



Lea Mattern | Tonia Rambašek-Haß | Gudrun Wansing | Ulrike Peters

Das Budget für Arbeit

Eine explorative Studie
zur Umsetzung von § 61 SGB IX
in Berlin
Forschungsbericht

Humboldt-Universität zu Berlin
Berlin 2022

Die vorliegende Studie wurde im Rahmen des Projektes „Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts bis 2021“ (2018-2021) an der Humboldt-Universität zu Berlin (Institut für Rehabilitationswissenschaften, Fachgebiet Rehabilitationssoziologie, Leitung: Prof. Dr. Gudrun Wansing) durchgeführt.

Am Projekt waren folgende Kooperationspartner:innen beteiligt: Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR), Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Universität Kassel und das Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.

Gefördert wurde das Projekt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds.

DOI: 10.18452/25039

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Inhalt

Inhalt.....	2
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	4
Abkürzungsverzeichnis	5
1. Einführung	7
2. Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen	9
2.1 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	10
2.2 Die WfbM im Lichte der UN-BRK.....	12
3. Das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX).....	18
3.1 Diskurse zu den Anspruchsvoraussetzungen	19
3.2 Leistungen im Budget für Arbeit.....	22
3.2.1 Lohnkostenzuschuss.....	23
3.2.2 Fragen der Anleitung und Begleitung	25
3.3 Zuständigkeit	29
3.3.1 Eingliederungshilfe.....	29
3.3.2 Diskussion zur Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit	29
3.3.3 Das Integrationsamt als nachrangiger Leistungsträger.....	32
3.3.4 Integrationsfachdienst	33
3.4 Fragen der sozialen Sicherung im BfA.....	34
3.4.1 Rückkehrrecht.....	34
3.4.2 Zum Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung	34
3.4.3 Auswirkungen des BfA auf die Rente	38
3.5 Bundesweite empirische Befunde zum Budget für Arbeit.....	40
3.6 Evaluationen in einzelnen Bundesländern	43
3.6.1 Hamburg	43
3.6.2 Berlin.....	44
3.7 Zusammenfassung	44
4. Studie zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in Berlin	46
4.1 Eckpunkte der Ausgestaltung des Budgets für Arbeit in Berlin.....	47
4.2 Studiendesign.....	49
4.2.1 Akquise der Interviewteilnehmenden.....	50

4.2.2 Erhebungsmethode.....	53
4.2.3 Auswertungsmethode	55
4.3 Deskription der Stichprobe	56
4.4 Darstellung der Ergebnisse und Analyse	65
4.4.1 Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt	66
4.4.2 Arbeitsvermittlung	68
4.4.3 Entscheidungsfindung	74
4.4.4 Zugangsvoraussetzungen für das BfA.....	95
4.4.5 Antragsverfahren.....	98
4.4.6 Leistungen im BfA.....	106
4.4.7 Flankierende Themen	112
4.4.8 Vorschläge der Interviewten zur Nachbesserung	115
4.5 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	119
4.6 Reflexion der Methode.....	124
5. Diskussion der Ergebnisse.....	126
5.1 Zugang und Übergang.....	126
5.1.1 Arbeitsvermittlung	126
5.1.2 Außenarbeitsplätze	127
5.1.3 Übergangsmanagement.....	128
5.1.4 Hoher Unterstützungsbedarf	128
5.2 Entscheidungsfindung	129
5.2.1 Rückkehrrecht.....	129
5.2.2 Befürchtung rentenrechtlicher Nachteile.....	129
5.2.3 Informations- und Beratungsbedarf	130
5.3 Zugangsvoraussetzungen für das Budget für Arbeit	131
5.4 Soziale Absicherung im Budget für Arbeit.....	131
5.5 Verzögerungen im Antragsverfahren	134
5.6 Zuständigkeiten	135
5.7 Anleitung und Begleitung	136
6. Handlungsempfehlungen	136
6.1 Zugänglicher Arbeitsmarkt.....	136
6.2 Höhere Übergangsquoten	137
6.3 Einbezug in die Arbeitslosenversicherung	138
6.4 Informations- und Beratungsbedarf.....	139
6.5 Schnellere Antragsverfahren	140
7. Fazit und Ausblick	140

Literatur.....	143
Anhang	158
Leitfaden Fokusgruppe der Leistungsberechtigten	158

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in den Bundesländern.....	41
Tabelle 2: Übersicht über ausgewählte Merkmale der Modellprojekte.....	42
Tabelle 3: Sampling der Interviewteilnehmenden	50
Tabelle 4: Merkmale der Leistungsberechtigten	60
Tabelle 5: Merkmale der Unterstützenden.....	61
Tabelle 6: Merkmale der Arbeitgeber	63
Tabelle 7: Merkmale der Vertreter:innen der Leistungsträger	64
Tabelle 8: Merkmale der Vertreter:innen der Modellprojekte	65

Abbildung 1: Anzahl der belegten Plätze im Arbeitsbereich der WfbM und insgesamt, 2009-2020a.....	16
---	----

Abkürzungsverzeichnis

ABl.	Amtsblatt für Berlin
Anm. d. Verf.	Anmerkung der Verfasserinnen
APK	Aktion Psychisch Kranker e. V.
AV EH	Gemeinsame Ausführungsvorschriften Eingliederungshilfe (Berlin)
AU	Arbeitsunfähigkeit
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V.
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
BfA	Budget für Arbeit
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V.
BlnTG	Berliner Teilhabegesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BTHG	Bundesteilhabegesetz
CRPD	Committee on the Rights of Persons with Disabilities
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIMDI	Deutsches Institut für Menschenrechte
DRS	Drucksache
DRV	Deutsche Rentenversicherung Bund
EGH	Eingliederungshilfe
EGZ	Eingliederungszuschuss
EUTB	Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
et al.	et alii (und andere)
FbJJ	Forum behinderter Juristinnen und Juristen
GdB	Grad der Behinderung
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
IA	Integrationsamt
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
IFD	Integrationsfachdienst
IFD ÜWA	Integrationsfachdienst „Übergang Werkstatt - Allgemeiner Arbeitsmarkt“
InbeQ	Individuelle betriebliche Qualifizierung
Infas	Institut für angewandte Sozialwirtschaft
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik

KSV Sachsen	Kommunaler Sozialverband Sachsen
KVJS	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
LKZ	Lohnkostenzuschuss
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
LWV Hessen	Landeswohlfahrtsverband Hessen
LTA	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
LVR	Landschaftsverband Rheinland
MA	Mitarbeitende
o.J.	ohne Jahr
SenIAS	Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
SGB	Sozialgesetzbuch
UN	United Nations
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WMVO	Werkstättenmitwirkungsverordnung
WVO	Werkstättenverordnung

1. Einführung

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) trat in Deutschland am 26.03.2009 in Kraft. Sie konkretisiert die für alle Menschen geltenden Rechte für die Situation von Menschen mit Behinderungen, um zu verhindern, dass sie diskriminiert oder benachteiligt werden. In diesem Bericht steht die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund. Um diese zu gewährleisten, formuliert Artikel 27 der UN-BRK das gleiche Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen:

this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities¹.

Bei diesem Recht geht es um die Schaffung von freien und gleichen Wahlmöglichkeiten für alle Menschen und nicht um das Recht auf einen bestimmten Arbeitsplatz.²

Art. 27 UN-BRK „Arbeit und Beschäftigung“ fokussiert drei Aspekte von Arbeit: durch Arbeit soll ein **Lebensunterhalt** verdient werden können. Der Arbeitsmarkt soll für Menschen mit Behinderungen **zugänglich** sein. Der Arbeitsplatz soll **frei** gewählt werden können. Ein Lebensunterhalt kann in kapitalistischen Gesellschaften im Wesentlichen nur durch Erwerbsarbeit bestritten werden, denn weder ehrenamtliche Arbeit noch Haus- oder Familienarbeit erfüllen diese Funktion gleichermaßen. Auch der in der deutschen Übersetzung gewählte Begriff der „Beschäftigung“ lässt auf Erwerbsarbeit schließen, da sowohl der sozialrechtliche Begriff der Beschäftigung in § 7 SGB IV³ als auch der englische Text mit „employment“ auf eine Erwerbsarbeit abzielt.⁴ Des Weiteren verweist Art. 28 UN-BRK „Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz“ auf eine Menschen mit Behinderungen zustehende, weitgehende Unabhängigkeit von staatlichen Transferleistungen bei der Existenzsicherung.⁵

Teilhabe bedeutet, in der arbeitsteiligen Gesellschaft eine relevante Rolle zu spielen, sowie eingebunden zu sein in eine Lebenssituation.⁶ In Bezug auf die Teilhabe am Lebensbereich Arbeit ist die Interdependenz von Arbeitsleistung und Anerkennung für Selbstwert und sozialen Zusammenhalt bedeutsam.⁷ (Erwerbs-)Arbeit erfüllt Funktionen wie Teilhabe, Sinnerfüllung

¹ An dieser Stelle wird der englische Wortlaut wiedergegeben, weil er zu den rechtlich verbindlichen Fassungen der UN-BRK gehört.

² vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), 2018, S. 1.

³ Sozialgesetzbuch Viertes Buch.

⁴ vgl. Welti & Nachtschatt, 2018, S. 69.

⁵ vgl. Trenk-Hinterberger, 2016, S. 108.

⁶ vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI), 2005, S. 95.

⁷ vgl. Kronauer, 2010, S. 145ff.

lung, Identitätsbildung (Beruf), Selbständigkeit, Selbstverantwortung, finanzielle Unabhängigkeit, Strukturierung des Lebens und soziale Zugehörigkeit.⁸ Sie vermittelt das Gefühl, für andere Menschen Bedeutung zu haben.⁹ Über die finanzielle Unabhängigkeit wird die Existenzsicherung erreicht, die ein wichtiges Gefühl von Sicherheit vermittelt, Handlungsautonomie schafft und Entscheidungsspielräume eröffnet.¹⁰ Finanzielle Unabhängigkeit kann, im Gegensatz zu den anderen Funktionen, ausschließlich mit (fair entlohnter) Erwerbsarbeit erreicht werden.

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) sollte ein modernes Teilhaberecht geschaffen werden, das die UN-BRK in deutsches Recht umsetzt. Durch das BTHG wurden umfangreiche Veränderungen am Sozialgesetzbuch (SGB) vorgenommen. Ein Ziel der Reform war das Vermeiden einer dynamischen Kostenentwicklung in der Eingliederungshilfe (EGH).¹¹ Die Reform betrifft fast alle Bücher des SGB mit weitreichenden Folgen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Sie erfolgt bzw. erfolgte in mehreren Stufen, sodass die Änderungen zwischen dem 30.12.2016 und dem 01.01.2023 in Kraft traten bzw. treten werden. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Änderungen am Rehabilitations- und Teilhaberecht (SGB IX) sowie assoziierter Rechtskreise (z. B. Grundsicherung für Arbeitssuchende SGB II oder Recht der Eingliederungshilfe SGB XII).

Gemäß § 1 SGB IX erhalten Menschen mit Behinderungen oder von einer Behinderung bedrohte Menschen Leistungen zur Teilhabe. Durch diese Leistungen soll die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gefördert werden. Damit wird ein allgemeiner Grundsatz der UN-BRK (Art. 3 lit. c UN-BRK) aufgegriffen.

Die hier vorliegende qualitativ-explorative Studie zur Umsetzung des Budgets für Arbeit (BfA) (§ 61 SGB IX) in Berlin wurde im Rahmen des Projekts „Partizipatives Monitoring der aktuellen Entwicklung des Rehabilitations- und Teilhaberechts bis 2021“ durchgeführt. Dabei wurde der Blick auf die Erfahrungen der an der Umsetzung beteiligten Akteur:innen mit dem Budget für Arbeit gelenkt. Erfragt werden sollte bspw., welche Erwartungen und Motive für die Befragten bei der Entscheidungsfindung im Zusammenhang mit dem Budget für Arbeit leitend waren. Des Weiteren sollte identifiziert werden, welche Faktoren zur Inanspruchnahme beitragen und welche diese hemmen. Dabei sollten auch die Rolle der Werkstatt für behinderte Menschen

⁸ vgl. Jahoda, 1995, S. 99.

⁹ vgl. ebd.

¹⁰ vgl. v. Kardorff, 2000, S. 13.

¹¹ vgl. Bundestags-Drucksache (BT-Drs.) 18/9522, S. 2.

(WfbM) beleuchtet, der Kenntnisstand der befragten Akteur:innen, z. B. hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen, untersucht und Fragen der sozialen Sicherung nachgegangen werden.

Der Bericht gliedert sich in sieben Kapitel. Kapitel 2 widmet sich der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen, den damit verbundenen Schwierigkeiten sowie der wissenschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Kritik an bisherigen Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe an diesem Lebensbereich.

In Kapitel 3 werden die (rechtlichen) Rahmenbedingungen des Budgets für Arbeit sowie seine Leistungsbestandteile erläutert und Kritikpunkte aufgezeigt. Die explorative Studie zur Umsetzung des BfA in Berlin und deren Ergebnisse werden in Kapitel 4 vorgestellt. Alle Ergebnisse werden in Kapitel 5 diskutiert. Kapitel 6 enthält aus den Ergebnissen abgeleitete Handlungsempfehlungen. Der Bericht schließt mit dem Fazit und einem Ausblick ab (Kapitel 7).

2. Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen

Die Teilhabe am Arbeitsleben und insbesondere eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderungen nach wie vor erschwert. Dies betrifft den prinzipiellen Zugang zu Erwerbsarbeit ebenso wie deren erreichbare Qualität. Zwar hat ihre Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren über alle Altersgruppen hinweg zugenommen und es erfüllen mehr Arbeitgeber (im öffentlichen Sektor) die gesetzliche Beschäftigungsquote von Menschen mit einer Schwerbehinderung.¹² Im Vergleich mit der Erwerbs- und Einkommenssituation von Menschen **ohne** Beeinträchtigungen zeigt sich jedoch, dass Menschen mit Beeinträchtigungen seltener erwerbstätig sind (in der Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen, 53% der Menschen mit Beeinträchtigungen und 81% der Menschen ohne Beeinträchtigungen), häufiger und länger arbeitslos sind, ihre Arbeitsplatzchancen deutlich schlechter einschätzen, weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind, seltener ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Erwerbsarbeit bestreiten und folglich ein erhöhtes Armutsrisiko aufweisen.¹³

Die Ursachen für die Erwerbssituation von Menschen mit Behinderungen lassen sich weder einseitig auf Bedingungen des Arbeitsmarktes zurückführen noch pauschal individuellen Voraussetzungen zuschreiben. Es ist vielmehr von einem komplexen und dynamischen Bedingungsgefüge zwischen folgenden Personen- und Umweltfaktoren auszugehen:

- strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarktes, wie wirtschaftliche Entwicklungen, Aufnahmefähigkeit, Qualifikationsanforderungen;

¹² vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA), 2019, S. 8.

¹³ vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2021b, S. 215f.

- sozialpsychologische Mechanismen, wie Vorurteile und Ängste von Arbeitgebern und Kollegium;
- fehlendes Wissen von Arbeitgebern und Kollegium über die Einsatzmöglichkeiten und Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen sowie über Möglichkeiten der Unterstützung am Arbeitsplatz;
- Voraussetzungen der Hilfe- und Vermittlungssysteme, wie Verfügbarkeit, Qualität und Passung;
- individuelle Dispositionen seitens der Menschen mit Behinderungen, wie Alter, Bildungsabschlüsse und Qualifikationen, Leistungsfähigkeit, Art und Ausmaß der Beeinträchtigung bzw. des Unterstützungsbedarfs.¹⁴

2.1 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Für Menschen mit Behinderungen, die Unterstützung beim (erneuten) Zugang zum und beim Verbleib auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen, gibt es ein breites Spektrum an Nachteilsausgleichen und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Gemäß § 49 Abs. 3 SGB IX umfassen diese Leistungen

insbesondere

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**. (Herv. d. Autorinnen)

Die Leistungen in § 49 Abs. 3 SGB IX werden in Abs. 8 noch konkretisiert. Das Integrationsamt leistet in Absprache mit dem zuständigen Rehabilitationsträger z. B. Kraftfahrzeughilfen oder finanziert eine Arbeitsassistenz¹⁵ für schwerbehinderte Menschen (siehe auch Abschnitt 3.2 b).

¹⁴ vgl. v. Kardorff, v. Ohlbrecht & Schmidt, 2013; vgl. Wansing, 2012.

¹⁵ Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH, 2020) definiert in ihren Empfehlungen für die Erbringung finanzieller Leistungen den Begriff der Arbeitsassistenz wie folgt: „Arbeitsassistenz im Sinne der §§ 49 Abs. 8 Satz 1 Ziffer 3 und 185 Abs. 5 SGB IX ist die

Es besteht gem. § 219 SGB IX für Menschen mit Behinderungen, die (noch) nicht (wieder) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, ein Anspruch auf Aufnahme in die WfbM. WfbM sind zur Aufnahme aller Leistungsberechtigten in ihrem jeweiligen Einzugsgebiet verpflichtet und müssen diesem Personenkreis die Möglichkeit zur Arbeit geben (§ 220 SGB IX).¹⁶ Die Schwere der Behinderung darf kein Ausschlusskriterium für die Aufnahme in die WfbM sein (§ 220 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX).

Allerdings wird wegen der in [§ 220, Anm. d. Verf.] S. 1 [SGB IX, Anm. d. Verf.] enthaltenen Verweisung auf § 219 zumindest vorausgesetzt, dass der behinderte Mensch [spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich, Anm. d. Verf.] ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen wird¹⁷.

Zu den Aufgaben der Werkstätten gehört es gem. § 56 SGB IX, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern und wiederherzustellen. Außerdem wirken die Leistungen in der WfbM auf die Teilhabe am Arbeitsleben hin, indem eine Beschäftigung ermöglicht bzw. gesichert sowie die Entwicklung der Persönlichkeit unterstützt werden soll. Neben den sich aus § 56 SGB IX ergebenden Zielen sollen die WfbM leistungsberechtigten Menschen mit Behinderungen eine berufliche Bildung und Beschäftigung anbieten, die auf die individuellen Leistungsvoraussetzungen abgestimmt sind (§ 219 Abs. 1 SGB IX).

Die WfbM gliedert sich in verschiedene Bereiche: das Eingangsverfahren, den Berufsbildungsbereich und den Arbeitsbereich. Im Eingangsverfahren (§ 57 SGB IX) wird die individuelle Eignung für die Aufnahme in die Einrichtung festgestellt und ein Eingliederungsplan erarbeitet. Die Teilnahme an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs soll Leistungsberechtigte gem. § 4 WVO in die Lage versetzen, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 Abs. 2 SGB IX zu erbringen. Der Berufsbildungsbereich gehört aufgrund der dort erbrachten befristeten Leistungen zu den vergleichbaren Einrichtungen gem. § 51 SGB IX, zu denen auch Berufsbildungswerke oder Berufsförderungswerke zählen. Das Eingangsverfahren sowie der Berufsbildungsbereich liegen im Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit (BA). Wer nach dem Durchlaufen des Berufsbildungsbereichs nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich eines Inklusionsbe-

bei der Arbeitsausführung, über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mit Assistenzbedarf (schwerbehinderte Menschen) durch eine persönliche Assistentenkraft (Assistentenkraft). In der Regel handelt es sich hierbei um Handreichungen, die den schwerbehinderten Menschen in die Lage versetzen, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.“ (S. 1).

¹⁶ vgl. auch Bendel, Richter & Richter, 2015, S. 15.

¹⁷ vgl. Pahlen, 2020c.

triebs) arbeiten kann oder für keine weitere berufliche Qualifizierung (einschließlich Unterstützter Beschäftigung) in Frage kommt, erhält Leistungen im Arbeitsbereich der Werkstatt (§ 58 SGB IX). Der Arbeitsbereich der WfbM bietet die **Möglichkeit** einer **Dauerbeschäftigung** und gehört somit **nicht** zu den vergleichbaren Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Der Arbeitsbereich ist eine Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben.¹⁸ Daraus ergibt sich die Frage, ob hierin ein Hemmnis für die Förderung von Übergängen aus dem Arbeitsbereich in den allgemeinen Arbeitsmarkt besteht. Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten WfbM sollen gem. § 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX den Übergang „geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen“ fördern. Als geeignete Maßnahmen gelten z. B. Betriebspraktika oder Außenarbeitsplätze (§ 5 Abs. 4 WVO). Arbeitsbegleitende Maßnahmen während der Übergangsphase sind von der Werkstatt nach dem Ausscheiden aus der WfbM durch das Integrationsamt (ggf. in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst) zu erbringen. Bei der Vermittlung soll die Bundesagentur für Arbeit gem. § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX unterstützen (siehe Abschnitt 3.3.2). Der zuständige Reha-Träger vergütet der Werkstatt die Leistungen zur Förderung des Übergangs nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit (§ 58 Abs. 3 SGB IX).

Die interne Aufteilung der Finanzierung der Leistungen in den verschiedenen Werkstattbereichen auf unterschiedliche Träger - in der Regel ist die BA für das Eingangsverfahren sowie den Berufsbildungsbereich und der Träger der Eingliederungshilfe für den Arbeitsbereich zuständig - kann zu Problemen bei der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt führen. Die Eingliederungshilfeträger sollten aus Kostengründen an einer möglichst hohen Vermittlungsquote interessiert sein. Da die BA finanziell jedoch nicht für den Arbeitsbereich zuständig ist, könnte der Anreiz für die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt somit geringer sein.¹⁹

2.2 Die WfbM im Lichte der UN-BRK

Vor dem Hintergrund des Rechts auf Arbeit gem. Art. 27 UN-BRK stehen die WfbM (erneut und verstärkt) in der Kritik. Der Ausschuss Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Committee on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD) kritisiert die Bundesregierung in diesem Zusammenhang für die Spaltung des deutschen Arbeitsmarktes, finanzielle Anreize für einen Verbleib im öffentlich geförderten Arbeitsmarkt und mangelnde Erfolge der Werkstätten für behinderte Menschen bei der Überleitung auf den allgemeinen

¹⁸ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 44.

¹⁹ vgl. ebd. 2014, S. 62.

Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung in einer WfbM könne dem Deutschen Institut für Menschenrechte (DIMR) zufolge nicht als Verwirklichung von Art. 27 UN-BRK gelten.²⁰

Kritisiert werden ebenfalls die **Voraussetzungen für die Aufnahme** in den Arbeitsbereich der WfbM. Durch die Anforderung, dass ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbracht werden muss, werden Menschen ausgeschlossen, die ein (zu) hohes Maß an Betreuung und Pflege benötigen (§ 219 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).²¹ Eine solche Begrenzung ist vor dem Hintergrund des Art. 27 UN-BRK problematisch, da das gleiche Recht auf Arbeit allen Menschen mit Behinderungen zusteht und gleiche Rechte nach Art. 12 UN-BRK „Gleiche Anerkennung vor dem Recht“ nicht durch die Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung begrenzt werden dürfen.²²

Die Werkstattbeschäftigten haben ggf. eingeschränkte Arbeitnehmendenrechte²³ und das in Art. 27 UN-BRK garantierte Recht, den **Lebensunterhalt** durch Arbeit zu verdienen, kann ebenfalls nicht vollumfänglich in Anspruch genommen werden. So betrug die durchschnittliche Höhe der Entgelte²⁴ im Jahr 2019 220,28 Euro pro Monat.²⁵

Das Arbeitsentgelt setzt sich aus dem **Grundbetrag** von aktuell 109 Euro (§ 125 SGB III)²⁶ sowie dem variablen **Steigerungsbetrag** (Anteil am Nettoerlös der WfbM) zusammen, der sich „nach der individuellen Arbeitsleistung der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte“ bemisst (§ 221 Abs. 2 S. 2 SGB IX) und durchschnittlich 75 Euro pro Monat beträgt.²⁷ Der Werkstatttrat²⁸ hat ein Mitbestimmungsrecht

²⁰ vgl. DIMR, 2018, S. 2.

²¹ vgl. Nebe & Schimank, 2016, S. 4f.

²² vgl. Welti & Nachtschatt, 2018, S. 70.

²³ Die Werkstattbeschäftigten stehen gegenüber der Werkstatt in einem „arbeitnehmerähnlichen“ Rechtsverhältnis (§ 221 SGB IX). Näheres regeln der Werkstattvertrag zwischen den Werkstattbeschäftigten und dem Träger der WfbM, die Werkstättenverordnung (WVO) sowie die Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO). Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG Baden-Württemberg) urteilte in diesem Zusammenhang: „Ein Arbeitsverhältnis liegt erst dann vor, wenn der Hauptzweck der Beschäftigung das Erbringen wirtschaftlich verwertbarer Leistungen ist“ (Urteil vom 26.01.2009 - 9 Sa 60/08). In der WfbM gehe es hingegen um eine angemessene Beschäftigung. „Arbeitnehmerähnliche“ Personen sind gem. § 12a TVG „Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind“. § 5 Abs. 1 ArbGG verweist ebenfalls auf das Merkmal der wirtschaftlichen Unselbständigkeit. Sie besitzen jedoch auch nach dem ArbGG die gleichen Rechte wie Arbeitnehmende und Auszubildende.

²⁴ In der vom BMAS beauftragten „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ arbeitet die Arbeitsgemeinschaft aus dem Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (ISG) und dem Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas) in Kooperation mit Prof. Dr. Felix Welti und Prof. Dr. Arnold Pracht Möglichkeiten zur Weiterentwicklung oder Neugestaltung des Entgeltsystems in WfbM heraus. (ISG & infas, 2021).

²⁵ vgl. ebd., S. 47.

²⁶ vgl. ebd., S. 46.

²⁷ vgl. BAG WfbM, 2021.

²⁸ Die Bildung von Werkstattträtern ist seit 1996 vorgeschrieben (vgl. Schreiner, 2017, S. 54). Sie vertreten nach § 222 Abs. 1 SGB IX die Interessen von WfbM-Beschäftigten im Arbeitsbereich und be-

bei der Höhe der Steigerungsbeträge (§ 5 Abs. 2 Nr. 3 WMVO). Das steuerfinanzierte **Arbeitsförderungsgeld** (max. 52 Euro) stockt das Arbeitsentgelt bis zur Grenze von 351 Euro auf (§ 59 Abs. 1 SGB IX).²⁹ Wenn Grund- und Steigerungsbetrag zusammen weniger als 299 Euro ergeben, erhalten die Leistungsberechtigten ein Arbeitsförderungsgeld in maximaler Höhe (52 Euro). Bei einem Verdienst zwischen 300 und 351 Euro (ca. 6% der Fälle) wird mit einem geringeren Betrag aufgestockt. Aufgrund des variablen Steigerungsbetrags kann das Arbeitsentgelt in wenigen Fällen (ca. 15%) auch über dem Betrag von 351 Euro im Monat liegen.³⁰ In den letzten Jahren nimmt dieser Betrag im bundesweiten Durchschnitt eher ab.³¹ Da mit dem Arbeitsentgelt kaum der Lebensunterhalt bestritten werden kann, sind Werkstattbeschäftigte meist zusätzlich auf Grundsicherung angewiesen.³²

Der Wert des durchschnittlichen Entgelts von 220,28 Euro lag deutlich unter dem gesetzlichen Mindestlohn von 9,19 Euro in der Stunde (2019).³³ Berücksichtigt werden muss jedoch, dass WfbM-Beschäftigten, die in Privathaushalten wohnen, im Jahr 2019 im Durchschnitt 973 Euro pro Monat inklusive Grundsicherungsleistungen zur Verfügung standen.³⁴ Bezogen WfbM-Beschäftigte eine Erwerbsminderungsrente, lag die Höhe des verfügbaren Einkommens bei durchschnittlich 1.046 Euro pro Monat.³⁵ Dem gegenüber hätte im Jahr 2019 die Einführung eines Mindestlohns bei einer Vollzeitbeschäftigung (bei der nach Abzug von Erholungspausen und Maßnahmezeiten in der WfbM 32,5 Wochenstunden angenommen werden) zu einem Nettoverdienst von 1.030 Euro geführt.³⁶ Beide Summen unterscheiden sich auf den ersten Blick nicht sehr stark. Es muss jedoch beachtet werden, dass die WfbM-Beschäftigten ohne Mindestlohn in der Regel bei der späteren Rente aufgrund der Nachteilsausgleiche bei der Rente³⁷ (siehe auch Abschnitt 3.4.3) im Vorteil sind.³⁸

rücksichtigen die Interessen von Personen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich. Wahlberechtigt sind und gewählt werden dürfen nur WfbM-Beschäftigte im Arbeitsbereich (§ 222 Abs. 1 und 2 SGB IX).

²⁹ „d.h. bis zu einer Summe aus Grundbetrag und Steigerungsbetrag von 299 Euro wird es in voller Höhe und darüber bis zur Grenze von 351 Euro in reduzierter Höhe gezahlt“ (ISG & infas, 2021, S. 46.).

³⁰ vgl. Bendel et al., 2015, S. 24; vgl. ISG & infas, 2021, S. 47f.

³¹ vgl. BAG WfbM, 2020.

³² vgl. ISG & infas, 2021, S. 49.

³³ vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 2021. Bis 2022 soll der Mindestlohn auf 10,45 Euro erhöht werden (vgl. DGB, 2020). Mittlerweile wurde eine Erhöhung auf 12 Euro beschlossen (vgl. Bundesregierung, 2022).

³⁴ vgl. ISG & infas, 2021, S. 53.

³⁵ vgl. ebd.

³⁶ vgl. ebd., S. 60f.

³⁷ An dieser Stelle wird häufig der Begriff „Rentenprivileg“ genutzt, den wir hier erwähnen, um an den Diskurs anzuschließen. Es handelt sich jedoch um kein Privileg, sondern um einen Nachteilsausgleich aufgrund einer Beeinträchtigung.

³⁸ vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM), 2018, S. 3.

Die Angaben zu den Übergangsquoten von Beschäftigten in WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegen zwischen 0,03-1%. Laut einer Studie im Auftrag des BMAS schafften im Jahr 2012 bundesweit nur **76 Personen** diesen Übergang³⁹, was bei insgesamt 282.564 Menschen mit Behinderungen in allen drei Bereichen der WfbM im selben Jahr einer Quote von 0,03 % entspricht.⁴⁰ Die ISB-Studie kommt auf durchschnittlich 0,16%.⁴¹ Uwe Becker (2016) geht von einer Quote in Höhe von 1% aus.⁴² Schachler hat für das Jahr 2012 in Bayern eine Quote von 0,14 % erhoben.⁴³ Nach ihren Untersuchungen zeigen Werkstätten mit einer Maximalstrategie zur Übergangsförderung (mit Konzepten und zusätzlichen Aktivitäten im Rahmen von Projekten) eine deutlich höhere Übergangsquote.⁴⁴ Förderlich wirkten sich außerdem auch Bonuszahlungen vom überörtlichen Sozialhilfeträger an die WfbM aus.⁴⁵ Es werden verschiedene Zusammenhänge für die geringen Übergangsquoten diskutiert. So wird bspw. angenommen, dass die Rentenregelungen in der WfbM und fehlende Unterstützung seitens der WfbM Hemmnisse darstellen (siehe auch Abschnitt 4.4.2.2).

Zwar kann die Beschäftigung in einer WfbM wichtige Funktionen von Arbeit erfüllen (z. B. soziale Kontakte, Tagesstruktur), zugleich stellen sich jedoch Fragen nach der Verwirklichung von Wahlfreiheit oder der gesellschaftlichen Zugehörigkeit und Anerkennung durch Werkstattarbeit.⁴⁶

Der CRPD fordert die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Um dies zu erreichen, solle Deutschland die Werkstätten nach und nach schließen. Gleichzeitig sollen Anreize für öffentliche und private Arbeitgeber für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gesetzt werden. Es sollen ehemaligen Werkstattbeschäftigten jedoch ausdrücklich keine Nachteile bei der sozialen Sicherung (siehe auch Unterkapitel 3.4) entstehen.⁴⁷ Zu einem inklusiven Arbeitsmarkt gehörten außerdem die Durchsetzung des Diskriminierungsverbots wegen einer Behinderung, zugängliche Arbeitsstätten und Informationen. Wenn allgemeine Dienste zur Arbeitsvermittlung nicht erfolgreich sind, sollte über die Einrichtung spezieller Dienste für Menschen mit Behinderungen nachgedacht werden.⁴⁸ Der Bundesrat hatte sich im Gesetzge-

³⁹ vgl. BMAS, 2014, S. 93.

⁴⁰ vgl. BAG WfbM, 2012; vgl. Schütz-Sehring, Bunn & Casper, 2013, S. 81.

⁴¹ vgl. Detmar, 2008, S. 111.

⁴² vgl. Becker, U., 2016, S. 61.

⁴³ vgl. Schachler, 2014, S. 34.

⁴⁴ vgl. ebd., S. 38 f.

⁴⁵ vgl. ebd., S. 36 f.

⁴⁶ vgl. Schreiner, 2017, S. 163.

⁴⁷ vgl. CRPD, 2014, S. 8.

⁴⁸ vgl. DIMR, 2018, S. 2.

bungsverfahren zum BTHG für die Einbeziehung der BA als Leistungsträger des BfA ausgesprochen (siehe Abschnitt 3.4.2).⁴⁹ Dieser Empfehlung folgte der Gesetzgeber nicht (§ 63 SGB IX).

Die Bundesregierung antwortete auf die Kritik des CRPD, dass eine Fortführung der Werkstätten wichtig für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen sei. Eine seit vielen Jahren steigende Zahl der WfbM-Beschäftigten wird damit begründet, dass nicht etwa mehr Personen aufgenommen würden, sondern mehr Personen in der Werkstatt verblieben⁵⁰ (siehe Abbildung 1). Zuletzt sank die Anzahl der Plätze wieder etwas.

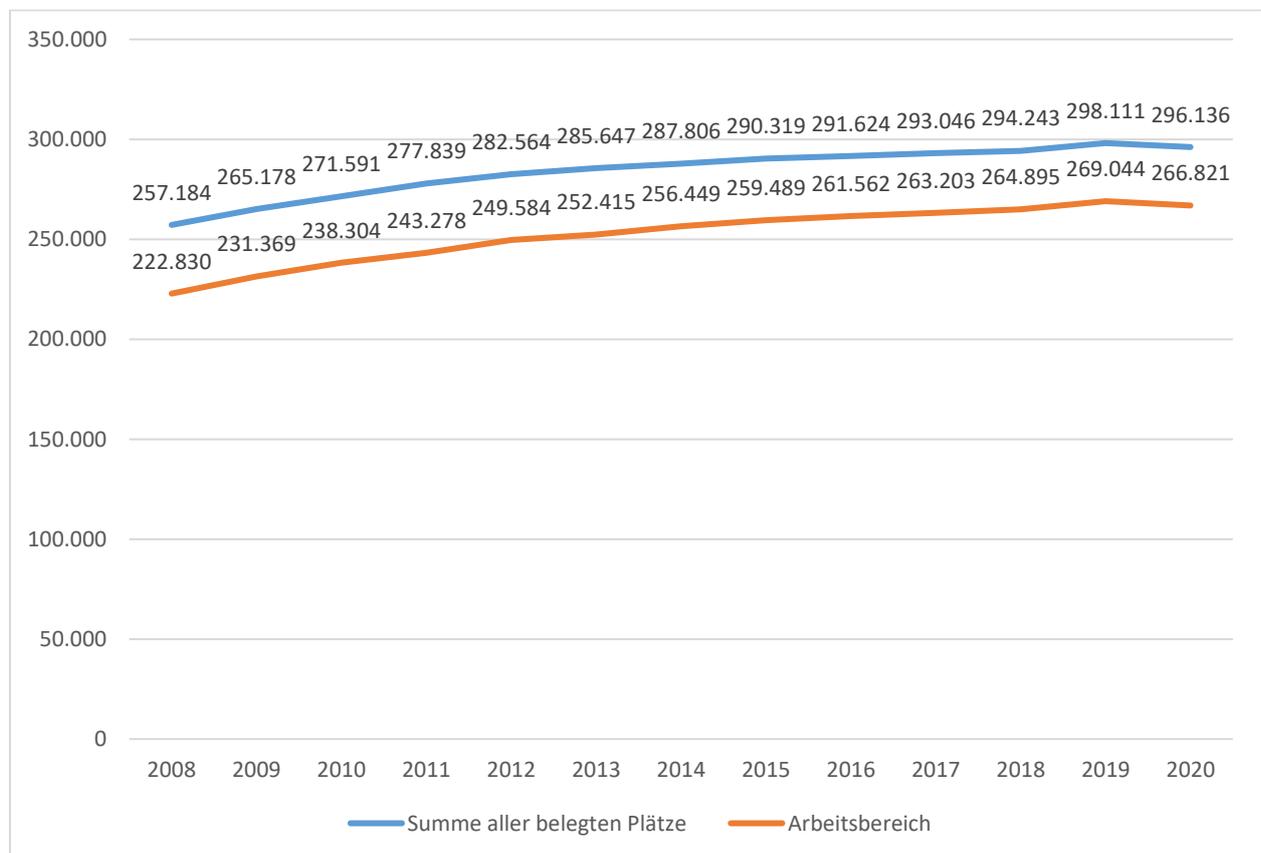


Abbildung 1: Anzahl der belegten Plätze im Arbeitsbereich der WfbM und insgesamt, 2009-2020a⁵¹

Die Ursache wird u. a. im medizinischen Fortschritt gesehen, der mehr Menschen mit Behinderungen das Rentenalter erreichen lässt.⁵² Das DIMR argumentiert, dass die Zahl der Werkstattbeschäftigten nicht proportional zur Zahl der Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter gestiegen sei,⁵³ weshalb es für den Anstieg der Anzahl Beschäftigter im Arbeits-

⁴⁹ vgl. Schimank, 2016, S. 4.

⁵⁰ vgl. CRPD, 2015, S. 19.

⁵¹ eigene Darstellung auf Basis der Daten der BAG WfbM von 2009-2020.

⁵² vgl. ebd.

⁵³ vgl. DIMR, 2018, S. 2.

bereich der WfbM keine rein statistische Erklärung gibt. Vielmehr ist von einer überproportionalen Zunahme bei den Aufnahmen in die WfbM auszugehen. Die Werkstätten sollen nach Auffassung der Bundesregierung in Zukunft Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Werkstatt anbieten (Außenarbeitsplätze) und den Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Außenarbeitsplätze werden gem. § 219 SGB IX von den WfbM zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten. Dabei ändert sich der Status der WfbM-Beschäftigten auf Außenarbeitsplätzen nicht, vielmehr sind sie weiterhin in der WfbM beschäftigt und beziehen weiterhin das Entgelt von dieser.

Das Budget für Arbeit als bundesweite Leistung stellte Deutschland in seiner Antwort auf die Kritik des CRPD bereits 2015 in Aussicht („Employment Budget“).⁵⁴ Es soll Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen, „ohne die Werkstätten grundsätzlich in Frage zu stellen“⁵⁵.

Insgesamt zeigt sich, dass Menschen mit Behinderungen noch immer großen Herausforderungen bei der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gegenüberstehen. Dabei ist der erschwerte bzw. versperrte Zugang zu Erwerbsarbeit ein wichtiger Ausgrenzungsfaktor, der im Zusammenhang mit anderen Aspekten einen Prozess sozialer Ausgrenzung in Gang setzen kann.⁵⁶ Die ökonomische Funktion des allgemeinen Arbeitsmarktes, einschließlich seiner hochselektiven Einstellungs- und Beschäftigungsstrategien, erweist sich insofern als exklusiv, als sie vor allem Personen ohne formale Qualifikation oder anderen „anschlussfähigen“ Voraussetzungen von Erwerbsarbeit ausschließt.⁵⁷

Die Herausforderungen bei der Umsetzung von Art. 27 UN-BRK wurden aufgezeigt. Deutschland ist seinen vertragsstaatlichen Verpflichtungen, einen „offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt“ zu schaffen, noch nicht in ausreichendem Maß nachgekommen. Für viele Menschen mit Behinderungen bleibt die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) bislang die einzige Möglichkeit, am Arbeitsleben teilzuhaben. Es besteht weiterhin erheblicher Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Übergangsbedingungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, um Art. 27 UN-BRK umzusetzen.

⁵⁴ CRPD, 2015, S. 20.

⁵⁵ BT-Drs. 18/9522, S. 255.

⁵⁶ vgl. Reißig, 2010, S. 17.

⁵⁷ vgl. Wansing, 2012, S. 391, 394.

3. Das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)

Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von **Rechtsvorschriften**, um unter anderem [...] e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern. (Art. 27 Abs. 1 lit. e UN-BRK, Herv. d. Autorinnen)

Die zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen zu erlassenden Rechtsvorschriften sollen demnach den Zugang zum und den Wiedereinstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Zum 01.01.2018 wurde im Rahmen der BTHG-Reform mit dem Budget für Arbeit in § 61 SGB IX eine solche Rechtsvorschrift eingeführt. Es soll Menschen mit Behinderungen somit eine Alternative zur Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen bieten. In der Gesetzesbegründung werden als **leistungsberechtigter Personenkreis** auch Menschen mit psychischen Erkrankungen genannt, die zwar bereits anspruchsberechtigt sind, „aber [möglicherweise] nicht in einer WfbM arbeiten wollen und deswegen gar keine Leistungen in Anspruch nehmen“⁵⁸. Die Aktion Psychisch Kranke e. V. (APK) schätzt die Gesamtzahl von Menschen mit psychischen Erkrankungen in Deutschland auf rund 700.000, von denen jedoch nur knapp 10% Leistungen der WfbM in Anspruch nehmen.⁵⁹

Das Budget für Arbeit stellt gem. § 58 SGB IX dann eine Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM dar, wenn

- eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. in Inklusionsbetrieben⁶⁰,
- eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine erneute berufliche Ausbildung

wegen Art oder Schwere der Behinderung (noch) nicht (wieder) in Betracht kommen.⁶¹ Das BfA ist damit eine **nachrangige** Leistung, mit der Erwerbsbeteiligung ermöglicht werden soll.

⁵⁸ BT-Drs. 18/9522, S. 255. Zum Personenkreis werden außerdem Jugendliche mit Behinderungen gezählt.

⁵⁹ vgl. APK, 2020.

⁶⁰ Es handelt sich dabei um rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen, die mindestens 30% ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzen müssen, wobei der Anteil der schwerbehinderten Menschen in der Regel 50% nicht übersteigen soll (§ 215 Abs. 1 und 3 SGB IX).

⁶¹ Im Zuge des BTHG wurde in § 58 SGB IX unter Nr. 1 (vorher § 41 SGB IX) neu aufgenommen, dass ein Anspruch auf Beschäftigung im Arbeitsbereich ebenfalls besteht, wenn keine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb möglich ist. Unter Nr. 2 wurde eingefügt, dass der Arbeitsbereich in Frage

Dabei soll sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen die **vorrangigen** Ansprüche auf die genannten qualifizierenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht vorenthalten werden.⁶² Die Leistungen zur Qualifizierung, Weiterbildung oder Ausbildung sind vorrangig, weil so langfristige, den Lebensunterhalt sichernde Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden können.

Die Regelungen zum BfA sind bundesweit in den §§ 58 und 61 SGB IX verankert. Sofern landesrechtliche Empfehlungen die dortigen Regelungen konkretisieren oder von diesen abweichen, wird auf diese an entsprechender Stelle verwiesen.

3.1 Diskurse zu den Anspruchsvoraussetzungen

Zu den Anspruchsvoraussetzungen gehört *erstens* das **Vorliegen eines Angebotes für ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis gem. § 61 Abs. 1 SGB IX**. Der Arbeitsvertrag muss die üblichen Angaben wie Dauer der Beschäftigung und vereinbarte Anzahl der Wochenstunden enthalten. Eine Beschäftigung im Inklusionsbetrieb ist mit dem Budget für Arbeit möglich.⁶³ Gesetzliche Betreuer:innen sind als Arbeitgeber hingegen ausgeschlossen.⁶⁴ § 61 Abs. 3 SGB IX schließt einen Lohnkostenzuschuss (LKZ) aus, wenn ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zugunsten eines Budgets für Arbeit beendet wird. Der Berliner Senat sieht vor, dass der Umwandlung eines bestehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses in ein Budget für Arbeit nur in Ausnahmefällen zugestimmt werden darf.⁶⁵ Der Ausnahmefall tritt ein, wenn das Arbeitsverhältnis des Leistungsberechtigten ohne ein Budget für Arbeit enden würde. Über die Nachteile (Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung) einer solchen Umwandlung ist aufzuklären (siehe auch Abschnitt 3.4.2).⁶⁶

Das Budget für Arbeit können nach § 61 Abs. 1 SGB IX Menschen beantragen, die *zweitens* einen **Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten WfbM nach § 58 Abs. 1 S. 1 SGB IX** haben. Demnach muss der Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters (§ 60 SGB IX) **nicht** zwingend durchlaufen werden. **Voraussetzung** für den Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM ist die **Fähigkeit**, ggf. nach Ab-

kommt, wenn Leistungsberechtigte nicht im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung arbeiten können.

⁶² vgl. Nebe, 2018, 655f.

⁶³ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 16.

⁶⁴ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 8, Abs. 1. Das zweite Rundschreiben erwähnt auch Verwandtschaft 1. oder 2. Grades als Ausschlusskriterium (vgl. SenIAS, 2020, Punkt 7).

⁶⁵ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 4.

⁶⁶ vgl. ebd., Abs. 6.

schluss einer Berufsvorbereitung, einer beruflichen Anpassung bzw. Weiterbildung oder beruflichen Ausbildung, **ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit zu leisten („Werkstattfähigkeit“⁶⁷)** (§ 219 Abs. 2 SGB IX).

Ein Recht auf Leistungen im Arbeitsbereich und damit auch auf das Budget für Arbeit haben gem. § 58 Abs. 1 Hs. 2 SGB IX auch Menschen mit Behinderungen, die aufgrund einer vorherigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits die Leistungsfähigkeit nachweisen können, die für eine in Aussicht stehende Beschäftigung erforderlich ist. Neben dem Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung (vgl. Unterkapitel 2.2) schließt diese Regelung Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf von der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit aus. Nebe und Waldenburger (2014) sehen hierin einen Widerspruch zu den Verpflichtungen aus Art. 27 UN-BRK. Als Nachweis der erforderlichen Leistungsfähigkeit sollte das Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses in Form eines Arbeitsvertrages genügen.⁶⁸ Einzelne Träger der Eingliederungshilfe, z. B. die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) in Nordrhein-Westfalen (NRW), wichen im Modellversuch (vor 2018) von diesen Voraussetzungen ab und öffneten den Arbeitsbereich für einen breiter gefassten Personenkreis (Menschen mit „wesentlicher Behinderung“⁶⁹, Schwerbehinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf).⁷⁰ Jabben kommentiert bzgl. der Leistungsberechtigten für den Arbeitsbereich:

Die Aufnahme in den Arbeitsbereich muss [...] aufgrund der Art und Schwere der Behinderung erforderlich sein, nicht weil bspw. der Mensch mit Behinderungen lediglich keine Beschäftigung

⁶⁷ „Das hier erwähnte „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung“ liegt vor, wenn das Ergebnis der Arbeitsleistung des behinderten Menschen die Arbeitsleistung der WfbM insgesamt bereichert. Ein höherer Grad der Arbeitsleistung und ihre Wirtschaftlichkeit sind nicht entscheidend. Nicht mit einfließen darf dagegen eine betriebswirtschaftliche Kalkulation des Verhältnisses des Arbeitsergebnisses zum Personalaufwand. [...] Zur Werkstattfähigkeit gehört auch, dass der Betroffene gemeinschaftsfähig ist, also, den Zweck der Werkstatt, Rehabilitation, Arbeit und Beschäftigung für andere erfolgreich anzubieten, durch sein Verhalten nicht nachhaltig beeinträchtigt.“ (Tolmein, 2018); kritisch hierzu vgl. Nebe, 2021.

⁶⁸ vgl. Nebe, 2018, S. 657.

⁶⁹ Menschen mit wesentlicher Behinderung meint Menschen mit Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe. Eine Definition dieses Personenkreises (§ 99 SGB IX) befindet sich zurzeit in der Evaluation, bisher wird auf § 53 SGB IX i.V.m. den §§1-3 EingIV Bezug genommen. Die genannten Vorschriften sind seit 01.01.2020 ungültig (vgl. BeckOK SozR/Kaiser, 48. Ed. 1.3.2018, SGB XII § 53 Rn. 3, beck-online); vgl. auch ISG, 2018.

⁷⁰ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 46 f. Das LVR Budget für Arbeit gliedert sich seit 2018 in zwei Teile: Teil 1 richtet sich an Menschen mit „wesentlicher Behinderung“ (siehe Fußnote 66). Teil 2 bezieht schwerbehinderte Menschen ein (vgl. LVR, 2022, S. 1). Das LWL Budget für Arbeit richtet sich an Werkstattbeschäftigte, Menschen mit Anspruch auf Leistungen in der WfbM, Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung sowie an junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus dem Projekt STAR (vgl. LWL, o.J., S. 3).

auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden hat. Als Leistungsempfänger kommen daher regelmäßig nicht in Betracht: Menschen mit einer Lernbehinderung, arbeitslose schwerbehinderte Menschen, erwerbsfähige Menschen mit Behinderungen⁷¹.

Ebenso wenig wie der Arbeitsbereich der WfbM müssen gem. § 61 SGB IX vor Beantragung des Budgets für Arbeit das Eingangsverfahren oder der Berufsbildungsbereich durchlaufen werden. Verlangt wird eine erfolgte berufliche Bildung, ganz gleich in welcher Form.⁷² In der Gesetzesbegründung heißt es dazu, dass auch Personen profitieren sollen, „die im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung für die Zeit nach der beruflichen Bildung ein Budget für Arbeit in Aussicht nehmen“⁷³. Die berufliche Bildung kann z. B. auch bei einem anderen Leistungsanbieter gem. § 60 SGB IX bzw. außerhalb der Werkstatt absolviert worden sein. Dabei ist es auch möglich, die berufliche Bildung im Rahmen des Persönlichen Budgets gem. § 29 SGB IX⁷⁴ oder des Budgets für Ausbildung gem. § 61a SGB IX zu absolvieren. Zuständig ist hier i.d.R. die Bundesagentur für Arbeit. Die Pflicht zum Durchlaufen des Eingangsverfahrens, dessen Ziel darin besteht, festzustellen, ob die WfbM die geeignete Einrichtung ist, würde dem Teilhabebegehren der potenziellen Budgetnehmenden entgegenstehen.⁷⁵ Die Einschätzung der Eignung einer Teilhabeleistung soll im Teilhabeplan- bzw. Gesamtplanverfahren (§§ 19, 117 SGB IX) erfolgen.

Der Gesetzesbegründung ist zu entnehmen, dass das Budget für Arbeit „einen Personenkreis umfasst, der dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen **voller Erwerbsminderung**⁷⁶ nicht zur Verfügung steht“⁷⁷. In der Regel sind also voll erwerbsgeminderte Personen angesprochen. Eine volle Erwerbsminderung stellt folglich grundsätzlich keinen Hinderungsgrund für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem BfA dar, weil sie durch den Lohnkostenzuschuss ausgeglichen wird (zum Umgang mit dem Bestehen einer vollen Erwerbsminderung in der Praxis siehe Abschnitt 4.4.4)⁷⁸. Gleichzeitig bedeutet das nicht, dass eine volle Erwerbsminderung vorliegen muss, um das BfA in Anspruch zu nehmen (auch wenn sie vermutlich bei den meisten Leistungsberechtigten ohnehin besteht). Gegen die Annahme in § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III, erwerbsgeminderte Personen stünden dem

⁷¹ Jabben, 2020a.

⁷² vgl. Nebe, 2018, S. 657.

⁷³ BT-Drs. 18/9522, S. 255.

⁷⁴ vgl. Schumacher, 2017, S. 89.

⁷⁵ vgl. Nebe, 2018, S. 657.

⁷⁶ Als teilweise erwerbsgemindert gilt eine Person, die aufgrund einer Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit nicht mindestens sechs Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig sein kann. Volle Erwerbsminderung besteht bei einer Person, die nicht mindestens drei Stunden täglich arbeiten kann (§ 43 SGB VI).

⁷⁷ BT-Drs. 18/9522, S. 255.

⁷⁸ vgl. Jabben, 2020b; vgl. Rolfs, Giesen & Kreikebohm, Udsching, 2021; BT-Ausschuss-Drs 18(11)801, S. 172, 323; vgl. Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, 2018, S. 7.

Arbeitsmarkt grundsätzlich nicht zur Verfügung, spricht u. a. das Vorliegen eines Arbeitsvertrages mit einem Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zudem setzt die Aufnahme in den Arbeitsbereich der WfbM lediglich die Feststellung der „Werkstattfähigkeit“⁷⁹ voraus, nicht jedoch die Feststellung einer vollen Erwerbsminderung.⁸⁰ Menschen mit Behinderung **gelten** zwar mit Beginn einer Beschäftigung in der WfbM rentenrechtlich gem. § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI als voll erwerbsgemindert („Fiktion“⁸¹), ein Nachweis der vollen Erwerbsminderung durch die Rentenversicherung ist jedoch keine Voraussetzung für die Aufnahme in den Arbeitsbereich der WfbM.⁸² Die rentenrechtliche **Folge** der Beschäftigung in der WfbM kann nicht zur **Voraussetzung** umgekehrt werden.⁸³ Dies gilt in gleicher Weise für das Budget für Arbeit. Eine solche Auslegung würde zudem dem Grundgedanken von § 56 SGB IX widersprechen, nach welchem Leistungen in WfbM erbracht werden, um die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit zu erhalten. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die Erwerbsfähigkeit nur dann erhalten werden kann, „wenn sie - in welchem Umfang auch immer - noch vorhanden ist“⁸⁴. Menschen mit vorübergehender Einschränkung der Erwerbsfähigkeit sind laut Gesetzesbegründung in der Zielrichtung des § 61 SGB IX ausdrücklich eingeschlossen, wie die folgende Formulierung zeigt:

Den Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter wird auch ein Weg in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt eröffnet, ohne zuvor den Nachweis der individuellen Erwerbsfähigkeit führen zu müssen (BT-Drs. 18/9522, S. 253).

Nicht zuletzt würde die Erwartung eines rentenrechtlichen Status als Zugangsvoraussetzung für das Budget für Arbeit im Widerspruch stehen zur präventiven Zielrichtung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben („Reha vor Rente“).

3.2 Leistungen im Budget für Arbeit

Das BfA besteht aus zwei Leistungsteilen: *erstens* aus einem Lohnkostenzuschuss für den Arbeitgeber, um eine behinderungsbedingte Minderleistung auszugleichen (3.2.1). *Zweitens*

⁷⁹ Zur Definition der Werkstattfähigkeit siehe weiter oben, S. 16 (Unterkapitel 3.1).

⁸⁰ vgl. Nebe, 2018, S. 656; Zum Verhältnis von Werkstattfähigkeit und Erwerbsminderung vgl. Theben 2018, S. 2, vgl. Landesgericht Schleswig-Holstein, 2015.

⁸¹ Hierbei handelt es sich um die Fiktion der vollen Erwerbsminderung für die Dauer der Beschäftigung in der WfbM. „Als Fiktion wird in der Rechtslehre eine im Gesetz festgelegte Annahme eines Sachverhalts genannt, der in Wirklichkeit nicht besteht; die Fiktion ermöglicht in besonderen Fällen die Ableitung sonst nicht gegebener Rechtsfolgen“ (Weber, 2022).

⁸² vgl. Nebe, 2018, S. 656; vgl. auch Kommentar zu Beitrag D6-2020 unter www.reha-recht.de (Mattern, 2020b) von Jana Goessgen (Deutsche Rentenversicherung Bund): „Diese Vermutungsregel des § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI gilt bei einem Wechsel von der WfbM in das Budget für Arbeit nicht.“

⁸³ vgl. Nebe, 2018, S. 656.

⁸⁴ Schaumberg, 2018, S. 6.

aus Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (3.2.2). Das BfA kann als Persönliches Budget (§ 29 SGB IX) ausgezahlt werden.

Die Leistungen im Budget für Arbeit werden bis zum Ende der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. der Laufzeit des schriftlichen Gesamtplans (bzw. bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze) gezahlt.⁸⁵

Weitere Leistungen der Eingliederungshilfe sind durch ein Budget für Arbeit nicht ausgeschlossen (siehe auch Unterkapitel 3.2). Auch weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben können mit dem BfA kombiniert werden.⁸⁶ Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes (z. B. Fahrkosten) sind hingegen z. B. in **Berlin** ausdrücklich nicht Bestandteil des Budgets für Arbeit.⁸⁷ Dieser Auffassung steht ein Urteil des Bundessozialgerichts entgegen. In der Urteilsbegründung wird betont, dass Fahrkosten durch den EGH-Träger zu erstatten sind, wenn der Erfolg der Maßnahme der EGH (Budget für Arbeit) sonst gefährdet ist.⁸⁸

3.2.1 Lohnkostenzuschuss

Das Budget für Arbeit sieht nach § 61 Abs. 2 S. 2 SGB IX einen unbefristeten Lohnkostenzuschuss vor, der bis zu 75% des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts beträgt, höchstens jedoch 40% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Für das Jahr 2020 sind das 1.274 Euro. Der Gesetzgeber unterscheidet beim Budget für Arbeit nicht zwischen Ost und West.⁸⁹ Der Lohnkostenzuschuss soll den „Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflich oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und dem der tatsächlichen Leistungsfähigkeit [des Budgetnehmers oder der Budgetnehmerin] entsprechenden Arbeitsentgelt“⁹⁰ ausgleichen.

Beim regelmäßig gezahlten Entgelt ist aus dem Wortlaut des § 61 SGB IX nicht erkennbar, ob es sich um das Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberbrutto handelt, d.h. ob der Zuschuss sich auch auf den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bezieht. Aus Gründen der Harmonisierung verschiedener Zuschüsse sei die Orientierung am Arbeitgeberbrutto vorzuziehen.⁹¹ Beim Eingliederungszuschuss wird bspw. gem. § 91 Abs. 1 Nr. 2 SGB III explizit vom Arbeitgeberbrutto ausgegangen, da hier der Gesamtsozialversicherungsbeitrag Berücksichtigung findet. Mit einer transparenten Ausrichtung am Arbeitgeberbrutto würde somit eine Einheitlichkeit mit dem bzw. Anschlussfähigkeit an den Eingliederungszuschuss erreicht.

⁸⁵ vgl. Nebe, 2018, S. 658.

⁸⁶ vgl. Nebe, 2018, S. 660 ff.

⁸⁷ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 9.

⁸⁸ vgl. Bundessozialgericht, 2020.

⁸⁹ siehe Frage „Wie hoch ist der Lohnkostenzuschuss des Budgets für Arbeit?“ (vgl. BMAS, 2018)

⁹⁰ vgl. Schaumberg, 2018, S. 9.

⁹¹ vgl. Nebe, 2018, S. 658.

Beim Budget für Arbeit wird hingegen für die Berechnung des Lohnkostenzuschusses vermutlich das niedrigere Arbeitnehmerbrutto zugrunde gelegt. Darauf deuten u. a. Ausführungen mehrerer Bundesländer zu landesrechtlichen Regelungen hin.⁹² Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen, wie das Forum behinderter Juristinnen und Juristen, fordern ebenfalls eine Orientierung am Arbeitgeberbrutto, da die Ausgestaltung sonst „zu einem unzureichend finanzierten Einsparkonzept“ werde.⁹³ In der Literatur wird tlw. bereits auf das Arbeitgeberbrutto Bezug genommen.⁹⁴ Auch Schleswig-Holstein zog vor 2018 das Arbeitgeberbrutto heran.⁹⁵ Allerdings ist bspw. im Rundschreiben des Berliner Senats zum BfA⁹⁶ oder auch in den Richtlinien des LVR⁹⁷ das Arbeitnehmerbrutto die Berechnungsgrundlage für den Lohnkostenzuschuss.

Der Eingliederungszuschuss ist gem. § 90 SGB III befristet (zwischen 24-96 Monate⁹⁸). Die Entfristung des LKZ im BfA stellt insofern eine Neuerung dar. Die Anschlussfähigkeit des Lohnkostenzuschusses an den Eingliederungszuschuss ist gesetzlich bislang nicht geregelt. Sie wurde jedoch von den Behindertenverbänden im Vorfeld der Gesetzgebung zum BTHG gefordert, um bestehende Beschäftigungsverhältnisse aufrechtzuerhalten.⁹⁹ Hier braucht es verbindliche Absprachen (Teilhabeplan, Gesamtplan) zwischen den zuständigen Trägern, um entweder einen reibungslosen Trägerwechsel zu ermöglichen, ihn zu vermeiden oder eine weitere Entlastung der EGH-Träger zu befördern. Zur Vorgehensweise kann sich beispielsweise an den Regelungen zur Kostenübernahme der Arbeitsassistenz orientiert werden.¹⁰⁰ Die Leistung wird hier zunächst für die ersten drei Jahre durch die Bundesagentur für Arbeit oder die Rentenversicherung finanziert, um im Anschluss - bei Bedarf - dauerhaft vom Integrationsamt übernommen zu werden. Im Interesse einer Bewilligungs- und Verwaltungspraxis „wie aus einer Hand“ ist in § 49 Abs. 8 S. 2 SGB IX geregelt, dass das Integrationsamt die Leistungen zur Arbeitsassistenz grundsätzlich von Anfang an erbringt, sich die Aufwendungen in den ersten drei Jahren jedoch vom zuständigen Rehabilitationsträger erstatten lässt.¹⁰¹ Ein Trägerwechsel wird so vermieden. Analog könnte der EGH-Träger vom Beginn des geförder-

⁹² vgl. SenIAS, 2020, Punkt 6.1; vgl. Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV Sachsen), 2018, S. 3, Bremer Senat, 2018, S. 4.

⁹³ Forum behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ), 2016, S. 38.

⁹⁴ vgl. V. Boetticher & Kuhn-Zuber, 2021, S. 231f.

⁹⁵ Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung, 2016.

⁹⁶ vgl. SenIAS, 2020, Punkt 6.

⁹⁷ vgl. LVR, 2022, S. 3.

⁹⁸ In der Regel wird der EGZ max. 24 Monate gezahlt. Für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen i.S. des § 187 Abs. 1 Nr. 3 lit. a-d SGB IX und ihnen gleichgestellte Menschen kann der EGZ max. 96 Monate gezahlt werden.

⁹⁹ vgl. Nebe & Schimank, 2016, S. 7f.

¹⁰⁰ vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR), 2020, S. 10.

¹⁰¹ vgl. Integrationsämter, 2018a.

ten Beschäftigungsverhältnisses an die Kosten übernehmen, um sich den Eingliederungszuschuss in den ersten Jahren von der Rentenversicherung oder der Bundesagentur für Arbeit zurückerstatten zu lassen. Im Anschluss bzw. bei Bedarf würde die EGH die Kosten dauerhaft im Rahmen des BfA für den Lohnkostenzuschuss übernehmen. Auf diese Weise bestünde die Möglichkeit, dass die Träger der Eingliederungshilfe im Sinne des BTHG entlastet werden und gleichzeitig ein Wechsel der Ansprechperson vermieden wird. Voraussetzung wäre, dass die Rückerstattung reibungslos funktioniert und der Verwaltungsaufwand gering bleibt.

Die Begrenzung der Höhe des Lohnkostenzuschusses begründet der Gesetzgeber damit, dass dieser die Aufwendungen der Leistungsträger für die Beschäftigung in einer WfbM nicht übersteigen soll.¹⁰² Es wird von verschiedenen Seiten kritisiert, dass durch diese Deckelung maximal das Mindestlohniveau erreicht werde. Langjährig bestehenden und/oder hochqualifizierten Beschäftigungsverhältnissen (ggf. vor der WfbM-Beschäftigung) würde dadurch nicht entsprochen und es werde pauschal eine geringere Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen unterstellt.¹⁰³ Eine Entkopplung von der Bezugsgröße wäre nach § 61 Abs. 2 S. 4 SGB IX durchaus möglich: „Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße [...] nach oben abgewichen werden“. Diese Möglichkeit nutzen bisher (Stand: Mai 2022) vier Bundesländer: Brandenburg (in Einzelfällen), Bayern, Bremen und Rheinland-Pfalz.¹⁰⁴ **Berlin** nutzt die Möglichkeit zur Abweichung nach oben aktuell (Stand: Mai 2022) nicht.¹⁰⁵ Alle drei Monate müssen Berliner Leistungsberechtigte oder ihr Arbeitgeber Gehaltsnachweise einreichen, um den Erhalt des Lohnkostenzuschusses zu belegen.

3.2.2 Fragen der Anleitung und Begleitung

Neben dem Lohnkostenzuschuss als Ausgleich für eine Minderleistung umfasst das Budget für Arbeit nach § 61 Abs. 2 S. 1 SGB IX auch Aufwendungen für die wegen der Beeinträchtigung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Dazu zählen sowohl eine Arbeitsassistenz als auch das Jobcoaching.¹⁰⁶ Eine Begleitung nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist für die Arbeitsplatzsicherung entscheidend, wie u. a. aus der Evaluation der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) zur Nachhaltigkeit von

¹⁰² vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 256.

¹⁰³ vgl. LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e. V. und Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa), 2018, S. 5.

¹⁰⁴ vgl. Falk, 2019, S. 2f.; vgl. Strecker, 2019, S. 10f.; vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MSGIV) & Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV), 2020, S.1.; vgl. ZBFS, 2018, S. 2; vgl. Bremer Senat, 2019, S. 47.; vgl. Landtag Rheinland-Pfalz, 2018, S. 7.

¹⁰⁵ vgl. SenIAS, 2020, Punkt 5. Im aktuell gültigen Rundschreiben von 2020 wird noch eine veraltete Bezugsgröße herangezogen.

¹⁰⁶ vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 256; vgl. Gast-Schimank, 2020, S. 5.

Arbeitsverhältnissen im Anschluss an die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) hervorgeht.¹⁰⁷ Begleitete Arbeitsverhältnisse haben demnach länger Bestand als unbegleitete: So zeigt die BA-Statistik für *alle* beschäftigten ehemaligen InbeQ-Teilnehmenden Nachhaltigkeitsquoten von 63% (nach sechs Monaten), 62% (nach zwölf Monaten) und 57% (nach 24 Monaten). Demgegenüber weist die UB-Statistik für alle *begleiteten* InbeQ-Teilnehmenden eine Nachhaltigkeitsquote von 77% über alle Zeiträume hinweg auf.¹⁰⁸ Die Berechnungsgrundlage der beiden Statistiken ist zwar unterschiedlich, dennoch bildet sich hier in der Tendenz die Relevanz begleiteter Arbeitsverhältnisse ab.

Die Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung werden in einigen Bundesländern, sofern angegeben, nach Pauschalen erstattet. In **Brandenburg**¹⁰⁹ werden bei einem Bedarf an Begleitung von weniger als sechs Stunden in der Woche 350 Euro und bei einem Bedarf von mindestens sechs Stunden 480 Euro gewährt. Übernimmt die Anleitung und Begleitung ein:e Mitarbeiter:in des einstellenden Betriebs, werden pauschal 250 bzw. 380 Euro gezahlt.¹¹⁰ In **Sachsen-Anhalt**¹¹¹ beträgt die Pauschale monatlich 250 Euro, in **Hessen**¹¹² werden regelhaft 225 Euro pro Monat angenommen. In **Thüringen** gilt, dass hinsichtlich der Höhe der Kosten für Anleitung und Begleitung „die für den Integrationsfachdienst (IFD) geltende Kostenpauschale in Höhe von monatlich 200,- EUR des Integrationsamtes bzw. die Empfehlung der BAR für den IFD in Höhe von monatlich 480,- EUR herangezogen werden“¹¹³ kann. Welche der beiden Pauschalen wann gewährt wird, wird nicht näher erläutert. In **Berlin** ist die Höhe der Pauschale ebenfalls in Orientierung an den gemeinsamen Empfehlungen der BAR für Integrationsfachdienste gestaffelt: In den ersten sechs Monaten liegt die Pauschale bei 480 Euro, ab dem siebten Monat bei 350 Euro.¹¹⁴ Die Vereinbarkeit von Pauschalen und automatischer Degression (ohne Prüfung des individuellen Unterstützungsbedarfs) mit dem Anspruch auf Bedarfsdeckung von Leistungen der Eingliederungshilfe ist in Frage zu stellen. In Berlin ist eine Abweichung nach unten nur dann vorgesehen, wenn Leistungsberechtigte und Leistungsträger gemeinsam feststellen, dass Anleitung und Begleitung nicht in vollem Umfang genutzt werden.

¹⁰⁷ vgl. Hohn & Siefken, 2019, S. 35f.

¹⁰⁸ vgl. ebd., S. 37.

¹⁰⁹ MSGIV & LASV, 2020, S. 3.

¹¹⁰ vgl. ebd., S. 4.

¹¹¹ vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration, 2020, S. 4. Bei den Ausführungen zur Pauschale wird darauf hingewiesen, dass bei Bedarf auch ein höherer Betrag vom Arbeitgeber beantragt werden kann.

¹¹² vgl. Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV), 2017, S. 14.

¹¹³ vgl. Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, 2018, S. 1.

¹¹⁴ vgl. SenIAS, 2020, Punkt 6.

Die Festlegung einer Höhe der Pauschale wird kritisch gesehen, auch weil z.T. nicht nachvollziehbar ist, wie die Höhe zustande kommt. Gast-Schimank (2020) zieht zum Vergleich die früheren BIH-Empfehlungen zur Arbeitsassistenz heran. Die bis 2012 geltenden Richtwerte für monatliche Budgets reichten in Orientierung am arbeitstäglichen Unterstützungsbedarf von 275 Euro (bei weniger als einer Stunde) bis zu 1.100 Euro (bei mindestens drei Stunden).¹¹⁵ Im Vergleich erscheinen monatliche Pauschalbeträge zwischen 200 und 480 Euro für Anleitung und Begleitung im BfA als ggf. zu gering, insbesondere bei Personen mit hohem Unterstützungsbedarf.¹¹⁶

Die Zuständigkeit für die **Durchführung** der Anleitung und Begleitung im BfA wurde vom Gesetzgeber auf Bundesebene unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts von Menschen mit Behinderungen (§ 8 SGB IX) nicht konkretisiert.¹¹⁷ Zudem wurde der Vorschlag einer grundsätzlichen bzw. alleinigen Eignung und Zuständigkeit der IFD im Vorfeld unterschiedlich bewertet.¹¹⁸ Im Allgemeinen und unabhängig vom Budget für Arbeit begleitet die WfbM (ehemalige) Beschäftigte mit Behinderungen in der Übergangsphase auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Nach dem Ausscheiden aus der Werkstatt übernimmt der **Integrationsfachdienst (IFD)** im Auftrag des **Integrationsamts (IA)** die Begleitung (§ 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX). Das IA kann auf eigene Initiative tätig werden. Wird der IFD mit der Begleitung durch das IA beauftragt, ist eine Schwerbehinderung bzw. eine Gleichstellung der Leistungsberechtigten Voraussetzung. Gem. § 192 Abs. 4 SGB IX kann der IFD jedoch auch bei der beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, tätig werden. In diesen Fällen sind die entsprechenden Rehabilitationsträger zuständig.

In Berlin wurde der Integrationsfachdienst¹¹⁹ für die Übernahme der Anleitung und Begleitung durch die Senatsverwaltung empfohlen. Im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts können sich Budgetnehmende aber auch für die Anleitung und Begleitung von einer/einem Betreuer:in im Betrieb, einem anderen Dienstleister oder von einer anderen „fachlich geeigneten“ Person entscheiden. In diesen Fällen erfolgt die Finanzierung für die Anleitung und Begleitung über das Persönliche Budget nach § 105 Abs. 4 SGB IX in Verbindung mit § 29 SGB IX. In den

¹¹⁵ vgl. Gast-Schimank, 2020, S. 9.

¹¹⁶ vgl. Gast-Schimank, 2020, S. 9.

¹¹⁷ Für ausgelagerte Arbeitsplätze erfolgt eine Konkretisierung im Rahmen der WVO (§ 5 Abs. 4). Darüber hinaus gibt es landesrechtliche Empfehlungen (vgl. bspw. SenIAS, 2017, Punkt 7).

¹¹⁸ vgl. Schimank, 2016, S. 4ff.

¹¹⁹ Ursprünglich empfahl die Senatsverwaltung den IFD ÜWA („Übergang Werkstatt - Allgemeiner Arbeitsmarkt“). Dieser unterstützte ehemalige (schwerbehinderte) Beschäftigte einer WfbM beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und begleitete sie nach dem Übergang noch bis zu zwei Jahre. Nach Angaben der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen e. V. Berlin (LAG WfbM) wurde der IFD ÜWA jedoch zum 31.12.2018 abgewickelt.

meisten Bundesländern wird in der Regel der Integrationsfachdienst mit der Anleitung und Begleitung betraut.¹²⁰

Möchte ein Träger einer **WfbM** seine Dienstleistungen für die Anleitung und Begleitung im BfA anbieten, ist dies über Verträge mit dem jeweiligen Kostenträger gem. § 63 Abs. 2 SGB IX möglich. Dies könnte einer, vom Gesetzgeber angestrebten Schaffung von Alternativen zur WfbM jedoch zuwiderlaufen, weil so möglicherweise eine echte Loslösung von der Werkstatt erschwert wird. Es müsste geregelt werden, wer die Kosten für die Anleitung und Begleitung trägt und unter welchen Voraussetzungen die Begleitung durch die WfbM beendet werden kann. Hierbei ist das Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten stets zu beachten.

Es besteht die Möglichkeit, dass mehrere Budgetnehmende durch sog. Pools eine anleitende und unterstützende Person gemeinsam in Anspruch nehmen. Der Leistungsträger erwartet durch diese Maßnahme eine Reduzierung der Kosten um 20% und kann die Pauschalen entsprechend verringern.¹²¹ Durch das Poolen der Anleitung und Begleitung sollen darüber hinaus Arbeitgebende entlastet werden, wenn sie mehrere Budgetnehmende beschäftigen.¹²² Voraussetzungen sind die Beachtung des Wunsch- und Wahlrechts¹²³ sowie die Ermöglichung des Erreichens der Teilhabeziele. Eine entsprechende Vereinbarung muss im schriftlichen Gesamtplan festgehalten werden.¹²⁴

Eine wichtige Neuerung des Budgets für Arbeit stellt die Möglichkeit einer Anleitung und Begleitung unabhängig vom Grad der Behinderung dar. Zwar **erweitert** bereits § 192 Abs. 4 SGB IX den Tätigkeitsbereich von IFD hinsichtlich der Zielgruppe auf Menschen mit Behinderungen, die **nicht** schwerbehindert sind. Dennoch wird der IFD in der Praxis nur sehr selten von den Rehabilitationsträgern beauftragt.¹²⁵ Die Integrationsämter als Hauptauftraggeber der IFD dürfen nur Leistungen an Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung erbringen, weil sie sich aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe finanzieren.¹²⁶ Da die Inanspruchnahme des BfA jedoch **keine anerkannte Schwerbehinderung** voraussetzt, kann die Anleitung und Begleitung auch ohne diese Voraussetzung genutzt werden.

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses entfällt die rechtliche Grundlage für eine Anleitung und Begleitung, die bei der Suche eines neuen Arbeitsplatzes unterstützt. Um Budgetnehmende vor einer ungewollten Rückkehr in die WfbM zu bewahren, müssten unterstützende

¹²⁰ vgl. Umsetzungsbegleitung BTHG, o.J.b.

¹²¹ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 6, Nr. 3.

¹²² vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 256.

¹²³ vgl. Nebe, 2018, S. 659.

¹²⁴ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 14.

¹²⁵ vgl. Ritz, 2021.

¹²⁶ vgl. Pahlen, 2020b.

Personen daher schon *vor* Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgreich einen neuen Arbeitsplatz akquirieren.

3.3 Zuständigkeit

3.3.1 Eingliederungshilfe

Gemäß § 63 Abs. 2 SGB IX sind für die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM die Träger der Unfallversicherung, der Kriegsopferfürsorge, der öffentlichen Jugendhilfe und „im Übrigen“ (d. h. nachrangig) die Träger der Eingliederungshilfe zuständig. Letztere finanzieren dennoch gem. § 63 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX in der überwiegenden Anzahl der Fälle die in § 111 SGB IX beschriebenen „Leistungen zur Beschäftigung“¹²⁷. Zu diesen werden u. a. Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM nach den §§ 58 und 62 SGB IX, bei anderen Leistungsanbietern nach den §§ 60 und 62 SGB IX sowie Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern, bei denen eine Beschäftigung über das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX gefördert werden kann, gezählt.

Die Eingliederungshilfe ist zuständig für wesentlich behinderte Menschen (§ 99 Abs. 1 SGB IX i.V.m § 53 SGB XII). Sie kann laut Begründung zu § 111 SGB IX nicht Träger der Arbeitsassistenz sein¹²⁸, da es eine Leistung für **erwerbsfähige** Personen ist, für die i.d.R. die Bundesagentur für Arbeit zuständig ist.¹²⁹ Gast-Schimank kritisiert die in der Gesetzesbegründung formulierte Zuständigkeit der EGH für Leistungsberechtigte mit voller Erwerbsminderung bzw. die angebliche Unzuständigkeit der anderen Reha-Träger, weil dies „zur Einschränkung der Leistungsansprüche für voll erwerbsgeminderte Personen“¹³⁰ führen kann. Zumindest führt es zu besonderen Abstimmungserfordernissen der verschiedenen Träger im gegliederten Reha-System.

3.3.2 Diskussion zur Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit

Zur Zuständigkeit für die **Vermittlung** von Arbeitsplätzen heißt es in der Gesetzesbegründung zu § 61 Abs. 5 SGB IX:

Absatz 5 bestimmt, dass der für die Leistungen zuständige Rehabilitationsträger nicht verpflichtet ist, dem leistungsberechtigten Menschen mit Behinderungen einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber nachzuweisen und damit dem Menschen mit Behinderungen eine Alternative

¹²⁷ vgl. Nebe, 2018, S. 659; vgl. Gast-Schimank, 2020, S. 5.

¹²⁸ vgl. Gast-Schimank, 2020, S. 6.

¹²⁹ vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 283.

¹³⁰ vgl. Gast-Schimank, 2020, S. 7f.

zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt für behinderte Menschen zur Verfügung zu stellen. (BT-Drs. 18/9522, S. 256)

Gerade der leistungsberechtigte Personenkreis könnte ohne Unterstützung aber Schwierigkeiten bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz und somit bei der Erfüllung einer wichtigen Anspruchsvoraussetzung haben.

Aus der Tatsache, dass der Gesetzgeber die Bundesagentur für Arbeit und die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) nicht ausdrücklich für zuständig erklärt hat, dürfe „im Umkehrschluss nicht gefolgert werden, BA, GRV und Jobcenter seien für die vom BfA erfassten Leistungsbestandteile unzuständig“¹³¹. Das heißt, sie sind teilweise für inhaltlich gleiche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zuständig wie die Träger der Eingliederungshilfe im BfA. Dies betrifft analog zum Lohnkostenzuschuss im BfA den Eingliederungszuschuss gem. den §§ 49 Abs. 3 Nr. 1 und 50 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX, für den die BA, die GRV, oder gem. § 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB II i.V.m. § 90 SGB III auch die Jobcenter aufkommen. Auch für die im BfA vorgesehene Anleitung und Begleitung finden sich mit den Aufwendungen zur Unterstützung am Arbeitsplatz vergleichbare Leistungen, die durch BA und GRV gem. § 49 Abs. 3 Nr. 7, Abs. 6 Nr. 9 SGB IX und gem. § 16 Abs. 1 S. 1 SGB II durch die Jobcenter erbracht werden.¹³² Der Gesetzgeber wollte mit dem BTHG eine Entlastung der EGH-Träger erreichen.¹³³ Eine alleinige oder überwiegende Zuständigkeit der EGH-Träger für das BfA würde diesem Vorhaben zuwiderlaufen.¹³⁴ „Sobald mit dem BfA der Wechsel aus dem Arbeitsbereich der WfbM vollzogen werden soll, ergeben sich aus der speziellen Zuständigkeitsregelung für den Arbeitsbereich der Werkstatt in § 63 Abs. 2 keine Begrenzungen bzw. Folgewirkungen“¹³⁵. Das bedeutet, dass für das BfA nicht nur die in Abs. 2 genannten Träger zuständig sind, sondern **alle** in § 63 SGB IX erwähnten.

Die Bestimmungen des § 63 Abs. 2 SGB IX schließen die Zuständigkeit der BA also lediglich für **im** Arbeitsbereich der WfbM erbrachte Leistungen aus. Die Verpflichtungen der BA aus § 187 SGB IX werden hiervon aber nicht berührt.¹³⁶ Sie ist gem. § 187 Abs. 1 SGB IX für die Vermittlung (schwer-)behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verantwortlich. Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen sind darin ausdrücklich eingeschlossen.

Die BA fördert nämlich gem. § 187 SGB IX die

¹³¹ Nebe, 2018, S. 659.

¹³² vgl. Nebe, 2018, S. 660.

¹³³ vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 2.

¹³⁴ vgl. Nebe, 2018, S. 660.

¹³⁵ ebd., S. 662.

¹³⁶ vgl. ebd., S. 659 f.

Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere von schwerbehinderten Menschen, [...] c) die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen, bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60) oder einem Inklusionsbetrieb eingestellt werden.

Beyer sieht die Gefahr, dass trotz dieses gesetzlich verankerten Vermittlungsauftrags der Verweis auf § 28 Abs. Nr. 2 SGB III (siehe auch Abschnitt 3.4.2) eine Nicht-Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Budgets für Arbeit zur Folge hat.¹³⁷ Der vom Gesetz vorgesehene Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt würde so verstellt und das Budget für Arbeit als einziger Weg des Übergangs gesehen - mit weiterer Belastung der EGH.¹³⁸

Es ist im Übrigen nicht die Rede von **erwerbsfähigen** schwerbehinderten Menschen. § 187 Abs. 1 Nr. 3 lit. a SGB IX verweist darüber hinaus auf § 155 SGB IX, wo es in Abs. 1 Nr. 1 lit. c heißt:

[S]chwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche, [...] die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können
[,]

sind bei der Stellenbesetzung (durch den Arbeitgeber) bevorzugt zu behandeln. Dieser Personenkreis kommt bspw. für einen Eingliederungszuschuss gem. § 90 SGB III in Frage. Der Bundesrat hatte sich für eine Beteiligung der BA am BfA ausgesprochen, weil sie Mittel aus der Ausgleichsabgabe erhält.¹³⁹ Art. 27 UN-BRK verweist auf eine Unterstützung bei der Arbeitssuche für Menschen mit Behinderungen als Bestandteil eines inklusiven Arbeitsmarktes. Das BfA ist eine ergänzende Leistung, die andere Reha-Träger nicht aus ihrer Verantwortung für LTA entlässt. Im Übrigen gelten die Regelungen zur Zusammenarbeit der Reha-Träger gem. Kapitel 4 und 5 SGB IX.

§ 5 Abs. 4 Satz 3 WVO bestimmt außerdem, dass die Werkstatt „die Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der vorbereitenden Maßnahmen in die Bemühungen zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ einbeziehen muss.

¹³⁷ vgl. Beyer, 2021, S. 455.

¹³⁸ vgl. ebd.

¹³⁹ vgl. BR-Drs. 428/16, S. 22; vgl. Schimank, 2016, S. 4.

3.3.3 Das Integrationsamt als nachrangiger Leistungsträger

Zu den Aufgaben des Integrationsamtes gehört u. a. die begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben, inklusive einer psychosozialen Betreuung, die z. B. bei Konflikten mit Kolleg:innen bzw. Vorgesetzten oder bei der Gefährdung des Arbeitsplatzes berät.¹⁴⁰ Hierbei sollen die IÄ eng mit der Bundesagentur für Arbeit und den anderen Rehabilitationsträgern zusammenarbeiten. Auch die Einbeziehung des Integrationsfachdienstes ist vorgesehen. D.h., das IA finanziert die Begleitung am Arbeitsplatz, der IFD kann sie ausführen.

Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe kann das IA aufwenden, um einen Anteil der begleitenden Hilfe im Budget für Arbeit zu decken. Die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV¹⁴¹) sieht in § 14 Abs. 1 Nr. 6 ausdrücklich eine Mittelverwendung für Leistungen im Budget für Arbeit vor.¹⁴² Ähnliches gilt nach § 185 Abs. 3 Ziff. 6 SGB IX für die Integrationsämter. Aus der Praxis war bekannt, dass die Integrationsämter hinsichtlich der Kostenübernahme für eine Arbeitsassistenz bei der Höhe einen Ermessensspielraum sahen. Dies ist nicht der Fall, was der Gesetzgeber bei Einführung des Budgets für Ausbildung klargestellt hat (§ 185 Abs. 5 Satz 2 SGB IX).¹⁴³ Diese Klarstellung gilt genauso für das Budget für Arbeit. Allerdings prüfen und entscheiden die Integrationsämter, ob eine Arbeitsassistenz notwendig ist. Da von einem „Teil“ der Aufwendungen die Rede ist, deutet diese Formulierung darauf hin, dass es sich bei der Leistung der Integrationsämter um eine **nachrangige** Leistung gegenüber dem Träger der Eingliederungshilfe (bzw. anderer Reha-Träger) handelt, d.h. die begleitenden Hilfen werden nur zur Abwendung einer Teilhabebeeinträchtigung erbracht, wenn kein anderer Reha-Träger leistet.¹⁴⁴ Es besteht ein Erstattungsanspruch seitens des IA gegenüber vorrangig zuständigen Trägern (§§ 102 SGB X ff.). Des Weiteren sind die Leistungen der Integrationsämter immer an den Status der festgestellten Schwerbehinderung gebunden.

Vom Integrationsamt finanzierte, begleitende Hilfen erhalten in der Regel schwerbehinderte Menschen, die erwerbsfähig sind. Die Frage, ob voll erwerbsgeminderte Personen somit ausgeschlossen sind, wird in der juristischen Literatur diskutiert.¹⁴⁵ Für voll erwerbsgeminderte Leistungsberechtigte, die das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen wollen, ist die Anspruchsberechtigung daher zumindest fraglich.

¹⁴⁰ vgl. Integrationsämter, 2018b.

¹⁴¹ vgl. BGBl. 1988, Teil I, Nr. 14, S. 484 ff., zuletzt geändert am 06.07.2020.

¹⁴² In Nordrhein-Westfalen gibt es das LVR-Budget für Arbeit („aktion inklusion“). Es besteht aus Leistungen der EGH gem. § 61 SGB IX und Leistungen aus der Ausgleichsabgabe (vgl. LVR, 2018).

¹⁴³ vgl. Düwell, 2020, S. 3.

¹⁴⁴ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 74.

¹⁴⁵ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 63.; vgl. Gast-Schimank, 2020, S. 8.; vgl. Pahlen, 2020a.

Begleitende Hilfen des Integrationsamtes (§ 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) können gem. Abs. 3 auch als Geldleistungen (z. B. für die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes oder Fahrkosten¹⁴⁶) erbracht werden. Diese Zahlungen können z. B. den schwerbehinderten Menschen selbst oder den Arbeitgebern gewährt werden.

Das IA soll auf den Abbau von Barrieren im Arbeitsleben hinwirken. Zu diesem Zweck kann es Schulungen für die relevanten Akteure (Vertrauenspersonen, Betriebsrat, Inklusionsbeauftragte etc.) anbieten. Es besteht für die Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Benennung einer Ansprechperson. Sie sollen so über die Kammern ansprechbar sein.

Im Rahmen des Teilhabestärkungsgesetzes¹⁴⁷ wurde den Integrationsämtern die flächendeckende Errichtung von Einheitlichen Ansprechstellen übertragen (§ 185a SGB IX). Sie beauftragen die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger, die dann bspw. Arbeitgeber bei der Beantragung von Leistungen unterstützen.

3.3.4 Integrationsfachdienst

Der Integrationsfachdienst (IFD) begleitet Menschen mit Schwerbehinderung am konkreten Arbeitsplatz.¹⁴⁸ Gemäß § 192 Abs. 4 SGB IX kann der IFD aber auch die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen **ohne** Schwerbehinderung unterstützen (siehe Abschnitt 3.2.2).

Zu den Aufgaben des Integrationsfachdienstes gehört gem. §. 193 Abs. 1 SGB IX die Hilfe bei der „Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung“ schwerbehinderter Menschen. Zu diesem Zweck vermitteln sie bspw. Arbeitsplätze an schwerbehinderte Menschen (inkl. Stellenrecherche) und beraten Arbeitgeber sowie Kolleg:innen. Mit Zustimmung der betreffenden Person wird das Arbeitsumfeld auch über die Behinderung und die damit verbundenen Anforderungen informiert. Der IFD erstellt ein individuelles Leistungsprofil der/des Leistungsberechtigten. Der Dienst arbeitet eng mit den IÄ und den Rehabilitationsträgern zusammen, sodass er schwerbehinderte Menschen bei der Beantragung von Leistungen unterstützen kann.

§ 195 SGB IX enthält die fachlichen Anforderungen an Mitarbeitende (MA) des IFD. Relevant sind hier vor allem die Punkte 2 und 3 in Abs. 1: Die MA sollen über ausreichende Berufserfahrung in der Arbeit mit schwerbehinderten Menschen verfügen, die auf den allgemeinen

¹⁴⁶ vgl. SenIAS, 2021.

¹⁴⁷ Das Gesetz trat am 2. Juni 2021 in Kraft.

¹⁴⁸ vgl. BIH, 2018, S. 15.

Arbeitsmarkt vermittelbar sind. Die Fachkräfte müssen neben einem einschlägigen Berufsabschluss über eine psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation verfügen. Anleitende und begleitende Personen müssen eine anerkannte sozialpädagogische oder therapeutische Ausbildung haben. Es ist eine Zielvereinbarung mit weiteren Kriterien zur Qualitätssicherung der Anleitung und Begleitung zu verfassen.

3.4 Fragen der sozialen Sicherung im BfA

Durch eine mit dem BfA geförderte Beschäftigung ergeben sich Änderungen bei der Sozialversicherung bzw. in Bezug auf existenzsichernde Leistungen. Diese haben Vor- aber auch Nachteile. Budgetnehmende haben nach § 220 Abs. 3 SGB IX die Möglichkeit der Rückkehr in eine WfbM, wenn die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dauerhaft nicht gelingt. Die Beschäftigung im BfA führt in der Praxis ggf. zum Ausschluss der Budgetnehmenden aus der Arbeitslosenversicherung. Daraus entstehen evtl. Nachteile, wenn eine Beschäftigung in der WfbM nicht (mehr) in Frage kommt.

3.4.1 Rückkehrrecht

Für den Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung darf gem. § 43 Abs. 6 SGB VI im fraglichen Zeitraum keine Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgen (**ununterbrochene** volle Erwerbsminderung). Das Rückkehrrecht schützt durch die dauerhafte (Wieder-)Aufnahmegarantie vor evtl. Unterbrechungen der vollen Erwerbsminderung und unterstützt somit die Annahme eines sog. gescheiterten Eingliederungsversuchs.¹⁴⁹ Die Anspruchsgrundlage für eine Rückkehr in die WfbM ist die Werkstattberechtigung. Mit dem Rückkehrrecht geht jedoch die Befreiung von der Arbeitslosenversicherung einher (siehe nächster Abschnitt). Ein Verweis auf das Rückkehrrecht in § 220 Abs. 3 SGB IX fehlt in § 61 SGB IX, um im Sinne der Transparenz auf diese wichtige Rahmenbedingung aufmerksam zu machen.¹⁵⁰ Auf Landesebene (z. B. in Berlin) wird ausdrücklich auf das Rückkehrrecht hingewiesen.¹⁵¹

3.4.2 Zum Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung

Nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III sind Personen aus der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen, bei denen die Rentenversicherung eine volle Erwerbsminderung festgestellt hat oder die eine Erwerbsminderungsrente beziehen:

¹⁴⁹ vgl. Kolakowski, 2018, S. 24.

¹⁵⁰ vgl. Nebe, 2018, S. 659.

¹⁵¹ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 17.

(1) Versicherungsfrei sind Personen, [...]

2. die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit **dauernd nicht mehr verfügbar** sind, von dem Zeitpunkt an, an dem die Agentur für Arbeit diese Minderung der Leistungsfähigkeit und der zuständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellt haben [...]. (Herv. d. Autorinnen)

Den Ausschluss der Leistungsberechtigten begründet der Gesetzgeber mit dem Merkmal eines Personenkreises, „der dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung steht“¹⁵² und dem Rückkehrrecht in die WfbM.¹⁵³ Diese Bedingungen erfüllen Budgetnehmende zwar häufig, jedoch nicht immer. So verfügen nicht per se alle Budgetnehmenden über eine volle Erwerbsminderung (siehe Unterkapitel 3.1). Auch wurde eine entsprechende gesetzliche Grundlage nicht geschaffen.¹⁵⁴ Jahn (2020) weist darauf hin, dass Budgetnehmende in § 61 SGB IX und in § 28 SGB III nicht explizit aus der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen sind. Durch den grundsätzlichen Ausschluss sind Budgetnehmende anderen Arbeitnehmenden nicht gleichgestellt und es kann kein uneingeschränktes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet werden.¹⁵⁵ Dieser Tatbestand ist unvereinbar mit der Voraussetzung der Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses in § 61 Abs. 1 SGB IX. Budgetbeschäftigte erfüllen den Beschäftigungsbegriff nach § 7 SGB IV, weshalb diese auch der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung gem. § 25 Abs. 1 S. 1 SGB III unterliegen müssten (siehe auch Abschnitt 5.4).¹⁵⁶

In der juristischen Literatur stößt der Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung deshalb auf Kritik. Nebe nennt die Begründung – keine Verfügbarkeit aufgrund der vollen Erwerbsminderung und des Rückkehrrechts - „deutlich verfehlt“.¹⁵⁷ Beyer sieht in der Verbindung der §§ 58 SGB IX und 63 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX einen „gravierenden Schönheitsfehler“, der zum Ausschluss der BA bei der bundesweiten Umsetzung des Budgets für Arbeit führt.¹⁵⁸

¹⁵² vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 256.

¹⁵³ vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 256; vgl. Jabben, 2020b. Die Begründung in Berlin lautet ähnlich: „Versicherungsfreiheit besteht in der Arbeitslosenversicherung, da der anspruchsberechtigte Personenkreis dauerhaft voll erwerbsgemindert ist und beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses ein Aufnahmean-spruch in eine WfbM besteht.“ (SenIAS, 2017, Punkt 5, Abs. 2)

¹⁵⁴ Jabben bestätigt diese Ansicht (vgl. Jabben, 2020b).

¹⁵⁵ vgl. Lammers, 2018, S. 162.

¹⁵⁶ vgl. Jahn, 2020, S. 2.

¹⁵⁷ Nebe, 2018, S. 664.

¹⁵⁸ Beyer, 2021, S. 453 f.

Bezüglich der Verfügbarkeit¹⁵⁹ zeigten Budgetnehmende gerade mit der Aufnahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, dass sie dem Arbeitsmarkt durchaus zur Verfügung stehen. Dabei ist unerheblich, ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch genommen werden, denn gerade durch diese Leistungen wird die Verfügbarkeit hergestellt.¹⁶⁰ Damit ist die für die Versicherungsfreiheit in § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III angeführte Voraussetzung der Minderung der Leistungsfähigkeit widerlegt.¹⁶¹ Ein Nebeneffekt des Verweises auf § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III ist, dass die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des BfA nicht ausdrücklich zur Beteiligung aufgefordert wird.¹⁶² Des Weiteren würden sich Verfügbarkeit und dauernde Erwerbsminderung in Anbetracht der im Antidiskriminierungsrecht vorgesehenen, differenzierten Behandlung der dauernden Erwerbsminderung nicht ausschließen.¹⁶³

Wird ein Arbeitsverhältnis im Budget für Arbeit beendet, so hat der:die Budgetnehmende aufgrund des Rückkehrrechts einen Rechtsanspruch auf die (Wieder-)Aufnahme in die WfbM, nicht jedoch auf Versicherungsleistungen wie das Arbeitslosengeld I.¹⁶⁴ Schartmann weist darauf hin, dass Leistungsberechtigten im BfA durch den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung auch weitere Leistungen nach dem SGB III, wie Weiterbildungsmaßnahmen verwehrt sind.¹⁶⁵ Dabei liegt beispielsweise bei betriebsbedingtem Arbeitsplatzabbau oder konjunkturell bedingter Kurzarbeit kein sachlicher Grund für eine Rückkehr oder Aufnahme in eine WfbM vor.¹⁶⁶ Wird das Arbeitsverhältnis im Budget für Arbeit beendet, besteht somit nur Anspruch auf Grundsicherungsleistungen. Aus dem in § 220 Abs. 3 SGB IX verankerten unbefristeten Rückkehrrecht wird auf diese Weise de facto eine „Rückkehrpflicht“¹⁶⁷, die im Widerspruch sowohl zum Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen als auch zu einem, in Art. 27 UN-BRK garantierten, offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt steht. Nebe und Schimank sehen in diesem Ausschluss einen Widerspruch zum Inklusionsauftrag, da Menschen mit und ohne Behinderungen von Arbeitsmarktschwankungen betroffen sein können, weshalb auch Budgetnehmende „zur Risikoabsicherung bei Arbeitslosigkeit desselben Schutzes“¹⁶⁸ bedürfen. Eine fehlende Absicherung bei Arbeitslosigkeit ließe den Menschen

¹⁵⁹ Unter Verfügbarkeit (§ 138 SGB III) wird u. a. verstanden, dass jemand mind. 15 Stunden pro Woche unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten kann. Zu berücksichtigen ist, dass es sich um einen für sie in Betracht kommenden Arbeitsmarkt handelt. Das bedeutet, dass ihre Arbeitskraft nachgefragt wird (vgl. Gagel, SGB III § 138 Rn. 157, beck-online; vgl. auch Nebe/Waldenburger, 2014, S. 150).

¹⁶⁰ vgl. Nebe, 2018, S. 664.

¹⁶¹ vgl. Grupp, 2017, S. 4.

¹⁶² vgl. Beyer, 2021, S. 455.

¹⁶³ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 151.

¹⁶⁴ vgl. Ernst, 2018, S. 110.

¹⁶⁵ vgl. Schartmann, 2016, S. 4.

¹⁶⁶ vgl. Jahn, 2020, S. 5.

¹⁶⁷ vgl. Nebe & Schimank 2016, S. 8f.

¹⁶⁸ Nebe & Schimank, 2016, S. 8 f.

mit Behinderungen faktisch keine andere Wahl, als in die Werkstatt (zurück) zu gehen, wenn sie nicht auf den Bezug von Grundsicherung angewiesen sein wollen. Dies sei ein Verstoß gegen das Grundrecht gem. Art. 12 Abs. 1 GG (freie Wahl des Arbeitsplatzes) und somit unzumutbar. Die Herstellung der Zugänglichkeit des Arbeitsmarkts durch den Abbau von Barrieren (allgemeine Maßnahmen) oder das Treffen angemessener Vorkehrungen (individuelle Maßnahmen) ist Voraussetzung für die **freie** Wahl des Arbeitsplatzes trotz einer Beeinträchtigung. Das Budget für Arbeit kann zu den angemessenen Vorkehrungen gezählt werden.¹⁶⁹ Wie in Kapitel 2 gezeigt wurde, bestehen für Menschen mit Behinderungen ohnehin besondere Schwierigkeiten bei der Teilhabe am Arbeitsleben, insbesondere im Alter sowie bei vorheriger Arbeitslosigkeit. Deshalb bedarf es mindestens der gleichen Absicherung für das Risiko der Arbeitslosigkeit wie für Menschen ohne Behinderungen.

Nicht zuletzt stellt der Ausschluss von der Arbeitslosenversicherung eine benachteiligende Ungleichbehandlung gegenüber nicht behinderten Arbeitnehmenden dar, die sich allein auf das Differenzierungsmerkmal der Behinderung stützt und somit verboten ist (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG, § 7 AGG, Art. 5 UN-BRK).¹⁷⁰ Er ist weder mit dem Völkerrecht noch mit dem sozialrechtlichen Benachteiligungsverbot (§§ 33c SGB I und 19a SGB IV) vereinbar.¹⁷¹ Vor allem in der Corona-Pandemie zeigt sich, dass viele Belegschaften von deren Auswirkungen betroffen sind, unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht. Hier stellen sich Fragen hinsichtlich des Anspruchs auf Kurzarbeiter:innengeld bei Budgetnehmenden, da sie aufgrund nicht geleisteter Beiträge in die Arbeitslosenversicherung grundsätzlich keinen Anspruch auf dieses haben.¹⁷²

Bemerkenswert ist, dass **Baden-Württemberg** als einziges Bundesland (Stand: Mai 2022) im Rahmen des seit Januar 2018 bestehenden Förderprogramms „Arbeit inklusiv Teil 1“¹⁷³ einen Großteil der Förderfälle in die Arbeitslosenversicherung einschließt, sodass Arbeitgeber die Budgetnehmenden regulär bei der Sozialversicherung anmelden.¹⁷⁴ Im Rahmen des Modellprojekts waren Budgetnehmende in **Nordrhein-Westfalen** ebenfalls arbeitslosenversichert.¹⁷⁵

¹⁶⁹ vgl. Nebe, Gast-Schimank, 2020, Rn. 5.

¹⁷⁰ vgl. Jahn, 2020, S. 5.

¹⁷¹ vgl. Nebe, 2018, 653.

¹⁷² vgl. Jahn, 2020.

¹⁷³ vgl. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), 2017; Laufzeit: 01.01.2018 bis 31.12.2022. „Arbeit inklusiv Teil 2“ setzt § 61 SGB IX um, d. h. hier sind Budgetnehmende ebenfalls aus der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen (vgl. ebd., S. 8).

¹⁷⁴ vgl. Mattern, 2020b; vgl. Strecker, 2019, S. 8.

¹⁷⁵ vgl. Beyer, 2021, S. 453.

3.4.3 Auswirkungen des BfA auf die Rente

Die Gesetzliche Rentenversicherung ist als Leistungsträger nach § 16 SGB VI von Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM ausgenommen. Allerdings ist sie für Leistungen zuständig, die denen des Budgets für Arbeit ähneln. Dazu gehören, analog zum Lohnkostenzuschuss, der befristete Eingliederungszuschuss nach § 50 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX sowie, entsprechend der Anleitung und Begleitung, die Arbeitsassistenz gem. § 49 Abs. 8 S. 1 Nr. 3 SGB IX. Die Rentenversicherung ist somit neben der Bundesagentur für Arbeit vorrangig für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zuständig. Sind diese Leistungen ausgeschöpft, kommt im Anschluss ein Budget für Arbeit und die Eingliederungshilfe als Träger in Frage.¹⁷⁶

Der Rentenversicherungsträger spielt auch im Vorfeld der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit eine wichtige Rolle. So sieht beispielsweise der **Berliner** Senat für WfbM-Beschäftigte (oder Beschäftigte bei einem anderen Leistungsanbieter) eine verpflichtende Beratung durch die Rentenversicherung vor.¹⁷⁷ Im Rahmen dieser Rentenberatung soll den Leistungsberechtigten dargestellt werden, „ob und ggfs. in welcher Höhe es zu einer Veränderung der Rentenansprüche durch ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis kommt“¹⁷⁸. In **Hessen** wird bspw. in einer Informationsbroschüre darauf aufmerksam gemacht, vorab mit der Rentenversicherung zu klären, „welche Auswirkungen eine Beschäftigungsaufnahme auf Ihren Rentenanspruch hat“¹⁷⁹. Auch in Hamburg haben Leistungsberechtigte die Möglichkeit, sich vor Antragstellung umfassend beraten zu lassen.¹⁸⁰ Aus Sicht der Bundesregierung besteht allerdings keine „Pflicht zur Rentenberatung“ im Zusammenhang mit der Beantragung eines Budgets für Arbeit.¹⁸¹

Für Budgetnehmende ist außerdem § 43 Abs. 6 SGB VI von Bedeutung:

Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren und seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert sind, haben Anspruch auf **Rente wegen voller Erwerbsminderung**, wenn sie die Wartezeit von 20 Jahren erfüllt haben. (Herv. d. Autorinnen)

Wird eine Erwerbsminderungsrente bezogen, wird diese gem. § 96a Abs. 1 SGB VI so lange weitergezahlt, bis die Hinzuverdienstgrenze überschritten wird.

¹⁷⁶ vgl. Nebe, 2018, S. 660 f.

¹⁷⁷ vgl. SenIAS, 2020, Punkt 17.

¹⁷⁸ SenIAS, 2020, Punkt 17; Wie wichtig das ist, zeigt sich in den Interviews (siehe Abschnitt 4.4.3).

¹⁷⁹ LWV Hessen, 2020, S. 2.

¹⁸⁰ vgl. Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde), 2021.

¹⁸¹ BT-Drs. 19/8047, S. 2.

Im Rahmen einer WfbM-Beschäftigung entrichtet die WfbM Beiträge zur Rentenversicherung für Beschäftigte auf der Basis von 80% der Bezugsgröße nach § 162 Nr. 2a SGB VI.¹⁸² Die Berechnungsgrundlage für die Beiträge ist damit nicht der tatsächliche Verdienst der WfbM-Beschäftigten, sondern 80% des gezahlten Durchschnittsentgelts aller Arbeitnehmenden in Deutschland. Das Niveau der späteren Rente kann bei durchgängiger WfbM-Beschäftigung also deutlich höher sein als eine entsprechende Rentenleistung im Mindestlohnsegment nach 20 Jahren Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Für Personen, die bereits eine Erwerbsminderungsrente beziehen und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des BfA beschäftigt sind, besteht so lange keine Gefahr des Wegfalls dieser Rente, solange sie ununterbrochen vollerbwerbsgemindert sind. Werden Hinzuverdienstgrenzen z. B. im Rahmen des Budgets für Arbeit überschritten, wird dies auf die Rente angerechnet. Beanspruchten Budgetnehmende ihr Rückkehrrecht, werden die Beschäftigungszeiten im BfA auf die Wartezeit von 20 Jahren nach § 43 Abs. 6 SGB VI angerechnet. Da dies als gescheiterter Eingliederungsversuch gewertet wird, gelten sie weiterhin als voll erwerbsgemindert.¹⁸³ Hintergrund ist die Annahme, dass sich das Leistungsvermögen gegenüber der Beschäftigungszeit in der WfbM nicht verändert hat. Die im Rahmen des BfA geleisteten Rentenversicherungsbeiträge sind bei der Berechnung der künftigen Rente zu berücksichtigen; sie setzt sich ggf. aus Beitragszeiten in der WfbM und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zusammen.¹⁸⁴ Wenn der Versuch gelingt, mit Hilfe des BfA auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, ist nicht pauschal anzunehmen, dass der Anspruch auf Erwerbsminderungsrente verloren geht. Sind Budgetnehmende jedoch lange Zeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, wird immer weniger Unterstützung in Anspruch genommen. Auf diese Weise gleichen sich die Arbeitsbedingungen zunehmend denen von Menschen ohne Behinderungen an und die Annahme einer ununterbrochenen vollen Erwerbsminderung ist zumindest fraglich.¹⁸⁵ Hinsichtlich der Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Erwerbsminderungsrente besteht Rechtsunsicherheit. Ein erneut zu prüfender Anspruch auf Bezug einer Erwerbsminderungsrente würde sich dann nach § 43 Abs. 2 SGB VI und nicht mehr nach § 43 Abs. 6 SGB VI richten. Entscheidend ist nach dem Wegfall des Anspruchs auf Erwerbsminderungsrente also § 43 Abs. 2 SGB VI, wonach ein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente bereits besteht, wenn in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der erneut festgestellten vollen Erwerbsminderung drei Jahre lang Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet wurden.

¹⁸² vgl. Nebe & Waldenburger 2014, S. 152.

¹⁸³ vgl. Deutsche Rentenversicherung (DRV), 2017, Absatz 3.4.

¹⁸⁴ vgl. Schumacher, 2017, S. 90; vgl. Nebe & Waldenburger 2014, S. 154.

¹⁸⁵ vgl. ebd., S. 154ff.

Die besonderen rentenrechtlichen Regelungen (siehe auch Unterkapitel 2.2), die als nicht bedürftigkeitsgeprüfte Einkommensquelle Altersarmut vermeiden sollen, bestehen bei einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb weiter fort und sind somit an den Beschäftigungsort gebunden.¹⁸⁶ Um Übergänge von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, müsste diese Abhängigkeit aufgehoben werden. Andernfalls wäre eine hinreichende soziale Sicherung für Personen nicht gewährleistet, die nicht in Inklusionsbetrieben arbeiten, aufgrund von Behinderungen nur niedrige Erwerbseinkommen erzielen und damit weniger Rentenbeiträge leisten können (siehe auch Kapitel 2).¹⁸⁷

3.5 Bundesweite empirische Befunde zum Budget für Arbeit

Im Jahr 2016 prognostizierte die Bundesregierung ab 2020 9.000 Nutzer:innen des Budgets für Arbeit **jährlich**.¹⁸⁸ Bisher gibt es kaum Studien zur Umsetzung des BfA seit dem 01.01.2018. Dies betrifft quantitative Erhebungen wie qualitative Untersuchungen gleichermaßen. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) kommt für das Jahr 2020 bundesweit auf 1.679 Budgets. Enthalten sind alle Bestandsfälle seit 2018. An länderspezifischen Programmen nahmen zusätzlich 3.081 Personen teil.¹⁸⁹ Es wurden also nur etwa halb so viele Budgets (4.760 = 53%) bewilligt wie angenommen. Die Evaluation von Mirbach, Triebel, Gillner, Bode, Enss und Benning (2014) stellt fest, dass das Hamburger Budget für Arbeit „ein hochspezialisiertes und voraussetzungsreiches Angebot, kein im Rahmen von SGB XII/SGB II flächendeckendes Programm“¹⁹⁰ ist. Inwieweit diese Einschätzung auch für das voraussetzungsreiche BfA nach § 61 SGB IX gilt, wäre zu prüfen. Beyer fasst zusammen: „Ein echtes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wird nicht begründet.“¹⁹¹ Das Budget für Arbeit führe zur Verlängerung der Finanzierung durch die Eingliederungshilfe.

¹⁸⁶ vgl. Welti & Nachtschatt, 2018, S. 84.

¹⁸⁷ vgl. Welti & Nachtschatt, 2018, S. 84.

¹⁸⁸ vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 212.

¹⁸⁹ vgl. BAGüS, 2022, S. 58f.

¹⁹⁰ Mirbach 2014, S. 53.

¹⁹¹ Beyer, 2021, S. 455.

Die folgende Tabelle 1 zeigt den aktuell verfügbaren Umsetzungsstand (Stand: Mai 2022) zur Inanspruchnahme des BfA in den verschiedenen Bundesländern.

Tabelle 1: Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in den Bundesländern¹⁹²

Bundesland	Anzahl	Stand	Modellprojekt*
Baden-Württemberg	9	Apr 2019	ja (ab 2010)
Bayern	26	Dez 2019	
Berlin	23	Ende 2020	
Brandenburg	8	Jul 2019	
Bremen	18	Feb 2021	
Hamburg	347	Ende 2020	ja (ab 2012)
Hessen	74	Jul 2021?	ja (?)
Mecklenburg-Vorpommern	14	Aug 2019	
Niedersachsen	374	Dez 2020	ja (ab 2008)
Nordrhein-Westfalen	60	Apr 2019	ja (ab 2009)
Rheinland-Pfalz	400	Apr 2019	ja (ab 2007)
Saarland	6	Jul 2019	
Sachsen	1	Jun 2019	
Sachsen-Anhalt	49	Jul 2021?	
Schleswig-Holstein	?		
Thüringen	17	Jun 2019	
* Vor dem 01.01.2018			

Es gibt einen umfassenden Forschungsbericht von Nebe und Waldenburger (2014) im Auftrag des LVR zur Modellerprobung des BfA in verschiedenen Bundesländern **vor** der bundesweiten Einführung zum 01.01.2018. Aus diesem geht hervor, dass sich Probleme ergeben könnten, wenn der Zugang zum BfA an die vorherige Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM geknüpft wird. Des Weiteren könnten vor allem jüngere Budgetnehmende ohne Unterstützung Schwierigkeiten bei der Antragstellung haben. Die Autorinnen weisen darauf hin, dass Werkstätten außerdem nur ungern auf leistungsstarke Beschäftigte verzichteten. Für Arbeitgeber

¹⁹² vgl. Mattern 2020a, S. 4.; vgl. Redaktion 53°Nord, 2021, S. 2.; vgl. Bayrischer Landtag DRS 18/6479, S. 81; vgl. Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport (2021), S. 3; vgl. LWV Hessen, o.J.; vgl. Landtag von Sachsen-Anhalt DRS 7/4624, S. 1.; vgl. Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit/Bildung/Teilhabe Niedersachsen, 2021.

sei es schwierig, die vielen verschiedenen Fördermöglichkeiten zu überblicken. An dieser Stelle seien Informationskampagnen sowie der Aufbau regionaler Netzwerke nützlich.¹⁹³ Die folgende Tabelle 2 ermöglicht einen Vergleich der Modellprojekte in den verschiedenen Bundesländern anhand durch die Autorinnen dieses Berichts ausgewählter Merkmale.

Tabelle 2: Übersicht über ausgewählte Merkmale der Modellprojekte¹⁹⁴

Bundesland	Personenkreis	Leistungen	Zuständigkeit	Arbeitslosenversicherung	Rückkehrrecht
Baden-Württemberg	besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, wesentlich behinderte Menschen	Prämie an Arbeitgeber, Lohnkostenzuschuss, Aufwendungen für Anleitung und Begleitung	Integrationsamt	ja	?
Rheinland-Pfalz	Voll erwerbsgeminderte Personen, Personen mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich, Personen mit Anspruch auf EGH in der WfbM	Lohnkostenzuschuss (70%), Begleitung durch die WfbM, befristete „Entschädigung“ der WfbM	Sozialhilfeträger	nein	ja
Niedersachsen	Personen mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich	Auszahlung der Kosten für Werkstattplatz als persönliches Budget	Sozialhilfeträger	nein	ja
Hamburg	Schwerbehinderte Menschen mit Anspruch auf Werkstattleistungen mit Kostenträger Sozialhilfe	Lohnkostenzuschuss (70%), Prämie an Arbeitgeber	in der Modellphase Integrationsamt, dann Sozialhilfeträger	nein	ja
Nordrhein-Westfalen	Schwerbehinderte und gleichstellte Menschen oder mit Aussicht auf Gleichstellung, wesentlich behinderte Menschen, Personen mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich	Lohnkostenzuschuss (bis zu 80%), Prämie an Arbeitgeber, Aufwendungen für Anleitung und Begleitung	Integrationsamt	?	ja
Hessen	Schwerbehinderte Menschen in WfbM oder auf betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen ¹⁹⁵	Lohnkostenzuschuss	Integrationsamt	?	?
Brandenburg	Schwerbehinderte Menschen	Prämie an Arbeitgeber	Integrationsamt	?	?

¹⁹³ vgl. Nebe & Waldenburger 2014, S. 176 ff.

¹⁹⁴ vgl. Nebe & Waldenburger 2014, S. 95 ff.

¹⁹⁵ Betriebsintegrierte Plätze werden auch Außenarbeitsplätze oder ausgelagerte Arbeitsplätze genannt.

In der Übersicht fällt auf, dass das Integrationsamt im Rahmen der Modellversuche häufiger zuständig war als der Sozialhilfeträger. Dies hat sich in der bundesweiten Umsetzung umgekehrt. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Budgets für Arbeit bzw. des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt braucht es eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen WfbM, Eingliederungshilfeträger und Integrationsamt (unter Beteiligung des IFD), so wie es eigentlich vom Gesetzgeber vorgesehen ist. Hinzukommen sollte die Beteiligung der BA und der Rentenversicherung.¹⁹⁶

3.6 Evaluationen in einzelnen Bundesländern

3.6.1 Hamburg

Für das Hamburger Budget für Arbeit¹⁹⁷ liegt eine Evaluation vor, die von der Lawaetz Stiftung im Zeitraum 2012-2014 durchgeführt wurde. Aus dieser geht u. a. die Bedeutung enger Kooperationen zwischen den beteiligten Akteuren, insbesondere IFD und WfbM, hervor. Zudem konnte geschlussfolgert werden, dass eine Fokussierung auf den wirtschaftlichen Produktionserfolg seitens der WfbM-Leitungen zu einer Wahrnehmung des Budgets für Arbeit als „konkurrierende Institution“ führt. Als wichtig empfanden die befragten Budgetnehmenden eine die Unterstützung durch eine Arbeitsbegleitung. Auch Arbeitgeber und die betriebliche Interessenvertretung wurden stark eingebunden. Die Leistungsberechtigten wurden bei der Arbeitsplatzsuche in hohem Maße unterstützt, bspw. durch Stellenakquise oder Begleitung des Bewerbungsprozesses.¹⁹⁸ Die folgende Erkenntnis zeigt, wie komplex die verschiedenen Faktoren zusammenwirken:

Erfolgreiche Übergänge in reguläre Beschäftigungen folgen keinem Standardverfahren. Die Daten der realisierten Übergänge belegen [...] dass der Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt typisch über Zwischenstufen (Außenarbeitsplätze, Integrationspraktika) führt. Dabei bleibt der Wechsel in ein normales Arbeitsverhältnis [...] von Einzelfallentscheidungen abhängig¹⁹⁹.

Hamburg setzte sich darüber hinaus im Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK die Übergangsförderung aus der WfbM zum Ziel.²⁰⁰

¹⁹⁶ vgl. Beyer, 2021, S. 456.

¹⁹⁷ Modellprojekt von 2012-2014.

¹⁹⁸ vgl. Mirbach et al., 2014, S. 46ff.

¹⁹⁹ Mirbach et al., 2014, S. 51.

²⁰⁰ vgl. ebd., S. 49.

3.6.2 Berlin

Das Berliner Rundschreiben sieht unter Punkt 19 eine ausführliche Dokumentation bzw. Evaluation zur Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit vor. Die Bezirksämter sollen ihre Zahlen für die Stichtage 30.06. und 31.12. jeweils zum 28.02. bzw. 31.08. des Folgejahres an die Senatsverwaltung melden.²⁰¹

Mehrere Befragte der Studie (Kapitel 4) betonen die Relevanz einer Evaluation des BfA. Eine solche Evaluation ist im Berliner Rundschreiben zwar vorgesehen.²⁰² Bisher (Mai 2022) wurden jedoch keine Ergebnisse veröffentlicht. Es erfolgte auf Nachfrage lediglich der Verweis an die einzelnen Bezirksämter (jetzt Teilhabeämter) als Träger der Eingliederungshilfe. Auch eine bundesweite Evaluation liegt aktuell nicht vor (siehe Unterkapitel 3.5).

3.7 Zusammenfassung

Arbeit erfüllt wichtige Funktionen für die persönliche Teilhabe und Entwicklung. Menschen mit Behinderungen stehen noch immer vor großen Herausforderungen bei der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Nach wie vor bieten WfbM vielen Menschen mit Behinderungen die einzige Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Zugangszahlen steigen und die Übergangsquoten von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind niedrig. Hier soll das Budget für Arbeit ansetzen, um die mit Unterzeichnung der UN-BRK eingegangenen Verpflichtungen aus Art. 27 UN-BRK umzusetzen. Es soll (mehr) Menschen mit Behinderungen einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und dort dauerhafte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen. Dem BfA vorrangig sind jedoch Qualifizierungs-, Weiterbildungs- oder Ausbildungsmaßnahmen. Die verlangte berufliche Bildung kann in der WfbM, bei anderen Leistungsanbietern oder im Rahmen des Budgets für Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben werden.

Das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX steht Menschen zu, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM nach § 58 Abs. 1 S. 1 SGB IX haben. Dabei müssen weder der Arbeitsbereich selbst, noch das Eingangsverfahren oder der Berufsbildungsbereich durchlaufen werden, denn anspruchsberechtigt sind gem. § 58 Abs. 1 HS. 2 SGB IX auch Menschen mit Behinderungen, die aufgrund einer vorherigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits über die erforderliche Leistungsfähigkeit verfügen. Diese Leistungsfähigkeit wird mit dem Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags nachgewiesen.

²⁰¹ Es war bis zum Projektende im August 2021 keine Einsichtnahme möglich. Die Senatsverwaltung konnte für Berlin insgesamt keine Zahlen zur Inanspruchnahme des BfA vorlegen. Es wurde auf Anfrage lediglich an die einzelnen Bezirksämter verwiesen.

²⁰² vgl. SenIAS, 2017, Punkt 19; vgl. SenIAS, 2020, Punkt 18.

Die volle Erwerbsminderung ist **keine** Voraussetzung, auch wenn dies aus der Gesetzesbegründung und an die Verwaltung gerichteten Empfehlungen (z. B. Berliner Rundschreiben) hervorgeht (und deshalb in der Praxis auch anders gehandhabt wird, siehe Abschnitt 4.4.4).

Zuständig für das Budget für Arbeit sind in der Regel die EGH-Träger. Die Bundesagentur für Arbeit und die Rentenversicherung bieten dem BfA inhaltlich ähnliche Leistungen an. Diese sind den Leistungen der EGH vorrangig. Unklar bleibt, warum sich die Bundesagentur für Arbeit im Zusammenhang mit dem BfA nicht als zuständig begreift, etwa bei der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und der Förderung von Arbeitsverhältnissen im Vorfeld. Es kann argumentiert werden, dass die Zuständigkeit für bestimmte Werkstattbereiche keine Folgewirkung für die Begleitung des Übergangs entfaltet.

Das Budget für Arbeit umfasst einen unbefristeten Lohnkostenzuschuss, der bis zu 75% des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts beträgt, höchstens jedoch 40% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV. Kritisiert wird, dass durch die Begrenzung maximal das Mindestlohniveau erreicht werde. Eine wichtige Neuerung stellt die unbefristete Leistungsgewährung dar, denn bisher waren Lohnkostenzuschüsse z. B. in Form des Eingliederungszuschusses zeitlich begrenzt. Gefordert wird zudem eine Orientierung am Arbeitgeberbrutto.

Neben dem Lohnkostenzuschuss beinhaltet das Budget für Arbeit nach § 61 Abs. 2 S. 1 SGB IX auch die Aufwendungen für die wegen der Beeinträchtigung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Um dem Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen gem. § 8 SGB IX gerecht zu werden, gibt es hinsichtlich der Zuständigkeit für die Durchführung keine Konkretisierung des Gesetzgebers. Die Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung werden in der Praxis der verschiedenen Bundesländer pauschal abgegolten. Diesbezüglich stellen sich Fragen der individuellen Bedarfsdeckung. Jenes gilt insbesondere im Hinblick auf Personen mit hohem Unterstützungsbedarf.

Budgetnehmende haben nach § 220 Abs. 3 SGB IX die Möglichkeit der Rückkehr in eine WfbM, wenn die Beschäftigung im Budget für Arbeit dauerhaft nicht gelingt. Der Status der ununterbrochenen vollen Erwerbsminderung als Anspruchsvoraussetzung für eine Rente wegen voller Erwerbsminderung wird hierdurch zunächst nicht verändert.

Die Beschäftigung im BfA geht in den meisten Bundesländern mit einem Ausschluss der Budgetnehmenden aus der Arbeitslosenversicherung einher, wobei es für diese Rechtspraxis keine gesetzliche Grundlage gibt. Der Ausschluss der Leistungsberechtigten wird mit der festgestellten Erwerbsminderung und dem Rückkehrrecht in die WfbM begründet. Dies hat zur

Folge, dass keine Ansprüche auf Versicherungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit bestehen. Im Budget für Ausbildung besteht hingegen keine Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung.²⁰³

Im Zusammenhang mit dem BfA spielen die besonderen rentenrechtlichen Regelungen für WfbM-Beschäftigte eine wichtige Rolle, welche einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung nach einer Wartezeit von 20 Jahren garantieren. Die WfbM entrichtet außerdem Beiträge zur Rentenversicherung für WfbM-Beschäftigte auf der Basis von 80% der Bezugsgröße nach § 162 Nr. 2a SGB VI. Das Niveau dieser Rente kann also deutlich höher sein als eine entsprechende Rentenleistung im Mindestlohnsegment auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Gleiches gilt für Beschäftigte in einem Inklusionsbetrieb.

Wichtige Fragen des BfA wurden in § 61 SGB IX nicht geregelt (z. B. Erwerbsminderung, Arbeitslosenversicherung, Arbeitsvermittlung). Diesbezügliche Auswirkungen auf die Inanspruchnahme und Bewilligungspraxis des BfA gilt es zu beobachten. Empirische Untersuchungen zur Umsetzung des Budgets für Arbeit liegen bislang kaum vor. Die folgende Studie soll einen Beitrag leisten, um diese Lücke zu füllen.

Das Budget für Arbeit soll zur Umsetzung des Art. 27 UN-BRK beitragen. Wie dieses bisher in Berlin umgesetzt wird, wurde empirisch untersucht und wird im folgenden Kapitel dargestellt.

4. Studie zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in Berlin

Die Datenerhebung der qualitativ-explorativen Studie zur Umsetzung des Budgets für Arbeit fand in Berlin statt und fokussiert die unterschiedlichen Perspektiven der beteiligten Akteure, zu denen Leistungsberechtigte, Arbeitgeber, Unterstützende, Leistungsträger und die Vertreter:innen der Modellprojekte gehören.

Im Zentrum der Studie standen folgende Fragestellungen:

- Wie ist der Kenntnisstand der Akteure zum BfA? Was ist über die Zugangsvoraussetzungen bekannt?
- Welche Erfahrungen haben die angesprochenen Akteure mit dem BfA gemacht?
- Welche Erwartungen, Motive und Erfahrungen leiten die beteiligten Akteure bei der Entscheidungsfindung?

²⁰³ vgl. Nebe & Gast-Schimank, 2020; vgl. BA, 2020, S. 15.

- Welche Faktoren fördern oder hemmen die Inanspruchnahme? Welche Themen sind darüber hinaus noch relevant?
- Welche Fragen bestehen bei den Leistungsberechtigten zur Rente bzw. zur sozialen Sicherung?

Mithilfe der Forschungsfragen sollten mögliche Probleme bei der Umsetzung des Budgets für Arbeit identifiziert werden. Angesichts der vergleichsweise neuen Leistung und des bislang geringen Forschungsstandes zu ihrer Umsetzung wurde ein exploratives Vorgehen zur Annäherung an den Forschungsgegenstand gewählt. Um die Sichtweisen der angesprochenen Personengruppen erfahren und darlegen zu können, wurden als Erhebungsmethoden Fokusgruppen sowie das problemzentrierte Einzelinterview gewählt.

4.1 Eckpunkte der Ausgestaltung des Budgets für Arbeit in Berlin

Auf Landesebene können Ausführungsvorschriften für das BfA in Trägerschaft der Eingliederungshilfe erlassen werden. Die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) hat bisher (Stand: Mai 2022) zwei Rundschreiben zum Budget für Arbeit herausgegeben. Das erste wurde am 29. Dezember 2017 veröffentlicht, d. h. unmittelbar zum Inkrafttreten des BfA am 01.01.2018.²⁰⁴ Bei den Rundschreiben handelt es sich jedoch **nicht** um Ausführungsvorschriften. „Rundschreiben sind Schreiben an bestimmte Behörden, in denen lediglich **Empfehlungen** ausgesprochen, Mitteilungen gemacht oder Auskünfte erbeten werden. Rundschreiben sind für die angesprochenen Behörden **nicht** verbindlich“²⁰⁵ (Herv. d. Autorinnen).

Die Empfehlungen des ersten Rundschreibens Soz Nr. 01/2018 galten vom 01.01.2018 bis 31.12.2019 in Berlin.²⁰⁶ Somit fanden die Interviews im Rahmen dieser Studie während der Laufzeit des ersten Rundschreibens statt. Die Umsetzung des BfA in Berlin erfolgte auf Basis dieser Empfehlungen, sodass die Aussagen der Interviewten vor diesem Hintergrund betrachtet werden müssen. Im Folgenden sollen einige Eckpunkte der Ausgestaltung des BfA in Berlin dargestellt werden.

Zuständigkeit

Das Budget für Arbeit wird in der Regel als Leistung der Eingliederungshilfe, aber auch von anderen Rehabilitationsträgern erbracht. In Berlin sind die Träger der EGH die Bezirksämter

²⁰⁴ vgl. SenIAS, 2017.

²⁰⁵ SenIAS, o.J.a.

²⁰⁶ vgl. SenIAS, 2017, Punkte 2, 20.

unter Aufsicht der Senatsverwaltung. Ein Teil der Aufwendungen im BfA kann auch durch Leistungen des Integrationsamts (z. B. Arbeitsassistentz) gedeckt werden.

Anspruchsvoraussetzungen laut Rundschreiben

Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderung, die **Anspruch auf Eingliederungshilfe** nach § 53 SGB XII (bzw. ab 1.1.2020 § 99 SGB IX) und **auf Leistungen nach § 58 SGB IX** (Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen – WfbM -) haben, **dauerhaft voll erwerbsgemindert sind, und** die mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin **ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis** mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen haben²⁰⁷.

Berliner Leistungsberechtigte müssen gem. Rundschreiben einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben, dauerhaft voll erwerbsgemindert sein (Nachweis erforderlich²⁰⁸) **und** einen Arbeitsvertrag für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorlegen. Mit dieser zusätzlichen Anforderung (Nachweis der vollen Erwerbsminderung) weicht die Berliner Empfehlung von § 61 SGB IX ab, was unzulässig ist. Die Vorschrift, „mindestens **ein Jahr** eine berufliche Tätigkeit in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeführt“ (Herv. d. Verfasserinnen) haben zu müssen, um die Leistungsfähigkeit anstelle des Absolvierens des Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereichs in einer WfbM nachzuweisen, stellt zudem eine Verengung gegenüber § 58 SGB IX dar, welcher **keine** bestimmte Zeitspanne für die im Vorfeld erfolgte Beschäftigung nennt.

Lohnkostenzuschuss

Im Rahmen der Gesamtplanung hat das Berliner Fallmanagement, unter Beachtung des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten, auf die Möglichkeit hinzuweisen, ein Budget für Arbeit zu beantragen.²⁰⁹

In Berlin liegt der Lohnkostenzuschuss in den ersten zwei Jahren pauschal bei 75% des monatlichen *Arbeitnehmerbruttos*, im dritten und vierten Beschäftigungsjahr wird der Lohnkostenzuschuss auf 70% gesenkt und ab dem fünften Beschäftigungsjahr wird **pauschal** ein Lohnkostenzuschuss von 60% voraussichtlich bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des Budgets für Arbeit gezahlt.

²⁰⁷ SenIAS, 2017, Punkt 3 Abs. 1 (Herv. d. Verfasserinnen).

²⁰⁸ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 3 Abs. 2.

²⁰⁹ vgl. ebd., Punkt 4, Abs. 1. Das steht so explizit allerdings nicht mehr im zweiten Rundschreiben. Das Fallmanagement zur Koordination der Eingliederungshilfe in den Berliner Bezirksämtern heißt nun Teilhabefachdienst (vgl. ebd., 2020, Punkte 2, 3).

Gesamtplan und Bescheid sind in Berlin auf zwei Jahre befristet, d.h., dass alle zwei Jahre eine Überprüfung des Bedarfs bzw. der Leistungsminderung stattfindet. Im ersten Bewilligungszeitraum eines Budgets für Arbeit soll kurz vor Ablauf der zwei Jahre überprüft werden, ob behinderungsbedingte Minderleistung und die Höhe des Budgets einander noch entsprechen. Der IFD „Fachdienstliche Stellungnahmen“ kann diese Überprüfung vornehmen und erhält dafür 480 Euro.²¹⁰ Nicht verwendete Mittel für die Anleitung und Begleitung müssen zurückgezahlt werden.²¹¹ Die Verantwortlichen für die Anleitung und Begleitung erstellen einen Entwicklungsbericht, der über die mit dem:der Leistungsberechtigten vereinbarten Ziele im Budget für Arbeit informiert. Er wird jährlich vom Fallmanagement überprüft. Gemeinsam mit dem:der Leistungsberechtigten und den Verantwortlichen für Anleitung und Begleitung werden die Ziele überprüft und ggf. angezeigte Änderungen erörtert.²¹² Es stellt sich die Frage, warum trotz der regelmäßigen Überprüfung von Bedarfen eine pauschale und zeitlich festgelegte Absenkung des Lohnkostenzuschusses vorgesehen ist.

4.2 Studiendesign

Insgesamt wurden im Zeitraum von September bis Dezember 2019 fünf mehrperspektivische Fokusgruppen sowie zwei problemzentrierte Einzelinterviews mit 42 Teilnehmenden durchgeführt (siehe Tabelle 3).

²¹⁰ gem. den gemeinsamen Empfehlungen der BAR (vgl. BAR, 2016, S. 13).

²¹¹ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 10, Abs. 1, 2.

²¹² vgl. SenIAS, 2017, Punkt 10, Abs. 3.

Tabella 3: Sampling der Interviewteilnehmenden

Perspektive	n	Vertretene Funktionen	Interviewform
Leistungsberechtigte	5	4 Werkstatttratsmitglieder, 1 Budgetnehmer:in	Fokusgruppe
Arbeitgeber	10	Arbeitgeber mit BfA, Inklusionsbetriebe, Inklusionspreisgewinner:innen, Betriebe ohne Inklusionserfahrung	Fokusgruppe
Unterstützende	14	IFD, EUTBs, Rentenversicherung, Selbst- vertretungsverband, Übergangsmanage- ment WfbM	Fokusgruppe
Leistungsträger	4	Senatsverwaltung, EGH, Integrationsamt	Fokusgruppe
Modellprojekte	7	Bildungsträger	Fokusgruppe
Budgetnehmer*in	1	Selbstvertretungsverband	Einzelinterview
Budgetnehmer*in	1	Einzelhandel	Einzelinterview

4.2.1 Akquise der Interviewteilnehmenden

Vor allem der Akquiseprozess der Leistungsberechtigten stellte sich als aufwändig heraus. Um facettenreiches Datenmaterial zu erhalten, wurde bei der Akquise eine möglichst heterogene Zusammensetzung der Interviewgruppen angestrebt. Für die Akquisestrategie wurde auf Ergebnisse einer von Nicholson, Colyer und Cooper durchgeführten Studie zurückgegriffen, deren Ziel darin bestand, „to investigate the difficulties in recruiting to a specific research project, in order to inform future recruitment to ID [intellectual disability] research“²¹³. Darin zeigte sich, dass eine Zusammenarbeit mit Vermittler:innen sinnvoll ist, um Teilnehmende mit kognitiver Beeinträchtigung zu rekrutieren. In dieser Studie fungierten vor allem die WfbM, und hier insbesondere die Werkstattträte als Multiplikator:innen. Der Kontakt über die Werkstattträte sollte sowohl der Akquise von Teilnehmenden dienen, die die Funktion eines Werk-

²¹³ Nicholson et al., 2013, S. 647.

statrates bekleiden, als auch - im Sinne einer heterogenen Zusammensetzung - der Vermittlung von Kontakten zu Personen, die im Arbeitsbereich der WfbM tätig sind und dem Werkstatttrat nicht angehören. Eine erfolgreiche Kontaktaufnahme gelang zu den Werkstattträten von vier Berliner WfbM. Der Informationsgehalt und die Aktualität der Internetauftritte der Werkstattträte unterschieden sich stark, was die Akquise teilweise erschwerte.²¹⁴

Im gesamten Akquiseprozess der Leistungsberechtigten wurde auf eine zielgruppengerechte Kommunikation geachtet. Die Einladungsschreiben wurden zusätzlich in Leichter Sprache verfasst und vervielfältigt.²¹⁵ Berücksichtigt wurden die Angabe konkreter Informationen zur Veranstaltung (Thema, Zeitpunkt, Ort etc.), eine konkrete Wegbeschreibung mit Bildern, ein einfaches Anmeldeprozedere per WhatsApp, E-Mail oder Telefon sowie die Nennung einer Ansprechpartnerin für Rückfragen. Im Sinne der Empfehlungen von Nicholson et al. wurden die Einladungsschreiben mit Fotos der Interviewerinnen versehen.²¹⁶

Einer weiteren Empfehlung von Nicholson et al. folgend, wurde ein direkter persönlicher Kontakt zwischen den Interviewerinnen und den potenziellen Teilnehmenden hergestellt.²¹⁷ Vor diesem Hintergrund wurden mit den Vertreter:innen der vier WfbM persönliche Gesprächstermine vereinbart, bei denen das Projekt und die Ziele vorgestellt wurden. Die Vorstellungstermine verliefen je nach Ausrichtung der jeweiligen WfbM unterschiedlich. Während bei den WfbM, die vor allem Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen beschäftigen, die Interviewerinnen von den Werkstattträten durch die WfbM geführt wurden, fanden bei den WfbM, die schwerpunktmäßig Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung beschäftigen, Gespräche in Anwesenheit von Vertreter:innen des begleitenden Dienstes statt. Auch wenn ein Gespräch unter vier Augen so nicht immer möglich war, war die Anwesenheit des begleitenden Dienstes dennoch wichtig, um dessen Vertrauen zu gewinnen und damit eine Teilnahme von WfbM-Beschäftigten zu ermöglichen.²¹⁸

Um einer heterogenen Zusammensetzung der Fokusgruppe näher zu kommen und ein möglichst vollständiges Bild der Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme zu erhalten, wurden auch Personen angefragt, die das Budget für Arbeit bereits in Anspruch nehmen. Dieses

²¹⁴ Die vollständigen Namen der Werkstattratsmitglieder waren nur bei einer WfbM verzeichnet, die schwerpunktmäßig Menschen mit psychischen Erkrankungen beschäftigt. Bei allen übrigen war entweder die allgemeine E-Mail-Adresse des Werkstattrats (WfbM mit Schwerpunkt psychische Erkrankungen), eine falsche E-Mail-Adresse des ersten Vorsitzenden des Werkstattrates oder auch nur eine Handynummer angegeben. Bei den beiden letztgenannten WfbM handelt es sich um WfbM, in der vor allem Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung beschäftigt sind.

²¹⁵ Ein vom BMAS und dem Verein Netzwerk Leichte Sprache e. V. herausgegebener Ratgeber diente als Orientierung (vgl. Netzwerk Leichte Sprache, o.J.).

²¹⁶ vgl. Nicholson et al., 2013, S. 653.

²¹⁷ vgl. Nicholson et al., 2013, S. 650.

²¹⁸ vgl. ebd., S. 648.

Vorhaben wurde durch eine zum damaligen Zeitpunkt noch geringe Nutzung des Budgets für Arbeit erschwert, denn nach offiziellen Angaben gab es nur vier Budgetnehmende in Berlin.²¹⁹ Auf Empfehlung einer Sozialarbeiter:in des begleitenden Dienstes einer WfbM wurde diesbezüglich das Übergangsmanagement selbiger WfbM kontaktiert. Auch hier wurde im Sinne des Aufbaus eines Vertrauensverhältnisses ein persönliches Gespräch vereinbart. Über das Übergangsmanagement und die dort erhaltenen Kontaktdaten von Arbeitgebern, die Budgetnehmende beschäftigen, konnte schließlich ein persönlicher Kontakt zu Arbeitgebern und Budgetnehmenden hergestellt werden.

Die Akquise der Unterstützenden, Leistungsträger, Vertreter:innen der Modellprojekte und weiterer Arbeitgeber, die bisher keine Budgetnehmenden beschäftigen, erfolgte per Telefon und / oder E-Mail.²²⁰

Für die Fokusgruppe der Unterstützenden wurden Mitarbeitende von Berliner WfbM angefragt, die in die praktische Umsetzung des gesetzlichen Auftrages der Erprobung und Vermittlung eines Beschäftigungsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingebunden sind. In den angefragten WfbM wurde hierfür ein Übergangsmanagement eingerichtet. Die Kontaktpersonen aus dem Übergangsmanagement fungierten bei der Akquise möglicher Interviewteilnehmenden für die Fokusgruppen der Leistungsberechtigten und Arbeitgeber als wichtige Multiplikator:innen.

Da unter den Leistungsberechtigten im Zuge der Inanspruchnahme des BfA Sorgen hinsichtlich möglicher Renteneinbußen bestehen und Rentenberatungen angezeigt sind, sollten auch Mitarbeitende der Rentenversicherung an der Fokusgruppe der Unterstützenden teilnehmen. Ein weiteres Angebot hinsichtlich des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stellt - neben dem Anspruch auf Beratung durch die Rehabilitationsträger - die Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) gem. § 32 SGB IX dar. Die EUTB werden vom BMAS gefördert und sind eine von Leistungsträgern und Leistungserbringern unabhängige und niedrigschwellige Beratung, welche Leistungsberechtigten bereits im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen zur Verfügung steht (§ 32 Abs. 1 Satz 1). Dieses ergänzende Informations- und Beratungsangebot erstreckt sich über alle Rehabilitations- und Teilhabeleistungen nach SGB IX (§ 32 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Nach der Förderrichtlinie des BMAS (§ 32 Abs. 4 SGB IX) sollen bei der Förderung der ergänzenden unabhängigen Beratungsstellen Angebote

²¹⁹ vgl. Abgeordnetenhaus Berlin, 2019, S. 5721.

²²⁰ Mehr zur Zusammensetzung der Fokusgruppen siehe Unterkapitel 4.3.

des „Peer Counseling“ (Menschen mit Behinderungen beraten Menschen mit Behinderungen) besondere Berücksichtigung finden.²²¹

Durch die Internetpräsenz der Fachstelle Teilhabeberatung gelang der Zugang zu den einzelnen EUTB-Beratungsstellen in Berlin. Insgesamt wurden für die Fokusgruppe der Unterstützenden telefonisch vier Beratungsstellen der EUTB angefragt, von diesen sagten Vertreter:innen von drei EUTB-Angeboten zu. Eine Beratungsstelle gab am Telefon an, eher wenig in Hinblick auf LTA zu beraten, da die Nachfrage in anderen Lebensbereichen größer sei.

Es erwies sich als herausfordernd, Teilnehmende für die Fokusgruppe der Leistungsträger zu gewinnen. Insbesondere die Bezirksämter in ihrer Funktion als Eingliederungshelfeträger waren schwer erreichbar. Der Grund hierfür könnten umfangreiche Umstrukturierungen im Zuge der BTHG-Reform gewesen sein. Dies wurde jedenfalls in den Interviews berichtet. Ein weiterer Grund waren vermutlich mangelnde Erfahrungen im Zusammenhang mit der Administration des BfA.²²² In der Fokusgruppe der Leistungsträger wird die Zahl der Budgets auf max. zehn geschätzt.²²³

4.2.2 Erhebungsmethode

Fokusgruppen sind ein geeignetes qualitatives Erhebungsinstrument, um eine begrenzte Anzahl an Teilnehmenden in einen Diskursprozess einzubinden.²²⁴ Im Rahmen dieser Studie wurden die Fokusgruppen durch einen Stimulus in Form eines Kurzvortrags zum Budget für Arbeit zur Diskussion des Themas in der Gruppe angeregt. Das Ziel der durchgeführten Fokusgruppen bestand darin, möglichst viele Teilaspekte zum Budget für Arbeit zur Sprache zu bringen. Fokusgruppen eignen sich inhaltlich gut für eine Akzeptanzanalyse oder auch eine Evaluierung bestimmter Maßnahmen.²²⁵ Im Vergleich zu qualitativen Einzelinterviews bieten Fokusgruppen folgende Vorteile: sie benötigen weniger Ressourcen²²⁶, es können neue Ideen entstehen, Fokusgruppen sind dank des kollektiven Wissensbestandes leistungsfähiger, es kann unter den Teilnehmenden zwischen aktiver und passiver Teilnahme gewechselt werden, Einflüsse der Interviewer:innen und Moderator:innen auf die Interviewten können minimiert werden und für den:die Einzelne:n ist es schwieriger, sozial erwünschte Meinungen vor einer

²²¹ vgl. BMAS, 2017, S. 1; vgl. Schreiner, 2018a, 2018b; vgl. Heimer, Maetzel & Schütz, 2021a, 2021b.

²²² vgl. Abgeordnetenhaus Berlin, 2019, S. 5721.

²²³ vgl. TLT, Pos. 78.

²²⁴ vgl. Schulz, 2012, S. 9.

²²⁵ vgl. Elliot et al. 2006 & Dürrenberger & Behringer 1999, zit. n. Schulz, 2012, S. 11.

²²⁶ vgl. Breitenfelder et al., 2004, S. 3.

Gruppe zu vertreten.²²⁷ Dadurch wird eine besondere Dynamik unter den Befragten erreicht, die deren Beteiligung und damit den Diskurs positiv beeinflusst.

Das **problemzentrierte Einzelinterview** zielt ab „auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“²²⁸. Sie ermöglichen einen tieferen Einblick in die Sichtweisen, das persönliche Erleben und biografische Fragestellungen der Befragten, da ihr Redeanteil im Vergleich zu Fokusgruppen deutlich erhöht ist. Auch aus diesem Grund wurden in der vorliegenden Studie ergänzend zu den Fokusgruppen problemzentrierte Einzelinterviews mit Budgetnehmenden geführt. Bei der Anwendung von Interviewmethoden bei Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung, die auch zu den Teilnehmenden der problemzentrierten Einzelinterviews und Fokusgruppen gehören, müssen einige Gesichtspunkte beachtet werden. Zu diesen zählen inhaltliche und sprachliche Aspekte der Fragen, Frageformate und Antworttendenzen sowie die Gestaltung der Interviewsituation.²²⁹ Diese Faktoren wurden bei der Erstellung der Leitfäden (siehe Anhang), die der Strukturierung der Interviews dienten, berücksichtigt.

Die Leitfäden enthielten die, zuvor im Rahmen der Ermittlung des Forschungsstandes, identifizierten relevanten Themen. Um die Vergleichbarkeit zwischen den Interviews sicherzustellen, waren die Leitfäden ähnlich aufgebaut. Explorative Elemente bestanden darin, dass dem themenspezifischen Teil ein Abschnitt mit offenen Fragen vorgeschaltet war. Bei diesem ging es bspw. um Erfahrungen der Leistungsberechtigten mit der Arbeit außerhalb der WfbM oder Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Der Leitfaden des Interviews mit den Leistungsberechtigten umfasste zusätzlich den geplanten Ablauf des Interviews, der sich u. a. an einem Pretest von Schäfers, Schachler, Schneekloth, Wacker und Zeiler²³⁰ zur Befragung in Einrichtungen der Behindertenhilfe orientierte. Der dort beschriebene Ablauf sieht beispielsweise eine großzügige Zeitplanung mit ausreichend geplanten Pausen zur Erhaltung der Gesprächskonzentration vor. Beides wurde bei dieser Studie mit einer geplanten Interviewdauer von 1,5 Stunden inklusive Pausen berücksichtigt. Da die meisten Interviewteilnehmenden zuvor noch keine Erfahrungen mit Interviewsituationen gemacht hatten, sollten potenzielle Ängste genommen werden. So wurde zu Beginn der Interviews verdeutlicht, dass die Äußerungen der Interviewten keiner Leistungsbewertung unterliegen, sondern vor allem die eigenen Eindrücke, Erfahrungen und Erwartungen wichtig seien. Damit werden die Befragten als Expert:innen ihrer Überzeugungen und Handlungen begriffen. Sie

²²⁷ vgl. Pelz et al. 2004 Dürrenberger & Behringer 1999 & Krüger 1983 & Göll et al. 2005 zit. n. Schulz, 2012, S. 12f.

²²⁸ Witzel, 2000.

²²⁹ vgl. Schäfers, 2008. S. 148.

²³⁰ vgl. Schäfers et al., 2016, S. 18.

können so mit zunehmendem Selbstbewusstsein, eigene Aussagen oder Aussagen der Interviewenden korrigieren. Anwendung fand auch eine Karte, die den Hinweis enthielt, Leichte Sprache zu verwenden („Halt! Leichte Sprache“²³¹) und bei Bedarf hochgehalten werden sollte. Um dem Einsatz der erwähnten roten Karte vorzubeugen und eine „gemeinsame Sprache“²³² während des Interviews zu finden, wurde hinsichtlich der inhaltlichen und sprachlichen Anforderungen seitens der Interviewerinnen auf ein langsames Sprechen geachtet und Inhalte sowie sprachliche Formulierungen wurden schon im Leitfaden so gewählt, dass sie für die Interviewteilnehmenden gut verständlich waren. Eingesetzt wurden auch visuelle Hilfen, die bei Interviews mit Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung empfohlen werden²³³, um sprachliche Barrieren hinsichtlich rezeptiver als auch expressiver Sprache zu vermeiden oder zu minimieren und Fragenkomplexe zu strukturieren oder Urteilsabgaben aufzulockern. Auf einem Flipchart wurden der Interview-Ablauf sowie die für die Vorstellungsrunde wichtigen Informationen visualisiert.

4.2.3 Auswertungsmethode

Grundlage für die Auswertung der Interviews waren die vollständig von einem qualifizierten Dienstleister transkribierten Interviews, die vom Forschungsteam anhand der Kriterien zur qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet wurden. Dabei wurden die Transkripte systematisch analysiert, in dem eine Zergliederung und schrittweise Bearbeitung des Materials erfolgte und theoriegeleitet ein Kategoriensystem entwickelt wurde.²³⁴ Zunächst wurden die Texte anhand der dem Leitfaden entnommenen deduktiven Kategorien²³⁵ analysiert. In mehreren Durchgängen traten sukzessive neue induktive Kategorien zutage. Die Definitionen der (neuen) Kategorien sowie die zugehörigen Ankerbeispiele ermöglichten eine regelgeleitete Vorgehensweise bei der Auswertung. Das so entstandene Kategoriensystem ermöglicht die Intersubjektivität, d.h. das Nachvollziehen der Analyse für andere und erhöht damit die Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Die qualitative Inhaltsanalyse zeichnet sich durch die Kodierung des gesamten Materials aus, wobei die Nutzung der MAXQDA-Software ein systematisches Arbeiten bei der Gruppierung, Abstraktion und Zusammenfassung von Codes erleichterte. Die Codierungen wurden stets

²³¹ Diese Karten wurden vom Netzwerk People First Deutschland e. V. entwickelt, im Ratgeber „Regeln für Treffen und Tagungen“ des Netzwerks Leichte Sprache empfohlen (vgl. Netzwerk Leichte Sprache, 2017, S. 10.) und über das capito Netzwerk erworben.

²³² vgl. Diekmann, 2004, zit. n. Schäfers, 2008, S. 149.

²³³ vgl. Schäfers, 2008, S. 153, 157.

²³⁴ Kuckartz, 2010, S. 92f.

²³⁵ Die Begriffe Kategorien- und Codesystem werden in der einschlägigen Literatur synonym verwendet, da sie dasselbe beschreiben. Mayring (2015) spricht von Kategorien, Kuckartz (2010) von Codes.

von drei Projektmitarbeiterinnen vorgenommen bzw. überprüft. Fragliche Zuordnungen wurden im Forschungsteam diskutiert. So konnte eine hohe inhaltliche Intercoderreliabilität erreicht werden.

4.3 Deskription der Stichprobe

Im Folgenden werden die Leistungsberechtigten zunächst anhand einiger berufsbiografischer Eckpunkte vorgestellt, um ihre Beweggründe im Kontext des BfA besser zu verstehen. Des Weiteren wird ein tabellarischer Überblick über die Teilnehmenden und ihre Hintergründe gegeben.

Die Fokusgruppe der **Leistungsberechtigten** stellt die Perspektive der Personengruppe dar, welche grundsätzlich nach § 61 Abs. 1 SGB IX leistungsberechtigt für das BfA ist. Die Teilnehmenden könnten das BfA also in Anspruch nehmen, eine Person tut dies bereits. Ergänzend zur Fokusgruppe wurden zwei problemzentrierte Einzelinterviews mit Budgetnehmenden geführt. An der Fokusgruppe beteiligten sich vier WfbM-Beschäftigte, welche gleichzeitig Mitglieder des Werkstattrats ihrer WfbM sind. Sie haben ursprünglich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet und sind erst später, in Folge einer erworbenen Beeinträchtigung, in die WfbM gekommen. Die folgenden Geschlechtsbezeichnungen und Pseudonyme sind zufällig ausgewählt, um den Grad der Anonymisierung zu erhöhen.

Herr Kühn ist 50 Jahre alt (Stand 2019) und seit 1998 aufgrund eines Brandunfalles schwerbehindert. Bis zu diesem Unfall arbeitete er mit einigen kurzen Phasen der Arbeitslosigkeit u. a. in der Forstwirtschaft und als Lagerarbeiter auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. 2001 nahm er wiederholt eine Beschäftigung auf, welche er nach vier Wochen beendete, da er einen Schlaganfall erlitt. Anschließend war er arbeitslos. 2013 trat er eine Beschäftigung in einer WfbM an, in welcher er bis heute arbeitet. Zudem ist er Mitglied im Werkstattrat.

Frau Schäfer ist 52 Jahre alt. Nach ihrem Schulabschluss arbeitete sie für 19 Monate in einem handwerklichen Beruf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Zusammenhang mit einer Gehbeeinträchtigung konnte sie 1,5 Jahre nicht berufstätig sein. 1968 nahm sie das erste Mal eine Werkstattbeschäftigung auf. Nach der Wiedervereinigung zog sie um, hatte jedoch aufgrund der vielen Treppen auf dem Arbeitsweg Schwierigkeiten zu ihrem Arbeitsplatz zu kommen. Da sie abermals erkrankte, entschied sie sich, die WfbM zu wechseln. Seit 26 Jahren arbeitet sie in ihrer jetzigen WfbM und ist seit 2013 zudem im Werkstattrat tätig. Zusammen mit ihrer Vertrauensperson vom Werkstattrat macht Frau Schäfer derzeit eine Tandemausbildung bei einem Behindertenverband, um weitere Werkstattträte schulen zu können. Sie erhofft sich

durch das Budget für Arbeit, in dieser Funktion ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entweder mit ihrer WfbM oder dem Behindertenverband schließen zu können.

Herr Franke ist 50 Jahre alt und machte nach dem Schulabschluss eine Berufsausbildung als Elektromechaniker. 1994 erkrankte er psychisch und versuchte, als Lagerverwalter in der Computerbranche und zuletzt als technischer Kundenberater auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt „Fuß zu fassen“. Seine Berufsbiografie ist durch häufige Phasen der Arbeitslosigkeit und schnelle Wechsel von Arbeitgebern geprägt. Er gibt an, dass aufgrund des subjektiv wahrgenommenen Drucks auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sein längstes Arbeitsverhältnis lediglich zwei Jahre andauerte. Insgesamt habe er in dieser Zeit fünf Jahre gearbeitet, welche für die spätere Rente angerechnet werden könnten. Da sich seine psychische Gesundheit in den 20 Jahren nach erstmaligem Wiedereintritt in das Berufsleben nicht besserte, wurde er durch die Rentenversicherung als erwerbsunfähig anerkannt. Über seinen Sozialarbeiter erfuhr er von der Möglichkeit einer Werkstattbeschäftigung, welcher er seit 2015 nachgeht. Die WfbM bedeutet für ihn Entlastung von dem Druck der Arbeitswelt, Tagesstruktur sowie soziale Beziehungen zu seinen Kolleg:innen. Zudem habe er die Hoffnung, durch die WfbM irgendwann auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in seinen Beruf als Elektromechaniker zurückkehren zu können, falls er sich psychisch wieder stabilisiert. Herr Franke ist Mitglied des Werkstattrats.

Herr Sahin ist 34 Jahre alt und arbeitete bis vor sechs Jahren ausschließlich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Fachkraft für Systemlogistik. Als Bereichsleiter koordinierte er dort den Fernbetrieb. Aufgrund seiner psychischen Erkrankung hatte er längere Phasen der Arbeitsunfähigkeit. Anschließend wechselte er 2014 auf Anraten seiner Psychologin in eine WfbM. Da ihm nicht gekündigt wurde, sondern der Arbeitsvertrag bei seinem alten Arbeitgeber ruht, erhofft sich Herr Sahin, seine Beschäftigung durch das BfA wieder aufnehmen zu können. Herr Sahin ist zudem Mitglied des Werkstattrats.

Herr Schubert ist 38 Jahre alt und brach aufgrund von Mobbing Erfahrungen seine Ausbildung zum Maler und Lackierer ab. Er ist kognitiv beeinträchtigt. Danach arbeitete er als Kindergartenhelfer und in einer Schokoladenfabrik. Von der Agentur für Arbeit wurde er in eine WfbM vermittelt, wo er zunächst auf einem Außenarbeitsplatz in einem Großhandel für Malerbedarf arbeitete. Bereits 2018 wurde er von diesem Betrieb als Lagerarbeiter mit dem Budget für Arbeit in Vollzeit übernommen. Er ist einer der ersten Budgetnehmenden in Berlin. Die Verbindung zu dem Betrieb wurde durch das Übergangsmanagement seiner WfbM im Rahmen eines Außenarbeitsplatzverhältnisses hergestellt, durch welches er Unterstützung bei der Beantragung des Budgets für Arbeit erhielt. Derzeit nimmt er keine zusätzliche Anleitung und

Begleitung am Arbeitsplatz in Anspruch. Bei weiteren Fragen ist ein Integrationsfachdienst zuständig. Zudem besteht weiterhin der Kontakt zum Übergangsmanagement der WfbM.

Die Fokusgruppe der Leistungsberechtigten ergänzten zwei problemzentrierte Einzelinterviews mit Frau Albrecht und Herrn Walter, welche ebenfalls das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen.

Frau **Albrecht** ist 52 Jahre alt, studierte Sozialarbeiterin und ausgebildete Therapeutin. Als Sozialarbeiterin arbeitete sie 25 Jahre lang auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wovon sie 22 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt und drei Jahre selbstständig war. Aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung war sie zunächst teilweise erwerbsgemindert und gilt seit 2,5 Jahren als dauerhaft voll erwerbsgemindert. Vor der Wiederaufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit finanzierte sie aufgrund ihrer freiberuflichen Tätigkeit ihren Lebensunterhalt durch Grundsicherung. Besonders an dieser Biografie ist, dass keine Erfahrungen als Beschäftigte in einer WfbM vorliegen. Durch eine langjährige ehrenamtliche Tätigkeit in einem Selbstvertretungsverband von Menschen mit Behinderungen erhielt sie das Angebot für eine Festanstellung in diesem Betrieb. Seit Mai 2019 arbeitet Frau Albrecht dort in Teilzeit für 15 Wochenstunden in einem Projekt auf Leitungsebene und erhält im Rahmen des Budgets für Arbeit Arbeitsassistenz sowie einen Lohnkostenzuschuss für den Arbeitgeber. Ehrenamtlich engagiert sie sich in diesem Verband weiterhin für drei Wochenstunden in der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung und berät zum Persönlichen Budget sowie zum Budget für Arbeit, unter anderem in Form von Fortbildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen.

Herr Walter (35 Jahre alt) hat eine anerkannte Schwerbehinderung. Nach seinem Berufsvorbereitungsjahr und einer abgeschlossenen Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation war er trotz mehrerer Bewerbungsversuche arbeitslos. Für einen kurzen Zeitraum war er als Mitarbeiter in einem Callcenter beschäftigt, diese Arbeit entsprach jedoch nicht seinen Neigungen. 2012 nahm er die erste Beschäftigung in der Verwaltung einer WfbM auf, entschied sich nach sechs Monaten für einen Wechsel der WfbM, da er sich dort nicht genügend gefordert fühlte. In der zweiten WfbM arbeitete er auf einem Außenarbeitsplatz für 1,5 Monate im journalistischen Bereich. Diese Tätigkeit brach er jedoch aufgrund von kommunikativen Barrieren ab. Nachdem er 2016 wieder innerhalb der WfbM arbeitete, wurde er in die Gruppe des Übergangsmanagements seiner WfbM aufgenommen und nahm an einem Qualifizierungsprojekt für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt teil. Daraufhin machte er ein Praktikum in einer Küche, welches er nach kurzer Zeit abbrach, da er sich eigentlich um eine Stelle in einem Sekretariat bemüht hatte. Über familiäre Beziehungen kam er in Kontakt mit

einem Einzelhandelsbetrieb, in welchem er von Juni 2017 bis August 2019 auf einem Außenarbeitsplatz arbeitete. Im September 2019 wurde er von diesem Betrieb im Rahmen des BfA eingestellt. Er berichtete von einer schwierigen Phase der Beantragung mit langen Wartezeiten. Der Arbeitsvertrag war originär für Anfang 2019 ausgeschrieben. Vor der Inanspruchnahme des BfA erhielt er eine rentenrechtliche Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung. Die Antragstellung erfolgte in Kooperation zwischen dem Übergangsmangement der WfbM und dem Integrationsfachdienst. Seit seiner Festanstellung ist ein anderer Integrationsfachdienst für die Anleitung und Begleitung zuständig. Der Arbeitsplatz wurde im Rahmen des Budgets für Arbeit durch die Anschaffung von Büromöbeln an seine Bedürfnisse angepasst. Weitere Anleitung und Begleitung nimmt Herr Walter nicht in Anspruch. Zudem werden anteilig die Fahrkosten vom Integrationsamt übernommen.

Tabelle 4: Merkmale der Leistungsberechtigten

Perspektive: Leistungsberechtigte			
Teilnehmende	Alter	BfA	Beschäftigungsstatus
Herr Kühn	50	nein	WfbM-Beschäftigter seit 2013; Mitglied des Werkstatttrats
Frau Schäfer	52	nein	WfbM-Beschäftigte seit 1986; Mitglied des Werkstatttrats
Herr Franke	50	nein	WfbM-Beschäftigter seit 2016; Mitglied des Werkstatttrats
Herr Sahin	34	nein	WfbM-Beschäftigter seit 2014; Mitglied des Werkstatttrats
Herr Schubert	38	ja	seit 07/2018 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Lagerarbeiter in einem Großhandel für Malerbedarf über das BfA
Frau Albrecht (Einzelinterview)	52	ja	seit 05/2019 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einem Selbstvertretungsverband über das BfA
Herr Walter (Einzelinterview)	35	ja	seit 09/2019 sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Einzelhandel über das BfA

In der Fokusgruppe der **Unterstützenden** diskutierten 14 Personen, welche leistungsberechtigte Personen bei der Aufnahme und während einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Budget für Arbeit unterstützen (können). Sie beraten, begleiten, leiten an, vermitteln und/oder befähigen Menschen mit Behinderungen. An der Fokusgruppe nahmen Vertreter und Vertreterinnen der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung, der Berliner Integrationsfachdienste sowie drei Mitarbeitende des Übergangsmagements zweier WfbM teil. Zudem beteiligten sich eine Vertreterin einer Einrichtung für ambulante berufliche Rehabilitationsmaßnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Übergangsbereich Schule-Beruf sowie ein Vertreter eines Selbstvertretungsverbands, bei dem er im Rahmen eines Projekts die Umsetzung des BTHG aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen begleitet. Zwei Vertreter:innen der Grundsatzabteilung der Deutschen Rentenversicherung konnten diese Perspektive in Fragen zu Rentenansprüchen und Rentenberatung ergänzen.

Table 5: Merkmale der Unterstützenden

Perspektive: Unterstützende		
Teilnehmende	Einrichtung	Funktion
Herr Horn	Integrationsfachdienst	Sozialarbeiter in der Berufsbegeleitung
Herr Hahn	Integrationsfachdienst	Integrationsberater
Frau Schneider	Integrationsfachdienst	Integrationsberaterin
Herr Jung	WfbM	Pädagoge und Jobcoach im Bereich Vermittlung/Übergang auf den allg. Arbeitsmarkt
Herr Vogel	WfbM	Sonder- und Sozialpädagoge; Leiter des Übergangsmanagements
Frau Krause	WfbM	Jobcoach im Übergangsmanagement
Frau Krüger	Einrichtung für ambulante berufliche Reha-Maßnahmen auf dem allg. Arbeitsmarkt im Übergangsbereich Schule Beruf	Rehabilitationspädagogin
Frau Wagner	Deutsche Rentenversicherung	Verwaltungswirtin in der Grundsatzabteilung
Herr Keller	Deutsche Rentenversicherung	Verwaltungswirt in der Grundsatzabteilung
Herr Lintner	EUTB	Sozialarbeiter
Frau Dubois	EUTB	Rehabilitationspädagogin; Koordinatorin
Herr Nguyen	EUTB	Berater im Fachbereich Teilhabe am Arbeitsleben
Herr Kowalski	EUTB	Sozialpädagoge; Berater im Fachbereich Teilhabe am Arbeitsleben
Herr Brown	Selbstvertretungsverband	u. a. Engagement für die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an der Umsetzung des BTHG

Die Fokusgruppe der **Arbeitgeber** umfasst die Perspektiven (möglicher) Arbeitgeber des berechtigten Personenkreises nach § 61 Abs. 1 SGB IX. An dieser Fokusgruppe beteiligten sich insgesamt zehn Vertreter und Vertreterinnen unterschiedlicher Branchen, welche in ihrem Betrieb leitende/führende Positionen innehaben und/oder Personalentscheidungen treffen. In drei dieser Betriebe werden bereits Personen mit dem Budget für Arbeit gefördert. Die übrigen Betriebe waren Inklusionsbetriebe, Inklusionspreisgewinner:innen²³⁶ oder auch Betriebe ohne Erfahrung mit der öffentlich geförderten Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Des Weiteren konnte auch in dieser Fokusgruppe die Sichtweise eines Selbstvertretungsverbands in der Rolle eines Arbeitgebers abgebildet werden.

²³⁶ Jährlich vergibt das Land Berlin den Inklusionspreis an in Berlin ansässige Unternehmen, die schwerbehinderte Menschen vorbildlich ausbilden oder beschäftigen (vgl. Landesamt für Gesundheit und Soziales Inklusionsamt). Mehr unter <https://www.berlin.de/lageso/behinderung/inklusionsamt-arbeit-und-behinderung/inklusionspreis/>

Tabelle 6: Merkmale der Arbeitgeber

Perspektive: Arbeitgeber			
Teilnehmende	Betrieb	Funktion	Umgesetzte BfA
Herr Ahrens	Fluggesellschaft mit 130 Mitarbeitenden am Standort	Betriebsrat, Schwerbehindertenvertreter	
Frau Weber	Hotel (Inklusionsbetrieb) mit 20 Mitarbeitenden	Geschäftsführerin	
Herr Rashid	Caterer (Inklusionsbetrieb) mit 60 Mitarbeitenden an vier Standorten	Prokurist	
Herr Weiß	Malerbetrieb mit sieben Mitarbeitenden	Betriebsinhaber	
Frau Müller	Bäckereibetrieb mit 387 Mitarbeitenden	Personalmanagerin	
Frau Koch	Betrieb der Humanitären Hilfe mit 500 Mitarbeitenden	Bereichsleitung (zuständig für 100-120 Mitarbeitenden)	1 BfA
Herr Lorenz	Großhandel für Malerbedarf mit 157 Mitarbeitenden an 18 Standorten	Leitung der Logistik	2 BfA
Herr Nowochozki	Apotheke mit 42 Mitarbeitenden an drei Standorten	Geschäftsführer	
Frau Werner	Selbstvertretungsverband mit 23 Zentren	Referentin	1 BfA
Frau Becker	Garten- und Landschaftsbaubetrieb mit 30 Mitarbeitenden	Betriebsinhaberin	

Vertreter und Vertreterinnen der zuständigen Rehabilitationsträger für das Budget für Arbeit wurden in der Fokusgruppe der **Leistungsträger** interviewt. An der Fokusgruppe nahmen zwei Personen aus der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Se-

nIAS) teil. Es beteiligten sich außerdem ein Mitarbeiter der Eingliederungshilfe (ehem. Fallmanagement²³⁷) sowie ein Vertreter des Integrationsamts beim Landesamt für Gesundheit und Soziales (LaGeSo).

Tabelle 7: Merkmale der Vertreter:innen der Leistungsträger

Perspektive: Leistungsträger		
Teilnehmende	Einrichtung	Funktion
Herr Huber	LaGeSo, Integrationsamt	Leitungsfunktion
Herr Ernst	Amt für Soziales, EGH	Teilhabefachdienst
Frau Richter	Senat für Integration, Arbeit und Soziales	Arbeitsgruppe für die Umsetzung des BTHG
Herr Winkler	Senat für Integration, Arbeit und Soziales	Arbeitsgruppe für die Umsetzung des BTHG

Die Fokusgruppe der **Modellprojekte** wurde mit sechs Vertretern und Vertreterinnen der drei Berliner Modellprojekte²³⁸ zur Umsetzung des Budgets für Arbeit besetzt. Die Modellprojekte werden seit dem 01.01.2019 durch die SenIAS gefördert. Die Perspektive ergänzte ein Vertreter mit Leitungsfunktion eines Hamburger Modellprojektes zur Umsetzung des Budgets für Arbeit.

²³⁷ Das Fallmanagement heißt jetzt Teilhabefachdienst.

²³⁸ In Berlin wurde ein Ideenwettbewerb ausgeschrieben, um potenzielle Budgetnehmende und Arbeitgeber zusammen zu bringen. Drei Modellprojekte wurden von der Senatsverwaltung ausgewählt. Alle drei wurden in die Studie einbezogen. Ziel der Modellprojekte ist, der Senatsverwaltung zufolge, die Entwicklung praxisnaher Konzepte zur Umsetzung des Budgets für Arbeit, um die Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. SenIAS, 2018a; vgl. SenIAS, 2018b, S. 2).

Tabelle 8: Merkmale der Vertreter:innen der Modellprojekte

Perspektive: Modellprojekte		
Teilnehmende	Einrichtung	Funktion
Frau Hoffmann	Betrieb 6 (Modellprojekt)	Projektmitarbeiterin
Frau Lange	Betrieb 13 (Modellprojekt)	Prokuristin
Frau Yilmaz	Betrieb 13 (Modellprojekt)	Projektleitung
Frau Schulz	Betrieb 14 (Modellprojekt)	Projektleitung
Frau Bauer	Betrieb 14 (Modellprojekt)	Sozialarbeiterin und Betriebsak- quisiteurin
Frau Hartmann	Betrieb 6 (Modellprojekt)	Inklusionsmanagerin
Herr Friedrich	Betrieb 6 (Modellprojekt)	Fachbereichsleiter in einem Pro- jekt zur Umsetzung des BfA in Hamburg

4.4 Darstellung der Ergebnisse und Analyse²³⁹

Bei der Analyse der durchgeführten Interviews und der Entwicklung des Kategoriensystems stand die Beantwortung der zu Beginn des Kapitels genannten Fragestellungen im Mittelpunkt. Es lassen sich förderliche und hemmende Faktoren für die Umsetzung des Budgets für Arbeit ableiten, die im Folgenden dargestellt werden.

²³⁹ Die Zitate sind Transkripten entnommen. Grammatik-, Rechtschreib- und sonstige Fehler entsprechen dem Original-Transkript (d. h. es handelt sich um Tipp- oder Hörfehler) bzw. der Ausdrucksweise der interviewten Personen.

4.4.1 Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt

In den Interviews wurde deutlich, dass der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vor allem über Außenarbeitsplatzverhältnisse und Praktika erfolgt. Diese können auch einen Weg in ein Budget für Arbeit ebnen. So arbeiteten zwei der drei interviewten Budgetnehmenden zuvor zwei Jahre bei ihrem späteren Betrieb in einem Außenarbeitsplatzverhältnis oder Praktikum.²⁴⁰ Aus den Aussagen der Interviewten geht jedoch nicht immer klar hervor, ob von einem Außenarbeitsplatz oder einem Praktikum die Rede ist.

4.4.1.1 Außenarbeitsplätze / Praktika

Aus der Sicht mehrerer interviewter Arbeitgeber spielen Praktika bzw. Außenarbeitsplätze eine wichtige Rolle bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Arbeitgeberin, die zwei Budgetnehmende beschäftigt, äußert sich über die Relevanz solcher Möglichkeiten, um herauszufinden, ob der vorgesehene Arbeitsbereich für die jeweiligen Leistungsberechtigten geeignet ist und ob eine gute Zusammenarbeit im dortigen Team gelingt; „anders funktioniert es ja gar nicht“²⁴¹. Wichtig sei, dass man Praktika zugelassen habe und die zwei Jahre im Außenarbeitsplatzverhältnis nutzen konnte, um „sich irgendwie komplett ab[zu]checken“²⁴². Auch eine Beraterin, die zudem Budgetnehmerin ist, betont die notwendigen Begegnungen zwischen „richtig klassische[n] Arbeitgeber[n]“²⁴³ und potenziellen Arbeitnehmenden z. B. im Rahmen von Praktika, um „sich gegenseitig kennenzulernen“²⁴⁴.

Nach Ansicht einer Vertreterin der Modellprojekte ermöglichen Außenarbeitsplätze WfbM-Beschäftigten zum einen, den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie dessen Arbeitsprozesse kennenzulernen²⁴⁵ und für sich festzustellen, ob sie unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten können. Zum anderen erhalten sie weiterhin das Entgelt der WfbM²⁴⁶. Zudem hätten Leistungsberechtigte die Chance, ihre eigenen Leistungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beurteilen und dank dieser Erfahrungen besser einzuschätzen, welche Art der Beschäftigung in Frage kommt (z. B. Vollzeit oder Teilzeit)²⁴⁷. Von der Möglichkeit, einander im Rahmen einer Tätigkeit auf einem Außenarbeitsplatz kennenzulernen, können also sowohl Leistungsberechtigte als auch Arbeitgebende profitieren²⁴⁸.

²⁴⁰ vgl. Transkript Leistungsberechtigte (TLB), Pos. 113, 284; vgl. THW, Pos. 38.

²⁴¹ Transkript Arbeitgeber (TAG), Pos. 870.

²⁴² TAG, Pos. 180.

²⁴³ Transkript Frau Albrecht (TFA), Pos. 207.

²⁴⁴ TFA, Pos. 207.

²⁴⁵ vgl. Transkript Modellprojekte (TMP), Pos. 716.

²⁴⁶ vgl. TMP, Pos. 1021.

²⁴⁷ vgl. TMP, Pos. 710.

²⁴⁸ vgl. TLB, Pos. 284; vgl. TAG, Pos. 180.

Ein Außenarbeitsplatzverhältnis als Übergang in ein Budget für Arbeit hat laut einem Vertreter des Übergangsmagements einer WfbM auch den zusätzlichen Vorteil, dass bei langwierigen Antragsverfahren „diese Lücke mit den Kostenträgern etwas leichter überbrück[t]“²⁴⁹ werden kann. Durch die im Außenarbeitsplatz aufgebaute Beziehung seien Arbeitgeber eher bereit, sich auf ein solches Verwaltungsverfahren einzulassen.²⁵⁰

4.4.1.2 Kritik an Außenarbeitsplätzen / Praktika

Außenarbeitsplätze werden jedoch auch kritisch gesehen. Ein Budgetnehmer bemängelt die aus seiner Sicht unnötig lange Dauer von zwei Jahren, während derer er auf einem Außenarbeitsplatz bei seinem heutigen Arbeitgeber eingesetzt war.²⁵¹ Gerade vor dem Hintergrund seiner dreijährigen Ausbildung fragt er sich, was er „zwei Jahre lang zu beweisen“²⁵² habe. Eine Dauer von maximal sechs Monaten hätten bei ihm ausgereicht²⁵³ (zu möglichen Gründen dafür siehe auch Unterkapitel 5.2).

Der Geschäftsführer eines Inklusionsbetriebs, der zum Zeitpunkt des Interviews zwei Personen auf Außenarbeitsplätzen beschäftigte, vermutet bei den WfbM einen gewissen Widerwillen dagegen, den Außenarbeitsplatz in ein Beschäftigungsverhältnis des allgemeinen Arbeitsmarktes umzuwandeln:

wobei ich bei den einen gar nicht sehe, dass die mir die geben möchten. Also, die wollen den gerne behalten und das soll so weiterlaufen, dass ich quasi das Geld an die Werkstatt bezahle [...]. Da gibt's immer wieder eine andere Entschuldigung, warum es jetzt nicht klappt. (TAG, Pos. 96-100)

Nachdem er Interesse an einer Übernahme des WfbM-Beschäftigten geäußert hatte, weil dieser schon gut integriert war, habe man ihm erklärt, dass es in der WfbM auf jeden Platz ankomme und sie die Förderung behalten wollten.²⁵⁴ Eine solche Vorgehensweise seitens der WfbM wird auch von einem Vertreter der befragten Leistungsträger beobachtet; „also es wird geklammert“²⁵⁵. Die Vertreterin eines Modellprojekts spricht sich deshalb für eine zeitliche Befristung von Außenarbeitsplatzverhältnissen aus, um zu verhindern, dass diese zur „Dauerlösung“²⁵⁶ werden. Allerdings, so eine Mitarbeiterin, die Außenarbeitsplätze einer WfbM begleitet, würden die dort tätigen WfbM-Beschäftigten selbst nichts an diesem Außenarbeitsplatz ändern wollen. Die Gründe dafür könnten nicht immer klar benannt werden; nur bei den älteren

²⁴⁹ Transkript Unterstützende (TU), Pos. 200.

²⁵⁰ vgl. TU, Pos. 200.

²⁵¹ vgl. Transkript Herr Walter (THW), Pos. 426.

²⁵² THW, Pos. 426.

²⁵³ vgl. THW, Pos. 426.

²⁵⁴ vgl. TAG, Pos. 430.

²⁵⁵ TLT, Pos. 160.

²⁵⁶ TMP, Pos. 314.

Beschäftigten, die „ihre 20 Jahre jetzt schon bald geschafft haben, ist es durchaus der Grund auf die Rente“²⁵⁷ (siehe auch Abschnitt 4.4.3.1.c).

Eine Budgetnehmerin, die selbst u. a. zum Budget für Arbeit berät, führt den mangelnden Anreiz für die Umwandlung auf den „doppelte[n] Gewinn“²⁵⁸ für die WfbM zurück, die zusätzlich zu der öffentlichen Förderung für den WfbM-Arbeitsplatz auch noch die Lohnkosten für den Außenarbeitsplatz erhalten.²⁵⁹ Ein Fallmanager sieht die doppelte Finanzierung als Wirtschaftsfaktor für die WfbM ähnlich kritisch und plädiert für die Umwandlung von Außenarbeitsplätzen in Budgets für Arbeit, weil den Beschäftigten bspw. die Betriebsabläufe und die Produktpalette nach längerer Zeit im Betrieb schließlich bekannt seien.²⁶⁰

Ein Arbeitgeber bezahlt nach eigenen Angaben für seinen Außenarbeitsplatz 6,50 Euro pro Stunde an die WfbM.²⁶¹ Kritisiert wird in diesem Zusammenhang die scheinbar gleichbleibende Höhe des an die WfbM-Beschäftigten ausbezahlten Entgelts, unabhängig davon, ob in der WfbM oder auf einem Außenarbeitsplatz gearbeitet werde.²⁶²

Die Erfahrung mit der Begleitung auf Außenarbeitsplätzen durch die WfbM wird von einem Arbeitgeber negativ bewertet. So habe er sich wöchentlich oder alle zwei Wochen für Gespräche mit den Begleiter:innen vor Ort Zeit nehmen müssen, die aus seiner Sicht keinen Bezug zur Arbeit hatten.²⁶³

Ein Budgetnehmer ist zwar froh darüber, „es endlich geschafft [zu haben], mit dem BfA auf den ersten Arbeitsmarkt zu kommen“²⁶⁴, kritisiert jedoch gleichzeitig, dass er nun die Fahrkosten für das Taxi anteilig selbst zahlen müsse, während die Kosten dafür vorher, im Rahmen des Außenarbeitsplatzverhältnisses, übernommen wurden.

4.4.2 Arbeitsvermittlung

Voraussetzung für die Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit ist u. a. das Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber (§ 61 Abs. 1 SGB IX). Dies wiederum setzt eine eigenständige Suche oder Arbeitsvermittlung voraus. Letztere ist jedoch nicht systematisch geregelt, sodass Leistungsberechtigte stark herausgefordert sein können.

²⁵⁷ TU, Pos. 392.

²⁵⁸ TFA, Pos. 74.

²⁵⁹ vgl. TFA, Pos. 74.

²⁶⁰ vgl. TLT, Pos. 214.

²⁶¹ vgl. TAG, Pos. 438.

²⁶² vgl. TAG, Pos. 539.

²⁶³ vgl. TAG, Pos. 452.

²⁶⁴ THW, Pos. 164.

4.4.2.1 Herausforderungen bei der Arbeitsvermittlung

Eine fehlende systematische Arbeitsvermittlung erschwert das Zustandekommen von relevanten Begegnungen zwischen Arbeitgebern und Leistungsberechtigten. So fragt sich ein Arbeitgeber, wie er geeignete Arbeitnehmende finden soll („Man kommt ja gar nicht erst ran“²⁶⁵) bzw. wie er WfbM-Beschäftigte erreichen sollte („die aus der Werkstatt [sind] noch schwerer zu erreichen“²⁶⁶). Auch aus der Perspektive der Leistungsberechtigten wird die Arbeitsplatzsuche als schwierig empfunden („wir müssen uns ja erstmal eine Firma suchen“²⁶⁷). Aufgrund fehlender Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung „bleib[e] [es] dann doch eher im eigenen Versuch“²⁶⁸. Ein Budgetnehmer hat zwar auch ohne professionelle Unterstützung seinen späteren Arbeitgeber gefunden:

Also beziehungsweise Betrieb 19 (Einzelhandel) kam ich selber drauf. Also das war jetzt nicht, dass die ... die kannten den Laden auch gar nicht. [...] mein Bruder hat dort gearbeitet. (THW, Pos. 112)

Eine Budgetnehmerin, selbst in der Beratung tätig, hält Unterstützungssysteme vor allem für Personen, die vor einem Budget für Arbeit nicht in einer WfbM beschäftigt waren, für essenziell.²⁶⁹ Sie benötigten Ansprechpartner:innen, die bei der Kontaktaufnahme zu Betrieben begleiten.²⁷⁰ In ihrer Tätigkeit als Beraterin habe sie außerdem die Erfahrung gemacht, dass der Zugang zu Arbeitgebern vor allem über persönliche Kontakte hergestellt wird.²⁷¹

Vertreter:innen der Modellprojekte geben zu bedenken, dass eine Unterstützung beim Zugang auch im Sinne einer Aufklärungsarbeit für Arbeitgeber wichtig ist, „weil die Fragen einfach zu offen, zu viel sind. Also, auch zu viel geklärt werden muss“²⁷². Eine IFD-Mitarbeiterin schildert, dass die Modellprojekte ihrer Erfahrung nach „noch gar nicht so weit aufgestellt sind, um jetzt wirklich richtig loszulegen“²⁷³.

Ein Fallmanager sieht sich indes außer Stande, bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen zu helfen.²⁷⁴ Seine Aufgabe sei es lediglich, die Zuschusshöhe bzw. die „Minderleistung“ und den „Betreuungsbedarf“ zu ermitteln sowie anschließend einen Bescheid zu erstellen.²⁷⁵ Der Vertreter des Integrationsamts kritisiert, dass Leistungsberechtigte nicht mit den Institutionen und

²⁶⁵ TAG, Pos. 348.

²⁶⁶ TAG, Pos. 553.

²⁶⁷ TLB, Pos. 342.

²⁶⁸ TLB, Pos. 467.

²⁶⁹ vgl. TFA, Pos. 209.

²⁷⁰ vgl. TFA, Pos. 209.

²⁷¹ vgl. TFA, Pos. 207.

²⁷² TMP, Pos. 722.

²⁷³ TU, Pos. 180.

²⁷⁴ vgl. TLT, Pos. 210.

²⁷⁵ vgl. TLT, Pos. 210.

den Arbeitgebern zusammengebracht würden.²⁷⁶ Weiterhin bemängelt er, dass den Integrationsämtern diese Aufgabe verwehrt sei und die Fachkräfte im Arbeitsbereich der WfbM zwar „in vielen Einzelfällen, aber nicht in dem erforderlichen Maß“²⁷⁷ vermitteln würden. Die Vertreter:innen der Berliner Modellprojekte sehen diese Aufgabe bei einer vermittelnden Einrichtung, die nicht näher benannt wird.²⁷⁸

Insbesondere die Leistungsberechtigten bedauern die Auflösung des Berliner „Integrationsfachdienstes Übergang Werkstatt-Arbeitsmarkt“ (IFD ÜWA), der „direkt an der LAG WfbM angeschlossen war“²⁷⁹. Der Vorteil dieses Dienstes habe darin bestanden, dass dieser sowohl die WfbM als auch Arbeitgeber kannte und deshalb „genau diese Schnittstelle dazwischen“²⁸⁰ ausfüllte. Nach Angaben eines Vertreters der Modellprojekte gebe es diesen IFD ÜWA seit Ende 2018²⁸¹ nicht mehr. Auch ein Vertreter eines IFD weist darauf hin, dass die Überbrückung von Schnittstellen gescheitert sei und es an Koordination mangle. Dies sei damals vom IFD ÜWA übernommen worden und die Suche nach „entsprechende[n] Ansprechpartner[n]“ werde nun zur Herausforderung „für die Menschen“²⁸².

Unabhängig vom Budget für Arbeit werden seitens der Berliner Modellprojekte Anlaufstellen für die individuelle Beratung von Leistungsberechtigten beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermisst.²⁸³

Hoffnungen hegt der Mitarbeiter eines Modellprojekts gegenüber dem Budget für Ausbildung,²⁸⁴ bei dem die Rehabilitationsträger gem. § 61a Abs. 5 SGB IX zur Arbeitsvermittlung verpflichtet sind. Es wird die Chance gesehen, dass sich die Erfahrungen mit dem Budget für Ausbildung in Zukunft positiv auf das BfA auswirken könnten:

Aber Ausbildung und Budget für Arbeit in Einklang bringen, ja? Also möglicherweise das Budget für Arbeit auch noch mal anpassen, vom Instrument her. Damit man nicht sozusagen zwei Instrumente hat, die wieder nicht zusammenpassen. (TLT, Pos. 448)

Der Zugang zu Arbeitgebern erfolgte bei zwei der drei interviewten Budgetnehmenden mithilfe des Übergangsmagements der WfbM. Hier zeigt sich die Schlüsselrolle, die die WfbM bei der Vermittlung in ein Budget für Arbeit spielen kann.

²⁷⁶ vgl. TLT, Pos. 196.

²⁷⁷ TLT, Pos. 196.

²⁷⁸ vgl. TMP, Pos. 593.

²⁷⁹ TLB, Pos. 803.

²⁸⁰ TLB, Pos. 813.

²⁸¹ TMP, Pos. 613.

²⁸² TU, Pos. 182.

²⁸³ vgl. TMP, Pos. 930, Pos. 1105.

²⁸⁴ TMP, Pos. 928.

4.4.2.2 Die Rolle der WfbM

Die Rolle der Werkstätten ist in diesem Zusammenhang ambivalent. Zum einen können sie die Inanspruchnahme des BfA behindern, zum anderen können sie unterstützend agieren. Zunächst soll dargestellt werden, inwiefern deren Organisationsweise, Abläufe oder Selbstverständnis aus Sicht der Interviewten ein Hindernis darstellen können.

a. Die WfbM als Hemmnis für den Übergang

Der Mitarbeiter eines Modellprojekts sieht bspw. „eingefahrene Systeme und Abläufe“ als „strukturelle Barrieren“ für die Inanspruchnahme des BfA.²⁸⁵ Als Beispiele für strukturelle Barrieren werden die vermeintliche Notwendigkeit, eine Erwerbsminderung nachzuweisen oder das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich zu durchlaufen sowie die Werkstattberechtigung und auf Dauer angelegte Außenarbeitsplätze genannt.²⁸⁶ Es wird weiterhin kritisiert, die Werkstätten würden ihrem Auftrag zur Übergangsförderung nicht ausreichend nachkommen.²⁸⁷ Ein Grund dafür könnte sein, dass sie ihre „besten Leute“²⁸⁸ und „Leistungsträger“²⁸⁹ behalten wollen. Mehrere Arbeitgeber sowie mehrere Vertreter:innen der Leistungsträger vermuten, dass die Werkstätten ohne diese WfbM-Beschäftigten ihre Aufträge nicht mehr erfüllen könnten.²⁹⁰ Eine weitere Arbeitgeberin berichtet von einer WfbM, deren Beschäftigte bei ihr auf Außenarbeitsplätzen arbeiten, die ihr „nie gesagt [hat], dass es [das] Budget für Arbeit gibt“²⁹¹, obwohl „die ganze Zeit schon wegen [einer] Übernahme“²⁹² geredet wurde. Angeregt durch die Einladung zum Interview, über die sie vom Budget für Arbeit erfahren habe, habe sie die entsprechende WfbM um mehr Informationen gebeten. Hier wurden jedoch nur Kritikpunkte angesprochen, „wo es hapert“²⁹³ und welche Probleme damit einhergingen.²⁹⁴ Eine Beraterin und Budgetnehmerin hat die Erfahrung gemacht, dass WfbM teilweise eindeutig sagen, „das Budget für Arbeit [könnten sie] ihren Menschen, die bei ihnen arbeiten, nicht empfehlen, weil das nicht das richtige für sie wäre“²⁹⁵.

Ein weiteres Hindernis können aus Sicht der Beschäftigten attraktive, ergänzende Angebote der WfbM sein, die potenziell zu einer Bindung der Leistungsberechtigten an die WfbM führen.

²⁸⁵ TMP, Pos. 135.

²⁸⁶ vgl. TMP, Pos. 310-314; vgl. TMP, Pos. 347-354.

²⁸⁷ vgl. TMP, Pos. 595-599.

²⁸⁸ TLT, Pos. 88.

²⁸⁹ TLT, Pos. 150.

²⁹⁰ vgl. TAG, Pos. 585, 605-609 & TLT, Pos. 88, 150, 160.

²⁹¹ TAG, Pos. 426.

²⁹² TAG, Pos. 426.

²⁹³ TAG, 422.

²⁹⁴ vgl. TAG, Pos. 422.

²⁹⁵ TFA, Pos. 42.

Also, es wird, glaube ich, für die Leute dann bedrohlicher, je mehr sie auf einen Träger angewiesen sind. Und die großen Werkstätten haben so ein All-inclusive Paket, da gibt's alles. Da fahr ich mit in Urlaub, da mach ich meine Freizeit, da schlaf ich, das ist komplett, wenn ich will, alles. Und das ist natürlich dann besonders schwierig, wenn es auf einmal, dadurch, dass ich aus der Werkstatt rausgehe, eigentlich vieles andere auch in Gefahr ist. (TFA, Pos. 90)

Für die Leistungsberechtigten kann es schwierig sein, solche Bedingungen und ihr teilweise über mehrere Jahre im Rahmen der WfbM aufgebautes soziales Umfeld aufzugeben. Der Vertreter eines Modellprojekts sieht in solchen Fällen die Werkstatt in der Pflicht, die Leistungsberechtigten zu ermutigen und zu befähigen, die Werkstatt zu verlassen:

Es wird teilweise von Beschäftigten gelernt, die, sagen wir, hier kann ich wieder arbeiten, hier fühle ich mich sicher. Und von daher, dass immer wieder auch gegen zu wirken, auch als Werkstatt zu sagen, ja, das ist gut, aber vielleicht kannst du auch gesund bleiben und woanders arbeiten. (TMP, Pos. 677)

Auch die Dauer der WfbM-Zugehörigkeit kann für das Interesse am allgemeinen Arbeitsmarkt eine Rolle spielen:

Den Menschen, die lange in der Werkstatt waren, die lange schon so eine Geschichte ... also, für die kam das auch gar nicht so in Frage tatsächlich. (TMP, Pos. 756)

Eine Arbeitgeberin, die eine Budgetnehmerin beschäftigt, fordert, die WfbM-Beschäftigten müssten durch Werkstätten dazu angeregt werden, ein Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu absolvieren.²⁹⁶ Außerdem sollten WfbM nach Ansicht einer Unterstützerin ihre Beschäftigten über das Budget für Arbeit informieren.²⁹⁷

In einigen Werkstätten scheint die Praxis der Überleitung in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht für alle transparent zu sein. Ein Budgetnehmer schildert, wie die WfbM, bei der er vor dem BfA beschäftigt war, geeignete Personen für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgewählt hat:

Aber nur halt [...] begrenzte Anzahl an Leuten wurden auch dann halt wirklich [...] genommen. Da haben sich [...] vielleicht 300 Leute beworben, aber dann haben die bestimmt [...] gesehen, okay, diese Person wird es halt doch noch ein bisschen schwieriger haben. Bei der Person könnte ich mir das halt ein bisschen eher vorstellen. Dann war halt so ein [...] Ausschlussverfahren. (THW, Pos. 106)

Eine Leistungsberechtigte bemängelt, dass der begleitende Dienst der kleineren WfbM, in der sie beschäftigt ist, mit dem operativen Geschäft so ausgelastet sei, dass „gar keine Zeit

²⁹⁶ vgl. TAG, Pos. 806.

²⁹⁷ vgl. TU, Pos. 348.

[bliebe], mit irgendjemanden rauszugehen oder da Plätze zu akquirieren"²⁹⁸. Eine Schnittstelle gebe es nicht, obwohl in ihrer WfbM viele Beschäftigte am allgemeinen Arbeitsmarkt interessiert seien.²⁹⁹ Das stellt ihrer Ansicht nach „die größte Hürde“³⁰⁰ dar. Bei größeren WfbM gebe es „richtige Integrationsgruppen“³⁰¹, „die dann natürlich auch noch speziell darauf vorbereiten können“³⁰².

b. Die WfbM als Unterstützerin beim Übergang

Auf der anderen Seite können Angebote der WfbM die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit auch fördern. Hier ist vor allem das Übergangsmanagement zu nennen. Eine solche Einrichtung wird von den Leistungsberechtigten als positiv wahrgenommen:

Also, das schöne ist ja, ich hab im [Übergangsmanagement], dass ich immer weiter begleitet werde. Und wenn Sie auf dem ersten Arbeitsmarkt dann sind. (TLB, Pos. 352)

Die haben da wirklich nur dafür ein eigenes [Übergangsmanagement] und das kann natürlich so eine kleine Werkstatt wie wir jetzt ... haben wir natürlich nicht, ne? Und die sind natürlich da richtig drauf geschult, Firmen zu akquirieren usw. (TLB, Pos. 342)

Ein Budgetnehmer, der zuvor bei einer größeren WfbM mit eigenem Übergangsmanagement beschäftigt war, wurde während seiner Zeit auf einem Außenarbeitsplatz regelmäßig von einer Mitarbeiterin der WfbM besucht, bis dann das Budget für Arbeit thematisiert und dem Arbeitgeber vorgeschlagen wurde.³⁰³ Er spricht von „große[m] Glück“, dass diese Mitarbeiterin (und der Vertreter des IFD) engagierte³⁰⁴ und „wirklich sehr, sehr angenehme Personen“³⁰⁵ seien. Ein weiterer Budgetnehmer, auch ehemaliger WfbM-Beschäftigter, sei nur dank des Übergangsmanagements auf seinen heutigen Arbeitgeber aufmerksam geworden.³⁰⁶

Andere Werkstätten führen Projekte zur Förderung des Übergangs durch, wie etwa ein Bewerbungstraining.³⁰⁷ Wichtig für eine erfolgreiche Überleitung ist aus Sicht der verantwortlichen Personen eine langfristige Begleitung der Leistungsberechtigten:

wir leiten ja nur über, wenn jemand dauerhaft schon in dieser Firma beschäftigt sind. Wir reden in der Regel von zwei Jahren. Also, das heißt, wir schicken niemanden in ein Praktikum und es läuft vier Wochen gut und dann soll nach dem Budget für Arbeit überleitet werden, sondern wir haben in der Regel schon eine Stabilität. (TU, Pos. 190)

²⁹⁸ TLB, Pos. 1055.

²⁹⁹ vgl. TLB, Pos. 1055.

³⁰⁰ TLB, Pos. 350.

³⁰¹ TLB, Pos. 350.

³⁰² TLB, Pos. 350.

³⁰³ vgl. THW, Pos. 116-120.

³⁰⁴ vgl. THW, Pos. 440.

³⁰⁵ vgl. THW, Pos. 438.

³⁰⁶ vgl. TLB, Pos. 378.

³⁰⁷ vgl. THW, Pos. 94.

Besonders positiv hebt die Vertreterin eines der Modellprojekte die Kooperation mit WfbM beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hervor. So würden WfbM-Beschäftigte im Modellprojekt als Praktikant:innen geführt (inklusive Praktikumsvertrag), formal sei dies jedoch noch immer ein Außenarbeitsplatz der WfbM, d. h. die soziale Absicherung besteht fort.

4.4.3 Entscheidungsfindung

Die Entscheidung für oder gegen die Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Dazu gehören bspw. Fragen der sozialen Sicherung, der Informationsstand aller Beteiligten, Erwartungen an sowie Motive für die Nutzung des Budgets für Arbeit und individuelle Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

4.4.3.1 Soziale Sicherung

a. Rückkehrrecht in die WfbM

Das Rückkehrrecht wird von den Interviewten unterschiedlich bewertet. Es kann positiv zur Entscheidung beitragen.³⁰⁸ Ein Leistungsberechtigter, der das Budget für Arbeit selbst noch nicht nutzt, schätzt als wichtige Neuerung vor allem das **unbürokratische** Rückkehrrecht, denn vor der Einführung des Budgets für Arbeit musste man „mitunter ein Jahr, zwei Jahre warten, ehe er den Platz vielleicht kriegt“³⁰⁹. Ein Budgetnehmer stimmt dem zu und beklagt die früher notwendige erneute Antragstellung, die dazu führte, dass man unfreiwillig lange Zeit ohne Beschäftigung war.³¹⁰ Der Vertreter des Übergangsmagements einer WfbM habe mit-erlebt, dass es vor der Einführung des Budgets für Arbeit einige ehemalige WfbM-Beschäftigte gab, die in die WfbM zurückkehren wollten, und die an dem langwierigen, erneuten Bewilligungsverfahren „fast zerbrochen wären“.³¹¹ Als Gründe für eine evtl. notwendige Rückkehr nennt er Firmeninsolvenzen (siehe dazu auch nächster Abschnitt) oder die Erkenntnis seitens der Leistungsberechtigten, dass sie sich in der WfbM doch wohler fühlen. Mit dem dauerhaften Rückkehrrecht sei nun ein „Stolperstein“³¹² beseitigt worden.

Ein Budgetnehmer nimmt im Interview an, dass das unbürokratische Rückkehrrecht „der Grund [ist], warum viele Leute das haben möchten“³¹³. Eine Beraterin, die gleichzeitig auch

³⁰⁸ vgl. TU, Pos. 140.

³⁰⁹ TLB, Pos. 318.

³¹⁰ vgl. THW, Pos. 358.

³¹¹ TU, Pos. 148.

³¹² TU, Pos. 140.

³¹³ THW, Pos. 356.

Budgetnehmerin ist, sieht das Rückkehrrecht als „fantastische Möglichkeit“ an, um es „mal draußen [zu] probieren“, ohne Angst haben zu müssen, „danach in bodenlos zu fallen“³¹⁴. Im Kreis der Unterstützenden wird das Rückkehrrecht als „wunderbares Zusatzinstrument“³¹⁵ gesehen, das gerade WfbM-Beschäftigten zugutekomme, die „dieses Sicherheitsdenken“³¹⁶ haben. Obwohl sie von dem Rückkehrrecht vielleicht nicht unbedingt Gebrauch machen möchten, ist es für potenzielle Budgetnehmende dennoch ein „Sicherheitsnetz“³¹⁷, bei dem es „nicht blöd [ist], dass es da ist“³¹⁸. Trotz Unterforderung in der WfbM würde ein Budgetnehmer dorthin zurückkehren, wenn er keine andere Wahl hätte, um zumindest die Tagesstruktur aufrecht zu erhalten.³¹⁹ Auch einigen Unterstützenden zufolge stellt das mit dem Budget für Arbeit einhergehende Rückkehrrecht einen zusätzlichen Anreiz zur Inanspruchnahme dar. Dies gelte nach Ansicht einer Mitarbeiterin der Modellprojekte vor allem für Personen mit langjähriger Werkstattzugehörigkeit.³²⁰ Die Vertreterin eines Selbstvertretungsverbands beobachtet in der Praxis jedoch eine gewisse Unkenntnis der Regelungen zum Rückkehrrecht. So gäbe es Gerüchte wie, „wenn du ins Budget für Arbeit gehst, da fliegst du nachher irgendwie raus, du kommst nicht mehr rein“³²¹. Hier sei Aufklärung nötig.

Das Rückkehrrecht wird nicht nur von Leistungsberechtigten und Budgetnehmenden als zusätzlicher Anreiz gesehen, sondern auch von Arbeitgebern. Eine Arbeitgeberin, die bereits eine Budgetnehmerin beschäftigt, bekräftigt die Relevanz des Rückkehrrechts für sich selbst, weil sie für den Fall einer missglückten Eingliederung nicht das Gefühl hätte, sie lasse „sie sozusagen fallen wie eine heiße Kartoffel“³²². Auch die Geschäftsführerin eines Inklusionsbetriebs, die das Budget für Arbeit bisher nicht nutzt, hebt positiv hervor, dass sie Budgetnehmende bei Misserfolg „ja nicht ins Unglück stürzen“³²³ würde, sollte die Integration nicht gelingen. Es scheint, als würde das Rückkehrrecht ihr die Entscheidung für die Einstellung von Leistungsberechtigten erleichtern.

Das Rückkehrrecht wird jedoch auch kritisch gesehen. Der Vertreter eines Leistungsträgers befürchtet, das Rückkehrrecht könne die angestrebte Stabilisierung und Dauerhaftigkeit der Arbeitsverhältnisse gefährden.³²⁴ Die Mitarbeiterin eines Modellprojekts fragt sich, wie sinnvoll

³¹⁴ vgl. TFA, Pos. 130.

³¹⁵ TU, Pos. 536.

³¹⁶ TU, Pos. 536.

³¹⁷ TMP, Pos. 1062.

³¹⁸ TMP, Pos. 1062.

³¹⁹ THW, Pos. 384.

³²⁰ TMP, Pos. 1054.

³²¹ TU, Pos. 216.

³²² TAG, Pos. 209.

³²³ TAG, Pos. 426.

³²⁴ vgl. TLT, Pos. 168.

ein *Rückkehrrecht* für Personen ist, die zuvor nie in einer Werkstatt gearbeitet haben.³²⁵ Des Weiteren gibt eine Mitarbeiterin zu bedenken, dass es unter den Leistungsberechtigten auch Personen gibt, die nie in die Werkstatt wollten³²⁶ bzw. dorthin nicht mehr zurückkehren möchten.³²⁷

Eine Rückkehr sei zudem manchmal gar nicht so einfach, wie vom Gesetzgeber gedacht. Ein Leistungsberechtigter verweist darauf, dass sich das Arbeitsumfeld in der Werkstatt nach Jahren der Abwesenheit verändert und man nicht problemlos auf den alten Arbeitsplatz zurückkehren kann: „Dann fängst du ja wieder von vorne an“³²⁸. Auch der „biographisch völlig normal[e]“³²⁹ Wunsch nach beruflicher Neuorientierung könne bei Nichterfüllung zur ungewollten Rückkehr in die Werkstatt führen.³³⁰ In Verbindung mit dem Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung sei das Rückkehrrecht ebenfalls kritisch zu sehen. Auf diese Weise werde das Rückkehrrecht in den Augen eines Vertreters des Integrationsamtes faktisch zur „Rückkehrpflicht“³³¹ (siehe auch Abschnitt 3.4.1).

b. Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung

Der Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung wird von den Befragten mehrheitlich kritisiert. Ein Budgetnehmer begrüßt es zwar einerseits, dass er faktisch nicht arbeitslos werden kann³³² und diese „zwei, drei Groschen jetzt auf seinem Konto behalten darf“³³³, andererseits fragt er sich, was passiert, wenn man nicht in die WfbM zurückkehren möchte. Insgesamt findet er den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung „sehr, sehr schwer auf jeden Fall, also schwierig irgendwie, das zu erklären“³³⁴.

Kritisiert wird seitens des Integrationsamtes der mit dem Ausschluss vermeintlich einhergehende Verlust eines Anspruchs auf sämtliche Leistungen³³⁵ der Bundesagentur für Arbeit:

Die Arbeitsagentur ist völlig raus, weil es ja keine Ansprüche gibt, weil ja keiner eingezahlt hat. So. Also ich werde nicht vermittelt, ich werde auch nicht umgeschult oder sonst was, was so an Leistung ist. (TLT, Pos. 400)

³²⁵ vgl. TMP, Pos. 1054.

³²⁶ vgl. TMP, Pos. 1060.

³²⁷ vgl. TU, Pos. 140.

³²⁸ vgl. TLB, Pos. 783.

³²⁹ vgl. TU, Pos. 150.

³³⁰ vgl. TU, Pos. 158.

³³¹ TLT, Pos. 400.

³³² THW, Pos. 400.

³³³ THW, Pos. 396.

³³⁴ THW, Pos. 396.

³³⁵ siehe dazu Abschnitte 3.3.2, 3.4.2 und 5.4.

Eine Vertreterin des Übergangsmanagements einer WfbM führt aus, dass ehemalige Budgetnehmende, die nicht in die WfbM zurückkehren wollen, „dann sofort in die Grundsicherung [fallen]“³³⁶. Diese Praxis hält die Mitarbeiterin eines Modellprojekts für fragwürdig und berichtet von einem Arbeitgeber, der nicht nachvollziehen konnte, warum keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt werden³³⁷. Den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung erklären sich eine Beraterin mit BfA, eine Modellprojektmitarbeiterin sowie ein Angehöriger des Übergangsmanagements einer WfbM mit dem „Status“³³⁸ der dauerhaften Erwerbsminderung.³³⁹ In diesem Zusammenhang moniert auch der Vertreter des Integrationsamts die pauschale Einstufung der Leistungsberechtigten als dauerhaft erwerbsgemindert, obwohl sie gleichzeitig einer „normalen“ Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen.³⁴⁰ Als Kompromiss wird vorgeschlagen, das Rückkehrrecht beizubehalten und Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen zu lassen³⁴¹ (siehe auch Abschnitt 5.4).

Für einen Fallmanager ist der Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung hingegen konsequent, da Budgetnehmende „immer zu jedem Zeitpunkt rückkehrfähig in die Werkstatt“³⁴² sind und in der WfbM ja auch nicht in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt werde. Die nicht eingezahlten Beiträge seien zudem „kein Kostenfaktor, den der Klient jetzt in irgendeiner Form wissen müsste“³⁴³, sondern vielmehr „ein Bonus für den Arbeitgeber, dass der da nicht auch noch einzahlen muss“³⁴⁴. Die interviewten Arbeitgeber äußern sich nicht zu diesem Thema.

c. Altersrente

(Ungeklärte) Fragen der Rente in Verbindung mit dem Budget für Arbeit können sich negativ auf dessen Inanspruchnahme auswirken. Außerdem stellen sich Fragen zur Höhe der späteren Rente, zur Hinzuverdienstgrenze³⁴⁵ und dazu, ob erworbene Anwartschaften im Budget für Arbeit erhalten bleiben.³⁴⁶

Das sog. „Rentenprivileg“³⁴⁷ erklärt ein Budgetnehmer wie folgt:

³³⁶ TU, Pos. 148.

³³⁷ vgl. TMP, Pos. 1076.

³³⁸ Gemeint ist hier die Fiktion der vollen Erwerbsminderung für die Dauer der Beschäftigung in der WfbM (siehe auch Abschnitt 3.4.3).

³³⁹ vgl. TFA, Pos. 94; vgl. TMP, 1101; vgl. TU, Pos. 144.

³⁴⁰ vgl. TLT, Pos. 404-407.

³⁴¹ vgl. TLT, Pos. 420.

³⁴² TLT, Pos. 367.

³⁴³ TLT, Pos. 367.

³⁴⁴ TLT, Pos. 371.

³⁴⁵ vgl. TU, Pos. 248.

³⁴⁶ vgl. TU, Pos. 176.

³⁴⁷ Dieser Begriff ist nicht korrekt, weil es sich um einen Nachteilsausgleich handelt: Im Rahmen einer WfbM-Beschäftigung entrichtet die WfbM Beiträge zur Rentenversicherung für Beschäftigte auf der Basis von 80% der Bezugsgröße nach § 162 Nr. 2a SGB VI; die Rente kann nach 20-jähriger WfbM-Beschäftigung angetreten werden (siehe Abschnitt 3.4.3). Der Begriff „Rentenprivileg“ wird so im Diskurs genutzt und steht deshalb stellenweise auch in diesem Bericht.

also wenn man in der Werkstatt angemeldet ist, dann ist es halt so, dass man Ende des Monats jetzt nicht so viel Geld bekommt. Und dann halt aber dafür [...] für die Rente [...] und da ist [...] ein erheblicher Unterschied. [...] Und [...] auf dem ersten Arbeitsmarkt ist es so, dass man Ende des Monats erheblich [...] mehr Geld bekommt, aber für die Rente wird weniger beigesteuert. (THW, Pos. 212)

Viel diskutiert werden unter den Interviewteilnehmenden die Auswirkungen der besonderen rentenrechtlichen Regelungen auf die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit. Ein Leistungsberechtigter, der bereits seit zehn Jahren in der WfbM arbeitet, ist sich unsicher, ob er das BfA in Anspruch nehmen möchte, weil er dann eine geringere Rente erwartet, die in Altersarmut münden könnte.³⁴⁸ Der „ziemlich große [...], gute [...] Beitrag“³⁴⁹, der von der Werkstatt in die Rentenversicherung eingezahlt wird, würde, „wenn man durch dieses Budget für Arbeit rausgeht, ja dann wieder weg[fallen]“³⁵⁰.

Für einen weiteren Leistungsberechtigten steht fest, „ich werde wahrscheinlich auf den Stand bleiben wie ich jetzt bin“³⁵¹, weil auch er sich durch ein Verlassen der WfbM im Rentenalter mit Altersarmut konfrontiert sieht. Eine Leistungsberechtigte, seit über 30 Jahren in einer WfbM beschäftigt, äußert ähnliche Zweifel, weil sie gehört hat, dass die Rente halbiert werde.³⁵² Für andere Leistungsberechtigte in jungen Jahren spielen die besonderen rentenrechtlichen Regelungen in der WfbM eher eine untergeordnete Rolle:

Ja, und da dachte ich mir auch, also gut, ich bin jetzt jung. Und ich möchte jetzt das Leben leben [...] deswegen dachte ich mir, wenn dann jetzt will ich [...] irgendwas machen beziehungsweise eventuell meinen Führerschein. (THW, Pos. 216-218)

Von Sorgen um mögliche Renteneinbußen erfährt auch eine Budgetnehmerin im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit. Vermutlich wird die Rentenhöhe in den meisten Fällen zwar geringer ausfallen, sie bedauert jedoch, dass das BfA „auf so eine Sache reduziert“³⁵³ werde und die Nachteilsausgleiche bei der Rente sich negativ auswirken könnten. Dies sei vor allem bei Leistungsberechtigten der Fall, „die länger im System sind“³⁵⁴. Auch aus Sicht eines Fallmanagers fällt der „ältere Personenkreis von Vornherein schon mal weg“³⁵⁵, weil für sie eine si-

³⁴⁸ vgl. TLB, Pos. 690.

³⁴⁹ TLB, Pos. 658.

³⁵⁰ TLB, Pos. 658.

³⁵¹ TLB, Pos. 706.

³⁵² vgl. TLB, Pos. 736.

³⁵³ TFA, Pos. 112.

³⁵⁴ TFA, Pos. 108.

³⁵⁵ TLT, Pos. 142.

chere Rente nach jahrelanger Werkstatttätigkeit wichtiger sei. Bei jüngeren Werkstattbeschäftigten hingegen sei es „nicht so dramatisch mit dem Rentenprivileg“³⁵⁶. Diese Schlussfolgerung zieht auch die Arbeitgeberin eines Inklusionsbetriebs.³⁵⁷

Es gebe jedoch auch Fälle, in denen Budgetnehmende sich hinsichtlich der eingezahlten Beiträge bzw. der späteren Rentenhöhe verbessern.³⁵⁸

Aus Sicht der Modellprojekte und informierter Arbeitgeber sind die rentenrechtlichen Vorteile für WfbM-Beschäftigte gegenüber Budgetnehmenden nicht nachvollziehbar³⁵⁹ und „ein absoluter Fehler im System“³⁶⁰. Budgetnehmende würden mit dieser Regelung systematisch benachteiligt gegenüber Werkstattbeschäftigten und Arbeitnehmenden im Inklusionsbetrieb.³⁶¹ Dieser Kritik schließt sich auch ein Arbeitgeber an.³⁶²

4.4.3.2 Informations- und Beratungsbedarf

Eine Beraterin zum Budget für Arbeit hält den Informationsstand von Leistungsberechtigten „für sehr, sehr schwach“³⁶³. Auch Befragte der Modellprojekte machen die Erfahrung, dass Leistungsberechtigte erst durch ihre Aufnahme in das Modellprojekt vom Budget für Arbeit erfahren.³⁶⁴ Unklarheiten beim Ablauf würden „auch nochmal eine Hürde und Barriere“³⁶⁵ für die Inanspruchnahme darstellen. Einig sind sich in der Einschätzung des geringen Informationsstands bei den Leistungsberechtigten auch die interviewten Leistungsträger. Für den Personenkreis sei es aufgrund von mangelnden Informationen „unglaublich schwierig [...], damit etwas anzufangen mit diesem Konstrukt“³⁶⁶, weil unklar sei, wer das Budget für Arbeit beantragt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und welche Auswirkungen eine Inanspruchnahme auf die Rente hat.³⁶⁷ Gerade für Personen, die nicht in einer WfbM beschäftigt sind, stelle sich außerdem die Frage, wer die Anleitung und Begleitung übernimmt.³⁶⁸ Daraus ergebe sich ein „unglaublicher Aufklärungs- und Informationsbedarf“³⁶⁹.

Aus der Fremdeinschätzung anderer Akteure ergibt sich ein noch ausbaufähiger Informationsstand. Nach Ansicht einer Budgetnehmerin und Beraterin sind Arbeitgeber „auf jeden Fall

³⁵⁶ TLT, Pos. 142.

³⁵⁷ vgl. TAG, Pos. 422.

³⁵⁸ vgl. TU, Pos. 254.

³⁵⁹ vgl. TAG, Pos. 806; TMP, Pos. 748.

³⁶⁰ TMP, Pos. 744.

³⁶¹ vgl. TMP, Pos. 744-750.

³⁶² vgl. TAG, Pos. 806.

³⁶³ TFA, Pos. 40.

³⁶⁴ vgl. TMP, Pos. 143.

³⁶⁵ TMP, Pos. 173.

³⁶⁶ TLT, Pos. 120.

³⁶⁷ vgl. TLT, Pos. 120.

³⁶⁸ vgl. TLT, Pos. 134.

³⁶⁹ TLT, Pos. 327.

schlecht informiert³⁷⁰, was sie u. a. auf die geringe Anzahl an Budgets für Arbeit zurückführt. Der Mitarbeiter eines Modellprojekts kann dies bestätigen, denn Arbeitgeber „hören das zum ersten Mal, wenn wir davon erzählen“³⁷¹. Hier benötigten „richtig klassische Arbeitgeber [...] viel bessere Informationen“³⁷². Bezüglich des eigenen Informationsstands zum Budget für Arbeit herrscht insgesamt Einigkeit bei den Befragten über dringend notwendigen Nachholbedarf. Drei Arbeitgeber, die selbst Budgetnehmende beschäftigen „fühlen [...] [sich] uninformatiert“³⁷³ und „wussten erst gar nicht, was das ist“³⁷⁴, bevor die WfbM das Budget für Arbeit erstmals thematisierte. Eine Arbeitgeberin habe nichts vom Budget für Arbeit gewusst und „wäre auch nicht auf die Idee gekommen“³⁷⁵, obwohl ihr Unternehmen selbst auch eine WfbM betreibt.

a. Informationsquellen der Befragten

Alle befragten Leistungsberechtigten haben schon einmal vom Budget für Arbeit gehört, zum Beispiel im Rahmen einer Sitzung der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (LAG WfbM), bei der das Budget für Arbeit von einem/einer Vertreter:in des IFD vorgestellt wurde³⁷⁶ oder während einer Podiumsdiskussion beim „Schichtwechsel“³⁷⁷. Ein Budgetnehmer kam über den Werkstattrat mit dem Thema³⁷⁸ in Kontakt, eine weitere Leistungsberechtigte über die Vertrauensperson des Werkstatrats.³⁷⁹ Um weitere Informationen zum Budget für Arbeit zu erhalten, würde ein Leistungsberechtigter auf das Übergangsmangement seiner WfbM zugehen.³⁸⁰

b. Rente

In den Gesprächen und Interviews wird die Umsetzung der verpflichtenden Rentenberatung thematisiert. Ein Budgetnehmer berichtet von seiner Erfahrung mit der Rentenberatung.³⁸¹ Man habe ihm erklärt, „was für Vorteile und Nachteile es gibt, wenn man als schwerbehinderter Mensch auf dem ersten Arbeitsmarkt geht“³⁸². Ein Leistungsberechtigter erachtet eine Rentenberatung für sich als sehr wichtig, denn er wolle „dann mal richtig, konkret auch mit Zahlen

³⁷⁰ TFA, Pos. 60.

³⁷¹ TMP, Pos. 143.

³⁷² TFA, Pos. 207.

³⁷³ TAG, Pos. 134.

³⁷⁴ TAG, Pos. 196.

³⁷⁵ TAG, Pos. 205.

³⁷⁶ vgl. TLB, Pos. 252.

³⁷⁷ vgl. TLB, Pos. 852-860. Im Rahmen der Aktion „Schichtwechsel“ tauschen Menschen mit und ohne Behinderungen ihren Arbeitsplatz für einen Tag und arbeiten zusammen (vgl. LAG WfbM, 2020).

³⁷⁸ vgl. TLB, Pos. 268.

³⁷⁹ vgl. TLB, Pos. 418.

³⁸⁰ vgl. TLB, Pos. 1181.

³⁸¹ vgl. THW, Pos. 212.

³⁸² THW, Pos. 244.

haben, was [...] denn da nun wirklich der Unterschied“ sei.³⁸³ Geklärt werden müsse einem EUTB-Vertreter zufolge auch, was aus dem Anspruch auf die Erwerbsminderungsrente werde.³⁸⁴ Konkrete Antworten zu bekommen, sei mühselig, weil „es ja [heißt], es ist von Fall zu Fall unterschiedlich“³⁸⁵. Ein Vertreter der Rentenversicherung räumt ein, dass „die Rentenrechnung [...] sehr komplex [ist] und [...] von Jahr zu Jahr komplexer“³⁸⁶ werde. Es könne pauschal nicht gesagt werden, „was dabei [...] rauskommt“, weil darüber mehrere Faktoren (z. B. das Alter beim Berufseinstieg sowie Anrechnungs-, Zurechnungs- und Ersatzzeiten) entschieden.³⁸⁷ Deshalb werde innerhalb der Rentenversicherung länderübergreifend beraten, weil es „Rentenversicherungsträger wie in Nordrhein-Westfalen gebe, die [...] viel größere Erfahrungen [...] mit dem Budget für Arbeit“³⁸⁸ haben. Der Vertreter der Rentenversicherung weist darauf hin, dass, sobald die **20 Jahre Werkstattzugehörigkeit** erreicht sind, eine Beschäftigung im Budget für Arbeit den Anspruch auf Erwerbsminderungsrente **nicht** gefährdet.³⁸⁹

Eine Person aus dem Kreis der Unterstützenden macht ebenfalls auf ungeklärte Fragen zum Thema Erwerbsminderungsrente aufmerksam, was ein Hindernis für die Inanspruchnahme sein könnte:

Weil der hat jetzt deutlich mehr als seine Rente, wenn er jetzt ... er wird knapp 3.000 Euro brutto verdienen und, ja, wenn es dann doch wieder rückabgewickelt wird, wie ist das mit der Erwerbsminderungsrente, die er jetzt erhält? Solche Fragen, die stellen sich alle noch. Das müssen wir alles noch im Vorfeld klären, ja? Sind auch die Fragen, die der Noch-Werkstattmitarbeiter hat. (TU, Pos. 244)

Hinsichtlich der Höhe der späteren Erwerbsminderungsrente vermutet eine Vertreterin der Senatsverwaltung allerdings, dass selbst diese nicht ausreichen würde, um Altersarmut zu vermeiden und dann ohnehin ein Grundsicherungsanspruch besteht.³⁹⁰

Ein Arbeitgeber von zwei BfA-Beschäftigten fragt sich, ob alle Leistungsberechtigten in der Lage sind, die Rentenberechnung zu verstehen.³⁹¹ Nach Ansicht eines Mitarbeiters der Berli-

³⁸³ TLB, Pos. 666.

³⁸⁴ vgl. TU, Pos. 164.

³⁸⁵ TU, Pos. 172.

³⁸⁶ TU, Pos. 436.

³⁸⁷ vgl. TU, Pos. 432.

³⁸⁸ TU, Pos. 534.

³⁸⁹ vgl. TU, Pos. 410.

³⁹⁰ vgl. TLT, Pos. 150.

³⁹¹ vgl. TAG, Pos. 629.

ner Senatsverwaltung wurde hinsichtlich der Frage der Rentenansprüche „einiges an Potenzial über Informationsverteilung verschenkt“³⁹², weshalb vor diesem Hintergrund die Rentenberatung an Bedeutung gewinnt, um Bedenken und Ängsten zu begegnen.³⁹³

Aus dem Übergangmanagement einer WfbM wird geschildert, „dass die Mitarbeiter dahingehend beraten werden, dass sie Abstriche machen müssen“.³⁹⁴ Denn „ab dem Moment, wo der [...] Vertrag unterschrieben ist, gilt der Bruttolohn, den derjenige dann hat. Und der ist meist unter diesen 80%.“³⁹⁵

Eine Beraterin sowie der Vertreter eines der Berliner Modellprojekte sehen die Rentenberatung nicht als Hürde an.³⁹⁶ Der entscheidende Punkt sei vielmehr die Entscheidung: „ich will raus“³⁹⁷. In solchen Fällen hätten sie als Begleiter:innen „eher nochmal einbremsen“³⁹⁸ müssen. Eine Person aus dem Kreis der Unterstützenden hat gute Erfahrungen mit dem Rentenversicherungsträger gemacht:

das geht relativ zügig, da einen Termin zu bekommen, die Leute werden gut beraten und kriegen dann auch das Formular, was dann nötig ist. Also, das funktioniert sehr gut. (TU, Pos. 200)

c. Zugangsvoraussetzungen

Ein Mitarbeiter der Senatsverwaltung weist auf den noch wenig ausgeprägten Informationsstand unter den Leistungsträgern hin. So habe er zum Budget für Arbeit „immer wieder [...] Anfragen in der Runde der bezirklichen Fallmanagementkoordinatoren“³⁹⁹, die wissen wollten, „wie [...] das jetzt eigentlich zu handhaben“⁴⁰⁰ sei. Es gebe „ganz viele Kollegen, die kämpfen mit ganz anderen Problemen“⁴⁰¹. Während des Interviews erfährt er erstmals von den in Inklusionsbetrieben ebenfalls geltenden Nachteilsausgleichen bei der Rente, der ihm „jetzt auch nicht so klar“⁴⁰² war. Außerdem geht er davon aus, dass Leistungsberechtigte zunächst durch das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der WfbM gehen müssen, bevor sie ein BfA beantragen können:

da haben wir aber eben natürlich oft das Problem, dass die Menschen keine volle Erwerbsminderung haben, nicht im Eingangsverfahren Berufsbildungsbereich waren. Dann wäre der

³⁹² TLT, Pos. 128.

³⁹³ vgl. TLT, Pos. 120-124.

³⁹⁴ TU, Pos. 254.

³⁹⁵ TU, Pos. 282.

³⁹⁶ vgl. TFA, Pos. 126.

³⁹⁷ TMP, Pos. 752.

³⁹⁸ TMP, Pos. 752.

³⁹⁹ TLT, Pos. 72.

⁴⁰⁰ TLT, Pos. 72.

⁴⁰¹ TLT, Pos. 271.

⁴⁰² TLT, Pos. 253.

nächste Ansprechpartner in dem Zusammenhang und Kooperationspartner tatsächlich die Bundesagentur. (TLT, Pos. 327)

Ein Fallmanager überlegt in diesem Zusammenhang, wie Leistungsberechtigte zu so einem Schritt (zunächst in die Werkstatt) motiviert werden können:

Die Frage ist immer nur, wenn einer noch nicht die Zugangsvoraussetzung hat, kann ich den tatsächlich motivieren, drei Jahre Berufsbildungsbereich zu machen? (TLT, Pos. 329)

Auch bei den Leistungsträgern besteht aus Sicht einer Budgetnehmerin noch Informationsbedarf.

Und hatte das Sozialamt [...] massiv überfordert. Weil sie natürlich auch davon ausgehen, dass ich eine Werkstatterfahrung habe, aber ich hab sie auf ihre eigenen Rahmenbedingungen hingewiesen und sie haben das dann eingesehen, dass ich da auch drinstehe. (TFA, Pos. 30)

Außerdem habe sie die Verwaltung beraten müssen bzgl. weiterer Anspruchsvoraussetzungen:

So, ich hab die Verwaltung hingewiesen, die mir erklären wollte, ich müsste nachweisen, dass ich in den letzten drei Jahren mindestens ein Jahr [sozial]versicherungspflichtig tätig war. Und ich musste der Verwaltung nachweisen, dass das so nicht stimmt, dass [...] die Ausführungsverordnung des Landes in Berlin anders lauten. (TFA, Pos. 66)

Der Informationsbedarf zum Budget für Arbeit zeigt sich auch im Hinblick auf Unklarheiten bezüglich der Anspruchsvoraussetzungen zur Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit. So hatte der Mitarbeiter eines Inklusionsbetriebs bspw. angenommen, die Voraussetzung sei, „dass man aus einer Werkstatt kommt“⁴⁰³.

Auch anhand der Aussagen mancher Modellprojektmitarbeitenden lassen sich bestehende Unklarheiten bezüglich der Voraussetzungen feststellen. So wundert sich eine Person über die Ablehnung eines BfA-Antrags trotz anerkannter Schwerbehinderung.⁴⁰⁴ Zwei weitere Mitarbeiterinnen sind überzeugt, dass die Voraussetzung für das Budget für Arbeit der Nachweis der vollen Erwerbsminderung sei⁴⁰⁵ und dass erwerbsfähige Personen nicht zur Zielgruppe gehörten.⁴⁰⁶ Auch würde eine Person mit „einer befristeten Erwerbsunfähigkeitsrente“⁴⁰⁷ nach ihrem Informationsstand für ein Budget für Arbeit nicht in Frage kommen.

⁴⁰³ TAG, Pos. 280; Es reicht jedoch aus, einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM zu haben (siehe dazu auch Unterkapitel 3.1).

⁴⁰⁴ vgl. TMP, 456.

⁴⁰⁵ TMP, Pos. 386, 163.

⁴⁰⁶ TMP, Pos. 540.

⁴⁰⁷ TMP, Pos. 514.

d. Verwaltungstechnische Fragen

Die Mitarbeiterin eines Modellprojekts vermisst transparente Strukturen in der Verwaltung und nimmt Unsicherheiten und Unkenntnis bei der Sachbearbeitung wahr.⁴⁰⁸

Der Leiter des Übergangsmagements einer WfbM beobachtet „Schwierigkeiten bei den Kostenträgern, die noch nie ein Budget für Arbeit gemacht haben“⁴⁰⁹ und bei denen er deshalb „wirklich noch so Entwicklungsarbeit leisten“⁴¹⁰ müsse. Die „entsprechenden Senatsstellen“ seien ebenfalls nicht gut auf das Budget für Arbeit vorbereitet.⁴¹¹

Eine Budgetnehmerin kritisiert die aus ihrer Sicht unberechtigte Annahme der Leistungsträger, die „denken, das ist irgendwie tierisch teuer“⁴¹². Außerdem werde nicht berücksichtigt, dass Budgetnehmende keiner Sozialhilfe oder Grundsicherung bedürfen.⁴¹³

Verwaltungsmitarbeitende müssten zum Thema Budget für Arbeit geschult werden.⁴¹⁴ Ein weiterer Budgetnehmer beklagt fehlende Kenntnisse der Verwaltung bzgl. der Zuständigkeit bei der Übernahme von Fahrdienstkosten.⁴¹⁵

Eine andere Budgetnehmerin berichtet von falschen Berechnungen des Lohnkostenzuschusses aufgrund des mangelhaften Informationsstandes.⁴¹⁶ Ihrem Arbeitgeber sei der Lohnkostenzuschuss in zu geringer Höhe ausgezahlt worden, da in dessen Berechnung fälschlicherweise die Teilzeitbeschäftigung mit eingeflossen sei.⁴¹⁷ Dabei richtet sich die Obergrenze in Berlin nicht danach, ob ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis vorliegt.⁴¹⁸

Eine Rehabilitationspädagogin, die in einer Einrichtung für ambulante berufliche Reha-Maßnahmen im Übergangsbereich Schule-Beruf tätig ist, fühlt sich nicht ausreichend informiert. Sie könne nicht beraten, weil „für mich sind auch so viele Kostenträger drin, für mich sind manche Dinge unklar“⁴¹⁹. Sie und ihre Kolleg:innen würden sich dies noch nicht zutrauen, „weil es so komplex ist“⁴²⁰.

Ihr stellten sich Fragen, die u. a. Assistenzleistungen betreffen und auf die sie im Rundschreiben der Berliner Senatsverwaltung keine Antworten findet:

⁴⁰⁸ TMP, Pos. 420.

⁴⁰⁹ TU, Pos. 12.

⁴¹⁰ TU, Pos. 12.

⁴¹¹ vgl. TU, Pos. 12.

⁴¹² TFA, Pos. 229.

⁴¹³ vgl. TFA, Pos. 229.

⁴¹⁴ TFA, Pos. 237.

⁴¹⁵ vgl. THW, Pos. 146.

⁴¹⁶ vgl. TFA, Pos. 66.

⁴¹⁷ vgl. TFA, Pos. 174-176.

⁴¹⁸ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 6 (gültig zum Zeitpunkt des Interviews); vgl. auch SenIAS, 2020, Punkt 5.

⁴¹⁹ TU, Pos. 154.

⁴²⁰ TU, Pos. 150.

ist Assistenz in diesem Geld⁴²¹ mit drin oder ist sie extra? Kann sie auch durch oder über den Mitarbeiter geleistet werden. (TU, Pos. 154)

In der Fremdeinschätzung bestätigt ein Arbeitgeber von Budgetnehmenden die Unsicherheit bei der Antragstellung seitens mancher Begleiter:innen.⁴²²

4.4.3.3 Gründe für fehlende Kenntnisse

In den Interviews wird insgesamt ein geringer Informationsstand zum Budget für Arbeit deutlich. Hier werden verschiedene Zusammenhänge erkennbar.

a. Informationsquellen nicht bekannt/vorhanden

Eine WfbM-Beschäftigte äußert im Interview, dass sie zur Bewertung des Budgets für Arbeit „noch überhaupt nichts [...] sagen [kann]“ und „da erstmal so ein bisschen noch mehr Hintergrundinformation“⁴²³ bräuchte. Für ein Werkstattratsmitglied ist das Budget für Arbeit „erstmal noch ... ja, was Neues, Unbekanntes, Nebulöses“⁴²⁴. Er sei sich deshalb nicht sicher, „ob man dieses Wagnis halt eingeht“⁴²⁵. Eine WfbM-Beschäftigte hat zwar schon Ideen bzgl. eines möglichen Beschäftigungsverhältnisses, ist sich aber nicht sicher, „ob ich denn die Möglichkeit hab, dieses Budget für Arbeit zu nutzen, hab ich ja keine Ahnung“⁴²⁶. Sie erhofft sich, ihre Fragen im Rahmen der nächsten Werkstatträtekonferenz stellen zu können. Ein Angehöriger des Werkstattrats beobachtet eine Verunsicherung bei den Leistungsberechtigten. Diese Verunsicherung liege z. T. darin begründet, dass der Werkstattrat sich im Zuge der Neuerungen durch das BTHG selbst nicht informieren könne, „weil wir kriegen da eine Information und eine Woche später ist die schon wieder völlig hinfällig, veraltet“⁴²⁷. Er fühlt sich nicht gut beraten und weiß auch nicht, wo er diese notwendige Beratung in Anspruch nehmen könnte.⁴²⁸

Ein Vertreter des Integrationsamts vermisst in seinem Bereich genügend permanent verfügbare Informationen zur Umsetzung des Budgets für Arbeit. Dies sei problematisch, denn eine einmalige Informationsaufnahme bliebe nicht „nachhaltig [...] im Kopf“⁴²⁹. Erschwerend auf die Wissensakkumulation wirkt sich neben mangelnder Routine eine hohe personelle Fluktuation beim Träger der Eingliederungshilfe aus.⁴³⁰ Für einen Fallmanager stellt die umfangreiche

⁴²¹ Gemeint ist die Pauschale für Anleitung und Begleitung.

⁴²² vgl. TAG, Pos. 218.

⁴²³ TLB, Pos. 1129.

⁴²⁴ TLB, Pos. 1069.

⁴²⁵ TLB, Pos. 1069.

⁴²⁶ TLB, Pos. 418.

⁴²⁷ TLB, Pos. 754-756.

⁴²⁸ vgl. TLB, Pos. 799.

⁴²⁹ TLT, Pos. 242.

⁴³⁰ vgl. TLT, Pos. 267.

Beratung eine Herausforderung dar. So könne er zwar zum „Tagtägliche[n]“ beraten (d. h. zur Betreuungs- oder zur Wohnform). Er kenne „aber [...] nicht das Portfolio der Rentenversicherung [...] [und] nicht das Portfolio der Bundesagentur [...] Ich weiß doch nicht, was die Unfallkasse macht“⁴³¹.

Der Geschäftsführer eines Inklusionsbetriebs kritisiert, dass ein „Informationsfluss an uns kleine Betriebe [...] nicht gegeben [ist]“⁴³². Ähnlich sieht es die Geschäftsführerin einer Apotheke:

Das heißt, diese ganzen Dinge, die aufgelegt werden und teilweise auch mit hohen Beträgen ausgestattet sind, die gehen völlig, also, für mich jetzt als Arbeitgeber, an mir vorbei, weil ich mich mit so was nicht beschäftigen kann aus Zeitgründen (TAG, Pos. 798).

Ein Arbeitgeber plädiert - in Anbetracht des geringen Informationsstandes über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen allgemein - für eine bundesweit erreichbare Stelle in Form eines Lotsen, der bei einschlägigen Fragen Aufklärung leisten soll.⁴³³

Der geringe Informationsstand unter den Unterstützenden verwundert vor dem Hintergrund des Berichts eines Fallmanagers über Informationsveranstaltungen und Informationen auf Internetseiten der Behörden, wonach „ganz viel gemacht worden ist“⁴³⁴.

b. Leistungsberechtigte sind nicht erreichbar

Einige der befragten Akteure äußern, dass potenzielle Budgetnehmende für eine notwendige Beratung schwer erreichbar seien, „weil die auch nicht so motiviert sind [...], weil sie auch schon ein bisschen niedergeschlagen sind“⁴³⁵. Besonders schwer erreichbar seien Leistungsberechtigte, die institutionell nicht an eine WfbM angebunden sind und infolgedessen möglicherweise keine Ansprechpartner:innen haben.⁴³⁶

c. Wenig Beratung durch die EUTBs

Die Berater:innen der EUTBs haben nach eigenen Aussagen bisher wenig Erfahrung mit dem Budget für Arbeit.⁴³⁷ Für eine ausführliche Beratung gebe es kaum Möglichkeiten, Inhalte zu recherchieren, da diese nicht nach außen gelangten.⁴³⁸ Zudem fehle es an (zielgruppengerechtem) Informationsmaterial⁴³⁹, z. B. in Leichter Sprache. Hier verbinden sich Hoffnungen

⁴³¹ TLT, Pos. 341-345.

⁴³² TAG, Pos. 761.

⁴³³ TAG, Pos. 790; siehe Abschnitt 6.1.

⁴³⁴ TLT, Pos. 114.

⁴³⁵ TU, Pos. 220.

⁴³⁶ vgl. TMP, Pos. 1103-1105.

⁴³⁷ vgl. TU, Pos. 118.

⁴³⁸ vgl. TU, Pos. 210.

⁴³⁹ vgl. TU, Pos. 210.

mit dem Start der Modellprojekte, mit denen es „besser werden [wird] mit der Information und Beratung“⁴⁴⁰. Erfahrungen der Modellprojekte mit der Information zum Budget für Arbeit durch die EUTBs stehen im Einklang mit dieser Selbsteinschätzung der EUTBs. So gewann eine im Modellprojekt tätige Person bei der Vorstellung ihres Konzepts bei den EUTBs den Eindruck, dass „relativ geringes Wissen“ vorhanden war.⁴⁴¹ Dies wird darauf zurückgeführt, dass das Thema Übergang in Arbeit „für die eher nochmal fremd“⁴⁴² ist, weil Beratungsschwerpunkte eher Wohnen und soziale Teilhabe seien. Vielmehr würden die EUTBs auf die Modellprojekte zugehen, wenn es um Übergänge geht, was auch verständlich sei, da diese ein breites Themenspektrum abdecken müssten.⁴⁴³

4.4.3.4 Guter Informationsstand

Eine Budgetnehmerin bezeichnet sich selbst als „bevorzugten Menschen mit einer Beeinträchtigung“⁴⁴⁴, weil sie gut informiert und empowered sei. Ihre aktive Auseinandersetzung mit dem BTHG im Rahmen ihrer Tätigkeit bei einem Behindertenverband⁴⁴⁵ habe sie dazu befähigt, „eine Riesenbegründung“⁴⁴⁶ an den Senat zu versenden, in der sie „sehr differenziert aufgeschrieben [habe], wie ich die Richtlinien des Landes Berlin sehe“⁴⁴⁷ und, welche nun „von vielen [...] Leuten [...] genutzt“⁴⁴⁸ werde. Die Leute müssten mehr mitgenommen werden.⁴⁴⁹ Sie verweist in diesem Zusammenhang auf § 78 SGB IX, welcher Personen, die Unterstützung bei der Beantragung des BfA benötigen, Assistenzleistungen im Rahmen der Eingliederungshilfe ermöglicht.⁴⁵⁰

Aus Sicht mehrerer Mitarbeiter der Modellprojekte ist ein guter Informationsstand der Leistungsberechtigten entscheidend für die Inanspruchnahme des Wunsch- und Wahlrechts.⁴⁵¹

⁴⁴⁰ TU, Pos. 172.

⁴⁴¹ TMP, Pos. 149.

⁴⁴² TMP, Pos. 159.

⁴⁴³ vgl. TMP, Pos. 163.

⁴⁴⁴ TFA, Pos. 66.

⁴⁴⁵ vgl. TFA, Pos. 34.

⁴⁴⁶ TFA, Pos. 239.

⁴⁴⁷ TFA, Pos. 239.

⁴⁴⁸ TFA, Pos. 239-241.

⁴⁴⁹ vgl. TFA, Pos. 241.

⁴⁵⁰ TFA, Pos. 219-221.

⁴⁵¹ vgl. TMP, Pos. 119, 770.

4.4.3.5 Motivation

Ein weiterer Faktor, der die Entscheidung für oder gegen ein Budget für Arbeit beeinflusst, ist die Motivation. So wirken sich die Aussicht auf die Beibehaltung des „Status“ der Erwerbsminderung, der Wunsch nach Normalität sowie die beigemessene Bedeutung von Arbeit positiv auf die Inanspruchnahme eines Budgets aus.

Eine Beraterin berichtet von einem Budgetnehmer mit einer psychischen Beeinträchtigung, der sich u. a. deshalb für das Budget für Arbeit entschieden habe, weil „er wusste, wenn er es nicht schafft, dass er nicht wieder alle Begutachtungsverfahren für eine Erwerbsminderungsrente durchmachen muss“⁴⁵². Ein solches Verfahren sei für viele „ein Horrortrip“⁴⁵³. Es sei eine „unheimliche Herabwürdigung, wenn sie da mit 25 Jahren sitzen und ihnen wird mitgeteilt, sie sind jetzt nur noch ein Stück wertlos, ja?“⁴⁵⁴. Dies werde nun mit dem Budget für Arbeit vermieden.⁴⁵⁵

Mehrere Leistungsberechtigte äußern ein Interesse am allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. am Budget für Arbeit.⁴⁵⁶ Mit dem Gedanken der Inanspruchnahme spielen vor allem diejenigen, die schon einen konkreten Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vor Augen haben. So möchte ein Leistungsberechtigter wieder zurück in den alten Job.⁴⁵⁷ Dies sei möglich, weil der Arbeitsvertrag während der WfbM-Beschäftigung ruht. Seine ehemalige Chefin würde sich vermutlich über die „70% des Gehaltes“ als Lohnkostenzuschuss freuen.⁴⁵⁸ Ein weiterer WfbM-Beschäftigter kann sich auch vorstellen, „vielleicht in Richtung des alten Berufs“⁴⁵⁹ zu gehen. Eine andere Leistungsberechtigte plant, gemeinsam mit ihrer Vertrauensperson, mit dem Budget für Arbeit Dozentin für Werkstattträte zu werden⁴⁶⁰, wobei sie sich nicht sicher ist, ob dies über das Budget für Arbeit möglich ist.⁴⁶¹

Ein Budgetnehmer wäre lieber ohne das Budget für Arbeit eingestellt worden. So sei das Budget für Arbeit zwar das „Ass im Ärmel“⁴⁶² gewesen, weil ihn der Betrieb ohne Förderung nicht eingestellt hätte, dennoch hätte er es bevorzugt, „wirklich [...] als Mensch ein[ge]stellt“

⁴⁵² TFA, Pos. 120.

⁴⁵³ TFA, Pos. 120.

⁴⁵⁴ TFA, Pos. 122.

⁴⁵⁵ vgl. TU, Pos. 148.

⁴⁵⁶ TLB, Pos. 63, 67, 1187.

⁴⁵⁷ TLB, Pos. 174.

⁴⁵⁸ TLB, Pos. 174.

⁴⁵⁹ TLB, Pos. 451.

⁴⁶⁰ TLB, Pos. 418.

⁴⁶¹ vgl. TLB, Pos. 1187.

⁴⁶² THW, Pos. 122.

zu werden, „weil ich halt gute Arbeit geleistet habe [...] und nicht halt aufgrund der Behinderung“⁴⁶³. Dies habe sich anfangs negativ auf seine Motivation ausgewirkt, denn es „war so ein bisschen schon herber Rückschlag irgendwie“⁴⁶⁴.

Auch der Wunsch nach einem „normalen Arbeitsleben“ wird als Motivation genannt. So fragt ein WfbM-Beschäftigter einen Budgetnehmer während des Interviews, ob Lohn und Arbeitszeit „wie auf dem ersten Arbeitsmarkt“ seien.⁴⁶⁵ Er selbst äußert die Hoffnung, „dass ich noch mal in die ganz normale Arbeitswelt [...] wieder zurückkehren kann“⁴⁶⁶. Für einen Budgetnehmer war die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund der Möglichkeit, unterschiedliche soziale Kontakte zu knüpfen, wichtig, denn „seitdem ich denken kann, bin ich immer draußen und immer unter den Leuten“⁴⁶⁷. Mit „draußen“ ist der allgemeine Arbeitsmarkt gemeint. Für ihn kommt auf Dauer nur ein inklusiver Arbeitsplatz in Frage, weil er sich damals in der Werkstatt unterfordert fühlte. Ihm ging es um die persönliche Weiterentwicklung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, weshalb „in der Werkstatt weiter zu bleiben, überhaupt nicht infrage [kam]“⁴⁶⁸.

Nicht zuletzt wirkt es sich auch auf die Motivation aus, welche Bedeutung der Arbeit beigegeben wird. So schreibt eine Budgetnehmerin der Arbeit eine stabilisierende Wirkung zu.⁴⁶⁹ Ohne das Budget für Arbeit hätte der Staat auf sie verzichtet, nun könne sie aber „was für diese Gesellschaft in meiner Art und Weise tu[n]“⁴⁷⁰. Motivierend kann auch der finanzielle Aspekt sein. Nun könne er sich einen Führerschein leisten⁴⁷¹ und müsse auch nicht mehr „auf den Kassenbonn gucken“, berichtet ein Budgetnehmer.⁴⁷² Vor dem Budget für Arbeit war er trotz des Werkstattlohns von weiteren staatlichen Transferzahlungen abhängig:

Also wenn jemand wie ich halt, der [...] draußen auch mit seinen Freunden etwas erleben möchte und dann [...] später für zu Hause noch einen Einkauf zu erledigen, ist halt sehr, sehr schwer. Also dann war uns [...] von der Werkstatt gekommen und dann musste teilweise die Miete von dem Staat bezahlt werden. (THW, Pos. 222)

Diese finanzielle Motivation beobachtet auch eine Mitarbeiterin in einem Modellprojekt:

⁴⁶³ THW, Pos. 122.

⁴⁶⁴ THW, Pos. 124.

⁴⁶⁵ TLB, Pos. 628, 640.

⁴⁶⁶ TLB, Pos. 182.

⁴⁶⁷ THW, Pos. 190.

⁴⁶⁸ THW, Pos. 192.

⁴⁶⁹ TFA, Pos. 156.

⁴⁷⁰ TFA, Pos. 158.

⁴⁷¹ vgl. THW, Pos. 218.

⁴⁷² THW, Pos. 350.

Die zu uns kommen, für die ist [die] Verbesserung ihres Einkommens eine ganz zentrale Frage.
(TMP, Pos. 532)

Für Arbeitgeber kann eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen interessant sein, um die eigenen Fachkräfte von weniger anspruchsvollen, aber zeitaufwändigen Aufgaben zu entlasten:

dass man guckt, ich hab hier Restaufgaben, die ich nicht adressieren kann. Meine Fachkräfte machen Sachen, die sie eigentlich nicht machen müssen. (TMP, Pos. 191)

4.4.3.6 Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit

Einige der befragten Leistungsberechtigten haben Zweifel an ihrer eigenen Leistungsfähigkeit, d. h. sie sind sich nicht sicher, ob sie den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (noch) gerecht werden können. Eine Leistungsberechtigte äußert sich wie folgt:

Ja, also, ich hatte eigentlich mal den Traum gehabt, zu gucken, ob ich nach 26 Jahren oder eigentlich sind es ja mehr, [...] Hätte mich das mal interessiert, ob ich wieder ... ob ich es noch mal schaffen würde, aufm ersten Arbeitsmarkt zu kommen. (TLB, Pos. 736)

Sie selbst kann nicht einschätzen, „ob das überhaupt nach so einer langen Zeit noch mal funktioniert bei mir“⁴⁷³. Ein weiterer Leistungsberechtigter mit psychischer Erkrankung hält sich selbst noch nicht für ausreichend belastbar und stabil.⁴⁷⁴ Seit seinem letzten stationären Aufenthalt sieht er bei sich heute zwar einen „himmelweiten Unterschied“⁴⁷⁵, dennoch könne er „noch keinesfalls sagen“⁴⁷⁶, dass er zufrieden ist. Er selbst stelle sich die Frage, ob „das mit dem draußen, ist das weitsichtig genug?“⁴⁷⁷. In diesem Zusammenhang berichtet er von Kolleg:innen aus der WfbM, die sich den Druck auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr zutrauen⁴⁷⁸ und Angst vor zu hohen Anforderungen haben:

Und der will mit seinem alten Job gar nichts mehr zu tun haben. Und der andere Kollege, der weiß, dass er da nicht mehr hinwill, wo er hin will. So, und dass er es nicht mehr schaffen würde. Und die lockt das Budget für Arbeit null. Überhaupt nicht. (TLB, Pos. 718)

Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen seien in der Vergangenheit mit schwierigen Situationen konfrontiert gewesen:

⁴⁷³ TLB, Pos. 1187.

⁴⁷⁴ vgl. TLB, Pos. 455, 463, 182.

⁴⁷⁵ TLB, Pos. 473.

⁴⁷⁶ TLB, Pos. 473.

⁴⁷⁷ TLB, Pos. 769.

⁴⁷⁸ vgl. TLB, Pos. 769.

Das sind ja meistens auch so ein bisschen wie bei mir so Stehaufmännchen immer mehrfach versucht oder so. Und dann ... und dieses auch wieder auf die Fresse fliegen, haben die dann eben wirklich nicht mehr so Lust. (TLB, Pos. 769).

Es wird befürchtet, dass in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes die eigenen Bedürfnisse nicht berücksichtigt würden. Der allgemeine Arbeitsmarkt werde von Kolleg:innen als „knallharter Job“⁴⁷⁹ beschrieben, bei dem es „wahrscheinlich die ersten drei Monate [interessiert], dass du von der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen kommst und nach den drei Monaten ist das sowieso wieder ausm Kopf“⁴⁸⁰. In einer Werkstatt werde man „noch mal anders aufgefangen“, wenn es einem nicht gut geht, wohingegen es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt „nicht [interessiere], ob du Kopfschmerzen hast“⁴⁸¹. Befürchtungen bestehen auch in Bezug auf wechselnde Phasen gesundheitlicher Stabilität und Instabilität⁴⁸², die dazu führen könnten, dass keine gleichbleibenden Arbeitsleistungen erbracht werden (können) und Arbeitgeber abgeschreckt sind.⁴⁸³ Besondere Bedeutung hätten hier bspw. der begleitende Dienst⁴⁸⁴ und das Übergangsmanagement der WfbM⁴⁸⁵ sowie Psycholog:innen bzw. Psychiater:innen, die die gesundheitliche Entwicklung begleiten und die Leistungsfähigkeit richtig einschätzen können.⁴⁸⁶

Eine weitere Befürchtung besteht darin, dass man nach jahrelanger Werkstattbeschäftigung „wieder ein paar Jahre raus [sei]“⁴⁸⁷, denn die „Entwicklung geht ja auch ein bisschen weiter“⁴⁸⁸.

Auch Fragen der körperlichen Belastbarkeit spielen eine Rolle. So bezweifelt ein Leistungsberechtigter, „dass ich aufm ersten Arbeitsmarkt noch bestehen könnte. Gerade, weil ich nur noch eine Hand habe“⁴⁸⁹. Selbst eine Außenarbeitsgruppe könne er sich aufgrund seiner körperlichen Beeinträchtigung nicht mehr vorstellen, denn „seit voriges Jahr hab ich auch einen Defi[brillator] drinne“⁴⁹⁰. Hierauf würde sich kein Arbeitgeber einlassen.⁴⁹¹

⁴⁷⁹ TLB, Pos. 722.

⁴⁸⁰ TLB, Pos. 722.

⁴⁸¹ TLB, Pos. 1063.

⁴⁸² vgl. TLB, Pos. 182.

⁴⁸³ vgl. TLB, Pos. 1165.

⁴⁸⁴ vgl. TLB, Pos. 340.

⁴⁸⁵ vgl. TLB, Pos. 342.

⁴⁸⁶ vgl. TLB, Pos. 473.

⁴⁸⁷ TLB, Pos. 455.

⁴⁸⁸ TLB, Pos. 455.

⁴⁸⁹ TLB, Pos. 1173-1177.

⁴⁹⁰ TLB, Pos. 578.

⁴⁹¹ vgl. TLB, Pos. 1165.

4.4.3.7 Persönliches Umfeld

Ein unterstützendes soziales Umfeld kann eine wichtige Ressource für die notwendige Ausdauer bei der Beantragung von Teilhabeleistungen für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Ein Budgetnehmer berichtet von ihm nahestehenden Menschen („Kontakt mit der Heimat“⁴⁹²), die bspw. interessiert nach dem aktuellen Stand des Bewilligungsverfahrens fragen („Hat das jetzt endlich geklappt?“⁴⁹³).

Auch das Arbeitsumfeld kann sich positiv auf die Teilhabe am Arbeitsleben auswirken. Die Beeinträchtigung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin werde ein Stück weit durch Rücksichtnahme und Unterstützung des Kollegiums kompensiert:

Die Akzeptanz erfolgt über die Arbeit, ja? Und dann ist erstaunlich, dass so ein Team alles auffangen und abfangen kann. (TAG, Pos. 296)

Zugleich kann sich das Umfeld auch negativ auf eine Entscheidung für den allgemeinen Arbeitsmarkt auswirken, wenn dieses z. B. Zweifel an der Leistungsfähigkeit eines WfbM-Beschäftigten äußert. So würde nach Ansicht einer Budgetnehmerin und Beraterin die WfbM Ängste schüren, die vor allem bei Menschen vorhanden seien, die schon mehrere Jahre in einer WfbM arbeiten.⁴⁹⁴ Nicht zuletzt spiele auch die Haltung pädagogischer Fachkräfte eine Rolle.⁴⁹⁵ Eine Modellprojektmitarbeiterin schildert in diesem Zusammenhang folgenden Fall:

Und da hat dann der Ansprechpartner in der Werkstatt gesagt, mit dem wollen Sie das machen? Der schafft das doch nie, das ist einer unserer Schwächsten, da hätte ich doch ganze andere. [...] Aber der erste, der jetzt einen Arbeitsvertrag gekriegt hat. Ganz negativ. Also, sowohl von dem Anleiter in der Werkstatt als auch von der Betreuerin. (TMP, Pos. 254)

So entstünden auch durch für soziale Dienstleister tätige Personen Barrieren in Form von übertriebener Fürsorge und Schonung.⁴⁹⁶ Dementsprechend müsste Eigeninitiative gefördert und befürwortet werden.⁴⁹⁷

Der Mitarbeiter eines Modellprojekts erinnert sich an die gesetzliche Betreuerin eines Projektteilnehmers als potenziell negativ wirkender Kontakt:

Gesetzlichen Betreuerin, auch ganz negativ, der bricht doch nur ab und das wird doch nichts. (TMP, Pos. 258-262)

⁴⁹² THW, Pos. 204.

⁴⁹³ THW, Pos. 204.

⁴⁹⁴ vgl. TFA, Pos. 70.

⁴⁹⁵ vgl. TMP, Pos. 673.

⁴⁹⁶ vgl. TMP, Pos. 119.

⁴⁹⁷ vgl. TMP, Pos. 673.

Ähnliche Erfahrungen hat eine Budgetnehmerin gemacht, die auch als Beraterin tätig ist:

Die Wf[bM]s lehnen in Berlin das Budget für Arbeit eigentlich prinzipiell ab. (TFA, Pos. 40)

Sie hält es an dieser Stelle für eine geeignete Strategie, einer solch negativen Haltung mit dem Empowerment der Leistungsberechtigten zu begegnen.⁴⁹⁸

4.4.3.8 Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Positive Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt können Leistungsberechtigte in der Entscheidung für ein Budget für Arbeit bestärken. Ein Budgetnehmer berichtet bspw. von guten Erfahrungen als Praktikant im Kindergarten und in der Schokoladenfabrik.⁴⁹⁹ Andere Leistungsberechtigte mit guten Erfahrungen können sich ein Budget für Arbeit zumindest vorstellen, wenn es ihr Gesundheitszustand erlaubt.

Leistungsberechtigte A:

wobei ich sagen musste, ich denke heute noch gerne an meine Arbeit nach, das war eine sehr schön Arbeit damals für Betrieb 7 (Handwerk) gearbeitet. (TLB, Pos. 228)

Leistungsberechtigter B:

und bei der zweiten, das war eine Unterfirma von Betrieb 12 (Technologiekonzern). [...] das hat mir sehr gut nämlich da gefallen. (TLB, Pos. 451)

Negative Erfahrungen können hingegen Zweifel der Leistungsberechtigten verstärken, dass sie es auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen würden:

wo ich da Kundenberater war, ich hab das ja dann sozusagen die Erfahrung wie in einem Call-center gemacht. Das halte ich keinesfalls aus. Das ist ein zeitlicher Druck usw., psychischer Druck, kann ich schildern, ne? (TLB, Pos. 459)

Solche Erfahrungen müssen aber nicht zur Ablehnung weiterer Versuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führen. Trotz seines vorzeitig beendeten Praktikums entschied sich ein Budgetnehmer später für das Budget für Arbeit.⁵⁰⁰

⁴⁹⁸ vgl. TFA, Pos. 130.

⁴⁹⁹ vgl. TLB, Pos. 188; vgl. TLB, Pos. 196.

⁵⁰⁰ vgl. THW, Pos. 36.

Aus dem Blickwinkel einer Modellprojekt-Mitarbeiterin spielt auch die Qualität der Beschäftigung eine Rolle. So kann es u. U. zu frustrierenden Erfahrungen⁵⁰¹ auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kommen, wenn dort im Vergleich zur Werkstattbeschäftigung geringer qualifizierte Arbeiten („Hilfsarbeit“⁵⁰²) ausgeführt werden müssen.

4.4.3.9 Einstellungen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Ein entscheidender Faktor für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit ist die Einstellung des potenziellen Arbeitgebers gegenüber Menschen mit Behinderungen. Sie beeinflusst die Entscheidung darüber, ob einzelne Menschen mit Behinderungen eine Chance erhalten oder nicht. Die Mitarbeiterin eines Modellprojekts hält es deshalb für wichtig, zunächst einmal „Begegnungsräume“⁵⁰³ zu schaffen, um eventuelle Vorurteile aus dem Weg zu räumen und für gegenseitiges Verständnis zu werben. Für ein zunehmendes Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen seitens der Arbeitgeber würde auch der Fachkräftemangel sorgen.⁵⁰⁴ Des Weiteren stünden manche, dem Personenkreis gegenüber aufgeschlossene Arbeitgeber, vor dem Problem, ihre übrige Belegschaft von der Idee zu überzeugen.⁵⁰⁵ Auf der anderen Seite gibt es auch Zweifel bei Arbeitgebern hinsichtlich der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen:

Also, bei 30 Leuten bei uns, wenn dann ein, zwei Behinderte drin sind, das muss irgendwie finanziert werden, weil die haben den Leistungsdefizit, die fallen aus. Die brauchen eine besondere Betreuung, irgendwer muss das machen. (TAG, Pos. 338)

Entscheidend sei neben der Einstellung der Vorgesetzten, ob jemand ins Team passt und Fähigkeiten zum Ausgleich des Fachkräftemangels vorhanden sind und nicht, ob die Person eine Behinderung hat.⁵⁰⁶ So bemerkt ein Arbeitgeber, er habe „positive Erfahrungen wie negative“ mit Menschen mit Behinderungen gemacht, „wie mit allen anderen Arbeitnehmern auch“⁵⁰⁷.

Ein Fallmanager wundert sich über die zusätzliche Teilhabeleistung (BfA) für einen Personenkreis, den er für „eigentlich bestens versorgt in der Werkstatt“⁵⁰⁸ hält.

⁵⁰¹ vgl. TMP, Pos. 803.

⁵⁰² TMP, Pos. 803.

⁵⁰³ TMP, Pos. 119.

⁵⁰⁴ vgl. TMP, Pos. 177.

⁵⁰⁵ TMP, Pos. 224.

⁵⁰⁶ TAG, Pos. 324, 344, 352.

⁵⁰⁷ TAG, Pos. 176.

⁵⁰⁸ TLT, Pos. 88.

4.4.4 Zugangsvoraussetzungen für das BfA

Der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist auch mit dem Budget für Arbeit nicht unproblematisch (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3 sowie Abschnitt 4.4.2). Ein neuralgischer Punkt scheint bspw. die Zugangsvoraussetzung zu sein, dass gem. § 61 Abs. 1 SGB IX bereits ein Arbeitsplatzangebot vorliegen muss, um ein Budget beantragen zu können. Die zweite Zugangsvoraussetzung ist der Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen gem. § 58 SGB IX.

Wie in Unterkapitel 3.1 gezeigt wurde, bestehen bei diesem Thema häufig Missverständnisse. Für Berlin galt zum Zeitpunkt der Interviews das sog. Rundschreiben⁵⁰⁹ der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS). Diese Ausführungsempfehlungen für die Berliner Verwaltung weichen z. T. von § 61 SGB IX ab, insofern sie Zugangsvoraussetzungen hinzufügen und damit den Personenkreis verengen.

Die Regelungen zum Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM gem. § 58 SGB IX sind für die befragten Personen offenbar nicht durchweg leicht zu verstehen. Es entsteht darüber hinaus der Eindruck, dass das Rundschreiben in der Praxis eine wichtigere Rolle spielt als die Regelungen im SGB IX. Auch scheint vielen Befragten nicht klar zu sein, dass das Rundschreiben keinen Regelungscharakter hat, sondern lediglich eine Empfehlung an die Verwaltung darstellt (siehe auch Unterkapitel 4.1).

4.4.4.1 Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich und Arbeitsvertrag

Es wird berichtet, dass „der Zuverdienst“⁵¹⁰ sich bei der Senatsverwaltung vor Erscheinen des Rundschreibens sehr dafür eingesetzt habe, eine vorherige Beschäftigung in der Werkstatt **nicht** als Anspruchsvoraussetzung für ein BfA aufzuführen.⁵¹¹ Wie wichtig die Anpassung an diese Empfehlung war, zeigt das Beispiel einer Budgetnehmenden, die von einer regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt **ohne** Werkstatteinführung in das Budget für Arbeit gewechselt ist.⁵¹²

⁵⁰⁹ vgl. SenIAS, 2017; Ab dem 01.01.2020 gilt das zweite, überarbeitete Rundschreiben (vgl. SenIAS, 2020).

⁵¹⁰ TMP, Pos. 396; „Eine Möglichkeit der Beschäftigung in der regionalen psychiatrischen Versorgung bietet der Zuverdienst, der in Berlin zum Teil öffentlich finanziert wird. Zuverdienste bieten insbesondere chronisch psychisch kranken Menschen eine niedrighschwellige Beschäftigungs- oder Arbeitsmöglichkeit, auch wenn sie nicht erwerbsfähig im Sinne des SGB II sind. Dabei können sich die Nutzerinnen und Nutzer nach Absprache mit flexibel gestaltbaren täglichen Arbeitszeiten in verschiedenen Betätigungsfeldern erproben. Zuverdienstangebote berücksichtigen das Leistungsvermögen von chronisch psychisch kranken Menschen und sind speziell auf diese ausgerichtet. Eine geringe Aufwandsentschädigung wird gezahlt.“ (siehe Landesbeauftragte/r für Psychiatrie, o.J.)

⁵¹¹ vgl. TMP, Pos. 396.

⁵¹² vgl. TFA, Pos. 30.

Ich hab [...] 22 Jahre sozialversicherungspflichtig, drei Jahre oder vier Jahre dann selbstständig [gearbeitet]. Ich habe Einrichtungen geleitet. (TFA, Pos. 158)

Der Mitarbeiter eines Modellprojekts erhielt vom Fallmanagement die Auskunft, dass es für die Inanspruchnahme eines BfA ausreiche, vor der Beantragung in einer WfbM beschäftigt gewesen zu sein.⁵¹³ Bei zwei Leistungsberechtigten seien die Anträge auf ein BfA mit dem Hinweis auf fehlende (vermeintliche) Voraussetzungen abgelehnt worden.⁵¹⁴ Die Entscheidung des Eingliederungshilfeträgers wurde zum Teil damit begründet, die Beschäftigung in der Werkstatt sei zu kurz gewesen:

also, der einen Personen haben irgendwie sechs Wochen in einer Werkstatt gefehlt, sie wollte aber partout da nicht mehr hin und diese sechs Wochen da umzuleiten (TMP, Pos. 464)

In einem anderen Fall konnte die Mitarbeiterin eines Modellprojekts hingegen ein Einlenken des Fallmanagements erreichen:

wenn jetzt, zum Beispiel, ein oder zwei Wochen fehlen, hatten wir auch schon, da kann man durchaus mit den Fallmanagern reden, dass sie so ein Übergang dann zulassen. (TMP, Pos. 504)

Ein Fallmanager der Eingliederungshilfe nimmt an, dass zuvor der Berufsbildungsbereich der WfbM durchlaufen werden müsse.⁵¹⁵ Ein Angestellter der Senatsverwaltung scheint darin kein größeres Problem zu sehen:

Dann gehen sie eben durch den Berufsbildungsbereich und ins Eingangsverfahren, ja, mein Gott. (TLT, Pos. 327)

4.4.4.2 Die Rolle der Erwerbsminderung bei den Zugangsvoraussetzungen

Eine Erwerbsminderung kann dauerhaft oder befristet festgestellt werden. Gilt sie nur befristet, kann sich dies dann als Hürde bei der Bewilligung des BfA erweisen, wenn von einer dauerhaften Erwerbsminderung als Zugangsvoraussetzung ausgegangen wird (siehe auch Unterkapitel 3.1).⁵¹⁶ So wird es auch von einem Beschäftigten der Modellprojekte berichtet:

Sie haben gesagt, Sie müssen von Ihrer befristeten zu der unbefristeten Erwerbsunfähigkeit überleiten, dann können wir das machen, ja? (TMP, Pos. 464)

Die meisten Interviewten nehmen, wie dieser Beschäftigte eines der Modellprojekte an, dass die (dauerhafte und volle) Erwerbsminderung eine Anspruchsvoraussetzung sei.

⁵¹³ vgl. TMP, Pos. 358.

⁵¹⁴ vgl. TMP, Pos. 456-464.

⁵¹⁵ vgl. TLT, Pos. 329.

⁵¹⁶ vgl. TMP, Pos. 306; vgl. TMP, Pos. 372.

was wir auch noch mal angesprochen haben, das ist dieser dauerhafte volle Erwerbsminderung innerhalb der Werkstätten. Also, wir hätten ja diesen Nachweis bringen müssen und wir sind einfach jetzt ... wir hatten jetzt einfach das Problem, dass das niemand hatte. Und das, obwohl man schon zehn Jahre in einer Werkstatt war. (TMP, Pos. 358)

Ein Fallmanager bezeichnet die angenommenen Zugangsvoraussetzungen (Durchlaufen der WfbM und Erwerbsminderung) als „sehr hohe Messlatte“⁵¹⁷.

Auch eine Budgetnehmerin geht von einer unbefristeten Erwerbsminderung aus, die nötig sei, um Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM zu haben.⁵¹⁸

4.4.4.3 Weitere Einengung von Voraussetzungen im Berliner Rundschreiben

Wie in Abschnitt 3.1 ausgeführt, haben auch Menschen mit Behinderungen ein Recht auf das Budget für Arbeit, die aufgrund einer vorherigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ihre Leistungsfähigkeit nachweisen können (§ 58 Abs. 1 Hs. 2 SGB IX).

Dies findet ein Fallmanager besonders wichtig, weil gerade Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen „vorher nicht vorgesehen [waren] [...] in dem ganzen System“⁵¹⁹. Dies gilt umso mehr, wenn dieser Personenkreis gar keinen Kontakt zur WfbM hat und nicht als Zielgruppe für das BfA erkannt wird.⁵²⁰

Das Berliner Rundschreiben empfiehlt in diesem Zusammenhang, dass Leistungsberechtigte vor Eintritt der vollen Erwerbsminderung **zwölf Monate** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.⁵²¹ § 58 SGB IX macht hingegen keine Angaben zur Dauer dieser Beschäftigung, sodass diese Berliner Anforderung den Kreis der Anspruchsberechtigten gegenüber den gesetzlichen Regelungen in den §§ 58, 61 SGB IX einengt (siehe auch Unterkapitel 3.1).⁵²²

Das Berliner Rundschreiben wird in der Praxis umgesetzt, wie die Schilderung einer Budgetnehmerin zeigt. Sie habe das BfA aufgrund ihrer vorherigen **einjährigen**, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beantragen können:

Und, das ist in Berlin so, ich glaube, in den meisten andern Bundesländern so auch, und ich eine einjährige sozialversicherungspflichtige Tätigkeit hinter mich gebracht habe, kann ich

⁵¹⁷ TLT, Pos. 88.

⁵¹⁸ TFA, Pos. 26.

⁵¹⁹ TLT, Pos. 88.

⁵²⁰ vgl. TLT, Pos. 313.

⁵²¹ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 3; vgl. SenIAS 2020, Punkt 2.

⁵²² vgl. SenIAS, 2017, Punkt 3 (Abs. 1 Nr. 3).

eben dieses Budget für Arbeit nutzen und es ermöglicht mir wieder, zu arbeiten. (TFA, Pos. 26)

Eine weitere Einengung im Berliner Rundschreiben wird seitens eines Mitarbeiters der Senatsverwaltung darin gesehen, dass bei einem Arbeitsverhältnis im Rahmen des BfA mindestens 15 Wochenstunden geleistet werden müssen.⁵²³ Eine solche Vorgabe geht aus § 61 SGB IX jedoch nicht hervor. Der Mitarbeiter schildert folgenden fiktiven Fall:

Und der könnte jetzt im Fahrradladen um die Ecke erst mal arbeiten. Aber eben nur vier Stunden pro Tag oder zehn die Woche. So und den kriegen wir da kaum rein. Weil er hat weder die sozialversicherungspflichtige Tätigkeit gehabt bisher, noch möchte er, und wollen wir vielleicht auch nicht, ihn erst mal durch die Werkstatt jagen, ne? (TLT, Pos. 482)

Nebe argumentiert, dass als Nachweis der Leistungsfähigkeit bereits das Vorliegen eines Arbeitsvertrages („der könnte jetzt im Fahrradladen um die Ecke erst mal arbeiten“) dienen würde.⁵²⁴ Diese und auch zuvor genannte Berliner Regelungen können ggf. zu einem Ausschluss von eigentlich Leistungsberechtigten führen.

Die Formulierung „den kriegen wir da kaum rein“ deutet darauf hin, dass die Empfehlungen des Rundschreibens wie Anspruchsvoraussetzungen behandelt werden.

4.4.5 Antragsverfahren

Der folgende Abschnitt widmet sich der Frage, wo die Interviewteilnehmenden das Antragsverfahren unterschiedlich wahrnehmen und bewerten. In den Interviews werden in diesem Zusammenhang verschiedene Aspekte genannt. Dazu gehören Verzögerungen im Verwaltungsverfahren, ungeklärte Fragen der Zuständigkeit, der bürokratische Aufwand sowie eine empfundene Willkür bei der Bewilligung. Aus diesen Punkten ergibt sich ein Unterstützungsbedarf im Antragsverfahren.

4.4.5.1 Verzögerungen im Verwaltungsverfahren

Ein Arbeitgeber, der bereits zwei Budgetnehmende eingestellt hat, äußert sein Bedauern über die schwierige Kontaktaufnahme zu Behörden/Reha-Trägern, den dortigen Wechsel von verantwortlichen Personen und die daraus resultierende Verzögerung bei der Bewilligung:

weil wir haben über Monate probiert, diese Ämter da zu erreichen, Termine zu bekommen, dass wir ... dann ist es irgendwie verschoben worden seit Anfang des Jahres und deswegen waren sie nicht mehr zuständig. (TAG, Pos. 218)

⁵²³ vgl. SenIAS, 2020, Punkt 4 Abs. 4.

⁵²⁴ vgl. Nebe, 2018, S. 657.

Als Grund für verlängerte Verwaltungsverfahren vermutet der Mitarbeiter eines Modellprojekts außerdem das - zum Befragungszeitpunkt (2019) noch einzuführende - Gesamtplanverfahren im Jahr 2020:

Das fördert nicht Entscheidungen jetzt gerade schnell, wenn man gar nicht weiß, wie das Gesamtplanverfahren aussehen wird. (TMP, Pos. 444)

Zudem gab es - evtl. auch bedingt durch eine dezentrale Verwaltungsstruktur⁵²⁵ - zum Zeitpunkt der Befragung eine geringe Anzahl von Anträgen pro sachbearbeitender Person, die sich aufgrund mangelnder Routinen möglicherweise negativ auf die Dauer des Verwaltungsverfahrens auswirkte.⁵²⁶ Eine Mitarbeiterin des Übergangsmanagements einer WfbM spricht aufgrund von im Bundesgebiet ausgetauschten Erfahrungen von geleisteter „Starthilfe“⁵²⁷ für die Berliner Senatsverwaltung.

Eine Budgetnehmerin kritisiert neben der Verzögerung in der Bewilligung auch die verspätete Auszahlung des Lohnkostenzuschusses an ihren Arbeitgeber. So habe die Bewilligung bei ihr nach eigenen Aussagen dreieinhalb Monate⁵²⁸ und die Auszahlung des Lohnkostenzuschusses an den Arbeitgeber ca. fünf Monate⁵²⁹ gedauert. Neben dem Arbeitgeber habe auch die Assistentkraft vier Monate auf eine Finanzierung ihrer erbrachten Leistungen warten müssen.⁵³⁰ Sie sieht hierin die Gefahr, dass ein Budget für Arbeit aufgrund des langen Bewilligungsverfahrens gerade für kleine und mittelständische Arbeitgeber an Attraktivität verlieren könnte.⁵³¹ Diese Sorge teilen auch ein Vertreter des Übergangsmanagements einer WfbM⁵³² sowie eine Mitarbeiterin eines der Modellprojekte:

wenn ein Arbeitgeber nächste Woche eine Stelle besetzen will, noch fünf Tage für den Betriebsrat hat, dann kann man nicht sechs Wochen durch ein System ziehen. Und da ist nicht das Problem beim Arbeitgeber. (TMP, Pos. 177)

Ein weiterer Budgetnehmer äußert, auf die Bewilligung fast ein Jahr gewartet zu haben, weil lange unklar war, welcher Leistungsträger die anfallenden Fahrkosten in welcher Höhe übernehmen würde.⁵³³ Er sieht sich selbst als „Vorreiter“⁵³⁴ aufgrund der nun in Berlin erstmalig geklärten Übernahme von Fahrkosten. Der Vertreter des Übergangsmanagements einer

⁵²⁵ vgl. TU, Pos. 328.

⁵²⁶ Im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2019 gab es nach offiziellen Angaben **vier** Budgets für Arbeit in Berlin (vgl. Abgeordnetenhaus Berlin, 2019, S. 5721).

⁵²⁷ TU, Pos. 12.

⁵²⁸ vgl. TFA, Pos. 249.

⁵²⁹ vgl. TFA, Pos. 62.

⁵³⁰ vgl. TFA, Pos. 233.

⁵³¹ vgl. TFA, Pos. 66.

⁵³² vgl. TU, Pos. 200.

⁵³³ vgl. THW, Pos. 142-150, 156.

⁵³⁴ THW, Pos. 164.

WfbM spricht von einer Dauer von neun Monaten bis „endlich feststand, ja, Integrationsamt zahlt die Fahrtkosten“⁵³⁵.

4.4.5.2 Fragen der Zuständigkeit

Hinter der Frage der Zuständigkeit für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz steht für einen Budgetnehmer ein „sehr, sehr große[s] Fragezeichen“⁵³⁶:

diese Anleitung und Begleitung war auch immer so ein bisschen, wie wird das gemacht, wer macht das? Und dann war immer, nee [...] wir sind nicht die Ansprechpartner. Dann [...] wird der weitergegeben oder einem anderen gegeben, nee, wir sind auch nicht verantwortlich.
(THW, Pos. 272)

Auch die Vertreter:innen der Modellprojekte gewannen im Antragsverfahren wenig Klarheit bzgl. konkreter Ansprechpersonen im Fallmanagement (Bezirksamt⁵³⁷).⁵³⁸ Die Erfahrungen von Budgetnehmenden, Modellprojekten und Leistungsträgern decken sich hinsichtlich unklarer und fehlender Zuständigkeit. Als Gründe werden Personalmangel⁵³⁹, ein hoher Krankenstand sowie eine starke Fluktuation⁵⁴⁰ beim Eingliederungshilfeträger genannt.⁵⁴¹ Eine Überlastung der Bezirksamter wird u. a. auf die mit dem BTHG einhergehende Umstellung beim gemeinschaftlichen Wohnen⁵⁴² zurückgeführt, die dazu geführt hätte, „dass manche Bezirksamter einen ganzen Monat nicht ansprechbar waren“⁵⁴³.

Ein Interviewteilnehmer von Leistungsträgerseite fragt sich außerdem, für welche Aufgaben das Integrationsamt im Rahmen des Budgets für Arbeit zuständig ist, wenn es sich bei den Budgetnehmenden um schwerbehinderte Menschen handelt (siehe auch Abschnitt 3.3.3).⁵⁴⁴

4.4.5.3 Bürokratischer Aufwand

Vor allem die Gruppe der Arbeitgeber äußerte sich kritisch hinsichtlich des (angenommenen) bürokratischen Aufwands bei der Beantragung des Budgets für Arbeit.

⁵³⁵ TU, Pos. 464.

⁵³⁶ THW, Pos. 270.

⁵³⁷ Träger der EGH in Berlin.

⁵³⁸ vgl. TMP, Pos. 420.

⁵³⁹ vgl. TLT, Pos. 150.

⁵⁴⁰ vgl. TLT, Pos. 267.

⁵⁴¹ vgl. TMP, Pos. 426 und Pos. 430.

⁵⁴² Die nächste Reformstufe des BTHG trat zum 01.01.2020 in Kraft. Sie betrifft u. a. Änderungen in der Eingliederungshilfe, welche von den Bezirksamtern verwaltet wird. In diesem Zusammenhang kam es zu Umstrukturierungen in der Berliner Sozialverwaltung während der Interviewphase (Ende 2019).

⁵⁴³ vgl. TMP, Pos. 420.

⁵⁴⁴ vgl. TLT, Pos. 106.

Besonders geschätzt wird von der Bereichsleiterin eines Brandenburger Betriebs die Unterstützung durch das Übergangsmanagement der WfbM, „weil so viel hätte man alleine gar nicht geschafft, also, diese ganzen Sitzungen und Zusammenkünfte“⁵⁴⁵. Dies sei für sie wichtig gewesen, weil „dieser ganze Prozess und dieses ganze Drumherum macht es ja so schwierig [...] man verliert ja das Interesse daran“⁵⁴⁶. Sie bedauert auch, dass die Anleitung und Begleitung „ständig neu beantragt werden“⁵⁴⁷ müsse und sie Schwierigkeiten habe, dies einzuschätzen, denn „so dicht bin ich da auch gar nicht dran“⁵⁴⁸. Eine Führungskraft im Bereich Logistik führt in diesem Zusammenhang aus, dass für den Lohnkostenzuschuss „alle zwei Jahre [...] ein neuer Check“⁵⁴⁹ erforderlich ist, was von den übrigen Arbeitgebern als zusätzlicher und unnötiger Mehraufwand gesehen wird.⁵⁵⁰

Eine unterstützend tätige Interviewteilnehmerin macht auf ein ähnlich gelagertes Problem aufmerksam. So müssten für die Auszahlung des Lohnkostenzuschusses, „alle drei Monate [...] Gehaltsnachweise [...] hingeschickt werden“⁵⁵¹. Deshalb frage sie sich, „wer macht denn das?“⁵⁵². Auch ein Mitglied des Werkstattrates sieht den Aufwand, der mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einhergehen kann, als Herausforderung für Arbeitgeber an:

da muss man sich auch viel beschäftigen als Arbeitgeber, [...] und auch mit den Werkstätten auch zusammenarbeiten und das bringt halt auch Zeit, dazu muss man Leute einstellen und da hören schon die meisten Geschäftsführer auf, zu zuhören. [...] da ist das Budget für Arbeit noch nicht mal angesprochen, so. (TLB, Pos. 937)

Ein Arbeitgeber, der zwei Mitarbeiter über das BfA beschäftigt, schätzt den Verwaltungsaufwand bei der **Zahlung der Ausgleichsabgabe** im Vergleich zum BfA außerdem als geringer ein. Dieser Einschätzung stimmen die anderen Interviewteilnehmenden zu:

Aber am Ende ist es einfacher, das System der Rechnung, muss bezahlen. Also, vom Verwaltungsumfang direkt bedeutend einfacher. ((allgemeine Zustimmung)) (TAG, Pos. 709-710)

Bei den meisten Arbeitgebern richtet sich die Kritik auf die Beantragung von Leistungen im Allgemeinen und nicht spezifisch auf das Budget für Arbeit. So macht der Inhaber eines Mal-

⁵⁴⁵ TAG, Pos. 205.

⁵⁴⁶ TAG, Pos. 344.

⁵⁴⁷ TAG, Pos. 236.

⁵⁴⁸ TAG, Pos. 236.

⁵⁴⁹ TAG, Pos. 226; vgl. SenIAS 2017, Punkt 7.

⁵⁵⁰ vgl. TAG, Pos. 228.

⁵⁵¹ TU, Pos. 154; vgl. SenIAS 2017, Punkt 10.

⁵⁵² TU, Pos. 154.

erbetriebs auf den zusätzlichen Zeitaufwand bei der Beantragung von Fördermitteln aufmerksam, den sich kleinere Betriebe nicht leisten könnten.⁵⁵³ Dabei bezieht er sich auf seine Erfahrungen als Inklusionspreisgewinner; er beschäftigt bisher keine Budgetnehmenden. Der Geschäftsführer einer Apotheke, der weder Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit hat noch Inklusionspreisgewinner ist, berichtet im Interview von negativen Erfahrungen mit Berufsgenossenschaften und Krankenkassen, die er auf alle Behörden überträgt.⁵⁵⁴ Das Budget für Arbeit biete deshalb für ihn keinen Anreiz.⁵⁵⁵ Der Vertreter des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung einer Fluggesellschaft kritisiert den bürokratischen Aufwand bei der Beantragung von Leistungen des Integrationsamts.⁵⁵⁶ Daraufhin habe sein Arbeitgeber entschieden, dass die aufzubringenden Ressourcen für die Beantragung teurer seien als die Fördermittel selbst und von der Beantragung abgesehen.⁵⁵⁷

Ein Angestellter bei einem Selbstvertretungsverband, der sich für Partizipation bei der Umsetzung des BTHG engagiert, ist insgesamt eher optimistisch. Aufgrund seiner Erfahrungen mit der Umsetzung des Budgets für Arbeit in einem länderspezifischen und über mehrere Jahre laufenden Modellprojekt bräuchte es seiner Ansicht nach keine Entbürokratisierung, wie häufig gefordert wird, sondern lediglich mehr Sicherheit und Routine im Verwaltungsverfahren.⁵⁵⁸

Die Vertreterin einer Einrichtung für ambulante berufliche Maßnahmen berichtet im Interview über die auch von ihr wahrgenommene Abneigung seitens der Arbeitgeber gegenüber einem möglichen Verwaltungsaufwand bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen.⁵⁵⁹ Dies führe dazu, dass „wir bisher den Schritt sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, ja, in verschiedenen Modellen, Teilzeit und wie auch gehabt, immer besser und sicherer fahren. Einfach auch für die Betriebe“⁵⁶⁰.

Während die Mehrzahl der Befragten im Interview bemängelt, dass der mit dem Budget für Arbeit einhergehende bürokratische Aufwand hoch sei, hat ein Vertreter des IFD ganz andere Erfahrungen gemacht. Er empfindet den bürokratischen Aufwand als gering, die Antragstellung beim Träger der Eingliederungshilfe sei „gar nicht so kompliziert“⁵⁶¹. Es gebe zwar „noch ein paar Zusatzvereinbarungen mit dem Arbeitgeber, Abtretungserklärung usw., aber das ist

⁵⁵³ vgl. TAG, Pos. 76.

⁵⁵⁴ vgl. TAG, Pos. 310.

⁵⁵⁵ TAG, Pos. 701.

⁵⁵⁶ TAG, Pos. 312.

⁵⁵⁷ TAG, Pos. 312.

⁵⁵⁸ vgl. TU, Pos. 324.

⁵⁵⁹ vgl. TU, Pos. 154.

⁵⁶⁰ TU, Pos. 154.

⁵⁶¹ TU, Pos. 336.

Kleinkram⁵⁶². Ein Budget für Arbeit müsse gewährt werden, wenn die Voraussetzungen erfüllt seien, „das ist aus meiner Sicht jetzt nicht kompliziert“⁵⁶³.

4.4.5.4 Unterstützung im Antragsverfahren

Die Mitarbeitenden der Modellprojekte führen aus, dass sich tlw. gesetzliche Betreuer:innen um das Antragsverfahren kümmern, z. B. „wenn die gerade für Finanzen zuständig sind und Behörden“⁵⁶⁴.

Also für die Arbeitgeber ist es ja relativ unaufwändig. Müssen ja nicht viel ausfüllen. [...] also, bei uns haben das jetzt bisher die gesetzlichen Betreuer dann in die Hand genommen, weil das deren Aufgabe ist, von daher. (TMP, Pos. 406)

Gesetzliche Betreuer:innen dürfen in Berlin jedoch nicht die anschließende Anleitung und Begleitung übernehmen.⁵⁶⁵ Der Punkt wurde nur in der Fokusgruppe der Modellprojekte thematisiert.

In der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen tätige Interviewteilnehmende sehen mit Verweis auf Kommunikationsbarrieren die Notwendigkeit der Unterstützung im Antragsverfahren für einen bestimmten Personenkreis:

Da braucht es natürlich jemanden, der diese Person an die Hand nimmt und gemeinsam dahingehend vielleicht. Und der dem vielleicht noch mal übersetzt auch in einfache Sprache, weil die Sozialämter können nicht einfache Sprache und Rentenversicherungsträger in der Regel auch nicht. Also, deswegen muss man da einfach jemanden begleiten wirklich. (TU, Pos. 340).

Eine Begleitung bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. bis zur Fertigstellung des Antrags wird auch seitens der Leistungsberechtigten für notwendig und sinnvoll erachtet:

Aber ich sehe da halt auch bei uns, diese Schnittstelle gibt's halt einfach nicht. Das ist halt diese große Problem, was ich sehr, sehr sehe. Dass es halt viele Beschäftigte haben, die sich das vielleicht trauen, aber halt nicht begleitet werden können. (TLB, Pos. 1055)

Eine Budgetnehmerin geht davon aus, dass das Verfahren „für Menschen aus den Kontexten, wo ich herkomme, aber auch aus den WfbM-Kontexten einfach ein sehr überforderndes“ ist.⁵⁶⁶

⁵⁶² TU, Pos. 336.

⁵⁶³ TU, Pos. 340.

⁵⁶⁴ TMP, Pos. 416.

⁵⁶⁵ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 7; vgl. SenIAS, 2020, Punkt 6.

⁵⁶⁶ TFA, Pos. 66.

Einige Budgetnehmende könnten aus Sicht einer Arbeitgeberin (die zwei Personen mit BfA beschäftigt) mit der Antragstellung überfordert sein.⁵⁶⁷ Sie kritisiert, dass Arbeitgeber nicht antragsberechtigt seien.⁵⁶⁸

Eine Arbeitgeberin begrüßt das Engagement der Werkstatt bei der Begleitung des Antragsverfahrens.

Und da ist eben mit diesem Budget für Arbeit, das hat bei uns, zum Beispiel, komplett die WfbM 1 gemacht. (TAG, Pos. 192)

Aus Sicht eines Budgetnehmers braucht es außerdem noch Eigeninitiative sowie engagierte Personen, die beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen:

Man muss immer auch wirklich sagen, das ist mein Problem, bitte erledigen Sie diese. Und das muss dann halt von diesen Menschen auch dann auch kommen. Und andere Seite wiederum ist halt dieses gewisse Glück, was ich halt in diesem Fall hatte, dass die Ansprechpartner auch wirklich engagiert irgendwie sind dann. (THW, Pos. 440)

In einem Fall arbeiteten das Übergangsmanagement der WfbM und der Integrationsfachdienst (IFD) bei der Antragstellung erfolgreich zusammen. Der IFD konnte den Budgetnehmer im Verfahren von Anfang an begleiten und aufkommende Fragen beantworten.⁵⁶⁹

4.4.5.5 Kritik am Leistungsträger

Die Kritik gegenüber Leistungsträgern richtet sich u. a. darauf, dass diese das Budget für Arbeit „als Instrument nicht wahrnehmen“⁵⁷⁰. In diesem Zusammenhang kritisiert eine Vertreterin der Senatsverwaltung die Behandlung des Bereichs zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Eingliederungshilfe als „Stiefkind“⁵⁷¹. Sie führt „arbeitsökonomische [...] Gründe“ als Erklärung an, denn „die ganzen Hilfen [...] in der [Alltags]bewältigung, die stehen deutlich im Vordergrund“⁵⁷². Deshalb würde es dann oftmals bei einer Beschäftigung in einer WfbM bleiben, denn „dann fühlen die sich wohl, die kennen das alles“⁵⁷³. Dies sei sowohl bei solchen Leistungsberechtigten der Fall, die als einzige Maßnahme der Eingliederungshilfe Werkstattleistungen in Anspruch nehmen und bei denen die WfbM nicht mehr hinterfragt werde⁵⁷⁴, als auch

⁵⁶⁷ vgl. TAG, Pos. 215.

⁵⁶⁸ vgl. TAG, Pos. 415; siehe auch Kapitel 5.

⁵⁶⁹ vgl. THW, Pos. 232; Pos. 212 und Pos. 224-228.

⁵⁷⁰ TFA, Pos. 229.

⁵⁷¹ TLT, Pos. 146.

⁵⁷² TLT, Pos. 146.

⁵⁷³ TLT, Pos. 146.

⁵⁷⁴ vgl. TLT, Pos. 146.

bei Leistungsberechtigten, „die noch eine andere Maßnahme hatten, da hat man die Werkstatt, wenn es keine Probleme gab, laufen lassen“⁵⁷⁵. Hier fordert sie „einfach mehr Aktion“⁵⁷⁶ seitens der Eingliederungshilfe, die nicht nur anlassbezogen sein dürfe.

Die befragten Leistungsträger üben im Rahmen der Fokusgruppe auch Selbstkritik. So sei das Budget für Arbeit, einem Mitarbeiter des Integrationsamtes zufolge, „nicht so unbedingt im Fokus“⁵⁷⁷, weder beim Integrationsamt noch beim Fallmanagement oder bei der Senatsverwaltung. Schwerpunkte seien bspw. gerade die „Digitalisierung und E-Government“⁵⁷⁸.

Im Interview berichtet eine Budgetnehmerin, dass sie auf einen Fahrdienst bzw. Taxi angewiesen sei.⁵⁷⁹ Anteilig müsse sie sich an den Fahrkosten beteiligen. Dieser Betrag sei zwar auf 25 Euro gedeckelt⁵⁸⁰, eine Benachteiligung gegenüber Werkstattbeschäftigten sei es dennoch.⁵⁸¹

Ein Vertreter der Senatsverwaltung wünscht sich, dass bei der Bedarfsermittlung mehr hinterfragt wird, „warum ist denn dieser Mensch in der Werkstatt?“⁵⁸² Es dürfe nicht einfach argumentiert werden, dass Alternativen zur WfbM Rentenansprüche schmälern und keine sicheren Arbeitsplätze bieten.⁵⁸³

4.4.5.6 Realisierte Budgets

Eine Fallmanagerin konstatiert, dass „die Antragsflut [aus]bleibt“⁵⁸⁴. Es gebe in ihrem Bezirk samt drei laufende Anträge. Drei weitere seien „irgendwie im Sande verlaufen“⁵⁸⁵.

Die Senatsverwaltung zählte im Jahr 2018 zehn Budgets.⁵⁸⁶ Diese verteilten sich auf vier Bezirke (von zwölf).⁵⁸⁷ Eine Vertreterin des Integrationsamtes geht davon aus, dass die bisher bewilligten Budgets zufällig zustande gekommen sind.⁵⁸⁸ Diese Einschätzung teilt auch ein Fallmanager.⁵⁸⁹

⁵⁷⁵ TLT, Pos. 150.

⁵⁷⁶ TLT, Pos. 283.

⁵⁷⁷ TLT, Pos. 512.

⁵⁷⁸ TLT, Pos. 522.

⁵⁷⁹ vgl. THW, Pos. 144.

⁵⁸⁰ vgl. THW, Pos. 182.

⁵⁸¹ vgl. THW, Pos. 186.

⁵⁸² TLT, Pos. 150.

⁵⁸³ vgl. TLT, Pos. 150.

⁵⁸⁴ TLT, Pos. 134.

⁵⁸⁵ TLT, Pos. 134.

⁵⁸⁶ vgl. TLT, Pos. 78.

⁵⁸⁷ vgl. TLT, Pos. 200.

⁵⁸⁸ vgl. TLT, Pos. 522-530.

⁵⁸⁹ vgl. TLT, Pos. 317.

Bei den drei Modellprojekten befinden sich zum Erhebungszeitpunkt ca. 5-6 Budgets pro Projekt im Antragsverfahren.⁵⁹⁰

4.4.6 Leistungen im BfA

Gemäß § 61 Abs. 2 SGB IX erhalten Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss „zum Ausgleich der Leistungsminderung“. Außerdem enthält das Budget für Arbeit „die Aufwendungen für die wegen Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz“, die auch als Persönliches Budget an Arbeitnehmende ausgezahlt werden können. Beide Leistungsbestandteile sind unterschiedlich bedeutsam für die Befragten.

Aus Sicht der Mitarbeiterin eines Modellprojekts gleichen die Leistungsbestandteile des BfA bereits vorhandenen Leistungen. Diese Instrumente sollten zunächst richtig eingesetzt werden⁵⁹¹, bevor mit dem BfA ein neues geschaffen wird:

Eigentlich haben wir das alles. Wir haben Eingliederungszuschuss, wir haben Coachingstellen, wir haben das alles, ohne dass dem Ganzen immer ein Name gegeben werden muss. (TMP, Pos. 841)

Eine Person, die unterstützend tätig ist, hält die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen schon für sehr umfassend:

Und wenn man sich anguckt, was das Budget für Arbeit fördert, ja, und was in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Menschen mit sogenannter Schwerbehinderung gefördert wird, so groß ist der Unterschied nicht, ja? (TU, Pos. 150)

4.4.6.1 Lohnkostenzuschuss

Der Lohnkostenzuschuss (LKZ) wird von Budgetnehmenden an Tagen der Arbeitsunfähigkeit (AU) als psychische Entlastung empfunden. So berichtet eine Budgetnehmerin:

Was mich dann schon so ein bisschen entlastet, wenn ich auf einmal wirklich so einen Tage habe, wo ich merke, puh, heute kriege ich das vielleicht nicht so gut auf die Reihe, dann weiß ich, na ja gut. (TFA, Pos. 96)

Die Entlastung sei gerade für die berufliche (Wieder-) Eingliederung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung wichtig:

⁵⁹⁰ vgl. TMP, Pos. 967, 971, 1011.

⁵⁹¹ siehe auch Unterkapitel 3.2.

Das entlastet, glaube ich, nicht nur mich. [...] es hat nichts damit zu tun, dass ich unbedingt weniger leiste. Aber es macht mir nicht den Druck im Kopf. Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ganz wichtig, dass der Druck im Kopf nicht ist. (TFA, Pos. 98)

Der LKZ wird von einer Mitarbeiterin der Senatsverwaltung als relevant bewertet, weil Arbeitgeber vor allem bei der Beschäftigung von „schwer eingeschränkt[en]“⁵⁹² Menschen ein unternehmerisches Risiko eingehen, das ausgeglichen werden müsse.

Im Gruppengespräch üben die Vertreter:innen der Modellprojekte Kritik an der niedrigen Entlohnung im Budget für Arbeit. Daraus resultiere ein niedriger LKZ und es werde auch **keine** Verbesserung gegenüber dem Verdienst in der WfbM erreicht:

Aber die selber haben doch [...] durch die Förderung über das Budget jetzt keine Verbesserung. Also, wenn die anfangen, für zwölf Euro die Stunde. Und dann ist es doch egal, ob [...] der Arbeitgeber dann noch die Förderung kriegt oder nicht. Oder welche Art der Förderung, das Gehalt bleibt immer gleich. (TMP, Pos. 536)

In diesem Punkt ist ein Budgetnehmer anderer Meinung. Für ihn war u. a. der höhere Verdienst auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein Argument für die Inanspruchnahme des BfA.⁵⁹³

Interviewte Leistungsträger kritisieren, dass für die Berechnung des Lohnkostenzuschusses das Arbeitnehmerbrutto herangezogen wird; für eine spürbare Entlastung der Arbeitgeber sei die Orientierung am Arbeitgeberbrutto sinnvoller.⁵⁹⁴

Ein Leistungsberechtigter hält den LKZ nicht für maßgeblich, damit sich Arbeitgebende für die Einstellung einer Person mit dem BfA entscheiden.⁵⁹⁵ Es sei auch aus Sicht der Mitarbeiterin eines Modellprojekts viel wichtiger, passende Fachkräfte zu finden.⁵⁹⁶ Dies bestätigt sich ebenfalls im Interview mit den Arbeitgebern⁵⁹⁷, für die soziale Kompetenzen, Engagement und Zuverlässigkeit von Bedeutung seien, ebenso wie bei Menschen ohne Behinderungen.⁵⁹⁸ Eine Arbeitgeberin gibt hingegen an, dass sie den LKZ wichtig findet. Sie argumentiert jedoch eher mit einem Ausgleich für Arbeitgeber für den (zeitlichen) Mehraufwand, der mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einhergehe.⁵⁹⁹ Im Vordergrund stünde eher der Bedarf nach Informationen, z. B. zum Antragsverfahren:

⁵⁹² TLT, Pos. 224.

⁵⁹³ THW, Pos. 212.

⁵⁹⁴ vgl. TLT, Pos. 428.

⁵⁹⁵ vgl. TLB, Pos. 929.

⁵⁹⁶ vgl. TMP, Pos. 508; vgl. TMP, Pos. 206.

⁵⁹⁷ vgl. TAG, Pos. 553.

⁵⁹⁸ vgl. TAG, Pos. 176; vgl. TAG, Pos. 188; vgl. TAG, Pos. 324; vgl. TMP, Pos. 183.

⁵⁹⁹ vgl. TAG, Pos. 824-832.

die Förderung wird eher [...] irgendwie erwartet, so, aber es ist nicht das entscheidende Kriterium, **eher, das wie komm ich dazu?** (TMP, Pos. 191; Herv. d. Autorinnen)

Demgegenüber findet ein Budgetnehmer den LKZ wichtig, um unentschlossene oder skeptische Arbeitgeber davon zu überzeugen, Menschen mit Behinderungen einzustellen:

Also weil man hat halt diese Möglichkeit, wenn halt der Arbeitgeber jetzt eigentlich nicht einstellen möchte, zum Beispiel, dann kann man ihn halt wiederum überreden, aufgrund dieser Geschichte, dass dann halt seine Kosten minimiert werden. (THW, Pos. 442)

Die Vertreterin eines der Modellprojekte aber auch Budgetnehmende⁶⁰⁰ heben positiv hervor, dass der **unbefristete** LKZ gegenüber dem niedrigeren und befristeten Eingliederungszuschuss eine wichtige Neuerung ist:

Interviewerin: Wobei Eingliederungszuschuss ja befristet ist. Teilnehmerin: Aber auch einen Eingliederungszuschuss kann man über längere Zeit führen. Interviewerin: Das Budget für Arbeit ist ja für einen sehr langen Zeitraum erstmal ausgesetzt, ne? Teilnehmerin: Also das ist ein Vorteil." (TMP, Pos. 843-849)

Die Arbeitgeber tauschen sich im Rahmen der Fokusgruppe über die Höhe der Lohnkostenzuschüsse aus. Dabei wird festgestellt, dass die Gewährung (auch zwischen den Bundesländern) unterschiedlich ausfällt. Dies wird auch von einer Arbeitgeberin als intransparent und willkürlich empfunden:

also, erstmal mit diesen [...] Summen, da ist mir gar nicht klar, wer kriegt eigentlich welche Fördergründe? Also, das war für mich ein bisschen willkürlich. (TAG, Pos. 336)

Sie fordert „klare Richtlinien [...], wer kriegt welche Förderung“⁶⁰¹.

4.4.6.2 Anleitung und Begleitung

Die Anleitung und Begleitung im Rahmen des Budgets für Arbeit stellt für die Mehrheit der beteiligten Akteur:innen eine relevante Leistung dar. Die Bezeichnung dieser Leistung als „Anleitung“ wird von einer Budgetnehmerin kritisiert, da sie aufgrund ihrer langjährigen Berufstätigkeit „über nicht unwesentliche Kompetenzen“⁶⁰² verfüge und deshalb keine **Anleitung**, sondern vielmehr eine **Begleitung** benötigt. Die Bezeichnung führt sie auf das Ansinnen des Ge-

⁶⁰⁰ vgl. TFA, Pos. 166.

⁶⁰¹ TAG, Pos. 336; siehe auch Unterkapitel 3.1.

⁶⁰² TFA, Pos. 24.

setzgebers zurück, v.a. Menschen mit Behinderungen aus den WfbM mit dem Budget für Arbeit zu erreichen.⁶⁰³ Im Interview wählt sie den Begriff der Assistenzleistung⁶⁰⁴ oder Arbeitsassistenten⁶⁰⁵, sodass unklar bleibt, ob hierunter eine vom Integrationsamt ergänzte Leistung zu verstehen ist oder eine sprachliche Abgrenzung zum in § 61 SGB IX gewählten Begriffspaar der „Anleitung und Begleitung“ erfolgen soll.

a. Zuständigkeit für die Durchführung

Aus den Interviews geht hervor, dass vor allem der Integrationsfachdienst (IFD) die Anleitung und Begleitung übernimmt. Dies schildern Budgetnehmende⁶⁰⁶, Arbeitgeber⁶⁰⁷, die Unterstützenden⁶⁰⁸ selbst sowie Vertreter:innen der Modellprojekte.⁶⁰⁹ Uneinigkeit besteht darüber, wer alternativ zum IFD die Anleitung und Begleitung übernehmen kann.

Der Vertreter vom Übergangsmanagement einer WfbM nimmt an, dass die Leistung nicht von den WfbM durchgeführt werden darf und bedauert dies, zumal eine Weiterbegleitung durch vertraute Fachkräfte Stabilität und Kontinuität gewährleisten würde.⁶¹⁰ Deshalb werde aktuell ein Konzept für den Berliner Senat entwickelt, um die Weiterbegleitung durchführen zu dürfen.⁶¹¹ Auch ein Arbeitgeber berichtet über den Zuständigkeitswechsel von der WfbM hin zum IFD nach der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit, denn „in dem Moment, wo das zieht“, sei „die Werkstatt raus“⁶¹². Ein Leistungsberechtigter sieht den Zuständigkeitswechsel kritisch, weil dieser potenzielle Budgetnehmende abschrecken würde.⁶¹³ Der Vertreter des Integrationsamts macht im Interview hingegen auf den nicht zwingend erforderlichen Zuständigkeitswechsel aufmerksam, da eine Betrauung der WfbM mit dieser Leistung rechtlich durchaus möglich sei.⁶¹⁴

Diskutiert wird unter den Interviewteilnehmenden auch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber die Anleitung und Begleitung übernehmen. Für die Erfüllung dieser Aufgabe müsste Personal abgestellt werden, das im Umgang mit dem Personenkreis geschult ist und Einfühlungsvermögen besitzt.⁶¹⁵ Dies wird seitens des Vertreters des Integrationsamts bezweifelt, „weil nicht

⁶⁰³ vgl. TFA, Pos. 26.

⁶⁰⁴ TFA, Pos. 118.

⁶⁰⁵ TFA, Pos. 18.

⁶⁰⁶ vgl. THW, Pos. 282.

⁶⁰⁷ vgl. TAG, Pos. 232.

⁶⁰⁸ vgl. TU, Pos. 180.

⁶⁰⁹ vgl. TMP, Pos. 195.

⁶¹⁰ vgl. TU, Pos. 560.

⁶¹¹ vgl. TU, Pos. 560.

⁶¹² TAG, Pos. 482.

⁶¹³ vgl. TLB, Pos. 779.

⁶¹⁴ vgl. TLT, Pos. 234,238.

⁶¹⁵ vgl. TLT, Pos. 134.

jede Firma [...] sich tatsächlich mit unserem Klientel so auskennen [wird], dass man die auf-
fangen kann, wenn die mal [...] tatsächlich eine psychische Krise kriegen“⁶¹⁶. Die Leistungen
müssten von Personen erbracht werden, die eine entsprechende Qualifikation aufweisen.⁶¹⁷
Soll mit der Anleitung und Begleitung im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts (§ 8 SGB IX)
jemand anderes als der IFD beauftragt werden, weil „man dann jemanden hat, wo man Ver-
trauen hat“⁶¹⁸, so muss dies über ein Persönliches Budget finanziert werden. Dies sei mit ei-
nem „Riesenaufwand“⁶¹⁹ verbunden und stelle eine zusätzliche Hürde dar⁶²⁰, weshalb eine
Vertreterin der Modellprojekte annimmt, dass das Wunsch- und Wahlrecht bei der Umsetzung
des BfA kaum Anwendung finden wird.⁶²¹

Bezüglich der Anleitung und Begleitung spricht sich die Mitarbeiterin eines Modellprojekts da-
für aus, dass Leistungsberechtigte selbst eine geeignete Person auswählen und beauftragen
dürfen:

Ich denke, eine Lösung wäre Ausschreibung. Also, genauso, wie es bei den Langzeitarbeitslo-
sen von diesen Kostenträgern auch gemacht wird, ob per Gutscheinsysteme oder wie auch
immer, dass sich ein Mensch jemanden sucht, zu dem er Vertrauen hat und sagt [...] So, du
hast mich doch schon eine Zeit lang begleitet, ich habe Vertrauen zu dir, ich möchte jetzt dies
und das, können wir mal gemeinsam loslaufen? (TMP, Pos. 628)

Seitens der Modellprojekte wurde vorgeschlagen, einen neuen Leistungstyp für Jobcoaching
und Arbeitsvermittlung auszuschreiben. Dieser Vorschlag stammt ursprünglich aus der Se-
natsverwaltung.⁶²²

Also, man könnte ja auch einen Leistungstyp ausschreiben, der dann das Jobcoaching macht
und auch Vermittlung macht. (TMP, Pos. 642)

Nach Ansicht eines Fallmanagers bestehe für den Personenkreis, der nicht in einer WfbM
beschäftigt ist und nicht von einem begleitenden Dienst unterstützt wird, zusätzlich die Her-
ausforderung, herauszufinden, wer die Anleitung und Begleitung übernehmen könne und wel-
che Möglichkeiten es gibt.⁶²³

⁶¹⁶ TLT, Pos. 234.

⁶¹⁷ vgl. TLT, Pos. 238.

⁶¹⁸ TMP, Pos. 650.

⁶¹⁹ TMP, Pos. 650.

⁶²⁰ vgl. TMP, Pos. 638.

⁶²¹ vgl. TMP, Pos. 650.

⁶²² vgl. TMP, Pos. 642.

⁶²³ vgl. TLT, Pos. 134.

b. Inanspruchnahme

Die Nutzungsintensität der Anleitung und Begleitung ist sehr individuell. So äußert eine Budgetnehmerin mit psychischer Beeinträchtigung im Interview, dass sie die Assistenzleistung⁶²⁴ bis ins Rentenalter in Anspruch nehmen will, weil sie auf diese nicht verzichten könne.⁶²⁵ Ein anderer Budgetnehmer hingegen setzt die Anleitung und Begleitung eher bei der Beantragung barrierefreier Arbeitsplatzausstattung ein.⁶²⁶ Bei einem weiteren Budgetnehmer besucht die für die Anleitung und Begleitung zuständige Person den Betrieb in eher unregelmäßigen Abständen.⁶²⁷ Die Möglichkeit dieser unterschiedlich starken Inanspruchnahme wird von den Budgetnehmenden als positiv wahrgenommen⁶²⁸, weil „es da eine Bandbreite“⁶²⁹ gebe und „keine Automatismen ein[ge]bau[t]“⁶³⁰ würden, sondern der Bedarf in „offenen Gesprächen“⁶³¹ ermittelt werde. Ein Budgetnehmer habe „abgemacht, dass er irgendwie nur wirklich dann kommt, wenn ich ihn halt anrufe [...] eine Woche vorher“⁶³².

Der Vertreter des Übergangsmanagements einer WfbM äußert, dass sich für die Begleitung durch den IFD bisher nur zwei von sechs Budgetnehmenden entschieden hätten.⁶³³ Er führt weiter aus, dass der IFD in der Regel mindestens einmal pro Monat in den Betrieb gehe, bei Bedarf jedoch häufiger.⁶³⁴

c. Anleitung und Begleitung – ein Störfaktor im Betrieb?

Eine Arbeitgeberin, die das Budget für Arbeit bisher nicht nutzt, aber Mitarbeitende mit Hörbeeinträchtigung beschäftigt, schätzt den Aufwand für die Anleitung und Begleitung während der Arbeit als „relativ hoch“⁶³⁵ ein, unabhängig davon, wer diese übernimmt. Sie glaubt, „dann rechnet es sich nicht“⁶³⁶. Sie beklagt die nicht ausreichende Verfügbarkeit von Gebärdensprachdolmetschenden, die nur zu bestimmten Zeiten kämen, in denen Schichtleitende dann „schnell reden“ müssten, „um viel zu erklären“⁶³⁷. Demnach funktioniere die Zusammenarbeit

⁶²⁴ An dieser Stelle wird nicht deutlich, ob eine Anleitung und Begleitung gemeint ist oder eine anders finanzierte Arbeitsassistentz.

⁶²⁵ vgl. TFA, Pos. 118.

⁶²⁶ vgl. THW, Pos. 280.

⁶²⁷ vgl. TLB, Pos. 366-374; Ob das auf Wunsch geschieht, wird im Interview nicht deutlich.

⁶²⁸ vgl. THW, Pos. 306.

⁶²⁹ TFA, Pos. 166.

⁶³⁰ TFA, Pos. 166.

⁶³¹ TFA, Pos. 166.

⁶³² THW, Pos. 300.

⁶³³ vgl. TU, Pos. 190.

⁶³⁴ vgl. TU, Pos. 190.

⁶³⁵ TAG, Pos. 893.

⁶³⁶ TAG, Pos. 893; siehe auch Abschnitt 3.2.2.

⁶³⁷ TAG, Pos. 358.

nur mit einem verständnisvollen Kollegium.⁶³⁸ Andererseits befürchtet ein Arbeitgeber in seinem Arbeitsumfeld durch die Anwesenheit einer Anleitung und Begleitung eine Überlastung seines kleinen Betriebs.⁶³⁹

d. Stigmatisierung durch Anleitung und Begleitung?

Der Geschäftsführer einer Apotheke, der bisher nur wenige Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht hat, befürchtet, dass unterstützendes Personal (z. B. Dolmetschende) nicht unbedingt ein Gewinn für „denjenigen [sei], der integriert werden soll“ und dieser sich womöglich „unangenehm fühlt, wenn er ständig irgendwas um ihn rum“⁶⁴⁰ habe. Ähnlich äußert sich eine Budgetnehmerin, aber man müsse „den Arbeitgebern auch diese Angst nehmen vor Assistenzleistung“⁶⁴¹.

4.4.7 Flankierende Themen

Über die in den Interviewleitfäden (literatur- und empiriebasiert) formulierten Themenbereiche des Budgets für Arbeit hinaus, wurden in den Interviews durch die Teilnehmenden weitere thematische Felder im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben eröffnet, die für die Umsetzung des BfA durchaus relevant sein können.

4.4.7.1 Bedarfsermittlung und Teilhabeplanung

Die befragten Leistungsberechtigten erläutern, warum das Budget für Arbeit aktuell keine große Rolle für viele Werkstattbeschäftigte spielt:

Weil nächstes Jahr kommt ja der TIB⁶⁴². Und das wird ganz übel. [...] Weil ich muss ja mindestens sieben Punkte von zwölf erfüllen, dass man in der Werkstatt bleiben darf. Und ich hab mir das mal so durchgelesen und wenn das Amt ganz hart, sagen sie, nö, zahlen wir nicht mehr. (TLB, Pos. 590)

Viele Kolleg:innen hätten zurzeit schlichtweg andere Sorgen, als den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben, teilt eine Leistungsberechtigte mit:

⁶³⁸ vgl. TAG, Pos. 358.

⁶³⁹ vgl. TAG, Pos. 356.

⁶⁴⁰ TAG, Pos. 356.

⁶⁴¹ TFA, Pos. 207.

⁶⁴² Das Teilhabeinstrument Berlin wurde im Rahmen der BTHG-Reform gem. § 118 SGB IX entwickelt. Aufgrund der Corona-Pandemie musste die geplante Einführung am 01.07.2020 verschoben werden. Die Einführung erfolgt nun sukzessive seit dem 01.07.2021 (Stand: Juni 2022) (vgl. Umsetzungsbegleitung BTHG, o.J.b).

Das halt in 70, 80% der Leute gar nicht wissen, was auf sie zukommt. Und dann rückt das natürlich immer weiter in die Ferne, weil die [...] jetzt Angst haben, was jetzt mit ihrem Werkstattplatz passiert, anstatt [...] darüber nachzudenken, nach draußen zu gehen wieder. (TLB, Pos. 762)

Die befragten Leistungsberechtigten erwarten negative Veränderungen durch die BTHG-Reform, die auch die Bedarfsermittlung und Teilhabeplanung und damit verbundene Anforderungen der Personenzentrierung und die Einbeziehung individueller Ressourcen betrifft. Es wird vorgeschlagen, die Feststellung von Teilhabebedarfen nicht an Defiziten auszurichten:

Man guckt wieder nach Defiziten, wo passt der denn jetzt rein, ne? Also, ist der denn jetzt lange arbeitslos? Hat er irgendwie eine körperliche Behinderung? Hat der eine seelische Behinderung? Ist er denn dauerhaft erwerbsgemindert? Ja, und das ja so ... also, das entspricht bei mir nicht Inklusion. (TMP, Pos. 882)

Das Konzept der Personenzentrierung müsse auch aus Sicht der Leistungsträger konsequent umgesetzt werden, d. h. Leistungen an die individuelle Situation angepasst werden:

Aber ob es den personenzentrierten Ansatz, also wirklich und dem Ansatz entspricht und das passgenaue Hilfen sind, das wage ich dann mal zu bezweifeln. (TLT, Pos. 486)

4.4.7.2 Zusammenarbeit der Träger

Ein Ziel der BTHG-Reform ist die verbesserte Kooperation der verschiedenen Leistungsträger. Auch die Leistungsberechtigten selbst würden es begrüßen, sich künftig viele Wege sparen zu können:

Nach diesen Erfahrungen mit Papierkram, Bürokratie, ja, [...] dass da wirklich keine Frage mehr kommt und damit Amt A nicht sagen kann, da musst du zu Amt B gehen oder zu den Ämtern C und D und Z gehen [...] so, dass man sagen kann, okay, ich werde einen Tag jetzt dafür opfern müssen, dass ich jetzt zu diesen fünf Ämtern gehe, aber dass ich dann auch wirklich nach diesen fünf Ämterbesuchen, dass ich dann auch wirklich alles erledigt habe. (THW, Pos. 418)

Seitens der Interviewten wurde mehrfach die Forderung laut, weitere Leistungsträger in das Budget für Arbeit einzubinden. Die Bundesagentur für Arbeit wird in diesem Zusammenhang häufig genannt.⁶⁴³ Ein Argument für die Einbeziehung der BA ist, dass sich auf diese Weise die Kosten für den Eingliederungshilfeträger senken ließen.⁶⁴⁴ Gleichzeitig wird ihr z. T. auch die Kompetenz im Umgang mit Personen, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben (Werkstattberechtigung) abgesprochen:

⁶⁴³ vgl. TLT, pos. 460-468; vgl. TLT, Pos. 480.

⁶⁴⁴ vgl. TLT, Pos. 482.

Die sind da völlig überfordert. Also, sie können mit der Zielgruppe [Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, Anm. d. Verf.] nichts anfangen. (TMP, Pos. 623)

Das sieht ein Vertreter der Senatsverwaltung anders:

Und ansonsten, ja, klar, Bundesagentur, Arbeitsvermittlung, da gibt's ja so eine Reha-Stelle, da schicken wir die mal alle hin dann, ne? (TLT, Pos. 486)

Eine Alternative zur Verbesserung des Informationsflusses wäre eine Art „Informationspool“⁶⁴⁵, d. h. eine Plattform, auf der alle Informationen zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben einfach abrufbar sind und auf die alle **Leistungsträger** Zugriff haben. Das Problem sei u. a., dass die Leistungen der jeweils anderen Träger oftmals nicht bekannt sind.⁶⁴⁶

Die interviewten Vertreter:innen der Modellprojekte und der Leistungsträger halten es aufgrund ihrer Erfahrungen für notwendig, sich besser mit allen relevanten Akteuren zu vernetzen. Dabei werden auch mögliche Herausforderungen erwähnt:

Das muss, glaub ich, unglaublich viel ... an vielen Netzwerkpartner vernetzt werden und das braucht seine Zeit, glaub ich. (TMP, Pos. 793)

Also es wäre tatsächlich gut, wenn Beratungskonglomerate entstehen, die man dann zusammen, wo tatsächlich an dem Termin von den drei Großen, die beraten und was anzubieten haben, mit dabei sind. Aber das ist schon wieder ein terminlicher Aspekt, der wahrscheinlich nicht zu leisten ist. (TLT, Pos. 349)

So sehen es auch einige Unterstützende, denn der „Übergang Werkstatt allgemeiner Arbeitsmarkt“ sei „[v]iel von Netzwerkarbeit geprägt“⁶⁴⁷. Netzwerke stellten auch eine wichtige Informationsquelle dar.⁶⁴⁸ In Bezug auf das Budget für Arbeit funktionierten diese Netzwerke jedoch noch nicht überall einwandfrei:

Das heißt, ich erhoffe mir auch ein bisschen durch diese Runde⁶⁴⁹ selbst, dass ich Ansprechpartner finde, wo ich hingehen kann mit meinem Budgetnehmern, um das Budget für Arbeit auch wirklich auseinander geteilt zu bekommen und zu wissen, wer ist eigentlich wie zuständig und was bedeutet das, ne? (TU, Pos. 150)

Schwierig ist sicherlich so, die Vernetzung Integrationsfachdienst, die es in den anderen Bundesländern viel, viel ... die können viel, viel früher irgendwo aktiv werden. In Baden-Württem-

⁶⁴⁵ TLT, Pos. 345.

⁶⁴⁶ vgl. TLT, Pos. 345.

⁶⁴⁷ TU, Pos. 180.

⁶⁴⁸ vgl. TU, Pos. 200.

⁶⁴⁹ Gemeint ist die Fokusgruppe.

berg, zum Beispiel, sind die ja schon in den Schulen und unterstützen dort ... haben dort Projektstage. Das ist hier anders geregelt in Berlin, das ist sicherlich eine Schwachstelle auch. (TU, Pos. 522)

Damit ist auch ein wichtiger Aspekt am Übergang von der Schule in den Beruf angesprochen: Die Information über Alternativen zur Werkstatt. Eine möglichst frühe Aufklärung, also vor Aufnahme in die Werkstatt, über diese Möglichkeiten ist dabei wohl entscheidend.

4.4.7.3 Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Übergangsphasen

Kritisch gesehen wird von der Mitarbeiterin eines Modellprojekts, dass dringend notwendige Anschaffungen und Bescheinigungen, die für die Aufnahme von Praktika Voraussetzung sind, nicht vom Kostenträger übernommen werden. Dazu gehörten zum Beispiel die Kosten für die Erstbelehrung zur Lebensmittelpersonalhygiene (sog. „Rote Karte“), das polizeiliche Führungszeugnis, die Arbeitskleidung, Arbeitsplatzausstattung oder auch Fahrkosten für den öffentlichen Personennahverkehr.⁶⁵⁰ Solche Kosten würden erst bei Abschluss eines Arbeitsvertrags und bei Vorliegen einer Schwerbehinderung vom Integrationsamt übernommen.⁶⁵¹ Dies sei gerade vor dem Hintergrund, dass z. B. langzeitarbeitslosen Personen diese Fördermöglichkeiten gewährt würden, „ganz schwierig“⁶⁵².

Ja, also, so kleine Qualifizierungsmaßnahmen und solche Sachen, das muss dann entweder der Arbeitgeber tragen oder es muss wieder irgendwie eine Ausnahmeregelung dann ... Fallmanagement eingereicht werden, also, das sind alles so Sachen, die überall [im SGB, Anm. d. Verf.] eigentlich eine Normalität haben, aber bei uns eben nicht. (TMP, Pos. 694)

Dies erschwert auch aus Sicht einer Arbeitgeberin die Einstellung, weil in Übergangsphasen beispielsweise Kosten für eine Fortbildung, welche für die Stelle Voraussetzung ist, nicht übernommen würden.⁶⁵³ Eine Arbeitgeberin müsse folglich eine Fortbildung finanzieren, ohne zu wissen, ob die am Ende zu absolvierende Prüfung von der potenziellen Budgetnehmerin bestanden wird.⁶⁵⁴ Sie habe Schwierigkeiten, zu rechtfertigen, „dass ich jetzt 900 Euro für jemanden ausgeben muss, der eigentlich fürs Budget über Arbeit gefördert wird“⁶⁵⁵.

4.4.8 Vorschläge der Interviewten zur Nachbesserung

In diesem Abschnitt werden ausgewählte, von den Interviewteilnehmenden eingebrachte Vorschläge zur verbesserten Umsetzung des Budgets für Arbeit vorgestellt. Darunter finden sich

⁶⁵⁰ vgl. TMP, Pos. 567, 575, 706.

⁶⁵¹ vgl. TMP, Pos. 571.

⁶⁵² TMP, Pos. 567.

⁶⁵³ TAG, Pos. 336.

⁶⁵⁴ TAG, Pos. 336.

⁶⁵⁵ TAG, Pos. 336.

z. B. organisatorische oder pragmatische Vorschläge, aber auch Vorschläge zur Anpassung der Normen bzw. der Ausführungsempfehlungen.

4.4.8.1 Gleichstellung der Budgetnehmenden

Eine Person, die Menschen mit Behinderungen unterstützt, kritisiert die Benachteiligung von Budgetnehmenden gegenüber Werkstattbeschäftigten in Bezug auf die besonderen Regelungen bei der Rente:

Bei den Budget für Arbeit, da geht's wirklich nach dem tatsächlich Verdienst, da kriegt der Arbeitgeber ja Zuschüsse. Und dann, sag ich mal, auf diese 80% der Bezugsgröße zu kommen, wird schon schwerer, ja? Hängt aber vom Arbeitgeber ab, was zahlt der Arbeitgeber, wie viel Stunden etc., ja? Da wird aber nichts aufgestockt. Der Bundesrat hat es damals in der Gesetzgebung empfohlen, aber die Bundesregierung, also, Bundestag hat gesagt, nein, machen wir nicht. (TU, Pos. 272)

Das sehen auch andere befragte Personen, z. B. ein Arbeitgeber und ein in der Beratung tätiger Sozialarbeiter so. Bei älteren Leistungsberechtigten können sich die Nachteilsausgleiche bei der Rente, die in der WfbM oder im Inklusionsbetrieb gelten, negativ auf die Inanspruchnahme des BfA auswirken, wenn nicht in einem Inklusionsbetrieb gearbeitet wird.

4.4.8.2 Qualifizierung/Weiterbildung der Akteure

Im Interview mit den Vertreter:innen der Leistungsträger kam die Frage nach Fortbildungsmöglichkeiten für an der Umsetzung des Budgets für Arbeit beteiligte Akteure auf, zum einen in Bezug auf das Budget für Arbeit, aber auch generell zu Leistungen anderer Rehabilitationsträger:

Und diese Informationen, wo kriegt man diese Informationen her, wann werden die Informationen vermittelt? Werden die im Studium vermittelt oder werden die bei einer Fortbildung vermittelt oder drücke ich auf irgendeinen Knopf, und schreibe noch vorher Arbeit in den PC und drücke und hab dann meine Ansprechpartner und sozusagen erst mal das generelle Leistungsportfolio, damit ich überhaupt einen Eindruck habe und aktuell was aufrufen kann. Also wie kann man ... wie können wir eigentlich diejenigen, die es vor Ort machen müssen, die Fallmanager, auch unterstützen dabei? (TLT, Pos. 331)

Es wird jedoch auch bezweifelt, dass die Vermittlung dieses Wissens im Rahmen von Fortbildungen möglich ist:

Ich weiß auch nicht, ob man das über Weiterbildung en detail so hinkriegt, wahrscheinlich nicht. (TLT, Pos. 349)

4.4.8.3 Zentraler Ansprechpartner/Informationspool

Zentrale Ansprechpartner:innen sollten aus Sicht einer Arbeitgeberin in allen Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geschult sein und ggf. an andere Stellen verweisen können⁶⁵⁶:

Also, was vielleicht nicht schlecht wäre, wenn es eine Art Lotsen gäbe. Eine ganz zentrale Nummer für ganz Deutschland. Wenn ich Mitarbeiter habe, die einen bestimmten Grad an Behinderung haben oder es ergeben sich dann Fragen, Probleme oder auch Ideen oder ich bin interessiert, jemanden einzustellen, dass ich dort anrufe und die das entsprechend durch (...?) lenken oder an die Stellen, die dafür zuständig sind. (TAG, Pos. 790)

Eine solche Anlaufstelle⁶⁵⁷ käme auch den Menschen mit Behinderungen zugute, wie eine Mitarbeiterin eines Modellprojekts es formuliert:

wir würden die Hürden nehmen, wenn ein Mensch einfach zu einer Anlaufstelle gehen könnte und dann beraten würde. Und nicht überlegen muss noch, was gibt's denn da alles? Was passt für mich oder so. (TMP, Pos. 930)

4.4.8.4 Mehr Öffentlichkeitsarbeit

Damit mehr Aufklärung erfolgt und mehr Personen das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen, fordern alle Befragten mehr Öffentlichkeitsarbeit im Sinne der Informationsvermittlung. Diese soll sich an Leistungsberechtigte, Arbeitgeber, Werkstätten, Eingliederungshilfeträger, Integrationsfachdienste, EUTBs, Angehörige und Elternberatungsstellen richten.⁶⁵⁸ Mitarbeitende der Modellprojekte berichten, von „den Sozialämtern [...] wirklich dringlichst gebeten [worden zu sein, Anm. d. Verf.], wirklich mehr Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben“⁶⁵⁹. Auch „Behörden“ sollten sich für die Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung einsetzen. Wer diese Aufgaben konkret übernehmen soll, geht aus den Interviews nicht hervor.

Einige Leistungsberechtigte erinnern sich an Werbung für das Budget für Arbeit:

Ich glaube, ich hab da mal solche Schilder gesehen. (TLB, Pos. 497)

⁶⁵⁶ Seit 01.01.2022 gilt § 185a SGB IX zur Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (siehe auch Abschnitt 6.4).

⁶⁵⁷ Die gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger wurden zum 31.12.2017 aufgrund einer negativen Evaluation wieder abgeschafft (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft - REHADAT, 2022a). Ab dem 01.01.2018 gibt es die Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft – REHADAT, 2022b). Auch die EUTB können eine solche, niedrighschwellige Erstberatung anbieten. Diese Einrichtungen scheinen noch nicht bekannt genug zu sein, zumindest nicht bei allen Befragten.

⁶⁵⁸ vgl. TAG, Pos. 870, vgl. TFA Pos. 60, TLB, Pos. 937, vgl. TLT, Pos. 130, vgl. TMP, Pos. 793; vgl. TU, Pos. 216 und 210.

⁶⁵⁹ TMP, Pos. 167 und 173.

Das lief ja auch mal im Fernsehen. Haben Sie in den Nachrichten gezeigt, angesprochen. (TLB, Pos. 501)

Eine Person, die sich in der Behindertenpolitik engagiert, berichtet von einer Kampagne zum Budget für Arbeit:

Und wir haben jetzt, ich sag mal, Anfang diesen Jahres [...] so eine kleine Kampagne von der Aktion Mensch noch mal unterstützt, um fürs Budget für Arbeit, für Alternativen zu Werkstätten zu werben und unter anderem waren wir beim Werkstättentag. (TU, Pos. 94)

Ein Leistungsberechtigter und eine Modellprojektmitarbeiterin können sich hingegen keiner gezielten Verbreitung von Informationen zum Budget für Arbeit entsinnen:

Gibt ja keine Werbungen dafür, dass die Arbeitgeber, wenn sie jetzt einen Behinderten einstellen, ein Budget für Arbeit bekommen. Ich hab davon nirgendwo eine Werbung gesehen. (TLB, Pos. 937)

Das ist mir nicht erinnerlich, dass jemals das Budget für Arbeit in der Tagesschau war. (TMP, Pos. 782)

Die Öffentlichkeitsarbeit scheint, im Guten (Mundpropaganda⁶⁶⁰, best practice) wie im Schlechten (Gerüchte) meist eher informell stattzufinden:

Und das war sehr spannend und ich sammle einfach gute Beispiele, damit Leute sehen, das Budget für Arbeit kann funktionieren, damit Leute sehen, okay, da hapert es auch noch und bin natürlich auch immer wieder bei irgendwelchen Gremien dabei, das natürlich noch zu verbessern. (TU, Pos. 94)

4.4.8.5 Anreize schaffen

Aus anderen Bundesländern wird berichtet, dass es z. T. Prämienzahlungen an die Werkstätten für erfolgreiche Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt bzw. gab. Sie werden als positiver Anreiz gesehen:

aber in **Bayern** gibt es, wenn eine Werkstatt jemanden auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt, kriegen die sozusagen [...] wie so eine Kopfpauschale. (TMP, Pos. 813)

Und bleiben die außerhalb der Werkstatt, gibt's Zeiträume, dann kriegen die Werkstätten dafür eine Prämie. Im vierstelligen Bereich. Und das hat der **Hamburger** Senat 2014, glaub ich, eingeführt, weil die Kosten für die Werkstatt für den Hamburger Senat zu hoch waren. (TLT, Pos. 172)

⁶⁶⁰ vgl. TMP, Pos. 264.

Ja, das gilt ja für **Nordrhein-Westfalen**, die haben ja so Wechselprämien gehabt. (TLT, Pos. 174)

4.4.8.6 Evaluation

Ein Fallmanager äußert den Wunsch, dass das Budget für Arbeit evaluiert werden sollte, um eventuelle Schwachstellen zu identifizieren und diese beseitigen zu können:

Sondern dass das Ganze halt auf Langfristigkeit ausgelegt wird. Und dass das Ganze vor allem auch evaluierend begleitet wird, um halt nachbessern zu können, und vielleicht auch weiter, ja, umzustrukturieren, wo es denn wirklich hapert. (TLT, Pos. 492)

Einen ähnlichen Vorschlag macht auch eine Budgetnehmerin:

Ich finde aber alles, was so neue Gesetze sind, sollten nach einer gewissen Zeit überprüft werden. Und man sollte überprüfen, wo die Barrieren sind, dass dieses nicht genutzt wird. (TFA, Pos. 128)

4.5 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

Im Folgenden sollen wesentliche Ergebnisse der empirischen Studie zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in Berlin in Orientierung an den thematischen Überschriften in 4.4 zusammengefasst werden.

1. Der **Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt** wird in erster Linie **über Praktika und Außenarbeitsplätze** realisiert. Sie dienen dem Kennenlernen von Personen, Arbeitsstätten und Prozessen sowie der Erprobung der eigenen Leistungsfähigkeit. Das Kennenlernen kann wiederum zum Abbau von Vorurteilen führen und bei Arbeitgebern Toleranz gegenüber langwierigen oder (vermeintlich) aufwändigen Verwaltungsverfahren erzeugen. Kritisiert wird, dass Außenarbeitsplätze häufig zur „Dauerlösung“⁶⁶¹ werden, weil die Werkstätten finanziell davon profitieren würden. Die Dauer von Praktika wird bspw. von qualifizierten bzw. ausgebildeten Leistungsberechtigten als zu lang bemängelt. In einigen Fällen scheinen sich jedoch auch die Leistungsberechtigten dort sehr wohlfühlen und den nächsten Schritt zu vermeiden. Gründe hierfür werden in einem Sicherheitsdenken vermutet. Unterstützende betonen hingegen die Notwendigkeit, ein Arbeitsverhältnis bzw. den Gesundheitszustand zunächst zu stabilisieren. Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass die für die Arbeitsaufnahme notwendigen Leistungen (wie Qualifizierungen, Fahrkosten, Arbeitskleidung oder die „Rote Karte“) nicht übernommen werden. Dies sei eine Benachteiligung gegenüber Teilnehmenden arbeitsfördernder Maßnahmen.

⁶⁶¹ TMP, Pos. 314.

2. Eine **Arbeitsvermittlung** findet im Rahmen des Budgets für Arbeit **nicht systematisch** statt, es gibt keine in § 61 SGB IX geregelte Zuständigkeit oder eigene Einrichtung (mehr⁶⁶²). Dies wird von Leistungsberechtigten, Arbeitgebern, Modellprojekten und dem Integrationsamt gleichermaßen kritisiert.

Leistungsberechtigte ohne Anbindung an die WfbM (und deren Übergangsmanagement) sind möglicherweise im Nachteil, da sie keine bestehenden Kontakte zu Arbeitgebern durch Praktika oder Außenarbeitsplätze haben. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Aufklärungsarbeit, die von Unterstützenden bei Arbeitgebern und dem zukünftigen Kollegium geleistet wird. Unterstützende aus dem Übergangsmanagement oder den Modellprojekten können zudem häufig auf einen Pool potenzieller Arbeitgeber zurückgreifen.

Während das Übergangsmanagement einiger, vor allem größerer WfbM als positiver Faktor genannt wird, überwiegt seitens der Interviewteilnehmenden die Einschätzung, dass die Werkstätten beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hinderlich agieren. So wird moniert, dass sie *erstens* aus ökonomischen Gründen an leistungsstarken Arbeitskräften festhielten, *zweitens* gegenüber dem BfA sowie der Leistungsfähigkeit der potenziellen Budgetnehmenden skeptisch seien und dies auch den Werkstattbeschäftigten vermittelten und *drittens* ihre umfassenden Angebote zu langfristigen Bindungen und Gewöhnung führten. Um dem etwas entgegenzusetzen, seien Empowerment, Aufklärung und Praktika erforderlich.

3. Die **Entscheidung** für oder gegen die Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Rückkehrrecht in die Werkstatt, das aus Sicht der Interviewteilnehmenden - im Gegensatz zu früheren Regelungen - mit dem Budget für Arbeit „unbürokratischer“ geworden sei. Dies stelle einen Anreiz sowohl für langjährige Werkstattbeschäftigte, die womöglich Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit hegen, als auch für Arbeitgeber dar, welche eine soziale Absicherung bei Misserfolg schätzen. Diese soziale Absicherung könne sich jedoch auch negativ auswirken, insofern sie Arbeitgebern eine Entscheidung für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im BfA erleichtern könnte. Gegen das Rückkehrrecht wird außerdem eine gewisse Widersinnigkeit für diejenigen ins Feld geführt, die noch nie in der Werkstatt gearbeitet haben oder (gar) nicht (mehr) dort arbeiten wollen. Als weiterer Kritikpunkt wird genannt, dass eine Rückkehr in die Werkstatt trotz allem nicht einfach sei, weil sich das Arbeitsumfeld auch innerhalb der Werkstatt verändert haben kann.

Kritisch sehen die Interviewteilnehmenden, dass den Leistungsberechtigten mit dem Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung automatisch einige Leistungen der BA wie z. B. das

⁶⁶² Der IFD ÜWA, der diese Rolle in Berlin übernommen hatte, wurde abgeschafft.

Arbeitslosen- oder Kurzarbeiter:innengeld verwehrt sind. Befürwortet wird deshalb ein Festhalten am Rückkehrrecht bei gleichzeitiger Aufnahme in die Arbeitslosenversicherung. Für einen Ausschluss spricht aus Sicht des Eingliederungshilfeträgers hingegen die Gleichstellung mit Werkstattbeschäftigten und der zusätzliche finanzielle Anreiz für Arbeitgeber.

In Bezug auf die Rente sind in den Interviews insbesondere zwei Themen relevant: rentenrechtliche Nachteilsausgleiche und die Erwerbsminderungsrente. Durch die besonderen rentenrechtlichen Regelungen werden aus Sicht der Befragten vor allem ältere bzw. langjährige Werkstattbeschäftigte von der Inanspruchnahme des BfA abgehalten. Sie hätten Angst, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr genügend Rentenbeiträge leisten zu können, um Altersarmut abzuwenden. Kritisiert wird, dass Budgetnehmende in Bezug auf die Rente gegenüber Werkstattbeschäftigten benachteiligt werden. Eine weitere Befürchtung ist, dass in der Werkstatt erworbene Anwartschaften für die Erwerbsminderungsrente mit dem Eintritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt wegfallen könnten. An dieser Stelle sei eine gute Rentenberatung zentral, denn zum einen sei die Berechnung der Rente selbst für Mitarbeitende der Rentenversicherung ein komplexes Thema. Zum anderen müssten Gerüchte entkräftet und Ängste genommen werden. Eine erneute Begutachtung wollen die Interviewten vermeiden.

Aus Sicht der Leistungsberechtigten spielen bei der **Entscheidung** für oder gegen die Inanspruchnahme eines BfA mehrere Gründe eine Rolle. So wirkt sich die Möglichkeit, im BfA den EM-„Status“ behalten zu können, positiv aus. Für einige Leistungsberechtigte sind Arbeitsbedingungen „wie auf dem ersten Arbeitsmarkt“ sowie bessere Verdienstmöglichkeiten besonders interessant. Andere möchten sich persönlich weiterentwickeln oder ihren gesellschaftlichen Beitrag leisten. Es besteht ein Bedürfnis nach Anerkennung, was für einen Budgetnehmer jedoch eher gegen die Unterstützung durch ein BfA oder andere staatliche Fördermaßnahmen spricht.

Für einige Leistungsberechtigte scheint das BfA aufgrund von Zweifeln an der eigenen Leistungsfähigkeit zunächst nicht in Frage zu kommen. Es fällt ihnen schwer, ihre psychische und physische Belastbarkeit einzuschätzen, vor allem nach jahrelanger WfbM-Beschäftigung. Dies gilt sowohl für Leistungsberechtigte, die bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig waren als auch für solche, die dort noch keine Erfahrungen gemacht haben. Das „Auffangen“ durch die WfbM und deren geschützter Rahmen werden geschätzt.

Persönliche Kontakte zur Familie oder zu Kolleg:innen können sich positiv auf den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt auswirken. Gleichzeitig kann das persönliche Umfeld (z. B. WfbM oder gesetzliche Betreuer:innen) auch einen hemmenden Einfluss auf die Entschei-

dung hinsichtlich des allgemeinen Arbeitsmarkts haben, wenn Bezugspersonen überfürsorglich agieren, die Leistungsberechtigten schonen wollen oder Zweifel an deren Leistungsfähigkeit hegen.

Das Interesse am BfA kann auch unabhängig von Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen, wenngleich positive Erfahrungen förderlich wirken. Voraussetzung für den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eher, dass der individuelle Gesundheitszustand eine solche Tätigkeit erlaubt.

Auch die Einstellung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen seitens der Arbeitgeber beeinflusst die Inanspruchnahme des BfA. Förderlich wirken sich hier die Schaffung von „Begegnungsräumen“, der Fachkräftemangel, eine gegenüber Menschen mit Behinderungen positiv eingestellte Belegschaft sowie eine gute Passung im Team aus. Hinderlich sind Vorurteile sowie Zweifel an der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen.

4. Es bestehen **Unklarheiten bei den Zugangsvoraussetzungen** für das Budget für Arbeit. So wird häufig abweichend von den gesetzlichen Regelungen angenommen, dass dem BfA eine ausreichend lange und tatsächliche WfbM-Beschäftigung vorausgehen und eine volle Erwerbsminderung bestehen müssen. Dies führt zu Problemen bei der Beantragung, wenn keine oder nur eine befristete Erwerbsminderung festgestellt wurde.

In Berlin kann alternativ zur WfbM-Beschäftigung auch eine mindestens einjährige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Nachweis der Leistungsfähigkeit anerkannt werden, wenn diese vor der Feststellung der vollen Erwerbsminderung erfolgte. Hiervon würde aus Sicht der Befragten v.a. der Personenkreis der psychisch beeinträchtigten Menschen profitieren. Möglicherweise schränkt die Empfehlung eines Zeitraums von zwölf Monaten den Personenkreis wiederum ein.

In Bezug auf den Informationsstand der **Leistungsberechtigten** sind sich die Interviewteilnehmenden in dessen geringer Ausprägung einig. Dies führe zu einer tiefen Verunsicherung der potenziellen Budgetnehmenden. So fühlten sich nicht einmal die Werkstattträte gut informiert. Einige Unterstützende weisen darauf hin, dass Leistungsberechtigte schwer erreichbar für die Beratung seien.

In der Fremdeinschätzung bestehen bei den **Fallmanager:innen** noch Unsicherheiten hinsichtlich der korrekten Berechnung des Lohnkostenzuschusses und der Zugangsvoraussetzungen zum BfA. Schlecht informiert sehen sich einzelne Fallmanager:innen auch selbst, z. B. in Bezug auf die Leistungen anderer Reha-Träger. Sie fordern mehr Öffentlichkeitsarbeit

und verorten diese Aufgabe bei den **Modellprojekten**.⁶⁶³ Auch das Integrationsamt würde es begrüßen, wenn Informationen zum BfA permanent verfügbar wären.

Die **Arbeitgeber** fühlen sich nicht gut über die verschiedenen LTA informiert und begründen fehlende Eigeninitiative bei der Recherche mit Zeitmangel.

Auch die **unterstützenden Personen** berichten von fehlenden Kenntnissen. Den Vertreter:innen der EUTB fehlt es insgesamt an Informationen. Sie setzen in Bezug auf die Öffentlichkeitsarbeit ebenfalls große Hoffnungen in die **Modellprojekte**. Die Aussagen der Modellprojekt-Beschäftigten hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen und des Personenkreises offenbaren stellenweise jedoch auch noch Informationsdefizite.

In den Interviews wurden weder die (2017 abgeschafften) Gemeinsamen Servicestellen, noch die neu einzurichtenden Ansprechstellen (§ 12 SGB IX) oder Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) thematisiert. Auch die EUTB-Beratung wurde selten und eher im Zusammenhang mit einem niedrigen Informationsstand der Berater:innen erwähnt.

5. Im Rahmen der **Beantragung des BfA** wird eine Unterstützung als notwendig beschrieben, z. B. durch einen Verfahrenscoach. Diese Funktion übernehmen in der Praxis bisher gesetzliche Betreuer:innen, der IFD oder auch das Übergangsmanagement der WfbM.

Das als kompliziert und zeitintensiv erwartete oder wahrgenommene Antragsverfahren und die Herausforderungen bei der Kontaktaufnahme zu Behörden lassen das Budget für Arbeit für Arbeitgeber weniger attraktiv erscheinen, dies gilt in dieser Studie besonders für kleine und mittelständische Unternehmen.

6. Bzgl. der **Leistungen im Budget für Arbeit** wird der Lohnkostenzuschuss von Budgetnehmenden an AU-Tagen als psychische Entlastung empfunden. Für die meisten befragten Arbeitgeber ist der Lohnkostenzuschuss weniger entscheidend, da es diesen vor allem um die Einstellung passender Mitarbeitender geht. Eine wichtige Neuerung wird in der Entfristung des Lohnkostenzuschusses gesehen, die bisher im befristeten Eingliederungszuschuss nicht vorgesehen war. Die Berechnung des LKZ wird als intransparent wahrgenommen.

Alle Beteiligten betonen die Relevanz der Anleitung und Begleitung. In der Praxis wird deutlich, dass diese Leistung schwerpunktmäßig vom IFD durchgeführt wird. Diskutiert werden alternative Anbieter zum IFD wie z. B. das Übergangsmanagement der WfbM, das Kontinuität gewährleisten würde. Skeptisch wird die arbeitgeberseitige Betrauung mit dieser Aufgabe ge-

⁶⁶³ Die Berliner Modellprojekte sind zum 31.12.2021 ausgelaufen.

sehen, weil diese ggf. die notwendigen fachlichen Voraussetzungen nicht erfüllen. Thematisiert wird in diesem Zusammenhang auch das als verwaltungstechnisch aufwändig wahrgenommene Persönliche Budget, mit welchem - im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts - eine Anleitung und Begleitung finanziert werden kann. Die Frage der Zuständigkeit für die Durchführung der Anleitung und Begleitung stellt Personen außerhalb des WfbM-Kontextes vor große Herausforderungen.

Die Nutzung der Anleitung und Begleitung durch die Budgetnehmenden variiert in Art und Umfang. Diese Flexibilität der Inanspruchnahme wird begrüßt. Einige Arbeitgeber hingegen sehen in der Anleitung und Begleitung einen zusätzlichen Aufwand.

Kritik richtet sich ebenfalls an die Leistungsträger, bei denen andere Themen stärker im Fokus stünden als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der WfbM. Hier wird ein verstärktes Hinterfragen der WfbM-Beschäftigung gefordert.

4.6 Reflexion der Methode

Bei der hier durchgeführten, qualitativ-explorativen Studie handelt es sich nicht um eine repräsentative Befragung, d. h. die Übertragbarkeit der Ergebnisse ist eingeschränkt. Dennoch leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Beschreibung der Herausforderungen, die mit der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit einhergehen können und sich auch in anderen Bundesländern wiederfinden. Dies geht auch aus zahlreichen Diskussionen mit Expert:innen in anderen Regionen Deutschlands hervor.⁶⁶⁴ Zudem sensibilisiert die Studie für rechtliche Rahmenbedingungen und kann damit zu einer Verbesserung des Informationsstandes beitragen, denn zum aktuellen Zeitpunkt gibt es keine weiteren empirischen Ergebnisse zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in seiner heutigen gesetzlichen Verankerung gem. § 61 SGB IX.

Die Zusammensetzung der Fokusgruppe mit Unterstützenden hat sich durch die Unterschiedlichkeit der Akteure als sehr gewinnbringend erwiesen. Dank der hohen Anzahl an Teilnehmenden konnte ein lebendiger Austausch erzielt werden. Zugleich konnte möglicherweise nicht für alle Perspektiven gleich viel/ausreichend Redezeit ermöglicht werden. Angesichts der Rolle der WfbM, die sich in den Gesprächen als bedeutsam erwiesen hat und der vielfachen Kritik an ihnen, sollte ihre Perspektive in weiteren Untersuchungen dezidiert aufgenommen

⁶⁶⁴ Bspw. im Anschluss an einen Vortrag beim Deutschen Verein, Projekt „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz“, Veranstaltung „Die Neuen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: Instrumente für die erfolgreiche Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt?“, 1.-3. März 2022 (online) oder beim Werkstätten:Tag 2022, Workshop „Alternativen zur Werkstatt für Menschen mit Behinderungen: Das Budget für Ausbildung und das Budget für Arbeit“, 31. Mai bis 2. Juni in Saarbrücken.

men werden. Zu denken wäre bspw. an Werkstatt- und / oder Gruppenleiter:innen sowie Vertreter:innen des begleitenden Dienstes, vor allem von WfbM ohne ein Übergangsmanagement.

Für die Fokusgruppe der Leistungsträger wären die Perspektiven der Bundesagentur für Arbeit sowie der Rentenversicherung wertvolle Ergänzungen gewesen, insbesondere im Hinblick auf deren Vorrangigkeit bei der Leistungsgewährung sowie die wichtige Vermittlungs- und Beratungskompetenz der Reha-Teams. Eine Teilnahme der Bundesagentur für Arbeit wurde jedoch mit Verweis auf die fehlende Zuständigkeit für den Arbeitsbereich der WfbM abgelehnt. Die Rentenversicherung verwies auf die bereits realisierte Teilnahme der Rentenberater:innen in der Fokusgruppe der Unterstützenden.

Bei der Akquise der Leistungsberechtigten für die Fokusgruppe erwies sich der zeitaufwändige persönliche Kontakt i.S. eines Vertrauensaufbaus im Vorfeld als wirkungsvoll. Es konnte eine angemessene Anzahl von Leistungsberechtigten für eine Teilnahme gewonnen werden. Dabei wurden seitens der Leistungsberechtigten die grundsätzliche Möglichkeit der Teilnahme an einer Studie, die zusätzlich in Leichter Sprache verfassten Einladungsschreiben sowie die Aufwandsentschädigung wertgeschätzt. Um die Diskussion um weitere Erfahrungen im Umgang mit dem BfA zu bereichern, wäre die Anwesenheit weiterer Budgetnehmende wünschenswert gewesen. Dies ließ sich jedoch aufgrund der insgesamt noch geringen Anzahl an Budgetnehmenden in Berlin nicht realisieren. Zudem ist bei der Interpretation der Aussagen der WfbM-Beschäftigten (einschränkend) zu berücksichtigen, dass diese alle Mitglieder eines Werkstatttrates waren und das Budget für Arbeit insofern allen Anwesenden zumindest ein Begriff war. Ergänzend wäre es interessant, mehr über den allgemeinen Informationsstand unter WfbM-Beschäftigten ohne Werkstatttrats-tätigkeit zu erfahren.

Der persönliche Kontakt zwischen den begleitenden Diensten und den Forscherinnen erwies sich als gewinnbringend. So konnte über den begleitenden Dienst der Kontakt zum Übergangsmanagement aufgenommen werden, dessen Vertreter:innen zum einen später Teil der Fokusgruppe der Unterstützenden waren, und zum anderen auch Kontakte zu Budgetnehmenden und deren Arbeitgebern herstellten.

Ein (zuvor nicht intendierter) positiver Effekt der Fokusgruppe mit den Unterstützenden ist die erfolgte Vernetzung der Teilnehmenden im Nachgang der Fokusgruppe. Auf Wunsch aller Teilnehmenden wurde im Anschluss eine Liste mit den Kontaktdaten versendet, die bereits für den Austausch in konkreten Budgetfällen genutzt wurde.

5. Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der explorativ-qualitativen Studie vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der Kapitel 2 und 3 diskutiert. Ähnlich wie bei der Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse (Unterkapitel 4.5) orientiert sich die Diskussion wesentlich an der Themenstruktur in Unterkapitel 4.4.

5.1 Zugang und Übergang

Gem. § 219 Abs. 1 Satz 3 SGB IX soll die WfbM den **Übergang** geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Dass diese Aufgabe von den Werkstätten bisher noch nicht in zufriedenstellendem Umfang erfüllt wird, zeigten bereits verschiedene Studien in früheren Jahren (siehe Unterkapitel 2.2). Hier soll das Budget für Arbeit eine Verbesserung herbeiführen. In den in Berlin durchgeführten Interviews finden sich jedoch Hinweise darauf, dass einzelne WfbM das BfA zum Erhebungszeitpunkt nur in geringem Umfang für die Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nutzten bzw. nutzen möchten. Außerdem stößt es auf Kritik, dass der bisher genutzte Weg für mögliche Übergänge über die Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen nicht befristet wird und Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bisher nicht in ausreichendem Maße zustande kommen.

5.1.1 Arbeitsvermittlung

Aus Sicht der Befragten würden Budgetnehmende gegenüber Personen in arbeitsfördernden Maßnahmen (z. B. nach dem SGB II) benachteiligt, wenn ihnen Leistungen der Bundesagentur für Arbeit verwehrt bleiben. Dies gelte insbesondere in Übergangsphasen. Nach bisheriger Rechtslage galt gem. § 22 Abs. 2 SGB III ein Verbot für die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen, wenn ein anderer Rehabilitationsträger zuständig war. War z. B. die Rentenversicherung zuständig, weil die rentenrechtlichen Voraussetzungen gem. den §§ 10-12 SGB VI gegeben waren, durften Jobcenter keine vermittlungsunterstützenden Leistungen nach § 44 und 45 SGB III leisten.⁶⁶⁵ Dies war problematisch, da sich in der Rechtspraxis zeigte, dass diese vermittlungsunterstützenden Leistungen durch andere Rehabilitationsträger als die BA nur unzureichend geleistet wurden und dies eine Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der SGB II-Rehabilitand:innen darstellte.⁶⁶⁶ Durch das Teilhabestärkungsgesetz wird dieses Leistungsverbot **partiell** aufgehoben.⁶⁶⁷ Das heißt, die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter dürfen seit dem 01.01.2022 die

⁶⁶⁵ vgl. Dittmann, 2021, S. 3.

⁶⁶⁶ vgl. ebd.

⁶⁶⁷ vgl. ebd.; vgl. BT-Drs. 19/27400, S. 31ff.

sozialintegrativen Leistungen nach § 16a ff. SGB II erbringen, „wenn nicht bereits der andere Rehabilitationsträger gleichartige Leistungen erbringt“⁶⁶⁸. Als hinderlich könnte sich an dieser Stelle erneut die Erwerbsminderung der Leistungsberechtigten auswirken. Dennoch bleibt eine Benachteiligung durch den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung. Einen Antrag auf Versicherungspflicht zu stellen, ist Budgetnehmenden gem. § 28a SGB III nicht möglich. Dies ist zwar nicht gleichbedeutend mit einem Ausschluss von Leistungen der Bundesagentur für Arbeit generell. Es heißt aber, dass kein Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Kurzarbeiter:innengeld besteht.

Das Budget für Arbeit nimmt als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsalternative zur WfbM auch Personen in den Blick, die zuvor nicht in einer WfbM beschäftigt waren. Gleichzeitig erfährt dieser Personenkreis aufgrund der fehlenden institutionellen Anbindung unter Umständen wenig Unterstützung bei der **Vermittlung** in ein BfA.

Es wirken ggf. zwei hinderliche Faktoren zusammen: fehlende Anreize der WfbM an Vermittlungen ihrer Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und fehlende Alternativen zur Vermittlung außerhalb der WfbM. Dadurch, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht für den Arbeitsbereich zuständig ist, damit keinen Kostendruck hat und WfbM-Beschäftigte nicht in der Arbeitslosenstatistik erscheinen, entfällt ggf. der Anreiz, Übergänge zu fördern.⁶⁶⁹

5.1.2 Außenarbeitsplätze

Insbesondere wird im Zusammenhang mit den Außenarbeitsplätzen auf die wirtschaftlichen Interessen der WfbM aufmerksam gemacht, da die Beschäftigung auf Außenarbeitsplätzen finanziell sowohl vom Rehabilitationsträger als auch vom Arbeitgeber getragen wird. Ebenfalls seien einige Werkstätten aus ökonomischen Erwägungen daran interessiert, leistungsstarke Mitarbeitende zu halten. Beides kann einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entgegenstehen. Einige WfbM agieren aus Sicht mancher Interviewpartner:innen bei möglichen Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sogar hinderlich. So würde bei manchen WfbM eher die Skepsis gegenüber dem BfA betont. Dies trägt zur Verunsicherung der Leistungsberechtigten bei.

Die Befragten äußern Kritik an der vermeintlich gleichbleibenden Höhe des ausbezahlten Werkstattlohns, auch wenn auf einem Außenarbeitsplatz gearbeitet wird. Diese Wahrnehmung ist jedoch nicht immer zutreffend wie bspw. Teismann et al. zeigen.⁶⁷⁰

⁶⁶⁸ Dittmann, 2021, S. 3.

⁶⁶⁹ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 144.

⁶⁷⁰ vgl. Teismann, Wohlfahrt, Huppert, 2021, S. 59.

5.1.3 Übergangmanagement

In den Interviews erwies sich die Institutionalisierung eines **Übergangsmagements** innerhalb einer WfbM als förderlich für die Inanspruchnahme und Nachhaltigkeit des Budgets für Arbeit, sie wurde von nahezu allen Befragten befürwortet. Eine entsprechend geeignete Stelle in Berlin, der IFD „ÜWA“, wurde allerdings aus öffentlich nicht kommunizierten Gründen⁶⁷¹ wieder abgeschafft. Eine gesetzlich geregelte Verpflichtung der Leistungsträger, Leistungsberechtigte bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz zu unterstützen (wie beim Budget für Ausbildung gem. § 61a Abs. 5 SGB IX), könnte sich hier möglicherweise als zielführend erweisen. Beim Hamburger Modellversuch trug eine Unterstützung der Leistungsberechtigten bei der Stellensuche zum Erfolg bei.⁶⁷²

Ein Thema, das sowohl in den Interviews als auch in Fachgesprächen zur Sprache kommt, ist das der Begleitung beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und darüber hinaus, d.h. die ersten Wochen oder Monate am neuen Arbeitsplatz. Diskutiert wird, wer die Leistungsberechtigten begleiten darf. Mitarbeitende der Werkstatt würden diese Aufgabe häufig gern übernehmen, um eine Kontinuität zu gewährleisten, berichten aber von rechtlichen Hürden. In Hamburg wurde eine Möglichkeit gefunden, Budgetnehmende beim Übergang zu begleiten.⁶⁷³ Das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen ist dabei zu achten.

5.1.4 Hoher Unterstützungsbedarf

Fraglich ist weiterhin, welche Maßnahmen für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ergriffen werden. Eine - eher niedrig kalkulierte - Pauschale für Anleitung und Begleitung ist für diese Zielgruppe ggf. nicht geeignet. Das Festhalten an der Zugangsvoraussetzung der Werkstattfähigkeit bzw. daran, dass ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung vorhanden sein muss, schließt Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf vom BfA systematisch aus. An dieser Regelung wurde seitens der Behindertenverbände bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens Kritik geübt.⁶⁷⁴ Im Sinne von Art. 27 Abs. 1a UN-BRK wäre dies zu korrigieren.

⁶⁷¹ In Hintergrundgesprächen gab es Hinweise darauf, dass das Interesse der Träger an der Aufrechterhaltung des IFD ÜWA offenbar nicht groß war. Im Rahmen einer europaweiten Ausschreibung, bot kein Träger die Weiterführung des IFD ÜWA an, obwohl er finanziert worden wäre.

⁶⁷² vgl. Mirbach et al., 2014, S. 51.

⁶⁷³ Elbe Werkstätten, o.J.

⁶⁷⁴ vgl. Nebe & Schimank, 2016, S. 4f.

5.2 Entscheidungsfindung

Bei der Entscheidungsfindung für oder gegen die Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit sind verschiedene Faktoren relevant. Eine wichtige Frage ist die der sozialen Absicherung. Budgetinteressierte müssen bspw. abwägen, ob sie ggf. entstehende Nachteile hinsichtlich der Rente, der Arbeitslosenversicherung sowie bei ergänzenden Teilhabeleistungen wie Fahrkosten in Kauf nehmen wollen (siehe Unterkapitel 5.4). Des Weiteren spielt der Grad der Informiertheit eine wichtige Rolle.

5.2.1 Rückkehrrecht

Die Befragten in den Interviews sprachen sich aufgrund der Möglichkeit der sozialen Absicherung für ein Beibehalten des Rückkehrrechts aus, jedoch z. T. unter der Bedingung der Aufnahme in die Arbeitslosenversicherung. Budgetnehmende unter diesen Voraussetzungen und nach barrierefreier Beratung die Entscheidung für oder gegen eine Rückkehr in die WfbM eigenverantwortlich treffen zu lassen, ist im Sinne der Selbstbestimmung. Durch den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung sehen sich Budgetnehmende bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor die Wahl gestellt, in die Werkstatt zu gehen oder Grundsicherung zu beantragen. Im Diskurs wird in diesem Zusammenhang von einer „Rückkehrpflicht“ gesprochen. Soll eine Rückkehr(pflicht) vermieden werden, so müsste eine Anleitung und Begleitung schon *vor Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses* erfolgreich einen neuen Arbeitsplatz akquirieren, da sonst eine Unterstützung in dieser Form keine Rechtsgrundlage mehr hat. Die Suche nach einem neuen Arbeitgeber kann jedoch mehr Zeit in Anspruch nehmen, zumal sich in den Interviews zeigte, dass Arbeitgeber und Budgetnehmende Zeit benötigen, um sich im Rahmen vorgeschalteter Praktika gegenseitig kennenzulernen. Gleiches gilt auch für den Fall, dass Budgetnehmende aus unterschiedlichen Gründen von sich aus einen Jobwechsel anstreben und kündigen wollen.

Da das Rückkehrrecht auch dazu dient, Versuche auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern, es gleichzeitig jedoch eine Verunsicherung ob der tatsächlichen Rückkehrmöglichkeiten gibt, könnte ein besser wahrnehmbarer Hinweis auf jenes Recht in § 61 SGB IX die Entscheidung für das BfA fördern.

5.2.2 Befürchtung rentenrechtlicher Nachteile

Die Befürchtung, rentenrechtliche Nachteilsausgleiche zu verlieren und damit durch **Altersarmut** bedroht zu sein, erschwert Übergänge zusätzlich. Solche Ängste bestehen vor allem bei langjährigen WfbM-Beschäftigten. Dabei wird der Anspruch auf die **Erwerbsminderungsrente** nach 20 Jahren WfbM-Beschäftigung durch eine Beschäftigung im Budget für Arbeit in

der Regel nicht gefährdet. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass die für eine Erwerbsminderungsrente notwendige Anerkennung einer vollen Erwerbsminderung in Frage gestellt wird, wenn Budgetnehmende lange Zeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, sich Arbeitsbedingungen zunehmend denen von Menschen ohne Behinderungen angleichen und immer weniger Budgetleistungen in Anspruch genommen werden.⁶⁷⁵ Diese wichtigen **Informationen** scheinen weder den Leistungsberechtigten noch den Unterstützenden bekannt zu sein (mit wenigen Ausnahmen). An dieser Stelle wird die Relevanz einer umfassenden und kompetenten Rentenberatung deutlich. Da die Rentenbeiträge beim BfA meist geringer als in der Werkstatt (und im Inklusionsbetrieb) sind, ist die Befürchtung, später nicht genügend Rente zu erhalten, um den Lebensunterhalt selbständig zu finanzieren, nachvollziehbar, zumal viele Budgetnehmende vermutlich eher im Niedriglohnbereich tätig sein werden. Dies wird u. a. dadurch begünstigt, dass der LKZ auf die Höhe der Ausgaben für einen Werkstattplatz begrenzt ist. Eine private Vorsorge ist dann kaum möglich. Behindertenverbände kritisierten eine solche Deckelung bereits im Vorfeld der Gesetzgebung.⁶⁷⁶

5.2.3 Informations- und Beratungsbedarf

Es stellt sich die Frage, inwieweit sich die einzelnen Akteure selbst informieren können und wo der jeweilige Reha-Träger in der Pflicht ist.⁶⁷⁷ Das BMAS betreibt keine eigene Seite zur Information über das Budget für Arbeit. Bei den Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber wird die Leistung nicht aufgeführt, es wird allgemein auf das BTHG verwiesen.⁶⁷⁸ Auf der Website der Berliner Verwaltung (EGH-Träger) gelangt man über den Bereich „Besondere Lebenssituationen, Menschen mit Behinderungen und Erwerbsleben“ zum Budget für Arbeit.⁶⁷⁹ Das Fehlen gut/leicht auffindbarer (und zugänglicher) **Informationen** zum Budget für Arbeit erweckt den Eindruck, dass eine breite Inanspruchnahme der Leistung nicht aktiv gefördert wird oder dass die Verantwortung dafür eher beim Rehabilitationsträger gesehen wird. Der insgesamt niedrige **Informationsstand** zum Budget für Arbeit deutet darauf hin, dass mehr **Öffentlichkeitsarbeit**, aber auch Fortbildungen bei den Reha-Trägern angezeigt sind. Gerade vor dem Hintergrund, dass möglicherweise nicht alle WfbM das Budget für Arbeit aktiv bewerben, ist eine wesentlich gesteigerte Inanspruchnahme unter den aktuellen Bedingungen nicht zu erwarten.

⁶⁷⁵ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 154ff.

⁶⁷⁶ vgl. Nebe & Schimank 2016, S. 5f.

⁶⁷⁷ vgl. SenIAS, 2017, Punkt 4; Im zweiten Rundschreiben fehlt ein entsprechender Hinweis.

⁶⁷⁸ BMAS, o.J.

⁶⁷⁹ vgl. SenIAS, o.J.b.

5.3 Zugangsvoraussetzungen für das Budget für Arbeit

In den Interviews zeigt sich mehrheitlich die Annahme, die Anerkennung einer dauerhaften und vollen Erwerbsminderung sei eine **notwendige** Zugangsvoraussetzung. Das Berliner Rundschreiben kann in seiner Formulierung auch so verstanden werden. Diese Zugangsvoraussetzung findet sich jedoch so nicht in den §§ 58, 61 SGB IX. In der Gesetzesbegründung ist zwar im Zusammenhang mit dem BfA von Erwerbsminderung die Rede, aber in der Art, dass kein Nachweis der Erwerbsfähigkeit erbracht werden muss.⁶⁸⁰ In der Praxis wird die Gesetzesbegründung jedoch offenbar häufig so interpretiert, dass die volle Erwerbsminderung eine Zugangsvoraussetzung darstellt. Allerdings wird für WfbM-Beschäftigte die Erwerbsminderung häufig lediglich für die Dauer ihrer Beschäftigung in der WfbM angenommen (§ 45 S. 3 Nr. 3 SGB XII).⁶⁸¹ Es erfolgt in diesen Fällen keine Feststellung durch den Träger der Rentenversicherung, sondern eine Stellungnahme des Fachausschusses der WfbM.⁶⁸² Zudem müssen entgegen der gelebten Praxis zuvor weder das Eingangsverfahren noch der Ausbildungsbereich oder der Arbeitsbereich durchlaufen werden. Es kann auch nicht im Interesse des Gesetzgebers sein, potenzielle Budgetnehmende zuvor der WfbM zuzuweisen. Wird weiterhin von diesen Zugangsvoraussetzungen ausgegangen, steht zu befürchten, dass eigentlich anspruchsberechtigten Personen der Zugang zum Budget für Arbeit verwehrt bleibt. Die Frage ist weiterhin, welcher Stellenwert dem Rundschreiben der Senatsverwaltung beigemessen wird und welche empirische Relevanz daraus entsteht. Es handelt sich formal um eine **Empfehlung** an die Verwaltung⁶⁸³, die jedoch von vielen Akteur:innen in der Praxis scheinbar als vorrangig vor dem SGB IX behandelt wird, ggf. auch in Ermangelung weiterer Informationsquellen oder Rechtskenntnisse.

5.4 Soziale Absicherung im Budget für Arbeit

Ein weiterer, zu diskutierender Aspekt ist, wie sich die Ungleichbehandlung von Budgetnehmenden gegenüber Werkstattbeschäftigten (und solchen in Inklusionsbetrieben), aber auch gegenüber Arbeitnehmenden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf deren Teilhabechancen auswirkt. Diese Ungleichbehandlung betrifft Regelungen zur Arbeitslosenversicherung, zur Rente sowie zur Übernahme von zusätzlichen Leistungen (z. B. Fahrkosten). Auf der einen Seite sieht der Gesetzgeber im BfA ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vor.

⁶⁸⁰ vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 253.

⁶⁸¹ vgl. Mattern, Rambauser-Haß & Wansing, 2021a.

⁶⁸² vgl. BT-Drs. 19/13399, S. 30; Auf diese Weise sollen „unnötige Doppelbegutachtungen“ vermieden werden (vgl. Gebhardt, 2022).

⁶⁸³ vgl. SenIAS, o.J.a.

Der Status der Budgetnehmenden ist also mit einem regulären Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vergleichbar, das - anders als eine Werkstattbeschäftigung - keine Fahrkosten oder Rentenbeiträge von einem Leistungsträger umfasst. Auf der anderen Seite werden bei der **Arbeitslosenversicherung** Unterschiede zwischen der Beschäftigung mit einem Budget für Arbeit und einer regulären Beschäftigung gemacht. Budgetnehmende sind laut Gesetzesbegründung (und Berliner Rundschreiben) von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen, was bei Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit finanzielle Nachteile bringt. (Gleichwohl wird dies in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlich gehandhabt). Hier kommt ein gewisser Widerspruch⁶⁸⁴ zum Ausdruck: Einerseits besteht bezüglich der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung die Einschätzung, die Leistungsberechtigten stünden dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund der dauerhaften Erwerbsminderung nicht zur Verfügung. Gleichzeitig stehen Budgetnehmende gerade durch das vorliegende Arbeitsplatzangebot dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung, womit die Fähigkeit zur Aufnahme einer Beschäftigung nachgewiesen wird.⁶⁸⁵ Durch die Beibehaltung des in der Werkstatt bestehenden Ausschlusses aus der Arbeitslosenversicherung stehen Budgetnehmenden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt jedoch nicht die gleichen Leistungen der Arbeitslosenversicherung wie regulär beschäftigten Arbeitnehmenden zur Verfügung. Dies wird mit dem Rückkehrrecht und der vollen Erwerbsminderung der Budgetnehmenden begründet und stellt einen Ausschluss aufgrund von Behinderung dar. Diese beiden Kriterien werden jedoch im Budget für Ausbildung offenbar nicht als Begründung herangezogen. Wenn Budgetnehmende den gleichen (vorübergehenden) Risiken des Arbeitsplatzverlustes ausgesetzt werden, dann sollten sie in gleicher Weise in die Lage versetzt werden, mit diesen Risiken ohne besondere Nachteile umzugehen (u.a. durch Arbeitslosen- oder Kurzarbeiter:innengeld). Dies ist bei den Budgetnehmenden noch nicht in vollem Umfang der Fall.

Die im Vergleich mit Werkstattbeschäftigten meist niedrigeren Rentenbeiträge können im Zusammenspiel mit schlechteren Vorsorgemöglichkeiten durch eine Beschäftigung im Niedriglohnbereich⁶⁸⁶ zu Nachteilen in der Alterssicherung führen. Im Vergleich zu Erwerbspersonen ohne LTA gibt es unter Budgetnehmenden einen höheren Anteil von Beschäftigten im Niedriglohnbereich, was sich negativ auf ihre Einkommenssituation und Vorsorgemöglichkeiten auswirkt. Bei der Evaluation des Hamburger BfA zeigte sich bspw., dass 2014 ca. 2/3 der

⁶⁸⁴ vgl. Schmidt, 2021, S. 6

⁶⁸⁵ vgl. Nebe, 2018, S. 664; In diesem Zusammenhang wird auf § 138 SGB III verwiesen, wonach es ausreicht, dass Leistungsberechtigte für eine Vermittlung zur Verfügung stehen (vgl. Gagel/Baldschun, 84. EL Dezember 2021, SGB III § 138 Rn. 146). Maßgeblich ist weiterhin der für die Leistungsberechtigten in Betracht kommende Arbeitsmarkt (vgl. Gagel, SGB III § 138 Rn. 157, beck-online; vgl. auch Nebe/Waldenburger, 2014, S. 150).

⁶⁸⁶ „Als Niedriglöhne werden Bruttostundenlöhne bezeichnet, die geringer als zwei Drittel des Medianstundenlohns aller Beschäftigten in Deutschland sind.“ (DIW, 2019); vgl. Bruttel et al., 2017, S. 474.

Vermittelten zwischen 8,50 und 10 Euro pro Stunde verdiente.⁶⁸⁷ Werden die Erwerbspersonen insgesamt betrachtet, erhielten im Jahr 2015 nur ca. 5 Prozent der Arbeitnehmenden den Mindestlohn⁶⁸⁸ oder weniger.⁶⁸⁹ Zu berücksichtigen ist, dass der Mindestlohn erst 2015 (8,50 Euro brutto) eingeführt wurde⁶⁹⁰, die Evaluation des Hamburger BfA im Jahr 2014 veröffentlicht wurde und die Zahlen somit nicht uneingeschränkt vergleichbar sind. Die Wahrscheinlichkeit, mit dem BfA einer niedrig bezahlten Beschäftigung nachzugehen, ist umso größer, wenn Leistungsberechtigte ohne Ausbildung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehen. Seitens der Leistungsträger wäre deshalb unbedingt darauf zu achten, dass vorrangig Leistungen zur beruflichen Qualifizierung erbracht werden. Der CRPD hatte gefordert, dass ehemaligen Werkstattbeschäftigten durch einen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt keine finanziellen Nachteile entstehen sollen.⁶⁹¹ Dies ist auch vor dem Hintergrund von Art. 27 Abs. 1 UN-BRK zu sehen, der es Menschen mit Behinderungen ermöglichen soll, ihren Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit zu verdienen. Im Niedriglohnbereich ist diese Möglichkeit zumindest eingeschränkt.

Aus Sicht der Arbeitgeber stellt der Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung einen finanziellen Vorteil dar. Arbeitnehmenden profitieren davon nur kurzfristig (solange sie nicht arbeitslos werden). Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte sich im Gesetzgebungsverfahren für einen Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung, jedoch gegen den Erhalt der rentenrechtlichen Nachteilsausgleiche ausgesprochen.⁶⁹² Der Ausschluss bringt allerdings auch sozialrechtliche Herausforderungen mit sich. Erfolgte eine Aufnahme in die Arbeitslosenversicherung bei gleichzeitigem Erhalt des Rückkehrrechts, müsste weiterhin von einer vollen Erwerbsminderung bzw. Werkstattberechtigung ausgegangen werden. Dies würde jedoch ein unterschiedliches Verständnis der Erwerbsminderung bei der Ren-

⁶⁸⁷ vgl. Mirbach et al., 2014, S. 23.

⁶⁸⁸ „Der Mindestlohn hat zwar dazu beigetragen, dass die Löhne im unteren Bereich der Lohnverteilung zumindest bis zum Jahr 2016 kräftig gestiegen sind, am Umfang des Niedriglohnsektors haben sie aber nichts Wesentliches verändert“. (DIW, 2019)

⁶⁸⁹ Statistisches Bundesamt, 2018.

⁶⁹⁰ „Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. Über mehrere Stufen (1. Januar 2017: 8,84 Euro, 1. Januar 2019: 9,19 Euro, 1. Januar 2020: 9,35 Euro, 1. Januar 2021: 9,50 Euro und 1. Juli 2021: 9,60 Euro) stieg der Mindestlohn zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro. Zum 1. Juli 2022 ist eine Anpassung auf 10,45 Euro geplant.“ (Statistisches Bundesamt, 2022) Mittlerweile wurde eine Erhöhung auf 12 Euro beschlossen (vgl. Bundesregierung, 2022).

⁶⁹¹ vgl. CRPD, 2014, S. 8.

⁶⁹² vgl. Schimank, 2016, S. 3.

tenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit voraussetzen, da es bei gleichem Verständnis zu der geschilderten diskriminierenden Barriere kommt.⁶⁹³ Hier zeigt sich die Problematik der sozialrechtlichen Einteilung in Erwerbsfähige und Personen mit voller Erwerbsminderung, da Budgetnehmende nicht in diese starren Kategorien passen.⁶⁹⁴ Sie gelten vor Aufnahme des BfA häufig als (ggf. befristet) voll erwerbsgemindert⁶⁹⁵, gleichzeitig stehen sie dem Arbeitsmarkt mit Hilfe der Leistungen des BfA zur Verfügung.⁶⁹⁶ Der Arbeitsvertrag weist zudem nach, dass ihre Leistung – aus welchen Gründen auch immer - nachgefragt wird. Eine andere Lösung schlägt das FbJJ in seiner Stellungnahme zum Referentenentwurf des BTHG mit der Schaffung des Rechtsstatus „arbeitsmarktunübliche Beschäftigung“ für Budgetnehmende vor, um bei Aufnahme der Beschäftigung keine Leistungsansprüche auf rehabilitative und existenzsichernde Leistungen des SGB II und SGB III zu verlieren.⁶⁹⁷

5.5 Verzögerungen im Antragsverfahren

Die Inanspruchnahme des BfA wird ggf. durch Verzögerungen im Verwaltungsverfahren einträchtig. Es ist vorgesehen, dass der Antrag auf ein BfA von den Leistungsberechtigten selbst gestellt wird. Dies ist im Sinne der Selbstbestimmung grundsätzlich zu begrüßen, unter der Bedingung, dass Leistungsberechtigte bei Bedarf unterstützt werden.⁶⁹⁸ Antrags- und klagebefugt sind neben den Leistungsberechtigten **auch Arbeitgeber**.⁶⁹⁹ Wie aus den Interviews hervorgeht, scheinen negative Erfahrungen mit Behörden in der Vergangenheit bei Arbeitgebern dazu zu führen, den Aufwand bei der Beantragung zu überschätzen, obwohl sich für einen hohen bürokratischen Aufwand beim BfA keine Belege finden. Vielmehr wurde die Beantragung von anderen (bspw. IFD, gesetzliche Betreuer:innen) übernommen. Allerdings gibt es unter manchen Arbeitgebern Erfahrungen mit **Verzögerungen im Verwaltungsverfahren** bei der Beantragung anderer Fördermittel. Solche Verzögerungen können dazu führen, dass

⁶⁹³ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 196; „Zur Vermeidung unterschiedlicher Beurteilungen der Leistungsfähigkeit hat die BA eine Verwaltungsvereinbarung mit dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (jetzt DRV–Bund) abgeschlossen“ (Fachliche Weisung BA, § 145 SGB III, 2022, S. 6).

⁶⁹⁴ vgl. Schmidt, 2021, S. 4.

⁶⁹⁵ Von einer vollen Erwerbsminderung wird so lange ausgegangen, wie die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt noch nicht als erfolgreich bewertet wurde, d. h. während das Budget für Arbeit in Anspruch genommen wird und das Rückkehrrecht besteht (§ 43 Abs. 2 SGB VI). Voraussetzung ist, dass Leistungsberechtigte vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit (fünf Jahre) erwerbsgemindert waren.

⁶⁹⁶ vgl. Nebe & Waldenburger, 2014, S. 151.

⁶⁹⁷ FbJJ, 2016, S. 39.

⁶⁹⁸ vgl. Nebe & Schimank 2016, S. 5.

⁶⁹⁹ vgl. Nebe, 2018, S. 658.

die Beziehung zum Arbeitgeber stark belastet wird oder Arbeitsverträge erst gar nicht geschlossen werden.⁷⁰⁰ Es erscheint deshalb als wichtig für das Zustandekommen eines Budgets, dass sowohl Budgetinteressierte als auch potenzielle Arbeitgeber bei der Beantragung unterstützt werden. In der Evaluationsstudie zum Hamburger Budget für Arbeit zeigte sich, dass in der Stichprobe vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stark vertreten waren.⁷⁰¹ Die Befragten vermuten insbesondere für KMU zusätzliche Belastungen im Zusammenhang mit dem Budget für Arbeit. Ein weiterer Faktor ist die dezentrale Verwaltungsstruktur in Berlin, die dazu führt, dass zunächst nur wenige Anträge pro Bearbeiter:in vorliegen und sich erst langsam eine Routine entwickeln kann. Bei überörtlichen Trägern gibt es einen solchen Effekt wahrscheinlich seltener.

5.6 Zuständigkeiten

Hinsichtlich der **Zuständigkeiten** der jeweiligen Träger finden sich in den Aussagen der Interviewten keine Hinweise auf eine Leistungsgewährung oder Leistungsergänzung durch die **Gesetzliche Rentenversicherung** oder die **Bundesagentur für Arbeit** im Rahmen des Budgets für Arbeit. Deren Vorrangigkeit ist jedoch vom Gesetzgeber vorgesehen, um eine Entlastung der EGH-Träger zu erreichen. Die Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit, Menschen mit Schwerbehinderung die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, besteht weiterhin nach § 187 SGB IX.⁷⁰² Mit dem Budget für Arbeit allein sind keine zahlreichen Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erwarten, weshalb das gesamte Spektrum der LTA in Betracht gezogen werden muss.⁷⁰³ So müssten sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch die Gesetzliche Rentenversicherung bspw. Eingliederungszuschüsse gem. § 90 SGB III finanzieren, die dann bei Bedarf von den EGH-Trägern in Form des Lohnkostenzuschusses weitergeführt werden. Ähnliches könnte unter den Voraussetzungen der jeweiligen Leistungsgesetze (§ 7 Abs. 1 S. 2 SGB IX) für Assistenzleistungen gem. § 49 Abs. 8 S. 2 SGB IX gelten.⁷⁰⁴ Leistungen der Bundesagentur für Arbeit sind auch bei voller Erwerbsminderung nicht ausgeschlossen.⁷⁰⁵ Nach drei Jahren wäre für eine unbefristete Finanzierung das Integrationsamt gem. § 185 Abs. 5 SGB IX zuständig.

Der Anspruch des Bundesteilhabegesetzes war u. a., eine Entlastung der Eingliederungshilfe zu erreichen. Förderte der Gesetzgeber mit den BfA nun prekäre Beschäftigungsverhältnisse

⁷⁰⁰ vgl. Nebe & Schimank 2016, S. 5.

⁷⁰¹ vgl. Mirbach et al., 2014, S. 36. Die Autor:innen gehen davon aus, dass dies auf die Grundgesamtheit übertragen werden kann.

⁷⁰² vgl. Nebe, 2018, S. 659 f.

⁷⁰³ vgl. ebd., S. 665.

⁷⁰⁴ vgl. Gast-Schimank, 2020, S. 3.

⁷⁰⁵ vgl. ebd., 2020, S. 8.

(und damit ggf. Aufstockung und Grundsicherung im Alter), wäre dies lediglich eine Verschiebung der Kosten zu einem anderen Träger (Sozialhilfe).

5.7 Anleitung und Begleitung

Bei der **Anleitung und Begleitung** haben Budgetnehmende die Wahl, welche Institutionen/Akteure mit diesem Aufgabenbereich betraut werden. Diese Möglichkeit, statt des IFD eine vertraute Person mit der Begleitung zu beauftragen, stellt eine Chance mit Blick auf die Realisierung des Wunsch- und Wahlrechts für Budgetnehmende dar. Die Umsetzung dieses Rechts ist insofern voraussetzungsvoll, als hierfür das Persönliche Budget beantragt werden muss.⁷⁰⁶ Angesichts der in den Interviews dargestellten, flexiblen Nutzung der Anleitung und Begleitung, ist fraglich, ob die Festlegung einer gedeckelten Pauschale geeignet ist, den individuellen Bedarf an Unterstützung abzubilden. Die Beträge fallen in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlich hoch aus, was z.T. auf Kritik stößt.

Seitens des Übergangsmanagements einer WfbM besteht der Wunsch nach einer durch die WfbM durchgeführten Anleitung und Begleitung. Dem Großteil der Befragten ist in diesem Zusammenhang unbekannt, dass dies aus rechtlicher Perspektive grundsätzlich zulässig ist. Einige Arbeitgeber (die selbst noch keine Erfahrung mit dem Budget für Arbeit haben) befürchten, dass eine Anleitung und Begleitung einen Störfaktor im Betrieb darstellt oder zu Stigmatisierungen führe.

6. Handlungsempfehlungen

Was sind nun die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Inanspruchnahme des BfA? Wie können bestehende Barrieren beseitigt oder förderliche Bedingungen hergestellt werden?

6.1 Zugänglicher Arbeitsmarkt

Alle Befragten sprachen sich für die Einrichtung einer arbeitsvermittelnden Stelle wie den IFD ÜWA aus, dessen Wiederbelebung gewünscht wird. Mit § 185a SGB IX werden unter der Leitung der Integrationsämter zumindest die sog. Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber geschaffen, die aktiv auf Arbeitgeber zugehen sollen. Sie fungieren jedoch nicht als Arbeitsvermittlung, sondern als trägerunabhängige Beratungsstelle bei allen Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Fördermöglichkeiten, Antragstellung etc.).

⁷⁰⁶ vgl. TMP, Pos. 650; Hosse & Rathmann, 2018, S. 18ff.

Des Weiteren sind die Agenturen für Arbeit für die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen zuständig, auch wenn sie keine Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM finanzieren. Sie sind ggf. an diese Aufgabe zu erinnern. Eine entsprechende Formulierung könnte zu diesem Zweck – wie beim Budget für Ausbildung (§ 61a Abs. 5 SGB IX) - in § 61 SGB IX aufgenommen werden.

Um die Einstellung von potenziellen Budgetnehmenden vor allem seitens der Arbeitgeber zu erleichtern, sollte eine Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen, die für eine Beschäftigung Voraussetzung sind, sichergestellt werden. Hier existiert bisher nach Angaben der Befragten eine Finanzierungslücke.

Die Behindertenverbände hatten im Gesetzgebungsverfahren zum BTHG bereits Kritik an der Berechnungsgrundlage des LKZ geübt.⁷⁰⁷ Auch in den Interviews wurde vorgeschlagen, statt des Arbeitnehmerbruttos das Arbeitgeberbrutto als Basis zu bestimmen.⁷⁰⁸ Das Budget für Arbeit wäre dadurch anschlussfähiger an den Eingliederungszuschuss, wodurch Übergänge zwischen verschiedenen Förderungen erleichtert würden.

6.2 Höhere Übergangsquoten

Hinsichtlich der Anforderung des Vorliegens eines Arbeitsplatzangebotes könnte sich z. B. ein Übergangmanagement in den WfbM als förderlich bei der Arbeitsplatzsuche erweisen. Um Übergänge von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt über Außenarbeitsplätze tatsächlich zu fördern, sollten diese nach einer gewissen Zeit und in regelmäßigen Abständen dahingehend überprüft werden, ob eine Umwandlung in ein Budget für Arbeit (oder ein reguläres Beschäftigungsverhältnis) möglich ist. Eine solche Überprüfung wird auch in den Interviews vorgeschlagen und soll in **Bremen** bereits praktiziert werden. So geht aus dem Koalitionsvertrag des Regierungsbündnisses aus der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE hervor, dass in einem Abstand von drei Jahren geprüft wird, „ob Außenarbeitsplätze der Werkstatt Bremen in reguläre Arbeitsverhältnisse –gegebenenfalls auf Grundlage des Budgets für Arbeit –umgewandelt werden können“⁷⁰⁹. Eine solche Regelung könnte auch in anderen Bundesländern getroffen werden. Damit könnten vor allem WfbM-Beschäftigte, die langjährig auf Außenarbeitsplätzen tätig sind, aktiv auf die Möglichkeit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hingewiesen werden.

⁷⁰⁷ vgl. dazu Nebe & Schimank, 2016.

⁷⁰⁸ vgl. TLT, Pos. 428.

⁷⁰⁹ Bremen Koalitionsvertrag, 2019, S. 48.

Für höhere Übergangsquoten aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt könnten außerdem Anreize für WfbM bedeutsam sein, die den WfbM den vielseitig bemängelten wirtschaftlichen Druck nehmen. In Hamburg gibt es seit dem Jahr 2005 bspw. das sog. Trägerbudget. Hierbei schließen die EGH-Träger mit den Trägern der WfbM eine Budgetvereinbarung ab, die für vier Jahre feste monatliche Vergütungssummen vorsieht. Diese Pauschale wird unabhängig von Auslastungsschwankungen ausgezahlt. So kann ein Anreiz für die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden, denn werden Überleitungen erreicht, erhält die WfbM weiterhin die Förderung.⁷¹⁰ Die Wirkungen solcher Anreizstrukturen sollten evaluiert werden.

Schleswig-Holstein schafft keinen Anreiz für Werkstätten, sondern für Arbeitgeber und zahlt diesen (zusätzlich zum Lohnkostenzuschuss) eine Prämie, wenn sie Menschen mit Behinderungen mit Anspruch auf Werkstattleistungen einstellen.⁷¹¹

Die Befragten der Studie fordern von den Trägern der Eingliederungshilfe, bei der Bedarfsfeststellung und Teilhabeplanung neben den Leistungen zur Unterstützung der alltäglichen Lebensführung (z. B. wohnbezogene Hilfen) Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben stärker in den Blick zu nehmen und Alternativen zur Beschäftigung in der WfbM aufzuzeigen.

6.3 Einbezug in die Arbeitslosenversicherung

Wenn ein Ausschluss der Budgetnehmenden aus der Arbeitslosenversicherung tatsächlich dem Willen des Gesetzgebers entspricht, sollte dieser direkt in § 61 SGB IX normiert und nicht ausschließlich in der Gesetzesbegründung formuliert werden.⁷¹² Bemerkenswert ist, dass **Baden-Württemberg** als einziges Bundesland (Stand: Juni 2022) den Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung für einen Großteil der Förderfälle umgeht. Dies ist dank des seit Januar 2018 bestehenden Förderprogramms „Arbeit inklusiv Teil I“ möglich. In der betrieblichen Praxis melden Arbeitgeber die Budgetnehmenden regulär an, d. h. inklusive Arbeitslosenversicherung bei der Sozialversicherung. Auch **Nordrhein-Westfalen** versicherte Budgetnehmende im Modellprojekt gegen Arbeitslosigkeit. In jedem Fall ist der Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung im Sinne der sozialen Absicherung für Budgetnehmende zu überdenken.

⁷¹⁰ vgl. Redaktion 53°Nord, 2020, S. 1. Besteht eine erhöhte Nachfrage nach Plätzen im Berufsbildungsbereich oder gerät die Vermittlung über das Budget für Arbeit ins Stocken, kann dies zur Überschreitung des Kontingents führen, wobei es bei starken Abweichungen der Planzahlen ein Sonderkündigungsrecht gibt, das bisher jedoch nicht in Anspruch genommen wurde (vgl. Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, 2016).

⁷¹¹ vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren Schleswig-Holstein, 2020.

⁷¹² vgl. Wuschech et al. 2016, S. 10.

6.4 Informations- und Beratungsbedarf

Förderlich auswirken können sich weiterhin eine verbesserte **Kooperation und Vernetzung** der verschiedenen Akteure. Der LVR veranstaltete zu diesem Zweck z. B. Regionalkonferenzen, an denen alle am Übergang beteiligten Akteure teilnahmen (Stand: 2014).⁷¹³ Wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind die wechselseitige **Bereitstellung von Informationen** (z. B. zu Leistungen anderer Reha-Träger, best practice-Beispiele anderer Bundesländer) sowie die **Herstellung von Transparenz** (z. B. in Bezug auf Zugangsvoraussetzungen und Zuständigkeiten). Vieles davon könnte mit einer umfassenden Evaluation flankiert werden. Auch hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen und Antragshandhabung können Schulungen der Verwaltungsmitarbeitenden sinnvoll sein. Wichtiger noch ist die normkonforme Durchführung von Gesamt- und Teilhabeplanverfahren, bei denen die Leistungsberechtigten und alle in Frage kommenden Träger möglichst frühzeitig einbezogen werden.⁷¹⁴ Erfolgsversprechend könnte es auch sein, eine Person zu bestimmen, die durch Koordination und Kommunikation für das nahtlose Ineinandergreifen der verschiedenen Leistungen sorgt. Das zeigte sich jedenfalls in verschiedenen Modellprojekten vor der bundesweiten Einführung des BfA.⁷¹⁵ Die Leistungsberechtigten, Werkstattkräfte und EUTB sollten mit **barrierefreien Informationen** versorgt werden. In einigen Bundesländern wie Berlin gibt es bereits eine verpflichtende **Rentenberatung**. Diese ist angesichts der großen Verunsicherung zu rentenrechtlichen Fragen (höhere Rente in der WfbM, Anwartschaften Erwerbsminderungsrente) unabdingbar. Um Leistungsberechtigte zum Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermutigen, ist ihr **Empowerment** erforderlich. Auf diese Weise können Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit reduziert werden, wodurch sie befähigt werden, sich über Alternativen zur Werkstatt zu informieren und den eigenen Berufsweg selbstbestimmt zu verfolgen. Eine Entscheidung für oder gegen das Budget für Arbeit kann nur dann selbstbewusst und selbstbestimmt getroffen werden, wenn Chancen und Risiken bekannt sind. Wichtige Anlaufstellen für am BfA Interessierte sind hier auch die Beratungsstellen der EUTB, deren Berater:innen bezüglich des BfA gut informiert und geschult⁷¹⁶ sein müssen, um Ratsuchende aufklären und in ihren Interessen stärken zu können. Zudem könnte es hilfreich sein, Kontakte zwischen Leistungsberechtigten bzw. am BfA-Interessierten und Budgetnehmenden herzustellen, um einen Austausch „auf Augenhöhe“ zu ermöglichen und mögliche Ängste und Befürchtungen

⁷¹³ „Die Regionalkonferenz bietet den Beteiligten nicht nur die Möglichkeit sich persönlich kennenzulernen und Kompetenzen voneinander abzugrenzen, sondern auch den Rahmen, gemeinsame Ziele und Vereinbarungen zu entwickeln.“ (Nebe & Waldenburger, 2014, S. 26)

⁷¹⁴ vgl. Nebe, 2018, S. 665.

⁷¹⁵ vgl. Nebe, 2018, S. 654.

⁷¹⁶ Die Autorinnen dieses Berichts trugen ihre Erkenntnisse bspw. am 07.07.2022 bei einer EUTB Schulungsveranstaltung zum Budget für Arbeit vor. Es finden regelmäßig Schulungsveranstaltungen für EUTB-Berater:innen statt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2021a; vgl. Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB), o.J.).

zu nehmen. Für die Beratung der Arbeitgeber zu Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wurden bzw. werden in Verantwortung der Integrationsämter einheitliche Ansprechstellen geschaffen (§ 185a SGB IX). Auch für Leistungsberechtigte werden bei den Reha-Trägern neue Ansprechstellen (§ 12 SGB IX) eingerichtet, die allgemein zu Teilhabeleistungen beraten sollen (auch Arbeitgeber und andere Reha-Träger). Beides ist aus Sicht der Befragten, die sich zentrale Ansprechpartner:innen gewünscht hatten, zu begrüßen.

6.5 Schnellere Antragsverfahren

Eine Barriere stellen **Verzögerungen im Verwaltungsverfahren**⁷¹⁷ dar, die im schlimmsten Fall dazu führen können, dass Arbeitsverträge nicht geschlossen oder wieder aufgelöst werden. Die Entscheidungen der Leistungsträger beeinflussen die Teilhabechancen somit sehr stark und nachhaltig. Zur **Beschleunigung** schlägt Nebe bspw. ein Bewilligungsverfahren in zwei Schritten vor. Im ersten Schritt könnten grundsätzlich die Anspruchsvoraussetzungen geprüft werden, was in der Regel unkompliziert sei. Erst im zweiten Schritt wird dann die Höhe des LKZ festgelegt. Auf diese Weise wäre das Verfahren barrierefrei und völkerrechtskonform, da es sowohl der leistungsberechtigten Person als auch dem einstellungswilligen Arbeitgeber zügig eine verlässliche Planung ermöglicht.⁷¹⁸

Wichtig ist für Leistungsberechtigte die Möglichkeit einer Unterstützung im Antragsverfahren. Für Leistungsberechtigte ohne institutionelle Anbindung könnte diese in Form einer Assistenz erbracht werden. § 78 SGB IX sieht bspw. die Finanzierung einer Assistenz als Leistung zur **sozialen** Teilhabe vor, um Leistungsberechtigte bei der Bewältigung des Alltags bzw. der persönlichen Lebensplanung zu unterstützen. Die Leistung umfasst auch die Verständigung mit der Umwelt (z. B. Behörden). Sie wird vom EGH-Träger erbracht und ist somit nachrangig. Bis auf einfache Assistenzaufgaben muss die Assistenz von einer Fachkraft, d. h. von einer Person mit pädagogischer, psychologischer oder psychiatrischer Ausbildung, ausgeführt werden (§ 97 SGB IX).⁷¹⁹ Weitere Unterstützung könnten - wie im Hamburger Modellversuch - IFD und WfbM gemeinsam leisten.

7. Fazit und Ausblick

Mit dem Budget für Arbeit wurde eine weitere Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen geschaffen, alternativ zur Beschäftigung in einer WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß

⁷¹⁷ vgl. THW, Pos. 144-146; vgl. TAG, Pos. 218; vgl. TAG, Pos. 270.

⁷¹⁸ vgl. Nebe, 2018, S. 658 f.; Nebe & Giese, 2015, S. 55ff.

⁷¹⁹ vgl. Winkler, 2020.

zu fassen. Aufgrund seiner Eigenschaft als nachrangige Leistung sollte es erst im Anschluss an andere Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben in der Trägerschaft der BA oder Rentenversicherung zum Einsatz kommen. Im Vordergrund sollten Maßnahmen zur Ausbildung oder Qualifizierung stehen, um Menschen mit Behinderungen eine nachhaltige, gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen.

Bislang ist die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in Berlin und bundesweit gering. Es ist kritisch zu sehen, dass mit dem Budget für Arbeit in der Regel Beschäftigungen im Niedriglohnbereich aufgenommen werden.⁷²⁰ Dies zeigt, dass bei der Festlegung der Höhe des LKZ seitens des Gesetzgebers vor allem an Menschen ohne oder mit niedrigen Bildungsabschlüssen gedacht wurde bzw. bei Arbeitgebern Vorurteile gegenüber Leistungsberechtigten und ihrer Leistungsfähigkeit bestehen. Der Gesetzgeber betont gleichzeitig, dass insbesondere Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen vom BfA Gebrauch machen sollen.⁷²¹ Bei diesem Personenkreis kann nicht generell von niedrigen Bildungsabschlüssen ausgegangen werden. Des Weiteren sind niedrige Bildungsabschlüsse häufig die Folge zuvor erfahrener Teilhabe einschränkungen aufgrund einer Beeinträchtigung. Insofern muss eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben, d.h. inklusive Befähigung zum Umgang mit den Risiken des Arbeitsplatzverlustes durch Einschluss in die Arbeitslosenversicherung, ermöglicht werden.

Die vorliegende Studie zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in Berlin konnte in einem explorativen Zugang einige Barrieren und Gelingensbedingungen identifizieren. Der Abbau dieser Hindernisse sowie die Bereitstellung der förderlichen Bedingungen könnte zu einem größeren Interesse und einer Ausweitung der Umsetzung beitragen. Zu denken ist hierbei zusammenfassend an

1. eine verbesserte, zielgruppenspezifische sowie barrierefreie Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, bei der auch aktiv auf Leistungsberechtigte zugegangen wird,
2. eine engere sowie stärker koordinierte Zusammenarbeit der verschiedenen beteiligten Akteure,
3. die Einbeziehung der BA bzw. den Einschluss der Leistungsberechtigten in die Arbeitslosenversicherung,
4. die gesetzgeberische Klarstellung, dass die Anerkennung einer Erwerbsminderung keine Zugangsvoraussetzung zum BfA ist,

⁷²⁰ vgl. auch Mirbach et al., 2014, S. 52.

⁷²¹ vgl. BT-Drs. 18/9522, S. 255.

5. eine Unterstützung der Leistungsberechtigten beim Übergang, bei der Beantragung sowie am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts,
6. eine Orientierung des LKZ am Arbeitgeberbrutto auch im Sinne einer Harmonisierung mit dem Eingliederungszuschuss (siehe Abschnitt 4.4.6) und
7. die Einrichtung einer spezialisierten Stellenvermittlung oder die ausdrückliche Einbindung bereits bestehender Vermittlungsstellen (z. B. Arbeitsagenturen) in das BfA.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zum Budget für Arbeit liefern Hinweise auf Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten bei der Ausgestaltung und Umsetzung des Budgets für Arbeit. Darüber hinaus wären Studien interessant, welche die Zugangswege zum Budget für Arbeit untersuchen sowie zur Zusammenarbeit der Träger bei der Bewilligung von „Leistungen aus einer Hand“.

Für eine Verbesserung der Datenlage zur bundesweiten Umsetzung des BfA wäre eine vergleichende Evaluation in den verschiedenen Bundesländern zielführend. Hier könnten bspw. Daten hinsichtlich der Anzahl realisierter, abgelehnter und abgebrochener Budgets für Arbeit, der Zuständigkeit für die Durchführung der Anleitung und Begleitung, der Kombination mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, der Dauer des Antragsverfahrens oder der Dauer der WfbM-Beschäftigung vor der Beantragung des Budgets für Arbeit erhoben werden. Zudem könnten best practice-Ansätze identifiziert werden, die Orientierung für die Weiterentwicklung in den Bundesländern liefern. Es wäre noch genauer zu untersuchen, in welchem Umfang noch Verbesserungsbedarf bei der Anbahnung von Budgets für Arbeit durch die Werkstätten besteht.

Über diese Fragen der Implementation des Instrumentes hinaus bedarf es Studien, welche die faktischen (Aus-)Wirkungen einer Beschäftigung mit dem BfA (auch im Vergleich zur WfbM und in Inklusionsbetrieben) im Hinblick auf Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben in den Blick nehmen. Wichtige Maßstäbe für die Bewertung liefern dabei Art. 27 und 28 UN-BRK: Inwieweit ermöglicht das BfA es den Menschen mit Behinderungen, ihren eigenen Lebensunterhalt zu verdienen? Inwiefern wird die Beschäftigung mit einem BfA frei gewählt und angenommen? Hierbei sollten Leistungsberechtigte und Budgetnehmende im Sinne partizipativer Forschung aktiv einbezogen werden.

Literatur

- Abgeordnetenhaus Berlin (2019). *Plenarprotokoll - 48. Sitzung des Abgeordnetenhauses Berlin (18. Wahlperiode), Donnerstag, 31. Oktober 2019*. Zugriff am 21.04.2021. Verfügbar unter <https://www.parlament-berlin.de/adoss/18/IIIPlen/protokoll/plen18-048-pp.pdf>
- Aktion Psychisch Kranke e. V. (APK) (2020). *Teilhabe an Arbeit & Beschäftigung - 21.10.20 Werkstätten: Anteil Menschen mit psychischer Beeinträchtigung steigt weiter*. Zugriff am 19.05.2021. Verfügbar unter <https://www.apk-ev.de/themen/teilhabe-an-arbeit-beschaeftigung> ausführlich: https://www.53grad-nord.com/fileadmin/dokumente/newsletter2020/KW43/NL-KW43_Anhang_Trend_4.pdf
- Bayrischer Landtag (18. Wahlperiode) (2020). *Anfragen zum Plenum (zur Plenarsitzung am 11.02.2020) mit den dazu eingegangenen Antworten der Staatsregierung (DRS 18/6479)*. Zugriff am 18.09.2020 unter https://www.bayern.landtag.de/www/Elan-TextAblage_WP18/Drucksachen/Basisdrucksachen/0000004500/0000004526.pdf
- Becker, U. (2016). Erster Arbeitsmarkt statt Werkstatt? Zur Diskussion um die Inklusion von Menschen mit Behinderung. *ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 4, 56-63.
- Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2016). *Umsetzung der Rahmenvereinbarungen 2014-2018 zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe in der Freien und Hansestadt Hamburg*. Zugriff am 08.06.2022. Verfügbar unter: https://www.lmbhh.de/uploads/media/zwischenbericht_traegerbudget_2016_Impresum.pdf
- Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde) (2021). *Budget für Arbeit. Raus aus der Werkstatt, rein in den Betrieb. Informationen für Beschäftigte*. Zugriff am 20.04.2022. Verfügbar unter <https://www.hamburg.de/content/blob/15006016/84fa763ed09a2f6ce9aa2ffcb157876f/data/budget-fuer-arbeit-beschaeftigte.pdf>
- Bendel, A., Richter, C. & Richter, F. (2015). *Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen – Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. Zugriff am 29.03.2021. Verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11514.pdf>
- Beyer, C. (2021). Das Budget für Arbeit – Die Verkehrung von Regel und Ausnahme im SGB IX. In N. Düwell, I. Gallner, K. Haase & M. Wolmerath (Hrsg.), *Auf dem Weg zu einem sozialen und inklusiven Rechtsstaat – Covid-19 als Herausforderung* (S. 449-456). Baden-Baden: Nomos.
- Breitenfelder, U., Hofinger, C., Kaupa, I. & Picker, R. (2004). Fokusgruppen im politischen Forschungs- und Beratungsprozess. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 5(2), Art. 25, Zugriff am 22-06-22. Verfügbar unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0402254>

- Bremen Koalitionsvertrag (2019). *Vereinbarung zur Zusammenarbeit in einer Regierungskoalition für die 20. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft 2019-2023*. Zugriff am 18.11.2020. Verfügbar unter https://spd-land-bremen.de/Binaries/Binary_6302/Koalitionsvereinbarung-RGR-2019-2023-mitU-final.pdf
- Bremer Senat (2019). *Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen – Gesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes*. Zugriff am 22.07.2020. Verfügbar unter https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2019_03_12_gbl_nr_0012_signed.pdf
- Bremer Senat (2018). *Vorlage für die Sitzung des Senats am 23.01.2018. „Budget für Arbeit“. Überführung des Modellprojektes in eine gesetzliche Regelleistung im Land Bremen nach § 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX i.V.m. § 61 SGB IX n.F. ab 01.01.2018*. Zugriff am 14.04.2021. Verfügbar unter <https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/Budget%20FCr%20Arbeit.63423.pdf>
- Bruttel, O., Baumann, A. & Himmelreicher, R. (2017). *Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung. WSI-Mitteilungen*, 7. Zugriff am 10.06.2022. Verfügbar unter <https://www.wsi.de/data/wsi-mit-2017-07-bruttel.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2022). *Fachliche Weisungen – Arbeitslosengeld, Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III, § 145 SGB III, Minderung der Leistungsfähigkeit*. Zugriff am 10.06.2022. Verfügbar unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-145_ba015152.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020). *Fachliche Weisungen – Reha – Neuntes Buch Sozialgesetzbuch IX - § 61a SGB IX Budget für Ausbildung*. Zugriff am 20.04.2022. Verfügbar unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/ausbildungsgeld-bei-berufsausbildung-und-unterstutzter-beschaeftigung_ba146221.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2019): *Situation schwerbehinderter Menschen. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, April 2019*. Zugriff am 08.04.2021. Verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf?blob=publicationFile&v=8>
- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) (2021). *BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2021 für das Berichtsjahr 2019*. Zugriff am 04.05.2022. Verfügbar unter https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2019_final.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) (2022). *BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 für das Berichtsjahr 2020*. Zugriff am 04.05.2022. Verfügbar unter https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2022final.pdf

- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) (2020). *Begleitende Hilfe – Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben – Verwaltungsvereinbarung*. Zugriff am 10.08.2021. Verfügbar unter https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/reha_vereinbarungen/pdfs/Begleitende_Hilfe_LTA_Verwaltungsvereinbarung_final.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) (2021). *Die Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten*. Zugriff am 10.06.2022. Verfügbar unter https://www.bagwfbm.de/page/entgelte_und_einkommen
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) (2009-2020). Offener Downloadbereich > Statistik. Zugriff am 31.07.2022. Verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/category/34>
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH) (2019). *Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX - Arbeitsassistenz: ein wichtiger Baustein zur Teilhabe am Arbeitsleben*. Zugriff am 16.07.20. Verfügbar unter https://www.integrationsaemter.de/files/11/BIH_Empfehlung_Arbeitsassistenz_Stand_November_2019_KORR_15012020_bf.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH) (2018). *ZB Lexikon Behinderung & Beruf - ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen*. Wiesbaden: Universum Verlag GmbH.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) (2020). *Durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelte 2017-2019*. Zugriff am 30.06.2021. Verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/category/34>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) (2018). *Die Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten*. Zugriff am 08.04.2021. Verfügbar unter: https://www.bagwfbm.de/page/entgelte_und_einkommen
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) (2012). *Anzahl der Mitgliedswerkstätten und belegten Plätze nach Bundesländern zum 01.01.2012*. Zugriff am 14.04.2021. Verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/file/791/>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021a). *Digitale Schulungsveranstaltung Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung erfolgreich gestartet*. Zugriff am 08.07.2022. Verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2021/digitale-schulungsveranstaltung-eutb-erfolgreich-gestartet.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2021b). *Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe-Beeinträchtigung-Behinderung*. Zugriff am 21.04.2022. Verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=5

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2018). *Fragen und Antworten zum Bundesteilhabegesetz (BTHG)*. Zugriff am 21.04.2022. Verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Rehabilitation-und-Teilhabe/Fragen-und-Antworten-Bundesteilhabegesetz/faq-bundesteilhabegesetz.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2017). *Bekanntmachung Förderrichtlinie zur Durchführung der „Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung“ für Menschen mit Behinderungen. Vom 17. Mai 2017*. Zugriff am 18.10.2020. Verfügbar unter https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/EUTB/EUTB_Foerderrichtlinie.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (o.J.). *Teilhabe und Inklusion*. Zugriff am 08.06.2022. Verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/teilhabe-und-inklusion.html>
- Bundesregierung (2022). *Zwölf Euro Mindestlohn - Mehr Lohn für Millionen Menschen*. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/12-euro-mindestlohn-2006858>
- Bundessozialgericht (2020). *Urteil vom 27.02.2020, B 8 SO 18/18 R*. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2020/2020_02_27_B_08_SO_18_18_R.html
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) (2015). *Replies of Germany to the list of issues, Dok-Nr. CRPD/C/DEU/Q/1/Add.1*. Zugriff am 04.08.2020. Verfügbar unter https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=22
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) (2014). *Concluding observations on the initial report of Germany, Dok-Nr. CRPD/C/DEU/CO/1*. Zugriff am 04.08.2020. Verfügbar unter https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=4&DocTypeID=18
- Detmar, W. (2008). Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Bestandserhebung Berichtsteil A. In D. Winfried, M. Gehrman, F. König, D. Momper, B. Pieda & J. Radatz (Hrsg.), *Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen*. Zugriff am 11.08.21. Verfügbar unter https://ba-gues.de/spur-download/sht/91_08an.pdf
- Deutscher Bundestag (BT) (2018). *Drucksache 18/9522*. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/18/095/1809522.pdf>
- Deutscher Bundestag (BT) (2016). *Ausschussdrucksache 18(11)801*. Zugriff am 28.04.2022. Verfügbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/478802/8143f89ef011cff143f5c4c991d95433/materialzusammenstellung-data.pdf>
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2021). *Wie hat sich der gesetzliche Mindestlohn entwickelt?*. Zugriff am 08.04.21. Verfügbar unter <https://www.dgb.de/themen/++co++6ca263de-fb0e-11e9-bdcf-52540088cada#entwicklung>

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2020). *Mindestlohn steigt deutlich. Pressemitteilung Nr. 43 vom 30.06.2020*. Zugriff am 18.08.2020. Verfügbar unter <https://www.dgb.de/presse/++co++2d44e6d8-bae1-11ea-a46e-525400e5a74a>
- Deutsche Rentenversicherung (DRV) (2017). § 43 SGB VI: *Rente wegen Erwerbsminderung*. Zugriff am 19.04.2021. Verfügbar unter https://rvrecht.deutsche-rentenversicherung.de/Shared-Docs/rvRecht/01_GRA_SGB/06_SGB_VI/pp_0026_50/gra_sgb006_p_0043.html
- Deutsches Institut für medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) (2005): *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Zugriff am 08.04.2021. Verfügbar unter <https://www.dimdi.de/dynamic/de/klassifikationen/icf/>
- Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR) (2018). *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen verwirklichen. Der Arbeitsmarkt muss inklusiv und für alle zugänglich werden*. Zugriff am 02.09.2020. Verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/56230>
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW) (2019). *Trotz Arbeitsmarktboom und Mindestlohn: Bei einem Viertel aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland werden Niedriglöhne gezahlt. Pressemitteilung vom 3. April 2019*. Zugriff am 10.06.2022. Verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.618224.de/trotz_arbeitsmarktboom_und...niedrigloehne_gezahlt.html
- Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport (2021). *Bericht zum Modellprojekt „Budget für Arbeit“ im Land Bremen (Laufzeit: 01.07.2015 bis 30.06.2018) und zur weiteren Umsetzung*. Zugriff am 19.01.2021. Verfügbar unter https://sd.bremische-buergerschaft.de/sdnetrim/UGhVM0hpd2NXNFdF-cExjZY4sUlryll5a8WDdutsrMhdXRF9XAbKKdDOKzQQkhVn4/TOP_III.1_L_An-lage_Bericht_BfA.docx.pdf
- Dittmann, R. (2021). *Leistungen der aktiven Arbeitsförderung durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter neben einem Rehabilitationsverfahren – Teil I: Das Teilhabestärkungsgesetz und die partielle Aufhebung des Leistungsverbots nach § 22 Abs. 2 S. 1 SGB III*. Beitrag A13-2021 unter www.reha-recht.de.
- Düwell, F. J. (2020). Neuerungen im Angehörigen-Entlastungsgesetz: Budget für Ausbildung und Anspruch auf Arbeitsassistentz. *Juris-PraxisReport. Arbeitsrecht* (2). Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://www.juris.de/perma?d=jpr-NLARADG000120>
- Elbe Werkstätten (o.J.). *Budget für Arbeit*. Zugriff am 08.06.2022. Verfügbar unter: <https://www.elbe-werkstaetten.de/fuer-menschen-mit-behinderung/inklusion/budget-fuer-arbeit.html>
- Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) (o.J.). *Digitale Schulungsveranstaltung „EUTB weiter stärken – Sicherung und Weiterentwicklung der Beratungsqualität“*. Zugriff am 08.07.2022. Verfügbar unter <https://www.teilhabeberatung.de/meldung/digitale-schulungsveranstaltung-eutb-weiter-staerken-sicherung-und-weiterentwicklung-der>

- Ernst, K.-F. (2018). Das Budget für Arbeit und seine Umsetzung in Baden-Württemberg. *Behindertenrecht*, 57(5), 109-114.
- Falk, A. (2019). *Landesrechtliche Abweichungen vom bundesgesetzlichen Lohnkostenzuschuss nach § 61 Abs. 2 S. 4 SGB IX (Budget für Arbeit) – Ein Überblick zum Umsetzungsstand in den Bundesländern*. Beitrag A2-2019 unter www.reha-recht.de
- Forum behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ) (2016). *Stellungnahme des Forums behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ) zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG). Diskussionsstand des Gesetzentwurfs: 26. April 2016 Bearbeitungsstand: 17. Mai 2016*. Zugriff am 14.04.2022. Verfügbar unter <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/bthg-fbjj.pdf;jsessionid=8A6AB05C67FF790E34D87065F0DFBEFA.delivery2-replication?blob=publicationFile&v=1>
- Gast-Schimank, C. (2020). *Zur Kombination eines Budgets für Arbeit mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, speziell einer Arbeitsassistenz*. Beitrag D18-2020 unter www.reha-recht.de
- Gebhardt (2022). § 45 Feststellung der dauerhaften vollen Erwerbsminderung. In R. Giesen, R. Kreikebohm, C. Rolfs, P & Udsching. (Hrsg.), *Beck Online Kommentar Sozialrecht* (64. Auflage). München: C. H. Beck. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2fkomm%2fBeckOKSozR_64%2fcont%2fBECKOKSOZR%2ehtm
- Grupp, L. (2017). *Arbeit inklusiv gestalten – die Online-Diskussion im Nachgang zur Fachtagung am 8./9. Mai 2017 in Berlin Zusammenfassung des Austauschs im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (9. Mai – 16. Juni 2017)*. Beitrag D36-2017 unter www.reha-recht.de
- Heimer, A., Maetzel, J. & Schütz, Holger (2021a). *Befunde aus der wissenschaftlichen Begleitung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) – Teil I: Konzept- und Strukturqualität*. Beitrag D38-2021 unter www.reha-recht.de
- Heimer, A., Maetzel, J. & Schütz, H. (2021b). *Befunde aus der wissenschaftlichen Begleitung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) – Teil II: Prozess- und Ergebnisqualität*. Beitrag D2-2022 unter www.reha-recht.de
- Hohn, K. & Siefken, J. (2019). „Weil alles gut passt“ - nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben durch „Unterstützte Beschäftigung“. *RP Reha* (2). 34-41.
- Hosse, A., Rathmann, K. (2018). Das Persönliche Budget für Arbeit: Erweiterte Selbstbestimmungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung? *Impulse (BAG UB)*, (84), 8-23.
- Institut der deutschen Wirtschaft – REHADAT (2022a). *Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Gemeinsame Servicestellen*. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter <https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Gemeinsame-Servicestellen/>

- Institut der deutschen Wirtschaft – REHADAT (2022b). *Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Ansprechstellen*. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter <https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Ansprechstellen/>
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2018). *Rechtliche Wirkungen im Fall der Umsetzung von Artikel 25a § 99 BTHG (ab 2023) auf den leistungsberechtigten Personenkreis der Eingliederungshilfe – Abschlussbericht zum Forschungsprojekt*. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Abschlussbericht_Ib_Personenkreis.pdf;jsessionid=F314A046212C46A3C33421F39913042D.2_cid345?_blob=publicationFile&v=3
- Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) & Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) (2021). *Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Erster Zwischenbericht*. Zugriff am 11.01.2022. Verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-586-studie-entgeltsystem-menschen-mit-behinderungen-zwischenbericht.pdf?_blob=publicationFile&v=3
- Integrationsämter (2018a). *Arbeitsassistenz*. Zugriff am 22.07.2021. Verfügbar unter <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Arbeitsassistenz/77c545i1p/index.html>.
- Integrationsämter (2018b). *Begleitende Hilfe im Arbeitsleben*. Zugriff am 12.08.2020. Verfügbar unter <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Begleitende-Hilfe-im-Arbeitsleben/77c457i1p/index.html>
- Jabben, J. (2020a). § 58 Leistungen im Arbeitsbereich. In D. Neumann, R. Pahlen, S. Greiner, J. Winkler & J. Jabben (Hrsg.), *Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Kommentar* (14. Auflage). München: C. H. Beck. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FNeumannPMPSGBIXKO_14%2Fcont%2FNeumannPMPSGBIXKO%2Ehtm
- Jabben, J. (2020b). § 61 Budget für Arbeit. In D. Neumann, R. Pahlen, S. Greiner, J. Winkler & J. Jabben (Hrsg.), *Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Kommentar* (14. Auflage). München: C. H. Beck. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FNeumannPMPSGBIXKO_14%2Fcont%2FNeumannPMPSGBIXKO%2Ehtm
- Jahn, P. (2020). *Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit*. Beitrag D17-2020 unter www.reha-recht.de
- Jahoda, M. (1995). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch?*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Kolakowski, U. (2018). *Informationen zu Rentenansprüchen*. Zugriff am 12.08.20. Verfügbar unter <https://www.lag-abt-niedersachsen.de/uploads/images/Gallery/180924%20Information%20zu%20Rentenanspr%C3%BCchen%20Budget%20f%C3%BCr%20Arbeit.pptx>

- Kommunaler Sozialverband Sachsen (KSV Sachsen) (2018). *Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX-Merkblatt*. Zugriff am 14.04.2021. Verfügbar unter https://www.ksv-sachsen.de/images/dokumente/SH/Merkblatt_Budget_fr_Arbeit.pdf
- Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) (2017). *Grundsätze zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ für eine Leistungsträger übergreifende Komplexeleistung*. Zugriff am 01.07.2021. Verfügbar unter https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/F%C3%B6rderprogramme/Grundsätze_Arbeit_Inklusiv_bis_2022_final.pdf
- Kronauer, M. (2010). *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus* (2. Auflage). Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lammers, K. (2018). Teilhabe am Arbeitsleben durch das Budget für Arbeit. *Behindertenrecht*, (7).
- Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit/Bildung/Teilhabe (2021). *WFBM-ÜBERGÄNGE ALLGEMEINER ARBEITSMARKT 2020*. Zugriff am 09.05.2022. Verfügbar unter <https://www.lag-abt-niedersachsen.de/aktuelles/wfbm-ubergange-allgemeiner-arbeitsmarkt-2020/2.html>
- Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (2009). *Urteil vom 26.01.2009 - 9 Sa 60/08*. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LAG%20Baden-W%C3%BCrtemberg&Datum=26.01.2009&Aktenzeichen=9%20Sa%2060/08>
- Landesbeauftragte/r für Psychiatrie (o.J.). *Arbeit und Beschäftigung*. Zugriff am 28.04.2022. Verfügbar unter <https://www.berlin.de/lb/psychiatrie/versorgungssystem/arbeit-und-beschaeftigung/>
- Landesgericht Schleswig-Holstein (2015). *Urteil vom 18.03.2015, Az. L 9 SO 41/12*. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LSG%20Schleswig-Holstein&Datum=18.03.2015&Aktenzeichen=L%209%20SO%2041/12>
- Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (LAG WfbM) (2020). *Schichtwechsel Spezial*. Zugriff am 11.11.2020. Verfügbar unter <https://www.schichtwechsel-berlin.de/blog/schichtwechsel-spezial/>
- Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV Hessen) (2020). *Budget für Arbeit. Ein guter Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt*. Zugriff am 12.08.2020. Verfügbar unter https://www.lwv-hessen.de/fileadmin/user_upload/daten/Dokumente/Faltblaetter_barrierefr/Budget_fuer_Arbeit_barr.pdf
- Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV Hessen) (2017). *Hessisches Modellvorhaben Budget für Arbeit 2018-2022*. Zugriff am 12.08.2020. Verfügbar unter https://www.lwv-hessen.de/fileadmin/user_upload/daten/Dokumente/2-Arbeit_Beschaeftigung/Publikationen_nicht_barrierefr/Praesentation_Budget_fuer_Arbeit.pdf

- Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV Hessen) (o.J). *Lam Quang Tran arbeitet in einem Altenpflegeheim - mithilfe des Budgets für Arbeit. Diese Leistung ist neu: Erst seit Januar 2018 profitieren davon behinderte Menschen und ihre Arbeitgeber.* Zugriff am 19.01.2021. Verfügbar unter <https://www.lwv-hessen.de/top-themen/budget-fuer-arbeit/>
- Landschaftsverband Rheinland (LVR) (2020). *LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion.* Zugriff am 28.04.2022. Verfügbar unter https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitsundausbildung/dokumente_229/lvr_budget_fuer_arbeit_/22_0879_Barrierefrei_Richtlinie_LVR_BfA_Aktion_Inklusion_barrierefrei_.pdf
- Landschaftsverband Rheinland (LVR) (2018). *Das LVR-Budget für Arbeit – aktion inklusion.* Zugriff am 20.04.2022. Verfügbar unter https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitsundausbildung/dokumente_229/lvr_budget_fuer_arbeit_/LVR-Budget_fuer_Arbeit_-_Kurzinfo_07_2018~1.pdf
- Landtag Rheinland-Pfalz (2018). *Landesgesetz zur Ausführung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (AGSGB IX).* Zugriff am 01.02.2022 unter <https://umsetzungsbeleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/7021-bundesteilhabeg-beschluss.pdf>
- LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e. V. und Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) (2018). *Landesausführungsgesetz zum Bundesteilhabegesetz Gemeinsame Stellungnahme von LIGA der Freien Wohlfahrtspflege in Rheinland-Pfalz e. V. und Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa).* Zugriff am 11.08.21. Verfügbar unter https://www.liga-rlp.de/fileadmin/LIGA/Intranet/08_Begleitung_BTHG/Begleitgremium_allg/20180405_gemeinsame_Stellungnahme_LIGA_bpa_zum_AG_SGB_IX.pdf
- Mattern, Lea (2020a). *Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und Leistungsberechtigter Personenkreis.* Beitrag D5-2020 unter www.reha-recht.de
- 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.* Beitrag D6-2020 unter www.reha-recht.de
- Mattern, Rambauser-Haß & Wansing (2021a). *Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil I: Anspruchsvoraussetzungen und Zugang.* Beitrag D9-2021. Zugriff am 05.03.2021. Verfügbar unter www.reha-recht.de
- Mattern, Rambauser-Haß & Wansing (2021b). *Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil II: Ausgestaltung und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen.* Beitrag D10-2021. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter www.reha-recht.de
- Mattern, Rambauser-Haß & Wansing (2021c). *Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil III: Was fördert oder hemmt die Inanspruchnahme?.* Beitrag D27-2021. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter www.reha-recht.de

- Mayring, Philipp (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.
- Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration (2020). *Das Budget für Arbeit – Fragen und Antworten*. Zugriff am 11.08.21. Verfügbar unter https://ms.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MS/MS/3_Menschen_mit_Behinderungen_2015/Budget_fuer_Arbeit_Wendebroschuere_Endvers..pdf
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MSGIV) & Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) (2020). *Empfehlungen für die Leistungsgewährung nach § 61 SGB IX Budget für Arbeit*. Zugriff am 19.01.2022. Verfügbar unter https://lasv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/RS%2004_2020%20Anlage%201_Empfehlung%20f%C3%BCr%20die%20Leistungsgew%C3%A4hrung%20nach%20%C2%A7%2061%20SGB%20IX.pdf
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren (2020). *Modellprojekt „Übergänge schaffen – Arbeit inklusiv“, Modul: Übergang in Arbeit*. Zugriff am 07.06.2022. Verfügbar unter https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/T/teilhabe/Downloads/Infoblatt_Arbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Mirbach, T., Triebel, K., Gillner, P., Bode, D., Enss, C. & Benning, C. (2014). *Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“*. Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration/ Amt für Soziales - Integrationsamt. Zugriff am 17.11.2020. Verfügbar unter https://daten2.verwaltungsportal.de/daten/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/hh_budget_studie_lawaetz_stiftung_18-12-2014.pdf
- Nebe, K. (2021). § 117 Grundsatz. In S. Knickrehm & O. Deinert (Hrsg.), *SGB II/SGB III. Grundsicherung und Arbeitsförderung. Kommentar*. München: C. H. Beck. Zugriff am 19.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FGagelKoSGBIII_83%2Fcont%2FGagelKoSGBIII%2Ehtm
- Nebe, K. (2018). § 61 Budget für Arbeit. In W. Feldes, K. Wolfhard & S.-B. Eckart (Hrsg.), *SGB IX - Sozialgesetzbuch Neuntes Buch Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen* (4. Auflage). Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Nebe, K. & Giese, M. (2015). Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben aus dem Blickwinkel der UN-Behindertenrechtskonvention, *RP-Reha* (1), 55-61.
- Nebe, K. & Schimank, C. (2016). *Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz - Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat*. Beitrag D47-2016 unter www.reha-recht.de
- Nebe, K. & Waldenburger, N. (2014). *Budget für Arbeit - Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland*. Köln: LVR Rheinland.
- Netzwerk Leichte Sprache (2017). *Regeln für Treffen und Tagungen Vom Netzwerk Leichte Sprache*. Zugriff am 13.08.20. Verfügbar unter https://www.leichte-sprache.org/wp-content/uploads/2017/11/Regeln_Tagungen.pdf

- Netzwerk Leichte Sprache (o.J.). *Leichte Sprache. Ein Ratgeber*. Zugriff am 28.04.22.
Verfügbar unter <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a752-ratgeber-leichte-sprache.pdf;jsessionid=0FF5DCEE0117DB5D3A2BF901B810BC98.delivery2-replication?blob=publicationFile&v=3>
- Nicholson, L., Colyer, M. & Cooper, S.-A. (2013). Recruitment to intellectual disability research: a qualitative study. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(7), 647-656.
- Pahlen, R. (2020a). § 185 Aufgaben des Integrationsamtes. In D. Neumann, R. Pahlen, S. Greiner, J. Winkler & J. Jabben (Hrsg.), *Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Kommentar* (14. Auflage). München: C. H. Beck. Zugriff am 20.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FNeumannPMPSGBIXKO_14%2Fcont%2FNeumannPMPSGBIXKO%2Ehtm
- Pahlen, R. (2020b). § 192 Begriff und Personenkreis. In D. Neumann, R. Pahlen, S. Greiner, J. Winkler & J. Jabben (Hrsg.), *Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Kommentar* (14. Auflage). München: C. H. Beck. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FNeumannPMPSGBIXKO_14%2Fcont%2FNeumannPMPSGBIXKO%2Ehtm
- Pahlen, R. (2020c). § 220 Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen. In D. Neumann, R. Pahlen, S. Greiner, J. Winkler & J. Jabben (Hrsg.), *Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Kommentar* (14. Auflage). München: C. H. Beck. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FNeumannPMPSGBIXKO_14%2Fcont%2FNeumannPMPSGBIXKO%2Ehtm
- Redaktion 53°Nord (2020). *Newsletter 53° NORD Oktober 2020 - Das Hamburger Trägerbudget und seine Auswirkungen auf die Werkstätten Interview mit Rolf Tretow, Geschäftsführer der Elbe-Werkstätten GmbH*. Zugriff 18.11.2020. Verfügbar unter <https://www.53grad-nord.com/fileadmin/dokumente/newsletter2020/KW42/NL-KW42 Interview Hamburger Traegerbudget Rolf Tretow.pdf>
- Reißig, B. (2010). *Biographien jenseits von Erwerbsarbeit - Prozesse sozialer Exklusion und ihre Bewältigung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ritz, H.-G. (2021). § 197 Ergebnisbeobachtung. In H. Fuchs, H.-G. Ritz & R. Rosenow (Hrsg.), *Kommentar zum Recht behinderter Menschen. mit Erläuterungen zum AGG und BGG* (7. Auflage). München: C. H. Beck.
- Rolfs, C., Giesen, R., Kreikebohm, R. & Udsching, P. (Hrsg.) (2022). *Arbeitsrecht. Kommentar* (64. Auflage). München: Verlag C.H. Beck.
- Säcker, F. J. (Hrsg.) (2021). *Münchener Kommentar zum BGB* (9. Aufl.). Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bib-data%2Fkomm%2Fmuekobgb_9_band1%2Fbgb%2Fcont%2Fmuekobgb.bgb.vor1.htm&anchor=Y-400-W-MUEKOBGB_9_BAND1-NAME-ID_10

- Schachler, V. (2014). Übergangsförderung als Aufgabe der Werkstätten für behinderte Menschen – Ergebnisse einer schriftlichen Befragung der Werkstätten in Bayern. In Arbeitsgruppe Teilhabeforschung (Hrsg.), *Forschungsfragen der Teilhabeforschung. Methoden und Zugänge, Forschungsfragen der Teilhabeforschung Bd.1* (S. 26-43). Kassel: kassel university press GmbH. Zugriff am 26.07.2021. Verfügbar <https://d-nb.info/1052895476/34>
- Schäfers, M. (2008). *Lebensqualität aus Nutzersicht. Wie Menschen mit geistiger Behinderung ihre Lebenssituation beurteilen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schäfers, M., Schachler, V., Schneekloth, U., Wacker, E. & Zeiler, E. (2016). *Pretest Befragung in Einrichtungen der Behindertenhilfe*. Zugriff am 13.08.20. Verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb471-pretest-befragung-in-einrichtungen.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Schartmann, D. (2016). *Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen im Lichte des Bundesteilhabegesetzes – was kommt auf die Träger der Eingliederungshilfe zu?*. Beitrag D56-2016 unter www.reha-recht.de.
- Schaumberg, T. (2018). *Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis*. Beitrag A8-2018 unter www.reha-recht.de
- Schimank, C. (2016). *Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz – Teil 2: Öffentliche Anhörung und abschließende Beratung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie 2. und 3. Lesung im Bundestag*. Beitrag D60-2016 unter www.reha-recht.de
- Schmidt, A. (2021). *Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? – Teil II: Kritik an der sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung des Budgets für Arbeit*. Beitrag D5-2021 unter www.reha-recht.de.
- Schreiner, M. (2018a). *Peer Counseling als Methode der unabhängigen Teilhabeberatung? – Ergebnisse des Modellprojektes „Peer Counseling im Rheinland“ – Teil I*. Beitrag D2-2018 unter www.reha-recht.de.
- Schreiner, M. (2018b). *Peer Counseling als Methode der unabhängigen Teilhabeberatung? – Ergebnisse des Modellprojektes „Peer Counseling im Rheinland“ – Teil II*. Beitrag D19-2018 unter www.reha-recht.de.
- Schreiner, M. (2017). *Teilhabe am Arbeitsleben - Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*. Wiesbaden: Springer VS.
- Schütz-Sehring, H.-P., Bunn, D. & Casper, M. (2013). *Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe*. Zugriff am 18.04.2022. Verfügbar unter <https://www.lwl.org/spur-download/bag/kennzahlenvergleich2012.pdf>

- Schulz, M. (2012). Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In M. Schulz, Mack, B. & Renn, O. (Hrsg.), *Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft - Von der Konzeption bis zur Auswertung* (S. 9-22). Wiesbaden: Springer VS.
- Schumacher, N. (2017). Erste rechtliche Hinweise zum neuen "Budget für Arbeit". *Behindertenrecht (br)*, (4).
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) (2021). *Rundschreiben Soz 02/2021 - Übernahme von Fahrtkosten durch nicht vertragsgebundene Fahrdienste - Fahrtkostenpauschale Eingliederungshilfe*. Zugriff am 20.04.2022. Verfügbar unter https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2021_02-1058305.php
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) (2020). *Rundschreiben Soz 16/2020 zu § 61 SGB IX - Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe*. Zugriff am 18.11.2020. Verfügbar unter https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2020_16-960206.php
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) (2018a). *Modellprojekt „Beschäftigungsimpulse für Menschen mit Behinderungen durch Nutzung des Budgets für Arbeit (BfA)“ Ideenwettbewerb im Rahmen der Initiative IMPULS (Innovationen mit Potenzial und lokaler Stärke) der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales*. Zugriff am 21.06.2022. Verfügbar unter https://www.zgs-consult.de/fileadmin/Dokumente/pdf/impuls/Ideenwettbewerb_Budget_fuer_Arbeit_Bekanntmachung.pdf
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) (2018b). *Modellprojekt „Beschäftigungsimpulse für Menschen mit Behinderungen durch Nutzung des Budgets für Arbeit (BfA)“*. Zugriff am 21.06.2022. Verfügbar unter https://www.zgs-consult.de/fileadmin/Dokumente/pdf/impuls/Ideenwettbewerb_Budget_fuer_Arbeit_Anlage_vertiefende_Informationen.pdf
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) (2017). *Rundschreiben Soz Nr. 01/2018 zu § 61 SGB IX - Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe*. Zugriff am 02.12.2020. Verfügbar unter https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/archiv/rundschreiben/2018_01-960897.php
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) (o.J.a). *Vorschriften ABC*. Zugriff am 20.04.2022. Verfügbar unter <https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozialrecht/artikel.605231.php>
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (SenIAS) (o.J.b). *Erwerbsleben*. Zugriff am 08.06.2022. Verfügbar unter <https://www.berlin.de/sen/soziales/besondere-lebenssituationen/menschen-mit-behinderung/erwerbsleben/>
- Statistisches Bundesamt (2018). *Pressemitteilung Nr. 060 vom 27. Februar 2020*. Zugriff am 08.06.2022. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/02/PD20_060_623.html
- Statistisches Bundesamt (2022). *Mindestlohn – Zum Thema*. Zugriff am 10.06.2022. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/_inhalt.html#sprg477316

- Strecker, A. (2019). Silberstreif am Horizont? Das Budget für Arbeit. *Klarer Kurs Magazin für Berufliche Teilhabe*, (2), 6-11.
- Theben, M. (2018). *Das Budget für Arbeit oder (Irr)Wege aus der Werkstatt*. Beitrag A3-2018 unter www.reha-recht.de
- Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018). *Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit - § 61 SGB IX*. Zugriff am 28.04.2022. Verfügbar unter https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/orientierungshilfe_fur_die_umsetzung_des_budgets_fur_arbeit_61_sgb_ix.pdf
- Tolmein, O. (2018). Teil G. SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe § 28 Die Leistungen im Rehabilitations- und Teilhaberecht. H. Plagemann (Hrsg.), *Münchner Anwalts Handbuch. Sozialrecht*. München: C. H. Beck. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/komm/PlagemannHdbSozR_5/cont/PlagemannHdbSozR.glssect28.htm
- Trenk-Hinterberger, P. (2016). UN-BRK und Teilhabe am Arbeitsleben. In B. Küstermann & M. Eikötter (Hrsg.), *Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit -Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung im deutschen Recht*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Umsetzungsbegleitung BTHG (o.J.a). *Umsetzungsstand BTHG. Bayern*. Zugriff am 28.04.2022. Verfügbar unter <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/bthg-bayern/>
- Umsetzungsbegleitung BTHG (o.J.b). *Umsetzungsstand BTHG. Berlin*. Zugriff am 28.04.2022. Verfügbar unter <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/bthg-berlin/>
- Von Boetticher, A. & Kuhn-Zuber, G. (2021). *Rehabilitationsrecht: Ein Studienbuch für soziale Berufe*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Von Kardorff, E., Ohlbrecht, H. & Schmidt, S. (2013). *Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen - Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Zugriff am 30.06.2021. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_zugang_zum_allg_arbeitsmarkt_f_menschen_mit_behinderungen.pdf?blob=publicationFile&v=3
- Von Kardorff, E. (2000). Die Bedeutung von Arbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel-Soziologische Anmerkungen zur beruflichen Rehabilitation. *Impulse*, (15), 12-17.
- Wansing, G. (2012). Inklusion in einer exklusiven Gesellschaft. Oder: Wie der Arbeitsmarkt Teilhabe behindert. *Behindertenpädagogik*, 51(4), 381-396.
- Weber, K. (2022). *Rechtswörterbuch*. München: C. H. Beck Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter <https://www.beck-shop.de/beck-online-weber-rechtsworerbuch-plus/product/21634463>

- Welti, F. & Nachtschatt, E. (2018). Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention. In Wansing, G., Welit, F. & Schäfers, M. (Hrsg.), *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen-Internationale Perspektiven* (S. 55-89). Baden-Baden: Nomos.
- Winkler, J. (2020). § 78 Assistenzleistungen. In D. Neumann, R. Pahlen, S. Greiner, J. Winkler & J. Jabben (Hrsg.), *Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Kommentar* (14. Auflage). München: C. H. Beck. Zugriff am 16.06.2022. Verfügbar unter https://beck-online.beck.de/?vpath=bib-data%2Fkomm%2FNeumannPMPSGBIXKO_14%2Fcont%2FNeumannPMPSGBIXKO%2Ehtm
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, (1).
- Wuschech, S., Bruère, K. & Beyer, C. (2016). Das "Budget für Arbeit" - wesentlicher Baustein für die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer Behinderung. *Behindertenrecht* (br), (1), 10-14.
- Zentrum Bayern Familie und Soziales Inklusionsamt (ZBFS) (2018). Budget für Arbeit. Ein Gewinn für beide Seiten. *ZB Bayern*, (3). Zugriff am 09.05.2022. Verfügbar unter https://www.zbfs.bayern.de/imperia/md/content/blvf/integrationsamt/zb/zb_bayern_2018.3.pdf

Anhang

Leitfaden Fokusgruppe der Leistungsberechtigten

Fokusgruppe am 17.09.2019, 16.30-18.00 Uhr

16.30-16.45 Uhr Vorstellungsrunde

Wir freuen uns, dass Sie heute gekommen sind. Wir sind Tonia Rambašek-Haß, Ulrike Peters und Lea Mattern und arbeiten zusammen im Forschungsprojekt. In unserem Projekt möchten wir herausfinden, ob das neue Teilhabe-Gesetz gut gemacht ist. Wir schauen vor allem auf das Budget für Arbeit.

Bevor wir anfangen: Wir haben Sie in einem Brief gefragt, ob Sie heute mitmachen wollen (Einwilligungs-Erklärung). Das Gespräch soll auch aufgenommen werden. Es wird gespeichert, was gesagt wird. Gibt es dazu noch Fragen?

Das ist der Ablauf für heute:

16:30 Regeln und Vorstellungsrunde

16:45 Start: Gespräch über das Budget für Arbeit

17:15 Pause

17:25 Fort-Setzung des Gesprächs

17:55 Rück-Meldung

18:00 Abschluss und Verabschiedung

Es gibt heute ein paar Regeln:

1. Sie können nichts Falsches sagen.
2. Wir sagen nur wenig, weil wir möchten, dass Sie miteinander sprechen.
3. Jeder darf mal etwas sagen.
4. Jeder darf zu Ende sprechen.
5. Wenn Sie etwas nicht verstehen oder jemand zu schnell spricht, sagen Sie Stopp und halten Sie die Karte hoch.
6. Wir haben nur wenig Zeit. Wenn jemand zu lange spricht, sagen wir Stopp. Dann ist jemand anderes an der Reihe.

Haben Sie bis hierhin Fragen?

In der Gruppe sind heute zum einen Menschen, die schon ein Budget für Arbeit nutzen. Außerdem sind heute Personen hier, die sich für das Thema interessieren. Und wir haben Leute eingeladen, die mehr über das Budget für Arbeit wissen wollen.

Vorstellungsrunde

Nun möchten wir, dass Sie sich gegenseitig kurz erzählen, wer Sie sind.

Ich heiße ...

Ich bin ... alt.

Ich arbeite bei ... (Name der Werkstatt)

Oder: Früher war ich bei ... (Name der Werkstatt)

Ich arbeite seit ... Monaten/Jahren in der Werkstatt.

Oder: Ich habe ... Monate/Jahre in der Werkstatt gearbeitet.

Ich mache beim Budget für Arbeit mit. Ja/Nein

Ich kenne Leute, die beim Budget für Arbeit mitmachen.

Ich bekomme das BfA seit ...

[Ich habe schon mal außerhalb der Werkstatt gearbeitet. Ja/Nein]

16:45 Uhr: Gespräch über das Budget für Arbeit

Wie schon gesagt, ist unser Thema das Budget für Arbeit. Es soll Menschen mit Behinderung helfen, eine Arbeit außerhalb der Werkstatt zu finden. Heute interessiert uns Ihre Meinung dazu.

Impulsfrage:

Erzählen Sie uns bitte von Ihren Erfahrungen mit der Arbeit außerhalb der Werkstatt.
ggf. nachfragen (Praktikum, Außenarbeitsplatz ...)

ODER: Möchten Sie gern einmal woanders arbeiten? *ggf. weitere Nachfragen*

1. Kategorie: Informationsstand / Öffentlichkeitsarbeit:

Erzählen Sie uns bitte, wie Sie vom Budget für Arbeit erfahren haben.

Was wurde Ihnen darüber erzählt? Wer hat Ihnen davon erzählt?

2. Kategorie: Rolle der WfbMs

BfA-Erfahrene: Erzählen Sie uns bitte, was Sie damals gemacht haben.

ggf. nachfragen: Mit wem haben Sie in der Werkstatt zuerst über Ihren Wunsch gesprochen? Wie ging es dann weiter? Wie haben Sie Ihre neue Arbeit gefunden?

ODER: Wer kann Ihnen helfen, wenn Sie beim Budget für Arbeit mitmachen wollen?

3. Kategorie: Umfeld

Mit wem haben Sie zuhause über das Budget für Arbeit gesprochen?

Kennen Sie jemanden, der das Budget für Arbeit nutzt? Was erzählen sie darüber?

Wie finden Ihre Freunde/Familie das Budget für Arbeit?

Wie finden Ihre Kollegen/Gruppenleiter das Budget für Arbeit?

ggf. Nachfrage: Gibt es jemanden, der dagegen ist, dass Sie außerhalb der Werkstatt arbeiten?

4. Kategorie: Verwaltungsverfahren

Erinnern Sie sich, wie das war: Hat Ihnen jemand beim Antrag geholfen? Gab es Probleme? Gab es Informationen/Formulare in Leichter Sprache?

17:15 Uhr PAUSE

17:25 Uhr Fortsetzung des Gesprächs

ggf. kurz überleiten: Vor der Pause sprachen wir über... Jetzt möchten wir etwas über ... wissen.

5. Kategorie: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Welche Hilfen brauchen Sie an Ihrem (neuen) Arbeitsplatz?

Woher bekommen Sie diese Hilfen?

Wer begleitet Sie bei der neuen Arbeit?

6. Kategorie: Zufriedenheit mit dem Budget für Arbeit

Wie zufrieden sind Sie mit der Begleitung bei der Arbeit?

Was hat sich durch die neue Arbeit verändert? Wie finden Sie das? Fühlen Sie sich wohl? Möchten Sie weitermachen?

ggf. Nachfrage: Wie läuft es mit Ihren Kollegen und Ihrem Vorgesetzten?

7. Kategorie: Mögliche Kritikpunkte (Arbeitslosenversicherung, Rückkehrrecht, Rente)

Manche Leute sind unzufrieden mit dem Budget für Arbeit. Sie mögen zum Beispiel nicht, dass man kein Geld bekommt, wenn man den Job verliert. Andere sagen, dass man in der Werkstatt mehr Rente bekommt. Haben Sie schon etwas davon gehört? Was denken Sie darüber?

Finden Sie es gut, dass Sie immer in die Werkstatt zurückgehen können?

8. Kategorie: Allgemeine abschließende Bewertung

Wie finden Sie das Budget für Arbeit? Was finden Sie gut und was nicht?

Wie wichtig ist das Budget für Arbeit für Sie?

ODER: Möchten Sie das Budget für Arbeit nutzen?

(Für Budgetnehmer: Würden Sie das Budget für Arbeit weiterempfehlen?)

17:55 Rückmeldung

18:00 Danksagung und Verabschiedung