

Teismann, Malte

Spannungsfeld Teilhabe. Möglichkeitsräume im Kontext der WfbM

Schachler, Viviane [Hrsg.]; Schlummer, Werner [Hrsg.]; Weber, Roland [Hrsg.]: *Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe Verlag der Bundesvereinigung 2023, S. 122-134



Quellenangabe/ Reference:

Teismann, Malte: Spannungsfeld Teilhabe. Möglichkeitsräume im Kontext der WfbM - In: Schachler, Viviane [Hrsg.]; Schlummer, Werner [Hrsg.]; Weber, Roland [Hrsg.]: *Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn.* Bad Heilbrunn : Verlag Julius Klinkhardt; Lebenshilfe Verlag der Bundesvereinigung 2023, S. 122-134 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-267689 - DOI: 10.25656/01:26768; 10.35468/6002-09

<https://doi.org/10.25656/01:26768>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.klinkhardt.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Malte Teismann

Spannungsfeld Teilhabe – Möglichkeitsräume im Kontext der WfbM

Der vorliegende Beitrag will einen Einstieg ermöglichen, sich mit fehlenden tiefergehenden Analysen im Teilhabediskurs zu befassen. Konkret geht es dabei um den subjektiv wahrgenommenen Möglichkeitsraum im Kontext der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Hierzu werden berufliche Veränderungsprozesse von Werkstattbeschäftigten einer Übergangsgruppe anhand der wissenschaftlichen Methode der Grounded-Theory analysiert. Dabei rückt der betriebsintegrierte Arbeitsplatz (biA) besonders in den Vordergrund.

Einleitung

Es gibt nur wenige Felder, in denen der Diskurs um Teilhabe in einem derartigen Spannungsfeld steht wie in den WfbM. Zwei wesentliche Aspekte wirken auf dieses Spannungsfeld ein. Zum einen die Bedeutsamkeit von Arbeit in der deutschen Erwerbsarbeitsgesellschaft. Deutschland ist und wird auch in Zukunft eine Erwerbsarbeitsgesellschaft sein (Bäcker u. a. 2020, 383; Kronauer 2018, 133), wodurch auch Arbeit als ein wesentlicher Einflussfaktor im Leben vieler Menschen bestehen bleiben wird. Die Funktionen von Arbeit sind vielseitig und reichen über die materielle Existenzsicherung hinaus. Erwerbstätig zu sein, ist der gesellschaftliche Beweis der Leistungsfähigkeit, wodurch andere Formen der Arbeit, wie bspw. die Care-Arbeit, Erwerbsarbeit in gesellschaftlicher Anerkennung nachstehen. Zum anderen ist die Ausgestaltung der WfbM als Faktor zu nennen, der zu diesem Spannungsverhältnis beiträgt. Menschen mit Behinderungen können im Arbeitsbereich einer WfbM – soweit die Voraussetzungen weiterhin vorliegen – längstens bis zum Renteneintrittsalter beschäftigt werden. In Einzelfällen können darüber hinaus tagesstrukturierende Maßnahmen für Menschen im Rentenalter weiterhin im Rahmen der WfbM organisiert werden (BAGüS 2021, 78). WfbM bieten somit über den Renteneintritt hinaus einer sehr heterogenen Personengruppe die Möglichkeit, einer Arbeitstätigkeit nachzugehen und stellen dadurch eine langfristige Alternative zum allgemeinen Arbeitsmarkt dar (nachfolgend nur noch mit Arbeitsmarkt bezeichnet). Die Tätigkeit in der WfbM ist jedoch keine Alternative zur Erwerbsarbeit. Sie sichert weder die Existenz, noch bietet sie eine Grundlage für eine selbstständige Lebensge-

staltung. Nichtsdestotrotz werden beide Formen unter der Überschrift Teilhabe am Arbeitsleben diskutiert.

Im Mittelpunkt des derzeit im deutschsprachigen Raum diskutierten Teilhabebegriffs stehen die Lebensbedingungen und -chancen von Menschen in benachteiligten Lebenslagen (Aktionsbündnis Teilhabeforschung 2015, 1). Teilhabe beschreibt „eine positiv bewertete Form der Beteiligung an sozialen Geschehen“ (Kastl 2017, 236). Teilhabe weist in diesem Sinne eine normative und subjektive Dimension auf. Sie kann als normativer Bezugspunkt fungieren, wenn Aspekte der Gleichstellung, Integration und Inklusion im Fokus der politischen Berichterstattung stehen (Bartelheimer & Henke 2018, 1). Der dritte Teilhabebericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2021) kann in diesem Sinne als Beispiel gesehen werden. Die subjektive Dimension des Teilhabebegriffes fokussiert die im Zitat von Kastl genannte „positiv bewertete Form“. Teilhabe erfasst also nicht nur die grundsätzliche Beteiligung, sondern auch die subjektiv wahrgenommene Qualität der Beteiligung. Wird die Subjektperspektive eingenommen, stehen die Verwirklichungschancen der persönlichen Lebensführung und Alltagsbewältigung im Vordergrund, die durch Handlungs- und Gestaltungsspielräume beeinflusst sind (Aktionsbündnis Teilhabeforschung 2015, 3).

Die Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM wird jedoch spätestens seit Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Frage gestellt. Mit der Forderung der schrittweisen Abschaffung von WfbM durch Ausstiegsstrategien und Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern (UN CRPD 2015, 8) greift der Ausschuss der UN-BRK den überdauernden Diskurs um die geringen Übergangszahlen auf (Detmar u. a. 2008, 115; aktuellere Studien weisen auf keine Verbesserung der Übergangszahlen hin, siehe Schachler 2013, 33f.; Sommer u. a. 2015, 41). Allerdings sind Übergangszahlen aus Teilhabeperspektive ein schwacher Indikator für die Komplexität der Lebensrealitäten innerhalb der WfbM. Wenn es um die Qualität der Teilhabe und um Verwirklichungschancen geht, sagen Übergangszahlen wenig darüber aus, wer warum die WfbM verlassen möchte und/oder gehindert wird, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Hierfür bedarf es der subjektiven Sichtweise im Prozess. Teilhabe verdeutlicht an dieser Stelle die Differenz zwischen normativem Anspruch und subjektiver Verwirklichung (Teismann 2022, 242).

Teilhabe

Das Verständnis von Teilhabe kann unterschiedliche Bezugsrahmen haben. In der Eingliederungshilfe wird in vielen Fällen auf die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) Bezug genommen (Daßler 2017, 110). Dass sich überwiegend auf das Teilhabeverständnis der ICF bezogen wird, kann neben den internationalen Vergleichsmöglichkeiten des Modells auch auf den engen Bezug zum Sozialrecht zurückgeführt werden. So ist das Sozialgesetzbuch (SGB) IX

ohne die ICF als Bezugsrahmen nicht zu verstehen (Schuntermann 2011, 3). Die ICF vermisst jedoch ein eigenständiges Teilhabekonzept, was als weitergehender Forschungsbedarf angesehen wird (Schuntermann 2011, 5). Hinzu kommt, dass die Teilhabekomponenten in der Klassifikation nicht trennscharf gemessen werden können. Dadurch besteht die Gefahr, dass eine individuelle Verbesserung der Aktivität als Verbesserung der Teilhabe interpretiert wird (Bartelheimer u. a. 2020, 22).

Ein anderer Bezugsrahmen von Teilhabe zeigt sich durch den Befähigungsansatz. Teilhabe fokussiert aus Perspektive von Befähigungen den Möglichkeitsraum zwischen Individuum und Gesellschaft, die individuellen Vorstellungen eines guten Lebens umsetzen zu können. Teilhabe wird dann nicht darüber gemessen, was ein Mensch leisten kann, sondern was er in Bezug auf seinen Lebensentwurf mit seinen individuellen Voraussetzungen und unter den gesellschaftlichen Bedingungen verwirklichen kann oder könnte. Zurückgehend auf den Capability Approach von Sen (2000) stehen im Zentrum des Befähigungsansatzes positive Freiheiten. Positive Freiheiten können durch die Abgrenzung von Funktionen (functionings) und Befähigungen (capabilities) verdeutlicht werden. Funktionen bilden die Aktivitäten und Eigenschaften, die das Wohlergehen und die Verwirklichung eines Individuums begründen (Ziegler 2018, 362). Hierunter kann bspw. die adäquate Versorgung mit Nahrung verstanden werden oder das Gefühl von Sicherheit. „Befähigungen unterscheiden sich von den Funktionen dadurch, dass sie lediglich die Möglichkeit derselben sind“ (Heinrichs 2010, 56). Befähigungen sind die realen Freiheiten der Individuen, selbst über die Realisierung unterschiedlicher Kombinationen von Funktionen zu entscheiden (Ziegler 2018, 362). Allerdings sind nur die Funktionen, die Individuen für sich zu schätzen wissen, Befähigungen. Funktionen, die diesen persönlichen Wert nicht haben, können nicht als Befähigungen angesehen werden (Alkire 2005, o.S.).

Die Verwirklichung der eigenen Teilhabeziele ist abhängig von der Verfügbarkeit individuell erstrebenswerter Teilhabemöglichkeiten. Dieser Möglichkeitsraum entsteht zwischen den gesellschaftlichen und persönlichen Bedingungen. Gesellschaftliche Bedingungen können bspw. Zugangsvoraussetzungen zu Märkten oder sozialen Leistungen sein, wohingegen persönliche Bedingungen körperliche Funktionen, erworbene Bildung, Qualifikationen sowie Kenntnisse von Leistungsansprüchen sein können (Bartelheimer & Henke 2018, 18). Letztlich gelingt Teilhabe im Sinne von Befähigungen dann, „wenn sie in für sie wertvollen Lebensbereichen die von ihnen gewählten Funktionen erreichen und diese in ihrer Lebensführung miteinander in Einklang bringen“ (Bartelheimer u. a. 2020, 44).

Methodische Grundlagen

Die Erfassung der Konstitution von subjektiver Teilhabe im Kontext der WfbM war das Ziel des Dissertationsprojekts, das die Grundlage für diesen Artikel bildet. Im Dissertationsprojekt wurden berufliche Veränderungsprozesse von Beschäftigten

der WfbM im Sinne der wissenschaftlichen Methode der Grounded-Theory begleitet und analysiert. In einer qualitativen Längsschnittstudie wurden sieben Beschäftigte eines größeren Werkstattträgers in Deutschland über einen Zeitraum von ca. zwei Jahren begleitet und regelmäßig interviewt. Feldzugang war eine Übergangsgruppe im Sinne von § 5 Abs. 4 der Werkstattverordnung (WVO). Das Hauptkriterium für die Auswahl der Interviewpartner:innen (IP) war der bestehende Wunsch, sich beruflich zu verändern und an der Übergangsgruppe teilzunehmen. Die IP wiesen unterschiedliche persönliche Bedingungen auf. So haben einige bereits Berufsausbildungen und Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gesammelt, andere sind nach der Schule direkt in die WfbM übergegangen. Die Übergangsgruppe bietet jährlich die Möglichkeit, dass sich Beschäftigte für die Teilnahme bewerben können. Die Teilnehmer:innen werden über den Zeitraum von einem Jahr durch Mitarbeiter:innen der WfbM im Sinne von Jobcoaches im Prozess betreut und begleitet. Alle Bewerber:innen der Gruppe haben den Wunsch, den Arbeitsbereich der WfbM zu verlassen oder aus der beruflichen Bildung direkt in weiterführende Fördermaßnahmen überzugehen. Die Teilnehmer:innen können schon zu Beginn klare Vorstellungen und berufliche Ziele haben oder noch auf der Suche sein. Die Übergangsgruppe ist daher keine homogene Einheit, in der alle Teilnehmer:innen dasselbe Ziel vor Augen haben. Vielmehr zeigte sich, dass sich die individuellen Vorstellungen im Laufe des Forschungsprozess weiterentwickeln und sich den realen Bedingungen ihrer Umwelt angepasst haben. Diese Prozesse wurden aus den Interviews herausgearbeitet und auf Basis des Teilhabebegriffes analysiert. Die übergeordneten Forschungsfragen waren dabei: Was ist subjektorientierte Teilhabe? Sowie: Wie konstituiert sich Teilhabe am Arbeitsleben bei Beschäftigten der WfbM und welche Teilhabemöglichkeiten zeigen sich innerhalb des Werkstattsystems? Letztere Frage bildet die Grundlage des vorliegenden Beitrags, bei dem die subjektive Einordnung des Möglichkeitsraumes im Kontext der WfbM fokussiert werden soll (detaillierte empirische Analysen der dargestellten Ergebnisse finden sich in Teismann 2022).

Möglichkeitsräume im Kontext der WfbM

Ausgehend von den gesetzten Zielen der IP lassen sich drei grundlegende Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben im Kontext der WfbM bestimmen:

- im Arbeitsbereich der WfbM tätig zu sein,
- auf einem biA zu arbeiten oder
- einer Erwerbsarbeit auf dem Arbeitsmarkt nachzugehen.

Diese drei Möglichkeiten lassen sich aus den Interviews rekonstruieren und hierarchisch sortieren. Die Hierarchie spiegelt dabei eine intersubjektive Rangord-

nung wider, die sich an einer scheinbar normativen Leistungsfähigkeit orientiert, die dem Arbeitsmarkt zugeschrieben wird. Es zeigten sich drei relevante Kriterien:

- die Leistungsanforderungen,
- die finanzielle Entlohnung und
- die Unterstützung.

Auf Basis dieser Kriterien bildet der Arbeitsbereich der WfbM die unterste Ebene, biA sind darüber zu verorten – sie bilden die Mitte – und der Arbeitsmarkt repräsentiert die oberste Hierarchieebene. Im Folgenden sollen die einzelnen Möglichkeiten genauer betrachtet werden.

Arbeitsbereich

Der Arbeitsbereich der WfbM befindet sich am unteren Ende der subjektiven Hierarchie der IP. Aufgabe des Arbeitsbereichs ist es unter anderem, den Menschen entsprechend ihrer Eignung und Neigung eine ihrer Leistung entsprechende Tätigkeit anzubieten, ein Arbeitsentgelt auszuzahlen und sie mit arbeitsbegleitenden Maßnahmen zu beschäftigen (BAGüS 2021, 73) und zu fördern. Das Arbeiten in der WfbM wird von den IP metaphorisch mit einer Käseglocke verglichen oder als Arbeiten mit Stützrädern beschrieben. Die Metapher der Käseglocke beschreibt die WfbM als Ort, der die Beschäftigten schützt. Die Schutzfunktion bietet Sicherheit und Unterstützung in Bezug auf die individuellen Beeinträchtigungen und den damit einhergehenden Herausforderungen im Arbeitsalltag. Während eine Käseglocke das einschließt, was sich unter ihr befindet, können die Stützräder am Fahrrad metaphorisch als eine Unterstützung oder ein Hilfsmittel verstanden werden. Stützräder können als eine gute Hilfe für den Einstieg empfunden werden. Sobald diese jedoch nicht mehr benötigt werden, schränken die Stützräder die Mobilität und das eigenständige Fahren ein.

Ein weiterer Einfluss der subjektiven Hierarchisierung ist der Leistungsdruck, der vor allem auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen wird. Die Arbeit in der WfbM wird besonders von den Menschen, die Alternativen zum Arbeitsbereich kennengelernt haben, als eine spezielle Förderung angesehen, die Grenzen hat. Der vermeintlich geringere Leistungsdruck im Arbeitsbereich der WfbM kann in diesen Fällen konträr stehen zu den individuellen Vorstellungen der beruflichen Rehabilitation. Sich in aussagekräftigen Szenarien auszutesten, ist dann über den Arbeitsbereich der WfbM begrenzt. Die IP beschreiben, dass sich der Leistungsdruck in der WfbM am Individuum orientiert, um Überlastungen zu vermeiden. Dadurch soll regelmäßige Anwesenheit gefördert werden, und Menschen, die aufgrund einer erworbenen gesundheitlichen Beeinträchtigung einen Umgang mit dieser erlernen müssen, wird ein Rahmen geboten, dies ohne Zeit- und Arbeitsdruck zu tun. Der Arbeitsbereich bietet aus Sicht der IP somit auch für den „schwächsten“ Menschen eine langfristige

Arbeitsgrundlage. Damit geht für sie einher, dass im Grunde jeder Mensch einer Tätigkeit in einer WfbM nachgehen kann, auch diejenigen, die auf dem Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben, dem Druck standzuhalten oder überhaupt Arbeit zu finden. Die WfbM zeigt also – sofern die Zugangsvoraussetzungen gegeben sind – auch bei vermeintlicher Alternativlosigkeit z. B. auf dem Arbeitsmarkt einen Möglichkeitsraum auf. Inwiefern dies als erstrebenswert anzusehen ist, muss das Individuum für sich selber entscheiden. Interessant ist, dass dies auch für einige der IP eine Option wäre, wenn sich die Rahmenbedingungen, wie bspw. die finanzielle Ausgestaltung, an den individuellen Vorstellungen orientieren.

Heterogenität des Leistungsspektrums innerhalb der WfbM wird besonders in Bezug auf Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf deutlich. Dieser Personenkreis taucht in den Erzählungen der IP immer dann auf, wenn Beschäftigten für andere Beschäftigte Assistenzleistungen durchführen. Das erweiterte Spektrum an Leistungen ermöglicht den Beschäftigten, sich einfacher in Relation zu ihren Kolleg:innen auf diesem Spektrum zu verorten. Auch die Fachkräfte unterstützen diesen Prozess durch ihre Einschätzungen und Rückmeldungen. Dies kann Motivation und Zufriedenheit beim Individuum fördern. Es kann allerdings auch dazu führen, dass sich jemand in der WfbM falsch verortet fühlt, wenn die eigene Leistungsfähigkeit in deutlicher Diskrepanz zum Umfeld wahrgenommen wird. Letztlich tragen auch gesellschaftliche Bedingungen zu der wahrgenommenen Hierarchie bei. Die Zugangsvoraussetzung der WfbM weisen mit der „Leistungsunfähigkeit“ eine gesetzliche Abstufung zwischen WfbM und Arbeitsmarkt auf. Wer in der WfbM beschäftigt ist, kann grundsätzlich weniger als drei Stunden unter den Bedingungen des Arbeitsmarktes arbeiten. Die Trennlinie zwischen leistungsfähig und leistungsunfähig ist in der Realität jedoch nicht so eindeutig begründbar, wie die Erwerbsminderung es implizit darstellt. Alle Menschen mit Leistungseinschränkungen „werden im Regelfall Unterstützungsbedarf haben, können aber mit Unterstützung und verändertem Kontext oft auch länger arbeiten“ (Welti 2015, 93). Das Fehlen arbeitsplatzbezogener und sozialer Faktoren für die Erfassung von Leistungsfähigkeit stellt eine Schwierigkeit des Prozesses dar (Hartmann & Selbt 2020, 25). Über den Forschungsprozess zeigte sich, dass Leistungsfähigkeit ein relationales Konzept ist, das von sehr vielen unterschiedlichen Faktoren abhängig ist. Die subjektive Hierarchie steht dieser Beobachtung jedoch konträr gegenüber.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

BiA sind aus subjektiver Perspektive hierarchisch über dem Arbeitsbereich der WfbM zu verorten. BiA sind Teil der Übergangsförderung in der WVO und werden oftmals auch ausgelagerte Arbeitsplätze oder Außenarbeitsplätze genannt. Hinter

den Begriffen verbirgt sich die von der WfbM begleitete Arbeit in Betrieben des Arbeitsmarktes. Das Ziel von biA ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, sich unter den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes zu erproben, ohne den Schutz und Rechtsstatus der WfbM zu verlassen. Den Beschäftigten soll es ermöglicht werden, sich fehlende berufspraktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen zu erarbeiten, während sie aus der WfbM weiterhin Hilfestellungen bekommen. Das Individuum soll sich dadurch dem Arbeitsmarkt graduell annähern (BAGüS 2021, 99). Die Bedingungen von biA verdeutlichen grundsätzlich die Ausrichtung hin zu mehr Selbstständigkeit. BiA haben weniger Anbindung an die Mitarbeiterschaft der WfbM, weil diese nicht dauerhaft am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Dies sollte bestenfalls durch die Arbeitsstelle kompensiert werden.

BiA ermöglichen in der Hierarchie, das Kriterium der Unterstützung sichtbar zu machen. Die Tätigkeit in der WfbM bietet aus Sicht der IP eine vollumfängliche Unterstützung. Bis auf die eigentliche Arbeit scheint die Möglichkeit zu bestehen, jeglichen Umgang mit Unsicherheiten an die Mitarbeiter:innen abzugeben. Der Arbeitsmarkt hingegen fordert aus Sicht der Beschäftigten Selbstständigkeit und Eigenverantwortung ein. BiA stellen eine Möglichkeit dar, die eine Nähe zu beiden Seiten aufweist. Je mehr das Individuum sich dem Arbeitsbereich der WfbM entfernt, umso mehr scheint es Unsicherheiten selbstständig verarbeiten zu müssen. In den Interviews haben sich unterschiedliche Herausforderungen gezeigt, die zwischen Arbeitgeberschaft und Beschäftigten für Schwierigkeiten gesorgt haben. Darunter Tätigkeiten, die negative Erfahrungen hervorrufen, das Arbeitsklima oder der Umgangston im Kollegium. BiA können als Möglichkeit der Förderung von Beschäftigten angesehen werden, die sich „inbetween“ (Pfister u. a. 2017, 54) von Anforderungen einordnen. Die sich also im Arbeitsbereich unterfordert fühlen, den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt jedoch noch nicht gewachsen sehen. Dies betrifft jedoch nicht nur die Leistung, sondern auch das Kriterium der Unterstützung.

Der Verdienst auf biA ist trotz der Nähe zum Arbeitsmarkt weiterhin nicht ausreichend, um unabhängig von Sozialleistungen zu leben. BiA bieten in der Regel ein höheres Entgelt als im Arbeitsbereich der WfbM, welches dann in Verbindung zu den vermeintlich erhöhten Anforderungen steht. Die Interviews haben jedoch gezeigt, dass dies nicht auf alle Fälle übertragbar ist. Es gibt sowohl biA, die einen geringeren Leistungsanspruch als eine Tätigkeit in der WfbM aufweisen, als auch biA, die die gleichen finanziellen Anreize bieten wie der Arbeitsbereich der WfbM. Auch wenn eine Vergütung nicht für eine finanzielle Unabhängigkeit reicht, verdeutlicht sie jedoch das Verhältnis aus Leistung und Entgelt sowie den Wert, den Arbeit für das Individuum grundsätzlich einnehmen kann. Somit muss das Entgelt in der WfbM, obwohl es durch staatliche Transferleistungen ergänzt wird, in einem angemessenen Verhältnis stehen zu dem, wie Beschäftigte sich selbst im Vergleich zu anderen Personen im Arbeitsprozess leistungstechnisch

eingruppierten. Dies scheint nicht nur aus Subjektperspektive bedeutsam, sondern auch in Bezug auf die Erfahrung potenzieller Ausbeutung.

Rechtlich sind biA in § 219 Abs. 1 SGB IX in „zum Zwecke des Übergangs“ und „als dauerhaft ausgelagerte Plätze“ unterteilt. Eine zeitliche Begrenzung ist erforderlich, damit eine Klärung über einen endgültigen Übergang herbeigeführt werden kann. Obwohl eine zeitliche Befristung gesetzlich nicht vorgesehen ist, wird auf Erfahrung aufbauend ein Zeitraum von 12 Monaten, in Ausnahmefällen mehr, als ausreichend eingeschätzt. Sollte in diesem Zeitraum keine Einigung mit dem potenziellen Arbeitgeber erzielt werden, wird eine Beendigung der Maßnahme empfohlen (BAGüS 2021, 99f.). Letztlich zeigt sich in dieser Unterteilung eine Frage der Zielperspektive. Werden biA für die Übergangsförderung genutzt, ist der Faktor der Befristung relevant. Dauerhafte Arbeitsplätze in Betrieben des Arbeitsmarktes können dafür qualitativ hochwertigere Formen der Teilhabe hervorbringen. Ob und inwiefern biA letztendlich Übergänge auf den Arbeitsmarkt fördern können, wurde im Forschungsprozess nicht deutlich (zum Thema biA und Budget für Arbeit siehe Mattern u. a. 2021; zum Thema biA und Selbstwirksamkeitsentwicklung siehe Wohlfahrt u. a. 2021). BiA bieten aus Sicht der IP eine Möglichkeit, sich in verschiedenen Arbeitsfeldern und bei unterschiedlichen Arbeitgebern auszuprobieren und so einen Matching-Prozess zu starten – also einen Abgleich vorzunehmen zwischen Arbeitsplatzanforderungen sowie persönlichen Eigenschaften und Kompetenzen. Allerdings bedeutet ein Zwischenschritt auch immer eine weitere Hürde, die aus Perspektive der Beschäftigten genommen werden muss. Die Ergebnisse zeigen, dass, wenn die Anforderungen auf biA für das Individuum zu groß sind, es dazu führen kann, dass der Arbeitsmarkt als Teilhabemöglichkeit grundsätzlich ausgeschlossen wird. Der Prozess bedarf somit eines sensiblen Umgangs, um potenzielle Entwicklungen in Richtung Arbeitsmarkt nicht grundlegend zu verhindern.

Für diejenigen, die ihre Teilhabe am Arbeitsleben zwischen den Anforderungen der WfbM und des Arbeitsmarktes verorten, können biA eine erstrebenswerte Alternative sein. Allerdings wird deutlich, dass die Konzeptualisierung biA einen Bedarf der Präzisierung in Bezug auf Ziel- und Umsetzung aufzeigt. Denn für die Arbeitgeber entsteht durch biA eine risikolose Konstellation, in der die Verantwortung für die Beschäftigung und Betreuung weiterhin bei der WfbM liegt und die Betriebe ein zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen vergleichsweise geringes Betriebsentgelt an die WfbM zahlt. Zusätzlich wird der Arbeitsplatz auf die Pflichtabgaben angerechnet (BIH 2013, 7). Dadurch entwickelt sich eine für alle vorteilhafte Situation, die allerdings in Konkurrenz zur Übergangsförderung steht. Eine Beschäftigung unter den Bedingungen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wird so für alle Beteiligten zum Risiko (Kefler u. a. 2015, 129f.). Hinzufügend konnte aus den Interviews abgeleitet werden, dass biA den Beschäftigten das Erlangen eines besonderen sozialen Status ermöglicht, der das Individuum aus subjektiver Perspektive von anderen Beschäftigten hervorhebt. Beschäf-

tigten auf biA werden aus Subjektperspektive eine gesteigerte Leistungsfähigkeit und erhöhte Resilienz im Umgang mit Leistungsanforderungen zugeschrieben. Sie erlangen dadurch eine wahrgenommene Aufwertung im Vergleich zu Beschäftigten des Arbeitsbereiches. Der besondere Status gepaart mit der flexiblen Ausgestaltung der Arbeitsplätze und den engen sozialen Bezügen innerhalb der WfbM scheint biA zu einem attraktiven Teilhabeziel zu entwickeln.

Allgemeiner Arbeitsmarkt

Die oberste Hierarchieebene bildet aus subjektiver Sicht der Arbeitsmarkt. Dieser bietet grundsätzlich Möglichkeiten der finanziellen Unabhängigkeit. Diese Unabhängigkeit kann weder im Arbeitsbereich der WfbM noch über biA erreicht werden. In der Hierarchie ist dies damit ein Alleinstellungsmerkmal und für einige IP ein wesentlicher Motivationsfaktor. Finanzielle Unabhängigkeit, die der Arbeitsmarkt bieten kann, ermöglicht unter anderem die Chance, den Lebensstandard zu sichern, eröffnet Entscheidungsmöglichkeiten in Bezug auf materielle Dinge wie bspw. in der Urlaubsplanung und befreit von staatlicher Kontrolle. Den Einblick haben die IP ohne Berührungspunkte mit dem Arbeitsmarkt gegebenenfalls über ihr soziales Umfeld gewonnen. Finanzielle Unabhängigkeit wird von ihnen in den Interviews nicht erwähnt, und der Arbeitsmarkt scheint für sie keine erstrebenswerte Möglichkeit zu sein. Gleichzeitig können sie potenzielle Anforderungen des Arbeitsmarktes nur erahnen oder gegenteilig zur WfbM beschreiben. Der Arbeitsmarkt fordert aus ihrer Sicht vermeintlich mehr Leistung, bietet aber auch mehr Geld. Da sie dies auch ohne Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt beschreiben, ist anzunehmen, dass diese Sichtweise durch die soziale Umwelt an sie herangetragen wurde. Die Personen, die bereits Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt sammeln konnten, nehmen diesen als Ort mangelnder Rücksichtnahme wahr. Die individuelle Beeinträchtigung wird so zur Herausforderung, den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Mangelnde Teilhabemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt werden über die eigenen Defizite begründet, wie bspw. die individuelle Schnelligkeit. Aus der Subjektperspektive kann somit eine Individualisierung des eigenen Teilhabeproblems abgeleitet werden.

Warum die Möglichkeit des Arbeitsmarktes aus Perspektive einiger IP nicht in Betracht gezogen wird, kann unterschiedliche Gründe haben. Generell kann die Möglichkeit bestehen, dass der Arbeitsmarkt nie als eine Option wahrgenommen wurde und dies durch das soziale Umfeld auch nicht thematisiert oder fokussiert wurde. In diesem Fall ist es nur logisch, dass dieser auch kein relevanter Aspekt ihres Lebensentwurfs wird. Neben fehlender Relevanz scheint auch die Beschäftigungsdauer in der WfbM ein Einflussfaktor zu sein. Der Sozialisationsprozess in der WfbM kann andere Möglichkeiten grundsätzlich als unattraktiv

erscheinen lassen. Hier wird deutlich, dass das System der WfbM, als parallele Arbeitsgesellschaft, ihre berufliche Realität ist. Ein Faktor kann auch das generelle Vorhandensein von Arbeitsmöglichkeiten sein. Vor dem Hintergrund ihrer biografischen Erfahrungen, ihrer Bildungsabschlüsse und Qualifikationen sind Arbeitsmöglichkeiten, die eine finanzielle Unabhängigkeit gewähren – unter den aktuellen Bedingungen des Arbeitsmarktes schwer vorstellbar. Außerdem ist die Chance auf eine Erwerbsarbeit durch die strukturellen Arbeitsmarktverhältnisse geprägt. Die Konjunktur der regionalen Arbeitsmärkte ist ein Einflussfaktor für die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung einzustellen. So wird durch großen Konkurrenzdruck die Bereitschaft geringer als in Zeiten regionalen Arbeitskräftemangels (MAGS 2020, 91; BMAS 2021, 209). Aus den Interviews lässt sich allerdings auch ableiten, wie gesellschaftliche Bedingungen dies beeinflussen. Ein Beispiel, das in den Interviews auffällt, ist der Mindestlohn, der die Möglichkeit, finanziell unabhängig zu leben, für ungelernete Arbeitskräfte erweitert und den Arbeitsmarkt als Teilhabemöglichkeit attraktiver macht.

Letztlich muss festgehalten werden, dass auch Erwerbslosigkeit eine weitere Möglichkeit ist, die außerhalb der beschriebenen Hierarchie besteht. Erwerbslosigkeit bietet zwar keine Teilhabe am Arbeitsleben, kann aber aus Subjektperspektive eine erstrebenswerte Alternative sein. Dies passiert immer dann, wenn die Möglichkeit einen Mehrwert bietet, die die anderen Möglichkeiten nicht aufweisen können. Im Falle eines Interviewpartners bietet die Erwerbslosigkeit einen anderen Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten im Sozialrecht und gleichzeitig, familiäre Care-Arbeit zu leisten.

Fazit

In Bezug auf die Ausgangssituation, dass sich Teilhabe im Kontext der WfbM in einem Spannungsfeld befindet, wird eines deutlich: Der Konflikt zwischen Übergangsförderung und Teilhabe am Arbeitsleben zeigt nicht nur interne Herausforderungen auf. Neben dem dualen Auftrag der WfbM rückt die Übergangsförderung immer mehr in den Vordergrund (Lammers & Teismann 2018). Erwerbsarbeit hat aufgrund ihrer sozialgeschichtlichen und kulturellen Verankerung einen so hohen gesellschaftlichen Stellenwert, dass eine Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der klassischen Arbeitsverhältnisse schwer nachvollziehbar sein kann. Die Interviews zeigen jedoch auf, dass es Menschen gibt, die aus guten Gründen ihre Teilhabe in der WfbM verwirklicht sehen. Meistens dann, wenn sich durch einen Übergang die Ausgangssituation nicht verbessert oder andere bedeutsame Lebensbereiche eingeschränkt werden. Wesentlich scheint dabei, das Individuum als Produkt seiner biografischen Erfahrungen und sozialen Umwelt zu betrachten. Ob bewusst oder unbewusst hat die WfbM den Vorteil gegenüber Betrieben des Arbeitsmarktes, dass sie

sich dem Potenzial ihres „Personals“ anpassen müssen. Die WfbM hat bis auf wenige Ausnahmen keine Möglichkeiten, Beschäftigte aus ihrem System auszuschließen. Im besten Fall vermitteln sie Beschäftigte aus dem System hinaus. Dadurch entsteht eine Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen an das Potenzial der Beschäftigten anzupassen. Dieser Anpassungsprozess wurde als positiver Einflussfaktor der individuellen Verwirklichung durch die IP genannt. Analog dazu wurde deutlich, dass diese Logik aus Sicht der IP auch auf dem Arbeitsmarkt notwendig wäre, um dessen Attraktivität und Verwirklichungschancen zu verbessern. Denn auch im Sinne der Leistungsfähigkeit scheint es nur logisch, die Arbeitsbedingungen flexibel anzupassen, damit sich Menschen mit Beeinträchtigungen entsprechend ihrer Voraussetzungen bestmöglich in die Arbeitsprozesse einbringen können.

Vor dem Hintergrund des langjährigen Bestehens von WfbM in Deutschland sind biA bisher zu wenig erforscht und diskutiert. BiA können den allgemeinen Arbeitsmarkt nur begrenzt repräsentieren. Sie ermöglichen einen Einblick in die Leistungsanforderungen der jeweiligen Arbeitsstelle, im Gegenzug bieten sie aber nur einen begrenzten Einblick in das Tauschverhältnis der Erwerbsarbeit. Eine dauerhafte Teilhabe auf biA bedeutet somit, dass sich die Beschäftigten in der Regel auf eine Unverhältnismäßigkeit von Leistung und Entgelt einlassen. Dieses Missverhältnis kann sich beim Individuum verfestigen, und die eigene Arbeit wird, gemessen an der Entlohnung, als minderwertig eingeordnet. Teilhabebarrieren werden dadurch individualisiert, und normativ geprägte Teilhabemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt werden im Vorfeld bereits ausgeschlossen. Solche Rahmenbedingungen reproduzieren ein Bild des ungleichwertigen Menschen. Hinzu kommt, dass durch die Tendenz einer wachsenden Anzahl von Beschäftigten und der Pluralisierung von Arbeitsoptionen durch biA die WfbM als Ort der beruflichen Teilhabe gestärkt wird. BiA erweitern die „Sonderwelt“ allerdings nicht nur durch differenzierte Arbeitsmöglichkeiten, sondern auch über die Diversifizierung des Status. Die WfbM als parallele Arbeitsgesellschaft legitimiert sich dann bei den Beschäftigten über den unterschiedlichen, aus subjektiver Perspektive hierarchischen Status. Die darin implizite Stärkung des Werkstatt-Systems steht konträr zu den Forderungen des UN-Fachausschusses und verdeutlicht einen stärker zu führenden Diskurs über die Zielsetzungen im Kontext der WfbM.

Literatur

- Aktionsbündnis Teilhabeforschung (2015): Aktionsbündnis Teilhabeforschung – für ein neues Forschungsprogramm zu Lebenslagen und Partizipation von Menschen mit Behinderungen. Gründungserklärung (Stand: 4. Februar 2015). Online unter: https://www.teilhabe-forschung.org/fileadmin/bibliothek/Aktionsbuenndnis_Teilhabeforschung_Gruendungserklaerung.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)
- Alkire, S. (Hrsg.) (2005): Briefing Note Capability and Functionings: Definition & Justification. Online unter: https://hd-ca.org/wp-content/uploads/2013/06/HDCA_Briefing_Concepts.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)

- Bäcker, G. u. a. (2020): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Ein Handbuch. 6., vollst. überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (Hrsg.) (2021): BAGüS-Werkstattempfehlungen 2021. Empfehlungen zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Münster: BAGüS.
- Bartelheimer, P. & Henke, J. (2018): Vom Leitziel zur Kennzahl. Teilhabe messbar machen. Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V. (FGW). Online unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssor-67644-6> (Abrufdatum: 30.08.2022)
- Bartelheimer, P. u. a. (2020): Teilhabe – eine Begriffsbestimmung. Wiesbaden: Springer.
- BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2013): Betriebsintegrierte Arbeitsplätze. Die Chance ergreifen. In: ZB – Behinderte Menschen im Beruf. 4: 6–7. Online unter: https://zb-magazin.bih.de/fileadmin/ZB_Digitalmagazin/ZB-PDF-Archiv/barrierearme-PDF/ZB_04_2013_barrierearm.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn: BMAS. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf;jsessionid=9E43FE530982AAC464A97839024F57BE.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=6 (Abrufdatum: 28.11.2022)
- Daßler, H. (2017): Personenzentrierte Hilfe und selbstbestimmte Teilhabe – ein Modell für die Wohnungslosenhilfe? In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge. 2017 (3), 109–114.
- Detmar, W. u. a. (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin: Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH.
- Hartmann, B. & Selbt, R. (2020): Arbeitsphysiologische Aspekte der physischen Leistungsfähigkeit. In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie. 70 (1), 18–26.
- Heinrichs, J.-H. (2010): Capabilities: Egalitaristische Vorgaben einer Maßeinheit. In: H.-U. Otto & H. Ziegler (Hrsg.): Capabilities – Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 54–68.
- Kastl, J. M. (2017): Einführung in die Soziologie der Behinderung. 2. völlig überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Keffler, E.-M. u. a. (2015): Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Evaluation der Landesinitiative. Abschlussbericht. Wittlich: transfer – Unternehmen für soziale Innovation. Online unter: https://www.lwl.org/lwl-download/Inklusionsportal/Arbeit/BfA/Aussenarbeitsplaetze/Abschlussbericht_Landesinitiative.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)
- Kronauer, M. (2018): Erwerbsarbeit zwischen Inklusion und Exklusion. In: G. Wansing, F. Welti & M. Schäfers (Hrsg.): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, 131–144.
- Lammers, K. & Teismann, M. (2018): Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aus organisationssoziologischer Perspektive. In: Teilhabe. 57 (1), 37–42.
- MAGS – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2020): Teilhabebericht Nordrhein-Westfalen 2020. Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Düsseldorf: MAGS. Online unter: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/teilhabebericht_2020_nrw_barrierefrei.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)
- Mattern, L., Rambausek-Haß, T. & Wansing, G. (2021): Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil I: Anspruchsvoraussetzungen und Zugang. Beitrag D9-2021. Online unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D9-2021_Budget_fuer_Arbeit_explorative_Studie_Teil_I_bf.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)

- Pfister, A., Studer, M., Berger, F. & Georgi-Tscherry, P. (2017): Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung (TeMB-Studie). Eine qualitative Rekonstruktion über verschiedene Teilhabebereiche und Beeinträchtigungsformen hinweg. Luzern, Zürich: Hochschule Luzern & HfH
- Schachler, V. (2013): 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. Band 1. Kassel: university press, 26–43. Online unter: <https://docplayer.org/40889372-Forschungsfragen-der-teilhabe-forschung.html> (Abrufdatum: 14.11.2022)
- Schuntermann, M.F. (2011): 10 Jahre ICF – Erfahrungen und Probleme. In: Hallesche Beiträge zu den Gesundheits- und Pflegewissenschaften. 10 (2), 1–7.
- Sen, A. (2000): *Development As Freedom*. New York: Anchor Books.
- Sommer, J., Gericke, T., Rischer, B. & del Estal, M. (2015): Rahmenbedingungen für den Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Untersuchung der Beschäftigungssituation in WfbM im Land Brandenburg. Endbericht. Cottbus: Landesamt für Soziales und Versorgung. Online unter: https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Bericht_Rahmenbedingungen_Brandenburger_WfbM_Studie_Juni%202015.pdf (Abrufdatum: 14.11.2022)
- Teismann, M. (2022): Teilhabe am Arbeitsleben aus Subjektperspektive. Eine explorative Untersuchung im Kontext der Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin: Humboldt Universität zu Berlin. Online unter: <http://edoc.hu-berlin.de/18452/25750> (Abrufdatum: 30.08.2022)
- UN CRPD – United Nations, Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2015): Concluding observations on the initial report of Germany. Online unter: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRPD/Shared%20Documents/DEU/CRPD_C_DEU_CO_1_20186_E.doc (Abrufdatum: 30.08.2022)
- Welti, F. (2015): Die Rolle der Dienste und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation – zwischen „Arbeitgeber“ und Vermittler. In: U. Becker, E. Wacker & M. Banafsche (Hrsg.): *Homo faber disabilis? Teilhabe am Erwerbsleben*. Baden-Baden: Nomos, 83–98.
- Wohlfahrt, A., Teismann, M. & Huppert, C. (2021): Selbstwirksamkeit behinderter Menschen auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen. In: *Teilhabe*. 60 (2), 64–69.
- Ziegler, H. (2018): Capabilities Approach. In: G. Graßhoff, A. Renker & W. Schröer (Hrsg.): *Soziale Arbeit. Eine elementare Einführung*. Wiesbaden: Springer, 357–367.