine Person möglicherweise keine klar definierten Interessen hat (vgl. Abbildungen 16-18) kann es interessant sein, Bilder aus verschiedenen Bereichen miteinander zu vergleichen und nach Gemeinsamkeiten zu suchen. Dabei kann eine Betrachtung der Basisinteressen wertvoll sein.

10.5 Ergebnisse der explorativen Analysen zu Interessenprofilen

10.5.1 Begründung und Zielsetzung der Untersuchung

Neben der Frage, auf welche konkreten Arbeitsfelder und Tätigkeiten sich die beruflichen Interessen der Befragten beziehen, ist auch die Frage nach unterschiedlichen Interessenprofilen von Relevanz, da sich abhängig vom Interessenprofil unterschiedliche Implikationen für die Beratung ergeben können. Bisherige Studien unterscheiden zunächst zwischen differenzierten und undifferenzierten Interessenprofilen. Hierbei umschreiben differenzierte Profile einen oder wenige dominierende Interessensbereiche, die sich klar von anderen möglichen Interessensbereichen abheben. Undifferenzierte Profile zeichnen sich hingegen durch keine eindeutig dominierenden Bereiche aus. Deren Berufsinteressen sind generell gering, moderat oder hoch ausgeprägt (Slot et al., 2022).

Für die Beratung von potenziellen Budgetnehmenden auf Basis der Ergebnisse des NVBIT wurden anhand der vorliegenden Stichprobe von $N = 444$ Personen mittels explorativer Analysen verschiedene Interessenprofile identifiziert. Dies dient der Ableitung eines möglichen Vorgehens bei der Beratung.

10.5.2 Methode

Zur Vorbereitung der explorativen Analysen wurde zunächst ermittelt, wie viele der elf Interessenbereiche jeweils als nicht interessant, etwas interessant und sehr interessant bewertet wurden. Insgesamt sind somit innerhalb der vorliegenden Stichprobe 65 Interessenprofile vorhanden. Diese wurden manuell analysiert und zu sieben Profiltypen zusammengefasst, welche im Folgenden dargestellt und jeweils an einem Beispiel verdeutlicht werden. Zudem werden mögliche Ansätze für die Beratung und gemeinsame Exploration der Ergebnisse angeboten.

10.5.3 Ergebnisse und Beratungsimplicationen

Profiltyp 1: Eindeutige Präferenz – hohes Interesse

Das Profil zeigt eine klare Präferenz der befragten Person für den Bereich Verwaltung und Wirtschaft (vgl. Abbildung 11). Alle anderen Interessenbereiche wurden von der Person als „nicht interessant“ bewertet. Der Skalenwert 0 bei allen weiteren Bereichen weist darauf hin, dass in den anderen Interessenbereichen kein einziges Bild als „etwas interessant“ oder „sehr interessant“ eingestuft wurde. Eine Ausnahme bildet der Bereich 9 Informatik und Technik. Hier beträgt der Mittelwert $M = 0.2$, da ein Bild aus diesem Bereich mit „etwas interessant“ bewertet wurde.

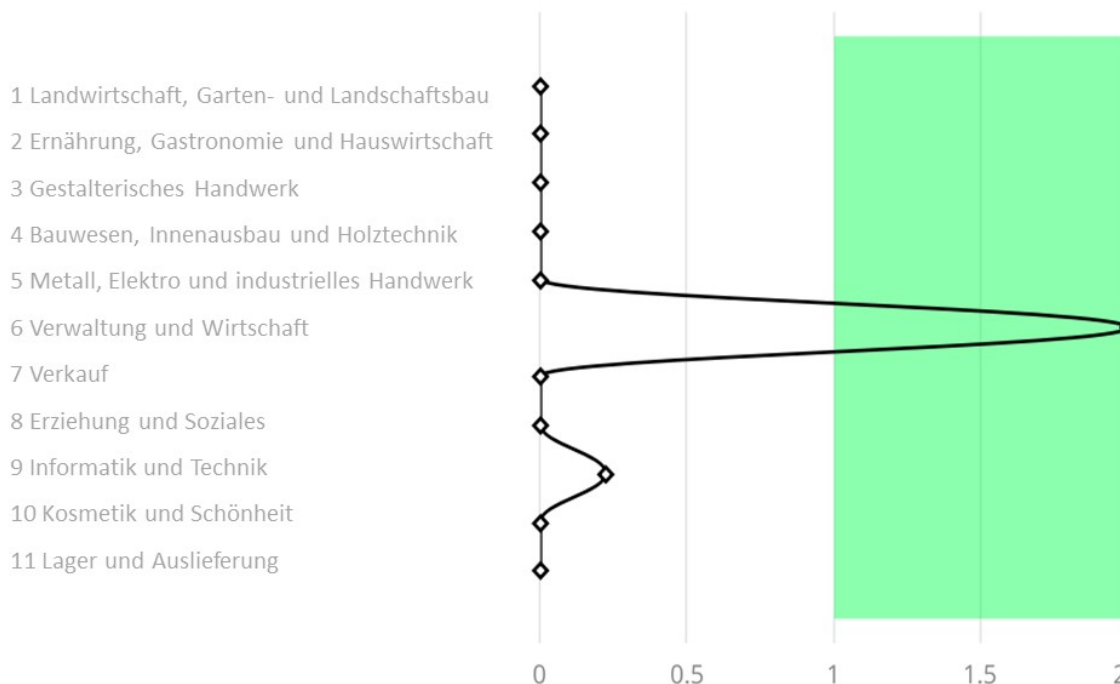


Abbildung 11. Beispiel für Profiltyp 1 - eindeutige Präferenz - hohes Interesse

Für die weitere Auseinandersetzung mit den beruflichen Interessen ist positiv festzuhalten, dass die Person über sehr genaue Vorstellungen verfügt, was sie beruflich machen möchte. Den zentralen nächsten Schritt stellt deshalb eine Erprobung im Bereich Verwaltung und Wirtschaft dar, damit die Person herausfinden kann, ob die Tätigkeiten, die sie im NVBIT als „sehr interessant“ eingestuft hat, auch ihren Interessen in der konkreten praktischen Erprobung entsprechen. Der Bereich umfasst eine Vielzahl möglicher Tätigkeiten, die einerseits Arbeiten mit dem PC umfassen können, jedoch auch ordnende und strukturierende Tätigkeiten beispielsweise im Kontext Postein- und Ausgang oder Archivierung und Pflege von Dokumenten. Ein mögliches Risiko bei einem derart akzentuierten Interessenprofil mit nur einem Bereich, der die Person besonders interessiert, besteht darin, dass die eigentliche Tätigkeit den Erwartungen der Person nicht gerecht werden könnte oder die notwendigen Kompetenzen nicht vorhanden sein und auch nicht in ausreichender Form erworben werden könnten. In diesem Fall sollten die Basisinteressen (für eine beispielhafte Darstellung vgl. Abbildung 6) der Person genauer betrachtet werden, um mögliche Tätigkeiten zu identifizieren, die beispielsweise ähnliche Rahmenbedingungen in Bezug auf den Kontakt mit Menschen (moderat), die körperliche Beanspruchung (körperlich wenig beanspruchend) und den Arbeitsort (in geschlossenen Räumen, sauberer Arbeitsplatz) bietet.

Auch das Fallbeispiel in Abbildung 12 zeigt ein differenziertes Interessenprofil einer Person, die starke Präferenzen für den Bereich Verwaltung und Wirtschaft aufzeigt. Anders als in Abbildung 11 finden sich jedoch auch im Bereich Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau zumindest moderate Interessen ($M > 0.5$). Zudem kann aus der Abbildung abgeleitet werden, dass in weiteren Bereichen, wie beispielsweise Gestalterischem Handwerk, ebenfalls eine Tätigkeit als „sehr interessant“ oder mehrere Tätigkeiten als „etwas interessant“ bewertet wurden.

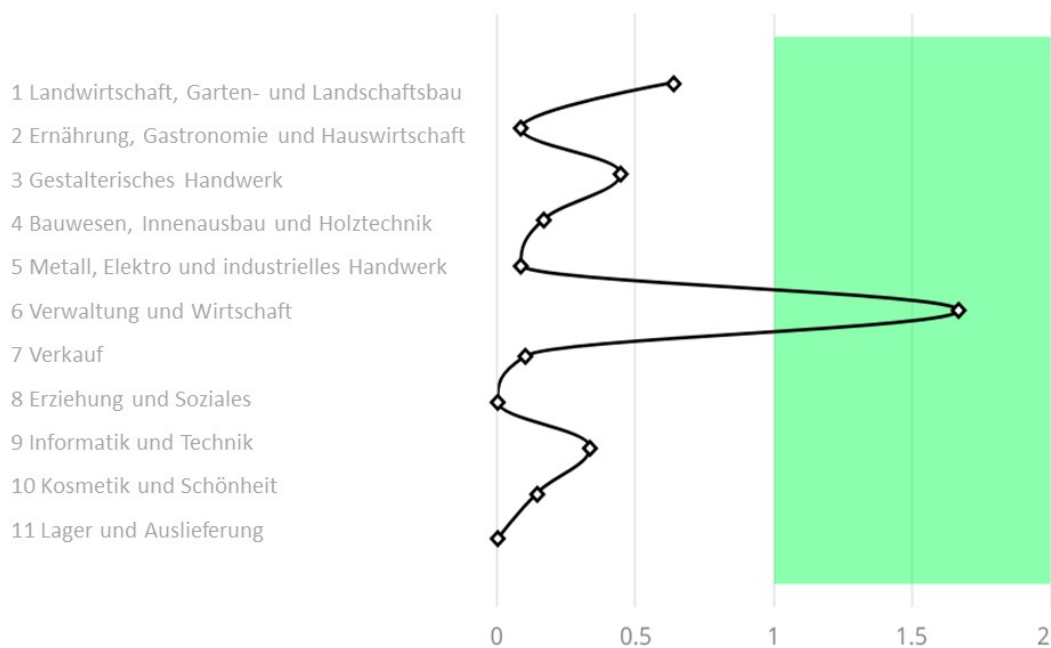


Abbildung 12. Beispiel für Profiltyp 1 - eindeutige Präferenz - hohes Interesse

Ähnlich wie im vorherigen Fallbeispiel empfiehlt es sich, eine praktische Erprobung im Bereich Verwaltung und Wirtschaft zu ermöglichen. Deckt sich das Ergebnis im NVBIT mit den realen Erfahrungen der Person und entspricht die Tätigkeit den Kompetenzen der Person, sollte mit verstärkter Energie nach einem passenden Unternehmen gesucht werden, das die Beschäftigung der Person im Bereich Verwaltung und Wirtschaft ermöglicht. Sollten sich die Interessen der Person im praktischen Kennenlernen der Tätigkeiten nicht bestätigen, bieten sich weitere Anknüpfungspunkte im Bereich Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau und den einzelnen als „sehr interessant“ bewerteten Bildern aus den anderen Bereichen. Es empfiehlt sich, gemeinsam mit der Person auf die Suche danach zu gehen, was das Interesse auslöst. Dies kann wiederum über die Basisinteressen erfolgen. Hilfreich kann es auch sein, sich die Bilder aus der Perspektive der Person erklären zu lassen: Was sieht sie auf den Bildern? Was ist ihr wichtig? Was sind wiederkehrende Muster oder Begriffe, welche die Person bei ihren Erklärungen verwendet?

Profiltyp 2: Eindeutige Präferenz – moderates Interesse

Auch im nächsten Beispiel (Abbildung 13) kann eine Präferenz identifiziert werden, die jedoch weniger stark ausgeprägt ist als bei den vorherigen Fallbeispielen. Der interessanteste Bereich für die Person, Bereich 4 Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik, liegt lediglich im moderaten Interessenbereich ($0.5 < M < 1.0$). Alle anderen Bereiche wurden von der Person insgesamt als „nicht interessant“ bewertet. Dabei wurden in den Bereichen 1 Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau und 10 Kosmetik und Schönheit alle Bilder abgelehnt. In den anderen Bereichen findet sich mindestens ein Bild, das von der Person mit mindestens moderatem

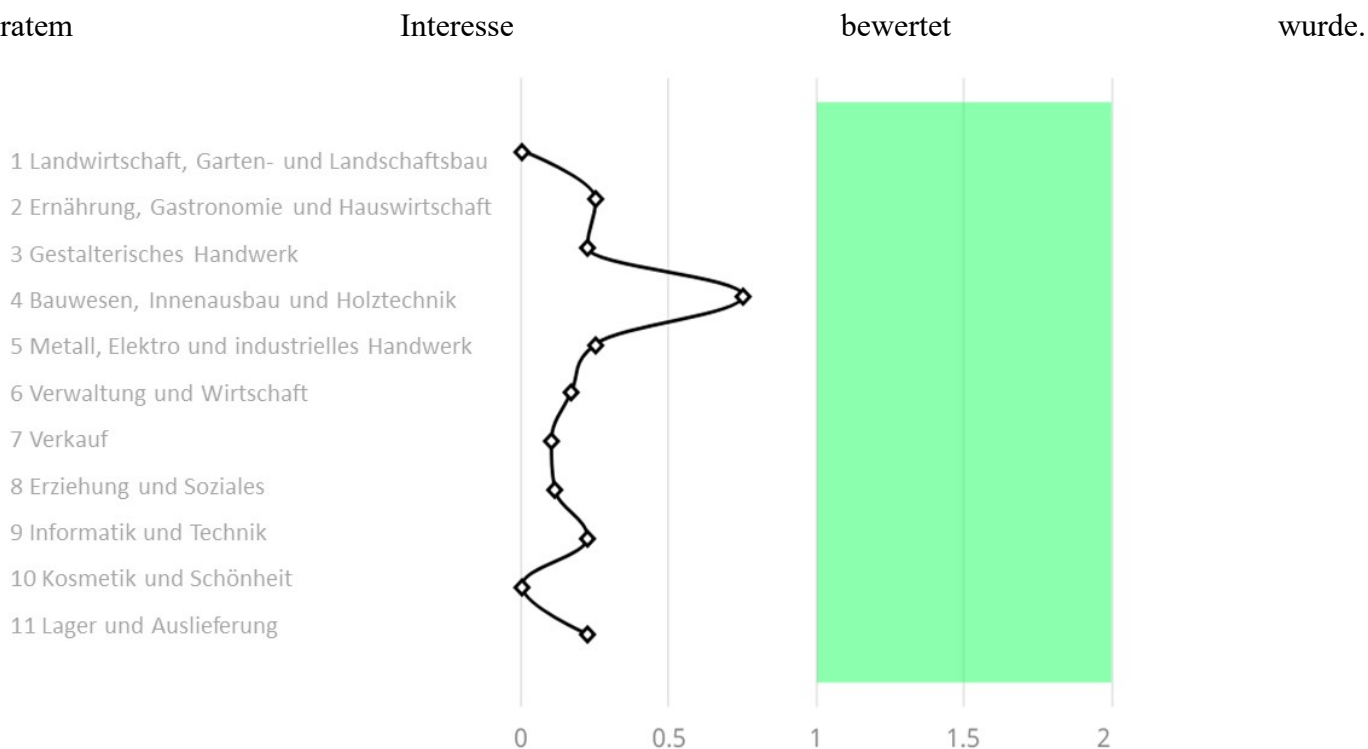


Abbildung 13. Beispiel für Profiltyp 2 - eindeutige Präferenz - moderates Interesse

Die weitere berufliche Beratung sollte sich zunächst dem Bereich 4 Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik widmen, da in diesem Bereich das Interesse am höchsten ausgeprägt zu sein scheint. Dabei ist wichtig, herauszufinden, wie sich der Interessenwert zusammensetzt: Gibt es Bilder, welche die Person sehr interessant findet und andere, die sie als überhaupt nicht interessant bewertet, woraus sich ein moderater Mittelwert ergibt? Oder bewertet die Person alle Bilder im Bereich als „etwas interessant“? Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, bietet es sich an, gemeinsam die Bilderübersicht im Feedback zu besprechen. Zeigt sich hier, dass die Person klare Präferenzen bezüglich einzelner Tätigkeiten hat, andere wiederum eher ablehnt, sollte zunächst mit Hilfe dieser Informationen eine Erprobungssituation gefunden werden, die bestmöglich den Interessen entspricht. Dabei könnte sich zunächst herausstellen, dass es kein klassisches Tätigkeitsprofil oder keine Stellenausschreibungen für genau diese Tätigkeiten gibt. Ggf. kann aber gemeinsam mit einem interessierten Unternehmen mittels Job-Carving⁴⁴ ein solches Profil geschaffen werden. Zeigt sich wiederum, dass die Interessen über den Bereich hinweg moderat ausgeprägt sind, empfehlen sich zwei Betrachtungsweisen: Einerseits können auch für moderate Interessen Erprobungsmöglichkeiten gesucht werden, im vorliegenden Fall optimalerweise in einem eher breiteren Rahmen des Bereichs 4 Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik. Andererseits können auch die Bilderübersichten der anderen Bereiche, die einen Wert $M > 0$ aufweisen, betrachtet werden. Hier können sich einzelne Tätigkeiten, beispielsweise in den Bereichen 10 Lager und Auslieferung oder 5 Metall, Elektro und industrielles Handwerk zeigen, welche die Person als „besonders interessant“ und in Folge interessanter als die Tätigkeiten im Bereich 4 Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik eingeschätzt hat.

Profiltyp 3: Person mit deutlichen Präferenzen in mehreren Bereichen – hohes Interesse

In diesem Beispiel zeigen sich deutliche Präferenzen in den zwei Bereichen 8 Erziehung und Soziales sowie 10 Kosmetik und Schönheit (Abbildung 14). Dabei ist festzuhalten, dass die Stärke des Interesses laut Ergebnissen des NVBIT nahezu identisch ist. Es findet sich zudem mit dem Bereich 2 Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft ein Bereich, der von moderatem Interesse für die Person zu sein scheint. Alle anderen Bereiche lösen dem Anschein nach insgesamt nur geringes Interesse bei der Person aus.

⁴⁴ Für weitere Informationen siehe: https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/207/AP%204b%20Jobcarving_final.pdf

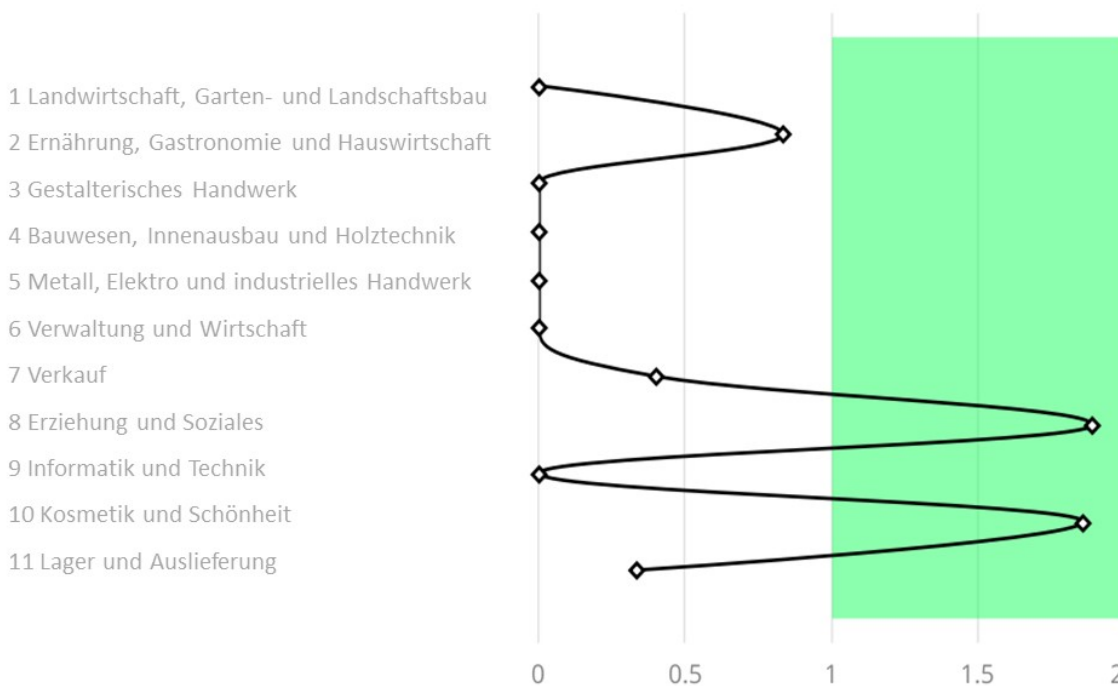


Abbildung 14. Beispiel für Profiltyp 3 - deutliche Präferenzen in 2-3 Bereichen - hohes Interesse

Für das weitere Vorgehen empfiehlt es sich zunächst, der Person freie Wahl zu lassen, welchen Bereich sie gerne ausprobieren möchte. Gleichzeitig sollten die Möglichkeitsräume genau eruiert werden, unter denen bisherige Arbeitsverhältnisse im BfA in diesen Bereichen zustande gekommen sind. Bei der Präsentation von „Good-Practice“-Beispielen zum BfA zeigt sich beispielsweise regelmäßig die Kombination aus pflegerischer / sozialer und hauswirtschaftlicher Tätigkeit (Rehadat, 2023a; 2023b). Im vorliegenden Fall könnte beispielsweise das moderate Interesse im Bereich 2 Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft von Vorteil sein. Vorstellbar ist, dass die Person aus dem Bereich 2 insbesondere die Tätigkeiten ausgewählt hat, bei denen eine Interaktion mit anderen Menschen erfolgen kann. Dies kann mit Hilfe der Bilderübersicht in diesem Bereich überprüft werden. Zudem können die Basisinteressen im Bereich Kontakt zu Menschen darüber Aufschluss geben. Sollte dies der Fall sein, könnte der nächste Schritt ein Praktikum in einer externen Einrichtung sein, welche eine kombinierte Erprobung der drei Bereiche ermöglicht. Bereich 10 Kosmetik und Schönheit, der zunächst vielleicht eher mit der Tätigkeit in einem Kosmetiksalon assoziiert ist, könnte beispielsweise durch Unterstützung bei der Körperpflege (z. B. Haare waschen, Nägel schneiden, Eincremen) in einer sozialen Einrichtung abgebildet werden. Gleichmaßen können dort weitere pflegerische, aber auch hauswirtschaftliche Bereiche erprobt werden. So können Einrichtung und potenzielle Beschäftigte herausfinden, welche Tätigkeiten den Bedarf der Einrichtung sowie die Interessen und Fähigkeiten der potenziellen Arbeitnehmer*innen widerspiegeln. Auf dieser Basis kann dann im Falle einer beidseitigen Passung ein individuelles Tätigkeitsprofil erstellt werden. Zusammenfassend können die vielseitigen Interessen der Person nach einer entsprechenden Erprobung zielführend für ihre passgenaue Vermittlung in Arbeit eingesetzt werden.

Profiltyp 4: Personen mit Präferenzen in mehreren Bereichen – moderates Interesse

Im nächsten Beispiel (Abbildung 15) zeigen sich die Präferenzen weniger stark ausgeprägt als in Profiltyp 3. Dennoch heben sich zwei Bereiche mit moderatem Interesse ($M > 0.5$) ab: Bereich 1 Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau und Bereich 11 Lager und Auslieferung. Berücksichtigt werden könnten zusätzlich die beiden Bereiche 4 Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik und 5 Metall, Elektro und industrielles Handwerk, die an der Grenze zu moderatem Interesse liegen ($M = 0.5$).

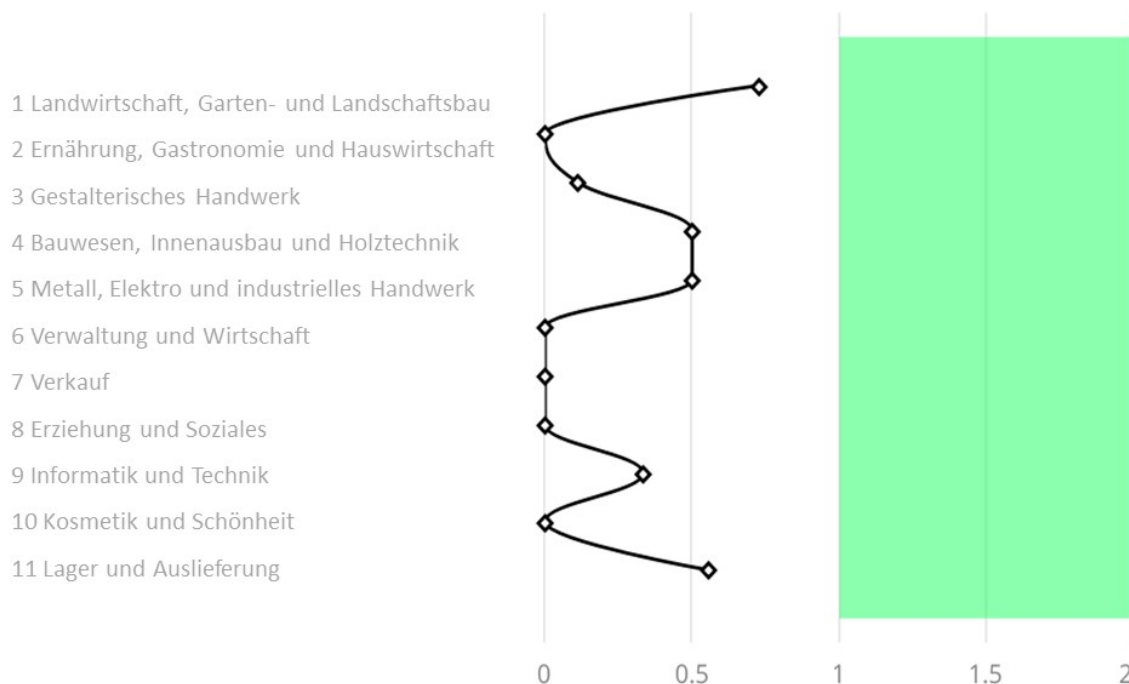


Abbildung 15. Beispiel für Profiltyp 4 - deutliche Präferenzen in 2-3 Bereichen - moderates Interesse

Für alle Bereiche können die Bilderübersichten wieder zusätzliche Informationen liefern, die hilfreich beim Identifizieren einer oder mehrerer konkreter Tätigkeiten sind. In Rücksprache mit der Person wäre zu eruieren, welchen Bereich sie als Erstes erproben möchte. Gleichzeitig zeigen sich – vergleichbar z. B. aus Profiltyp 3 – mögliche Synergien zwischen Bereich 1 Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau und dem Bereich 11 Lager und Auslieferung, beispielsweise im Hinblick auf die körperliche Intensität der Arbeit sowie die Komplexität und den Umgang mit Waren, wenn man beispielsweise an den Bereich Landwirtschaft im Kontext Lebensmittel denkt. Die Präferenz für körperliche Tätigkeiten zeigt sich zudem auch in den Grenzbereichen 4 Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik sowie 5 Metall, Elektro und industrielles Handwerk. Zusätzliche Hinweise können hier auch die Basisinteressen im Hinblick auf die körperliche Beanspruchung und die Komplexität der Tätigkeit liefern.

Insgesamt können die moderaten Interessen erneut auf zwei Wegen zustande kommen: Die erste Möglichkeit besteht darin, dass die Person den Großteil der Bilder mit dem gelben „ein bisschen Interessant“-Smiley bewertet hat. Dementsprechend besteht die Möglichkeit, dass kein verstärktes, sondern nur moderates

Interesse an den Tätigkeiten besteht. Dies kann jedoch im Rahmen einer praktischen Erprobung in verschiedene Richtungen (hohes vs. niedriges Interesse) konkretisiert werden. Falls das moderate Ergebnis wiederum durch den Mittelwert aus „sehr interessant“ und „überhaupt nicht interessant“ bewerteten Bildern zustande kommt, bietet eine separate Betrachtung der „sehr interessanten“ Bilder einen wichtigen Zugang für die Bestimmung eines konkreten Tätigkeitsfeldes.

Profiltyp 5: Indifferentes Profil – hohes Interesse

Indifferente Profile zeichnen sich dadurch aus, dass keine direkten Präferenzen erkennbar sind. Wie im vorliegenden Beispiel (Abbildung 16) kann es sein, dass die Mehrheit der Bereiche als besonders interessant bewertet wird. Lediglich die Bereiche Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Verwaltung und Wirtschaft sowie Erziehung und Soziales wurden mit moderatem Interesse bzw. im Grenzbereich zu geringem Interesse bewertet. Der Bereich Lager und Auslieferung wird ebenfalls mit moderatem Interesse bewertet. Der Wert liegt jedoch im Grenzbereich ($M = 1.0$) zum hohen Interesse.

Bei indifferenten Profilen mit insgesamt hohen Interessen gilt es zunächst, zu überblicken, wie sich das Profil zusammensetzt: Gibt es dennoch Bereiche, in denen die Person kein hohes, sondern nur moderates oder gar geringes Interesse zeigt? Sind dennoch Abstufungen zwischen den sehr interessanten Bereichen zu erkennen, wie im vorliegenden Beispiel? Oder wurden einfach alle Bilder mit „sehr interessant“ im Sinne eines sozial erwünschten Verhaltens bewertet, was an rechtsseitigen Spitzenwerten in der Grafik erkennbar wäre? Im letzten Fall sollte unbedingt geklärt werden, ob die Person die Instruktion verstanden hat und was mit dem NVBIT erreicht werden soll. Ggf. kann der Fragebogen dann erneut durchgeführt werden, sofern die Person das gerne möchte. Falls Verständnis vorhanden ist und Berater*innen das Gefühl haben, dass die Person sich nicht traut, etwas Negatives anzukreuzen, sollte dies unbedingt in einem Gespräch thematisiert werden. Es geht im NVBIT explizit darum, was der Person gefällt, was sie sich wünscht und wofür sie sich interessiert. Daraus können und dürfen für sie keine negativen Konsequenzen entstehen.

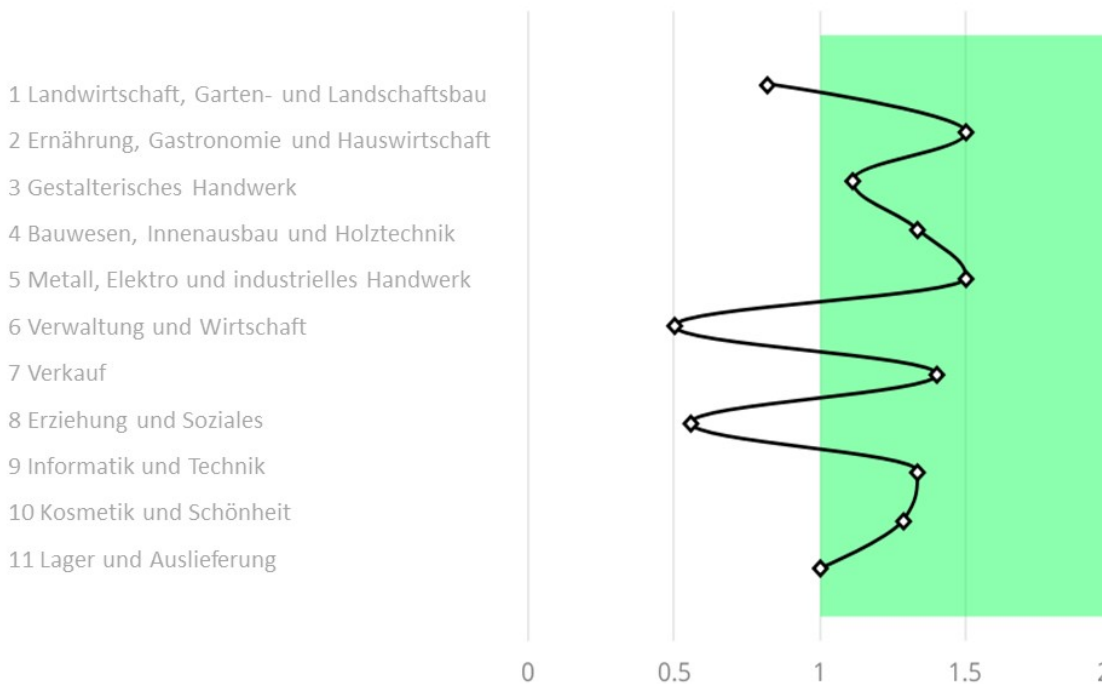


Abbildung 16. Beispiel für Profiltyp 5 - indifferentes Profil - hohes Interesse

Liegt ein Profil vor, das zwar insgesamt von vielen Interessen zeugt, bei dem jedoch im direkten Vergleich der „sehr interessanten“ Bereiche nochmal Abstufungen vorhanden sind, wie im vorliegenden Beispiel, ist davon auszugehen, dass die Interessenlage der Person im Profil der NVBIT-Bereiche abgebildet wird. Dieses Interessenprofil gilt es nun, tiefer zu ergründen und dabei die Perspektive der Person auf die einzelnen Bereiche einzuholen. Gibt es Vorerfahrungen? Gibt es bestimmte Erwartungen an die Tätigkeiten? Im vorliegenden Beispiel zeigt sich auch die Möglichkeit, die Bereiche zusammenfassend zu besprechen, z. B. als eher handwerklich geprägte Bereiche, zu denen Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik sowie Metall, Elektro und industrielles Handwerk gehören und als eher dienstleistungsorientierte, näher am Menschen verortete Bereiche, zu denen Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft, Verkauf sowie Kosmetik und Schönheit.

Insgesamt empfiehlt es sich, der Person möglichst schnell Zugang zu Erprobungsmöglichkeiten zu geben, insbesondere wenn noch keine Vorerfahrungen bestehen. So können die im NVBIT als „sehr interessant“ bewerteten Tätigkeiten in der Realität überprüft und auch mit den individuellen Stärken und Fähigkeiten verknüpft werden.

Profiltyp 6: Indifferentes Profil mit vermehrt moderaten Interessen

Im vorliegenden Beispiel (Abbildung 17) finden sich diverse Bereiche, die von der Person als moderat interessant eingeschätzt wurden. Lediglich die Bereiche Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau und Erziehung und Soziales werden insgesamt als „nicht interessant“ bewertet. Innerhalb der neun als moderat interessant bewerteten Bereiche sind nochmals Abstufungen zu erkennen. Es zeigt sich, dass die vier Bereiche

Ernährung, Gastronomie und Hauswirtschaft, Bauwesen, Innenausbau und Holztechnik, Verwaltung und Wirtschaft und Informatik und Technik im Grenzbereich zum hohen Interesse liegen ($M = 1.0$). So wie bereits bei den Profiltypen 2 und 4 beschrieben, kann sich das moderate Interesse verschiedenartig ergeben. Entweder wurden alle Bilder als „ein bisschen interessant“ bewertet oder es wurden klare Entscheidungen zwischen „sehr interessanten“ und „überhaupt nicht interessanten“ Bildern getroffen, die im Mittel ein moderates Interesse ergeben. Bei den Bereichen, in denen das moderate Interesse im Grenzbereich zum hohen Interesse liegt ($M = 1.0$), ist davon auszugehen, dass jeweils mindestens eines der Bilder mit „sehr interessant“ bewertet wurde. Dies kann mit Hilfe der Bilderübersicht genauer analysiert werden. Ein mögliches Vorgehen wäre, alle als „sehr interessant“ bewerteten Bilder nebeneinander zu legen und gemeinsam mit der Person die Gemeinsamkeiten in diesen Bildern zu suchen bzw. über die Hintergründe des Interesses an diesen Bildern zu sprechen. Hierbei können auch die Basisinteressen unterstützen, durch die man beispielsweise identifizieren kann, ob eine Person gerne bei der Arbeit Kontakt zu Kund*innen hat, ob die Arbeit körperlich anspruchsvoll sein darf und ob eher einfache oder komplexere Tätigkeiten bevorzugt werden.

Falls sich, anders als im vorliegenden Beispiel, bei einem indifferenten Profil mit moderaten Interessen keine Bilder identifizieren lassen, die „besonders interessant“ sind, sondern alle Bilder mit maximal „moderatem Interesse“ bewertet wurden, kann das Vorgehen anders gestaltet werden. Gibt es Bereiche, die als „überhaupt nicht interessant“ bewertet wurden? Wenn ja, können auch aus diesen wichtige Informationen abgeleitet werden, indem man herausfindet, was für eine Person überhaupt nicht in Frage kommt. Auch hier ist es wichtig, die Hintergründe zu erfragen: Welche Assoziationen hat die Person mit der abgebildeten Tätigkeit oder dem Bereich? Hat die Person bereits negative Erfahrungen in dem Bereich gesammelt? Für die moderat interessanten Bereiche kann möglicherweise eine manuelle Priorisierung der Bilder erfolgen. Hierfür können alle Bilder, die als „ein bisschen interessant“ bewertet wurden, nochmals vorgelegt werden und möglicherweise wiederum in zwei (interessant – nicht interessant) oder drei Kategorien analog zur Smiley-Skala des NVBIT eingeordnet werden. Nicht zuletzt weisen durchweg moderate Interessen darauf hin, dass eine Person bisher wenig konkrete Tätigkeiten aus den Bereichen kennengelernt hat. Entsprechend ist es wichtig, dass die Person baldmöglichst reale Explorationsmöglichkeiten in vielen Bereichen bekommt, um dann ihre Interessen möglicherweise konkreter benennen und einschätzen zu können.

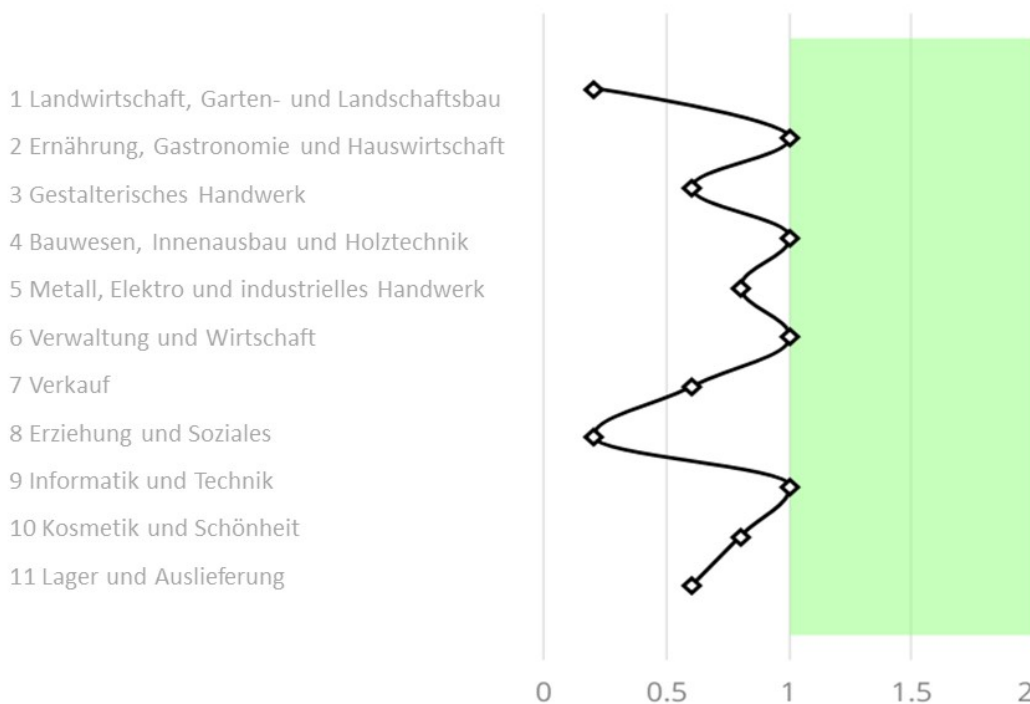


Abbildung 17. Beispiel für Profiltyp 6 - indifferentes Profil - moderate Interessen

Profiltyp 7: Indifferentes Profil – niedrige Interessen

Das nächste Beispiel (Abbildung 18) zeigt ein indifferentes Profil einer Person, die alle Bereiche des NVBIT als insgesamt „nicht interessant“ bewertet hat. Dies kann verschiedene Ursachen haben. Eine Möglichkeit ist, dass die Person konkrete Interessen hat, die jedoch im NVBIT nicht dargestellt wurden. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Nutzung der Kurzform möglich. Das weitere Vorgehen könnte dementsprechend auch die Durchführung der Langform umfassen. Da dies jedoch mit entsprechend zusätzlichem Aufwand verbunden ist, sollte zuvor mit der Person geklärt werden, ob sie in der Lage ist, ihre beruflichen Interessen konkret zu benennen. Da der NVBIT eher klassische Berufsfelder umfasst, die auch im Rahmen von Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation erprobt werden können, sind möglicherweise künstlerische Tätigkeiten, Arbeiten mit Tieren oder im Bereich Sicherheit nicht abgebildet oder unterrepräsentiert.

Analog zum Vorgehen bei einem indifferenten Profil mit moderaten Interessen, bietet der NVBIT auch die Möglichkeit, sich die Bilder in der Bilderübersicht ausgeben zu lassen, die mit „ein bisschen interessant“ bewertet wurden. In jedem Bereich mit $M > 0.0$ muss zumindest ein Bild mit „moderatem Interesse“ enthalten sein, was im vorliegenden Beispiel für acht der Bereiche zutreffend ist. Lediglich bei den Bereichen Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Verwaltung und Wirtschaft sowie Erziehung und Soziales wurde kein Bild als „moderat interessant“ bewertet. Im Gespräch sollte gemeinsam darüber gesprochen werden, welche Tätigkeiten aus den „moderat interessant“ bewerteten Bildern die Person gerne ausprobieren würde, um einen Beginn für die berufliche Exploration zu initiieren und darauf basierend Interessen möglicherweise neu bewerten zu können.

Insgesamt ist festzuhalten, dass niedrig ausgeprägte Interessen im NVBIT auch ein Hinweis auf mangelnde Motivation bei der Testdurchführung sein können, aber nicht notwendigerweise sein müssen. Insbesondere Personen, die möglicherweise schon viele Rückschläge in beruflicher Hinsicht erlebt haben oder bisher wenig Selbstbestimmung im Hinblick auf ihr berufliches Handeln erfahren haben, sind in der Artikulation ihrer Interessen möglicherweise zurückhaltend und gedämpft. Vor diesem Hintergrund gilt es, mit den kleinen Hinweisen, die aus der Betrachtung der wenigen Bilder, die als „moderat interessant“ bewertet wurden, abgeleitet werden können, Perspektiven zu erschließen.

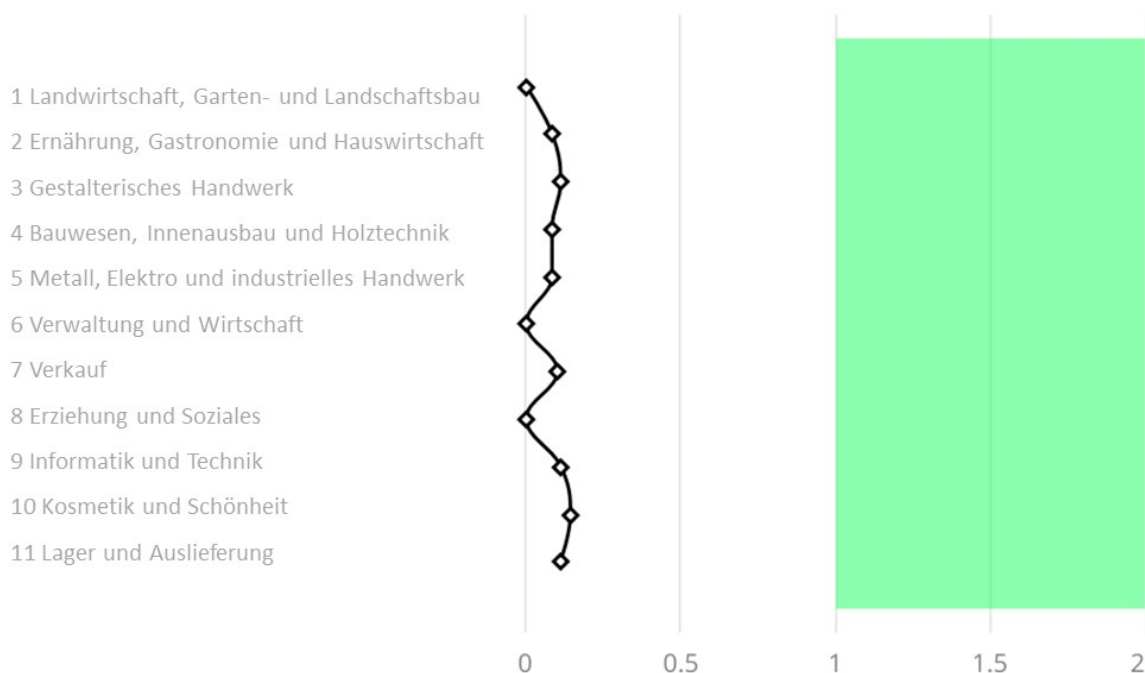


Abbildung 18. Beispiel für Profiltyp 7 - indifferentes Profil - niedrige Interessen

10.6 Feedback aus den an der Entwicklung und Erprobung beteiligten Praxiseinrichtungen

10.6.1 Rückmeldung aus dem Berufsbildungswerk Rummelsberg

Das folgende Statement haben wir von einer Koordinatorin aus dem BBW Rummelsberg erhalten, welche die Rückmeldungen ihrer Coaches / Bildungsbegleiter*innen zusammengefasst hat:

„Das BBW Rummelsberg nutzt den NVBIT seit vielen Jahren in den vorberuflichen Maßnahmen als Einstieg (BvB, AE, EA). Der Interessenstest wird von allen Teilnehmenden sehr gut und auch gerne angenommen. Die Bearbeitung macht den meisten Teilnehmenden Spaß.

*Durch das bildgestützte Vorgehen ist der Test für alle Teilnehmenden ohne große Erklärungen machbar. Schön ist, dass das eigene Ergebnis sofort im Anschluss den Teilnehmenden als Datei oder im Ausdruck zur Verfügung steht. Das Ergebnis des NVBIT bespricht die zuständige Bildungsbegleitung oder Coach*in im Einzelgespräch mit dem/der Teilnehmenden. Dabei bietet uns der NVBIT eine tolle Gesprächsgrundlage, um die Wünsche, Interessen und damit die passenden Förderziele aufzudecken, zu erfassen und gemeinsam erste Schritte zu*

definieren. Als Anker können wir das eigene Wünschen und Wollen der Teilnehmenden nutzen, um daraus eine gute Wegeplanung mit den jungen Menschen zu entwickeln. Sozial erwünschte Antworten werden durch dieses Vorgehen minimiert oder lassen sich schneller aufdecken.“

10.6.2 Rückmeldung aus dem Josefsheim Bigge

Folgende Einschätzungen zum NVBIT wurden stellvertretend von einer Testleiterin aus dem Josefsheim Bigge zurückgemeldet. Dabei geht sie auch auf die Teilnehmer*innenperspektive ein:

„Den NVBIT habe ich bei einigen Teilnehmenden genutzt, die so gar nicht wussten, wo ihre beruflichen Schwerpunkte liegen. Sie hatten noch keine beruflichen Erfahrungen und konnten ihre beruflichen Interessen nicht benennen.

- Durch die Fotos und Smileys konnten auch die kognitiv schwächeren Teilnehmenden den Test selbstständig durchführen.
- Das Instrument ist sehr bedienungsfreudig.
- Die Gesamtgestaltung finde ich sehr ansprechend und professionell.
- Es werden keine konkreten Berufe abgefragt, sondern der Test zielt auf die Interessen der Teilnehmenden ab - denn bei den Teilnehmenden geht es ja nicht um eine Berufswahl, sondern es sollen Interessen und Aufgabenbereiche herausgefunden werden.
- Die Ergebnisauswertung finde ich wirklich toll.
- Die Skala gibt eine wunderbare Übersicht der Gesamtauswertung, Schwerpunkte lassen sich deutlich erkennen.
- Die besonders interessanten Bereiche sind nicht nur gut zu erkennen (grüner / gelber Smiley), sondern werden ausführlich vorgestellt.
- Die ausgewählten Bilder halfen den Teilnehmenden sich noch einmal an ihre Auswahl zu erinnern.
- Auch die angehängten Videobeiträge untermauern das Geschriebene sehr gut und werden visuell besser verstanden.
- Die Teilnehmenden haben sich auch gerne die unten aufgeführten Videos angeschaut.
- Die Poole der Grundinteressen sind sehr ausführlich und führten hin und wieder zu Überraschungen bei den Teilnehmenden, sie hatten sich selbst manchmal anders eingeschätzt.
- Das anfänglich eigene unbestimmte Gefühl der Teilnehmenden zu unterschiedlichen Berufsfeldern konnte durch den Test konkreter gefasst werden.
- Einige Teilnehmende fühlten sich in ihrer eigenen Interessenwahl bestätigt und hatten anschließend konkrete Berufsbereiche vor Augen.
- Der Test zeigt sehr gut Interessenschwerpunkte auf und trägt zur Berufsfindung bei.

- Auch dass der Test ausgedruckt werden kann, fand großen Anklang bei den Teilnehmenden.
- Für mich ist es wichtig, dass der Test wieder abrufbar ist und immer wieder angeschaut werden kann.“

10.6.3 Rückmeldung aus dem Heinrich Haus Neuwied

„Teilnehmende, die sich mit geschriebenen Items schwertun, können die Bilder des NVBITs einfacher bewerten. Es gibt sehr viel weniger Nachfragen, als bei den schriftlichen Items des [Name eines anderen Interessenfragebogens].

Die Nutzer*innen lernen, in welche Komponenten sich berufliche Interessen zerlegen lassen. Im Vergleich zu dem Holland-Modell wird nicht einfach auf bestimmte Tätigkeiten eingegangen, sondern diese Tätigkeiten werden zusätzlich dahingehend betrachtet, welche Umstände (Dreck, Helligkeit, Nässe usw.) dazu führen, dass man etwas gerne oder nicht gerne macht. Das führt zu einem tieferen Verständnis von beruflichen Interessen.

Der [Name eines anderen Interessenfragebogens] unterscheidet nicht zwischen Tätigkeiten in der Pflege, Lehre oder der Arbeit mit Kindern oder Erwachsenen. So bekommen z. B. Berufssuchende, die unbedingt im Kindergarten arbeiten wollen, aber nicht in der Altenpflege, keine hohen Werte im sozialen Bereich (S im Holland-Modell), obwohl ihr fester Berufswunsch ein sozialer Beruf ist. Beim NVBIT betrachtet man gemeinsam die Ergebnisbilder und dann wird dieser Unterschied klar thematisiert.

Die Interessengruppen des Holland-Modells sind Berufen nicht klar zuzuordnen. Z.B. kann die Tätigkeit eines*r angestellten Malers*in lediglich im Bereich R angesiedelt sein, bei einem anderen Unternehmen kommt vielleicht A hinzu, weil Kund*innen auf künstlerischer Ebene beraten werden sollen oder für den/die selbstständige*n Maler*in auch noch U und C, da z. B. Kund*innenakquise, Werbung und Buchhaltung erledigt werden müssen. Wenn man mit dem NVBIT arbeitet, werden einzelne Tätigkeiten beurteilt, ohne dass diese zwingend wegen der Zugehörigkeit zu einer Interessengruppe gewählt werden. Somit können einzelne Tätigkeiten miteinander verglichen werden, auch wenn diese in andere Interessengruppen gehören. Durch das Betrachten und Besprechen der ausgewählten Bilder kann man dann z. B. feststellen, dass mehrere Arbeiten als positiv eingestuft wurden, weil man dabei draußen in der Sonne arbeitet oder weil man gerne malt usw. Die Einstufungen sind somit realistischer und genauer.“

10.7 Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse

Im Rahmen des Arbeitspakets 5a ‚Entwicklung, Validierung und Revision eines diagnostischen Instrumentariums zur Begleitung der selbstbestimmten Wahl der Beschäftigungsoption‘ wurde das sprachreduzierte, bildbasierte Verfahren zur Interessensdiagnostik NVBIT (Weißmann et al., 2022) für die Zielgruppe des Projekts ‚BfA-Gelingt‘ adaptiert, indem eine Kurzform entwickelt und erprobt wurde. Die Generierung der Kurzform basierte auf einem partizipativen Forschungsansatz, bei dem die Perspektive der Zielgruppe auf das Bildmaterial einbezogen wurde. Reduziert wurde insbesondere um die Bilder, die für die Zielgruppe,

repräsentiert durch 17 Personen aus dem BBB, nicht gut verständlich waren. Auf Basis der Ergebnisse von $N = 444$ Durchführungen des NVBIT in verschiedenen BBW und WfbM zeigten sich in der Evaluation der Kurzform vergleichbar gute bis sehr gute interne Konsistenzen sowie Belege für die Konstruktvalidität wie in der Langform. Um auch Implikationen für die Beratung mit dem NVBIT zur Verfügung zu stellen, wurden die Ergebnisse zusätzlich auf die zugrunde liegende Interessenstruktur im Sinne eines Interessenprofils untersucht. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob das Profil einer Person im NVBIT bereits auf konkrete Präferenzen hinweist oder ob die Interessen noch relativ unstrukturiert und in vielen Bereichen ähnlich stark ausgeprägt sind. Je nachdem ergeben sich unterschiedliche Vorgehensweisen, wie mit dem NVBIT gearbeitet werden kann. Diese werden anhand der insgesamt sieben identifizierten Profiltypen skizziert und können für die Beratung mit dem NVBIT genutzt werden.

Das Feedback der beteiligten Einrichtungen weist darauf hin, dass diese die Arbeit mit dem NVBIT als gewinnbringend erfahren. Ein Einsatz für Personen, die sich für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des BfA interessieren, ist gut realisierbar. Darüber hinaus ist das Instrument auch geeignet, um mögliche Interessen im BBB oder Arbeitsbereich der WfbM zu identifizieren und so eine an Interessen und Neigungen orientierte, selbstbestimmte Platzierung im Kontext Arbeit im Allgemeinen zu ermöglichen. Insgesamt scheint die Nutzung des NVBIT insbesondere dann interessant, wenn noch keine konkreten beruflichen Interessen benannt werden können oder nicht auf bisherige berufliche Erfahrungen zurückgegriffen werden kann.

Ein kritischer Blick auf den NVBIT offenbart jedoch auch Möglichkeiten zur Weiterentwicklung auf Ebene von Forschung und Anwendung. Dies betrifft einerseits die inhaltliche Gestaltung des Verfahrens. Da das Verfahren eng an die Erprobungsmöglichkeiten im Kontext WfbM / BBW anschließt und nicht alle Berufsbereiche umfasst, die einer Person möglicherweise auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, kann es sein, dass das Verfahren bei vereinzelt Personen nicht in der Lage ist, ihre beruflichen Interessen abzubilden. Gleichmaßen kann durch die vorliegende Version jedoch eine ökonomische Durchführung und auch Darstellung der Ergebnisse zu elf Berufsfeldern ermöglicht werden. Zudem liefert der NVBIT eben lediglich eine Einschätzung bezüglich verschiedener Berufsfelder. Die weitere Konkretisierung und Beratung anhand der Ergebnisse muss im Rahmen einer individuellen Beratung unter Berücksichtigung der persönlichen Voraussetzungen, Entwicklungspotenziale und Kontextfaktoren geschehen. Hierfür bietet der NVBIT mit Hilfe der Bilderübersicht und der Basisinteressen jedoch geeignetes Material zur Unterstützung. Das Ergebnisfeedback wurde im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten überarbeitet, vereinfacht und optisch aufgewertet. Diverse Aspekte, die den Ergebnisbericht insbesondere für die Teilnehmenden weiter aufwerten hätten können, konnten im Rahmen des Projekts nicht realisiert werden. Dazu zählt unter anderem eine bessere grafische Aufbereitung der Übersichtsdiagramme (Abbildungen 7-18), in der auch die anderen Abstufungen entsprechend gelb oder rot hinterlegt werden konnten. Die dahingehenden Bemühungen des wissenschaftlichen Teams in Form vorgelegter Angebote zu intendierten Weiterentwicklungen der App

„Workcoach“ wurden bedauerlicherweise aufgrund der Entscheidung des Erstempfängers nicht weitergegeben. Umso erfreulicher sind die positiven Rückmeldungen der beteiligten Einrichtungen.

In Bezug auf die Validierung des Instrumentes sind weiterführende Untersuchungen interessant. Die Langform des NVBIT (Weißmann et al., 2022) wurde beispielsweise durch die Gegenüberstellung mit einem weiteren Berufsinteressentest validiert. Dieses Vorgehen könnte auch im Hinblick auf eine weitere Validierung der Kurzform interessant sein. Vor dem Hintergrund, dass es jedoch wenige Instrumente gibt, die auch für Werkstattbeschäftigte mit geistiger Behinderung oder Lernbehinderung geeignet sind, gestaltet sich dies als herausfordernder als bei der Langform. Ein weiterer interessanter Ansatzpunkt ist die prognostische Validität des Verfahrens. Hier stellt sich die Frage, inwiefern zwischen den Ergebnissen des NVBIT und dem tatsächlichen späteren Arbeitsfeld einer Person ein Zusammenhang existiert. Berufliche Interessen können einem Wandel unterworfen sein und sich durch reale praktische Erfahrungen am Arbeitsmarkt verändern. Hier könnte aus Forschungsperspektive der mehrfache Einsatz des Verfahrens bedeutsame Ergebnisse liefern. Auch aus praktischer Perspektive kann sich ein mehrfacher Einsatz des NVBIT bei einer Person lohnen, beispielsweise dann, wenn sie erste Erfahrungen im Rahmen einer Erprobung in der Einrichtung oder einem Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sammeln konnte.

Insgesamt weisen die Ergebnisse der zugrunde liegenden Untersuchungen darauf hin, dass mit der entwickelten und erprobten Kurzform des NVBIT ein Instrument zur Erfassung von beruflichen Interessen entwickelt wurde, das Menschen mit Behinderung auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Hinblick auf eine selbstbestimmte Berufswahlentscheidung unterstützen kann. Die Berücksichtigung beruflicher Interessen stellt dabei eine wichtige Gelingensbedingung für die Schaffung nachhaltiger Arbeitsverhältnisse zur Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt im Allgemeinen und unter Inanspruchnahme des BfA im Besonderen dar.

10.8 Literaturverzeichnis

- Bergold, J. & Thomas, S. (2012). Participatory research methods: A methodological approach in motion. *Historical Social Research*, 37(4), 191–222.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2009). *Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien: Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung*. https://www.bibb.de/dokumente_archiv/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf
- Boerchi, D. & Magnano, P. (2015). Iconographic Professional Interests Inventory (3IP): A new validation study. *Europe's Journal of Psychology*, 11(4), 571–596. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i4.927>
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (Hrsg.). (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>

- Europäische Kommission. (2012). *Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA: good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*. Publications Office of the European Union.
- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W., & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 79–93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.002>
- Gerber-Schenk, M., Rottermann, B., & Neuenschwander, M. P. (2010). Passungswahrnehmung, Selbstkonzept und Jugendarbeitslosigkeit. In M. P. Neuenschwander & H.-U. Grunder (Hrsg.), *Schulübergang und Selektion* (S. 112–130). Rüegger.
- Hanna, A. & Rounds, J. (2020). How accurate are interest inventories? A quantitative review of career choice hit rates. *Psychological Bulletin*, 146(9), 765–796. <https://doi.org/10.1037/bul0000269>
- Hansen, J.-I. C. (2005). Assessment of Interests. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (S. 281–304). John Wiley & Sons, Inc.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. Aufl.). Psychological Assessment Resources.
- Laher, S. & Cockcroft, K. (2017). Moving from culturally biased to culturally responsive assessment practices in low-resource, multicultural settings. *Professional Psychology: Research and Practice*, 48(2), 115–121. <https://doi.org/10.1037/pro0000102>
- Neuenschwander, M. P. & Grunder, H.-U. (Hrsg.). (2010). *Schulübergang und Selektion*. Rüegger.
- Nurcahyo, F. A., Azwar, S., Martani, W., & Kartowagiran, B. (2019). Development and psychometric properties of pictorial vocational interest inventory for Indonesian adolescents. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 17(1), 213–236.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 138–151. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.002>
- Rajitha, B. R. C. (2016). A study on the influence of achievement motivation on the vocational interests of adolescents. *International Journal of Science*, 9(5), 1473–1476.
- Rehadat. (2021). *Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)*. <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen-WfbM/>
- Rehadat. (2023a). *Job in einer Kindertagesstätte über das Budget für Arbeit*. https://www.rehadat.de/suche/index.html?reloaded&q=Budget+f%C3%BCr+Arbeit&sort=score+desc&page=5&facet_global_type=pra&mode=detail
- Rehadat. (2023b). *Stationshilfe bei der Seniorenresidenz Nieder-Olm über das Budget für Arbeit*. https://www.rehadat.de/suche/index.html?reloaded&q=Budget+f%C3%BCr+Arbeit&sort=score+desc&page=8&facet_global_type=pra&mode=detail

- Sackett, P. R., Lievens, F., van Iddekinge, C. H., & Kuncel, N. R. (2017). Individual differences and their measurement: A review of 100 years of research. *The Journal of Applied Psychology, 102*(3), 254–273. <https://doi.org/10.1037/apl0000151>
- Saupe-Heide, M. & Niehaus, M. (2012). *Selbstbestimmung in der beruflichen Rehabilitation: Rechtlich verankert – in der Praxis vernachlässigt?* https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2012/D15-2012_Selbstbestimmung_in_beruflicher_Reha.pdf
- Schabmann, A. & Klicpera, C. (1997). *Zum Stand der beruflichen Integration lernbehinderter Menschen*. AMS.
- Schröder, R. & Erdélyi, A. (2019). STABILE Kommunikation und Beratung auf dem Weg in den Beruf für Menschen mit geistiger Behinderung. *dvb forum, 58*(1), 36–42. <https://doi.org/10.3278/DVB1901W036>
- Seifert, M., Fornefeld, B., & König, P. (2001). *Zielperspektive Lebensqualität. Eine Studie zur Lebenssituation von Menschen mit schwerer Behinderung im Heim*. Bethel.
- Slot, E. M., Bronkhorst, L. H., Akkerman, S. F., & Wubbels, T. (2021). Vocational interest profiles in secondary school: Accounting for multiplicity and exploring associations with future-oriented choices. *Journal of Educational Psychology, 113*(5), 1059–1071. <https://doi.org/10.1037/edu0000475>
- Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U., & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology, 113*(1), 167–184. <https://doi.org/10.1037/pspp0000117>
- Šverko, I., Babarović, T., & Međugorac, V. (2014). Pictorial assessment of interests: Development and evaluation of Pictorial and Descriptive Interest Inventory. *Journal of Vocational Behavior, 84*(3), 356–366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.008>
- Theunissen, G. & Plaute, W. *Handbuch Empowerment und Heilpädagogik*. Lambertus.
- Turner, S., Unkefer, L. C., Cichy, B. E., Peper, C., & Juang, J.-P. (2011). Career Interests and Self-Estimated Abilities of Young Adults With Disabilities. *Journal of Career Assessment, 19*(2), 183–196. <https://doi.org/10.1177/1069072710385651>
- van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., & Lanivich, S. E. (2011). Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *The Journal of Applied Psychology, 96*(6), 1167–1194. <https://doi.org/10.1037/a0024343>
- Weißmann, R., Bartosch, U., & Thomas, J. (2019). Selbstbestimmung in der Berufswahlentscheidung fördern. In F. Grammlinger, C. Iller, A. Ostendorf, K. Schmidt & G. Tafner (Hrsg.), *Bildung = Berufsbildung?! Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)* (S. 311–323), wbv.

- Weißmann, R., Bartosch, U., & Thomas, J. (2022). Development and psychometric properties of the Nonverbal Vocational Interest Scale (NVIS). *Cogent Education*, 9(1), Art. 2084957. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2084957>
- Weißmann, R., Thieme, I., Wagner, M., Bartosch, U., & Thomas, J. (2018). Selbstbestimmung in der Berufswahlentscheidung fördern - Erprobung innovativer Testverfahren und Beratungsansätze im Berufsbildungswerk. *Die berufliche Rehabilitation: Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe*, 32(4), 275–285.
- Weißmann, R. & Thomas, J. (in Druck). Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine qualitative Befragung zu Wünschen und Erfahrungen von Menschen mit geistiger Behinderung. In P. Schlögl (Hrsg.) *Krise und Nachhaltigkeit. Herausforderungen für berufliche Bildung*.
- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>

11 Ambulantes Monitoring und Coaching (Arbeitspaket 6)

Beim folgenden Berichtsteil handelt es sich um eine ins Deutsche übersetzte Kurzzusammenfassung eines Manuskripts, welches am 14. August 2023 zur Veröffentlichung in GeNeMe (Gemeinschaften in Neuen Medien) angenommen wurde.

Das vollständige Manuskript ist Kapitel 11.3 zu entnehmen. Diese Fassung entspricht nicht gänzlich dem in dem Tagungsband erscheinenden Artikel (betrifft die Formatierung und Nummerierung der Seiten, Tabellen und Abbildungen). Es handelt sich nicht um die Originalversion des Artikels und kann daher nicht zur Zitierung herangezogen werden.

11.1 Zusammenfassung

Menschen mit Behinderung, die eine selbstbestimmte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt suchen, stehen vor großen Herausforderungen. Beim Verlassen von geschützten Einrichtungen wie WfbM oder BBW kann eine engmaschige Begleitung im Betrieb nicht immer gewährleistet werden. Eine kontinuierliche soziale Unterstützung wird jedoch als unverzichtbar für eine nachhaltige Eingliederung in die Arbeitswelt diskutiert. In der vorliegenden Studie wird eine innovative Methode des Smartphone-gestützten Monitorings und Coachings vorgestellt, die darauf abzielt, Menschen mit Behinderung während des Übergangsprozesses in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten.

$N = 10$ Menschen mit Behinderung ($N = 9$ aus der WfbM des Josefsheim Bigge und $N = 1$ aus dem BBW der Rummelsberger Diakonie) nahmen an dem Projekt teil. Zunächst durchliefen die Proband*innen einen Medienkompetenz-Workshop, der unter anderem als Training für den Umgang mit Smartphones und der App „Workcoach“ konzipiert war. Anschließend wurden die Proband*innen für die ersten zwei bis vier Wochen nach Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt⁴⁵ mit Leih-Smartphones ausgestattet. Die Teilnehmer*innen konnten sodann in der App „Workcoach“ jeden Tag zwischen 16 und 23 Uhr eine kurze Umfrage zu ihrem Arbeitstag und ihrem Wohlbefinden beantworten, sodass insgesamt 106 digitale „Tagebucheinträge“ gesammelt werden konnten. Um den Bedürfnissen von Menschen mit geistiger Behinderung gerecht zu werden, wurden einfache Single-Items mit einer Smiley-basierten Likert-Skala und Audiodateien kombiniert. In planmäßigen Coaching-Sitzungen, die einmal pro Woche stattfanden, reflektierten die Teilnehmer*innen gemeinsam mit persönlichen Jobcoach*innen ihre Tagebuchdaten. Individuelle Tabellen mit persönlichen Schutz- und Risikofaktoren im Wochenverlauf wurden exploriert und in dem ressourcen- und lösungsorientierten Coaching adressiert. Darüber hinaus wurden die täglichen Selbstberichte kontinuierlich gesichtet und auf akuten Interventionsbedarf überprüft. Sobald vordefinierte Schwellenwerte erreicht waren, die auf Unwohlsein oder Probleme bei der Arbeit hinwiesen, wurde sofort ein außerplanmäßiges Coaching durch die

⁴⁵ Die ursprüngliche Intention, Budgetnehmer*innen in Übergangsphasen zu begleiten musste mangels Teilnehmer*innen verworfen werden. Begleitet wurden stattdessen Menschen mit Behinderung, die ein Praktikum oder einen Außenarbeitsplatz in einem externen Betrieb antraten.

Jobcoach*innen angeboten. Am Ende des Projekts wurden die Teilnehmer*innen und die Coach*innen in einem Feedback-Gespräch zu ihren Erfahrungen mit dem Monitoring und Coaching befragt.

Das Projekt stieß durchwegs auf eine positive Resonanz und hohe Weiterempfehlungsrate, was die Durchführbarkeit und den Nutzen bekräftigt. Die wenigen kritischen Stimmen betrafen etwa technische Aspekte, welche im Zusatzmaterial genauer beleuchtet werden.

Die Tagebuchdaten wurden ebenso inferenzstatistisch ausgewertet: Mehrebenenmodelle zeigten beispielsweise positive Zusammenhänge des affektiven Wohlbefindens mit guter Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und der Leichtigkeit der Arbeit. Mehrebenen-Zeitreihenmodelle lieferten darüber hinaus Hinweise auf quadratische Zeiteffekte für Wohlbefinden und der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten. Die U-förmigen Verläufe spiegelten dabei typische Adaptionsprozesse an berufliche Veränderungen wider.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass solche Smartphone-basierten Innovationen ein niedrighschwelliges, individuell maßgeschneidertes und bedarfsgerechtes Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderung darstellen können. Das vorliegende Konzept zum Ambulanten Monitoring und Coaching bietet somit ein hohes Potenzial zur Förderung der beruflichen Teilhabe durch digitale Medien.

11.2 Zusatzmaterial: Feedback und methodische Verbesserungsvorschläge

Als Zusatzmaterial seien im Folgenden noch Auszüge aus dem Feedback der Teilnehmer*innen und Coach*innen zum vorliegenden Arbeitspaket aufgeführt⁴⁶:

Positives Feedback seitens der Teilnehmer*innen:

- *„Ich konnte mich immer sie [Coachin] wenden, wenn ich etwas gebraucht habe.“*
- *„Ich habe mich durch das Projekt tatsächlich ganz neu kennengelernt.“*
- *„Besonders gut fand ich, dass man den Tag reflektiert. Ich fand es interessant, wie ich mich einschätze. Man kommt ins Nachdenken.“*
- *„Es ist gut für Menschen mit Behinderung, weil es keine langen Sätze sind, sondern sehr schnell geht.“*

Positives Feedback eines Vaters:

- *„Das ist eine tolle Sache, die ich sehr befürworte, gerade für meinen Sohn. Er spricht nicht viel und vergisst schnell. Von sich aus würde er über Probleme kaum reden, aber er trägt es sehr gewissenhaft in das Tagebuch ein, sodass es trotzdem gesehen wird.“*

⁴⁶ Bei den Feedback-Aussagen handelt es sich um sinngemäß wiedergegebene, informelle Statements, die nicht professionell transkribiert wurden, weshalb sie keine Verweise auf Textstellen und Positionen enthalten.

Positives Feedback seitens der Coach*innen:

- *„Es ist eine schöne Möglichkeit, Menschen mit Behinderung den Rücken zu stärken und ihnen Sicherheit zu geben. Sie haben das Gefühl, etwas auf der Hand zu haben, eine gewohnte Person, die begleitet und die ein Auge auf sie hat.“*
- *„Ein gutes technisches Hilfsmittel, um zu schauen, wie es Teilnehmer*innen geht, ohne immer persönlichen Kontakt haben zu müssen.“*
- *„Die Monitoring-Auswertungen bilden einen guten Leitfaden für die Coaching-Gespräche.“*
- *„Alle Teilnehmer*innen haben das Monitoring und Coaching sehr ernst genommen. Es gab den Teilnehmer*innen das Gefühl, wichtig zu sein und geschätzt zu werden.“*
- *„Ein sehr hilfreiches Instrument zur Erinnerung und Selbstreflexion, auch zum Empowerment und der Ressourcenaktivierung. Menschen mit Behinderung reflektieren durch das Angebot viel mehr über sich selbst und ihre Leistung. Sie sind stolz auf sich und ziehen einen Gewinn daraus, wenn sie sehen, dass sie gut gearbeitet haben.“*

Aber auch kritische Stimmen:

- *„Das Tool bietet zwar viele Chancen, aber es kann auch zur Belastung werden. Vier Wochen können lange sein und jeden Tag schafft man es einfach nicht. Auch die wöchentlichen Coaching-Sitzungen machen Druck. Eine gewisse Flexibilisierung wäre von Vorteil, auch abhängig von den Bedürfnissen der Teilnehmer*innen.“*
- *„Probleme im Praktikum und am Außenarbeitsplatz traten häufig erst nach den ersten vier Wochen auf, als das Monitoring und Coaching schon wieder beendet war. Man könnte den Zeitraum des Monitorings und Coachings ausdehnen und dafür die Frequenz reduzieren, damit auch spätere Krisen abgefangen werden können.“*
- *„Workcoach ist leider nicht intuitiv zu bedienen. In das System kann man sich nur sehr schwer einfinden. Eine Weiterentwicklung würde der Software sehr guttun.“*

Außerdem können basierend auf den gewonnenen Erfahrungen folgende methodische Verbesserungsvorschläge von den wissenschaftlichen Projektmitarbeiter*innen formuliert werden:

Es sei darauf verwiesen, dass kein einziges Mal Handlungsbedarf laut den vordefinierten Kriterien aufkam. Das kann einerseits damit zusammenhängen, dass die Begleitung gut funktionierte und die Teilnehmer*innen entsprechend positive bzw. vollständige Werte in die App eintrugen. Andererseits könnte es auch daher rühren, dass das verwendete Instrument bzw. die festgelegten Cut-offs nicht sensitiv genug waren, um ernstes Unwohlsein und Probleme in der Arbeit zu identifizieren. In letzterem Fall könnte in künftigen Projekten über die Anpassung der Handlungsindikatoren nachgedacht werden. Die ursprünglichen Cut-Offs (drei oder mehr aufeinanderfolgende Befragungen wurden ausgelassen ODER drei Tage in Folge kritische

Ausprägung („1“) bei Spaß, Laune oder Kollegen) könnten beispielsweise auf zwei Tage reduziert werden bzw. auf andere Items oder die Ausprägung „2“ erweitert werden. Denkbar wäre auch die Verwendung einer differenzierteren Skala mit mehr Stufen (z. B. fünf bis sieben), wobei individuelle Bedürfnisse und Wünsche der Personen miteinbezogen werden müssten, was aufgrund der erhöhten Komplexität nur für Menschen mit ausreichend Reflexionsfähigkeit zu empfehlen wäre.

Schließlich bleibt anzumerken, dass sowohl Hardware als auch Software nicht dem bestmöglichen, aktuellstem Stand entsprachen. Verwendet wurden gebrauchte Smartphones einer älteren Generation. Neue Tablets hätten womöglich für einen höheren Anreiz zur Teilnahme an der Studie und einem größeren Rekrutierungserfolg gesorgt. Außerdem wäre bei Tablets eine große Visualisierung der digitalen Monitoring-Tabellen während der Coaching-Gespräche mit Leichtigkeit möglich gewesen, was bei den kleinen Smartphone-Displays bedauerlicherweise nicht realisiert werden konnte. Hinzukommt der Wunsch mehrerer Teilnehmer*innen nach mehr Gamification-Elementen in „Workcoach“, z. B. Videos, Feedback on demand und interaktive Tools, was in Weiterentwicklungen der Software umzusetzen wäre. Zudem könnte bei einer Überarbeitung der App die Überprüfung des Handlungsbedarfs automatisiert vollzogen werden (statt bisher visuell über Hilfskräfte). Die dahingehenden Bemühungen des wissenschaftlichen Teams in Form vorgelegter Angebote zu intendierten Weiterentwicklungen der App „Workcoach“ wurden bedauerlicherweise aufgrund der Entscheidung des Erstempfängers nicht weitergegeben.

11.3 Zur Veröffentlichung angenommenes Manuskript

Using smartphone-based daily diaries and coachings to support vocational inclusion of people with disabilities

11.3.1 Introduction

People with disabilities who are seeking employment on the primary labor market as an alternative to sheltered workshops face major challenges (Mattern et al., 2021). When leaving sheltered institutions, services like on-the-job supervision are often reduced or omitted (Moraß et al., 2018; Riedl et al., 2021). However, ongoing social support is discussed as indispensable for a sustainable inclusion, especially in times of occupational changes and transitions from sheltered institutions to the primary labor market (Mirbach et al., 2014; Slesina et al., 2010). The present study presents an innovative method of smartphone-based monitoring and coaching aiming to provide a basis for better self-reflection and improved social support and inclusion for people with disabilities during transition processes.

So-called daily diaries, experience sampling methods (ESM), ecological momentary assessments (EMA), or ambulatory assessments are increasingly used in occupational health research (Beal, 2015; Ilies et al., 2015). In contrast to traditional one-time surveys, data are collected while subjects engage in their normal daily routine (Bolger et al., 2003). Usually, short questionnaires about participants' well-being, their current situation or their day are repeatedly answered on smartphones. Doing so, fluctuations within persons over time

are recorded in real-life and real-time without retrospective biases, which is discussed as highly beneficial (Ohly et al., 2010), especially when studying people with disability (McKeon et al., 2017).

Given the aforementioned strengths and growing technological capabilities, ambulatory assessment emerged as popular tool in many applied disciplines. However, only few ambulatory studies have so far been conducted among people with disabilities (Chen et al., 2015; Hintzen et al., 2010). Pioneering research suggests that diary methods are quite feasible in this context under certain conditions (e.g., short, simple and clearly worded items). Doing so, Seekins et al. (2007) found that participants showed greater sense of community and fulfillment when they spent time with others and were not facing barriers or secondary conditions. In a recently published study, Wilson et al. (2020) provided evidence for a negative relationship between momentary fun and task difficulty.

While ambulatory assessment typically refers to short cross-sectional data collections, ambulatory monitoring describes continuous longitudinal recordings aimed at identifying changes over time. A promising application in the clinical context is the combination of monitoring with interventions, e.g., to support patients in coping with critical situations (Heron & Smyth, 2010). Many researchers also implement monitoring-based, personalized feedback to participants in order to provide insights into their experiences and to promote self-reflection (Bos et al., 2019; van Os et al., 2017; Wichers et al., 2011). By presenting diary data to the participants, they see their average well-being depending on different environments or conditions. Participants may thus gain an awareness of beneficial or detrimental influences and may accordingly seek out these contexts more or less often (Hartmann et al., 2015; Kroeze et al., 2017). Previous research showed positive effects of such feedback on symptom reduction (Kramer et al., 2014), changes in behavior (Snippe et al., 2016), positive affect (van Roekel et al., 2017), empowerment (Simons et al., 2015), and compliance (Rofey et al., 2010).

To the authors' knowledge, the study by Moraß et al. (2018) is the only one that incorporates an ambulatory monitoring with personalized feedback among people with disabilities. Adolescents in vocational rehabilitation completed self-reports for four weeks, and discussed them weekly with a coach. Results showed significant increases in self-efficacy from pre- to post-intervention and an overall high feasibility. Given the large research gap, McKeon et al. (2017) called for more studies, as "it is important to understand how people with intellectual disability feel about their own social participation, including what they like and do not like, and to understand this from the person's perspective, rather than through proxy" (Wilson et al., 2020, p. 2). In fact, there is evidence that people with disabilities benefit from such e-services or internet-based communication tools, as they reduce barriers, are independent of time and place, and allow for remote monitoring as well as supporting people while they access and participate in the world of work (Manzoor & Vimarlund, 2017).

In the present study, an ambulatory monitoring and coaching was used to assist adult people with disabilities during transitions to the primary labor market. Our first aim was to investigate the feasibility of this smartphone-based approach.

Second, we intended to explore relations between affective mood and job characteristics. According to the job demands-resources (JD-R) model (Bakker & Demerouti, 2017), job demands are associated with strain. However, this relation can be attenuated by stress-buffering resources. People with disabilities often experience their first job on the primary labor market as particularly demanding: They are confronted with unknown people, new tasks and an unfamiliar environment (Moraß et al., 2018). Difficult situations such as interpersonal conflicts or high task complexity may be accompanied by reduced well-being, which in turn may represent an increased risk of giving up and returning to the sheltered institution (Riedl et al., 2021). In such periods, it is crucial to quickly provide targeted resources. The present ambulatory monitoring and coaching is designed to constitute such a resource by offering an unobtrusive, low-threshold and needs-oriented support to the participants.

Third, we sought to describe trajectories of mood and job characteristics over time based on theories of adaptation (Frederick & Loewenstein, 1999; Luhmann et al., 2012; Wilson & Gilbert, 2008). According to Diener (1997), adaptation follows a certain reactivity-recovery pattern in which subjects initially react strongly to important events or new circumstances, but then adjust and return to pre-event levels after some time. Regarding adaptation to a new job, Suh et al. (1996) estimate this recovery process to take up to three months.

11.3.2 Methodology

Participants

Our original intention to recruit people receiving a “Budget für Arbeit” (§ 61 SGB IX), a German initiative to support vocational inclusion of people with disabilities, had to be revised due to low numbers of cases. For this reason, individuals were included in the study who were employed in a sheltered workshop (90 %) or a vocational training center (10 %), but started an external internship or outsourced workplace in companies of the primary labor market. The final sample consisted of ten people (five females) who provided a total of 106 diary reports. The participants were aged between 18 and 43 years ($M = 29.4$, $SD = 8.00$). The most prevalent form of disability was learning disability (80 %), which was partly accompanied by physical disability. Other diagnoses included post-traumatic stress disorder and pulmonary or muscular disease. They worked in an amusement park, a supermarket, a kindergarden, a veterinary practice, a retirement home, an assembly company, or a laundry. All participants signed an informed consent form. There was no incentive. The study was approved by the ethics committee of the Catholic University of Eichstaett-Ingolstadt (approval no.: 120-2022).

Design and procedure

First, subjects participated in a digital media literacy workshop designed as training for using smartphones and the application “workcoach”. Subsequently, participants received a smartphone, a project

description, and a calendar including the coaching appointments. In face-to-face dialogues with their job coaches, the information was additionally communicated verbally, and participants were able to ask questions. For the first two to four weeks after entering the primary labor market, the individuals responded to short smartphone-based questionnaires about their workday and well-being on a daily basis. On average, participants took part in the study for 3.4 weeks, depending on their individual needs and wishes (50 % for four weeks, 40 % for three weeks, and 10 % for two weeks). The surveys could be completed flexibly on weekdays between 4 and 11 p.m. via the app. If no diary entry was made by 6 p.m., the smartphone sent a reminder signal. The questionnaire included a total of 11 items, of which three were included in the present analysis (mood, supervisor support, ease of work).

In regular coaching sessions held once a week, the participants reflected on their diary data together with a job coach. The participants received personalized feedback in the form of tables shaded in traffic light colors. These tables were used to explore personal strengths (shaded in green) and risk factors (shaded in red), which were then addressed in the resource- and solution-oriented coaching (see Abbildung 19). The coaching sessions were conducted by telephone or face-to-face and were led by case managers who were firmly assigned to the participants.

Day	Ease of work	Co-worker support	Supervisor support	Availability of help	Task clarity	Pride	Showing one's potential	Enjoyment	Mood	Physical condition	Leisure time
24.04.2023	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
25.04.2023	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00
26.04.2023	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
27.04.2023	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00
28.04.2023	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00
29.04.2023											
30.04.2023											
01.05.2023	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00
02.05.2023	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00

Abbildung 19. Example of personalized feedback table during coaching

In addition, the diaries were continuously monitored and checked for acute intervention needs. As soon as predefined cut-off criteria were met indicating participants' discomfort or problems at work, an irregular coaching session was immediately offered by the job coach. This was the case, e.g., whenever there were three consecutive days with critical (= red) values for mood or with no diary entries at all. Of course, participants could also contact the coach at any time outside regular or irregular appointments if they needed support.

At the end of the project, participants and coaches were interviewed in order to deliver feedback. The semi-structured interviews via telephone focused on the experience of participation, the usability and functionality of the smartphone and the app, as well as on the perceived benefits of the monitoring and coaching.

Instruments

If possible, the items for the daily diary were taken from validated instruments. The item for mood (“Today I was in a good mood”) was based on Wilhelm and Schoebi (2007), the items for supervisor support (“Today I felt supported by my supervisor”) and ease of work (“Today the work was easy for me”) were formulated in accordance with Nübling et al. (2007), but own considerations were also taken into account when formulating the items. Note that both items on job characteristics were formulated positively (in the sense of resources) to make it easier for the participants to understand, although low values for both variables can of course also be interpreted in the sense of demands. To meet the needs of people with limited reading ability, single items in simple language combined with four-point, smiley-based Likert scales and audio files were presented (Abbildung 20).

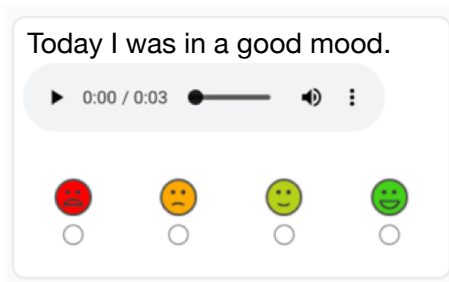


Abbildung 20. Example of smiley-based single items with integrated audio-files

Statistical analyses

On the one hand, characteristics of the working day (supervisor support, ease of work) were considered as predictors of mood in order to identify beneficial or detrimental relationships with well-being. On the other hand, time (day, day*day) was used as a predictor to analyze temporal patterns in all study variables. We ran multilevel models with SPSS (version 29; IBM Corporation, 2022) to account for the hierarchical nature of data, in which daily diaries (level 1) were nested within persons (level 2) (Nezlek, 2011). All level 1 predictors were person-mean centered (Ohly et al., 2010). For analyzing relationships with mood, we computed a linear random intercept and slope model in which we included both predictors simultaneously. For analyzing changes over time, we specified multilevel longitudinal models. Linear and quadratic effects of time were modeled in order to draw conclusions about curvilinear growth. The time series multilevel models incorporated autocorrelations to account for dependencies between any two days within individuals. The alpha level was set to 0.05 (two-sided).

11.3.3 Results

Feasibility: Feedback and compliance rate

In order to determine feasibility, qualitative feedback from participants and coaches as well as compliance rates were evaluated.

All participants gave the highest possible recommendation rates and expressed great pleasure and fun in participating: “It was good to know that [coach] was always there when I needed help”, “I got to know myself in a new way”. The fact that some subjects continued to use the app on a voluntary basis after the end of the study clearly illustrates the personal benefit. In addition, the smiley scales and audio files were appreciated in terms of improved comprehensibility. Only few critical aspects were expressed with regard to technical issues, e.g., that the sampling schedule could be made more flexible in the future. In addition, free-text fields for entering keywords about special events were desired. Some subjects also wished for larger tablets instead of smartphones.

Coaches also considered the procedure to be very helpful, allowing many clients to be monitored and supported at the same time. According to them, the tool has great potential for empowerment, resource activation and self-determination, as well as for making participants feel important and valued.

With respect to compliance, 106 out of 159 daily prompts were answered and 53 were ignored, resulting in a response rate of 67 %. On average, 10.60 daily diaries ($SD = 4.60$, range: 3–20) were completed per person. Compared to other ambulatory studies among people with intellectual disabilities (e.g., Wilson et al., 2020), such a compliance rate can be considered normal to good, hence, feasibility can also be attributed in this respect.

Multilevel models predicting mood

First, relationships between mood and job characteristics were analyzed. Both supervisor support ($\gamma = 0.42$, $t(85) = 2.59$, $p < .05$), and ease of work ($\gamma = 0.34$, $t(85) = 2.67$, $p < .01$) were positively associated with heightened mood.

Time series multilevel models predicting trajectories

Second, longitudinal analyses over the course of the study were calculated. While no linear time effects could be detected from day 0 to 40, quadratic time effects were found for both mood ($\gamma = 0.001$, $t(40) = 2.06$, $p < .05$) and supervisor support ($\gamma = 0.001$, $t(39) = 2.57$, $p < .05$). For ease of work ($\gamma = 0.001$, $t(40) = 1.80$, $p = .08$), the quadratic time effect narrowly failed to demonstrate statistical significance. The trajectories are shown in Abbildung 21.

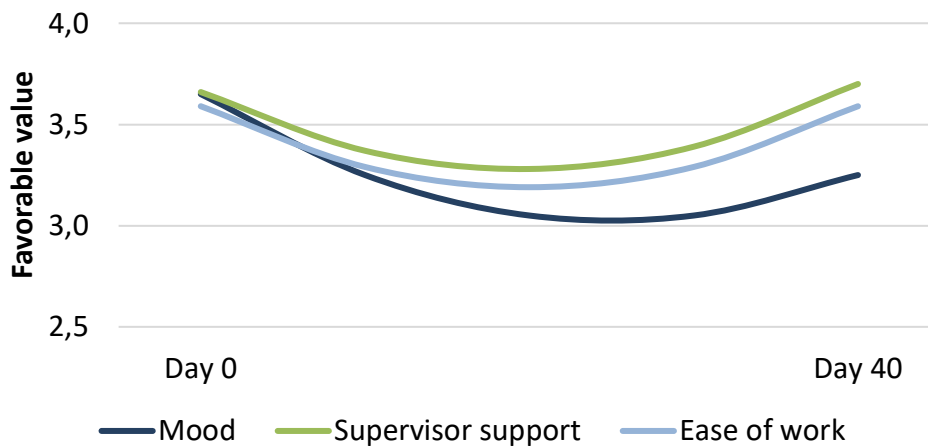


Abbildung 21. Adaption curves for mood, supervisor support, and ease of work

11.3.4 Discussion

This study shows how digital media can help provide an innovative, economical, and practical support system for people with disabilities entering the primary labor market. Qualitative feedback from participants and coaches suggests high feasibility of the ambulatory monitoring and coaching concept, and statistical analysis also yields promising results.

With respect to relationships between affective well-being and job characteristics, the participants reported better mood on days when they experienced good cooperation with their supervisors and when they found it easy to complete tasks. These findings are consistent with the JD-R model and other evidence (Bakker & Demerouti, 2017; Slesina et al., 2010; Wilson et al., 2020). Transferring these findings into practical implications, it would be important to further strengthen the two resources. Concerning temporal changes in mood, supervisor support, and ease of work, our results showed U-shaped patterns: The participants started their new job (and the monitoring and coaching) with favorable values for all three variables, which then temporarily declined before finally increasing again in the further course. These trends are in line with theories of adaptation (Frederick & Loewenstein, 1999; Suh et al., 1996) and suggest that support is especially important in the medium term following vocational transition.

The main limitation of this study is the small sample size and the resulting lack of generalizability of the results. In addition, it was not possible to collect data from a control group, hence, conclusions about the effectiveness of the intervention should be drawn with caution. On the other hand, the feedback clearly indicates high benefits for the participants and other studies also showed that personalized, monitoring-based feedback may lead to positive changes in experience and behavior (Leertouwer et al., 2022). Future work should nevertheless verify our evidence with larger samples and randomized controlled designs. Another critical aspect is that participants may have responded socially desirable, which should be considered in further studies, e.g., by providing explicit instructions. In addition, feedback could not always be discussed with

participants using the colorful tables, because the smartphone display was too small for them or participants had no computer or printer, which calls for alternative solutions of visualization (e.g., via tablets).

Notwithstanding, such tools can be considered well suited “to optimize clinician time and reduce costs”, as they “may more accurately assess the complex and dynamic nature of disability over the long-term through an [...] ecologically-valid data source” (McKeon et al., 2017, p. 1). Concluding, the present smartphone-based monitoring and coaching can be seen as an effective and tailored approach offering high potential for fostering sustainable, vocational inclusion through digitalization.

Acknowledgements

The present study is embedded in the project “BfA Gelingt – Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen” funded by the German Federal Ministry of Labor and Social Affairs (funding no.: AGF.00.00005.19).

11.4 Literatur

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Beal, D. J. (2015). ESM 2.0: State of the art and future potential of experience sampling methods in organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*(1), 383–407. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111335>
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: Capturing life as it is lived. *Annual Review of Psychology, 54*, 579–616. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145030>
- Bos, F. M., Snippe, E., Bruggeman, R., Wichers, M., & van der Krieke, L. (2019). Insights of patients and clinicians on the promise of the experience sampling method for psychiatric care. *Psychiatric Services, 70*(11), 983–991. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201900050>
- Chen, Y.-W., Cordier, R., & Brown, N. (2015). A preliminary study on the reliability and validity of using experience sampling method in children with autism spectrum disorders. *Developmental Neurorehabilitation, 18*, 383–389. <https://doi.org/10.3109/17518423.2013.855274>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology, 24*, 25–41.
- Frederick, S., & Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 302–329). New York: Russell Sage Foundation.
- Hartmann, J. A., Wichers, M., Menne-Lothmann, C., Kramer, I., Viechtbauer, W., Peeters, F., Schruers, K. R., van Bemmelen, A. L., Myin-Germeys, I., & Delespaul, P. (2015). Experience sampling-based

- personalized feedback and positive affect: A randomized controlled trial in depressed patients. *PloS One*, *10*(6), e0128095. <https://doi.org/doi:10.1371/journal.pone.0128095>
- Heron, K. E., & Smyth, J. M. (2010). Ecological momentary interventions: Incorporating mobile technology into psychosocial and health behaviour treatments. *British Journal of Health Psychology*, *15*(1), 1–39.
- Hintzen, A., Delespaul, P., van Os, J., & Myin-Germys, I. (2010). Social needs in daily life in adults with pervasive developmental disorders. *Psychiatry Research*, *179*(7), 75–80. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2010.06.014>
- Ilies, R., Aw, S. S., & Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(6), 827–838. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1071422>
- Kramer, I., Simons, C. J., Hartmann, J. A., Menne-Lothmann, C., Viechtbauer, W., Peeters, F., Schruers, K., van Bemmelen, A. L., Myin-Germeys, I., Delespaul, P., van Os, J., & Wichers, M. (2014). A therapeutic application of the experience sampling method in the treatment of depression: A randomized controlled trial. *World Psychiatry*, *13*(1), 68–77. <https://doi.org/10.1002/wps.20090>
- Kroeze, R., van der Veen, D. C., Servaas, M. N., Bastiaansen, J. A., Voshaar, R. C. O., Borsboom, D., Ruhe, H. G., Schoevers, R. A., & Riese, H. (2017). Personalized feedback on symptom dynamics of psychopathology: A proof-of-principle study. *Journal for Person-Oriented Research*, *3*(1), 1–10. <https://doi.org/10.17505/jpor.2017.01>
- Leertouwer, I., Vermunt, J., & Schuurman, N. K. (2022). A pre-post design for testing insight from personalized feedback about positive affect in contexts. <https://psyarxiv.com/cfkrv/download?format=pdf>
- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., & Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *102*(3), 592–615. <https://doi.org/10.1037/a0025948>
- Manzoor, M., & Vimarlund, V. (2017). E-services for the social inclusion of people with disabilities: A literature review. *Technology and Disability*, *29*(1-2), 15–33. <https://doi.org/10.3233/TAD-170175>
- Mattern, L., Rambauser-Haß, T., & Wansing, G. (2021). Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil III: Was fördert oder hemmt die Inanspruchnahme. Beitrag D27–2021. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D27-2021_BfA_Teil_III.pdf
- McKeon, A., McCue, M., Skidmore, E., Schein, M., & Kulzer, J. (2017). Ecological momentary assessment for rehabilitation of chronic illness and disability. *Disability and Rehabilitation*, *40*(8), 974–987. <http://dx.doi.org/10.1080/09638288.2017.1280545>
- Mirbach, T., Triebel, K., Gillner, P., Bode, D., Enss, C., & Benning, C. (2014). *Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“*. Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration – Amt für Soziales – Integrationsamt. Lawaetz-Stiftung: Hamburg.

- Moraß, A. M., Regensburger, L., Riedl, E. M., Thieme, I., Thomas, J., & Wagner, M. (2018). Selbstwirksamkeitscoaching für Rehabilitanden im BBW: Pilotprojekt. *Die Berufliche Rehabilitation: Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe*, 32, 322–333.
- Nezlek, J. B. (2011). *Multilevel modeling for social and personality psychology*. London: SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446287996>
- Nübling M, Stöbel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2022). *Mitarbeiter*innenbefragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz: Deutsche Standard-Version des COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)*. https://www.copsoq.de/assets/pdf/COPSOQ-3a-mit-Skalenzuordnung_Muster_010722.pdf
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary studies in organizational research. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79–93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Riedl, E., Schmid, R., & Thomas, J. (2021). Ambulantes Assessment und Coaching mit dem Workcoach. In J. Surzykiewicz, B. Birgmeier, M. Hofmann, & S. Rieger (Hrsg.), *Supervision und Coaching in der VUCA-Welt* (S. 59–69). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32692-0_4
- Rofey, D. L., Hull, E. E., Phillips, J., Vogt, K., Silk, J. S., & Dahl, R. E. (2010). Utilizing ecological momentary assessment in pediatric obesity to quantify behavior, emotion, and sleep. *Obesity*, 18(6), 1270–1272. <https://doi.org/10.1038/oby.2009.483>
- Seekins, T., Ipsen, C., & Arnold, N. L. (2007). Using ecological momentary assessment to measure participation: A preliminary study. *Rehabilitation Psychology*, 52(3), 319–330. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.52.3.319>
- Simons, C., Hartmann, J., Kramer, I., Menne-Lothmann, C., Hahn, P., Van Bommel, A., Myin-Germeys, I., Delespaul, P., Van Os, J., & Wichers, M. (2015). Effects of momentary self-monitoring on empowerment in a randomized controlled trial in patients with depression. *European Psychiatry*, 30(8), 900–906. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2015.09.004>
- Slesina, W., Rennert, D., & Patzelt, C. (2010). Prognosemodelle zur beruflichen Wiedereingliederung von Rehabilitanden nach beruflichen Bildungsmaßnahmen. *Die Rehabilitation*, 42, 237–247. <https://doi.org/10.1055/s-0030-1261903>
- Snippe, E., Simons, C. J., Hartmann, J. A., Menne-Lothmann, C., Kramer, I., Booij, S. H., Viechtbauer, W., Delespaul, P., Myin-Germeys, I., & Wichers, M. (2016). Change in daily life behaviors and depression: Within-person and between-person associations. *Health Psychology*, 35(5), 433–441. <https://doi.org/10.1037/hea0000312>
- Suh, E., Diener, E., & Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1091–1102.

- van Os, J., Verhagen, S., Marsman, A., Peeters, F., Bak, M., Marcelis, M., Drukker, M., Reininghaus, U., Jacobs, N., & Lataster, T. (2017). The experience sampling method as an mHealth tool to support self-monitoring, self-insight, and personalized health care in clinical practice. *Depression and Anxiety, 34*(6), 481–493. <https://doi.org/10.1002/da.22647>
- van Roekel, E., Vrijen, C., Heininga, V. E., Masselink, M., Bos, E. H., & Oldehinkel, A. J. (2017). An exploratory randomized controlled trial of personalized lifestyle advice and tandem skydives as a means to reduce anhedonia. *Behavior Therapy, 48*(1), 76–96. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2016.09.009>
- Wichers, M., Simons, C., Kramer, I., Hartmann, J. A., Lothmann, C., Myin-Germeys, I., Van Bemmelen, A., Peeters, F., Delespaul, P., & Van Os, J. (2011). Momentary assessment technology as a tool to help patients with depression help themselves. *Acta Psychiatrica Scandinavica, 124*(4), 262–272. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2011.01749.x>
- Wilhelm, P., & Schoebi, D. (2007). Assessing mood in daily life. Structural validity, sensitivity to change, and reliability of a short-scale to measure three basic dimensions of mood. *European Journal of Psychological Assessment, 23*, 258–267. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.23.4.258>
- Wilson, N. J., Chen, Y. W., Mahoney, N., Buchanan, A., Marks, A., & Cordier, R. (2020). Experience sampling method and the everyday experiences of adults with intellectual disability: A feasibility study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 33*(6), 1328–1339.
- Wilson, T. D., & Gilbert, D. T. (2008). Explaining away: A model of affective adaptation. *Perspectives on Psychological Science, 3*(5), 370–386.

12 Erprobung der Instrumente im Zusammenhang (Arbeitspaket 8)

Nach erfolgreicher Entwicklung der einzelnen Instrumente, Beratungs- und Schulungskonzepte der im Vorfeld beschriebenen Arbeitspakete wurde in den Modellregionen eine umfassende Erprobungsphase durchgeführt, in welcher die einzelnen Instrumente in den Reallaboren erprobt und den Erfordernissen entsprechend angepasst wurden.

Das Konzept der Reallabore wurde intensiv wissenschaftlich erarbeitet, den Praxispartner*innen der beteiligten Einrichtungen vorgestellt und gemeinsam diskutiert sowie in seiner Umsetzung konkretisiert. Im Rahmen der Kooperation von Tandempartner*innen sowie im Projektplenum konnten in den Reallaboren wichtige Interviewpartner*innen identifiziert werden, deren Perspektive wiederum in die Entwicklung der Instrumente, Beratungs- und Schulungskonzepte einfluss. Ebenso floss die Perspektive der Kooperationspartner*innen selbst ein. In welchem Rahmen die Instrumente in den beteiligten Einrichtungen erprobt wurden, wird bereits in den vorherigen Kapiteln zu den einzelnen Arbeitspaketen aufgegriffen und soll hier nochmals zusammenfassend und exemplarisch aufgegriffen werden.

Das Beratungskonzept für Budgetnehmer*innen (Kapitel 9) und Arbeitgeber*innen (Kapitel 7) wurden für die Fallarbeit in den Reallaboren genutzt. Das Team der KU Eichstätt begleitete, dokumentierte und analysierte den Prozess in den Reallaboren Rummelsberg und Neuwied (Kapitel 6). Im Umkehrschluss ergaben sich aus der Fallberatung weitere Implikationen für die Ausgestaltung des Beratungskonzepts, sodass dieses sukzessive über die Projektlaufzeit hin weiterentwickelt wurde.

Der NVBIT als Instrument zur Unterstützung einer selbstbestimmten und interessen geleiteten Berufswahlentscheidung wurde in allen Modellregionen und in weiteren kooperierenden Einrichtungen in der Beratung von Werkstattbeschäftigten und BvB-Teilnehmer*innen erfolgreich eingesetzt (Kapitel 10). In allen Fällen ging mit der Implementation des Verfahrens auch eine Mitarbeiter*innenschulung zur Durchführung, Auswertung, Interpretation und Beratung mit dem NVBIT einher. Die Rückmeldung seitens der Kooperationspartner*innen weisen auf eine hohe Akzeptanz des Instruments hin. Die Entwicklung der eingesetzten Kurzform des NVBIT fand partizipativ gemeinsam mit der Zielgruppe statt.

Um Instrumente für die Konzeption und Entwicklung von Arbeits- und Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung bereitstellen zu können, wurden zwei Job-Carving-Ansätze entwickelt und mit Arbeitgeber*innen, die sich zumindest in mittelbarer Nähe zur Modellregion befinden, erprobt (Kapitel 8).

Weiterhin wurden nach erfolgreich durchlaufener Medienkompetenzschulung der JLU Gießen (Arbeitspaket 7) zwölf Personen (Stand 20.12.2023) am ersten Arbeitsmarkt mittels Ambulantem Monitoring und Coaching begleitet (Kapitel 11), um die Perspektive der (potenziellen) Budgetnehmer*innen zu erfassen und kurzfristig und ggf. auch präventiv Unterstützungsangebote bereitzustellen. Vor der Implementation des Konzepts wurde eine Mitarbeiter*innenschulung mit den Coach*innen aller Kooperationseinrichtungen durchgeführt. Im Rahmen eines ausführlichen Evaluationsprozesses wurden seitens der KU im Anschluss mündliche Telefoninterviews mit Teilnehmenden und Coach*innen durchgeführt, um die Wirksamkeit zu untersuchen.

13 Systematisierung der Projektergebnisse zum Transfer (Arbeitspaket 9)

Um die Ergebnisse des Projekts auch nach der Projektlaufzeit verfügbar zu machen und Interessierten Zugriff auf die Beratungskonzepte, Handlungsempfehlungen und sonstigen Unterlagen zu ermöglichen, wurden diese entweder in Handbuchform oder als interaktive digitale Präsentation aufbereitet. Die Handbücher werden über den KU-Publikationsserver „fordoc“ bereitgestellt, welcher eine dauerhafte Verfügbarkeit gewährleistet. Das Beratungskonzept für Arbeitgeber*innen, das als interaktive digitale Präsentation aufbereitet ist, wird über die Plattform Thinglink bereitgestellt und ist ebenfalls über die Projektlaufzeit hinaus verfügbar.

Folgende Projektprodukte und Materialien seitens des Projektteams der KU stehen damit kostenlos digital zur Verfügung und können bundesweit genutzt werden:

Modulares Beratungskonzept für (potenzielle) Budgetnehmer*innen:

- Ebene 1 für die Zielgruppe potenzieller Budgetnehmer*innen in einfacher Sprache: https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/287/Ebene%201_Beratungskonzept_Menschen%20mit%20Behinderung.pdf
- Ebene 2 für die Zielgruppe der Berater*innen von (potenziellen) Budgetnehmer*innen: https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/503/Beratungskonzept_Ebene_2.pdf
- Ebene 3 für die Zielgruppe mit Interesse an einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung zum Thema Beratung von Budgetnehmer*innen: [https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/502/BfA%20Gelingt%20Beratungskonzept%20Dezember%202023%20\(1\).pdf](https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/502/BfA%20Gelingt%20Beratungskonzept%20Dezember%202023%20(1).pdf)

Beratungskonzept für (potenzielle) Arbeitgeber*innen:

- FAQ zum BfA für Arbeitgeber*innen: <https://www.thinglink.com/scene/1800603757189267942>
- Job-Carving als Instrument zur Konzeption und Einrichtung von Arbeits- und Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung am Beispiel von zwei Unternehmen: https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/207/AP%204b%20Jobcarving_final.pdf

Handlungsempfehlungen für WfbM zur Förderung des Übergangs von Werkstattmitarbeiter*innen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/245/WfbM_Empfehlungen_final.pdf

Konzept für das Ambulante Monitoring und Coaching zur Übergangsbegleitung: <https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/504/Anhang%20Arbeitspaket%206.pdf>

Begleitunterlagen zum Nonverbalen Berufsinteressentest (NVBIT): <https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/505/Erg%C3%A4nzende%20Unterlagen%20zum%20NVBIT.pdf>

14 Öffentlichkeitsarbeit und Publikation (Arbeitspaket 10)

Im folgenden Abschnitt werden die Aktivitäten des wissenschaftlichen Teams der KU Eichstätt-Ingolstadt im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit 2020-2023 differenziert dargestellt. Dabei wird auf die mediale Bewerbung des Modellprojekts, interne Treffen des Projektverbundes, eigene Veranstaltungen, Teilnahme an externen Veranstaltungen, Präsentationen auf Fachtagungen sowie die Publikation von Projektergebnissen eingegangen.

14.1 Mediale Bewerbung des Modellprojekts

Während der Projektlaufzeit wurde stetig eine mediale Verbreitung des Projekts durch das Team der KU befördert. Dies geschah einerseits über universitätseigene Kanäle und andererseits durch entsprechende Beiträge in der Tagespresse, im Radio oder in einem Podcast. Zusätzlich konnte das Projekt auch im Rahmen der Interviews sowie im informellen Austausch auf Veranstaltungen angebracht werden:

- Präsentation auf der Homepage der Professur für Psychologische Diagnostik und Intervention: <https://www.ku.de/ppf/psychologie/psychologie4/projekte#c78266>
- Eintragung des Projekts in die Forschungsdatenbank der KU: <https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/>
- Erstellung und Verteilung von Informationsunterlagen zu den unterschiedlichen Arbeitspaketen und Instrumenten des Projekts an spezifische Adressat*innenkreise (Menschen mit Behinderung, Fachkräfte, Arbeitgeber*innen)
- Aufklärungsarbeit und Impulssetzung zum BfA im Rahmen der Interviews (z.B. bei potenziellen Budgetnehmer*innen und Arbeitgeber*innen)
- Erstellung und Verteilung eines Fact-Sheets zum BfA und den Ergebnissen der Interviews zu Barrieren und Förderfaktoren: https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/1/20220811_Fact_Sheet_Final.pdf
- Aufklärung über das BfA und Kurzpräsentation des Projekts „BfA-Gelingt“ auf der „Ersten inklusiven Job-Messe“ in Regensburg am 02.06.22
- Gastbeitrag in der epds sozial mit dem Titel „Weiter Weg zum Arbeitsmarkt für alle“.
Zitation: Bartosch, C. (2023). *Weiter Weg zum Arbeitsmarkt für alle*. epd sozial(10). https://w.epd.de/digital/soz_weekly/2023/03/10/441387.htm
- Pressemeldung der KU zum Projekt mit dem Titel „Mehr Teilhabe am regulären Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“.
Zitation: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt. (2023, 9. Januar). *Mehr Teilhabe am regulären Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung [Pressemitteilung]*. <https://www.ku.de/die-ku/kontakt/presse/presseinformationen-detail/mehr-teilhabe-am-regulaeren-arbeitsmarkt-fuer-menschen-mit-behinderung>

- Beitrag im Radio K1 des Bistums Eichstätt mit dem Titel „Behinderte am ersten Arbeitsmarkt“ (Interview mit Christiane Bartosch).
Zitation: Löhlein, B. (2023, 12. Februar). *Behinderte am ersten Arbeitsmarkt. Der Sonntag-Morgen. Radio K1 des Bistums Eichstätt*. <https://www.bistum-eichstaett.de/radiok1/sendungen-zum-nachhoren/alle-beitraege-anhoeren/detail/news/der-sonntag-morgen-vom-12-02-23/>
- Folge im Podcast „ConVersity“ mit dem Titel „Von der Werkstatt in den Arbeitsmarkt – wie der Übergang gelingt“ (Christiane Bartosch und Regina Weißmann im Gespräch mit Jana Rudolf). Veröffentlichung am 18. Januar 2024 und verfügbar über alle üblichen Podcast-Kanäle: <https://open.spotify.com/show/7AyFiKH5xXkp4WHXo9qn7W>

14.2 Präsentation des Projekts auf (Fach-)Tagungen

Die Ergebnisse der verschiedenen Arbeitspakete wurden auf diversen (Fach-)tagungen im nationalen und internationalen Raum präsentiert. Hervorzuheben sind dabei unter anderem im nationalen Kontext der gemeinsame Fachvortrag mit dem Tandempartner Neuwied auf der Werkstätten:Messe 2023 in Nürnberg sowie zwei Präsentationen der Interviewergebnisse auf dem 32. Reha-Kolloquium in Hannover mit den Schwerpunkten sozialrechtliche Aspekte und Beratung von Arbeitgeber*innen. Im internationalen Kontext ist insbesondere die Präsentation des Ambulatory Monitoring und Coaching für Budgetnehmer*innen auf der Konferenz der Society for Ambulatory Assessment 2023 in Amsterdam hervorzuheben.

Köse, B., Weißmann, R., & Thomas, J. (2023). *Parents' perspectives on transition to the primary labor market with the Budget für Arbeit – A comparison of native German and Turkish parents of children with disabilities in Germany*. Oral presentation at the 17th Congress of the European Forum for Research in Rehabilitation (EFRR). November 2023. Antalya.

Köse, B., Weißmann, R., Bartosch, C., Schmid, R., & Thomas, J. (2023). *Sozialrechtliche und sozialpolitische Barrieren hinsichtlich der Realisierung des Budget für Arbeit (BfA) beim Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt*. Vortrag auf dem 5. Rechtssoziologie-Kongress. September 2023. Innsbruck.

Schmid, R., Orlandt, S., Weißmann, R., Köse, B., Bartosch, C., & Thomas, J. (2023). *Smartphone-basiertes ambulantes Monitoring und Coaching zur Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung*. Vortrag auf der Jahreskonferenz der Gemeinschaften in Neuen Medien. September 2023. Dresden.

Schmid, R., Weißmann, R., Köse, B., Bartosch, C., & Thomas, J. (2023). *Ambulatory monitoring and coaching for people with disabilities to support their vocational inclusion in the primary labor market*. Posterpräsentation auf der Conference of the Society for Ambulatory Assessment. Juni 2023. Amsterdam.

- Weißmann, R., Köse, B., Bartosch, C., Schmid, R., Kahlert, C., & Becker, T. (2023). *Gelingensbedingungen für die Nutzung des Budgets für Arbeit beim Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt*. Vortrag auf der Werkstätten:Messe. April 2023. Nürnberg.
- Köse, B., Weißmann, R., Bartosch, C., Schmid, R., & Thomas, J. (2023). *BfA-Gelingt - Ergebnisse einer qualitativen Studie zu sozialrechtlichen und sozialpolitischen Barrieren und möglichen Lösungsansätzen*. Vortrag auf dem 32. Reha-Wissenschaftlichen Kolloquium. Februar 2023. Hannover.
- Weißmann, R., Bartosch, C., Köse, B., Schmid, R., & Thomas, J. (2023). *Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem Budget für Arbeit: Ein Beratungskonzept für Arbeitgeber*. Vortrag auf dem 32. Reha-Wissenschaftlichen Kolloquium. Februar 2023. Hannover.
- Köse, B., Bartosch, C., Schmid, R., Weißmann, R., & Thomas, J. (2022). *Eine qualitative Untersuchung zur Inanspruchnahme des Budget für Arbeit*. Posterpräsentation auf Young Researchers Day. Juli 2022. Eichstätt.
- Weißmann, R. (2022). Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. *Eine qualitative Befragung zu Wünschen und Erfahrungen von Menschen mit geistiger Behinderung*. Vortrag auf der 7. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK). Juli 2021. Klagenfurt.
- Köse, B., Weißmann, R., & Thomas, J. (2021). *People with intellectual disabilities in the general labor market? A qualitative interview study from the perspective of parents*. Oral presentation at the 16th Congress of the European Forum for Research in Rehabilitation (EFRR). September 2021. Lubljana / Remote.

14.3 Publikation der Projektergebnisse

Darüber hinaus wurden folgende Ausführungen zu den Projektergebnissen in einschlägigen Zeitschriften und fachwissenschaftlichen Organen zur Veröffentlichung eingereicht, erfolgreich begutachtet oder bereits publiziert:

- Köse, B. & Bartosch, C. (2023). Mit dem Budget für Arbeit Fuß fassen. *Neue Caritas*, 124(8), 13-15.
- Köse, B. & Beyer, T. (2023). Budget für Arbeit bei Berufserfahrung außerhalb der WfbM. Anmerkung zu SG Nürnberg, Urteil vom 24. November 2021 – S 22 SO 59/19. *br – Behinderung und Recht. Fachzeitschrift für Inklusion, Teilhabe und Rehabilitation*, 62(7), 192-198.
- Köse, B., Weißmann, R., Bartosch, C., Schmid, R., & Thomas, J. (2023). BfA-Gelingt - Ergebnisse einer qualitativen Studie zu sozialrechtlichen und sozialpolitischen Barrieren und möglichen Lösungsansätzen. In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), 32. *Rehabilitationwissenschaftliches Kolloquium. Deutscher Kongress für Rehabilitationsforschung. Veränderungskultur fördern – Teilhabe stärken – Zukunft gestalten*, 185-187.

- Köse, B., Weißmann, R., Schmid, R., Bartosch, C., & Thomas J. (in Review). Förder- und Hemmfaktoren des BfA aus Sicht der Menschen mit Behinderung. *Die Teilhabe. Fachzeitschrift der Lebenshilfe*.
- Schmid, R. F., Orlandt, S., Weißmann, R., Köse, B., Bartosch, C., & Thomas, J. (in Druck). Using smartphone-based daily diaries and coachings to support vocational inclusion of people with disabilities. *GeNeMe – Communities in New Media*.
- Weißmann, R., Bartosch, C., Köse, B., Schmid, R.F., & Thomas, J. (2023). Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem Budget für Arbeit: Ein Beratungskonzept für Arbeitgeber. In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.). *32. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Deutscher Kongress für Rehabilitationsforschung. Veränderungskultur fördern – Teilhabe stärken – Zukunft gestalten*, 307-308
- Weißmann, R. & Thomas, J. (in Druck). Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine qualitative Befragung zu Wünschen und Erfahrungen von Menschen mit geistiger Behinderung. In P. Schlögl (Hrsg.). *Krise und Nachhaltigkeit. Herausforderungen für berufliche Bildung*. wbv.
- Weißmann, R., Köse, B., Schmid, R.F., Bartosch, C., Michele, A., & Thomas, J. (in Review). Die Nutzung des Budgets für Arbeit (BfA) zur Überwindung des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland – Implikationen für die Beratung von Arbeitgeber: innen. In P. Buck, S. Ixmeier & D. Münk (Hrsg.), *Chancen für Alle durch (berufliche) Bildung: Inklusion und Teilhabe für Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung*. wbv

14.4 Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung in den Reallaboren

14.4.1 Projekttreffen zur Diskussion reallaborspezifischer Themenfelder im Heinrich-Haus Neuwied

Nach einem ersten Projekttreffen in Neuwied in Präsenz am 01.09.2021 zwischen den Tandempartner*innen des Reallabors in Neuwied und dem wissenschaftlichen Team der KU Eichstätt-Ingolstadt fand ein weiteres am 15.02.2022 statt, bei dem die reallaborspezifischen Themenfelder wie Mobilität sowie Unwissen von Behörden und alternative Zugangswege diskutiert wurden. Im Anschluss wurden gemeinsam mögliche Lösungsansätze erarbeitet, die unter anderem die Ausgestaltung des BfA und das Integrationsmanagement thematisierten. Zudem wurden Ansätze zu den weiteren mittels der qualitativen Studie erfassten Hemmfaktoren erarbeitet, z. B. wie Bedenken und Befürchtungen von Budgetnehmer*innen im Hinblick auf die Inanspruchnahme des BfA reduziert werden könnten und wie die Aufklärung der Rehabilitationsträger i.S.d. § 6 SGB IX, beispielsweise der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, umgesetzt bzw. erleichtert werden könnte.

14.4.2 Arbeitsplatzhospitation

Auf Einladung eines interviewten Budgetnehmers besuchte die wissenschaftliche Begleitung der KU Eichstätt-Ingolstadt am 08. und 09.10.2022 den Budgetnehmer an seinem Arbeitsplatz. Dabei erfolgte eine

Analyse eines sog. "geeigneten Arbeitsplatzes". Ein weiterer Schwerpunkt des Besuchs lag auf der Öffentlichkeitsarbeit. Dabei wurden mit der LAG Kultur zum Thema "Inklusion" zielführende Gespräche geführt und insbesondere das BfA publik gemacht.

14.4.3 Erster „Runder Tisch“ im BBW Rummelsberg

Am 09.11.2022 wurde ein Runder Tisch im BBW Rummelsberg organisiert und durchgeführt vom BBW Rummelsberg und dem Eichstätter Team. Er bot den Raum für Gespräche und Austausch aller am Gelingensprozess des BfA Beteiligten. Teilnehmende waren: der Bayerische Behindertenbeauftragte Holger Kiesel, Vertreter*innen der Bundesagentur für Arbeit, einer Werkstatt für behinderte Menschen, des Bezirk Mittelfrankens, des Inklusionsamtes, des Integrationsfachdienstes, der Handwerkskammer, ein BfA-Nehmer sowie ein potentieller BfA-Nehmer. Der Runde Tisch in Rummelsberg war eine Maßnahme, um mit Personen, die an entscheidenden Prozessen im BfA beteiligt sind oder davon betroffen sind, ins Gespräch zu kommen. Das Projekt "BfA-Gelingt" wurde hier öffentlichkeitswirksam präsentiert. In der Folge gab es Anfragen, das Projekt und den Runden Tisch in den Medien zu präsentieren. Dies erfolgte 2023.

14.4.4 Gesamtprojekttreffen im Reallabor Neuwied

Am 02. und 03.03.2023 fand ein letztes Gesamtprojekttreffen im Heinrich-Haus Neuwied statt. Neben Berichten zum Beratungskonzept für Arbeitgeber*innen und für (potenzielle) Budgetnehmer*innen seitens der KU wurden Vorträge zum Runden Tisch in Rummelsberg sowie zu den Zwischenergebnissen des Ambulanten Monitorings und Coachings abgehalten.

14.4.5 Zweiter „Runder Tisch“ im BBW Rummelsberg

Der zweite Runde Tisch in Rummelsberg am 14.06.2023 war eine Maßnahme, um mit relevanten Akteur*innen im Prozess BfA ins Gespräch zu kommen. Dem Runden Tisch wohnten sowohl Teilnehmer*innen des ersten Runden Tisches bei (z. B. Holger Kiesel, Bayerischer Behindertenbeauftragter) als auch neue Schlüsselpersonen (z. B. Thomas Wedel, Boxdorfer Werkstatt). Das Projekt "BfA-Gelingt" sowie Zwischenergebnisse wurden öffentlichkeitswirksam seitens der KU präsentiert. Darüber hinaus erfolgten Impulsvorträge von Herrn Wedel zu Best-Practice-Beispielen und von Herrn Kiesel zur Zukunft des BfA. Es folgten ein reger Austausch und Diskussionen.

14.4.6 Austausch zum BfA mit der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg

Am 22.06.2023 fand ein virtuelles Treffen zwischen dem wissenschaftlichen Team der KU und der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg statt. Deren Projekt zum BfA wird durch Mittel des „Hessischen Perspektivprogramms zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen“ (HePAS) finanziert und soll Informationsdefizite zum BfA abbauen sowie förderliche und hinderliche Umstände zur

Inanspruchnahme des BfA untersuchen. Neben einem Austausch über die BfA-bezogenen Projekte beider Seiten wurden wichtige Kontakte geknüpft und Netzwerke erweitert.

14.5 Vernetzung mit weiteren Kooperationspartner*innen und Projekten

14.5.1 Vernetzung mit den Westpfalz-Werkstätten

Das Team der KU Eichstätt initiierte eine Vernetzung mit den Westpfalz-Werkstätten im ökumenischen Gemeinschaftswerk Pfalz, worauf es am 13.05.2022 zu einem Austausch in Kaiserslautern kam (hybride Veranstaltung). Die Arbeiten der Westpfalz-Werkstätten im ökumenischen Gemeinschaftswerk Pfalz erwiesen sich im Rahmen einer besuchten Veranstaltung (“Erfolgreich vermitteln ins Budget für Arbeit”, virtuell am 21.09.2021) sowie der Literaturrecherche als Best-Practice-Beispiel. Mit über 100 Vermittlungen ins BfA gelten die Westpfalz-Werkstätten führend in Rheinland-Pfalz. Neben eines erfolgreichen Integrationsmanagements zählen zu den Gelingensbedingungen ihrer Arbeit insbesondere das Identifizieren von Nischenarbeitsplätzen, die sich anhand der Methoden wie Job-Carving und Job-Clustern generieren, die dazu führen, dass individuell angepasste Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung realisiert werden.

Die wissenschaftliche Begleitung der KU Eichstätt-Ingolstadt organisierte eine digitale erste Nachbesprechung der hybriden Veranstaltung am 31.05.2022, die eine Reflexion des Best-Practice-Beispiels der Westpfalz-Werkstätte im ökumenischen Gemeinschaftswerk Pfalz seitens der Projektpartner*innen und der wissenschaftlichen Begleitung ermöglichte sowie dazu beitrug, die Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme, die diese Einrichtung erfuhr, für die eigene Arbeit zu übernehmen bzw. relativieren. Zentrale Themen bildeten hierbei mögliche Zugangswege zum BfA (ambulantes Eingangsverfahren und ambulanter Berufsbildungsbereich, virtueller WfbM-Platz, Budget für Ausbildung gem. § 61a SGB IX), Antragsverfahren und weitere Gelingensbedingungen sowie Fragestellungen, die das BfA und den gesamten Prozess betreffen.

In einer digitalen zweiten Nachbesprechung wurden die Best-Practice-Beispiele der Westpfalz-Werkstätte im ökumenischen Gemeinschaftswerk Pfalz nochmals vertieft, bei der insbesondere der Fragestellung “Wie sollte die Öffentlichkeitsarbeit der WfbM ausgestaltet sein, damit die Inanspruchnahme des BfA erhöht wird?” nachgegangen wurde.

14.5.2 Gespräch mit dem Bayerischen Landesbehindertenbeauftragten Holger Kiesel

Die KU Eichstätt initiierte am 06.07.2022 einen Austausch mit Holger Kiesel, dem Bayerischen Behindertenbeauftragten. Um Chancen, Möglichkeiten und Hemmnisse des BfA aus der Sicht des Behindertenbeauftragten zu diskutieren, wurde ein Gespräch mit dem Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung durchgeführt. Daraus resultierte unter anderem auch seine Teilnahme an den beiden „Runden Tischen“ im Reallabor Rummelsberg.

14.5.3 Vernetzung mit vbw und IHK Niederbayern

Zur Berücksichtigung der Perspektiven der vbw sowie der IHK wurden am 27.09.2022 Gespräche und ein Austausch mit Dr. Jutta Krogull, Geschäftsführerin der vbw Bezirksgruppe Niederbayern und Walter Keilbart, Hauptgeschäftsführer i.R. der IHK Niederbayern, zum Thema BfA und Arbeitswelt initiiert. Das BfA sei unbekannt und die Möglichkeiten Menschen mit Behinderung einzustellen werden als gering bezeichnet. Interesse an einem weiteren Austausch wird signalisiert.

14.5.4 Kooperation mit Prof. Dr. jur. Beyer

Ein reger und erkenntnisleitender Austausch über die sozialrechtlichen und sozialpolitischen Barrieren sowie möglichen Lösungsmöglichkeiten fand zwischen Prof. Dr. jur. Thomas Beyer (Professur für Recht an der Fakultät für Sozialen Arbeit – KU Eichstätt-Ingolstadt) und den Mitarbeiter*innen des Forscherteams der KU Eichstätt-Ingolstadt regelmäßig statt. Dieser resultierte insbesondere in einer bedeutsamen juristischen Auseinandersetzung mit dem Thema „Budget für Arbeit bei Berufserfahrung außerhalb der WfbM“, in welcher Bezug auf das Urteil des SG Nürnberg vom 24.11.2021 – S 22 SO 59/19 genommen wird (Quelle siehe Abschnitt 14.3).

14.6 Workshopangebote und Schulungen

Das Arbeitspaket 6 „Ambulantes Monitoring & Coaching“ (Kapitel 11) wurde den Überganggruppen und interessierten Personen in Bigge und Neuwied persönlich in Präsenz vorgestellt. Zur Information und Rekrutierung wurden Flyer ausgeteilt. Der Umgang mit der App „Workcoach“ und dem Monitoring-Fragebogen an den Motorola-Smartphones wurde erfolgreich erprobt. Die Schulung für Coach*innen zum Arbeitspaket 6 „Ambulantes Monitoring & Coaching“ wurde im digitalen Format durchgeführt. Die Coach*innen erhielten vorab ein Paket mit Coach-Unterlagen (Demo-Handy, Schulungsmaterial, Manual und Informationen zur App und dem Ablauf des Arbeitspaketes, Gesprächsdokumentation, Teilnehmer*innenübersicht, Leitfragen zu Feedback der Teilnehmer*innen) sowie mit fünf Teilnehmer*innenpaketen zum sofortigen Einsatz (Handy, Teilnehmer*innen-Information, Einwilligungserklärung, Terminübersicht, Flyer).

In den Interviews der KU hat sich auf Seiten der Arbeitgeber*innen insbesondere der Unterstützungsbedarf bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und der Identifikation von Tätigkeiten für potenzielle Budgetnehmer*innen herauskristallisiert. Einen Ansatz, um die Identifikation von Tätigkeiten für Menschen mit Behinderung aus einem bestehenden Spektrum von Aufgaben in einem Betrieb zu ermöglichen, stellt das sogenannte Job-Carving (vgl. Griffin, 1996) dar. Das wissenschaftliche Team der KU erarbeitete auf Basis bestehender Arbeiten und der Interviewergebnisse ein Workshop-Konzept für die Durchführung eines zweitägigen Job-Carving Workshops. Dieser wurde beim Start-Up erlich-Textil am 07. und 08.11.2022 in Köln durchgeführt. Im Frühjahr 2023 wurden zudem Job-Carving Interviews als weitere Methode in Zusammenarbeit mit dem AWO Sozialzentrum Neuburg entwickelt und durchgeführt (Kapitel 8).

Im Rahmen des Arbeitspakets 5 wurde der NVBIT als Instrument zur Förderung einer selbstbestimmten und interessen geleiteten Berufswahlentscheidung in den beteiligten Praxiseinrichtungen implementiert (Kapitel 10). Zur Begleitung der Implementation wurden Schulungen zur Durchführung, Auswertung, Interpretation und Beratung mit dem NVBIT mit interessierten Fachkräften durchgeführt. Die Schulungen erfolgten digital.

15 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Darstellung der Zusammenarbeit in den Tandemkonstruktionen (Eigene Darstellung)	202
Abbildung 2. Landkarte von Neuwied und Umgebung (Quelle: tim-online.nrw, 2023).....	203
Abbildung 3. Abbildung der Modellregion Rummelsberg im Umkreis von 30km (Quelle: BayernAtlas) ..	209
Abbildung 4. Überblick der Branchen in denen in Zusammenarbeit mit dem BBW Rummelsberg Praktika absolviert werden (eigene Darstellung BBW Rummelsberg).....	211
Abbildung 5. Screenshots aus dem NVBIT (links: Metall, Elektro und industrielles Handwerk; rechts: Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Bild käuflich erworben auf clipdealer.de).....	267
Abbildung 6. Überblick über die beruflichen Interessen der Befragten	270
Abbildung 7. Beispielfeedback bei hohem Interesse am Beispiel des Bereichs Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau	273
Abbildung 8. Beispielfeedback bei moderatem Interesse am Beispiel des Bereichs Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau	273
Abbildung 9. Beispielfeedback bei geringem Interesse am Beispiel des Bereichs Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau	274
Abbildung 10. Exemplarische Darstellung der Basisinteressen	275
Abbildung 11. Beispiel für Profiltyp 1 - eindeutige Präferenz - hohes Interesse	276
Abbildung 12. Beispiel für Profiltyp 1 - eindeutige Präferenz - hohes Interesse	277
Abbildung 13. Beispiel für Profiltyp 2 - eindeutige Präferenz - moderates Interesse	278
Abbildung 14. Beispiel für Profiltyp 3 - deutliche Präferenzen in 2-3 Bereichen - hohes Interesse.....	280
Abbildung 15. Beispiel für Profiltyp 4 - deutliche Präferenzen in 2-3 Bereichen - moderates Interesse.....	281
Abbildung 16. Beispiel für Profiltyp 5 - indifferentes Profil - hohes Interesse.....	283
Abbildung 17. Beispiel für Profiltyp 6 - indifferentes Profil - moderate Interessen	285
Abbildung 18. Beispiel für Profiltyp 7 - indifferentes Profil - niedrige Interessen	286
Abbildung 19. Example of personalized feedback table during coaching.....	300
Abbildung 20. Example of smiley-based single items with integrated audio-files	301
Abbildung 21. Adaption curves for mood, supervisor support, and ease of work	303

16 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Ziele und Maßnahmen des BTHG	14
Tabelle 2. Finanzielle Auswirkungen BTHG in Mio. Euro.....	18
Tabelle 3. Menschen mit Behinderung im BfA in Bayern (eigene Darstellung unter Verwendung von Falk, 2019)	25
Tabelle 4. Übergänge in BÜWA in Bayern	28
Tabelle 5. Anspruchsberechtigter Personenkreis für die Inanspruchnahme des BfA in den Bundesländern..	32
Tabelle 6. Zentrale Barrieren und Förderfaktoren zur Inanspruchnahme des BfA	84
Tabelle 7. Zusammensetzung der Teilstichprobe der Budgetnehmer*innen.....	92
Tabelle 8. Zusammensetzung der Teilstichprobe der potenziellen Budgetnehmer*innen	92
Tabelle 9. Zusammensetzung der Teilstichprobe der Eltern / gesetzlichen Betreuer*innen.....	93
Tabelle 10. Zusammensetzung der Teilstichprobe der Expert*innen.....	94
Tabelle 11. Zusammensetzung der Teilstichprobe der (potenziellen) Arbeitgeber*innen	95
Tabelle 12. Kodiersystem für die Tatbestandsmerkmale mit Kategorienbezeichnung, Definition, Ankerbeispiel und Kodierregel	98
Tabelle 13. Definitionskriterium Mobilität.....	101
Tabelle 14. Unterschiedliche Perspektiven auf den anspruchsberechtigten Personenkreis zur Inanspruchnahme des BfA	102
Tabelle 15. Perspektiven auf den Ausschluss von Budgetnehmer*innen aus der Arbeitslosenversicherung	110
Tabelle 16. Perspektiven zum Thema BfA und Mobilitätskosten.....	119
Tabelle 17. Exemplarische Branchen und Berufsfelder, in denen bereits Budgetnehmer*innen beschäftigt sind.....	159
Tabelle 18. Übersicht über die Zusammensetzung der Expert*innengruppe	233
Tabelle 19. Vergleich der internen Konsistenz und Faktorenanalysen zwischen Kurz- und Langform des NVBIT	271
Tabelle 20. Korrelationen zwischen den Subskalen des NVBIT.....	271