

Wedel, Thomas

## Vermittlung aus der Werkstatt hinaus

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. 294-310



Quellenangabe/ Reference:

Wedel, Thomas: Vermittlung aus der Werkstatt hinaus - 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. 294-310 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-267833 - DOI: 10.25656/01:26783; 10.35468/6002-24

<https://doi.org/10.25656/01:26783>

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](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der:

  
Leibniz-Gemeinschaft

*Thomas Wedel*

## Vermittlung aus der Werkstatt hinaus

Die Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt bewegen sich nach wie vor im Bereich von unter 1%. Hintergründe und Rahmenbedingungen für diesen Prozess des Übergangs, insbesondere aber erfolgreiche Vorgehensweisen, gute Beispiele, Denkanstöße und notwendige Veränderungsbedarfe sind Inhalte dieses Beitrags. Der Beitrag versucht dabei auch, in verständlicher Sprache fachliche Erfahrungen und praktische Beispiele zu verdeutlichen.

### Der Übergang gelingt – wenn sich jemand kümmert

Der Beitrag beschreibt erprobtes und erfolgreiches praktisches Vorgehen in der Boxdorfer Werkstatt in Nürnberg (Boxdorfer Werkstatt 2022). Der Autor ist dort seit vielen Jahren im Bereich der Übergangsunterstützung tätig. Betrachtet werden Rahmenbedingungen, vorbereitende Schritte bei der passgenauen Platzierung von Menschen mit Behinderungen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, neue Ansätze und Ideen sowie hinderliche Umstände. Für diese werden Lösungsansätze entwickelt und beschrieben. Für viele Teile dieses Beitrages werden keine wissenschaftlichen Belege oder Zitate genannt. Es handelt sich um vielfach erprobtes Erfahrungswissen, das gerne geteilt wird. Hinzu kommen die Inhalte und Erkenntnisse aus der berufsbegleitenden Fortbildung zum Inklusionsberater der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB). Die Namen der Personen in den Beispielen wurden geändert.

### Der Übergang als strategisches Ziel der WfbM

Das Ziel, erfolgreiche Übergänge aus der WfbM zu erreichen, muss nach den Erfahrungen des Autors in der obersten Leitungsebene der jeweiligen Werkstatt klar verankert sein, um erfolgreich zu sein. Es muss sich hierbei um ein strategisches Ziel handeln mit der entsprechenden Ausstattung, personell wie auch mit entsprechenden Sachmitteln.

Mitarbeitende im Sozialdienst einer Werkstatt haben vielfältige Aufgaben. In den letzten Jahren hat sich hier der Anteil der Verwaltungsarbeit durch die Anforderungen der Leistungsträger unverhältnismäßig erhöht – ohne Entsprechung in den Stellenanteilen, für die weiterhin ein Schlüssel von 1:120 gilt. Hier haben Mitarbeitende nicht die Ressourcen für eine individuelle Vorbereitung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen, die sich einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen oder vorstellen können.

Inklusionsfachkräfte in den Werkstätten sind bei der Unterstützung erfolgreich, wenn sie den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als Kernaufgabe haben und nicht nebenbei im üblichen Tagesgeschäft der Werkstatt für Routinetätigkeiten und das Krisenmanagement Verantwortung tragen.

Das Aufgabenfeld im Bereich des Übergangs ist vielfältig und komplex. Erfahrungswerte liegen hier bei einer Einarbeitungszeit der Fachkräfte von rund zwei Jahren. In diesem Zeitraum kann das Wissen für Routineabläufe erworben werden. Durch die Vielzahl der möglichen Zuständigkeiten und der individuellen Lebensläufe der Menschen im Übergang aus der Werkstatt bedarf es aber eines spezialisierten Fachwissens, das in der Regel nur über langjährige Tätigkeit und intensive, stetige Beschäftigung mit dem Thema erworben werden kann. Idealerweise erfolgt noch die berufsbegleitende Qualifizierung zum Inklusionsberater bei der BAG UB, die im weiteren Verlauf des Textes noch erläutert wird.

In den vergangenen Jahren wurde die Finanzierung der Unterstützungsleistung für den erfolgreichen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oftmals über befristete Projekte (Finanzierung z. B. über Aktion Mensch oder den Europäischen Sozialfond) realisiert. Da hierbei die Anschlüsse der Projekte unsicher waren oder diese nicht fortgeführt wurden, kam es zu einem häufigen Wechsel des Fachpersonals. Das erworbene Wissen ging verloren. Bei einer Verlängerung oder einem Neustart begannen dann die Projektmitarbeiter:innen oftmals von vorne.

*Forderung:* Eine wichtige Forderung des Autors ist deswegen die dauerhafte regelhafte Finanzierung des Übergangsangebots in den Werkstätten. In Bayern wird dies seit 2019 über die Maßnahme BÜWA (Begleiteter Übergang Werkstatt Arbeitsmarkt) mit einem Personalschlüssel von 1:5 umgesetzt.



### Beispiel: Roland Bauer

„Hier bleib ich, da gehe ich nicht mehr weg!“, sagt Roland Bauer. 24 Jahre hat es gedauert seit seinen ersten Versuchen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen. Nun hat er einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Von Geburt an hat er starke körperliche Einschränkungen und eine halbseitige Lähmung. Insgesamt 37 Jahre war er in der Werkstatt beschäftigt. Zum Zeitpunkt der Vermittlung bezog er bereits 17 Jahre eine Rente wegen voller

Erwerbsminderung. In insgesamt 21 Praktika erprobte und erweiterte er seine Fähigkeiten. Immer wieder und unter Berücksichtigung seiner Möglichkeiten wurden weitere Tätigkeitsfelder erprobt. Auch die Tätigkeiten in der WfbM wurden immer wieder angepasst.

In einem Kreislauf von qualifizieren – platzieren – qualifizieren erweiterte er seine Fähigkeiten und schärfte sein Profil wie auch seine Wünsche. Nach 21 Praktika in unterschiedlichen, aber aufeinander aufbauenden Bereichen erhielt er einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Seine Aufgabe hat er nun in der Buchhaltung eines Autohausverbundes gefunden. Er ist für die Digitalisierung der Kundenunterlagen zuständig. Diese wiederum sind Grundlage für die Rechnungsstellung. Ein wichtiger Prozessschritt, der gründlich und zuverlässig erfolgen muss und die anderen Fachkräfte entlastet. „Den Herrn Bauer geben wir nicht mehr her!“, sagt sein Chef nahezu zeitgleich mit ihm.

## Der Übergang benötigt Zeit – manchmal auch sehr viel

In der praktischen Erfahrung des Autors ist die Zeit in den bestehenden Maßnahmen für stärker eingeschränkte Personen für den Übergang zu kurz. Meist sind diese Maßnahmen auf etwa 24 Monate befristet. Eine Auswertung über erfolgreich platzierte Teilnehmer:innen unserer Angebote über einen Zeitraum von fünf Jahren ergab einen durchschnittlichen Unterstützungszeitraum von rund 40 Monaten. Hierbei wurden Extrembeispiele, wie das oben genannte, jedoch nicht berücksichtigt. Die *Forderung* des Autors ist hier eine individuelle Unterstützungszeit für die Person, solange sie selbst die Motivation hat, den Weg weiterhin zu gehen.

### Unterstützte Beschäftigung:

#### Das Konzept

#### ■ Unterstützte Beschäftigung

##### – Definition –

Personenzentrierte Unterstützung

- von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen
- beim Erlangen und Erhalten
- von bezahlter Arbeit (tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung)
- in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes

### ■ Unterstützte Beschäftigung

#### – Kriterien –

- Inklusion
- reguläre Arbeit
- angemessene Bezahlung
- individualisierte Unterstützung
- erst platzieren, dann qualifizieren
- keine zeitliche Begrenzung der Unterstützung
- für alle Menschen mit Behinderungen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung
- Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten

### ■ Unterstützte Beschäftigung umfasst ...

#### – Individuelle Berufsplanung –

- Persönliche Zukunftsplanung
- Erstellung eines Fähigkeits- und Interessenprofils

#### – Individuelle Arbeitsplatzakquise –

- Vorbereitung von Arbeitsverhältnissen –
- Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln
- Arbeitsplatzanalyse und -anpassung/Entwicklung von passgenauen Arbeitsplätzen
- Arbeitserprobungen, Praktika

### ■ Unterstützte Beschäftigung umfasst ...

#### – Intensive Unterstützungsphase im Betrieb –

- Erstellung eines Einarbeitungs- und Qualifizierungsplanes
- Jobcoaching und Qualifizierung am Arbeitsplatz
- Beratung von Arbeitgeber:innen, behinderten Arbeitnehmer:innen/ Arbeitsuchenden und Kolleg:innen

#### – ... und außerhalb des Betriebs –

- Projekttag, Gruppenangebote, Einzelberatung
- Berufsbegleitung
- je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis zu dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz
- Beratung und Unterstützung von Arbeitgeber:in, Arbeitnehmer:in und Kolleg:innen
- Weiterbildungsplanung

Die Fortbildung Inklusionsberatung ist berufsbegleitend und vermittelt die Grundlagen und Praxis der Methode der Unterstützten Beschäftigung.

Quellen: BAG-UB o. J. a und o. J. b.

## Der Weg zum Ziel – Die Methode der Unterstützten Beschäftigung

Als besonders erfolgreich hat sich nach den Erfahrungen des Autors die Methode der Unterstützten Beschäftigung (siehe Kasten) für die nachhaltige Platzierung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwiesen.

Die Methode der Unterstützten Beschäftigung stellt die Platzierung der Personen in den Arbeitsprozess in den Mittelpunkt. Für das Erlernen der konkreten Tätigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsprozess ist dies die angebrachte Vorgehensweise. So wird unter realen Bedingungen die Anforderung des beruflichen Umfelds erlebt, und die Fähigkeiten werden entsprechend den realistischen und notwendigen Bedingungen trainiert.

Für den erfolgreichen Umgang mit Kolleg:innen und Vorgesetzten bietet die Boxdorfer Werkstatt den Teilnehmer:innen im Vorfeld von Praktika neben anderen Inhalten zur Stärkung der Selbstständigkeit innerhalb der Werkstatt ein „Training Sozialer Kompetenzen“ (siehe unten) an. Ganz wesentliches Element ist auch die individuelle Berufsplanung u. a. mit Methoden der „persönlichen Zukunftsplanung“.

### Persönliche Zukunftsplanung

Für viele Menschen in den Werkstätten ist die Entscheidung für einen Eintritt in eine WfbM nicht auf Grundlage von Erfahrungen oder möglichen Alternativen getroffen worden. Für viele ergab sich der Weg durch die Einstufung in der Schullaufbahn und die Einschätzung der Berufsberatung. Für den Wunsch, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, ist es daher ein wichtiger Schritt, Erwartungen, Wünsche und Fähigkeiten der Personen gemeinsam zu ermitteln. Ideal sind hierfür Methoden der persönlichen Zukunftsplanung. Mit der Person, ihren Wünschen, Potenzialen und Fähigkeiten im Mittelpunkt entsteht so eine erste Richtung für einen Abgleich mit der Realität. Es werden Ressourcen in der Person, aber auch in ihrem Umfeld erkennbar. Die Person mit Wechselwunsch wird somit in die Lage versetzt, ihren eigenen Prozess zu steuern. Auch dieser Prozessschritt benötigt jedoch oftmals viel Zeit, abhängig von den Möglichkeiten der Person.

### Vorbereitung mit dem Schwerpunkt „Training sozialer Kompetenzen“ (TSK)

Die Entscheidung für das „eine richtige“ Vorgehen für die Vermittlung in passgenaue Arbeitsplätze auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann in diesem Beitrag nicht getroffen werden. Viele individuelle Aspekte spielen eine Rolle. Als ein wesentlicher vorbereitender Baustein hat sich jedoch für den Autor in der Praxis das „Training sozialer Kompetenzen“ (TSK) herausgestellt. Das Training wurde in dieser Form in der Boxdorfer Werkstatt entwickelt. Es gibt bislang keine Veröffentlichung dazu.

Dieses Training schafft eine gemeinsame Basis für Teilnehmer:innen und Unterstützer:innen zur Bearbeitung von Situationen für ein erfolgreiches Bestehen am Arbeitsplatz. Durch das Bewusstsein für eigenes und fremdes Verhalten werden viele Situationen von vornherein entschärft. Dennoch auftretende Schwierigkeiten können auf dieser Grundlage hervorragend besprochen werden. Beispiele hierfür können Umgang mit Kritik sein, äußern von Kritik, nonverbale und verbale Signale, Nähe und Distanz etc.

### **Training Sozialer Kompetenzen in der Boxdorfer Werkstatt**

Das Training in der Boxdorfer Werkstatt bezieht sich zum Teil auf die Teilnehmer:innen und ihre Verhaltensweisen. Ein Großteil des Trainings zielt jedoch auf die Vorbereitung der Begegnung mit Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ab, die sich noch nie mit dem Thema Behinderung auseinandergesetzt haben. Hier fehlt es schlicht an Erfahrungen. Die Kolleg:innen in den Betrieben haben oftmals Sorge, etwas verkehrt zu machen, und vermeiden daher lieber, überhaupt etwas zu tun. Die Begegnung leicht und einfach zu machen, das ist ein Ziel des Trainings.

Viele Situationen in der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen im Betrieb verlaufen durch die Vorbereitung unkritisch. Sollte es dennoch zu Krisensituationen kommen, können diese mit Hilfe der erlernten und erprobten Inhalte einfacher angegangen werden.

Die Schulungen zur Vorbereitung der Erprobung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden während der Arbeitszeit in der Werkstatt statt. Die Teilnehmer:innen werden dafür freigestellt. Fünf bis sechs Teilnehmer:innen sind jeweils in einer Schulungsgruppe. Das Konzept TSK der Boxdorfer Werkstatt beschreibt das Vorgehen folgendermaßen:

Das TSK ist neben einer Förderung im berufspraktischen Bereich und einer PC Schulung Bestandteil einer allgemeinbildenden Schulung, die die Qualifizierung für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Ein besonderes Augenmerk dieser Förderung liegt aufgrund der besonderen Lebenssituation der Teilnehmer:innen auf Entwicklung und Förderung des Bereichs sozialen Verhaltens. Eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung bietet in arbeitspraktischer und sozialer Hinsicht gemäß ihrem Auftrag einen Schutzraum. Um den sozialen und lebenspraktischen Anforderungsstrukturen eines üblichen Arbeitsplatzes außerhalb der Werkstatt gerecht werden zu können, bedarf es deshalb insbesondere einer Förderung im Bereich angemessener Sozialstrategien, adäquater Erfahrungsräume und einer hinreichenden psychoemotionalen Belastbarkeit und Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Zielsetzung des Trainings ist eine ganzheitliche Förderung der Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Motivation und Leistungsbereitschaft, einer an den

individuellen Möglichkeiten orientierten Arbeitsfähigkeit sowie eines angemessenen Sozialverhaltens und einer ausreichenden psychischen Stabilität. Zielsetzung ist dabei explizit kein homogenes Qualifizierungsniveau aller Teilnehmer:innen, da individuelle Förder- und Entwicklungsansätze vor allem in dem hochspezifischen Bereich psychosozialer Kompetenzen eine besondere Rolle spielen.

Die Schulung unterscheidet sich von einem reinen Gruppentraining sozialer Kompetenzen, das sich üblicherweise auf das Erlernen und Umsetzen konkreter Verhaltensstrategien und Aneignungstechniken konzentriert. Es beinhaltet üblicherweise keine gruppendynamischen und sensitivitäts- oder selbsterfahrungsorientierte Elemente. Dies kann dem komplexen Anspruch des Trainings nicht gerecht werden, da in dieser Form des TSK explizit Prozesse der Selbstaktualisierung, Elemente einer realitätsorientierten, kritischen Selbst- und Fremdwahrnehmung, die Verbalisierung emotionaler Erlebnisinhalte sowie verbesserte Handlungs-, Problemlösungs-, Bewältigungs- und Konfliktstrategien angeregt, gefördert und geübt werden sollen. Eine weitere Modifizierung ergibt sich daraus, dass es sich in der Boxdorfer Werkstatt um eine Klientel handelt, deren Einschränkungen zumeist im körperlichen Bereich liegen, wodurch der gesamte basale Bereich kommunikativer Fähigkeiten zum Teil sehr grundsätzlich verändert oder beeinträchtigt sein kann.

Die Teilnahme am Training der sozialen Kompetenzen beinhaltet also auch die Bereitschaft, die eigene Selbst- und Fremdwahrnehmung zu hinterfragen und sich mit persönlichen Fähigkeiten und Schwächen, mit positiven und negativen Erfahrungen im Kontext der Gruppe kritisch auseinanderzusetzen. Insofern ist eine ergänzende und unterstützende Betreuung in Einzelterminen unbedingt erforderlich, um Prozesse aus dem Unterrichtsgeschehen aufzugreifen und vertiefend zu bearbeiten, aber auch um kritische Themen im Einzeltermin mit den Teilnehmenden zu reflektieren und, nach Absprache, in das Unterrichtsgeschehen mit einbringen zu können. Naturgemäß liegt der Schwerpunkt des Trainings in der Gruppe.

Der Erfolg der Teilnahme bemisst sich an der Förderung und Entwicklung der individuellen Fähigkeiten der Teilnehmenden. Am Ende der Schulung bleibt es ihnen überlassen, sich zu entscheiden, wie es weitergeht. Praktika sind also nicht notwendige Folge der Maßnahme. Selbst wenn Teilnehmer:innen sich dagegen entscheiden, wirkt die Maßnahme in jedem Fall wie eine interne Qualifizierung und Verbesserung.

### **Das Tabu brechen – über Behinderung sprechen!**

Ein wesentlicher (Abschluss-)Aspekt des Training Sozialer Kompetenzen ist die Beschäftigung der Teilnehmer:innen mit ihren Fähigkeiten, aber eben auch Einschränkungen. Unter dem Aspekt „Was müssen andere von mir wissen, damit die Zusammenarbeit gut klappt?“ wird eine individuelle Beschreibung erstellt.



Ganz besonders wichtig in diesem Zusammenhang ist auch das Wissen um die eigene Einschränkung und deren Wirkung auf andere. Diese Beschreibung stellt die Person dann idealerweise selbst ihren direkten Kolleg:innen oder Vorgesetzten vor. Dies ermuntert zu Rückfragen und dem offenen Umgang damit, auch in Zukunft. Durch die individuelle Beschreibung, die die Teilnehmer:innen von sich aus vornehmen, öffnen sie das Thema Behinderung für Menschen, die sich bis dahin noch nicht aktiv damit beschäftigt haben. Die Kolleg:innen in den Betrieben sind oftmals durchaus interessiert an der Person und ihren Hintergründen. Von sich aus trauen sich jedoch die wenigsten, dieses Thema anzusprechen. Ein gesellschaftliches Problem. Durch die Offenheit unserer Teilnehmer:innen und das aktive Ansprechen wird dieses Thema ein „Besprenkbares“. Auch in zukünftigen Situationen, insbesondere wenn es darum geht, ob eine Arbeit zugeteilt werden kann oder nicht, ist es wichtig, über die Fähigkeiten, aber auch die Einschränkungen offen sprechen zu können.

Ein Mensch mit Lernbehinderung beschreibt hierbei etwa, dass es für ihn wichtig ist, nur einen Arbeitsschritt machen zu müssen, ein Muster des Produkts auf dem Tisch stehen zu haben, Arbeitsanleitungen in Bildform oder einfacher Sprache zu haben, nicht selbst über Prioritäten entscheiden zu müssen. Ein Mensch mit entstandener Hirnschädigung kann hier z. B. auf die Notwendigkeit von Wiederholungen auf Grund der Merkfähigkeit hinweisen, auf die Einsetzbarkeit einer „offenbar eingeschränkten Hand“ hinweisen oder Gesichtsfeldeinschränkungen benennen. Nach unserem Erleben ermöglicht diese Offenheit die Bereitschaft, sich mit den Themen zu beschäftigen und auch in anderen Zusammenhängen offen zu sprechen. Gerade auch für Menschen mit psychischen Behinderungen ein wichtiges Thema. Kann eine Depression mit ihren Auswirkungen benannt werden, ohne zu riskieren, dass das Praktikum nicht stattfindet? In einem praktischen Einsatz wird diese ohnehin deutlich werden. Natürlich kann es sein, dass ein Arbeitgeber sich nicht darauf einlassen möchte. Weiß er jedoch Bescheid, können ggf. Aufgaben gefunden werden, deren Ausführung nicht im Zusammenhang mit den Tätigkeiten anderer stehen oder deren Erfüllung keine zeitliche Bindung hat. In diesen Fällen könnte eine ungewisse zeitliche Planbarkeit einer Erprobung nicht im Wege stehen.

## WfbM als Ort des Lernens gestalten

Wird Werkstatt als Lern- und Entwicklungsort begriffen und gelebt, ist sie ein idealer Ort, um schrittweise Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, auch und gerade für den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gibt keine zeitliche Fristsetzung, innerhalb derer die Entwicklung abgeschlossen sein muss. Menschen können in ihrem individuellen Tempo ihre Potenziale entdecken, erweitern und entfalten.

Eine wesentliche Aufgabe und Kompetenz der Werkstätten ist es, einen Produktionsablauf in kleinste Schritte zu untergliedern. Ziel hierbei ist in der Werkstatt, möglichst viele Menschen am Prozess zu beteiligen. Am Ende muss natürlich das Produkt nach seinen Kundenvorgaben herauskommen. Auf den Einzelnen bezogen bietet diese Vorgehensweise die Möglichkeit, Arbeitsprozesse einzuüben und Schritt für Schritt selbstständig durchführen zu können. Es wird tagtäglich gearbeitet, die Aufgaben können wechseln. Dinge, die geübt werden sollen, können Stück für Stück angegangen und erweitert werden. Hier kann über längere Zeit in kleinen Schritten der Weg gegangen werden. Dies erleichtert auch die Analyse von Schwierigkeiten, die die Person hat, oder das Herausfinden der Knackpunkte. Diese müssen dann entweder durch Übung oder entsprechende Hilfsmittel oder eben durch eine andere Vorgehensweise angegangen und bearbeitet werden.

Tätigkeiten und Aufgaben können so in für die Person umsetzbarem Tempo erlernt und erprobt werden. Immer wieder kann die Unterstützung durch die Kolleg:innen im Gruppenpersonal erfolgen. So ist eine gezielte, abgestimmte Erweiterung der Aufgaben und Tätigkeiten möglich.

Ein Beispiel ist der Gabelstaplerführerschein. Die Komplexität der Bedienung ist für viele Menschen (nicht nur) in den Werkstätten nicht in den üblichen Zweitagesseminaren zu erfassen. Teilnehmer:innen unserer Schulungsmaßnahme hatten zum Teil über viele Jahre die Möglichkeit, sich Stück für Stück praktisch der Anforderung zu nähern. Begonnen mit dem einfachen Hubwagen, über die Elektro-Ameise hin zum Gabelstapler. Beim Gabelstapler wurde mit einfachen Übungen mit leeren Paletten begonnen. Die Krönung ist letztendlich das Stapeln von Kopierpapier-Paletten mit knapp 800 kg im Lager. Alle unsere Schulungsteilnehmenden schlossen ihre Kurse beim zertifizierten Anbieter als Kursbeste ab. Mehrfach hatte diese Qualifikation bereits Anteil am Erfolg einer Vermittlung.

## Persönliche Grenzen und strukturelle Hemmnisse

Nicht alle Menschen mit Behinderungen haben nach der Erprobung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt den Wunsch, dorthin zu wechseln.



### Beispiel: Marco Reichert

Marco Reichert hat sich nach seinen Erfahrungen in Praktika dafür entschieden, den Rahmen der Werkstatt zu wollen und zu benötigen. Nach einem Schlaganfall mit Ende 20, mit einer daraus resultierenden halbseitigen Lähmung, kam der Bäcker Geselle in die Werkstatt. Hier bewarb er sich für die Schulung und absolvierte Praktika. Die Erkenntnis u. a. für ihn aus diesen Erfahrungen: „Ich will einfach über den Gang laufen können, ohne dass mich alle anstarren. Hier interessiert das niemanden. Das ist für mich eine große Entlastung.“

Hier habe ich Unterstützung durch die Gruppenleitung und die Sozialdienste und die Möglichkeit, meine Therapien wahrzunehmen.“ Heute engagiert er sich im Werkstattrat und als „peerXpert“ für nachfolgende Schulungsteilnehmer:innen und unterstützt sie bei ihrer Entscheidungsfindung.

Nach den Erfahrungen des Autors hat die Platzierung auf passgenaue Arbeitsplätze unter den derzeitigen Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes gerade für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf Grenzen.



#### **Beispiel: Frau mit Tetraplegie**

So wurde auch die Schulungsteilnahme einer jungen Frau mit ausgeprägter spastischer Tetraplegie ermöglicht, die nicht sprechen kann und vollumfänglich auf den Rollstuhl und Assistenz angewiesen ist. Auch der Speichelfluss ist für sie nicht kontrollierbar. Innerhalb der Werkstatt ist sie für viele Aufgaben eingesetzt, insbesondere Kontrolltätigkeiten am PC. Die Schulungsinhalte hat sie sehr gut erfasst und auch umgesetzt. Bislang konnte jedoch noch kein Praktikumsgeber gefunden werden, der ihr die Möglichkeit für eine Erprobung bietet.

Für die beiden genannten Personen und viele andere mehr muss es auch langfristig die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM geben, wenn entweder die bewusste Entscheidung für die Werkstatt getroffen wird oder die Bereitschaft von Arbeitgebern sowie die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes dies verhindern. Mit einer Abschaffung der „Alternative Werkstatt“ sind diese Personen keinen Schritt näher an ihrer Inklusion.

## **Fehlende Ausstattung während der Praktika**

Eine nach wie vor ungelöste Problematik ist die Zugänglichkeit von Betrieben und die Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung, um ihre volle Leistungsfähigkeit zeigen zu können, bevor ein Arbeitsvertrag vorliegt. Gerade Menschen in den Werkstätten haben zumeist keine formale Qualifikation vorzuweisen. Das heißt, ein möglicher zukünftiger Arbeitgeber kann sich von der möglichen Leistungsfähigkeit der Personen über diesen sonst üblichen Weg kein Bild machen.

Praktika bieten hier die Brücke. Ein Mensch kann in praktischer Weise zeigen, was er bereits kann, und auch die Lernfortschritte während dieser Zeit zeigen Potenziale auf. Dies erfolgt allerdings unter den bestehenden üblichen Ausstattungs- und Rahmenbedingungen der Praktikumsplätze. Denn erst nach Abschluss eines Arbeitsvertrages besteht die Möglichkeit, mit Unterstützung der technischen Berater der Agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung

oder der Inklusionsämter die Arbeitsumgebung über technische Arbeitshilfen an die Notwendigkeiten und Fähigkeiten der Menschen anzupassen. Dies beginnt oftmals mit dem barrierefreien Zugang – Treppen die im Eingangsbereich oft nur aus architektonischen Gründen angebracht wurden. Weiter mit schweren Türen, Drehtüren etc., die für Menschen, die z. B. einen Rollstuhl benötigen, nicht nutzbar sind. Auch an den Arbeitsplätzen können erst dann Hilfsmittel angeschafft werden oder entsprechende Umbauten veranlasst werden. Der Weg zu einem passgenauen Arbeitsplatz aus einer Werkstatt heraus führt doch oftmals – und aus Erfahrung des Autors immer – über ein praktisches, tatsächliches Kennenlernen der konkreten Person. In den Praktika werden mögliche Tätigkeiten erprobt und Abläufe angepasst. Die volle Leistungsfähigkeit kann aber nicht erprobt werden, da vorgenannte Zugangsmöglichkeiten bzw. Hilfsmittel nicht vorhanden sind.

Eine ganz grundsätzliche Problematik ist das oftmalige Fehlen von geeigneten Toiletten. Dies ist aber für alle Menschen von der ersten Stunde an eine grundsätzliche Notwendigkeit. Laut § 49 Abs. 5 und Abs. 8 Nr. 5 SGB XI müssen diese Möglichkeiten bereits in Zeiten notwendiger Praktika zur Verfügung gestellt werden. In der Praxis passiert das nie. Selbst nach Abschluss eines Arbeitsvertrages dauert es oft viele Monate, zum Teil Jahre, bis alle notwendigen technischen Arbeitshilfen oder Zugangsmöglichkeiten eröffnet werden. Hierdurch verringert sich die Anzahl der möglichen Arbeitgeber drastisch. Eine Lösungsmöglichkeit wäre, bereits während der Erprobung innerhalb der Werkstatt oder in den ersten Praktika den Bedarf an den zuständigen Leistungsträger zu melden und diesen decken zu können.

Hinzu kommt die ggf. notwendige Arbeitsassistenz (§ 17 Abs. 1a SchwbAV) und die persönliche Assistenz, die während Praktika nicht finanziert wird.

Wenn ernsthaft das Recht auf Teilhabe für alle Menschen mit Behinderungen, die sich dies wünschen, umgesetzt werden soll, muss diese notwendige Ausstattung und die Unterstützungsleistung unverzüglich vorhanden sein.

## Oft Halbwissen – Die Sorge um die Rente

Als Hemmnis für den Übergang aus der WfbM wird oftmals die Rentenversicherung beschrieben bzw. vermutet. Die Problematik hierbei ist jedoch die fehlende Häufigkeit der Übergänge und damit die Kenntnis über die Systematik der Vorgehensweise. In der Diskussion kommt es oftmals zu einer Vermischung von zwei Aspekten. Zum einen geht es um Anwartschaftszeiten und die Berechnungsgrundlage für eine spätere Rente, zum anderen geht es um die Möglichkeit für Personen, die in Werkstätten arbeiten, nach 20 Beitragsjahren eine Erwerbsminderungsrente zu beantragen.

Innerhalb der Werkstatt besteht das sogenannte „Rentenprivileg“ (§43 Abs. 6 SGB VI). Für Personen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt arbeiten, führt die WfbM Rentenversicherungsbeiträge bezogen auf ein fiktives Entgelt ab, die ihr aus Bundesmitteln erstattet werden. Die sogenannte Bezugsgröße für dieses fiktive Entgelt orientiert sich am Durchschnittsverdienst in Deutschland und wird jährlich neu festgelegt. Nach einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt die Abführung der Rentenversicherungsbeiträge auf den tatsächlichen Bruttoverdienst, wie es eben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt üblich ist. Die bereits erworbenen Beitragszeiten in der Werkstatt bleiben aber auf dem Versicherungskonto der Person bei der Rentenversicherung weiterhin auch in ihrer Höhe bestehen. Das bedeutet: Bei der Berechnung einer Rente werden diese Beiträge voll herangezogen. Tatsächlich sind die Beiträge nach einer Vermittlung oftmals niedriger, da sich die Vergütung meist im Bereich des Mindestlohnes bewegt. Verdient die Person nach ihrem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genug Geld für den Lebensunterhalt, ist die Beantragung der Rente nicht mehr notwendig. Die Erwerbsminderungsrente dient ja zur Sicherung des Lebensunterhaltes in der WfbM z. B. anstelle der Grundsicherung. Verändert sich die Leistungsfähigkeit der Person gegebenenfalls unter sechs bzw. drei Stunden pro Tag an dem neuen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, kann die Rente beantragt werden. Zusammenfassend kann somit gesagt werden, dass sich bei der Berechnung der Altersrente nach einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt die oftmals niedrigeren Beiträge auswirken, die Person jedoch während ihrer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt i. d. R. einen höheren Nettoverdienst hat. Für diese Gesamtbetrachtung müssen jedoch auch weitere Transferleistungen wie Grundsicherung und Wohngeld berücksichtigt werden. Am Ende wird diese finanzielle Betrachtung einen großen Anteil bei der individuellen Entscheidung der Person und ggf. der gesetzlichen Betreuung haben, diesen Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gehen oder nicht. Die oben genannte Vermischung verunsichert aber oftmals Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige/Betreuenden bei dem ohnehin komplexen Thema. Auch eine Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung bringt oft wenig Klarheit, da dort zumeist auf eine Einzelfallentscheidung verwiesen wird, wenn es dann einmal soweit ist, dass der Antrag gestellt wird.

## Ausblick und Lösungsansätze

*Was tun, wenn die Aufgaben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht für eine Vollzeitfähigkeit ausreichend sind?*

Gerade für Menschen mit stärkeren Einschränkungen gelingt es nicht immer, Tätigkeiten innerhalb des Betriebs zu finden, die für eine Vollzeitstelle ausreichend sind. Oftmals sind es Unterstützungstätigkeiten für Fachkräfte, die nicht an allen

Arbeitstagen gleich häufig notwendig sind bzw. nicht auf alle Arbeitstage verteilt werden können.



#### **Beispiel: David Baumüller**

Für David Baumüller ergab sich hieraus die Chance, seine Tätigkeiten am Ende an zwei Arbeitsplätzen jeweils mit sozialversicherungspflichtigem Arbeitsvertrag auszuführen. Bei seinem Hauptarbeitgeber ist er an drei Arbeitstagen im Einzelhandel eingesetzt, an einem weiteren Arbeitstag arbeitet er im Logistikbereich eines Großhändlers. Ergeben haben sich die Arbeitsplätze über Praktika. Jeder Arbeitsplatz für sich hätte nicht ausgereicht, um den Schritt aus der WfbM zu machen, in Kombination jedoch sehr wohl.

#### **Budget für Arbeit – Teilzeitmodell für Menschen mit besonders starken Einschränkungen, parallel zur Beschäftigung in der WfbM**

Dieses eben beschriebene erfolgreiche Modell auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermutigte auch in anderen Bereichen zu versuchen, über die Kombination zweier Arbeitsplätze eine passgenaue Lösung zu finden.

Das Bundesteilhabegesetz hat zum Ziel, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen im Sinne von mehr Teilhabe und mehr Selbstbestimmung zu verbessern und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln. Das Budget für Arbeit richtet sich an Menschen, die ein Anrecht auf eine Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen haben, und soll ihnen die Teilhabe am Ersten Arbeitsmarkt erleichtern.

Das Budget für Arbeit wird im Beitrag von Andrea Seeger in diesem Buch ausführlich behandelt. Daher werden die Hintergründe an dieser Stelle lediglich skizziert. Nach § 61 SGBIX werden als Zielgruppe für das Budget für Arbeit Personen benannt, die aufgrund ihrer Behinderung dauerhaft voll erwerbsgemindert bleiben werden, also im Prinzip die Rahmenbedingungen einer Werkstatt im Arbeitsbereich nach § 58 SGBIX für ihre Teilhabe brauchen. Wenn diese Personen dennoch einen Arbeitgeber finden, der ihnen einen Arbeitsvertrag und die notwendigen Rahmenbedingungen anbietet, kann das regelmäßige Arbeitsentgelt dauerhaft bis zu 75% bezuschusst werden. Darüber hinaus werden Anleitung und Begleitung zusätzlich finanziert.

Ziel des „Budgets für Arbeit in Teilzeit parallel zu WfbM-Beschäftigung“ (siehe Beispiel unten) ist es, dem originär für das Budget für Arbeit gedachten Personenkreis (auch schwerst-mehrfach-behinderte Menschen) den Zugang zu Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Erfolgreich kann die Teilhabe dieses Personenkreises jedoch nur sein, wenn sie von den individuellen Interessen, Kompetenzen und Potenzialen des behinderten Menschen ausgehend geplant und strukturiert wird.

Diese Forderung an Angebote zur beruflichen Eingliederung stellt auch Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung in den Teilhabempfehlungen von 2019, heraus:

„Diese [Angebote] müssen niedrigschwellig und am individuellen Bedarf ausgerichtet sein und tagesstrukturierend wirken.“ (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2019, 15)

Die Bedingungen auf Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind derzeit so, dass viele Menschen mit schweren Behinderungen von der Teilhabe dort ausgeschlossen sind. Das beginnt in den Köpfen der Menschen, geht weiter über verschiedenste Barrieren und Erreichbarkeit der Arbeitsstätten bis hin zu individueller Assistenz bei der Arbeit und vieles mehr. Häufig sind in Betrieben „einfache Tätigkeiten“ für diesen Personenkreis zwar möglicherweise geeignet, aber nicht in ausreichendem Maß für eine Vollzeitbeschäftigung vorhanden, oder die Leistungsfähigkeit unter den geforderten Bedingungen besteht nicht in Vollzeit (von Beginn an). Viele Menschen benötigen jedoch Struktur in Form von Arbeit an fünf Tagen pro Woche.



#### **Beispiel: Frau mit Autismus-Spektrum**

Eine Frau, mit Zuordnung ihrer Behinderung zum Autismus-Spektrum und einer gravierenden Lernbehinderung, versuchte sich in verschiedenen Arbeitsbereichen. Einsätze in einem Kindergarten und in einer Gärtnerei waren weniger erfolgreich. Der Arbeitsversuch in einem Café war vielversprechend. Es stellte sich aber heraus, dass die Rahmenbedingungen nur für einen Teilzeiteinsatz vorstellbar waren. Anfangs erfolgte die Erprobung in Vollzeit.

Es zeigte sich, dass sie in der Lage war, die vorgegebenen Tätigkeiten, die sehr gut strukturiert waren, auszuführen, wenn ein hoher Arbeitsdruck herrschte. Sobald jedoch Leerlaufzeiten entstanden, wurden die vorgegebenen Pfade verlassen und Tätigkeiten anders gemacht, andere Dinge getan. In der Erprobung wurde deutlich, dass es zwei Tage in der Woche gab, an denen die entsprechende Auslastung zu erwarten war. Für diese beiden Tage bot die Inhaberin einen Arbeitsvertrag an und beantragte eine Förderung im Rahmen eines Budgets für Arbeit. Klar war aber auch, dass die Person nicht an den anderen fünf Tagen in der Woche ohne Struktur in Form von Arbeit sein kann und will. Hier stellte sich nun die Frage, wie an den weiteren drei Arbeitstagen diese Struktur geboten werden kann. Naheliegend erschien hierbei die weitere Beschäftigung in der Werkstatt. Langfristige Zielsetzung war jedoch, über die Routinen die Arbeitszeiten in dem Café möglichst bis hin zu einer Vollzeitstelle steigern zu können. Der Vorschlag des zuständigen Leistungsträgers war, einen Außenarbeitsplatz einzurichten. Dies widersprach jedoch dem ausdrücklichen Ziel der Teilnehmerin, eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben. Hinzu kommt, dass sie im Lohnsystem der Werkstatt verblieben wäre

und auch die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin nicht in dieser Form bestanden hätte, wie von beiden Seiten gewünscht. Ein weiterer Vorteil des Budgets für Arbeit ist durch die Zuordnung zum allgemeinen Arbeitsmarkt, dass auch die Unterstützungsleistungen über die Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung in Anspruch genommen werden können. Dies kann insbesondere bei Menschen mit Körperbehinderung entsprechende Umbauten möglich machen, die über einen Außenarbeitsplatz nicht möglich sind. Im konkreten Fall wäre dies nicht notwendig gewesen. Aber auch die erhöhte Unterstützungsleistung wäre so finanzierbar gewesen, insbesondere die Anforderungen an die Arbeitgeber bzw. Kolleg:innen. Vom überörtlichen Sozialhilfeträger wurde im Antragsverfahren auf die Problematik der Rentenversicherung verwiesen. Dort nachgefragt, stellte sich jedoch heraus, dass die Deutsche Rentenversicherung mit einer Kombination der Angebote keine Probleme sah. Es ist durchaus üblich, dass Arbeitnehmer verschiedene Arbeitgeber haben (siehe auch das oben genannte Beispiel). Die Zuordnung des Budgets für Arbeit zur weiterhin bestehenden vollen Erwerbsminderung wird analog bewertet wie die Tätigkeit in einer Werkstatt.

In der Gesetzesbegründung zum BTHG wird eine Gleichzeitigkeit von Budget für Arbeit und WfbM ausgeschlossen. Eine Parallelität jedoch nicht, wie es hier der Fall wäre. Dies ergibt sich auch aus dem Zusammenhang in der Gleichzeitigkeit von anderen Anbietern und WfbM, was im Sinne von Angebotsmodulen möglich ist, mit dem Budget für Arbeit jedoch nicht. Im konkreten Falle geht es aber jeweils um das umfangliche tageweise Angebot jeweils in Teilzeit und nicht um Module, die untertägig wechseln.

Eine Nachfrage im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ergab folgende Einschätzung: Der Leistungsträger hat eine Entscheidung nach ordentlichem/billigem Ermessen zu treffen, da der Leistungsberechtigte keinen Rechtsanspruch aus dem BTHG ableiten könne. Das BMAS empfiehlt eine personenbezogene Entscheidung nach Berücksichtigung von Behinderung und Umständen. Wenn keine guten Gründe bestehen, den Antrag abzulehnen, sollte ihm zugestimmt werden. Neben dem Wunsch und Wahlrecht des Betroffenen kann auch eine Abwägung der Kosten ein Kriterium sein.

Trotz dieser Rechercheergebnisse erfolgte eine Ablehnung des Antrages rund elf Monate nach Antragstellung. Die Teilnehmerin verzichtete auf einen Widerspruch, da sie psychisch durch die lange Zeit der Ungewissheit sehr belastet war. Eine gerichtliche Klärung konnte somit nicht erfolgen.

Bislang auch ungeklärt ist, in welcher Höhe die Beitragsabführung zur Rentenversicherung in der Werkstatt mit nur drei Arbeitstagen erfolgt wäre. Generell gilt für die Tätigkeit in der Werkstatt unabhängig von der Dauer der dortigen Tätigkeit die Absicherung auf das komplette fiktive Entgelt. Die Abführung im Budget für Arbeit bezieht sich jedoch auf das tatsächlich gezahlte Bruttoarbeitsentgelt an den Arbeitnehmer.



## Höhe der Ausgleichsabgabe

Bei allen Bemühungen der Werkstätten und Fachdienste bedarf es aber immer noch der Bereitschaft auf Seiten des Arbeitsmarktes bei Betrieben und Behörden, den Personenkreis aus Werkstätten zu beschäftigen.

Grundsätzlich ist immer für eine erfolgreiche Platzierung die Notwendigkeit gegeben, dass durch die eingestellte Person eine Entlastung im Betrieb erfolgt. Menschen, die nicht als solche wahrgenommen werden, werden so keine Möglichkeit bekommen. Wichtige Aufgaben der Fachkräfte zur Unterstützung des Übergangs sind dabei auch die Unterstützung der Betriebe bei der Beantragung und Abwicklung des Schriftverkehrs und die Lotsenfunktion in dem komplexen System der Zuständigkeiten. Dies kann ein hoher Nutzen sein, den Arbeitgebern erkennen und schätzen.

Gleichzeitig erscheint für den Autor das Instrument der Ausgleichsabgabe noch anpassungsbedürftig. In ihrer derzeitigen Höhe scheint sie vielen Betrieben noch nicht als Anreiz zu genügen. Laut Rehadat beschäftigten 2020 von 173.326 beschäftigungspflichtigen Unternehmen 44.793 Betriebe überhaupt keine schwerbehinderten Menschen, also über 25% (Rehadat 2022).

Die Verantwortlichen in der Politik sollten darüber nachdenken, die Ausgleichsabgabe in ihrer Höhe an den Mindestlohn zu koppeln. So könnte eine Abgabe mindestens in Höhe der Hälfte des Bruttoverdienstes einer Vollzeitarbeitsstelle durchaus ein Argument auf Seiten der Personalabteilungen sein, sich mit der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung auseinanderzusetzen. Die gleichzeitige Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen, deren Eingliederung auf besondere Hindernisse stößt, auf mehrere Pflichtplätze anrechnen zu können (§ 158 SGB IX), würde deren Chancen deutlich steigern.

## Bestenauslese bei Behörden und Kommunen

Bei Kommunen und Behörden haben es Menschen mit Behinderung aus Werkstätten regelmäßig besonders schwer, eine Festanstellung zu erhalten. Dies liegt oftmals an den Einstellungsmodalitäten und der sogenannten „Bestenauslese“. In der Regel können nur freie Planstellen besetzt werden. Das Bewerbungsverfahren sieht dabei formale Abschlüsse vor, um in den engeren Kreis der Bewerber:innen zu kommen. Diese formalen Qualifikationen können Menschen in den Werkstätten in der Regel nicht vorlegen. Auch passen deren Fähigkeiten oftmals nicht umfänglich auf die ausgeschriebenen Profile. Ein Lösungsansatz kann hier die politische Entscheidung sein, diesem Personenkreis einen Zugang außerhalb dieser Systematik über die Erprobung in Praktika anzubieten. Wichtig ist jedoch dann die Bereitstellung von notwendigen Finanzmitteln, damit die Person bei der Erprobung die Anforderungen erfüllen konnte.

## Rahmenbedingungen anpassen

In diesem Beitrag wurden viele Aspekte des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet. Daraus wird deutlich, dass vieles schon möglich ist. Viele Rahmenbedingungen müssen jedoch angepasst und verändert werden, wenn wirkliche (berufliche) Inklusion für alle Menschen mit Behinderungen möglich werden soll.

## Literatur

- BAG UB (o.J.a): Kurzinformation zur BAG UB. Online unter: <https://www.bag-ub.de/seite/428467/kurzinformation-zur-bag-ub.html> (Abrufdatum: 15.11.2022)
- BAG UB (o.J.b): Weiterbildung Inklusionsberatung: Unterstützte Beschäftigung – Jobcoaching – Inklusion in Arbeit. Online unter: <https://www.bag-ub.de/seite/428676/weiterbildung-inklusionsberatung.html> (Abrufdatum: 15.11.2022)
- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2019): Teilhabeempfehlungen Mehr Inklusion wagen! Online unter: <https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Teilhabeempfehlungen.html> (Abrufdatum: 15.11.2022)
- Boxdorfer Werkstatt (2022): Internetportal der Boxdorfer Werkstatt. Online unter: <https://www.boxdorfer-werkstatt.de> (Abrufdatum: 15.11.2022)
- Rehadat (2022): Statistik zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Online unter: <https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/hintergrund/statistik/#:-:text=2020%20gab%20es%20in%20Deutschland,104.873%20Betriebe%20mussten%20Ausgleichsabgabe%20zahlen> (Abrufdatum: 15.11.2022)