

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Fakultät Wirtschaft und Soziales
Department Soziale Arbeit

RAUS AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT

Berufliche Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in Hamburg am Forschungsbeispiel des Hamburger Budgets für Arbeit

Master-Thesis

Tag der Abgabe: 27. Februar 2017

Vorgelegt von: Hannah Henryke Püst

Matrikelnr.: 

Adresse: 

Betreuender Prüfer: Prof. Dr. Röh

Zweite Prüferin: Prof. Dr. Vaudt

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	2
2 Wissenschaftstheoretischer Zugang	9
2.1 Lebensbewältigung nach Lothar Böhnisch	9
2.2 Das Konzept der Lebenslage	12
3 Einblick in die Lebenslage von Menschen mit Schwerbehinderung	15
3.1 Verlauf und Veränderung des Verständnisses von Behinderung	15
3.2 Zum Begriff ‚Menschen mit (Schwer-)behinderung‘	17
3.2.1 Versuch einer Definition.....	17
3.2.2 Zur Problematik der Schwerbehindertenbegriffs.....	19
3.3 Lebenslagenaspekt ‚Erwerbsarbeit‘	21
3.3.1 Zur Relevanz von Erwerbsarbeit	21
3.3.2 Teilhabe am Arbeitsleben	21
3.3.3 Die Situation in Hamburg	24
4 Der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt	26
4.1 Die Rolle der Sozialen Arbeit im Feld der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung.....	26
4.2 Aktuelle Angebotslandschaft in Hamburg	27
4.2.1 Werkstätten für behinderte Menschen	28
4.2.2 Das Hamburger Budget für Arbeit.....	30
4.2.3 Die Außenarbeitsplätze.....	31
4.2.3 Integrationsprojekte	32
4.2.4 Unterstützte Beschäftigung.....	33
5 Das Forschungsdesign	35
5.1 Methodik.....	35
5.1.1 Soziale Arbeit und Qualitative Forschung.....	35
5.1.2 Das Problemzentrierte Interview	36
5.1.3 Methodische Vorgehensweise	38
5.2 Interviewpartner- und Setting.....	39
5.3 Auswertungsvorgehen	41
6 Forschungsergebnisse	44
6.1 Der Weg aus Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt	44
6.2 Die Rolle und Aufgaben des Jobcoachs	52
6.3 Fähigkeiten, Kompetenzen und bisherige Erfahrungen	55
6.4 Zufriedenheit mit der Maßnahme des Hamburger Budgets für Arbeit	62

6.5 Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung.....	68
6.6 Wünsche für die Zukunft und Ideen für Veränderungen.....	77
7 Diskussion der Forschungsergebnisse.....	83
7.1 Relevanz und Funktion von Erwerbsarbeit für Arbeitnehmer mit Behinderung	83
7.2 (K)ein Verständnis für den Arbeitgeber	84
7.3 (Hamburger) Budget für Arbeit als Chance	86
7.4 Chancen und Barrieren beim Zugang und Verbleib zum ersten Arbeitsmarkt	89
7.5 Der multidimensionale Ansatz in seiner zeitlichen Dimension	91
7.6 Zum Grad der Zielerreichung von Inklusion.....	93
7.7 Wünsche für die Zukunft.....	96
8 Schlussbetrachtung.....	98
Literaturverzeichnis	107
Eidesstattliche Erklärung.....	113
Anhang.....	114

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AAP	Ausgelagerter Arbeitsplatz
BASFI	Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BfA	Budget für Arbeit
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BRK	Behindertenrechtskonvention
GdB	Grad der Behinderung
HBfA	Hamburger Budget für Arbeit
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health (internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit)
SGB	Sozialgesetzbuch
UB	Unterstützte Beschäftigung
UN	United Nations (Vereinigte Nationen)
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	World Health Organisation (Weltgesundheitsorganisation)
WVO	Werkstättenverordnung

1 EINLEITUNG

Alle Menschen haben das Recht, sich ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen - auch Menschen mit Behinderung. Durch die in Deutschland im Jahre 2009 ratifizierte UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat sich die Bundesregierung dazu verpflichtet, dieses Recht auf Arbeit (Art. 27 der UN-BRK) auch in der Praxis zu verwirklichen, indem eine Entwicklung hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt, der allen Menschen offensteht, gefördert wird (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen 2015, 41).

In Deutschland leben zurzeit ca. 10,2 Millionen Menschen, die eine amtlich anerkannte Behinderung haben (davon haben 7,5 Millionen eine Schwerbehinderung) - plus die Zahl der Menschen, deren Behinderung nicht amtlich anerkannt ist und die somit nicht von der Statistik erfasst werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2015a, 1). Im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung hat diese Personengruppe ein niedrigeres (Aus-) Bildungsniveau und ein geringeres Einkommen. Der im Jahr 2016 erschienene Teilhabebericht der Bundesregierung zeigt, dass Menschen ohne Behinderung zu 74 Prozent ihren Lebensunterhalt durch ihre Erwerbstätigkeit finanzieren konnten. Im Vergleich dazu konnten Menschen mit Behinderung nur zu 40 Prozent ihr Erwerbseinkommen als ihr Haupteinkommen angeben (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016b, 155).

Inzwischen gibt es in Deutschland vielfältige Maßnahmen und Förderprogramme, um vor allem der niedrigen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung entgegenzuwirken. Mithilfe von gesetzlich festgelegten Quoten wird z.B. das Ziel verfolgt, die Chance auf einen Arbeitsplatz strukturell zu erhöhen. Doch Arbeitgeber bevorzugen häufig die Zahlung der Ausgleichsabgabe anstatt mehr Menschen mit Behinderung in ihrem Betrieb einzustellen. So bleibt der Wunsch, einer regulären Erwerbstätigkeit nachzugehen, für viele Betroffene unerfüllt (vgl. Pfahl/ Powell 2010, 32). Was die Bildungs- und Lebensverlaufsforschung im Allgemeinen belegt, gilt für Menschen mit Behinderungen in besonderem Maße: „Entscheidend für den Zugang zum Arbeitsmarkt, und damit für die Lebenschancen insgesamt, sind Bildung und Ausbildung“ (Pfahl/ Powell 2010, 32).

Ein hohes Risiko für Exklusion besteht besonders bei den Übergängen von Bildungssystemen. Wenn Menschen mit einer Behinderung schon früh einer Förderschule zugewiesen werden, beeinflusst dies höchstwahrscheinlich ihre gesamte Bildungslaufbahn. Der Teilhabebericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kommt zu der These, dass „je geringer der Schulabschluss und je schwerer die Beeinträchtigung (ist), desto geringer ist die Chance auf berufliche und soziale Teilhabe im Erwachsenenalter“ (Bundesministerium für Arbeit und

Soziales 2013, 85). Außerdem ergibt sich aus den statistischen Daten, dass die Bildungswege oft noch getrennt und nicht inklusiv verlaufen. Das heißt z.B., dass im Jahr 2014 nur 34 Prozent der Menschen, die einen sonderpädagogischen Bedarf haben, eine Regelschule besucht haben (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016b, 87). Der aktuelle Teilhabebericht belegt allerdings, dass in diesem Bereich ein Teilhabefortschritt zu verzeichnen ist und sowohl Kindertageseinrichtungen als auch Regelschulen immer inklusiver werden (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016b, 2). Nach Abschluss der Schule ist die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit von großer Bedeutung für den weiteren Lebenslauf, da eine regelmäßige Tätigkeit eine große Auswirkung auf Menschen und ihre Lebenslage hat.

Im Jahre 2009 zählten von 9,6 Millionen Menschen mit einer anerkannten Behinderung nur 2,6 Millionen Menschen zu den Erwerbspersonen (vgl. Statistisches Bundesamt 2012, 235f.). Als Erwerbsperson zählt jeder erwerbstätige Mensch und die Erwerbslosen, die arbeitssuchend sind (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2016). So zählt der größte Anteil von Menschen mit einer anerkannten Behinderung zu der Gruppe von noch nicht oder nicht mehr im Arbeitsleben stehenden Personen (vgl. Röh 2009, 104). Hinzu kommt, dass in Deutschland die Menschen mit Behinderung, die noch zu den Erwerbspersonen zählen, häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Menschen ohne Behinderung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015, 8). Auch sind Menschen mit einer Schwerbehinderung häufiger langzeitarbeitslos als Menschen ohne Behinderung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015, 4). Die Gründe der Erwerbslosigkeit sind verschieden: Zum einen sind die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt oft hinderlich, da es an speziellen Fördermöglichkeiten zur Eingliederung fehlt. Zum anderen fehlt es den Menschen mit Behinderung oft an geeigneten Abschlüssen, um eine Beschäftigung aufzunehmen (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2008, 25). Eine Studie der Bundesagentur für Arbeit kam außerdem zu dem Ergebnis, dass sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Schwerbehinderung – im Gegensatz zu dem Arbeitsmarkt für Menschen ohne Behinderung - eher durch rechtliche Rahmenbedingungen und den demografischen Wandel als durch die Konjunktur entwickelt bzw. verändert (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2015, 4). Menschen mit Schwerbehinderung sind demnach stark davon abhängig, dass ihre Rechte gesetzlich verankert sind und in der Praxis umgesetzt werden.

Durch das neue Bundesteilhabegesetz, welches in mehreren Schritten vom 1. Januar 2017 bis zum 1. Januar 2023 in Kraft treten wird (Art. 26 BTHG), versuche die Bundesregierung, u.a. mehr Menschen mit Behinderung in Arbeit zu bringen, indem die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung insgesamt modernisiert und gesetzlich verankert wird. Vor

allem gehe es dabei um die Herauslösung der Sozialhilfe aus dem Fürsorgerecht. Aber ein wichtiger Bestandteil des neuen Bundesteilhabegesetzes bildet auch der Bereich ‚Teilhabe am Arbeitsleben‘ (vgl. Schartmann 2016, 1).

Da Menschen mit Schwerbehinderung in der Arbeitswelt oft auf die gerade benannten Schwierigkeiten stoßen, arbeitet ein großer Anteil dieser Personengruppe nicht auf dem sogenannten ‚allgemeinen‘ oder auch ‚ersten‘ Arbeitsmarkt, sondern in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Die Menschen, die dort beschäftigt sind, zählen nicht zu den Erwerbspersonen, weil sie auf einem sogenannten ‚Sonderarbeitsmarkt‘ oder auch ‚zweiten Arbeitsmarkt‘ tätig sind (vgl. REHADAT-talentplus, 2016, o.S.). Die WfbM stellt für Menschen mit Behinderung eine Gelegenheit zur Teilhabe am Arbeitsleben dar. Ohne diese Maßnahme könnte ein Großteil der dort arbeitenden Personen durch die aktuellen gesetzlichen und auch marktwirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht am Arbeitsleben teilhaben (vgl. Schartmann 2016, 2). Trotzdem steht diese Form der Teilhabe in der Kritik. In den Bemerkungen des ersten Staatenberichts für Deutschland des UN-Fachausschusses steht, dass die WfbM einen stark segregierten Charakter hätten und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht fördern würde (vgl. Vereinte Nationen 2015, 9). Dem Vertragsstaat Deutschland wird dort empfohlen „durch entsprechende Vorschriften wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen, durch [...], die schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten, durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt“ (Vereinte Nationen 2015, 9).

Im Kontrast zu dieser ‚Empfehlung‘ steht, dass es in Deutschland zurzeit noch ca. 700 von solchen WfbM gibt und die Zahl der Menschen, die dort arbeiten, stetig steigt. Im Jahr 2006 wurde ein regelmäßiger Anstieg von ca. vier Prozent pro Jahr prognostiziert und die Prognose hat sich bestätigt: So waren im Jahr 2006 ca. 268.000 Menschen in den WfbM beschäftigt und aktuell sind es schon knapp über 300.000 Menschen (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. 2016). Es wird davon ausgegangen, dass auch weiterhin viele neue Arbeitsplätze in den Werkstätten geschaffen werden müssen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008, 5ff.).

Die vorliegende Arbeit wird sich auf die Personengruppe der (potenziell) Werkstattbeschäftigten mit einer anerkannten Schwerbehinderung konzentrieren. Diese Personengruppe ist deshalb von besonders großem Interesse, weil die berufliche Inklusion dieser Menschen sowohl durch die UN-Behindertenrechtskonvention als auch durch das neue Bundesteilhabegesetz weiter vorangetrieben werden soll und dieser Bereich vor großen Veränderungen bzw. Her-

ausforderungen steht. Zwar ist das Ziel der beruflichen Inklusion schon gesetzlich verankert, aber trotzdem steigt die Anzahl von Werkstattbeschäftigten jährlich an. Gesetzliche Quotierungsregelungen zur Einstellung von Menschen mit Behinderung werden von Arbeitgebern nicht eingehalten, sodass der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt nahezu verschlossen bleibt. Zusätzlich wurde die Zielgruppe der (potentiell) Werkstattbeschäftigten für den Rahmen dieser Masterthesis noch weiter eingegrenzt, indem bei der zu untersuchenden Gruppe das Merkmal der Schwerbehinderung von Bedeutung ist: Diese Eingrenzung ist damit zu begründen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft aktuell oft eine Voraussetzung ist, um an speziellen Fördermaßnahmen, die den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern sollen, teilzunehmen. Auch die Maßnahme ‚Hamburger Budget für Arbeit‘, die im Rahmen dieser Arbeit näher untersucht werden soll, nennt als formale Voraussetzung z.B. das Vorliegen einer anerkannten Schwerbehinderung (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2015, 1).

Die Integration von Menschen mit Schwerbehinderung stellt die Betriebe auf dem ersten Arbeitsmarkt vor unterschiedliche Herausforderungen, was nicht zuletzt die äußerst niedrigen Übergangsraten aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt belegen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 23). Jedoch haben auch Personen, die nach dem Gesetz nicht erwerbsfähig sind, das Recht auf eine inklusive berufliche Teilhabe. Viele Menschen mit Behinderung sind entweder arbeitslos oder arbeiten in einer WfbM, obwohl sie lieber auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig wären. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit stellt sich unter anderem die Frage, welche Unterstützungsangebote und Maßnahmen es in Hamburg für Menschen mit Behinderung zur Arbeitsmarktintegration bereits gibt und wie erfolgreich diese sind. Hierbei geht es konkret um die Maßnahmen, die den Übergang von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt fördern.

Im Rahmen dieser Masterarbeit wird zunächst der wissenschaftstheoretische Zugang dargelegt. Durch die Darstellung von zwei Theorien bzw. Konzepten der Sozialen Arbeit – die der Lebensbewältigung und der Lebenslage – werden Bezüge zwischen der Thematik der beruflichen Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung und der Sozialarbeitswissenschaft hergestellt.

Im Anschluss daran wird ein Einblick in die Lebenslage von Menschen mit (Schwer-) Behinderung gegeben, indem die Zielgruppe näher definiert und eingegrenzt sowie der Lebenslagenaspekt der Erwerbsarbeit beschrieben wird. Als nächstes wird analysiert, welche Angebote und Möglichkeiten Menschen mit Behinderung, die in Hamburg in einer WfbM arbeiten, bereits haben, um auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln bzw. dort zu arbeiten.

Insgesamt soll im Rahmen dieser Masterthesis die Frage, wie der Übergang von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann, aus multidimensionaler Sicht beantwortet werden. Dazu wird - neben einer Literaturanalyse - eine qualitative Forschung durchgeführt werden, da bisher erst wenige Daten - mit dem beschriebenen multidimensionalen Blickwinkel - über die Situation von Menschen mit Behinderungen auf dem (ersten) Arbeitsmarkt existieren. Viele in der Bildungs-, Sozial- und Arbeitsstatistik ansonsten gängige Daten fehlen für diese Gruppe. Sozialpolitische Maßnahmen erfassen immer nur einen Teil der heterogenen Gruppe der Menschen mit Behinderungen. Eine umfassende Arbeit mit multidimensionalen Aspekten hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter dem Thema „Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“ herausgegeben (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013). Diese Ausarbeitung zeigt eine gute Übersicht der Thematik bezogen auf ganz Deutschland. Im Unterschied dazu, spezialisiert sich die vorliegende Arbeit auf die Situation in Hamburg sowie explizit auf den Übergang von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt. Außerdem wird sie auch die neusten Entwicklungen – wie z.B. die beabsichtigte Umstrukturierung, die nach der Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes ab dem Jahre 2017 schrittweise eintreten wird – mit in den Blick nehmen.

Um einen multidimensionalen Blick zu gewährleisten werden im Zuge der qualitativen Forschung drei Zielgruppen – Personen mit einer Schwerbehinderung, die Jobcoachs und die (potentiellen) Arbeitgeber – befragt. Jeweils eine Person aus jeder Zielgruppe wird zu einem Fall zusammengefasst. Dadurch entstehen die drei folgenden Fallkonstellationen:

- Fall 1: Es wird ein Beschäftigter aus der WfbM befragt, der gerne auf dem ersten Arbeitsmarkt in der Maßnahme des Hamburger Budgets für Arbeit (HBfA) arbeiten möchte, der Jobcoach, der diesen begleitet bzw. begleitet wird und ein potentieller Arbeitgeber.
- Fall 2: Es wird ein Beschäftigter befragt, der bereits seit wenigen Wochen bzw. Monaten auf dem ersten Arbeitsmarkt im Rahmen des HBfA tätig ist, außerdem der Jobcoach, der diesen begleitet und der dazugehörige Arbeitgeber.
- Fall 3: Es wird ein Beschäftigter, der bereits seit mindestens einem Jahr auf dem ersten Arbeitsmarkt im Rahmen des HBfA arbeitet, befragt, außerdem der Jobcoach, der diesen begleitet und der dazugehörige Arbeitgeber.

Insgesamt werden demnach neun qualitative Interviews durchgeführt und ausgewertet. Gerade in den eher angewandten Fächern, wie z.B. der Sozialen Arbeit, gewinnt die qualitative Forschung immer mehr an Bedeutung. Diese Forschung hat das Ziel, dass die Lebenswelten von den Betroffenen selbst beschrieben werden, um ein besseres Verständnis von sozialen Wirk-

lichkeiten zu schaffen (vgl. Flick/ Kardoff/ Steinke 2013, 13f.). Als Interviewform wird das Problemzentrierte Interview gewählt, da diese Interviewform den Befragten möglichst viel von sich aus zu Wort kommen lässt, aber dennoch auf eine spezifische Fragestellung fokussiert ist (vgl. Witzel 1982, 67ff.).

Der Forschungsteil dieser Arbeit wird sich explizit auf die Maßnahme des Hamburger Budgets für Arbeit konzentrieren, welche den Übergang von der WfbM in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt fördert.

Mithilfe der Interviews soll zum einen herausgefunden werden, welche Wünsche und Vorstellungen Menschen mit Behinderung selbst haben: Wie sieht für sie ein idealer bzw. zufriedenstellender Arbeitsplatz (auf dem ersten Arbeitsmarkt) aus und welche Unterstützung wünschen sie sich, um dort hinzugelangen? Zum anderen wird die Perspektive und Sicht der Betriebe in den Blick genommen werden: Was hindert sie bisher daran, einen Menschen mit Behinderung einzustellen? Welche Erwartungen haben sie an einen Mitarbeiter, der behindert ist und wie stellen sie sich eine ideale bzw. zufriedenstellende Arbeitsbegleitung vor? Und wenn schon jemand mit Behinderung in dem Betrieb arbeitet: Wie klappt die Zusammenarbeit mit den Jobcoachs? Sind sie zufrieden mit der Maßnahme? Was müsste sich verändern, damit noch mehr Firmen Menschen mit Behinderung einstellen? Zuletzt wird auch die Sicht der Jobcoachs/Arbeitsbegleitungen erfasst werden. Jobcoachs unterstützen Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden und begleiten die Menschen danach auch weiter am Arbeitsplatz, um den Erhalt des Platzes, soweit es möglich und gewünscht ist, zu gewährleisten. Aus diesem Grund ist insbesondere die Perspektive der Jobcoachs relevant, da die Fachkräfte durch ihre Ausbildung und Praxiserfahrung zu folgenden Fragen eine Einschätzung geben können: Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung? Welche Maßnahmen fehlen? Was müsste sich verändern, um noch mehr Menschen mit Schwerbehinderung von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt zu bringen?

Ziel dieser Masterarbeit ist, die Perspektiven und Vorstellungen der Arbeitgeber, der Jobcoachs und der Arbeitnehmer mit Behinderung zum Thema berufliche Inklusion zu erheben und zu vergleichen. Um diese Thematik weiterzuentwickeln, werden, wie bereits beschrieben, zunächst bestehende Informationen und Erkenntnisse – welche Fördermöglichkeiten für den Wechsel auf einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt bereits bestehen und welche Unterstützung in der Angebotslandschaft es bereits gibt – gesammelt, um so die aktuelle Situation in Hamburg darzustellen. Durch die beschriebene qualitative Forschung mit multidimensionaler Sicht sollen die schon vorhandenen Daten ergänzt werden und aus den gewonne-

nen Erkenntnissen möglichst:

- die Aufgaben/ Konzeption von Diensten, die Arbeitsbegleitungen durchführen oder Menschen mit Behinderungen (aus der WfbM) bei dem Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt unterstützen, weiterentwickelt bzw. verbessert werden.
- auf Wünsche, Chancen und Barrieren beim Zugang und Verbleib zum ersten Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht werden.
- auf Lücken, aber auch auf gut laufende Programme zum Thema Arbeitsmarkintegration, hingewiesen werden.
- Anhaltspunkte zu Fördercurricula für Institutionen, wie z.B. Förderschule, WfbM etc., entwickelt werden.
- überprüft werden, ob die ‚Vorstellungen‘ zum Thema Arbeitsplatz/Arbeitsbegleitung von Arbeitnehmern, Jobcoachs und Arbeitgebern zusammenpassen oder in welchen Punkten sie sich unterscheiden.
- Ideen und Wünsche der befragten Zielgruppen erfasst werden, welche die berufliche Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung verbessern könnten.
- eine umfassende Bewertung der Maßnahme des Hamburger Budgets für Arbeit erstellt werden.

Nach der Auflistung und Diskussion der Forschungsergebnisse, wird die Masterthesis mit einer Schlussbetrachtung, in welcher die wichtigsten Ergebnisse noch einmal zusammengefasst sind und zudem einen Ausblick gegeben wird, abschließen.

Zur der besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Masterthesis, soweit beide Geschlechter gemeint sind, ausschließlich die maskuline Form verwendet. Bei anderer Intention wird dies ausdrücklich erwähnt.

2 WISSENSCHAFTSTHEORETISCHER ZUGANG

In der Sozialarbeitswissenschaft gibt es, wie in anderen Disziplinen auch, viele Theorien, Konzepte und Modelle - es herrscht ein sogenannter Theoriepluralismus (vgl. Engelke/ Borrman/ Spatscheck 2014, 13). Auch im Rahmen dieser Masterarbeit sind einige Theorien und Konzepte der Sozialen Arbeit von Bedeutung, um die Fragestellung auf einer professionellen und vor allem wissenschaftlichen Ebene zu beantworten. Die in diesem Kapitel dargelegten Theorien, nämlich die Lebensbewältigungstheorie nach Lothar Böhnisch und das Konzept der Lebenslage, das u.a. von Otto Neurath und Kurt Grelling geprägt wurde, können als eine Art Brille verstanden werden. Durch den Blick dieser ‚Theorienbrille‘ wird die Fragestellung, wie Arbeitsmarktintegration von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann, beleuchtet und beantwortet. Die Realität wird also durch den Blick dieser Brille wahrgenommen und geordnet.

Ausgewählt wurden die beiden Theorien, da sie sich gut eignen, um die Fragestellung mit einem wissenschaftstheoretischen Hintergrund zu verknüpfen. Sie haben viele thematische Bezüge und werden in der folgenden Ausarbeitung als theoretische Grundlage verwendet. In den nächsten Abschnitten werden kurz die Grundlagen der beiden Theorien dargestellt und bereits auf erste thematische Verknüpfungen hingewiesen.

2.1 LEBENSBEWÄLTIGUNG NACH LOTHAR BÖHNISCH

Zum einen ist für die vorliegende Arbeit das Konzept der Lebensbewältigung von Lothar Böhnisch relevant. Lothar Böhnisch orientiert sich bei seiner Theorie der Lebensbewältigung an verschiedenen geistes- und sozialwissenschaftlichen Konzepten. Er kombiniert sozialpolitische Traditionen, wie z.B. Mennicke und Durkheim, mit einer Analyse der modernen Gesellschaftsstruktur. Bei dieser Verknüpfung sind immer Bezüge zum Konzept der Lebensweltorientierung von Hans Thiersch vorzufinden (vgl. Füssenhäuser 2011, 1652).

Das Bewältigungsparadigma fußt auf einer hermeneutisch-phänomenologische Tradition (vgl. Lambers 2013, 124). Die hermeneutische Methode beschäftigt sich mit dem Verstehen. In der Hermeneutik ist jede Lebensäußerung einmalig und bedeutsam. Sie enthält immer sowohl etwas Individuelles als auch etwas Objektives, Allgemeines. So führt die hermeneutische Tradition zu einem ganzheitlichen Verstehen. Es reicht demnach nicht aus, das Vorgefundene einfach so zu verstehen, wie es sich darbietet. Das Wahrgenommene muss ausgelegt und verstanden werden. Der Mensch muss, so wie es Böhnisch in seiner Theorie ausführt, in seiner

Komplexität erkannt werden. In der Phänomenologie ist es außerdem wichtig, ohne Vorurteile zu arbeiten und von vorgefassten Meinungen Abstand zu nehmen (vgl. Engelke 2004, 204ff.). Außerdem hat die Bewältigungstheorie von Lothar Böhnisch einen Bezug zur kritischen Alltagstheorie. Das ist daran zu erkennen, dass die Theorie von Böhnisch sehr gesellschaftskritisch ist. Sie versucht zu analysieren, durch welche gesellschaftlichen Strukturen es manche Menschen nicht schaffen, ihren Alltag zu bewältigen. Die kritische Theorie beschäftigt sich mit der Frage, warum sich Menschen an gesellschaftliche Strukturen, von denen sie unterdrückt werden, anpassen. Sie setzt sich also mit manipulativer Herrschaftstechnik auseinander. Außerdem beschreibt sie die gesellschaftlichen Zustände nicht nur so, wie sie sind, sondern auch, wie sie sein könnten. Die kritische Theorie schildert die Gesellschaft als einen strukturellen und widersprüchlichen Zusammenhang. Es gilt gesellschaftliche Brüche, die, wie Böhnisch es in seiner Theorie beschreibt, in der heutigen Zeit immer häufiger vorkommen, zu vermeiden, weil durch sie gesellschaftliches Leid entsteht. Als Ursache für die gesellschaftlichen Brüche und das Leid wird in der kritischen Theorie das sich Ausbreiten der Konkurrenzgesellschaften genannt (vgl. Schweppenhäuser 2010, 218f.).

Böhnisch sieht die Soziale Arbeit als „gesellschaftliche Reaktion auf die Bewältigungstatsache“ (Böhnisch 2012a, 219). Das bedeutete seiner Meinung nach, dass die Soziale Arbeit auf psychosoziale Probleme mit gesellschaftlich institutionalisierten Verhalten reagiert. Die psychosozialen Probleme des Einzelnen seien laut Böhnisch aufgrund einer durch die Gesellschaft hervorgerufene sozialen Desintegration entstanden. Die Desintegration, also die Auflösung eines sozialen Zusammenhalts, hätte sich durch die Industriegesellschaft, den Kapitalismus und die anomischen Grundstrukturen, also das Fehlen von sozialen Regeln und Normen, entwickelt. Böhnisch orientiert sich hier an Carl Mennicke, der erstmals die Funktion von Sozialer Arbeit in Bezug auf Desintegrationsprobleme formuliert hat. Mennicke sieht das Problem vor allem darin, dass die moderne Gesellschaft den Menschen freisetze, aber die Menschen nicht wüssten, wozu sie frei seien. Dadurch fehle es den Menschen an Sicherheit und Rückzugsorten. Böhnisch spricht in diesem Zusammenhang von dem 'digitalen Kapitalismus', welcher versuche, sich allen sozialen Einbettungen zu entziehen und sich für den flexiblen Menschen ausspricht (vgl. Böhnisch 2012a, 220f.).

Böhnisch analysiert, dass die Bewältigungsleistung von Menschen, aufgrund der vielfältigen Anforderungen im Alltag, der neuen Aufgaben, ihrer Identitäten und Visionen, an Grenzen stieße. Diese 'Dauerkrise' sei jedoch durch ihre strukturelle Bedingtheit nicht aufhebbar und deswegen müssen die Folgen am einzelnen Menschen behandelt werden (vgl. Böhnisch 2012a, 219). Böhnisch nennt zwei neue soziale Risiken: Zum einen die Brüche in der Identität

und der Biografie und zum anderen die riskante Individualisierung. Es gehe nicht mehr darum, wie das gesellschaftlich Erreichbare auch zu erreichen sei, sondern um die Frage, was zu tun sei, um handlungsfähig zu bleiben (vgl. Böhnisch 2012a, 220f.). Laut Böhnisch käme es besonders in sozialen Übergangssituationen, wie z.B. Kindergarten, Schule, Berufsausbildung, zu immer mehr Brüchen. In manchen Fällen seien Hilfestellungen von der Gesellschaft notwendig, damit Menschen es schaffen, die Übergänge zu bewältigen. Vor allem wenn die Übergänge so krisenhaft erlebt werden, dass die biografische Handlungsfähigkeit nicht mehr möglich scheine, seien laut Böhnisch Hilfestellungen nötig (vgl. Lambers 2013, 119).

Besonders der Aspekt der Brüche in der Biografie ist auch für diese Masterthesis interessant. Menschen mit Schwerbehinderung sind sehr stark von diesen Brüchen in ihrer (Erwerbs-) Biografie geprägt und benötigen Hilfe, um diese Übergänge zu überstehen bzw. Unterstützung, um handlungsfähig zu bleiben. Auch das Thema handlungsfähig zu sein und zu bleiben, spielt thematisch eine Rolle. Es stellte sich z.B. die Frage, ob Menschen mit Schwerbehinderung im Bereich Arbeit die Unterstützung erhalten, die sie brauchen, um handlungsfähig zu sein und zu bleiben. Böhnisch versteht unter Lebensbewältigung das „Streben nach subjektiver Handlungsfähigkeit in kritischen Lebenssituationen, in denen das psychosoziale Gleichgewicht – Selbstwertgefühle und soziale Anerkennung – gefährdet ist“ (Böhnisch 2012a, 223). In einer kritischen Lebenssituation befinde sich laut Böhnisch ein Mensch, wenn die eigenen Ressourcen, die bisher zur Verfügung standen, für die Bewältigung der kritischen Situation nicht mehr ausreichen. Das Streben nach dieser Handlungsfähigkeit sei ein zentrales menschliches Bedürfnis. Es werde vom Menschen jedoch nicht rational, sondern eher emotional und triebgesteuert durchgeführt. Ziel und Aufgabe der Sozialen Arbeit hierbei sei, dass die Menschen durch sozialarbeiterische Unterstützung ihre Handlungsfähigkeit und soziale Orientierung wiedererlangen und dadurch neue soziale Bezüge aufbauen könnten. Lebensbewältigung wäre für Böhnisch also dann erfolgreich, wenn das Selbstwertgefühl des Menschen stabil ist und er soziale Anerkennung erfährt (vgl. Böhnisch 2012a, 223).

Das Ziel von Sozialer Arbeit sei zum einen die Milieubildung und zum anderen Empowerment. Mit Milieubildung meint Böhnisch, dass Chancen geschaffen werden müssen, um Lebensräume gestalten zu können und unter dem Begriff Empowerment versteht Böhnisch, die Unterstützung von Menschen hin zur Verselbständigung (vgl. Böhnisch 2012a, 223). Genau diese Ziele sind auch bei dem Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt relevant.

Wichtige Begriffe in dem Konzept der Lebensbewältigung seien die Lebenslage und die Lebensweise. Die Lebensweise stehe für die individuelle Bewältigungsleistung der Menschen. Die Lebenslage hingegen beschreibe eine gesellschaftliche und sozialstaatliche Struktur, die

vorgegeben ist. Durch sie würden nach Böhnisch die Möglichkeiten der Lebensbewältigung stark beeinflusst. Das theoretische Konstrukt der Lebenslage bezieht sich auf die individuellen Ressourcen, die der Klient zur Bewältigung des Lebens hat. Der Begriff nimmt aber nicht nur Bezug auf die Bewältigungsressourcen vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen, sondern geht besonders der Frage nach, ob die Lebensverhältnisse sozialpolitisch anerkannt sind. Je nachdem, ob die Lebensverhältnisse von der Gesellschaft akzeptiert seien, beeinflusst dies das Bewältigungshandeln. Wenn soziale Probleme sozialstaatlich anerkannt seien und somit ein Anspruch auf Sozialleistungen bestehe, wird dadurch der Bewältigungsspielraum des Individuums erweitert. In der heutigen Zeit sei ein Druck auf die Lebenslage entstanden: Menschen seien z.B. auf Arbeit angewiesen und stehen im Konflikt zwischen Entfaltungs- und wirtschaftlichem Verwertungsinteresse. Diesen Konflikt müsse er jedoch für sich selbst aushandeln und der Einzelne lebe dadurch sein Leben eigenverantwortlich zwischen Chancen und Risiken. Nach Böhnisch sei die Lebenslage in der heutigen Zeit zu einer Risikolage geworden (vgl. Böhnisch 2012b, 53f.).

Zusammenfassend bleibt zu sagen, dass Böhnisch in seiner Theorie der Frage nachgeht, welche Möglichkeiten Menschen in der modernen Gesellschaft haben, ihr Leben zu bewältigen. Dabei interessieren ihn zum einen die Lebensbedingungen der Menschen in der heutigen Zeit und zum anderen, welche Konsequenzen aus diesen neuen Lebensbedingungen für die Soziale Arbeit entstehen (vgl. Engelke/ Borrmann/ Spatscheck 2014, 468).

Die Theorie der Lebensbewältigung hat viele Bezüge zum Thema gelingender Übergang von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt. Auch die Lebenslage von Menschen mit Behinderung ist mit einer Risikolage zu vergleichen. Oft hat diese Personengruppe in der WfbM nicht die Möglichkeit, sich so zu entfalten und weiterzuentwickeln, wie gewünscht. Bisher bietet auch der erste Arbeitsmarkt nur selten diese Möglichkeiten. Für Menschen mit einer Schwerbehinderung gestaltet sich die Lebensbewältigung also als besonders schwierig. Zwar sind viele Leistungen für diese Personengruppe sozialpolitisch anerkannt, aber trotzdem stehen ihnen im Arbeitsleben nicht viele Möglichkeiten, bei denen sie genügend Geld verdienen und sich weiterentwickeln können, zur Verfügung.

2.2 DAS KONZEPT DER LEBENSLAGE

Neben der Theorie der Lebensbewältigung ist ebenso das Konzept der Lebenslage für die Masterthesis relevant. Der soziologische Terminus Lebenslage liefert ein Konzept, um Le-

bensverhältnisse von Menschen aus einer multidimensionalen Sichtweise zu beschreiben (vgl. Röh 2009, 77). „Als Lebenslage wird die Gesamtheit der äußeren Bedingungen bezeichnet, durch die das Leben von Personen oder Gruppen beeinflusst wird“ (Engels 2008, 1). Auf der einen Seite habe demnach jede Person oder Gruppe - begrenzt durch den Einfluss der äußeren Bedingungen - ihren eigenen Handlungsspielraum. Die Lebenslage bildet sozusagen einen Handlungsrahmen, in welchem sich Personen, entsprechend ihrer Spielräume, entwickeln können. Auf der anderen Seite können Personen in einem bestimmten Maße selbst ihre Lebenslage und ihre Spielräume verändern (vgl. Engels 2008, 1).

In der vorliegenden Arbeit wird vor allem der Lebenslagenaspekt der Erwerbsarbeit von Menschen mit Schwerbehinderung analysiert. Dieser Aspekt wird jedoch, wie bereits in der Einleitung beschrieben, mit einem multidimensionalen Blick betrachtet. Genau diese Mehrdimensionalität ist die Besonderheit des Konzepts der Lebenslage. Das Modell verknüpft vertikale Kategorien, wie z.B. Einkommen, Bildung oder Wohnen, mit horizontalen Kategorien, wie z.B. Alter, Geschlecht oder Bewältigungsvermögen (vgl. Röh 2009, 78).

Das Konzept der Lebenslage wurde zu Beginn des 20. Jahrhunderts von Otto Neurath, ein österreichischer Philosoph und Sozialökonom, in die Sozialwissenschaften eingeführt. Er war der Ansicht, dass zu der Lebenslage alle Umstände zählten, die sich unmittelbar auf das Verhalten und die Emotionen eines Menschen auswirke. So gehörten für ihn z.B. die Wohnung und die Nahrung, aber auch Bücher und eine freundliche Umgebung zu der Lebenslage eines Menschen (vgl. Neurath 1931 zit. n. Engels 2008, 1). Der Wissenschaftstheoretiker Kurt Grelling beschäftigte sich ungefähr zur gleichen Zeit wie Neurath mit dem Lebenslagenbegriff. Grelling betont in seiner Definition von Lebenslage besonders die persönlich-subjektive Seite und fügt dem Lebenslagenbegriff eine Wertung hinzu (vgl. Voges u.a. 2003, 39f.).

Im Anschluss an Neurath und Grelling entwickelte Gerhard Weisser das Konzept der Lebenslage weiter und konzentrierte sich dabei vor allem auf die Handlungsmöglichkeiten zur Realisierung von Lebenschancen. Er definiert Lebenslage als einen „Spielraum, der einem Menschen (einer Gruppe von Menschen) die äußeren Umstände nachhaltig für die Befriedigung der Interessen bietet, die den Sinn seines Lebens bestimmen“ (Weisser 1956 zit. n. Engels 2008, 1). Ingeborg Nahnsen, Sozialwissenschaftlerin und Schülerin Weissers, konzeptualisierte das Konstrukt der Lebenslage in den siebziger Jahren neu. Sie bezieht die Idee der Handlungsspielräume in ihrer Definition von Lebenslage mit ein, indem sie fünf Einzelspielräume entwickelt, die für das menschliche Handeln relevant seien und an welchen sich die Gesamtheit der Lebenslagen beschreiben ließe (vgl. Nahnsen 1975 zit. n. Engels 2008, 2).

Zwar werden in dieser Masterthesis nicht alle Handlungsspielräume von Menschen mit Behinderung analysiert und betrachtet, aber trotzdem spielt das Konzept eine wichtige Rolle. Bei der Analyse des Lebenslagenaspekts der Erwerbsarbeit werden sowohl die horizontalen, als auch die vertikalen Kategorien mit in den Blick genommen. Außerdem ist auch die Ansicht von Grelling, dass jede Lebenslage subjektiv und von jeder Person anders empfunden wird, relevant. Auch Gerhard Weissors Interpretation von Lebenslage, nämlich, dass diese einen Spielraum darstellt, welcher bestimmte Umstände schaffen muss, um Interessen zu befriedigen, lässt sich auf die Fragestellung beziehen. Welche Umstände müssen geschaffen werden, damit Menschen mit Behinderung den Arbeitsplatz finden bzw. erhalten, der sie interessiert? Insgesamt ist das Konzept der Lebenslage demnach für diese Masterthesis durchaus relevant und wird bei der Beantwortung der Forschungsfrage miteingesetzt.

3 EINBLICK IN DIE LEBENSLAGE VON MENSCHEN MIT SCHWERBEHINDERUNG

3.1 VERLAUF UND VERÄNDERUNG DES VERSTÄNDNISSES VON BEHINDERUNG

Menschen mit Behinderung gehörten über Jahrhunderte zu der Gruppe der Armen und Benachteiligten. In den meisten Fällen mussten diese Menschen aufgrund ihrer Hilflosigkeit bei ihren Familien bleiben und waren darauf angewiesen, von ihnen mitversorgt zu werden. Teilweise wurden sie auch in Hospitälern, Narrenhäusern oder in den im 16. und 17. Jahrhundert entstehenden Zuchthäusern untergebracht. Menschen mit Behinderung wurden in dieser Zeit von der Gesellschaft stigmatisiert und ausgeschlossen. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts veränderte sich der Blick etwas: Da das medizinische Interesse in der Gesellschaft stieg, wurden aus den Hospitälern, Narren- und Zuchthäusern die Landeskrankenhäuser. Außerdem wurden in dieser Zeit die Kinder und Jugendlichen aus den Anstalten auf Hilfeschulen geschickt und bekamen so erstmals die Möglichkeit auf ein gewisses Maß an Bildung (vgl. Röh 2009, 13ff.). Ab 1920 setzten sich dann die eugenischen Vorstellungen durch. Die Nationalsozialisten sahen Menschen mit Behinderung als lebensunwert an und ermordeten ca. 5000 Kinder und 70.000 Erwachsene. Außerdem wurden in dieser Zeit 300.000 bis 400.000 Menschen zwangssterilisiert (vgl. Röh 2009, 18f.).

Nach dem zweiten Weltkrieg setzte sich eine humane Versorgung von Menschen mit Behinderung durch. In den fünfziger Jahren wurden Schulen für Menschen mit Behinderung aufgebaut, die sich zunächst Hilfsschulen und dann Sonderschulen nannten. Außerdem begann die Politik, Familien mit Kindern, die eine Behinderung hatten, zu fördern. 1958 wurde der Verein ‚Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind‘ gegründet, welchem sich Eltern und Fachleute anschlossen. Dieser Verein wurde in der folgenden Zeit zu einem der wichtigsten Akteure in der Behindertenhilfe und setzte sich damals wie heute deutschlandweit für die Rechte dieser Personengruppe ein (vgl. Röh 2009, 19).

Eine weitere Veränderung der Situation resultierte aus verschiedenen Impulsen Mitte der sechziger Jahre. Die deutsche Bevölkerung wurde sensibler für soziale Themen und Werte veränderten sich. In den Medien und in der Politik wurde erstmals diskutiert, welchen Platz und welche Rolle Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft einnehmen. Anfang der siebziger Jahre machten sich Menschen mit Behinderung immer mehr sichtbar, indem sie z.B. Selbsthilfegruppen und Aktionsbündnisse gründeten (vgl. Bösl 2010, 9). Im Jahre 1975 wurde durch einen von dem Bundestag in Auftrag gegebenen Bericht über die Lage der Psychiatrie

in Deutschland die Versorgung von Menschen mit Behinderung nochmals stark in Richtung Normalisierung gelenkt. Durch diese sogenannte Psychiatrie-Enquete veränderte sich bei der Versorgung von Menschen mit Behinderung der Gedanke weg von dem ‚Satt- und Sauberprinzip‘ hin zu den ersten Grundsteinen einer (heil-)pädagogischen Betreuung (vgl. Loeken/Windisch 2013, 73).

Erst in den siebziger Jahren entstand für Menschen mit einer geistigen Behinderung durch die Auswirkungen der Reformpsychiatrie die Möglichkeit, einer Beschäftigung, z.B. in einer Werkstatt für behinderte Menschen gemeindenah nachzugehen. Später konnten sie auch in sogenannten ‚Außenarbeitsplätzen‘ in normalen Betrieben tätig sein und schließlich auch einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt erlangen (vgl. Röh 2009, 103f.).

Außerdem entstanden mit dem Schwerbehindertengesetz (1974), dem Rehabilitationsangleichungsgesetz (1974), der Werkstättenverordnung (1980) und dem SGB IX (2001) entscheidende Gesetze, die für Menschen mit Behinderung den Schritt in Richtung eines selbstbestimmten Lebens fördern (vgl. Röh 2009, 19). Inzwischen wurde mit der im Jahre 2009 in Deutschland ratifizierten Behindertenrechtskonvention (BRK) und dem Bundesteilhabegesetz (BTHG), das im Dezember 2016 in Kraft getreten ist, weitere Meilensteine auf den Weg zur Selbstbestimmung gelegt. Die BRK ist ein Vertrag zwischen den Staaten der UN und wurde nach Ratifizierung in Deutschland zu einem unmittelbar geltenden Gesetz. Die Konvention konkretisiert die universellen Menschenrechte für Menschen mit einer Behinderung und macht deutlich, dass auch diese Personengruppe ein uneingeschränktes Recht auf Teilhabe besitzt. Insgesamt besteht die Konvention aus ca. 50 Artikeln. Das Recht, selbstbestimmt zu leben und an der Gesellschaft teilzuhaben, ist eines der Zentralsten (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen 2015, 3ff. und Kulig 2009, 50f.). Seit der Ratifizierung gilt die Inklusion nun auch in Deutschland als zentrales Leitprinzip in der Behindertenhilfe. In den USA ist der Inklusionsgedanke schon seit über zwanzig Jahren bekannt und ein gängiger Fachbegriff (vgl. Theunissen 2013, 181). „Inklusion steht für Nichtaussonderung, soziale und gesellschaftliche (unmittelbare) Zugehörigkeit“ (Theunissen 2013, 181). Wichtig ist, dass Inklusion sich dabei nicht nur auf Menschen mit Behinderung bezieht, sondern alle Menschen im Sozialraum erfasst. Auch bezieht sie sich nicht nur auf den Bereich Schule, sondern auf alle Bereiche des Lebens. Im Gegensatz zur Integration soll die Inklusion Lebenswelten schaffen, in den Familien, alte und junge, behinderte und nicht behinderte Menschen zusammenkommen und sich wohlfühlen. Diese Lebenswelten (z.B. Arbeitsstätten oder Stadtbezirke) sollen so aufgebaut sein, dass sich dort jeder, ob mit oder ohne Hilfe, zurechtfinden kann und sich jeder Mensch willkommen fühlt (vgl. Theunissen 2013, 181).

3.2 ZUM BEGRIFF ‚MENSCHEN MIT (SCHWER-)BEHINDERUNG‘

Der Begriff ‚Behinderung‘ birgt nach wie vor viel Diskussionspotential - wie z.B., dass die betroffenen Menschen durch diesen Begriff diskriminiert/ stigmatisiert werden oder dass ihnen ein gesellschaftliches Problem zugeschrieben wird – und dennoch braucht es einen Begriff, um diese Zielgruppe zu benennen. Günther Cloerkes, ein deutscher Soziologe, spricht sich dagegen aus, die ‚political correctness‘ zu überziehen. Seiner Meinung nach sollte man Dinge beim Namen nennen dürfen, denn „das Menschsein von uns allen ist mit Positivem und Negativem verbunden. Beides sollte man ehrlich bezeichnen dürfen, denn jeder ist viel mehr als nur eines seiner Attribute“ (Cloerkes 2007, 9). Cloerkes spricht in seinen Veröffentlichungen also von ‚Behinderten‘. Sein Gedanke ist für die vorliegende Arbeit wegweisend: Zwar sollte der Mensch als individuelle Person im Mittelpunkt stehen, aber dennoch braucht es einen Begriff für diese Personengruppe. So soll Behinderung als eines von vielen Attributen einer Person gesehen werden, anstatt sie in den Mittelpunkt zu stellen. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Arbeit die Bezeichnung ‚Menschen mit (Schwer-)Behinderung‘ gewählt.

3.2.1 Versuch einer Definition

Für diesen Begriff – Menschen mit Behinderung – gibt es keine einheitliche Definition. Je nach wissenschaftstheoretischen Positionierungen, politischen Grundüberzeugungen oder ethischen Standpunkten kann das Verständnis sehr unterschiedlich sein. Zudem entwickeln sich durch den historischen Wandel, welcher im vorherigen Kapitel aufgezeigt wurde, stetig neue Definitionen und Erklärungsansätze zum Begriff Behinderung (vgl. Loeken/ Windisch 2013, 14f.).

Für eine lange Zeit wurde der Begriff Behinderung aus dem Blick des medizinischen Modells, welches durch einen defizitorientierten Blick geprägt ist, gesehen. Durch starke Kritik der Behindertenverbände wurde das medizinische von dem sozialen Modell abgelöst. Dieses Modell sieht die Behinderung nicht nur als eine gesundheitliche/ körperliche Beeinträchtigung, sondern betont, dass das Problem in der Gesellschaft und den fehlenden Partizipationsmöglichkeiten liegt. Dieses Modell wurde inzwischen durch die kulturwissenschaftliche Perspektive erweitert, welche betont, dass Behinderung nicht ein Problem ist, das der Betroffene bewältigen muss. Vielmehr liegt das Problem laut dieser Perspektive an der Gesellschaft und den Konstruktionen, die diese im Bereich Körper, Geist und Psyche aufstellt (vgl. Loeken/ Windisch 2013, 14f.).

Auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat sich im Jahre 2001 von der medizinischen Definition abgewendet und ein neues Klassifikationssystem vorgelegt. Die ‚International Classification of Functioning, Disability and Health‘ (ICF) ist eine Klassifikation der WHO, mit welchem fach- und länderübergreifend eine einheitliche Beschreibung des Gesundheitszustands oder einer Behinderung möglich gemacht werden soll. Sie klassifiziert dabei nicht die Folgen einer Krankheit, sondern konzentriert sich in der Beschreibung auf die Komponenten von Gesundheit, d.h. auf „Körperfunktionen, Körperstrukturen, Aktivitäten und Partizipation (Teilhabe) sowie Umweltfaktoren“ (DIMDI 2014). Die Sichtweise auf Behinderung wird mit dem bio-psycho-sozialen Modell erklärt, da es besonders die Wechselwirkungen zwischen Beeinträchtigungen der Körperfunktionen und der Teilhabe von Menschen in den Blick nimmt. Die Teilhabe von Menschen wird wiederum zum einen von individuellen und zum anderen von umweltbezogenen Faktoren beeinflusst. Somit nimmt das Modell auch die Ressourcen in den Blick. „Behinderung ist demnach gekennzeichnet als das Ergebnis oder Folge einer komplexen Beziehung zwischen dem Gesundheitsproblem eines Menschen und seinen personenbezogenen Faktoren einerseits und den externen Faktoren, welche die Umstände repräsentieren, unter denen Individuen leben, andererseits“ (DIMDI 2005, 15). Wichtig ist, dass die ICF universell anwendbar ist – also sowohl für Menschen mit als auch ohne Behinderung (vgl. DIMDI 2014).

Nach Definition des Sozialgesetzbuches (SGB) ist eine Person behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate vom für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Diese Definition orientiert sich nur teilweise an der des ICF, da die umweltbedingten Teilhabebehinderungen nicht genannt werden. Damit Leistungen, wie Hilfen oder Nachteilsausgleiche, in Anspruch genommen werden können, muss die sozialrechtliche Definition von Behinderung zutreffen. Das neue Bundesteilhabegesetz sieht vor, diesen leistungsberechtigten Personenkreis ab dem Jahre 2022 zu ändern. Von 2017 bis 2022 wird erforscht und getestet, wie dieser Personenkreis in der Zukunft sinnvoll zu beschreiben ist. Dabei steht bereits fest, dass sich die Neuregelung an den ICF-Lebensbereichen orientieren wird (vgl. Lebenshilfe, 2016, 2).

Aktuell werden die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft als Grad der Behinderung (GdB) festgestellt. Sie werden in zehnergraden, von 20 bis 100, gemessen. Betroffene, die einen Grad der Behinderung von 50 oder höher haben, gelten als schwerbehindert (vgl. § 2 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Personen, die einen GdB von unter 50 haben, werden als leicht behindert bezeichnet (vgl. Statistisches Bundesamt 2012, 232). Bei einem GdB von 30

kann sich ein Betroffener auf Antrag gleichstellen lassen, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz finden oder ihre jetzige Tätigkeit nicht behalten können (vgl. § 2 Abs. 3 S. 1 SGB IX).

Der Mikrozensus im Jahre 2013 hat ergeben, dass in Deutschland 10,2 Millionen (2009: 9,6 Millionen) amtlich anerkannte behinderte Menschen leben. Von dieser Gruppe ist der größte Teil, nämlich 7,5 Millionen (2009: 7,1 Millionen), schwerbehindert. Im Durchschnitt war im Jahr 2013 also ca. jeder achte Bewohner Deutschlands behindert. Das Merkmal ‚Schwerbehinderung‘ wird im Mikrozensus alle vier Jahre erfragt, sodass es zurzeit keine aktuellen Daten gibt (vgl. Statistisches Bundesamt 2015a, 1).

Für die vorliegende Ausarbeitung sind alle gerade vorgestellten Definitionen von Behinderung relevant. Die gesetzliche Definition ist von Bedeutung, weil nur, wenn die dort genannten Voraussetzungen vorliegen, ein Anspruch auf sozialrechtliche Leistungen, wie z.B. Teilhabe am Arbeitsleben, besteht. Somit ist sie wichtig, um zu klären, ob ein Mensch an einer Maßnahme teilnehmen kann oder nicht. Insgesamt soll Behinderung in dieser Ausarbeitung jedoch nicht nur von dieser eher medizinischen Seite betrachtet werden, sondern, wie die Definition der WHO zeigt, als Zusammenspiel von vielen Faktoren. So soll bei der Beantwortung der Forschungsfrage nicht nur der Mensch mit seiner Behinderung und seinen Einschränkungen in den Blick genommen werden, sondern auch seine Umwelt, seine dortigen Partizipationsmöglichkeiten und seine Lebenslage insgesamt.

3.2.2 Zur Problematik der Schwerbehindertenbegriffs

Eine anerkannte Behinderung hat für den Betroffenen zwei Seiten: So ist die offizielle Anerkennung zum einen notwendig, um staatliche Unterstützung erhalten zu können, aber zum anderen birgt sie das Risiko, dass die Person vom Stigma Behinderung erfasst wird bzw. dass sich die negative Bewertung des Merkmals ‚Behinderung‘ auf die ganze Person ausbreitet (vgl. Loeken/ Windisch 2013, 16f.).

Da ein Schwerbehindertenausweis nur auf Antrag ausgestellt wird, ist es wahrscheinlich, dass viele berechnete Menschen gar nicht erfasst werden. Verschiedene Studien und Berichte von Selbstvertretungsorganisationen beweisen, dass das gerade genannte Stigmatisierungsrisiko dabei durchaus eine Rolle spielt. So verzichten einige Berechnete, besonders häufig Menschen mit psychischen Einschränkungen, freiwillig auf den Schwerbehindertenausweis (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 19).

Da sich diese Masterthesis mit dem Thema der Arbeitsmarktintegration beschäftigt, ist es wichtig, die folgende Problematik mit zu bedenken: Der Grad der Behinderung steht weder mit dem Grad noch mit dem Umfang beschäftigungsrelevanter Leistungsbeeinträchtigungen im Zusammenhang. Denn die GdB-Tabelle, die ihren Ursprung im Entschädigungsrecht hat, kann mit den aufgeführten Graden nur sehr begrenzte Aussagen über die Erwerbsfähigkeit der Person machen - anders als es z.B. der Workability-Index es kann (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 18). Mit diesem Instrument, das in Finnland entwickelt wurde, kann die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten einfach und schnell mittels eines Fragebogens ermittelt werden. In Deutschland wird dieser Index aktuell nur im Bereich der betrieblichen Gesundheitsvorsorge genutzt, um mögliche Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen (vgl. iso Institut 2007, 1 und Tuomi u.a. 1998, 1ff.). Der Workability-Index könnte, im Gegensatz zu dem GdB, sowohl Arbeitgebern als auch Betroffenen dabei helfen, eine Beschäftigung zu finden, die der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Person angepasst ist. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes schlägt deshalb vor „Leistungsbeeinträchtigungen als Kontinuum zu verstehen und das Schwerbehindertenkriterium mit Blick auf Strategien der Förderung und Sicherung behinderter (...) Arbeitnehmer_innen in Überlegungen zu einer umfassenden (im Sinne des § 2 SGB IX) Strategie der beruflichen (Wieder-)Eingliederung einzubeziehen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 18). Dazu müsste die Schwerbehindertenklassifikation nach den Graden der Behinderung mit dem Behindertenbegriff nach § 2 SGB IX zusammengebracht und die Hilfeleistungen bzgl. der beruflichen Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung neu definiert werden. Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wäre es erstrebenswert, auch Menschen, die bisher keinen GdB erhalten haben, aber trotzdem die Hilfen zur Förderung und Sicherung ihrer Arbeitsfähigkeit benötigen mit in den Blick zu nehmen, um allen Betroffenen eine Teilhabe zu ermöglichen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 18). Da die amtliche anerkannte Schwerbehinderung jedoch noch immer Voraussetzung für die Inanspruchnahme der meisten Leistungen ist, beschränkt sich auch diese Ausarbeitung auf Menschen, deren GdB mindestens 50 oder mehr beträgt bzw. die gleichgestellt sind.

3.3 LEBENSLAGENASPEKT ‚ERWERBSARBEIT‘

3.3.1 Zur Relevanz von Erwerbsarbeit

Gerade in der heutigen Gesellschaft hat der Lebensbereich ‚Arbeit‘ eine besondere Bedeutung und Funktion für den Menschen. Für jeden Einzelnen ist es wichtig, an der Arbeitsgesellschaft teilzuhaben, um den persönlichen Status zu definieren und nicht zu den ‚Verlierern des Arbeitsmarktes‘ zu gehören. So spielt die Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle für die menschliche Identität: Durch sie ist der Mensch sozial eingebunden, der Tagesablauf wird strukturiert und die zu erledigenden Aufgaben werden größtenteils als sinnstiftend erlebt. Zudem ist nicht außer Acht zu lassen, dass die Erwerbsarbeit zur Existenzsicherung beiträgt und finanzielle Handlungsspielräume eröffnen kann. Durch die materielle Unabhängigkeit wird die Möglichkeit, das Leben möglichst selbstbestimmt zu leben, verbessert (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013, 128). Darüber hinaus arbeitet jeder, der in einem Team ist, an einem kollektiven Ziel, was ein Zusammengehörigkeitsgefühl vermittelt. All das trifft sowohl auf Menschen mit als auch ohne Behinderung zu. In einer Befragung von Menschen mit Beeinträchtigungen, die in einer WfbM tätig waren, äußerten die Betroffenen, neben dem Wunsch nach stabilen Beziehungen, vor allem den Wunsch, einer sinnvollen Arbeit nachgehen zu können (vgl. Loeken/ Windisch 2013, 66).

Der aktuelle Teilhabebericht hat ermittelt, dass Menschen mit Behinderung insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind als Menschen ohne Behinderung. „Auf einer Skala von 0 (geringe) bis 10 (hohe Zufriedenheit) lag die Zufriedenheit von Menschen mit Beeinträchtigungen bei 6,4 und die Zufriedenheit von Menschen ohne Beeinträchtigungen bei 7,2“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016b, 154).

3.3.2 Teilhabe am Arbeitsleben

Das System der beruflichen Rehabilitation bietet Menschen mit Behinderung in ganz Deutschland verschiedene Möglichkeiten, individuelle Teilhabeleistungen in Anspruch zu nehmen. In § 33 SGB IX sind die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben geregelt. Sie stehen allen Menschen mit einer Behinderung nach § 2 Abs. 1 SGB IX zu. Personen, die zudem noch den Schwerbehindertenstatus haben, kommen nach dem SGB IX weitere Rechte, wie z.B. den besonderen Kündigungsschutz, zusätzlichen Urlaub, höhere Eingliederungszuschüsse für den Arbeitgeber oder begleitende Hilfen durch die Integrationsämter, zugute (vgl. Kubek 2012, 50f.).

Trotzdem zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus aus dem Jahre 2013, dass sich die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung noch immer von der Teilhabe von Menschen ohne Behinderung unterscheidet. Der Bericht schildert, dass Menschen mit Behinderung (Alter von 25 bis 44 Jahre) häufiger erwerbslos sind als Menschen ohne Behinderung. So waren im Jahre 2013 67 Prozent der Menschen mit Behinderung erwerbstätig oder suchten nach einer Tätigkeit, bei Menschen ohne Behinderung waren es 88 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2015a, 2). Da der Mikrozensus aus dem Jahre 2009 - im Vergleich zu dem Aktuellen - noch ausführlichere Daten aufzeigt, sind die folgenden Daten etwas älter: Im Jahre 2009 waren von 9,6 Millionen Menschen mit Behinderung nur 2,6 Millionen Erwerbspersonen. Erwerbspersonen ist hier definiert als alle Personen ab 15 Jahren, die eine Erwerbstätigkeit ausüben oder suchen. Die Erwerbsquote bei dieser Gruppe lag also bei 27 Prozent. Die Erwerbsquote von Menschen ohne Behinderung erzielte mit 63 Prozent dahingegen deutlich höhere Ergebnisse (vgl. Statistisches Bundesamt 2012, 235f.). Ein Grund für die sehr unterschiedlich hoch ausfallenden Erwerbsquoten ist, dass es einen sehr viel höheren Anteil von älteren Menschen mit Behinderung gibt. Allerdings liegt auch bei einem Vergleich der einzelnen Altersklassen die Quote von Menschen ohne Behinderung über der von Menschen mit Behinderung. Hinzu kommt die erschreckende Tatsache, dass die arbeitslos gemeldeten Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung tendenziell eine bessere Qualifikationsstruktur als arbeitslos gemeldete Menschen ohne eine Schwerbehinderung aufweisen. Das könnte darauf hinweisen, dass arbeitslose Menschen mit einer Schwerbehinderung bei der Stellenvermittlung und Bewerbung aufgrund von Vorurteilen benachteiligt werden oder dass es durch die Schwere der Behinderung schwierig ist, eine geeignete Stelle zu finden (vgl. Statistisches Bundesamt 2012, 235f.)

Generell hat sich die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung aber positiv entwickelt: Von dem Jahre 2007 bis 2014 stieg die Zahl von Menschen mit Schwerbehinderung, die bei einem Arbeitgeber mit zwanzig oder mehr Mitarbeitern beschäftigt sind, um 26 Prozent, d.h. von 807.000 auf 1.014.000. Zu betonen ist dabei, dass die Zahl der Beschäftigten stärker gestiegen ist als die Zahl der in Deutschland lebenden Menschen mit Schwerbehinderung. Das beweist, dass das Beschäftigungswachstum nicht nur eine Folge der demografischen Entwicklung ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016, 7). Dass inzwischen mehr Menschen mit Behinderung erwerbstätig sind, liegt unter anderem auch an den Regelungen des SGB IX. Eines der wichtigsten Gesetze ist die besondere Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber (§71 SGB IX) gegenüber Menschen mit einer Schwerbehinderung. Arbeitgeber, die mindestens zwanzig Arbeitsplätze haben, sind verpflichtet fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit

Menschen, die eine anerkannte Schwerbehinderung haben oder gleichgestellt sind, zu besetzen. Wenn Arbeitgeber diese Regelung nicht erfüllen, müssen sie eine, je nach Betriebsgröße und Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht, gestaffelte Ausgleichsabgabe entrichten (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2008, 12f.). Zum 1. Januar 2016 wurde der Betrag der Ausgleichsabgabe angehoben und so muss ab dem Jahre 2017 pro unbesetzten Pflichtplatz eine Gebühr zwischen 125,00 Euro und 320,00 Euro gezahlt werden – ein Anstieg um durchschnittlich 20 Euro (vgl. Deutsche Vereinigung für Rehabilitation 2016a). Die damit gewonnenen Gelder fließen an das Integrationsamt und werden wiederum für die Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung verwendet (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2008, 12f.).

Wie in der Einleitung beschrieben, soll in der vorliegenden Arbeit jedoch eine ganz spezielle Gruppe von ‚Erwerbspersonen‘ in den Blick genommen werden: Denn bei dem Lebenslagenaspekt der Erwerbsarbeit ist zu beachten, dass ein großer Teil von Menschen, die eine (Schwer-)Behinderung haben, aufgrund ihrer Einschränkungen oft keine allgemeine Schule besuchen und auch keine Berufsausbildung absolvieren können. Dadurch bleibt es dieser Gruppe oft verwehrt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Der Bildungsweg und die spätere Erwerbsarbeit laufen bei dieser Personengruppe nicht inklusiv – sie besuchen Förderschulen und arbeiten nach dem Berufsbildungsverfahren in sogenannten Werkstätten für behinderte Menschen. Die dortigen Arbeitnehmer zählen nicht als Erwerbstätige auf dem normalen Arbeitsmarkt, sondern sie sind Rehabilitanden auf einem sogenannten ‚zweiten‘ Arbeitsmarkt oder auch ‚Sonderarbeitsmarkt‘ (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 22; BAG WfbM 2014, o.S.). Zurzeit gibt es ca. 700 WfbM, in welchen ungefähr 300.000 Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, davon 31.000 im Eingangs- und Berufsbildungsbereich, 260.000 im Arbeitsbereich und 16.000 - aufgrund der Schwere der Behinderung - im nicht sozialversicherten Förderbereich (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. 2016).

Die Arbeitsmarktsituation zeigt sich für Menschen mit Behinderung demnach schwierig. Oft ist entscheidend in welcher Lebensphase die Behinderung auftritt. Wenn die Person schon von Geburt an eine Behinderung hat, ist es wahrscheinlich, dass der ganze Lebensweg und die beruflichen Möglichkeiten stark von der Behinderung beeinflusst werden. Wenn die Behinderung jedoch erst im späteren Lebensalter auftritt, kann ihre Auswirkung im Berufsleben häufig durch die bereits erworbene Qualifikation oder durch die Anrechte auf soziale Sicherungsleistungen geringer gehalten werden. Viele Menschen mit Behinderung erhalten also aufgrund der fehlenden Qualifikationen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. Pfahl/ Powell 2010,

33ff.). Nach dem Besuch einer Förderschule landen die meisten Beteiligten in dem Berufsvorbereitungsjahr bzw. dem Berufsbildungsbereich in den WfbM. So kam im Jahre 2006 über 40 Prozent der Neuaufnahmen der WfbM direkt aus den Förder- oder Sonderschulen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008, 7).

Dort erhalten sie einen Überblick über die für sie vorgesehenen Tätigkeitsfelder und nehmen an verschiedenen Orientierungsmaßnahmen teil. Meistens bleibt den Betroffenen keine andere Möglichkeit sich zu qualifizieren, da nur wenige Betriebe Menschen mit Behinderung ausbilden (vgl. Pfahl/ Powell 2010, 33ff.).

3.3.3 Die Situation in Hamburg

Da die Forschung dieser Masterthesis in Hamburg durchgeführt wird und sich auf eine Maßnahme bezieht, die es bisher nur in diesem Bundesland gibt, soll explizit der Stand der beruflichen Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in dieser Stadt fokussiert werden.

Obwohl es viele unterschiedliche Statistiken über die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderung gibt, sind die Daten über Hamburg nur begrenzt. Folgende Kerndaten können jedoch gemacht werden: In Hamburg leben ca. 251.000 Menschen mit Behinderung, darunter ca. 157.000 mit einer anerkannten Schwerbehinderung (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2008, 9). Wie in ganz Deutschland benötigen die Betroffenen auch hier die amtlich festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft, damit z.B. Leistungen zur beruflichen Teilhabe in Anspruch genommen werden können. Seit Anfang der neunziger Jahre wurden in Hamburg ca. 33.000 Feststellungsanträge pro Jahr beim Versorgungsamt gestellt. Inzwischen ist die Zahl mit 29.000 Anträgen pro Jahr leicht gesunken (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2008, 9f.).

Die Statistik aus dem Jahr 2008 zeigt, dass in Hamburg jeder sechste Einwohner eine Behinderung und jeder elfte Hamburger eine Schwerbehinderung hat. Da viele der Behinderungen erst im Laufe des Alters auftreten, gehört der Großteil der Menschen mit Behinderung zu der älteren Bevölkerungsschicht (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2008, 9f.), was die folgenden Daten zeigen: Insgesamt leben in Hamburg ca. 56.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden, d.h. 15- bis 64-jährige (vgl. BAG WfbM 2015, 1).

Im Jahre 2009 waren ca. 27.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig. Des Weiteren waren ca. 4.180 Personen in WfbM tätig (vgl. BAG WfbM 2015, 1) und ungefähr 3.500 Menschen mit einer Schwerbehinderung waren im September 2011 als arbeitslos gemeldet. Die Daten zeigen, dass ein großer Teil der erwerbsfähigen Men-

schen mit Schwerbehinderung nicht arbeitet. Die im vorherigen Abschnitt beschriebene Situation, dass Menschen mit Behinderung eine niedrigere Erwerbsquote haben als Menschen ohne Behinderung, trifft also auch für Hamburg zu (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, 25). Um die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung zu erhöhen, hat die Stadt Hamburg im Jahr 2013 einen Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention entwickelt. Auch für das Handlungsfeld ‚Arbeit und Beschäftigung‘ wurden dort einige Ziele und die dazugehörigen Maßnahmen festgehalten. So möchte die Stadt Hamburg z.B. Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisieren und hat als Maßnahme geplant, jedes Jahr mind. 100 Betriebe zu besuchen und diese auf die Thematik aufmerksam zu machen. Weitere Ziele sind die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt, die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Förderung/ Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Förderung der Selbstbestimmung und die Weiterentwicklung der Tagesförderstätten (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2013, 68ff.). Die Ausarbeitung dieses Aktionsplans zeigt, dass die Stadt Hamburg versucht, die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung voranzutreiben.

Auch die Regelungen im SGB IX, wie die im vorherigen Kapitel beschriebene besondere Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber, helfen, dass mehr Menschen mit Behinderung erwerbstätig sind. In Hamburg ist die Beschäftigungsquote, wie auch in ganz Deutschland, seit dem Jahre 2002 angestiegen. So lag diese im Jahr 2002 bei 3,5 Prozent und im Jahr 2008 bei 3,8 Prozent (Bundesdurchschnitt 2002: 3,8 % und 2006: 4,3 %). Die öffentlichen Arbeitgeber in Hamburg lagen sogar über der geforderten Quote: Diese lag im Jahr 2006 bei 6,0 Prozent und damit sogar leicht über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2008, 12f.).

4 DER ÜBERGANG AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT

4.1 DIE ROLLE DER SOZIALEN ARBEIT IM FELD DER BERUFLICHEN INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Bevor die Forschungsfrage, wie der Übergang von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt besser gelingen kann, näher analysiert wird, soll kurz auf die Frage eingegangen werden, in wie weit das überhaupt ein Thema der Sozialen Arbeit ist.

Die Behindertenhilfe wird hauptsächlich von den vielfältigen Professionen der Pädagogik, der Therapie und Pflege bestimmt. Zwar ist die Soziale Arbeit in der Praxis schon länger ein Teil der Behindertenhilfe, jedoch spielt das Thema Behinderung im Studium der Sozialen Arbeit nur am Rande eine Rolle. Diese Tatsache führt zu der Frage, ob sich die Soziale Arbeit in dem Feld der Behindertenhilfe professionalisieren sollte oder nicht (vgl. Krammer 2014, 175f.). Nach Dieter Röh wird Soziale Arbeit u.a. „als Expertise für die Zusammenhänge zwischen Individuum und Gesellschaft“ (Röh 2009, 29) gesehen. Ein weiteres Kennzeichen von Sozialer Arbeit ist der multidimensionale Blick auf soziale Probleme: Zum einen wird auf die Person in ihren Verhältnissen, und zum anderen auf die Umwelt, geachtet. Soziale Arbeit vermittelt also zwischen Lebenswelt und System (vgl. Röh 2009, 29). Dies haben auch die beiden, zu Beginn der Arbeit dargelegten Theorien der Lebenslage und Lebensbewältigung zum Thema. Insgesamt hat die Soziale Arbeit zum heutigen Zeitpunkt ein großes Repertoire an Methoden und Theorien entwickelt. „Versteht man die Behindertenrechtskonvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung als Rahmenvorgabe (...), erscheint es geradezu als Notwendigkeit, die Behindertenhilfe als Soziale Arbeit (...) weiterzuentwickeln und dahingehend zu professionalisieren“ (Krammer 2014, 178). Denn gerade in der Behindertenhilfe wird immer wieder der „Bruch zwischen Individuum und Gesellschaft“ (Krammer 2014, 178) thematisiert, der die Exklusion hervorruft. Laut Krammer müsse es, um inklusive Verhältnisse zu schaffen, gelingen, dass jedes Individuum, egal wie schwer behindert, in der Gesellschaft einen Platz findet. Jeder Mensch solle die Möglichkeit haben, in allen Bereichen der Gesellschaft teilzuhaben und diese mitzugestalten. Da sich der Gegenstand von Sozialer Arbeit genau auf die Vermittlung und Gestaltung von ‚Lebenswelt und System‘ oder ‚Person und Umwelt‘ beziehe, würde diese Profession einen wichtigen Platz in der Inklusionsdebatte und der Behindertenhilfe einnehmen (vgl. Krammer 2014, 178).

Diese Beschreibung macht deutlich, dass auch das Thema berufliche Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung ein Thema der Sozialen Arbeit ist. Wie auch in den Theorien der Sozialen Arbeit dargelegt, kommt es bei Menschen mit Behinderung besonders oft zu Brüchen

in der Biografie, weil die Lebenswelt des Individuums und das System noch nicht ausreichend zueinander passen. Gerade in dem Feld der beruflichen Inklusion ist das Zusammenspiel von Individuum und Gesellschaft von enormer Bedeutung. Auf der einen Seite muss das Individuum, also die Person mit Schwerbehinderung, die Möglichkeit bekommen, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erproben und an ihren Fähigkeiten zu arbeiten. Auf der anderen Seite muss sich die Gesellschaft dahingehend verändern, dass sie offener und inklusiver wird: Arbeitgeber brauchen Aufklärung und Anreize, damit sie Menschen mit Schwerbehinderung eine Chance geben. Die Soziale Arbeit steht mit ihrem multidimensionalen Blick dazwischen und hat die Aufgabe, zu vermitteln, aufzuklären, Fähigkeiten der Akteure zu fördern und sich für die Weiterentwicklung dieses Bereichs konzeptionell und politisch einzusetzen.

Um diese Aufgaben wahrzunehmen und die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung weiterzuentwickeln, können Sozialarbeiter als ‚Jobcoachs‘ (oder ‚Arbeitsbegleiter‘) tätig sein. „Jobcoaching ist die methodisch fundierte Unterstützung der betrieblichen Inklusion eines Menschen mit Behinderung an seinem Praktikums- oder Arbeitsplatz durch Förderung der hierfür notwendigen individuellen und betrieblichen Lernprozesse“ (Hötten/ Hirsch 2014, 11ff.). Im Mittelpunkt des Jobcoachings steht die Entwicklung und der Erhalt des Arbeitsplatzes für den Beschäftigten. Zwar kann die Arbeitssuche von Menschen mit Schwerbehinderung auch ohne Unterstützung der Jobcoachs problemlos verlaufen, aber gerade Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf, was häufig auf die Beschäftigten der WfbM zutrifft, benötigen oft diese professionelle Hilfe (vgl. Hötten/ Hirsch 2014, 11ff.).

Das macht deutlich, dass die Soziale Arbeit einen bedeutsamen Platz in der Weiterentwicklung der beruflichen Inklusion einnimmt bzw. einnehmen sollte, damit die Lebenswelt der Menschen mit Schwerbehinderung langfristig besser mit dem gesellschaftlichen System harmonisiert und neue Möglichkeiten entstehen können.

4.2 AKTUELLE ANGEBOTSLANDSCHAFT IN HAMBURG

Um die verschiedenen Träger und die vielfältigen Maßnahmen, die es im Bereich Behinderung und Beruf gibt, besser zu unterscheiden, können sie nach Alina Schoenberg in vier Kategorien eingeteilt werden:

1. Bildung

Im vorherigen Teil dieser Arbeit wurde schon benannt, dass Bildung eine besonders wichtige Rolle spielt. Sie legt den Grundstein für die späteren beruflichen Möglichkeiten einer

Person. So kann eine inklusive Bildung für den Betroffenen die Chance, auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein, erhöhen (vgl. Schoenberg 2013, 141).

2. Berufliche Rehabilitation

Mit dem Begriff der beruflichen Rehabilitation wird die Förderung von Menschen mit Behinderung, die Unterstützung beim Erhalt oder auch Erlangen eines Arbeitsplatzes auf dem ersten Arbeitsmarkt benötigen, umschrieben (vgl. Schoenberg 2013, 141). Diese „Leistungen betreffen die Erhöhung der individuellen Produktivität mittels eines gezielten Bildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsangebot“ (Schoenberg 2013, 141).

3. Förderung der Integration auf den ersten Arbeitsmarkt

Diese Kategorie beschreibt Maßnahmen, die es für Arbeitsgeber gibt, um die Integration zu fördern. Anreiz- und Strafmechanismen sollen die Arbeitgeber dazu bewegen, Menschen mit Behinderung in ihrem Betrieb einzustellen und diese Personengruppe nicht auszugrenzen (vgl. Schoenberg 2013, 141).

4. Werkstätten für behinderte Menschen

Wenn die Einschränkungen von Menschen mit Behinderung zu schwerwiegend sind, haben sie die Möglichkeit in der WfbM zu arbeiten. Hier können die Beschäftigten ihre Produktivität erhalten bzw. erhöhen und ihre beruflichen Fähigkeiten weiterentwickeln. Auch hier besteht das langfristige Ziel, dass die betroffenen Menschen (wieder) auf den ersten Arbeitsmarkt integriert werden (vgl. Schoenberg 2013, 142).

In dieser Masterarbeit soll es vor allem um die Schnittstelle zwischen der Kategorie vier mit den Kategorien zwei und drei gehen. Was für Maßnahmen gibt es, um Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz anzubieten, der nicht wie bisher in der WfbM, sondern auf dem ersten Arbeitsmarkt ist. Im Folgenden sollen einige Maßnahmen, die diesen Übergang zwischen WfbM und ersten Arbeitsmarkt in Hamburg fördern, näher vorgestellt werden.

4.2.1 Werkstätten für behinderte Menschen

In WfbM arbeiten dem Gesetz nach Menschen, die „wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht, oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ (§ 136 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Obwohl diese Personengruppe bereits auf einer Art Sonderarbeitsmarkt tätig ist, besteht auch hier die Voraussetzung, dass ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbracht werden muss (§ 136 Abs. 2 S. 1 SGB IX).

Wie bereits im vorherigen Kapitel dargelegt wurde, ist ein stetiges Anwachsen der Beschäftigungszahlen zu verzeichnen. So waren im Jahre 1974 nur 15.000 Menschen mit einer Behinderung in WfbM beschäftigt und inzwischen sind es knapp über 300.000 Menschen. Da dieses System finanzierbar bleiben soll, wurde vom Bundesministerium eine Studie in Auftrag gegeben, die die Gründe für den Anstieg untersuchen soll. Es wurde kein zentraler Faktor für den Anstieg gefunden, jedoch fand man heraus, dass es eine höhere Anzahl von Förderschulabsolventen gibt und es durch arbeitsmarktbedingte Faktoren zu wenige Alternativen zur WfbM gibt (vgl. Loeken/Windisch 2013, 69).

Wichtig ist, dass die WfbM zu der Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gesetzlich verpflichtet sind. Dieses Ziel ist als allgemeine Aufgabe der WfbM in § 136 Abs. 1 S. 3 SGB IX festgeschrieben. Auch § 5 Abs. 4 S. 1 der Werkstätten Verordnung (WVO) verpflichtet die WfbM zur Umsetzung von geeigneten Förderungsmaßnahmen, wie z.B. Praktika in Betrieben oder die Einrichtung von Arbeitsgruppen, in denen die Menschen speziell für den ersten Arbeitsmarkt geschult werden (vgl. LVR-Integrationsamt 2014, 59).

Trotz des gesetzlichen Auftrags liegt die Übergangsquote von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt bei unter einem Prozent (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 23).

In Hamburg gibt es zwei Träger, Alsterarbeit gGmbH und Elbe-Werkstätten GmbH, die verschiedene Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung im Rahmen der WfbM anbieten. In den Elbe-Werkstätten sind rund 3200 Menschen mit verschiedenen Handicaps tätig, bei Alsterarbeit wird über die Beschäftigungszahl keine Auskunft gegeben (vgl. Alsterarbeit gGmbH 2016, o.S.; Elbe-Werkstätten GmbH 2016, o.S.). Eine Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. gibt an, dass in Hamburg im Jahre 2015 insgesamt 4083 Menschen in WfbM gearbeitet haben (vgl. BAG WfbM 2015, 1).

Menschen, die in einer WfbM arbeiten, müssen nicht schwerbehindert sein. § 136 SGB IX Abs. 2 sagt, dass die WfbM allen Menschen - unabhängig von der Schwere und der Art ihrer Behinderung - offensteht. In der Regel ist aber davon auszugehen, dass eine Schwerbehinderung vorliegt. In der einschlägigen Literatur und Datenerhebungen wird jedoch keine Angabe gemacht, wie viele in einer WfbM tätige Menschen prozentual schwerbehindert sind. Auch Bundesarbeitsgemeinschaften, wie die BAG WfbM, oder umfangreiche Informationsplattformen, wie REHADAT, können hierzu – auch auf persönliche Nachfrage hin – keine Auskunft geben.

Der Statistik kann lediglich entnommen werden, dass 77,49 Prozent der Werkstattbeschäftigten in Deutschland eine geistige, 19,8 Prozent eine psychische und 3,33 Prozent eine körperliche Behinderung haben (vgl. BAG WfbM 2013, o.S.).

4.2.2 Das Hamburger Budget für Arbeit

In Hamburg ist in dem Schnittstellenbereich WfbM und erster Arbeitsmarkt vor allem das Projekt ‚Hamburger Budget für Arbeit‘ (HBfA) bekannt. Das Projekt startete im September 2012 und lief zunächst bis Ende des Jahres 2014 im Rahmen einer Modellphase. Seit dem 1. Januar 2015 gehört das Hamburger Budget für Arbeit zu den Regelleistungen der Eingliederungshilfe in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt. Ziel dieses Projekts ist es, Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt in sozialversicherungspflichtige Jobs zu vermitteln (vgl. REHADAT-Bildung 2016, 3).

Voraussetzung für die Teilnahme an dem Projekt ist die Zugehörigkeit „zum Personenkreis nach § 53 SGB XII und im Arbeitsbereich einer WfbM gemäß § 41 SGB IX gefördert zu werden oder bei denen nach Durchlaufen des Berufsbildungsbereiches einer WfbM die Werkstattfähigkeit in dem üblichen, geregelten Verfahren festgestellt und der Sozialhilfeträger Hamburg zuständiger Kostenträger ist“ (Freie und Hansestadt Hamburg 2015, 2). Menschen gehören zum Personenkreis nach § 53 SGB XII, wenn sie durch eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX – also wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht - wesentlich in ihrer Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt sind oder von einer solchen Behinderung bedroht sind.

Bei dem Hamburger Budget für Arbeit wird durch dauerhafte Lohnkostensubventionierung (bis zu 70 Prozent des Arbeitgeberbruttolohns) und die Bereitstellung beruflicher Assistenzleistungen zum einen ein Anreiz für die Arbeitgeber geschaffen und zum anderen sollen die Betroffenen weiterhin die Assistenz am Arbeitsplatz erhalten, die sie benötigen. Ein weiterer Vorteil für die Budgetteilnehmer ist, dass ihnen das Rückkehrrecht in die WfbM erhalten bleibt. Die Anträge für die Förderung stellen die Budgetteilnehmer in Hamburg in Kooperation mit Arinet, der Hamburger Arbeitsassistenz, Alsterarbeit oder den Elbe-Werkstätten. Finanziert werden die Eingliederungszuschüsse durch die Mittel der Eingliederungshilfe. Die Kosten für die professionelle Arbeitsbegleitung wird von dem Integrationsamt Hamburg getragen (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2015, 1ff.).

Die Inanspruchnahme dieser Leistung ist - neben Hamburg - bisher erst in vier Bundesländern, nämlich Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, möglich. Teilweise ist sie unter anderem Namen bekannt, ist aber von den Grundprinzipien ähnlich. Finanziert wird das Budget für Arbeit zum einen aus den Ausgleichsabgaben der Länder und zum anderen aus den Mitteln der Eingliederungshilfe (die ansonsten für den

WfbM-Platz aufgewendet werden würden). Seit geraumer Zeit wurde diskutiert, dass Budget für Arbeit bundesweit zu regeln und verbindlich zu machen (BAG UB 2016, o.S.). Durch das Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wird das Budget für Arbeit (BfA) nun im Gesetz verankert und kann von interessierten Werkstattbeschäftigten ab 1. Januar 2018 bundesweit in Anspruch genommen werden. Die Konditionen sind sehr ähnlich wie beim HBfA, da sich die Beteiligten an diesem Modell orientiert haben (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016a, 17).

Im Forschungsteil wird explizit das HBfA untersucht. Dadurch werden die genauen Konditionen und bisher gemachte Erfahrungen mit der Maßnahme in den Forschungsergebnissen und der anschließenden Diskussion noch näher beleuchtet werden.

4.2.3 Die Außenarbeitsplätze

Die zweite Maßnahme, die Menschen mit einer Behinderung die Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglicht, nennt sich ausgelagerter Arbeitsplatz (AAP) oder auch Außenarbeitsplatz. Die ausgelagerten Arbeitsplätze erleichtern den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt. Bei der Maßnahme arbeitet eine Person mit Behinderung in einem privatwirtschaftlichen oder öffentlichen Unternehmen, aber bleibt vom Status Werkstattbeschäftigter. Dadurch behält der Werkstattbeschäftigte seinen geschützten Arbeitsplatz, kann aber trotzdem die ‚berufliche Realität‘ kennenlernen und sein Gefühl, in die Gesellschaft integriert zu sein, stärken. Ausgelagerte Arbeitsplätze gibt es inzwischen in ganz unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Die Übergänge starten meistens zunächst mit einem Praktikum in dem Betrieb und gehen bei positivem Verlauf in ein Beschäftigungsverhältnis über (vgl. REHADAT-Bildung 2016, 1). In diesen Fällen schließt in Hamburg entweder die Elbe-Werkstätten GmbH oder Alsterarbeit gGmbH Verträge mit den Unternehmen. Der Beschäftigte behält weiterhin seinen Werkstattvertrag von dem Anbieter, bei dem er auch zuvor in der WfbM tätig gewesen ist. Der Arbeitgeber zahlt ein individuell verhandeltes Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung an die WfbM. Diese zahlt das Entgelt an den Beschäftigten aus. Es handelt sich hierbei also um eine Art Dreiecksverhältnis (vgl. BIH 2014, 69). Wichtig ist, dass die Werkstattbeschäftigten auf den ausgelagerten Arbeitsplätzen weiterhin Unterstützung erhalten. Sie werden von Beginn an von einem Jobcoach bei allen Schritten – Arbeitsplatz- bzw. Praktikumssuche, Bewerbung schreiben, Vorstellungsgespräche, Einarbeitungszeit etc. – unterstützt und begleitet, damit das Arbeitsverhältnis für sie selbst und auch für den Betrieb zufriedenstellend ist und bleibt (vgl. Alsterarbeit gGmbH 2016, o.S.; Elbe-Werkstätten GmbH 2016, o.S.).

Die Zahl von AAP ist in Deutschland steigend, so haben im Jahr 2006 mindestens 55 Prozent aller WfbM einen AAP angeboten, d.h. dass ca. 4600 Personen (ca. 3 Prozent) mit Werkstattstatus in normalen Betrieben tätig sind. Seither versuchen die WfbM immer mehr von solchen Arbeitsplätzen zu schaffen. Diese Ausweitung ist jedoch auch mit Schwierigkeiten verbunden: Da der Vorteil von AAP für Betriebe sehr groß sind, stellen sie eine ernsthafte Konkurrenz zu regulären Arbeitsplätzen für die Werkstattbeschäftigten dar. So bleiben die Betroffenen im Betrieb oft auf den AAP und haben keine Chance in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Jedoch sei laut dem Bundesministerium für Arbeit diese Maßnahme gut geeignet, um die WfbM inklusiver zu gestalten und hin zum ersten Arbeitsmarkt zu öffnen. Durch die Maßnahme können auch die Betriebe die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kennenlernen und sich dieser Personengruppe öffnen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008, 12). Durch den Wechsel in das HBfA gibt es für die Beschäftigten dann die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Dadurch könnten sie einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz erhalten und auch für den Betrieb bleibt die Beschäftigung des Menschen mit Behinderung in dieser Maßnahme attraktiv, da die Kosten des Lohns subventioniert werden.

4.2.3 Integrationsprojekte

In Integrationsprojekten, welche in § 132 SGB IX beschrieben werden, sind Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam bei einem Arbeitgeber tätig. Der Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung muss zwischen 25 und 50 Prozent liegen. Ab einem Anteil von 40 Prozent von Menschen mit Schwerbehinderung bekommt das Projekt den Status der Gemeinnützigkeit und dadurch finanzielle Vorteile. Die Förderung wird durch die Mittel der Ausgleichsabgabe finanziert.

Durch Integrationsprojekte haben Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein. Die Unternehmen stehen in direkter Konkurrenz zu anderen Angeboten und müssen sich auf dem ersten Arbeitsmarkt behaupten. Integrationsprojekte stellen eine Art Brücke zwischen WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Im Jahr 2010 wurden in 634 Integrationsprojekte ca. 8710 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt (vgl. Loeken/Windisch 2013, 71). Der aktuelle Teilhabebericht zeigt, dass die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, die in Integrationsprojekten tätig ist, jährlich ansteigt – so waren im Jahr 2014 schon 11.052 Beschäftigte im Rahmen dieser Maßnahme tätig (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016b, 154). Besonders häufig werden solche Integrations-

projekte im Bereich Gastronomie und Hotelgewerbe durchgeführt (vgl. Loeken/Windisch 2013, 71).

Auch in Hamburg werden mehrere Integrationsprojekte für Menschen mit Behinderung angeboten, wie z.B. Haus5 Service gGmbH, Osterkus(s) gGmbH oder das Stadthaushotel (Freie und Hansestadt Hamburg 2016, o.S.).

4.2.4 Unterstützte Beschäftigung

Eine weitere Maßnahme zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist die Unterstützte Beschäftigung (UB). Seit Dezember 2008 ist diese in § 38a SGB IX geregelt. „Ziel der Unterstützten Beschäftigung ist, behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. Unterstützte Beschäftigung umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung“ (§ 38a Abs.1 SGB IX).

Ursprünglich kommt das Konzept der UB aus den USA und nennt sich supported employment. Doose hat im Jahre 2006 eine umfassende Dissertation zu diesem Thema verfasst und herausgefunden, dass sich die Maßnahme für Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungsarten bewährt (vgl. Doose 2006, 114). Vor diesem Hintergrund ist die UB auch für den Kreis der Werkstattbeschäftigten von hoher Relevanz. Zielgruppe für diese Maßnahme sind Menschen, denen die Werkstattberechtigung zugesprochen wurde, aber gleichzeitig das Potential haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Mit dieser Maßnahme soll der steigenden Zahl von WfbM-Beschäftigten entgegengewirkt werden. Sobald die Person einen Rechtsanspruch auf UB bekommt, hat sie kein Anrecht auf einen Platz in einer WfbM. Die Aufnahme in die WfbM kann aber nur dann ausgeschlossen werden, wenn dem Betroffenen im Rahmen der UB ein passgenauer Arbeitsplatz unter zumutbaren Bedingungen angeboten wird (vgl. Kubek 2012, 55f.).

Die UB verfolgt den Grundsatz ‚Erst platzieren, dann qualifizieren‘. Sobald für den Beschäftigten ein Platz auf dem allgemeinen Arbeitsplatz gefunden wurde, beginnt die individuelle betriebliche Qualifizierungsmaßnahme, die ca. zwei Jahre dauert. Während und nach dieser Zeit werden die Menschen mit Behinderung je nach Bedarf durch eine Arbeitsbegleitung unterstützt (vgl. BIH 2014, 261).

Angeboten wird die UB von den drei offiziellen Partnern des Integrationsfachdiensts in Hamburg. Die Partner haben sich auf verschiedene Arten von Behinderung spezialisiert, um gezielter beraten zu können: ‚ARINET‘ begleitet und unterstützt vor allem Menschen mit psy-

chischen und neurologischen Behinderungen, ‚Ausblick‘ unterstützt Menschen mit Körper- und Sinnesbehinderungen und die ‚Hamburger Arbeitsassistenz‘ hilft Menschen mit Lernschwierigkeiten oder geistiger Behinderung im Rahmen der UB eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden und diese zu halten (vgl. Behörde für Arbeit, Familie und Integration 2016, o.S.).

5 DAS FORSCHUNGSDESIGN

In den vorherigen Kapiteln wurde die Lebenslage von Menschen mit Schwerbehinderung näher beschrieben und außerdem dargestellt, welche Maßnahmen es in Hamburg für den Übergang aus einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt gibt. Im nun folgenden Teil dieser Arbeit soll sowohl die in der Einleitung beschriebene multidimensionale Forschung näher erläutert als auch die Art der Durchführung und das Auswertungsvorgehen beschrieben werden.

Da es in Hamburg mehrere Maßnahmen und Programme gibt, die den Übergang von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt fördern und begleiten, wird sich die Forschung auf die Maßnahme des Hamburger Budgets für Arbeit spezialisieren. Diese Maßnahme soll näher fokussiert werden, weil sie zum einen aus theoretischer Sicht sehr vielversprechend klingt und zum anderen, weil inzwischen feststeht, dass die Maßnahme als Budget für Arbeit im neuen Bundesteilhabegesetz verankert ist. Ein weiterer Grund für die Fokussierung ist, dass die Personen im Hamburger Budget für Arbeit nicht mehr als Werkstattbeschäftigte tätig sind, sondern in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis angestellt werden. Diese Art von Teilhabe am Arbeitsleben ist für Menschen mit Behinderung erstrebenswert und bedeutet für sie, die gleichen Rechte wie ihre Kollegen zu haben. Mit dieser Maßnahme scheint berufliche Inklusion – zumindest auf den ersten Blick – umsetzbar und soll aus diesem Grund näher analysiert werden.

5.1 METHODIK

5.1.1 Soziale Arbeit und Qualitative Forschung

Auch in dem Bereich der angewandten Wissenschaften ist Forschung von großer Bedeutung. In einem Zitat über Kurt Lewin - einer der bedeutsamsten Pioniere der Psychologie - wird dies gut verdeutlicht: „Lewin fand in der Sozialarbeit Tätige ziemlich unerträglich, die in einer Diskussion auf Gemeindeebene ihre Aktivitäten ausschließlich mit ihrer persönlichen Einschätzung dessen, was sie erreicht hatten, begründeten, ohne ein Bedürfnis nach objektiven Kriterien zu entwickeln“ (Hart/Bond 2001, 27). Seiner Meinung nach sollte man versuchen, mithilfe von Forschung aus der Praxis heraus soziale Wirklichkeiten verändern (vgl. Schneider 2009, 28). Aus diesem Grund soll die vorliegende Arbeit einen Beitrag zu der Forschung der Sozialen Arbeit liefern. Da eine professionelle Soziale Arbeit vor allem in kommunikativen

ven und interaktiven Lebensbereichen agiert, eignet sich hier besonders die qualitative Sozialforschung.

Soziale Arbeit setzt sich täglich mit vielschichtigen und komplexen Problem- und Lebenslagen von Menschen, die ihren Alltag ohne Hilfen nur unzulänglich bewältigen können, auseinander. Sozialarbeiter, die solche Hilfen entwickeln wollen und sich dabei an der Lebenswelt der Klientel orientieren, brauchen hierfür Analyseinstrumente, mit denen sie z.B. subjektive Bewältigungsmuster entdecken und festhalten können. Vor diesem Hintergrund werden in der sozialpädagogischen Forschung oft qualitative Interviews bevorzugt, da so die Lebenslage der Klientel besser aufgegriffen und näher erforscht werden kann. Das Forschungsverfahren befasst sich mit der sozialen Wirklichkeit und greift gleichzeitig praktische Problemlagen mit auf, wie sie in dem Feld der Sozialen Arbeit vielschichtig vorkommen. Die Ergebnisse dieser Forschung sind anwendungsorientiert, das bedeutet, dass sie nicht nur der Wissenschaft dienen, sondern handlungsweisend für die Interaktion zwischen Sozialarbeiter und der Klientel sein kann. Durch die Ergebnisse einer qualitativen Forschung kann zudem eine Handlung begründbar gemacht werden, da durch sie, je nach Schwerpunkt der Forschung, grundlegende Informationen über ein Praxisfeld, die dort agierenden Institutionen und die Klientel zur Verfügung gestellt werden (vgl. Schmidt-Grunert 2004, 12f.).

Ein weiterer Vorteil einer qualitativen Forschung ist, dass sie in ihrer Zugangsweise zu einem ‚Problem‘ deutlich offener und ‚näher dran‘ ist und somit z.B. die Perspektive des Betroffenen viel bildlicher und subjektiver dargestellt werden kann - als beispielsweise bei einer quantitativen Forschung. Außerdem herrscht heutzutage eine Pluralisierung von Lebensstilen, d.h. es gibt kaum noch einheitliche soziale Lebenswelten. Diese unterschiedlichen Stile müssen zunächst durch qualitative Forschung beschrieben werden, um dann quantitativ weiterforschen zu können. Attraktiv an qualitativer Forschung ist, dass sie immer zu neuen Erkenntnissen im noch Unbekannten führen kann (vgl. Flick/ Kardoff/ Steinke 2005, 17).

So versucht die im Rahmen dieser Masterthesis durchgeführte Forschung auch Kurt Lewins Bedenken - dass eine Forschung, die nur Bücher hervorbringt, nicht genügt – auszuräumen (vgl. Lewin 1953, 280 zit. n. Schneider 2009, 28).

5.1.2 Das Problemzentrierte Interview

Als Interviewform wird das Problemzentrierte Interview gewählt, welches Andreas Witzel in den achtziger Jahren geprägt hat. Diese Interviewform lässt den Befragten möglichst viel von sich aus zu Wort kommen, ist aber dennoch auf eine spezifische Fragestellung zentriert. Die

explizite Problemstellung wird vor der Durchführung der Interviews entwickelt, sodass das offene Gespräch durch einen Leitfaden gegliedert ist. So ist der Leitfaden nicht mit einem strukturierten Fragebogen zu vergleichen, sondern dieser gibt dem Forscher die Möglichkeit, sein Hintergrundwissen thematisch zu organisieren und kontrolliert an den Forschungsgegenstand heranzutasten (vgl. Witzel 1985, 227f.).

Insgesamt eignet sich das problemzentrierte Interview gut, um mehrere Personen zu einem bestimmten gesellschaftlichen Problembereich zu befragen. Zudem werden die Aussagen der Interviewten jeweils in zwei verschiedenen Perspektiven betrachtet: Zum einen sind die subjektiven Aussagen von Bedeutung und zum anderen wird versucht, auch allgemein gültige gesellschaftliche Verhaltensmuster zu entdecken (vgl. Witzel 1982, 67ff.). Es geht um „individuelle und kollektive Handlungsstrukturen und Verarbeitungsmuster gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 1982, 67). Im Zuge dieser Masterarbeit wird dabei das Problem der Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt beim Übergang von einer WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt fokussiert. In diesem Problembereich des Übergangs sollen die zu Interviewenden ihre Perspektive darlegen. Da sich das problemzentrierte Interview sehr gut eignet, um die befragten Personen zu argumentativen und beurteilenden Aussagen zu leiten, können durch mehrere Interviews auch gesellschaftliche Verhaltensmuster zu diesem Themenbereich entdeckt werden. „Damit können latente Wahrnehmungs- und Deutungsmuster der relevanten Akteur_innen erschlossen werden, die sich im Besonderen in habitualisierten Einstellungen und Mentalitäten niederschlagen, sodass Vorurteile, Wertvorstellungen, stereotype Motive etc. rekonstruierbar werden“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, 20).

Im Interview ist nicht die gesamte Biografie der zu befragenden Person interessant, sondern nur biografische Elemente, die auch für die Beantwortung der Problemstellung, also die Integration auf den ersten Arbeitsmarkt von Werkstattbeschäftigten, von Relevanz sind.

Das problemzentrierte Interview ist durch drei Prinzipien gekennzeichnet:

1. Die Problemzentrierung: Das Forschungsthema und die Fragestellungen müssen eingegrenzt sein (vgl. Witzel 1985, 230).
2. Die Gegenstandsorientierung: Der Forschende sollte möglichst unvoreingenommen die Forschung betreiben und versuchen, die Besonderheiten des Untersuchungsfeldes festzuhalten (vgl. Witzel 1985, 232).
3. Die Prozessorientierung: Die Erhebungs- und Auswertungsphase sollte ständig reflektiert werden, um mögliche Neuerungen mit in den Forschungsprozess aufnehmen zu können (vgl. Witzel 1985, 233).

Der Forscher muss während des Interviews auf der einen Seite den vom Erzähler selbst entwickelten Erzählstrang verfolgen und auf der anderen Seite gleichzeitig an den richtigen Zeitpunkten Nachfragen stellen. Er muss entscheiden, an welchen Stellen im Laufe des Interviews ein Thema vertieft werden soll, sodass er seinem problemzentrierten Interesse näherkommen kann (vgl. Witzel 1985, 236f.). Dazu wurde im Rahmen dieser Arbeit ein Leitfaden entworfen, der die Leitfragen, aber auch Unterthemen zu der jeweiligen Frage enthält, damit diese bei Bedarf vertieft werden können.

Bei einem problemzentrierten Interview werden die erfragten Daten mit Einverständnis des Befragten aufgenommen und im Anschluss transkribiert (vgl. Schmidt-Grunert 2004, 41f.). Dieses Verfahren wurde auch für die Masterthesis genutzt – im Anhang befinden sich zum einen die Transkripte der Interviews und zum anderen das Muster von der in der Praxis genutzten Einverständniserklärung (siehe Anhang: ‚Einverständniserklärung (Muster)‘ und ‚Transkripte‘).

Insgesamt besteht ein qualitatives Interview meist aus einem Kurzfragebogen, einem Leitfaden, einer Tonbandaufzeichnung und einem Postskriptum. Der Kurzfragebogen kann entweder zu Beginn oder zum Ende des Interviews durchgeführt werden und dient der Aufnahme von statistischen Daten, wie z.B. dem Alter des Interviewten. In einem Postskriptum werden nach dem Interview Eindrücke festgehalten, die die Tonbandaufnahme nicht wiedergeben kann, z.B. wie die Kontaktaufnahme erfolgte (vgl. Witzel 1985, 236f.). Im Anhang dieser Masterthesis befinden sich die verschiedenen Kurzfragebögen und Leitfäden, die bei der Durchführung der Interviews eingesetzt wurden (siehe Anhang: ‚Kurzfragebögen und Leitfäden‘). Es gibt für jede Zielgruppe (Arbeitgeber, Jobcoach und Beschäftigter) einen spezifischen Leitfaden. Zudem beinhaltet der Leitfaden für Fall 1 noch andere Aspekte bzw. Fragestellungen als die Leitfäden für Fall 2 und 3. Somit wurden insgesamt sechs verschiedene Leitfäden entwickelt.

5.1.3 Methodische Vorgehensweise

Diese Masterarbeit orientiert sich an dem Schema von Mayring, bei welchem das problemzentrierte Interview in fünf Phasen unterteilt werden kann (vgl. Mayring 2002, 70f.):

1. Problemanalyse: Diese wurde bereits in den ersten Kapiteln dieser Ausarbeitung durchgeführt, indem die aktuelle Lage von Menschen mit Behinderung und die verschiedenen Maßnahmen zur Integration auf den ersten Arbeitsmarkt näher dargestellt wurden.
2. Leitfaden-Konstruktion: Mithilfe des Hintergrundwissens durch die Problemanalyse

wurde für jede Zielgruppe ein Leitfaden entworfen (siehe Anhang: ‚Kurzfragebögen und Leitfäden‘). Beim Entwerfen der Leitfäden wurden die im vorherigen Abschnitt beschriebenen Prinzipien eines problemzentrierten Interviews beachtet und miteingebracht.

3. Pilotierung: Jeder Leitfaden wurde getestet, indem ein Probeinterview mit jeder Zielgruppe stattgefunden hat. Durch die Pilotierung konnten noch einige Verbesserungen eingefügt werden (z.B. Änderung von Formulierungen oder Hinzufügen einzelner Fragen) und die interviewende Person wurde dadurch für die folgenden Befragungen geschult und vorbereitet.
4. Interviewdurchführung: Insgesamt wurden neun Interviews – drei Fälle mit jeweils drei verschiedenen Sichtweisen – durchgeführt. Nach der Durchführung wurden die Interviews nach den Transkriptionsregeln nach Kuckartz (vgl. Kuckartz 2014, 136ff.) transkribiert und anonymisiert. Die Transkriptionsregeln sind wichtig, um die Transkripte einheitlich zu erstellen (vgl. Fuß/Karbach 2014, 18). Im Anhang dieser Arbeit sind die Transkriptionsregeln und die Transkripte der Interviews zu finden (siehe Anhang: ‚Transkriptionsregeln‘ und ‚Transkripte‘).
5. Auswertungsphase: Im letzten Schritt wurden alle Interviews ausgewertet und das gesamte Material analysiert. Auf das Auswertungsvorgehen wird nach der Beschreibung des Interviewsettings kurz noch näher eingegangen. Die Forschungsergebnisse und die Diskussion dieser, sind in den darauffolgenden Kapiteln zu lesen.

5.2 INTERVIEWPARTNER- UND SETTING

„Qualitative Forschung zielt auf das Besondere“ (Helfferich 2009, 173). So stellt sich die Frage, ob bzw. wie das Allgemeine im Besonderen zu entdecken ist oder auch nicht. Die Stichprobe im Rahmen dieser Masterthesis beinhaltet die Durchführung von neun qualitativen Interviews. Es werden dabei die drei bereits genannten Zielgruppen befragt: Personen mit einer Schwerbehinderung, die Jobcoachs und die (potentiellen) Arbeitgeber. Jeweils eine Person aus jeder Zielgruppe (Eine Person mit Schwerbehinderung, ein Jobcoach und ein Arbeitgeber) wird zu einem Fall zusammengefasst. Durch die Befragung der drei Zielgruppen wird ein multidimensionaler Blick auf das Thema berufliche Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung in Hamburg gegeben. Da im Forschungsteil die Maßnahme des Hamburger Budgets für Arbeit näher untersucht wird, wurden nur Personen mit Schwerbehinderung ausge-

wählt, die sich in dieser Maßnahme befinden bzw. diese anstreben. Außerdem wurden die Teilnehmer, soweit wie möglich, repräsentativ ausgewählt (z.B. Alter, Geschlecht, Branche, Behinderung).

Die Akquise der Interviewteilnehmer gestaltete sich durchaus schwieriger als gedacht. Das lag vor allem daran, dass für den multidimensionalen Blick immer alle drei Zielgruppen befragt werden sollten. Oftmals erklärten sich aber nur zwei von drei Parteien für ein Interview bereit, wodurch der Aspekt des multidimensionalen Blicks verloren gegangen wäre. Aus diesem Grund dauerte die Akquise von passenden Interviewpartnern erheblich länger als geplant.

Der größte Teil der Interviews wurde in den trägerinternen Räumen durchgeführt - in einigen Fällen aber auch bei den Arbeitgebern vor Ort oder in öffentlichen Räumen. Letztendlich sind die drei folgenden Fallkonstruktionen entstanden:

Fall 1

Für den ersten Fall wurde ein Beschäftigter (Herr A.) interviewt, der bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet hat, nun auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln möchte und der sich für eine Arbeitsstelle im Hamburger Budget für Arbeit interessiert. Diese Person ist männlich, 41 Jahre alt und hat eine Lernbehinderung. Bisher war er hauptsächlich im Garten- und Landschaftsbau im Rahmen der WfbM tätig. Aktuell ist er arbeitssuchend.

Außerdem wurde der dazugehörige Jobcoach befragt. Da der Beschäftigte gerade erst einem neuen Jobcoach übergeben wurde, wurde stattdessen der Jobcoach interviewt, der explizit für Beratung und Akquise zuständig ist. Bei diesem Jobcoach war der Beschäftigte in der Beratung und er ist dafür zuständig, dem Interessenten eine geeignete Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zu akquirieren.

Zuletzt wurde noch ein potentieller Arbeitgeber interviewt. Dieser beschäftigt bereits einen Arbeitnehmer im HBfA und hätte noch einen weiteren Arbeitsplatz im HBfA zu besetzen. Herr A. ist ihnen noch nicht bekannt.

Fall 2

Für den zweiten Fall wurde eine Arbeitnehmerin (Frau B.), die seit ca. einem halben Jahr im Rahmen des Hamburger Budgets für Arbeit tätig ist, interviewt. Die Arbeitnehmerin ist 39 Jahre alt, hat eine geistige Behinderung und arbeitet als Hauswirtschaftlerin in einem Wohnhaus. Zuvor war sie lange in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig.

Zudem wurde der Jobcoach, der die Arbeitnehmerin begleitet, interviewt. Der Jobcoach kennt die Beschäftigte bereits über zwei Jahre, da sie vorher schon auf einem ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz tätig gewesen ist und auch durch sie begleitet wurde.

Um alle Perspektiven zu erfassen, wurde auch hier der Arbeitgeber interviewt. In diesem Fall gestaltete es sich als schwierig, den richtigen Ansprechpartner ausfindig zu machen. Die direkte Anleitung vor Ort konnte zwar die Aufgaben, Leistung und das Verhältnis zu Kollegen beurteilen, aber kennt sich wenig mit den strukturellen Hintergründen aus. Aus diesem Grund wurde entschieden, stattdessen die Bereichsleitung zu interviewen, die an der Einstellung von der Arbeitnehmerin maßgeblich beteiligt gewesen ist.

Fall 3

Für den dritten Fall wurde ein Arbeitnehmer (Herr C.) befragt, der bereits seit über zwei Jahren im Hamburger Budget für Arbeit ist. Der Arbeitnehmer ist 49 Jahre alt, hat eine psychische Behinderung und arbeitet als Servicekraft in einem Restaurant. Dieses Restaurant ist gleichzeitig ein Integrationsunternehmen, in welchem viele Menschen mit einer Behinderung tätig sind. Die befragte Person ist jedoch dort über das Hamburger Budget für Arbeit als normaler Arbeitnehmer angestellt.

Außerdem wurde der Jobcoach, der den Arbeitnehmer begleitet, interviewt. Der Jobcoach führt diese Begleitung seit ca. einem halben Jahr durch. Vorher wurde der Arbeitnehmer von einer anderen Person begleitet.

Auch hier wurde der dazugehörige Arbeitgeber befragt. Durch seine Position als Betriebsleiter konnte er zum einen die strukturellen Fragen zum Hamburger Budget für Arbeit beantworten. Zum anderen steht er auch regelmäßig persönlich mit Herrn C. im Austausch, sodass er auch dessen Kompetenzen etc. beurteilen kann.

5.3 AUSWERTUNGSVORGEHEN

Die problemzentrierten Interviews sind nach der Transkription mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet worden. Ziel einer Inhaltsanalyse ist, dass transkribierte Material zu analysieren und den Inhalt der Kommunikation zusammenzufassen. Generell existiert keine allgemeingültige Definition für den Begriff Inhaltsanalyse und so wird er je nach Autor und dessen Interessen bzw. Arbeitsgebieten sehr unterschiedlich definiert (vgl.

Mayring 2015, 11ff.). Mayring fasst die Ziele einer Inhaltsanalyse, an denen sich diese Ausarbeitung orientiert, wie folgt zusammen:

- Sie will „Kommunikation analysieren“ (Mayring 2015, 13).
- Sie will „fixierte Kommunikation analysieren“ (Mayring 2015, 13). Das bedeutet, dass die Kommunikation in irgendeiner Weise protokolliert sein muss. In diesem Fall sind die Interviews transkribiert worden und somit ist die Kommunikation ‚fixiert‘.
- Sie will „dabei systematisch vorgehen“ (Mayring 2015, 13). Im Gegensatz zu einem Großteil von hermeneutischen Verfahren richtet sich die qualitative Inhaltsanalyse gegen die freie Interpretation.
- Sie will „dabei also regelgeleitet vorgehen“ (Mayring 2015, 13). Die Analyse der Kommunikation verläuft nach Regeln, wodurch das Verfahren nachvollziehbar und überprüfbar wird.
- Sie will „dabei auch theoriegeleitet vorgehen“ (Mayring 2015, 13). Das Interviewmaterial wird nach einer theoretisch beschriebenen Fragestellung analysiert. Die Ergebnisse der Analyse werden mit den bereits bekannten theoretischen Hintergründen verknüpft und weiterentwickelt.
- Sie will „das Ziel verfolgen, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen“ (Mayring 2015, 13).

Mayring beschreibt, dass seine Analyse sich nicht nur auf den Inhalt von Kommunikation bezieht, sondern auf verschiedene Kategorien. Daher wäre laut dem Autor der Begriff „kategoriegeleitete Textanalyse“ (Mayring 2015, 13) noch treffender.

Insgesamt gibt es nach Mayring die drei folgenden Grundformen des Interpretierens: „Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung“ (Mayring 2015, 67). Bei der Zusammenfassung werde das vorhandene transkribierte Material so weit reduziert, dass nur noch die wesentlichen Inhalte bestehen blieben. Nach der Reduzierung und Abstraktion bliebe dann ein überschaubarer Corpus, der das Grundmaterial widerspiegele (vgl. Mayring 2015, 67). Die Explikation hätte das Ziel, dass zu einzelnen Textabschnitten, die nicht verständlich sind, zusätzliche Informationen recherchiert werden würden. Durch die Ergänzung des Materials sollte das Verständnis erweitert und die Textstelle näher erläutert werden (vgl. Mayring 2015, 67). Bei der Strukturierung würden mithilfe von vorher festgelegten Kriterien einige ausgewählte Aspekte aus dem Transkript herausgefiltert werden (vgl. Mayring 2015, 67).

Alle drei Grundformen des Interpretierens sind bei der Auswertung der Interviews zum Einsatz gekommen. Zunächst wurde das transkribierte Material eingegrenzt, da in den Transkrip-

ten einige Textstellen für die vorliegende Forschungsarbeit unbedeutend sind. Nach der intensiven Durchsicht des gewonnenen Grundmaterials wurden Kategorien für die Auswertung gebildet. Da durch die Ausarbeitung des Theorieteils bereits vor dem Führen der Interviews ein umfassendes Vorwissen bestand und außerdem beim Führen der Interviews ein Leitfaden angewendet wurde, entstanden die Kategorien hauptsächlich deduktiv. Auf diese Weise ließen sich allerdings zu viele Kategorien bilden, sodass diese im Anschluss zu sechs Oberkategorien zusammengefasst wurden. Auf diese Weise wurden gewisse Ordnungskriterien aufgestellt und das Material anhand dieser beurteilt. Um die relevanten Textstellen den passenden Kategorien zuzuordnen, wurden diese mithilfe von verschiedenen Farbcodes markiert. Eine Art Kodier-Leitfaden, aus dem ersichtlich wird, welche Inhalte welcher Kategorie zugeordnet wurden, befindet sich im Anhang dieser Master-Thesis (siehe Anhang: ‚Kategorienentwicklung für die Auswertung der Interviews‘).

6 FORSCHUNGSERGEBNISSE

6.1 DER WEG AUS WERKSTATT AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT

Fall 1

Herr A. hat eine Lernbehinderung, ist bisher noch arbeitssuchend und in der Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt. Er interessiert sich für eine Arbeitsstelle im Hamburger Budget für Arbeit und hat sich bereits vom Rehabilitationsträger intensiv beraten lassen.

Der Jobcoach, der seine Beratung durchgeführt hat, berichtet, dass Herr A. schon länger bei einer Kooperation des Trägers arbeitet, aber dort mit seinem Arbeitsplatz nicht mehr zufrieden gewesen ist (vgl. Fall 1, JC, Z. 314-318). Auch Herr A. selbst erzählt, sich zum einen an seinem alten Arbeitsplatz im Rahmen der WfbM nicht mehr wohl gefühlt zu haben (vgl. Fall 1, AN, Z. 1129) und zum anderen das Ziel zu haben, sich persönlich weiterzuentwickeln. Aus diesen Gründen möchte er aus der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln. Die vorherige Arbeit hätte ihm zwar Spaß gemacht (vgl. Fall 1, AN, Z. 1080; 1088-1090), aber inzwischen wüsste er, dass *„es nicht alles ist, was man erreichen kann“* (Fall 1, AN, Z. 1081-1082). Er erklärt, dass er jetzt einen Punkt erreicht hat, an dem er neue Erfahrungen machen möchte. *„Zum Beispiel wie eine Waage, du stehst hier oben und pendelst dich irgendwann mit den Schwächeren ein und kommst nicht weiter. So war das bei mir, dass ich gemerkt habe, dass ich nicht mehr da oben stehe, sondern da. Und dann habe ich gesagt, dass ich mal was Neues lernen muss“* (Fall 1, AN, Z. 1083-1086). Der Jobcoach fügt hinzu, dass Herr A. zum einen nicht mehr unter der pädagogischen Aufsicht in einer Gruppe arbeiten wollte und zum anderen mehr Normalität in sein Leben bringen wollte (vgl. Fall 1, JC, Z. 390-392).

Herr A. hat durch die regelmäßig stattfindenden Hilfeplangespräche von der Möglichkeit, auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, erfahren und sich dann entschieden, die Beratung aufzusuchen (vgl. Fall 1, AN, Z. 1094-1097). Da er sich zu diesem Zeitpunkt auch in seiner Arbeitsgruppe der WfbM nicht mehr wohlfühlte, weil es Konflikte mit dem Gruppenleiter gegeben hat, verstärkte das seine Motivation auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln (vgl. Fall 1, AN, Z. 1127-1130; 1145-1147). Der Jobcoach berichtet an dieser Stelle, dass die Sozialpädagogin, die für Herrn A. zuständig gewesen ist, den Kontakt für die Beratung hergestellt hat (vgl. Fall 1, JC, Z. 318-319).

Die berufliche Tätigkeit nimmt für Herrn A. inzwischen wieder einen wichtigen Stellenwert ein. Er erklärt, dass er zunächst überhaupt nicht mehr arbeiten wollte, da er sauer auf seinen vorherigen Gruppenleiter gewesen ist. *„Ich musste da erst einmal drüber nachdenken und (...)“*

drüber abschalten und das ist einfach so (.)“ (Fall 1, AN, Z. 1192-1193). Jetzt möchte er aber wieder arbeiten (vgl. Fall 1, AN, Z. 1193). Allerdings möchte er erst mit einer halben Stelle starten und sich dann steigern. „Wenn ich jetzt mit Vollzeit starten würde, wäre ich erst einmal überfordert werden“ (Fall 1, AN, Z. 1248-1249).

In der Beratung vom Träger hat Herr A. dann beschrieben, in welchem Bereich er gerne auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein würde. Für ihn stand fest, dass er gerne wieder im Garten- und Landschaftsbau arbeiten möchte, da er aus diesem Bereich auch die meisten Erfahrungen mitbringt (vgl. Fall 1, AN, Z. 1159-1161). Die Erfahrungen des Jobcoach zeigen, dass sich in diesem Tätigkeitsfeld recht gut Arbeitsstellen finden lassen. Die Schwierigkeit bei Herrn A. ist, dass er auch in diesem Bereich noch spezielle Anforderungen an seinen Arbeitsplatz hat. So möchte Herr A. gerne im Gemüsebau arbeiten und legt dabei auch großen Wert auf Nachhaltigkeit. Auch dass der Interessent außerhalb von Hamburg leben und arbeiten möchte, macht die Akquise komplizierter (vgl. Fall 1, JC, Z. 473-482).

Herr A. hatte früher schon einmal ein Praktikum in einem Gärtnereibetrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt absolviert, das ihm sehr gefallen hat. Dort wurde er nicht übernommen, weil ihm gewisse Qualifikationen gefehlt haben (Fall 1, AN, Z. 1222-1225). Herr A. selbst vermutet inzwischen *„also ich glaube, die hatten nur einen billigen Praktikums, also die brauchten mich schon, sage ich mal, weil es in der Hochsaison war aber (..) weil Praktikanten kosten ja kein Geld“* (Fall 1, AN, Z. 1226-1227). Aus diesem Grund ist er froh, dass er jetzt Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche erhält. Herr A. berichtet, dass ihm kürzlich von seinem Jobcoach schon eine potentielle Stelle in einem Blumenladen angeboten worden sei (vgl. Fall 1, AN, Z. 1306-1308). Er merkt an, dass es hilfreich ist, wenn ihm auch mal jemand sagt, dass er jetzt was tun muss bzw. ihn motiviert, da ihm das alleine oft schwerfällt (vgl. Fall 1, AN, Z. 1318-1321).

Da Herr A. in der Beratung auch erwähnte, dass er gerne Fahrräder repariert und es in diesem Bereich eine offene Arbeitsstelle gab, hat Herr A. bereits ein Vorstellungsgespräch auf dem ersten Arbeitsmarkt gehabt (vgl. Fall 1, JC, Z. 488-493). Dieses hat er insgesamt als positiv erlebt, aber auch gemerkt, dass es sich von dem zweiten Arbeitsmarkt unterscheidet, da dort z.B. *„ein paar Fangfragen“* (Fall 1, AN, Z. 1328) gestellt worden sind. Herr A. schildert, dass er zu diesem Zeitpunkt einfach persönlich noch nicht bereit gewesen ist (vgl. Fall 1, AN, Z. 1323-1333). *„Und jetzt ist das einfach so, dass ich richtig Arbeit brauche, dass mir richtig die Decke auf den Kopf fällt“* (Fall 1, AN, Z. 1336-1338).

Im Fall von Herrn A. muss jetzt Akquise betrieben werden, um ihm eine geeignete Arbeitsstelle anbieten zu können. Herr A. möchte sich selber an der Akquise beteiligen, da er sich im

Garten- und Landschaftsbereich gut auskennen würde (vgl. Fall 1, JC, Z. 658-660). Er wird nun versuchen, einen „warmen Kontakt herzustellen für uns von der Akquise-Abteilung (.), sodass er auch seinen Willen vor Ort zeigen kann“ (Fall 1, JC, Z. 661-662). Als nächstes würde dann der Träger mit dem Unternehmen in Kontakt treten, um ihnen mehr Informationen zu den Maßnahmen zu geben und sie über ihre Arbeit zu informieren. „Ansonsten ist es so, dass Herr A. über sein Profil, was er in der Beratung mit uns erstellt hat (..), uns ein (.), ein Gerüst gegeben hat, in dem wir (.) einen passenden Arbeitsplatz suchen“ (Fall 1, JC, Z. 668-671). Die Akquise kann dann auf ganz unterschiedlichen Wegen ablaufen (vgl. Fall 1, JC, Z. 671-680).

Bei dem potentiellen Arbeitgeber im Fall 1 ist der Kontakt zum Unternehmen z.B. über private Beziehungen zustande gekommen. Dieser private Kontakt ist dann auf den Chef des Unternehmens zugegangen und hat gefragt, ob sie für diese Person ein Praktikum anbieten können. Der Chef war für die Idee sehr offen und hat sich von dem Träger beraten lassen (vgl. Fall 1, AG, Z. 5-11).

Fall 2

Die Arbeitnehmerin, Frau B., hat eine geistige Behinderung und aus diesem Grund einen klassischen Lebenslauf für Menschen mit Behinderung. „Also sie hat eine Behinderung von Geburt an, und dadurch (.) war der Weg sozusagen schon ein bisschen gezeichnet“ (Fall 2, JC, Z. 349-351). Nach Erwerb ihres Förderschulabschlusses hat sie andere Fördermaßnahmen, wie z.B. die unterstützte Ausbildungsvorbereitung, durchlaufen. „Dann hat sich eben herausgestellt, dass sie nicht in der Lage ist, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden, sodass sie dann die Empfehlung von der, also für die Werkstatt bekommen hat“ (Fall 2, JC, Z. 354-356). Dort sei sie zunächst im Bereich Garten- und Landschaftsbau tätig gewesen und hat insgesamt über zehn Jahre in diesem geschützten Bereich gearbeitet. Der Jobcoach bestätigt, dass sich viele Menschen den Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt lange nicht zutrauen würden, weil sie Angst vor der Veränderung hätten. Sie müssen ihre gewohnte Umgebung, die gewohnten Strukturen aufgeben und mit neuen Menschen, die keine Behinderung haben, zusammenarbeiten. Vor allem das Thema Geld und die finanzielle Sicherheit spiele dabei eine Rolle (vgl. Fall 2, JC, Z.). Es kommen Fragen auf, wie „was bedeutet das für mich? Was verändert sich da finanziell? Ist das überhaupt ein Vorteil, macht das Sinn für mich? Oder verliere ich dann auch gewisse Privilegien“ (Fall 2, JC, Z. 423-425).

Frau B. beschreibt als Grund für ihren Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt: „Wir haben einfach nur Arbeit gesucht (5). Genau, und wir haben Hilfe gekriegt dafür und dann bin ich

nachher dann auch dahingekommen“ (Fall 2, AN, Z. 649-650). Hauptsächlich wollte Frau B. ihre Arbeitslosigkeit beenden, in der sie seit dem Austritt aus der WfbM-Maßnahme steckte, und wieder eine Tätigkeit ausüben. Die berufliche Tätigkeit nimmt für sie einen hohen Stellenwert ein (Fall 2, AN, Z. 691). Sie beschreibt, dass ihre ehemalige Betreuerin ihr bei diesem Schritt geholfen hätte und dass die Arbeitssuche das hauptsächliche Ziel der Betreuung gewesen sei (vgl. Fall 2, AN, Z. 657-665). *„Die hat das dann rausgesucht, rausgekriegt, dass es sowas gibt“* (Fall 2, AN, Z. 655-656).

Frau B. suchte daraufhin die Beratung des Rehabilitationsträgers auf (vgl. Fall 2, AN, Z. 669). Sie wusste nicht genau, was sie machen wollte. Wichtig war ihr, dass die zukünftige Arbeitsstelle in der Nähe zu ihrem Wohnumfeld liegt (vgl. Fall 2, AN, Z. 685-686) und es keine Tätigkeit in einer klassischen WfbM ist (vgl. Fall 2, AN, Z. 702). *„Es war auch nicht mehr so schön da nachher, ne. Das Wohlfühl war da nachher nicht mehr und das ist ja auch wichtig, man muss sich ja wohlfühlen“* (Fall 2, AN, Z. 706-707). Aufgrund dieses Unwohlfühls beendete Frau B. damals die Maßnahme und war daraufhin für einige Jahre arbeitslos. *„Es gab ja auch nichts weiter. Wir wussten nicht, was es ansonsten noch gibt (...). Weil die nehmen ja nicht überall welche“* (Fall 2, AN, Z. 696-697).

Durch die Beratung beim Rehabilitationsträger sei es zu einem Praktikum in einem Wohnhaus gekommen, wodurch Frau B. einen neuen Arbeitsbereich ausprobieren konnte. Sowohl der Jobcoach als auch der Arbeitgeber können nicht mehr beschreiben, wie der Kontakt damals zustande gekommen sei (vgl. Fall 2, JC, Z. 546-547 und AG, Z. 4-6). Das Vorstellungsgespräch sei ganz normal und ohne Probleme verlaufen, ihre Betreuerin habe sie damals begleitet. Durch die Unterstützung des Trägers hat Frau B. auf diese Weise zu ihrem Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden. *„Dann hat sich eben schon herausgestellt, dass sie sehr selbstständig arbeiten kann und (...) ja, auch wirklich sehr motiviert ist“* (Fall 2, JC, Z. 363-364). Frau B. hätte sich insgesamt nur einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt angeschaut und sei damit gleich zufrieden gewesen. *„(...) Ja, das hat sich nachher so eingearbeitet, ne. Wo ich dann nachher die ganzen Menschen da kennengelernt habe“* (Fall 2, AN, Z. 737-738).

Der Jobcoach erklärt, dass es unterschiedliche Wege gäbe, um auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. Zum einen könne man sich ganz allgemein beim Träger beraten lassen und sich über die verschiedenen Angebote informieren. Wenn sich nach der Beratung jemand für einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt interessiere, würde abgeglichen werden, ob der Interessent auf eine freie Arbeitsstelle passt. Wenn Interessent und Arbeitsplatz zusammenpassen würden, könnte es zu einem Praktikum kommen. Die andere Möglichkeit sei, dass

der Interessent direkt eine Stellenausschreibung vom Träger entdeckte und sich konkret auf diese bewerben würde (vgl. Fall 2, JC, Z. 369-376). *„Wir haben ja dieses Portfolio an Stellenausschreibungen, an freien Arbeitsplätzen, die zur Verfügung stehen und das versuchen wir natürlich, soweit es geht, rauszutragen“* (Fall 2, JC, Z. 376-378). In den meisten Fällen werden die Beschäftigten durch ihre Betreuer, z.B. aus den Wohngruppen oder der ambulanten Betreuung, auf die Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht oder in manchen Fällen auch durch Reha-Berater weitervermittelt. In seltenen Fällen kämen Interessenten auch durch Beratungsstellen, die den Träger weiterempfohlen haben (vgl. Fall 2, JC, Z. 390-399).

Frau B. arbeitete für ca. fünf Jahre als Hauswirtschaftshelferin in dem Wohnhaus im Rahmen eines ausgelagerten Werkstattarbeitsplatzes, bis sie in das Hamburger Budget für Arbeit gewechselt ist. Zunächst sei Frau B. von dem Wechsel noch nicht richtig überzeugt gewesen und brauchte ihre Zeit, um sich auf den nächsten Schritt vorzubereiten. *„Und sie hatte Angst vor der nächsten Hürde, vor den Anforderungen, die ein wirklich richtiger Arbeitsplatz dann mit sich bringt, weil man ja ein bisschen die Deckung verlässt“* (Fall 2, AG, Z. 51-53). Den nächsten Schritt zu gehen, wurde ihr damals von dem Jobcoach vorgeschlagen, als die Maßnahme des Hamburger Budgets für Arbeit aufkam. Es wurde überlegt, *„welche Beschäftigten dafür in Frage kommen würden und wir haben uns das natürlich sehr genau überlegt und haben geguckt, wo sind wirklich Menschen, die einen Vorteil davon haben“* (Fall 2, JC, Z. 445-449). Bei Frau B. stand fest, dass es ihr einen finanziellen Vorteil bringen würde und zum anderen, dass ihr das Thema Selbstständigkeit sehr wichtig war. Der Wechsel in das Hamburger Budget für Arbeit biete den Menschen die Möglichkeit, unabhängig vom Amt zu werden (vgl. Fall 2, JC, Z. 451-456). Auch Frau B. bestätigt, dass der finanzielle Vorteil ihre größte Motivation für den Wechsel in das Hamburger Budget für Arbeit gewesen sei (vgl. Fall 2, AN, Z. 954-956).

In Gesprächen wurden dann die Vor- und Nachteile besprochen, sowohl mit Frau B., aber auch mit ihrer Mutter und der gesetzlichen Betreuung und im Anschluss auch mit dem Arbeitgeber (vgl. Fall 2, JC, Z. 458-467).

Der Arbeitgeber war bei dem Wechsel von Frau B. in das Hamburger Budget für Arbeit beteiligt und stand in dieser Zeit im regen Austausch mit allen Beteiligten. Frau B. zeigte für den Wechsel die nötige Motivation und überzeugte so auch den Arbeitgeber. *„Sie hatte auf einmal durch ihre neue Lebenssituation, hatte sie eine neue Energie. Und traute sich das zu. Und dann haben wir gesagt, okay, dann machen wir das“* (Fall 2, AG, Z. 60-62).

Der Arbeitgeber kannte die Maßnahme schon von einem Kollegen, der dafür Werbung gemacht hat (vgl. Fall 2, AG, Z. 18-20). „Also die Bereichsleitung wusste zumindest, worum es geht in dem Projekt“ (Fall 2, JC, Z. 473-474), was laut Jobcoach sehr hilfreich für die Umsetzung gewesen sei. Der Arbeitgeber berichtet, dass der Kontakt bezüglich der Umsetzung des Hamburger Budgets für Arbeit fast von beiden Seiten gleichzeitig kam (vgl. Fall 2, AG, Z. 41-45). Aber der letzte Anstoß kam dann von Seiten des Jobcoachs, sodass „wir gesagt haben, eigentlich müssen wir da jetzt mal was machen“ (Fall 2, AG, Z. 36-37).

Alle Seiten erzählen in ihren Interviews, dass sich die Umsetzung nachher viel länger hingezogen hat, als geplant, da bestimmte Zustimmungen gefehlt haben und es Probleme mit der Einordnung in den Tarif gab. Am 1. Mai 2016 sei Frau B. dann durch die Unterstützung von ihrem Jobcoach und dem Arbeitgeber als Arbeitnehmerin in dem Wohnhaus eingestellt worden (vgl. Fall 2, AN, Z.911-912; AG, Z. 62-70; JC, Z. 488-493).

Frau B. selbst würde inzwischen grundsätzlich auch anderen Menschen mit Behinderung raten, sich einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt zu suchen. „(.) Wenn die das schaffen, (.) warum nicht“ (Fall 2, AN, Z. 965).

Fall 3

Herr C. hatte früher mehrere Jahre auf dem ersten Arbeitsmarkt gearbeitet. Durch seine psychische Behinderung sei er ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr in der Lage gewesen, dem Druck weiter Stand zu halten (vgl. Fall 3, AN, Z. 768-772).

„Damals bin ich ja dann bei hier untergekommen, damit ich wieder arbeite“ (Fall 3, AN, Z. 739-740). Für den Arbeitnehmer gab es keine Alternative auf dem ersten Arbeitsmarkt mehr, sodass er in den geschützten Arbeitsbereich gewechselt sei. Dort arbeitete er zunächst für ca. sieben Jahre in der traditionellen WfbM, bis er den nächsten Schritt in Richtung ersten Arbeitsmarkt gegangen ist.

„Ja, erst einmal aus der Werkstatt hier in das Restaurant, weil die Werkstatt war mir zu langweilig. Ich wollte wieder in die Gastronomie zurück, nicht mehr Holz schnitzen. Ich habe kein Bock mehr auf Holz schnitzen. Ich kann mir nicht vorstellen, ich und Holz schnitzen, jetzt wo Sie mich kennengelernt haben, da kannst du sagen, dass mir langweilig werden könnte oder?“ (Fall 3, AN, Z. 1350-1354). Als Motiv für den Wechsel von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt spielte demnach zum einen Langeweile (vgl. Fall 3, AN, Z. 716) eine zentrale Rolle und zum anderen konnte sich Herr C. nicht mit den dortigen Aufgaben identifizieren. Der Arbeitnehmer schildert zudem, dass er schon beim Einmünden in die WfbM das Ziel gehabt hätte, diese Maßnahme wieder zu verlassen und auf den ersten Arbeitsmarkt zurückzu-

kehren (vgl. Fall 3, AN, Z. 1105-1106). Grund für dieses Ziel sei, dass für Herrn C. der finanzielle und vor allem der gesellschaftliche Aspekt eine Rolle spiele: *„Eine Geldfrage und auch Egofrage, ich wollte wieder (hustet) normal sein. Weil ich wollte nicht durchdrehen, wie die Anderen“* (Fall 3, AN, Z. 1124-1125). Für Herrn C. sei es wichtig, wieder zu der Gesellschaft dazuzugehören und für ihn ist Arbeit ein Kriterium, um diese Zugehörigkeit und Normalität wieder zu erlangen. Herr C. sehe in der WfbM eine Art Sackkasse, in der er sich nicht weiterentwickeln könne. *„Da bin ich ganz ehrlich und auch eine (..) ich sage mal, ich wollte nicht so enden, dass ich dauerhaft in der Werkstatt bleibe. Weil, also ich habe nichts gegen Leute in der Werkstatt, überhaupt nicht. Aber ich wollte gerne wieder ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft sein, weil ich es vorher schon mal war“* (Fall 3, AN, Z. 1110-1114). Bei Herrn C. spielten also verschiedene Motive eine Rolle, die ihn dazu bewegt haben, auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. Im Interview wird deutlich, dass ihm die Zugehörigkeit zur Gesellschaft, also die Teilhabe, am wichtigsten ist. Hinzu kommt, dass die dortige Arbeit nicht seinen Interessen entspricht und nur wenig Entgelt verdient werden kann.

Auch im weiteren Verlauf des Interviews wird deutlich, dass die Erwerbstätigkeit für Herrn C. einen sehr wichtigen Platz im Leben einnimmt. Die Erwerbstätigkeit sei vor allem für seine Selbstbestätigung wichtig (vgl. Fall 3, AN, Z.780). *„Ich bin hingekommen in das Restaurant, also das haben die Chefs auch gesagt, als graues Mäuschen (.). Und weggegangen bin ich aus dem Restaurant als eine kleine Persönlichkeit“* (Fall 3, AN, Z. 784-786).

Nachdem Herr C. sich dazu entschlossen hatte, von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, sei alles sehr schnell gegangen. Er habe sich mit Unterstützung von seinem Jobcoach bei nur einem Betrieb vorgestellt. Herr C. konnte dort schnell mit seinen vorherigen beruflichen Erfahrungen überzeugen. Beim Vorstellungsgespräch gab es keine Probleme bzw. Barrieren, sondern es wurde sich nur in einem kurzen Gespräch ausgetauscht (vgl. Fall 3, AN, Z. 812-829). *„Weil der Fachdienst hatte schon vorher, also ich musste noch kurz meinen Lebenslauf vorlegen, hatte er alles vorbereitet, ihm vorgelegt, bin ich, habe ich ein paar Worte gewechselt mit dem Chef des Restaurants, dem war ich gleich sympathisch, also da war gleich eine Wärme (.), Sympathie da“* (Fall 3, Z. 834-837).

Auch der Jobcoach bestätigt, dass keine wirklichen Erfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche gemacht worden sind (vgl. Fall 3, JC, Z. 485-488). Herr C. hätte direkt im Restaurant anfangen zu arbeiten und sei von den Fachkräften vor Ort eingearbeitet worden. Zunächst hätte er dort einige Jahre im Rahmen eines ausgelagerten Werkstattarbeitsplatzes gearbeitet und sich dort immer weiterentwickelt, was sich auch in seinem Werkstattentgelt gezeigt hat: *„Am Anfang war ich bei 250 und geendet bin ich bei knapp 400 Euro, also Werkstatt. Das ist ein*

relativ hohes, also 410 Euro waren das, also das ist ein hohes Gehalt, für Werkstattverhältnisse war das nicht schlecht“ (Fall 3, AN, Z. 962-964).

Der Arbeitgeber schildert, dass Herr C. sich zum Schluss so gut entwickelt hätte, dass er ihm eine Stelle im HBfA anbot. Herr C. wurde dann über die Maßnahme aufgeklärt und war sehr interessiert (vgl. Fall 3, AG, Z. 71-73, 81-83). Da der Betrieb ein Integrationsunternehmen ist, bei dem viele Menschen mit Handicaps arbeiten, ist der Arbeitgeber stärker auf die Zielgruppe Menschen mit Behinderung eingestellt, als andere Unternehmen es sind (vgl. Fall 3, AG, Z.1-9). Der Betriebsleiter erklärt *„die Leute werden gefragt, ob sie das gerne machen möchten. Ob sie dazu Interesse haben, sich auch ein bisschen für sich weiterzuentwickeln, ist ja auch eine persönliche Entwicklungsstufe für jeden Mitarbeiter, mit eigener Verantwortung wieder ein bisschen mehr“* (Fall 3, AG, Z. 78-81). Von Seiten des Jobcoachs wird erklärt, dass Herr C. schon im Rahmen der Modellphase - als die Maßnahme zunächst nur für ein Jahr getestet werden sollte - in das HBfA übernommen wurde. Da das Integrationsunternehmen eng mit Trägern der beruflichen Rehabilitation zusammenarbeitet, sollte das Restaurant mit gutem Beispiel vorangehen und Menschen mit Behinderung die Chance geben, diese Maßnahme zu testen (vgl. Fall 3, JC, Z. 442-448). *„Und dann haben die Herrn C. ausgesucht, weil er eigentlich schon am längsten dabei war“* (Fall 3, JC, Z. 449-450).

Herr C. entschied sich, in das HBfA zu wechseln und sei damit noch mehr in Richtung ersten Arbeitsmarkt gegangen. Herr C., der Jobcoach und der Arbeitgeber sind alle der Meinung, dass dies die richtige Entscheidung gewesen und Herr C. auf dem ersten Arbeitsmarkt gut aufgehoben sei (vgl. Fall 3, AN, Z. 1256-1259 und Fall 3, JC, Z. 609-615). *„Ihm geht es gut dabei, hat zwar mal Höhen und Tiefen, aber zurzeit im Grunde macht er das gut“* (Fall 3, AG, Z. 83-84).

Insgesamt sei der Fall, wie Herr C. zu einem Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gekommen ist, eher ungewöhnlich. Im Normalfall würden die Interessenten zunächst zu einer Erstberatung gehen, auf die sie entweder durch ihre Gruppenleiter der WfbM aufmerksam gemacht worden seien oder die Interessenten hätten eine Stellenausschreibung gesehen, auf die sie sich bewerben möchten. Eine andere Möglichkeit sei, dass die Interessenten von extern oder von anderen Trägern kommen. Manche seien vorher auch noch nie im Rahmen der WfbM beschäftigt worden (vgl. Fall 3, JC, Z. 420-429).

Im Erstgespräch werde dann ermittelt, was der Interessent könne und was ihn interessiere. Eventuell gäbe es dann, aus dem bestehenden Pool von Arbeitsplätzen, entweder ausgelagerte Werkstattarbeitsplätze oder Stellen im Hamburger Budget für Arbeit, schon eine Stelle, die

auf den Interessenten passt. Wenn nicht, dann würde das Personal aktiv neue Stellen akquirieren (vgl. Fall 3, JC, Z. 429-433).

Herr C. sei jedoch über den Kontakt des Fachdiensts direkt von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt gewechselt ohne diese Erstberatung in Anspruch zu nehmen. Das ging in dem Fall von Herrn C. vor allem deshalb, weil es sich bei dem Betrieb um ein Integrationsunternehmen handele und das Team dort auf Menschen mit Behinderung eingestellt wäre (vgl. Fall 3, JC, Z. 420-425).

Herr C. selbst würde inzwischen auch anderen Menschen mit Behinderung raten, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt auszuprobieren, aber nur, „*wenn die dann so weit sind*“ (Fall 3, AN, Z. 1203). Er ist der Ansicht, dass manche Menschen die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Behinderung nicht bewältigen könnten, weil sie dann zu viel Unterstützung bräuchten (Fall 3, AN, Z. 1203-1210).

6.2 DIE ROLLE UND AUFGABEN DES JOBCOACHS

Fall 1

Da Herr A. bisher noch nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig ist, kann er noch nicht benennen, bei welchen Schritten er die Unterstützung des Jobcoachs benötigt oder wie die Zusammenarbeit funktioniert. Bisher wurde für ihn der Kontakt zu möglichen Betrieben hergestellt und er hat in dieser Weise Unterstützung vom Jobcoach erfahren (vgl. Fall 1, AN, Z. 1459-1469). Auch bei einem Vorstellungsgespräch wurde Herr A. schon von dem Jobcoach begleitet. In Zukunft möchte er von seinem Jobcoach lernen, wie ein Bewerbungsschreiben richtig aufgesetzt wird und er bräuchte seinen Jobcoach, um motiviert zu werden (vgl. Fall 1, AN, Z. 1317-1325).

Herr A. hat auch die Beratung des Trägers aufgesucht und dort Unterstützung erhalten. In dieser Beratung wurde klar, dass Herr A. nicht mehr im geschützten Bereich arbeiten und den nächsten Schritt in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes gehen wollte. In der Beratung wurde von dem dort tätigen Jobcoach ein Profil von Herrn A. erstellt, um eine passende Arbeitsstelle für ihn akquirieren zu können (vgl. Fall 1, JC, Z. 380-385). Auch Herr A. berichtet, dass er in der Beratung genau erklärt hat, in welchem Bereich er wieder tätig sein möchte und was für ihn wichtig ist (vgl. Fall 1, AN, Z. 1155-1160).

Die potentielle Arbeitgeberin, die bereits eine Person im Hamburger Budget für Arbeit beschäftigt, ist der Meinung, dass die Arbeit des Jobcoachs für die Betroffenen auch im HBfA

sehr wichtig ist. Die Arbeitgeberin berichtet, dass der Jobcoach oft noch eine andere Perspektive miteinbringen kann und dem Menschen mit Schwerbehinderung *„mit Rat und Tat zur Seite stehen kann“* (Fall 1, AG, Z. 254-255). Außerdem findet sie wichtig, dass auch das Unternehmen einen Ansprechpartner hat, um die Meinung eines Pädagogen einholen zu können und auf sein Fachwissen zurückgreifen zu können (vgl. Fall 1, AG, Z. 251-260).

Fall 2

Der Jobcoach nimmt für Frau B. von Anfang an einen wichtigen Stellenwert ein. Zunächst hätte sie die Unterstützung gebraucht, *„um überhaupt den Kontakt zu bekommen und alles“* (Fall 2, AN, Z. 802). Auch beim Schreiben der Bewerbungsunterlagen erhielt sie Hilfe. Da Frau B. inzwischen schon lange ihren Arbeitsplatz im Wohnhaus hätte, wurde sie bereits von vielen Jobcoachs begleitet. Sie erzählt, dass sie mindestens vier Wechsel miterlebt hätte (vgl. Fall 2, AN, Z. 773).

Die regelmäßigen Treffen mit dem Jobcoach würden meistens mit Gesprächen gefüllt werden (vgl. Fall 2, AN, Z. 772). Der Jobcoach erklärt, dass es bei den Treffen inhaltlich vor allem darum ginge, Frau B. in ihrer Meinung und der Umsetzung ihrer Bedürfnisse zu bestärken, da sie von Natur aus ein sehr ruhiger und bescheidener Mensch sei. Sie müsse z.B. noch lernen, den Kollegen mitzuteilen, wenn ihr mal etwas nicht passt und sich generell ihren Stand bzw. ihre Rolle im Team zu erarbeiten (vgl. Fall 2, JC, Z. 504-509). Auf der anderen Seite nutze Frau B. diese Treffen auch gerne, um mit dem Jobcoach über private Themen zu reden. *„Sie ist sonst ein sehr zurückgezogener Mensch, sie hat wenig soziale Kontakte außer Familie und ihren Partner (.) gibt es da, ist da wenig Freundeskreis (.) und dann ist das eine gute und stabile Beziehung für sie, die die Arbeitsbegleitung da aufrecht hält“* (Fall 2, JC, Z. 511-513). Seit Frau B. im HBfA ist, finden die Treffen normalerweise einmal im Monat statt (vgl. Fall 2, JC, Z. 503-504). Falls irgendetwas Besonderes vorkommen würde oder sie Hilfe benötige, würde ein zusätzliches Treffen vereinbart werden. Frau B. erlebe es als sehr entlastend, dass sie im Notfall immer einen Ansprechpartner hat (vgl. Fall 2, AN, Z. 879-895). Auch der Arbeitgeber bestätigt, dass es für Frau B. wichtig sei, noch einen zusätzlichen Ansprechpartner außerhalb der Arbeit zu haben. *„Ich hatte ja vorhin schon erwähnt, dass Frau B. am Anfang noch gar nicht wechseln wollte, weil sie sich den nächsten Schritt nicht zugetraut hat. Durch die regelmäßige Struktur ihrer Arbeit und der Unterstützung des Jobcoachs konnte sie sich weiterentwickeln. Natürlich auch die Unterstützung ihrer Kollegen im Wohnhaus“* (Fall 2, AG, Z. 223-226).

Der Jobcoach erklärt, dass bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes im HBfA explizit daraus geachtet werde, dass keine größeren Krisen bei den Arbeitnehmern zu erwarten seien. Damals sei entschieden worden, *„dass sie eine gute Kandidatin dafür wäre, weil klar ist, weil sie diesen Arbeitsplatz ganz unproblematisch besetzt (.)“* (Fall 2, JC, Z. 500-501).

Insgesamt schildert der Arbeitgeber die Zusammenarbeit mit dem Jobcoach als sehr positiv. Auch wenn dieser Kontakt hauptsächlich zum Zeitpunkt des Wechsels in das HBfA bestanden hätte. Der Arbeitgeber hätte in dieser Zeit z.B. zusätzliche Informationen zu der Maßnahme vom Jobcoach erhalten (vgl. Fall 2, AG, Z. 802). Das wird auch von Seiten des Jobcoachs bestätigt. *„Also, da war das eigentlich so, dass ich ohnehin regelmäßig vor Ort war und immer versucht habe (.), da auch mal in das Büro (.) der Mitarbeiter zu gucken“* (Fall 2, JC, Z. 620-622). Zu direkten Problemen oder Auseinandersetzungen sei es bisher nicht gekommen (vgl. Fall 2, JC, Z. 620).

Fall 3

Im Fall von Herrn C. gäbe es die Besonderheit, dass er nicht von Beginn an einen Jobcoach hatte. Das liegt daran, dass früher die Fachkräfte vor Ort in dem Integrationsunternehmen diese Aufgaben mit übernommen hätten (vgl. Fall 3, JC, Z. 450-452). Die Übernahme erfolgte dann aufgrund einer Krise von Herrn C., aus der er alleine nicht mehr herausfand. Die Krise wirkte sich stark auf seine Arbeit aus, da er viel gefehlt hätte und bei Anwesenheit unkonzentriert gewesen sei (vgl. Fall 3, JC, Z. 391-396). Auch der Arbeitnehmer erzählt von der Krise, aus der er alleine nicht wieder herausfand. *„Und dann kam alles auf einmal, dann bin ich so in ein Loch gerutscht (pfeift). Aber da hat mich mein Jobcoach dann wieder rausgeholt“* (Fall 3, AN, Z. 1001-1002). Herr C. erzählt, dass er in dieser Zeit über sechs Wochen bei der Arbeit gefehlt hätte und sogar Selbstmordgedanken hatte. Durch die Treffen mit dem Jobcoach sei er mit der Zeit wieder stabiler geworden (vgl. Fall 2, AN, Z. 1007-1013).

„Er hatte einfach Gesprächsbedarf und deswegen haben wir uns am Anfang immer ein- bis zweimal in der Woche tatsächlich getroffen und mittlerweile habe ich das so auf alle zwei bis drei Wochen, ja, erweitert, den Abstand zwischen den Terminen, weil (...) es ihm eigentlich gut geht und er gar nicht so viel Bedarf hat“ (Fall 3, JC, Z. 396-400).

Der Kontakt zwischen dem Jobcoach und dem Arbeitgeber von Herrn C. sei regelmäßig gegeben, vor allem wenn sich seine privaten Schwierigkeiten auf die Arbeit auswirken würden oder wenn *„größere Sachen“* (Fall 3, JC, Z. 414-415) zu besprechen seien. Bei den regelmäßig stattfindenden Treffen sei der Arbeitgeber nicht dabei, da es in diesem Fall von beiden Seiten nicht gewünscht sei (vgl. Fall 3, JC, Z. 410-415).

Aufgrund seines Krankheitsbildes sei es bei Herrn C. so, dass *„wenn er eben irgendwelche Sachen hat, die ihn belasten dann merkt man das ganz deutlich in der Arbeitsleistung. So und dann (...) kommen eben die Arbeitgeber auf mich zu und sagen, Mensch, wir haben schon versucht mit Herrn C. zu sprechen, aber kannst du noch mal, irgendwie, gibt es irgendwelche Maßnahmen, die wir einleiten können“* (Fall 3, JC, Z. 648-651). Im Fall von Herrn C. kämen diese Situationen jedoch relativ selten vor und der Austausch mit dem Arbeitgeber sei eher gering (vgl. Fall 3, JC, Z. 653-655). Auch der Arbeitgeber berichtet, dass er mit dem Austausch zwischen ihm und dem Jobcoach zufrieden sei. Er erzählt, dass besonders in der Anfangszeit mehr Gespräche mit dem Jobcoach stattgefunden hätten, weil es in dieser Zeit auch noch darum ging, die Leistung der Interessenten zu beurteilen (vgl. Fall 3, AG, Z. 237-259). Herr C. erzählt, dass die Gespräche auch jetzt, nach Bewältigung der Krise, noch sehr wichtig für ihn seien, da es ihm guttäte mit jemand Außenstehenden zu sprechen. Dadurch wisse er, dass er immer jemanden um Rat fragen könnte (vgl. Fall 3, AN, Z. 1017-1020).

6.3 FÄHIGKEITEN, KOMPETENZEN UND BISHERIGE ERFAHRUNGEN

Fall 1

Herr A. möchte auf dem ersten Arbeitsmarkt im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus arbeiten und zwar bei einem Betrieb, der auf Nachhaltigkeit achtet (vgl. Fall 1, AN, Z. 1234-1239). Es ist ihm wichtig, dass der zukünftige Arbeitgeber seine Fähigkeiten richtig einschätzt, er dort seine eigenen Ideen miteinbringen und selbstständig arbeiten kann. Für Herrn A. wäre es zudem einfacher, wenn ihm am Anfang des Tages die Arbeit, die ansteht, erklärt werden würde. Diese Anleitung bräuchte er solange, bis er alle Aufgaben kennt. Allerdings wünscht sich Herr A. auch Abwechslung, da er nicht jeden Tag die gleichen Aufgaben bewältigen möchte (vgl. Fall 1, AN, Z. 1271-1291).

Die meisten Kompetenzen und Erfahrungen bringt Herr A. auch aus dem Bereich Garten- und Landschaftsbau mit, da er über die WfbM ca. zehn Jahre in dieser Branche gearbeitet hat. Dort hat er sich um die Hauptpflanzen gekümmert, aber auch Steine gelegt oder Gemüse angepflanzt. Durch sein dort erworbenes Fachwissen, gewann er das Vertrauen seines Gruppenleiters und durfte nachher auch andere Menschen mit Behinderung anleiten. Herr A. findet, dass er gut mit anderen Menschen umgehen kann (vgl. Fall 1, AN, Z. 1100-1106). *„Also ich kann vorausschauend mitarbeiten, ich bin teamfähig, ja, und ich kann die Leute auch mit an-*

leiten“ (Fall 1, AN, Z. 1118-1119). Auf der anderen Seite vertritt Herr A. gerne seine Meinung. Ich bin *„natürlich auch einer, der geradeheraus ist, wenn mich irgendetwas stört“* (Fall 1, AN, Z. 1164-1165). Herr A. weiß, dass mit dieser Eigenschaft von ihm nicht alle Menschen zurechtkommen (vgl. Fall 1, AN, Z. 1167-1168).

Der Jobcoach ist der Ansicht, dass sich in dem Bereich Garten- und Landschaftsbau recht einfach neue Arbeitsplätze akquirieren lassen. Auch er bestätigt, dass Herr A. einen hohen Anspruch an Nachhaltigkeit gegenüber dem Gemüseanbau hat. Dadurch sei sein Wunsch-Arbeitsplatz etwas spezieller und schwieriger zu verwirklichen (vgl. Fall 1, JC, Z. 473-482). Vor allem sei die Vorerfahrung von Herrn A. bei der Arbeitsplatzsuche hilfreich. Denn seiner Meinung nach, hilft einem Interessenten vor allem die Fachkompetenz, um einen positiven Eindruck beim potentiellen Arbeitgeber zu machen. Ansonsten findet der Jobcoach, dass bei der Arbeitssuche die gleichen Kompetenzen und Eigenschaften von Vorteil sind, wie bei einem Menschen ohne Behinderung (vgl. Fall 1, JC, Z. 933-937).

Der potentielle Arbeitgeber, der interviewt wurde, hätte für Herrn A. eine Arbeitsstelle im Hamburger Budget anzubieten (vgl. Fall 1, JC, Z. 115-118). Da es sich jedoch um eine andere Branche handelt, kommt dieser Arbeitsplatz für Herrn A. nicht infrage. Dieser potentielle Arbeitgeber hat bereits einen Menschen über das HBfA bei sich angestellt und dabei bisher sehr unterschiedliche Erfahrungen mit der Beschäftigung gemacht. Der dortige Arbeitnehmer mit Behinderung ist am Anfang oft an seine Grenzen gekommen, da er viel Neues verarbeiten musste. Auch die Kollegen mussten sich zunächst an die neue Situation gewöhnen, weil es z.B. vorkommen konnte, dass der Arbeitnehmer geschrien hat, wenn es ihm zu viel wurde. Da das Team über kein pädagogisches Vorwissen verfügte und auch der Umgang mit Menschen, die eine Behinderung haben, für die meistens neu war, musste sich das gesamte Team auf die neue Situation einstellen. Die Arbeitgeberin hat aus diesen Situationen gelernt, dass der Arbeitnehmer mit Behinderung einen festen Ansprechpartner im Unternehmen benötigt. Aktuell gibt es noch immer spezielle Situationen, die den Arbeitnehmer aus der Fassung bringen, aber diese sind weniger geworden, da er inzwischen eine Routine und feste Ansprechpartner bei der Arbeit hat. Die Arbeitgeberin findet, dass diese Situationen nicht immer einfach zu bewältigen, aber gleichzeitig auch eine Bereicherung für das gesamte Unternehmen sind (vgl. Fall 1, AG, Z. 27-40 und 157-160).

Fall 2

Frau B. hat zunächst für mehrere Jahre im Rahmen der Werkstattmaßnahme im Garten- und Landschaftsbau gearbeitet (vgl. Fall 2, AN, Z. 741-744). Als sie auf den ersten Arbeitsmarkt wechselte, stellte sie kaum Anforderungen an ihre neue Arbeitsstelle. Die einzige Voraussetzung war ein kurzer Anfahrtsweg zur Arbeit. Die Inhalte der Arbeit waren für sie hingegen weniger wichtig (vgl. Fall 2, AN, Z. 686-687).

Inzwischen arbeite Frau B. als Hauswirtschaftlerin in einem Wohnhaus. Zu ihren Aufgaben zähle das Wäsche waschen, trocknen und aufhängen, das Abwaschen von Geschirr, die Tische abzuwischen, die Kühlschränke und Kleiderschränke zu reinigen, den Müll rauszubringen und die Betten zu beziehen. Inzwischen hätte sie eine Routine bei der Arbeit, die sie als angenehm empfindet. Sie sei mit ihrem Arbeitsplatz und ihren Aufgaben sehr zufrieden. Einige Aufgaben würden ihr trotz ihrer Routine noch immer schwerfallen, z.B. gehe sie sehr ungerne an die privaten Schränke der dortigen Bewohner, weil sie die Privatsphäre nicht verletzen möchte (vgl. Fall 2, AN, Z. und 804-839 und 779-793). Der Jobcoach nennt in seiner Aufzählung dieselben Aufgaben, die Frau B. täglich erledige. Inzwischen arbeite sie sehr eigenständig, hätte ihren festen Ablauf (vgl. Fall 2, JC, Z. 436-437) und sei „eine große Stütze für die Fachkräfte vor Ort“ (Fall 2, JC, Z. 438).

Die Arbeitgeberin betont, dass der aktuelle Arbeitsplatz von Frau B. etwas Besonderes sei. Denn gerade im sozialen Bereich werde es immer schwieriger, Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz anzubieten, da sie viele Kompetenzen mitbringen müssten. Die Struktur der Wohnhäuser habe sich zudem im Laufe der Zeit verändert. Es gäbe z.B. nicht mehr die große Küche, wo alle gemeinsam kochen und viele Hilfstätigkeiten anfallen würden (vgl. Fall 2, AG, Z. 25-29). „Das heißt, wir haben eigentlich gar nicht mehr so viele Arbeitsplätze, wo Menschen mit Handicap, die nicht voll in der Pädagogik arbeiten können, so einen Tätigkeitsbereich (..) ausfüllen mit allen Ansprüchen und auch mit Forderungen“ (Fall 2, AG, Z. 29-32).

Normalerweise würden nur Pädagogen eingestellt werden und zusätzlich käme eine Reinigungsfirma (vgl. Fall 2, AG, Z. 277-278). Sie könne sich jedoch vorstellen, das Konstrukt von Frau B. bei „anderen Häusern, die eine gewisse Größe haben, (zu) implementieren“ (Fall 2, AG, Z. 263-264).

Die Arbeitgeberin sieht die Kompetenzen und Eigenschaften, die Frau B. mitgebracht hätte und mit Grund für ihre Einstellung gewesen seien, in ihrer langjährigen Zugehörigkeit zum Träger, dass sie sich gut in das Team einfüge und sehr zuverlässig sei (vgl. Fall 2, AG, Z. 148-149). Frau B. wurde ein „Bonus-Vorschub“ (Fall 2, AG, Z. 149) gegeben, als ihr der Ar-

beitsvertrag angeboten wurde. Insgesamt bewerte die Arbeitgeberin die Leistung von Frau B. *„eher im unteren Drittel (.), so mit dem, weil sie kann eben nur bestimmte Dinge, ein bisschen die Zimmer aufräumen, ein bisschen die Betten machen“* (Fall 2, AG, Z. 152-153). Trotzdem mache Frau B ihre Arbeit gut und die Arbeitgeberin möchte sich weiter in Richtung berufliche Inklusion entwickeln (vgl. Fall 2, AG, Z. 259-262).

Frau B. selbst benötige eine feste Struktur in ihrem Arbeitsalltag, damit sie ihre Aufgaben erledigen könne. *„Da darf dann auch nichts Anderes dazwischenkommen“* (Fall 2, AG, Z. 154-155). Die Arbeitgeberin findet das in Ordnung. Wichtig ist ihrer Meinung nach, dass auch ihre Kollegen in dem Wohnhaus damit einverstanden sind. In diesem Fall werde Frau B. von allen im Team unterstützt. *„Sie hat keine Sonderrechte da mehr und die Kollegen tragen das mit. Und ich glaube, dann geht das, wenn die Kollegen das mittragen“* (Fall 2, AG, Z. 163-164). Bei einer Neueinstellung sei es sehr wichtig, dass das gesamte Team auf die Situation vorbereitet ist (vgl. Fall 2, AG, Z. 164-168).

Den Kontakt zu ihren Kollegen empfindet Frau B. selbst als positiv. Sie hätte auch nicht das Gefühl, dass jemand ihr mit Vorurteilen begegne (vgl. Fall 2, AN, Z. 993-1005). Auch der Arbeitgeber vermutet, dass der Umgang zwischen Frau B. und ihren Kollegen ganz normal und nicht durch Vorurteile geprägt sei. Das könne in diesem Fall auch daran liegen, dass im Wohnhaus nur Pädagogen arbeiten, die den Umgang mit Menschen mit Behinderung kennen. Hinzu käme, dass Frau B. einen recht eigenen Tätigkeitsbereich hätte und es dadurch kaum zu Teamkonflikten kommen könne (vgl. Fall 2, AG, Z. 138-142). *„Aber trotzdem wird sie von allen respektiert, ansonsten kann das auch gar nicht funktionieren, das Team muss da schon mitziehen“* (Fall 2, AN, Z. 142-143).

Um einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, sei es wichtig, einige Kompetenzen bzw. Eigenschaften mitzubringen. Der Jobcoach ist der Ansicht, dass hier das Sozialverhalten die entscheidende Rolle spiele. *„Ich glaube, wenn jemand ein gutes Miteinander (.) beherrscht, also, wenn der dazu in der Lage ist, sich mit Kollegen zu unterhalten, freundlich zu sein (.) und einfach, ja, kein auffälliges Verhalten zeigt, sage ich jetzt einfach mal so platt. Dann ist es leichter“* (Fall 2, JC, Z. 604-607). Es sei das Wichtigste, dass sich die Menschen in der Nähe des Arbeitnehmers mit Behinderung wohlfühlen. Für die Mitarbeiter, die oftmals noch keine Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung hätten, sei es leichter, wenn diese kommunikativ sind. Sobald sie auffälliges Verhalten zeigten, z.B. lauter werden, und dadurch auch routinierte Arbeitsabläufe störten, käme es schnell zu Unsicherheiten seitens des Arbeitgebers (vgl. Fall 2, JC, Z. 607-614).

Fall 3

Herr C. war früher auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig gewesen. Nach der Schule hatte er mehrfach versucht, eine Ausbildung mit einem Abschluss zu absolvieren. Nach einigen fehlgeschlagenen Versuchen, gelang es Herrn C., den Abschluss zum Bürokaufmann zu erwerben (vgl. Fall 3, AN, Z. 724-726 und 733). *„Auf den bin ich auch stolz, den habe ich mir auch mühsam erkämpft“* (Fall 3, AN, Z. 733-734).

Bei seiner aktuellen Arbeitsstelle ist Herr C. in einem Restaurant als Servicekraft tätig. Zu seinen Aufgaben zähle das Bedienen von Gästen, den Tresen zu machen, Platzanwärter zu sein oder Speisen zu verkaufen. Er sagt selbst, dass er alles macht, was in einem Restaurant anfällt außer Arbeiten in der Küche und das Putzen. Mit dem Aufgabenpensum käme er gut zurecht (vgl. Fall 3, AN, Z. 878-884), da er *„das Leben in der Bude“* (Fall 3, AN, Z. 937) bräuchte.

Seine Stärke liege im Umgang mit den Gästen. Er wird von den Gästen gemocht und geschätzt (vgl. Fall 3, AN, Z. 790-793 und 871-872). Beim Kontakt mit den Gästen entscheide er viele Sachen aus dem Bauch heraus und hat damit bisher immer gute Erfahrungen gemacht (vgl. Fall 3, AN, Z. 1066-1070). Auch der Jobcoach bestätigt dieses Bild: Herr C. sei für seine Tätigkeit qualifiziert, weil er zum einen viel Wissen durch seine früheren Ausbildungen mitbringt und zum anderen, weil er vor seiner Erkrankung schon in einem Restaurant auf dem ersten Arbeitsmarkt gearbeitet hätte. Auch der Jobcoach findet, dass Herr C. gut mit Kunden umgehen und stressige Situationen gut bewältigen kann. Dadurch, dass er sehr kommunikativ sei, spricht er auch Probleme offen an, wodurch sich diese schneller lösen können. Außerdem ist Herr C. sehr freundlich und kommt mit dem Team, inklusive der Leitung, sehr gut zurecht (vgl. Fall 3, JC, Z. 609-616).

Er punktet auch beim Arbeitgeber durch seine speziellen Fähigkeiten und durch seine Zuverlässigkeit. Außerdem habe er sich schon vorher auf dem ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz bewiesen und gezeigt, was er könne (Fall 3, AG, Z. 135-142). *„Er hat einen guten Zugang zu Kunden, er ist freundlich, er ist versiert, er kann gut verkaufen. Also er hat alles das, was ein guter Mitarbeiter einbringt ne, hat er an sich“* (Fall 3, AG, Z. 142-144).

Herrn C. wird vom Arbeitgeber als sehr eigenständig und verantwortungsvoll beschrieben. Er gestalte inzwischen wieder selbst sein Leben und gewinne jeden Tag mehr Selbstvertrauen. Herr C. hätte nur noch eine persönliche Betreuung und käme ansonsten sehr gut alleine zurecht (vgl. Fall 3, AG, Z. 89-92). Aufgrund seiner Behinderung habe er auch *„Höhen und Tiefen“* (Fall 3, AG, Z. 146), aber damit könne der Betrieb umgehen (vgl. Fall 3, AG, Z. 146-150).

Der Jobcoach widerspricht dem Arbeitgeber bei der Kompetenz der Zuverlässigkeit. Dies sei eine Kompetenz, die er noch ausbauen müsse. *„Er ist phasenweise ganz viel da und dann ganz plötzlich meldet er sich krank und ist einfach halt vier Wochen halt spurlos verschwunden, weil er auch keine Krankmeldung abgibt“* (Fall 3, JC, Z. 617-619). Positiv sei, dass der Arbeitgeber diese längeren Krankheitsphasen durch anderes Personal gut überbrücken könne und mit der Situation klarkomme, solange sie nicht zu häufig vorkommt (vgl. Fall 3, JC, Z. 616-630).

Mit seinen Kollegen käme er sehr gut zurecht und verstehe sich mit allen. Er findet es angenehm, dass er auch einen Kollegen hat, mit dem er sich auf gleicher Ebene auch mal über politische Themen o.Ä. austauschen kann (vgl. Fall 3, AN, Z. 1036-1048). Auf der anderen Seite merkt er, dass er einigen Menschen im Restaurant überlegen ist und aus diesem Grund bald die Arbeitsstelle wechseln möchte. *„Und das ist immer doof, das ist nicht gut, dass wenn man sich unterhält und der eine steht tiefer“* (Fall 3, AN, Z. 1127-1128). Herr C. beschreibt sich außerdem als recht stur und als ungeduldig. Er wolle *„immer mit dem Kopf durch die Wand“* (Fall 3, AN, Z. 806), wenn er etwas Neues sehe (vgl. Fall 3, AN, Z. 804-808).

Bislang sei ihm auch noch keiner mit Vorurteilen begegnet – weder Kollegen noch Kunden. Die Kunden würden ihm nur sagen *„Warum bist du überhaupt hier, du bist doch kerngesund. Weil die merken das nicht, dass ich krank bin“* (Fall 3, AN, Z.). Der Arbeitgeber fügt hierzu an, dass das Personal zwar eine normale Ausbildung im Bereich Gastronomie absolviert hätte, aber zusätzlich regelmäßig an pädagogischen Fortbildungen teilnehme. Dadurch sei der gesamte Betrieb sehr gut auf diese Zielgruppe eingestellt (vgl. Fall 3, AG, Z. 37-62).

Für Herrn C. sei es wichtig, eine Arbeit zu haben, bei der er mit Menschen arbeite und kommunizieren könne (vgl. Fall 3, AN, Z. 1278-1279). Er selbst ist der Ansicht, dass dies auch eine wichtige Eigenschaft sei, um in seinem Job arbeiten zu können. *„Man muss Menschen lieben“* (Fall 3, AN, Z. 1080). Bei seiner Tätigkeit müsste er damit umgehen können, wenn die Menschen auch mal nicht so gut gelaunt seien (vgl. Fall 3, AN, Z. 1081-1085). Der Arbeitgeber fügt hinzu, dass Herr C. auch nur im Service tätig sein möchte, da er durch seine frühere Tätigkeit in einem Schnellrestaurant noch sehr schlechte Erinnerungen an die Arbeit in der Küche hätte (vgl. Fall 3, AG, Z. 293-295). Der Arbeitgeber findet das gut, weil dort die Kompetenzen von Herrn C. am besten zum Einsatz kommen würden. *„Er kann sich gut verkaufen, er kann auch gut mit den Gästen schnacken“* (Fall 3, AG, Z. 296).

Insgesamt beschreibt Herr C. sein Lebensmotto mit dem Spruch, dass er immer das *„Optimum rausholen“* (Fall 3, AN, Z. 1147) möchte. Zwar gäbe es auch Phasen, in denen es ihm psychisch nicht so gut gehen würde, aber er hätte trotzdem das Ziel, sich immer weiter hochzuar-

beiten (vgl. Fall 3, AN, Z. 1150-1153). „*Ich war immer ein Mensch, der wollte immer weiter, immer die Grenzen austesten*“ (Fall 3, AN, Z. 1190-1191).

Der Arbeitgeber von Herr C. hat selbst keinen pädagogischen Hintergrund und vorher auch keinen Kontakt zu der Zielgruppe Menschen mit Behinderungen gehabt. Durch seinen Arbeitsplatz hätte er inzwischen viele Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gesammelt. In seinem Integrationsbetrieb würden hauptsächlich Menschen, die eine geistige oder psychische Erkrankung haben, arbeiten, da diese gut in den Betrieb zu inkludieren sind. Menschen mit einer körperlichen Behinderung könne er aufgrund ihrer Einschränkungen in den meisten Fällen nicht einstellen (vgl. Fall 3, AG, Z. 15-32). Weitere Anforderungen gäbe es für eine Anstellung nur wenige. Da es sich um einen Integrationsbetrieb handele, müssten die Menschen „*mehrere Vermittlungshemmnisse haben und mindestens fünfzig prozentige Handicap haben*“ (Fall 3, AG, Z. 128-129). Viele Menschen mit Behinderung hätten keine Lust auf den Bereich Gastronomie und deswegen sei es nicht leicht, neues Personal zu finden, das qualifiziert sei. Wenn der Interessent keine Vorkenntnisse mitbrächte, könne es auch schnell zu einer Überforderung kommen (Fall 3, AG, Z. 241-245). Ein Vorteil im Bereich Gastronomie sei, dass die Bereiche Küche und Service getrennt werden können, da manche Interessenten z.B. nicht mit den Gästen Kontakt haben wollen (vgl. Fall 3, AG, Z. 276-289).

Der Jobcoach von Herrn C. hat die Erfahrung gemacht, dass es bei dem Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt besonders wichtig sei, zuverlässig zu sein. Insgesamt sei es individuell, welche Fähigkeiten oder Kompetenzen für eine langfristige Beschäftigung hilfreich sein könnten, aber ohne Zuverlässigkeit könne auch alles Weitere nicht funktionieren. Viele Menschen brächten diese Kompetenz nicht mit und würden dadurch auf dem ersten Arbeitsmarkt scheitern (vgl. Fall 3, JC, Z. 576-584). Zudem seien „*Pünktlichkeit und auch wenige Fehlzeiten*“ (Fall 3, JC, Z. 584-585) hilfreiche Eigenschaften. „*Das Problem hierbei ist, dass wenn sie lange in der Werkstatt waren dann waren Fehlzeiten nicht immer ganz so dramatisch*“ (Fall 3, JC, Z. 585-586), da es dort einen anderen Umgang mit Fehlzeiten gäbe. Ansonsten käme es immer auf die speziellen Anforderungen im Job an. Wenn jemand Vorerfahrungen aus dem Bereich, in dem er auch arbeiten möchte, mitbringe, hätte er meistens eine bessere Chance einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, als ohne diese Vorkenntnisse. Diese Vorerfahrungen könnten auch in der WfbM gesammelt werden. Die Menschen selbst fühlten sich durch ihre Vorerfahrungen sicherer und können dadurch auch den Arbeitgeber besser überzeugen (vgl. Fall 3, JC, Z. 586-595).

Insgesamt müsse der Interessent eine gewisse Freundlichkeit und auch Offenheit mitbringen. Er müsse in der Lage sein, eine Beziehung zum Jobcoach einzugehen, damit er sich traut, Probleme zu besprechen und sich Hilfe zu holen, wenn es nötig sei. Gerade wenn jemand im Hamburger Budget für Arbeit tätig sei, sollte er außerdem stabil und belastbar sein, um mit den Anforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zurechtzukommen zu können (vgl. Fall 3, JC, Z. 595-604).

6.4 ZUFRIEDENHEIT MIT DER MAßNAHME DES HAMBURGER BUDGETS FÜR ARBEIT

Fall 1

Der Arbeitnehmer findet am Hamburger Budget für Arbeit positiv, dass Menschen mit Behinderung dadurch direkt nach der (Förder-)Schule auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln können. Außerdem sei es dadurch generell leichter, einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Insgesamt wird im Interview deutlich, dass der Interessent, obwohl er sich für eine Arbeitsstelle im HBfA interessiert, nur wenig über diese Maßnahme weiß. Er hätte zwar mal einen Workshop dazu mitgemacht, aber die genauen Konditionen kenne er nicht (vgl. Fall 1, AN, Z. 1465-1501).

Da die potentielle Arbeitgeberin bereits eine Person im HBfA eingestellt hat, konnte sie bereits einige Erfahrungen sammeln. Insgesamt bewertet sie die Maßnahme als positiv, da diese den „*wirtschaftlichen Überlegungen eines Unternehmens*“ (vgl. Fall 1, AG, Z. 193-194) sehr entgegen kommen würde. Die Förderung helfe dem Unternehmen dabei, seine Ängste zu überwinden und sich auf die Einstellung einer Person mit Behinderung einzulassen (vgl. Fall 1, AG, Z. 193-197).

Einen Nachteil, der noch behoben werden müsste, sieht die Arbeitgeberin in der fehlenden Zusage des Amts, dass die Förderung bis in das Rentenalter des Arbeitnehmers gezahlt wird. Es fehlt eine „*hundertprozentige Zusage*“ (Fall 1, AG, Z. 201) für die Übernahme der Förderung „*für die gesamte Zeit der Beschäftigung*“ (Fall 1, AG, Z. 232). Das würde den Unternehmen Sicherheit geben. Denn wenn die Arbeitgeberin nur den wirtschaftlichen Aspekt betrachtet, dann könnte - zumindest in ihrem Fall - der Arbeitnehmer mit Behinderung im Vergleich zu einem Menschen ohne Behinderung in keinem Fall die gleiche Leistung erbringen (vgl. Fall 1, AG, Z. 197-209). Auch der Jobcoach sieht hier einen dringenden Bedarf für Ver-

änderung, um dem Unternehmen die gewünschte Sicherheit zu geben (vgl. Fall 1, JC, Z. 998-1002).

Da der Arbeitsvertrag jedoch nach zwei Jahren entfristet werden müsste, sei es arbeitsrechtlich dann so, dass diese Person einen sehr sicheren Arbeitsplatz in dem Unternehmen hätte. Die Arbeitgeberin beschreibt, dass gerade dieser Aspekt viele andere Unternehmen abschrecke. Auch wenn die Förderung dann nicht mehr gezahlt werden würde, hätte der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz relativ sicher (vgl. Fall 1, AG, Z.). *„Also diese Person wäre bei betriebsbedingten Kündigungen die Letzte, die hier das Boot verlässt, (.) auch wenn er hier nichts leisten kann (lacht), mal hart gesprochen“* (Fall 1, AG, Z. 209-217). Der Jobcoach weiß aus Erfahrung, dass mehrere Unternehmen, als es um die Entfristung des Arbeitsvertrags im Hamburger Budget für Arbeit ging, diese Ängste bzw. Bedenken hatten. Bisher sei hierfür noch keine Lösung gefunden worden (vgl. Fall 1, JC, Z. 1002–1017).

Der Jobcoach erklärt, dass Hamburg die Maßnahme des HBfA als Pilotprojekt auf den Markt gebracht hat, um mehr Menschen mit Behinderung eine Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Bei dem Projekt geht es um eine sozialversicherungspflichtige Anstellung von Menschen mit Behinderung in einem Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt. Diese Menschen müssen vorher in einer WfbM tätig gewesen sein und können dann zu *„branchenüblichen oder (.) tariflich festgelegten Preisen oder, oder Gehältern arbeiten“* (Fall 1, JC, Z. 754-755). Um dabei auch einen Anreiz für die Arbeitgeber zu schaffen, *„werden sie bis zu 70 Prozent im Arbeitgeberbrutto Lohnsubventioniert“* (Fall 1, JC, Z. 757-758). Das funktioniert, indem der Arbeitgeber bis zu siebenzig Prozent des Lohns vom Amt erstattet bekommt und dann 100 Prozent an den Arbeitnehmer mit Behinderung auszahlt (vgl. Fall 1, JC, Z. 749-761).

Der Jobcoach bewertet die Maßnahme auch als sehr positiv. Vor allem findet er gut, dass die Betroffenen und auch die Unternehmen weiterhin einen externen Ansprechpartner haben, der durch den Jobcoach gegeben ist. Dabei handele es sich nur um eine *„Bedarfsunterstützung“* (Fall 1, JC, Z. 766-767). Gerade Arbeitgeber kommen immer wieder gerne auf diese Unterstützung zurück, da diese meistens kein pädagogisches Fachwissen mitbringen (vgl. Fall 1, JC, Z. 761-773).

Ein weiterer Vorteil am HBfA ist, dass die Menschen, die die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt doch nicht bewältigen können, einfach zurück in die Werkstattmaßnahme wechseln können. Es gibt ein sofortiges Rückkehrrecht, von dem die Betroffenen jederzeit Gebrauch machen können (vgl. Fall 1, JC, Z. 773-784). *„Früher war es so, wer dann auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht besteht, fällt in ein Loch und muss die Teilhabe am Arbeitsleben, die*

Werkstattmaßnahme, neu beantragen, neu begründen, neu rechtfertigen. Das kann ein langer, schwerwiegender Prozess werden“ (Fall 1, JC, Z. 775-778).

Insgesamt findet der Jobcoach, dass Hamburg mit der Maßnahme in die richtige Richtung geht. Allerdings sei es noch nicht die „perfekte Lösung“ (Fall 1, JC, Z. 979) für berufliche Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung. Er merkt an, dass sich das Projekt in Hamburg recht gut verwirklichen lässt, da die Fläche des Landes klein ist und es eine gute Infrastruktur gibt. Da die Jobcoachs ambulant arbeiten und die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den meisten Fällen vor Ort besuchen, wird es schwierig, wenn die Fahrtwege zu lang sind (vgl. Fall 1, JC, Z. 977-988). Wenn das Projekt in „Flächenstaaten, die dünn besiedelt sind“ (Fall 1, JC, Z. 988-989) umgesetzt werden soll, ist zu bedenken, dass die Fahrtwege sich erheblich verlängern könnten. Die Frage ist dann, ob sich das Projekt mit den bisherigen Kostensätzen finanzieren lässt (vgl. Fall 1, JC, Z. 989-998). Der Jobcoach hält es „für schwierig, es genauso so umzusetzen, wie in Hamburg, weil einfach die Wege, es kann nicht sein, dass ein Jobcoach am Tag höchstens zu einem Klienten fahren kann und keine Zeit mehr für Verwaltungstätigkeiten in Büroräumen hat“ (Fall 1, JC, Z. 991-994).

Außerdem gäbe es Klärungsbedarf im Bereich Tarifbeschäftigung. Wenn Menschen mit Behinderung eine Tätigkeit in einem Unternehmen, das nach Tarif bezahlt, ausführen und diese Aufgaben nicht im Tarif beschrieben sind, kommt es zu Komplikationen. In einer Kindertagesstätte sei die niedrigste Lohnstufe z.B. die des Sozialpädagogischen Assistenten. Wenn eine Person mit Behinderung in diesem Fall als Helfer in einer Kindertagesstätte arbeiten würde, gäbe es für ihn keine passende Lohnstufe und ein Personaler würde diese Person aufgrund dessen nicht einstellen wollen (vgl. Fall 1, JC, Z. 1040-1050).

Dadurch merke man, dass „das ganze Projekt (.) noch in Kinderschuhen steckt und wenn das Projekt irgendwann mal erwachsen ist, glaube ich, dann funktioniert das richtig gut“ (Fall 1, JC, Z. 1054-1057).

Fall 2

Frau B. ist mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Sie möchte sowohl ihre Aufgaben als auch ihre Arbeitszeit so beibehalten, da Veränderungen für sie eher schwierig seien. Sie arbeite aktuell 25 Stunden in der Woche und ist von montags bis freitags für jeweils fünf Stunden vor Ort. Für diese Arbeit würde sie 902,00 Euro netto erhalten. Sie sei mit diesem Lohn zufrieden (vgl. Fall 2, AN, Z.841-861) und sagt, es sei „schon mehr, als wie ich gedacht habe“ (2, AN, Z. 861). Im Vergleich zum ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz, über den sie vorher im

Wohnhaus tätig war, verdiene sie jetzt ca. 800,00 Euro mehr als vorher (vgl. Fall 2, AN, Z. 863-877).

Die Arbeitnehmerin sei zwar inzwischen zufrieden mit der Maßnahme, aber der Wechsel in das HBfA erlebte sie als sehr kompliziert. Sie musste zunächst viele Unterlagen – wie z.B. ihren Lebenslauf, einen Nachweis über die erfolgte Rentenberatung, ihren Ausweis - zusammensuchen und dann kam in ihrem Fall die Frage auf, ob das „überhaupt durchkommt“ (Fall 2, AN, Z. 905). Da diese Frage erst geklärt werden musste, konnte Frau B. erst fünf Monate später als geplant in die Maßnahme wechseln. Warum es zu der Verzögerung kam, wisse Frau B. nicht (vgl. Fall 2, AN, Z. 900-916). Der Arbeitgeber erklärt in diesem Zusammenhang, dass sich der Arbeitsbeginn durch eine Verkettung von verschiedenen Problemen verzögert habe. Zum einen gab es Schwierigkeiten mit der Einordnung in den Tarif. Die Aufgaben, die Frau B. erledige, seien im Tarif nicht beschrieben, sodass unklar gewesen sei, wie sie eingruppiert werden sollte. Zum anderen sei hinzugekommen, dass der Tarif vorsehe, dass jeder Mitarbeiter in gewissen Zeitabständen eine Entgelterhöhung bekommt. Im HBfA sei geregelt, dass es zwar einen festen Zuschuss für den Arbeitgeber gäbe, aber die extra Kosten, die durch das Aufsteigen von Tarifstufen entstehen, müsse der Arbeitgeber selber tragen. Die Arbeitgeberin erzählt, dass sie mit dieser Problemstellung sogar vor dem Kirchengericht gewesen sei, aber es im Endeffekt intern klären mussten. Letztendlich hat die Mitarbeitervertretung dem Eintritt von Frau B. trotz der tariflichen Unstimmigkeiten zugestimmt. Dieses Problem sei jedoch damit nur auf einen späteren Zeitpunkt vertagt worden. Nach zweijähriger Zugehörigkeit würde Frau B. eine Tarifstufe aufsteigen und dann müsse die Arbeitgeberin erneut prüfen, ob das bei der Arbeit von Frau B. gerechtfertigt sei, da eigentlich keine Hauswirtschaftskräfte mehr beschäftigt werden (vgl. Fall 2, AG, Z. 62-100).

Frau B. hatte damals durch ihren Jobcoach von der Maßnahme erfahren. Im Nachhinein findet Frau B., dass sich der Aufwand des Wechsels auf jeden Fall gelohnt hätte. „*Das war zwar ein bisschen anstrengend, aber jetzt ist es gut*“ (vgl. Fall 2, AN, Z. 944).

Den Vorteil sehe sie vor allem darin, dass sie nun mehr Geld verdiene. Einen Nachteil wisse sie nicht direkt (vgl. Fall 2, AN, Z. 946-960). Sie erinnere sich nur, dass sich durch den Wechsel die Ansprüche verändert hätten. Durch den Wechsel musste sie auch ihre Stundenzahl erhöhen, sodass sie jetzt mehr Stunden vor Ort ist. Sie käme damit aber gut zurecht (vgl. Fall 2, AN, Z. 973-991). Trotzdem sei ihre Woche insgesamt anstrengender geworden, da sie z.B. unter der Woche schon sehr früh aufstehe, um ihre privaten Verpflichtungen noch zu erledigen (vgl. Fall 2, AN, Z. 1007-1012).

Auch die Arbeitgeberin erklärt, dass Frau B. seit dem Wechsel in das HBfA keine Sonderrechte mehr hätte. *„Sie ist ja jetzt auf dem Stellenplan mit drauf und genauso auf dem Stellenplan mit drauf, wie die anderen Kollegen auch“* (Fall 2, AG, Z. 161-163).

Insgesamt bewertet die Arbeitgeberin die Maßnahme als positiv und fände es auch sinnvoll, wenn sie in allen Bundesländern möglich wäre. Gleichzeitig merkt sie an, dass der *„Idealzustand“* (Fall 2, AG, Z. 234) noch nicht erreicht sei. *„Wir haben nicht Menschen mit Assistenzbedarf, die jetzt alle hier reihenweise einen Arbeitsvertrag kriegen. Das, das machen Firmen nicht“* (Fall 2, AG, Z. 235-236). Denn sie findet, dass es Grenzen gibt. Jeder Arbeitgeber, der letztendlich die Verantwortung trüge, hätte auch das Recht, genau zu überlegen, ob es in seiner Branche funktionieren könne oder nicht. Trotzdem ist sie der Ansicht, dass mit dem HBfA in die richtige Richtung gegangen werden würde (vgl. Fall 2, AG, Z. 232-239).

Den Nachteil sehe sie in dem beschriebenen Konflikt mit der Einordnung in den Tarif. Sie hätten Frau B. jetzt einen Tarif gegeben, in dem einige Punkte fehlten. Das wäre auch von der Mitarbeitervertretung kritisiert worden (vgl. Fall 2, AG, Z. 241-246). Die Arbeitgeberin merkt hierzu an, dass wenn *„ich jemanden übernehme mit allen Rechten und dann muss er auch alle Pflichten erfüllen. Und wenn jemand dann nicht alle Pflichten erfüllt, dann kann er auch genauso, wenn er die Arbeit nicht erbringt, wieder gehen“* (Fall 2, AG, Z. 248-250). Gleichzeitig empfinde sie es also positiv, dass solche Diskussionen entstehen und sich über die Vor- und Nachteile Gedanken gemacht werden würde (vgl. Fall 2, AG, Z. 255-256).

Der Jobcoach bewertet die Maßnahme generell als positiv. Gleichzeitig sei es wichtig, dass es *„nur eine Option bleibt, also, dass das nicht das Nonplusultra ist und alle Menschen raus aus der Werkstatt und rein in die Maßnahme müssen“* (Fall 2, JC, Z. 629-631). Trotzdem sei es gut, wenn die Maßnahme in allen Bundesländern zu denselben Konditionen möglich sei und diese im Gesetz verankert werden würde. Dadurch würde auch die *„Zusammenarbeit mit den Nachbarbundesländern“* (Fall 2, JC, Z. 633) vereinfacht werden. Insgesamt müsse noch mehr darauf geachtet werden, dass die Beschäftigten die Maßnahme beantragen können, ohne auf Barrieren zu stoßen (vgl. Fall 2, JC, Z. 628-638).

Fall 3

Herr C. arbeite, seit er im HBfA sei, 35 Stunden in der Woche, d.h. montags bis freitags von 9 Uhr bis 16:30 Uhr. Dafür verdiene er 1120,00 Euro netto. Normalerweise sei es noch etwas mehr, aber Herrn C. werden 30,00 Euro im Monat vom Amt als Eigenanteil für seine ambulante Betreuung abgezogen (vgl. Fall 3, AN, Z. 886-904).

Herr C. ist mit seinem Arbeitsplatz zufrieden und findet auch, dass er „*gutes Geld*“ (Fall 3, AN, Z. 920) für seine Arbeit verdient. Er findet es nur ärgerlich, dass er einen Eigenanteil für seine ambulante Betreuung zahlen muss. Auch wenn Herr C. überlegt, das Hamburger Budget zu verlassen und komplett ohne Unterstützung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, würde er seine aktuelle Tätigkeit jederzeit wiederergreifen. Er findet, er habe sich in dieser Zeit weiterentwickelt (vgl. Fall 3, AN, Z. 919-923 und 1257-1262). „*Ich kam da ganz schlicht an, so ganz kleinlaut (...). So nach dem Motto, dann bin ich hier so ein bisschen aufgegangen im Restaurant*“ (Fall 3, AN, Z. 1263-1264).

Durch den Wechsel in das Hamburger Budget für Arbeit hätten sich auch seine Aufgaben im Restaurant verändert. Er hätte ein paar neue Aufgaben dazubekommen und auch mehr Verantwortung bekommen. Er findet, dass dies ein Nachteil im Hamburger Budget für Arbeit ist. Durch die neue Verantwortung, den ungewohnten Stress und durch familiäre Probleme hätte er dann gleich einen „*Durchhänger*“ (Fall 3, AN, Z. 990) gehabt und war für mehrere Wochen krankgeschrieben (vgl. Fall 3, AN, Z. 980-994).

Einen weiteren Nachteil sieht er darin, dass das Hamburger Budget für Arbeit bisher nicht in ganz Deutschland möglich ist. Aus diesem Grund hätte er bei seinem neuen Job in Bremerhaven nicht die Möglichkeit, weiterhin im Hamburger Budget für Arbeit zu sein (vgl. Fall 3, AN, Z. 1020-1029). Auf der anderen Seite findet er es auch gut, wenn er den Ausstieg aus dem Hilfesystem komplett schaffe, da dies seiner „*Selbstbestätigung*“ (Fall 3, AN, Z. 1184) guttäte.

Der Arbeitgeber von Herrn C. bewertet die Maßnahme des Hamburger Budgets für Arbeit als sehr positiv. Er findet, dass die Menschen dadurch die Möglichkeit bekommen, eigenständig und komplett unabhängig vom Amt zu werden. Durch ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung würde ihre Lebensqualität insgesamt steigen und sie auf die gleiche Ebene mit den anderen Arbeitnehmern stellen (vgl. Fall 3, AG, Z. 302-307).

Einen Nachteil sieht er in der fehlenden Aufklärung. Sie hätten bereits versucht, mehrere Menschen in das Hamburger Budget für Arbeit einzustellen, aber die Menschen mit Behinderung hätten kein Interesse daran gehabt, da sie „*Angst davor haben*“ (Fall 3, AG, Z. 309). Zum Beispiel haben sie Bedenken, dass sie den Anspruch auf ihre Rente verlieren. Auch die Stadt Hamburg versuche, mehr Menschen in dieser Maßnahme zu beschäftigen. Der Arbeitgeber unterstützt dieses Vorgehen, aber hat die besagten Schwierigkeiten, Interessenten zu finden. Für ihn sei die Lohnkostensubvention zwar attraktiv, aber er müsse auch bedenken, dass die Leistung der Menschen durch den Wechsel in das Hamburger Budget für Arbeit nicht steige. Das bedeutet, dass die Menschen, die er im Restaurant über ausgelagerte Werkstattar-

beitsplätze beschäftigt, günstiger für ihn sind und diese die gleiche Leistung erbringen (vgl. Fall 3, AG, Z. 316-323).

Der Jobcoach findet das HBfA in dem Sinne schwierig, als dass die meisten Arbeitnehmer dort nur sehr wenig Geld verdienen. Die meisten Menschen kommen aus der WfbM und haben vorher keine Berufsausbildung absolviert, wodurch sie dann im Betrieb eher Helfertätigkeiten erledigen. Für viele Beschäftigte gibt es finanziell gesehen also keinen Anreiz in das HBfA zu wechseln. *„ich habe tatsächlich schon Beispiele gehabt, wo wir ausgerechnet haben, was gibt es in der Werkstatt für Geld insgesamt gerechnet mit Grundsicherung und Fahrkarte und Essen und so weiter (..) und das war dann mehr, als das, was man im Hamburger Budget für Arbeit bekommt“* (Fall 3, JC, Z. 541-544). Hinzu kommt, dass die Menschen im HBfA dann auch mehr Verantwortung übertragen bekommen, meistens auch mehr Stunden arbeiten und es dadurch auch zu einer Überforderung kommen kann (vgl. Fall 3, JC, Z. 536-547).

Grundsätzlich bewertet aber auch der Jobcoach die Maßnahme als positiv und fände es gut, wenn diese gesetzlich verankert wird. Wenn die Maßnahme bundesweit möglich ist, wäre es wichtig, dass sie auch überall zu denselben Konditionen angeboten wird. Dann könnte sie auch im Fall von Herrn C. ihre Begleitung als Jobcoach weiter gewährleisten. Einige Kritikpunkte, wie z.B. den oftmals geringen Lohn, müssten noch ausgebessert werden, aber ansonsten sei es eine gute Maßnahme. Sie schlägt vor, dass es eine Art Mindestpauschale beim Lohn geben sollte, damit auch ein finanzieller Anreiz für die Beschäftigten gegeben ist (vgl. Fall 3, JC, Z.665-673 und 684-687), da der Wechsel auch für sie *„immer eine Mehrbelastung“* (Fall 3, JC, Z. 671) sei.

6.5 DER ARBEITSMARKT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Fall 1

Herr A. beschreibt die Suche nach einem Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung wie folgt: *„Ich denke, so schon für Menschen, die keine Behinderung haben, ist es schon schwierig. Und die Menschen, die eine Behinderung haben, wird das noch schwieriger“* (Fall 1, AN, Z. 1349-1350). Er ist der Meinung, dass Deutschland von der Verwirklichung der Inklusion noch weit entfernt ist (Fall 1, AN, Z. 1546-1547).

Der Jobcoach schildert, dass er miterlebt hat, wie sich die Behindertenhilfe in den letzten Jahrzehnten verändert hat, indem es einen Umbruch hin zur Selbstbestimmung gegeben hat.

Das Problem wäre, dass dieses Umdenken noch nicht bei allen angekommen ist und erst einmal etabliert werden müsste. Auf der einen Seite stellen Arbeitgeber immer noch zu wenig Menschen mit Behinderung ein und auf der anderen Seite wird der Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht konsequent genug gefördert. Die Ursache für die fehlende Förderung seitens der WfbM könne darin bestehen, dass das dort angestellte, pädagogische Personal eher zu der älteren Generation gehört und sich noch nicht ausreichend mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt hat. Ein weiterer Grund sei, dass WfbM unter Produktionsdruck stehen und ihre Leistungsträger nicht an den ersten Arbeitsmarkt ‚verlieren‘ wollen (vgl. Fall 1, JC, Z. 507-544).

Eine weitere Ursache des Problems ist, dass *„einfach die Alltäglichkeit von Behinderung in der Gesellschaft, die Natürlichkeit künstlich unterdrückt wurde (.) und deswegen einfach unheimlich viele Menschen in ihrem Leben noch nie Kontakt zu behinderten Menschen hatten“* (Fall 1, JC, Z. 516-518). Aus diesem Grund müsse weiterhin viel Aufklärung betrieben werden, um den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung weiter zu öffnen. Die Reha-Arbeit muss laut dem Jobcoach also nicht nur am Klienten, sondern zum einen auch an den Unternehmen und zum anderen aber auch an den Mitarbeitern der WfbM geleistet werden, um alle Beteiligten für die berufliche Inklusion zu sensibilisieren (vgl. Fall 1, JC, Z. 548-553). In der Theorie bietet der Arbeitsmarkt aktuell viele Möglichkeiten für Menschen mit Schwerbehinderung. Es gäbe z.B. viele Aufgaben, für die keine Allgemeinbildung erforderlich ist, und insgesamt existieren verschiedenste Tätigkeitsfelder, sodass fast für jeden Menschen eine passende Tätigkeit gefunden werden könnte. Hier unterscheide sich Theorie und Praxis stark voneinander. Das Problem läge darin, dass in der Gesellschaft immer noch Ängste und Vorurteile gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung verankert sind.

Dadurch gestalte sich schon der Erstkontakt zu den Unternehmen im Rahmen der Akquise von neuen Arbeitsplätzen schwierig. Viele nähmen sich nicht die Zeit, um sich die Maßnahmen erklären zu lassen oder der Kontakt zu den entscheidenden Personen könne nicht hergestellt werden bzw. sei von dem Unternehmen nicht gewollt (vgl. Fall 1, JC, Z. 570-599).

Unternehmen hätten vor allem Angst vor dem extra Zeitaufwand bzw. Unterstützungsbedarf, der auf sie zukommen könnte (vgl. Fall 1, JC, Z. 705-707). Auch der potentielle Arbeitgeber merkt an, dass sie noch mehr Menschen mit Schwerbehinderung einen Arbeitsplatz anbieten könnten, wenn mehr Anleitung bzw. pädagogisches Personal vor Ort gestellt werden würde. Gerade bei Menschen, die stärker eingeschränkt sind, kommt das Unternehmen sonst rein von dem personellen Mehraufwand für die Anleitung schnell an seine Grenzen. Aus diesem Grund

können sie selbst aktuell nur sehr qualifizierten Menschen mit Schwerbehinderung eine Arbeitsstelle im Hamburger Budget anbieten (vgl. Fall 1, AG, Z. 89-108).

Ein weiteres Problem entstehe oft dadurch, dass sich Unternehmen nicht gemeinsam für die Einstellung von Menschen mit Behinderung entscheiden. Wenn z.B. der Leiter eines Unternehmens damit einverstanden sei, sich aber der zukünftige direkte Kollege mit dieser Situation überfordert fühle, könne eine berufliche Inklusion nur schwer gelingen. Wichtig sei ein gutes Zusammenspiel von allen Parteien (vgl. Fall 1, JC, Z. 604-626). Ob dieses Zusammenspiel gelinge, sei von verschiedensten Faktoren abhängig und könne nicht pauschalisiert werden. Auch die Akquise von neuen Arbeitsplätzen, wie die von Herrn A., verlief auf unterschiedlichen Wegen. So sind die Motive von Arbeitgebern, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen, auch sehr verschieden. Gründe für die Erstbeschäftigung könne die Erfüllung der Beschäftigungsquote sein, das Aufbessern des Images einer Firma oder einfach der Bedarf an einer geeigneten (und günstigen) Arbeitskraft (vgl. Fall 1, JC, Z. 637-653). *„Das Schönste ist und das ist, denke ich mal, auch die einzige Möglichkeit, Integration oder Inklusion zu betreiben (.), offen zu sein für Neues, was man noch nicht kennt und bereit zu sein, dass einfach mal auszuprobieren (.) und unvoreingenommen an die Sachen heranzugehen“* (Fall 1, JC, Z. 867-870). Einige Firmen arbeiten auch nach dem Diversitätsprinzip und unterscheiden nicht zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. Andere Firmen haben akuten Arbeitskräftemangel und stellen aus diesem Grund auch Menschen mit Schwerbehinderung ein (vgl. Fall 1, JC, Z. 878-881).

Der potentielle Arbeitgeber beschreibt, dass die heutige Gesellschaft auf Funktionieren und Wirtschaftlichkeit ausgelegt sei. Da passe die *„Unberechenbarkeit“* (Fall 1, AG, Z. 138), die Unternehmer bei Menschen mit Behinderung vermuten, nicht hinein. Für die meisten Betriebe sei es eine wirtschaftliche Überlegung, ob sie einen Menschen mit Behinderung einstellen oder nicht, da die Normalität in diesem Bereich bisher fehle (vgl. Fall 1, AG, Z. 139-144). Es sei *„eine Kosten-Nutzen-Abwägung, (.) die wir natürlich auch treffen“* (Fall 1, AG, Z. 146-147).

Oft würden einfache Aufgaben noch von hochqualifizierten Personal miterledigt werden, obwohl diese Tätigkeiten auch von Menschen, gerade mit kognitiven Einschränkungen, gemacht werden könnten. Dadurch könne hochqualifiziertes Personal wiederum entlastet werden und gleichzeitig ein Arbeitsplatz für eine Person mit Schwerbehinderung entstehen (vgl. Fall 1, JC, Z. 874-895). *„Manchmal erfinden wir dann auch Arbeiten, die es sonst auf Stellenausschreibungen nicht gibt, aber die trotzdem hilfreich für Firmen sind“* (Fall 1, JC, Z. 895-896). Gerade das stelle jedoch für Arbeitgeber ein Risiko dar, wie der Arbeitgeber berichtet. Bei ihr

sie die Unberechenbarkeit des Arbeitnehmers mit Behinderung eine Rolle, da sie wisse, dass der Arbeitnehmer – aufgrund seiner Behinderung – ein ganz bestimmtes Tätigkeitsfeld abdeckt und nicht in einem anderen Bereich eingesetzt werden könne. Aus diesem Grund würde das Unternehmen ohne die Förderung durch das HBfA auch keine Arbeitsstelle für diese Person anbieten, da das Risiko des wirtschaftlichen Verlusts zu hoch sei (vgl. Fall 1, AG, Z. 147-152).

Die Motive, warum sich Arbeitgeber für eine Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung entscheiden, könnten zum Teil die gleichen, wie bei einer Erstbeschäftigung, sein. Aber laut des Jobcoachs erfolge sie meist, weil die Arbeitgeber *„aufgrund ihrer Neugier (..) eine Bereicherung am Tellerrand haben (lacht) und festgestellt haben, das ist ein wertvoller Mitarbeiter und den lassen wir nicht gehen und deswegen möchten wir ihn weiterbeschäftigen“* (Fall 1, JC, Z. 924-926). Auch der Arbeitgeber berichtet, dass der Arbeitnehmer mit Behinderung das Unternehmen bereichere und das soziale Miteinander fördere. *„Dass man einen Menschen einfach kennenlernt und auch schätzen lernt, die Persönlichkeit und (..) sich einfach freut mit ihm, dass er einen Platz gefunden hat“* (Fall 1, AG, Z. 161-162).

Der Arbeitgeber schildert, dass viele Unternehmen Menschen mit Schwerbehinderung wegen ihrer besonderen Stellung im Arbeitsrecht nicht einstellen würden. Zusätzlich hätten die Unternehmer vielleicht schon mal negative Erfahrungen gemacht und mieden jetzt diese Thematik. Aus diesem Grund zahlten sie lieber die Ausgleichsabgabe. Die fünf-Prozent-Quote spiele bei der Entscheidung kaum eine Rolle. Der potentielle Arbeitgeber findet das in Ordnung, da durch die gezahlten Gelder wieder Maßnahmen oder Förderungen, wie das HBfA, bezahlt werden könnten (Fall 1, AG, Z. 168-180). Auch Herr A. vermutet, dass das Sonderkündigungsrecht einen Einfluss habe. Er ist der Meinung, dass es dadurch aktuell keinen Sinn ergibt, Menschen mit Behinderung besser auszubilden, da sie im Anschluss doch keine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt fänden (vgl. Fall 1, AN, Z. 1419-1433) *„Dieses System passt einfach nicht“* (Fall 1, AN, Z. 1441). Insgesamt findet er es zwar gut, dass es die Förderschule und die WfbM gäbe, aber diese müssten sich mehr hin zum ersten Arbeitsmarkt öffnen, um jeden interessierten Menschen mehr Chancen zu bieten. Denn aktuell gäbe es Personen, wie z.B. ein Freund von Herrn A., der *„versauert da in dieser WfbM, weil man ihn einfach nicht fördert“* (Fall 1, AN, Z. 1447-1448).

Herr A. erzählt, dass er ab und zu sehr frustriert über die gesamte Situation bzw. Lebenslage von Menschen mit Behinderung sei. Er gibt zu, dass er in einer psychisch instabilen Phase manchmal denke, *„wieso macht ihr das nicht wie vor siebzig Jahren. Vor siebzig Jahren habt ihr die ganzen Behinderten vergast, da seid ihr sie endlich los. Aber das geht ja nicht, weil*

sie, weil ihr euch dann ja nicht mehr an uns bereichern könnt“ (Fall 1, AN, Z. 1374-1376). Er ist der Ansicht, dass er noch in fast allen Lebensbereichen benachteiligt werden würde. Der Weg sei für Menschen mit einer Behinderung schon vorgegeben. Zunächst gehe es in den Kindergarten für Menschen mit Behinderung, als nächstes in die Förderschule (vgl. Fall 1, AN, Z. 1482-1491) und dann *„WfbM bis zum Tod. Nichts anderes sozusagen, also das ist ein sehr harter Kampf“* (Fall 1, AN, Z. 1492-1493).

Fall 2

Im Fall von Frau B. war der Grund bzw. die Motivation für die Einstellung im Hamburger Budget für Arbeit eher ungewöhnlich. Die Arbeitgeberin ist als Tochter der Stiftung mit dieser Maßnahme ein wenig vertraut und für die Umsetzung des Projekts sehr offen gewesen (vgl. Fall 2, JC, Z. 472-476). Da die Stiftung dazu angehalten war, auch bei ihren eigenen Unternehmensbereichen mit gutem Beispiel voranzugehen und Menschen mit Schwerbehinderung im Rahmen des HBfA einzustellen, bekam Frau B. einen Arbeitsvertrag (vgl. Fall 2, AG, Z. 20-21). *„Gerade, weil sie Frau B. auch so geschätzt hat und (.) auch die Mitarbeiter sie sehr mögen und natürlich auch wollten (.), dass sie dort (.) bleibt“* (Fall 2, JC, Z. 476-478). Frau B. selbst würde ihren Arbeitsplatz inzwischen nicht mehr wechseln wollen, da ihr die dortige Routine guttäte und sie sich bereits an alles gewöhnt hätte (vgl. Fall 2, AN, Z. 686-687 und 746-752).

Die Arbeitgeberin ist der Meinung, dass im Wohnhaus von Frau B. keine weitere Arbeitsstelle für Menschen mit Behinderung entstehen könne, da es sich bei der Arbeit um eine Dienstleistung für Menschen mit Behinderung handelt (vgl. Fall 2, AG, Z. 117-120). *„Letztendlich ist es mir, geht es ja darum, wer kann diese Dienstleistung erfüllen und das ist eine Kompetenz, die müssen Menschen mitbringen“* (Fall 2, AG, Z. 122-123). Ob sie eine Behinderung haben oder nicht, sei egal, solange sie die richtigen Kompetenzen mitbringen und mit den gestellten Anforderungen zurechtkommen würden (vgl. Fall 2, AG, Z. 124-125). Gerade in dem sozialen Bereich gäbe es Grenzen, da es *„kein Bürojob oder ein Fließband (ist), wo man anhält und sagt, oh mein Gott, die Pralinen, die fallen jetzt alle runter, weil wir sie nicht schnell genug in die Schachtel gepackt haben, sondern es wird mit Menschen gearbeitet und da muss man genau gucken, wo diese Nischen sind, wo diese Menschen arbeiten können“* (Fall 2, AG, Z. 127-131).

Für die meisten Unternehmen bedeute es einen finanziellen Vorteil, wenn sie Menschen mit Behinderung beschäftigen und haben dadurch einen Anreiz. *„Die Beschäftigungsmöglichkeiten, die wir anbieten, sind ja schon eine recht günstige Alternative für den Arbeitgeber und*

wenn da ein Beschäftigter ist (.), der sehr gut auf den Arbeitsplatz passt, dann ist das natürlich eine win-win-Situation, so soll es ja sein, aber letztendlich bekommt der Arbeitgeber einfach schon (.) viel Arbeitskraft für wenig Geld, so (..)“ (Fall 2, JC, Z. 578-582). Ein weiterer Grund sei der soziale Aspekt. Besonders bei Menschen, die privat oder im früheren beruflichen Kontext schon mal mit Menschen mit Behinderung zu tun gehabt hätten, sei dieser Grund relevant (vgl. Fall 2, JC, Z. 582-586).

Wenn es nach einem Praktikum um die Weiterbeschäftigung der Person mit Behinderung gehe, zähle für das Unternehmen hauptsächlich, ob die Person die gewünschte Arbeitsleistung erbringen konnte. Wenn das nicht der Fall sei, übernahmen Firmen die Person nur selten (vgl. Fall 2, JC, Z. 593-594).

Der Jobcoach hat über mehrere Jahre den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung beobachtet. Aus ihrer Erfahrung heraus ist es inzwischen einfacher, einen Arbeitsplatz für eine Person mit Schwerbehinderung zu finden, da einige Vorurteile abgebaut werden konnten. Ein Zeichen dafür, dass sich der Markt immer weiter öffne, sei daran zu erkennen, dass inzwischen auch große Unternehmen Menschen mit Behinderung einstellen würden. Es mache sich außerdem bemerkbar, dass es einen Unterschied zwischen bestimmten Branchen gäbe. Oftmals gäbe es genau in den Branchen freie Stellen für Menschen mit Behinderung, die generell nur schwer Arbeitskräfte finden, wie z.B. die Reinigungsbranche. Jedoch gäbe es in diesem Bereich auch wenige Interessenten, sodass Interessent und freier Arbeitsplatz oft nicht zusammenpassen würden. Insgesamt gäbe es, gerade wenn es um Arbeitsstellen mit einem höheren Anspruch geht, noch immer viele Vorurteile. Vor allem würden auch noch große Unsicherheiten bzgl. der Leistung, die Menschen mit Behinderung erbringen können, bestehen (Fall 2, JC, Z. 519-541).

Auch der Arbeitgeber von Frau B. ist der Meinung, dass Menschen mit Behinderungen noch immer Vorurteile im Weg stehen würden. Damit noch mehr Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt inkludiert werden können, müssten sich die Strukturen verändern. *„Für mich wäre das revolutionär, wenn man einfach sagen würde, die Menschen bekommen eine Arbeitsassistenz an die Seite“* (Fall 2, AG, Z. 107-108). Wichtig sei ihr dabei, dass dies alle Menschen umfasst und zwar auch Menschen aus der Tagesförderung, die schwerst- und mehrfachbehindert sind (vgl. Fall 2, AG, Z. 106-112).

Die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote hält die Arbeitgeberin von Frau B. für wenig sinnvoll. Entweder erfülle man diese oder eben nicht. Außer einem kleinen Geldbetrag hätte diese kaum Konsequenzen. Es wäre ihrer Meinung nach wichtiger, den gesamten Bereich umzustrukturieren und die Hürden zu entfernen. Sie hätte z.B. die Erfahrung gemacht,

dass viele Menschen mit Behinderung, die stationär in einem Wohnhaus leben, keine Motivation für den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt haben, da ihnen das verdiente Geld, aufgrund gesetzlich vorgeschriebener Grenzen, eh wieder abgezogen werden würde (vgl. Fall 2, AG, Z. 172-181).

Ihrer Meinung nach würden sich Arbeitgeber eher für die Zahlung der Ausgleichsabgabe entscheiden, weil zum einen die Assistenz vor Ort bisher noch nicht ausreichend geklärt sei. Zum anderen sei es immer noch etwas Besonderes in der heutigen Gesellschaft, wenn Menschen mit Behinderung nicht in Sonderräumen tätig sind (vgl. Fall 2, AG, Z. 186-189). „*Wenn irgendwo ein Mensch mit Behinderung arbeitet, ist es immer gleich ganz toll, und großartig, und dann kann man das als soziales Aushängeschild nehmen, aber es ist nicht selbstverständlich*“ (Fall 2, AG, Z. 189-191).

Oft könnten Arbeitgeber auch finanziell das Risiko, Menschen mit Behinderung im Rahmen des HBfA zu beschäftigen, nicht eingehen. Gerade wenn die Menschen vorher im Rahmen eines ausgelagerten Werkstattarbeitsplatzes gearbeitet haben, kostet sie die Beschäftigung im HBfA im Vergleich mehr (Fall 2, AG, Z. 202-211).

Fall 3

Herr C. arbeitet in einem Integrationsbetrieb, in welchem mehrere Menschen mit Handicap tätig sind. Der Arbeitgeber würde dort gerne noch mehr Menschen mit Behinderung einstellen, aber das sei in Hamburg aufgrund von gedeckelten Zahlen schwierig. Im Betrieb seien einige Menschen, die schwerstmehrfach-behindert sind und „*mehrere Vermittlungshemmnisse*“ (Fall 3, AG, Z. 99) aufwiesen. Trotz ihrer starken Einschränkung hätten diese Menschen einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag. Zwar könnten von den Zahlen her oft noch Personen aus der WfbM aufgenommen werden, aber für den Bereich Gastronomie sei es schwer, Personal zu finden. Das läge auch daran, dass die Anforderungen durch die Nähe zum ersten Arbeitsmarkt sehr hoch sind. Der Arbeitgeber von Herrn C. berichtet, dass die hohen Anforderungen bzw. Erwartungen oft gar nicht vom Betrieb, sondern von den Personen selbst gestellt werden würden, da diese sich z.B. beweisen wollten. Auch der Kundenkontakt würde vielen Menschen aus der WfbM schwerfallen. Hinzu kämen die oft hohen Temperaturen, der unterschiedlich hohe Arbeitsanfall und weitere Schwierigkeiten, die nicht jeder bewältigen könne (vgl. Fall 3, AG, Z. 3-6 und Z. 97-110).

Aus seiner Erfahrung heraus, schätzt der Betriebsleiter, dass andere Unternehmen vor allem wegen des extra Aufwands die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung meiden würden. Er führt Argumente an, wie z.B. „*Das ist einfach zu schwierig für sie*“ (Fall 3, AG, Z.

178) oder *„Die müssen immer eine Begleitung haben (..) und wegen dem Aufwand“* (Fall 3, AG, Z. 180-181). Außerdem sei es für andere Unternehmen *„in dem normalen Tagesgeschäft (..) einfach nicht zu bewältigen ne“* (Fall 3, AG, Z. 181-182).

Seiner Meinung nach fehle es den meisten Menschen an Erfahrung und Geduld, um Personen mit Schwerbehinderung anleiten zu können. Denn gerade in der Anfangszeit bräuchten diese Menschen eine intensive Unterstützung, damit sie sich in dem Betrieb einleben und dort ein festes Mitglied im Team werden können (vgl. Fall 3, AG, Z. 182-190). *„Das ist eigentlich schade, aber das ist hauptsächlich dieser Aufwand, was eben hier für diese Menschen aufgebracht werden muss“* (Fall 3, AG, Z. 187-188).

Der interviewte Arbeitgeber vermutet, dass es für die Betriebe weniger aufwändig sei, stattdessen die Ausgleichsabgabe zu zahlen und dem extra (Zeit-)Aufwand auf dieser Weise aus dem Weg zu gehen. Es sei zu bedenken, dass die meisten Betriebe nach dem Prinzip der Gewinnmaximierung arbeiten würden. *„Ein Mitarbeiter mit Handicap bremst natürlich auch irgendwo die Produktion, sage ich mal, wenn der nicht richtig eingearbeitet wird, das dauert ja doch sehr lange, bis ein Mensch an seinem Arbeitsplatz dann da leistet oder dass er die Arbeitsleistung bringt, die wir gerne möchten. Das ist einfach ein hoher Zeitaufwand. Und dafür sind die Betriebe nicht bereit, diesen aufzunehmen“* (Fall 3, AG, Z. 210-214).

Ein weiteres Problem sei seiner Meinung nach, dass die Höhe der Ausgleichsabgabe zu niedrig sein würde. Dass dieser Kostensatz zu niedrig sei, würde vor allem im Vergleich der Kosten für die Zahlung der Ausgleichsabgabe und der Kosten, die für eine Beschäftigung einer Person in einer WfbM aufgebracht werden muss, sichtbar werden (vgl. Fall 3, AG, Z. 195-202). *„Da finde ich, dass Betriebe da schon gut wegkommen mit dem kleinen Sümmchen, was sie da monatlich zahlen müssen“* (Fall 3, AG, Z. 203-204).

Auch Herr C. selbst ist der Meinung, dass es nicht alle Menschen mit Schwerbehinderung auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen könnten, da bei einigen *„die Krankheit im Wege“* (Fall 3, AN, Z. 1189) oder *„die Behinderung zu groß“* (Fall 3, AN, Z. 1204) sei und diese *„Menschen müssen dann versuchen, sich damit abzufinden“* (Fall 3, AN, Z. 1189-1190). Bei ihm selbst sei dies nicht das Problem, da seine Behinderung nur psychisch und sein Verstand noch intakt sein würde: *„Meine Behinderung ist ja meine Psyche, aber wenn noch eine körperliche Behinderung dazukommt, dann ist es schwieriger, die auf dem ersten Arbeitsmarkt unterzubringen, weil der Verstand muss ja auch mitwachsen. Ich will nicht die verurteilen, die das nicht schaffen“* (Fall 3, AN, Z. 1211-1214).

Arbeitgeber würden oft nicht wissen, dass sich die Beschäftigung von Menschen mit Handicap erst langfristig positiv auswirke. Seine eigene Erfahrung zeige, dass Menschen mit

Schwerbehinderung sehr treue und zuverlässige Mitarbeiter seien und oft gute Laune verbreiten würden. Auch die Krankheitsraten seien im Durchschnitt nicht höher, als bei seinen anderen Angestellten. Ein Problem sei, dass es anderen Betrieben an dieser Aufklärung fehlen würde. Selbst wenn sie sich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung interessieren würden, wüssten sie z.B. nicht, wo sie diese akquirieren könnten (vgl. Fall 3, AG, Z. 218-229).

Herr C. hätte lange versucht, den regulären Ausbildungsweg zu gehen. Er hätte mehrere Ausbildungen angefangen, es aber zunächst nicht geschafft, einen Abschluss zu erwerben. Herr C. erzählt, dass vor allem familiäre Probleme im Weg gestanden hätten. Seine Großmutter hätte zu dem Zeitpunkt Alzheimer gehabt und sein Vater sei Alkoholiker gewesen (vgl. Fall 3, AN, Z. 725-729). „*Das waren keine Zustände, um zu lernen (lacht)*“ (Fall 3, AN, Z. 729). Herr C. schildert sich selbst als sehr ehrgeizig. Er probierte trotz seiner „*Bruchlandung*“ (Fall 3, AN, Z. 1233) noch eine weitere Ausbildung aus, die er dann auch erfolgreich abschließen konnte (vgl. Fall 3, AN, Z. 1228-1240).

Seine Krankheit wurde entdeckt, als er schon über Jahre in einem Schnellrestaurant im Service gearbeitet hatte. „*Ich bin auch mit krank geworden durch das Schnellrestaurant. Ich habe da jede Nacht die Geige gespielt und gearbeitet*“ (Fall 3, AN, Z. 769-770).

Herr C. berichtet, dass er inzwischen wieder mit dem Druck auf dem ersten Arbeitsmarkt umgehen könne, weil er gelernt hätte, mit diesem besser umzugehen. Allerdings mache er aufgrund seiner Krankheit keine Nachtschichten mehr (vgl. Fall 3, AN, Z. 774-776).

Herr C. erzählt, dass er mit seinem Arbeitsplatz sehr zufrieden sei, aber ihn ärgere es, dass von seinem Gehalt ein Teil der Kosten für die persönliche Betreuung abgezogen werden würde. Aus diesem Grund lohne es sich für ihn nicht, mehr Geld zu verdienen, da ihm das Gehalt, das über einer bestimmten Grenze liege, wieder vom Staat abgezogen werden würde (vgl. Fall 3, AN, Z. 927-932). So ist Herr C. trotz eines Arbeitsplatzes im HBfA nicht unabhängig von Sozialleistungen, da er eine persönliche Betreuung hat.

Herr C. ist auch der Meinung, dass das Entgelt in den Werkstätten viel zu gering sei. „*Deswegen bin ich auch wütend, wie Leute da für 80 Euro jeden Monat arbeiten*“ (Fall 3, AN, Z. 968). Er macht deutlich, dass er für diesen Betrag nicht arbeiten würde und bezeichnet das Ganze als „*große moderne Sklavenhaltung*“ (Fall 3, AN, Z. 973).

Außerdem schildert Herr C., wie schwierig es sei, das Hilfesystem wieder zu verlassen. Er hätte sich inzwischen weiterentwickelt und bräuchte bestimmte Hilfen nicht mehr. „*Wenn man einmal drin im System ist, dann braucht man lange, um mal wieder rauszukommen*“ (Fall

3, AN, Z. 1162-1163). Herr C. vermutet, dass es so schwierig sei, weil jeder sein Geld an und mit dem Hilfesystem verdienen möchte (vgl. Fall 3, AN, Z. 1163-1174).

6.6 WÜNSCHE FÜR DIE ZUKUNFT UND IDEEN FÜR VERÄNDERUNGEN

Fall 1

Der Interessent, Herr A., wünscht sich für die Zukunft eine Arbeitsstelle im Garten- und Landschaftsbereich. Dort möchte er sich am liebsten auf nachhaltigen Gemüsebau spezialisieren (vgl. Fall 1, AN, Z. 1221-1234). Welche Tätigkeit Herr A. in fünf Jahren ausführen wird, könne und will er sich nicht vorstellen. *„Ich habe gelernt, dass man einfach nicht so lange vorplant. Dass man eigentlich nur heute lebt“* (Fall 1, AN, Z. 1506-1507).

Herr A. äußert im Interview einige Ideen, wie die Thematik der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung noch mehr in den Fokus der Gesellschaft rücken könnte. Herr A. ist z.B. der Meinung, dass wenn im Fernsehen oder anderen Medien über die Arbeitslosenzahlen gesprochen wird, die Zahlen noch mal so aufgliedert werden sollten, dass die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung erkennbar wird. *„Dass die Leute, dass die das auch mal hören, die keine Behinderung haben oder die nicht mit Behinderten zusammenarbeiten, dass die dann merken, oh, das sind doch so viele“* (Fall 1, AN, Z. 1354-1355). Herr A. erzählt, dass er im Alltag immer wieder merke, dass Menschen mit Behinderung die Lobby fehle und sie nicht ernst genommen werden würden. Er wünscht sich in diesem Zusammenhang, dass sich mehr Menschen mit Behinderung selbst für ihre Rechte einsetzen würden (vgl. Fall 1, AN, Z. 1349-1358).

Auch sollte seiner Meinung nach generell mehr über die Lebenslage von Menschen mit Behinderung informiert werden. Um Informationen über das Bundesteilhabegesetz zu bekommen, musste er sich Videos bei YouTube anschauen, weil *„für die breite Masse gibt es sowas nicht“* (Fall 1, AN, Z. 1533).

Eine weitere Idee von Herrn A. ist, dass die Produkte, die in WfbM verpackt oder hergestellt werden, eine Kennzeichnung bekommen. Er stellt sich vor, dadurch z.B. für einen Monat lang in Norddeutschland eine Werbeaktion zu machen, durch die alle Konsumenten mitbekommen, wie viel von Menschen mit Behinderung in der WfbM geleistet werde. Er möchte damit die Menschen *„aufrütteln“* (Fall 1, AN, Z. 1371) und ihnen klarmachen, dass auch Menschen mit Behinderung etwas leisten können (vgl. Fall 1, AN, Z. 1363-1370).

Herr A. findet es außerdem wichtig, dass die Menschen intensiver informiert werden und „den Leuten, die nicht mit Behinderten zusammenarbeiten, sage ich mal, auch die Angst“ (Fall 1, AN, Z. 1419-1420) genommen werde. Er ist der Ansicht, dass mehr darüber berichtet werden sollte, was für Fähigkeiten Menschen mit Behinderung haben. Wenn er selbst solche Berichte liest, hätte er oft das Gefühl, dass Menschen mit Behinderung nur für „Werbezwecke“ (vgl. Fall 1, AN, Z. 1531) benutzt werden würden. Jeder sollte wissen, dass sich Menschen mit Behinderung kaum von Menschen ohne Behinderung unterscheiden würden. „Wenn auf einem Plakat ein Ausländer und Deutscher ist, sieht man sofort den Unterschied. Ich fände es gut, ein Plakat mit einem Behinderten und einem Nicht-Behinderten und dann kann man zum Beispiel sehen, sehen, dass die genau die gleichen Haare haben“ (Fall 1, AN, Z. 1553-1556).

Der Arbeitgeber merkt an, dass sie noch wesentlich mehr Menschen mit Behinderung einstellen könnten, wenn sie mehr Personal hätten, „das Zeit hat sich auch um die besonderen Bedürfnisse zu kümmern“ (Fall 1, AG, Z. 94-95). Wenn z.B. eine Sozialpädagogin vor Ort sein würde, könnte diese die Menschen anleiten. Ein weiteres Problem sei dabei, dass es im Unternehmen auch gar nicht so viele Hilfstätigkeiten gibt. Entweder müssten die Interessenten mit Behinderung dann Fachwissen mitbringen oder das Team müsste noch mal genau überlegen, bei welchen Hilfstätigkeiten sie noch Unterstützung gebrauchen könnten (vgl. Fall 1, AG, Z. 89-131).

Der Jobcoach berichtet, dass bei der Akquise von neuen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung gerade der soziale Bereich besonders schwierig sei. Er würde sich wünschen, dass sich dies in Zukunft verändern würde. Denn „wenn wir Inklusion in der Gesellschaft verbreiten wollen (.), dann können wir das niemanden aufdrücken, sondern das muss wachsen und wo kann man mit Wachsen anfangen? Eigentlich in der frühkindlichen Erziehung, im Kindergarten, in der Jugendarbeit (.) könnte man Normalität (.) zeigen durch Inklusion“ (Fall 1, JC, Z. 645-649). Der Jobcoach hat die Erfahrung gemacht, dass diese Einrichtungen jedoch meistens keine Menschen mit Behinderung einstellen wollen, da ihre Bedenken bzw. Ängste zu groß seien (vgl. Fall 1, JC, Z. 643-653).

Der Jobcoach fände es außerdem gut, wenn die Ausgleichsabgabe erhöht und zum anderen einen anderen Titel bekommen würde. „Ich finde, Ausgleich tut immer nicht weh, ich finde Ausgleich kann man machen und dann ist es halt ausgeglichen“ (Fall 1, JC, Z. 798-799). Er schlägt vor, die Ausgleichsabgabe in „Strafzahlung für Nicht-Erfüllung der Schwerbehindertenquote“ (Fall 1, JC, Z. 800-801) umzubenennen, da sie genau das sei. Außerdem würde sich der Jobcoach wünschen, dass die Strafzahlung, gerade für große Unternehmen, deutlich höher ausfallen würde. Auf der anderen Seite sollten die Arbeitgeber auch nicht bestraft werden.

Seine Idee wäre, ein System zu entwickeln, in welchem nur die Arbeitgeber die hohe Strafe zahlen müssen, die sich wirklich weigern, Menschen mit Behinderung einen Job anzubieten. Dieses System zu entwickeln und vor allem umzusetzen, sei seiner Ansicht nach recht kompliziert, da die Unternehmen ständig überprüft werden müssten. Es könne z.B. sein, dass ein Betrieb auf dem Land gerne Menschen mit Behinderung einstellen würde, aber im dortigen Umkreis keine Menschen mit Behinderung wohnen oder diese sich für einen anderen Betrieb interessieren. Diese Unternehmen dürften in dem Fall nicht bestraft werden (vgl. Fall 1, JC, Z. 791-848).

Eine gute Idee, die in Hamburg bereits existiere, seien die Inklusionspreise. Die Jobcoachs könnten Firmen, die sich besonders für die berufliche Inklusion engagieren, für den Preis vorschlagen. Das sei zum einen eine Motivation für Unternehmen, sich zu engagieren und zum anderen eine gute Werbeaktion, um andere Firmen über die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung im Betrieb zu beschäftigen, aufzuklären. Wichtig sei hierbei, dass die „*Haltung*“ (Fall 1, JC, Z. 957) der Arbeitgeber stimme und sie die Menschen nicht nur wegen ihres sozialen Images einstellen (vgl. Fall 1, JC, Z. 944-970).

Insgesamt wünscht sich der Jobcoach ein „*unkonventionelleres Denken*“ (Fall 1, JC, Z. 1022) für die Thematik der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. Es sollte weiterhin viel ausprobiert werden, „*damit wir Erfahrungswerte sammeln können, um irgendwann einmal ein inklusives Leben zu hundert Prozent schaffen zu können und ich glaube, das geht nur, wenn es mutige Menschen gibt, die (.) die diese Wege gehen ohne Angst zu haben, hinzufallen*“ (Fall 1, JC, Z. 1024-1027). Auch im HBfA gäbe noch Fehler, die behoben werden müssen. Gleichzeitig könnten diese nur durch Ausprobieren entdeckt und verbessert werden. Wichtig sei, dass die Entwicklung von Maßnahmen nicht stehen bleibt, sondern sie ständig weiterentwickelt und angepasst werde (vgl. Fall 1, JC, Z. 1060-1076).

Fall 2

Die Arbeitnehmerin hat keine Veränderungswünsche bezogen auf ihre Arbeitsstelle im HBfA. Sie möchte weiterhin in dem Wohnhaus als Hauswirtschaftlerin tätig sein und wünscht sich, dass sie auch noch in fünf Jahren dort arbeiten kann (vgl. Fall 2, AN, Z. 1034-1056).

Der Jobcoach von Frau B. würde sich wünschen, dass sich die Ausgleichsabgabe für Betriebe erhöht. Wenn diese den Betrieben „*ein bisschen mehr wehtut (.), dann könnte das ein Anreiz sein*“ (Fall 2, JC, Z. 556-557).

Eine andere Idee des Jobcoachs ist, dass Aktionen, wie z.B. der Girlsday, etwas umgewandelt und dann in ganz Hamburg stattfinden würde. Beim Girlsday hätten Schülerinnen die Mög-

lichkeit, in einen Betrieb hineinzuschauen, der normalerweise von Männern dominiert wird. In diesem Fall könnten dann ein bis zwei Tage Menschen mit Behinderung in die Betriebe gucken, um Vorurteile abzubauen (vgl. Fall 2, JC, Z. 557-563). *„Denn wenn man erst einmal einen Menschen kennengelernt hat, der eine Behinderung hat, dann weiß man ja auch, worauf man sich unter Umständen einlässt und dass es vielleicht gar nicht so schlimm ist“* (Fall 2, JC, Z. 563-565). Der Vorteil an dieser Aktion wäre, dass sie sehr niedrigschwellig sei und die Betriebe keine Verbindlichkeiten eingehen müssten. Dadurch könnte ein erstes *„Beschnuppern“* (Fall 2, JC, Z. 568) ermöglicht und Vorurteile abgebaut werden (vgl. Fall 2, JC, Z. 566-568).

Bezogen auf das HBfA würde sich der Jobcoach wünschen, dass dies in allen Bundesländern und dort immer zu den gleichen Rahmenbedingungen möglich sei. Zudem sollte es in Zukunft so einfach wie möglich sein, an Informationen zu der Maßnahme zu kommen. Wenn die Informationen barrierefrei und einfach gestaltet wären, könnten sich alle Interessierten besser informieren (vgl. Fall 2, JC, Z. 631-638).

Die Arbeitgeberin wünscht sich eine komplette Umstrukturierung in dem Bereich, sodass in Zukunft die Attraktivität, für den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt, erhöht wird. Aktuell fehle es vielen Werkstattbeschäftigten, die stationär wohnen, an einem Anreiz, da ihnen durch gesetzlich festgelegte Einkommensgrenzen der Zuverdienst wieder abgezogen werden würde. Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass es sich lohnt, neue Wege zu gehen und auszutesten (vgl. Fall 2, AG, Z. 174-179). *„Wenn man die Hürden nimmt und wenn man immer wieder mit Beispielen kommt und es probiert und versucht zu verändern. Dann kann das funktionieren“* (Fall 2, AG, Z. 179-181).

Die Arbeitgeberin wünscht sich des Weiteren, dass jeder Mensch eine Arbeitsassistentin an die Seite bekommt, wenn er sie benötigt. Das wäre für sie *„revolutionär“* (Fall 2, AG, Z. 107). Wenn die Frage der Assistenz geklärt wäre, würde die Entwicklung weiter vorangehen und mehr Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein können (vgl. Fall 2, AG, Z. 106-112). Wichtig wäre, dass ein wirkliches *„Miteinander“* (Fall 2, AG, Z. 196) geschaffen werden würde und Menschen mit Behinderung nicht aus den falschen Motiven eingestellt werden (vgl. Fall 2, AG, Z. 194-196).

Fall 3

Herr C. hat den Wunsch, den letzten Schritt in Richtung Selbstständigkeit zu gehen. Er möchte, dass HBfA verlassen und langfristig ganz ohne Unterstützung auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein (vgl. Fall 3, AN, Z. 1285-1286). Er hätte bereits die Möglichkeit, diesen Wunsch

auszutesten und startet demnächst ein Praktikum in Bremerhaven. Dort würde bisher noch nicht die Maßnahme des HBfA angeboten werden. Herr C. findet das gut, da er dann dort als „Werbeträger für das Ding“ (Fall 3, AN, Z. 1023-1024) fungieren würde und auf diese Weise die Maßnahme auch in Bremerhaven bekannt werden würde (vgl. Fall 3, AN, Z. 1026-1039).

Das Ziel und der Wunsch von Herrn C. sei, sich nochmals weiterzuentwickeln. *„Ich bin fast fünfzig, aber trotzdem will ich nicht irgendwo enden. Ich will, ich will noch mal was erreichen mit fünfzig“* (Fall 3, AN, Z. 1142-1143)

Auch anderen Menschen mit Behinderung rät er, sich ständig weiterzuentwickeln und einen gewissen Ehrgeiz mitzubringen. Wichtig findet er, dass *„Betreuer den nicht drücken, sondern eher beflügeln, den Leuten Flügel verleihen“* (Fall 3, AN, Z. 1198-1199). Menschen mit Behinderung sollten immer versuchen, an ihre Grenzen gehen, soweit es ihre Erkrankung zulassen würde. Man müsse die Grenzen *„überspringen (.) aus seiner inneren Bequem-, Komfortzone (lacht)“* (Fall 3, AN, Z. 1345-1346) heraus, um weiterkommen zu können.

Außerdem bringt der Jobcoach von Herrn C. ein, dass mehr aktiv Werbung gemacht werden müsste, um die Akquise von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung zu vereinfachen. *„Irgendwie, wie in der Bahn oder im Bus, wenn da so kleine, kleine Werbetafeln sind oder so. Dass das einfach bekannter wird, weil ich glaube, was die Leute nicht kennen, das wollen sie dann auch immer nicht so gerne“* (Fall 3, JC, Z. 481-483). Sie ist der Ansicht, dass Aufklärung das Wichtigste sei. Arbeitgeber durch die Zahlung der Ausgleichsabgabe zu belasten, wenn sie nicht genug Menschen mit Behinderung einstellen würden, finde sie nicht korrekt. Denn viele Menschen mit einer Schwerbehinderung seien oftmals einfach nicht für die angebotenen Arbeitsstellen geeignet (vgl. Fall 3, JC, Z. 494-499).

Insgesamt sollten mehr Unternehmen und Betriebe direkt von der Stadt aufgeklärt werden, um die Situation zu verbessern, indem z.B. Besuche bei Firmen stattfinden, Broschüren verteilt werden oder Werbung in der Bahn geschaltet wird. Ansonsten sei da eine zu große Hemmschwelle zu überwinden. Wichtig wäre auch, die Betriebe darüber aufzuklären, dass in einer WfbM nicht nur Menschen mit geistiger Behinderung arbeiten. Allerdings seien über 70 Prozent der Menschen, die der Träger begleite, Menschen mit psychischer Behinderung (vgl. Fall 3, JC, Z. 500-513). Menschen müssten darüber aufgeklärt werden, dass *„Menschen mit psychischer Erkrankung nicht gefährlich (sind) (lacht) und die beißen nicht und die rasten nicht aus oder fangen plötzlich an, mit irgendwelchen Stimmen zu reden oder so, sondern die haben einfach nur einen besonderen Bedarf und brauchen irgendwie einen besonderen Schutz“* (Fall 3, JC, Z. 506-509).

Auch der Anreiz für Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, müsste unbedingt gesteigert werden. Im HBfA würde oftmals nur der Mindestlohn gezahlt werden, sodass die Betroffenen zwar unabhängig vom Amt seien, aber weniger Geld als vorher zur Verfügung hätten. Der Jobcoach schlägt vor, dass es sinnvoll wäre, wenn vom Betrieb eine Art Mindestpauschale gezahlt werden müsste. Diese würde gewährleisten, dass die Betroffenen in keinem Fall weniger Einkommen als vorher hätten (vgl. Fall 3, JC, Z. 667-687).

Es wäre ein Vorteil, wenn das HBfA bundesweit möglich wäre, gerade wenn es um das Praktikum von Herrn C. in Bremerhaven geht. Der Jobcoach würde seine Kompetenzen aktuell so einschätzen, dass er ohne Unterstützung auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht zurechtkommen würde. Wenn das HBfA bundesweit möglich wäre, würde ein solches Praktikum oder auch ein langfristiger Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland kein Problem darstellen. In diesem Fall wäre es allerdings wichtig, dass das Budget für Arbeit überall zu den gleichen Konditionen angeboten werden würde, damit es bei der Antragstellung keine Probleme gäbe (vgl. Fall 3, JC, Z. 682-703).

Auch der Arbeitgeber von Herrn C. findet, dass es oft an Aufklärung und ausführlichen Informationen fehlen würde. Viele andere Arbeitgeber wüssten z.B. gar nicht, dass es das HBfA gäbe oder wie sie Menschen mit Behinderung akquirieren könnten. Ihnen fehle da der komplette Erstkontakt zu der Zielgruppe. Dass kleine Firmen sich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht immer leisten könnten, verstehe er als Unternehmer sehr gut (vgl. Fall 3, AG, Z. 224-231). *„Aber gerade die großen Firmen, da müsste noch mehr getan werden, weil da die Anteile echt noch sehr gering sind“* (Fall 3, AG, Z. 231-232).

Auch gerade bezogen auf das HBfA sollte noch mehr aufgeklärt werden. Die Menschen, die dafür infrage kämen, hätten oft Angst, in diese Maßnahme zu wechseln, weil ihnen grundlegende Informationen fehlten. Durch dieses Fehlwissen, das oft vorherrschen würde, steigere sich diese Angst dann noch (vgl. Fall 3, AG, Z. 307-314).

7 DISKUSSION DER FORSCHUNGSERGEBNISSE

Die Untersuchungsergebnisse zeigen einen sehr umfassenden Einblick in den Lebenslagenaspekt der Erwerbsarbeit von drei Menschen mit einer Behinderung. Diese drei Arbeitnehmer verbindet, dass sie alle im HBfA tätig sind bzw. sich für den Übergang in die Maßnahme interessieren. Im Folgenden werden nun noch einmal einige besondere Aspekte aus den Untersuchungsergebnissen herausgezogen und diskutiert werden.

7.1 RELEVANZ UND FUNKTION VON ERWERBSARBEIT FÜR ARBEITNEHMER MIT BEHINDERUNG

Die Arbeitnehmer bestätigen in den Interviews alle die in dem Kapitel ‚Relevanz von Erwerbsarbeit‘ zuvor beschriebenen Aspekte. Auffällig ist, dass die Erwerbsarbeit für alle interviewten Arbeitnehmer einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Sie beschreiben, dass sie durch die tägliche Arbeit das Gefühl erhalten, zu der Gesellschaft dazuzugehören. Außerdem würde der Alltag durch die Arbeit sinnvoll ausgefüllt und ihnen dadurch eine Alltagsstruktur gegeben werden.

Allein, dass die Erwerbsarbeit zur Existenzsicherung beiträgt und finanzielle Handlungsspielräume eröffnen kann, stimmt nicht komplett mit den Erfahrungen der Interviewpartner überein. Zwar sind die interviewten Arbeitnehmer mit ihrem Lohn zufrieden, aber dieser ist kaum höher als bei einem Werkstattbeschäftigten, der Grundsicherung und sein Werkstattentgelt bezieht. Auch die Jobcoachs haben allesamt in ihren Interviews auf diese Problematik aufmerksam gemacht. Vielen Menschen, die eine Behinderung haben, fehlt dadurch der Anreiz auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln – vor allem, wenn sie dort weniger Entgelt beziehen als in der Werkstattmaßnahme. Da sie bereits durch die Tätigkeit in der WfbM eine Tagesstruktur geboten bekommen und noch zusätzliche Privilegien, wie z.B. der Erwerb von relativ hohen Rentenansprüchen und eine kostenlose Fahrkarte, haben, gibt es für viele keine Gründe, auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln.

Dass also neue finanzielle Handlungsspielräume durch eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnet werden, ist in den meisten Fällen nicht zutreffend. Durch gebrochene Lebensläufe und fehlende (Aus-)Bildung können die Betroffenen, die von der WfbM über das HBfA auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln, meistens nur im Niedriglohnsektor eine Anstellung finden. Für alle besser bezahlten Tätigkeiten ist in der Regel auch eine gute Ausbildung notwendig, die die Interessenten nur selten mitbringen.

In einem Interview beschreibt der Arbeitnehmer, dass er als „*graues Mäuschen*“ (Fall 3, AN, Z. 785) in den Betrieb gekommen und inzwischen „*eine kleine Persönlichkeit*“ geworden sei (Fall 3, AN, Z. 786). Mit dem Zitat wird deutlich, dass die Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt Menschen mit Behinderung viel Selbstbewusstsein geben kann und zu einer erheblichen Weiterentwicklung, auch abseits der beruflichen Fähigkeiten, beitragen kann.

Wenn die Möglichkeit eines Wechsels auf den ersten Arbeitsmarkt besteht, sollten Jobcoachs und Betreuer aus den WfbM demnach auf keinen Fall nur den finanziellen Aspekt betrachten. Viel wichtiger ist es, den interessierten Menschen mit Behinderung Mut zu machen, sie aufzuklären, ihnen die Angst vor dem Neuen zu nehmen, damit sie die Möglichkeit, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln und ihr Selbstbewusstsein zu stärken, wahrnehmen.

7.2 (K) EIN VERSTÄNDNIS FÜR DEN ARBEITGEBER

Ist berufliche Inklusion durch das HBfA tatsächlich umsetzbar? Müssten Arbeitgeber wirklich nur noch mehr Aufklärung erhalten und würden dann deutlich mehr Menschen mit Behinderung in ihrem Betrieb anstellen?

Gerade die Ausführungen der Arbeitgeber haben gezeigt, dass die Umsetzung von beruflicher Inklusion in der bisherigen Ausgestaltung seine Grenzen hat. Für die Einstellung von Menschen mit Behinderung fehlt es den befragten Unternehmen anscheinend an Zeit und Geduld für eine Anleitung und außerdem besteht die Befürchtung, dass Arbeitsabläufe ‚gestört‘ werden könnten. In einer Zeit, in der das Funktionieren und die Wirtschaftlichkeit im Vordergrund steht, ist eine solche Störung für viele Unternehmen inakzeptabel.

Wer blockiert also die berufliche Inklusion? Liegt es primär an den Arbeitgeber oder fehlt es eher an Strukturen oder an Aufklärung? Die Jobcoachs sind hier unterschiedlicher Meinung. Zum einen wird gesehen, dass einige Menschen mit Behinderung einfach nicht die notwendigen Qualifikationen und Fähigkeiten mitbringen, um eine Arbeitsstelle auf dem ersten Arbeitsmarkt zu besetzen. So sollte auch ihrer Meinung nach der erste Arbeitsmarkt und somit auch das HBfA nur eine Option für die Menschen mit Behinderung bleiben. Zum anderen wird angemerkt, dass es auf dem ersten Arbeitsmarkt unendlich viele, potentielle Arbeitsstellen gibt. In fast jedem Bereich würden Hilfstätigkeiten anfallen, die Menschen mit Behinderung erledigen könnten, ohne dabei viele Qualifikationen mitbringen zu müssen. Das Problem dabei ist, dass bisher nur wenige Arbeitgeber diese potentiellen Arbeitsstellen anbieten, obwohl viel Aufklärung und Akquise von Seiten der Jobcoachs betrieben wird.

Die Arbeitgeberin aus Fall 1 schildert sehr treffend die Ängste, die sie und auch andere Unternehmen wegen der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung haben. Gerade wenn Menschen mit Behinderung Hilfstätigkeiten in einem Unternehmen übernehmen, aber nicht im tatsächlichen ‚Kerngeschäft‘ des Arbeitgebers tätig sind, wird es schwierig. Menschen mit Schwerbehinderung haben im Arbeitsrecht einen besonderen Status und somit auch einen besonderen Kündigungsschutz, wie es bereits im Theorieteil beschrieben wurde. Sobald der Arbeitgeber nun den Vertrag des Arbeitnehmers mit Behinderung entfristet, hat der Arbeitnehmer dort einen relativ sicheren Arbeitsplatz. Bei betriebsbedingten Kündigungen ist der Arbeitnehmer einer der Letzten, der von diesen Kündigungen betroffen ist, auch wenn er gar nicht im ‚Kerngeschäft‘ tätig ist und der Arbeitgeber auf ihn ‚gut verzichten‘ könnte. Außerdem könnte sich der Arbeitgeber nicht auf eine gleichbleibende Arbeitsleistung und geringe Krankheitsraten verlassen. Zu diesen Ängsten kommt noch das Problem, dass die Förderung des HBfA bisher nicht schriftlich – bis zum Rentenalter des Arbeitnehmers – zugesichert worden ist.

Die Interviews mit den Arbeitgebern zeigen, dass durch die Einstellung von Menschen mit Behinderung viele Risiken eingegangen werden müssen. Da Arbeitgeber für die Wirtschaftlichkeit ihres Unternehmens die Verantwortung tragen, ist es nachvollziehbar, dass es zu diesen Bedenken kommt. Hierbei handelt es sich um keine Vorurteile, die durch mehr Aufklärung abgebaut werden können, sondern um reale Problemlagen. Dadurch wird verständlich, dass Menschen mit Behinderung in den meisten Fällen nicht nur wegen der finanziellen Förderung eingestellt werden. Das Unternehmen muss offen für die Zielgruppe sein und einen Menschen mit Behinderung in das Team integrieren wollen. Wenn Arbeitgeber diese soziale Motivation nicht mitbringen, überwiegen für sie wahrscheinlich in den meisten Fällen die Risiken, sodass sie sich gegen eine Einstellung entscheiden. Insgesamt war bei allen Fällen zu beobachten, dass unterschiedliche Motive für die Einstellung vorlagen.

Bezogen auf die Theorie von Böhnisch wäre nun die Frage, ob Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft noch als handlungsfähig zu betrachten sind oder nicht. Haben sie in unserer modernen Gesellschaft schon die Möglichkeit, ihr Leben eigenständig zu bewältigen? Wenn die gerade dargelegten wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber mitbedacht werden, muss diese Frage mit nein beantwortet werden. Zwar können auch Menschen mit Behinderung ihr Leben bewältigen, aber nicht zwangsläufig nach ihren eigenen Vorstellungen. Aufgrund ihrer Behinderung oder fehlenden Kompetenzen werden sie auf dem Arbeitsmarkt eventuell nicht akzeptiert - auch wenn sie gerne dort tätig sein würden.

7.3 (HAMBURGER) BUDGET FÜR ARBEIT ALS CHANCE

Sowohl die Jobcoachs als auch die Arbeitgeber erleben das Hamburger Budget für Arbeit (noch) nicht als Idealzustand. Die interviewten Parteien sind sich zwar einig, dass mit dem HBfA der richtige Weg eingeschlagen wurde, aber es gleichzeitig noch viel Verbesserungsbedarf gibt. In den Untersuchungsergebnissen sind mehrere Problembereiche dargelegt worden. Auffällig ist, dass die Gruppe der Arbeitnehmer die strukturellen Nachteile kaum wahrgenommen hat. Den Arbeitnehmern mit Behinderung ist nur aufgefallen, dass sich ihre Arbeitszeit verlängert hat und die Anforderungen anspruchsvoller geworden sind. Das empfinden sie jedoch nicht direkt als Nachteil, weil sie in diesen ausgewählten Fällen gut damit zurechtkommen. Sie finden auch, dass sie bei ihrer Arbeit genügend Geld verdienen. Grundsätzlich sind die hier befragten Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitsstelle also sehr zufrieden. Interessant ist, dass sie von den Konflikten und Problemen, die die anderen Parteien im Hamburger Budget für Arbeit sehen, selbst nichts mitzubekommen scheinen. Dadurch ist zu erkennen, dass jede Zielgruppe durchaus verschiedene Kategorien für die Bewertung der Maßnahme hat. In den Interviews wird deutlich, dass für die Arbeitgeber die wirtschaftliche Sicherheit Priorität hat. Die Jobcoachs finden wichtig, dass die Beantragung problemlos verläuft und es einen Anreiz für die Menschen mit Behinderung gibt, in diese Maßnahme zu wechseln. Die Arbeitnehmer beurteilen eher den aktuellen Zustand, z.B. das Gehalt, den Wohlfühlfaktor bei der Arbeit und die Arbeitszeiten.

Trotz der Kritik sehen alle Parteien Potential im Hamburger Budget für Arbeit. Alle bewerten positiv, dass das HBfA bundesweit möglich sein wird. Dass diese Maßnahme bundesweit möglich wird, ist inzwischen bereits durch das Bundesteilhabegesetz festgelegt. Auch werden durch das Gesetz die Bedenken der Jobcoachs, das Budget könne in allen Bundesländern zu unterschiedlichen Konditionen angeboten werden, zum größten Teil beseitigt. Im BTHG steht allerdings, dass das Landesrecht von der Obergrenze der finanziellen Förderung für die Betriebe nach oben abweichen darf (§ 61 Abs. 2 S. 4 BTHG). Das bedeutet, dass es zwar generell zu gleichen Konditionen angeboten wird, sich die Höhe der Förderungssummen für die Betriebe von Land zu Land unterscheiden können. Natürlich ist auch die Auslegung des Gesetzes insgesamt Sache des Landes, sodass sich die Umsetzung des BfA in den Bundesländern durchaus unterschiedlich laufen kann.

Auch die von den Jobcoachs geforderte Mindestpauschale wurde nicht umgesetzt. So werden Menschen mit Behinderung über das Budget für Arbeit in den meisten Fällen weiterhin eher im Niedriglohnssektor tätig sein, weil ihnen für die besser bezahlten Tätigkeiten die Ausbil-

dung fehlt. Im Gesetz wird zwar ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung gefordert (§ 61 Abs. 1 S. 1), aber für Hilfstätigkeiten wird von den Unternehmen meistens nur der Mindestlohn gezahlt. Eine Idee ist, dass sich die Höhe des Lohnkostenzuschusses nicht am Arbeitgeber-Brutto, sondern am Arbeitnehmer-Netto orientiert. Obwohl der Lohnkostenzuschuss im BTHG auf 75 Prozent erhöht wurde, ist er insgesamt durch eine Deckelung noch recht niedrig.

Interessant ist die Regelung im BTHG, dass ein Lohnkostenzuschuss ausgeschlossen ist, wenn „der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten“ (§ 61 Abs. 3 S. 1 BTHG). Dadurch wird verhindert, dass Menschen mit Behinderung aufgrund des Lohnkostenzuschusses die bestehenden Arbeitsplätze von anderen Arbeitnehmern besetzen. Die Frage ist, in wieweit das kontrolliert werden kann. Und wäre es nicht eine positive Entwicklung, wenn Menschen mit Behinderung endlich mit Menschen ohne Behinderung, um einen Job konkurrieren können? Natürlich sollten andere Arbeitnehmer aufgrund dessen nicht ihren Arbeitsplatz verlieren, außer der Arbeitgeber ist unzufrieden mit ihrer Leistung und ein Mensch mit Behinderung könnte die Aufgaben besser erfüllen.

Bei der Führung der Interviews kam heraus, dass Unternehmen Bedenken bei der Entfristung der Arbeitsverträge von Menschen mit Schwerbehinderung haben, weil es u.a. keine hundertprozentige Zusage seitens des Kostenträgers gibt, dass die Förderung bis zum Renteneintritt des Arbeitnehmers gezahlt wird. Durch das Inkrafttreten des BTHG am 29. Dezember 2016 ist das Budget für Arbeit nun zwar gesetzlich verankert, aber der Lohnkostenzuschuss für die Betriebe bis zum Renteneintritt des Arbeitnehmers ist nicht eindeutig zugesichert. In § 61 Abs. 2 S. 3 BTHG heißt es, dass sich „Dauer und Umfang der Leistungen (.) nach den Umständen des Einzelfalles (bestimmen)“. Wenn der Lohnkostenzuschuss und die pädagogische Begleitung also bis zum Renteneintritt notwendig sind, dann wird sie auch übernommen. Wenn sich der Arbeitnehmer aber durch den Arbeitsplatz irgendwann soweit entwickelt hat, dass er alles eigenständig bewältigen kann und seine Arbeitsleistung relativ konstant ist, wird der Zuschuss wahrscheinlich auch nicht bis zum Renteneintritt gewährt. Das wird nach dem BTHG immer der Einzelfall zeigen.

In Art. 26 des BTHG ist vermerkt, dass das Gesetz stufenweise umgesetzt wird. Die Regelung des BfA tritt so ab dem 1. Januar 2018 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt haben Arbeitgeber dann die gesetzliche Zusicherung des Lohnkostenzuschusses, auf den sie sich berufen können, wenn es in ihrem ‚Einzelfall‘ notwendig ist.

Insgesamt hat sich bei der Umsetzung des BfA das Hamburger Modell mit seinen Konditionen durchgesetzt (vgl. 53^o Nord 2016, o.S.). Wird sich in Hamburg durch die gesetzliche Regelung des BfA trotzdem etwas verändern und wenn ja, was genau? Auf Nachfrage bei der Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI), Amt in der Abteilung Rehabilitation und Teilhabe der Freien und Hansestadt Hamburg, wurde mitgeteilt, dass sich erst im Laufe des Jahres 2017 entscheiden wird, ob sich in Hamburg Veränderungen ergeben. Im zweiten Quartal 2017 soll laut der BASFI ein Abstimmungsprozess in Gang gesetzt werden. Mithilfe von Untersuchungen, Diskussionen und Absprachen soll sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene ermittelt werden, inwieweit sich zum 1. Januar 2018 konkrete Veränderungen für die Bewilligungspraxis bzgl. des BfA durch das BTHG in Hamburg ergeben werden (vgl. siehe Anhang: ‚E-Mail der BASFI vom 15.2.2017‘).

Leider können dadurch zum aktuellen Zeitpunkt im Rahmen dieser Masterarbeit keine genaueren Aussagen zu der konkreten Umsetzung des BfA in Hamburg getätigt werden. Klar ist, dass es den Arbeitgebern eine gewisse Sicherheit geben wird und dadurch Potential für den Ausbau von Arbeitsplätzen im BfA entsteht. Denn wenn der Lohnkostenzuschuss sicherer ist, lassen sich vielleicht auch mehr Unternehmen darauf ein, Menschen mit Schwerbehinderung in ihrem Betrieb zu beschäftigen. Und das ist wiederum ein Vorteil für die Menschen mit Schwerbehinderung, da ihre Chance, einen geeigneten Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, steigt.

Ob die Jobcoachs mit der Umsetzung/ den möglichen Veränderungen durch das BfA zufrieden sein werden, wird sich erst zeigen, wenn die genauen Konditionen in Hamburg und auch in den anderen Bundesländern geklärt sind.

Abschließend ist das Budget für Arbeit als positive Entwicklung zu werten. Die Maßnahme wurde in Modellphasen, wie z.B. in Hamburg durch das HBfA, ausreichend erprobt und von den Beteiligten als eine Maßnahme bewertet, die Potential hat und zukunftsorientiert ist. Einige Punkte sind aktuell noch zu kritisieren und zu verbessern, wie vor allem in den Interviews mit den Jobcoachs deutlich wurde. Da die genaue Ausgestaltung in Hamburg noch nicht feststeht, müssten diese Kritikpunkte zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal beleuchtet und diskutiert werden.

7.4 CHANCEN UND BARRIEREN BEIM ZUGANG UND VERBLEIB ZUM ERSTEN ARBEITSMARKT

Interessant ist, dass es in den Interviews unterschiedliche Meinungen dazu gibt, welche Eigenschaften und Kompetenzen Menschen mit Behinderung helfen, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Zum einen wurde die soziale Kompetenz genannt, da es wichtig ist, dass sich andere Arbeitnehmer im Umfeld des Menschen mit Behinderung wohlfühlen. Außerdem scheint es wichtig zu sein, pünktlich und zuverlässig zu sein. Wenn jemand nicht oder nicht regelmäßig zur Arbeit erscheint, ist es unwahrscheinlich, dass ihm ein fester Arbeitsplatz angeboten wird. Dann gibt es noch die Ansicht, dass die Menschen mit Behinderung mit denselben Kompetenzen wie Menschen ohne Behinderung punkten können. Wichtig ist auch, welche praktischen Erfahrungen die Arbeitnehmer mitbringen. Auch die Arbeitgeber finden besonders die Fachkompetenz entscheidend. Im Fall 3 kann der Arbeitnehmer z.B. besonders gut mit anderen Menschen umgehen, hat bereits Vorerfahrungen in der Gastronomie und ist freundlich. Das qualifiziert ihn für die Arbeit als Servicekraft. Dass es durch seine psychische Instabilität zu höheren Krankheitsraten kommt, ist für den Betrieb in diesem Fall nicht entscheidend, da er die Krankheitsphasen gut durch anderes Personal kompensieren kann. Es kann nicht vereinheitlicht werden, welche Kompetenzen oder Eigenschaften von Menschen mit Behinderung eine Einstellung wahrscheinlicher machen. Insgesamt scheint die Fachkompetenz, also welche Erfahrung bringt die Person mit Behinderung mit, besonders wichtig zu sein. Zusätzlich ist es hilfreich, wenn die Person kein auffälliges Verhalten zeigt und sich gut mit dem Team versteht. Je nach Tätigkeit, Arbeitgeber und Branche können noch zusätzliche Kompetenzen, Erfahrungen und Eigenschaften hilfreich sein.

Viele der genannten Kompetenzen sollten schon im Rahmen der WfbM intensiv erprobt und gefördert werden. Gerade die regelmäßige Anwesenheit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und die Arbeit im Team können die Beschäftigten unter Anleitung ihrer Gruppenleiter sehr gut in den WfbM üben. Auch jegliche Art von Fachkompetenz, die in der WfbM oder bereits in den Förderschulen erworben wird, erleichtert den Beteiligten den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt.

Eine Barriere, die den Betroffenen im Weg steht, ist die fehlende Förderung in der WfbM. In den Forschungsergebnissen wurde der Konflikt beschrieben, dass die WfbM unter Produktionsdruck stehen und daher nicht ihre Leistungsträger an den ersten Arbeitsmarkt ‚verlieren‘ wollen. Im Theorieteil wurde dargelegt, dass Förderung des Übergangs von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt gesetzlich vorgeschrieben ist und trotz alledem die Quote unter ei-

nem Prozent liegt. Die Frage ist, wie diese Barriere behoben werden kann. Menschen mit Behinderung sind oft von Informationen von anderen Menschen abhängig. Menschen, die in einer WfbM arbeiten, wissen oftmals nicht, dass sie auch die Möglichkeit hätten, auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein. Die dortigen Betreuer müssten also aktiv Werbung für die Möglichkeit machen, um den Menschen die Chance für eine Weiterentwicklung zu bieten. Kann das Konstrukt der WfbM so verändert werden, dass diese nicht mehr unter Produktionsdruck stehen, damit auch Menschen mit Behinderung, die als Leistungsträger gelten, ehrlich über ihre Möglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt beraten werden? Dies wäre auf jeden Fall eine Barriere, die zu beseitigen wäre, indem zum einen das Personal in den WfbM auch noch mehr über die Möglichkeiten bzw. Maßnahmen auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgeklärt wird. Zum anderen müssten die Strukturen in den WfbM so verändert werden, dass diese auch weiter finanzierbar bleiben, wenn Leistungsträger die Einrichtung verlassen. Eine Idee wäre, dass WfbM für jeden Menschen, den sie auf den ersten Arbeitsmarkt vermitteln, eine finanzielle Prämie bekommt. Dadurch würde für die WfbM der Anreiz, Menschen mit Schwerbehinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, gesteigert werden. Die Prämie sollte in zwei Schritten an die WfbM ausgezahlt werden, den ersten Anteil gibt es zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses auf dem ersten Arbeitsmarkt und den zweiten Anteil, wenn das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers nach sechs Monaten noch immer besteht.

Das besondere im HBfA und auch im BfA ist, dass die Arbeitnehmer mit Behinderung immer ein Rückkehrrecht in die WfbM haben, wenn die Anforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt doch zu hoch sind. Damit ist aber auch eine Barriere für den Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt verbunden. Denn Budgetteilnehmer zahlen, obwohl sie sich in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis befinden, nicht in die Arbeitslosenversicherung ein. Die Bundesregierung sehe auch keinen Grund, warum Budgetteilnehmer in die Arbeitslosenversicherung einzahlen sollten, da sie ja das festgeschriebene Rückkehrrecht in die WfbM haben und voll erwerbsgemindert seien. Diese Argumentation ist jedoch nicht schlüssig. Zum liegt nicht bei allen Budgetteilnehmern eine volle Erwerbsminderung vor, da diese volle Erwerbsminderung kein Aufnahmekriterium für die WfbM ist bzw. die Werkstattbedürftigkeit nicht an eine volle Erwerbsminderung geknüpft ist. Zum anderen sollten auch Budgetteilnehmer nicht vom Schutz der Arbeitslosenversicherung ausgenommen sein. Denn dass diese aufgrund des Rückkehrrechts in die WfbM nicht auf die Arbeitslosenversicherung angewiesen seien, widerspricht dem Inklusionsauftrag. Aber natürlich können auch Budgetteilnehmer von Arbeitsmarktschwankungen betroffen sein und möchten gegen solche Risiken geschützt sein. Aktuell ist es nun aber so, dass Budgetteilnehmer, die arbeitslos werden, gezwungen sind, in

die WfbM zurückzukehren. Es besteht demnach eine Rückkehrpflicht und kein Rückkehrrecht (vgl. Deutsche Vereinigung für Rehabilitation 2016b, 8f.).

Diese Barriere für den Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt sollte unbedingt behoben werden. Warum sollten Menschen mit einer Behinderung nach dem Verlust ihrer Arbeitsstelle im HBfA nicht einfach, wie Menschen ohne Behinderung auch, Arbeitslosengeld beziehen dürfen, bis sie eine neue Arbeitsstelle gefunden haben? Dieser Punkt wird bei der Ausgestaltung der genauen Konditionen auf Länderebene eventuell noch intensiver diskutiert werden. In jedem Fall bestünde hier Handlungsbedarf, um den Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern und vor allem Menschen mit und ohne Behinderungen dieselben Rechte zu gewährleisten.

7.5 DER MULTIDIMENSIONALE ANSATZ IN SEINER ZEITLICHEN DIMENSION

Für die Forschung wurden extra Arbeitnehmer ausgesucht, die sich unterschiedlich lange in der Maßnahme des HBfA befinden, um auch einen Eindruck davon zu bekommen, ob es Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten in der zeitlichen Dimension gibt.

Ein paar Unterschiede sind durchaus deutlich geworden. Im Fall des Budget-Interessenten war diesem die Maßnahme des HBfA noch fast unbekannt. Obwohl er sich für einen Arbeitsplatz in dieser Maßnahme interessiert, kannte er keine genauen Konditionen oder konnte diese bewerten. Im Gegensatz dazu hatten die Budgetteilnehmer aus Fall zwei und drei mehr Informationen und Erfahrungswerte, die sie zu der Bewertung heranziehen konnten. Da Herr C. sogar schon über zwei Jahre im HBfA ist, hat er inzwischen einen unbefristeten Arbeitsvertrag. In den beiden anderen Fällen wurde diese Problematik vor allem von Arbeitgeberseite als Problem angesprochen. Da bei diesen Fällen die Entfristung bzw. Einstellung noch bevorsteht, ist dieses Thema sehr präsent, wohingegen der Budgetteilnehmer Herr C. schon überlegt, die Maßnahme komplett zu verlassen.

Ein weiterer Unterschied, der in der zeitlichen Leiste zu erkennbar scheint, ist die Zufriedenheit der Arbeitnehmer. Bei dem Interessenten Herrn A. wird im Interview deutlich, dass er sich in mehreren Bereichen benachteiligt fühlt, viele negative Erfahrungen gemacht hat und auch Angst davor hat, keine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Frau B., die bereits seit einem halben Jahr im Rahmen des HBfA arbeitet, ist hingegen sehr ruhig und zuversichtlich, dass sie ihr Ziel, auf ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, erreichen kann. Sie fühlt sich im

Umkreis ihrer Kollegen akzeptiert und kommt auch mit ihren Aufgaben gut zurecht. Durch ihre Arbeit hat sie ein gewisses Selbstbewusstsein erlangt, das bei Herrn A. noch nicht spürbar gewesen ist. Im Fall von Herrn C., der bereits über zwei Jahre im Rahmen des HBfA arbeitet, ist dieses Selbstbewusstsein noch stärker zu bemerken. Herr C. ist stolz, was er durch seinen Ehrgeiz inzwischen wieder alles erreicht hat. Er weiß, dass er seine Aufgaben gut bewältigt und überlegt sogar, ob er die Arbeitsstelle im HBfA verlässt, da er sich inzwischen wieder sicher genug fühlt, um komplett eigenständig auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. So ist bei dem Aspekt der Zufriedenheit und auch bei dem Aspekt des Selbstbewusstseins bei den Budgetteilnehmern bzw. -interessenten ein deutlicher Unterschied zu erkennen. Der Vergleich lässt vermuten, dass Menschen mit Behinderung durch einen sicheren Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt mit der Zeit selbstbewusster werden können. Außerdem wirkt es sich im Fall zwei und drei auf die allgemeine Zufriedenheit aus, regelmäßig einer Erwerbsarbeit nachzugehen, die zum Großteil den eigenen Interessen entspricht. Diese These müsste mit einer größeren Stichprobe an Budgetteilnehmern erneut überprüft werden, um einen Zufall auszuschließen.

Durch die multidimensionale Sichtweise konnte zudem ein umfassender Blick auf die Situation des Menschen mit Behinderung auf seinen Arbeitsplatz bzw. bei seiner Arbeitssuche gegeben werden. Bei den meisten Aspekten stimmte die Sicht der Zielgruppen in einem Fall überein. So gab es z.B. keine extreme Wahrnehmungsverschiebung was die Aufgaben der Arbeitnehmer oder ihre Arbeitsleistung betrifft. Auch die Begleitung durch den Jobcoach wurde von allen Seiten als wichtig und positiv eingeordnet. Die Menschen mit Behinderung möchten nicht auf ihre Begleitung verzichten und auch Unternehmen finden es sinnvoll, dass sie und die die Arbeitnehmer mit Behinderung einen externen Ansprechpartner haben.

Auffällig ist, dass die Zielgruppen verschiedene Motive für den Wechsel von der WfbM bzw. von einem ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz in das HBfA haben. Vor allem im Fall von Herrn C. wird dies deutlich. Jede Zielgruppe verfolgt hier unterschiedliche Ziele mit dem Schritt hin zum ersten Arbeitsmarkt. Herr C. selbst wollte sich mit diesem Schritt vor allem (finanziell) weiterentwickeln und unabhängig vom Amt werden. Der Arbeitgeber wollte diese Entwicklung fördern, weil sie von der Stadt gewünscht ist und er als Integrationsunternehmen gewisse Auflagen erfüllen muss. Der Jobcoach möchte alle Menschen mit Behinderung, die die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen mitbringen, ermutigen, den Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt zu gehen. Zwar verfolgen so alle Zielgruppen dasselbe Ziel, aber aus unterschiedlichen Gründen. Auch in den anderen beiden Fällen sind unterschiedliche Gründe für den Wechsel erkennbar.

7.6 ZUM GRAD DER ZIELERREICHUNG VON INKLUSION

Die Interviews haben gezeigt, dass Inklusion und berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung in der Gesellschaft noch nicht selbstverständlich ist. Zwar gibt es aktuell noch kein System, wie genau der Grad der Zielerreichung von Inklusion und beruflicher Teilhabe gemessen werden kann, aber trotzdem soll in diesem Kapitel überprüft werden, welche Ansichten die Zielgruppen in den Interviews zu dem Stand der Umsetzung von Inklusion vertreten haben.

Die Arbeitgeber sind der Meinung, dass es noch immer etwas Besonderes sein würde, wenn eine Person mit Schwerbehinderung in einem Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten würde. Viele Firmen haben zudem noch keine Kenntnis davon, dass sie Menschen mit Behinderung als Personal anstellen könnten und wo in diese Zielgruppe ggf. akquirieren könnten. Auch die Jobcoachs berichten, dass Menschen mit Behinderung noch nicht in allen Bereichen zu der Gesellschaft dazugehören und sich zwar – im Vergleich schon früher – schon viel zum Positiven verändert hat, aber noch immer viel getan werden muss. Gerade in der Akquise von neuen Arbeitsplätzen wird die Skepsis von Arbeitgebern bzgl. der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung immer wieder deutlich, da die Arbeitgeber oftmals noch nie Kontakt bzw. Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung hatten.

Die Frage ist nun, ob sich der Grad der Zielerreichung bzgl. beruflicher Inklusion zwischen den Fällen unterscheidet und warum. Vor allem wird hier explizit die Sicht bzw. Wahrnehmung der Arbeitnehmer betrachtet werden, da diese Zielgruppe den Grad der Umsetzung von Inklusion am besten beurteilen kann.

Besonders im Fall 1 fühlt sich der Interessent in allen Lebensbereichen noch erheblich benachteiligt. Er wirft sogar die Frage in den Raum, ob die Gesellschaft es nicht einfacher hätte, wenn sie die Menschen mit Behinderung wieder, wie im zweiten Weltkrieg behandeln würde. Gleichzeitig stellt er die These auf, dass sich die Gesellschaft an den Menschen mit Behinderung bereichern möchte. Beide Behauptungen können widerlegt werden, da sich die Gesellschaft und Politik wie nie zuvor für die Rechte von Menschen mit Behinderung engagieren. Das zeigt sich u.a. auch in den Ausgaben für die Eingliederungshilfe. So wurde im Jahr 1991 ca. 4.1 Milliarden Euro und im Jahr 2013 ca. 15.6 Milliarden Euro für die Eingliederungshilfe von Menschen mit Behinderung ausgegeben. Die Ausgaben haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten demnach mehr als verdreifacht (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b, 7). Trotz alledem fühlt sich Herr A. noch so stark benachteiligt, dass er solche Thesen aufstellt. Das lässt vermuten, dass er im Alltag noch oft auf Barrieren und Vorurteile stößt. Er berichtet in

seinem Interview auch, dass er nicht versteht, warum Menschen mit Behinderung in einer WfbM arbeiten müssen und keine angemessene Bildung erhalten. Er findet zwar, dass die Gesellschaft viel über die Rechte von Menschen mit Behinderung und die Umsetzung von Inklusion geredet wird, aber die Umsetzung ist seiner Meinung nach noch weit entfernt. Gerade in diesem Fall wird deutlich, dass die Umsetzung von Inklusion noch nicht erreicht ist – sowohl im Bereich der beruflichen Teilhabe, als auch im Alltag der Menschen. Da Herr A. aktuell noch arbeitssuchend ist, scheint es, als fühle er sich im Moment noch weniger zugehörig zu der Gesellschaft.

Im Vergleich dazu wirkt Frau B. sehr zufrieden. Sie hat einen festen Arbeitsplatz, an dem sie sich wohlfühlt und kann ihren Lebensunterhalt eigenständig bestreiten. Im Interview wird deutlich, dass sie ein sehr bescheidener Mensch ist und nur wenige Ansprüche stellt. So empfindet sie ein Gehalt von 900,00 Euro netto im Monat als sehr viel, weil es wesentlich mehr als vorher ist. Meiner Meinung nach, ist sie aktuell mit dem Grad der Zielerreichung von Inklusion recht zufrieden, da sie mehrmals betont, dass sie mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden ist und diesen nicht wechseln möchte. Allerdings hat auch Fr. B. einige Jahre in Arbeitslosigkeit gelebt und berichtet, dass sie es alleine nicht geschafft hat, eine Arbeitsstelle zu finden. Außerdem hätte sie keine Ansprüche an ihren Arbeitsplatz – außer der Nähe zum Wohnort – da sie weiß, wie schwer es für Menschen mit Behinderung ist, einen Arbeitsplatz zu finden. Das zeigt wiederum, dass auch in ihrem Fall das Ziel von Inklusion noch nicht erreicht ist. Besonders deutlich wird das auch noch einmal durch die Perspektive des Arbeitgebers von Fr. B., da dieser im Interview sagt, dass die Arbeitsstelle von Frau B. etwas Besonderes sein würde, aber auch darauf verzichtet werden könnte. Frau B. bringe nur eine geringe Arbeitsleistung und die anderen Mitarbeiter könnten ihre Aufgaben auch miterledigen. Das zeigt, dass Inklusion im beruflichen Kontext auch nur dann umgesetzt, wenn es einem Unternehmen wirtschaftlich gut geht. Ansonsten würde die Arbeitsstelle im Fall von Frau B. eingespart werden. Zwar scheint Frau B. mit dem Grad der Zielerreichung von Inklusion zufrieden zu sein, aber von außen betrachtet, existieren auch hier noch Barrieren.

Im Fall von Herrn C. scheint die Umsetzung von beruflicher Inklusion sehr weit vorangeschritten. Er ist schon seit zwei Jahren im Hamburger Budget für Arbeit und plant, diese Maßnahme nun komplett zu verlassen, um ganz eigenständig einer Tätigkeit nachzugehen. Im Interview zeigt Herr C., dass er sehr stolz auf seine eigene Laufbahn ist und betitelt sich als Vorzeigekandidat. So ist es auch tatsächlich. Herr C. durchläuft eine klassische Bahn von der WfbM hin zu einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz. Diese Bahn sollten tatsächlich mehr Menschen mit Behinderung durchlaufen, trotzdem bleiben viele im geschützten

Bereich oder z.B. auf einem ausgelagerten Werkstattarbeitsplatz, weil das die kostengünstigere Alternative für das Unternehmen ist. Der Fall von Herr C. stellt noch ein Best-Practice Beispiel dar, welches nicht der Regel entspricht. Daraus lässt sich ableiten, dass generell noch Handlungsbedarf im Bereich der beruflichen Inklusion besteht. Interessant ist, dass er sich durch seine Arbeit erst zu der Gesellschaft zugehörig fühlt und diese aufgrund dessen einen sehr hohen Stellenwert für ihn einnimmt. Auch Herr C. fühlt sich, obwohl er ein ‚Vorzeigebispiel‘ ist, demnach nicht komplett in die Gesellschaft inkludiert und versucht das durch eine von der Gesellschaft anerkannten Arbeit zu überdecken. Wenn jedoch nur der berufliche Bereich betrachtet wird, hat Herr C. das Ziel von beruflicher Teilhabe und Inklusion so gut wie erreicht, weil er zum einen sogar die Möglichkeit hat, die Maßnahme des Hamburger Budgets zu verlassen und sich zum anderen aber auch bei seinem aktuellen Arbeitsplatz sehr wohlfühlt.

Insgesamt hat sich das Verständnis von (Schwer-) Behinderung in den letzten Jahrzehnten stark weiterentwickelt. Die rasante Entwicklung wird vor allem dadurch sichtbar, wenn beachtet wird, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung erst Ende der siebziger Jahre durch die Auswirkungen der Reformpsychiatrie die Möglichkeit bekommen haben, einer Beschäftigung, z.B. in einer WfbM, gemeindenah nachzugehen. Im Vergleich dazu, scheint es großartig, dass Menschen mit einer Schwerbehinderung inzwischen sogar relativ problemlos auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln können. Auch wenn es hier noch einige Barrieren gibt, rücken Menschen mit Behinderung immer mehr in den Mittelpunkt der Gesellschaft. Durch zahlreiche Gesetze wird versucht, die Teilhabe dieser Zielgruppe auch dauerhaft zu stärken.

Trotzdem zeigen die drei Fälle, dass das Ziel von Inklusion noch lange nicht erreicht ist. In den Interviews werden noch diverse Barrieren beim Zugang und Verbleib auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgezeigt.

So müssen alle Beteiligten sich für eine Weiterentwicklung von beruflicher Inklusion stark machen. Gerade die Soziale Arbeit sollte in diesem Prozess (weiterhin) eine zentrale Rolle spielen, da diese Profession besonders als Vermittler zwischen Individuum und gesellschaftlichen Strukturen agieren kann und sich gerade auf politischer Ebene dafür einsetzen sollte, die noch bestehenden Barrieren zu beheben.

7.7 WÜNSCHE FÜR DIE ZUKUNFT

In allen neun Interviews wurde der Wunsch genannt, dass noch mehr Aufklärung betrieben werden sollte, da es immer so viele Menschen gibt, die in ihrem bisherigen Leben noch keine Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung hatten. Wie kann man diese Tatsache ändern?

Zum einen gibt es die Möglichkeit, dass Aufklärung auf theoretischer Ebene betrieben wird, wie z.B. die Stadt Hamburg in ihrem Aktionsplan verankert hat, dass sie im Jahr eine gewisse Anzahl von Betrieben aufsucht und diese über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufklärt. Das ist meiner Meinung zwar ein guter und richtiger Schritt, um die Betriebe und die dortigen Menschen schon einmal zu sensibilisieren, aber wenn die dortigen Menschen noch nie mit Menschen mit Behinderung einen Berührungspunkt hatten, bleiben ihre Berührungspunkte und Vorurteile zum größten Teil wahrscheinlich auch durch diese Gespräche bestehen.

Diese Forschungsarbeit hat jedoch gezeigt, dass vor allem der Ausbau von niedrigschwelligen Angebote wichtig ist. Hamburg (und wahrscheinlich auch ganz Deutschland) braucht mehr Angebote, die den Kontakt von Menschen mit und ohne Behinderung fördern. Es braucht mehr Orte, an denen Menschen mit und ohne Behinderung zusammenkommen können und Berührungspunkte abgebaut werden können. Im zweiten Fall bringt der Jobcoach eine Idee ein, welche den Abbau dieser Berührungspunkte fördern könnte. Dabei würde der Boys-Day bzw. Girls-Day etwas umfunktioniert werden und ein etwas anderes Konzept erhalten. So könnten Menschen mit Behinderung z.B. zweimal im Jahr für jeweils zwei Tage die Arbeit in einem Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt kennenlernen. Das wäre zum einen sehr positiv für die Menschen mit Behinderung, da sie für ein paar Tage ganz unverbindlich den Schritt aus dem WfbM-Bereich wagen könnten und etwas Neues ausprobieren könnten. Gleichzeitig würden sie dann auch besser über die Möglichkeit, auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, informiert werden, sodass von Seiten der WfbM der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt nicht mehr so stark blockiert werden könnte. Zum anderen hätte dieses niedrigschwellige Angebot einen hohen Aufklärungseffekt für die Arbeitgeber. Diese können im Rahmen dieser ‚Inklusionstage‘ die Arbeit mit Menschen mit Behinderung ganz unverbindlich und ohne Verpflichtungen ihrerseits kennenlernen. Wichtig wäre, dass jeder Betrieb dazu verpflichtet wird, einen solchen Platz z.B. für zwei Tage im Jahr anzubieten. Und auf der anderen Seite müssten auch Menschen mit Behinderung, die in WfbM tätig sind, jedes Jahr wieder die Möglichkeit haben, an dieser Aktion teilzunehmen. Außerdem sollte auch mindestens eine Teil-

nahme an den Inklusionstagen für WfbM-Beschäftigte verpflichtend sein. Denn auch auf der Seite der Menschen mit Behinderung bestehen Ängste bezogen auf den ersten Arbeitsmarkt. Für sie ist es ungewiss, welche Aufgaben, welche Menschen bzw. Kollegen und vor allem welche Anforderungen sie dort erwarten. Die Inklusionstage könnten wahrscheinlich einen großen Beitrag dazu leisten, bestehende Vorurteile und Ängste auf beiden Seiten abzubauen. Am besten wäre es, wenn diese auch gesetzlich verankert werden würden, damit sie auch von allen Seiten in Anspruch genommen werden bzw. genommen werden können. Zunächst sollte in einer weiteren Arbeit genau erforscht werden, wie sich Betriebe und WfbM-Beschäftigte dieses niedrigschwellige Angebot vorstellen, damit im Anschluss eine Konzeption/ Handlungsleitfaden mit den konkreten Konditionen erstellt werden könnte.

In den Interviews wurden noch viele weitere Ideen und Wünsche für Veränderungen genannt, die in den Forschungsergebnissen aufgelistet wurden. Es scheint sinnvoll zu sein, die Aufklärung bzw. den Abbau von Berührungsängsten auf mehreren Ebenen gleichzeitig anzugehen und die genannten Ideen in die Praxis miteinzubringen.

8 SCHLUSSBETRACHTUNG

Die Masterarbeit hat zielgerichtet den Lebenslagenaspekt der Erwerbsarbeit von Menschen mit Schwerbehinderung untersucht. Insbesondere wurden dabei die Möglichkeiten, die Menschen mit Schwerbehinderung in Hamburg zur Verfügung stehen, um von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, fokussiert. Die dortige Übergangsquote ist nach wie vor sehr gering, obwohl die Zahl der WfbM-Beschäftigten bis heute stetig steigt. Es wurde bewiesen, dass es für Menschen mit Schwerbehinderung – vor allem aufgrund fehlender (Aus-) Bildung – deutlich schwieriger ist, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. Deshalb arbeiten sie oftmals in den WfbM, die als eine Art zweiter Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung fungieren. Obwohl in der WVO und der UN-BRK gesetzlich festgelegt ist, dass sich die WfbM ‚öffnen‘ sollen, um einen inklusiveren Arbeitsmarkt zu erschaffen, hat die vorliegende Masterarbeit bestätigt, dass diese Entwicklung in der Praxis (noch) nicht selbstverständlich ist.

Die Untersuchungsergebnisse haben die These, dass eine regelmäßige Erwerbsarbeit für jeden Menschen wichtig ist, bestätigt. Trotzdem haben bisher nicht alle Menschen die Möglichkeit, ihre materielle Existenz durch Erwerbsarbeit zu sichern. Alle Beschäftigten in den WfbM und auch ein Großteil der zu den Erwerbspersonen zählenden Menschen mit Schwerbehinderung können ihren Lohn nicht selbst verdienen, sondern beziehen stattdessen Sozialleistungen.

Die Masterthesis hat insgesamt belegt, dass die Teilhabe am Erwerbsleben durch eine vorhandene Schwerbehinderung eingeschränkt wird. Je nachdem, von welcher Art und Schwere die Behinderung einer Person ist, kann ihre Erwerbsfähigkeit unterschiedlich stark beeinträchtigt sein. In diesem Zusammenhang ist vor allem der Zeitpunkt im Lebensverlauf, an dem die Behinderung entsteht, entscheidend, da dieser erhebliche Auswirkungen auf die weiteren beruflichen Chancen und die finanziellen Handlungsspielräume einer Person haben kann. Die Masterarbeit hat verdeutlicht, dass es, je früher die Behinderung im Lebensverlauf auftritt, umso schwieriger wird, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Gleichzeitig sind die niedrigen Teilhabechancen in keinem Fall nur durch die fehlenden oder geringen Qualifikationen der Personen mit Schwerbehinderung begründet, sondern vor allem durch die Einstellungen der Arbeitgeber bzw. der gesamten Gesellschaft.

Die Untersuchungsergebnisse der Masterthesis haben gezeigt, dass sich gerade auf politischer und gesellschaftlicher Ebene noch einiges verändern muss, damit sich der Arbeitsmarkt in Hamburg bzw. in ganz Deutschland inklusiver gestaltet. Die These, dass die Soziale Arbeit im Bereich der beruflichen Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung eine entscheidende

Rolle einnimmt, wurde bekräftigt. Soziale Arbeit kann als Vermittler zwischen dem System und der Lebenswelt des Individuums agieren und betrachtet soziale Probleme mit einem multidimensionalen Blick. Wie auch in der Theorie der Lebensbewältigung dargelegt wurde, kommt es bei Menschen mit Behinderung besonders oft zu Brüchen in der Biografie, weil die Lebenswelt und das System noch nicht ausreichend zueinander passen. Gerade in dem Feld der beruflichen Inklusion ist jedoch ein gelingendes Zusammenspiel dieser beiden Ebenen von enormer Bedeutung. Aus diesem Grund sollte dieser (Arbeits-) Bereich bereits im Studium der Sozialen Arbeit ausreichend Beachtung finden und wissenschaftliche Untersuchungen, wie die vorliegende, für die Weiterentwicklung von (beruflicher) Inklusion genutzt werden.

Die Soziale Arbeit sollte sich im Feld der beruflichen Inklusion (weiter) professionalisieren und hat die Aufgabe, zu vermitteln, aufzuklären und sich für die Weiterentwicklung dieses Bereichs konzeptionell und politisch einzusetzen!

Die Untersuchungsergebnisse haben zum Ausdruck gebracht, dass die Umsetzung von beruflicher Inklusion noch lange nicht erreicht ist. Um diesem Ziel näher zu kommen, sollte sich als erstes die Politik verstärkt dafür einsetzen, Inklusion in Kindergärten und Schulen weiter in die Praxis umzusetzen. Der aktuelle Teilhabebericht zeigt in diesem Bereich schon eine positive Entwicklung. Diese sollte weiter vorangetrieben werden, um die noch vorhandenen Sonderräume für Menschen mit Behinderung zu reduzieren. Insgesamt könnten durch diesen Vorgang die bestehenden Berührungsgänge der Gesellschaft gegenüber Menschen mit Behinderung abgebaut werden. Langfristig kann dies dazu führen, dass die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu beschäftigen, steigt. Die Untersuchungsergebnisse haben nämlich bestätigt, dass in der Gesellschaft noch große Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bestehen. Das liegt insbesondere daran, dass Arbeitgeber und Mitarbeitende oftmals noch nie Kontakt bzw. Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung hatten bzw. ihnen hierfür keine Möglichkeit geboten wurde. Durch gelebte Inklusion im Bereich der (früh-)kindlichen Erziehung könnten diese gegenseitigen Berührungsgänge bzw. Vorbehalte bereits in jungen Jahren abgebaut werden und der Umgang mit Menschen mit Behinderung als Normalität erlebt werden. Das zeigt, dass das HBfA bzw. die Umsetzung von beruflicher Inklusion ein wichtiger Aspekt innerhalb eines gesamtgesellschaftlichen Weiterentwicklungsprozesses ist.

Die Gesellschaft braucht im Alltag mehr Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung!

Strukturelle Anreizmechanismen, wie sie bereits beim HBfA durch finanzielle Prämien zum Einsatz kommen, finden bei Arbeitgebern Anklang und sollten um weitere Anreize ergänzt

werden. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass auch Anreize, wie der Inklusionspreis oder die Zusicherung der dauerhaften Begleitung durch einen Jobcoach bei einer Einstellung von einer Person mit Behinderung im Betrieb, eine positive Wirkung auf Arbeitgeber haben. Damit berufliche Inklusion gelingen kann, ist es empfehlenswert, noch mehr Anreize für Unternehmen zu schaffen. So könnten Firmen als Motivation für die Einstellung eines Menschen mit Behinderung z.B. eine kurze Sendezeit im Radio oder Fernsehen bekommen. Eine solche Öffentlichkeitskampagne wäre ein Anreiz für Unternehmen und würde gleichzeitig andere Firmen über die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung informieren. Darüber hinaus hat die durchgeführte Untersuchung nämlich gezeigt, dass sich die Politik noch intensiver an der Aufklärung über die Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen mit Behinderung beteiligen muss, um bestehende Vorurteile weiter abzubauen. Alle befragten Zielgruppen sehen hier einen dringenden Handlungsbedarf.

Politik und Medien sollten sich noch stärker für Aufklärungskampagnen über Menschen mit Behinderung einsetzen!

Zusätzlich hat die vorliegende Arbeit deutlich gemacht, dass nicht nur die Arbeitgeberseite mehr Anreize benötigt, sondern auch die WfbM-Beschäftigten. Auf der Seite der in den WfbM tätigen Personen, bestehen viele Vorbehalte und Ängste vor dem Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt. Vor allem entsteht für die Beschäftigten bisher meistens kein finanzieller Vorteil, wenn sie die WfbM verlassen würden. Gerade bei dem Wechsel in die Maßnahme des HBfA, so zeigen es die Untersuchungsergebnisse, gibt es oftmals sogar einen finanziellen Nachteil. Zum einen erhalten Menschen im HBfA unter Umständen weniger Lohn, als wenn sie in der WfbM tätig sind und zu ihrem Werkstattentgelt noch Sozialleistungen in Anspruch nehmen sowie eine kostenlose Fahrkarte und ein Mittagessen gestellt bekommen. Zum anderen erwerben die WfbM-Beschäftigten durch ihre dortige Tätigkeit eine relativ hohe Rente, die sich durch den Wechsel auf eine niedrigentlohnte Arbeitsstelle im HBfA erheblich verschlechtert. In diesem Zusammenhang ist die Politik aufgefordert, mehr (finanzielle) Anreize für Menschen mit Behinderung, die in der WfbM tätig sind, zu schaffen, damit sie auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln. Zu bedenken ist hierbei auch die Rolle der WfbM. Das pädagogische Personal in den WfbM muss die Beschäftigten regelmäßig über ihre beruflichen (Weiterentwicklungs-) Möglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt aufklären. Damit diese gesetzliche Vorschrift auch in der Praxis umgesetzt wird, sollte die Politik auch in diesem Rahmen Anreize – wie z.B. eine finanzielle Prämie für jeden auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelten Beschäftigten – platzieren.

Die Politik muss noch mehr Anreize setzen, um Arbeitgebern die Einstellung von Menschen mit Behinderung – und WfbM-Beschäftigte den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt – so attraktiv wie möglich zu machen!

Ferner wurde durch die Forschungsergebnisse belegt, dass noch einige Nachbesserungen bzgl. des HBfA zu treffen sind. Arbeitgeber wünschen sich noch mehr Sicherheit, wenn es um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geht – insbesondere, wenn es sich um die Entfristung der Verträge von den Budgetteilnehmern handelt. Durch den besonderen Kündigungsschutz, unter welchem die Budgetteilnehmer aufgrund ihrer Schwerbehinderung stehen, sorgen sich Arbeitgeber, dass sie dem Budgetteilnehmer in wirtschaftlich schlechten Zeiten nicht betriebsbedingt kündigen können. Da Budgetteilnehmer aufgrund fehlender Qualifikationen eher für Hilfstätigkeiten – und nicht im Kerngeschäft des Betriebs - eingesetzt werden, könnte der Arbeitgeber in solchen Zeiten auf diese Personen eher verzichten. Klar ist, dass Menschen mit Behinderung weiterhin einen besonderen Schutz brauchen. Allerdings führt dieser Schutz auch dazu, dass Betriebe sich gegen die Einstellung von Menschen mit Behinderung entscheiden, weil ihnen das wirtschaftliche Risiko zu hoch ist. Die Politik ist hier aufgefordert, nach einer geeigneten Lösung zu suchen, die beiden Zielgruppen entgegenkommt. Auch das Problem, das entsteht, wenn ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter nach Tarif bezahlt, muss behoben werden. Folgende Fragen sollten diskutiert und eindeutig geklärt werden: In welche Tarifgruppe werden Budgetteilnehmer eingruppiert, wenn ihre Tätigkeiten nicht im Tarif beschrieben werden? Wer trägt die zusätzlichen Kosten, die durch tariflich bedingte Lohnerhöhungen entstehen, wenn die Höhe der Lohnkostensubvention gesetzlich gedeckelt ist?

Weiterer Nachbesserungsbedarf besteht darin, dass den Budgetteilnehmern in Hamburg ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die WfbM zugesichert wird. Dieses Rückkehrrecht wird zwar sehr positiv bewertet und für wichtig erachtet, da es den Budgetteilnehmern Sicherheit bei ihrem Schritt aus der WfbM hinaus (bzw. beim Verlassen der WfbM) verleiht. Aber genauer betrachtet handelt sich hierbei um eine Rückkehrpflicht und nicht um ein Rückkehrrecht. Die Budgetteilnehmer müssen bzw. dürfen nämlich nicht in die Arbeitslosenversicherung einzahlen, da sie bei einem Arbeitsplatzverlust sowieso in die WfbM zurückkehren. Aber auch Budgetteilnehmer können davon betroffen sein, einen Arbeitsplatz zu verlieren. Wenn diese Menschen trotzdem weiter auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein wollen, müssen sie laut der aktuellen Regelung solange wieder in die WfbM zurückwechseln, bis sie eine neue Arbeitsstelle im HBfA gefunden haben. Die Politik sollte sich dafür einsetzen, dass auch

Budgetteilnehmer das Recht auf den Bezug von Arbeitslosengeld haben, damit zwar ein Rückkehrrecht, aber keine Rückkehrpflicht in die WfbM besteht.

Auch bei der Höhe des Lohns besteht langfristig noch Handlungsbedarf. Die interviewten Budgetteilnehmer sind mit ihrem – recht niedrigen – Lohn zufrieden. Sie schätzen vor allem die Unabhängigkeit von Sozialleistungen sowie die Selbstbestätigung, die sie durch ihre Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erfahren. Hier zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass es einen Konflikt zwischen dem Erfahren von Selbstbestätigung durch Erwerbsarbeit und dem Bezahlen einer angemessenen Lohnhöhe für die ausgeführte Erwerbsarbeit gibt. Jede Person setzt unterschiedliche Präferenzen darin, was ihr wichtiger ist. Es wird aber auch WfbM-Beschäftigte geben, die den Schritt Richtung ersten Arbeitsmarkt nicht gehen werden, wenn sich ihr finanzieller Spielraum dadurch nicht verbessert, sondern unter Umständen eher verschlechtert. Eine Idee wäre die Umsetzung einer Art Mindestpauschale, die Personen im (H)BfA verdienen. Diese müsste in jedem Fall über dem Betrag liegen, den WfbM-Beschäftigte monatlich durch ihr Entgelt und den Bezug von Sozialleistungen erhalten oder zumindest gleich hoch sein.

Da in die genaue Ausgestaltung des BfA in Hamburg noch nicht feststeht und erst im Laufe des Jahres entschieden wird, welche Veränderungen sich durch das Bundesteilhabegesetz auf Landesebene ergeben, sollte die Politik diese Kritikpunkte in jedem Fall mitbedenken und nach geeigneten Lösungen suchen. Diese Arbeit leistet einen Beitrag, der beim geplanten Abstimmungsprozess über die genauen Konditionen des BfA in Hamburg Beachtung finden sollte.

Die Hamburger Landespolitik sollte sich im kommenden Abstimmungsprozess über das BfA für gerechtere Löhne, die Abschaffung der Rückkehrpflicht und mehr (finanzielle) Sicherheit von Unternehmen stark machen!

In jedem Fall sollten sich auch die anderen Bundesländer in ihren Abstimmungsprozessen über die genaue Ausgestaltung des BfA mit diesen Thematiken befassen und sind aufgefordert, Ideen zu entwickeln, um die genannten Nachteile zu beseitigen.

Auf der strukturellen Ebene bekräftigten die Ergebnisse dieser Masterthesis, dass Qualitätsmanagement eine wichtige Aufgabe in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation wahrnimmt. Die Qualität der erbrachten Leistungen dieser Träger kann nur gesichert werden, indem regelmäßig ein Feedback von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eingeholt wird. So sollte die Maßnahme des HBfA nicht nur im Rahmen dieser Masterthesis untersucht werden, sondern ein System entwickelt werden, durch das in kontinuierlichen Abständen eine Rückmeldung von allen Beteiligten eingeholt und diese dokumentiert wird. Zum einen können so

interne Prozesse verbessert werden und zum anderen können Träger die dokumentierten Ergebnisse an die Politik weiterleiten, damit sich diese für die Anpassung von gesetzlichen Grundlagen, die zu der Lebenswirklichkeit der Menschen mit Behinderung passt, stark macht.

Träger der beruflichen Rehabilitation sollten ihre Arbeit und Maßnahmen regelmäßig mithilfe eines gut funktionierenden Qualitätsmanagements auswerten, ihre Ergebnisse dokumentieren und diese für die Weiterentwicklung nutzen!

Eine weitere Forschungsfrage, die sich aus den Untersuchungsergebnissen ableiten lässt, ist, welchen Mehrwert eine Firma durch die Beschäftigung eines Menschen im HBfA erfährt. Bisher werden Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt von Seiten der Arbeitgeber noch eher als ‚Störfaktor‘ betrachtet, der Abläufe durcheinanderbringt oder Mitarbeitende in ungewohnte Situationen bringt. Auf der einen Seite könnte durch die Erfüllung der oben genannten Forderung, dass die Gesellschaft mehr Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung im Alltag benötigt, diese Einstellung von Arbeitgebern gegenüber Menschen mit Behinderung verändert werden. Auf der anderen Seite könnte mit einer weiteren Studie genauer untersucht werden, in welchen Bereichen und in welcher Art die Beschäftigung einer Person im HBfA einer Firma eine Bereicherung oder einen ideellen Mehrwert bringt. So könnte z.B. näher untersucht werden, ob durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung besonders zu einer positiven Teamstruktur bzw. -entwicklung von Unternehmen beigetragen wird. Außerdem wäre interessant, was inklusive Firmen im Vergleich zu anderen Betrieben generell an positiven Strukturen etc. aufweisen. Die Ergebnisse von einer solchen Forschung könnten wiederum sehr effektiv für eine Öffentlichkeitskampagne genutzt werden, um mehr Betriebe auf die Möglichkeit, Menschen mit Behinderung bei ihnen zu beschäftigen, aufmerksam zu machen.

Insgesamt konnte gerade durch die multidimensionale Sichtweise der Forschung interessante Einblicke in das Erwerbsleben der Arbeitnehmer im Hamburger Budget für Arbeit gegeben werden. Die Jobcoachs konnten als Experten besonders gut strukturelle Schwierigkeiten erkennen, die Ressourcen der Arbeitnehmer benennen und einen generellen Einblick in die Arbeit als Vermittler zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben. In diesem Zusammenhang könnten die Interviews der Jobcoachs noch einmal nach anderen Kriterien ausgewertet werden, da ein Teil des Interviewmaterials in dieser Ausarbeitung nicht berücksichtigt wurde. So könnte durch die Auswertung des restlichen Materials z.B. ein Profil des Jobcoachs erstellt werden und noch explizit auf die Thematiken Beratung von Arbeitnehmern bzw. Arbeitgebern und Akquise von Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegangen werden. Da

dieses Tätigkeitsfeld noch relativ neu ist, könnten dadurch wichtige und aufschlussreiche Ergebnisse gesammelt werden.

Die Jobcoachs bestätigen, dass es besonders sinnvoll ist, sich auf positive Anreize zu konzentrieren. Die Idee, den Girls-Day konzeptionell zu verändern und Inklusionstage zu entwickeln, sollte in jedem Fall weiterverfolgt werden. Gerade Angebote im niedrigschwelligen Bereich sind bisher noch nicht ausreichend etabliert. Zum einen können durch die Etablierung von Inklusionstagen gegenseitige Berührungsängste abgebaut werden. Zum anderen können Menschen mit Behinderung ganz unverbindlich die Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt kennenlernen und die Arbeitgeber könnten auf die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung aufmerksam werden. Wichtig wäre bei der Umsetzung, dass diese Inklusionstage sowohl für WfbM-Beschäftigte, als auch für Firmen des ersten Arbeitsmarktes verpflichtend sind.

Die Experten fordern die Umsetzung von Inklusionstagen. Die Politik sollte sich mit dieser Idee eingehender befassen und diese in der Praxis testen!

Des Weiteren sollte in Erwägung gezogen werden, den Titel der Ausgleichsabgabe zu ändern. In einem Interview wurde die Idee, diese in ‚Strafzahlung für Nicht-Einhaltung der Schwerbehindertenquote‘ umzubenennen. Auch dieser Vorschlag sollte weiterverfolgt werden. Durch diese Umbenennung könnte Arbeitgebern unter Umständen bewusster werden, dass sie mit der Nicht-Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung gegen das Gesetz verstoßen. Ob diese Strafzahlungen angehoben werden sollten, wurde in den Interviews sehr kontrovers diskutiert. Hier müsste ein komplexes System entwickelt werden, um keine Betriebe zu benachteiligen, die zwar Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung anbieten, aber keine Interessenten mit einer Schwerbehinderung finden. Insgesamt sollte die Ausgleichsabgabe, unter welchem Namen auch immer, bestehen bleiben, da durch die bezahlten Abgaben Maßnahmen wie das HBfA finanziert werden können.

Von Seiten der Arbeitgeber bleibt zu sagen, dass hier noch immer Bedenken bzgl. der Einstellung von Menschen mit Behinderung bestehen. Arbeitgeber sehen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung noch immer eher ein Risiko und weniger die Vorteile, die eine solche Beschäftigung bringen kann. Die drei Fälle, die im Rahmen dieser Masterthesis aufgezeigt wurden, stellen Best-Practice-Beispiele – und in keiner Weise den Regelfall – dar. Insgesamt ist die Zielgruppe der Arbeitgeber mit der Maßnahme des HBfA recht zufrieden, da sie die wirtschaftlichen Überlegungen eines Unternehmens berücksichtigt. Sie wünschen sich, dass die oben genannten Nachteile und Unsicherheiten langfristig behoben und in der Umsetzung des BfA Berücksichtigung finden.

Die im Rahmen dieser Masterthesis befragten Arbeitnehmer haben sich alle den Schritt auf den ersten Arbeitsmarkt getraut bzw. stehen kurz davor. In der Diskussion wurde beleuchtet, ob und wie der Grad der Zufriedenheit der Budgetteilnehmer mit der zeitlichen Dimension in Verbindung steht. Nach den Untersuchungsergebnissen dieser Arbeit scheint es tatsächlich einen solchen Zusammenhang zu geben. Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass die Ergebnisse von dem individuellen Selbstbild der Befragten abhängig sind. Inwieweit wird die eigene Behinderung als Stigma erlebt? Gerade in Fall 1 wird deutlich, dass Herr A. sich oftmals benachteiligt und ausgegrenzt fühlt. Die Ergebnisse können demnach, je nachdem, wie jemand selbst mit seiner Behinderung umgeht, und ob er diese als Stigma erlebt, sehr unterschiedlich ausfallen. Aus diesem Grund müsste in diesem Zusammenhang erneut eine Forschung mit größerer Stichprobe durchgeführt werden, sodass überprüft werden kann, ob und wie der Grad der Zufriedenheit der Budgetteilnehmer mit der zeitlichen Dimension in Verbindung steht.

Insgesamt wurden alle Befragten durch die Interviews für diese Thematik sensibilisiert und zur Reflektion angeregt. Es wurden verschiedenste Einblicke gegeben, die Maßnahme des HBfA bewertet und sowohl Ideen und als auch Wünsche genannt. Abschließend kann gesagt werden, dass das Hamburger Budget für Arbeit eine sinnvolle Maßnahme, die den Übergang von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt fördert, darstellt. Ohne die dort verankerten, finanziellen Anreize würden sich höchstwahrscheinlich kaum Unternehmen dazu bereit erklären, Menschen mit Schwerbehinderung in ihrem Betrieb im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zu beschäftigen. Somit wird die Entwicklung, dass diese Maßnahme nun im Bundesteilhabegesetz verankert wurde und ab 1. Januar 2018 in ganz Deutschland möglich wird, als sehr positiv eingestuft. Es bleibt zu verfolgen, unter welchen genauen Konditionen das Budget für Arbeit in den einzelnen Bundesländern angeboten wird und ob die in dieser Masterthesis genannten Verbesserungsvorschläge langfristig eine Berücksichtigung finden.

Um den Arbeitsmarkt langfristig inklusiv zu gestalten, ist es notwendig, dass auf den verschiedenen Ebenen an der Erreichung dieses Ziels gearbeitet wird. Die vorliegende Masterarbeit hat gezeigt, dass in diesem Feld unterschiedliche Akteure beteiligt sind. Es gilt, alle Beteiligten bei diesem Entwicklungsprozess miteinzubeziehen, um die vielschichtigen Interessen zu berücksichtigen und somit die Übergänge von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt langfristig durchlässiger zu machen.

Dabei sind vor allem die Interessen von den Menschen mit einer Schwerbehinderung zu beachten. Jeder Mensch soll frei entscheiden dürfen, ob er in einer WfbM oder in einem Betrieb

auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein möchte. Das HBfA ist in diesem Zusammenhang ein sinnvoller und ermutigender Beginn einer notwendigen Entwicklung, aber bisher, so zeigen es die Ergebnisse dieser Masterarbeit, nur für die Menschen erreichbar, die relativ wenig Assistenz benötigen. Erkennlich ist, dass es – jedenfalls in der heutigen Zeit, in der das Funktionieren und die Wirtschaftlichkeit einen solchen hohen Stellenwert einnehmen, immer Menschen geben wird, die in einer WfbM besser zurechtkommen. Diese beiden Systeme sollten sich demnach nicht als Konkurrenz begreifen, sondern eher als eine Art Ergänzung. Es ist wichtig, dass diese ‚zwei Arbeitsmärkte‘ effektiv zusammenarbeiten und einen sehr durchlässigen Übergang zueinander haben. Insgesamt müssen sowohl auf dem ersten als auch auf dem zweiten Arbeitsmarkt die passenden Rahmenbedingungen geboten werden, um den Interessierten einen einfachen Übergang zu ermöglichen. Gerade wenn die in dieser Masterthesis genannten Forderungen und Ideen Berücksichtigung finden, kann eine solche Entwicklung durchaus gelingen. Dann heißt es für die Arbeitnehmer bzw. für die Beschäftigten der WfbM nur noch:

Traut euch den Schritt ‚Raus auf den ersten Arbeitsmarkt‘!

LITERATURVERZEICHNIS

- 53° Nord – Agentur und Verlag (Hg.) (2016): Was bringt das Bundesteilhabesetz für Werkstattbeschäftigte, online unter: <http://www.53grad-nord.com/fileadmin/dokumente/newsletter2016/16-05-1.html#a20> [Stand: 17.2.2017].
- Alsterarbeit gGmbH (Hg.) (2016): isa – Arbeitsvermittlung für Menschen mit Handicap, online unter: <http://www.alsterarbeit.de/betriebsstaetten-und-standorte/isa/> [Stand: 3.9.2016].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 13.6.2016].
- BAG UB (Hg.) (2016): Informationen zum „Budget für Arbeit“ - alternative Arbeitsmöglichkeiten für Menschen, die ansonsten in WfbM beschäftigt sind, online unter: <http://www.bag-ub.de/pb/budget-fuer-arbeit> [Stand: 4.9.2016].
- BAG WfbM (Hg.) (2013): Menschen in Werkstätten, online unter: <http://www.bagwfbm.de/page/25> [Stand: 24.10.2016].
- BAG WfbM (Hg.) (2014): Verständnis für Entgelte entwickeln: BAG WfbM im Austausch mit Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e.V., online unter <http://www.bagwfbm.de/article/2201> [Stand: 21.12.2016].
- BAG WfbM (Hg.) (2015): Belegte Plätze nach Bundesländern 2015, online unter: <http://www.bagwfbm.de/category/34> [Stand: 10.10.2016].
- Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hg.) (2015): Die UN-Behindertenrechtskonvention, Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, online unter: https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschuere_UNK_onvention_KK.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 16.8.2016].
- Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (Hg.) (2016): Integrationsfachdienst Hamburg, online unter: <http://www.hamburg.de/basfi/integrationsfachdienst/> [Stand 16.8.2016].
- BIH (Hg.) (2014): ABC. Behinderung & Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis, online unter: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c/index.html> [Stand: 5.9.2016].
- Böhnisch, Lothar (2012a): Lebensbewältigung. Ein sozialpolitisch inspiriertes Paradigma für die Soziale Arbeit. In: Thole, Werner (Hg.): Grundriss der Sozialen Arbeit. Ein einführendes Handbuch, 4. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Böhnisch, Lothar (2012b): Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung, 6. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Bösl, Elsbeth (2010): Die Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 23, Jg. 2010, 6-12.

- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2016): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitssituation von schwerbehinderten Menschen, online unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/Broschuere/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2015.pdf> [Stand: 12.8.2016].
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (Hg.) (2016): Der Verein. Die BAG WfbM, online unter: <http://www.bagwfbm.de/page/24> [Stand: 14.8.2016].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen, online unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f383-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Stand: 4.9.2016].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2013): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 16.3.2016].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2016a): Häufige Fragen zum Bundesteilhabegesetz (BTHG), online unter: http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/FAQs_BTHG.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [Stand 4.9.2016].
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2016b): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, online unter: [http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/3a1f4e9cc64e673fc12580ac004dadd3/\\$FILE/zweiter-teilhabebericht.pdf](http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/3a1f4e9cc64e673fc12580ac004dadd3/$FILE/zweiter-teilhabebericht.pdf) [Stand: 31.1.2017].
- Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) (2016): Erwerbsperson, online unter: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/19248/erwerbbspersonen> [Stand: 17.2.2017].
- Cloerkes, Günther (2007): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung, 3. neu bearb. und erw. Aufl., Heidelberg: Universitätsverlag Winter.
- Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (Hg.) (2016a): Ausgleichabgabe wurde erhöht: Ab 2016 gelten neue Beträge, online unter: <http://www.dvfr.de/aktuelles/newsdetails/ausgleichsabgabe-wurde-erhoeht-ab-2016-gelten-neue-betraege/> [Stand: 3.10.2016].
- Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (Hg.) (2016b): Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz. Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat, online unter: http://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2016/D47-2016_Das_Budget_fuer_Arbeit_im_Bundesteilhabegesetz_Teil_1.pdf [Stand: 17.1.2017].
- DIMDI (Hg.) (2005): ICF. Einführung, online unter:

- <http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/icf/kodesuche/onlinefassungen/icfhtml2005/zusatz-02-vor-einfuehrung.pdf> [Stand: 8.8.2016].
- DIMDI (Hg.) (2014): ICF, online unter: <http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icf/> [Stand: 8.8.2016].
- Doose, Stefan (2006): *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie*, Marburg: Lebenshilfe Verlag.
- Elbe-Werkstätten GmbH (Hg.) (2016): *Ausgelagerte Arbeitsplätze*, online unter: <http://www.elbe-werkstaetten.de/fuer-menschen-mit-behinderung/inklusion/ausgelagerte-einzelarbeitsplaetze.html> [Stand: 3.9.2016].
- Engelke, Ernst (2004): *Die Wissenschaft Soziale Arbeit. Werdegang und Grundlagen*, Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Engelke, Ernst/ Borrmann, Stefan/ Spatscheck, Christian (2014): *Theorien der Sozialen Arbeit. Eine Einführung*, 6. Aufl. Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Engels, Dietrich (2008): *Lebenslagen*, online unter: <https://www.isg-institut.de/download/Artikel%20Lebenslagen.pdf> [17.9.2016].
- Flick, Uwe/ von Kardoff, Ernst/ Steinke, Ines (2013): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*, 10. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Freie und Hansestadt Hamburg (Hg.) (2008): *Die Entwicklung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Hamburg*, online unter: <http://www.hamburg.de/contentblob/126200/data/bericht-behinderung.pdf> [Stand: 23.3.2016].
- Freie und Hansestadt Hamburg (Hg.) (2013): *Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung*, online unter: <http://www.hamburg.de/contentblob/3537658/data/landesaktionsplan-un-konvention-behinderung.pdf> [Stand: 15.8.2016].
- Freie und Hansestadt Hamburg (Hg.) (2015): *Grundsätze der Förderung nach dem Programm Hamburger Budget für Arbeit aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gemäß Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)*, online unter: <http://www.hamburg.de/contentblob/4366928/a5bb4c6744216fcdbd4565a2c080feff/data/foerdergrundsaeetze-budget-fuer-arbeit.pdf> [Stand: 23.8.2016].
- Freie und Hansestadt Hamburg (Hg.) (2016): *Projektförderung*, online unter: <http://www.hamburg.de/basfi/projekte/> [Stand 5.9.2016].
- Fuß, Susanne/ Karbach, Ute (2014): *Grundlagen der Transkription*, Opladen und Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Füssenhäuser, Cornelia (2011): *Theoriekonstruktion und Positionen der Sozialen Arbeit*. In: Otto, Hans-Uwe/ Thiersch, Hans (Hg.): *Handbuch Soziale Arbeit*, 4. Aufl. München: Ernst-Reinhardt.

- Hart, Elisabeth/ Bond, Meg (2001): Aktionsforschung für Pflege-, Gesundheit- und Sozialberufe, Bern: Huber.
- Helfferich, Cornelia (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, 3. überarbeitete Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Hötten, Reinhard/ Hirsch, Thorsten (2014): Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten, Köln: Balance buch + medien verlag.
- Iso-Institut (Hg.) (2007): Work Ability Index (WAI) – Arbeitsbewältigungsindex, online unter: http://www.lago-projekt.de/medien/instrumente/Work_Ability_Index.pdf [Stand: 10.10.2016].
- Krammer, Alois (2014): Personzentrierte und Lebensraumbezogene Soziale Arbeit (auch) bei Menschen mit Behinderung. In: Fürst, Roland/ Hinte, Wolfgang (Hg.): Sozialraumorientierung. Ein Studienbuch zu fachlichen, institutionellen und finanziellen Aspekten, Stuttgart: Facultas Verlag.
- Kubek, Vanessa (2012): Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion. Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Wiesbaden: Springer VS.
- Kuckartz, Udo (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 2.Aufl., Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kulig, Wolfram (2013): Behindertenrechtskonvention. In: Theunissen, Georg/ Kulig, Wolfram/ Schirbort, Kerstin (Hg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpädagogik, 2. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Lambers, Helmut (2013): Theorien der Sozialen Arbeit. Ein Kompendium und Vergleich. Op-laden und Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Lebenshilfe (Hg.): Bundesteilhabegesetz und Co.- Was verändert sich? Übersicht der wichtigsten Neuerungen, die bisherige gesetzliche Bestimmungen ablösen, online unter: <https://www.lebenshilfe.de/wData-bthg/docs/aktuelles/Welche-Veraenderungen-bringt-das-Bundesteilhabegesetz-Aktualisierung-12012017.pdf> [Stand: 29.1.2017].
- Loeken, Hiltrud/ Windisch, Matthias (2013): Behinderung und Soziale Arbeit. Beruflicher Wandel – Arbeitsfelder – Kompetenzen, Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- LVR-Integrationsamt (Hg.) (2014): Budget für Arbeit, online unter: http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf [Stand: 3.9.2016].
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung, 5. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 12. Aufl., Weinheim und Basel: Beltz.
- Pfahl, Lisa/ Powell, Justin (2010): Draußen vor der Tür: Die Arbeitsmarktsituation von Men-

- schen mit Behinderung, in: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte, 23/2010 S. 32-38.
- REHADAT-Bildung (Hg.) (2016): Bildung. Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, online unter: http://www.rehadat-bildung.de/de/betrieblich-ausserbetrieblich/in-wfbm/Wege_auf_den_Arbeitsmarkt/index.html?cssdruck=true [Stand: 3.9.2016].
- REHADAT-talentplus (Hg.) (2016): Allgemeiner Arbeitsmarkt, online unter: http://www.talentplus.de/lexikon/A/allgemeiner_arbeitsmarkt.html [Stand: 20.12.2016].
- Röh, Dieter (2009): Soziale Arbeit in der Behindertenhilfe, München: Ernst Reinhardt.
- Schartmann Dieter (2016): Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen im Lichte des Bundesteilhabegesetzes – was kommt auf die Träger der Eingliederungshilfe zu? Online unter: http://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2016/D56-2016_Alternativen_zur_WfbM_im_Lichte_des_BTHG_-_was_kommt_auf_die_Traeger_der_Eingliederungshilfe_zu.pdf [Stand: 28.12.2016].
- Schmidt-Grunert, Marianne (2004): Sozialarbeitsforschung konkret. Problemzentrierte Interviews als quantitative Erhebungsmethode, 2. Aufl. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Schneider, Armin (2009): Forschungsperspektiven in der Sozialen Arbeit, Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Schoenberg, Alina (2013): Ökonomische Begründbarkeit von Maßnahmen der Behindertenförderung, Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schweppenhäuser, Gerhard (2010): Kritische Theorie. In: Horster, Detlef/ Jantzen, Wolfgang (Hg.): Wissenschaftstheorie, Stuttgart: Kohlhammer.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2012): Lebenslagen der behinderten Menschen. Ergebnis des Mikrozensus 2009, online unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Sozialleistungen/Lebenslagenbehinderte032012.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 12.8.2016].
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015a): Über 10 Millionen behinderte Menschen im Jahre 2013, online unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/05/PD15_168_122pdf.pdf;jsessionid=C2EE3FE0A67D8609532CA7066A7C36D7.cae2?__blob=publicationFile [Stand: 12.8.2016].
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015b): Statistik der Sozialhilfe. Eingliederungshilfe für behinderte Menschen, online unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialhilfe/Eingliederungshilfe_Behinderte5221301137004.pdf?__blob=publicationFile [Stand: 18.2.2017].
- Theunissen, Georg (2013): Inklusion. In: Theunissen, Georg/ Kulig, Wolfram/ Schirbort, Kerstin (Hg.): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik, 2. Aufl. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

- Tuomi, Kaija u.a. (1998): Work Ability Index, online unter:
<http://server1.docfoc.com/uploads/Z2015/12/31/fpMm9AsAlG/b9284bee3d51d86ef738ad8ea2e25444.pdf> [Stand: 10.10.2016].
- Vereinte Nationen (Hg.) (2015): Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands. Staatenberichtsprüfung. Online unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf [Stand: 28.12.2016].
- Voges, Wolfgang/ Jürgens, Olaf/ Mauer, Andreas/ Meyer, Eike (2003): Methoden und Grundlagen des Lebenslagenansatzes. Endbericht, online unter: http://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsprojekt-a350-methoden-und-grundlagen-des-lebenslagenansatzes.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Stand: 23.3.2016].
- Witzel, Andreas (1982): Verfahren qualitativer Sozialforschung, Frankfurt a. M. und New York: Campus.
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder, Weinheim: Beltz, S. 227-255.

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Hamburg, 27.02.2017

Hannah Püst