

Budget für Arbeit

Beratungskonzept für Menschen mit Behinderung

Ebene 3

Burcu Köse | Christiane Bartosch | Regina Schmid |

Regina Weißmann | Joachim Thomas



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

Arbeitspaket 5b: Entwicklung eines stufenweisen Beratungskonzepts

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

Die Studie und die daraus resultierenden Implikationen sind Arbeitspaket 5b: Entwicklung eines stufenweisen Beratungskonzepts zuzuordnen.

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

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Inhalt

Inhalt.....	3
1 Vorwort	5
2 Einleitung	6
3 Allgemeine Informationen	7
3.1 UN-Behindertenrechtskonvention.....	7
3.2 Bundesteilhabegesetz (BTHG).....	9
3.3 Gesetzlicher Rahmen im SGB IX	12
3.4 Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).....	13
3.5 Übergänge	19
4 Übergeordnete Informationen zum Beratungskonzept.....	21
4.1 Aufbau des Beratungskonzepts	21
4.2 Gegenstände des Beratungskonzepts.....	22
4.2.1 Selbstbestimmte Entscheidungsfindung.....	23
4.2.1.1 (Berufliche) Wünsche, Bedürfnisse und Vorstellungen des Menschen mit Behinderung	23
4.2.2 Budget für Arbeit	28
4.2.2.1 Gesetzliche Ausgestaltung auf Bundesebene.....	28
4.2.2.1.1 Voraussetzung 1: Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX.....	30
4.2.2.1.2 Voraussetzung 2: Angebot eines Arbeitsvertrags	38
4.2.2.2 Ausgestaltung des Budgets für Arbeit	39
4.2.2.2.1 Länderspezifischer Umfang der Leistungen	42
4.2.2.2.1.1 Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten.....	42
4.2.2.2.1.2 Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz	44
4.2.2.3 Sonderwege zum BfA	50
4.2.2.3.1 Ambulanter Berufsbildungsbereich	50
4.2.2.3.2 Virtuelle WfbM	50
4.2.2.4 Weitere Ausgestaltung des BfA.....	51
4.2.2.5 Das BfA in Kombination mit weiteren Leistungen	52
4.2.3 Alternative Möglichkeiten zur Realisierung des Übergangs.....	52

	Unterstützte Beschäftigung, § 55 SGB IX	53
	Budget für Ausbildung, § 61a SGB IX	55
	4.2.4 Länderspezifische Modellprojekte zum BfA	56
5	Beseitigung der Probleme	58
5.1	Vorbereitungsphase	58
5.1.1	Wen ansprechen?.....	59
5.1.2	Wie angehen?	60
5.1.3	Exkurs: WfbM als Übergangsakteur	68
5.1.4	Empowerment	72
5.2	Bewerbungsprozess	77
5.3	Antragsverfahren	82
5.4	Anfangsphase im Unternehmen	96
5.5	Eltern im Spannungsfeld Autonomie vs. Sicherheit	102
6	Literaturverzeichnis.....	108

1 Vorwort

Das vorliegende Beratungskonzept wurde im Rahmen des vom BMAS geförderten Modellprojekts „BfA Gelingt“ – Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen“ im Zeitraum September 2020 – August 2023 erstellt.

Das ergebnisoffen gestaltete Beratungskonzept soll den interessierten Personenkreis über die Chancen und Risiken beim Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt informieren, die persönliche Auseinandersetzung fördern und so eine selbstbestimmte und selbstverantwortliche Entscheidung ermöglichen. Es beinhaltet eine Darstellung der aktuellen Rechtslage hinsichtlich der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit (BfA) sowie empirische Befunde, die sich im Rahmen des Projekts „BfA Gelingt“ als zentrale Bausteine für die Inanspruchnahme erwiesen haben.

Das Konzept soll dazu beitragen, Beratung im Kontext des BfA sowohl auf Empirie als auch auf einschlägige Literatur zu stützen, um die zuständigen Stellen bei ihrer Aufgabe, Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, bestmöglich zu unterstützen.

Das vorliegende Beratungskonzept darf nicht als abschließend betrachtet werden und muss stets an die rechtlichen und politischen Anforderungen angepasst werden.

2 Einleitung

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) etabliert in Artikel 27 das Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit. Aktuell gelingt es nur in Einzelfällen, die beruflichen Partizipationschancen von Menschen mit einer kognitiven Einschränkung, die zur Sicherung ihrer beruflichen Teilhabe auf einen Platz im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) angewiesen sind oder idealtypisch wären, über eine Alternative in Form sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze zu erweitern. Der Weg aus Institutionen, wie der WfbM, oder den anderen Leistungsanbietern i. S. d. § 60 SGB IX auf den ersten Arbeitsmarkt im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gelingt aktuell nur in Einzelfällen. Eine Möglichkeit, die den Weg zum ersten Arbeitsmarkt ebnet, wird durch das Budget für Arbeit (BfA) eröffnet.

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. Das BfA kann für Menschen mit Behinderungen eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bieten. Das Budget für Arbeit als ein mögliches Instrument der beruflichen Rehabilitation wurde bereits seit 2005 in einigen Bundesländern erfolgreich erprobt und behielt seine Bezeichnung mit dem in 2018 eingeführten BTHG.

Nichtsdestotrotz sind die Zahlen der Förderfälle nach wie vor sehr gering: Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) erhielten zum Stichtag 31.12.2020 1.679 Menschen ein BfA (BAGüS, 2022).

Das vom BMAS geförderte Projekt „BfA Gelingt – Gelingensbedingungen der Inanspruchnahme gestalten und teilen“ (01.09.2020 – 31.08.2023) zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung bei der Inanspruchnahme des BfA zu unterstützen. Ziel des Beraters sollte dabei sein, den Zielgruppen Handlungsräume zu eröffnen, die perspektivisch ein Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt anstreben.

Um einen Überblick über das BTHG und seine Wurzeln zu vermitteln, werden diese vorerst erläutert.

3 Allgemeine Informationen

3.1 UN-Behindertenrechtskonvention

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat 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).

Am 13. Dezember 2006 wurde das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und ist am 3. Mai 2008 international in Kraft getreten, nachdem es 20 Staaten ratifiziert hatten. In Deutschland wurde das Gesetz zur Ratifizierung des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ im Dezember 2008 von Bundestag 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 Deutschland¹Das Übereinkommen ist dabei als ein völkerrechtlicher Vertrag zu verstehen². Hauptmotiv für die Konzipierung bestand in den Erfahrungen, dass Menschen mit Behinderungen nicht in besonderem Maße vor Diskriminierung und Ausgrenzung geschützt worden sind. Primäre Ziele der Konvention sind somit 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“ (Artikel 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.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/uebereinkommen-ueber-die-rechte-behinderter-menschen.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (BMAS, 2020a).

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.

Einen wichtigen Schwerpunkt der UN-BRK bildet der Handlungskomplex „Arbeit und Beschäftigung“ (Artikel 27), der auf die Verbesserung der Teilhabe des Menschen am Arbeitsleben, sowie des Übergangs des Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt abzielt.

Artikel 27 der UN-BRK konstatiert 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.“ (Artikel 27 UN-BRK)

Aus dem Gesamtduktus des Art. 27 des UN-BRK geht hervor, dass so wenig wie möglich Sonderwelten existieren sollten, vielmehr sollten die Rahmenbedingungen geschaffen werden, in denen ein offener, inklusiver und für Menschen mit Behinderungen zugänglicher Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Allgemeine Bemerkungen zu Artikel 27 UN-BRK

Aus der am 9. September 2022 veröffentlichten allgemeinen Bemerkungen über das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung aus Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Fachausschuss) geht hervor, dass die Vertragsstaaten nicht alle möglichen Maßnahmen ergriffen, um den Arbeitsmarkt so inklusiv und offen zu gestalten (United Nations, 2022).

Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Im März 2021 wurde von der Europäischen Kommission die „Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen für den Zeitraum 2021 – 2030“ vorgelegt³, die dazu dienen soll, die Umsetzung der UN-BRK in der EU und ihren Mitgliedstaaten voranzutreiben (Europäische Kommission, 2021). Diese europäische Säule sozialer Rechte, die 2017 vom europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Europäischen Kommission erklärt wurde, fungiert als „Kompass“ für die Beschäftigungs- und Sozialpolitik (ebd.). Grundsatz 17 dieser Säule konzentriert sich auf das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Einkommensbeihilfen, die ihnen ein würdevolles Leben sicherstellen, auf Dienstleistungen, die ihnen Teilhabe am Arbeitsmarkt und gesellschaftliches Leben ermöglichen, und auf ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld (ebd.). Sie setzt sich mitunter mit verschiedenen Lebensbereichen⁴ des Menschen mit Behinderung auseinander, geht auf die Problemfelder der erwähnten Zielgruppe ein und schlägt Interventionsmöglichkeiten hinsichtlich der Verbesserung der Lebensqualität und der Teilhabe von Menschen mit Behinderung vor.

Die Kommission widmet sich hierbei insbesondere den geschützten Beschäftigungsverhältnissen, wie der Beschäftigung in einer WfbM. Zwar seien die Beschäftigungsmodelle vielfältig, „*doch nicht alle dieser Modelle gewährleisten angemessene Arbeitsbedingungen, arbeitsbezogene Rechte und Wege in den offenen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen*“⁵ (BR-Drs. 205/21, S. 12).

3.2 Bundesteilhabegesetz (BTHG)⁶

Allgemeine Informationen

Mit dem Bundesteilhabegesetz bezweckte der Bundesgesetzgeber, „*das deutsche Recht im Lichte der UN-BRK weiterzuentwickeln*“ (BMAS, 2016, S. 1). Bereits im Rahmen des Koalitionsvertrags „Deutschland Zukunft gestalten“ zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode) wurde offenbart, einen Paradigmenwechsel in diesem Sinne zu realisieren: „*weg von bloßer »Fürsorge« und hin zur Befähigung zu selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe am Leben in der Gesellschaft im Sinne einer Verwirklichung der »Inklusion« von behinderten Menschen im Leben in der Gesellschaft*“ (Stevens-Bartol, 2018, S. 203). In der Politik für Menschen mit Behinderung wird seit 2000 ein Paradigmenwechsel hinsichtlich der Ablösung des alten Fürsorge- und Versorgungsmodell gefordert. In der größten Reform mit dem BTHG wurde auch die rechtliche Grundlage dafür geschaffen:

3 Basis der Strategie bildet ihr Vorgänger (2010-2020)

4 Zu diesen gehören: Gesundheitsversorgung, Bildung, Beschäftigung und Freizeitaktivitäten sowie Teilhabe am politischen Leben

5 Damit wird der Rechtsstatus der Werkstattbeschäftigten kritisiert. Werkstattbeschäftigte stehen zur WfbM in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis. D.h. Sie bekommen keinen Mindestlohn, sind nicht befugt, Verträge abzuschließen.

6 Das BTHG tritt in vier Stufen in Kraft: Reformstufe 1: ab 1. Januar 2017/1. April 2017; Reformstufe 2: ab 1. Januar 2018; Reformstufe 3: ab 1. Januar 2020; Reformstufe 4: ab 1. Januar 2023.

„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).

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.

Im folgenden Abschnitt werden die Ziele und Maßnahmen des Bundesteilhabegesetzes genannt.

1. Leistungen wie aus einer Hand

Ein zentrales Ziel des BTHG stellt die Erbringung der Leistungen wie aus einer Hand dar. 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 Teilhabepflichtverfahrens ausreichend sein.

2. Ergänzend unabhängig beraten

Da Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige am besten wissen, welche Unterstützung sie benötigen, können durch die Ergänzende Unabhängige Beratungsstellen (EUTB) mit Hilfe der Beratungsmethode des „Peer Counseling“ eine Beratung von Betroffenen für Betroffene eigene Erfahrungen weitergegeben und miteinander Lösungsansätze herausgearbeitet werden.

3. Früh handeln

Träger der Reha-Maßnahmen sind verpflichtet, drohende Behinderungen frühzeitig zu erkennen und vor Eintritt der Rehabilitation gezielt Präventionsarbeit zu leisten.

4. Mehr Teilhabe. Mehr Möglichkeiten

Ein weiteres Ziel des BTHG ist die Erweiterung der Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben, der Bildung sowie Sozialen Teilhabe.

- a) Um die *Teilhabe am Arbeitsleben* zu verbessern, 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) *Teilhabe an Bildung*: (Hoch-)schulische Weiterbildungen für den Berufseintritt können im Rahmen des BTHG gefördert werden. Ebenso sollen die Kosten, die behinderungsbedingt anfallen, übernommen werden.
- c) *Soziale Teilhabe*: 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.

5. Mehr Selbstbestimmung

Das Wunsch- und Wahlrecht soll insbesondere hinsichtlich des Teilhabereiches des Wohnens gestärkt werden. Der Mensch mit Behinderung soll selbstbestimmt entscheiden dürfen, welche Leistungen er in Anspruch nehmen und wofür er Geld ausgeben möchte.

6. Einkommen und Vermögen

Die Anrechnung des Einkommens und Vermögens ist mit dem BTHG hinfällig: Einkommen und Vermögen der/des Partner*in werden nicht mehr auf das Einkommen angerechnet.

7. Mehr mitbestimmen. Vertretungsrechte stärken

Die Möglichkeiten der Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen in Schwerbehindertenvertretungen der Betriebe sollen gestärkt werden. Auch den Werkstatträten stehen im Zuge des BTHG mehr Rechte zu. Ein wichtiger Aspekt dieses Ziels ist zudem die Schaffung der Position eines/einer Frauenbeauftragten.

8. Mehr Leistungs- und Qualitätskontrolle

Mit diesem Ziel möchte die Bundesregierung sicherstellen, dass der Leistungserbringer sowohl seine gesetzlichen als auch die vertraglichen Verpflichtungen erfüllt.

3.3 Gesetzlicher Rahmen im SGB IX

Die hier skizzierten Gesetzesvorschriften sind zum Teil mit dem Bundesteilhabegesetz eingeführt worden oder haben mit diesem Gesetz mehr an Bedeutung gewonnen. Sie bilden für das vorliegende Beratungskonzept den gesetzlichen Rahmen für die Arbeit des/der Berater*in und sind im gesamten BfA-Prozess zu berücksichtigen.

§ 1 SGB IX Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

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** (§ 1 Satz 1 SGB XI).

§ 2 SGB IX Begriffsbestimmungen

(1) **Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.** Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

§ 8 SGB IX Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten

(1) Bei der **Entscheidung über die Leistungen und bei der Ausführung der Leistungen zur Teilhabe wird berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen. Dabei wird auch auf die persönliche Lebenssituation, das Alter, das Geschlecht, die Familie sowie die religiösen und weltanschaulichen Bedürfnisse der Leistungsberechtigten Rücksicht genommen.**

§ 90 SGB IX Aufgaben der Eingliederungshilfe

(1) Aufgabe der Eingliederungshilfe ist es, Leistungsberechtigten eine **individuelle Lebensführung zu ermöglichen, die der Würde des Menschen entspricht, und die volle wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern.** Die Leistung soll sie **befähigen, ihre Lebensplanung und -führung möglichst selbstbestimmt und eigenverantwortlich wahrnehmen zu können.**

(3) Besondere Aufgabe der Teilhabe am Arbeitsleben ist es, die **Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung der Leistungsberechtigten entsprechenden Beschäftigung** sowie die Weiterentwicklung ihrer Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit zu fördern.

§ 104 SGB IX Leistungen nach der Besonderheit des Einzelfalles

(1) Die Leistungen der Eingliederungshilfe bestimmen sich nach der **Besonderheit des Einzelfalles, insbesondere nach der Art des Bedarfes, den persönlichen Verhältnissen, dem Sozialraum und**

den eigenen Kräften und Mitteln; dabei ist auch die Wohnform zu würdigen. Sie werden so lange geleistet, wie die Teilhabeziele nach Maßgabe des Gesamtplanes (§ 121) erreichbar sind.

(2) Wünschen der Leistungsberechtigten, die sich auf die Gestaltung der Leistung richten, ist zu entsprechen, soweit sie **angemessen** sind. Die Wünsche der Leistungsberechtigten gelten nicht als angemessen,

1. wenn und soweit die Höhe der Kosten der gewünschten Leistung die Höhe der Kosten für eine vergleichbare Leistung von Leistungserbringern, mit denen eine Vereinbarung nach Kapitel 8 besteht, unverhältnismäßig übersteigt und

2. wenn der Bedarf nach der Besonderheit des Einzelfalles durch die vergleichbare Leistung gedeckt werden kann.

(3) Bei der Entscheidung nach Absatz 2 ist zunächst die **Zumutbarkeit einer von den Wünschen des Leistungsberechtigten abweichenden Leistung zu prüfen. Dabei sind die persönlichen, familiären und örtlichen Umstände einschließlich der gewünschten Wohnform angemessen zu berücksichtigen.** Kommt danach ein Wohnen außerhalb von besonderen Wohnformen in Betracht, ist dieser Wohnform der Vorzug zu geben, wenn dies von der leistungsberechtigten Person gewünscht wird. Soweit die leistungsberechtigte Person dies wünscht, sind in diesem Fall die im Zusammenhang mit dem Wohnen stehenden Assistenzleistungen nach § 113 Absatz 2 Nummer 2 im Bereich der Gestaltung sozialer Beziehungen und der persönlichen Lebensplanung nicht gemeinsam zu erbringen nach § 116 Absatz 2 Nummer 1. Bei Unzumutbarkeit einer abweichenden Leistungsgestaltung ist ein Kostenvergleich nicht vorzunehmen.

In diesem Kapitel werden wichtige Informationen, Eckdaten und rechtliche Hintergründe zu den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) gegeben:

3.4 Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

Da die überwiegende Anzahl von potenziellen Budgetnehmer*innen, die eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt anstreben, zum Zeitpunkt des Entscheidungsfindungsprozesses in einer WfbM tätig sein wird (BMAS, 2022) widmet sich der folgende Abschnitt dieser wichtigen Einrichtung, die für das Übergangsmanagement eine einschneidende Rolle einnimmt.

Die Werkstätten gehören zweifelsohne zu den wichtigsten Einrichtungen zur Teilhabe für Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in Deutschland, die seit den 1970-er Jahren in Deutschland fest verankert sind. Sie stellen eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur

Eingliederung in das Arbeitsleben dar (§ 219 SGB IX) und bieten gem. § 219 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung.

Deutschlandweit sind 276.932 Menschen in einer WfbM tätig, davon wiesen 72,4 % der Menschen eine geistige Behinderung, 20,5 % eine seelische und 7,1 % eine körperliche Behinderung auf (Stand: 2020) (BAGüS, 2022).

Anspruchsberechtigter Personenkreis

Grundsätzlich besteht gem. § 220 Abs. 1 SGB IX eine Aufnahmeverpflichtung der WfbM gegenüber denjenigen behinderten Menschen, die die Aufnahmevoraussetzungen des § 219 Abs. 2 SGB IX erfüllen, d.h. die die sog. „Werkstattfähigkeit“ aufweisen.

Die WfbM steht gem. § 219 Abs. 2 SGB IX allen behinderten Menschen unabhängig von Art und Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich *wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden* (Hervorhebung durch die Autorinnen).

Dies ist gem. § 219 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung⁷ im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

Begriff und Aufgaben der WfbM, § 219 SGB IX

Die Aufgaben der WfbM sind vielschichtig und gesetzlich bestimmt:

Zentrale Aufgaben der WfbM sind einerseits die Rehabilitation des Menschen mit Behinderung und andererseits die Förderung des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt.

Im folgenden Abschnitt werden die gesetzlich bestimmten Aufgaben der WfbM genauer beschrieben.

⁷ Was unter dem Kriterium des Mindestmaßes an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu verstehen ist, ist in der Literatur und Rechtsprechung umstritten.

Rehabilitationsaufgabe der WfbM

Bereits ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (1987)⁸ entschied, dass die Zweckbestimmung der WfbM darin liegt, Menschen mit Behinderung die Eingliederung in das Arbeitsleben zu erleichtern oder ihnen zumindest die Gelegenheit zur Ausübung einer ihrer Behinderung entsprechenden Tätigkeit zu geben.

Den WfbM steht eine Rehabilitationsaufgabe zu: Gemäß § 56 SGB IX werden Leistungen in anerkannten Werkstätten erbracht, um

- die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen,
- die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und
- ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

Die Aufgaben der WfbM werden additiv in § 219 SGB IX aufgezählt:

Sie [die WfbM] hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Übergangsaufgabe der WfbM

Eine weitere zentrale Aufgabe der WfbM ist die Förderung des Übergangs durch geeignete Maßnahmen gem. § 219 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX. Sie hat durch die UN-BRK mehr Gewichtung bekommen und findet sowohl im Sozialgesetzbuch Neunten Buch (SGB IX) als auch in der Werkstättenverordnung (WVO)⁹ Anwendung.

Die WfbM verfügt zum Zwecke ihrer Übergangsaufgabe über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst, § 219 Abs. 1 S. 3 und 4 SGB IX. 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.

⁸ BAG 18.03.1987 - 4 AZR 274/86

⁹ vgl. § 5 WVO

Abgrenzung

Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind, § 219 Abs. 3 SGB IX. Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen. Die Betreuung und Förderung soll auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten.

Berufliche Bildung in der WfbM

Die WfbM gliedern sich in drei Bereiche: 1) Eingangsverfahren (EV), 2) Berufsbildungsbereich (BBB) und 3) Arbeitsbereich (AB).

Eingangsverfahren

Aufgabe des Eingangsverfahrens:

Aufgabe des Eingangsverfahrens ist gem. § 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX festzustellen, ob die WfbM die geeignete Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zur Eingliederung in das Arbeitsleben im Sinne des § 219 SGB IX ist, sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und ergänzende Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen und einen Eingliederungsplan zu erstellen.

Dauer des Eingangsverfahrens:

Das Eingangsverfahren dauert gem. § 57 Abs. 2 SGB IX in der Regel 3 Monate. Es kann auf vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahren im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Dauer ausreichend ist.

Berufsbildungsbereich

Aufgabe des Berufsbildungsbereichs

Im Anschluss daran, findet in der Regel eine zweijährige Berufsausbildung statt (§ 57 Abs. 3 SGB IX). Gemäß § 57 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX werden in der Berufsbildung Menschen mit Behinderung so gefördert, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs (früher: Arbeitstrainingsbereich) in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 Abs. 2 SGB IX zu erbringen. Das Angebot an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben soll nach § 4 WVO möglichst breit sein, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

Die Lehrgänge sind in einen Grund- und Aufbaukurs von in der Regel je zwölfmonatiger Dauer zu gliedern, § 4 Abs. 3 WVO. Im Grundkurs gem. § 4 Abs. 4 WVO werden Fertigkeiten und Grundkenntnisse verschiedener Arbeitsabläufe wie manuelle Fertigkeiten im Umgang mit verschiedenen Werkstoffen und Werkzeugen sowie Grundkenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge vermittelt.

Zugleich werden das Selbstwertgefühl des Menschen mit Behinderung und die Entwicklung des Sozial- und Arbeitsverhaltens sowie Schwerpunkte der Eignung und Neigung festgestellt.

Im Aufbaukurs sollen gem. § 4 Abs. 5 WVO Fertigkeiten mit höherem Schwierigkeitsgrad, insbesondere im Umgang mit Maschinen, und vertiefte Kenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge vermittelt werden. Ein weiteres Ziel ist die Fähigkeit zu größerer Ausdauer und Belastung und zur Umstellung auf unterschiedliche Beschäftigungen im Arbeitsbereich geübt werden.

Arbeitsbereich

Die gesetzliche Gestaltung dieser Norm bezieht sich hierunter explizit auf die Vorbereitung der Übergangsaufgabe der WfbM.

Zur Vorbereitung des Arbeitsbereichs auf den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt hat die WfbM folgende Aufgaben zu erfüllen:

Einrichtung einer Übergangsgruppe: Zu den Zielen des Arbeitsbereichs gehört gem. § 5 Abs. 4 WVO insbesondere die Förderung des Übergangs von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen, 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.

Sicherstellung der notwendigen arbeitsbegleitenden Betreuung:

Gemäß § 5 Abs. 4 Satz 2 WVO hat die WfbM dabei die notwendige arbeitsbegleitende Betreuung in der Übergangsphase sicherzustellen und darauf hinzuwirken, dass der zuständige Rehabilitationsträger seine Leistungen erbringt. Nach dem Ausscheiden des Menschen mit Behinderung aus der Werkstatt hat das Integrationsamt, gegebenenfalls unter Beteiligung eines IFD, die begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben zu erbringen.

Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit:

Die WfbM hat gemäß § 5 Abs. 4 Satz 3 WVO die Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt einzubeziehen.

In ihrer Ausstattung sollen die Arbeitsplätze soweit wie möglich denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen (§ 5 Abs. 2 WVO). Bei der Gestaltung der Plätze und der Arbeitsabläufe sind die besonderen Bedürfnisse der behinderten Menschen soweit wie möglich zu berücksichtigen, um sie

in die Lage zu versetzen, wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistungen zu erbringen. Die Vorschrift beinhaltet zudem, dass die Erfordernisse zur Vorbereitung für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu beachten sind, § 5 Abs. 2 Satz 3 WVO.

Die Werkstatt soll darüber hinaus über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen verfügen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der behinderten Menschen soweit wie möglich Rechnung zu tragen, (§ 5 Abs. I WVO). Die Erfordernisse zur Vorbereitung für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind zu beachten.

Ferner müssen im Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen arbeitsbegleitend durchgeführt werden.

Zum Rechtsstatus der Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten tätig sind, sind Rehabilitanden und stehen zu den Werkstätten in einem *arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis*, § 221 Abs. 1 SGB IX.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind gem. § 12a Abs. 1 Nr. 1 TVG wirtschaftlich abhängig und sozial schutzbedürftig. Ihnen stehen mithin umfangreiche Schutzrechte, wie z.B. Kündigungsschutz zu. Auf dieses arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis sind arbeitsrechtliche Vorschriften und Grundsätze entsprechend anwendbar (zum Beispiel über Arbeitszeit, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Entgeltzahlungen an Feiertagen, Erziehungsurlaub und Mutterschutz sowie über den Persönlichkeitsschutz und die Haftungsbeschränkung¹⁰) (BT-Drs. 13/3904, S. 48).

Zu den weiteren Merkmalen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses gehört, dass sie vom Tarifautonomiestärkungsgesetz ausgenommen sind¹¹ (BAG WfbM, 2014), d.h. für den Werkstattbeschäftigten in dieser Sonderstellung besteht kein Anspruch nach Mindestlohngesetz¹² (MiLoG).

¹⁰ so auch § 52 Satz 3 SGB IX

¹¹ vgl. auch § 22 MiLoG

¹² Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde im Jahr 2019 delegiert, ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem zu entwickeln (BT-Drs. 19/10715).

Arbeitsentgelt

Die WfbM zahlen aus ihrem Arbeitsergebnis an die im Arbeitsbereich beschäftigten behinderten Menschen, § 221 Abs. 2 SGB IX¹³.

Dieses Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus

- einem Grundbetrag¹⁴ in Höhe des Ausbildungsgeldes, das die Bundesagentur für Arbeit nach den für sie geltenden Vorschriften behinderten Menschen im Berufsbildungsbereich leistet,
- und einem Steigerungsbetrag zusammen¹⁵.

Niedrige Arbeitsentgelte können hierbei mittels Arbeitsförderungsgeld (AFöG) um 52 € maximiert werden (vgl. § 59 SGB IX).

Auch wenn sich die Höhe des Entgelts der Werkstattbeschäftigten in den letzten Jahren positiv entwickelt hat, betrug das durchschnittliche Entgelt (ohne AFöG) im Jahr 2019 179 € (BMAS, 2022). Die Höhe des Entgelts variiert in den einzelnen Bundesländern in Abhängigkeit von Betriebsgröße und Wirtschaftslage des Bundeslandes. In Einzelfällen ist das Entgelt existenzsichernd. Die WfbM-Teilnehmer*innen sind überwiegend auf die Leistungen der Grundsicherung (ebd.) oder etwaige Transferleistungen angewiesen.

In diesem Kapitel wird ein Überblick über den Begriff des Übergangs gegeben.

3.5 Übergänge

Der Mensch ist in seiner Lebensbiographie diversen Übergangsaufgaben ausgesetzt. Eine wichtige Aufgabe stellt der Übergang in den Beruf dar. Übergänge sind gekennzeichnet durch die Trennung und die Ablösung von vertrauten Lebenskontexten und zugleich den Eintritt in unbekannte Lebensfelder (vgl. Pätzold, 2004). Der Mensch entdeckt und gestaltet neue Lebensbereiche (ebd.), ebnet seinen Weg zur materiellen Existenzsicherung. Zudem geht die Transition in den Beruf mit einem Wechsel zwischen verschiedenen sozialen Positionen einher, der den Aktivitätsradius erhöht (Golisch, 2002). Zeitgleich bedeutet der Übergang von der Schule in den Beruf eine Entwicklungsaufgabe, die mit Schwierigkeiten behaftet ist und die es zu bewältigen gilt.

¹³ Der Steigerungsbetrag bemisst sich gemäß nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte, § 221 Abs. 2 Satz 2 SGB IX.

¹⁴ Der Grundbetrag für Menschen mit Behinderung, die in einer WfbM tätig sind, wird jährlich erhöht. Im Jahr 2022 beträgt er 109€/Monat, ab Januar 119 €/Monat, ab Januar 2023 beträgt er mindestens 126 € (BMAS, 2022)

¹⁵ Für eine detaillierte Übersicht siehe BMAS, 2022.

Übergänge bei Menschen mit Behinderungen

Die Ausgestaltung des Übergangs in den Beruf kann für einen Menschen mit Behinderung schwieriger als für einen Menschen ohne Behinderung sein: Übergänge von Menschen mit Behinderung müssen unter schwierigeren Rahmenbedingungen realisiert werden (Neukirchen, 2018). Die beruflichen Alternativen sind gering, die vorhandenen Ressourcen sind oftmals limitiert. Trotz des herrschenden Fachkräftemangels in Deutschland sind Menschen mit Behinderung von Arbeitslosigkeit besonders betroffen und nur wenige Arbeitgeber erklären sich bereit, geeignete Stellen für die genannte Zielgruppe zur Verfügung zu stellen.

Der Übergang in ein reguläres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis von Menschen mit Behinderung gelingt nur in Einzelfällen, vielmehr ist der Weg in eine WfbM vorgezeichnet. Lindmeier & Schrör (2015) geben zu bedenken, dass dem Jugendlichen mit Behinderung während des Übergangsprozesses nicht allzu viel Entscheidungsfreiraum gewährt wird. Die Gründe dafür liegen aber nicht an mangelnden Fähigkeiten und Neigungen der genannten Personengruppe, sondern darin, dass die Einmündung in die WfbM strukturell linear verläuft (ebd.). Hierzu bedarf es Möglichkeiten, am ersten Arbeitsmarkt teilzunehmen und sich für die geeignete Arbeit zu qualifizieren (Schwalb, 2018).

Eine Möglichkeit, am ersten Arbeitsmarkt teilzunehmen, stellt das BfA dar. Der Bundesgesetzgeber hat verschiedene Instrumente und Modellprojekte etabliert, die darauf abzielen, Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren: Das BfA gilt als die „sichtbarste Möglichkeit, den Auftrag des Gesetzgebers Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, umzusetzen“ (Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie, 2018, S. 20).

Berufsberatung vor dem Hintergrund einer autonomen Berufswahlentscheidung

Die UN-BRK verpflichtet die Vertragsstaaten Menschen mit Behinderungen einen Zugang zu Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen:

„Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen.“ (Art 27d UN-BRK)

Anhand der Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des UN-BRK bezweckt der Bundesgesetzgeber mit der Einführung des BTHG, die Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen (BT-Drs. 18/9522, S. 1). Die vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Europäischen Kommission erklärte europäische Säule sozialer Rechte betont die Wichtigkeit der Berufsberatungen, die den Weg zu einer Teilhabe am Arbeitsmarkt ebnen (Europäische Kommission, 2021).

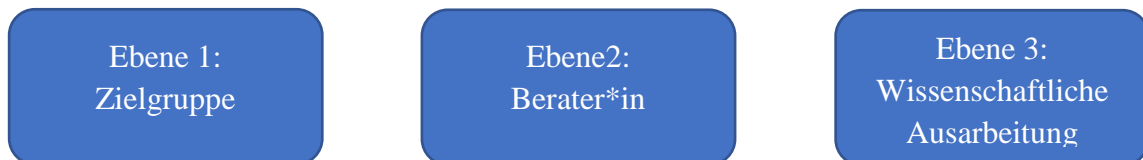
4 Übergeordnete Informationen zum Beratungskonzept

4.1 Aufbau des Beratungskonzepts

In sonderpädagogischen Handlungsfeldern existieren verschiedene Beratungskonzepte (vgl. Diouani-Streek & Ellinger, 2019), jedoch erweisen sich die vielfältigen Konzeptionen hinsichtlich der Beratung in der Literatur kaum zu finden als nicht nachhaltig (Schubert et al., 2019). Zu diesem Desiderat möchte das vorliegende Beratungskonzept einen wichtigen Beitrag leisten.

Das Beratungskonzept ist in dieser Hinsicht als ein chronologisch / modular aufgebautes Handbuch zu verstehen. Es wird auf eine Vielzahl von identifizierten Problemfeldern und Lösungsvorschlägen eingegangen. Basis der beschriebenen Inhalte ist wiederum eine qualitative Inhaltstudie des Projekts „BfA Gelingt“. Zudem erwies sich eine gründliche Literaturrecherche zu der in der Literatur vorzufindenden Konzepte und Analysen für die Fundierung des vorliegenden Konzeptes als sehr hilfreich.

Das vorliegende Beratungskonzept basiert auf drei Ebenen. Zielgruppe der Ebene 1 sind Menschen mit Behinderung, die ein BfA in Anspruch nehmen möchten. Ein Handlungsleitfaden bietet die Ebene 2 an. Die vorliegende dritte Ebene (Ebene 3) des Beratungskonzepts vertritt darüber hinaus wissenschaftliche Ansätze. Sie hat zum einen die Empirie als Basis, stützt sich zudem auch auf die einschlägige Literatur. Die Hemmnisse in der Praxis, die sich durch die empirische Forschung herauskristallisiert haben, werden in den Ausführungen näher beleuchtet.



Die Verfahrensweisen werden detailliert skizziert, bei den bundesrechtlichen / bundesspezifischen Abweichungen in der Umsetzung wird jedoch an die jeweilige Literatur verwiesen. Bei den Darstellungen der zentralen Themenaspekte werden mithin unter anderem die aktuelle Gesetzeslage sowie die politischen Maßnahmen als Basis für die Fundierung des Konzeptes genommen.

4.2 Gegenstände des Beratungskonzepts

Für das vorliegende Beratungsgespräch sind folgende Elemente wichtig:

<i>Entscheidungsfindung</i>	<i>Beseitigung / Reduzierung der Probleme</i>	<i>Aktivierung der Ressourcen</i>	<i>Empowerment</i>
Beratung zur Entscheidungsfindung: Mensch mit Behinderung soll eine selbstbestimmte Entscheidung treffen können.	Die sowohl aus dem sozialen Umfeld des Menschen mit Behinderung entstandenen / entstehenden Probleme werden beseitigt bzw. werden vorgebeugt (Prävention)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lösungen werden von dem Menschen mit Behinderung erarbeitet ▪ Fähigkeiten zur Problemlösung werden entwickelt, Ressourcen werden aktiviert, Fokus wird auf Kompetenzen gesetzt ▪ Aufmerksamkeit des Ratsuchenden werden auf Erlebnisse gelenkt, in denen er sich handlungsfähig erlebt hat 	Mit dem Aspekt der Ressourcenaktivierung einhergehend wird darauf abgezielt, Selbstbefähigung zu ermöglichen.

Chronologisch / modular aufgebautes Beratungskonzept

Das vorliegende Beratungskonzept fußt auf mehreren Säulen: eine gründliche Literaturrecherche, Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Forschung sowie der Praxisarbeit in den drei verschiedenen Realaboren.

Die nachfolgenden Ausführungen stützen sich insbesondere auf die Leitprinzipien des Bundesteilhabegesetzes (BTHG). Diese Reform umfasst insbesondere die Forderung, dem Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, den personenzentrierten Ansatz zu verfolgen und dabei auch dem Grundsatz „Leistungen wie aus einer Hand“ zu genügen.

Im Fokus des vorliegenden Beratungskonzepts stehen Menschen mit Behinderungen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Tätigkeit ausüben möchten. Zu einer gelingenden Gestaltung der Transition auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist es erforderlich, Menschen mit Behinderung zielgruppenspezifisch, und zugleich personenzentriert zu beraten.

Schwerpunkte des Beratungskonzeptes sind:

- Welcher Personenkreis ist für das BfA anspruchsberechtigt?
- Wie ist das BfA ausgestaltet?
- Welche Chancen und Risiken sind mit der Inanspruchnahme des BfA verbunden?
- Welche anderen Möglichkeiten gibt es?
- Welche Ansprechpartner gibt es?
- Welche Hilfen sind erforderlich, damit der Mensch mit Behinderung die von ihm angestrebte Tätigkeit ausüben kann?

4.2.1 Selbstbestimmte Entscheidungsfindung

4.2.1.1 (Berufliche) Wünsche, Bedürfnisse und Vorstellungen des Menschen mit Behinderung

Der gesamte Beratungs- und Begleitungsprozess ist darauf ausgerichtet, die Motive, Bedürfnisse und Wünsche des Menschen mit Behinderung zu identifizieren und umzusetzen.

In erster Linie ist zu ermitteln, was genau der/die potenzielle Budgetnehmer*in erreichen möchte, welche beruflichen Wertvorstellungen er oder sie für seine Zukunft hegt.

Womöglich hat der Mensch mit Behinderung in seinem schulischen Werdegang von institutionellen Explorationsmöglichkeiten, die in der Regel in den schulischen Curricula fest etabliert sind, Gebrauch gemacht. Diese können auf seine beruflichen Wünsche Auswirkungen haben.¹⁶

Wenngleich die überwiegende Anzahl der potenziellen Budgetnehmer*innen zum Zeitpunkt des Übergangs eine WfbM besucht, sind Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt durch andere berufliche Rehabilitationsmaßnahmen nicht auszuschließen. Nicht nur Menschen, die zum Zeitpunkt des Übergangs eine WfbM besuchen, sondern auch Menschen, die ein Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX) in Anspruch nehmen, eine Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX)¹⁷, beziehen, bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) verortet sind oder andere Maßnahmen in Anspruch nehmen, möchten mittels BfA inkludiert werden. Deshalb ist zu eruieren:

¹⁶ Die Bundesagentur für Arbeit bietet für diesen Zweck gem. § 33 Satz 2 SGB III Berufsorientierung. Dabei soll die BA umfassend Auskunft und Rat geben zu Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt; auch Arbeitgeber können von dieser Leistung Gebrauch machen

¹⁷ Die Arbeit in der Praxis zeigt, dass das Durchlaufen gewisser beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen Anrechnungsmöglichkeiten ermöglicht.

- Was genau möchte der Mensch mit Behinderung? (Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt / ein Umfeld mit Menschen mit Behinderung / ohne Behinderung?)
- Welche Motive leiten ihn?
- Warum möchte er genau diesen Beruf?
- Welche beruflichen Vorstellungen hat er?
- Welche Fähigkeiten weist er auf?
- Welche Kompetenzen zeigt er auf?

Da das vorliegende Beratungskonzept als ergebnisoffen angedacht ist, sollten alle Möglichkeiten die für den ratsuchenden Menschen in Betracht kommen, herangezogen werden. Durch die Identifikation seiner Motive und Bedürfnisse sowie seiner Lebensverwirklichung reflektiert er, welche beruflichen Maßnahmen für ihn von Relevanz sein könnten.

Motive für einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt

Menschliches Handeln ist stets zielgerichtet. Interessen, Fähigkeiten, Vorlieben, Erfahrungen und Werte sowie Normvorstellungen beeinflussen die Motive und Ziele jedes Individuums. An erster Stelle dient die Arbeit zur Sicherung des Lebensunterhalts und verleiht materielle Unabhängigkeit.

Während eine Beschäftigung mittels BfA auf dem ersten Arbeitsmarkt durchgeführt wird, wird eine Tätigkeit in einer WfbM im Rahmen der sog. „geschützten Arbeitsplätze“ ausgeübt. (Hassler, 2017) fasst die Merkmale der geschützten Arbeitsplätze aufweisen, wie folgt zusammen:

- (1) Es werden einfache, oft repetitive Tätigkeiten ausgeübt.
- (2) Der Lohn der Arbeit ist niedrig und
- (3) Es besteht eine klare Hierarchie und Unterscheidung am Arbeitsplatz zwischen Personen mit Betreuungsaufgaben und den geschützten Beschäftigten.

Generell wird postuliert, dass eine Tätigkeit außerhalb der geschützten Arbeitsplätze für Menschen mit geistiger Behinderung mehr Arbeitszufriedenheit mit sich bringt (Akkerman et al., 2016). Eine aktuelle Studie (Pracht & Welti, 2021) konstatiert, dass Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgrund folgender Motive anstreben:

- Entgelthöhe bzw. Chance auf einen höheren Lohn auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Sozialer Status und gesellschaftliche Anerkennung
- Entstigmatisierung der Beschäftigungsart
- Steigerung des Selbstbewusstseins

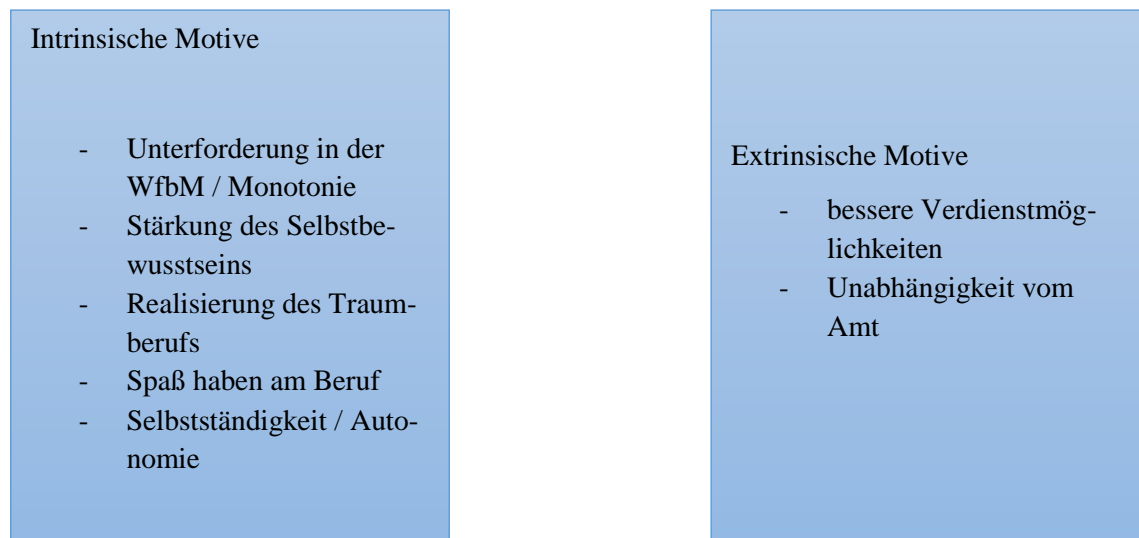
- Gefühl und Wissen, unabhängig von Leistungen leben zu können

Ebenso zeigt diese Studie, dass sowohl intrinsische¹⁸ als auch extrinsische Motive¹⁹ das Anstreben einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erhöhen. Viele der Budgetnehmer*innen weisen darauf hin, dass sie den Wunsch, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, bereits anstrebten.

Der Wunsch auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, muss nicht zwangsläufig von dem/der potenziellen Budgetnehmer*in kommen. Auch pädagogische Fachkräfte, Eltern oder Kollegen im Praktikum können ebenfalls Initiatoren für die Maßnahme sein.

„Ja, das war so, vor anderthalb Jahren, Dezember, ist meine Mutter gestorben, nach einer Krankheit, an Krebs. Da musste ich gucken, wie es bei mir weitergeht, wegen Geld und alles, wie ich das weiter mache, weil ich irgendwie nicht viel verdient habe, mit Sozialhilfe, gerade 800 Euro gehabt. Das erschwert alleine zu leben. Da hat der (Chef des Inklusionsbetriebes) gesagt: „(..) versuche doch das Budget für Arbeit.“ (BN_05, Pos. 96)

Im Folgenden werden die Motive für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt dargestellt:



Häufig genannte Motive für einen Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt sind bei den Interviewpartner*innen Unterforderung in der WfbM, Stärkung des Selbstbewusstseins, Realisierung des Traumberufs und bessere Verdienstmöglichkeiten.

¹⁸ Intrinsische Motivation bedeutet, dass in der Person liegende Kräfte, wie Interessen, Werte oder Neugier die Person bewegen, diese bestimmte Sache zu tun.

¹⁹ Hingegen entstammt die extrinsische Motivation aus äußeren Faktoren wie materielle Belohnung, Vermeidung von Bestrafung oder soziale Bewertung.

Unterforderung in der WfbM / Monotonie

Viele der Interviewpartner*innen berichten über die Unterforderung in der WfbM:

„Ich meinte, ich fühle mich halt da nicht wohl in der Werkstatt, ich fühle mich da halt unterfordert.“ (BN_07, Pos. 121)

Autonomie

Viele der Budgetnehmer*innen streben ein selbstständiges, selbstbestimmtes Leben an.

„Ich will sowieso nicht in der Werkstatt bleiben“, nicht dass ich mich da unwohl gefühlt habe, aber ich habe gesehen ich habe halt andere Ziele, ich will meine eigene Wohnung haben, ich will selbstständig sein (BN_07, Pos. 59).

Realisierung des Traumberufs

Einigen Budgetnehmer*innen gelingt es, ihren Traumberuf mittels BfA zu realisieren.

Bessere Verdienstmöglichkeiten

Zwar können Werkstattbeschäftigte Transferleistungen beziehen, jedoch reicht eine Tätigkeit in einer WfbM nicht aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Aus diesem Grund kann eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt mehr Lohn für Menschen mit Behinderung bedeuten.

Wie hier dargestellt, können intrinsische und extrinsische Motive dazu beitragen, eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu hegen.

Implikationen für das Beratungsgespräch

Die Eingangsphase in ein Beratungsgespräch kann unterschiedlich ausgestaltet werden. Das Erstgespräch ist nicht nur für ein persönliches Kennenlernen hilfreich, ebenso dient es zur Identifikation von Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen und Bedürfnissen.

Fragen, die sich Berater*innen stellen müssen:

- Welches Motiv / welche Motive hat der Mensch mit Behinderung?
- Welche Maßnahme strebt er an?
- Welche beruflichen Möglichkeiten stehen dem Menschen mit Behinderungen offen?
- Welche Möglichkeiten gibt es in meinem Bundesland / in meiner Region?

Implikationen für das Beratungsgespräch

Das Budget für Arbeit ist nur eine Möglichkeit von verschiedenen Alternativen, die eine berufliche Inklusion ermöglichen. Der Mensch mit Behinderung muss darauf hingewiesen werden, dass es Alternativen gibt. Deshalb erweist sich ein genaues Eruiieren der Bedürfnisse als sehr wichtig, um mit ihm entscheiden zu können, welche Maßnahme für den zu Beratenden geeignet erscheint.

Folgende Fragen können zur Ermittlung der Wünsche und Bedürfnisse gestellt werden:

- Schulische und berufliche Hintergründe
- Zukunftsbezogene Fragen wie, z.B. was möchten Sie mit diesem Beruf erreichen?
- Was mögen Sie an Ihrer jetzigen Tätigkeit nicht?
- Warum möchten Sie wechseln?
- Warum möchten Sie auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln?

Herausforderungen im Beratungsgespräch

Recht auf Selbstbestimmung

Bei der Feststellung der beruflichen Ziele und Wünsche des Menschen mit Behinderung ist stets auf das Recht der Selbstbestimmung zu achten. Soweit die Rahmenbedingungen es zulassen, muss dem Wunsch- und Wahlrecht Rechnung getragen werden.

Entscheidungsfindung

Eine selbstbestimmte Entscheidungsfindung benötigt eine Auswahl an verschiedenen Möglichkeiten zur Realisierung des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt oder der Erwerbsarbeit. Da die Förderung einer selbstbestimmten und selbstverantwortlichen Wahl der Beschäftigungsoption eine der Hauptzielsetzungen des vorliegenden Beratungskonzepts ist, werden im Folgenden die wichtigsten weiteren Maßnahmen dargestellt, die einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Je nachdem, welche Motive sich ergeben, ist dem Menschen mit Behinderung eine selbstbestimmte Entscheidungsfindung zu gewährleisten, und sind mehrere Möglichkeiten an beruflichen Maßnahmen aufzuzeigen. Durch das BTHG gibt es weitere Maßnahmen zum Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt: ein Wechsel zu einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) oder das Budget für Ausbildung (§ 61a SGB IX), sodass auch diese beim Übergangsprozess als Möglichkeiten in Betracht zu ziehen sind.

Da es im Kontext des BfA kaum eine empirische Befundlage zum Thema „Beratung“ gibt, ist es

schwierig zu bestimmen, mit welchem konkreten Anliegen potenzielle Budgetnehmer*innen Gesprächsbedarf haben. So kann der Mensch mit Behinderung vorerst über die rechtlichen Grundlagen des BfA informiert werden.

Da ein zentrales Thema des Beratungsgesprächs die rechtliche Gegebenheit des BfA sein wird, wird diese im folgenden Abschnitt detailliert erörtert. Rechtliche Bestimmungen sind Veränderungen unterworfen, kann dieser Abschnitt nur den momentan aktuellen Stand wiedergeben.

In diesem Abschnitt kann sich der/die Berater*in mit dem Thema Budget für Arbeit intensiv auseinandersetzen. Nachfolgend wird die gesetzliche Ausgestaltung auf Bundesebene detailliert dargestellt:

4.2.2 Budget für Arbeit

4.2.2.1 Gesetzliche Ausgestaltung auf Bundesebene

Das Budget für Arbeit ermöglicht Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt und bietet somit seit 2018 bundesweit eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Es 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 für den/die Budgetnehmer*in.

Das Budget für Arbeit ist in § 61 SGB IX geregelt:

§ 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) 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 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent 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.

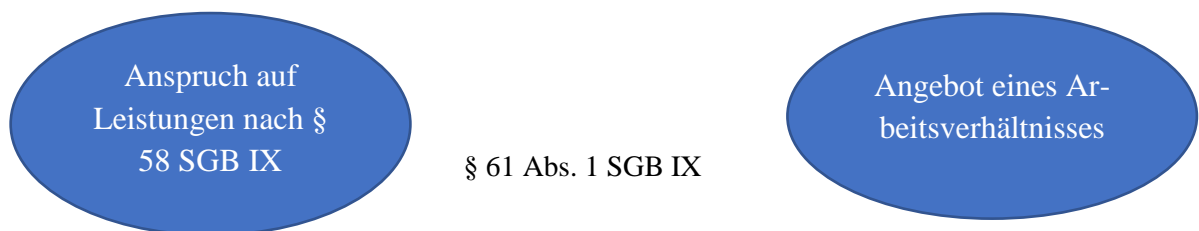
(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

Aufgrund fehlender bundesrechtlich einheitlicher Bestimmungen ist das Budget für Arbeit unterschiedlich ausgestaltet (vgl. Falk, 2019; Steinmüller, 2022). Nicht nur hinsichtlich der Gestaltung des Lohnkostenzuschusses erweisen sich Unterschiede in den jeweiligen Bundesländern. Bei der praktischen Umsetzung des BfA wird das Instrument in den Bundesländern bzw. in den Regionen unterschiedlich gehandhabt. Dieser Aspekt erwies sich im vorliegenden Forschungsprojekt als ein zentraler hemmender Faktor für die Inanspruchnahme des BfA.

Im Folgenden werden die Tatbestandsmerkmale des § 61 SGB IX erläutert und die Besonderheiten herausgearbeitet.

Voraussetzungen des BfA

Mit Abschluss des Arbeitsvertrages erhalten Menschen mit Behinderung als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit. Die Anspruchsvoraussetzungen sind in § 61 SGB IX geregelt. Demnach müssen zwei grundlegende Voraussetzungen erfüllt werden:



Voraussetzung 1

1) Der Mensch mit Behinderung muss anspruchsberechtigt sein.

Voraussetzung 2

2) Angebot eines Arbeitsverhältnisses

4.2.2.1.1 Voraussetzung 1: Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX

Wenngleich der anspruchsberechtigte Personenkreis in §§ 61 i.V.m. 58 SGB IX konstatiert wird, gibt es unterschiedliche Interpretationen in der Praxis. Im Grunde sind Hauptkriterien, dass die betroffene Person werkstattfähig ist und ein *Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung* erbringt. Nach einem entsprechenden Gutachten der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder des Rententrägers hinsichtlich einer Werkstattfähigkeit, eröffnet sich der Weg zum Budget für Arbeit.

Den Begriff der Werkstattfähigkeit gibt es in der Rechtsprechung in verschiedenen Auslegungen²⁰.

Die Werkstattfähigkeit ist jedoch nur unter strengen Voraussetzungen zu verneinen²¹.

Aktuelle Rechtsprechung

Gemäß der aktuellen Rechtsprechung (S 22 SO 59/19) muss ferner für eine Inanspruchnahme des BfA der Arbeitsbereich bzw. das Eingangsverfahren / der Berufsbildungsbereich der WfbM nicht durchlaufen werden, solange der Mensch mit Behinderung eine erforderliche berufliche Leistungsfähigkeit verfügt. Dies sollte im Einzelfall vom Träger der Einzelfallhilfe geprüft werden. Vielmehr ist die Bekundung der Bereitschaft zur Beschäftigung eines privaten oder öffentlichen Arbeitgebers wichtig²².

Zu dem leistungsberechtigten Personenkreis, der sich in der Praxis in der Regel als nicht problematisch erweist, gehören primär:

- Menschen, die einen Anspruch auf die Leistungen des Arbeitsbereichs der WfbM haben, oder
- Menschen, die bereits das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich gem. § 57 SGB IX durchlaufen haben
- Menschen, die bereits im Arbeitsleben einer WfbM oder im Arbeitsbereich bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt sind, oder
- bei denen die dauerhaft volle Erwerbsminderung seitens der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellt wurde

20 So beispielsweise Urteil vom 23.09.2014 – L 7 AL 56/12

21 S 22 SO 59/19

22 So auch grundlegend: BSG, Urteil vom 10. März 1994 – 7 Rar 22/93

Implikationen für das Beratungsgespräch

Die Personengruppe der „Menschen mit psychischer Behinderung“ ist insofern nicht vom anspruchsberechtigten Personenkreis auszuschließen. Das Budget für Arbeit zielt nicht auf einen engen Personenkreis ab. Die empirische Befundlage zeigte, dass die Anspruchsberechtigung bei Menschen mit psychischer Behinderung seitens des Trägers in Frage gestellt wird.

Allerdings können auch Menschen mit psychischer Behinderung anspruchsberechtigt sein, solange sie die Voraussetzungen erfüllen, d.h. die Werkstattfähigkeit muss vorliegen. Die Wurzel des Problems liegt in der Annahme einer dauerhaften vollen Erwerbsminderung. Teile der Literatur gehen fälschlicherweise davon aus, dass erst das Vorliegen einer vollen Erwerbsminderung den Weg zum BfA ebnet.

Dies bedeutet, dass weder das Vorliegen der vollen Erwerbsminderung noch das Absolvieren einer beruflichen Bildungsmaßnahme in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter eine Anspruchsvoraussetzung darstellt. Solange der Mensch mit Behinderung über die für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, kann von diesem Grundsatz abgewichen werden, § 58 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB IX. Die erforderliche berufliche Leistungsfähigkeit wird im Einzelfall vom Träger der Eingliederungshilfe geprüft. Eine Unkenntnis über dieses Phänomen seitens der Träger der Eingliederungshilfe ist nicht auszuschließen. Deshalb ist in diesem Falle wichtig, sich sowohl mit dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger als auch mit dem Träger der Eingliederungshilfe in Verbindung zu setzen und auf die aktuelle Gesetzeslage hinzuweisen.

Exemplarisches Beispiel: **Bundesland Sachsen**

Das Bundesland Sachsen postuliert die anspruchsberechtigte Personengruppe für ein BfA sehr ausführlich.

Menschen, die eine wesentliche Einschränkung der Fähigkeit der Teilhabe an der Gesellschaft durch eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX oder eine drohende Behinderung (§ 53 Abs. 1 i.V.m. § 140 SGB XII) haben.

Die körperliche, seelische oder geistige Behinderung muss wesentlich im Sinne der Eingliederungsverordnung sein (§§ 1-3 EGH-VO).

Wegen Art oder Schwere der Behinderung darf

- *eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb oder*
- *eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder berufliche Ausbildung*

nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommen (§§ 61 Abs. 1, 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Menschen, die wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen (§§ 61 Abs. 1, 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Der Mensch mit Behinderung muss eine berufliche Bildung/Ausbildung bekommen haben, z.B. im Berufsbildungsbereich in einer WfbM oder (Hervorhebung durch die Autorinnen) die für die in Aussicht stehende Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits erworben haben (§§ 61 Abs. 1, 58 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

Menschen, die die Regelaltersgrenze nach § 35 oder § 235 Abs. 2 SG VI noch nicht erreicht haben (§§ 61 Abs. 1, 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

Dem potenziellen Budgetnehmer sollte keine vorrangigen Ansprüche gegen andere Leistungsträger (z.B. Berufsgenossenschaft (Arbeitsunfall), Jugendhilfe, Kriegsofferfürsorge, Beihilfestellen, Haftpflichtversicherung (Unfallschäden) zustehen.

Zum einen wird hierunter das mit dem BTHG eingeführte neue Verständnis von Behinderung aufgegriffen. Zum anderen schließt es nicht die Menschen vom BfA aus, die eine seelische Behinderung aufweisen. Auch wird die Notwendigkeit der beruflichen Bildung im Vorfeld ausdrücklich ausgeschlossen.

Überblick über die anspruchsberechtigten Personenkreise für das jeweilige Bundesland

Im Folgenden werden tabellarisch die Bundesländer und ihr postulierter anspruchsberechtigter Personenkreis für die Inanspruchnahme des BfA dargestellt.

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 Arbeitgeberbrutto-lohnkosten 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> <ul style="list-style-type: none"> • Personen, die bisher in einer WfbM gearbeitet haben • 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	<ul style="list-style-type: none"> • „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“ (Der Paritätische, 2018). • 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“²³
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</p>

	<p>Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung 2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 Berufsbildungsbereich 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, • die dauerhaft voll erwerbsgemindert sind und vor Eintritt der vollen Erwerbsminderung i.d.R. mindestens ein Jahr eine berufliche Tätigkeit in einem 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 Berufsbildungsbereich übersprungen werden.
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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anspruch auf Leistungen nach § 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX i.V.m. § 58 Abs. 1 SGB IX Nachzuweisen ist dieser Anspruch durch <ol style="list-style-type: none"> 1. Inanspruchnahme von Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder eines Anderen Leistungsanbieters, oder 2. Vorlage eines Gesamtplans oder 3. Festgestellten Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich nach Abschluss des Berufsbildungsbereichs oder einer betrieblichen Qualifikation, die diesen ersetzt (§ 57 Abs. 4 SGB IX), oder 4. 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 5. 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</p>

	<p>Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM nach § 58 SGB IX haben. Diese Leistungen werden in der Regel im Anschluss an Leistungen im Berufsbildungsbereich 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 Berufsbildungsbereich 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:</p> <p>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),</p> <ul style="list-style-type: none"> • die bereits in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB beschäftigt sind und • Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich anspruchsberechtigt nach § 58 SGB sind, aber nicht in einer WfbM oder einem anderen Leistungsanbieter arbeiten wollen
Niedersachsen	<p>Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX haben und denen von Arbeitgeberseite ein</p>

	<p>sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird. 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,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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>Gefördert werden im Rahmen des LWL-Budgets für Arbeit folgende Gruppen (LWL-Inklusionsamt Arbeit, 2022):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. 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) 3. 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 4. Beruflich besonders betroffene arbeitssuchende Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung aufgrund einer psychiatrischen Diagnose
Rheinland-Pfalz	<p>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).</p>
Saarland	<p>Zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehören insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschen mit einer seelischen Behinderung, die nicht in einer

	<p>WfbM arbeiten möchten und</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Um als anspruchsberechtigt zu gelten, müssen vorliegende Voraussetzungen erfüllt werden (KSV Sachsen, 2018):</p> <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 eine 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 Berufsbildungsbereich 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	<p>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).</p>
Schleswig-Holstein ²⁴	<p>Menschen, die im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind,</p> <p>mit einer anerkannten Schwerbehinderung (Grad der Behinderung beträgt mind. 50) oder denen</p> <p>Gleichgestellte (Grad der Behinderung 30 oder 40 und eine Anerkennung von der Agentur für Arbeit).</p> <p>Auch sind Menschen anspruchsberechtigt, die den Berufsbildungsbereich einer WfbM abgeschlossen haben. Zudem sind Menschen, die in Arbeits- und Beschäftigungsprojekten tätig sind, anspruchsberechtigt und dauerhaft</p>

24 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.

	in Schleswig-Holstein leben (Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung des Landes Schleswig-Holstein, 2016).
Thüringen ²⁵	Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt werden, um als anspruchsberechtigt zu gelten (Betanet, 2023): <ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich von WfbM nach § 58 SGB IX • sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber

Eine weitere Thematik, die mit dem leistungsberechtigten Personenkreis verbunden ist, stellt die Regelaltersgrenze dar.

Gem. § 58 Abs. 1 S. 3 sollen die Leistungen in der Regel längstens mit zum Ablauf des Monats erbracht werden, in dem das für die Regelaltersrente im Sinne des SGB VI erforderliche Lebensalter erreicht wird. Diese Vorschrift sei auch analog auf das BfA anwendbar. Eine Förderung über die Regelaltersgrenze hinaus ist im Einzelfall möglich²⁶. Über die mögliche Ausnahme entscheidet der Leistungsträger.

4.2.2.1.2 Voraussetzung 2: Angebot eines Arbeitsvertrags

Zu den Voraussetzungen für die Realisierung des BfA gehört ferner ein Angebot eines Arbeitsvertrages mit einem/einer privaten oder ortsüblichen Arbeitgeber*in über ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung, d.h. der Arbeitgeber muss Interesse für die Einstellung des Menschen mit Behinderung bekundet haben²⁷. Leistungserbringer kann jeder private oder öffentliche Arbeitgeber sein, der einem anspruchsberechtigten Menschen ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung anbietet. Auch Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX) können im Rahmen des BfA Arbeitgeber sein.

Wenngleich einige Bundesländer hinsichtlich der Antragstellung davon ausgehen, dass für die Bewilligung des BfA ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden muss, reicht es aus, wenn dem Menschen mit Behinderung ein Arbeitsverhältnis angeboten wird (Hervorhebung durch die Autorinnen). D.h. das Budget kann auch bereits bewilligt werden, bevor der Arbeitsvertrag geschlossen wurde, um Unsicherheiten beider Parteien zu vermeiden (Luik, 2018).

²⁵ 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>

²⁶ Die Regelaltersgrenze wird gem. § 35 S. 2 SGB VI mit Vollendung des 67. Lebensjahres erfüllt.

²⁷ Einige Bundesländer wie Sachsen-Anhalt postulieren explizit, dass ein Vorliegen des Entwurfs des Arbeitsvertrags ausreichend ist (vgl. Landesportal Sachsen-Anhalt (2023))

4.2.2.2 Ausgestaltung des Budgets für Arbeit

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Im Kontext von BfA besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 1 S. 1 Nr. 2a SGB VI), der Krankenversicherung (§ 5 Abs. 1 Nr. 7 SGB V) sowie der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB XI) Versicherungspflicht

Sozialversicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung

Die aktuelle Ausgestaltung der Rentenversicherung ist hierbei sowohl in der Literatur als auch in der Empirie vehemente Kritik ausgesetzt. Die Rentenbeiträge sind aktuell im Falle einer Beschäftigung mittels BfA vom tatsächlich gezahlten Entgelt abhängig. Erfolgt hingegen eine Tätigkeit in einer WfbM, so ist die Berechnungsgrundlage für die Beiträge 80 % vom an alle Arbeitnehmer*innen gezahlten Durchschnittsentgelt im vorletzten Kalenderjahr. Eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt kann sich somit nachteilig auf die spätere Rente auswirken. Vor dem Wechsel in eine geförderte Beschäftigung im Rahmen des BfA sollte der Mensch mit Behinderungen also beim zuständigen Rentenversicherungsträger konkret nachfragen, da es sich um Einzelfallentscheidungen handelt (DRV, 2023).

Eine Ausnahme bilden hierbei die Inklusionsbetriebe, die im folgenden Abschnitt dargestellt werden.

Exkurs: Rentenstatus im Kontext einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb mittels BfA²⁸

So wie die sog. Anderen Leistungsanbieter gem. § 60 SGB IX stellen auch Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX) eine Alternative zur WfbM dar, die mindestens 30 %²⁹ bis höchstens 50 % Menschen, schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Sie sind „Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts, die neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag haben“ (LVR, 2022). Sie fungieren als marktorientierte Unternehmen, die mit anderen Unternehmen konkurrieren, gleichzeitig Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen, und Möglichkeiten für den Übergang aus Schulen und WfbM realisieren (Deusch, 2022b).

Inklusionsbetriebe sind in folgende Organisationsformen unterteilt³⁰:

- rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen (Inklusionsunternehmen) oder
- unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitsgebern im Sinne des § 154 Abs. 2 geführte Betriebe (Inklusionsbetriebe)

281,7 % der Menschen mit Behinderung sind in einen Inklusionsbetrieb ohne BfA vermittelt, während 4,2 % der Beschäftigten mit BfA einen Inklusionsbetrieb beschäftigt waren (BMAS, 2022).

²⁹ Diese lag bis 2017 bei 25 %.

³⁰ für eine Liste der Inklusionsbetriebe geordnet nach Bundesländern siehe: <https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/inklusionsbetriebe/> (Rehadat, 2023)

- oder Abteilungen (Inklusionsabteilungen).

Inklusionsbetriebe beschäftigen schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art und Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich (Hervorhebung durch die Autorinnen) trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt. Die Eingliederung muss hierbei nicht auf Schwierigkeiten stoßen, vielmehr genügt es, wenn diese lediglich zu erwarten sind, § 215 Abs. 1 SGB IX.

Wenngleich der anspruchsberechtigte Personenkreis nach § 215 Abs. 2 SGB IX geregelt ist, ist mithin die folgende Aufzählung als nicht abschließend zu betrachten.

Zu der Zielgruppe für eine Beschäftigung der Inklusionsbetriebe gehören insbesondere:

- schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert, (Menschen mit geistiger, seelischer, körperlicher Behinderung, Mehrfachbehinderung)
- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen,
- schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden, sowie
- schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind.

Die Aufgaben der Inklusionsbetriebe kann man wie folgt zusammenfassen (LVR, 2022):

Sie...

- bieten ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit tariflicher oder ortsüblicher Vergütung auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarkts
- gewährleisten eine arbeitsbegleitende Betreuung
- unterstützen bei Vermittlung in eine andere Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- verfügen über geeignete Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (z.B. Praktika, Trainingsmaßnahmen),
- leisten betriebliche Gesundheitsförderung

Zum Rentenstatus der Budgetnehmer*innen postuliert die DRV (2023) folgendes:

Bei der Inanspruchnahme des BfA in Inklusionsbetrieben i.S.d. § 215 Abs. 1 SGB IX gilt das Rentenprivileg nach § 162 S. 1 Nr. 2a SGB IX entsprechend dem Arbeitsbereich der WfbM. Personen, die aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt in den Inklusionsbetrieb wechseln und dort das BfA in Anspruch nehmen, behalten den rentenrechtlichen Status aus der WfbM bei. Hier sind Budgetnehmer*innen WfbM-Beschäftigten gleichgestellt und müssen keine Renteneinbußen erwarten. Im Rahmen des vorliegenden Projekts erwies sich die rentenrechtliche Besserstellung in Inklusionsbetrieben als hemmend.

Zwar nehmen eher Menschen mit Behinderung, die sich im älteren Alter befinden, eine Rentenberatung in Anspruch. Grundsätzlich gilt aber für alle: Vor dem Wechsel in eine Beschäftigung im Rahmen des BfA sollte jeder Person beim zuständigen Rentenversicherungsträger konkret nachfragen. In einigen Bundesländern besteht bereits eine Pflicht zur Rentenberatung. Auch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) empfiehlt, vor dem Wechsel in eine Beschäftigung im Rahmen des BfA beim zuständigen Rentenversicherungsträger konkret nachzufragen. Die Thematik, ob während der Teilnahme am Budget für Arbeit weiterhin eine rentenanspruchs begründende Erwerbsminderung vorliegt, könne nicht verbindlich beantwortet werden. Wird ein Mensch mit Behinderungen unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts beschäftigt, kann dies zum Entfallen der vollen Erwerbsminderung führen. Die Entscheidung zum weiteren Vorliegen voller Erwerbsminderung bei einem Wechsel in das Budget für Arbeit ist nur im Einzelfall möglich.

Arbeitslosenversicherung

Versicherungsfreiheit besteht in der Arbeitslosenversicherung (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III), da der Gesetzgeber davon ausgeht, dass der anspruchsberechtigte Personenkreis auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht dauerhaft verfügbar ist und im Falle eines Scheiterns ein Rückkehrrecht in die WfbM besteht. Konkret bedeutet dies, dass Budgetnehmer*innen kein Arbeitslosengeld im Falle eines Scheiterns (seitens beider Seiten) erhalten. Auch das sog. Kurzarbeitergeld, kann den BfA-Nehmer nicht gewährt werden.

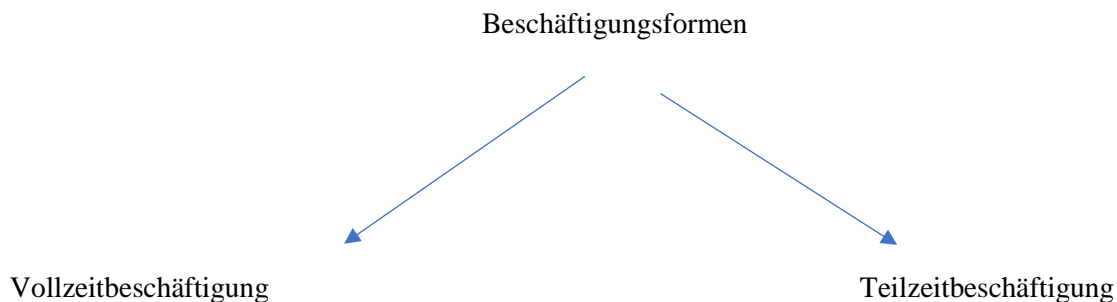
Ausnahme: Baden-Württemberg - Arbeit Inklusiv: Das baden-württembergische Modellprojekt „Arbeit inklusiv“ bildet hier die Ausnahme. Für einen Großteil der Förderfälle umgeht das Bundesland das Problem des Ausschlusses von der Arbeitslosenversicherung. In der Praxis werden Budgetnehmer*innen regulär bei der Sozialversicherung angemeldet³¹.

³¹ Auch im Rahmen des Programms „LWL-Budget für Arbeit“ werden Budgetnehmer*innen bei der Sozialversicherung angemeldet (Eikötter & Reinersmann, 2023).

Tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung

Im Rahmen des BfA werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung gefördert. Minijobs sind ausgenommen.

Wichtig: Der aktuelle Mindestlohn³² bzw. der Branchenmindestlohn dürfen nicht unterschritten werden.



Vollzeitbeschäftigung: Damit der Mensch mit Behinderung seinen Lebensunterhalt oder zumindest einen Großteil davon durch eigenes Einkommen bestreiten kann, werden vom Gesetzgeber primär Vollzeitbeschäftigungen im Umfang von 35-40 Stunden angestrebt.

Teilzeitbeschäftigung: Teilzeitbeschäftigungen sind im Rahmen des BfA möglich, die Mindeststundenzahl beträgt 15 Stunden pro Woche. Ausnahme bilden hierbei die Inklusionsbetriebe, bei denen die Mindeststundenzahl 12 Stunden beträgt.

4.2.2.2.1 Länderspezifischer Umfang der Leistungen

4.2.2.2.1.1 Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten

Mit dem Lohnkostenzuschuss bezweckt der Gesetzgeber den Ausgleich der Minderleistung des Menschen mit Behinderung auszugleichen (BT- Drs. 18/9522, S. 256). Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts³³.

Nach pflichtgemäßem Ermessen des jeweiligen Reha-Trägers sind die Höhe und Dauer des Lohnkostenzuschusses anhand der Umstände des Einzelfalls i.d.R. vom IFD oder WfbM festzustellen³⁴ (von

³² Der aktuelle Mindestlohn liegt nach § 1 Abs. 2 MiLoG bei 12 € / Std. Bundesländer wie Bremen und Berlin können davon abweichen.

³³ Nach älterer Gesetzeslage war der Lohnkostenzuschuss gedeckelt: Höchstens 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV³³. Durch Landesrecht konnten die Bundesländer von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abweichen. Es profitierten drei Bundesländer von diesem Grundsatz: Bayern bis zu 48%, Bremen und Rheinland-Pfalz 60% (sowie Brandenburg in Einzelfällen).

³⁴ In Rahmenvereinbarungen, Arbeits- und Orientierungshilfen der Bundesländer können diese näher geregelt werden.

Boetticher, 2020). Hierbei werden Art und Schwere der Behinderung und die daraus folgende Minderung der Leistungsfähigkeit einbezogen (ebd.). Die Leistungen können degressiv ausgestaltet sein³⁵. Zwar konstatiert die offizielle Homepage der Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz, dass der Bewilligungszeitraum in der Regel zwei Jahre umfasse und bei bestehendem Bedarf Verlängerungen (jeweils in zwei Jahres Abschnitten) möglich seien (Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz, 2018), allerdings weist die empirische Befundlage auf eine unterschiedliche Handhabung hinsichtlich der Bewilligungszeiträume für die Gewährung eines Budgets in der Praxis hin. Die Befristung der Lohnkostenzuschüsse hat zur Folge, dass auch die im BfA abgeschlossenen Verträge befristet sind (ebd.).

Im Gegensatz zum Persönlichen Budget § 29 SGB IX wird der Lohnkostenzuschuss als Leistung direkt an den Arbeitgeber gezahlt.

In Folgendem werden die bundesrechtlichen Abweichungen hinsichtlich der Ausgestaltung des Lohnkostenzuschusses dargestellt:

Baden-Württemberg	bis zu 70 % (bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen) und bis zu 60 % (bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Mindestvertragszeit von 12 Monaten) der Bruttoaufwendungen des Arbeitgebers (Arbeitnehmerbruttoentgelt plus 20 vom Hundert für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung)
Bayern	Landesweite Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit zwischen Bezirken und Inklusionsämtern zum 1. Oktober 2018 in Kraft getreten.
Berlin	bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes
Brandenburg	bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes
Bremen	bis zu 75 % des Bruttoeinkommens (Integrationsfachdienst Bremen, o.J.)
Hamburg	bis zu 75 % des AN-Bruttoentgeltes
Hessen	bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes
Mecklenburg-Vorpommern	Keine Information
Niedersachsen	bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes

35 vgl. z.B. Bundesland Berlin

Nordrhein-Westfalen	bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes
Rheinland-Pfalz	bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes Der Lohnkostenzuschuss darf nicht höher sein als die individuell im Arbeitsbereich der Werkstatt tatsächlich entstehenden Kosten.
Saarland	Keine Angabe
Sachsen	bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes
Sachsen-Anhalt	bis zu 75 % des AN-Bruttolohnes
Schleswig-Holstein	bis zu 70 % des Arbeitgeberbruttos (im Rahmen des neuen Modellprojekts „Übergänge schaffen – Arbeit inklusiv“) (Landesportal Schleswig-Holstein, 2023)
Thüringen	bis zu 75 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts (Betanet, 2023)

(modifiziert nach Steinmüller, 2022)

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

Begriff der Anleitung und Begleitung

Das Budget für Arbeit gewährleistet zudem die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung. Im SGB wird die Anleitung und Begleitung als Leistung nicht legal definiert.

Der Bundesgesetzgeber bezweckt mit dieser Leistung die Gewährleistung einer „dauerhafte[n] persönliche[n] Unterstützung, um die Tätigkeit ausüben zu können“ (BT-Drs. 18/9522, S. 253). In der Gesetzesbegründung werden die Aufgaben und Funktionen der Anleitung und Begleitung nicht näher definiert. Vielmehr nennt der Gesetzgeber Beispiele, die für Anleitung und Begleitung in Frage kämen: nämlich *Arbeitsassistenten*³⁶ (Hervorhebung durch die Autorinnen) oder Job-Coach (ebd.)

³⁶ Die BAG UB definiert die Arbeitsassistenten als „eine dauerhafte, regelmäßig und zeitlich nicht nur wenige Minuten täglich anfallende Unterstützung am Arbeitsplatz personale Unterstützung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz“ (BAG UB, 2018, S. 5). Nach aktueller Rechtsprechung handle es sich bei der Arbeitsassistenten um über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende dauerhafte, regelmäßig und zeitlich nicht nur wenige Minuten täglich anfallende Unterstützung³⁶. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH, o.J.) definiert die Arbeitsassistenten als „eine arbeitsplatzbe-

Dauer und Umfang für die Anleitung und Begleitung

Zwar sind Dauer und Umfang der Leistungen nach den Umständen des Einzelfalls zu bestimmen, allerdings bezweckt der Gesetzgeber dauerhafte Beschäftigungen anzubahnen. Somit sei versucht, dem Arbeitgeber Planungssicherheit geben³⁷.

Bereits in den früheren Studien wurde festgestellt, dass eine adäquate Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt förderlich ist (Lelgemann, 2009; Mirbach et al., 2014). Die Anleitung und Begleitung wird durch geeignete Fachdienste erbracht.

Mögliche Personen bzw. Institutionen für Anleitung und Begleitung³⁸

Für diese Aufgabe wird in einigen Bundesländern der IFD bereits in Ausführungsgesetzen, Orientierungshilfen³⁹ etc. als Institution für die Anleitung und Begleitung determiniert.

Die empirische Befundlage dieses Projekts „BfA-Gelingt“ zeigt, dass folgende Personen bzw. Institutionen für die Anleitung und Begleitung delegiert werden können⁴⁰:

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

„Es gab ja dieses Budget für Arbeit in Hamburg schon länger. Und die, wenn aus der Werkstatt, wenn der Mitarbeiter das möchte, kann die Werkstatt weiter begleiten. Wenn die den in den Betrieb vermittelt hat, kann die weiter begleiten, ja. (Exp_43, Pos. 85)

Integrationsfachdienst (IFD)

„Das bedeutet noch lange nicht, dass die Menschen sich im Wettbewerb ohne die Unterstützung des IFD's behaupten könnten.“ (Exp_04, Pos. 12)

zogene Unterstützung für schwerbehinderte Menschen, damit sie ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllen können. Ziel ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.“ Typische Beispiele für Arbeitsassistenz sind: Einfache Handreichungen wie kopieren, Ordner aus dem Regal holen, Bücher umblättern, Mobilitätsassistenz, sowie Kommunikationsassistenz, Vorlesen, Sichten und Ordnen von Schriften und Materialien in Schwarzschrift, Begleitung für blinde und sehbehinderte Menschen.

³⁷ Von Boetticher, 2020

³⁸ Die Pauschale für die Anleitung und Begleitung ist in den Bundesländern unterschiedlich ausgestaltet. Beispielsweise empfiehlt das Bundesland Berlin, für die Anleitung und zwischen dem 1. und 6. Monat eine Pauschale in Höhe von 480 €, und am dem 7. Monat i.H.v. 350 € zur Verfügung zu stellen (Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2020). Integrationsfachdienste können hierfür beauftragt werden.

³⁹ Die Delegation der Leistung „Anleitung und Begleitung“ kann nach Thüringer Orientierungshilfe an die verschiedenen Institutionen gehen (Der Paritätische, 2018), d.h. der Arbeitgeber des Budgetempfängers, ein Integrationsfachdienst (IFD), ein anderer Dienstleister, oder eine sonstige geeignete Person können die Anleitung und Begleitung übernehmen.

⁴⁰ Die unten beschriebenen Tätigkeiten sind durch die Interviews ermittelte Ergebnisse, sie haben keinen rechtsverbindlichen Charakter.

Job-Coach

Ein Job-Coach als Anleitung und Begleitung wird bereits in der Gesetzesbegründung als Beispiel genannt. Auch die vorliegende Studie zeigt, dass sich Job-Coaches für diese Tätigkeit eignen.

„Und daher ist auch das Jobcoaching so wichtig. Denn wir sind ja nicht nur dafür da, die Menschen mit Behinderungen zu begleiten, sondern vor allem ja auch die Unternehmen zu beraten. (Exp_21, Pos. 107)

Sonstige geeignete Personen

Für Personen, die nicht die berufliche Bildung der WfbM durchlaufen haben, erscheint es jedoch schwierig, eine vertrauensvolle Person als Anleitung und Begleitung zu bestimmen.

I: Dass man insgesamt so in den Übergang rein, auch wenn es jetzt Budget für Arbeit heißt und irgendwie dann losgelöst ist von der Werkstatt, dass die Werkstatt dann weiterhin als Begleitung im Boot ist, weil sie eigentlich die Person kennt?

B: Wenn die Person von uns kommt, ja. (Exp_12, Pos. 120-121)

Arbeitgeber

Auch der Arbeitgeber des Budgetnehmers kann sich für die Anleitung und Begleitung bereit erklären. Dies hat den Vorteil, dass sich diese Personengruppe stets im Unternehmen befindet, bei Bedarf vor Ort ist und mit den Abläufen der Organisation besonders vertraut ist.

Die Studienergebnisse des Projekts „BfA Gelingt“ deuten auf die vorwiegende Übernahme dieser Leistung durch die Integrationsfachdienste (IFD) hin. Wenngleich die Anleitung und Begleitung in einigen Bundesländern von den Integrationsfachdiensten vollzogen wird, so soll dem Wunsch- und Wahlrecht gem. § 8 SGB IX des Menschen mit Behinderung Rechnung getragen werden⁴¹, d.h. die Wünsche des Leistungsberechtigten müssen mitberücksichtigt werden.

Rolle der Anleitung und Begleitung

Ein allgemeingültiger Tätigkeitskatalog hinsichtlich der Anleitung und Begleitung im Rahmen des Budgets für Arbeit existiert in der Literatur nicht. Deshalb werden im Folgenden die Rolle und Funktion der Anleitung und Begleitung näher beschrieben.

Die Interviews zeigen, dass zwischen der Anleitung und Begleitung, dem Budgetnehmer und dem Betrieb ein enges Verhältnis besteht, das dazu führt, dass folgende Aufgaben und Funktionen seitens Anleitung und Begleitung übernommen werden:

Einarbeitung am Arbeitsplatz

Zu den Funktionen der Anleitung und Begleitung kann auch 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, Pos. 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 Anleitung und Begleitung erbringende Person ein offenes Ohr für den Menschen mit Behinderung anbietet:

„Anleitung und-, 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, Pos. 61)

Mediation / Krisenintervention:

Experten, wie Job-Coaches beschreiben, wie sie Initiative ergreifen, wenn es um eine krisenhafte Zuspitzung zwischen Budgetnehmer und seinem 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, Pos. 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, Pos. 51)

Integration in den Betrieb

Auch die soziale Integration in den Betrieb kann 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, Pos. 107-108)

Psychische Stabilisierung

Sie kann auch als psychische 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, Pos. 39)

Unternehmensberatung

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

„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, Pos. 88)

Hilfe bei behördlichen Angelegenheiten

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

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

Übernahme pädagogischer Aufgaben

Auch für pädagogische Aufgaben wie Hilfe bei dem 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 bei, sondern die Assistenz ordnet ganz oft. (BN_01, Pos. 39)

Fahrtkosten

Ein weiteres Problemfeld, das sowohl in der Literatur als auch in den durchgeführten Interviews thematisiert wird, sind die Fahrtkosten: Für Autoren wie Nebe (2018) schließt das BfA weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gem. §§ 49 ff. SGB IX, wie die Fahrtkosten nicht aus (ebd.). Als zuständige Träger für die Mobilitätsbeförderung kämen die Träger der Rentenversicherung und die Bundesagentur für Arbeit in Betracht (Schmidt, 2021a). Aus Teilen der Literatur und Orientierungshilfen⁴² geht hervor, dass die Fahrtkosten nicht von den jeweiligen Rehabilitationsträgern erbracht werden (ebd.).

Bundesländer wie beispielsweise Hamburg (2022, S. 7) schreiben: *Die unerlässlichen Fahrtkosten werden im Rahmen des Budgets für Arbeit übernommen. Unerlässlich sind die Kosten, wenn die Arbeitsstelle weder zu Fuß noch mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden kann.* Unter unerlässlichen Kosten werden Kosten verstanden, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung für erforderliche besondere Beförderungsmittel (Krankentransport, Taxi) entstehen. Hierfür sind drei Kostenvoranschläge einzuholen (ebd.). Auch Niedersachsen (Niedersächsischer Landtag, 2021) und Sachsen-Anhalt verweisen auf die Möglichkeit einer Übernahme der Fahrtkosten in Härtefällen: *„Der Fahrdienst bzw. Leistungen zur Mobilität sind nicht Bestandteil des Budgets für Arbeit. Sie müssen diese Leistung gesondert beim Sozialamt beantragen. Es wird dann entsprechend Ihrer persönlichen Verhältnisse und Bedarfe entscheiden, ob und welche Leistungen zur Mobilität erforderlich sind“* (Landesportal Sachsen-Anhalt, 2022).

Die Interviewteilnehmer*innen beschreiben die Übernahme der Fahrtkosten unterschiedlich:

Laut einer Expertin werden die Fahrtkosten nicht übernommen.

„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 Fahrkostenunterstützung mehr.“ (Exp_07, Pos. 52)

⁴² Siehe Thüringer Orientierungshilfe (Der Paritätische, 2018)

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, Pos. 73).*

4.2.2.3 Sonderwege zum BfA

Nachfolgend werden Sonderwege zum BfA vorgestellt:

4.2.2.3.1 Ambulanter Berufsbildungsbereich

Mit dem sog. ambulanten Berufsbildungsbereich wird dem Klienten ermöglicht, den Berufsbildungsbereich außerhalb der WfbM in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts zu absolvieren (Lebenshilfe Buxtehude, 2017).

Die jeweiligen Ausbildungspläne werden je nach Fähigkeit und Kompetenz des Menschen mit Behinderung modifiziert. Die Fachkraft für Anleitung kommuniziert zwischen dem Menschen mit Behinderung und Betrieb und übernimmt die Aufgaben einer Assistenz. In diesem Kontext besucht der Mensch mit Behinderung Unterrichtsstunden in der Berufsschule. Die Überprüfung des Eingliederungsplans wird dem regulären Berufsbildungsbereich analog angewendet.

4.2.2.3.2 Virtuelle WfbM⁴³

Ein weiterer Sonderweg, der den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt ebnet, stellt die virtuelle WfbM dar.

Im Jahr 2004 wurde das Modellprojekt „Virtuelle Werkstatt“ für Menschen mit psychischer Erkrankung im Saarland eingeführt, um Personen mit psychischer Erkrankung eine Alternative zu klassischen Werkstattarbeitsplätzen anzubieten. Heute ist sie in allen Bundesländern fest etabliert und ist eine wichtige Maßnahme für Menschen, die außerhalb der WfbM tätig sein möchten. Die virtuelle Werkstatt, die überwiegend Abteilungen der klassischen WfbM sind, vermittelt und begleitet ihre Zielgruppe auf ausgelagerten Arbeitsplätzen der WfbM. Bei erfolgreichem Matching zwischen dem Menschen mit Behinderung und dem potenziellen Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, das Verhältnis in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis umzuwandeln.

Angebote der Virtuellen WfbM richten sich an die Menschen, die sich im Berufsbildungsbereich oder im Arbeitsbereich befinden.

⁴³ <https://www.lebenshilfe-regensburg.de/de/werkstaetten/Virtuelle-Werkstatt/Flyer/Flyer-Virtuelle-Werkstatt.pdf> (Lebenshilfe Regensburg (o.J.)).

4.2.2.4 Weitere Ausgestaltung des BfA

Keine Gewährleistungspflicht der Leistungsträger

Gem. § 61 Abs. 5 SGB IX sind die Leistungsträger nicht verpflichtet, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen. Dieser von den Interviewpartnern als Hemmnis erlebter Grundsatz wird im nächsten Kapitel näher erläutert.

„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, Pos. 97)

Rückkehrrecht, § 220 Abs. III SGB IX

Scheitert ein Beschäftigungsverhältnis, so 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.

Wenngleich eine aktuelle Studie vom BMAS besagt, dass im Allgemeinen nur 14 % der Menschen mit Behinderung, die auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig waren, von ihrem Rückkehrrecht Gebrauch machen (BMAS, 2022), muss an dieser Stelle erwähnt werden, 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 zieht. So würden die Rechtsgrundlagen für ein BfA und das Rückkehrrecht in die WfbM wegfallen.

Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses steht dem Budgetnehmer ein Rückkehrrecht i.S.d. § 220 Abs. III SGB IX zu, das von vielen Interviewpartner*innen als „fördernd“ bezeichnet wurde:

„Aber da meine ich, hätte ich ja auch schon gelesen, dass ja auf jeden Fall auch eine Rückkehr dann zurück dann kein Problem darstellt. Ich glaube, das gibt so ein bisschen Sicherheit. Und deshalb würden oder wären die auch bereit, sowas auszuprobieren (Exp_42, Pos. 45-46).“

Zuständigkeit für das Budget für Arbeit

Die Zuständigkeit liegt bei i.d.R. bei dem Träger der Eingliederungshilfe, auch können gem. § 63 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. Abs. 2 Nr. 1-3 SGB IX die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferfürsorge oder die Träger der öffentlichen Jugendhilfe zuständig sein.

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Im Allgemeinen gilt, dass die arbeitsrechtlichen Besonderheiten auf das BfA anzuwenden sind.

Besonderer Kündigungsschutz, § 168 ff. SGB IX

Auch im Rahmen des BfA genießen Menschen mit Behinderung den besonderen Kündigungsschutz gemäß § 168 SGB IX. Dies bedeutet, dass im Falle einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegen muss. Wird die Kündigung ohne eine vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochen, so ist sie unwirksam.

4.2.2.5 Das BfA in Kombination mit weiteren Leistungen

Persönliches Budget, § 29 SGB IX

Die Leistungen des Budgets für Arbeit können in die Bemessung eines Persönlichen Budgets (§ 29 SGB IX) einbezogen werden (vgl. von Boetticher, 2020). Leistungen des Budgets für Arbeit können in die Bemessung eines Persönlichen Budgets einbezogen werden (Nicht nur Unterstützungsleistungen wie Jobcoaching oder Arbeitsassistentz, sondern auch die Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber) (vgl. von Boetticher, 2020; Luik, 2018). Eine Pauschale für die Anleitung und Begleitung kann auch als Persönliches Budget ausgezahlt werden. (Mattern, 2020).

Arbeitsförderungsgeld

Ein Anspruch auf Arbeitsförderungsgeld (§ 59 SGB IX) besteht während der Beschäftigung nicht (§ 111 Abs. 3 SGB IX) (Luik, 2018).

Arbeitsassistentz

Gast-Schimank (2020) postuliert, dass die Kombination des BfA mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie die Arbeitsassistentz, möglich sei.

4.2.3 Alternative Möglichkeiten zur Realisierung des Übergangs

Im Folgenden werden nicht nur Maßnahmen dargestellt, die durch das BTHG neu eingeführt wurden, sondern exemplarisch auch Maßnahmen vor der Einführung des BTHG sowie bundesspezifische Modellprojekte vorgestellt, deren Zweck es ebenso ist, Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu inkludieren.

Unterstützte Beschäftigung, § 55 SGB IX

Die Unterstützte Beschäftigung (UB) ist eine bedeutende Beschäftigungsform⁴⁴, die bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von den Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen wird (BMAS, 2022).

Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist nach § 55 Abs. 1 SGB IX, Leistungsberechtigten mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. Sie umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf eine Berufsbegleitung. Wenngleich die Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung nicht näher geregelt ist, werden unter anderem auch Schulabgänger*innen der Förderschulen genannt (Deusch, 2022a).

Sie ist in drei Phasen gegliedert: Einstiegsphase, Qualifizierungsphase, Stabilisierungsphase (Bundesagentur für Arbeit, 2019).

1. Einstiegsphase:	Berufliche Orientierung und Erprobung, Suche nach geeigneten Qualifizierungsplätzen
2. Qualifizierungsphase	Unterstützte Einarbeitung und Qualifizierung im Betrieb
3. Stabilisierungsphase	Festigung im betrieblichen Alltag mit dem Ziel der dauerhaften sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Betrieb

Es finden auch regelmäßig Wissensvermittlung und Kompetenztraining (insbesondere der Sozialkompetenz) statt. Etwaige Kosten (wie Teilnahmekosten) werden durch die BA übernommen.

Während der anschließenden Beschäftigung ist die Unterstützung des Integrationsamtes nicht auszuschließen.

Anderer Leistungsanbieter, § 60 SGB IX

Der sog. Andere Leistungsanbieter wurde im Rahmen des BTHG eingeführt. Gemäß § 60 Abs. 1 SGB IX können Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 und 58 haben, diese auch bei einem sog. 'anderen Leistungsanbieter' in Anspruch nehmen. In Absatz 1 ist somit vom Gesetzgeber ein Wunschrecht postuliert, das den Menschen mit Behinderung ermächtigt, die Leistungen der WfbM auch außerhalb der WfbM in Anspruch zu nehmen (Wörmann, 2018). Dieses Wahlrecht steht denjenigen zu, die die Voraussetzungen gem. § 57 (Berufsbildungsbereich) bzw. gem. § 58

44 Die Teilnehmerzahlen liegen seit der Einführung der Maßnahme bei ca. 3000 Personen/Jahr (Oschmiansky, Kaps & Kowalczyk, 2018)

(Arbeitsbereich) erfüllen (Nebe, 2018). Sie sind Rehabilitanden, verfügen über den gleichen Rechtsstatus wie im Arbeitsbereich der WfbM und können zudem wie WfbM-Beschäftigte Arbeitsförderungsgeld beziehen (ebd.).

Die bisherigen Angebote der WfbM decken nicht die Bedürfnisse und Ziele des heterogenen Personenkreises aller Leistungsberechtigten. Insbesondere sollen Menschen mit psychischer Behinderung von der Leistung des anderen Leistungsanbieters Gebrauch machen können (ebd.). Arbeitsmöglichkeiten bei den anderen Leistungsanbietern umfassen mögliche Bereiche: Druckerei, Weberei, Holzwerkstatt, Kfz-Werkstatt, Fischerei, Gastronomie, Catering, Konditorei, Altenheim, Kindergärten/Tagesstätten, Gärtnerei/Landschaftsgestaltung, IT-Unternehmen, e-Commerce/Onlinehandel (Zentel & Maaß, 2021). Im Unterschied zur WfbM müssen sie gem. § 60 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX nicht über eine Mindestplatzzahl und die für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen. Ein weiterer Hauptunterschied zur WfbM liegt auch darin, dass sie ihr Angebot auf Leistungen nach § 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen beschränken können, d.h. sie können im Gegensatz zur WfbM berufliche Bildung und/oder Beschäftigung anbieten.

Die bisherige Inanspruchnahme dieser Leistung fällt jedoch gering aus: Bundesweit gibt es 39 Anbieter und 309 Menschen, die dieses Angebot in Anspruch nehmen (Stand: 2020) (BAGüS, 2022). Das Rechtsverhältnis zwischen dem anderen Leistungsanbieter und dem Menschen mit Behinderung ist nach § 221 SGB IX geregelt.

Es folgt eine kurze Übersicht zu den Hauptunterschieden zwischen WfbM und anderen Leistungsanbietern (aus Sicht des Leistungsberechtigten):

Hauptunterschiede zwischen WfbM und anderen Leistungsanbietern	
<u>WfbM</u>	<u>Anderer Leistungsanbieter</u>
Mindestplatzzahl	Keine Mindestplatzzahl
Aufnahmepflicht	Keine Aufnahmepflicht
Spezifische räumliche und sächliche Ausstattung	Keine spezifische räumliche und sächliche Ausstattung
Berufliche Bildung als Pflicht	§ 57 oder § 58 oder Teile solcher Leistungen

Budget für Ausbildung, § 61a SGB IX⁴⁵

Das Budget für Ausbildung ist eine Alternative zum Eingangsverfahren / Berufsbildungsbereich der WfbM (§ 57 SGB IX) (Bundesagentur für Arbeit, 2021)⁴⁶.

Anspruchsberechtigt sind gem. § 61 a Abs. 1 SGB IX Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 57 oder § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder § 42r der Handwerksordnung angeboten wird.

Das Budget für Ausbildung umfasst gem. § 61a Abs. 2 SGB IX:

Erstattung der angemessenen Ausbildungsvergütung einschließlich des Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und des Beitrags zur Unfallversicherung	Aufwendungen für die Anlei- tung und Begleitung am Ar- beitsplatz und in der Berufs- schule	Fahrtkosten
--	---	-------------

Gemäß Abs. 5 soll die Bundesagentur für Arbeit den Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz unterstützen. Dies umfasst ggf. auch die Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Einrichtung der beruflichen Rehabilitation.

Es gibt nicht nur die vom Gesetzgeber erlassenen beruflichen Maßnahmen. Vielmehr implementieren die Bundesländer eigenständig Modellprojekte, die eine berufliche Teilhabe auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.

Wichtig für das Beratungskonzept

Vor dem Beratungsgespräch sind über die (bundeseigenen) konkurrierenden Modellprojekte Informationen zu beschaffen, um die/den Budgetnehmer*in auch über diese Möglichkeiten zu informieren. Diese Modellprojekte können sich sowohl in der Definition des anspruchsberechtigten Personenkreises als auch in den Rahmenbedingungen unterscheiden.

45 Für weitere Ausführung über das Budget für Ausbildung i.S.d. § 61a SGB IX siehe https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstuetzter-beschaeftigung_ba146221.pdf (Bundesagentur für Arbeit, 2021).

46 Für weitere Informationen siehe: ebd.

4.2.4 Länderspezifische Modellprojekte zum BfA⁴⁷

Maßnahmen, die eine berufliche Inklusion gestatten, werden in den jeweiligen Bundesländern durch verschiedene Modellprojekte ermöglicht. Deren Rahmenbedingungen unterscheiden sich oftmals von denen des BfA. Diese sind im Rahmen des Beratungsgesprächs dem Menschen mit Behinderung auch aufzuzeigen. Im Folgenden werden exemplarisch einige davon aufgegriffen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede zum BfA erläutert. Vor dem Beratungsgespräch empfiehlt es sich, sich innerhalb des Bundeslandes bzw. der Region zu erkundigen, welche Maßnahmen zur beruflichen Inklusion dominieren, um die Vor- und Nachteile dieser bzw. die Unterschiede und Gemeinsamkeiten näher zu bringen.

Job4000 (Hamburg)

Wenngleich das Budget für Arbeit in Hamburg seit längerer Zeit fest etabliert ist und in der Umsetzung ein Automatismus gewonnen wurde, gibt es auch in diesem Bundesland konkurrierende Modellprojekte. Ein Modellprojekt stellt das Job4000 dar. Das Programm entstand im Jahr 2007 und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Die Durchführung obliegt dem Integrationsamt Hamburg gemeinsam mit der Hamburger Agentur für Arbeit und dem Jobcenter team.arbeit.hamburg. Die zusätzlichen Leistungen werden mit den Förderungen des SGB II, SGB III und SGB IX kombiniert. Zielgruppe dieses Programms sind Menschen mit Behinderung, die arbeitssuchend sind und Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, um ihnen eine dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen. In Verbindung mit Eingliederungszuschüssen anderer Leistungsträger, kann eine bis zu zehnjährige Lohnkostenförderung erfolgen. Zusätzliche Eingliederungszuschüsse werden für zwei Jahre an den Arbeitgeber ausgezahlt. Die Förderhöhe beträgt 30 % des Bruttolohns. Der Wechsel aus Inklusionsbetrieben wird mit einem zweijährigen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 50% des Bruttolohns gefördert.⁴⁸

Arbeit Inklusiv (Baden-Württemberg)

Das im BTHG aufgenommene Budget für Arbeit ist in Baden-Württemberg im Förderprogramm Arbeit Inklusiv als Teil 2 (KVJS, 2017) etabliert. Das Bundesland Baden-Württemberg postuliert, dass das BfA sozialversicherungsrechtlich eingeschränkte Arbeitsverhältnisse *wegen der erheblichen Leistungsminderung der Zielgruppe* (Hervorhebung durch die Autorinnen) ermöglicht (BMWK, 2022). In den Jahren 2012- 2020 wurden 5000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Rahmen des genannten Modellprojekts für wesentlich behinderte Menschen geschaffen. Zielgruppe sind besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die zugleich auch wesentlich behinderte Menschen im Sinne

⁴⁷ Die hier skizzierten Modellprojekte der jeweiligen Bundesländer sind als skizzenhafte Darstellungen zu verstehen. Eine abschließende Bewertung kann und soll hier nicht erfolgen.

⁴⁸ Für weitere Infos siehe: <https://www.hamburg.de/sozialbehoerde/integrationsamt-rechtliche-grundlagen/15806354/durchfuehrungsgrundsaetze-programm-job-4000/> (Integrationsamt Hamburg, 2021).

des § 53 SGB XII sind, und die deshalb Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM nach § 58 SGB IX haben.

Personen, die wegen einer erheblich eingeschränkten Leistungsfähigkeit nicht in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kalkulierbar einzuhalten und / oder i.d.R. deutlich weniger als 30 %, aber mehr als 5% der Arbeitgeberbruttolohnkosten durch eigene Arbeitsleistung selbst erwirtschaften können, können hierdurch gefördert werden.

Die Gesamtmaßnahme (inkl. Arbeit inklusiv) richtet sich an folgende Personengruppen:

- Personen, die bisher in einer WfbM gearbeitet haben
- 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

BÜWA (Bayern)

Ein in Bayern hemmender Faktor für die Inanspruchnahme des BfA stellt das bundesspezifische Übergangsinstrument „BÜWA“ dar. Das Modellprojekt Begleiteter Übergang Werkstatt Allgemeiner Arbeitsmarkt (BÜWA) wurde von 2014-2019 in Bayern modellhaft erprobt und ist seit Dezember 2019 im genannten Bundesland verstetigt.

Zielgruppe des BÜWA sind:

- Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung (§ 2 Abs. 2 SGB IX) oder Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit (§ 2 Abs. 3 SGB IX) und wesentlicher Behinderung (im Sinne der §§ 53 ff. SGB XII) sowie
- Teilnehmer aus dem Berufsbildungsbereich mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit und wesentlicher Behinderung.

Mit den genannten exemplarischen Ausführungen wurde dargestellt, dass es auch andere bundesspezifische Modellprojekte gibt, die die Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt anstreben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Zielgruppe sich voneinander unterscheiden bzw. die Rahmenbedingungen unterschiedlich ausgestaltet sind. Bei einem Beratungsgespräch ist zunächst zu eruieren, welche Maßnahmen für den Menschen mit Behinderung in Frage kämen und daraus resultierend auch welche Maßnahme er bevorzugt.

5 Beseitigung der Probleme

In diesem Kapitel wird der gesamte Prozess des BfA-Geschehens dargestellt. Diese können sowohl für das Erstgespräch der Beratung bzw. die Begleitung während des Ausübens der Tätigkeit hilfreich sein.

Die WfbM hat gemäß § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX den Übergang geeigneter Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Was unter einer geeigneten Person zu verstehen ist, wird in der Literatur nicht näher beschrieben (unbestimmter Rechtsbegriff).

Empirischen Studien zufolge (vgl. Mirbach et al., 2014) wird der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt überwiegend von den „leistungsstarken“, „fitteren“ Personen realisiert. Im Anbetracht der vorliegenden Studienergebnisse des Projekts „BfA Gelingt“ ist hierbei eine Reduktion des unbestimmten Rechtsbegriffs „*geeignete Personen*“ auf leistungsstärkere Menschen eher unzumutbar. Vielmehr sind weitere Faktoren wie Motivation, Kompetenz, Fähigkeiten, Verfügbarkeit des Menschen mit Behinderung ausschlaggebend für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit.

Da das Beratungskonzept sich nicht lediglich für den Übergang von Werkstattbeschäftigten ins BfA eignet, sondern alle Personen berücksichtigen möchte, die die sog. Werkstattfähigkeit aufweisen, ist der folgende Abschnitt breit angelegt.

5.1 Vorbereitungsphase

Die Vorbereitungsphase stellt eine der wichtigsten Phase in diesem Prozess dar.

Wie bereits erwähnt, besteht gem. § 61 Abs. 5 SGB IX keine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen. Aus den Interviews geht hervor, dass das Fehlen einer Gewährleistungspflicht des Leistungsträgers die Inanspruchnahme des BfA hemmt. Es gibt keine objektiv-rechtliche Verpflichtung des Leistungsträgers, Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewähren.

Im Rahmen des Budgets für Arbeit wird explizit keine Institution beauftragt, die den Menschen mit Behinderung im Hinblick auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitgeber berät bzw. unterstützt. Die hier dargestellten Instanzen / Personen lassen sich einerseits aus den Interviews und andererseits aus der Literaturrecherche ableiten.

Lösungen für die zentralen Fragen „wen ansprechen?“ und „wie den Prozess angehen?“ werden im folgenden Kapitel dargestellt:

5.1.1 Wen ansprechen?

Da die Vermittlung und Akquise ungeregt sind, bedarf es Ansprechpersonen, die den Menschen mit Behinderung beraten und aufklären. Das vorliegende Beratungskonzept konnte aus den Interviewergebnissen sowie Orientierungs- und Arbeitshilfen der Bundesländer folgende Ebenen identifizieren:

Institutionelle Ebene	Persönliche Ebene
WfbM	Eltern /gesetzliche Betreuer
IFD	Case-Manager
EUTB	Sozialpädagoge
Bundesagentur für Arbeit	Berufsbetreuer
	Job-Coach

Institutionelle Ebene

WfbM

In Bundesländern wie Rheinland-Pfalz verläuft die klassische Vermittlung über eine WfbM (Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung, 2022). Der potenzielle Budgetnehmer kann sich an die WfbM wenden, um Auskunft über das BfA und seine Rahmenbedingungen zu erhalten.

Integrationsfachdienst (IFD)

Der IFD hat gem. § 192 ff SGB IX verschiedene Aufgaben zu erfüllen. Eine dieser Aufgaben besteht darin, geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und vermitteln, § 193 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX.

„Ja. Also, im Integrationsfachdienst läuft die Kommunikation, ich sage mal, sehr fallorientiert. Also, wenn es dann darum geht, Beschäftigungen anzubahnen, dann besteht die Kommunikation zu unterschiedlichen Ebenen in den Firmen.“ (Exp_01, Pos. 130)

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Zwar liegt die Zuständigkeit für das BfA mit der Einführung des BTHG überwiegend bei den Trägern der Eingliederungshilfe, allerdings können auch die Angebote der BA zu diesem Zweck in Anspruch genommen werden. Gem. § 187 Abs. 1 SGB IX hat die BA die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in

Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Aufgabe.

Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatungsstellen (EuTB)

Den EuTB wird mit der Einführung des BTHG besonderen Wert beigemessen. Gem. § 32 Abs. 2 SGB IX erstreckt sich dieses ergänzende Angebot über Rehabilitations- und Teilhabeleistungen. Ein Gespräch mit dieser Beratungsstelle kann hierbei unterstützen.

Persönliche Ebene

Nicht nur auf institutioneller, sondern auf persönlicher Ebene können folgende Ansprechpersonen bei der Vorbereitungsphase helfen.

Eltern / gesetzlicher Vertreter

Eltern können in der Übergangsphase eine aktive Rolle einnehmen. Sie motivieren und unterstützen ihre Kinder, sind eine zentrale Hilfe im Hinblick auf Beratung und Aufklärung, indem sie aktiv nach Informationen suchen und ihre Kinder aufklärend beraten.

Sozialpädagog*in / Case Manager*in / Berufsbetreuer*in / Job-Coach

Durch die langjährigen Tätigkeiten in den diversen Einrichtungen entstehen sehr enge Vertrauensverhältnisse zwischen den Menschen mit Behinderung und den professionell Agierenden wie Sozialpädagogen, Case-Manager, Berufsbetreuer und Job-Coaches. Diese können im Zuge der Aufklärungsarbeit eine wichtige Rolle einnehmen.

5.1.2 Wie angehen?

Ein weiterer Aspekt, der mit dieser Thematik einhergeht, stellt die Frage „Wie angehen?“ dar. Sowohl die einschlägige Literatur als auch Interviewergebnisse des Projektes „BfA-...“ deuten auf die Wichtigkeit der Explorationsphase im beruflichen Kontext hin. In der Literatur gibt es unterschiedliche Befundlagen, wie Menschen, die vor der Übergangsphase Schule - Beruf stehen, die Zeit des Moratoriums im Zuge des Berufsfindungsprozess nutzen.

Institutionelle Explorationsmöglichkeiten wie Praktika und Außenarbeitsplätze geben sowohl Menschen mit Behinderung als auch Arbeitgebern die Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen: Nur so gelingt es, die Stärken des Gegenübers zu kennenzulernen. Aber auch hohe Erwartungen – sowohl seitens Arbeitgebers als auch des potenziellen Budgetnehmers können reduziert werden.

Praktika

Praktika als eine Form von Explorationsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung dienen dazu, berufliche Neigungen und Wünsche zu reflektieren und auszutesten. Der Mensch mit Behinderung hat somit die Möglichkeit i.d.R. über mehrere Wochen den Arbeitsalltag im Unternehmen kennenzulernen. Lindmeier & Schrör (2015) betonen die Wichtigkeit der Erprobungsphasen. Der schrittweise Übergang in Form von Praktika □ Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt erweist sich in der Literatur (Mirbach et al., 2014) als ein fördernder Faktor. Ebenso berichten die Interviewpartner*innen der vorliegenden Studie, dass ein Absolvieren eines Praktikums vor dem Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt sehr wichtig sei.

Praktika dienen als ein wichtiger Explorationskanal während des Übergangs auf den ersten Arbeitsmarkt. Wichtig ist hierbei, dass Menschen mit Behinderung zu verschiedenen Tätigkeitsfeldern ein Praktikum absolvieren sollten, um mehr über die persönlichen Neigungen, Stärken und Schwächen zu erfahren.

„Habe drei Wochen erst einmal ein Praktikum gemacht. Nach der vierten Woche habe ich ein Namensschild gekriegt, dann wurde das ein Außenarbeitsplatz. 2019 war das ein Budget Arbeitsplatz. (BN_03, Pos. 56)

Ausgelagerte Außenarbeitsplätze

Um den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, verfügt die WfbM über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören dauerhaft ausgelagerte Plätze auf dem Arbeitsmarkt, § 219 Abs. 1 Satz 5 SGB IX. Ausgelagerte Arbeitsplätze sind „begleitete Arbeit von Beschäftigten einer WfbM in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts“ (BIH, 2018). Es besteht ein vertraglich geregeltes Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der WfbM, d.h. der Arbeitgeber zahlt ein Entgelt an die WfbM und ihm obliegen keine höheren Kosten, wie im Falle einer BfA mittels BfA.

In der Hamburger Evaluationsstudie (Mirbach et al., 2014) werden Außenarbeitsplätze von den Interviewpartner*innen als fördernd für die Inanspruchnahme des BfA beschrieben.

Die Funktion und Bedeutung der Außenarbeitsplätze werden von den Interviewpartner*innen der vorliegenden Studie ambivalent angesehen.

„Und jetzt sollen sie dann zum Teil, nach jahrelanger Erfahrung mit dem Außenarbeitsplatz, ins Budget für Arbeit wechseln. Für den Arbeitgeber, also den Betrieb, bedeutet das ja in erster Linie erstmal viel bürokratischen Aufwand. Aber natürlich auch mehr Lohn. 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, wenn ich den Menschen mit Behinderung ja ohnehin schon-. Also warum soll ich den nicht einfach weiter über den Außenarbeitsplatz behalten? Sehen Sie das Problem?“ (Exp_20, Pos. 112)

Job Speed Dating

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, den potenziellen Arbeitgeber kennenzulernen. So bietet beispielsweise die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. – ISL ein Format, das ermöglicht, für bestimmte Bereiche mehrere Arbeitgeber und potenzielle Arbeitnehmer mit Behinderung zusammenzubringen, damit sich beide Parteien kennenlernen (ISL e.V., o.J.). Für das sog. Job-Speed-Dating wird der Mensch mit Behinderung im Rahmen eines eintägigen Coaching-Termins geschult (ebd.).

Implikationen für das Beratungsgespräch

Es empfiehlt sich, vor der Realisierung des BfA institutionelle Explorationskanäle, wie Praktikum oder Außenarbeitsplätze in Anspruch zu nehmen.

Wünsche des Menschen mit Behinderung: Vorerst sind die Stärken und Schwächen, Neigungen und Wünsche des Menschen mit Behinderung zu eruieren. In Einzelfällen ist es auch durchaus möglich, dass ein konkreter Berufswunsch sich noch nicht herauskristallisiert hat, jedoch der Wunsch nach einer Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits besteht. Deshalb ist ein Praktikum sehr hilfreich. Nur so kann der Mensch mit Behinderung erkennen, ob der angestrebte Weg auch mit den beruflichen Vorstellungen übereinstimmt.

Berufsfelder für ein Praktikum: Typische Berufsfelder für Praktika sind Einzelhandel, Lager, Gastronomie, Bürotätigkeiten, Pflege, Hauswirtschaft etc.

Fragen über die beruflichen Vorstellungen sind:

Was kann der Mensch gut?

Was kann er im Moment noch nicht gut? Aber könnte es mit Unterstützung besser machen?

Was macht ihm keinen Spaß?

Warum findet er genau diesen Job so gut?

Kann der erwünschte Job (mit Hilfe) realisiert werden?

Wenn nicht: Welche anderen Möglichkeiten gibt es?

Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle: Gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung muss überlegt werden, wer ein geeigneter Arbeitgeber sein könnte. Hierbei können andere Instanzen wie z.B. die Bundesagentur für Arbeit, und der Integrationsfachdienst hilfreich sein.

Personenzentrierung: Mit der Einführung des BTHG änderten sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderungen. Dem Ansatz der Personenzentriertheit muss auch unter diesem Gesichtspunkt Rechnung getragen werden.

Primäres Ziel ist Stärkung der Selbstbestimmung. Bei der Gestaltung der Leistungen im Hinblick auf die Art und Umfang rücken die Bedarfe, Wünsche und Zielen des Menschen mit Behinderung in den Fokus. Der Weg auf den ersten Arbeitsmarkt ist nicht mehr institutionsorientiert zu denken, vielmehr steht der Mensch mit Behinderung im Zentrum. 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. Deshalb spielen kategoriale Zuordnungen wie Ausbildungsreife eine untergeordnete Rolle, der Fokus ist auf die Bedingungen zu richten, die die Teilhabe und Inklusion erschweren und Lösungen für diese zu finden.

Auf Suche nach einer geeigneten Praktikumsplatzes muss das Matching zwischen dem Angebot an Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt und den Ausgangsbedingungen des Menschen mit Behinderung passen,

Wohnraumorientierte / sozialraumorientierte Suche: Eine wohnraumorientierte / sozialraumorientierte Suche nach einem Praktikums- bzw. Arbeitsplatz ist für den Menschen mit Behinderung für den potenziellen Budgetnehmer sehr hilfreich. Die Infrastruktur der Region in der der behinderte Mensch lebt oder leben will ist ein entscheidender Gelingens- oder Verhinderungsfaktor: Möglicherweise kann eine schlechte Infrastruktur der jeweiligen Region das Erreichen des Praktikumsplatzes entscheidend erschweren oder verhindern. Deshalb ist auf der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatzes gründlich zu prüfen, ob der Mensch mit Behinderung die Praktikumsstelle reibungslos erreichen kann.

Mögliche Probleme:

1. Schwer zu realisierende Wünsche

Nicht jeder Wunsch an einem Praktikumsplatz wird sich in der Praxis realisieren lassen: Struktur-schwache Regionen, schlechte Infrastruktur, hohe Anforderungen des Menschen mit Behinderung führen womöglich dazu, dass potenzielle Budgetnehmer*innen sich umorientieren müssen. Eine Erueirung möglicher, weiterer Wünsche, die mit der angestrebten Tätigkeit in Verbindung stehen, ist hilfreich.

2. Mangelnde Selbstbestimmung

Womöglich werden Praktika durch die Fachkräfte der WfbM oder die Eltern vorgeschlagen, ohne hierbei große Rücksicht auf den Wunsch und Ziele des Menschen mit Behinderung zu nehmen. Deshalb sollte mit dem Menschen mit Behinderung reflektiert werden, ob der eingeschlagene Weg der eigens bestimmte Weg ist.

Wichtige Aspekte für das Praktikum

Abschluss eines Praktikumsvertrages: Um eine Verbindlichkeit des gewählten Explorationskanals zu gewährleisten kann mit dem Menschen mit Behinderung ein Vertrag abgeschlossen werden (beispielsweise Praktikumsvertrag). Hierunter können Ziele vereinbart und etwaige Rahmenbedingungen festgelegt werden.

Zielvereinbarungen: Es soll vorerst eine Zielvereinbarung abgeschlossen werden: Was soll (in einer bestimmten Zeit) erreicht werden?

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

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

Welche Zuständigkeiten und Pflichten haben meine Kollegen?

Welche Rahmenbedingungen gibt es, die einzuhalten sind?

Auf welche Aspekte muss ich im Arbeitsleben achten?

An wen kann ich mich wenden, wenn ich Probleme und Fragen habe?

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

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

Mögliche Fragen, die hierbei gestellt werden können:

Tätigkeitsbezogene Fragen:

Was hat Ihnen an der Tätigkeit....

Warum hat die Tätigkeit Ihnen nicht Spaß gemacht?

Was müsste passieren, damit die Tätigkeit Ihnen mehr Spaß macht?

Arbeitsumfeld:

Wer hilft Ihnen in der Arbeit?

Wie verbringen Sie Ihre Pausen?

Wie oft sehen Sie den Chef?

Innerbetriebliche Aspekte

Wie sind die Arbeitszeiten / Strukturen für Sie?

Wie sind die Arbeitsinhalte für Sie?

Soziales Umfeld

Was sagen Ihre Eltern / gesetzlicher Vertreter zu Ihrer jetzigen Tätigkeit?

Was sagt Ihre Partnerin / Ihr Partner dazu?

Sonstiges

Wie kommen Sie in die Arbeit? (Mobilitätsaspekt)⁴⁹

49 Falls es Mobilitätshindernisse gibt, sollte mit dem Menschen Mobilitätstraining durchgeführt werden bzw. neue Praktikumsstelle gesucht werden.

Mögliche Probleme

Mangelnde Akzeptanz und unterschiedliche Erwartungen der Arbeitskollegen, können den Menschen mit Behinderung einschüchtern. Im Rahmen der Aufklärungsarbeit können die Zuständigkeiten der Kollegen dem Menschen mit Behinderung nähergebracht werden. Bestehen Unsicherheiten bezüglich der Gestaltung und Ausübung der Tätigkeit, so sind offene Gespräche mit dem Menschen mit Behinderung zu führen und auf die Ursachen der Ängste einzugehen.

a) Wie angehen?

Um eine Inanspruchnahme des BfA zu realisieren, muss vorerst ein geeigneter Betrieb gefunden werden. Sowohl die Literatur als auch die Interviewergebnisse deuten darauf hin, dass folgende Personen / Institutionen sich hierbei als hilfreich erweisen.

Eigeninitiative des potenziellen Budgetnehmers

Auch wenn es sehr häufig die Fachkräfte sind, die bei der Suche für eine Praktikumsstelle helfen, gibt es auch Fälle, in denen Menschen mit Behinderung selbstständig eine geeignete Praktikumsstelle finden.

Initiative der Eltern

Auch Eltern übernehmen sehr viel Initiative, wenn es um die Realisierung der Berufswünsche ihrer Kinder geht.

„Die Praktikantenplätze habe ich von niemanden gekriegt. Musste ich mir auch alles selbst suchen.“ (E_03, Pos. 129)

Persönliche Kontakte

Bereits bestehende Kontakte zu potenziellem Arbeitgeber können hilfreich sein, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden:

„(...) Im Familienkreis hat mal halt dort jemand gearbeitet gehabt und diese Person hat, wie gesagt, noch Kontakt zu dem Chef oder zu den Chefs halt, wie gesagt. Und dann hat diese Person das halt erledigt: "Sucht ihr jemanden?" Und anscheinend wurde auch da tatsächlich jemand gesucht zu dieser Zeit oder dass ich halt mit einem Praktikum anfangen kann.“ (BN_07, Pos. 133)

Inklusionsbetrieb

Oftmals sind Menschen mit Behinderung auch ohne BfA in einem Inklusionsbetrieb tätig. Der Inklusionsbetrieb kann auch bei der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz helfen.

WfbM

Durch ihr Netzwerk zu den potenziellen Arbeitgeber*innen können WfbM auch bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz helfen.

Bundesagentur für Arbeit (BA)

Gem. § 33 SGB III hat die Bundesagentur für Arbeit Berufsorientierung zu leisten. Diese umfasst die Vorbereitung von jungen Menschen und Erwachsenen auf die Berufswahl und die Unterrichtung der Ausbildungssuchenden, Arbeitsuchenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber.

Sonstige Explorationskanäle:

Medien

Schließlich kann bei der Akquise einer geeigneten Stelle auch auf Recherche zurückgegriffen werden.

Medien, die für die Akquise der Praktikumsstellen gedacht sind:

- Stellenausschreibungen in der Zeitung
- Internet (z.B. Links wie Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen (BIZ) oder andere Institutionen⁵⁰)
- Assessment der BBW⁵¹
- Schnuppertage der Unternehmen
- Inklusive Jobmessen

⁵⁰ <https://www.pfennigparade.de/arbeit/aus-und-weiterbildung/praktikumsplaetze> (Stiftung Pfenniggrade, o.J.)

⁵¹ <https://oberlin-berufsbildung.de/fuer-kostentraeger/weitere-leistungen-kooperationen/kompakt-assessment> (Oberlinhaus, 2023)

5.1.3 Exkurs: WfbM als Übergangsakteur

In diesem Abschnitt wird die WfbM als Übergangsakteur dargestellt. Hierunter werden die Besonderheiten der WfbM, systematische Hemmnisse, die den Übergangsauftrag verhindern und Lösungsansätze für diesen näher erläutert.

Dass die Vermittlungsquote für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt lediglich bei < 1 % (von Boetticher, 2020) liegt, führen Bendel & Richter (2018) einerseits auf die Gegebenheiten auf dem ersten Arbeitsmarkt und andererseits auf die Zurückhaltung der Werkstattbeschäftigten und der WfbM zurück. Letztere ist in der Literatur vielfach belegt (Mirbach et al., 2014). Dies wurde auch in den Interviews des Projekts „BfA Gelingt“ mehrfach genannt.

Die Haltung der WfbM erwies sich als Herausforderung im Übergangsprozess. Bereits im ersten Teil erläutert, hat die WfbM eine Übergangsaufgabe, die im Zuge der UN-BRK eine gewichtige Rolle einnimmt. Zwei Hauptprobleme hinsichtlich der WfbM als Übergangsakteur lassen sich anhand der Literaturrecherche und Interviewergebnisse identifizieren:

1) *WfbM sieht Übergang nicht als Aufgabe*

Wie im ersten Teil ausführlich beschrieben, steht den Werkstätten für behinderte Menschen eine Übergangsaufgabe zu. Zweifelsohne ist und bleibt die WfbM eine wichtige Institution für Menschen mit Behinderung, die deren Schutz benötigen. So schreiben Autoren Weber (2015, S. 157) den Werkstätten „im Hinblick auf Exklusionsrisiken“ eine Schutzfunktion zu und vertreten die Meinung, dass die Fähigkeit von Werkstätten, Transitionen in den ersten Arbeitsmarkt zu realisieren, unterschätzt wird. Die WfbM ist und bleibt deshalb eine wichtige Institution für Menschen mit Behinderung, die den Schutz ihrerseits benötigen. Die Werkstätten müssen aber auch einerseits pädagogisch aktiv sein und andererseits müssen sie Produktionsarbeit leisten (Bendel & Richter, 2018; Zobeley, 2018).

So kritisieren Lindmeier & Schrör (2015) „WfbM verfügen über zweijährige Berufsbildungsbereiche, die zwar auch den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten sollen, aber in der Regel mit dem Übergang in den Arbeitsbereich der Werkstatt abschließen“ (S. 152). Sie sollte für diejenigen Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein möchten, als eine wichtige Instanz für die Vorbereitung und Vermittlung für den ersten Arbeitsmarkt sein. Dabei darf nicht vergessen werden, dass auch Werkstätten einem wirtschaftlichen Druck ausgesetzt sind. Gem. § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX steht der WfbM eine Übergangsaufgabe zu: Sie [die Werkstatt für behinderte Menschen] fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Bendel & Richter (2018) gehen davon aus, dass die WfbM im Zuge der UN-BRK ihre Potenziale und Res-

sourcen aktivieren sollen, um den „(Wieder-)Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern“ sowie die „Vermittlung in geschützte Außenarbeitsplätze und Integrationsunternehmen, vor allem aber die Vermittlung zu privaten und öffentlichen Arbeitgebern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ zu realisieren.

Doch diese Aufgabe wird aufgrund verschiedener Gründe verkannt.

- **Tripelmandat der WfbM**

Nach Bendel & Richter (2017) steht der WfbM nicht nur eine Übergangsaufgabe zu. Die der WfbM zustehende Übergangsaufgabe kann den Autoren zufolge durch die Rehabilitationsaufgabe und Wirtschaftlichkeitsaufgabe ergänzt werden⁵².

Die Interviewergebnisse deuten darauf hin, dass diese Ziele oftmals in Konflikt stehen. Insbesondere hemmt das Wirtschaftlichkeitsprinzip die WfbM, Übergänge als primäres Ziel zu setzen. Dem Inklusionsauftrag – mit der UN-BRK begründet – wird Studien zufolge selten Rechnung getragen werden (Kubek, 2012).

Exkurs: Begriffserläuterung des Begriffs des Mandats

Zum besseren Verständnis wird im Folgenden auf die Bedeutung des Begriffs des Mandats eingegangen. Der Begriff des Mandats hat seinen Ursprung im Lateinischen (*mandāre*), welcher „*anvertrauen, übergeben, überliefern*“ bedeutet. Wie er in politischen oder rechtlichen Diskursen eine wichtige Rolle einnimmt, so ist der Begriff des Mandats auch heute noch aktuell und anerkannt in den fachlichen Diskussionen.

Im Folgenden wird auf den Begriff und Funktion des „Mandats“ eingegangen. Anschließend werden die beiden zentralen Theorien dieses Konstrukts skizziert: das Doppelmandat (Böhnisch & Lösch, 1973) und die erweiterte Form, das Tripelmandat (Staub-Bernasconi, 2007).

Doppelmandat (Böhnisch & Lösch, 1973)

Das klassische Doppelmandat in der Sozialen Arbeit ist auf Böhnisch & Lösch (1973) zurückzuführen. Das Doppelmandat ist zu verstehen als einen „*Konflikt zwischen der Orientierung an den Interessen seiner Klienten und den (in der Tätigkeitserwartung der Sozialadministration vermittelten) gesellschaftlichen Ordnungs- und Kontrollinteressen*“ (Böhnisch & Lösch, 1973, S. 28). Demzufolge sei Sozialarbeiter angehalten, „*ein stets gefährdetes Gleichgewicht zwischen den Rechtsansprüchen, Bedürfnissen und Interessen des Klienten einerseits und den jeweils verfolgten sozialen Kontrollinteressen seitens öffentlicher Steuerungsagenturen andererseits aufrechtzuerhalten*“ (ebd). Soziale Arbeit muss

⁵² Hirsch (2009) bezeichnet dieses Spannungsfeld als „Pädagogik versus Produktion“.

sich zum einen an den Rechten und Bedürfnissen des Klienten orientieren, andererseits handelt sie aber auch im Auftrag des Staates.

Tripelmandat (Staub-Bernasconi, 2007, 2018)

Staub-Bernasconi erweiterte den Begriff des Doppelmandats auf dieser Grundlage, indem sie die Mandate „Hilfe“ und „Kontrolle“ um das Mandat der „Profession“ ergänzt. Für Staub-Bernasconi (2018) hat die Soziale Arbeit als Disziplin und Profession drei Mandate im Rahmen eines Interaktionsdreiecks mit drei Akteuren: 1) der Staat oder ein privater Träger mit ihrem Personal; 2) die Adressat*innen als Individuen oder Gruppen; 3) die Professionellen der Sozialen Arbeit (S. 86). Die Soziale Arbeit muss nicht nur zwischen den Ansprüchen von Staat und Klient hantieren, sondern sich auf die eigene Profession, die ethische Basis beziehen und berufen.

Tripelmandat

Im Sinne der vorliegenden Arbeit versteht sich das Tripelmandat als ein Spannungsfeld von Rehabilitation – Inklusion – Wirtschaftlichkeit in Werkstätten.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM, 2021) betont, dass WfbM keine Erwerbsbetriebe seien, vielmehr stellen sie Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation dar. Berufsförderung, Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung sind Leistungen der WfbM, die im Vordergrund stehen, nicht die Produktion und Umsatz.

Demgegenüber beschreiben Bendel, Richter & Richter (2015) mit dem Begriff des Tripelmandats ein mit den neuen Anforderungen der sozialpolitischen Reformen einhergehendem Spannungsfeld von Rehabilitation – Inklusion – Wirtschaftlichkeit in Werkstätten.

Den Ursprung ihres Ansatzes führen die Autor*innen auf die Rehabilitationsaufgabe der WfbM zurück. Demzufolge müssen WfbM Rehabilitation erbringen. Bendel & Richter (2017) beziehen sich hierbei auf die im Gesetz postulierte Zielgruppe der WfbM, § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX und geben zu bedenken, dass der Rehabilitationsauftrag auch infolge der geringen Leistungsfähigkeit dieser Personengruppe entstanden sei. *„Es steht im Gegensatz zum allgemeinen Arbeitsmarkt nicht die produktivitätsorientierte Umsatzmaximierung oder das Aufrechterhalten und Einhalten bürokratischer Strukturen im Vordergrund der Werkstatteleistung, sondern der Rehabilitationsauftrag“* (Bendel & Richter, 2017, S. 31).

Parallel zu diesem Auftrag müssen sie ihren Inklusionsauftrag erfüllen. Mit der 2009 in Deutschland ratifizierten UN-BRK sind WfbM verpflichtet, zielgerichtet Vorbereitungen auf den ersten Arbeitsmarkt zu realisieren, zu dieser auch die Außenarbeitsplätze oder Integrationsunternehmen beitragen

sollen. Über Rehabilitation und Inklusion hinaus müssen WfbM dem Prinzip der Wirtschaftlichkeit genügen.

Aufgaben der WfbM sind:

1. **Rehabilitation** zu ermöglichen für all diejenigen, die aufgrund (der Folgen) einer Behinderung nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden. Hierzu haben sie z.B. Angebote zur Arbeitsfähigkeits- und Persönlichkeitsentwicklung vorzuhalten (wie Hygiene, Konfliktmanagement oder Gabelstaplerscheine)
2. **Wirtschaftlichkeit** anzustreben und erzielen, also reale Arbeitsaufträge für die allgemeine Wirtschaft und Verwaltung akquirieren, verhandeln und einlösen, damit u.a. ein möglichst hohes Arbeitsergebnis erzielt und hohe individuelle Entgelte an ihre Beschäftigten ausgeschüttet werden können.
3. **Inklusion** zu verwirklichen, indem sie auf die Vermittlung von geeigneten Beschäftigten auf betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze, begleitete Praktika oder unterstützte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hinwirken.

Bendel & Richter (2017) sprechen hierbei von einem spezifischen, mit Paradoxien verbundenen Tripelemandat der WfbM aus Rehabilitation, Wirtschaftlichkeit und Inklusion. Die WfbM verstehen sich *„nicht mehr vorrangig als Rehabilitationseinrichtungen, sondern agieren auf dem Markt ebenso als wirtschaftliche Unternehmen“* (Bendel, Richter & Richter, 2015). Sie stehen aber auch nicht in der Pflicht, eine arbeitsvertraglich geregelte Arbeitsleistung zu erbringen (ebd.).

2) WfbM ist Beschützer und Entscheider

Der mit dem BTHG einhergehende Paradigmenwechsel *„weg von bloßer »Fürsorge« und hin zur Befähigung zu selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe am Leben in der Gesellschaft im Sinne einer Verwirklichung der »Inklusion« von behinderten Menschen im Leben in der Gesellschaft“* (Stevens-Bartol, 2018, S. 203) benötigt den Wandel des Selbstverständnisses nicht nur bei Trägern, sondern auch bei professionell Agierenden in den Werkstätten. Das Verhältnis der professionell Agierenden zu den Menschen mit Behinderungen ist gekennzeichnet durch verschiedene Aspekte wie Vertrauen, Verantwortung, und Fürsorge und können oftmals eine selbstbestimmte Lebensführung der Menschen mit Behinderung hemmen. (...) *überbehütende Fürsorge verfolgt möglicherweise hehre Motive, deaktiviert aber die noch vorfindlichen Eigenressourcen (...) des Menschen mit Behinderung*

gen oder auch seiner Familienangehörigen. Damit stehen sie diametral gegenüber den menschenrechtlichen Ansprüchen auf eine möglichst selbstständige und eigenverantwortliche Lebensführung, also auf Autonomie im eigentlichen Sinne“ (Lob-Hüdepohl, 2007, S. 170)

Lösungsansätze

Primäres Ziel des Sozialgesetzbuches Neunten Buches ist die Förderung der Selbstbestimmung und der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (§ 1 Satz 1 SGB IX).

Im Rahmen des Projekts „BfA Gelingt“ wurde hierbei ein Empowermentansatz entwickelt, der im Folgenden vorgestellt wird.

5.1.4 Empowerment

Damit Menschen mit Behinderung ihren Radius an Autonomie erhöhen, und ihre Interessen eigenmächtig vertreten können, muss dem Ansatz des Empowerments Rechnung getragen werden. Bei der Zielgruppe handelt es sich dabei um Menschen, die nicht immer ihre Bedürfnisse, Wünsche und Interessen artikulieren können bzw. Hilfestellungen benötigen, mehr Eigeninitiative zu ergreifen. Deshalb ist es von Bedeutung, diese Zielgruppe zu ermächtigen, ihre Potenziale nutzen.

Das Konzept des Empowerments rückt in den letzten Dekaden in den theoretischen sowie praktischen Disziplinen immer mehr in den Fokus. Nicht nur in der Psychologie, Psychiatrie, sondern auch Sozialen Arbeit gehört Empowerment zum beruflichen Habitus des professionell Agierenden. Es hat sich sowohl in der Empirie als auch in der Literatur bewährt (vgl. Keupp 1996, 2018); (Theunissen, 2009). Das Konzept des Empowerments ist in den USA entstanden und wird auch seit 1990 im deutschsprachigen Raum debattiert.

Letztlich zielt es darauf ab, den Aktivitätsradius des Menschen zu erhöhen, seine Ressourcen zu aktivieren und soziale Systeme so zu versändern, dass den Menschen mehr Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeit gegeben wird (vgl. (Rappaport, 1985); (Keupp, 2018).

„Unter ‚empowerment‘ verstehe ich, dass es unser Ziel sein sollte, für Menschen die Möglichkeiten zu erweitern, ihr Leben zu bestimmen. Damit werden wir notwendigerweise sowohl unser politisches als auch unser Rollenverständnis bezüglich bedürftiger Menschen in Frage stellen. (Rappaport, 1985, S. 269).

„Empowerment steht für eine Grundhaltung professionellen Handelns, die Personen, Gruppen und soziale Systeme ermutigt, auf eigenen Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten zu ver-

trauen. (...) Letztlich zielen alle von der Empowermentidee getragenen professionellen Aktivitäten darauf, die Handlungsfähigkeit von Subjekten und sozialen Systemen zu fördern. Dies erfordert von Professionellen die Bereitschaft, eigene Vorstellungen optimaler Problemlösungen zurückzustellen bzw. zum Gegenstand diskursiver Aushandlungen mit den Betroffenen zu machen.“ (Keupp, 2018, S. 559).

Auf konzeptioneller, politischer Ebene: Empowerment als politische Aufgabe

Im Rahmen des Koalitionsvertrags „Deutschland Zukunft gestalten“ zwischen CDU, CSU und SPD (18. Legislaturperiode) wurde als Aufgabe festgelegt, einen Paradigmenwechsel in diesem Sinne zu realisieren: *„weg von bloßer »Fürsorge« und hin zur Befähigung zu selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe am Leben in der Gesellschaft im Sinne einer Verwirklichung der »Inklusion« von behinderten Menschen im Leben in der Gesellschaft“* (Stevens-Bartol, 2018, S. 203). Dafür bedarf es einer politischen Umstrukturierung, die die Teilhabe des Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen empowert und ein System schafft, das dieser Zielgruppe das Führen eines selbstbestimmten Lebens ermöglicht.

Auf professioneller Ebene: Fachkräfte

Der oben angeführte Paradigmenwechsel ist nicht nur als politische Aufgabe zu verstehen, auch professionell Agierende sollten diesem Grundsatz Rechnung tragen.

Hierbei ergeben sich anhand der Interviewergebnisse folgende Schwerpunkte für pädagogische Fachkräfte:

1. Empowerment als Aktivierung der Autonomie

Empowerment wird hier als Prozess verstanden, der den Menschen dazu befähigt, sein eigenes Leben in die Hand zu nehmen und auf die Bevormundung anderer, wie Eltern, pädagogische Fachkräfte, aber auch das System zu verzichten. Durch den in der Sozialen Arbeit verankerten Grundsatz der „Hilfe zur Selbsthilfe“ werden dem Menschen Wege aufgezeigt, selbsttätig und selbstbestimmt zu agieren.

2. Empowerment als Resultat des pädagogischen Handelns des professionell Agierenden

Auf institutionelle Ebene bedeutet dies, dass der professionell Agierende sein eigenes Handeln kritisch reflektieren muss. Hier müssen paternalistische Tendenzen verlassen werden. Das wohlfahrtsstaatliche Denken verleitet bis heute noch zu der falschen Annahme, dass insbesondere vul-

nerable Gruppen auf Hilfe angewiesen sind. Keupp (2018, S. 561) betont in diesem Zusammenhang, dass *„jede professionelle Aktivität, der es nicht gelingt, zur Überwindung des Erfahrungskomplexes der „gelernten Hilflosigkeit“ oder „Demoralisierung“ beizutragen, wirkungslos bleiben [wird]“*. Professionell Agierende erleben bei sich selbst Dilemma zwischen einer paternalistischen Bevormundung und andererseits Selbstbestimmung und Teilhabe für ihre Klienten.

3. Empowerment als Erhöhung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit

Dem Menschen mit Behinderung, der vor einer Entscheidungsfindung steht, müssen alle Alternativen aufgezeigt werden, die im zustehen und von denen er Gebrauch machen kann. Mehrere Möglichkeiten erhöhen den Aktivitätsradius des Menschen und ermutigen, Alternativen abzuwägen.

4. Empowerment als Ressourcenaktivierung

Bereits mit dem im BTHG verankerten Reformen der Einführung eines neuen Behindertenbegriffs, der darauf abzielt, Behinderung nicht als Merkmal und Defizit einer Person zu sehen, sondern eine gesundheitliche Beeinträchtigung im Zusammenspiel mit Kontextfaktoren zu betrachten und dabei den Wünschen des leistungsberechtigten Person zu genügen, erstrebt der Gesetzgeber eine ressourcenorientierte Sichtweise. Ebenso ist das ICF-orientierte Bedarfsermittlungsinstrument nicht defizitorientiert, sondern zielt auf eine ressourcenorientierte Perspektive ab.

Ferner ist der professionell Agierende verpflichtet, eine ressourcenorientierte Haltung zu hegen und den Ratsuchenden zu helfen, seine Ressourcen zu aktivieren.

Menschen mit Behinderung können ihren Alltag selber gestalten, insbesondere aber auch am beruflichen Leben teilhaben. Das Wissen und die eigenen Ressourcen, der Glaube an die Kompetenzen wird womöglich den Menschen ermutigen, sein Leben in die Hand zu nehmen.

Auf persönlicher Ebene: Budgetnehmer

1.) Empowerment als Erhöhung des Aktivitätsradius

Eine Explorationsphase, die darauf ausgerichtet ist, Praktika zu absolvieren und verschiedene Tätigkeiten im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes zu erproben, wird den Aktivitätsradius des Menschen erhöhen und ihm die Chance geben, Neues zu erproben.

2) *Empowerment als Bewusstsein über die Rechte des Menschen mit Behinderung*

Selbstbefähigung geht mit dem Bewusstsein über die eigenen Rechte einher.

Da in einem Beratungskonzept wenig Einfluss auf die Implikationen der institutionellen Ebene genommen werden kann, werden im Folgenden Aufgaben für den professionell Agierenden dargestellt:

Persönliche Ebene

Explorieren

Menschen mit Behinderung sind womöglich seit ihrer Geburt in einem System verfangen, indem sie ständig fremdbestimmt durch vorgegebene, nicht steuerbare Förderung gefördert werden und wenig Mitspracherecht haben. Das „sich Ausprobieren dürfen“ hat in ihrem ganzen Lebenslauf eine untergeordnete Rolle gespielt. In diesem Zusammenhang sind insbesondere den Explorationsmöglichkeiten eine wichtige Bedeutung beizumessen.

Ein Praktikumsplatz oder Außenarbeitsplatz im gewünschten Betrieb gibt dem Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, seine Kompetenzen erweitern und zu prüfen, ob die angestrebte berufliche Richtung für ihn das Richtige ist.

Pädagogische Ebene

Fokus auf Ressourcen

Jeder Mensch hat aufgrund seiner Sozialisation, Wertvorstellungen und Persönlichkeitsmerkmalen Kompetenzen entwickelt, die es in der Arbeitswelt zu nutzen gilt. Eine ressourcenorientierte Sicht auf den Menschen mit Behinderung wird ihn ermutigen und bestärken, Neues auszuprobieren.

Handlungsspielraum erweitern

Jeder Mensch verfügt über das Potenzial und Recht, ein selbstbestimmtes Leben zu führen (Theunissen, 2001). Im Gespräch müssen alle Möglichkeiten müssen aufgezeigt werden, die im Erstgespräch als berufliche Neigungen und Wünsche identifiziert wurden und mit diesen im Einklang stehen. Dies können andere berufliche Maßnahmen sein, die mit der Einführung des BTHG neu implementiert worden sind oder aber auch bundesspezifische Modellprojekte. Die Aufnahme einer Beschäftigung mittels BfA hat z.T. großen Einfluss auf andere Aktivitäten, wie z.B. Wohnen oder Erwerb eines Führerscheins. Diese sollen im Gespräch transparent gemacht werden.

Entscheidungsspielraum gewähren

Auf Suggestionen oder vorgefertigte Lösungen ist zu verzichten. Dem Menschen mit Behinderung muss Zeit gegeben werden für eine Entscheidungsfindung. Die Reflexion der Vor- und Nachteile der angestrebten beruflichen Maßnahme(n) kann dazu beigetragen werden, den Entscheidungsspielraum zu gewähren.

Artikulieren eigener Bedürfnisse

Es wird womöglich dem Menschen mit Behinderung schwerfallen, seine Bedürfnisse zu artikulieren. Andererseits besteht zu den Fachkräften eine vertrauenswürdige Beziehung, sodass sie nicht all ihre Entscheidungen in Frage stellen. Im Gespräch ist darauf hinzuweisen, die eigenen Bedürfnisse und Wünsche zu offenbaren und diese auch artikulieren.

Gute Beispiele „Best-Practise-Beispiele“

Best-Practise Beispiele erhöhen die Motivation des Menschen mit Behinderung für die Inanspruchnahme des BfA. Zu erfahren, dass es Menschen gibt, die den Weg mittels BfA geschafft haben, gibt den Menschen den Mut und die Motivation, eine berufliche Maßnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt in Anspruch zu nehmen.

Informieren des Menschen mit Behinderung über das BfA

Der Mensch mit Behinderung muss zuerst über das BfA informiert werden. Bisherige Studien zeigen, dass das BfA bislang aufgrund mangelnder Öffentlichkeitsarbeit und damit einhergehender Unkenntnis über die Maßnahme kaum in Anspruch genommen wird (Mattern, 2022) Eine umfassende Aufklärung über das BfA mit seinen Rahmenbedingungen, Vor- und Nachteilen erweist sich sowohl in der Literatur als auch in der Praxis als fördernd. Eine umfassende Informationsarbeit ermöglicht eine gleichberechtigte Kooperation zwischen dem Berater und den zu Beratenden, verleiht ihm Sicherheit und gibt ihm die Möglichkeit, über die Vor- und Nachteile abzuwägen. Diese können mit dem Menschen besprochen werden und der Flyer kann Hilfestellung leisten⁵³.

Rückkehrrecht

Der Mensch mit Behinderung muss seine Rechte kennen. Ein wichtiges Recht, das dieser Zielgruppe Sicherheit verleiht, ist das Rückkehrrecht. Das Rückkehrrecht gem. § 220 Abs. 3 SGB IX erweist sich

⁵³ Einige Bundesländer haben bereits Flyer zum BfA in leichter Sprache konzipiert. Auch das Forschungsprojekt „BfA Gelingt“ hat eine Informationsbroschüre in leichter Sprache verfasst (Ebene 1).

sowohl für die Budgetnehmer als auch für potenzielle Budgetnehmer*innen als eine sehr wichtige Option. Sie gibt Sicherheit und erhöht die Inanspruchnahme des BfA. Im Verlauf des Gespräches sollte dieses Recht ausführlich dargestellt werden.

5.2 Bewerbungsprozess

Der nächste Themenkomplex, der im nächsten Abschnitt dargestellt wird, ist der Bewerbungsprozess. Der Berater erhält wichtige Informationen, die für diese Phase von Bedeutung sein können.

Für Menschen mit Behinderung kann dieser Prozess oftmals schwerfallen – sich in einer Leistungsgesellschaft als Mensch mit besonderen Bedürfnissen behaupten zu müssen, stellt für sie eine Herausforderung dar. Meistens wissen Menschen mit Behinderung auch nicht, welche Schritte sie in einem Bewerbungsverfahren gehen müssen.

Der Bewerbungsprozess ist in der Praxis unterschiedlich ausgestaltet: Bisherige Erfahrungen zeigen, dass Arbeitgeber*innen Menschen mit Behinderung eher nach einem persönlichen Kennenlernen im Betrieb, i.d.R. durch Praktika oder Außenarbeitsplätze einstellen. Diese Außenarbeitsplätze oder Praktika sind durch Institutionen, wie die WfbM gesetzlich geregelt und vorgeschaltet. Es ist nicht auszuschließen, dass Menschen mit Behinderung sich regulär für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt bewerben müssen.

Im Folgenden werden Hinweise zu der genannten Thematik dargestellt:

Stellensuche

Erstellen eines Fähigkeitsprofils / Abgleich mit Stellenausschreibungen

Menschen mit Behinderung können auf verschiedensten Plattformen⁵⁴ Fähigkeitsprofile erstellen. Dieses Profil wird mit bereits ausgeschriebenen Stellen abgeglichen. Der Stellensuchende erhält Vorschläge. Der Mensch mit Behinderung kann sich für eine passende Stelle bewerben.

Bewerbung

Kein offizielles Bewerbungsschreiben

Vermeehrt kommt es in den Interviews zum Ausdruck, dass sich Menschen mit Behinderung für eine Tätigkeit mittels BfA nicht offiziell bewerben müssen, da sich beide Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) durch die bereits absolvierten Praktika kannten.

„Ja, auf jeden Fall. Also wir hatten noch kein Budget, das, sag ich mal in Anführungszeichen, vom Fleck weg entstanden ist. Wir hatten immer mindestens vier Wochen Praktikum voraus. Aber wir hatten, da kann ich jetzt tatsächlich keinen Anteil nennen, aber auch viele, die über Monate oder vielleicht auch mal ein Jahr in einem ausgelagerten Arbeitsplatzverhältnis waren und dann man gesagt hat: "Jetzt hat er sich so toll hier etabliert und routiniert an seine Aufgaben gemacht, dass er jetzt in das Budget übergehen kann." 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, Pos. 62)

Schriftliches formales Bewerbungsschreiben

„Also war das für mich kein Problem. Dann habe ich noch eine Bewerbungsmappe hingeschickt und dann hat der Zoo sich dann die Unterlagen angeguckt und dann kam es zu dem Vertragsabschluss.“ (BN_02, Pos. 80-81)

Mit einem Bewerbungsschreiben bekommt der potenzielle Arbeitgeber einen ersten Eindruck darüber, welche Fähigkeiten der Mensch mit Behinderung aufweist und ob der Mensch mit Behinderung zu dem Tätigkeitsprofil passt. Zudem wirkt sich eine gut vorbereitete Bewerbungsmappe positiv auf das Selbstbewusstsein des Menschen mit Behinderung aus.

In einigen Fällen kann ein schriftliches formales Bewerbungsschreiben erforderlich sein. Aus den Interviews geht hervor, dass ein Bewerbungsschreiben eher in einigen Fällen untergeordnete Rolle spielt.

Falls potentielle AG ein Bewerbungsschreiben anfordern, gehören hierzu folgende Dokumente:

Formalia

Anschreiben: Die Bewerbung soll eine Darstellung der schulischen und beruflichen Laufbahn des Menschen mit Behinderung sein. Ein Anschreiben könnte bereits den potenziellen Arbeitgeber dazu verleiten, ob er sich mit der Bewerbung auseinandersetzen möchte oder nicht. Das Anschreiben ist die erste Seite einer Bewerbung, zu der auch wichtige Informationen wie Name, Adresse, Telefonnummer gehören.

Die Betreffzeile soll den Grund des Schreibens beinhalten, die Anrede sollte personalisiert sein.

Im Anschreiben sollte dem Arbeitgeber verdeutlicht werden, warum er ausgerechnet ihn einstellen sollte. Bereits absolvierte Praktika, Zeugnisse oder Zertifikate können einen guten Eindruck beim künftigen Arbeitgeber hinterlassen.

Der Mensch mit Behinderung zeigt in sehr vielen Bereichen berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten. Diese sind bereits im Vorgespräch identifiziert, sie sind zudem auch im Anschreiben zu veranschaulichen. Ein guter Eindruck ist auch dadurch zu vermitteln, wenn der Mensch mit Behinderung im Anschreiben verdeutlicht, dass er sich über den Betrieb informiert hat.

Im Anschreiben sollten auf die klassischen Floskeln wie „hiermit bewerbe ich mich...“ verzichtet werden.

Lebenslauf: Der Lebenslauf gibt einen Überblick über den bisherigen schulischen und beruflichen Werdegang. Der Lebenslauf soll tabellarisch verfasst werden und eine Seite nicht überschreiten. Der Lebenslauf beinhaltet einerseits persönliche Daten (Name, Geburtsdatum und -ort, Straße, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) und andererseits den beruflichen Werdegang. Neben diese Informationen gehört auch ein Foto. Der berufliche Werdegang beinhaltet die besuchten Schulen, versehen mit dem Zeitraum. Unter dem dritten Teil können bereits absolvierte Praktika und besuchte Kurse aufgelistet werden.

Zeugnisse: Zeugnisse, die im Rahmen der schulischen Bildung und nachschulischer Zeit erworben werden, sollen dem Bewerbungsschreiben beigelegt werden.

Motivationsschreiben: Als Ergänzung zum Bewerbungsschreiben und Lebenslauf könnte ein Motivationsschreiben auch beigelegt werden. Hierbei wird auf die persönlichen Motive für die Bewerbung eingegangen sowie Stärken, Talente und Kompetenzen näher beschrieben.

Initiativbewerbung: Nicht immer muss eine Stelle ausgeschrieben sein, damit sich Menschen für die gewünschte Stelle bewerben. Ebenso sind Initiativbewerbungen denkbar. Bei einer Initiativbewerbung sind die gleichen formalen Anforderungen gestellt.

Videobewerbung: Im Zuge der Digitalisierung haben sich auch verschiedene Möglichkeiten abseits der Papierbewerbung ergeben. Eine solche Möglichkeit bietet die Videobewerbung. Eine Videobewerbung kann als eine Online-Bewerbung verstanden werden. Eine Videobewerbung muss nicht zwangsläufig als Ersatz für die herkömmliche Bewerbung bedeuten, denn Bewerbungsunterlagen werden zusätzlich noch an den potenziellen Arbeitgeber zugesendet. Für Menschen, die besondere Motivation für eine bestimmte Tätigkeit aufzeigen, eignen sich Videobewerbungen.

Bewerbungstraining

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

„Er hatte da in der Zeit, wo er in der Werkstatt angefangen hatte, in Berlin auch so ein Bewerbungstraining gemacht, da hatte er auch mal Bewerbungen geschrieben, die hat er jetzt rausgesucht, und da wollen wir noch mal aktuell danach gucken, was ist da noch hinzuzufügen, dass er auch sowas wie eine Bewerbung da schreiben kann.“ (Exp_08, Pos. 57-58)

Mögliche Probleme beim Bewerbungsverfahren und Implikationen für das Beratungsgespräch

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

Nicht immer läuft das Feld der Rekrutierung reibungslos für Menschen mit Behinderung. Meistens mangelt es an einer Rekrutierungsstrategie und -politik in den Unternehmen. Die Auswahl aus einer Vielzahl von potenziellen Mitarbeiter*innen kann eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Auch hierbei soll dem Menschen mit Behinderung Mut gemacht werden.

Einige Organisation weisen den potenziellen Arbeitgeber darauf hin, dass sie bei der Formulierung der Qualifikationsanforderungen nicht vorrangig auf die Abschlüsse, sondern sich auf die Kompetenzen fokussieren sollen⁵⁵. Nichtsdestotrotz kann nicht ausgeschlossen werden, dass potenzielle Arbeitgeber ihre Anforderungen zu hoch setzen oder für bereits bestimmte tätigkeitsbezogene Idealtypus Menschen mit Behinderung zu suchen. Diese können ggf. von dem Menschen mit Behinderung nicht erfüllt werden. Um an dieser Stelle Unsicherheiten zu vermeiden, sollten Reflexionsprozesse geführt werden bzw. vor dieser Gefahr bereits gewarnt werden. Die im Erstgespräch geschaffene Klarheit über

⁵⁵ So beispielsweise: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/fachkraefte-mit-behinderung-gewinnen/checkliste-stellenausschreibung> (Aktion Mensch, o.J.).

die persönlichen Stärken und Defizite, Wünsche und Neigungen werden den Menschen mit Behinderung ermutigen, selbstbewusster über die Stärken zu sprechen, sowie die persönlichen Schwächen zu akzeptieren.

Vorstellungsgespräch

Noch heute werden neue Mitarbeiter durch herkömmliche Vorstellungsgespräche ausgewählt. Eine professionelle Vorbereitung auf etwaige Fragen, die jeder Arbeitgeber stellt, können den Menschen mit Behinderung ermutigen.

Implikationen für das Beratungsgespräch

Fragen im Vorstellungsgespräch:

Bei einem Vorstellungsgespräch werden zwar identische Fragen gestellt, allerdings ist immer auf die zentrale Frage: „*Warum soll ich genau Sie einstellen?*“ Antworten zu finden.

Ein ressourcenfokussiertes Gespräch vor dem Bewerbungsgespräch wirkt sich fördernd auf das Wohlbefinden des Menschen mit Behinderung aus und kann die Nervosität lindern nehmen.

Fragen, die von Arbeitgebern in der Regel gestellt werden:

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

Recherche über Unternehmen:

Eine Recherche über das Unternehmen kann sich in diesem Zusammenhang als sinnvoll erweisen.

Umgang mit Behinderung

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

„Die individuelle Note soll da rausstechen so wie bei einer Bewerbung eigentlich auch, genau. Und dann ein wichtiger Punkt im Vorbereitungscoaching ist auch immer die Frage, wie gehen Sie mit Ihrer Behinderung um im Bewerbungsprozess. Wir erklären immer nur nochmal den rechtlichen Rahmen, wann müsste ich es sagen und wann nicht, ja.“ (Exp_28, Pos. 27)

Check-List für ein Bewerbungsgespräch

- Ressourcenorientierte Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch
- Informationen über das Unternehmen
- leitfadengestützte Gesprächsformate zur Vorbereitung
- Bewerberworkshops

5.3 Antragsverfahren

In diesem Abschnitt wird das Antragsverfahren dem Berater nähergebracht. Hierunter wird auf das Teilhabe- und Gesamtplanverfahren eingegangen, das ICF-orientierte Bedarfsermittlungsinstrument vorgestellt und die Besonderheiten aufgegriffen.

Nachdem auch der Arbeitgeber sein Interesse an einer Einstellung des Menschen mit Behinderung bekundet hat, und ein Arbeitsverhältnis angeboten wird, muss der Mensch mit Behinderung beim Träger der Eingliederungshilfe einen Antrag auf BfA stellen. Anträge sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich⁵⁶. Mit Ausnahme des Bundeslandes Baden-Württemberg ist der Mensch mit Behinderung antragsbefugt⁵⁷.

Unterstützung bei der Antragsstellung

Es besteht keine Verpflichtung des Leistungsträgers dem Menschen mit Behinderung Hilfe bei der Antragsstellung zu gewähren.

Während die Antragsstellung in einigen Bundesländern keine großen Herausforderungen mit sich bringt, erfordert sie in anderen Bundesländern die tatkräftige Unterstützung einer Fachkraft / vertrauten Person.

Teilhabe- und Gesamtplanverfahren

Ein wichtiger Bestandteil des BTHG ist das Antrags- und Teilhabe- bzw. Gesamtplanverfahren. Alle in § 6 genannten Reha-Träger müssen dem Teilhabeplanverfahren (§ 19 SGB IX) Rechnung tragen. Der Träger der Eingliederungshilfe hat die Vorschriften für die Gesamtplanung (§ 117 ff. SGB IX) zu beachten. Menschen mit Behinderung sind in diesem Verfahren als autonome Individuen heranzuziehen. Die Leistungen sind mithin nach dem Bedarf und den Wünschen des Menschen mit Behinderung zu vollziehen.

⁵⁶ Gem. § 94 Abs. 1 SGB IX bestimmen die Länder die Durchführung dieses Teils (Teil 2 SGB IX) zuständigen Träger der Eingliederungshilfe.

⁵⁷ In Baden-Württemberg muss der Arbeitgeber das BfA beantragen. Für eine Liste der Träger der Eingliederungshilfe (mit Zuständigkeiten) siehe Steinmüller (2022, S. 6ff.)

Zum Begriff der Personenzentriertheit

Basierend auf der dritten Reformstufe des BTHG wurden die Leistungen der Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe herausgelöst und zu einem personenzentrierten Teilhaberecht umgewandelt (BT.-Drs. 18/10523, S. 54). Genau zu diesem Paradigmenwechsel möchte auch der folgende Abschnitt einen Beitrag leisten. Wie an verschiedenen Stellen des Sozialgesetzbuches (SGB IX) ausgeführt, steht die Selbstbestimmung des Menschen mit Behinderung im Fokus dieser neuen Reform. Die Vorstellungen, Wünsche und Ziele des potenziellen Budgetnehmers legen fest, welche Leistungen er bekommt. Auf die Perspektive des Menschen mit Behinderung muss im ganzen Planungsgeschehen Rücksicht genommen werden.

„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).

Der ganze Prozess ist dabei personenzentriert zu gestalten. Wie bereits erwähnt, ist das primäre Ziel hierbei gem. § 90 Abs. 1 SGB IX dem Leistungsberechtigten eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen, die der Würde des Menschen entspricht, und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern.

Aufgaben der Reha-Träger

Gem. § 12 SGB XI stellen die Rehabilitationsträger⁵⁸ durch geeignete Maßnahmen sicher, dass ein Rehabilitationsbedarf frühzeitig erkannt und auf eine Antragstellung der Leistungsberechtigten hinge-

58 Rehabilitationsträger können gem. § 6 Abs. 1 SGB IX sein:

1. die gesetzlichen Krankenkassen für Leistungen nach § 5 Nummer 1 und 3,
2. die Bundesagentur für Arbeit für Leistungen nach § 5 Nummer 2 und 3,
3. die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für Leistungen nach § 5 Nummer 1 bis 3 und 5; für Versicherte nach § 2 Absatz 1 Nummer 8 des Siebten Buches die für diese zuständigen Unfallversicherungsträger für Leistungen nach § 5 Nummer 1 bis 5,
4. die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung für Leistungen nach § 5 Nummer 1 bis 3, der Träger der Alterssicherung der Landwirte für Leistungen nach § 5 Nummer 1 und 3,
5. die Träger der Kriegsopferversorgung und die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden für Leistungen nach § 5 Nummer 1 bis 5,
6. die Träger der öffentlichen Jugendhilfe für Leistungen nach § 5 Nummer 1, 2, 4 und 5 sowie
7. die Träger der Eingliederungshilfe für Leistungen nach § 5 Nummer 1, 2, 4 und 5.

wirkt wird. Die Rehabilitationsträger unterstützen die frühzeitige Erkennung des Rehabilitationsbedarfs insbesondere durch die Bereitstellung und Vermittlung von geeigneten barrierefreien Informationsangeboten über

1. Inhalte und Ziele von Leistungen zur Teilhabe
2. Die Möglichkeit der Lebensführung als Persönliches Budget,
3. Das Verfahren zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe und
4. Angebote der Beratung, einschließlich der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung nach § 32.

Darüber hinaus berät und unterstützt im Idealfall der Träger der Eingliederungshilfe nach § 106 SGB im gesamten Prozess.

Beratung und Unterstützung durch den Träger der Eingliederungshilfe

Gem. § 106 SGB IX berät der Träger der Eingliederungshilfe auf ihren Wunsch auch im Beisein einer Person ihres Vertrauens im Vorfeld der Antragsstellung hinsichtlich:

1. die persönliche Situation des Leistungsberechtigten, den Bedarf, die eigenen Kräfte und Mittel sowie die mögliche Stärkung der Selbsthilfe zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft einschließlich eines gesellschaftlichen Engagements,
2. die Leistungen der Eingliederungshilfe einschließlich des Zugangs zum Leistungssystem,
3. die Leistungen anderer Leistungsträger,
4. Verwaltungsabläufe,
5. Hinweise auf Leistungsanbieter und andere Hilfemöglichkeiten im Sozialraum und auf Möglichkeiten zur Leistungserbringung,
6. Hinweise auf andere Beratungsangebote im Sozialraum,
7. Eine gebotene Budgetberatung,

Gem. § 106 Abs. umfasst die Unterstützung insbesondere

1. Hilfe bei der Antragstellung,
2. Hilfe bei der Klärung weiterer zuständiger Leistungsträger,
3. Das Hinwirken auf zeitnahe Entscheidungen und Leistungen der anderen Leistungsträger,
4. Hilfe bei der Erfüllung von Mitwirkungspflichten,
5. Hilfe bei der Inanspruchnahme von Leistungen,
6. die Vorbereitung von Möglichkeiten der Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft einschließlich des gesellschaftlichen Engagements,

7. die Vorbereitung von Kontakten und Begleitung zu Leistungsanbietern und anderen Hilfemöglichkeiten,
8. Hilfe bei der Entscheidung über Leistungserbringer sowie bei der Aushandlung und dem Abschluss von Verträgen mit Leistungserbringern sowie
9. Hilfe bei der Erfüllung von Verpflichtungen aus der Zielvereinbarung und dem Bewilligungsbescheid.

Gem. § 106 Abs. 4 sind die Leistungsberechtigten auf die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach § 32, auf die Beratung und Unterstützung von Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege sowie von Angehörigen der rechtsberatenden Berufe und von sonstigen Stellen hinzuweisen.

Bedarfsermittlung

Die Ermittlung des individuellen Bedarfs im Eingliederungshilferecht hat im Zuge des BTHG durch ein ICF-orientiertes Bedarfsermittlungsinstrument zu erfolgen. Ziel ist hierbei die Unterstützung der individuellen Feststellung des Rehabilitationsbedarfs und gleichwertige Lebensverhältnisse für Menschen mit Behinderung (Umsetzungsbegleitung BTHG, o.J.). Die Bedarfsermittlung ist eine zentrale Aufgabe des Trägers der Eingliederungshilfe.

Um den Leitprinzipien des BTHG Rechnung zu tragen, konzipierten die Träger der Eingliederungshilfe bzw. die Bundesländer ICF-basierte Bedarfsermittlungsinstrumente, bereits bestehende Instrumente wurden an die Neuregelungen des BTHG adaptiert. Die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) ist eine von der WHO entwickelte Klassifikation.

Die ICF (deutschsprachige Version: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) dient fach- und länderübergreifend als einheitliche und standardisierte Sprache zur Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustandes, der Behinderung, der sozialen Beeinträchtigungen und der relevanten Umgebungsfaktoren (BFARM, 2023). Die ICF nimmt nicht das bio-psycho-soziale Modell, das defizitorientiert ist, als Basis, sondern betrachtet Behinderung als eine Wechselwirkung zwischen verschiedenen Komponenten.

Bedarfsermittlung nach ICF

Im Kontext des BTHG hat die ICF einen besonderen Stellenwert bei der Bedarfsermittlung und bildet zudem die Basis für den neuen Behinderungsbegriff. Demnach ist Behinderung ein Resultat der Wechselwirkung zwischen Gesundheitsproblem und den personen- und umweltbezogenen Kontextfaktoren (BT-Drs. 18/9522, S. 227). Das bio-psycho-soziale Modell und die darauf basierende Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) sind im SGB IX verankert.

Im Sinne der ICD der WHO bildet ein bio-psycho-soziales Verständnis die Grundlage, d.h. die wechselseitigen Beziehungen zwischen vorliegenden Körperfunktionen und -strukturen (und Schädigungen), Aktivitäten und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und möglichen Beeinträchtigungen werden als Basis genommen und dies in Beziehung gesetzt.



(BFARM, 2023)

Der Träger der Eingliederungshilfe hat die Leistungen unter Berücksichtigung der Wünsche des Leistungsberechtigten festzustellen. Das Instrument hat die Beschreibung einer nicht nur vorübergehenden Beeinträchtigung der Aktivität und Teilhabe in den folgenden Lebensbereichen vorzusehen:

1. Lernen und Wissensanwendung
2. Allgemeine Aufgaben und Anforderungen,
3. Kommunikation,
4. Mobilität,
5. Selbstversorgung,
6. häusliches Leben,
7. interpersonelle Interaktionen und Beziehungen,
8. bedeutende Lebensbereiche und
9. Gemeinschafts-, soziales und staatsbürgerliches Leben.

§ 118 Abs. 2 SGB IX werden die Landesregierungen ermächtigt, das Nähere über das Instrument zur Bedarfsermittlung zu bestimmen. Die Literaturrecherche deutet darauf hin, dass die Konzipierung der ICF-Bedarfsermittlungen in einigen Bundesländern noch nicht abgeschlossen ist.

Die folgende Tabelle veranschaulicht die in den Bundesländern entwickelten bzw. zu entwickelnden Bedarfsermittlungsinstrumente:

Bundesland	Bedarfsermittlungsinstrument
Baden-Württemberg	ICF und BEI_BW
Bayern	ICF und BIBay
Berlin	(Teilhabeinstrument Berlin) TIB
Brandenburg	ITP
Bremen	B.E.Ni Bremen
Hamburg	Der Hamburger Gesamtplan wird diesbezüglich überarbeite
Hessen	PiT (Personenzentrierter integrierter Teilhabeplan) (ursprünglich war ITP geplant)
Mecklenburg-Vorpommern	ITP-MV(Integrierter Teilhabeplan)
NRW	ICF und BEI_NRW
Niedersachsen	B.E.Ni (BedarfsErmittlung Niedersachsen)
Nordrhein-Westfalen	BEI_NRW
RLP	ICF und IBE RLP (Individuelle Bedarfsermittlung Rheinland-Pfalz)
Saarland	THP-SL (Teilhabeplan Saarland)
Sachsen	ICF und ITP Sachsen (Integrierter Teilhabeplan Sachsen)
Sachsen-Anhalt	ELSA (Eingliederungshilfe Land Sachsen-Anhalt)
Schleswig-Holstein	SHIP (Schleswig-Holstein Individuelle Planung)
Thüringen	ITP (Integrierter Teilhabeplan)

(eigene Darstellung)

Exkurs: Anhand des TIB⁵⁹ (Teilhabeinstrument Berlin) wird im Folgenden exemplarisch aufgezeigt, welche Inhalte im Rahmen der Bedarfsermittlung auf den Menschen mit Behinderung zukommen können.

Dieses Instrument legt unter dem im Bogen zugrundeliegenden „Lebensbereich 8b Arbeit und Beschäftigung (Bedeutende Lebensbereiche)“ dar. Es beinhaltet Fragen wie

- Was ich in diesem Lebensbereich tue und was mir gelingt
- Wer oder was mir hilft, so zu leben, wie ich will
- Was ich in dem Lebensbereich nicht tun kann und was noch nicht gelingt
- Wer oder was mich daran hindert, so zu leben, wie ich will
- Was noch wichtig ist, um mich und meine Situation zu verstehen

Dabei sind all diese Punkte aus der Perspektive der Person zu beschreiben, möglichst an den Äußerungen der Person.

Gesamtplan

Der Rehabilitationsträger hat bei der Entscheidung die leistungsberechtigte Person im ganzen Prozess miteinzubeziehen. Gem. § 117 Abs. 2 SGB IX wird auf Verlangen des Leistungsberechtigten eine Person seines Vertrauens beteiligt⁶⁰. Art der Leistungen sind dabei stets auf die Wünsche des Leistungsberechtigten auszurichten.

Mit Zustimmung des Leistungsberechtigten kann eine Gesamtplankonferenz durch den Träger der Eingliederungshilfe durchgeführt werden, um eine Kooperation zwischen dem Träger der Eingliederungshilfe, dem leistungsberechtigten Menschen und diversen Leistungsträgern zu ermöglichen. Gem. § 119 Abs. 2 SGB IX beraten in einer Gesamtplankonferenz der Träger der Eingliederungshilfe, der Leistungsberechtigten und beteiligte Leistungsträger gemeinsam auf der Grundlage des Ergebnisses der Bedarfsermittlung nach § 118 insbesondere über

1. die Stellungnahmen der beteiligten Leistungsträger und die gutachterliche Stellungnahme des Leistungserbringers bei Beendigung der Leistungen zur beruflichen Bildung nach § 57,
2. die Wünsche der Leistungsberechtigten nach § 104 Abs. 2-4,
3. den Beratungs- und Unterstützungsbedarf nach § 106,
4. die Erbringung der Leistungen.

⁵⁹ <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/teilhabeinstrument-berlin-tib-version-1.0.pdf> (Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz, 2018b).

⁶⁰ Diese Person des Vertrauens kann auch ein Mitarbeiter in beispielsweise WfbM sein.

Gemäß § 123 Abs. 4 Satz 1 SGB IX sind auf Basis der Bewilligung die Leistungen unter Beachtung des Gesamtplans nach § 121 SGB IX personenzentriert zu gestalten. Der Träger der Eingliederungshilfe ist zur Erstellung eines Gesamtplanes insbesondere zur Durchführung der einzelnen Leistungen oder einer Einzelleistung verpflichtet. Auch hier im Gesamtplan sind das Wunsch- und Wahlrecht des Leistungsberechtigten zu berücksichtigen.

Sind Leistungen mehrerer Reha-Träger erforderlich oder müssen verschiedene Leistungsgruppen gem. § 5 SGB IX gewährleistet werden, so ist ein Teilhabeplan gem. § 19 SGB IX zu erstellen.

Hilfen wie aus einer Hand

Auch wenn die Zuständigkeiten der gestellten Anträge bei unterschiedlichen Trägern liegt, ist es für alle Träger seit der Einführung verpflichtend, Leistungen wie aus einer Hand zu erbringen. Dies bedeutet, dass lediglich ein einziger Rehabilitationsantrag erforderlich ist, um ein Prüf- und Entscheidungsverfahren in Gang zu setzen. Hierfür bestehen Vorschriften zur Etablierung eines trägerübergreifenden Teilhabeplanverfahrens. Der mit der Einführung des BTHG bezweckte Paradigmenwechsel „*Hilfen wie aus einer Hand*“ zu erbringen, erscheint in der Praxis nicht reibungslos zu verlaufen. Die bestehenden Abstimmungsprozesse unter den Rehabilitationsträgern führen nach Aussagen der Interviewpartner zu Verzögerungen bzw. Verweigerungen der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit.

Wie aus § 106 SGB IX ersichtlich wird, ist der Träger der Eingliederungshilfe primär bei der Antragsstellung zuständig. Die Interviewergebnisse deuten darauf hin, dass folgende Personen bzw. Institutionen in diesem Prozess sich als sehr hilfreich erweisen:

Integrationsamt

„(...) Einmal gibt es das Integrationsamt und einmal den Integrationsfachdienst. Und beide haben mir geholfen, das waren zwei Herren, bei dem einen Herren muss ich auch zu Deutsche Rentenversicherung gehen.“ (BN_07, Pos. 55)

Fachdienst zur beruflichen Inklusion

Auch Fachdienste zur beruflichen Inklusion verschiedener Einrichtungen können bei der Antragsstellung hilfreich sein.

So erklärt ein Repräsentant des Fachdiensts zur beruflichen Inklusion, dass sie bei der Antragsstellung behilflich sind und den Antragsprozess begleiten.

„Also wir haben quasi das so weit, dass der Arbeitsvertrag. Dass alle sagen, ja, wir wollen einen Arbeitsvertrag unter Nutzung des Budgets für Arbeit. Wenn wir so weit sind, dann stellen wir einen Antrag, also begleiten den Antrag.“ (Exp_35, Pos. 15)

WfbM

Einige Bundesländer wie Rheinland-Pfalz fühlen sich verpflichtet, im Rahmen des ganzen BfA-Geschehens auch bei der Antragsstellung Hilfe zu gewähren (Rheinland-Pfalz Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung, 2022)

Eltern / gesetzlicher Vertreter

„Das müsste man jetzt abwarten. Weil in dem Fall haben wir ja jetzt das Budget für Arbeit beantragt mit den Eltern und mit dem ehemaligen Teilnehmer zusammen.“ (Exp_09, Pos. 27)

IFD

„Wir als IFD können das halt eben alles unterstützen. Wir unterstützen die Menschen dann beim Stellen des Antrages.“ (Exp_19, Pos. 51)

Neuer Betrieb

Auch der Betrieb, in dem der Budgetnehmer ein Beschäftigungsverhältnis erhält, kann sich hierbei als hilfreich erweisen.

„Das hat meine Frau gemacht. Die Frau (Name)) hat uns die Unterlagen zukommen lassen. Meine Frau hat das ausgefüllt, an das Werk geschickt und dann ist das gelaufen. (AG_11, Pos. 57)

Antragswesen

Vorbereitungsphase: Antragstellung

Im Folgenden werden wichtige Informationen zum gesamten Antragsverfahren hinsichtlich der Inanspruchnahme vorgestellt. Diese beziehen sich sowohl auf den Umfang als auch die Dauer der Antragsbewilligung.

a) Zuständigkeit

Die Zuständigkeit für das Budget für Arbeit ist mit der Einführung des BTHG bei den Trägern der Eingliederungshilfe verortet. Diese sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich

b) Erforderliche Dokumente

Der Mensch mit Behinderung hat in der Vorbereitungsphase einige Unterlagen nachzuweisen. Die erforderlichen Unterlagen unterscheiden sich je nach Bundesland, bzw. es gibt auch regionale Unterschiede

Arbeitsvertrag

Zu erwähnen ist hierbei wiederum, dass ein Arbeitsverhältnis seitens potenzieller Arbeitgeber angeboten werden muss. Ein Abschluss des Arbeitsvertrags ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen. Der Entwurf reicht in der Regel für den Träger der Eingliederungshilfe aus. Die benötigten Unterlagen sind entweder auf der Homepage des Leistungsträgers oder beim zuständigen Ansprechpartner abzurufen.

- **Antrag**

Auch die Form der Anträge sind in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. Während einige Bundesländer einen formlosen Antrag anfordern, stellen andere Bundesländer bzw. Regionen vorgefertigte Anträge zur Verfügung⁶¹.

Form der Beantragung

Ebenso erweist sich die Beantragung in der praktischen Umsetzung unterschiedlich: Während einige Träger der Eingliederungshilfe eher Antragsformulare zur Verfügung stellen, reichen für andere Träger formlose Anträge für die Antragstellung.

Formloser Antrag

Einige Regionen erfordern einen formlosen Antrag.

„Haben wir dann im Prinzip-. Ich habe von der Frau Mayer die ganzen Praktika Bescheinigungen dazu getan, ich habe den Antrag erstmal formlos gestellt.“ (E_04, Pos. 184)

Klarer Antrag

Einige Bundesländer bzw. Regionen stellen Antragsformulare auf ihrer Homepage zur Verfügung.

„Also ich hätte halt auch nachgefragt, ob es einen Antrag gibt und den gibt es ja wohl. Den haben sie ja geschickt. (Exp_09, Pos. 43)

Klarer Antrag mit Formular

Auch Formulare können ggf. erforderlich sein, um den Antrag zu stellen.

61 So schreibt beispielsweise das Bundesland Sachsen-Anhalt einen formlosen Antrag vor, siehe: <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/menschen-mit-behinderungen/ausbildung-und-beschaefigung/budget-fuer-arbeit/> (Landesportal Sachsen-Anhalt, 2022).

„Da muss aber keiner ins Feld rausgehen vom Bezirk. Sondern da gibt es einen Antrag, der da eingereicht wird mit allen Unterlagen. Mit dem Entwurf des Arbeitsvertrages. (Exp_35, Pos. 15)

Dauer der Antragsbewilligung

Die BAGüS (2022) führt an, dass diejenigen Träger, die bereits vor 2018 ein dem BfA ähnliches Instrument vorwiesen, sich bei der Umsetzung des BfA leichter taten, als diejenigen Leistungsträger, die eine gewisse Vorbereitungsphase für die Implementierung einer Struktur benötigten. Auch die Interviewergebnisse des vorliegenden Projekts weisen auf unterschiedliche Dauer in der Antragsbewilligung hin.

Lange Antragsbewilligung

Eine lange Bearbeitungsdauer der Anträge kann dazu führen, dass der Arbeitgeber seine Bekundung, d.h. seine Bereitschaft zur Einstellung dieser Arbeitnehmer nicht mehr aufrechterhält.

„Es gibt natürlich Budgets, die dann doch nicht zu Stande gekommen sind, sei es, dass der Kostenträger angelehnt hat, was eher weniger das Problem ist, sondern eher, dass dann Anträge sich so lange hinziehen haben, dass das mit dem Arbeitgeber auch nicht mehr funktioniert hat. (Exp_17, Pos. 24-25)

Kurze Antragsbewilligung

Die Antragsbearbeitung kann auch sehr kurz dauern:

„Wir haben den Antrag da hingeschickt. Der ist auch direkt bewilligt worden. Ich habe nichts Anderes gehört.“ (AG_11, Pos. 69)

Regionale Unterschiede

Einige Interviewpartner erzählen, dass es auch innerhalb einer Region Unterschiede in der Bewilligungsdauer gibt:

„Die wohnen in (Ort) empfehlen wir den Leuten schon vielleicht für kurze Zeit den Wohnort zu wechseln, vielleicht auch nur mit einer Scheinadresse, um (Ort) das Budget zu bearbeiten, weil das sind Welten. Das sind bei allen anderen Leistungen schon auch Welten, aber auch beim Budget Welten. Was ich eben sehr, sehr schade finde, dass es nicht zentral ist in Berlin.

Und das ist ja nicht nur in Berlin das Problem, aber in Berlin ist es das Problem was ich erlebe.“ (BN_01, Pos. 45)

Exemplarisches Beispiel in: Rheinland-Pfalz

Stadt	Region 1	Region 2	Region 3
	Quelle: Interview	Quelle: Interview	Quelle: Online-Veranstaltung: Es muss nicht immer Werkstatt sein – Budget für Arbeit nutzen Organisator: NETZWERK ARTIKEL 13. April 2021 ⁶²
Dauer der Antragsbewilligung	2-3 Tage	2-3 Monate	1 Jahr

Beantragung zusätzlicher Leistungen

Im Rahmen der Antragsstellung können auch zusätzliche Leistungen beantragt werden:

1) Mobilitätskosten

Über die Möglichkeit der Übernahme der Mobilitätskosten wird sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis diskutiert. Sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch die gesetzlichen Träger der Rentenversicherung übernehmen je nach Dauer der Anzahlung der Beiträge vollständig (Schmidt, 2021a). Allerdings legen Orientierungshilfen der Bundesländer fest, dass etwaige Mobilitätskosten nicht gedeckt werden, und vom Budgetnehmer selbst zu tragen sind.

2) Behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes

Die Behinderungsart des Menschen mit Behinderung kann eine Beantragung zusätzlicher Leistungen erforderlich machen. Leistungen sind bei dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger oder bei der

⁶² Nähere Informationen zur Veranstaltung siehe: Budget für Arbeit (2023)

Bundesagentur für Arbeit zu beantragen (Schmidt, 2021b).

3) Technische Arbeitshilfen

Bestimmte Behinderungsarten erfordern eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und ein barrierefreies Arbeitsumfeld. Fragen, die die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze betreffen, können primär mit der technischen Beratungsstelle der BA, den Integrationsämtern/Inklusionsämtern, Inklusionsberatungsstellen der Kammern und externen Dienstleistern geklärt werden. Auch die Expertise des Integrationsfachdienstes (IFD) kann für die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes zu Rate gezogen werden.

Übernahme der Kosten für die technischen Hilfsmittel: Diese sind bei dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger oder bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen (Schmidt, 2021b). Diese Kosten sind nicht vom Arbeitgeber zu übernehmen, deshalb sind bei den Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsplätze die zuständigen Instanzen zu Rate zu ziehen.

Ermittlung des Minderleistungsausgleich

In diesem Prozess wird zur Einschätzung der Höhe des Lohnkostenzuschusses die Stellungnahme des IFD oder WfbM bezüglich der Leistungsfähigkeit eingeholt.⁶³ Diese bewerten den Umfang des Hilfebedarfs und die Höhe des Minderleistungsausgleichs.

Die Tatsache, dass die Leistungen im Rahmen des BfA regelmäßig überprüft werden und darüber hinaus in vielen Fällen nur ein befristeter Arbeitsvertrag gewährleistet wird, kann zu Befürchtungen und Bedenken seitens Budgetnehmer*innen führen. Die regelmäßige Überprüfung und die damit verknüpfte Befristung bedeutet für Budgetnehmer und Arbeitgeber einerseits mehr Flexibilität in der Dauer des Arbeitsverhältnisses und gleichzeitig wird die Planungssicherheit eingeschränkt. Ein Budgetnehmer beschreibt große Unsicherheit, was seine Tätigkeit in dem Unternehmen betrifft. So hatte er in dem Interview, das im September geführt wurde, einen Monat vor Beendigung des bestehenden Vertrages keine Klarheit über seine erneute Beschäftigung.

„Am 15. Oktober läuft der Vertrag aus. Ich habe noch keinen Termin vom [Arbeitgeber] erhalten, wo darüber gesprochen wird, wie es mit mir weitergeht.“ (BN_02, Pos. 146)

⁶³ Hierbei gibt es bundesspezifische Bestimmungen: Während die Einschätzung im Bundesland Bayern nach qualitativen und quantitativen Maßstäben verläuft (Der Paritätische, 2018), ist eine quantitative Betrachtungsweise in Hamburg ausreichend (Hamburg, 2022).

Exkurs:

Verlängerung / Überprüfung des Minderleistungsausgleichs

Wenngleich der Bundesgesetzgeber in der Gesetzesbegründung postuliert, dass er im Rahmen des BfA dauerhafte Beschäftigungen anstrebt, ist andererseits der Umfang der Leistungen und die Feststellung des Minderleistungsausgleichs stets zu überprüfen. Wenngleich die einschlägige Literatur davon ausgeht, dass der Gesetzgeber dem Arbeitgeber somit Planungssicherheit geben möchte, ist dieser Prozess auch mit einem Risiko verbunden.

„Das würde nicht funktionieren. Das würde sich kein Arbeitgeber getrauen, so was zu machen. Deshalb verstehe ich auch nicht, warum ich das immer noch zwei Jahre überprüfen muss.“ (E_03, Pos. 91)

Rentenberatung

Wie bereits dargestellt, kann eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt über das BfA sich nachteilig auf die spätere Rente auswirken. Zwar ist die Rentenberatung in einigen Bundesländern vor der Inanspruchnahme des BfA verpflichtend vorgeschrieben, aber auch in den Bundesländern, in denen sie (noch) nicht verpflichtet ist, empfiehlt es sich, eine Rentenberatung aufzusuchen (so auch die DRV, 2023). Eher nehmen jüngere Menschen mit Behinderung eine Rentenberatung in Anspruch.

„Weil ja bei uns in Niedersachsen diese Verpflichtung nicht gilt, dass wir vor dem Rentenberater vorsprechen müssen. Sondern dass es hier ausreicht von unserer Seite die Beschäftigten darauf hinzuweisen. Aber da ist kein Termin bei der Rentenversicherung erforderlich. Ist ja von jedem Bundesland zu Bundesland unterschiedlich.“ (BN_03, Pos. 158)

Implikationen für das Beratungskonzept

Das Prinzip der „Hilfen wie aus einer Hand“ bedeutet in der Praxis, dass bei Beantragungen zweier oder mehrerer Leistungen **eine** Stelle ausreichend ist. Der Träger muss die Leistungen in **einem** Teilhabeplan zusammenführen.

Dem Leistungsberechtigten ist das **mögliche** Problem des Zeitraums für Antragsbewilligung aufzuzeigen. Die Formulare sind beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe nachzufragen.

Eine wichtige Komponente besteht in der Kooperation in der jeweiligen Region zwischen dem Leistungsträger und WfbM bzw. Case-Manager, der in der WfbM angesiedelt ist.

5.4 Anfangsphase im Unternehmen

Dieser Abschnitt gibt dem Berater Hinweise auf die Probleme in der Anfangsphase, die ein Beratungsgegenstand sein könnten. Anschließend werden mögliche Lösungsansätze vorgestellt.

Wenngleich in der Anfangsphase die Probezeit oder die Einarbeitung als zentrale Schwierigkeiten von Bedeutung sind, dürfen die Rahmenbedingungen des Betriebs als ein mögliches Hemmnis nicht vergessen werden. Insbesondere sollte der Arbeitsplatz genauer analysiert und mit den vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen des Budgetnehmers verglichen werden. Etwaige Schwierigkeiten, die das Ausüben der Tätigkeit erschweren, sind mit IFD oder mit anderen Institutionen zu klären.

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

Probezeit:

Eine schwierige Phase in der Anfangsphase kann die Probezeit darstellen. Gem. §§ 168 ff. SGB IX kann während der Probezeit gekündigt werden. Diese Tatsache kann zu Ängsten und Bedenken führen.

Die Probezeit bedeutet für den Budgetnehmer eine schwierige Zeit:

„Die ersten zwei Wochen habe ich gedacht: "Wird hart. Wird hart. Wird hart." Aber dann habe ich gesagt: "Nein, ich ziehe das durch. Ich schaffe das." Und dann habe ich es auch geschafft. (BN_02, Pos. 165)

Die Probezeit kann für den Arbeitgeber eine Phase bedeuten, die dafür die ersten Kenntnisse darüber gibt, ob es ein Matching zwischen dem Budgetnehmer und Arbeitsplatz gibt. Da er während dieser Zeit für die Kündigung nicht die Zustimmung des Integrationsamtes benötigt, kann diese Phase für den Budgetnehmer eine schwierige Zeit bedeuten.

„Ja, genau. Also von den 50 Prozent Abbrüchen, würde ich mal sagen, haben wir 30 Prozent nach sechs Monaten, nach der Probezeit, weil das dann für die Betriebe dann doch nicht so war, wie man sich das vorgestellt hat.“ (Exp_21, Pos. 115)

Einarbeitung

Die Einarbeitung kann für den Menschen mit Behinderung längere Zeit in Anspruch nehmen. Nicht nur die kognitiven Einschränkungen, sondern die Unsicherheit des Menschen mit Behinderung kann ihn hemmen, neu gelerntes Wissen anzuwenden.

„Die lange Zeit der Einarbeitung beim (Name des Budgetnehmers). Also wir hatten Zeiten ein zwei Mitarbeiter haben sich da bei mir beschwert im Endeffekt. Dass (Name des Budgetnehmers) die Sachen nicht ordentlich macht. Also dass er da wenn wir jetzt mal bei Betten machen bleiben. Also da ist er so ein Schlitzohr. Also wenn jetzt ein Bett eingesaut ist, dann dreht er die Decke halt um, dass man es nicht mehr sieht. Das war am Anfang so. Das haben sie aber trotzdem also das haben sie das dem (Name des Budgetnehmers) ein paar Mal gesagt und dann funktioniert es. Es gab verschiedene solche Sachen. Also fünf sechs solche Sachen. Der (Name des Budgetnehmers) hat erst einmal gebraucht sich einzufinden. (...) Und dann habe ich mir gedacht: „Lohnt sich das, dass wir das weitermachen oder nicht? Möchte ich das, dass all zwei Wochen oder alle Woche zwei Mitarbeiter bei mir im Büro stehen, möchte ich das so haben? Hält mich das mehr auf, oder?“ Das sind halt die Fragen die man sich stellt. (AG_02, Pos. 67)

Anforderungen

Die Anforderungen des Arbeitsalltags können den Menschen mit Behinderung herausfordern. Um in dieser Zeit entstehende Abbrüche zu vermeiden, sollte er mental auf mögliche Anforderungen vorbereitet werden:

„In der Werkstatt darf er alle Viertelstunde eine rauchen gehen, und dort nur in den Pausen. Der hat nach drei Monaten gesagt „Ich haue hier in den Sack.“. Gut, da kann man ihm dann auch nicht helfen. Das meine ich mit Lebenswelt und Realität und so weiter. Da wird dann das Instrument der Probezeit einfach gut genutzt. Und dann gibt es nochmal 30 Prozent Abbrecher, die nach diesen zwei Jahren abgebrochen sind.“ (Exp_21, Pos. 115)

Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt kann für die Budgetnehmer*innen Ängste mit sich bringen. Die Interviews mit (potenziellen) Budgetnehmer*Innen deuten auf die Angst vor hohen Anforderungen hin, die mit der Tätigkeit und den Bedingungen einhergehen. Zudem sind sie einem hohen Leistungsdruck ausgesetzt. Für einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt müsse man übermäßig kämpfen und sich als mehr als leistungsfähig erweisen.

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

Umgang mit Kollegen / Chef

Menschen mit geistiger Behinderung sind Vorurteilen der Gesellschaften ausgesetzt. Das ändert sich im Arbeitsalltag nicht. Es ist nicht auszuschließen, dass bei vielen Betrieben Berührungsängste und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung bestehen: Die empirische Studie des vorliegenden Beratungskonzepts zeigt, dass Kollegen bzw. der Arbeitgeber nicht immer vorurteilsfrei gegenüber dem Menschen mit Behinderung handeln. Auch wird bisweilen die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderung unterschätzt und Arbeitgeber sind per se nicht immer in der Lage, offen und empathisch mit Menschen mit Behinderung umzugehen.

Der Umgang mit Arbeitskollegen ist sowohl für das psychische Wohlbefinden des Budgetnehmers als auch für ein harmonisches Arbeitsklima von Bedeutung. Es ist durchaus aber auch nicht auszuschließen, dass die kollegiale Umgebung kein großes Verständnis für Leistungsverzögerung bzw. Leistungsdefizite, lange Einarbeitungszeiten hat. Auch für Menschen mit Behinderung ist die Kooperation mit Teamkollegen mitunter nicht einfach. Die neuen Anforderungen müssen gemeistert werden. Die Ansprüche an die Tätigkeit sind anders – eventuell höher – als in den vorausgehenden Beschäftigungen.

Hierbei wird der Geschäftsführung eine wichtige Rolle beigemessen: Eine klare Positionierung ihrerseits ist im Hinblick auf ein Inklusionsverständnis von Bedeutung.

Das Verschaffen des Bewusstseins der Kollegen über den Minderleistungsausgleich könnte hierbei auch eine wichtige Rolle spielen, die Defizite und Verzögerungen in der Arbeit des Budgetnehmers nachvollziehen zu können. Die Arbeitskollegen des Budgetnehmers müssen über den Minderleistungsausgleich informiert werden, anderenfalls wird die Arbeitsleistung des Budgetnehmers im Vergleich zur eigenen Arbeitsleistung gesetzt und Defizite und Verzögerungen werden nicht akzeptiert. Konflikte lassen sich nur durch Aufklärung des Teams vermeiden, ansonsten wird beispielsweise die Arbeitsteilung als ungerecht empfunden. Auch die Unkenntnis über die Art der Behinderung und die daraus resultierenden Besonderheiten wie Erscheinungsform und Bedürfnisse können sich negativ auf die Beziehungsqualität auswirken.

„Das Team ist super. Also es gibt da eine Frau. Da klappt es nicht ganz so, weil die kann auch nicht so mit umgehen mit manchen Situationen, aber die anderen sind überwiegend. Also die überwiegen und dann ziehen sie die mit und sagen dann immer, ja, das nehmen wir nicht so

genau, wenn (Name des Budgetnehmers) sich mal durchdrückt oder ... mal umgekehrt, was weiß ich, reintut. Da hat die Frau so Probleme mit, aber die Anderen nicht. Wissen Sie. Die Anderen sagen dann, das ziehen wir wieder richtig und das ist alles okay. Deshalb ist es halt gut, wenn die Leute wissen, wie sie mit umgehen müssen. Und schafft halt nicht jeder Mensch. Das ist ganz klar.“ (E_03, Pos. 131)

Lösungsmöglichkeiten

Lösungsmöglichkeiten:
Umgang mit Kolleg*innen

Lösung 1: Hilfe annehmen

Nicht jeder Budgetnehmer wird sich trauen, Kollegen und andere Menschen um Hilfe zu bitten. Zu Beginn seiner Tätigkeit könnte ein Überblick über die möglichen Ansprechpersonen im Betrieb verschaffen werden. Nur so kann dem Arbeitnehmer ein Umfeld geschaffen werden, in dem er Hilfe annimmt.

„Ja, das ist also so, wie das allgemein ist, dass jeder Mensch unterschiedlich ist und dass die Hilfebedarfe auch unterschiedlich sind. Wenn ich mal bei (Name des Budgetnehmers) bleiben darf, da finde ich einfach toll, dass er mittlerweile um Hilfe ruft, wenn er Hilfe braucht. Und da auch dazu stehen kann. Und die Hilfe auch gerne annimmt. Und dass es da natürlich auch andere Budgetnehmer gibt, die das weitgehend alleine regeln wollen. Und auch sehr wenig meine Hilfe in Anspruch nehmen.“ (Exp_13, Pos. 202)

Lösung 2: Einsicht in die Organisationsstruktur

Hilfreich wäre es, wenn der Mensch mit Behinderung eine Einsicht in die Organisationsstruktur des jeweiligen Betriebes gewinnen kann.

Lösung 3: Offenheit über die Behinderung

Etwaige Beeinträchtigung, die Auswirkungen auf die Ausübung der Tätigkeit haben könnte, sollten offen thematisiert werden. Unwissen seitens Kolleg*innen über die Art und Ausprägung der Behinderung könnte den Umgang mit dem Menschen mit Behinderung erschweren.

Lösung 4: Übungen zu Stärken und Schwächen

Übungen zu Stärken und Schwächen können hilfreich sein, einerseits den Fokus des Menschen mit Behinderung auf seine Stärken zu lenken, andererseits kann es helfen, mit eigenen Schwächen besser umzugehen.

Der Mensch mit Behinderung verfügt über wertvolle Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ausübung des Berufs relevant sind.

Lösung 5: Reflexion des Selbstwertgefühls

Eine andere sozialpädagogische Aufgabe ist deshalb die Reflexion des Selbstwertgefühls. Die Motivation kann wegen den Anforderungen der Arbeitswelt sinken, auch dies ist durch Reflexionsrunden zu unterstützen.

Lösung 6: Konfliktbewältigung stärken

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

Weitere Übungen zu den Themenbereichen:

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

Zuständigkeiten und Rollen der Kollegen

Die Rollen und Zuständigkeit der Kollegen sollten klar definiert und erklärt werden, um an dieser Stelle Unsicherheiten des Menschen mit Behinderung zu verringern.

Ermütigung: In dieser Phase ist der Mensch mit Behinderung stets zu ermutigen. Gespräche, die den Fokus auf die Ressourcen setzen, können sich als hilfreich erweisen.

Grobe Einschätzung: Zwar deuten die Interviewergebnisse darauf hin, dass die Anleitung und Begleitung einige dieser Probleme beseitigt bzw. vermindert, jedoch kann der Berater den Menschen mit Behinderung auf dieses Problem hinweisen bzw. ihn neben der Anleitung und Begleitung betreuen.

Ergänzend zu der groben Einschätzung können folgende Fragestellungen dem Berater helfen, Informationen über das Verhältnis des Budgetnehmers zu seinen Kollegen zu erfassen:

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

Wenn seitens Kollegen Kritik ausgeübt wird:

- Welches Problem ist vordergründig? Was sind die Wurzeln davon?
- Wie können wir das Problem lösen?
- Wie können wir lösungsorientiert vorgehen? Und die Beziehung zwischen dem Menschen mit Behinderung und seinen Kollegen zu stabilisieren?
- Liegt eine Disharmonie wegen Leistung des Menschen mit Behinderung vor? Eigenschaften des Menschen mit Behinderung?
- Wie kann die Person mit der Ablehnung umgehen?
- An wen kann sich der Mensch mit Behinderung wenden, wenn die Anleitung und Begleitung nicht da ist?

Schwächen

In unserer Leistungsgesellschaft, in der Menschen häufig unter großem Zeitdruck arbeiten müssen, kann diese Belastung für den Menschen mit Behinderung so groß sein, dass der Arbeitsbetrieb für den Menschen mit Behinderung nicht zu bewältigen ist. Kognitive Einschränkungen bzw. mangelnde körperliche Belastbarkeit können dazu führen, dass der Budgetnehmer überfordert ist.

Lösungen

Fokus auf Erfolgserlebnisse

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

Ressourcenaktivierung

Vor allem Vorurteile der Gesellschaft oder pauschale negative Zuschreibungen gegenüber Menschen mit Behinderung können dazu führen, dass Menschen mit Behinderung ein negatives Selbstbild von sich entwickeln. Fokus soll hierbei auf die Ressourcen von Menschen mit Behinderung gelegt werden.

5.5 Eltern im Spannungsfeld Autonomie vs. Sicherheit

Dem Berater werden in diesem Abschnitt mögliche Probleme, die im Hinblick auf eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt auftauchen können, näher dargestellt. Auch sind mögliche Lösungsansätze für diese Problematik Bestandteil dieses Abschnitts.

Im Kontext von beruflichen Übergangsentscheidungen spielen Eltern eine wichtige Rolle.

Das Dilemma von Selbstbestimmung und Bevormundung findet nicht nur zwischen dem Menschen mit Behinderung und den Professionellen in der WfbM statt. Ein Spannungsfeld zwischen Behütung und Sicherheit und dem Fördern der Autonomie der eigenen Kinder kann zwischen Eltern und dem Menschen mit Behinderung auch stattfinden. Dies kann zu Verunsicherungen und mangelndem Mut von Menschen mit Behinderung führen, sich selbstbestimmt beruflich zu explorieren und Übergangsmöglichkeiten wahrzunehmen.

Neben den institutionellen Angeboten an Berufsorientierung gelten Eltern als die wichtigsten Ansprechpersonen im Kontext des Übergangs auf den Beruf (Tillmann et al., 2014). Eltern können als eine emotionale, informationelle und instrumentelle Instanz bei der Berufsorientierung fungieren (Pruisken, 2018). Sie öffnen Zugänge, geben emotionalen Rückhalt, leisten finanzielle und organisatorische Unterstützung (Schlimbach, 2019), sind bei Bewerbungsaktivitäten eine große Hilfe und unterstützen bei schulischen Aufgaben (Gaupp, 2008).

Womöglich haben Eltern von Menschen mit Behinderung seit Geburt ihres Kindes die Erfahrung gemacht, dass die Behinderung durch ein beschützendes System aufgefangen wurde und die Kinder gleichwohl keinen großen Herausforderungen ausgesetzt waren. Zentrale Entwicklungsaufgabe des Erwachsenenwerdens ist der Ablöseprozess, der auch mit der Ausbildung der eigenen Identität einhergeht.

Hier kann ein Spannungsfeld zwischen Behütung und Sicherheit und dem Fördern der Autonomie der eigenen Kinder entstehen. Dies kann zu Verunsicherungen und mangelndem Mut von Menschen mit Behinderung führen, selbstbestimmt beruflich zu explorieren und Übergangsmöglichkeiten wahrzunehmen.

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

Im Hinblick auf ein Beratungsgespräch können folgende Szenarien auftreten:

Fall 1: Eltern plädieren für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt

Eltern können aus vielerlei Gründen eine Tätigkeit für ihr Kind auf dem ersten Arbeitsmarkt anstreben. In diesem Fall benötigen die Eltern Informationen über das Budget für Arbeit. Die Entscheidung liegt nichtsdestotrotz beim Budgetnehmer.

Gründe für den Wunsch einer Tätigkeit des eigenen Kindes auf dem ersten Arbeitsmarkt können sein:

- empfundene Monotonie für das Kind in der WfbM
- Das eigene Kind als fit einschätzen für die WfbM
- Realisierung des Traumberufs des Kindes (aus der Sicht des Kindes)

*„Es war zu einfach. Er war ja, er war überhaupt nicht gefordert. Die Forderung bestand eher darin, dass man so lange sitzt und geistig nichts tut. Das muss man aber erst mal schaffen. Da bewundere ich alle, weil es ja ganzen Kontaktanzeigen. Ich bewundere euch, dass ihr das schafft, aus Angst, es könnte alles raus. Aber in mir selbst sage ich immer Das ist meine tiefe Hochachtung, weil sie wehren sich nicht, sie nehmen das ihr ganzes Arbeitsleben wahr.“
(E_02, Pos. 269)*

Fall 2: Eltern haben Bedenken bezüglich einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt

In diesem Fall möchte der Mensch mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig werden, die Eltern stehen diesem Wunsch skeptisch bis ablehnend gegenüber.

Dieses Spannungsverhältnis entsteht, wenn der Mensch mit Behinderung eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstrebt, während die Eltern diese Möglichkeit als nicht plausibel bzw. schwierig ansehen.

„Dass die Eltern, die ja in der Regel die Sorge haben, dass ein wesentlich behindertes Kind in normalen Kontexten unter die Räder kommt, dass dieses Kümmern erkennbar wird, das eben nicht mehr an eine Einrichtung gebunden wird. Und das ist ein ganz wichtiger Schritt. Das verlangt immer wieder auch, dass man gemeinsam nachdenkt und dass man auch nach Lösungen sucht.“ (Exp_04, Pos. 46)

Gründe für die ablehnende Haltung der Eltern können sein:

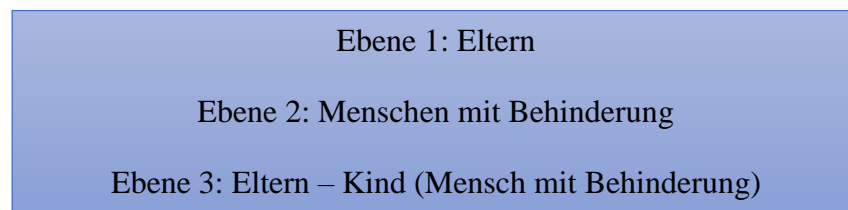
- Angst vor Überforderung des Kindes
- Angst vor Probezeit
- Überbehütender Erziehungsstil

Fall 3: Weder der Mensch mit Behinderung noch die Eltern streben eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt für das Kind an

Auch in diesem Fall können die Eltern im Hinblick auf eine Tätigkeit mittels BfA beraten werden. Die Entscheidung liegt aber im Hinblick auf eine selbstbestimmte Entscheidungsfindung bei dem Menschen mit Behinderung.

Lösungsmöglichkeiten für Fall 2:

Anhand der Literaturergebnisse konnten auf drei Ebenen Lösungsmöglichkeiten identifiziert werden:



Ebene 1:

Informationsarbeit

Generell erwies sich eine Informationsarbeit als relevant bei Beratung und Aufklärung der Eltern. Sie gibt den Eltern eines Kindes mit Behinderung Zuversicht und fördert, dass Eltern ihre Kinder hinsichtlich einer Inanspruchnahme stärken.

a) Informationsarbeit: Anleitung und Begleitung

Hinsichtlich der Informationsarbeit zum Thema Anleitung und Begleitung lässt sich feststellen, dass diese Leistung die Bedenken der Eltern verringert. Die Anleitung und Begleitung kann nämlich positiv zur Inanspruchnahme beitragen, indem sie bei Fragen und Problemen zur Seite steht. Die Eltern sind in dieser Hinsicht zu beraten.

„Dass die Eltern, die ja in der Regel die Sorge haben, dass ein wesentlich behindertes Kind in normalen Kontexten unter die Räder kommt, dass dieses Kümmern erkennbar wird, das eben nicht mehr an eine Einrichtung gebunden wird. Und das ist ein ganz wichtiger Schritt. Das verlangt immer wieder auch, dass man gemeinsam nachdenkt und dass man auch nach Lösungen sucht.“ (Exp_04, Pos. 46)

b) Informationsarbeit: Rückkehrrecht

Das „Scheiterdürfen“⁶⁴ (Rückkehrrecht gem. § 220 Abs. 3 SGB IX) gibt den Eltern ebenso ein Sicherheitsgefühl:

„Das Rückkehrrecht. Das ist ganz wichtig für die Eltern. Dass das Rückkehrrecht besteht. (...) Aber das Recht, eine Werkstatt zu besuchen.“ (Exp_23, Pos. 99)

Vertrauenspersonen

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

⁶⁴ Die Inanspruchnahme des Rückkehrrechts bedeutet nicht, dass der Mensch grundsätzlich scheitern muss. Diverse Gründe, wie z.B. andere / differierende Erwartungen, schlechte / schwierige Rahmenbedingungen etc. können bewirken, dass der Mensch mit Behinderung das Rückkehrrecht in Anspruch nimmt.

*„Das passt alles. Also, alleine schon vom Direktor, also, auch ich hatte mit ihm zusammen schon mehrere Gespräche mit dem (Name des Arbeitgebers) (...). Man geht auf ihn ein.“
(E_01, Pos. 15)*

Auch Ansprechpersonen in diversen Institutionen können die Bedenken der Eltern verringern:

*„Dass man konkret einen Ansprechpartner bei der Kreisverwaltung hat. Die sagen konnte:
„Das und das kriegt der Arbeitgeber prozentual finanziell unterstützt. Das sind die Leistungen, die Sie noch in Anspruch nehmen können. Das ist die Möglichkeit, wenn das Budget für Arbeit schiefgehen sollte.“ (E_01, Pos. 23)*

Hospitieren

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

Austausch mit übergangserfahrenen Eltern

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

Ebene 2: Mensch mit Behinderung

Explorieren

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

Austausch mit Peers

Peers, die bereits auf dem ersten Arbeitsmarkt erste positive Erfahrungen gesammelt haben können im Übergangsgeschehen eine wichtige Rolle einnehmen. Für alle Menschen und selbstverständlich für Menschen mit Behinderung, stellen neben der Familie ihre Peers eine zentrale Ressource dar. Ein wichtiges Vorgehen, das sich in der Literatur bewährt hat, stellt die Methode der Peer Counseling dar. Veranstaltungen mit Peers, d.h. Menschen, die bereits ein BfA in Anspruch nehmen, können mit dem potenziellen Budgetnehmer in Austausch kommen und ihn ermutigen.⁶⁵

⁶⁵ Eine Peer-Beratung erweist sich zudem als fördernd, da sie auf die Gesprächsführung nach Rogers basiert Hermes (2016), da sie sich unter anderem auf ein humanistisches Menschenbild beruht und eine akzeptierend-empathische Haltung gegenüber dem Ratsuchenden innehat.

Ebene 3: Eltern – Kind

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

Best-Practise-Beispiele

Das Veranschaulichen der Best-Practise-Beispiele kann für alle drei Ebenen hinweg hilfreich sein, Ängste und Zweifel zu verringern:

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie deuten darauf hin, dass Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt

- einen sehr positiven Umgang mit Mitmenschen haben
- Kundenmagnet sind und die Kundenzufriedenheit sich erhöht (McKay, P.F., Avery, D. R., Liao, H., & Morris, M. A., 2011).
- der allgemeine Arbeitsmarkt die Zuverlässigkeit des Menschen mit Behinderung erhöht
- der Mensch mit Behinderung ein Gewinn für Unternehmen ist

Implikationen für das Beratungsgespräch

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

6 Literaturverzeichnis

- Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S. & Meininger, H. P. (2016). Job Satisfaction of People With Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment: An Exploration of the Literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205–216.
<https://doi.org/10.1111/jppi.12168>
- Aktion Mensch. (o.J.). *Stellenausschreibung – Menschen mit Behinderung einstellen*.
<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/fachkraefte-mit-behinderung-gewinnen/checkliste-stellenausschreibung>
- 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 WfbM. (2014). *Verständnis für Entgelte entwickeln: BAG WfbM im Austausch mit Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e. V.* <https://www.bagwfbm.de/article/2201>
- BAG WfbM (2021). Was sind Werkstätten. <https://www.bagwfbm.de/page/41>
- BAG UB. (2018). *Handbuch Arbeitsassistenten*. <https://www.selbst-ev.de/arbeitsassistenten/handbuch.pdf>
- BAGüS. (2022). *BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022. Berichtsjahr 2020*.
https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2022final.pdf
- 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). *UN-Behindertenrechtskonvention*. <https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/un-brk/un-brk-node.html>
- Bendel, A., Richter, C. & Richter, F. (2015). *Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen: Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses*.
<https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11514.pdf>
- Bendel, A. & Richter, C. (2017). *Das Tripelmandat von Werkstätten: Entgelte im Spannungsfeld von Rehabilitation – Inklusion – Wirtschaftlichkeit*.
https://www.researchgate.net/profile/Alexander-Bendel/publication/323415805_Das_Tripelmandat_von_Werkstatten_Entgelte_im_Spannungsfeld_von_Rehabilitation_-_Inklusion_-_

[Wirtschaftlichkeit/links/5e764ba2299bf1892cfeea01/Das-Tripelmandat-von-Werkstaetten-Entgelte-im-Spannungsfeld-von-Rehabilitation-Inklusion-Wirtschaftlichkeit.pdf](https://www.wirtschaftlichkeitsagentur.de/links/5e764ba2299bf1892cfeea01/Das-Tripelmandat-von-Werkstaetten-Entgelte-im-Spannungsfeld-von-Rehabilitation-Inklusion-Wirtschaftlichkeit.pdf)

- Bendel, A. & Richter, C. (2018). *Persönlichkeitsförderung in WfbM durch qualifikationsgerechte Entlohnung?* https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2018/D8-2018_Persoenlichkeitsfoerderung_in_WfbM.pdf
- Betanet (2023). Budget für Arbeit. <https://www.betanet.de/budget-fuer-arbeit.html>
- BFARM. (2023). ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICF/_node.html
- BIH. (o.J.). *Arbeitsassistentz*. <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/arbeitsassistentz/#:~:text=Die%20Arbeitsassistentz%20ist%20eine%20arbeitsplatzbezogene,Bewilligung%20von%20Leistungen%20zur%20Arbeitsassistentz>
- BIH. (2018). *Außenarbeitsplätze*. <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/aussenarbeitsplaetze/#:~:text=Auf%20Außenarbeitsplätzen%20wird%20begleitete%20Arbeit,Betrieb%20an%20die%20Werkstatt%20zahlt>
- BMAS. (2016). *Das neue Bundesteilhabegesetz*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a766-das-neue-bundesteilhabegesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- BMAS. (2020a). *Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/uebereinkommen-ueber-die-rechte-behinderter-menschen.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- BMAS. (2022). *Forschungsbericht 607: Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-607-entgeltsystem-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- BMI. (2022). *Völkerrechtliche Verträge*. <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/verfassung/gesetzgebung/voelkerrecht/voelkerrecht-node.html>
- BMWK. (2022). *Arbeit Inklusiv*. <https://www.foerderdatenbank.de/FDB/Content/DE/Foerderprogramm/Land/Baden-Wuerttemberg/arbeit-inklusiv.html>
- Böhnisch, L. & Lösch, H. (1973). Das Handlungsverständnis des Sozialarbeiters und seine institutionelle Determination. In Otto, H. U. & Schneider, S. (Hrsg.), *Gesellschaftliche Perspektiven der Sozialarbeit* (S.21-40).
- BT-Drs. 13/3904. *Beschlußempfehlung und Bericht des Ausschusses für Gesundheit (14. Ausschuß)*. <https://dserver.bundestag.de/btd/13/039/1303904.pdf>

- Budget für Arbeit. (2023). *Online-Veranstaltung: Es muss nicht immer Werkstatt sein – Budget für Arbeit nutzen*. <https://www.budgetfuerarbeit.de/index.php/aktuelles/93-online-veranstaltung-es-muss-nicht-immer-werkstatt-sein-budget-fuer-arbeit-nutzen>
- Bundesagentur für Arbeit (BA) 2019. Qualifizierung mit Perspektive für Menschen mit Behinderungen. Informationen für Arbeitnehmer. https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015654.pdf
- Bundesagentur für Arbeit. (2021). *Fachliche Weisungen. TeHa. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX § 61a SGB IX. Budget für Ausbildung*. https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstuetzter-beschaeftigung_ba146221.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
- Deusch (2022a). § 55 Unterstützte Beschäftigung. In: Dau, D.-H., Düwell, F.-J., Joussem, J., Luik, S.: *Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. Nomos: Baden-Baden
- Deusch (2022b). § 221 Inklusionsbetriebe. In: Dau, D.-H., Düwell, F.-J., Joussem, J., Luik, S.: *Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. Nomos: Baden-Baden
- Deutscher Bundestag. (2009). *Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen*. <https://www.bundestag.de/resource/blob/190730/9ff01ab3fd04eb9297d4480b9b686869/behindertenrechtskonvention-data.pdf>
- Deutscher Bundestag. (2013). *Deutschlands Zukunft gestalten: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode*. <https://www.bundestag.de/resource/blob/194886/696f36f795961df200fb27fb6803d83e/koalitionsvertrag-data.pdf>
- Deutscher Bundestag (2019). *Entschließungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD*. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/107/1910715.pdf>
- Diouani-Streek, M. & Ellinger, S. (2019). *Beratungskonzepte in sonderpädagogischen Handlungsfeldern*. Athena.
- DRV. (2023). *Budget für Arbeit*. https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/Shared-Docs/rvRecht/01_GRA_SGB/09_SGB_IX/pp_0051_75/gra_sgb009_p_0061.html
- Eikötter, M. & Reinersmann, A. (2023). Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit – Qualitative und quantitative Daten. Teil 1. *Nachrichten des Deutschen Verein, NDV*, (4), S. 156-150.
- Europäische Kommission (2021). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. *Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101>

- 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.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_A/2019/A2-2019_Überblick_BfA_Landesrecht.pdf
- Gast-Schimank, C. (2020). *Zur Kombination eines Budgets für Arbeit mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, speziell einer Arbeitsassistenz*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D18-2020_Budget_für_Arbeit_und_Arbeitsassistenz.pdf
- Gaupp, N., Lex, T., Reißig, B. & Braun, F. (2008). *Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit: Ergebnisse des DJI-Übergangspanels*. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/276_9896_Von_der_HS_in_Ausbildung_und_Erwerbsarbeit.Pdf
- Golisch, B. (2002). *Wirkfaktoren der Berufswahl Jugendlicher: Eine Literaturstudie*. <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fid=2730359>
- 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/content-blob/16688868/0210004ba1807f60a32ac9b96d38cf02/data/sgb09-111-budget-fuer-arbeit-fa-00.pdf>
- Hassler, B. (2017). Geschützte Arbeitsplätze und Eingliederungsmanagement. In *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement* (S. 1–13). Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07462-3_27-1
- Hermes, G. (2016). Peer Counseling - Beratung von Behinderten für Behinderte als Empowerment-Instrument. In H. Schnoor (Hrsg.), *Psychosoziale Beratung in der Sozial- und Rehabilitationspädagogik* (S. 74–85). Kohlhammer.
- 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>

- Hirsch, S. (2009). Werkstätten für behinderte Menschen. In R. Stein & D. O. Bless (Hrsg.), *Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderung und Benachteiligung* (S. 31–57). Schneider Verlag Hohengehren.
- Integrationsamt Hamburg (2021). *Durchführungsgrundsätze „Job4000“*.
<https://www.hamburg.de/sozialbehoerde/integrationsamt-rechtliche-grundlagen/15806354/durchfuehrungsgrundsaeetze-programm-job-4000/>
- Integrationsfachdienst Bremen (o.J.). Budget für Arbeit.
<https://budget-fuer-arbeit-bremen.de/arbeitsgebende/>
- ISL e.V. (o.J.). *Job-Speed-Dating. Neue Wege für Inklusion in der Arbeitswelt*.
<https://www.job-speed-dating.isl-ev.de/index.php/job-speed-datings-isl-e-v/was-ist-das-job-speed-dating>
- Keupp, H. (1996). Empowerment. In D. Kreft & Mielenz, I. (Hrsg.), *Wörterbuch Soziale Arbeit*. Weinheim, Basel.
- Keupp, H. (2018). Empowerment. In G. Graßhoff, A. Renker & W. Schröder (Hrsg.), *Soziale Arbeit: Eine elementare Einführung* (S. 559–572). Springer VS. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-15666-4.pdf>
- Kubek, V. (2012). Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion. Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- 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/Grundsaeetze_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/Grundsaeetze_Arbeit_Inklusiv_Anpassung_ab_2022_final_Stand_2021_12_20_bf.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_artikel.html

Landesportal Sachsen-Anhalt. (2022). *Menschen mit Behinderungen in Sachsen-Anhalt: Fragen und Antworten zum Budget für Arbeit*. <https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/menschen-mit-behinderungen/ausbildung-und-beschaeftigung/budget-fuer-arbeit/fragen-und-antworten-zum-budget-fuer-arbeit/>

Landesportal Schleswig-Holstein (2023). Übergänge schaffen - Arbeit inklusiv. https://www.schleswig-holstein.de/DE/fachinhalte/T/teilhabe/Projekte_Uebergaeenge_schaffen.html#:~:text=Das%20Projekt%20,,Übergänge%20schaffen%20-%20Arbeit,Beschäftigung%20auf%20dem%20ersten%20Arbeitsmarkt.

Lebenshilfe Buxtehude. (2017). *Durchführungskonzept zum Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen*. <https://hansewerkstaetten-lebenshilfe.de/wp-content/uploads/2018/08/Fachkonzept-EV-BBB-FB.pdf>

Lebenshilfe Regensburg (o.J.). *Virtuelle Werkstatt: Außenarbeit in den Regensburger Werkstätten*.

<https://www.lebenshilfe-regensburg.de/de/werkstaetten/Virtuelle-Werkstatt/Flyer/Flyer-Virtuelle-Werkstatt.pdf>

Lelgemann, R. (2009). Leben ohne Erwerbsarbeit - zur Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen in einer Arbeitsgesellschaft. In R. Stein & D. Orthmann Bless (Hrsg.), *Basiswissen Sonderpädagogik / hrsg. von Roland Stein und Dagmar Orthmann Bless: Bd. 4. Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderungen und Benachteiligungen* (S. 214–236). Schneider Hohengehren.

Lindmeier, B. & Schrör, N. (2015). Bedingungen des Übergangs von Jugendlichen im Grenzbereich der Förderschwerpunkte Lernen und geistige Entwicklung in die berufliche Bildung. *Teilhabe. Die Fachzeitschrift der Lebenshilfe*, 54, 150–156. https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Zeitschrift_Teilhabe/TH_2015_4.pdf

Lob-Hüdepohl, A. (2007). Exklusive versus inklusive Solidaritäten: Anmerkungen zu soziokulturellen Deutungsmustern und professionsmoralischen Grundhaltungen. In Dederich, M. & Grüber, Katrin (Hrsg.), *Herausforderungen: Mit schwerer Behinderung leben* (S.161-174), Mabuse-Verlag.

Luik, S. (2018). § 61 SGB IX. In: Schlegel, R., Voelzke, T. *Praxiskommentar SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*, 3. Auflage

- LVR. (2022). *Fact Sheet Inklusionsbetriebe*. https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/fact_sheets/FACT_SHEET_Inklusionsbetriebe.pdf
- 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 II: Ausgestaltung des Budgets für Arbeit, Auswirkungen auf die Rente und das Rückkehrrecht*.
<https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d6-2020>
- 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.
https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/25917/Peters_etal2022_Das_Budget_für_Arbeit.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- McKay, P.F., Avery, D. R., Liao, H., & Morris, M. A. (2011). Does diversity climate lead to customer satisfaction? It depends on the service climate and business unit demography. *Organisation Science*, 22(3), 788–803.
- Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration (2015). Das Budget für Arbeit in Sachsen-Anhalt (2015). https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3_Menschen_mit_Behinderungen_2015/Flyer_Budgetnehmer_Alltagssprache.pdf
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung. (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 Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie. (2018). *Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz. DVfR-Kongress am 06./07. November 2018 in Berlin: Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben*. https://www.apk-ev.de/fileadmin/downloads/211012_LWL-BfA-A-Bericht_300_Budgets_Werkstatt-Alternative.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
- 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
- Mirbach, T, Triebel, K., Gillner, P., Bode, D., Enss, C., & Benning, C. (2014). *Hamburger Budget für Arbeit*.
<http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-73-15-mirbach-bericht.html>
- 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
- Nebe, K. (2018). *Gleichberechtigte Erwerbsteilhabe – Impulse durch das Bundesteilhabegesetz: Blickpunkt Sozialrecht in der Privatrechtspraxis*. <https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/434092cb2400f4bdcdc00d318bab46dd.pdf/Präsentation%20Nebe%20Blickpunkt%20X%202018.pdf>
- Neukirchen, R. (2018). Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt - es geht! In H. Schwalb & G. Theunissen (Hrsg.), *Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit: Best Practice-Beispiele: Wohnen - Leben - Arbeit - Freizeit* (S. 115–122). Kohlhammer.
- Niedersächsischer Landtag (2021). Drucksache 18/10609. Umsetzung der Agenda 2030 (globale Nachhaltigkeitsziele) https://www.landtag-niedersachsen.de/drucksachen/drucksachen_18_12500/10501-11000/18-10609.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
- Oberlinhaus. (2023). *Kompakthaus*. <https://oberlin-berufsbildung.de/fuer-kostentraeger/weitere-leitungen-kooperationen/kompakt-assessment>
- Oschmiansky, F., Kaps, P. & Kowalczyk, K. (2018). *Unterstützte Beschäftigung: Instrument der Wiedereingliederung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit*.
https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-06809
- Pätzold, G. (2004). *Übergang Schule – Berufsausbildung*. In W. Helsper & J. Böhme (Hrsg.), *Handbuch der Schulforschung* (S. 593-610). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pracht, A., & Welti, F. (2021). *Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Erster Zwischenbericht*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB586). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH; infas -

- Institut für Angewandte Sozialwissenschaft GmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-75737-6>
- Pruisken, H. (2018). Der Einfluss der Eltern auf die Realisierung beruflicher Ziele von Jugendlichen. *Arbeit 2018*, 27(1), 27-47. doi.org/10.1515/arbeit-2018-0003
- Rappaport, J. (1985). Ein Plädoyer für die Widersprüchlichkeit. *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*, 17, 257–278.
- Rehadat (2023). *Inklusionsbetriebe*.
<https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/inklusionsbetriebe/>
- Rombach, W. (2009). Unterstützte Beschäftigung - ein neuer Leistungstatbestand des Rechts der Teilhabe am Arbeitsleben (§ 38a SGB IX). *Die Sozialgerichtsbarkeit*, 2, 63.
- Schlimbach, T. (2019). *Berufswege verhandeln: Übergangsbezogene Austauschprozesse zwischen migrantischen Jugendlichen und ihren Eltern*. https://www.researchgate.net/publication/336847197_Berufswege_verhandeln_Ubergangsbezogene_Austauschprozesse_zwischen_migrantischen_Jugendlichen_und_ihren_Eltern
- 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. (2021a). *Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt. Teil IV: Budget für Arbeit und Anspruch auf Fahrtkosten*.
https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D7-2021_Budget_für_Arbeit_und_Anspruch_auf_Fahrtkosten.pdf
- Schmidt, A. (2021b). *Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt. Teil V: Budget für Arbeit und Anspruch auf technische Arbeitshilfen am Arbeitsplatz*.
https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D8-2021_Budget_für_Arbeit_und_technische_Arbeitshilfen_Teil_V.pdf
- Schubert, F.-C., Rohr, D. & Zwicker-Pelzer, R. (2019). *Beratung: Grundlagen, Konzepte, Anwendungsfelder. Lehrbuch*. Springer. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-20844-8.pdf>
- Schwalb, Helmut (2018). Unbehindert am Arbeitsleben teilhaben. In: Schwalb, Helmut, Theunissen, Georg (Hrsg.). *Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best Practice- Beispiele: Wohnen – Leben – Arbeit – Freizeit*. Kohlhammer: Stuttgart, S. 110 - 114
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. (2020). *Rundschreiben Soz Nr. 16/2020 zu § 61 SGB IX - Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe vom 01.07.2020*.
https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2020_16-960206.php

- Staub-Bernasconi, S. (2007). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft*.
- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Auf dem Weg zu kritischer Professionalität*.
- Steinmüller, F. (2022). *Umsetzungsstand Bundesteilhabegesetz*. https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2022-03-29_umsetzungsstand-bthg.pdf
- Stiftung Pfennigparade. (o.J.) *Praktikumsplätze: AT WORK eröffnet Perspektiven außerhalb der Werkstätten*.
<https://www.pfennigparade.de/arbeit/aus-und-weiterbildung/praktikumsplaetze/>
- Theunissen, G. (2001). Die Independent Living Bewegung. Empowerment-Bewegungen machen mbil, *Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft*.
<http://bidok.uibk.ac.at/library/beh3-4-01-theunissen-independent.html?hls=Independent>
- Theunissen, G. (2009). *Empowerment und Inklusion behinderter Menschen: Eine Einführung in die Heilpädagogik und soziale Arbeit* (2., aktual. Aufl.). Lambertus.
- 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/>
- Tillmann, F., Schaub, G., Lex, T., Kuhnke, R. & Gaupp, N. (2014). Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen. In Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), *Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung*.
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsforschung_Band_17.pdf
- Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz. (2018a). *Teilhabe am Arbeitsleben - Regelungen in Niedersachsen*. <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/service/aktuelles/teilhabe-am-arbeitsleben-niedersachsen/>
- Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (2018b). TIB: Teilhabeinstrument Berlin. <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-bedarfsermittlung-icf/>
- Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (o.J.). Bedarfsermittlung und ICF. <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-bedarfsermittlung-icf/>
- [United Nations \(2022\). CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 \(2022\) on the right of persons with disabilities to work and employment. Online unter: https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons](https://www.unhcr.org/refugees/article/2022/03/2022-03-29-crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons-with-disabilities-to-work-and-employment.html)
- von Boetticher, A. (2020). Das neue Teilhaberecht. 2. durchgesehene Auflage. Baden-Baden.
- Weber, M. (2015). Werkstätten für behinderte Menschen im Spannungsfeld zwischen Schutzfunktion und Übergangsmanagement. *Teilhabe. Die Fachzeitschrift der Lebenshilfe*, 54, 157–162.
https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Zeitschrift_Teilhabe/TH_2015_4.pdf

- Wörmann, D. (2018). *Inklusionsunternehmen als andere Leistungsanbieter*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_A/2018/A10-2018_Anderere_Leistungsanbieter.pdf
- Zentel, P. & Maaß, S. (2021). Andere Leistungsanbieter - Eine Alternative zur Werkstatt? *Teilhabe. Die Fachzeitschrift der Lebenshilfe*, 60(4), 148–152. https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Teilhabe/Teilhabe_4_2021_Seite148-152_PeterZentel_SusanneMaass_Anderere_Leistungsanbieter.pdf
- Zobeley, M. (2018). Fit für die Werkstatt oder eher fit durch die Werkstatt? In H. Schwalb & G. Theunissen (Hrsg.), *Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit: Best Practice-Beispiele: Wohnen - Leben - Arbeit - Freizeit*. Kohlhammer.