

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

Das Budget für Arbeit
Inklusive Entwicklung des Arbeitsmarktes
Bachelor-Thesis

Tag der Abgabe: 24.03.2020
Name, Vorname: Behn, Maren



Betreuender Prüfer: Herr Prof. Dr. Tiedeken
Zweite Prüferin: Frau Prof. Dr. Hagen

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Von der Integration zur Inklusion	3
2.1	Ein historisch-politischer Abriss	4
2.2	UN-Behindertenrechtskonvention	7
2.3	Bundesteilhabegesetz	8
2.4	Aktueller Behinderungsbegriff	10
3	Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben	11
3.1	Bedeutung der Arbeit für Teilhabe	12
3.2	Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung	13
3.3	Gesetzliche Grundlagen zur Teilhabe am Arbeitsleben.....	15
3.3.1	Artikel 27 UN-Behindertenrechtskonvention	15
3.3.2	Berufliche Rehabilitation	16
3.4	Formen der Beschäftigt für Menschen mit Behinderung	17
3.4.1	Tagesstrukturierende Einrichtungen.....	18
3.4.2	Werkstatt für behinderte Menschen	19
3.4.3	Außenarbeitsplätze	21
3.4.4	Unterstützte Beschäftigung	22
3.4.5	Inklusionsbetriebe	24
3.5	Zugangsbarrieren zum allgemeinen Arbeitsmarkt.....	25
3.5.1	Die Werkstatt für behinderte Menschen in der Kritik.....	26
3.5.2	Fehlende Anreize für die Bundesagentur für Arbeit	27
3.5.3	Die Perspektive der Arbeitgeber*innen	28
4	Veränderung durch das Bundesteilhabegesetz im Arbeitsleben.....	29
4.1	Andere Leistungsanbieter	29
4.2	Budget für Arbeit.....	30

4.2.1 Kritik am Budget für Arbeit	33
4.2.2 Bisherige Bilanz	38
4.2.3 Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotenziale.....	40
5 Personenzentrierung – Wünsche vs. Möglichkeiten	42
6 Fazit: Budget für Arbeit – ein Glücksversprechen?.....	44
Literatur- und Quellenverzeichnis	47
Abkürzungsverzeichnis.....	57
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	58

1 Einleitung

Die gesellschaftliche Situation von Menschen mit Behinderung (MmB) befindet sich im Wandel. Die Leitbegriffe „Teilhabe“, „Selbstbestimmung“ und „Inklusion“ bilden dabei die Grundlagen für die aktuellen sozialpolitischen Veränderungen. Als umfänglichste Gesetzesveränderung in Deutschland, im Zuge der Inklusion, kann dabei das 2018 in Kraft getretene Bundesteilhabegesetz (BTHG) gesehen werden, welches als konsequente Fortsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) aus dem Jahr 2009 bezeichnet wird. Das formulierte Ziel des BTHG ist: „die gleichberechtigte, volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderung am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben sowie eine selbstbestimmte Lebensführung“ (Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz o.A., „Gesetz“). Ein zentraler Bereich der gesellschaftlichen Teilhabe, und fest verankertes Teilziel des BTHG, ist die Teilhabe am Arbeitsleben. Bereits durch den Artikel 27 der UN-BRK wurde das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf eine frei gewählte Arbeit und die Möglichkeit sich seinen Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen zu können, durch die Vertragsstaaten anerkannt. Trotz verschiedener, bereits vorhandener Fördermaßnahmen und arbeitsmarktpolitischer Instrumente, sind Menschen mit Behinderung nach wie vor überproportional vom allgemeinen oder ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen und in sogenannten Sonderarbeitswelten, wie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), beschäftigt (vgl. Nebe/Waldenburger 2014, 23-24). Die Zahl der WfbM-Beschäftigten steigt dabei seit Jahren stetig an. Gleichzeitig liegt die Übergangsquote der Beschäftigten von einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei 0,16%, was die Aussage unterstreicht, dass es sich bei Werkstätten um berufliche Einbahnstraßen handeln würde. Der UN-Fachausschuss fordert deshalb die Abschaffung der Werkstätten, da sie einen segregierenden Charakter hätten, und fordert die Schaffung von barrierefreien Arbeitsplätzen und der konsequenten Verfolgung der Inklusion von MmB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. BMAS 2016, 163-164).

Bezugnehmend auf die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben sowie der Zielsetzung des Bundesteilhabegesetzes eine volle und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen, widmet sich diese Ausarbeitung der Forschungsfrage: *Welche Faktoren verhindern einen Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und welche neuen Möglichkeiten bietet das Bundesteilhabegesetz im Bereich Arbeit?* Die

Forschungsfrage wird durch Literaturanalysen deutschsprachiger Quellen bearbeitet. Diese Ausarbeitung konzentriert sich dabei auf den Personenkreis von Menschen mit einer geistigen oder Lernbehinderung sowie schwerbehinderte Menschen. Zwar betrifft die Arbeitsthematik alle MmB, auf Personen mit einer reinen Körper-, psychischen oder seelischen Behinderung wird jedoch nicht vertiefend eingegangen, da die Umstände und die sich bedingenden Faktoren dieser Personengruppen sich meist deutlich von Menschen mit einer geistigen Behinderung unterscheiden, und dies den Rahmen der Ausarbeitung sprengen würde.

Die vorliegende Arbeit beginnt mit der Auseinandersetzung der Begriffe Integration und Inklusion und grenzt diese Paradigmen voneinander ab. Zum grundlegenden Verständnis wird anschließend die Historie der Behindertenhilfe beschrieben, mit dem Fokus auf die UN-BRK, dem BTHG sowie der beruflichen Rehabilitation. Den Abschluss des Kapitels bildet die Darstellung des aktuellen Behinderungsbegriffs. Die Situation von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben ist Inhalt des dritten Kapitels. Dafür werden die Begriffe Arbeit und Erwerbsarbeit sowie deren Funktion und Bedeutung für die Teilhabe an der Gesellschaft erörtert. Anschließend werden die aktuellen Beschäftigungsmöglichkeiten für MmB und die multikausalen Barrieren zum allgemeinen Arbeitsmarkt beschrieben und kritisch beleuchtet. Daran anknüpfend werden die Veränderungen im Arbeitsleben durch das BTHG thematisiert. Als Kernthema dieser Ausarbeitung wird dabei das Budget für Arbeit ausführlich dargestellt und kritisch betrachtet. Abschließend wird in Kapitel fünf auf die Personenzentrierung im Kontext der Erfüllung des Wunsch- und Wahlrechts eingegangen.

Anmerkend zu erwähnen ist, dass wesentlich entscheidend für den beruflichen Werdegang der Übergang von Schule zu Beruf ist. Die Themenbereiche Schule, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sind wichtige Aspekte und werden an passender Stelle angeschnitten, aber nicht in vollem Umfang vertieft, da die Schwerpunkte dieser Ausarbeitung auf den Themenbereichen Beschäftigungsmöglichkeiten allgemein, den Zugangsbarrieren auf den ersten Arbeitsmarkt sowie dem BTHG und dem Budget für Arbeit liegen.

2 Von der Integration zur Inklusion

Integration und Inklusion sind die zwei zentralen Paradigmen der Behindertenhilfe und Sozialpolitik. Dabei zeichnet sich in der aktuellen Entwicklung ein Wandel dieser Paradigmen, von der Integration hin zur Inklusion, ab. Einleitend wird in diesem Kapitel auf den Paradigma Begriff sowie auf Integration und Inklusion eingegangen. Anschließend wird dessen Historie beschrieben, insbesondere die sozialpolitische und rechtliche Entwicklung. Schwerpunkte bilden die UN-Behindertenrechtskonvention und das Bundesteilhabegesetz. Als Grundlage für die weitere Ausarbeitung wird außerdem das neue Verständnis des Behinderungsbegriffs im Kontext der ICF vorgestellt.

Ein Paradigma lässt sich verstehen als „gedanklicher Rahmen“, der gleichzeitig bereits Hinweise zur Problemlösung enthält (vgl. Kuhn 2002, 187 zit. n. Rohrman 2019, 4). Im Bereich der sozialen Arbeit wird ein Paradigmenwechsel als eine reflexive Modernisierungsstrategie verstanden, die Bezug nimmt auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und soziale Umbrüche. Erste Anstöße für einen Paradigmenwechsel kommen meist nicht aus der Wissenschaft, sondern von den Adressaten selbst. Was sich am Beispiel der Entwicklung der Behindertenhilfe (Kapitel 2) bestätigen lässt (vgl. Rohrman 2019, 4-5). Paradigmenwechsel deuten sich zwar an, aber lassen sich erst im Nachhinein als solcher bezeichnen. Somit ist noch offen, ob sich unter dem aktuellen Leitbegriff der Inklusion ein tatsächlicher Paradigmenwechsel vollziehen wird. Die UN-BRK und das daraus resultierende Antidiskriminierungsverbot, das Gleichstellungsgesetz und das BTHG zeigen jedoch deutliche Schritte in diese Richtung (vgl. Rohrman 2019, 4-5).

Im allgemeinen pädagogischen Diskurs sind die Begriffe Integration und Inklusion noch immer nicht klar voneinander getrennt und werden häufig synonym verwendet. Die ursprünglichen lateinischen Begriffe zeigen eher minimale Differenzen. *Integratio* bedeutet Wiederherstellung, *Inclusio* bedeutet Einschluss. Die Zielpunkte der Begriffe seien im Grunde gleich und fokussieren die Herstellung einer Einheit (vgl. Kubek 2012, 85). Kritische Stimmen behaupten, dass es sich bei der aktuellen Inklusionsbewegung um einen Etikettentausch handeln würde, bei dem der Begriff Integration lediglich durch Inklusion ausgetauscht würde (vgl. Schwalb/Theunissen 2012, 17). Laut Hinz würde es sich bei Inklusion nicht um ein neues Etikett, sondern um ein anderes Konzept handeln. Integration lasse sich gut mit dem Zitat beschreiben: „Sag mir deine Schädigung, und ich sage dir deine Integrationsmöglichkeiten.“ (Hinz 2002, 354-355).

In diesem Verständnis von Behinderung seien Art und Grad der Schädigung entscheidend für das Ausmaß der Integration. Inklusion hingegen zielt auf das Einbezogen sein jedes Einzelnen als vollwertiges Mitglied, unabhängig von Fähigkeiten und Diversitätsdimensionen. Zur radikalen Umsetzung von Inklusion in der Praxis, müsse die maßgebliche Veränderung im System verortet werden. Inklusion führe den Integrationsansatz weiter, indem es nicht versucht das Individuum an das System anzupassen, sondern indem sich das System der Herausforderung stellt, allen Mitgliedern der Gesellschaft Teilhabe zu ermöglichen (Hinz 2002, 354-355; zit. n. Kubek 2012, 90-91). Nach Seifert gehe Inklusion über das Dabeisein hinaus. Sie sei: „Ausdruck einer Philosophie der Gleichwertigkeit jedes Menschen, der Anerkennung von Verschiedenheiten, der Solidarität der Gemeinschaft und der Vielfalt von Lebensformen“ (Seifert 2006, 100; zit. n. Graumann 2012, 79).

2.1 Ein historisch-politischer Abriss

Die Historie der Behindertenhilfe seit dem 19. Jahrhundert lässt sich in vier Phasen/Paradigmen einteilen. Beginnend mit der Phase der *Exklusion*. In dieser Zeit waren Menschen gänzlich von der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen und wurden in Anstalten oder zuhause weggeschlossen. Sie erhielten zumeist minimale Fürsorge und keinerlei Förderung (vgl. Theunissen/Schwalb 2012, 11). Seit Beginn der Industrialisierung Mitte des 19. Jahrhunderts dominierte das Paradigma der *Segregation*. Menschen mit Behinderungen wurden in institutionelle Versorgungsstrukturen ausgegliedert. Dies entsprach der derzeitigen Überzeugung, dass sie die bestmögliche Förderung und Hilfe in isolierten Institutionen, fernab der „normalen“ Gesellschaft, erhalten würden. Gestützt auf dem defizitorientierten, medizinischen Verständnis, welches Behinderung als psychische und/oder physische Abweichung des „Normalen“ nur im Individuum verortet, wurde die Ausgrenzung und soziale Benachteiligung als unabänderliche Folge erachtet. Menschen mit Behinderungen wurden als Objekte der Fürsorge betrachtet. Über ihr Leben wurde stellvertretend entschieden, wobei die persönlichen Wünsche und Bedürfnisse dabei nicht im Mittelpunkt der Entscheidungen standen. Auch heute finden sich, trotz der Paradigmenwechsel der Integration und Inklusion, noch viele segregierende Strukturen vor. Menschen mit Behinderungen arbeiten und leben nach wie vor meist

in Sondereinrichtungen und werden aus dem gesellschaftlichen Leben ausgegrenzt (vgl. Hermes o.A., 2).

Der Begriff *Integration* wurde Anfang der 70er Jahre bekannt durch erste Bürgerrechtsbewegungen betroffener Menschen aus vorwiegend westlichen Ländern, welche die gesellschaftliche Segregation und den herrschenden Normalitätsbegriff stark kritisierten und Selbstbestimmung und gesetzliche Gleichberechtigung forderten (vgl. Miles Paul 1992, zit. n. Hermes o.A, 3-4). In Deutschland gewann der Integrationsbegriff vor allem durch bildungspolitische Programme im Jahr 1973, ausgelöst durch das Gutachten der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates, an Bedeutung, welche die schulische Integration behinderter Menschen forderten. Relativiert wurde diese Forderung jedoch, durch die Formulierung „nur wo es möglich und machbar“ wäre. 1970 wurden in einer Montessori-Schule in München erstmals behinderte und nicht behinderte Kinder gemeinsam unterrichtet. Weitere Initiativen und Integrationsklassen folgten in den kommenden Jahren, meist hart erkämpft durch engagierte und durchsetzungsfähige Eltern behinderter Kinder. Bis Mitte der 90er dienten diese Modellprojekte als Grundlage kontroverser Diskussionen und leisteten wichtige Beiträge für wissenschaftliche Erkenntnisse, führten jedoch zu keiner flächendeckenden (schulischen) Integration (vgl. Cloerkes 2007, 208-209). Der Bildungsrat betonte, neben der schulischen Integration, die Wichtigkeit der Integration behinderter Menschen in die Gesamtgesellschaft. Eberwein äußerte ferner, dass soziale Integration und Eingliederung nicht durch schulische Separation und Ausgliederung erreicht werden könne (vgl. Eberwein 1997, 55; zit. n. Röh 2018, 80). Ein weiterer wichtiger, historischer Aspekt war die Verfassungsreform des Grundgesetzes 1994. Der 3. Artikel des Grundgesetzes (GG) besagt, dass Niemand aufgrund seiner sozialen Gruppenangehörigkeit diskriminiert oder benachteiligt werden dürfe. 1994 wurde der Artikel erweitert und auch Menschen mit Behinderungen wurden nun explizit erwähnt. Diese Erweiterung diente als Grundlage für weitere Gesetzesvorhaben (vgl. Textor 2015, 47-48). Der vollständige Artikel 3 des Grundgesetzes lautet:

„1. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. 2. Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung der bestehenden Nachteile hin. 3. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines

Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. 4. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (Bundesministerium der Justiz 2010, GG Artikel 3).

2002 wurden diese allgemeinen Forderungen konkreter im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) umgesetzt. Das BGG verpflichtet vor allem die öffentlichen Einrichtungen des Bundes sowie die Länder dazu, Menschen mit Behinderungen nicht zu diskriminieren. Dies meint konkret z.B. das Benachteiligungsverbot bei Bewerbungen auf Stellenanzeigen und die Schaffung von Barrierefreiheit. Darüber hinaus wurde 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder auch Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet. Es ähnelt dem BGG, ist jedoch bezogen auf das Zivil- und Arbeitsrecht und schließt neben Menschen mit Behinderung auch Personen mit ein, die aufgrund anderer Merkmale, wie Geschlecht oder Alter, von Diskriminierung gefährdet sind (vgl. Textor 2015, 47-48).

Ein weiterer Wendepunkt im Paradigmenwechsel war die Weltkonferenz der UNESCO mit dem Titel „Pädagogik für besondere Bedürfnisse: Zugang und Qualität“ im Jahr 1994, bei dem Vertreter aus über 90 Staaten zusammenkamen, um über die zukünftige Bildung und Pädagogik von Menschen mit Behinderung zu beraten und zu diskutieren (vgl. Hermes o.A, 6-7). Hier tauchte das erste Mal der aus dem angloamerikanischen Raum stammende Begriff „inclusion“ als Schlüsselbegriff der Konvention auf. Das Ergebnis der Konferenz war die Salamanca-Erklärung, welche im Kern das Ziel der „Bildung für Alle“ und das Konzept einer inklusiven Beschulung verfolgt. In der schriftlichen Erklärung wird festgehalten, dass es dafür ein „neues Denken“ braucht, das notwendigerweise die Bildungspolitik mit einer außerschulischen neuen sozialen und wirtschaftlichen Politik verknüpfe (vgl. von Saldern 2012, 13-15; Röh 2018, 81-82).

Die Behindertenrechtskonvention der vereinten Nationen (UN-BRK) aus dem Jahr 2009 und das aktuelle Bundesteilhabegesetz (BTHG) aus dem Jahr 2016 sind zwei weitere Meilensteine, welche die Behindertenhilfe grundlegend verändern, sowie verbindliche Ansprüche und konkrete Konzepte zur Umsetzung der Inklusion in der Praxis beinhalten. In den folgenden Kapiteln wird auf die UN-BRK und das BTHG detaillierter eingegangen.

2.2 UN-Behindertenrechtskonvention

Durch die Verfassungsreform des Artikels 3 GG 1994 und die Einführung des Sozialgesetzbuches IX 2001 ist Deutschland wichtige Schritte in Richtung Teilhabe und Selbstbestimmung gegangen. Angefangen mit der schrittweisen Umsetzung der Barrierefreiheit und der rechtlichen Gleichstellung. Nur mäßige Veränderung gab es im Bereich der sozialrechtlichen Leistungen und der Dienste in den Einrichtungen. Die konsequente Umsetzung von Inklusion in allen Lebensbereichen blieb bis dato aus (vgl. Achiele 2019, 4; Rohrman 2019, 8-9).

Insgesamt haben über 177 Mitgliedstaaten der vereinten Nationen, und somit 90% der Mitglieder, gemeinsam die UN-BRK verabschiedet, welche 2009 in Deutschland in Kraft getreten ist. Mit der Konvention haben alle Staaten sich dazu verpflichtet, die Rechte aller Menschen mit Behinderung zu achten, Diskriminierung und Barrieren abzubauen sowie die volle gesellschaftliche Teilhabe, Selbstbestimmung und Autonomie von Menschen mit Behinderung zu fördern (vgl. Achiele 2019, 4).

Besonderer Aufmerksamkeit gilt dabei dem veränderten Verständnis des Behinderungsbegriffs. Dabei wird das ursprünglich medizinische Modell, welches sich auf individuelle Defizite und Funktionsbeeinträchtigungen stützt, durch das soziale Modell ersetzt. Als Menschen mit Behinderung nach Art. 1 der UN-BRK Behinderung gelten alle Menschen, die aufgrund von Wechselwirkungen verschiedener einstellungs- und umweltbedingter Barrieren und ihrer individuellen Funktionsbeeinträchtigung an der vollen gesellschaftlichen Teilhabe gehindert werden (genauere Ausführung in Kapitel 2.4.) (vgl. Frühauf 2008, 202; Graumann 2012, 82-83).

Die entscheidende Einsicht, dass eine formale Garantie gleicher Rechte alleine für eine wirkliche Gleichberechtigung nicht ausreicht, wenn ein Mensch aus verschiedensten Gründen nicht in der Lage ist oder daran gehindert wird, seine Rechte in Anspruch zu nehmen, findet sich insbesondere in der Erweiterung und Präzisierung der Menschenrechtsnormen wieder (vgl. Graumann 2012, 83). Dies zeigt sich zum einen in der Verknüpfung der bürgerlichen Grund- und Freiheitsrechte mit dem Anspruch auf Hilfe und Unterstützung, um garantieren zu können, dass alle Menschen ihre Rechte wahrnehmen können. Und zum anderen mit der Ausdifferenzierung der Abwehrrechte, welche jegliche Formen von willkürlicher Fremdbestimmung und paternalistischer Bevormundung vorbeugen soll (vgl. Frühauf 2008, 201; Graumann 2012, 82-83).

Die UN-BRK macht deutlich, dass eine volle gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen nur gelingen kann, wenn zum einen die Umsetzung einer wirklichen Gleichberechtigung sichergestellt wird, und zum anderen die gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen gefördert wird. Im Zusammenhang damit konkretisiert die UN-BRK den Diskriminierungsbegriff und hält fest, dass mit Diskriminierung, neben der Vorenthaltung gleicher Rechte, auch jede Form von Unterscheidung, Beschränkung und Ausschließung aufgrund von Behinderung gemeint ist. Die UN-BRK betont deutlich einen notwendigen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel im Umgang mit Behinderung. In Form von gezielter Bewusstseinsbildung soll die Defizitorientierung langfristig durch eine Diversitätsorientierung ersetzt werden (vgl. ebd. 2008, 202; ebd. 2012, 83-84).

2.3 Bundesteilhabegesetz

2016 wurde das sogenannte Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz, kurz: BTHG) im deutschen Bundestag beschlossen. Angestoßen durch die Koalitionsvereinbarung zur 13. Legislaturperiode, die versprach, die Eingliederungshilfe zu einem „modernen Teilhaberecht“ weiterzuentwickeln. Leistungen sollen nicht länger institutionszentriert, sondern personenzentriert bereitgestellt werden. (vgl. Beyer/Düwell 2017, 11-12; Rohrmann 2019, 8).

Das BTHG ist in drei Teile gegliedert. In Teil 1 sind die allgemeinen, für alle Rehabilitationsträger geltenden Grundsätze geregelt. Teil 2 stellt die aus dem SGB XII herausgelöste, reformierte Eingliederungshilfe, unter dem Titel „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung von Menschen mit Behinderung“, dar. Teil 3 umfasst das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht (vgl. Umsetzungsbegleitung BTHG o.A, „Gesetz). Es besteht aus insgesamt 27 Artikeln, und soll über vier Reformstufen bis 2023 in Kraft treten. Ziel des BTHG ist die Fortführung und Umsetzung der in dem Art. 3 UN-BRK festgehaltenen Forderung der vollen und wirksamen Teilhabe behinderter Menschen an der Gesellschaft (vgl. Beyer/Düwell 2017, 11-12). Im § 1 BTHG wird dies folgendermaßen formuliert:

„Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden

Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligung zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. [...]“ (Bundesgesetzblatt Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung 2016, Teil 1, Kapitel 1, §1)

Wesentlicher Inhalt der Reform ist die Herauslösung der Eingliederungshilfe (EGH) aus dem SGB XII, und somit aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe. Die EGH ist nun eingegliedert in das reformierte SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen) und wird somit zu einem Leistungsgesetz aufgewertet. Durch diesen Systemwechsel sind die Leistungen und die Finanzierung der Eingliederungshilfe klar getrennt von denen der Sozialleistungen zum Lebensunterhalt, wodurch Menschen mit Behinderungen eine individuellere, selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht werden soll. Die Ansprüche auf existenzsichernde Leistungen und Grundsicherung nach SGB XII bleiben bestehen (vgl. Beyer/Düwell 2017, 12).

Ein Teil der zweiten Reformstufe (01.01.2020) sind die so genannten Leistungen „wie aus einer Hand“, durch eine vereinfachte Beantragung der Leistungen. Zukünftig brauchen Leistungsberechtigte nur noch einen Reha-Antrag zu stellen, um alle benötigten Leistungen der Rehabilitationsträger zu erhalten (§108 SGB IX). Die zuständigen Träger sind somit zur engeren Zusammenarbeit verpflichtet. Die daraus entstehenden Prüfungs- und Handlungspflichten sind in §14 ff. SGB IX geregelt (vgl. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband o.A, o.S.)

Das BTHG war bereits vor und auch während des Inkrafttretens starker Kritik ausgesetzt. Der Ausschuss der vereinten Nationen zur Umsetzung der UN-BRK kritisierte, dass das BTHG unausgewogen sei. Der Impuls der UN-BRK werde zwar wahrgenommen, jedoch nicht konsequent für alle Lebensbereiche umgesetzt. Die Bundesregierung wiederum beanspruchte, das Gesetz würde die Empfehlungen des Ausschusses aufgreifen. Das BTHG würde u.a. den Behinderungsbegriff gemäß der UN-BRK reformieren, Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen und Menschen mit Behinderung soziale Dienstleistung und ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, um Teilhabe und Inklusion zu ermöglichen (vgl. Rohrmann 2019, 8-9).

2.4 Aktueller Behinderungsbegriff

Lange Zeit war der Behinderungsbegriff geprägt durch eine medizinisch, defizitäre Betrachtungsweise. Behinderungen, als Formen bestimmter Funktionsstörungen, waren allein im Individuum selbst verortet. Bis zum Inkrafttreten des BTHG am 1.1.2018 lag per Gesetz eine Behinderung vor, wenn

„die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher eine Teilhabe des Betroffenen am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ (§2 Abs. 1 SGB IX a.F.)

Erst durch das BTHG wurde dem veränderten Begriffsverständnis der UN-BRK Rechnung getragen, welches die Wechselwirkung mit verschiedenen Umweltfaktoren als Ursache für Behinderung in die Begriffsbestimmung mit einbezieht. Auf eine abschließende Definition verzichtet die UN-BRK, da sich der Begriff ständig weiterentwickelt (vgl. Frühauf 2008, 202; Beyer/Düwell 2017, 143). Dieser erweiterte Behinderungsbegriff orientiert sich vor allem an dem 2001 durch die WHO vorgelegtem ICF-Modell. Die ICF ist ein Klassifikationssystem, welches auf dem bio-psycho-sozialen Modell aufbaut. Es klassifiziert dabei nicht die Folgen von Krankheit, sondern beschreibt verschiedene Komponenten, die in Wechselwirkung miteinander stehen. Die Komponenten lassen sich dabei systemisch in drei Ebenen unterteilen: die biomedizinische Ebene (Körperfunktionen und Gesundheit), die Handlungsebene (Aktivität und Partizipation) und die Ebene des Subjekts im Kontext Gesellschaft (Umweltfaktoren). Abbildung 1 verdeutlicht das ganzheitliche Prinzip des Modells. Das ICF-Modell ist dabei mit einem ressourcenorientierten Ansatz verknüpft und allgemeingültig für alle Menschen anwendbar (vgl. DIMDI 2018; Schliehe 2006, o.S.)

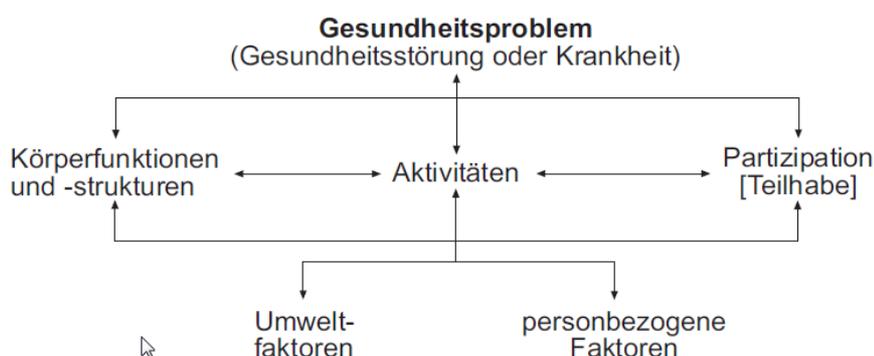


Abbildung 1: Behinderung nach dem ICF-Modell (BMAS 2016, 15)

Behinderung im Sinne der ICF liegt dann vor, wenn Schädigungen oder Einschränkungen der körperlichen, geistigen oder psychischen Strukturen eines Individuums mit Umweltfaktoren in negativer Wechselwirkung zusammenkommen, sodass eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft nicht möglich ist (vgl. BMAS 2016,15).

Die Schwere einer Behinderung wird in Deutschland über den Grad der Behinderung (GdB) festgestellt. Als Bemessungsgrundlage gilt dabei die Summe körperlicher, geistiger, seelischer und sozialer Auswirkungen von Beeinträchtigungen, unabhängig der Ursache. Der GdB wird in 10er Graden, von 20 bis maximal 100 angegeben. Nach der aktuellen Gesetzeslage (§2 Abs. 2 SGB IX) gilt ein Mensch mit einem Grad ab 50 aufwärts als schwerbehindert. Auch Menschen mit einem GdB zwischen 30 und 50 können dem Schwerbehindertenstatus gleichgestellt werden, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. Gleichgestellte Personen haben das Recht auf die Inanspruchnahme derselben Leistungen wie Menschen mit Schwerbehinderung (vgl. Egger-Subotitsch/Stark 2017, 18). Nur durch die Anerkennung und den Besitz eines Schwerbehindertenausweis, in dem der GdB und ggf. bestimmte Merkzeichen eingetragen werden, sind Menschen mit Behinderungen zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen berechtigt (vgl. beta Institut gGmbH 2020; o.S, BMAS 2016, 16). Auch wenn der Begriff Behinderung bzw. die Definition von Menschen mit Behinderung sich politisch und rechtlich weiterentwickelt hat, so ist das Wort Behinderung im alltagstheoretischen Sinne i.d.R. noch immer ein Wort, das bei vielen Menschen die Assoziation „anders“ und „nicht normal“ erzeugt, meist in Verbindung mit einer hohen Hilfebedürftigkeit. Vor allem auffällige Äußerlichkeiten und Verhaltensformen, die stark normabweichend sind, werden alltagstheoretisch als Behinderung aufgefasst und führen zu Stigmatisierung und Ausgrenzung (vgl. Moser/Sasse 2016, 138).

3 Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben

Thema dieses Kapitels ist die Situation von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben. Beginnend mit einer kritischen Auseinandersetzung mit den Konzepten Arbeit und Erwerbsarbeit, sowie der Bedeutung dessen für die Teilhabe an der Gesellschaft. Gefolgt von der Darstellung der aktuellen Situation von MmB am deutschen Arbeitsmarkt. Welche gesetzlichen Grundlagen für die Teilhabe am

Arbeitsleben entscheidend sind, ist Inhalt von Kapitel 3.2. Die aktuellen Beschäftigungsformen für MmB werden unter 3.3 vorgestellt. Abschluss des Kapitels bilden die möglichen Barrieren, die es Menschen mit Behinderung erschweren Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten.

3.1 Bedeutung der Arbeit für Teilhabe

Der Begriff Arbeit hat eine doppelte Bedeutung und beschreibt sowohl die Tätigkeit als auch einen zentralen Lebensbereich, neben Wohnen, Freizeit und Familie. Auch wenn Arbeit einen ambivalenten Charakter hat (Last und Lust), ist es ein wichtiger Faktor für die gesellschaftliche Teilhabe, bietet eine Form der Identifikation und bestimmt den sozialen Status. Nach einer Studie des statistischen Bundesamts 2003, ist Arbeit, neben der Familie, der für das Wohlbefinden wichtigste Lebensbereich der deutschen Bundesbürger (vgl. Doose 2016, 448-449).

Gesellschaftlich wird der Begriff Arbeit diskutiert, ist jedoch faktisch nicht gegeben. Er wird zumeist mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt und schließt somit jegliche Formen von freiwilligen, unentgeltlichen Tätigkeiten aus. Als wirkliche Arbeit wird nur gezählt, was bezahlt wird (vgl. Doose 2016, 448-449). Krebs definiert Arbeit als eine Form gesellschaftlichen Leistungsaustauschs. Im diesem Sinne charakterisiere sich ein Leistungsaustausch dadurch, dass man etwas nicht (nur) für sich selbst tue und die Tätigkeit einen Nutzen für die Gesellschaft habe. Somit sei Arbeit auch immer an Ergebnissen orientiert. Auch die von der Allgemeinheit bezahlten Tätigkeiten sind in dieser Definition miteingeschlossen. Krebs zählt auch Arbeit, die nicht durch Geld entlohnt wird, als sogenannte „nicht-ökonomische“ Arbeit, sofern eine Form der Anerkennung oder Gegenleistung stattfindet (vgl. Krebs 2002, o.A, zit. n. Marzini/Sansour 2019, 167).

Insbesondere Erwerbsarbeit hat viele verschiedene Funktionen, welche wiederum einen großen Einfluss auf die Teilhabe in der Gesellschaft haben. Erwerbsarbeit dient den meisten Menschen zuallererst als *materielle Existenzsicherung* wodurch sie unabhängig vom Staat ihre Grundbedürfnisse befriedigen können. Arbeitsverträge und Gesetze bieten eine Form der *Sicherheit*. Ferner hat Arbeit eine *strukturierende Funktion*, in dem es den Alltag in zeitliche und räumliche Dimensionen unterteilt und ein biographisches Gelände bietet. Darüber hinaus hat sie eine bedeutende *soziale Funktion*, bietet die Möglichkeit der Kommunikation und Vernetzung mit anderen

Menschen und stellt die wesentliche Grundlage zur *Bildung des sozialen Status*. Als *Aktivität* bietet sie Menschen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten als produktiven Beitrag in die Gesellschaft einzubringen (vgl. Doose 2016, 448-449). Ergänzend unterscheidet Röh den Wert der Arbeit aus psychologischer und soziologischer Perspektive. Sie biete die Möglichkeit der eigenen Selbstverwirklichung, der Entwicklung der Persönlichkeit, Zufriedenheit über Erfolge zu erlangen und über die Anerkennung Anderer den Selbstwert zu steigern. Auch wenn Erwerbsarbeit in Form einer Anstellung von Fremdbestimmung geprägt ist, so kann sie dennoch die Möglichkeit bieten, die eigenen Interessen zum Ausdruck zu bringen. Im soziologischen Sinne erfüllt Arbeit einen integrierenden Charakter, da sie in einer „Normalbiographie“ für viele Menschen einen großen Teil ihrer sozialen Integration ausmacht (vgl. Röh 2018, 119; vgl. Kronauer 2018, 135). Die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht den Menschen auch den Zugang zu anderen gesellschaftlichen Bereichen und Systemen, wie z.B. dem Wirtschaftssystem.

Die Inklusion in das allgemeine Wirtschaftssystem ist im Wesentlichen über zwei Formen möglich. Zum einen über die Leistungserbringung in Form von Erwerbsarbeit. Dies wiederum ist nur möglich, wenn ein Mensch entsprechenden Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. eine Anstellung erhält. Und zum anderen über die Rolle des Konsumenten, wofür es finanzielle Ressourcen und Mittel benötigt (vgl. Wansing 2005, 83). Finanzielle Mittel in Form eines eigenen Einkommens aus Erwerbsarbeit tragen erheblich zur materiellen Unabhängigkeit bei und verbessern die Möglichkeiten zur selbstbestimmten Lebensgestaltung und Teilhabe deutlich. Wichtig zu nennen ist ebenfalls die Verknüpfung von Erwerbsarbeit und späteren Rentenansprüchen, welche bei langanhaltender Arbeitslosigkeit zu Altersarmut führen kann (vgl. BMAS 2016, 162). Im Umkehrschluss lässt sich folgern, und am Beispiel von MmB erkennen, dass ein Ausschluss von der Teilhabe am Arbeitsleben häufig zu sozialer Isolation und einem niedrigeren Selbstwertgefühl und Armut führen kann (vgl. von Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, 11-12).

3.2 Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung

Die BRK-Bilanz kritisiert die Arbeitsmarktpolitik in ihrem Parallelbericht und verwies auf die hohe Arbeitslosenquote von MmB in Deutschland. 2015 lag diese bei 13,9%, und war somit im Vergleich fast doppelt so hoch, wie die von Menschen ohne

Beeinträchtigungen (vgl. Becker 2017, 57; BMAS 2016, 164). Menschen mit Behinderung sind überproportional von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen und eine Beendigung der Arbeitslosigkeit ist häufig nicht mit der Aufnahme einer Arbeitsstelle verbunden, sondern mit der Feststellung der Nichterwerbsfähigkeit. Die Statistiken über die Zahl der Arbeitslosen sagt allerdings nur bedingt etwas über die tatsächliche Beteiligung am allgemeinen Arbeitsmarkt von MmB aus. So werden z.B. frühzeitig verrentete, oder Menschen die als nicht vermittlungsfähig gelten, nicht als arbeitslos registriert. Auch Menschen, die in einer WfbM arbeiten, werden in der Statistik nicht als arbeitslos gezählt, da sie offiziell nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. Ca. 300.000 Menschen mit Behinderungen waren im Jahr 2014 in WfbM beschäftigt, mit steigender Tendenz. Diese Menschen mit Behinderungen gelten somit in Deutschland nicht als arbeitslos, sind jedoch gänzlich vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen (vgl. Doose 2016, 450). Aus dem Teilhabebericht 2016 ging hervor, dass die Erwerbsquote von MmB von 2005 bis 2013 insgesamt von 5 bis 9% angestiegen ist, jedoch sind nur 49% der MmB im erwerbsfähigen Alter erwerbsfähig. Außerdem sind Menschen mit Behinderung unzufriedener mit ihrem Arbeitsplatz und ihr Armutsrisiko ist 20% höher, als das von Menschen ohne Behinderung (vgl. Boecker 2018, 82).

Die aktuelle Situation von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben, insbesondere der Ausschluss vom allgemeinen Arbeitsmarkt sowie finanzielle Fehlanreize und die Tatsache, dass die Werkstätten ihrem Vermittlungsauftrag auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kaum nachkommen, wird von verschiedenen Seiten stark kritisiert. Laut Parallelbericht der BRK-Bilanz sei vor allem die hohe Arbeitslosigkeit zurückzuführen auf mangelnde berufliche Qualifikations- und Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie ungenügende Informations-, Vermittlungs- und Begleitungsangebote. Der UN-Fachausschuss empfiehlt daher, angelehnt an die Vereinbarungen der UN-BRK, zur Forderung eines inklusiven Arbeitsmarktes, die schrittweise Abschaffung der WfbM durch Schaffung von durchsetzbaren Ausstiegsstrategien und Anreizen für Beschäftigte und Arbeitgebern. Außerdem fordern sie die Schaffung von barrierefreien Beschäftigungsmöglichkeiten und die Sicherstellung des sozialen Schutzes und der Alterssicherung von MmB (vgl. BMAS 2016, 163-164).

3.3 Gesetzliche Grundlagen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Wie in Kapitel 2.2. beschrieben, war die UN-BRK ein Meilenstein in der Entwicklung der Behindertenhilfe. Der daraus resultierte Gesetzesbeschluss gilt als Vorreiter für den Paradigmenwechsel der Inklusion. Insbesondere der Artikel 27 der UN-BRK bildet dabei ein fundamentales Recht auf gesellschaftliche Teilhabe in Bezug auf Arbeit. Eine weitere gesetzliche Grundlage ist die berufliche Rehabilitation, welche in Form von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im SGB IX geregelt sind. Diese werden folgend näher beschrieben. Auf das Bundesteilhabegesetz (Kapitel 2.4) im Zusammenhang mit den daraus resultierenden Veränderungen für MmB im Arbeitsleben, wird in Kapitel 4 detaillierter eingegangen, und hier nicht zusätzlich aufgeführt.

3.3.1 Artikel 27 UN-Behindertenrechtskonvention

Arbeit als Form der gesellschaftlichen Teilhabe und persönlichen Selbstverwirklichung versucht die UN-BRK auch Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Im Artikel 27 der UN-BRK heißt es:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (UN-BRK Artikel 27).

Weiterer Inhalt des Artikels 27 ist laut Teilhabebericht 2016 des BMAS das Verbot jeglicher Benachteiligung aufgrund von Beeinträchtigungen. Dies beinhaltet die Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen sowie den beruflichen Aufstieg. Weiterhin sind die Chancengleichheit und die Sicherstellung gleicher Löhne und Gehälter für die gleiche Arbeit in dem Artikel enthalten. Es beinhaltet darüber hinaus die Förderung von MmB in den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Förderung des Wiedereinsteigs von Menschen mit Beeinträchtigungen (vgl. BMAS 2016, 162-163).

Dass sich in dem Artikel 27 der UN-BRK kein verbindlicher, absoluter Rechtsanspruch verbirgt, wird durch die Formulierung im zweiten Halbsatz: „das Recht auf die Möglichkeit“, deutlich. Ob aus dieser Möglichkeit ein realer Arbeitsplatz entstehen

kann, hängt von den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes ab (vgl. Becker 2017, 56). Dieser wird nach wie vor von der Grundmaximen der Leistung, Produktivität, Rationalisierung, Effizienz und Gewinnmaximierung geprägt. Arbeit unterliegt dabei dem Kriterium der Rentabilität. Es herrschen Angebot und Nachfrage und wer nicht die geforderte Leistung erbringen kann, hat wenig Chance in die Arbeitswelt zu partizipieren (vgl. Becker 2017, 56; Theunissen 2013, 271).

3.3.2 Berufliche Rehabilitation

Der Begriff Rehabilitation leitet sich ab aus dem lateinischen Wort *habilis* = fähig, und der Vorsilbe *re* = wieder und beschreibt damit die Wiedergewinnung oder Wiederherstellung von Fähigkeiten. Im Kontext der Behindertenhilfe orientiert sich der Begriff am biopsychosozialen Modell der WHO, schließt also neben der psychischen und physischen Dimension von Gesundheit und Krankheit auch das soziale Umfeld mit ein (vgl. Clausen 2016, 319). Ziel der beruflichen Rehabilitation ist die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung oder die von Behinderung bedroht sind, entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen (vgl. §49 Abs. 1 SGB IX).

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist die sozialrechtliche Bezeichnung der beruflichen Rehabilitation und ist in den Paragraphen 49 - 63 des SGB IX geregelt. Leistungsberechtigt sind alle Menschen, die nach der Behinderungsdefinition nach §2 Abs.1 SGB IX „körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.“

In §49 Absatz 3 sind die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wie folgt aufgeführt:

1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
2. eine Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,
3. die individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung

4. die berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
5. die berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden,
6. die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die Rehabilitationsträger nach §6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 und
7. sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um Menschen mit Behinderungen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

Die Leistungen umfassen darüber hinaus die Übernahme diverser Kosten, wie z.B. einer notwendigen Assistenz, Lehrmaterial, technische Hilfsmittel sowie im Einzelfall medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen (vgl. Doose 2006, 78). Menschen mit Schwerbehinderungsstatus werden dabei zusätzlich besondere Rechte und Leistungen gewährt, wie z.B. zusätzlicher Urlaub, besonderer Kündigungsschutz. (vgl. Kubek 2012, 50).

Laut Kubek stehe im Fokus aller gesetzlichen Regelungen mehr und mehr die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und eine Vermeidung der Beschäftigung in der Institution WfbM (vgl. ebd. 2012, 50).

3.4 Formen der Beschäftigt für Menschen mit Behinderung

Der Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bietet vielen Menschen mit Behinderung, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht oder noch nicht am ersten Arbeitsmarkt tätig sein können eine Möglichkeit der Beschäftigung. Unter dem Dach der WfbM können MmB außerdem über so genannte Außenarbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein und Berufserfahrungen sammeln. Vor allem die durch Ausgleichsgaben finanzierten Integrationsbetriebe und „unterstützte Beschäftigung“ sollen MmB alternative Beschäftigungsformen zu den WfbM bieten und die Chancen zur dauerhaften Übernahme in eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. Lawaetz-Stiftung 2014, 3-4). Außerdem sind die tagesstrukturierenden Einrichtungen als besondere Form der Beschäftigung zu nennen. In den folgenden

Kapiteln werden die eben genannten Formen der Beschäftigungsmöglichkeiten und ihre Strukturen genauer vorgestellt.

3.4.1 Tagesstrukturierende Einrichtungen

Menschen mit Behinderungen, die die Grundvoraussetzung der WfbM nicht erfüllen, also kein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung erbringen können, sollen nach §219 Abs. 3 SGB IX in tagesstrukturierenden Einrichtungen betreut und gefördert werden. Diese Förder- und Betreuungsbereiche sind häufig an die WfbM angegliedert oder sind eigenständige Einrichtungen wie Tagesförderstätten (vgl. Doose 2006, 113). Viele Einrichtungen bieten, gemäß §219 Abs. 3 Satz 3 SGB IX, vermehrt „arbeitsweltorientierte Tätigkeiten“ an. Trotz der enthaltenen Begriffe „Arbeit“ und „Tätigkeit“ gehören diese Maßnahmen nicht zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, sondern sind Leistungen zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten nach §81 SGB IX (vgl. Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz o.A, o.S). Insbesondere wenn man der Definitionsidee von Krebs folgt, dass Arbeit im Sinne von Leistungsaustausch eine Form der Anerkennung braucht (siehe Kapitel 3), dann scheint eine zu enge Auslegung des Arbeitsbegriff für Menschen in tagesstrukturierenden Einrichtungen nicht angemessen. Der Leistungsaustausch, vor allem in Beschäftigungsformen der Produktion, scheint für manche Menschen nur schwer vermittelbar (vgl. Marzini/Sansour 2019, 167-168). Im Mittelpunkt dieser Tätigkeiten liege nicht zwangsläufig etwas für andere zu tun, sondern personenzentriert an den individuellen Bedürfnissen und Interessen anzusetzen, wie z.B. die Erfahrung zu ermöglichen etwas zu produzieren, ohne dass dabei der Verkauf im Vordergrund stehe. Arbeitsweltorientierte Tätigkeiten umfassen nach Radatz außerdem Tätigkeiten, die zu Arbeit hinführen können und Menschen an der Arbeitswelt beteiligen (vgl. Radatz et al. 2005, o.A., zit. n. Marzini/Sansour 2019, 167-168).

Im Gegensatz zur WfbM existieren für tagesstrukturierende Einrichtungen keine rechtlichen Rahmenvorgaben. Dies hat zur Folge, dass Menschen, die in Tagesförderstätten unterstützt werden, nicht krankenversichert, nicht pflegeversichert und nicht rentenversichert sind. Ein Anspruch auf die volle Erwerbsminderungsrente ist somit nicht gegeben. Weiterhin hat der Personenkreis keinen rechtsgültigen

Anspruch auf Mitwirkung, auf berufliche Bildung und Persönlichkeitsförderung (vgl. Hirsch 2009, 51).

3.4.2 Werkstatt für behinderte Menschen

Die in den 70er Jahre entstandenen Werkstätten für behinderte Menschen sind Einrichtungen der Rehabilitation, die MmB einen geschützten Arbeitsplatz bieten. Laut UN Weltaktionsprogramm aus dem Jahr 1983 soll geschützte Arbeit den Menschen zugänglich gemacht werden, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung und der damit einhergehenden speziellen Bedürfnisse, den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht entsprechen können (vgl. Becker/Pohl 2013, 159-160). Gemäß §219 SGB IX ist die WfbM für: „*behinderte Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.*“ (§219 SGBIX). Grundvoraussetzung ist jedoch, dass sie ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erfüllen, welche durch z.B. fremd- oder autoaggressives Verhalten und einem zu hohen Pflegebedarf eventuell nicht gegeben ist (vgl. BIH 2018a, o.S.).

Gegliedert sind die WfbM in ein *Eingangsverfahren*, einen *Berufsbildungsbereich* und einen *Arbeitsbereich*. Geregelt sind die jeweiligen Leistungen der Bereiche im §§ 57 und 58 SGB IX.

In dem bis zu dreimonatigen *Eingangsverfahren* soll ermittelt werden, ob die WfbM der geeignete Rehabilitationsträger ist und welche Tätigkeit bzw. welcher Arbeitsbereich den Neigungen und Wünschen des Menschen entsprechend am besten passen könnte. Mit Beendigung des Eingangsverfahrens wird ein Eingliederungsplan erstellt und es werden Vorschläge gemacht, welche weiteren Maßnahmen in Betracht kommen, wie z.B. die Teilnahme am Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich der WfbM oder die direkte Vermittlung in eine Ausbildung im Berufsbildungswerk oder ggf. direkt auf den ersten Arbeitsmarkt. Stellt sich heraus, dass die WfbM aufgrund von zu hohem Pflegeaufwand o.Ä., nicht die geeignete Maßnahme ist, so sollen andere mögliche Einrichtungen oder Maßnahmen empfohlen werden, wie z.B. Tagesförderstätten (vgl. BIH 2018a, o.S.; Lammers/Teismann 2018, 38-39).

Der zweijährige *Berufsbildungsbereich* ist in eine je 12-monatige Grund- und Aufbaustufe gegliedert. Ziel ist es, die Kompetenzen der Menschen mit Behinderung gezielt mit Hilfe von Einzelmaßnahmen und Lehrgängen soweit zu fördern, dass sie

das geforderte Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können. Mit Beendigung des Berufsbildungsbereichs wechseln die Teilnehmer*innen i.d.R. in einen der Arbeitsbereiche der WfbM, in Maßnahmen der unterstützten Beschäftigung oder auf den ersten Arbeitsmarkt (vgl. Doose 2006, 96-97; socialnet GmbH o.A., o.S.).

Der *Arbeitsbereich* der Werkstätten soll ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen bieten. Typische Arbeitsfelder sind die Bereiche Montage, Verpackung, Versand, Druck, Holzverarbeitung, Garten- und Landschaftspflege, Küchenservice und Wäscherei. Begleitend zur Arbeit werden weitere geeignete Maßnahmen angeboten, die die Leistungsfähigkeit und die persönliche Entwicklung fördern. Insbesondere der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt soll weiter angestrebt werden, z.B. durch Praktika, Außenarbeitsplätze, unterstützte Beschäftigungen, Inklusionsbetrieben oder das Budget für Arbeit (vgl. BIH 2018a, o.S.; Doose 2006, 109).

Die WfbM haben drei verschiedene Hauptaufträge, deren Ziele nach Becker (2017) in einem konflikthafter Spannungsverhältnis zueinanderstehen können (siehe Kapitel 3.4). Im direkten Bezug zu ihren Beschäftigten hat die WfbM in erster Linie einen *Bildungsauftrag*, zu dem die Förderung der Persönlichkeits- und Leistungsentwicklung sowie das Angebot einer angemessenen beruflichen Bildung gehören. *Die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt* ist ein weiteres fest verankertes Ziel, zu dem WfbM gesetzlich verpflichtet sind. Um diese Ziele zu erreichen, müssen WfbM über ein breit gefächertes Angebot an Arbeitsplätzen und Berufsbildungsmaßnahmen sowie qualifiziertes Personal verfügen (vgl. socialnet GmbH o.A., o.S.). Neben dem Bildungsauftrag und der Übergangsförderung haben WfbM außerdem den Auftrag *Gewinne* zu erzielen, in dem sie Aufträge aus der Industrie annehmen, Produkte aus eigener Herstellung vertreiben oder Dienstleistungen erbringen, um den im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen angemessene Arbeitsentgelte zu bezahlen (vgl. Lammers/Teismann 2018, 39).

Insbesondere die zwei Ziele der individuellen Förderung von Menschen mit Behinderung und der gleichzeitigen Wirtschaftlichkeit und Gewinnerzielung werden von vielen Seiten als gegensätzlich bezeichnet. Zugleich vertritt Wendt (2003) die These, dass gerade die Kombination aus Förderung einerseits und der Fertigung/Produktion andererseits dem Reha-Auftrag und somit dem Verständnis von „echter Arbeit“ näherkommen würde, als sie es ohne den Auftrag der Wirtschaftlichkeit

täte. Die in der WVO und im SGB IX festgehaltenen Aufträge und Vorschriften zur Erzielung von wirtschaftlich verwertbarer Arbeit, der Bereitstellung von unterschiedlichen individuellen Arbeitsmöglichkeiten sowie eine den Leistungen entsprechenden Vergütung zu zahlen, benenne drei zentrale Kriterien von „Echtarbeit“ (vgl. Wendt 2003, 49 zit. n. Kubek 2012, 63-65). Der Aspekt der Vergütung ist jedoch besonders kritisch zu betrachten. Kasper äußert, dass Werkstattarbeit nicht als Lohn- und Erwerbsarbeit bezeichnet werden könne, da die Entlohnung lediglich einem Taschengeld entspräche und niemals zur Sicherung der Existenz, wie bei der Erwerbsarbeit üblich, ausreichen würde (vgl. Kasper 2003, 23; zit. n. Kubek 2012, 65). Eine weitere Herausforderung der Werkstätten im Sinne einer marktorientierten Produktionsstätte bestehe darin, das Anforderungsprofil der Aufträge an das Fähigkeitsprofil der Beschäftigten anzupassen. Die Praxis zeige, es werde meist ein Mittelweg zwischen passender und angepasster Arbeit gefunden. Dies bedeute, es werden Arbeitsschritte in ihrer Komplexität reduziert und an die Fähigkeiten der Beschäftigten und gleichzeitig werden Beschäftigte durch Qualifizierungen an die Arbeit angepasst (vgl. Kubek 2012, 66-67).

Auf den Aspekt, inwiefern die WfbM ihren Auftrag erfüllen (können) ihre Mitarbeiter auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln und dem damit zusammenhängenden Spannungsverhältnis der Hauptaufträge wird im Kapitel 3.4.1 genauer eingegangen.

3.4.3 Außenarbeitsplätze

Die so genannten Außenarbeitsplätze (oder betriebsintegrierte Arbeitsplätze) sind von der WfbM ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie werden angeboten in Form von Außenarbeitsgruppen, Einzelarbeitsplätzen oder Praktika. Die beschäftigten MmB auf einem Außenarbeitsplatz sind weiterhin Angestellte der WfbM und werden von den Fachkräften der WfbM betreut (vgl. BIH 2018c, o.S.).

Ziel ist, dass MmB durch Außenarbeitsplätze berufspraktische Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen erweitert werden können, um so die Chancen für die dauerhafte Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Außenarbeitsplätze sind befristet als auch unbefristet möglich und werden (gemäß §219 SGB IX) sowohl zum Zweck des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als auch als dauerhaft ausgelagerten Arbeitsplatz angeboten (vgl. Cramer 2009, 307-308).

3.4.4 Unterstützte Beschäftigung

Die unterstützte Beschäftigung (UB) nach §55 SGB IX richtet sich an Menschen mit Behinderung mit besonderem Unterstützungsbedarf und ist eine Leistung der beruflichen Rehabilitation. Sie orientiert sich an dem in den USA entstandenen Vorbild des „supported employment“, welches in den USA seit 1984 gesetzlich verankert ist. Ziel der unterstützten Beschäftigung ist es, MmB langfristig in eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln. Sie umfasst dabei intensive Betreuungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Die Qualifizierungsmaßnahmen können nach §55 Abs. 2 SGB IX bis zu drei Jahre erbracht werden. Die Betreuungsleistungen haben keine zeitliche Frist, sofern es zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist (vgl. Theunissen 2013, 272; §55 SGB IX).

Theunissen betont, dass es bei dem Konzept der unterstützten Beschäftigung nicht um die ausschließliche Platzierung des Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt gehen würde, sondern es sich um eine umfassende Leistung im Sinne des Empowerments handle. Menschen mit Behinderung sollen im Rahmen der Leistung Unterstützung zur beruflichen Selbstbestimmung und Persönlichkeitsentfaltung erhalten (vgl. ebd. 2013, 277). Dafür werden folgende Unterstützungsphasen unterschieden, die sich hier beschrieben an Theunissen (2013) und Doose (2006) orientieren:

1. Individuelle Beratung und Berufsplanung

Hierbei geht es um die Feststellung der individuellen Interessen und Fähigkeiten und der Erstellung eines beruflichen Profils. Als hilfreiches Mittel erweist sich die Methode der *persönlichen Zukunftsplanung*, bei der versucht wird, mit Hilfe von verschiedenen Techniken und Unterstützungspersonen, die Träume und Visionen des Menschen zu identifizieren. Optimalerweise geschieht dies am Ende einer Schulzeit, in Verbindung mit der Übergangsplanung von Schule zum Beruf.

2. Arbeitsplatzakquisition und Arbeitsplatzentwicklung

In der zweiten Phase wird nach einem geeigneten Arbeitsplatz gesucht. Doose empfiehlt jenseits von traditionellen Berufsbildern, neue Arbeitsplätze oder eventuelle Nischenarbeitsplätze ausfindig zu machen. Die bewerberorientierte, individuelle Suche nach einem Arbeitsplatz hat sich als erfolgreicher bewährt, anstelle der Kaltakquise von möglichen Arbeitsplätzen, um diese dann anschließend mit möglichen Bewerbern zu besetzen.

3. Analyse und Erarbeitung der gegebenen betrieblichen Arbeitsstrukturen und -abläufe sowie Anpassung der Arbeitsplätze

In dieser Phase geht es um die gezielte Analyse des Betriebs, des Arbeitsplatzes und der Tätigkeit sowie einer eventuell nötigen Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der Beteiligten. Dies geschieht im intensiven Austausch zwischen Betrieb, dem MmB und dem Integrationsfachdienst (IFD), um zu schauen ob der Arbeitsplatz passt und ggf. eine optimale Passung zu ermöglichen, die Grundlage für eine langfristige Beschäftigung darstellt.

4. Qualifizierung am Arbeitsplatz / Job Coaching

Inhalt ist die Einarbeitung und gezielte Qualifizierung des beschäftigten MmB am Arbeitsplatz. Unterstützte Beschäftigung folgt dabei dem Grundsatz: „Erst platzieren, dann qualifizieren“, resultierend aus der Erkenntnis, dass viele Menschen bessere in Realsituationen lernen, als durch abstrakte Generalisierungen. Was wiederum die langfristigen Vermittlungschancen erhöht. Die Qualifizierung beinhaltet Arbeitstrainings, Job Coachings, Beratung des Betriebs und (soziale) Unterstützung durch Mentoren.

5. Nachsorge, Integrationsbegleitung, Arbeitsassistenz

Auch nach erfolgreicher Vermittlung in eine Arbeitsstelle bleiben der Betrieb, die Arbeitnehmer*in und der IFD meist im regelmäßigen Kontakt. Die Nachsorge kann in Form von punktueller Begleitung und Kriseninterventionen oder längerfristiger, intensiverer Unterstützung (z.B. durch Arbeitsassistenz) erfolgen. (vgl. Doose 2006, 116ff.; Theunissen 2013, 276-278).

Die methodischen Kernelemente der unterstützten Beschäftigung sind in Deutschland im §193 SGB IX als Aufgabe des Integrationsfachdienstes verankert. Der Prozess ist dabei jedoch nicht an eine Organisationsform gebunden und kann von verschiedenen Anbietern durchgeführt werden. Die genaue Prozessbeschreibung wurde vielfach festgehalten und permanent weiterentwickelt (vgl. Doose 2006, 119).

Die BAG UB kritisiert, dass das in §55 SGB IX festgehaltene Gesetz zur unterstützten Beschäftigung deutlich zu kurz greife und dem eigentlichen Konzept nicht gerecht werden würde. So wird betont, dass es keine Einschränkung der Zielgruppe geben sollte, auf Menschen, die mit Unterstützung ein sozialversicherungspflichtiges Verhältnis erreichen können, sondern, dass UB allen MmB offenstehen sollte. Beurteilungs- oder Ausschlusskriterien für die Beschäftigung auf dem allgemeinen

Arbeitsmarkt dürften weder die Art und Schwere der Behinderung noch das Ziel der Erreichung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses sein. Ziel sei immer die individuelle Teilhabemöglichkeit eines bestimmten Menschen in einem bestimmten Betrieb (vgl. Thielicke 2009, 7; zit. n. Kubek 2012, 55-56).

3.4.5 Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe nach § 215 SGB IX (bis 1.1.18 noch Integrationsprojekte nach §132 SGB IX a.F.) sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder Abteilungen, die schwerbehinderten Menschen reguläre, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze bieten. Die Zielgruppe der Inklusionsbetriebe sind insbesondere schwerbehinderte Menschen, deren Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt trotz Ausschöpfung aller Fördermöglichkeiten auf besondere Schwierigkeiten stößt und deren Beschäftigung in einer WfbM keine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit bietet (vgl. BIH 2018b, o.S; BMAS 2016, 196). Der Anteil der Menschen mit Behinderungen, die in einem Inklusionsbetrieb beschäftigt werden dürfen, wurde durch das BTHG von 25% auf mindestens 30% bis maximal 50% angehoben. Dies hänge mit der Erweiterung der Zielgruppe zusammen. Neben Menschen mit Schwerbehinderung, sind nun auch Menschen mit psychischen Erkrankungen miteingeschlossen. Grund dafür sei, dass viele Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Behinderungen aus Angst vor Stigmatisierung davor zurückschrecken würden, einen Behindertenstatus zu beantragen. Dieser Umstand wurde mit der Erweiterung der Zielgruppe umgangen (vgl. Beyer/Düwell 2017, 160; Egger-Subotitsch/Stark 2017, 14ff.). Außerdem bieten Inklusionsbetriebe Zuverdienstarbeitsplätze. Dies sind Beschäftigungsverhältnisse auf geringfügiger Basis oder Teilzeit, die vor allem Menschen mit psychischer Behinderung ein Zuverdienst zu ihrer Grundsicherung ermöglichen (vgl. Doose 2006, 107).

Finanzielle Förderung erhalten Inklusionsbetriebe nach §217 SGB IX aus Mitteln der Ausgleichsgaben. Diese können für Modernisierungen, Erweiterungen, Ausstattungen und den Aufbau genutzt werden. Außerdem können auch Beschäftigte in Inklusionsbetrieben das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen, da die Arbeitsverhältnisse der Inklusionsbetriebe rechtlich denen der Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gleichgestellt sind. Das bedeutet, dass die

Inklusionsbetriebe einen Lohnkostenzuschuss von 75% als Minderleistungsausgleich für die Beschäftigten erhalten (vgl. Egger-Subotitsch/Stark 2017, 19).

Zu den wesentlichen Aufgaben der Inklusionsbetriebe gehören arbeitsbegleitende Betreuung sowie Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Auch die Unterstützung bei der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zählt zu den Aufgaben der Inklusionsbetriebe und dafür förderliche vorbereitende Maßnahmen. Rechtlich gesehen zählen Inklusionsbetriebe zwar zu denen des ersten Arbeitsmarktes, denn die Beschäftigten haben alle Rechte und Pflichten wie Beschäftigte auf dem ersten Arbeitsmarkt, wie z.B. ortsübliche Entlohnungen und eventuell unbefristete Arbeitsverträge. Faktisch sind die Inklusionsbetriebe jedoch als Brücke zwischen der WfbM und dem ersten Arbeitsmarkt zu sehen, da sie zur Schaffung und Erhaltung der Arbeitsplätze auf Fördermittel angewiesen sind, was ein typisches Merkmal des zweiten Arbeitsmarkts darstellt. Das Leistungsvermögen der schwerbehinderten Beschäftigten in Inklusionsbetrieben übersteigt meist das der Beschäftigten in den WfbM. Zum Erhalt und zur Förderung dieses Leistungsvermögens, braucht es inklusive Arbeitsstrukturen mit Rücksicht auf die individuellen Bedarfe. Dies ist in den meisten Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht gegeben. Durch ein individuell angepasstes Arbeitsumfeld, Entschleunigung von Arbeitsprozessen und bedarfsorientierter Begleitung und Betreuung, können Inklusionsbetriebe Rahmenbedingungen für Entwicklungsprozesse schaffen, die zu einer eventuellen Vermittlung in konventionelle Unternehmen auf dem ersten Arbeitsmarkt führen können. (Egger-Subotitsch/Stark 2017, 19ff).

3.5 Zugangsbarrieren zum allgemeinen Arbeitsmarkt

Trotz guter rechtlicher Rahmenbedingungen, umfangreicher Hilfen und Förderprogrammen, hat sich die Beschäftigungssituation von MmB auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren kaum verbessert. Die vielschichtigen Barrieren für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind multikausal und bedingen sich dabei häufig gegenseitig. Sie sind systemisch und strukturell sowohl in der Wirtschaft und dem allgemeinen Arbeitsmarkt als auch in der Arbeitsmarktpolitik zu verorten. Gleichzeitig spielen mentale Dimensionen, Vorurteile und Diskriminierung eine wesentliche Rolle (vgl. Kardoff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, 5). In die Betrachtung miteinbezogen werden müssen jedoch auch MmB selbst und die Träger der Eingliederungshilfe, wie z.B. die Werkstätten für behinderte Menschen.

Auf die Rolle der WfbM, die der Bundesagentur für Arbeit und auf die Perspektive der Arbeitgeber*innen wird exemplarisch näher eingegangen.

3.5.1 Die Werkstatt für behinderte Menschen in der Kritik

Stark in der Kritik stehen die Werkstätten für behinderte Menschen, welche ihrer in §5 Abs. 4 WVO festgehaltenen Pflicht, die Mitarbeiter der WfbM bei dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen, kaum nachzukommen scheinen. Die Ursache dieser niedrigen Quote (0,16%) gehe nach Becker auf die gegensätzlichen Ziele und widersprüchlichen Strukturen innerhalb der WfbM zurück, welche in einem Spannungsverhältnis zueinander stünden. Er spricht dabei von einem Trippelmandat. Als besonders konflikthaft wird dabei das Verhältnis von Wirtschaftlichkeit/Gewinnerzielung und der Übergangsförderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen. Denn die Menschen, die i.d.R. das größte Potential für eine erfolgreiche Vermittlung mitbringen, sind auch die Leistungsstärksten im Produktionsbereich der WfbM. Wirtschaftlich betrachtet sei es für die Werkstätten also kontraproduktiv ihre leistungsstarken Mitarbeiter*innen zu vermitteln, da sie den gesetzlichen Anforderungen an die Wirtschaftlichkeit so eventuell nicht mehr nachkommen können. Zusätzlich hänge die Finanzierung der Werkstätten und der Mitarbeitenden von den Tagessätzen der Kostenträger ab, die die Maßnahmen finanzieren. Mitarbeitende würden mit einer erfolgreichen Vermittlung somit ihrer eigenen Jobsicherheit entgegenarbeiten. Diese strukturellen Gegebenheiten werden auch seitens der Werkstätten kritisiert. Es fehle ein finanzielles Belohnungssystem, welches der WfbM wirtschaftliche Anreize zur Vermittlung von Werkstattbeschäftigten biete (vgl. Becker 2017, 56-57; Lammers/Teismann 2018, 40-41). Ein weiteres Konfliktpotential könne auch zwischen dem Bildungsauftrag und der Übergangsvermittlung bestehen. Detmar spricht dabei von dem so genannten „Klebeeffekt“ oder der „Sozialisation in die Werkstatt hinein“. Die Beschäftigten der WfbM wären mit zunehmender Zeit weniger motiviert auf den allgemeinen Arbeitsplatz zu wechseln, da sie sich an die WfbM gewöhnt hätten, was durch die intensive, persönliche Betreuung der Fachkräfte im Rahmen der Fördermaßnahmen weiter verstärkt wird (vgl. Detmar et. al. 2008, 308; ebd. 2018, 40-41). Zur Vervollständigung ist zuletzt das Verhältnis zwischen der Wirtschaftlichkeit und der Bildungsförderung zu nennen. Der Konflikt kann darin bestehen, dass es im Sinne der Förderung der MmB

sinnvoll sein kann, gewisse Prozesse zu entschleunigen oder mehrfach zu erklären, was die wirtschaftliche Produktivität der WfbM entgegenstehen kann. Außerdem können die Werkstätten in Zeiten schlechter Auftragslage ggf. dazu gezwungen sein, Aufträge anzunehmen, die den Grundsätzen von Arbeit als Fördermittel nicht entsprechen. Dieser Konflikt hat jedoch eher sekundär einen Einfluss auf die Vermittlungschancen für MmB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und weniger Gewicht als die vorher genannten Spannungsverhältnisse (vgl. ebd. 2018, 40-41).

3.5.2 Fehlende Anreize für die Bundesagentur für Arbeit

Zu den generellen Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemäß § 187 SGB IX, gehören die Beratung und Vermittlung in Ausbildungs- und Berufsverhältnisse für schwerbehinderte Menschen. Inbegriffen die Vermittlung von WfbM Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Zwar sind in dieser Formulierung alle Beschäftigten einer WfbM miteingeschlossen, jedoch hat die BA wenig Anreiz für die Beschäftigten im Arbeitsbereich intensiv tätig zu werden. Dies liege in erster Linie an dem Wechsel der Kostenträgerschaft. Die BA ist finanziell zuständig für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der WfbM. Diese sind i.d.R. nach spätestens 27 Monaten abgeschlossen. Für den Arbeitsbereich, und somit ggf. für die restliche berufliche Laufbahn der Beschäftigten, ist der Träger der Eingliederungshilfe zuständig. Durch den Kostenträgerwechsel hat die BA zum einen keinen Kostendruck und zum anderen belasten die Beschäftigten der WfbM nicht die Arbeitslosenstatistik. Hingegen ist die Vermittlung eines WfbM-Beschäftigten, die Beratung und Akquise von möglichen Arbeitgeber*innen sowie die Zahlung von Eingliederungszuschüssen zeit- und kostenintensiv (vgl. Frankhaenel/Nebe 2014, 144).

Lösungsansätze könnten laut Forschungsberichts des LVR darin bestehen, die Zuständigkeit der BA entweder auf den Arbeitsbereich zu erweitern, ganz herauszunehmen oder einen Mittelweg durch die stärkere Zusammenarbeit der Kostenträger und dem IFD zu fördern. Die Autoren sprechen sich insbesondere gegen die Erweiterung der Zuständigkeit aus, da die BA ohnehin nicht über die benötigten personellen Ressourcen verfüge, und das in Maßnahmen orientierte Arbeitsförderungsrecht nicht den Ansprüchen eines personenzentrierten Ansatzes entsprechen würde (vgl. ebd. 2015, 145).

3.5.3 Die Perspektive der Arbeitgeber*innen

Grundsätzlich ist eine der entscheidenden Zugangsvoraussetzungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ein beruflicher Abschluss, da der deutsche Arbeitsmarkt formal über berufliche Qualifikationen organisiert ist. Qualifikationen stellen den entscheidenden, individuellen Wettbewerbsfaktor auf dem Arbeitsmarkt dar (vgl. Ebert/Eck 2017, 263-264; Kubek 2012, 129). Die hohen Anforderungen in Berufsschulen stellen jedoch besonders für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine oftmals nicht überwindbare Herausforderung dar, und sind für Menschen mit Schwerbehinderungen meist gänzlich unerreichbar. Zusätzlich ist festzustellen, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Fachpersonal stetig steigt, bei gleichzeitigem Rückgang der Erwerbsmöglichkeiten für Ungelernte. Dies verringert die Arbeitsplätze für Menschen ohne anerkannte Berufsausbildung enorm (vgl. Ebert/Eck 2017, 263-264).

In der Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurden verschiedene hemmende Faktoren seitens der Unternehmen und Arbeitgeber*innen erforscht und zusammengetragen. Als zentrales Einstellungshindernis gelten nach Aussage der Unternehmen die mangelnde Qualifikation sowie die Unsicherheit über die Belastbarkeit und Konstanz der Leistung von MmB. Die Fördermöglichkeiten und finanziellen Hilfen sind vielen Unternehmen nicht bekannt und seien mit einem zu hohen Zeit-, Kosten- und Verwaltungsaufwand verbunden (vgl. von Kardorff/Ohlbrecht/Schmidt 2013, 23-24). Außerdem führe ein fehlender Erfahrungsschatz im Umgang mit MmB, zu wenig Wissen über Behinderung und Berührungspunkte allgemein häufig dazu, dass MmB gar nicht erst eingestellt werden. Behinderung würde häufig automatisch mit vermindertem Leistungsvermögen und kognitiver Einschränkung und geringer Belastbarkeit gleichgesetzt (vgl. ebd. 2013, 88).

Zwar gibt es eine gesetzliche Regelung, die die Unternehmen mit über 20 Beschäftigten (§ 154 SGB IX) dazu verpflichtet mindestens fünf Prozent der Stellen mit Schwerbehinderten zu besetzen, gleichzeitig räumt ihnen das Gesetz jedoch die Möglichkeit ein sich mittels Ausgleichsgaben von dieser Pflicht zu befreien. Offiziell stellt das Nichteinhalten der Quote eine Ordnungswidrigkeit dar, und wird mit einem Bußgeld in Höhe von 115€ bis 290€, je nicht besetzter Stelle, geahndet. Außerdem besteht die Möglichkeit die Ausgleichsgaben mittels Aufträge an die Werkstätten zu verrechnen. Dies führe zu einer „win-win-Situation“ für die Werkstätten und die

Unternehmen. Viele Unternehmen wählen diese Möglichkeit als Alternative dazu MmB einstellen zu müssen und sind keinem Veränderungsdruck ausgesetzt (vgl. Becker 2017, 58-59).

4 Veränderung durch das Bundesteilhabegesetz im Arbeitsleben

Wie in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben, findet seit einigen Jahren ein Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe statt. Weg von der Fremdbestimmung und Abhängigkeit zu Hilfesystem, sollen Menschen mit Behinderung emanzipatorisch, selbstbestimmt und eigenverantwortlich ihr Leben gestalten können und dabei uneingeschränkt an allen Lebensbereichen und der Gesellschaft teilhaben und teilnehmen dürfen (vgl. Lawaetz-Stiftung 2014, 1-2). Konkret umgesetzt werden sollen diese Ziele durch das BTHG. Rohrmann bezeichnet die im BTHG verfolgten Ansätze im Bereich Arbeitsmarktpolitik jedoch als vorsichtige Reformstrategie. Die Struktur der arbeitsmarktpolitischen Förderung bleibe größtenteils unverändert. Lediglich kleine punktuelle Veränderungen würden Anreize bieten. Dies ist zum einen die Möglichkeit für Menschen mit Behinderung die Leistungen der WfbM auch bei anderen Leistungsanbietern (siehe 4.1) in Anspruch nehmen zu können und zum anderen das Budget für Arbeit (vgl. Rohrmann 2019, 12). Das Budget für Arbeit bildet den Schwerpunkt dieses Kapitels und wird dafür ausführlich beschrieben, gefolgt von einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Konzept und der bisherigen Bilanz. Abschließend werden anhand der bisherigen Auswertungen identifizierte Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotentiale dargestellt.

4.1 Andere Leistungsanbieter

Seit 1.1.2018 haben Menschen mit Behinderung zusätzlich die Möglichkeit die Leistungen des im §§ 57 und 58 SGB IX geregelten Eingangsverfahrens, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich in einer WfbM auch bei anderen Leistungsanbietern in Anspruch zu nehmen (§60 SGB IX). Leistungsberechtigt sind Menschen mit Behinderung, die auch nach § 58 SGB IX leistungsberechtigt sind (vgl. BAGüS 2018, 5).

Andere Leistungsanbieter sind keine Arbeitgeber, sondern Anbieter beruflicher Bildung und Beschäftigung. Sie müssen, mit einigen Ausnahmen, dieselben Voraussetzungen

erfüllen wie die WfbM. So bedürfen andere Leistungsanbieter keiner förmlichen Anerkennung und müssen keine besonderen Anforderungen an die räumliche und sachliche Ausstattung erfüllen (vgl. BMAS 2018, o.S). Leistungsberechtigte können auch nur Teile einer Leistung nach §58 SGB IX bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen. Wichtig sei, dass dies in einer Leistungsvereinbarung zwischen den Leistungsanbietern und dem zuständigen Träger der Eingliederungshilfe festgehalten werde und die Teil-Leistungserbringer untereinander sicherstellen, dass sie zusammen ein Komplettangebot erbringen. Ebenso wie bei allen anderen alternativen unterstützten Beschäftigungsformen haben MmB das Recht jederzeit in eine WfbM zurückzukehren (vgl. BAGüS 2017, 7-8).

Gemessen wird das Angebot an den bestehenden Qualitätsstandards der Werkstätten, bietet jedoch erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten, was zu einer flexibleren Umsetzung für andere Leistungsanbieter führt. Dadurch solle für Menschen mit Behinderungen gleichwertige Alternativen zu den bisherigen Beschäftigungen in einer WfbM geschaffen werden (vgl. ebd. 2017, 6).

4.2 Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit (BfA) nach §61 SGB IX ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben und wurde mit dem Bundesteilhabegesetz am 01.01.2018 bundesweit eingeführt. Es umfasst eine Kombination aus kontinuierlicher, individueller Anleitung und Betreuung am Arbeitsplatz sowie einen Lohnkostenzuschuss für den*die Arbeitgeber*in. Ziel dieser Leistung ist es, Menschen mit Behinderung Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und sie in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu unterstützen. Damit soll das BfA vor allem eine Alternative zur Beschäftigung in der WfbM sein und eine Lösungsmöglichkeit zu den stark kritisierten einseitigen Beschäftigungsmöglichkeiten für MmB darstellen (vgl. Mattern 2020a, 1-2). Vorläufer zu dem 2018 bundesweit gesetzlich verankertem BfA waren verschiedene Modellprojekte in den Bundesländern Hamburg, Rheinland-Pfalz, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen (vgl. ebd. 2020a, 1-2).

Das Budget für Arbeit ist eine Leistung der Eingliederungshilfe, womit die in § 63 SGB IX genannten Rehabilitationsträger zuständig sind. Für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder gleichgestellte behinderte Menschen kann das BfA mit

Mitteln aus der Ausgleichsgabe (§ 185 SGB IX) ergänzt werden. Dies liegt im Ermessen der zuständigen Integrationsämter (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2017, o.S.) Eine generelle Verpflichtung der Leistungsträger, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht (vgl. § 61 Abs. 5 SGB).

Leistungsberechtigt nach § 61 Abs. 1 SGB IX sind Menschen mit Behinderung, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM (§ 58 SGB IX) oder einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) haben, dauerhaft voll erwerbsgemindert sind und die, die mit einem*einer privaten oder öffentlichen Arbeitgeber*in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen haben. Weitere Voraussetzung ist das Durchlaufen des Eingangs- und Berufsbildungsbereichs bei einer WfbM oder einem anderen Leistungsanbieter. Das BTHG sieht hier jedoch Ausnahmeregelungen vor, wenn der MmB bereits über die nötigen Kompetenzen für eine in Aussicht stehende Beschäftigung verfügt. Ebenfalls kann die Dauer von 24 Monaten auf 12 Monate verkürzt werden, wenn die Ziele der beruflichen Bildung auch in kürzerer Zeit erreicht werden können (vgl. BAGüS 2017, 11; Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2017, o.S.)

Eine Teilleistung des BfA ist ein Lohnkostenzuschuss bzw. ein so genannter Minderleistungsausgleich für den*die Arbeitgeber*in. Dieser soll die Differenz zwischen dem tariflichen oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des*der Budgetnehmer*in ausgleichen. Als Bemessungsgrundlage dienen primär das vertraglich vereinbarte Entgelt und die Aussage des*der Arbeitgeber*in zur Leistungsfähigkeit des*der Budgetnehmer*in im Vergleich zu einem*einer nicht-behinderten Arbeitnehmer*in sowie das tatsächliche Leistungsvermögen des*der Budgetnehmer*in. Dies wird in regelmäßigen Abständen mit Hilfe des Gesamt- oder Teilplanverfahrens festgestellt und beschieden. Der Lohnkostenzuschuss beträgt maximal 75% des gezahlten Arbeitsentgelts, jedoch höchstens 40% der monatlichen Bezugsgröße nach §18 Abs. 1 SGB IX. Nach Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach oben hin abgewichen werden (vgl. Mattern 2020b, 1; vgl. § 61 SGB IX).

Neben dem Lohnkostenzuschuss umfasst das Budget für Arbeit Aufwendungen für die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz in Form von z.B. Arbeitsassistenz und Job Coaches. Diese sind gesetzlich nicht näher definiert und

werden individuell im Arbeitsvertrag und dem Gesamtplan festgehalten. Nach §61 Abs. 4 SGB IX können die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz auch gemeinsam von mehreren Leistungsberechtigten in Anspruch genommen, also gepoolt werden, sofern es dem Wunsch- und Wahlrecht der einzelnen Leistungsberechtigten nicht entgegen stehe (vgl. Mattern 2020b, 3-4).

Die Dauer der Leistungen sind einzelfallabhängig und werden im Rahmen des Gesamt- und Teilhabeplanverfahrens alle zwei Jahre neu ermittelt und sollen wenn möglich degressiv gestaltet werden. Höchstens soll das Budget für Arbeit in der Regel bis zum Renteneintritt gewährt werden (vgl. Mattern 2020b, 3; Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2017, o.S.).

Menschen mit Behinderung, die im Rahmen des BfA ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem*einer öffentlichen oder einem*einer privaten Arbeitgeber*in eingehen, haben (mit Ausnahmen) entsprechende Arbeitnehmerrechte und -pflichten, die auch für Menschen ohne Behinderung gelten. Sie zahlen somit reguläre Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge. Von den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung sind Budgetnehmer*innen befreit, aufgrund des uneingeschränkten Rückkehrrechts in die WfbM (siehe Kapitel 4.4.2) (vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. o.A., o.S.). Die wesentlichen Inhalte des Arbeitsvertrages sind: Ort des Arbeitsplatzes, Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Anzahl der Wochenstunden, Lohnvereinbarungen, Tätigkeitsbeschreibung, Ansprechpartner, Urlaubsregelungen, kollektivrechtliche Vereinbarungen (z.B. Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) sowie Kündigungsfristen und ggf. besondere Kündigungsfristen für Menschen mit Schwerbehinderung gemäß §§ 168 ff. SGB IX (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2017, o.S.). Darüber hinaus wird vertraglich festgehalten, wer in welchem zeitlichen und finanziellen Umfang zuständig ist für die Betreuung und Anleitung des*der Budgetnehmer*in (vgl. BAGüS 2017, 15).

Da Budgetnehmer*innen in einem regulären sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis sind, bildet das Bruttoarbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrundlage für die Rentenbeiträge sowie die der Entgeltpunkte. Die Ausnahme bildet dabei die Beschäftigung in Inklusionsbetrieben über das BfA, da die Beschäftigten nach § 162 Nr. 2a SGB VI Werkstattbeschäftigten gleichgestellt sind. In diesem Fall gilt, wie für Beschäftigte im Arbeitsbereich einer WfbM, als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage ein Betrag von 80% der Bezugsgröße nach §

18 SGB IV für die Ermittlung der Rentenbeiträge. Im Falle eines Wechsels von einer WfbM in ein reguläres Arbeitsverhältnis bleiben die bereits erworbenen Rentenansprüche aus der WfbM-Beschäftigung bestehen (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2017, o.S.). Der Gesetzgeber sieht vor, Budgetnehmer*innen dazu zu verpflichten vor Inanspruchnahme des BfA eine Rentenberatung aufsuchen, die zu einer Veränderung der Rentenansprüche beraten soll (vgl. ebd. 2017, o.S.). Welche Auswirkung ein Beschäftigungswechsel auf die Rente haben kann, wird in Kapitel 4.4.2 näher erläutert.

4.2.1 Kritik am Budget für Arbeit

Die Anleitung und Begleitung sind zwar rechtlich verankerte Teilleistungen des Budgets für Arbeit, es ist jedoch nicht festgehalten, wer diese durchführen soll. Auf den Vorschlag, dass die Integrationsfachdienste diese Aufgabe vorrangig übernehmen sollen, reagiert vor allem der BAG WfbM mit Kritik. Der grundsätzliche Ausschluss verschiedener Leistungserbringer wäre, gemäß des Wunsch- und Wahlrechts rechtswidrig und entspräche nicht der Intention des Gesetzgebers. Insbesondere für Beschäftigte, die aus der WfbM kommen, könne ein Bruch jahrelang gewachsener Vertrauensverhältnisse einen erfolgreichen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefährden. Die BAG WfbM spricht sich in ihrer Stellungnahme zum BfA dafür aus, dass es für die Unterstützungsleistungen qualitative Standards und Vorgaben geben müsse, sie aber nicht einseitig zu normieren. Es müssten passgenaue Unterstützungsarrangements von verschiedenen Leistungsanbietern möglich sein (vgl. BAG WfbM 2018, 1-2). Die BAG WfbM betont, dass gerade die Werkstätten als Leistungsträger mit einem neu ausgestalteten Leistungstyp besonders geeignet wären, die Betreuung und Anleitung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des BfA durchzuführen, da sie über die nötige Expertise und Netzwerke verfügen würden. Unter Beachtung der in Kapitel 3.4.1 genannten Kritik und der niedrigen realen Vermittlungsquote der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, bleibt die Frage offen, ob sich die Erfolgchancen für eine Vermittlung und folgenden Begleitung von MmB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine erweiterte Betreuungsleistung im Rahmen des BfA der WfbM tatsächlich erhöhen würde. Die WfbM würde damit, bezugnehmend auf Beckers Kritik des Trippelmandats, weiterhin ihrer eigenen Wirtschaftlichkeit entgegenwirken, wenn sie

ihre „leistungsstarken“ Mitarbeiter*innen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermitteln. Gleichzeitig muss die WfbM für die Arbeitsbegleitung qualifiziertes Fachpersonal zur Verfügung stellen, was sich bezüglich des aktuellen Fachkräftemangels als schwierig erweisen könnte (vgl. BAG WfbM 2018, 2).

Auch die Akquise und Vorbereitung auf das Arbeitsverhältnis sind unklar und gehören nicht zu den festgelegten Leistungen des BfA. Dies betreffe insbesondere Menschen, die nicht in einer WfbM beschäftigt sind und deren Unterstützung somit nicht erhalten. Auch die zuständigen Träger der Eingliederungshilfe haben gemäß §61 Abs. 5 SGB IX keine rechtliche Verpflichtung Leistungen zur Beschäftigung bei öffentlichen oder privaten Arbeitgebern zu ermöglichen. Mattern stellt dabei die kritische Frage, ob dem § 61 Abs. 5 SGB IX der Paragraph 14 SGB I entgegenstehe, welcher die jeweiligen Leistungsträger zur Unterstützung verpflichtet. Dies betreffe gemäß §29ff. SGB III ebenso die Bundesagentur für Arbeit (vgl. Mattern 2020b, 3).

Ferner betont Mattern, dass aus § 61 Abs. 4 nicht klar deutlich würde, dass das mögliche Poolen der Betreuungsleistungen für Leistungsberechtigte nur mit deren Zustimmung möglich sei und nicht alleinig von dem Rehabilitationsträger bestimmt werden dürfe. Unter § 116 SGB IX wird deutlich betont, dass die gemeinsame Inanspruchnahme von Fachleistungen für die Leistungsberechtigten zumutbar sein müsse und dem Erreichen der Teilhabeziele nicht hinderlich sein dürfe (vgl. Mattern 2020b, 4-5).

Die Höchstgrenze für den Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber*innen beträgt maximal 40% der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV. Der Gesetzgeber begründet dies damit, dass die finanzielle Aufwendung nicht höher sein solle, als die Aufwendung, die durch eine Beschäftigung in einer WfbM entstehe (vgl. Deutscher Bundestag 2016, 256). Diese Koppelung wird von verschiedenen Seiten stark kritisiert. Die Kompetenzzentren Selbstbestimmtes Leben betiteln es als „reines Sparinstrument“, da die Eingliederungshilfe weniger als für Werkstattbeschäftigte zahlen und dabei gleichzeitig u.a. Grundsicherung sparen würde (vgl. KSL 2017, o.S. Zit. n. Mattern 2020b, 2). Ferner würden Menschen mit Behinderung nicht in ihrer Pluralität und ihrem unterschiedlichen Leistungsvermögen- und potenzial wahrgenommen, da sie somit durch das BfA maximal Mindestlohniveau erreichen könnten und MmB Niedriglohneempfänger*innen per se gleichgestellt werden. Da das Budget für Arbeit eine Förderleistung für den Übergang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ist, sei es nicht angemessen, dieses an den bisherigen Leistungen einer

Werkstattbeschäftigung zu bemessen (vgl. Mattern 2020b, 1-2). Zwar kann von der Bezugsgröße auf Landesebene nach § 61 Abs. 2 S. 4 SGB IX abgewichen werden. Nutzen würden diese Möglichkeit bisher jedoch nur Bayern mit 48% sowie Bremen und Rheinland-Pfalz mit 60% (vgl. ebd., 2).

Diskutiert wird außerdem die Voraussetzung der vollen Erwerbsminderung von MmB, um das Budget für Arbeit in Anspruch zu nehmen. Dies wird dadurch begründet, dass MmB im Falle eines „Scheiterns“ in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die WfbM haben. Dies schließt die Notwendigkeit aus, Beiträge in die Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Die Gesetzesbegründung führt hierzu folgendermaßen aus:

„Da das Budget für Arbeit einen Personenkreis umfasst, der dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung steht, liegen die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vor.“
(Bundestag-Drucksache 18/9522 2016, S. 256)

Schaumberg stellt in seinem Fachbeitrag in Frage, ob diese gesetzgeberische Feststellung überhaupt richtig sei, da demnach nur Menschen mit Behinderung in einer WfbM beschäftigt werden könnten, die nach § 43 Abs. 2 S.2 SGB VI voll erwerbsgemindert wären. Dies widerspräche jedoch dem Grundgedanken der Leistungen der WfbM. In § 58 SGB IX heißt es, dass Leistungen erbracht werden, um die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit der Betroffenen zu erhalten. Erhalten werden könne jedoch nur etwas, was bereits (zumindest im geringen Maße) vorhanden sei (vgl. Schaumberg 2018, 6-7). Mattern betont, dass hier klar differenziert werden müsse, dass MmB rentenrechtlich zwar als voll erwerbsgemindert gelten, diese rechtliche Folge jedoch nicht im Umkehrschluss als Aufnahmevoraussetzung für das BfA gelten dürfe (vgl. Mattern 2020b, 6). Auch das in diesem Zusammenhang aufgeführte uneingeschränkte Rückkehrrecht wird diskutiert. Dies bietet MmB die Möglichkeit jederzeit in eine WfbM zurückzukehren, wenn die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht geglückt sei, und schütze auf Grund der vollen Erwerbsminderung vor dem Verlust der Anwartschaftszeiten für die Erwerbsminderungsrente. Da MmB durch dieses Recht jedoch keine Arbeitslosenversicherungsbeiträge zahlen, seien Budgetnehmer*innen im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezwungen in eine WfbM zurückzukehren. Damit wird aus dem Rückkehrrecht eine Rückkehrpflicht (vgl. Mattern

2020b, 10). Kasper von der LAG WfbM Niedersachsen spricht sich für ein Wahlrecht aus, freiwillig Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen, damit Budgetnehmer*innen nicht direkt in die Grundsicherung zurückfallen, sofern sie das Rückkehrrecht nicht in Anspruch nehmen wollen (vgl. Kasper 2018, 5).

Auch im Zusammenhang mit dem voran genannten Aspekt werden besonders stark die Auswirkungen des Budgets für Arbeit auf die Rentenbeiträge und die daraus resultierende Höhe der Altersrente und auf die Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente kritisiert.

Für Menschen, die in einer WfbM beschäftigt sind, wird zur Bemessung der Rentenbeiträge ein Beitrag von 80% der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV zugrunde gelegt. Für Menschen, die das BfA in Anspruch nehmen und sich damit in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis befinden, bildet hingegen das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt die Bemessungsgrundlage für die Rentenbeiträge. Es wird davon ausgegangen, dass die Beiträge auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt niedriger sind, als die von der WfbM veranschlagten 80% der Bezugsgröße. Somit würde sich ein Wechsel von einer WfbM in ein reguläres Arbeitsverhältnis häufig nachteilig auf die spätere Altersrente von Budgetnehmer*innen auswirken (vgl. Mattern 2020b, 7; Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2017, o.S.). Die erworbenen Rentenansprüche aus der Beschäftigung in einer WfbM oder einem anderen Leistungsanbieter bleiben allerdings bestehen und werden nicht entwertet. Bei einem Wechsel in ein reguläres Arbeitsverhältnis setzt sich die künftige Rente folglich aus den Beitragszeiten der verschiedenen Beschäftigungsformen zusammen (vgl. Nebe/Waldenburger 2014, 154).

Neben der niedrigeren Altersrente kann auch der Anspruch auf Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren durch das Budget für Arbeit gefährdet sein. Grundsätzlich gilt ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente bei ununterbrochener voller Erwerbsminderung nach § 43 SGB VI. Somit hätten Budgetnehmer*innen nur dann einen Anspruch, wenn während der gesamten Beschäftigungszeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin von einer vollen Erwerbsminderung ausgegangen wird. Da die Leistungen im Rahmen des BfA möglichst degressiv gestaltet und zunehmend an ein übliches Arbeitsverhältnis angepasst werden sollen, könne bei einer andauernden Beschäftigung der Status der vollen Erwerbsminderung in Frage gestellt werden, und somit auch die Anwartschaftszeiten für die Erwerbsminderungsrente (vgl. Nebe/Waldenburger 2014, 154). Um vorzubeugen,

dass ein eventueller Beschäftigungswechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund der Befürchtung von Renteneinbußen gar nicht erst in Betracht gezogen wird, definiert die deutsche Rentenversicherung den sogenannten „gescheiterten Eingliederungsversuch“ (§ 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 2 SGB VI) (vgl. Mattern 2020b, 7). Diese Vorschrift soll als Absicherung dienen, damit Menschen mit Behinderung bei einem missglückten Eingliederungsversuch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, bei Rückkehr in eine WfbM ihre Anwartschaftszeiten für die Erwerbsminderungsrente nicht verlieren. Somit könnten sie weiterhin nach einer Wartezeit von 20 Jahren volle Erwerbsminderungsrente beziehen und müssen die Anwartschaftszeiten nach einer eventuellen Rückkehr in eine WfbM nicht wieder von vorne aufbauen. Nebe und Waldenburger merken an, dass die Vorschrift keine genauen Angaben über den Zeitraum beinhaltet und damit nicht klar definiert sei, in welchem Zeitraum von einem oder eben nicht mehr von einem gescheiterten Arbeitsversuch gesprochen werden könne. Dies betreffe insbesondere Menschen, die längere Zeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig waren und während dieser Zeit ggf. nicht mehr voll erwerbsunfähig waren. Für diese Personen müsste man davon ausgehen, dass gemäß der Voraussetzung für die Erwerbsminderungsrente, die 20 Jahre Frist mit Rückkehr in eine WfbM von vorne beginnen würde (vgl. Nebe/Waldenburger 2014, 154-155). Die deutsche Rentenversicherung macht in ihrer Arbeitsanweisung zu § 43 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI jedoch deutlich, dass dies zwar im Einzelfall entschieden würde, eine Unterbrechung der Erwerbsminderung jedoch nur ausnahmsweise anzunehmen sei. Die Unterbrechung würde nur dann bejaht, wenn der oder die Versicherte tatsächlich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig wäre. Berücksichtigt würde dabei u. a., ob der oder die Beschäftigte im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer*innen als wesentlich uneingeschränkt wettbewerbsfähig anzusehen sei und unter betriebsüblichen Bedingungen beschäftigt würde. Als nicht betriebsübliche Bedingungen gelten z.B. besonders ausgestaltete Arbeitsplätze, unübliche Pausenregelungen und Betreuung durch Dritte. Unter Beachtung dieser Aspekte liege nur ausnahmsweise eine Unterbrechung vor (vgl. ebd. 2014, 155-156).

Die Ausnahme in der Rententhematik bildet eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb über das Budget für Arbeit. Die Budgetnehmer*innen in Inklusionsbetrieben werden WfbM-Beschäftigten nach §162 Nr. 2a SGB VI gleichgestellt und haben somit die gleichen Regelungen und Rentenansprüche wie WfbM-Beschäftigte (vgl. Mattern 2020b, 8). Sowohl die Bundesvereinigung

Lebenshilfe als auch die Werkstattträger Deutschland sprechen sich für die Auflösung dieser Unterscheidung aus und fordern, dass alle Budgetnehmer*innen rentenrechtlich den WfbM-Beschäftigten gleichgestellt werden, unabhängig davon, ob sie in einem Inklusions- oder einem regulärem Betrieb beschäftigt sind (vgl. Mattern 2020b, 9). Das Forum behinderter Juristen und Juristinnen macht den Vorschlag zur Schaffung eines eigenen Rechtsstatus für Budgetnehmer*innen und der Abkopplung vom Status der Werkstatt-Beschäftigten (vgl. Nebe/Schimank 2016, 6).

Diese wichtigen Faktoren bezüglich der Rententhematik haben einen großen Einfluss auf die Entscheidung, ob ein BfA überhaupt in Erwägung gezogen wird. Berichte zeigen allerdings, dass die Rentenfrage vor allem für Langzeitbeschäftigte in einer WfbM eine hohe Priorität hätte. Die Aussicht auf ein höheres Entgelt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt scheint für Langzeitbeschäftigte einer WfbM weniger attraktiv, da der Anspruch auf Erwerbsminderungsrente zusätzlich zum Arbeitsentgelt in Kombination mit der Rundumversorgung der WfbM attraktiver sei. Jüngere Menschen hingegen würden das aktuell höhere Arbeitsentgelt der später besseren Rente bevorzugen (vgl. Nebe/Waldenburger 2014, 151; Mattern 2020b, 8).

4.2.2 Bisherige Bilanz

Die Bundesregierung schreibt in einem Evaluationsschreiben aus 2019, dass ihnen aufgrund des kurzen Zeitraums seit des Inkrafttretens des BfA noch keine ausführlichen Daten zur Inanspruchnahme des Budgets vorlägen. Genaue Ergebnisse seien im Jahr 2021 zu erwarten (vgl. Deutscher Bundestag 2016, 2).

Die folgende Tabelle aus dem Fachbeitrag von Mattern listet die vermuteten bundesweit bewilligten BfA Leistungen auf. Mattern betont keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da die Fallzahlen aufgrund der früheren Modellprojekte nicht eindeutig dem 2018 in Kraft getretenen BfA zuzuordnen seien (vgl. Mattern 2020a, 3). Die Tabelle bietet jedoch ein ungefähres Bild für einen bundesweiten Vergleich und zur Betrachtung der Prognose des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) aus 2017. So erwartete das BMAS bei Gesetzesentwurf, dass im Jahr 2018 ca. 1% (ca. 3.000), im Jahr 2019 ca. 2% (ca. 6.000) und im Jahr 2020 ca. 3% (ca. 9.000) WfbM-Beschäftigte das BfA in Anspruch nehmen würden. Die Ergebnisse von Matterns Nachforschungen ergaben eine Anzahl von bisher ca. 1037 bewilligten Budgets für Arbeit. Diese Zahlen liegen deutlich hinter der Prognose des BMAS (vgl.

Mattern 2020a, 3-4). Elke Breitenbach, die Berliner Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, fordert dazu auf, Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Als eine eindeutige Ursache für den geringen Erfolg des BfA benennt Frau Breitenbach ein Informationsdefizit, sowohl auf Seiten der Werkstattbeschäftigten als auch auf Seiten der Betriebe (vgl. Plenarprotokoll 2019, 5721).

Bundesland	Anzahl	Quelle	Bemerkung	Stand
Baden-Württemberg	9	Strecker, 2019, S. 7f.	Modellprojekt seit 2005 (Arbeit inklusiv)	April 2019
Bayern	19	Lill, 2019b		Juli 2019
Berlin	4	Strecker, 2019, S. 8f. Lill, 2019b Plenarprotokoll, 2019, S. 5721		April 2019 Oktober 2019
Brandenburg	8	Lill, 2019b		Juli 2019
Bremen	12 16	Miles-Paul, 2019 Lill, 2019b		Juli 2019 August 2019
Hamburg	260	Strecker, 2019, S. 6f.	Budget für Arbeit seit 2012 (Modellprojekt)	Ende 2018
Hessen	28 27	Strecker, 2019, S. 9f Lill, 2019b		April 2019 August 2019
Mecklenburg-Vorpommern	14	Lill, 2019b		August 2019
Niedersachsen	164	Welp, 2018, S. 130	Budget für Arbeit seit 2008 (Modellprojekt)	Juni 2018
Nordrhein-Westfalen	60	Strecker, 2019, S. 7	(Modellprojekt)	April 2019
Rheinland-Pfalz	400	Strecker, 2019, S. 10	Budget für Arbeit seit 2006 (Modellprojekt)	April 2019
Saarland	6	Lill, 2019b		Juli 2019
Sachsen	1	Lill, 2019b		Juni 2019
Sachsen-Anhalt	31	dpa, 2019	?	Juli 2019
Schleswig-Holstein	?			
Thüringen	17	Lill, 2019b		Anfang Juni 2019

Tabelle 1: Bundesländervergleich Budget für Arbeit (Mattern 2020a, 4)

4.2.3 Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotenziale

Die Umsetzungsbegleitung zum BTHG hat mittels der Evaluationen der Modellprojekte aus Rheinland-Pfalz und Hamburg einige wesentliche Erfolgsfaktoren für das Budget für Arbeit zusammengetragen. Überschneidungen gab es vor allem bei den Faktoren: Nutzung von Zwischenstationen wie Praktika und Außenarbeitsplätze, bzw. ausreichend Zeit und Möglichkeiten, sich auszuprobieren, die aktive Akquise von Stellen, das Rückkehrrecht in die WfbM sowie eine Beratung zur Rententhematik. Weitere Erfolgsfaktoren seien die Koordination und Kooperation der beteiligten Akteure (z.B. WfbM und IFD), die Sicherstellung der Mobilität sowie ausreichend Informationen für Budgetnehmer*innen und Arbeitgeber*innen (vgl. Umsetzungsbegleitung BTHG o.A, o.S). Auf einige der Punkte sowie einige Verbesserungspotenziale wird im Folgenden näher eingegangen.

Von besonderer Bedeutung für eine erfolgreiche Vermittlung ist eine gute Zusammenarbeit aller möglichen Akteure, wie z.B. der WfbM, dem IFD, dem zuständigen Amt sowie der potenziellen Arbeitgeber*innen. Dies entspricht indes dem Grundsatz des BTHG Sozialleistungen wie aus einer Hand zu gewähren. Gemeinsame Umsetzungsrichtlinien und Kooperationsvereinbarungen stellen hierbei wichtige Instrumente für eine erfolgreiche Umsetzung dar, wie sich am Modellprojekt in Hamburg durch die Kooperationsvereinbarungen der Hamburger Arbeitsassistenten, dem IFD, den Job Coaches der Werkstattträger und der Arbeitgeber*innen zeigte. Ferner soll der formale Aufwand, und somit zusätzliche Barrieren für Arbeitgeber*innen, so gering wie möglich gehalten werden (vgl. Umsetzungsbegleitung BTHG o.A, o.S; Mattern 2020c, 3-4). Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) formuliert, dass eine enge Kooperation bei dem Teilhabeplanverfahren insbesondere mit den Integrationsämtern und der Bundesagentur für Arbeit anzustreben sei. Wobei die BAFA gemäß § 61 SGB IX nicht zu den Leistungsträgern des BfA gehört (vgl. BAGüS 2017,12; Mattern 2020c, 4).

In dem Forschungsbericht zum Budget für Arbeit sprechen sich die Autorinnen dafür aus, dass das Integrationsamt Informationskampagnen für potenzielle Arbeitgeber*innen regelhaft einführen solle. Es sei, ähnlich wie für Eltern und potenzielle Budgetnehmer*innen, auch für Arbeitgeber*innen schwierig, die Förderungsmöglichkeiten der verschiedenen Leistungsgesetze zu überblicken. Die Informationskampagnen sollen dazu dienen, Unternehmer*innen zu sensibilisieren

und anzuregen MmB eine Chance zu geben. Best-Practice-Beispiele von Unternehmen, die bereits MmB über das BfA beschäftigen könnten dabei als gutes Vorbild dienen. Denkbar wäre dies ebenfalls in einem „Peer to Peer“ Netzwerk, das durch den IFD begleitet wird. Außerdem empfehlen sie die Intensivierung der Beratungen des Integrationsfachdienstes und der Bundesagentur für Arbeit für potentielle Budgetnehmer*innen (vgl. Nebe/Waldenburger 2014, 181-182).

Zur intensiven Begleitung des Übergangprozesses und Vermittlung aller Beteiligten sprechen sich die Autorinnen des Forschungsberichts zum BfA für die Einführung eines Leistungstatbestands „Übergangsförderung“ aus. Dadurch sollen potenzielle Budgetnehmer*innen einen gesicherten Anspruch auf Unterstützung bei dem Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis erhalten (vgl. Nebe/Waldenburger 2014, 187).

Ferner zeigte die Vermittlungspraxis der Modellprojekte, dass sich ein schrittweiser Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis besonders anbiete und die Außenarbeitsplätze der WfbM dabei eine bedeutsame Rolle spielen. So gaben 1/3 der Budgetnehmer*innen des Hamburger Budget für Arbeit an, dass sie vor Inanspruchnahme des BfA auf einem Außenarbeitsplatz beschäftigt waren (vgl. Mattern 2020c, 2). Der schrittweise Übergang besteht im ersten Schritt aus einem 12-monatigen Integrationspraktikum (mit Möglichkeit auf Verlängerung). Dies dient vor allem zur Orientierung und Qualifizierung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Gefolgt von einer Beschäftigung auf einem Außenarbeitsplatz. Diese Außenarbeitsplätze sind sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe wenig risikoreich, da die Beschäftigten offiziell weiterhin in einer WfbM angestellt sind und die Betriebe wenig Personalverantwortung tragen. Die Evaluation des Hamburger Budgets für Arbeit spricht ebenfalls für einen schrittweisen Übergang, da die Ergebnisse zeigen, dass es sich bei einer Einstellung in aller Regel um Personen handelte, die dem Betrieb entweder über Praktika oder Außenarbeitsplätze bekannt waren. Nur in Ausnahmefällen waren die Personen den Betrieben vorher nicht bekannt.

Ob ein tatsächlicher Wechsel in ein reguläres Arbeitsverhältnis stattfindet, bleibe jedoch trotz Zwischenstufen letztendlich stark einzelfallabhängig. Sowohl die Eignung und die Motive der Beschäftigungssuchenden als auch die Erwartungen der Arbeitgeber*innen müssten dabei immer individuell austariert und abgewägt werden (vgl. Lawaetz-Stiftung 2014, 51). Dies ergab auch die Studie des Hamburger BfA, in der festgehalten

wurde, dass es nicht darum ginge vakante Stellen unter den üblichen Leistungsanforderungen zu besetzen, sondern dass es viel mehr darum ginge Aufgaben im Unternehmen adäquat für die Zielgruppe zuzuschneiden. Dafür müssten Unternehmen generell offen sein für den Inklusionsgedanken (vgl. Lawaetz-Stiftung 2014, 46). Befragungen der Unternehmer*innen im Rahmen des Hamburger Budgets für Arbeit ergaben allerdings, dass vor allem die Motivation (94%) der Beschäftigungssuchenden sowie eine gute vorangegangene Einarbeitung (69%), z.B. in Form von Praktika, die wesentlich entscheidenden Voraussetzungen für eine Einstellung seien. Fachliche Fähigkeiten wären von nachrangiger Bedeutung (vgl. ebd. 2014, 52).

5 Personenzentrierung – Wünsche vs. Möglichkeiten

Ein wesentlicher Schwerpunkt des neuen Paradigmas ist, neben der gleichberechtigten Teilhabe, die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben und der Anspruch, Leistungen personenzentriert nach den Wünschen der Leistungsnehmer*innen zu ermöglichen. Bereits der Artikel 27 des UN-BRK hält fest, dass MmB das Recht haben, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen und ihr Arbeitsfeld frei wählen dürfen. Die Voraussetzungen dafür sollen durch die Vertragsstaaten geschaffen werden. (vgl. Fischer/Molnar-Gebert 2017, 284-285). Im SGB IX unter §8 ist das so genannte Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten, als bedeutendes Element zur Selbstbestimmung und Teilhabe festgehalten. Daraus lässt sich u. a. folgern, dass Werkstätten nicht die einzige Möglichkeit zur Arbeit für MmB darstellen dürfen. Das neue Grundverständnis der Behindertenhilfe, welche sich strikt an den Bedürfnissen und Wünschen des Individuums orientieren und dem Menschen in seiner Selbstbestimmung und freien Lebensgestaltung unterstützen soll, befindet sich im Wandel und stößt in vielen Bereichen auf Widerstand und Barrieren (vgl. Doose 2006, 60-62).

Auf institutioneller Ebene der Behindertenhilfe sind noch immer viele veraltete Strukturen und Denkmuster nach dem traditionellen Grundverständnis vorzufinden. Dieses zeichnet sich aus durch paternalistische Fürsorge und orientiert sich stark an den Defiziten sowie dem Behinderungsbild und weniger an den Ressourcen und Möglichkeiten der Menschen. Unter anderem im Bereich Arbeit wird nach wie vor häufig anhand von etikettierenden Diagnosen, wie z.B. „Autismus“ oder „geistig

Behindert“, *für* anstatt *mit* einem Menschen entschieden, welche Arbeitsmöglichkeiten für diesen in Frage kommen. Das neue Grundverständnis der Selbstbestimmung sieht den Menschen hingegen als einzigartiges Individuum mit ganz persönlichen Wünschen, Stärken, Fähigkeiten und Interessen. Das alte Denken in Form von begrenzten, verfügbaren Maßnahmen anhand einer bestimmten Behinderung führt zu einer Einschränkung der Wahlmöglichkeiten der betroffenen Person. Dies wird durch separierende Einrichtungen, die für eine bestimmte Gruppe Menschen zuständig sind, unterstützt. Scheinen die Ressourcen einer Institution für die Erreichung eines Ziels nicht ausreichend, so besteht im Sinne des alten Grundverständnisses die Gefahr, dass sie für den Menschen als nicht erreichbar ausgelegt werden. Auch im alten Stil verfasste Berichte, Tests und Gutachten können Menschen mit Behinderungen an der Wahrnehmung ihres Wunsch- und Wahlrechts behindern, da sie den Fokus häufig auf die Defizite legen. Im Sinne der Ressourcenorientierung sollen Berichte und Hilfeplanung nun besonders die Ressourcen und Entwicklungspotentiale betonen, um die Personen, ähnlich wie durch ein klassisches Arbeitszeugnis, in ihrer Zukunftsplanung zu fördern und zu unterstützen (vgl. ebd., 59-62).

Auf persönlicher Ebene lassen sich nach Nussbaum und Holzkamp gewisse Barrieren auch im Individuum selbst verorten. In Nussbaums Verständnis ist Teilhabe von den zwei Möglichkeitsräumen, dem gesellschaftlichen und dem persönlichen Möglichkeitsraum, abhängig. Dabei meint der persönliche Möglichkeitsraum die Teilnahmefähigkeit des Individuums, welche durch verschiedene Faktoren limitiert oder gefördert werden kann (vgl. Nussbaum 2006, o.S.; zit. n. Röh 2016, 391-392). Unter der Voraussetzung, dass tatsächlich wahrnehmbare Teilnahmekancen bestehen, können einige intrinsische, sozialpsychologische Aspekte der Selbstbestimmung für eine eventuelle Einschränkung der Teilnahme sowie der Entwicklung eigener Wünsche und Vorstellungen mitverantwortlich sein. Holzkamp spricht dabei von einer Form der Selbststigmatisierung, die bis hin zu einer Selbstfeindschaft führen kann. Dies bedeutet, dass Menschen durch restriktive Handlungsfähigkeiten dazu neigen, die eigene Situation, in denen gewisse Barrieren unüberwindbar scheinen, hinzunehmen und sich darin einzurichten, ohne dabei eventuelle Potentiale für Veränderungen zu erkennen. Womit sie die eigene Entwicklungs- und Lebensmöglichkeiten limitieren (vgl. Holzkamp 1997, 398; zit. n. Röh 2016, 392). Daran angelehnt spricht Nussbaum von der sog. „adaptiven Präferenz“, welche jene eingeschränkten Wünsche und Vorstellungen bezeichnet, die

Menschen lediglich aufgrund ihrer Erfahrungen hegen, dass „größere“ Wünsche unvorstellbar zu sein scheinen (vgl. Nussbaum 2006, 108 zit. n. Röh 2016, 393).

6 Fazit: Budget für Arbeit – ein Glücksversprechen?

Wie diese Ausarbeitung zeigt, steckt das Paradigma Inklusion noch in den Kinderschuhen und wird in seiner absoluten Form von vielen als utopisch betrachtet. Im Bereich (Erwerbs)Arbeit werden MmB nach wie vor stark ausgegrenzt, und bei dem Versuch in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, stehen ihnen vielseitige und erhebliche Barrieren im Weg.

Durch die Evaluation der Modellprojekte BfA wird deutlich, dass das Budget für Arbeit Menschen mit Behinderungen gute Chancen bieten kann, sich beruflich, ihren Wünschen entsprechend weiter zu entfalten. Gleichzeitig besteht noch jede Menge Optimierungsbedarf, damit sich das BfA bundesweit zu einem Erfolgskonzept entwickeln kann.

Wie in der Tabelle in Kapitel 4.2.4 bisherige Bilanz deutlich wird, haben die Modellprojekte in den Bundesländern Rheinland-Pfalz, Niedersachsen und Hamburg deutlich mehr Vermittlungen in das BfA geführt als die in den übrigen Bundesländern. Auch wenn der zeitlich frühere Beginn der Modellprojekte in den Vergleich miteinbezogen werden muss, so haben MmB auch in den übrigen Bundesländern seit nun mehr als zwei Jahren die Möglichkeit das BfA in Anspruch zu nehmen. Die sehr niedrigen Fallzahlen deuten darauf hin, dass das BfA kaum bis keinen Einzug in die Eingliederungshilfe und insbesondere in die Vermittlungspraxis der zuständigen Träger von MmB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden hat. Dies wiederum macht deutlich, dass ein Gesetzesbeschluss alleine nicht ausreicht für eine tatsächliche Umsetzung der Leistungen in der Realität. Es bedarf intensiver Aufklärung, eindeutiger Zuständigkeiten und vor allem Motivation und Kooperationen von allen beteiligten Seiten. Erfolgreich erprobte Handlungskonzepte und Vorgehensweisen der Modellprojekte könnten hier als gute Orientierung für die übrigen Bundesländer dienen. Bezüglich der finanziellen Situation von MmB, die das BfA in Anspruch nehmen wollen, besteht definitiv Klärungs- und Handlungsbedarf. Finanzielle Fehlanreize müssen behoben werden und MmB sollten durch den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt finanziell nicht schlechter dastehen als in einer WfbM. Abgesehen von dem Arbeitsentgelt, sollte vor allem die Rententhematik

einheitlich geklärt und sichergestellt werden, sodass Budgetnehmer*in nicht Gefahr laufen, in Altersarmut zu geraten. Auch die Werkstätten müssen für den weiteren Erfolg des BfA mitziehen und sich strukturell weiterentwickeln. Insbesondere die Außenorientierung muss dabei weiter in den Fokus rücken. Zudem darf das Spannungsverhältnis zwischen dem Auftrag der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und dem Auftrag Gewinne zu erzielen, nicht länger zu Lasten der Werkstattbeschäftigten ausgetragen werden und sie an der Ausübung ihres Wunsch- und Wahlrechts sowie ihrem beruflichen Werdegang behindern. Um auch die Werkstätten bei diesem internen Konflikt und dem ökonomischen Druck zu entlasten, braucht es ggf. mehr politische Maßnahmen in Form von finanzieller Unterstützung oder einer gänzlichen Umstrukturierung der Werkstättsysteme.

Unter Einbezug der Aussagen aller beteiligten Akteure zur Evaluation des BfA, sollte der Aussagen der Budgetnehmer*innen die höchste Wertung beigemessen werden. So habe sich nach Aussagen von 94% der Budgetnehmer*innen des Hamburger Budgets für Arbeit die alltägliche Lebensführung durch die Aufnahme eines regulären Beschäftigungsverhältnisses deutlich verändert. Als positive Verbesserung werden die erhöhte Autonomie, das bessere Einkommen, ein gestiegenes Selbstvertrauen sowie eine gestiegene Selbstständigkeit genannt. Für 84% der Budgetnehmer*innen komme eine Rückkehr in eine WfbM nicht in Frage (Lawaetz-Stiftung 2014, 52). Trotz aller Kritik und einer Menge Verbesserungspotenzial lässt sich das Konzept Budget für Arbeit durch diese Aussagen der Budgetnehmer*in eindeutig als Erfolg verbuchen. Auch wenn diese Aussagen lediglich aus dem Hamburger Modellprojekt stammen und nicht eins zu eins bundesweit übertragbar sind, lässt sich hier das Potenzial des BfA erkennen.

Inklusion und gesellschaftlicher Wandel allgemein sind Prozesse, die Zeit brauchen und nicht über Nacht geschehen. Auf dem Weg dahin muss immer wieder an einigen Stellen nachgebessert und Konzepte überdacht und neu angepasst werden. So können nach Seifert (2009) auch schwerst behinderte Menschen, die nach aktuellem Maßstab als nicht werkstattfähig gelten, Teilhabe erfahren. Dafür müsste der Tatbestand der Abhängigkeit entstigmatisiert und wertneutral als Gegebenheit betrachtet werden. Fürsorge dürfe nicht automatisch mit Bevormundung und Fremdbestimmung gleichgesetzt werden. Wichtig ist es auf jeden Fall, dass die ersten Schritte in Richtung Inklusion überhaupt gegangen werden, damit falsche Annahmen und Skepsis durch positive Erfahrung abgebaut werden können und MmB die

Erfahrungen machen ihre eigenen Potenziale zu erkennen sowie Lebensentwürfe und Wünsche zu entwickeln, die über eine zwanghafte Beschäftigung in der WfbM oder anderen Anbietern hinausgehen. Nur durch Erfahrungen gibt es eine Chance, dass die Idee und vor allem der Wert von Inklusion und Diversität nach und nach in den Köpfen der Gesellschaft und denen der Unternehmer*innen ankommt.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Aichele, Valentin (2019): Eine Dekade UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. In: Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung. Aus Politik und Zeitgeschichte. Menschen mit Behinderung, 69. Jg. (6-7), 4-10.

Becker, Klaus-Peter/Pohl, Walter (2013): Teilhabe für Menschen mit geistiger und seelischer Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sichern – aber wie? In: Banse, Gerhard/Meier, Bernd (Hrsg.): Inklusion und Integration. Theoretische Grundfragen und Fragen der praktischen Umsetzung im Bildungsbereich. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, 159 – 167.

Becker, Uwe (2017): Inklusion in den Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen - ein Trilemma. In: Teilhabe, 56 Jg. (02/17), 56-61.

beta Institut gGmbH (2020): Grad der Behinderung. Online unter: <https://www.betanet.de/grad-der-behinderung.html> (Zugriff: 10.02.2020).

Beyer, Christoph/Düwell, Franz Josef (2017): Das neue Recht für behinderte Beschäftigte. Inklusion am Arbeitsplatz – Bundesteilhabegesetz als Herausforderung für Vertretung, Arbeitgeber und Anwaltschaft. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Boecker, Michael (2018): Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter neoliberalen Produktionsbedingungen. Eine kritische Reflexion struktureller Exklusion im Rückgriff auf Bourdieus Konstruktion des sozialen Raums. In: Teilhabe, 57. Jg. (02/18), 78-84.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) GbR (2018a): Fachlexikon. Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Online unter: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen--WfbM-/77c336i1p/index.html> (Zugriff: 15.02.2020).

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) GbR (2018b): Fachlexikon. Inklusionsbetriebe. Online unter: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Inklusionsbetriebe/77c437i1p/index.html> (Zugriff: 12.02.2020).

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) GbR (2018c): Fachlexikon. Außenarbeitsplätze. Online unter: <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/77c6356i/index.html> (Zugriff: 13.02.2020).

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) (2017): Orientierungshilfe zu den neuen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Online unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf (Zugriff: 22.02.2020).

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) (2018): Budget für Arbeit erfolgreich gestalten. Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) zur Umsetzung des Budget für Arbeit in den Bundesländern Online unter: <https://www.bagwfbm.de/file/1129> (Zugriff: 05.03.2020)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2016): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf;jsessionid=F2FE2BF50C8C247AB5604D2808F73A3F?__blob=publicationFile&v=9 (Zugriff: 01.03.2020).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2018): Fragen und Antworten zum Bundesteilhabegesetz (BTHG). Online unter: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/Fragen-und-Antworten/fragen-und-antworten.html> (Zugriff: 19.02.2020).

Clausen, Jens Jürgen (2016): Rehabilitation. In: Biewer, Gottfried/Hedderich, Ingeborg/Hollenweger, Judith/Markowetz, Reinhard (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 319-324.

Cloerkes, Günther (2007): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. Heidelberg: Universitätsverlag Winter GmbH.

Cramer, Horst H. (2009): Werkstätten für behinderte Menschen. SGB-Werkstättenrecht. Werkstättenverordnung. Werkstätten-Mitwirkungsverordnung mit Leistungsrecht, Sozialversicherungsrecht, sonstigen werkstattrelevanten Vorschriften und Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung. Kommentar. München: Verlag C.H.Beck.

Detmar, Winfried/Gehrmann, Manfred/König, Ferdinand (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (ISB) (Hrsg.): Forschungsberichte des Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin: Eigenverlag.

Deutscher Bundestag (2016): Drucksache 18/9522. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG). Online unter: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/095/1809522.pdf> (Zugriff: 08.03.2020)

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V. (o.A.): Teilhabeplan/Gesamtplan/Bedarfserstellung. Online unter: <https://www.der-paritaetische.de/schwerpunkt/bundesteilhabegesetz/teilhabeplangesamtplanbedarfserstellung/> (Zugriff: 28.02.2020)

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (o.A.): Projekt „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz. Online unter: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-teilhabe-arbeitsleben/budget-fuer-arbeit/> (Zugriff: 09.03.2020)

DIMDI (Hrsg.) (2018): ICF. Online unter:
<https://www.dimdi.de/dynamic/de/klassifikationen/icf/> (Zugriff: 11.02.2020).

Doose, Stefan (2006): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorien, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Marburg: Lebenshilfe-Verlag Marburg.

Doose, Stefan (2016): Arbeit. In: Biewer, Gottfried/Hedderich, Ingeborg/Hollenweger, Judith/Markowetz, Reinhard (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 448-453.

Düwell, Franz-Josef/Beyer, Christoph (2017): Das neue Recht für behinderte Beschäftigte. Inklusion am Arbeitsplatz – Bundesteilhabegesetz als Herausforderung für Vertretungen, Arbeitgeber und Anwaltschaft. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Ebert, Harald/Eck, Ramona (2017): Berufsvorbereitung und Inklusion. In: Fischer, Erhard/Ratz, Christoph (Hrsg.): Inklusion – Chancen und Herausforderungen für Menschen mit geistiger Behinderung. Weinheim Basel: Beltz Juventa, 263-283.

Eberwein, Hans (1997): Integrationspädagogik als Weiterentwicklung (sonder) pädagogischen Denken und Handelns. In: Eberwein, Hans (Hrsg.): Handbuch Integrationspädagogik: Kinder mit und ohne Behinderung lernen gemeinsam. Weinheim: Beltz, 55-86.

Egger-Subotitsch, Andrea/Stark, Martin (2017): Inklusionsbetriebe in Deutschland: Analysen und Rückschlüsse für Österreich. In: ams report, No. 126. Wien: Communicatio - Kommunikations- und Publikations gmbH. Online unter: <https://www.econstor.eu/handle/10419/194205> (Zugriff: 11.02.2020).

Fischer, Erhard/Molnar-Gebert, Tina (2017): „...in die Werkstatt will ich nicht – da pass ich einfach nicht rein...“. Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? In: Fischer, Erhard/Ratz, Christoph (Hrsg.): Inklusion –

Chancen und Herausforderungen für Menschen mit geistiger Behinderung. Weinheim Basel: Beltz Juventa, 284-303.

Frühauf, Theo (2008): Die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung. In: Geistige Behinderung. Fachzeitschrift der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V., 47 Jg. (3/08), 201-203.

Graumann, Sigrid (2012): Inklusion geht weit über „Dabeisein“ hinaus. Überlegungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Pädagogik. In: Balz, Hans-Jürgen/Benz, Benjamin/Kuhlmann, Carola: Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, 79-93.

Hermes, Gisela (o.A): Von der Segregation über die Integration zur Inklusion. Online unter: http://www.zedis-ev-hochschule-hh.de/files/segregation_integrations_inklusion_gisela_hermes.pdf (Zugriff: 12.02.2020).

Hinz, Andreas (2002): Von der Integration zur Inklusion. Terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik 9/2002, 345-361.

Hirsch, Stephan (2009): Werkstätten für behinderte Menschen. In: Stein, Roland/Bless Orthmann, Dagmar (Hrsg.): Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderung und Benachteiligung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH, 31-57.

Kasper, Clemens (2003): Was ist Werkstattarbeit? Was heißt angepasste Arbeit? In: Mosen, Günter/Scheibner, Ulrich (Hrsg.): Arbeit. Erwerbsarbeit. Werkstattarbeit. Vom Mythos zum neuen Arbeitsbegriff in Theorie. Frankfurt am Main: BAG WfbM, 18-34.

Kasper, Clemens (2018): Fachtagung zum Budget für Arbeit 24.09.2018 in Hannover. Umsetzungserfahrung zum Budget für Arbeit in Niedersachsen. Online unter: <https://www.lag-abt-niedersachsen.de/uploads/images/Gallery/180924%20Fachtagung%20Budget%20f>

%20Arbeit%2024.09.2018%20Beitrag%20Dr.%20Kasper%20Umsetzungserfahrunge
n%20(28.09.2018a).pdf (Zugriff: 08.03.2020)

Kuhn, Thomas (2002): Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen. Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft.

Krebs, Angelika (Hrsg.) (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Kronauer, Martin (2018): Erwerbsarbeit zwischen Inklusion und Exklusion. In: Wansing, Gudrun/Welt, Felix/Schäfers, Markus (Hrsg.): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 131-144.

Kubek, Vanessa (2012): Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion. Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Kaiserslautern: Springer VS.

Lammers, Klara/Teismann, Malte (2018): Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aus organisations-soziologischer Perspektive. In: Teilhabe, 57 Jg. (01/18), 37-42.

Lawaetz-Stiftung (2014): Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“. Online unter: https://www.bag-ub.de/dl/ub/HH%20Budget%20Studie_Lawaetz_Stiftung_18-12-2014.pdf (Zugriff: 20.02.2020).

Marzini, Marlen/Sansour, Teresa (2019): Teilhabe an Arbeit für Menschen mit schwerer Behinderung. In: Teilhabe, 58 Jg. (04/19), 166-170.

Mattern, Lea (2020a): Das Budget für Arbeit - Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und leistungsberechtigter Personenkreis. Online unter: <https://www.reha->

recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D5-2020_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Teil_I_.pdf (Zugriff 05.03.2020).

Mattern, Lea (2020b): Das Budget für Arbeit - Diskussionsstand und offene Fragen Teil II: Ausgestaltung des Budgets für Arbeit, Auswirkungen auf die Rente und das Rückkehrrecht. Online unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D6-2020_Das-Budget-fuer-Arbeit_Teil-II.pdf (Zugriff: 16.03.2020).

Mattern, Lea (2020c): Das Budget für Arbeit - Teil III: Rolle der WfbM, Außenarbeitsplätze, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit. Online unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D7-2020__Diskussionsstand_und_offene_Fragen_Teil_III.pdf (Zugriff: 17.03.2020).

Miles-Paul, Ottmar (1992): Wir sind nicht mehr aufzuhalten. Behinderte auf dem Weg zur Selbstbestimmung. Beratung von Behinderten durch Behinderte. Vergleich zwischen den USA und der BRD. München: AG Spake Bücher.

Moser, Vera/Sasse Ada (2016): Behinderung als alltagspraktische, historische und erziehungswissenschaftliche Kategorie. In: Biewer, Gottfried/Hedderich, Ingeborg/Hollenweger, Judith/Markowetz, Reinhard (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 138-145.

Nebe, Katja/Schimank, Cindy (2016): Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz. Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat. Online unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2016/D47-2016_Das_Budget_fuer_Arbeit_im_Bundesteilhabegesetz_Teil_1.pdf (Zugriff: 16.03.2020).

Nebe, Katja/Waldenburger, Natalie (2014): Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landesverbandes Rheinland. Online unter: https://www.bag-ub.de/dl/ub/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf (Zugriff: 23.02.20).

Plenarprotokoll (2019): Plenarprotokoll - 48. Sitzung des Abgeordnetenhauses Berlin (18. Wahlperiode), Donnerstag, 31. Oktober 2019. Online unter: <https://www.parlament-berlin.de/ados/18/IIIPlen/protokoll/plen18-048-pp.pdf> (Zugriff: 20.03.2020)

Radatz, Joachim et al. (2005): Arbeitsfeldbezogene Bildungsbegleitung im Übergangsfeld zwischen Schule und Beruf. In: Impulse 36 (12), 23-33.

Rohrmann, Albrecht (2019): Das Bundesteilhabegesetz – Ausdruck eines Paradigmenwechsels? In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 1/2019, 4-14.

Röh, Dieter (2016): Grundbegriffe und Grundlagen: Gesellschaft, Partizipation und Benachteiligung. In: Biewer, Gottfried/Hedderich, Ingeborg/Hollenweger, Judith/Markowetz, Reinhard (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 387-396.

Röh, Dieter (2018): Soziale Arbeit in der Behindertenhilfe. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Schaumberg, Torsten (2018): Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis. Online unter: file:///E:/BA%20stick/A8-2018_Praxis_Budget-fuer-Arbeit_BfA.pdf (Zugriff: 08.03.2020)

Schliehe, F. (2006): Das Klassifikationssystem der ICF. In: Rehabilitation, 45(5) 2006, 258-271. Online unter: <https://www.thieme-connect.com/products/ejournals/html/10.1055/s-2006-940105> (Zugriff: 11.02.2020).

Schwalb, Helmut/Theunissen, Georg (2012): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen – Leben – Arbeit – Freizeit. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Seifert, Monika (2006): Inklusion ist mehr als Wohnen in der Gemeinde. In: Dederich, M./Greving, H./Mürner, C./Rödler, P.: Inklusion statt Integration. Heilpädagogik als Kulturtechnik. Gießen: Psychosozial-Verlag, 98-113.

Seifert, Monika (2009): Selbstbestimmung und Fürsorge im Hinblick auf Menschen mit besonderen Bedarfen. In: Teilhabe (03/09), 122-128.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2017): Rundschreiben Soz. Nr. 01/2018 zu § 61 SGB IX - Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe. Online unter: https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2018_01-668794.php (Zugriff: 20.03.2020)

socialnet GmbH (o.A.): Aufgaben und Ziele der Werkstätten für behinderte Menschen. Online unter: <https://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben-und-ziele-der-wfbm.html> (Zugriff: 15.02.2020).

Theunissen, Georg (2013): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. Freiburg in Breisgau: Lambertus Verlag.

Thielicke, Angelika (2009): Das Konzept Unterstützter Beschäftigung. Eine Wahlmöglichkeit für alle Menschen mit Behinderung als Teil eines inklusiven Lebens. In: Impulse, 49, 5-7.

Textor, Annette (2015): Einführung in die Inklusionspädagogik. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (o.A.): Gesetz. Online unter: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/> (Zugriff: 01.03.2020).

Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (o.A.): Leistungen zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten. Online unter: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-soziale-teilhabe/leistungen->

zum-erwerb-und-erhalt-praktischer-kenntnis-und-faehigkeiten/fd6-1008/ (Zugriff: 19.02.2020).

von Kardorff, Ernst/Ohlbrecht, Heike/Schmidt, Susen (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Zugriff: 19.03.2020).

von Saldern, Matthias (2012): Inklusion. Deutschland zwischen Gewohnheit und Menschenrecht. Books on demand GmbH: Norderstedt.

Wansing, Gudrun (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Wendt, Wolf Rainer (2003): Arbeit als Methode – gesellschaftliche Teilhabe als Ziel. In: Mosen, Günter/Scheibner, Ullrich (Hrsg.): Arbeit, Erwerbsarbeit, Werkstattarbeit. Vom Mythos zum neuen Arbeitsbegriff in Theorie und Praxis. Frankfurt am Main: BAG WfbM, 42-57.

Abkürzungsverzeichnis

a.F.	alte Fassung
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BA	Bundesagentur für Arbeit
BfA	Budget für Arbeit
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung
BAGüS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BTHG	Bundesteilhabegesetz
EGH	Eingliederungshilfe
GdB	Grad der Behinderung
GG	Grundgesetz
ICF	International Classification of Functioning, Disability

and Health“, (deutsch: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit)

IFD	Integrationsfachdienst
MmB	Menschen mit Behinderungen
SGB	Sozialgesetzbuch
UB	Unterstützte Beschäftigung
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WHO	World Health Organization (deutsch: Weltgesundheitsorganisation)
WVO	Werkstattverordnung

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Behinderung nach dem ICF-Modell (S.10)

Tabelle 1: Bundesländervergleich Budget für Arbeit (S.39)

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.

Ort, Datum

Unterschrift