

Werkstätten für behinderte Menschen - Teilhabeerwartungen und Möglichkeiten der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt

Stefan Stache

Universität Kassel

Fachgebiet Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung

Kassel, Dezember 2023

Hinweis für die Audiowiedergabe: Das Dokument enthält fortlaufende Nummern, die auf Endnoten verweisen. Die Endnoten enthalten neben den Literaturbelegen nähere Erläuterungen zum Text, zum Teil in Form von Zitaten.

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Zuweisung in die WfbM und verfestigter Verbleib.....	4
2.1 Sonderarbeitsmärkte unter dem Blickwinkel der UN-BRK.....	4
2.2 Fortgesetzte Zuweisung aus Förderschulen, blockierte Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt	5
2.3 Wandel der Beschäftigtenstruktur in WfbM	10
3 Ökonomische Rolle der WfbM und Entgeltsystem.....	10
3.1 Geschäftsfelder und lokale ökonomische Vernetzung.....	10
3.2 Faktoren der Entgelthöhe	12
3.3 Kritische Bewertung der WfbM-Beschäftigten	13
3.4 Gesellschaftliche Debatte um Werkstattentgelte und Reformperspektiven	14
4. Arbeitsalltag und Teilhabe der WfbM-Beschäftigten	17
4.1 Hierarchien, Erfahrungen und Handlungsmuster	17
4.2 Ressourcen und Erfahrungen im Übergangsprozess.....	24
4.3 Zwischenfazit: Teilhabeerwartungen an den (ersten) Arbeitsmarkt	28
5. Möglichkeiten der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt – aus Erfahrung lernen.....	29
5.1 Öffnung von Übergängen in den ersten Arbeitsmarkt	29
5.2 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze	30
5.3 Budget für Arbeit.....	31
5.4 Inklusionsbetriebe als Alternative?.....	34
6. Reformoptionen und offene Fragen.....	36

1. Einleitung

Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) stehen die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) unter einem verstärkten Legitimationsdruck.¹ Kritik an der Segregation bzw. Exklusion und sehr geringen Chancen auf den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt sowie an der Höhe der Entgelte manifestiert sich in unterschiedlicher Art und Weise, u.a. in Medienberichten², Werkstattträtekonzferenzen³ und zum Teil auch in Positionspapieren der Landes- und des Bundesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen sowie der Wohlfahrtsverbände, die zum Teil WfbM betreiben (s. Kapitel 3.4). Berufliche Biografien der WfbM-Beschäftigten sind häufig durch den Besuch einer Förderschule und durch die Denk- und Handlungsmuster unterschiedlicher Akteur*innen vorstrukturiert. Insbesondere Menschen, die als kognitiv beeinträchtigt eingeordnet sind, konnten nicht von der Arbeitsmarktnachfrage profitieren und bleiben, sofern sie in einer WfbM beschäftigt sind, vom ersten Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Während sich eine breite Mehrheit der WfbM-Beschäftigten zufrieden über ihre Tätigkeit äußert, kritisieren sie die Höhe ihrer Entlohnung und mangelnde Anerkennung ihrer Arbeitsleistung. Rund ein Drittel der Beschäftigten in WfbM möchte in den ersten Arbeitsmarkt wechseln oder kann sich dies vorstellen.⁴ Hinter diesen Aussagen und Bewertungen stehen biografische Erfahrungen. In den Debatten um zufriedene Werkstattbeschäftigte oder Wünschen nach geschützter Beschäftigung bleibt meist unterbelichtet, dass deren Teilhabevorstellungen auf gesellschaftlich vorstrukturierten Erfahrungen basieren. Teilhabeerwartungen am Arbeitsleben können sich durch neue, positive bzw. fehlende Erfahrungen und entsprechende Ressourcen und Angebote erweitern bzw. begrenzt werden. Im Mittelpunkt der vorliegenden Broschüre steht die Frage, inwiefern die Teilhabeerwartungen der WfbM-Beschäftigten am Arbeitsleben durch die WfbM erfüllt werden, um die Handlungsmöglichkeiten für die Inklusion am ersten Arbeitsmarkt daran zu orientieren und auf diese Weise aus den Erfahrungen der Akteur*innen zu lernen. Hierzu werden im Hauptteil die Alltagspraktiken und Handlungsmuster im Arbeitsbereich von WfbM bzw. im Übergangsprozess anhand der wenigen qualitativen Studien und repräsentativer Daten aus quantitativen Befragungen der Studie zum Entgeltsystem in WfbM⁵ herausgearbeitet. Zuvor werden Sonderarbeitsmärkte unter dem Blickwinkel der UN-BRK betrachtet, die fortgesetzten Zugänge in die WfbM und bislang blockierte Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt analysiert sowie die Debatte um die Werkstattentgelte und mögliche Reformperspektiven skizziert. Nach den Handlungsmöglichkeiten für offenere Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt, v.a. im Hinblick auf die betriebsintegrierten Arbeitsplätze und das Budget für Arbeit, werden abschließend Reformoptionen und offene Fragen formuliert.

Die Publikation entstand im Rahmen der Kooperation zwischen der Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen, Rika Esser, sowie der Universität Kassel/Fachgebiet Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung, Prof. Dr. Felix Welti.⁶ Diese Kooperation dient der wissenschaftlichen Begleitung des durch die Landesbeauftragte initiierten Forums Inklusive Privatwirtschaft, das die Inklusion insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen fördern will. Die Veröffentlichung schließt an die Fachbroschüre „Inklusion in beruflichen Ausbildungsübergängen – strukturelle Probleme und politische Handlungsmöglichkeiten“ an, auf die im Text verwiesen wird.

2. Zuweisung in die WfbM und verfestigter Verbleib

2.1 Sonderarbeitsmärkte unter dem Blickwinkel der UN-BRK

Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben.⁷ Neben der Bereitstellung von Arbeitsplätzen nach Eignung und Neigung für Menschen mit Behinderungen, „Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Fähigkeiten“⁸ und der Persönlichkeitsbildung gehört die Förderung des „Übergang[s] geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“⁹ zu den Aufgaben der WfbM. Insbesondere deren segregierende Strukturen und die fehlende Durchlässigkeit zum regulären Arbeitsmarkt stehen im Zentrum politischer und wissenschaftlicher Kritik, die sich auf die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bezieht.¹⁰

Geschützte Beschäftigung ist in Art. 27 der UN-BRK, in welchem die gleichen Rechte von Menschen mit Behinderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben formuliert sind, nicht aufgeführt. Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen interpretiert die Norm so, dass segregierte Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen, wie etwa geschützte Werkstätten, nicht als Maßnahme zur fortschreitenden Verwirklichung des Rechts auf Arbeit im Sinne von Art. 27 UN-BRK anzusehen sind.¹¹ Ob und in welcher Weise geschützte Beschäftigung mit der UN-BRK vereinbar ist, ist daher eine Frage der Auslegung des besagten Artikels. Aufgrund einer systematischen Auslegung kann von „einem erweiterten Arbeitsbegriff [ausgegangen werden], der auch die Arbeit in geschützten Beschäftigungsverhältnissen umfassen kann“.¹² Art. 27 UN-BRK enthält die Forderung, den Übergang von Menschen mit Behinderungen in den regulären Arbeitsmarkt zu fördern. Daher sind WfbM daraufhin zu untersuchen, ob sie den genannten Übergang fördern und nicht die einzige Alternative darstellen. Bleibt sie der einzige erreichbare Weg, widerspricht die WfbM der in Art. 27 UN-BRK genannten Möglichkeit, mit einer selbstbestimmten Tätigkeit für den eigenen Lebensunterhalt aufkommen zu können.¹³ Das Ziel der Rehabilitation ist in Art. 27 UN-BRK enthalten, die auf einer selbstbestimmten Entscheidung basieren soll. Einerseits stehen die seltenen Übergänge aus den WfbM in den ersten Arbeitsmarkt und die segregierende Beschäftigung nicht im Einklang mit Art. 27 und Art. 3 UN-BRK, welcher auf die selbstbestimmten Entscheidungen abzielt. Andererseits schließt der Artikel die WfbM jedoch nicht prinzipiell als Arbeitsorte aus.¹⁴ Für ein Verständnis geschützter Beschäftigung als Teil des Arbeitsmarktes spricht die genannte Forderung, den Lebensunterhalt selbst bestreiten zu können. Diese zielt nicht auf die reine Regulierung durch Arbeitsangebot und -nachfrage, sondern auf „Reproduktionskosten der Arbeitskraft“.¹⁵ Würde geschützte Beschäftigung nicht zugelassen, obwohl diese gewünscht ist oder kein Zugang zum ersten Arbeitsmarkt in seiner gegenwärtigen Struktur besteht, widerspräche dies dem in Art. 27 verankerten Grundsatz auf Teilhabe am Arbeitsleben.¹⁶ Behinderte Menschen in geschützten Beschäftigungsverhältnissen dürfen nach Art. 5 und Art. 27 nicht gegenüber anderen Beschäftigten diskriminiert werden. Sowohl die Personalauswahl als auch die Arbeitsbedingungen und die Vergütung müssen daher möglichst den Standards des regulären Arbeitsmarktes entsprechen.¹⁷ Somit können die niedrigen Entgelte der WfbM als Diskriminierung interpretiert werden. In gleicher Weise kann das „arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis“ eingeordnet werden, welches WfbM-Beschäftigten einen Teil der Regelungen des Arbeitsrechts bislang vor-

enthält. Rehabilitation, die zu den Aufgaben der WfbM zählt, soll laut Art. 26 inklusiv erfolgen, während diese in Sonderinstitutionen, denen die WfbM zuzurechnen ist, nach Art. 27 nachrangig erfolgen soll.

Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen kritisierte in seinen abschließenden Bemerkungen zwischen den Jahren 2013-2018 Strukturen und Formen geschützter Beschäftigung in mehreren EU-Ländern.¹⁸ Im Bericht über die Bundesrepublik Deutschland des Jahres 2015 bemängelte er die segregierende Praxis der geschützten Beschäftigung und die geringen Übergangschancen in den ersten Arbeitsmarkt, die zudem finanziell gefördert würden.¹⁹ Werkstätten könnten hier lediglich eine Brückenfunktion einnehmen.²⁰ Entsprechend forderte der UN-Fachausschuss deren Abschaffung mit kurzfristig umzusetzenden Strategien, die als Teil eines mittel- bis langfristigen Umbaus bzw. einer Transformation verstanden werden können. Dieser Umbau ist wiederum keine isolierte Forderung, sondern wird auf die Entwicklung des gesamten Arbeitsmarktes bezogen, der inklusiv zu gestalten sei.²¹ In seinen aktuellen abschließenden Bemerkungen zum Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland schreibt der UN-Fachausschuss seine Kritik der unzureichenden Inklusion behinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt fort. Er bemängelt sowohl die hohe Zahl der in WfbM beschäftigten Menschen als auch den geringen Umfang von Übergängen in den ersten Arbeitsmarkt. Deutschland wird aufgefordert einen bundesweit gültigen „Aktionsplan“ zur Förderung des Übergangs in „Abstimmung und unter aktiver Beteiligung“ behinderter Menschen und ihrer Interessenvertretung zu entwickeln und diesen in einem spezifischen Zeitrahmen umzusetzen.²²

2.2 Fortgesetzte Zuweisung aus Förderschulen, blockierte Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt

Nach den §§ 219, 57f. SGB IX haben Menschen, „die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“, einen Anspruch darauf, in einer WfbM beschäftigt zu werden. Hierfür ist keine Anerkennung eines Schwerbehindertenstatus erforderlich. Für den Zugang in die WfbM ist vielmehr entscheidend, ob eine Tätigkeit außerhalb des regulären Arbeitsmarktes benötigt wird, z.B. weil die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Person nicht vermitteln kann. Zur ersten Gruppe zählen Menschen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigungen nicht „die Pflichten eines Arbeitsverhältnisses erfüllen können“.²³ Menschen, die nach dem Schulbesuch oder einer medizinischen Rehabilitation „noch nicht“²⁴ auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein können, gehören zur zweiten Gruppe der Anspruchsberechtigten.²⁵ Der dritte Personenkreis wird durch die BA an die WfbM verwiesen, weil sie diesen im Anschluss an Unfällen oder Erkrankungen nicht in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln kann.

Für eine Aufnahme in die WfbM muss erwartbar sein, dass „spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ erbracht werden kann.²⁶ Dieses Mindestmaß bezieht sich nicht auf ein messbares Minimum an Arbeitsleistung, sondern setzt lediglich voraus, dass der Mensch mit Behinderungen an der Herstellung der von der Werkstätte vertriebenen Waren und Dienstleistungen durch nützliche Arbeit beteiligt werden kann.²⁷ Über die Notwendigkeit von Werkstattleistungen und damit über die Aufnahme in eine WfbM gibt ein Fachausschuss

eine Stellungnahme ab. Dieser besteht aus Vertreter*innen der WfbM, der Eingliederungshilfe und der BA und beteiligt erforderlichenfalls andere Reha-Träger. Dessen Bedeutung wurde durch das Bundesteilhabegesetz allerdings abgeschwächt, da ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt soweit ein Teilhabeplanverfahren nach §§ 19-23 SGB IX oder ein Gesamtplanverfahren nach §§ 117-122 SGB IX durchgeführt wird.²⁸ Welche Auswirkungen die Neuregelungen auf die Anzahl der Zuweisungen in das EGV/BBB oder den Arbeitsbereich der WfbM hat, ist offen. Im Jahre 2021 wurden von 1,2 Mio. entschiedenen Anträgen auf Rehabilitation und Teilhabe lediglich in 8.400 Antragsverfahren (0,7%) trägerübergreifende Teilhabeplanverfahren durchgeführt. Im Zuständigkeitsbereich der BA wurden 59.000 Anträge entschieden und bei 1.700 jener Anträge (2,85%) erfolgte eine Teilhabeplanung.²⁹

Die Datenlage zu den Übergängen aus Schulen bzw. in die Werkstätten ist bislang unbefriedigend. Menschen gehen entweder mit oder ohne Erfahrungen, z.B. nach der Schule, in eine WfbM über.³⁰ In einer Auswertung der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und Eingliederungshilfe (BAGüS) von Dokumentationen der Fachausschussberatungen aus dem Jahr 2012 im Bereich von fünf überörtlichen Sozialhilfeträgern wurden die Anteile der Zugangswege ermittelt: 40% der WfbM-Beschäftigten stammen aus Schulen, davon rund 39% aus Förderschulen und 1% aus Regelschulen; von den weiteren 60% kommen rund 16% aus der Erwerbsminderungsrente, weitere 16% aus Arbeitslosigkeit und 8,5% aus einer Langzeiterkrankung.³¹

Seit dem Jahr 2005 stieg die Zahl der WfbM-Beschäftigten, einschließlich Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich (EV/BBB), von 254.000³² über 294.500 Personen im Jahr 2019 auf rund 287.700 Personen im Jahr 2021.³³ Ein Teil dieses Anstiegs könnte auf die Einordnung von Erwerbslosen im SGB-II-Bezug als arbeitsunfähig durch die Jobcenter zurückzuführen sein. Als arbeitsfähig gilt, wer mindestens drei Stunden täglich am allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig sein kann.³⁴ Diese Grenze bildet zugleich die Schnittstelle zwischen den Jobcentern und Institutionen der Sozialhilfe. Im Zuge der Hartz-Reformen der rot-grünen Bundesregierung Mitte der 2000er Jahre kam es zu negativen Folgewirkungen für die berufliche Rehabilitation. „Die Logik der schnellen Arbeitsvermittlung, auch um den Preis von Einkommens- und Qualifikationsverlusten, traf behinderte Menschen und machte sie zu nachrangigen `Betreuungskunden`“.³⁵ Hierdurch wurden die Grenzen des Übergangs von der Betreuung der Jobcenter in die WfbM fließender.³⁶ Von den Teilöffnungen des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderungen, u.a. durch erhöhten Fachkräftebedarf, demografische Entwicklung, technologische Hilfsmittel sowie erhöhte Aufmerksamkeit für Menschen mit Behinderungen,³⁷ konnten in den 2010er Jahren vor allem Gruppen, denen ein sonderpädagogischer Förderbedarf attestiert wurde und die innerhalb der BA als lernbehindert geführt werden, nicht profitieren. In der beruflichen Ersteingliederung ist insgesamt ein deutlicher Anstieg der Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt zu verzeichnen, wogegen die Übergänge in der als lernbehindert klassifizierten Gruppe sich zwischen den Jahren 2014 und 2020 lediglich von 5 auf 6% erhöhten.³⁸

Der Übergang von Menschen mit Behinderungen von der Schule in eine WfbM ist durch segregierende Schulstrukturen und defizitorientierte bzw. ableistische Handlungs- und Bewertungsmuster vorstrukturiert. Förderschüler*innen, insbesondere mit dem Schwerpunkt Lernen oder geistige Entwicklung, verlassen die Schulen häufig ohne Abschluss. 71% der Förderschüler*innen verlassen die Schule ohne Hauptschulabschluss, davon waren rund

60% dem Förderschwerpunkt Lernen zugeordnet³⁹ (siehe hierzu Broschüre zu Ausbildungsübergängen).

Schüler*innen, die dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ zugeordnet werden, gehen fast immer in eine WfbM über. Eine qualitative Studie zu Übergängen mit Förderschüler*innen, die dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung zugeordnet waren, deutet auf den engen Zusammenhang von Praktika in der Werkstatt während des Schulbesuchs und dem Übergang in eine WfbM hin.⁴⁰ Mittels der Praktika werden die Schüler*innen auf die Arbeitsbereiche in den WfbM orientiert.⁴¹ Demgegenüber können betriebliche Praktika sowie eine selbstbestimmte Wahl des Ausbildungsberufs den Übergang in den regulären Ausbildungsmarkt fördern.⁴² Neben der Zusammenarbeit mit den Schulen tragen Entscheidungen der Eltern zum Übergang in die WfbM bei, die sie als „risikoarme Alternative“⁴³ betrachten.

In einer qualitativen Befragung von Reha-Berater*innen der BA zeigte sich, dass die Vorstellung der Berater*innen durch das medizinische Modell von Behinderung geprägt ist.⁴⁴ Sie folgen den Klassifikationen der Förderschüler*innen z.B. als lernbehindert, was das Ergebnis der Beratungsgespräche prägt. Jugendliche werden segregierenden Maßnahmen, wie z.B. einer WfbM oder einer reha-spezifischen Berufsvorbereitung, zugewiesen. Auf diese Weise wirkt die Vorstrukturierung der Förderschulen als Etikettierung, indem die Berater*innen sich auf vorherige Gutachten von Berufspsycholog*innen und Lehrkräften stützen.⁴⁵ Innerhalb der BA werden Lernbehinderungen von Lernbeeinträchtigungen unterschieden. Erstere werden den Rehabilitand*innen zugeordnet, letztere der Benachteiligtenförderung. Die Differenzierung folgt in erster Linie einer Verwaltungslogik, welche die Kategorien von Lernbehinderung und geistiger Behinderung aufgreifen. Beide Kategorien, ebenso wie die Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs und deren Zuschreibung, sind sozial vorstrukturiert und fußen auf pädagogischen Tradierungen.⁴⁶

Im Eingangsverfahren der WfbM soll die Eignung für die WfbM und für mögliche Tätigkeiten im Arbeitsbereich ermittelt werden. Darüber hinaus ist ein Eingliederungsplan einschließlich möglicher Teilhabeleistungen festzulegen. Der Berufsbildungsbereich der WfbM hat die Aufgabe, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit „so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen [soweit] erwartet werden kann, dass der Mensch mit Behinderungen nach Teilnahme an diesen Leistungen in der Lage ist, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 zu erbringen“.⁴⁷ In der Regel nach zwei Jahren wechseln die Beschäftigten in den Arbeitsbereich, in dem auch Quereinstiege möglich sind. Letzterer soll eine Arbeit entsprechend der „Eignung und Neigung“ anbieten und den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt fördern.⁴⁸ Im Jahr 2021 waren rund 28.200 Personen im EV/BBB und 270.300 Personen im Arbeitsbereich tätig.⁴⁹ Der größte Teil der WfbM-Beschäftigten mit 43% besitzt einen Förder- bzw. einen Sonderschulabschluss, 16% verfügten über keinen Abschluss, 14 % besaßen einen Hauptschulabschluss, 7% hatten die mittlere Reife und 4% die Hochschulreife erlangt. Ebenfalls nach eigenen Angaben verfügten 20% über eine abgeschlossene Ausbildung. Hiervon hatten rund zwei Drittel eine Berufsausbildung oder eine Fachpraktiker*innenausbildung absolviert. Jeweils 6 bis 8% besaßen eine Fachschul-, eine Meister*innen-, eine Techniker*innenausbildung sowie einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss.⁵⁰

Bildungsmaßnahmen in WfbM sind nicht im Berufsbildungsgesetz geregelt.⁵¹ Im BBB erworbene Qualifikationen werden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht anerkannt,⁵² was der

Einschätzung der Werkstattleitungen entspricht, die mit der Ausgestaltung des Berufsbildungsbereichs nicht zufrieden sind.⁵³ Sie plädieren dafür, zukünftig akkreditierte Hilfskraftberufe und Fachpraktiker*innenberufe auszubilden.⁵⁴ Sowohl eine Anerkennung bzw. Zertifizierung von Qualifikationen der WfbM als auch eine Ausweitung anerkannter beruflicher Bildung auf die WfbM⁵⁵ werfen jedoch die Frage auf, inwieweit sie segregierende Bildungs- und Erwerbsbiografien weiter verfestigen. Nach Art. 27 der UN-BRK besitzt eine reguläre berufliche Ausbildung Vorrang gegenüber segregierender Bildung. Sonderausbildungen sind nur gerechtfertigt, wenn eine reguläre Ausbildung nicht möglich oder gewünscht ist.⁵⁶ Sowohl dem Vorrang regulärer Ausbildung als auch der Förderung des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt tragen die WfbM in der Praxis kaum Rechnung.

In der repräsentativen Befragung der Studie zum Entgeltsystem in den Werkstätten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde für das Jahr 2019 eine Übergangsquote aus dem EV/BBB von 0,6% (57 Personen) sowie 0,35% (447 Personen) aus dem Arbeitsbereich ermittelt.⁵⁷ 14% (63 Personen) verließen den ersten Arbeitsmarkt wieder in Richtung der WfbM. Im Arbeitsbereich stieg die Quote im Vergleich zum Jahr 2015 sehr geringfügig um 0,1% (153 Personen). Von den Personen, die auf den ersten Arbeitsmarkt wechselten, wurden 82% in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis eingestellt (hiervon 30% mithilfe des Budgets für Arbeit und 6% gingen in einen Inklusionsbetrieb über), 6% in einer Unterstützten Beschäftigung und die restlichen 11% in anderweitigen Beschäftigungsformen.⁵⁸ Es kann davon ausgegangen werden, dass die Beschäftigungspotenziale dieser Instrumente in weiten Teilen ungenutzt sind.⁵⁹

Auf der Basis der Befragung der WfbM-Beschäftigten und der Werkstattleitungen wurden die folgenden hemmenden Faktoren für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt identifiziert: Verunsicherung über die Perspektiven eines Übergangs und Bindung an die WfbM; fehlendes Zutrauen, die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes erfüllen zu können; Befürchtung, das vertraute Umfeld zu verlieren und von Diskriminierung; Vorurteile der Arbeitgeber*innen sowie unzureichende Kenntnisse der Instrumente und begleitenden Hilfen.⁶⁰ Über die Hälfte der Werkstattleitungen halten die Befürchtung vor dem Verlust der Rentenansprüche für einen „eher wichtigen“ oder „den wichtigsten“ Grund, um nicht auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln zu wollen.⁶¹ Auf die Frage, was sie „daran hindern oder davon abhalten“ könnte auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln, wählten die WfbM-Beschäftigten die folgenden Antwortmöglichkeiten: 71% „Beibehaltung der Freundschaften in der Werkstatt“, 67% „Befürchtungen, die Unterstützung im Arbeitsmarktbetrieb könne womöglich zu gering ausfallen“, 52% „Fehlendes Selbstvertrauen, die Arbeit im Betrieb zu schaffen“.⁶² Bis auf die Kategorie Unterstützung fielen die Zustimmungswerte in den in leichter Sprache verfassten Fragebögen höher aus. Im Fragebogen, der in Alltagssprache verfasst wurde, stimmten 29% der Antwortkategorie „Befürchtung Rente zu verlieren“ zu und insgesamt stimmten rund 22% der Aussage zu, dass sie befürchten, weniger Geld als in der Werkstatt zu verdienen.⁶³ WfbM-Beschäftigte erwerben nach 20 Jahren Wartezeit einen Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente. Der Bund stockt ihre entrichteten Rentenbeiträge auf das Niveau auf, das bei 80% des Durchschnittsentgelts in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht werden würde, die sog. sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße.⁶⁴ Bei einem Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt fallen die entrichteten Beiträge voraussichtlich geringer aus als die im Rahmen einer Beschäftigung in der WfbM vorgesehene Höhe. Ist der in der WfbM gegebene Status der vollen Erwerbsminderung unterbrochen, geht der künftige Anspruch auf Erwerbsminderungsrente für Werkstattbeschäftigte verloren. Eine solche Unterbrechung wird

zum Teil angenommen, wenn das Budget für Arbeit genutzt wird.⁶⁵ Nach § 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 2 SGB VI besteht daher die Möglichkeit eines gescheiterten Eingliederungsversuchs, um erworbene Anwartschaften bei einer Rückkehr in die WfbM abzusichern. Werden die ehemaligen WfbM-Beschäftigten weiterhin durch das Budget für Arbeit gefördert, können sich mit abnehmender Förderhöhe die Bedingungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente dem allgemeinen Arbeitsmarkt angleichen.⁶⁶

Bei einem Übergang in einen Inklusionsbetrieb werden zwar nach § 162 SGB VI, wie in der WfbM, weiterhin beitragspflichtige Einnahmen zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe von 80 % der Bezugsgröße angenommen. Dennoch kann der Zugang zur Erwerbsminderungsrente bei 20-jähriger Wartezeit gefährdet sein, falls die Deutsche Rentenversicherung im Einzelfall keine volle Erwerbsminderung annimmt. Hierdurch entsteht eine ähnliche Unklarheit wie beim Übergang durch ein Budget für Arbeit. Inwieweit ein gescheiterter Versuch angenommen wird, ist ebenfalls eine Einzelfallentscheidung der Rentenversicherungsträger.⁶⁷ Beziehen die WfbM-Beschäftigten bereits eine Erwerbsminderungsrente, wird diese auch im Rahmen einer Förderung des Budgets für Arbeit gezahlt. Zudem wurde die Hinzuverdienstgrenze im Jahr 2023 angehoben.⁶⁸ Befürchtungen, Rentenansprüche beim Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt zu verlieren, sind somit z.T. berechtigt.

Durch eine Expert*innenbefragung von Mitarbeiter*innen einer WfbM sowie eines Integrationsfachdienstes wurden Faktoren herausgearbeitet, die den Übergangsprozess behindern können. So hängt der Verlauf des Übergangsprozesses wesentlich von dem Verhältnis zwischen den WfbM-Beschäftigten und den Fachkräften des Integrationsfachdienstes ab. Neben Problemen im gegenseitigen Verstehen können widersprüchliche Aussagen und Handlungen der Fachkräfte Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt erschweren. Einerseits möchte der überwiegende Teil der Fachkräfte den Klient*innen Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen und spricht ihnen Entscheidungskompetenz zu, andererseits möchten sie diese vor Überforderung und negativen Erfahrungen bewahren.⁶⁹ Des Weiteren berichteten Mitarbeitende der WfbM von unzureichenden Informationen zum Übergang. Zudem mangle es häufig an der Bereitschaft von Arbeitgeber*innen, geeignete Arbeitsplätze anzubieten. Deren Akquise gestalte sich auch aufgrund der Vorurteile von Arbeitgeber*innen als aufwändig. In einer WfbM beschäftigt zu sein, wirke stigmatisierend.⁷⁰ Es bestünden wenig Anreize, die als besonders leistungsfähig eingestuft Beschäftigten zu vermitteln, da Mittel der Kostenträger entfielen und notwendige Kompetenzen in der Produktion verloren gingen.⁷¹ Aus der Befragung lässt sich ableiten, dass eine unzureichende Unterstützung der Mitarbeitenden der WfbM im Übergangsprozess u.a. mit der Abhängigkeit der eigenen Arbeitsplätze von der Beschäftigtenzahl zusammenhängen kann.⁷²

Die empirisch erhobenen Befürchtungen, die sich als hemmend für die Motivation und den Wunsch nach einem Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt auswirken können, hängen wesentlich davon ab, ob und in welcher Form Erfahrungen in der Bildungsbiografie auf dem Arbeitsmarkt gesammelt wurden. Diese Erfahrungen sind nicht allein individuell bestimmt, sondern durch eigene kulturelle und materielle Ressourcen, Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster, den Bedingungen im Feld der Werkstätten sowie durch wohlfahrtsstaatliche Teilhabemöglichkeiten und deren Inanspruchnahme strukturiert (siehe hierzu Kapitel 4).

2.3 Wandel der Beschäftigtenstruktur in WfbM

Laut den in der Entgeltstudie befragten Werkstattleitungen besitzen 64% (Arbeitsbereich) und 49% (EV/BBB) der WfbM-Beschäftigten eine kognitive Beeinträchtigung.⁷³ Dagegen stimmt jedoch nur fast die Hälfte der WfbM-Beschäftigten der Antwortmöglichkeit zu, sie "[hätten] [...] eine Behinderung beim" „Lernen, Denken, Erinnern oder Orientieren“.⁷⁴ Jener Unterschied kann als Hinweis auf die Zuschreibung von Behinderung, die Relativität von Diagnosen und z.T. möglicherweise als Widerständigkeit gegen die Zuschreibung von Behinderung im Zusammenhang mit Hierarchien in der Werkstatt interpretiert werden (siehe hierzu Kapitel 4.1). Nach den Angaben der Werkstattleitungen sind im Arbeitsbereich rund 23% und im EV/BBB rund 39% der Gruppe der psychisch Beeinträchtigten und/oder Suchterkrankten zuzurechnen. Die WfbM-Beschäftigten im AB betrachten sich zu rund 33% als seelisch oder psychisch beeinträchtigt, im EV/BBB sind es 43%.⁷⁵ Laut einer Studie, die Dokumentationen der Fachausschüsse von Werkstätten im Landschaftsverband Westfalen-Lippe ausgewertet hat, stieg der durchschnittliche Anteil von Menschen mit "seelischen Behinderungen" an den Neuzugängen in die WfbM von rund 42% im Jahr 2008 auf rund 52% im Jahr 2013 und fiel bis zum Jahr 2014 auf rund 50%.⁷⁶ Damit ist ein gewachsener Anteil einer Gruppe vertreten, auf welche die WfbM in ihrer Gründung nicht zielte.⁷⁷ Inwieweit eine wachsende Zahl von Quereinsteiger*innen zur Entwicklung beiträgt,⁷⁸ bleibt unklar, da dies zumindest in der oben genannten Studie nicht belegt werden konnte.⁷⁹

Zu den Ursachen des genannten Anstiegs besteht Forschungsbedarf. Er ist weder allein durch zunehmende Belastungen der Arbeitswelt, noch durch Arbeitslosigkeit und Armut, noch vermehrten und nicht zwangsläufig mit einer ansteigenden Prävalenz verbundenen Diagnosen psychischer Erkrankungen zu erklären. Über diese möglichen Ursachen hinaus können die anwachsenden Zugänge in Erwerbsminderungsrenten aufgrund von Diagnosen psychischer Erkrankungen eine Rolle spielen. Ihnen gehen häufig lange Phasen der Arbeitslosigkeit und damit verknüpften finanziellem und zum Teil arbeitsmarktpolitischem Druck voraus. Für Menschen, die neben einer Erwerbsminderungsrente Grundsicherung beziehen, kann der Übergang in eine WfbM wegen der Sicherheit eines Arbeitsplatzes und einer höheren Rentenanwartschaft als Alternative erscheinen.⁸⁰ Zudem ist der Wandel der Beeinträchtigungen im Zusammenhang mit den Strukturen, Denk- und Handlungsmustern des Bildungswesens und in der WfbM zu analysieren.

3 Ökonomische Rolle der WfbM und Entgeltsystem

3.1 Geschäftsfelder und lokale ökonomische Vernetzung

Die Geschäftsfelder der WfbM sind breit gefächert. Sie können „Holz-, Metall-, Montage-, Verpackungs-, Kommissionierungs-, Garten-, Haushalts- und Büro-Arbeiten“⁸¹ umfassen. In welchem dieser Geschäftsfelder eine WfbM aktiv ist und den größten Umsatz erzielt, hängt von der jeweiligen Verankerung in den lokalen ökonomischen Strukturen bzw. Wertschöpfungsketten ab.⁸² So war bspw. eine in der Vertiefungsstudie zum Entgeltsystem befragte WfbM im Gartenbau erfolgreich, weil sie in der Region kaum mit anderen Anbietern konkur-

rierte. Ein anderes Unternehmen gründete seinen ökonomischen Erfolg auf selbst hergestellte Produkte, die für andere WfbM eine wirtschaftliche Nebenrolle spielten.⁸³ Für die Vertiefungsstudie waren acht WfbM, darunter jeweils vier in wirtschaftlich schwachen und starken Regionen sowie unterschiedlicher geografischer Verteilung, ausgewählt worden.⁸⁴ In sämtlichen dieser Unternehmen herrschte eine gute Auftragslage, z.T. reichte diese über die Kapazitäten hinaus. Einige stellen Leihbeschäftigte oder dauerhafte Helfer*innen für ihre Produktion ein. Aus der Perspektive der Werkstattleitungen verursachten diese zwar zunächst höhere Personalkosten, deren höhere Produktivität führe jedoch langfristig zu einem höheren Ergebnis.⁸⁵ Ein Teil der Befragten stellt diese Beschäftigten als Beitrag zur Arbeitsmarktinklusio n für diejenigen Gruppen dar, die nicht auf dem sonstigen Arbeitsmarkt Fuß fassen könnten.⁸⁶ Alle WfbM sind mit der lokalen Wirtschaft vernetzt und verfügen über feste lokale Kund*innen, deren Aufträge sie hauptsächlich ausführen. Inwieweit weitere Regionen oder bundesweite Aufträge angenommen werden, hängt von den Tätigkeitsfeldern der WfbM ab. Neben Faktoren für den ökonomischen Erfolg spielt die Einbettung in die lokale Infrastruktur, z.B. die Verkehrsanbindung, eine zentrale Rolle. Viele WfbM betrachten sich nicht allein als sozialen Akteur, sondern als Wirtschaftsunternehmen im regulären Arbeitsmarkt.⁸⁷ Eine weitere Erfolgsbasis stellen langfristige Kooperationen mit anderen Unternehmen dar, darunter auch bekannte inländische Großunternehmen. Jene Kooperationspartner*innen äußerten sich in Interviews sehr positiv zur Zusammenarbeit und betonten sowohl die Zuverlässigkeit, deren Service und die Möglichkeit Kosten einzusparen.⁸⁸ Zwar könnten diese nicht allen Anforderungen entsprechen, die an Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes angelegt würden, deren Flexibilität, höhere Leistungsbereitschaft – z.B. im Vergleich zu Justizvollzugsanstalten – und preisgünstige Angebote wögen den Unterschied jedoch auf. Daher seien die WfbM durchaus als konkurrenzfähig anzusehen.⁸⁹ Zumindest ein Teil der in der Vertiefungsstudie untersuchten WfbM besitzt daher die Funktion von Niedriglohnanbieter*innen in der lokalen Ökonomie. Unternehmen, die Aufträge an WfbM erteilen, können sich diese weiterhin auf die Ausgleichsabgabe anrechnen lassen.⁹⁰

„In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie eine solche wirtschaftliche Ausrichtung im Hinblick auf ein höheres Maß an Spezialisierung einer WfbM sich auf die (arbeits-) pädagogisch-rehabilitative Zielsetzung auswirken würde. Wenn nun die Breite der Tätigkeitsfelder (z.B. Holz-, Metall-, Montage-, Verpackungs-, Kommissionierungs-, Garten-, Haushalts- und Büro- Arbeiten) Tiefe verhindert, dann weisen all die einzelnen Tätigkeiten ein nur sehr geringes Anspruchsniveau mit nur sehr geringen Niveauunterschieden im Kompetenzprofil auf. Dies ist eine Folge davon, dass man auch primär nur Aufträge mit geringem Anspruchsniveau und wenigen Fertigungsschritten akquirieren kann. Dies leistet dann einer Produktionsplanung Vorschub, die insgesamt wenig Spielräume eröffnet, die den unterschiedlichen Kompetenzen und Bedürfnissen der in der Fertigung beschäftigten Menschen gerecht werden könnten. Tatsächlich weisen eine Reihe von Forschungen darauf hin, dass sich Arbeitstätigkeiten in einem hohen Maße auf die Persönlichkeitsentwicklung erwachsener Menschen auswirken. Demzufolge kann anspruchsvolle Arbeitstätigkeit auf Dauer zu Zugewinnen an Kompetenzen führen. Reizarme, restriktive und repetitive Arbeiten hingegen können auf Dauer einen Abbau von Kompetenzen zur Folge haben“.⁹¹

3.2 Faktoren der Entgelthöhe

Das Entgelt der WfbM-Beschäftigten besteht aus einem festgelegten Grundbetrag, einem auf der Basis individueller Leistungen berechneten Steigerungsbetrag⁹² sowie einem Arbeitsförderungsgeld (AFöG) für Beschäftigte des Arbeitsbereichs deren Einkommen inklusive des AFöG 351 Euro nicht übersteigt.⁹³ Der Grundbetrag wurde von 75 Euro (2016) stufenweise auf 126 Euro im Jahr 2023 erhöht. Sowohl der Grundbetrag als auch der Steigerungsbetrag werden durch den wirtschaftlichen Ertrag der WfbM finanziert. Für die Bemessung der individuellen Leistungen sollen "Arbeitsmenge und Arbeitsgüte"⁹⁴ zugrunde gelegt werden. Das AFöG soll (geringe) Arbeitsentgelte aufstocken und wurde von 26 Euro (2016) auf 52 Euro (2017) angehoben. Das Ausbildungsgeld wird den Beschäftigten des BBB durch die BA ausgezahlt. Es ist ebenso wie das AFöG an den Grundbetrag gekoppelt und betrug im Jahre 2016 80 Euro bzw. 119 Euro im Jahr 2020. Im Zuge der Beratung über den Gesetzesentwurf zur Anpassung der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes wandten sich die WfbM gegen die geplante Erhöhung des Grundbetrags, weil sie diese betriebswirtschaftlich nicht für tragfähig hielten. Letztlich beschloss der Gesetzgeber eine stufenweise Steigerung.⁹⁵

Das durchschnittliche Entgelt der WfbM lag bundesweit im Jahr 2021 bei 226 Euro (einschließlich AFöG). Seit 2017 hat sich das Entgelt nur in geringem Maße von 224 Euro erhöht, während es zwischenzeitlich leicht stieg und wieder absank. Die Höhe unterscheidet sich unter anderem zwischen Ost- und Westdeutschland deutlich: Das durchschnittliche Entgelt einschließlich AFöG reicht von 174 Euro in Sachsen über 223 Euro in Thüringen, 264 Euro in Bayern bis hin zu 270 Euro in Bremen und Hamburg. In Westdeutschland beträgt im Durchschnitt es 234 Euro, in Ostdeutschland sind es durchschnittlich 197 Euro.⁹⁶ Rund die Hälfte der Beschäftigten verdiente ohne Berücksichtigung des AFöG unter 150 Euro pro Monat. 90% bezogen ein Entgelt von bis zu 324 Euro monatlich.⁹⁷

Auch in der WfbM zeigt sich ein Gender-Pay-Gap: So erhalten männliche Beschäftigte 181 Euro, während weibliche Beschäftigte 168 Euro im Durchschnitt (Grund- und Steigerungsbetrag, ohne AFöG) verdienen.⁹⁸ Der überwiegende Teil der Beschäftigten (rund 76%) ist in Vollzeit tätig, die übrigen in Teilzeit. Rund 10% der WfbM unterscheiden bei der Berechnung nicht zwischen Teilzeit und Vollzeit.⁹⁹ 84% der Werkstatteleitungen halten eine gesetzliche Neugestaltung¹⁰⁰ beziehungsweise eine Veränderung des Entgeltes für sinnvoll.¹⁰¹

35% der WfbM-Beschäftigten waren auf Grundsicherung angewiesen.¹⁰² Ihr Einkommen betrug im Jahr 2019 durchschnittlich 973 Euro pro Monat.¹⁰³ Eine weitere Gruppe von 43% bezog Erwerbsminderungsrente.¹⁰⁴ Ihr durchschnittliches Einkommen erreichte 1.051 Euro.¹⁰⁵ 7% erhielten neben einer Erwerbsminderungsrente Leistungen der Grundsicherung. Schließlich erhalten 15% weder eine Erwerbsminderungsrente noch Grundsicherung. Vermutlich führen höhere Werkstattentgelte, relativ wohlhabende Angehörige oder weitere Ursachen dazu, die Leistungen nicht zu beantragen.¹⁰⁶ Die durchschnittliche Grenze der Armutgefährdung der Gesamtbevölkerung lag im Jahr 2022 bei einem Nettoeinkommen von 1.250 Euro monatlich.¹⁰⁷

Im Rahmen der vorgenannten Entgeltstudie wurden mehrere mögliche Einflussfaktoren auf die Entgelthöhe herausgearbeitet und auf Signifikanz geprüft:

- „Betriebsgröße

- Bundesland
- Regionaler Sitz und wirtschaftliche Infrastruktur
- Arbeitslosenquote
- Beeinträchtigungsarten und Spezialisierung der WfbM
- Monatliches Arbeitsergebnis
- Anteil der langfristigen Produktionsaufträge
- Geschäftsfelder“.¹⁰⁸

Hier zeigte sich, dass die Wirtschaftsregion die Entgelthöhe maßgeblich beeinflusst. So liegt das Werkstattentgelt in Westdeutschland beispielsweise durchschnittlich um 35 Euro höher als in Ostdeutschland. Einen vergleichsweise leichten Einfluss auf die Entgelthöhe übt die regionale Arbeitslosenquote aus: Eine höhere Arbeitslosenquote korreliert leicht mit geringeren Entgelten. Darüber hinaus besitzt die Betriebsgröße einen hohen positiven Einfluss auf die Entgelthöhe. Weniger stark ausgeprägt ist dieser Einfluss mit der Zusammensetzung der Belegschaft bzw. Beeinträchtigungsformen. Ferner wird die Entgelthöhe stark durch die Geschäftsfelder der WfbM beeinflusst. In dem Bereich Lager und Logistik fallen die Entgelte beispielsweise höher aus als in der Garten- und Landschaftspflege. Schwach ausgeprägt ist der Zusammenhang mit langfristigen Produktionsaufträgen.¹⁰⁹

3.3 Kritische Bewertung der WfbM-Beschäftigten

Von den befragten WfbM-Beschäftigten betrachtet die überwiegende Mehrheit von 67% die Entgelte als zu gering, während 33% diese als angemessen einschätzen.¹¹⁰ Beschäftigte mit Erfahrungen auf dem regulären Arbeitsmarkt bzw. mit dem Wunsch nach einem Wechsel sehen das Entgelt zu 74% bzw. 78% als zu gering an.¹¹¹ Lediglich 46% geben an, die Berechnung des Entgelts zu verstehen. Innerhalb der Gruppe der kognitiv beeinträchtigten Menschen liegt dieser Anteil mit 34% noch deutlich darunter.¹¹² Diese Befunde belegen die mangelnde Verständlichkeit des bestehenden Entgeltsystems.

Eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten spricht sich für eine an Leistung orientierte Entlohnung aus. 80% stimmen der Aussage zu “Die Menschen in der Werkstatt, die mehr leisten können, sollen mehr Lohn bekommen als Menschen in der Werkstatt, die weniger leisten können”. Zugleich spricht sich rund die Hälfte dafür aus, “Alle Menschen in der Werkstatt sollen gleich viel Lohn bekommen.” Der teilweise Widerspruch lässt sich mit der Zustimmung von 35% zu beiden Aussagen erklären. Diese Deutung lässt sich durch Befragung einzelner Beschäftigter erhärten, welche ein höheres Grundentgelt und einen an Leistung orientierten Entgeltbestandteil befürworten. Beschäftigte, die in einem Außenarbeitsplatz der WfbM tätig sind, sollten nach Ansicht von rund 66% der Befragten höher entlohnt werden. Ebenso sollten Beschäftigte höher bezahlt werden, die in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes wechseln (rund 75%).¹¹³ Ferner verdeutlichen die Aussagen der Einzelbefragungen, dass Leistung mit Rücksicht verbunden werden solle. So dürfe eine leistungsorientierte Entlohnung nicht zu Benachteiligungen führen - vor allem nicht derjenigen, die nach der Wahrnehmung der Befragten leistungsschwächer sind.¹¹⁴ Inwiefern die Leistungsorientierungen der Beschäftigten durch gesellschaftliche Leistungsanforderungen bzw. Diskurse über Leistungsfähigkeit in der Alltagspraxis der WfbM geprägt werden, wird in Kapitel 4.1 beleuchtet.

3.4 Gesellschaftliche Debatte um Werkstattentgelte und Reformperspektiven¹¹⁵

Die geschützte Beschäftigung vor allem in Werkstätten sowie die Entgelte für deren Beschäftigte werden insbesondere in den letzten Jahren zunehmend kritisch diskutiert, obgleich politische Debatten zumeist nicht auf die (sofortige) Abschaffung der WfbM abzielen.¹¹⁶ So ordnet das Europäische Parlament geschützte Beschäftigung in seinem Bericht zur Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie kritisch ein und fordert, dass die "soziale Sicherheit, Arbeitsbedingungen, Mindestlöhne und das Diskriminierungsverbot" rechtlich einbezogen und durchgesetzt werden. Darüber hinaus sollen die Unternehmensstrategien inklusiv ausgestaltet und mit Arbeitnehmer*innenvertretungen ausgehandelt sein. Geschützte Beschäftigung soll lediglich eine Handlungsalternative in einem begrenzten Zeitrahmen darstellen.¹¹⁷

Im aktuellen Sammelband "Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion" herausgegeben von Greving und Scheibner,¹¹⁸ an dem sich neben Wissenschaftlern u.a. auch ehemalige Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) und ein ehemaliger WfbM-Beschäftigter beteiligten, wird die geschützte Beschäftigung teils fundamental kritisiert. So bezeichnen die Autoren eines Beitrags die WfbM als "antiinklusive[...] Sonderwelt".¹¹⁹ "Ideale der Aufklärung" würden innerhalb der WfbM "ins Gegenteil verkehr[t]".¹²⁰ Beschäftigte von WfbM, so heißt es in einem weiteren Artikel, seien emotionaler, struktureller, interkultureller und institutioneller Gewalt ausgeliefert.¹²¹ Ein weiterer Autor vertritt die Position, dass "keine 'Werkstatt' [...] das Beste"¹²² sei und fordert eine Strategie des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ein, welche die WfbM als "Übergangseinrichtungen"¹²³ begreife.

Im Unterschied hierzu treten die Werkstatträte Deutschland e.V. dafür ein, die WfbM zu erhalten und zu reformieren. Hierfür sollen die WfbM geöffnet und deren Angebote fortentwickelt werden. Dies beinhalte u.a. die Leistungen der WfbM personenzentriert und unabhängig vom Sitz der WfbM anzubieten. Ein Wechsel zwischen den Angeboten müsse möglich sein. Darüber hinaus fordern die Werkstatträte, dass sich die Leitungen der WfbM ihnen gegenüber respektvoll verhalten und die Werkstättenverordnung (WVO) kennen. Ein Basisentgelt soll Menschen, die dauerhaft erwerbsgemindert sind, von Leistungen der Grundsicherung unabhängig machen.¹²⁴

Aus der Sicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe erfüllen die WfbM die Anforderungen, Arbeitsplätze bereitzustellen, an Arbeitsplätzen auch außerhalb der WfbM zu unterstützen, berufliche Rehabilitation und soziale Teilhabe sowie Bildung zu ermöglichen.¹²⁵ Es gelte, die Aufgaben in einer „personenzentrierten, flexiblen und inklusiven Struktur“¹²⁶ weiterhin wahrzunehmen und als „Kompetenzzentren“¹²⁷ zu fungieren. WfbM könnten künftig als Anbieterinnen in einem sozialen Arbeitsmarkt auftreten, die auch Menschen ohne Behinderungen beschäftigen und ähnlich wie die Inklusionsbetriebe bis zu 50% ihrer Arbeitsplätze mit behinderten Menschen besetzen müssen. Zugleich sei denkbar, Leistungen zur beruflichen und zur sozialen Teilhabe auch für Beschäftigte anderer Betriebe zur Verfügung zu stellen.¹²⁸ Durch einen solchen Entwicklungspfad würden die WfbM der Lebenshilfe in die Lage versetzt, auch künftig die Bedürfnisse der Beschäftigten nach Selbstbestimmung, sozialen Schutz und Sicherheit Rechnung zu tragen. Die Werkstattentgelte bzw. Ersatzleistungen

zum Einkommen der Beschäftigten sollten ein von der Grundsicherung unabhängiges Leben ermöglichen. In diesem Zusammenhang spricht sich die Lebenshilfe für ein „bedingtes Grundeinkommen“ aus, dessen Höhe knapp oberhalb der Grundsicherung liege und an bestimmte Personengruppen gekoppelt sei. Das bedingte Grundeinkommen solle als Lohnersatzleistung und als Rentenersatzleistung mit der Option einer 20-jährigen Wartezeit sowie unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden gezahlt werden.¹²⁹

Die „Diakonie Deutschland“ und „Der evangelische Fachverband für Teilhabe“ diskutieren, das Entgelt an den Anforderungen der jeweiligen Stelle auszurichten, statt allgemeine Leistungskriterien anzulegen. Zudem sei als „Untergrenze für ein auskömmliches Entgelt“¹³⁰ der gesetzliche Mindestlohn anzusetzen. Sie lehnen die Bemessung des Entgelts anhand von Verhaltenskriterien ab. Probleme im Zusammenhang des Verhaltens sollten durch psychologische Betreuung, nicht durch Entgeltregelungen bearbeitet werden.¹³¹ Ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis sei für eine geschützte Beschäftigung nicht zwingend. Die WfbM solle sich durch Produkte positionieren, die am Markt nachgefragt würden. Ihr Erfolg müsse anhand ethischer Kriterien gemessen werden.¹³²

Der Paritätische Gesamtverband sieht die WfbM als einen Ort der Teilhabe am Arbeitsleben an, fordert jedoch eine möglichst umfassende Nutzung bestehender Instrumente und des Wissens über Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt. Dienstleistungen müssten unabhängig von der Beeinträchtigung und vom Arbeitsort, d.h. v.a. von der WfbM, angeboten und auf Betriebe des ersten Arbeitsmarkts orientiert werden.¹³³ Zudem plädiert er für einen gesetzlichen Mindestlohn für die WfbM-Beschäftigten, der unabhängig von Hinzuverdiensten gezahlt werden solle.¹³⁴ Hierdurch solle den Beschäftigten ermöglicht werden, „ihren Lebensunterhalt bestreiten [zu] können“ und ein höheres „Selbstwertgefühl“ zu gewinnen.¹³⁵

In ihrer „Erfurter Erklärung“ fordern der Bundes- sowie die Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen die Träger der WfbM auf, sich „spätestens“ bis zum Jahre 2025 in Kooperation mit allen relevanten Akteur*innen zu „Trainings-, Vorbereitungs- und Dienstleistungszentren“¹³⁶ fortzuentwickeln, die zur Ausbildung und Beschäftigung im regulären Arbeitsmarkt beitragen sollen. Inklusionsbetriebe sollen für die Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt eine maßgebliche Rolle spielen. Zwar ermöglichten die Instrumente des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung prinzipiell Übergänge aus den Förderschulen und den WfbM in den ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in der Praxis würden sie jedoch kaum in Anspruch genommen. Daher gelte es, diese zu reformieren und Probleme in der Umsetzung abzubauen.¹³⁷ Entgelte in den WfbM müssten existenzsichernd ausgestaltet sein und aus einer Hand gezahlt werden.¹³⁸

Eine Expert*innenbefragung befasste sich mit der Frage, ob die Kriterien für die Berechnung des leistungsbezogenen Entgeltbestandteils und der Entgeltordnung auf „Anforderungsgerechtigkeit, Leistungsgerechtigkeit, Verhaltensgerechtigkeit, Sozialgerechtigkeit, Marktgerechtigkeit“ oder „Qualifikationsgerechtigkeit“¹³⁹ basieren sollen. Die Autor*innen plädieren dafür, das Entgelt an den Anforderungen der Stellen und den hierfür erforderlichen Qualifikationen zu orientieren. Ein Entgelt, das Verhaltensmuster der Beschäftigten belohne, würde hingegen Abhängigkeiten und eine „Infantilisierung“ befördern. Eine Marktorientierung sei bereits durch die Verpflichtung der WfbM gegeben, 70% des wirtschaftlichen Ertrages als Entgelt auszuschütten.¹⁴⁰

Die bisherigen Reformvorschläge lassen sich danach gliedern, ob sie strukturelle Veränderungen anstreben und mit welchen Elementen diese erreicht werden sollen. So sieht der Vorschlag der CDU/CSU-Bundestagsfraktion einer Erhöhung des AFöG bei gleicher Höhe des Grundbetrages vor. Dies führt lediglich zu leichten Verbesserungen des Einkommens, sodass die WfbM-Beschäftigten weiterhin auf die Grundsicherung angewiesen sind. Zudem wäre das Entgeltsystem genauso intransparent wie bisher strukturiert. Dagegen zielt das Basisentgelt-Modell der Werkstattträte auf strukturelle Einkommensverbesserungen, Autonomie von Leistungen des SGB II sowie auf gesellschaftliche Anerkennung ab.¹⁴¹ Dieses Basisentgelt soll 70% der durchschnittlichen Nettoentgelte aller Beschäftigten in Deutschland umfassen, was 2023 rund 1.660 Euro entspricht.¹⁴² Erwerbsminderungsrenten sollen auf das Basisentgelt angerechnet werden.¹⁴³ Damit knüpfen die Werkstattträte an Debatten um Grundeinkommensmodelle an.¹⁴⁴ Hinzu käme das eigentliche Werkstattentgelt im engeren Sinne, bestehend aus einem Grundbetrag sowie einem leistungsbezogenen Steigerungsbetrag. Ersterer könnte steuerfinanziert sein, letzterer durch das Ergebnis der Werkstätten erwirtschaftet werden. Im Jahre 2023 betrüge das Werkstattentgelt im Durchschnitt voraussichtlich 181 Euro. Insgesamt würden die Nettoeinkommen der WfbM-Beschäftigten im Vergleich zum Status Quo (einschließlich der Grundsicherung) um rund 66% steigen.¹⁴⁵ In eine ähnliche Richtung zielt das Modell der BAG WfbM, die ein existenzsicherndes Grundeinkommen fordert.¹⁴⁶ Im Vergleich zu den anderen Modellen würden die Beschäftigten die höchste Einkommenssteigerung erzielen. Durch die Auszahlung aus einer Hand würde die Verwaltung vereinfachen; zugleich wäre die Zusammensetzung des Entgelts nachvollziehbarer als derzeit. Es birgt jedoch die Gefahr, die segregierende Struktur des Arbeitsmarktes zu verfestigen, weil das Einkommen von der Einkommensentwicklung am Arbeitsmarkt entkoppelt wäre und die Motivation für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt hemmen könnte.¹⁴⁷

Die Mindestlohnmodelle orientieren sich am gesetzlichen Mindestlohn und unterscheiden sich nach den zugrunde gelegten vergüteten Arbeitszeiten. So geht der Vorschlag der Virtuellen Denkwerkstatt¹⁴⁸ und der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland von Vollzeitstellen aus. Geringere Arbeitszeiten würden mit einer entsprechend niedrigeren Vergütung einhergehen. Zwar ergab die Befragung der Werkstattleitungen eine Bruttoarbeitszeit von 37,2 Stunden die Woche, woraus sich theoretisch ein Nettoverdienst von 1.579 Euro ergäbe.¹⁴⁹ Aus der Befragung konnte jedoch abzüglich der Pausen und Zeiten für Rehabilitationsmaßnahmen eine wöchentliche Arbeitszeit von 29,2 Stunden ermittelt werden.¹⁵⁰ Daher plädieren die Autor*innen der Entgeltstudie für ein Mindestlohnmodell auf jener Basis.¹⁵¹ Das von ihnen berechnete Nettoeinkommen läge 20% über dem derzeitigen Einkommen inklusive der Grundsicherung sowie 17% über den Einkommen einschließlich der Erwerbsminderungsrente. Es würde aus einer Hand gezahlt und wäre im Unterschied zum aktuellen Status leicht verständlich und transparent strukturiert.

Aus der "Doppelfunktion" der WfbM zwischen Wirtschaftsunternehmen und Rehabilitationseinrichtung erwächst der widersprüchliche rechtliche Status der Beschäftigten. Sie sind einerseits Rehabilitand*innen andererseits Arbeitnehmer*innen. Ob die WfbM-Beschäftigten eher als Arbeitnehmer*innen oder Rehabilitand*innen gelten, kann nur durch eine Einzelfallprüfung geklärt werden. Auf der Grundlage von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist ein Arbeitsverhältnis nach § 611a BGB anzunehmen, wenn eine "weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit im Dienste eines anderen zu leisten ist und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers vorliegt".¹⁵² In

einer rechtlichen Gesamtabwägung könnte kein Arbeitsverhältnis bestehen, wenn die Ziele der Rehabilitation und rehabilitative Dienstleistungen im Beschäftigungsverhältnis eine überwiegende Rolle einnehmen.¹⁵³ Handelt es sich um ein Arbeitsverhältnis, ist dieses nach § 7 SGB IV zugleich als Beschäftigungsverhältnis zu bewerten. Werde Art. 27 UN-BRK konventionsgemäß ausgelegt, so die rechtswissenschaftliche Bewertung der oben genannten Entgeltstudie, sei von einem "weite[m] Arbeitsbegriff"¹⁵⁴ auszugehen, der "grundsätzlich eine Vermutung für ein Arbeitsverhältnis beinhaltet".¹⁵⁵ Daher können WfbM-Beschäftigte als Arbeitnehmer*innen betrachtet werden. Abweichungen vom Status des*der Arbeitnehmers*in und der Anwendung des Mindestlohns sind begründungsbedürftig und könnten "als Verstoß gegen deutsches Verfassungsrecht (Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG), gegen das EU-Recht (Art. 1, Art. 3 Abs. 1 lit. c) RL 2000/78/EG) sowie gegen Völkerrecht gesehen werden (Art. 27 Abs. 1 Abs. 2 lit. a) i.V.m. Art. 5 Abs. 2 UN-BRK)".¹⁵⁶ "Würde diese Auffassung von den gesetzgebenden Körperschaften, vom BVerfG oder vom EuGH geteilt, hätte sie weitreichende Folgen für die Neugestaltung des Rechts. Jedenfalls werden sich die gesetzgebenden Körperschaften, die ausführenden Sozialleistungsträger und die Gerichte – auch die Arbeitsgerichte und Sozialgerichte – intensiv mit den entsprechenden Argumenten auseinandersetzen müssen, wenn sie mit den entsprechenden Vorschriften befasst sind."¹⁵⁷

4. Arbeitsalltag und Teilhabe der WfbM-Beschäftigten

4.1 Hierarchien, Erfahrungen und Handlungsmuster

Die rechtliche Rahmung der Beschäftigung in einer WfbM ist durch ein Spannungsverhältnis zwischen ökonomischen Mindestanforderungen an Leistungsfähigkeit und nicht ausreichender Leistungsfähigkeit gekennzeichnet. Dieses Spannungsverhältnis wird auch in den Alltagspraktiken der WfbM sichtbar. Gesellschaftliche Leistungsanforderungen sind im Feld der Werkstätten nicht einfach ausgeschaltet, sondern werden in unterschiedlicher Weise ausgesprochen und praktiziert.

Studien, die die Alltagspraktiken in den WfbM und deren gesellschaftlichen Bedingungen aus der Perspektive der Beschäftigten untersuchen, wurden bislang kaum veröffentlicht. Um deren Teilhabe bzw. Teilhabeerwartungen zu erkennen, ist es von zentraler Bedeutung zu verstehen, welche Logiken die Alltagspraxis strukturieren und in welcher Weise die Beschäftigten den Arbeitsalltag und biografische Erfahrungen be- und verarbeiten. Eine ethnografische Untersuchung¹⁵⁸ des Arbeitsbereichs einer WfbM und eines Inklusionsunternehmens beschäftigte sich u.a. mit den Fragen, „Mit welchen Imperativen [...] behinderte Menschen während der Arbeit angerufen [werden]“ und hinterfragte, „[w]elche Praktiken [...] die Subjektivierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten bei der Arbeit [prägen]“. ¹⁵⁹ Die Autorin arbeitet heraus, dass Alltagspraktiken entlang der Kategorien bzw. Zuschreibungen von „Leistungsfähigkeit“, „Geschwindigkeit“ und „Selbständigkeit“ verortet werden können.¹⁶⁰ Beschäftigte wurden durch die WfbM je nach ihrer Beeinträchtigung als mehr oder weniger leistungsfähig eingestuft und verschiedenen Arbeitsbereichen zugeordnet, welche eine informelle Hierarchie bildeten. Während körperlich Beeinträchtigte beispielsweise mit dem Scannen und digitaler Ablage beschäftigt waren, führten kognitiv Beeinträchtigte weniger komplexe Tätigkeiten in der Konfektionierungsgruppe, wie das arbeitsteilige Verpacken und Etikettieren, aus. Erstere Gruppe, welche die Beherrschung des Lesens und Schreibens vo-

raussetzte, genoss eine deutlich höhere Anerkennung durch das nichtbehinderte Fachpersonal. Auch innerhalb dieser Gruppen existierten hierarchische Abstufungen, die über die Verteilung von Handlungsspielräumen (z.B. zum Verlassen der WfbM für den Einkauf) oder durch unterschiedliche Formen (disziplinierender) Ansprache des Fachpersonals hergestellt wurden. Offenbar war das Bewertungsschema nach Leistungsfähigkeit selbst im Förderbereich wirksam.¹⁶¹ Dem „Förder- und Betreuungsbereich“ sind Menschen zugewiesen, die nach Einschätzung u.a. der WfbM nicht die Voraussetzung für den Arbeitsbereich erfüllen, u.a. das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit. Sie befinden sich im Unterschied zu den Beschäftigten des Arbeitsbereichs weder in einer arbeitnehmerähnlichen Rechtsstellung noch sind sie sozialversichert.¹⁶² Ein Gruppenleiter folgte v.a. dem herrschenden Bewertungsschema, indem er seine Gruppe im Vergleich zu anderen Fördergruppen als leistungsfähiger einordnete.¹⁶³

Allerdings grenzten sich die Beschäftigten beider Gruppen jeweils nach unten ab. In der EDV-Gruppe wurden in Abgrenzung zu den als einfach und monoton bewerteten Tätigkeiten der Konfektionierungsgruppe zum Teil höhere Löhne eingefordert. Aus der Sicht von Beschäftigten der Konfektionierungsgruppe handelte es sich bei den Fördergruppen außerhalb des Arbeitsbereichs um die eigentlichen Schwerbehinderten. (Zugeschriebene) Fähigkeiten und die Kategorie Behinderung wurden durch Beschäftigte offenbar teils übernommen, um ihre sozialen Positionen zu behaupten oder zu verbessern.

In der untersuchten WfbM gab es feste Arbeits- und Pausenzeiten, die durch informelle Absprachen und Weisungen durchbrochen wurden. Auch aufgrund der teils schwachen Auftragslage hielten die Fachkräfte die WfbM-Beschäftigten und diese sich teils untereinander zu einem langsameren Arbeitstempo an. Im Unterschied zu dem Inklusionsbetrieb, in welchem u.a. vergleichbare Verpackungsarbeiten ausgeführt wurden, bestimmten entschleunigende Arbeitszeitstrukturen den Alltag. Obgleich diese zeitliche Struktur nicht auf alle WfbM übertragen werden kann, in denen Arbeitsdruck wirksam sein kann, entspricht sie nicht zwangsläufig den Bedürfnissen der Beschäftigten. Sowohl die in der Studie fokussierten Beschäftigten in der Konfektionierung als auch in der EDV beschrieben sich als Menschen, die gerne langsamer und ruhiger arbeiten bzw. länger zum erfolgreichen Lernen benötigen würden. Im Alltag arbeiteten sie jedoch zum Teil gerne schneller als eingefordert. Eine den selbstbestimmten Handlungsmustern zu wider laufende Entschleunigung des Arbeitsalltags kann mithin behindernd wirken.

Ob den Beschäftigten der WfbM selbständiges Handeln zugeschrieben oder die Eigenständigkeit durch das Fachpersonal gefördert wurde und in welcher Weise sich die Beschäftigten hierzu verhielten, spielte ebenfalls eine zentrale Rolle im Arbeitsalltag. Im Vergleich zu der mit Scans betrauten EDV-Gruppe, in der an einzelnen Arbeitsplätzen gearbeitet wurde, bestimmten gemeinschaftliche Arbeitsabläufe die Konfektionierungsgruppe. Jene Vergemeinschaftung wurde durch arbeitsteilige Gruppenarbeit an zusammengeschobenen Tischen gefördert. Fachkräfte brachten die Arbeitspakete und teilten Arbeiten zu. Hierbei griffen Praktiken, räumliche und rechtliche Strukturen ineinander, die auf Förderung und Unterstützung abzielen. Weder die Beschäftigten der Konfektionierungsgruppe noch die mit dem Einscannen Beschäftigten verstehen sich jedoch in diesen Kategorien, sondern als selbständige Personen. Dieses Selbstverständnis verdeutlichen die Aussagen einer weiblichen Beschäftigten in der Konfektionierungsgruppe sowie eines männlichen Beschäftigten in der EDV-Gruppe, auf die sich die Studie fokussierte. Letzterer verwahrte sich gegen eine Bemerkung

einer Fachkraft, die bei den Eltern wohnende, behinderte Menschen als unselbständig einstuft und die rechtzeitige Eingewöhnung in einem Wohnheim empfahl. Dass ein Versuch der Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nicht gelang, führte er auf sein damals unzureichendes Wissen zurück.

Ihre in die WfbM mündende Biographie erklärte die Beschäftigte der Konfektionierungsgruppe als eigne Entscheidung, obschon, wie in den Aussagen ihres Kollegen, die Erfahrung von strukturellen Benachteiligungen und Diskriminierung offensichtlich sind oder durchscheinen. Sie äußerte, in der WfbM bleiben zu wollen und hatte sich gegen die Versetzung an einen anderen Standort gewehrt. Ihre fortbestehende Entscheidung für die WfbM anstelle des ersten Arbeitsmarktes kann über spezifische Erfahrungen ausschließlich im zweiten Arbeitsmarkt und als langjährig in der Einrichtung Beschäftigte hinaus auch im Zusammenhang mit ihrem Alter betrachtet werden, das nahe dem Renteneintritt lag. Förder- und Unterstützungsbedürftigkeit diene eher als argumentative Ressource, wenn die Verantwortung für Fehler zur Diskussion stand, so z.B. bei dem Beschäftigten der EDV-Gruppe.

„Beschäftigte sind sich ihrer besonderen Situation durchaus bewusst und wissen gleichzeitig, welche Merkmale und Eigenschaften allgemein als erstrebenswert gelten und welche nicht.“¹⁶⁴ Eine WfbM erweist sich nicht als universeller Schutzraum. Vorherrschende Anforderungen an Leistungsfähigkeit wirken in spezifischer Weise in den Werkstätten. „Somit befinden sie sich immer an ambivalenten Überkreuzungspunkten unterschiedlicher hegemonialer sowie besonderer Anrufungen, denen sie gerecht werden müssen und gerecht werden wollen. Entsprechend lastet auf ihnen nicht nur der Druck, gute Werkstattbeschäftigte zu sein, sondern gleichzeitig auch der, allgemeinen Anforderungen und Imperativen wie Leistungsfähigkeit, Selbstständigkeit und Aktivität gerecht zu werden.“¹⁶⁵

Die Zurückweisung von Unselbständigkeit durch die Beschäftigten, die Betonung ihrer Lernbereitschaft und ihre Freude am schnelleren Arbeiten deuten auf die Eigenlogik ihrer Persönlichkeit hin. Jene Alltagspraktiken können als Ausdruck von tief verankerten Erfahrungen und kultureller wie materieller Ressourcen, Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern interpretiert werden. Die Beschäftigten setzen ihre Ressourcen größtenteils unbewusst und entlang ihrer habituellen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster in den alltäglichen Positionskämpfen im Feld der Werkstätten und unter dessen Bedingungen ein. Sowohl die erlernten habituellen Muster als auch das Feld der Werkstätten lassen sich als relativ autonome soziale Felder verstehen, die eigenen Logiken folgen.¹⁶⁶ Sie dürften die Alltagspraxis maßgeblicher strukturieren als gesellschaftliche bzw. ideologische Anforderungen bzw. Anrufungen. Forschungen über Milieus und Behinderung in WfbM und Inklusionsunternehmen stehen noch aus.

Eine weitere qualitative Studie zielte unter anderem auf die Fragestellungen ab,

- welche Vorstellungen WfbM-Beschäftigte von sozialer Teilhabe und Anerkennung besitzen,
- wie diese konkret erfahren werden,
- in welcher Weise sich die Beschäftigung in einer Werkstatt auf gesellschaftliche Zugehörigkeit auswirkt und beeinflusst,
- ob sich die Beschäftigten durch die Erwerbsgesellschaft als anerkannt betrachten.¹⁶⁷

Für die Befragten besitzt die Arbeit in der WfbM eine hohe Bedeutung für ihre Sinnggebung im Alltag und dessen Struktur. Aufgrund dieser Sinnggebung und der strukturierenden Rolle für ihren Alltag scheinen negative Aspekte der WfbM-Beschäftigung in den Hintergrund zu treten oder (resignativ) hingenommen zu werden. Gleichwohl betrachten sich einige Befragte im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt nicht als Teil der Arbeitsgesellschaft.¹⁶⁸ Fast alle sind mit der Werkstattentlohnung, die als Hierarchie zum ersten Arbeitsmarkt wahrgenommen wird, unzufrieden.¹⁶⁹

Einerseits empfinden viele der befragten Beschäftigten Anerkennung für ihre geleistete Arbeit innerhalb des Systems der Werkstatt. Andererseits schildern sie, dass jene Leistungen außerhalb der WfbM nicht anerkannt würden. Einige Befragte interpretieren abgestufte Rechte, z.B. das Verlassen der Werkstatt für einen Einkauf, als Privileg. Dies deutet auf Praktiken, die zumindest einen Teil der Beschäftigten nicht als gleichberechtigte Erwachsene verstehen.¹⁷⁰ Hier bestätigen sich Befunde der ethnographischen Studie, in der sich abgestufte und offenbar Anerkennung vermittelnde Rechte Teil der Feldlogik der Werkstätten sind und damit Hierarchien und Positionskämpfe der Beschäftigten mitstrukturieren.

Außenwahrnehmungen, welche die WfbM-Beschäftigten lediglich defizitorientiert betrachten, befördern die Abgrenzung zwischen Behinderung und Nichtbehinderung sowie Schamgefühle. Die WfbM wirkt als Institution stigmatisierend.¹⁷¹

Insgesamt verdeutlichen die Aussagen der Beschäftigten, dass ein großer Teil von ihnen nicht selbst die Entscheidung zum Übergang in die WfbM getroffen hatte. Vielmehr wurde diese zentrale biographische Weichenstellung durch Lehrkräfte, Fachkräfte der Bundesagentur oder nahe Angehörige vorgenommen. „Selbstbestimmte Berufswahl auf der Grundlage eigener Erfahrungen, dem Wissen um die verschiedenen Möglichkeiten sowie die eigenen Kompetenzen erfolgt in der Regel nicht“.¹⁷² Da ihnen die Möglichkeit beruflicher Erfahrung vorenthalten und Positionen zugewiesen werden, betrachten sie sich nur eingeschränkt als aktiv Handelnde ihrer beruflichen Biografie. Sie bewerten den ersten Arbeitsmarkt im Vergleich zur WfbM als voraussetzungsvoller und gesellschaftlich anerkannter. Eigene Fähigkeiten beurteilen sie hierfür als nicht hinreichend. Zu einem großen Teil beschreiben sie die Alltagspraxis der Werkstatt als schützenden Raum ohne hohe Voraussetzungen. Die im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt entstehenden Handlungsspielräume der eigenen Arbeitsgestaltung werden zum Teil extensiv genutzt. Aus der Sicht vieler Beschäftigter sind Erwerbsminderungsansprüche, soziale Dienstleistungen im Alltag, Freizeitangebote und soziale Leistungen, wie zum Beispiel der Grundsicherung, positive Aspekte der WfbM. „Prozesse resignativer Anpassung“¹⁷³ überlagern zunehmend die negative Wahrnehmung und Bewertung. Mehrheitlich wünschen sich die Beschäftigten berufliche Kontinuität, was der Mehrheit der Beschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entspricht, möglichst beim gleichen Arbeitgeber tätig zu sein. Mit zunehmendem Alter der WfbM-Beschäftigten stabilisiert sich dieser Wunsch. Für die meisten WfbM-Beschäftigten spielen im Unterschied zum regulären Arbeitsmarkt Fort- und Weiterbildungen keine Rolle.¹⁷⁴ Offenbar führen die Logiken der WfbM, welche zwar Sicherheit, jedoch zugleich kaum Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen, zu fehlenden oder sehr begrenzten Qualifizierungen.¹⁷⁵ Ein kleinerer Teil nutzt Weiterbildungsangebote außerhalb der WfbM oder wünscht sich solche Angebote, kann diese jedoch aufgrund unzureichender Mobilität und finanzieller Ressourcen nicht wahrnehmen.¹⁷⁶ Überwiegend sehen sich die Beschäftigten als Teil der Arbeitsgesellschaft, allerdings nicht, wenn sie die WfbM mit dem ersten Arbeitsmarkt vergleichen. Erfahrungen mangelnder Aner-

kennung durch Menschen außerhalb der WfbM tragen zur Verfestigung dieser Wahrnehmung bei. Insbesondere durch eigene negative Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt können sich Wahrnehmungen von (vermeintlich) geringerer Leistungsfähigkeit im Unterschied zu nicht-beeinträchtigten Menschen verstärken. Mit dem zunehmenden Erleben segregierender Institutionen nehmen Wahrnehmungen eines „Drinne“ und eines „Draußen“¹⁷⁷ zu, die mögliche Orientierungen auf dem ersten Arbeitsmarkt abschwächen. Viele WfbM-Beschäftigte erfahren außerhalb der WfbM Diskriminierung, die teils während der Begleitung durch nicht-behinderte Menschen vermieden oder abgewehrt wird. Es liegt die Vermutung nahe, dass die mangelnde Anerkennung den Rückzug auf einen relativ engen Kreis von Bezugspersonen begünstigt, der bei einem großen Teil aus engen Angehörigen oder professionellen Mitarbeiter*innen der WfbM oder anderer Einrichtungen besteht. Freizeitangebote innerhalb der WfbM und weiterer Anbieter der Behindertenhilfe festigen die auf einen engen Kreis begrenzten, sozialen Kontakte. Eingeschränkte Angebote des öffentlichen Personenverkehrs in ländlichen Räumen verweisen die Beschäftigten häufig auf die genannten Angebote. Im Hinblick auf die Beschäftigten, die in stationären bzw. angebotenen Wohnformen leben, zeichnet sich die hohe Bedeutung unabhängiger Wohnformen für die Pflege erweiterter sozialer Kontakte ab. Zum Teil kennen die Interviewten jedoch die Unterstützungsmöglichkeiten für selbstbestimmtere Lebensformen nicht.¹⁷⁸

Schreiner fasst die Befragten in vier Typen zusammen. Die „resignativ zufriedenen Werkstattbeschäftigten“ kennen zumeist die positiven und negativen Aspekte der WfbM. Sie haben sich aufgrund ihrer negativen Erfahrungen am ersten Arbeitsmarkt und aufgrund mangelnder Alternativen an den Alltag der WfbM angepasst.¹⁷⁹ Hieran schätzen sie die soziale Absicherung und die vorgehaltenen Dienstleistungen sowie den im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt gegebenen Schutz. Sie nutzen die sich durch erweiterte Rechte und geringeren Druck ergebenden Spielräume und heben zum Teil hervor, dass sie in der WfbM Arbeitsleistungen erbringen.¹⁸⁰ Durch die Arbeit in der WfbM werden Tagesstruktur und soziale Kontakte vermittelt und der Lohn als geringer Zuverdienst wahrgenommen. Die gesellschaftliche Anerkennung der eigenen Tätigkeit wird unterschiedlich bewertet. Vor diesem Hintergrund sprechen sie eher mit vertrauten Personen über ihren Arbeitsalltag als mit Fremden, die negativ über die WfbM denken könnten und von denen sie Diskriminierung erwarten bzw. zu erwarten haben. Diese Zurückhaltung wird durch Diskriminierungserfahrungen im Alltag außerhalb der WfbM bestätigt. Aufgrund ihrer durchgängig als negativ beschriebenen Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt und der sozialen Absicherung möchten sie in der WfbM bleiben. Die Beschäftigten dieses Typus verfügen über vergleichsweise ausgeprägte soziale Kontakte unter Kolleg*innen und auch zu nicht behinderten Freund*innen und in Vereinen. Bei Problemen suchen sie Rat in Kreisen der WfbM und des betreuten Wohnens oder in ihrer Familie.¹⁸¹

Dagegen kritisieren die „unzufriedenen Werkstattbeschäftigten“ ihre Lebensumstände und die Art ihrer Beschäftigung. Ihre berufliche Biografie besteht vollständig oder weitgehend aus langjährigen Erfahrungen in der WfbM. Sie haben über weite Strecken ihres Lebens Leistungen der Behindertenhilfe in Anspruch genommen bzw. nehmen müssen und empfinden überdies ihre Zugehörigkeit zur WfbM als stigmatisierend. Innerhalb der WfbM erleben sie Situationen der Anerkennung aber auch der Herabsetzung und deuten diese als Vorenthaltung eigener Rechte, paternalistisches Handeln und Diskriminierung ihrer Behinderung. Ihre Tätigkeit führt aus ihrer Sicht nicht zu gesellschaftlicher Teilhabe. Ihre Erfahrungen interpretieren sie als Folge von Segregation in Sonderbereichen und Einrichtungen. Hieraus

würde fehlende Anerkennung der WfbM-Beschäftigung folgen, was durch diskriminierende Alltagserfahrungen außerhalb der WfbM bestätigt wird. In Folge der institutionalisierten Strukturen blieben ihnen berufliche Optionen verwehrt. Entsprechend sehen sie sich der Gruppe behinderter Menschen in Einrichtungen zugeordnet, der sie nicht entgehen können. Integration – einen auch von diesen Befragten verwendeter Begriff – in die nicht behinderte Gesellschaft gibt es aus ihrer Perspektive nicht. Ihre Ansprechpersonen bei Problemen sind auf professionelle Fachkräfte begrenzt. Zwar sprechen sich die Befragten für die gleiche Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsmarkt aus, sehen jedoch aufgrund ihres Alters und ihres „Bedürfnisses nach Konstanz und Sicherheit“¹⁸² nur eine berufliche Perspektive innerhalb der WfbM.¹⁸³

Aus der Sicht des „kritisch-ambivalenten“ Typus bieten sich durch die Werkstattbeschäftigung Teilhabemöglichkeiten an Arbeit, die jedoch als widersprüchlich empfunden werden. Jene Ambivalenz kommt vor allem zum Tragen, wenn andere die Tätigkeit in der WfbM lediglich als Betreuungsverhältnis auffassen. Zugleich werden Bewertungen von Menschen außerhalb der WfbM überwiegend als positiv beurteilt. Dennoch wurden außerhalb der WfbM diskriminierende Erfahrungen gemacht. Kritik durch Fachkräfte an der eigenen Arbeitsleistung wird als Herabwürdigung gedeutet. Kolleg*innen wie auch die WfbM sind Teil der eigenen Identifikation, allerdings mischt sich hierunter auch Kritik an der Praxis der Unterstützungsangebote. Private Kontakte werden auch außerhalb der WfbM gepflegt, wodurch eine Zugehörigkeit zu nicht behinderten Menschen erlebt wird. Rat suchen sich Beschäftigte dieses Typus von privaten und professionellen Ansprechpersonen. Obschon keine beruflichen Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt wurden, hält der Typus den Arbeitsmarkt für bedeutsam und wünscht sich eine Beschäftigung sowohl außerhalb als auch innerhalb der WfbM.¹⁸⁴

Schließlich lassen sich zwei Subtypen der „überzeugten Werkstattbeschäftigten“ unterscheiden, was durch unterschiedliche Altersgruppen und demnach unterschiedlich lange Erfahrungen in der WfbM bedingt sein kann. Die „überzeugten“ Beschäftigten vertreten die Ansicht, dass die WfbM zu ihren Bedürfnissen passe und den für behinderte Menschen nötigen Schutz bereitstelle. Vorausgegangen waren negative Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, über die diese Gruppe häufig verfügt. Ihren Ausschluss vom ersten Arbeitsmarkt deuten die Befragten als Diskriminierung aufgrund ihrer eigenen Leistungsbeeinträchtigung. Ihr Eindruck des Alltags der WfbM ist positiv, weil sie dort keine Diskriminierung erleben und sich akzeptiert fühlen. Darüber hinaus halten sie zumeist ihre Tätigkeiten auch von Menschen außerhalb der WfbM für anerkannt. Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft empfinden diese Befragten gleichwohl nicht. Sie zählen sich zur Gruppe der behinderten Menschen, was sie als Folge diskriminierender Erfahrungen und ihres Lebens in der Sonderwelt deuten. Sämtliche Ansprechpartner*innen bestehen aus Fachkräften. Ihre berufliche Perspektive sehen alle Befragten innerhalb der WfbM. Hiervon grenzt die Studie den Subtypus der „überzeugten ‚vorläufigen‘ [Herv. i. O.] Werkstattbeschäftigten“ ab. Bei den Befragten handelt es sich ausschließlich um Frauen zwischen 20 und 30 Jahren, in einem Fall zwischen 40 und 50 Jahren. Sie hatten eine Ausbildung oder eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt begonnen oder angestrebt und betrachten die WfbM als Übergangslösung. Gesellschaftliche Anerkennung für ihre Tätigkeiten in der WfbM nehmen sie nur eingeschränkt wahr. Rat und Unterstützung finden sie nicht nur bei Fachkräften, sondern auch im Familienkreis und bei anderen Menschen außerhalb der WfbM. Sie rechnen damit, in der Werkstatt zu bleiben,

wünschen sich jedoch in der Zukunft Möglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die auch Praktika beinhalten können.¹⁸⁵

Insgesamt bieten die Werkstätten zwar soziale Teilhabemöglichkeiten, diesen stehen jedoch die Verfestigung von „(Selbst-)Zuschreibung von Behinderung“ gegenüber.¹⁸⁶ Darüber hinaus „erschweren sie zusätzlich die Wahrnehmung von Zugehörigkeit zur (Arbeits-)Gesellschaft und verhindern in der Folge soziale Anerkennung“.¹⁸⁷ Blockierte, ambivalente oder teils den Bedürfnissen entsprechenden Teilhabemöglichkeiten der Werkstätten zeigen sich in den herausgearbeiteten Typen von Wahrnehmungen und Bewertungen der Beschäftigten. Eine zentrale Rolle kommt ihren Erfahrungen zu: Fehlte ihnen eine Erfahrung auf dem ersten Arbeitsmarkt, neigten die Befragten (eher) zu Unzufriedenheit. Dagegen führten dort gesammelte Erfahrungen, die unter den Befragten zumeist negativ waren, eher zu Zufriedenheit oder resignativer Zufriedenheit mit der WfbM. Erstere strebten den Ausgleich der ihnen vorenthaltenen Erfahrungen an, letztere orientierten sich (im Zuge ihrer Beschäftigung in der WfbM) eher oder klar auf die Werkstätten. Das breite Spektrum der Wahrnehmungen und Bewertungen steht mithin im engen Zusammenhang mit den jeweiligen Biografien.¹⁸⁸ Ob und inwieweit jene Bewertungen und Wahrnehmungen tatsächlich rein „individuell“¹⁸⁹ entstehen, ist fraglich.

Werkstattbeschäftigte be- und verarbeiten ihren Alltag offenbar nicht mit einer einheitlichen Rationalität. In der herausgearbeiteten Typologie scheinen unterschiedliche Vorstellungen von beruflicher Teilhabe und von eher selbstbestimmten oder eher hierarchisch orientierten Alltagspraktiken und Lebensweisen auf. Diese fußen auf langfristigen Erfahrungen, die sich wiederum in bestimmten Handlungsmustern manifestieren. Diese Denk- und Handlungsmuster sowie die Bedingungen, die im Feld der Werkstätten herrschen, strukturieren auch die Art und Weise, wie Arbeitsmarkterfahrungen be- und verarbeitet werden.

Wie eng der Wunsch auf den ersten Arbeitsmarkt überzugehen, mit dort gesammelten Erfahrungen verknüpft ist, belegt die Befragung der WfbM-Beschäftigten aus der oben genannten Studie zum Entgeltsystem (siehe Kapitel 2.2ff.). Dort wird sichtbar, dass die Praxis der WfbM dazu beiträgt, Teilhabeerwartungen anzupassen und herunterzuschrauben:

- 37% geben an „bei einem Betrieb gearbeitet“ zu haben, „der keine Werkstatt“ ist.¹⁹⁰
- Im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich sind es 44% gegenüber dem Arbeitsbereich mit 37%.
- Rund 46% der Beschäftigten im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bejahen die Frage „eine[r] Ausbildung in einem Betrieb an[zuf]fangen, der keine Werkstatt ist“,¹⁹¹ im Arbeitsbereich sind es rund 24%.
- Der Wunsch nach einer Ausbildung außerhalb der WfbM sinkt mit zunehmendem Alter ab, zwischen 15 und 24 Jahren teilen noch rund 61% diesen Ausbildungswunsch, während dieser Wert bei den 25- bis 34-Jährigen auf rund 36% und bei den 35- bis 44-Jährigen auf rund 32% abnimmt. In den nachfolgenden Altersgruppen verbleibt der Wert zwischen 14,5 und rund 15%.¹⁹²
- Insgesamt antworten rund 34% positiv auf die Frage „Würden Sie gerne in einem Betrieb arbeiten, der keine Werkstatt ist?“,¹⁹³ darunter rund 37% Männer und 29% Frauen.¹⁹⁴ Deutlicher unterscheidet sich der Wert zwischen den Bereichen,

der Dauer der WfbM-Beschäftigung sowie denjenigen mit und ohne Berufserfahrung: Im EV/BBB erreicht er rund 54%, im Arbeitsbereich rund 31%. Bis zu zwei Jahren der WfbM-Beschäftigung steigen die positiven Antworten auf rund 57%, um zwischen zwei und fünf Jahren auf rund 42% und zwischen fünf und zehn auf 37% zu sinken. Beschäftigte, die zehn Jahre und länger in der WfbM arbeiten, beantworten die Frage lediglich rund 26% positiv.¹⁹⁵

- Rund 43% derjenigen, die über Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen, möchten dorthin zurückkehren, während immerhin noch rund 27% ohne allgemeine Arbeitsmarkterfahrung den Wunsch haben, dort zu arbeiten.¹⁹⁶

4.2 Ressourcen und Erfahrungen im Übergangsprozess

Im Anschluss an die vorgenannte Studie nimmt eine qualitative Befragung von Teilnehmer*innen einer Übergangsguppe einer WfbM¹⁹⁷ deren Teilhabeansprüche und Erwartungen in den Blick und untersucht, wie diese im Zusammenhang der WfbM entstehen. Dieser Übergangsguppe gehörten Beschäftigte an, deren Übergang durch den Träger der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt als erfolgsversprechend beurteilt wurde. Alle Teilnehmer*innen hegten den Wunsch nach einem Übergang und besaßen entweder bereits klare Zielvorstellungen oder wollten sie entwickeln. Sowohl die Gruppe als auch die sie begleitenden Fachkräfte waren betriebsintegrierten Arbeitsplätzen (BiA) des Trägers zugeordnet. Den Teilnehmer*innen wurden neben der Begleitung für die individuellen Entwicklungsprozesse Fort- und Weiterbildung sowie Besichtigungen von Betrieben angeboten.¹⁹⁸ Sieben Teilnehmer*innen wurden mehrfach über den Zeitraum der Maßnahmen befragt. Dieser Längsschnitt ermöglichte es, die Entwicklung von Teilhabevorstellungen zu erfassen und zu interpretieren, die alle von einem Wunsch nach Beschäftigung außerhalb der WfbM auf Außenarbeitsplätzen (betriebsintegrierten Arbeitsplätzen) oder dem ersten Arbeitsmarkt getragen waren.¹⁹⁹

Diejenigen Befragten, die direkt aus der Förderschule in die WfbM übergegangen waren, hatten kaum oder keine Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt sammeln können. Eine Interviewte hatte eine Praktikumsmöglichkeit aufgrund des für sie damit verbundenen organisatorischen Stresses nicht angenommen, während eine andere Befragte ein Praktikum wegen der für sie zu hohen körperlichen Anstrengungen beendet hatte. Ein dritter Befragter verfügte über Erfahrungen in einem Berufsförderungszentrum und beschrieb den Zugang in die WfbM als nicht selbstbestimmt. Die befragten Personen beschrieben den Übergang in die WfbM nicht negativ. Ihre beruflichen Ziele unterschieden sich entlang der bisherigen Arbeitsmarkterfahrungen. Jener Teil mit keinen oder geringen Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt neigte eher zu betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, um die empfundene Monotonie und Unterforderung in der WfbM zu überwinden, ohne deren Sicherheit aufzugeben. Die Frage der Entlohnung verbanden sie in erster Linie mit sozialer Anerkennung. Dagegen unterschieden sich die beruflichen Ziele derjenigen Befragten, die über Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen. Sie möchten wieder dorthin zurück und begründeten dies u.a. mit der Höhe der Entlohnung und der Unabhängigkeit von Behörden. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze bewerteten sie lediglich als Zwischenlösung.²⁰⁰

Aus der Perspektive der WfbM-Beschäftigten bilden die Teilhabemöglichkeiten der WfbM-Beschäftigung, der betriebsintegrierten Arbeitsplätze und der Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Hierarchie, die steigenden Leistungsanforderungen, besserer Entlohnung, aber auch geringerer Unterstützung folgt. Alle Interviewten betrachten die WfbM als eine Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben und sehen ihren Verbleib als Option, sofern sich die Entlohnung verbessert und sie selbst bestimmen können, in welcher Gruppe und unter welchen Bedingungen sie arbeiten. Zugleich sehen insbesondere die Befragten mit Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt ihre Teilhabemöglichkeiten als eingeschränkt an. Der Wert von Arbeit bemisst sich aus der Perspektive der Befragten nicht allein durch materielle, sondern auch durch qualitative Aspekte. Dies entspricht den Befunden Schreiners. Ihre Vorstellungen stehen unter dem Druck, sich am ersten Arbeitsmarkt bewähren zu müssen und möglicherweise Stigmatisierung aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur WfbM zu erfahren.²⁰¹ Während die Befragten innerhalb der WfbM noch auf Unterstützung zählen können, sehen sie sich nun gefordert, zunehmend selbständiger zu arbeiten. Der mögliche Verlust bisheriger unterstützender Personen kann zusätzlich belasten. Unsicherheiten über die eigene Zukunft lassen betriebsintegrierte Arbeitsplätze als Mittelweg für Befragte ohne Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt naheliegend erscheinen. Sie bewerteten die Plätze als dauerhafte Option, rechtlich sind diese jedoch eher als zeitlich begrenztes Übergangsinstrument angelegt. Obgleich weder die dort erwarteten Leistungen noch die Entlohnung nicht zwangsläufig höher sind, standen sie aus der Sicht der Befragten hierarchisch über der WfbM. Diese Hierarchie wird durch zugeschriebene und tatsächliche höhere Anforderungen an selbständiges Handeln bestimmt.²⁰² Sie strukturiert, wie Karim herausgearbeitet hat, die Position der WfbM-Beschäftigten im Feld der Werkstätten.

Befragte ohne Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt sehen diesen nicht als Ziel an. Als mögliche Einflussfaktoren dieser Orientierung nennt Teismann:

- eine eigene Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt war nie Teil des Alltags und von Gesprächen im sozialen Umfeld,
- die langjährige Beschäftigung in der WfbM als tonangebende Erfahrung in Verbindung mit sozialrechtlichen Ansprüchen (zwei der Befragten standen kurz vor dem Bezug einer Erwerbsminderungsrente),
- geringe Arbeitsmarktchancen aufgrund geringer Bildungsabschlüsse und biografischer Erfahrungen, welche teils gesellschaftlich bedingt werden, wie z.B. den durch die Befragten erwähnten Mindestlohn,
- sowie die Lebenslage.

Vor dem Hintergrund negativer Erfahrungen der Bildungsbiografie können Investitionen in fehlende Bildungsabschlüsse als zu aufwendig und anstrengend erscheinen. Verfügten die Interviewten über Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt, beschreiben sie diesen als wenig rücksichtsvoll. Ihren angestrebten Übergang aus der WfbM verstehen sie als individuelle Aufgabe und als Frage eigener Leistungsfähigkeit. Benachteiligende gesellschaftliche Bedingungen wurden in allen Gesprächen kaum benannt.²⁰³

Die beruflichen Vorstellungen der Befragten bezogen sich auf die gesamte oben skizzierte Hierarchie. Sie heben insbesondere das Verhalten der Vorgesetzten hervor: Diese sollen

ihnen gegenüber freundlich und anerkennend sein, Rücksicht auf ihre gesundheitlichen Belange nehmen sowie über Erfahrungen mit ihren Beeinträchtigungen verfügen. Daneben ist v.a. die Entlohnung bedeutsam. Bedingungen wie Arbeitsplatzsicherheit oder Möglichkeiten zum Aufstieg werden hingegen nicht genannt. So wollte einer der Befragten in einem Inklusionsunternehmen tätig sein, weil er dort Vorgesetzte erwartete, deren Verhalten den obigen Bedingungen nahekommt. Um ihre Vorstellungen beschreiben zu können, wollte eine andere Befragte die Bedingungen konkret erfahren.²⁰⁴ Insgesamt zeigt sich, „dass die Vorstellungen sich durch Erfahrungen verändern und präzisieren können. Es scheint also ein Faktor zu sein, wie viel Erfahrungen eine Person schon in bestimmten Bereichen gemacht und für sich reflektiert hat“.²⁰⁵

Berufliche Teilhabemöglichkeiten in den Arbeitsbereichen der WfbM hängen wesentlich von den dortigen Angeboten ab. Spielräume, die Vorstellungen der Beschäftigten zu berücksichtigen, sind bei größeren Trägern eher gegeben als bei kleineren. Wie die Spielräume genutzt werden, bestimmt die WfbM auch aufgrund der ökonomischen Lage. Zwei der Befragten konnten sich auf die angestrebte Ausbildung zur Alltagshelferin vorbereiten, indem sie selbst ihre Kolleg*innen in der WfbM unterstützten. Ob betriebsintegrierte Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, ist über die genannten Bedingungen hinaus von den Kooperationen mit Arbeitgeber*innen des ersten Arbeitsmarkts abhängig, sofern – wie in der Studie skizziert – die Träger- und Unternehmensstruktur keine eigenen Plätze schaffen kann. Einen weiteren zentralen Faktor, berufliche Teilhabevorstellungen zu realisieren, stellen „persönliche Teilhabevoraussetzungen“ dar, die wiederum gesellschaftlich strukturiert werden. Hierzu zählen unter anderem Bildungsabschlüsse, erworbene Qualifikationen, „körperliche Funktionen“,²⁰⁶ „Präferenzen und Wertorientierungen“²⁰⁷ sowie Kenntnisse sozialrechtlicher Ansprüche. Diese beeinflussen die Entscheidungen der WfbM-Beschäftigten im Übergangsprozess.

Die Bedeutung der genannten Teilhabevoraussetzungen zeigte sich auch in den Interviews der Studie. So bestand ein enger Zusammenhang zwischen geringen Erwerbschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt und fehlenden Abschlüssen. Einige Interviewpersonen berichteten von geringen materiellen Ressourcen ihrer Familien. Qualifikationsmaßnahmen der WfbM zielen häufig auf die BiA ab und beinhalten z.B. die Erlangung eines Führerscheins. Jene Angebote wurden durch die Befragten unterschiedlich wahrgenommen. So konnte einer Beschäftigten zwar nicht der Wunsch nach einer Ausbildung zur Erzieherin erfüllt werden, sie erhielt aber zumindest die Möglichkeit, in einer Kita zu arbeiten. Dagegen berichtete ein anderer Beschäftigter von der Aussage einer Fachkraft, die Klient*innen müssten sich der WfbM anpassen.²⁰⁸ Erfahrungen der Befragten besitzen im Übergangsprozess eine zentrale Rolle. So erwachsen berufliche Vorstellungen häufig aus den Professionen der Eltern. Ermutigende Gespräche innerhalb der Familien können sich fördernd auf den Übergangsprozess auswirken, wogegen Verunsicherungen innerhalb der Familie sich negativ auf das Handeln und die Vorstellung der WfbM-Beschäftigten übertragen können.²⁰⁹ Ferner bestimmen auch die Erfahrungen am Arbeitsmarkt die Zielvorstellungen der Befragten. Erfahrungen, mehrmals gescheitert zu sein, führten eher dazu, die eigenen Ziele herunterzuschrauben oder förderten Unsicherheiten. Auch deshalb sollen die BiA zum Aufbau neuer positiver Erfahrungen oder erster Erfahrungen auf dem regulären Arbeitsmarkt dienen. In deren Qualität zeigte sich aus der Perspektive der Interviewten wiederum ein ambivalentes Bild: Während eine Befragte die Alltagshelfer*innenausbildung positiv bewertete, fühlte sich ein Befragter durch den Vergleich mit einem Auszubildenden durch einen Mitarbeiter eines Han-

delsbetriebs abgewertet. Daher befürchtete er, den Leistungsanforderungen des ersten Arbeitsmarktes nicht entsprechen zu können. In der Folge senkte er seine beruflichen Teilhabeerwartungen ab.²¹⁰

In welcher Weise und in welche Richtung sich die beruflichen Teilhabevorstellungen von Mitgliedern der Veränderungsgruppe entwickeln, war mit:

- ihrer Bewertung des ersten Arbeitsmarktes im Vergleich zur WfbM,
- ihre Wahrnehmung von Unterstützung (Begleitung und Förderung durch Fachkräfte)
- sowie mit ihrer Selbsteinschätzung verknüpft, am ersten Arbeitsmarkt bestehen zu können.²¹¹

Entscheidungen und Wahrnehmungen in den genannten Bereichen basierten wiederum auf biografischen Erfahrungen und standen im Zusammenhang mit den Bedingungen und Angeboten der WfbM. So entscheidet sich einer der Interviewten gegen den ersten Arbeitsmarkt, weil er zu hohe gesundheitliche Belastungen erwartet. Daher nimmt er eher die weitere Arbeit in der WfbM und dortige Bedingungen in Kauf, die nicht seinen Vorstellungen entsprechen. Ein weiterer Befragter betrachtet sich durch die WfbM biografisch blockiert. Sein Ziel bestand in einer Ausbildung zum Landwirt, das er weder durch die WfbM noch durch den ersten Arbeitsmarkt als erfüllt ansah und infolgedessen in die Erwerbslosigkeit überging.²¹² Dagegen möchten zwei weitere Befragte zwar ebenso außerhalb der WfbM tätig sein, möchten jedoch schließlich dort die aus ihrer Sicht vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten nutzen, weil sie die gesundheitlichen Belastungen und die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes als zu hoch ansehen. Erwartungen, den Anforderungen nicht genügen zu können, stehen in engem Zusammenhang mit der Wahrnehmung der eigenen Beeinträchtigung, obwohl letztere in den Interviews nicht erfragt wurden. Förderung und Begleitung stellten Ressourcen dar, unsichere Situationen im Veränderungsprozess, beispielsweise über Anforderungen und eigene Kompetenzen oder fehlende Vorstellungen über die berufliche Zukunft, zu bewältigen. Während ein Teil der Befragten diese Unterstützung als Ausgleich ihrer Unsicherheit interpretierte, verließen sich andere auf diese, ohne die Bewältigung als ihre Aufgabe zu verstehen. Begleitung und Förderung erweisen sich im Hinblick auf die Teilhabeoptionen als ambivalent, da sie die Abhängigkeit von (bestimmten) Fachkräften bzw. den personellen Ressourcen einer WfbM verfestigen kann. Dies kann Wege zur Verwirklichung beruflicher Teilhabevorstellungen ebnen oder blockieren. So berichtete eine Befragte, sie habe zehn Jahre lang gewartet, bevor ihr Wunsch nach einer Arbeit in der Kita berücksichtigt worden sei. Ehemalige WfbM-Beschäftigte, denen der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt gelang, stimmten zu rund 50% der Aussage zu, sie hätten den Übergang sich "selbst zu verdanken".²¹³ Mehr als die Hälfte der Befragten meinte, der Übergang sei auf ihre eigene Motivation zurückzuführen. 40% sahen ihre Familie, 25% die Gruppenleitung oder andere Personen aus der WfbM als entscheidenden Faktor.²¹⁴

Die Befunde der Studie verdeutlichen, dass die (berufliche) Teilhabe als Kontinuum und Prozess verstanden werden kann. Sie ist mithin nicht an einem bestimmten Punkt bzw. mit einem bestimmten Angebot vollständig oder automatisch gegeben und muss biografisch wieder hergestellt werden. In diesem Prozess können sich die Teilhabevorstellungen in verschiedenen biografischen Phasen verändern. Die WfbM-Beschäftigten versuchen, sich diesen Vorstellungen anzunähern oder passen diese an.²¹⁵

4.3 Zwischenfazit: Teilhabeerwartungen an den (ersten) Arbeitsmarkt

Auf der Basis der quantitativen und qualitativen Befragungen der WfbM-Beschäftigten und Beobachtungen im Feld lassen sich Erwartungen für die Teilhabe am Arbeitsleben identifizieren oder ableiten. Diese werden teils von unterschiedlichen Gruppen und in verschiedener Weise zum Ausdruck gebracht. Sie können als handlungsorientierte Kriterien dienen, repräsentieren jedoch keine operationalisierten Messgrößen von Teilhabe.

Die in der o.g. Studie zum Entgeltsystem befragten WfbM-Beschäftigten bezeichneten auf die Frage nach ihren Wünschen zu den Arbeitsbedingungen in einem Betrieb außerhalb einer WfbM folgende Punkte (Mehrfachnennung möglich) als „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“: mehr Geld (82%), Abwechslung bei der Tätigkeit (80%), wenig körperliche Belastung (65%), etwas Neues lernen (79%), nette Kollegen und Kolleginnen (93%), nicht zu viel Stress (85%), Vorgesetzte und Jobcoaches, die unterstützen (85%), Das Geld, das ich für mein Leben brauche, allein zu verdienen (82%) und Zusammenarbeit mit Menschen ohne Beeinträchtigung (54%).²¹⁶

- Sehr viele berichten von Diskriminierungserfahrungen und sehen ihre Arbeit, auch wenn sie diese als sinnvoll und als Teilhabe am Arbeitsmarkt betrachten, nicht von außen anerkannt. Sie möchten – in unterschiedlicher Weise – als selbständig handelnde Menschen anerkannt werden und nicht bevormundet werden.
- Rund ein Drittel der Beschäftigten kann sich zumindest den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt vorstellen.²¹⁷ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Wunsch in hohem Maße von vorherigen Möglichkeiten eigener Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und deren Art abhängt. Zumeist wollen sie im Übergang und darüber hinaus kontinuierlich unterstützt werden.
- Ein Teil von ihnen möchte Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt machen oder zu ihm wechseln, ohne auf die Arbeitsplatzsicherheit und/oder die Ressourcen der WfbM zu verzichten. WfbM-Beschäftigte erhoffen sich von einem Wechsel mehr soziale Anerkennung, ehemalige WfbM-Beschäftigte sind vor allem durch die höhere Entlohnung motiviert.²¹⁸
- Eine höhere bzw. gerechtere Entlohnung kann als Teil des Wunsches nach mehr Unabhängigkeit und/oder gesellschaftlicher Anerkennung verstanden werden.
- Arbeit soll Räume bieten, die Arbeitsprozesse dem eigenen Arbeitstempo anzupassen.
- Ein diskriminierungsfreies Verständnis für die Möglichkeiten und Grenzen der Beeinträchtigung vor allem durch Vorgesetzte ist von wesentlicher Bedeutung für die Bewertung des Arbeitsplatzes.
- Insbesondere jüngere Beschäftigte möchten eine Ausbildung absolvieren.

Insgesamt sind 88% mit ihrer Arbeit in der WfbM zufrieden. Beschäftigte, die vergleichsweise höher entlohnt werden, zeigen sich zufriedener mit ihrer Arbeit. Konnten Beschäftigte auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln, sind diese mit ihrer Arbeit zufriedener als in der WfbM. Rückkehrer*innen aus dem ersten Arbeitsmarkt bewerteten ihre Tätigkeit in der WfbM negativer als diejenigen, welche die WfbM nicht verlassen hatten.²¹⁹

Diese Befunde verdeutlichen, dass die Zufriedenheit im Zusammenhang mit den biografischen Erfahrungen und früheren, wie gegenwärtigen Handlungsalternativen betrachtet werden muss. Erfahrungen sind durch kulturelle und materielle Ressourcen, Handlungs-, Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster sowie den Bedingungen der gesellschaftlichen Felder (z.B. der Berufe und der Bildung) strukturiert. Handlungsalternativen müssen aus der Sicht der WfbM-Beschäftigten erreichbar sein. Teilhabe (am Arbeitsleben) ist nicht an einem bestimmten Punkt automatisch erreicht, sondern als Kontinuum zu verstehen. Teilhabeerwartungen können sich in biografischen Prozessen verändern. Sie werden in Teilen resignativ oder durch teils ambivalente Erfahrungen im Feld der Werkstätten angepasst. Dieses Feld markiert vor allem Grenzen der Erwartung von Wechsel in den regulären Arbeits- und Ausbildungsmarkt, finanzieller Anerkennung und Unabhängigkeit, selbstbestimmter Lebensführung und teils auch Arbeitsprozessen sowie Erfahrungsoptionen. Unterstützung durch die Fachkräfte und Arbeitsplatzsicherheit und den im Gegensatz zum regulären Arbeitsmarkt höheren Schutz vor Überlastung kommen Erwartungen nach Sicherheit und Rücksicht entgegen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob eine WfbM hierfür ohne Alternative ist.

5. Möglichkeiten der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt – aus Erfahrung lernen

5.1 Öffnung von Übergängen in den ersten Arbeitsmarkt

Ein Großteil der WfbM-Beschäftigten möchte in den ersten Arbeitsmarkt übergehen oder zumindest Erfahrungen in diesem sammeln. Die Möglichkeiten zu Übergängen und Erfahrungen hängen wesentlich von folgenden Bedingungen ab:

Die **Bildungsabschlüsse der WfbM-Beschäftigten** beeinflussen die Übergangsmöglichkeiten in den ersten Arbeitsmarkt maßgeblich. Die Chancen, mit einem Hauptschulabschluss oder höheren Abschlüssen bzw. einer abgeschlossenen Berufsausbildung in den ersten Arbeitsmarkt zu gelangen, sind höher als mit Förderschulabschlüssen oder ohne Berufsausbildung. Mittels struktureller Reformen des Bildungswesens können langfristig die Vorstrukturierung von Bildungsbiografien aufgelöst werden, die aus den Förderschulen überwiegend in die WfbM münden. **Angebote der beruflichen Ausbildung außerhalb der WfbM**, v.a. in Form der dualen Ausbildung, kommen den Erwartungen insbesondere jüngerer WfbM-Beschäftigter entgegen und können der Schließung ihrer Berufsbiografien entgegenwirken (zu den Bedingungen aus Übergängen von den Schulen in eine Ausbildung außerhalb der WfbM siehe Broschüre zu Ausbildungsübergängen).

(Positive) Erfahrungen behinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt tragen zum Wunsch bei, in den ersten Arbeitsmarkt überzugehen. Durch „**Erfahrungsräume**“,²²⁰ etwa durch Praktika oder betriebsintegrierte Arbeitsplätze, können Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt als erreichbarer erscheinen und Unsicherheiten abgebaut werden. Solche Erfahrungsräume müssen unabhängig von den Ressourcen der WfbM und deren Kooperationen mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes möglich sein.

Eine **möglichst ausgeweitete und zugängliche Information** über den Prozess des Wechsels sowohl für WfbM-Beschäftigte als auch für und seitens der Betriebe können Verunsicherungen bzw. Vorbehalte vermindern.²²¹

Eine **kontinuierliche Begleitung und konkrete Unterstützung** kann Übergangsprozesse u.a. dadurch unterstützen, dass sie Unsicherheiten bei WfbM-Beschäftigten vermindert und im Arbeitsalltag als Ansprechpartner*innen der WfbM-Beschäftigten und der betrieblich Verantwortlichen fungiert.²²² Auf die Frage, "welche Formen an Unterstützung" sie als "besonders wichtig" für einen Wechsel in den regulären Arbeitsmarkt einschätzen, nannten 68% Unterstützung "bei Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern und Betrieben", 66% "realistische Einschätzungen zu Kompetenzen", rund 66% Unterstützung für die "Bewerbungsunterlagen", 65% die "Beratung zu den möglichen Berufsfeldern" sowie rund 63% die Hilfe "für den Abschluss eines Arbeitsvertrages".²²³

Die **Bereitschaft der Unternehmen**, behinderte Menschen einzustellen, ist von deren ökonomischen Ressourcen, ihren Vorerfahrungen und dem Ausmaß ableistischer Handlungs- und Denkmuster sowie den Ressourcen und Belastungen der Führungskräfte abhängig. Darüber hinaus spielen Strukturen der Mitbestimmung bzw. der Schwerbehindertenvertretung hierfür eine wichtige Rolle.²²⁴ Hiervon hängt auch ab, ob ein inklusives Personalrecruiting und ein inklusiver Umgang mit Beeinträchtigungen besteht (siehe hierzu die Broschüre zu Ausbildungsübergängen).

Durch die **Ausweitung des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung** können sich die Übergangschancen erhöhen. Des Weiteren bieten **Inklusionsbetriebe** ein Instrument zur Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt, um Zugänge in die WfbM zu vermeiden oder Übergänge zu ermöglichen. Bislang stammen lediglich rund 8% der Beschäftigten in Inklusionsbetrieben aus WfbM.²²⁵ Viel spricht dafür, dass Beschäftigungspotenziale noch nicht genutzt werden.

5.2 Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Ein Teil der Tätigkeiten wird außerhalb der WfbM ausgeführt. Hierzu gehören u.a. z.B. Dienstleistungen in der Landschafts- und Gartenpflege. Teile der Arbeitsplätze sind als betriebsintegrierte Arbeitsplätze (Außenarbeitsplätze) in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes ausgelagert. Zur Beschäftigung, u.a. in der Industrie, werden Werkverträge zwischen der WfbM und dem jeweiligen Betrieb geschlossen. Hierdurch bleiben die Beschäftigten in der WfbM angestellt.²²⁶ Ferner erlangen sie nicht den Arbeitnehmerstatus, sondern sind weiterhin in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis beschäftigt.²²⁷ Wie die Befragung der Werkstatteleitungen der o.g. Studie zum Entgeltsystem ergab, haben die 300 WfbM insgesamt rund 13.000 BiA eingerichtet, was einen Anteil von durchschnittlich rund 10% aller Arbeitsplätze umfasst. Bei rund 60% der BiA handelt es sich um Einzel-, bei den übrigen um Gruppenarbeitsplätze.²²⁸ Auch aufgrund dieser vertraglichen Konstruktionen stellt es sich aus Sicht der WfbM als einfacher dar, ihre Beschäftigten in BiA zu verlagern als deren Übergänge zu erhöhen. Übergangschancen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis z.B. des jeweiligen Betriebes sind daher höher als ohne einen Außenarbeitsplatz, jedoch im Verhältnis zur Anzahl der BiA gering ausgeprägt.²²⁹ Eine Tätigkeit auf einem BiA bringt für die WfbM-Beschäftigten in einem Teil der WfbM ein höheres Entgelt mit sich. Werkstatträte betonten im Rahmen der qualitativen Befragung der Entgeltstudie, dass die Kooperationsbetriebe zwar offen für die Einrichtung der BiA, jedoch nicht für die Übernahme der Beschäftigten seien. Jene Betriebe erwiesen sich im Alltag sozial als verschlossen und

barrierebehaftet. Zudem zeigen sich die Werkstatträte skeptisch, ob der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt für die gesamten Beschäftigten anzustreben sei, weil diese ohne langfristige Begleitung und vor dem Hintergrund der mangelnden Inklusionsbereitschaft der Unternehmen nicht deren Anforderungen erfüllen könnten. Deshalb betrachten die Werkstatträte die BiA als Beschäftigungsbrücke und als Kompromiss zwischen der WfbM und einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes.²³⁰ Zugleich geben rund 70% von ihnen an, nicht in die Übergangsprozesse in den ersten Arbeitsmarkt eingebunden zu sein. Von den übrigen Befragten engagierten sich 56%, indem sie Beschäftigte an weitere Unterstützer*innen vermittelten.²³¹ Die befragten Frauenbeauftragten äußerten sich in ähnlicher Weise. Sowohl die Werkstatträte als auch die Frauenbeauftragten erfuhren lediglich von drei bis sechs Fällen im Jahr, die z.T. unterstützt wurden.²³² Auf die oben genannte Frage zur Bedeutung von Unterstützungsformen nannten rund die Hälfte der ehemaligen Beschäftigten die betriebsintegrierten Arbeitsplätze.²³³ Dieser Wert ist nicht unerheblich, liegt allerdings deutlich hinter den anderen Unterstützungsmöglichkeiten. BiA können zu Kontakten in den ersten Arbeitsmarkt führen und zum Abbau von Vorbehalten beitragen.²³⁴ Rund ein Drittel der Unternehmen, die an dem Modellprojekt des Hamburger Budgets für Arbeit teilgenommen hatten, gaben an, dass dem Budget ein BiA vorangegangen sei.²³⁵ Damit spielt das BiA für den Übergang zumindest unter bestimmten Bedingungen eine nicht zu vernachlässigende Rolle.²³⁶ Zugleich können sie unter bestimmten Bedingungen neue Erfahrungen für die WfbM-Beschäftigten ermöglichen und Unsicherheiten vermindern. Sie entsprechen einer von Beschäftigten im Übergangsprozess wahrgenommenen und auch objektiven Hierarchie von Anerkennung und zunehmender Selbstständigkeit. Hiermit geht eine abnehmende Unterstützung einher. Welche Angebote für BiA unterbreitet werden, ist z.T. von den Ressourcen der WfbM bzw. der Größe der Träger abhängig.²³⁷ In welchem Maße die BiA den Teilhabevorstellungen der WfbM-Beschäftigten v.a. im Übergangsprozess entsprechen, lässt sich nicht pauschal beantworten. Ihr Effekt ist wesentlich durch ihre Ausgestaltung bestimmt.²³⁸ Darüber hinaus zeichnen sie auch nicht allein aufgrund der geringen Übergänge, sondern auch als Teil eines Niedriglohnssektors mit ungleich entlohnter Arbeit ein ambivalentes Bild.²³⁹ Diese Ambivalenz bleibt auch dann bestehen, sofern die BiA in Inklusionsbetrieben eingerichtet werden.²⁴⁰ Andere Leistungsanbieter eröffnen jedoch Potenziale der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt und Begleitung am Arbeitsplatz, welche bislang noch nicht ausgeschöpft sind.²⁴¹

5.3 Budget für Arbeit

Seit seiner Einführung im Jahr 2018 in §61 SGB IX im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes soll das Budget für Arbeit Menschen, die andernfalls in einer WfbM beschäftigt wären, eine Beschäftigung im regulären Arbeitsmarkt ermöglichen. Es besteht aus einem Entgeltzuschuss von bis zu 75% des Arbeitsentgelts sowie der Erstattung der Kosten für begleitende Unterstützung am Arbeitsplatz. Im Jahr 2023 wurde die Deckelung des Entgeltzuschusses auf 40% der monatlichen Bezugsgröße aufgehoben.²⁴² Die Ansprüche auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM sind zugleich eine Voraussetzung für das Budget für Arbeit. Ferner muss ein tariflich oder ortsüblich entlohntes, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis im ersten Arbeitsmarkt angeboten werden.²⁴³ Welche Akteure bzw. Dienste die Begleitung ausführen und wie sie koordiniert werden sollten, ist unter den Wohlfahrts- und Interessenvertretungen strittig. So lehnt bspw. die Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM (BAG WfbM) die

vorrangige Beauftragung der Integrationsfachdienste ab, weil diese langfristig gewachsene Netzwerke untergraben würde.²⁴⁴ Allerdings schlägt ein Teil der Werkstattleitungen die Beauftragung spezialisierter Fachdienste vor.²⁴⁵ 28% der Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt geht laut der Befragung der Werkstattleitungen im Rahmen der Studie zum Entgeltssystem auf die Arbeit der Integrationsfachdienste zurück.²⁴⁶

Ein grundlegendes Problem des Budgets für Arbeit besteht darin, dass weder die Akquise der Arbeitsplätze einschließlich ihres erheblichen Aufwands noch die laufende Begleitung und fortlaufende Bewilligung geregelt sind.²⁴⁷ Zwar sind die Träger der Eingliederungshilfe einerseits zur Unterstützung verpflichtet, jedoch nicht für die tatsächliche Ermöglichung von Angeboten verantwortlich.²⁴⁸ Neben diesen strukturellen Problemen führt das Budget für Arbeit zu Unsicherheiten bei den Beschäftigten über ihre Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente (siehe Kapitel 2.2). Zum Ende des Jahres 2021 waren rund 2.500 Personen mithilfe eines Budgets für Arbeit beschäftigt. Im gleichen Jahr wurde das Instrument für rund 400 Personen erstmals bewilligt. In Bundesländern, die schon vor der Einführung des Budgets für Arbeit über auf die entsprechende Zielgruppe ausgerichteten Landesprogramme verfügten, liegen die Bewilligungszahlen höher als in Bundesländern, die "keine Vorerfahrungen mit vergleichbaren Angeboten"²⁴⁹ gesammelt hatten. So ist die Umstellung für das Budget für Arbeit in Hamburg bereits abgeschlossen, während diese im Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) noch läuft. In Baden-Württemberg läuft das Landesprogramm parallel und vorrangig zum Budget für Arbeit. Brandenburg und Hessen haben das Budget für Arbeit neu eingeführt.²⁵⁰ Als Gründe für die Blockierung des Instruments lassen sich v.a. folgende ausmachen:

- mangelnde Kenntnisse über die Anspruchsvoraussetzungen bei den Leistungsberechtigten, potenziellen Arbeitgeber*innen, den WfbM sowie Unklarheiten der Umsetzung bei Leistungsträgern²⁵¹
- Verhalten der Fachkräfte der WfbM bei Wünschen zum Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt²⁵²
- nach Ländern unterschiedliche Ausgestaltung des Entgeltzuschusses
- die erst nach Abschluss des Arbeitsvertrags einsetzende Begleitung
- sowie die Befürchtung über den Verlust von Rentenansprüchen
- und eine fehlende Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung.²⁵³

Ähnlich wie beim Budget für Ausbildung führen Zusammenhänge zwischen rechtlichen Konstruktionsfehlern, Strukturen und eingefahrenen Alltagspraktiken zur bislang unzureichenden Anwendung des Budgets für Arbeit (siehe hierzu Broschüre Ausbildungsübergänge). Um den Einsatz des Budgets für Arbeit zu erhöhen und die Qualität der Umsetzung zu verbessern, empfehlen Mattern et al.²⁵⁴ die nachfolgenden Schritte:

- Beratungen über Rentenansprüche
- Probearbeit u.a. in Form von zeitlich begrenzter BiA
- eine Beratung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) zu den Möglichkeiten des Budgets für Arbeit
- die Beauftragung spezialisierter Integrationsfachdienste
- ggfs. die Qualifizierung der Sachbearbeiter*innen zur Verbesserung des Bewilligungsprozesses

- eine*n kontinuierliche*n Ansprechpartner*in
- Informationen über das Budget für Arbeit an Arbeitgeber*innen und Leistungsbe-rechtigte in Ansprechstellen der Reha-Träger und trägerübergreifende Leistun-gen zur Teilhabe durch zusätzliche Entgeltzuschüsse
- sowie Anreize für die WfbM durch an der Beschäftigtenzahl im Arbeitsbereich be-messene und nach erfolgreicher Vermittlung gleichbleibende Festbeträge.²⁵⁵

Aus der fachpraktischen Perspektive fasst Seeger²⁵⁶ folgende Bedingungen für dauerhafte Übergänge mithilfe des Budgets für Arbeit zusammen:

- an individuellen Bedürfnissen und Kompetenzen orientierte "Unterstützung der Personen durch einen Fachdienst",
- Evaluation des Vermittlungserfolgs des Fachdienstes und der Zufriedenheit mit dessen Dienstleistungen,
- Empowerment der Klient*innen,
- eine langfristige Erprobung von mindestens drei Monaten,
- ein "Jobcoaching" während der ersten Arbeitstage sowie anschließend zumindest ein wöchentlicher Besuch im Betrieb, "Unterstützung der fachlichen und sozialen Unterstützung" sowie des Verständnisses des betrieblichen Alltags und seiner impliziten Regeln, "Sensibilisierung der Kolleg:innen und Vorgesetzten",
- begleitende Supervision der Jobcoaches,
- Bedarfserhebung und Unterstützung bei der Implementierung von Hilfsmitteln²⁵⁷

Darüber hinaus bestätigen Erfahrungen aus der Fachpraxis, dass spezialisiertes Personal erfolgreiche Übergangsprozesse fördert. Negativ wirkt sich hingegen Personalfuktuation nach dem Auslaufen von zeitlich befristeten Projekten aus, da hierdurch Wissen verloren geht.²⁵⁸

Das Hamburger Modellprojekt "Mit dem Hamburger Budget für Arbeit aus der Werkstatt für Behinderte Menschen in die arbeitsmarktliche Inklusion" verfolgte das Ziel, zwischen den Jahren 2012 und 2014 100 WfbM-Beschäftigte in ein sozialversicherungspflichtiges Be-schäftigungsverhältnis zu vermitteln, um im Falle eines Erfolgs die eingesetzten Förderin-strumente als Regelleistungen einzurichten. Hierzu wurden aus der Ausgleichsabgabe finan-zierten Lohnkostenzuschüsse für Betriebe bis zu 70% des Bruttoentgelts, eine langfristige Begleitung am Arbeitsplatz sowie das Recht auf Rückkehr in die WfbM vorgesehen.²⁵⁹ Über den Entgeltzuschuss hinaus erhielten die Arbeitgeber*innen eine Einstellungsprämie. Neben der Begleitung in Form einer Arbeitsassistenten konnten sich Arbeitgeber*innen als auch be-triebliche Interessenvertretungen beraten lassen. Zugleich wurden den WfbM-Beschäftigten Seminare zur Vorbereitung für den Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt angeboten, die auch eine Beratung über deren Rentenansprüche einschloss.²⁶⁰ Für die Akquise der Stellen, die Durchführung der Beratung und der Begleitung waren die Integrationsfachdienste ver-antwortlich,²⁶¹ welche die Angebote innerhalb der WfbM offensiv bewarben. Unter ihnen er-wies sich v.a. eine Anbieterin als erfolgreich, die über Erfahrungen mit WfbM-Beschäftigten und dem Instrument der Integrationspraktika sowie über gewachsene enge Kooperationen mit WfbM verfügte. I.d.R. verlief der Übergangsprozess stufenweise, indem zwischen den Bedürfnissen und Kompetenzen der WfbM-Beschäftigten sowie den Erwartungen der Arbeit-geber*innen spezifisch vermittelt wurde.²⁶² Im Projektzeitraum wurden 80 Personen vermit-

telt.²⁶³ Hiervon waren ein Drittel unbefristet, die überwiegende Mehrheit war bis zu 24 Monaten befristet angestellt.²⁶⁴ In der qualitativen Befragung der Projektevaluation äußerten sich über 80% der Befragten (n=49) zufrieden über ihren Wechsel.²⁶⁵ Die Hälfte der Befragten zeigte sich teils skeptisch zum bevorstehenden Übergang, 70% nahmen den Prozess als Herausforderung wahr. Nahezu alle Befragten bewerteten die Arbeitsbegleitung als hilfreich. Auf die Frage, ob "ihnen etwas an ihrem Arbeitsplatz gefällt", führten rund 27% die Betriebskultur und rund 20% die Abwechslung ihrer Tätigkeiten an.²⁶⁶

5.4 Inklusionsbetriebe als Alternative?

Inklusionsbetriebe sind im Unterschied zu WfbM dem ersten Arbeitsmarkt zuzurechnen. Sie ermöglichen Menschen mit Behinderung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und vermitteln hierdurch auch strukturell mehr soziale Anerkennung als die WfbM. Zugleich bleibt es dabei, dass gem. § 162 SGB VI, wie in der WfbM, die beitragspflichtigen Einnahmen zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens 80 % der Bezugsgröße betragen. Dennoch kann, wie auch beim Budget für Arbeit, der Status der ununterbrochenen vollen Erwerbsminderung verloren gehen und damit der Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren gefährdet sein (siehe Kap. 2.2). Verunsicherungen über die künftigen Rentenleistungen können somit nur zum Teil gemindert werden.

Im Jahr 2019 waren 29.866 Menschen in Inklusionsbetrieben beschäftigt. Hiervon besitzen rund 55% keine anerkannte Schwerbehinderung. Rund 42% gehören zur Zielgruppe der Inklusionsbetriebe. § 215 SGB IX definiert diese als "schwerbehinderte[r] Menschen [...], deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt". Beschäftigte mit einer anerkannten Schwerbehinderung, die nicht der genannten Zielgruppe zugerechnet werden, umfassen lediglich 3,5%.²⁶⁷ Wie eine von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) durchgeführte Befragung der Integrationsämter ermittelte, eröffnet die Zielgruppendefinition nach § 215 SGB IX einen nicht unerheblichen Handlungsspielraum. Überwiegend richten die Integrationsämter ihre Entscheidungen an den Richtlinien der BIH aus, während einzelne Ämter die Spielräume extensiv ausschöpfen, um den Inklusionsbetrieben die Rekrutierung von qualifiziertem Personal zu erleichtern.²⁶⁸ Laut einer Befragung im Jahr 2017 von Inklusionsbetrieben im Rahmen einer Evaluationsstudie im Auftrag des BMAS zahlten rund 12% der Unternehmen den Beschäftigten aus der Zielgruppe den gesetzlichen Mindestlohn. Rund 31% beschäftigten Arbeitnehmer*innen der Zielgruppe zu einem monatlichen Bruttogehalt über dem Mindestlohn bis 1.700 Euro. 24,5% zahlten Gehälter, die darüber lagen und bis zu 2.000 Euro reichten. Lediglich in 5% der Betriebe reichte der Bruttolohn bis zu 3.000 Euro im Monat.²⁶⁹ Somit können sie die Erwartung einer besseren sozialen Anerkennung eigener Arbeitsleistungen sowie einer höheren finanziellen Unabhängigkeit erfüllen. Ein Großteil der Unternehmen (27,5%) hatte allerdings keine Angaben zu den Entgelten gemacht.²⁷⁰

Inklusionsbetriebe bieten der Zielgruppe eine im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt deutlich höhere Sicherheit des Arbeitsplatzes. Lediglich zwei Prozent ihrer Verträge wurden pro Jahr beendet, wogegen der Anteil gekündigter Verträge sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am gesamten Arbeitsmarkt pro Jahr rund 20 Prozent betrug. Über ein Fünftel der

ausgeschiedenen Beschäftigten gelang der Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis des ersten Arbeitsmarkts.²⁷¹ War der Anteil von Beschäftigten, die zuvor in einer WfbM tätig waren, höher als in den anderen Inklusionsbetrieben, hatte dies keinen Einfluss auf die Beendigung der Verträge. Die Gründe hierfür liegen u.a. in der Abstimmung des unternehmerischen Konzepts auf die Zielgruppe sowie den Möglichkeiten zur Anpassung von Arbeitsprozessen, der Mobilisierung von Unterstützung und Hilfsmitteln²⁷² und offensichtlich einer im Vergleich zum übrigen Arbeitsmarkt ausgeprägteren Erfahrung mit der Beschäftigung behinderter Menschen.²⁷³

Inklusionsbetriebe verhindern oder vermindern die Gefahr von Stigmatisierung, welche die Beschäftigung in einer Sonderinstitution mit sich bringt. In Relation zum gesamten ersten Arbeitsmarkt bieten Inklusionsbetriebe kontinuierliche Beschäftigungen und verfügen über mehr Erfahrungen mit Beeinträchtigungen sowie Ressourcen der Begleitung und Möglichkeiten der Arbeitsplatzanpassung. Nach § 216 SGB IX sollen die Inklusionsbetriebe „arbeitsbegleitende Betreuung“ zur Verfügung stellen. Deren Form ist nicht näher bestimmt.²⁷⁴ In der oben genannten Evaluationsstudie gaben zumindest Zweidrittel der Unternehmen an, unterstützende Maßnahmen und Hilfen bereitzustellen: 96% äußern, sich der „Begleitung schwerbehinderter Menschen bei der Umsetzung ihrer Arbeit und Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen“ „eher stark“ oder „sehr stark“ zu widmen. In 84% wird die „Erprobung von Fähigkeiten und Interessen“ „eher stark“ oder „sehr stark“ angestrebt. Weniger stark ausgeprägt ist offenbar die „Fachliche Vorbereitung auf vorgesehenen Arbeitsplätze“, welche die Unternehmen zu 77% „sehr stark“ oder „eher stark“ einschätzen. Dieser Wert erreicht für die „Psychosoziale Betreuung und Krisenintervention“ 74% sowie 70% für „Information und Beratung von Mitarbeitern/-innen im Umgang mit ihren schwerbehinderten Kollegen/-innen“.²⁷⁵ Wie behinderte Beschäftigte die Angebote und Ressourcen (im Vergleich zur WfbM) wahrnehmen und wie zufrieden sie mit ihnen und ihrem Arbeitsalltag sind, ist bislang kaum erforscht. Die quantitativen Befunde der Evaluationsstudie über die mehrheitliche Zufriedenheit der Beschäftigten beruhen auf Einschätzungen der Unternehmensleitungen.²⁷⁶ Bisherige quantitative Befragungen von Beschäftigten mit anerkannter Schwerbehinderung in Inklusionsbetrieben deuten zwar auf eine überwiegende Zufriedenheit hin,²⁷⁷ diese erlauben jedoch kaum Rückschlüsse auf Möglichkeiten zur selbstbestimmten Gestaltung von Arbeitsprozessen, der Qualität der Begleitung, der Anerkennung der eigenen Selbständigkeit oder des Umgangs mit Beeinträchtigungen etc.. Es bedarf hierfür auch eines vertieften Verständnisses der Handlungs- und Bewertungsmuster im Arbeitsalltag. Wie teilnehmende Beobachtungen und qualitative Interviews in einem Inklusionsbetrieb zeigten, können (subtile) Abwertungen durch Vorgesetzte im Zusammenhang mit einer Beeinträchtigung wirksam werden, obgleich diese oder die Kategorie Behinderung unter den Beschäftigten kaum eine Rolle spielte. Zudem können automatisierte Arbeitsprozesse die Gefahr gesundheitlicher Überlastung bergen.²⁷⁸ Aussagen von Beschäftigten der Zielgruppe über ihre Arbeitszufriedenheit, die im qualitativen Teil der Evaluationsstudie skizziert werden, repräsentieren – so die Autoren – ein mit den Auffassungen von Beschäftigten des gesamten ersten Arbeitsmarkts vergleichbares Meinungsspektrum.²⁷⁹ Im Hinblick auf die Alltagspraxis und die Teilhabe in Inklusionsbetrieben bedarf es weiterer Forschung.²⁸⁰

6. Reformoptionen und offene Fragen

WfbM behindern Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt sowohl durch ihre separierende Logik als auch ihre Alltagspraxis und durch ihre Funktion in der Niedriglohnökonomie. Zwar kommen sie den Teilhabeerwartungen eines Teils der WfbM-Beschäftigten nach sozialer Sicherheit und Rücksicht, Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und der Rücksicht auf gesundheitliche Beeinträchtigung entgegen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob jene Erwartungen nicht auch an anderen Arbeitsorten erfüllt werden können und unter welchen Voraussetzungen dies möglich ist. Daher sollten politische Ziele und Maßnahmen der Arbeitsmarktinklusion von WfbM-Beschäftigten an deren Teilhabeerwartungen und guter Arbeit orientiert sein. Ebenso sollten sich die Übergangsprozesse aus den WfbM in den ersten Arbeitsmarkt an den Teilhabeerwartungen der Beschäftigten orientieren. Insgesamt bedarf es eines Strategiewechsels von geschützter Beschäftigung zu verschiedenen Formen unterstützter Beschäftigung. In diesem Zusammenhang ist zu diskutieren, ob die WfbM künftig als reine Dienstleisterinnen für die Begleitung in den ersten Arbeitsmarkt fungieren. Ferner ist kritisch zu diskutieren, ob und in welcher Weise eine Transformation der WfbM zu Inklusionsunternehmen eine Option für einen Teil der langjährig Beschäftigten darstellen kann oder ob vielmehr die Gefahr besteht, dass sich Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt verzögern oder blockiert werden. So könnte ein gerechteres und transparentes Entgeltsystem (zur möglichen Ausgestaltung siehe unten) die bisherige Trennung zwischen der Sonderwelt der WfbM und des ersten Arbeitsmarktes aufweichen. Hiermit wären jedoch die Segregation und Stigmatisierung nicht aufgehoben. Beides würde grundlegende strukturelle Veränderungen voraussetzen, z.B. durch die selbstverständliche Zusammenarbeit mit Beschäftigten ohne Beeinträchtigungen.

Der Berufsbildungsbereich der WfbM ist segregierend und bietet Qualifikationen an, die weder gesetzlich noch am Arbeitsmarkt anerkannt sind. Zudem verfestigen sie Bildungs- und Berufsbiografien, die v.a. durch Förderschulen vorstrukturiert werden. Berufliche Bildung sollte zugunsten gemeinsamen berufsschulischen Unterrichts und möglichst dualer Ausbildung aus der WfbM herausgelöst werden. Hierdurch würden sich auch die Übergangschancen in den regulären Arbeitsmarkt verbessern.

Als hemmender Faktor für die Motivation, in den ersten Arbeitsmarkt überzugehen, haben sich die Befürchtungen erwiesen, geringere Ansprüche auf eine Erwerbsminderungs- und Altersrente zu besitzen. Diese Ansprüche sollten in ihrer Erwerbsbiografie vor dem Eintritt in eine WfbM oder nach einem Übergang in den regulären Arbeitsmarkt sowohl durch ein existenzsicherndes Einkommen als auch durch Nachteilsausgleiche in Form erhöhter Beiträge unabhängig vom Arbeitsort WfbM gesichert werden. Hierdurch können die möglichen Verluste durch zu geringe Beitragszahlungen in die gesetzliche Altersvorsorge ausgeglichen werden.²⁸¹

Durch die WfbM sollten regelhaft Möglichkeiten von Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt angeboten werden, z.B. durch Praktika und betriebsintegrierter Arbeitsplätze. Dies kann Unsicherheiten vermindern und zugleich den Kontakt mit potenziellen Arbeitgeber*innen eröffnen. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze sind jedoch im Hinblick auf die Teilhabeerwartungen und durch ihre tendenziell segregierende Struktur ambivalent einzuschätzen. Eine systematische Stufung des Übergangs, in dem sich die Arbeitszeiten in der WfbM zum Betrieb im ersten Arbeitsmarkt verschieben, wäre geeignet, positive Erfahrungen im neuen

Arbeitsumfeld zu festigen. Instrumente, wie z.B. das Budget für Arbeit, können in diesen Prozess eingebunden werden.²⁸² Dieser Übergang sollte möglichst selbstbestimmt ausgestaltet sein.

Die Möglichkeiten des Budgets für Arbeit und der Unterstützten Beschäftigung werden bislang kaum genutzt. Hierzu tragen rechtliche Konstruktionsfehler, aber auch fehlende Erfahrungen und Informationen und verfestigte Handlungsmuster bei. Endet die Förderung durch die Unterstützte Beschäftigung, könnte diese durch das Budget für Arbeit fortgesetzt werden, das bis zu 75% der Lohnkosten abdeckt. Das Budget für Arbeit wiederum sollte nicht an den Arbeitsort gebunden sein. Darüber hinaus sollten durch das Budget für Arbeit geförderte Beschäftigte Zugang zur Arbeitslosenversicherung und hiermit verbundener Ansprüche auf Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld erhalten.²⁸³ Um die Nutzung der Instrumente zu erhöhen, müssen Informationsdefizite bei Fachkräften, Beschäftigten und Unternehmen geschlossen werden. Dies kann auch im Rahmen adressat*innengerechter Kampagnen, z.B. durch Informationen in leichter Sprache, geschehen.

Die Begleitung im Übergangsprozess ist aus der Perspektive vieler WfbM-Beschäftigter unerlässlich, um mit Unwägbarkeiten der neuen Beschäftigung umzugehen und neue Erfahrungen zu verarbeiten. Sie sollte als langfristige Phase verstanden werden, die über die Einmündung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hinausreicht. Sie darf nicht von den Ressourcen der WfbM abhängen und sollte hierfür ggfs. öffentlich gefördert werden.²⁸⁴ In diese Begleitung sollte die Beratung durch die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) eingebunden sein.

Ebenso werden die Beschäftigungspotenziale von Inklusionsbetrieben nicht ausgeschöpft. Sie sind im Kontinuum zwischen Exklusion und Inklusion am Arbeitsmarkt als Fortschritt zu sehen, bezogen auf die Bedürfnisse nach der Selbststeuerung von Arbeitsprozessen durch behinderte Beschäftigte, Schutz vor Diskriminierung und Rücksicht auf gesundheitliche Beeinträchtigung, umreißen sie in ihrer Alltagspraxis und ihren Ressourcen ein breites Spektrum. Es bedarf daher Handlungsalternativen, z.B. zum Wechsel in andere Unternehmen, sowie der Aufklärung über eigene Rechte, die durch kontinuierliche Begleitung und Beratung immer wieder aufgezeigt werden. Gleichwohl können Inklusionsbetriebe Teil einer Dynamik für strukturelle Veränderungen des ersten Arbeitsmarktes sein. Jene Dynamik löst sich von der Verbesserung der Bedingungen von Sonderwelten und zielt auf gute Arbeitsbedingungen und kann als Treiber guter Arbeit für alle Beschäftigten verstanden werden.

Vorhandene Erfahrungen, Ressourcen und der Arbeitsalltag der Führungskräfte der Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes besitzen einen zentralen Einfluss auf deren Bereitschaft zu einer inklusiveren Personalrekrutierung (siehe auch Broschüre zu Ausbildungsübergängen). Um diese Bereitschaft zu wecken oder zu erweitern, sollten systematische und regelhafte Kooperationen mit WfbM geschlossen werden. Innerhalb der Unternehmen können Partnerschaften mit WfbM im Rahmen von Inklusions- bzw. Tarifvereinbarungen verankert werden. Auf der anderen Seite benötigen die WfbM ein Übergangsmanagement, das die Übergangsprozesse in die kooperierenden Betriebe regelhaft fördert. Diese Regelaufgabe muss unabhängig von den Ressourcen der WfbM möglich sein und ist öffentlich zu fördern.²⁸⁵

Mehrheitlich erwarten die WfbM-Beschäftigten eine höhere Entlohnung, die sie von Grundsicherung unabhängig macht und sich zumindest teilweise an ihren Leistungen orientieren soll. Diesem Wunsch sollte durch einen bedarfsgerechten Sockelbetrag und einen zusätzlichen leistungsbezogenen Lohnbestandteil entsprochen werden. Der Sockelbetrag sollte zumindest auf dem Niveau des Mindestlohns liegen. Er wäre aus einem öffentlichen Lohnkostenzuschuss zu decken, da er zumeist nicht aus den wirtschaftlichen Ergebnissen der WfbM finanziert werden könnte. Aus dem Ergebnis ließe sich wiederum die leistungsbezogene Komponente des Lohns erwirtschaften. Beide Lohnbestandteile würden wie aus einer Hand durch die Arbeitgeber*in an die Beschäftigten gezahlt. Ein solches Modell würde über die Erwartungen der Beschäftigten an einen gerechteren Lohn, einer höheren Unabhängigkeit nach sozialen Leistungen und der finanziellen Anerkennung ihrer Tätigkeit hinaus nachvollziehbarer bzw. transparenter sein und auf einer nachhaltigen Finanzierungsgrundlage beruhen.²⁸⁶ Um bestimmte Bedarfe der Beschäftigten zu decken, die über die Entlohnung des Werkstattentgelts hinausgehen, sollten diese im Rahmen von Leistungen des SGB II finanziert werden können, ohne dass Mindestlohneinkommen auf Leistungen angerechnet werden. Im Zuge der Berechnung der Vergütung erscheint es plausibel, Pausen und Zeiten für rehabilitative Maßnahmen von der Nettoarbeitszeit zu unterscheiden, da erstere am regulären Arbeitsmarkt nicht vergütet werden.²⁸⁷ Einerseits führt das Modell eines Basisentgelts der Werkstatträte im Unterschied zu Mindestlohnmodellen zu einem höheren Einkommen. Andererseits birgt es jedoch das Risiko, den Anreiz zum Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt zu verringern und die Praxis der Sonderwelt fortzusetzen.²⁸⁸ Alternativ ließe sich ein höherer Mindestlohn auf einer tariflich ausgehandelten Basis diskutieren. Der Mindestlohn sollte regelhaft angewendet werden,²⁸⁹ denn der arbeitnehmerähnliche Status der WfbM-Beschäftigten steht dem nicht entgegen, da die Rehabilitation in die WfbM die Anwendung des Arbeitsrechts nicht ausschließt. Dieses sollte bereits jetzt für einzelne WfbM-Beschäftigte angewendet werden.

¹ Ich verwende im Folgenden den Begriff Menschen mit Behinderungen oder behinderte Menschen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention. Sofern von beeinträchtigten Menschen bzw. von Beeinträchtigungen die Rede ist, beziehen sich die Aussagen zumeist auf empirische Befunde verschiedener Studien.

² Hierzu exemplarisch:

Bellan, J. (2023, 06. November). Behindertenwerkstätten – eine Sonderwelt mit geringen Gehältern. Frankfurter Allgemeine Zeitung, <https://www.faz.net/aktuell/behindertenwerkstaetten-gehaelter-weit-unter-dem-mindestlohn-19283147.html>

Prodöhl, N. (2023, 01. Mai). Mein Traum von einem echten Job. Deutschlandfunk Kultur, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/traum-job-werkstatt-menschen-beeintraechtigung-inklusion-exklusion-100.html>

Berner, J. (2022, 15. November). Ausbeutung oder Sprungbrett. Deutschlandfunk Kultur, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/werkstaetten-fuer-menschen-mit-behinderung-ausbeutung-chance-100.html>

Rubarth, C. (2022, 01. November). Deutschland behindert sich selbst. Deutschlandfunk Kultur, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/inklusion-und-arbeitsmarkt-deutschland-behindert-sich-selbst-100.html>

Richter, C. (2021, 29. November). Das überholte Konzept der Werkstätten. Deutschlandfunk, <https://www.deutschlandfunk.de/das-ueberholte-konzept-der-werkstaetten-100.html>

Gersdorff, A. (2020, 11. August). Außenarbeitsplätze – mit dabei und doch außen vor?. Die Neue Norm, <https://dieneuenorm.de/arbeit/aussenarbeitsplaetze-werkstatt-behinderung/>

Aguayo-Krauthausen, R. (2022, 16. Februar). Fair ist anders. Zeit Online, <https://www.zeit.de/arbeit/2022-02/menschen-behinderung-werkstaetten-arbeitsbedingungen-fairtrade-standards>

Holstein, N. (2019, 16. Dezember). Stundenlohn: 1,30 Euro. Süddeutsche Zeitung, <https://www.sueddeutsche.de/panorama/menschen-mit-behinderung-arbeit-foerderung-lohn-1.4726128>

³ 16. Werkstatträtekonzferenz der SPD – Antworten für die Werkstätten der Zukunft, Berlin, 2023. Teile der Konferenz sind unter folgendem Link dokumentiert: https://www.youtube.com/watch?v=Lhi88_9hvJY

⁴ vgl. Engels et al., 2023, S. 149

⁵ vgl. Engels et al., 2023

⁶ Ich danke den folgenden Kolleg*innen für ihre Hinweise, Anregungen und Kritik: Michael Beyerlein (Universität Kassel), René Dittmann (Universität Kassel), Katharina Weyrich (Universität Kassel) und Prof. Dr. Felix Welti (Universität Kassel).

Tabea Grigat, Alina Kotliarevski, Kaj Wansiedler (alle Universität Kassel) danke ich für ihre Unterstützung in der Recherche und redaktionellen Bearbeitung.

Bianca Bartels danke ich für das Lektorat.

⁷ § 219 Abs. 1 S. 1 SGB IX

⁸ Ritz & Palsherm, 2022, Rn. 33

⁹ § 219 Abs. 1 S. 3 SGB IX

¹⁰ vgl. Palleit, 2016, S. 3f.

¹¹ CRPD /C/GC/8 Nr. 15

¹² Drygalski & Welti, 2023, S. 88

¹³ vgl. ebd., S. 88

¹⁴ vgl. ebd., S. 89f.

¹⁵ ebd., S. 90

¹⁶ vgl. ebd., S. 90f.

¹⁷ vgl. ebd., S. 91f.

¹⁸ „So zeigt [der UN-Fachausschuss] sich besorgt über die Förderung von Behindertenwerkstätten in Polen und die Segregation von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten in Luxemburg, Deutschland und Slowenien sowie die zu hohen Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderung außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes in Tschechien und Österreich. Er kritisiert, dass die Ausübung des Rechts auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Portugal am häufigsten zur Beschäftigung in geschützten Beschäftigungen führt bzw. die Berufswahl in Italien aufgrund der Behinderung auf die Ausübung bestimmter Berufe eingeschränkt werden könne. Maßnahmen für die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt würden in der Slowakei nicht genügend gefördert. Es mangle in Deutschland und Bulgarien an Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt, deren Folge niedrige Übergangszahlen seien, die durch finanzielle Fehlanreize gefördert würden. Der Fach-

ausschuss zeigte sich besorgt über die Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen in geschützten Beschäftigungen in Portugal und den dort gezahlten geringen Verdienst, z. B. in Österreich und Portugal. [...] Auf geschützte Beschäftigungsverhältnisse wird in den Empfehlungen des Fachausschusses darüber hinaus auch konkret Bezug genommen. In einigen Abschließenden Bemerkungen fordert der Fachausschuss die (z. T. schrittweise) Abschaffung geschützter Beschäftigungsverhältnisse unter Einhaltung eines Zeitplans sowie einen Plan für den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt für diejenigen, die gegenwärtig in Behindertenwerkstätten arbeiten (Luxemburg). Mit dem Wechsel aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt solle keine Minderung des sozialen Schutzes bzw. der Alterssicherung verbunden sein (Deutschland). Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt solle gefördert werden mit dem Ziel, den Übergang von Beschäftigten aus Behindertenwerkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern (Bulgarien, Portugal). Zudem sollten die geschützte Beschäftigung betreffenden gesetzlichen Regelungen aus menschenrechtlicher Sicht überprüft werden, um sie in Übereinstimmung zur UN-BRK zu bringen (Portugal).“ (Drygalski & Welti, 2023, S. 93-95)

¹⁹ vgl. ebd., 2023, S. 94

²⁰ vgl. Palleit, 2016, S. 2

²¹ Drygalski & Welti, 2023, S. 98; CRPD /C/GC/8 Nr. 82 lit. I

²² vgl. CRPD/C/DEU/CO/2-3 Nr. 61 & 62

²³ Ritz & Palsherm, 2022, Rn. 12

²⁴ § 219 Abs. 1 SGB IX

²⁵ vgl. Ritz & Palsherm, 2022, Rn. 13

²⁶ § 219 Abs. 2 SGB IX

²⁷ vgl. BSG, Urteil vom 29. Juni 1995 – 11 RAr 57/94 –, juris, Rn. 27; Ritz & Palsherm, 2022, Rn. 15

²⁸ § 2 Abs. 1a WVO; vgl. Ritz & Palsherm 2022, Rn. 28

Den Fachausschüssen gehören nach § 2 Abs. 1 WVO Vertreter*innen der WfbM, der Bundesagentur für Arbeit sowie des nach Landesrecht bestimmten Trägers der Eingliederungshilfe an. „Zum Abschluß des Eingangsverfahrens gibt der Fachausschuß auf Vorschlag des Trägers der Werkstatt und nach Anhörung des behinderten Menschen, gegebenenfalls auch seines gesetzlichen Vertreters, unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der Persönlichkeit des behinderten Menschen und seines Verhaltens während des Eingangsverfahrens, eine Stellungnahme gemäß Absatz 1 gegenüber dem zuständigen Rehabilitationsträger ab“ (§ 3 Abs. 3 WVO). Mit der Änderung des § 2 Abs. 1 a WVO wurde die Zuweisung in die WfbM modifiziert: Wird ein Teilhabeplan- oder ein Gesamtplanverfahren durchgeführt, unterbleibt ein Tätigwerden des Fachausschusses. Ob die Fachausschüsse in der Praxis tatsächlich „marginalisiert“ werden (Ritz & Palsherm, 2023, Rn. 28), ist noch unklar.

²⁹ vgl. BAR, 2022, S. 125

„Eine trägerübergreifende Teilhabeplanung muss durchgeführt werden, wenn mehrere Träger für die Leistungserbringung zuständig sind. Durch eine Teilhabeplanung sollen alle erforderlichen Leistungen und ihr Zusammenwirken koordiniert sowie ein individueller Teilhabeplan erstellt werden. In bestimmten Fällen und mit Zustimmung des Leistungsberechtigten kann der für die Durchführung des Teilhabeplanverfahrens verantwortliche Träger (in der Regel der nach § 14 SGB IX leistende Rehabilitationsträger) eine Teilhabeplankonferenz durchführen. Sie ist ein zusätzliches Verfahren der Bedarfsfeststellung in Fällen der Trägermehrheit mit dem Ziel, die Partizipation des Leistungsberechtigten zu stärken und in komplexen Leistungsfällen die Zusammenarbeit der beteiligten Rehabilitationsträger zu unterstützen.“ (ebd., S. 121) Solche Konferenzen werden allerdings höchst selten anberaumt. So wurden von 59.000 Anträgen auf Rehabilitation und Teilhabe, die im Zuständigkeitsbereich der BA entschieden wurden, lediglich in 6 Fällen (0,01%) Teilhabeplankonferenzen durchgeführt (vgl. ebd., S. 126).

³⁰ vgl. Teismann, 2021, S. 95

³¹ vgl. BAGüS 2013, S. 10f.

³² vgl. BAG WfbM, 2008

³³ vgl. Engels et al., 2023, S. 36

Im Jahr 2005 überschritt die Zahl der Beschäftigten, die in der con_sens Studie 2003 für das Jahr 2010 prognostizierte Höhe (vgl. Obermeier et al., 2016, S. 22).

³⁴ § 8 Abs. 1 SGB II

³⁵ Welti, 2019, S. 29

³⁶ vgl. ebd., 2019, S. 29

³⁷ vgl. Reims et al., 2023, S. 7

³⁸ vgl. ebd., S. 6

2014 waren es 5%, die in den ersten Arbeitsmarkt übergegangen sind, der prozentuale Anteil ist bis 2020 nur auf 6% gestiegen. Im Vergleich dazu haben sich die prozentualen Anteile der anderen Gruppen stark erhöht. Bei Personen mit Behinderungen des Stütz- und Bewegungsapparates etwa sind die Anteile von 55% auf 83% gestiegen, bei Personen mit Lernbehinderungen von 36% auf 62% und bei Personen mit psychischen Behinderungen von 21% auf 42% (vgl. ebd., S. 6). Diese Daten stammen aus dem Reha-Prozessdatenpanel, bei welchem es sich um ein laufendes Panel handelt. Das Folgeprojekt läuft seit dem Jahr 2020, dessen Ende ist für das Jahr 2025 vorgesehen. Das Panel führt Daten der BA, der Jobcenter aus den zugelassenen kommunalen Trägern und dem Meldeverfahren der Sozialversicherung zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zusammen (vgl. Reims et al., 2018, S. 24).

³⁹ vgl. BMAS, 2021, S. 169

⁴⁰ vgl. Nepomyashcha, 2021 S. 211f.

⁴¹ vgl. Zölls-Kaser, 2023

⁴² vgl. Ginnold, 2008, S. 311-312; Nepomyashcha, 2021, S. 284ff.

⁴³ Schreiner, 2017, S. 62

⁴⁴ vgl. Blanck, 2020, S. 184

⁴⁵ vgl. ebd., S. 181f.

⁴⁶ vgl. Schmidt, 2017, S. 91

⁴⁷ § 57 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX

⁴⁸ § 58 SGB IX

⁴⁹ vgl. Engels et al., 2023, S. 38

⁵⁰ vgl. ebd., S. 45

⁵¹ vgl. Kranert et al., 2021, S. 22

⁵² vgl. ebd., 2021, S. 22

⁵³ vgl. Engels et al., 2023, S. 123

⁵⁴ vgl. ebd., S. 123

⁵⁵ vgl. Kranert et al., 2021

⁵⁶ vgl. Engels et al., 2023, S. 216

Sowohl in Art. 3 Grundgesetz (GG) als auch im Hessischen Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (HessBGG) ist die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen verboten. Hiernach sind die Übergänge in den Beruf „chancengleich und umfassend zu gestalten“ (Dillbahner, 2017, S. 2). Entsprechend sehen das SGB IX sowie das Berufsbildungsgesetz (BBiG) grundsätzlich die gleichen Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit und ohne Behinderung vor. Menschen mit Behinderung im Sinne des § 2 Abs. 2 S. 1 SGB IX sollen gemäß § 64 BBiG/§ 42k HWO in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (§ 64 BBiG) und erhalten dazu falls nötig Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX). Zu erkennen ist eine relativ hohe Flexibilität, bei „Ausbildungsinhalten und Prüfungsmodalitäten“ (Schmidt, 2017, S. 96.). Allerdings kann nach § 66 BBiG und § 42 Handwerksordnung (HwO) in theoriereduzierten Fachpraktiker*innenberufen ausgebildet werden, wenn eine Regelausbildung aufgrund der Einschränkung als unmöglich erscheint. Sie orientieren sich an den Regelberufen (vgl. ebd., S. 96).

⁵⁷ vgl. Engels et al., 2023, S. 117f.

⁵⁸ vgl. ebd., S. 118f.

⁵⁹ vgl. ebd., S. 270

⁶⁰ vgl. ebd., S. 150

⁶¹ vgl. ebd., S. 122

⁶² ebd., S. 134

⁶³ vgl. ebd., S. 135

Das verwendete Item (n= 3.837) lautete wie folgt: „Es gibt auch Gründe, die einen davon abhalten können, in einen Betrieb zu wechseln, der keine Werkstatt ist. Wie ist das bei Ihnen?“ (ebd., S. 135) Der Fragebogen lag auch in leichter Sprache vor (vgl. ebd., S. 134). „Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung wurden rd. 4.250 Personen befragt. Von den Beschäftigten, die in Privathaushalten leben, haben 39% einen Fragebogen in Alltagssprache und 61% einen Fragebogen in Leichter Sprache ausgefüllt. Von den Beschäftigten, die in besonderen Wohnformen leben, haben 28% einen Fragebogen in Alltagssprache und 72% einen Fragebogen in Leichter Sprache ausgefüllt. Ein Teil der Befragten wurde bei der Beantwortung durch eine vertraute Person unterstützt.“ (ebd., S. 16f.)

⁶⁴ vgl. ebd., S. 222

⁶⁵ vgl. Mattern, 2020b, S. 7

⁶⁶ vgl. ebd., S. 7f.

⁶⁷ vgl. ebd., S. 8

⁶⁸ vgl. Engels et al., 2023, S. 126

Seit der Anhebung der Hinzuverdienstgrenze im Jahr 2023 können bis zu 17.824 Euro zusätzlich verdient werden, ohne dass dieses Einkommen auf die Erwerbsminderungsrente angerechnet wird (vgl. ebd., S. 126).

⁶⁹ vgl. Lammers, 2020, S. 740f.

⁷⁰ vgl. ebd., S. 741-743

⁷¹ vgl. ebd., S. 738

⁷² vgl. ebd., S. 743

⁷³ vgl. Engels et al., 2023, S. 42

⁷⁴ ebd., S. 44

⁷⁵ vgl. ebd., S. 43f.

⁷⁶ vgl. Obermeier, 2016, S. 37

⁷⁷ vgl. Scheibner, 2000, S. 8

In den 1950er Jahren gründeten Elterninitiativen „Bastel- und Werkeinrichtungen“, um ihre kognitiv beeinträchtigten Kinder pädagogisch zu betreuen, was in Ansätzen z.T. partizipativ ausgerichtet war. Die Integration bzw. Inklusion in Erwerbsarbeit stand nicht im Mittelpunkt (vgl. ebd., S. 8). In den 60er Jahren etablierte die Lebenshilfe „Anlernwerkstätten“, welche u.a. Arbeitstugenden und praktische Fertigkeiten vermitteln und um auf diese Weise einen möglichst direkten Übergang von Sonderschulen in die Werkstatt zu ermöglichen (vgl. Lindmeier, 2006, S. 15f.). Mit dem Schwerbehindertengesetz legte der Bundestag im Jahr 1974 u.a. die Eingliederung in Erwerbsarbeit, ein möglichst umfassendes berufliches Angebotsspektrum sowie das „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ als Aufgaben bzw. Rahmen der WfbM fest (vgl. Deutscher Bundestag Drucks. 7/3999, 1975, S. 1; Schreiner, 2017, S. 48). Sowohl das Schwerbehindertengesetz als auch die Werkstättenverordnung aus dem Jahr 1980 markieren die entscheidenden strukturellen Veränderungen der WfbM von Bastelstuben zu Unternehmen der Rehabilitation (vgl. Ritz & Palsherm, 2022, Rn. 24).

⁷⁸ vgl. Teismann, 2021, S. 2

⁷⁹ vgl. Obermeier, 2016, S. 68

⁸⁰ vgl. ebd., S. 68ff.

⁸¹ Engels et al., 2023, S. 95

⁸² vgl. ebd., S. 93

⁸³ vgl. ebd., S. 93

⁸⁴ vgl. ebd., S. 91

⁸⁵ vgl. ebd., S. 92

⁸⁶ vgl. ebd., S. 92

⁸⁷ vgl. ebd., S. 93

⁸⁸ vgl. ebd., S. 93

⁸⁹ vgl. ebd., S. 93f.

⁹⁰ vgl. Deinert, 2022, Rn. 10

⁹¹ vgl. Engels et al., 2023, S. 95

⁹² § 221 Abs. 2 SGB IX

⁹³ § 59 SGB XI

⁹⁴ § 221 Abs. 2 SGB IX

⁹⁵ vgl. Engels et al., 2023, S. 52f.

⁹⁶ vgl. ebd., S. 53

⁹⁷ vgl. ebd., S. 63

⁹⁸ vgl. ebd., S. 69

⁹⁹ vgl. ebd., S. 70f.

¹⁰⁰ Wie die Entgeltstudie ermittelte unterscheiden sich die Arbeitszeiten in WfbM (vgl. ebd., S. 249). Dagegen scheinen die Anwesenheitszeiten weniger zu differieren. Würden letztere weiter flexibilisiert, widerspräche dies den durch die Versorgungsstrukturen mitbedingten Anforderungen eines Teils der WfbM-Beschäftigten, Angehörigen sowie Wohneinrichtungen nach strukturierten und planbaren Abläufen. Hierunter fallen u.a. medizinische, pflegerische und soziale Versorgung und Betreuung, die zeitgleich an einem Ort leichter vorgehalten werden können als sie individuell und flexibel zu organisieren. Zudem sind die Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten von der Infrastruktur abhängig. So werden die Arbeitswege v.a. in ländlichen Regionen mit Hilfe kollektiver Fahrdienste zurückgelegt.

¹⁰¹ vgl. ebd., S. 75

¹⁰² vgl. ebd., S. 63

¹⁰³ vgl. ebd., S. 62

¹⁰⁴ vgl. ebd., S. 63

¹⁰⁵ vgl. ebd., S. 62

¹⁰⁶ vgl. ebd., S. 63

-
- ¹⁰⁷ vgl. Statistisches Bundesamt, 2023
- ¹⁰⁸ Engels et al., 2023, S. 78 ff.
- ¹⁰⁹ vgl. ebd., S. 88f.
- ¹¹⁰ vgl. ebd., S. 46f.
- ¹¹¹ vgl. ebd., S. 47
- ¹¹² vgl. ebd., S. 105f.
- ¹¹³ vgl. ebd., S. 233f.
- ¹¹⁴ vgl. ebd., S. 236
- ¹¹⁵ Die Auswahl der nachfolgend zitierten Positionspapiere orientiert sich zum überwiegenden Teil an Engels et al. (2023).
- ¹¹⁶ vgl. Thiele, 2019, S. 21
- ¹¹⁷ vgl. Europäisches Parlament, 2021
- ¹¹⁸ 2021
- ¹¹⁹ Greving & Scheibner, 2021, S. 104
- ¹²⁰ ebd., S. 102
- ¹²¹ vgl. ebd., S. 127
- ¹²² ebd., S. 291
- ¹²³ ebd., S. 302
- ¹²⁴ vgl. Lushtaku et al., 2023, S. 316
- ¹²⁵ vgl. BV LH, 2022, S. 22
- ¹²⁶ ebd., S. 22
- ¹²⁷ ebd., S. 22
- ¹²⁸ vgl. ebd., S. 22
- ¹²⁹ vgl. ebd., S. 26
- ¹³⁰ vgl. Diakonie Deutschland & Der evangelische Fachverband für Teilhabe, 2022, S. 3
- ¹³¹ vgl. ebd., S. 5
- ¹³² vgl. ebd., S. 6
- ¹³³ vgl. Der Paritätische Gesamtverband, 2022, S. 7-9
- ¹³⁴ vgl. Der Paritätische Gesamtverband, 2014, S. 5
- ¹³⁵ vgl. ebd., S. 1
- ¹³⁶ vgl. Beauftragten des Bundes und der Länder für Menschen mit Behinderungen 2022, S. 3.
- ¹³⁷ vgl. ebd., 1f.
- ¹³⁸ vgl. ebd., S. 2
- ¹³⁹ Bendel & Richter, 2021, S. 8
- ¹⁴⁰ vgl. ebd., S. 21f.
- ¹⁴¹ vgl. Werkstattträte, 2019
- ¹⁴² vgl. Engels et al., 2023, S. 247
- ¹⁴³ vgl. Werkstattträte, 2019, S. 2
- ¹⁴⁴ vgl. <https://www.xn--werkstatttrte-deutschland-zbc.de/neuigkeiten/2019-08/basisgeld>
- ¹⁴⁵ vgl. Engels et al., 2023, S. 247
- ¹⁴⁶ vgl. BAG WfbM, 2022, S. 3; Engels et al., 2023, S. 228
- ¹⁴⁷ vgl. Engels et al., 2023, S. 264
- ¹⁴⁸ Hierbei handelt es sich um ein Expert*innen-Netzwerk, welches sich als „Allianz zukunftsorientierter Werkstattfachleute“ bezeichnet. Zu diesem Netzwerk gehören u.a. Prof. Dr. Heinrich Greving, Rainer Knapp, Bernhard Sackarendt, Ulrich F. Scheibner, Norbert Spiegl, André Thiel, Wilfried Windmüller (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/Foerderung-inklusive-Arbeitsmarkt/foerderung-inklusive-arbeitsmarkt-vdw.pdf?__blob=publicationFile&v=3)
- ¹⁴⁹ vgl. Engels et al., 2023, S. 250f.
- ¹⁵⁰ vgl. ebd., S. 252
- ¹⁵¹ vgl. ebd., S. 272f.
- ¹⁵² vgl. ebd., S. 212
- ¹⁵³ ebd., S. 213
- ¹⁵⁴ ebd., S. 213
- ¹⁵⁵ ebd., S. 213
- ¹⁵⁶ ebd., S. 214
- ¹⁵⁷ ebd., S. 214
- ¹⁵⁸ Es handelt sich um eine ethnografische Studie mit teilnehmender Beobachtung sowie leitfadengestützten Interviews mit jeweils einer männlichen und einer weiblichen Fokusperson in einer WfbM und einem Inklusionsbetrieb. Die in Feldprotokollen und Transkripten der Interviews generierten Daten

wurden mittels Grounded Theory ausgewertet. Während die Fokuspersonen der WfbM in der Konfektionierung und der EDV-Gruppe tätig waren, arbeiteten die Inklusionsunternehmen fokussierten Personen in der industriellen Verpackung, deren Tätigkeit in den Abteilungen „Kleinteile“ und „Komplettierung“ waren z.T. mit der Konfektionierung in der WfbM vergleichbar (vgl. Karim, 2021, S. 87ff.).

¹⁵⁹ Karim, 2021, S. 16

Karim erläutert den Begriff der Subjektivierung und die Anrufung der Subjekte wie folgt: „Subjektivierung, also der Prozess, in dem Einzelne zu sozial wahrnehmbaren und anerkekbaren Subjekten werden, findet in sozial, kulturell und historisch kontingenten Kontexten statt (vgl. Wiede 2019; Reckwitz 2008a). Subjekte sind keine gegebenen Entitäten, sondern formieren sich beständig und werden dazu angerufen, sich in einer bestimmten Art und Weise zu verhalten, zu verstehen und zu handeln, also sich als Subjekte zu verstehen und zu präsentieren. Dabei orientieren sie sich an wirkmächtigen Vorstellungen gelungener Subjektivität. Ich schlage vor, mit dem Begriff Subjektivierungsformen hegemoniale Vorstellungen von Subjektivität zu bezeichnen, die sich durch eine gewisse Vagheit auszeichnen. Sie »stecken Spielräume ab« (Alkemeyer/Villa 2010: 323), die den Einzelnen eine Orientierung bieten: Subjekte orientieren sich beispielsweise am unternehmerischen Selbst, dem flexiblen Menschen oder dem autonomen Subjekt und bilden so Subjekteigenschaften wie Autonomie, Selbstbestimmung, Flexibilität und Vernunft aus bzw. sollen diese ausbilden. Die Subjektivierungsformen sind verknüpft mit Subjektpositionen, die feldspezifisch und relational verfasst sind und konkretere Rollenangebote und Verhaltensaufforderungen bereithalten.“ (Karim, 2021, S. 84)

¹⁶⁰ vgl. ebd., S. 259

¹⁶¹ vgl. ebd., 215-219

¹⁶² vgl. Ritz & Palsherm, 2022, Rn. 21

„Es ist prinzipiell unzulässig, die Werkstattaufnahme wegen der Befürchtung unzureichender Leistungsfähigkeit von vornherein abzulehnen. Das angesprochene Mindestmaß an Arbeitsleistung muss nach § 219 Abs. 2 S. 1 SGB IX nämlich erst nach Abschluss der Teilnahme an Maßnahmen des Berufsbildungsbereichs nachgewiesen sein. Außerdem wird aus der Zusammenschau von § 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX und § 219 Abs. 2 S. 2 SGB IX deutlich, dass das Eingangsverfahren gerade der Klärung der Frage der Werkstättfähigkeit dient. Jedoch normiert das Gesetz auch Ausnahmen von dieser Aufnahmespflicht in die Werkstatt: In der Rechtsprechung wird unter Bezugnahme auf § 219 Abs. 2 S. 2 SGB IX die Möglichkeit eines Verzichts auf das Eingangsverfahren vertreten, wenn von vornherein feststehe, dass eine Eingliederung in eine WfbM nicht in Betracht komme.⁵⁴ Dem kann nach hier vertretener Auffassung allerdings allenfalls in Fällen allerschwerster Behinderungen zugestimmt werden. Denn das Gesetz schließt in § 219 Abs. 2 S. 2 SGB IX nur die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich und die Arbeit im Arbeitsbereich ausdrücklich aus, bezieht aber das Eingangsverfahren nicht ein. Damit kommt im Gesetzeswortlaut zum Ausdruck, dass wegen (der Befürchtung) „unzureichender Leistungen“ prinzipiell nicht auf die Chance gegenseitigen Ausprobierens im Eingangsverfahren verzichtet werden soll“ (ebd., Rn. 15).

¹⁶³ vgl. Karim, 2021, S. 220

¹⁶⁴ ebd., S. 266

¹⁶⁵ ebd., S. 266

¹⁶⁶ vgl. zur relativen Autonomie gesellschaftlicher Felder Vester et al., 2001

¹⁶⁷ vgl. Schreiner, 2017, S. 87f.

Schreiner befragte 24 Beschäftigte aus vier WfbM in unterschiedlicher Trägerschaft. Hiervon konnten 20 der leitfadengestützten und problemzentrierten Interviews ausgewertet werden. Bis auf eine Person im Berufsbildungsbereich waren sämtliche Befragte im Arbeitsbereich tätig. Die Interviews wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet (vgl. ebd., S. 87ff.).

¹⁶⁸ vgl. ebd., S. 141f.

¹⁶⁹ vgl. ebd., S. 147

¹⁷⁰ vgl. ebd., S. 142

¹⁷¹ vgl. ebd., S. 142f.

¹⁷² ebd., S. 143

¹⁷³ ebd., S. 143

¹⁷⁴ vgl. ebd., S. 131

¹⁷⁵ vgl. ebd., S. 144

¹⁷⁶ vgl. ebd., S. 131

¹⁷⁷ ebd., S. 145

¹⁷⁸ vgl. ebd., S. 144ff.

¹⁷⁹ vgl. ebd., S. 154f.

¹⁸⁰ vgl. ebd., S. 124-126

¹⁸¹ vgl. ebd., S. 154f.

-
- ¹⁸² ebd., S. 156
¹⁸³ vgl. ebd., S. 156
¹⁸⁴ vgl. ebd., S. 157
¹⁸⁵ vgl. ebd., S. 158f.
¹⁸⁶ ebd., S. 163
¹⁸⁷ ebd., S. 163
¹⁸⁸ vgl. ebd., S. 163
¹⁸⁹ ebd.
¹⁹⁰ Engels et al., 2023, S. 128
¹⁹¹ ebd., S. 130
¹⁹² ebd., S. 130
¹⁹³ ebd., S. 131
¹⁹⁴ ebd., S. 131
¹⁹⁵ vgl. ebd., S. 131
¹⁹⁶ vgl. ebd., S. 131
¹⁹⁷ Die explorative Studie verfolgte nachstehende Fragestellungen: „Was ist subjektorientierte Teilhabe? Wie konstituiert sich Teilhabe am Arbeitsleben bei Beschäftigten der WfbM und welche Teilhabemöglichkeiten zeigen sich innerhalb des Werkstattsystems? Welche Rolle spielen Biografie und professionelle Unterstützung in der subjektorientierten Teilhabe am Arbeitsleben? Welchen Einfluss hat die WfbM auf die Teilhabe am Arbeitsleben aus Subjektperspektive? Welchen Einfluss hat der allgemeine Arbeitsmarkt auf die Herstellung von Teilhabe am Arbeitsleben aus Subjektperspektive?“ (Teismann, 2021, S. 80). Für die qualitative Studie wurden sieben Beschäftigte einer Übergangsgruppe über einen längeren Zeitraum befragt, bis eine theoretische Sättigung erreicht war oder die Befragungen aus externen Gründen beendet werden mussten. Vier der befragten Beschäftigten waren männlich, drei weiblich. Darüber hinaus befragte Teismann vier Jobcoaches und einen Sozialdienst eines WfbM-Trägers. Die Daten wurden mittels Grounded Theory ausgewertet. Zudem führte der Autor teilnehmende Beobachtungen durch, die der „theoretischen Sensibilisierung“ dienten, jedoch nicht in die Auswertung eingingen (vgl. ebd., S. 81ff.).
¹⁹⁸ vgl. ebd., S. 80f.
¹⁹⁹ vgl. ebd., S. 87
²⁰⁰ vgl. ebd., S. 206ff.
²⁰¹ vgl. ebd., S. 209ff.
²⁰² vgl. ebd., S. 212ff.
²⁰³ vgl. ebd., S. 214ff.
²⁰⁴ vgl. ebd., S. 218ff.
²⁰⁵ ebd., S. 220
²⁰⁶ Bartelheimer et al., 2020, zit. nach Teismann, 2021, S. 23
²⁰⁷ Bartelheimer et al., 2020, zit. nach Teismann, 2021, S. 23)
²⁰⁸ vgl. Teismann, 2021, S. 222f.
²⁰⁹ vgl. ebd., S. 225f.
²¹⁰ vgl. ebd., S. 226f.
²¹¹ vgl. ebd., S. 227-233
²¹² vgl. ebd., S. 236
²¹³ Engels et al., 2023, S. 138
²¹⁴ vgl. ebd., S. 136
²¹⁵ vgl. Teismann, 2021, S. 226
²¹⁶ vgl. Engels et al., 2023, S. 133
²¹⁷ vgl. ebd., S. 149
²¹⁸ vgl. ebd., S. 149
²¹⁹ vgl. ebd., S. 17
²²⁰ Teismann, 2021, S. 249
²²¹ vgl. Engels et al., 2023, S. 150
²²² vgl. ebd., S. 149
²²³ ebd., S. 137
²²⁴ vgl. Heide & Niehaus, 2019, S. 364
²²⁵ vgl. Sommer et al., 2020, S. 38
²²⁶ vgl. Ritz & Palsherm, 2022, Rn. 35
²²⁷ vgl. ebd., Rn. 31
²²⁸ vgl. Engels et al., 2023, S. 121
²²⁹ vgl. ebd., S. 124

²³⁰ vgl. ebd., S. 142f.

²³¹ vgl. ebd., S. 143

²³² vgl. ebd., S. 144

²³³ vgl. ebd., S. 137

²³⁴ vgl. ebd., S. 270

²³⁵ vgl. Mirbach, 2014, S. 37

²³⁶ vgl. Mattern, 2020c, S. 2f.

²³⁷ vgl. Teismann, 2021, S. 222

²³⁸ vgl. ebd., S. 212-214

²³⁹ vgl. Engels et al., 2023, S. 270

²⁴⁰ vgl. Wörmann, 2018

Zu den Möglichkeiten und Risiken von Inklusionsunternehmen als „andere Leistungsanbieter“ nach der Neuregelung durch das BTHG in § 60 SGB IX im Jahre 2018 siehe die Expert*innenbefragung inkl. einiger Beschäftigter auf BiA im Auftrag des Landschaftsverbands Rheinland. In der Studie werden die „Weiterentwicklung des Arbeitsmarktes“, die Brückenfunktion in Inklusionsunternehmen hinein oder auch eine „inklusive Beschäftigung“ hervorgehoben (vgl. ebd., S. 3f.). Zu den Risiken gehören u.a. dass Nischenarbeitsplätze entstehen, für welche die Unternehmen keine Stellen einrichten würden. Darüber hinaus würden Probleme des arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus fortbestehen, die bereits aus der Beschäftigung in der WfbM bekannt sind (vgl. ebd. S. 6).

²⁴¹ vgl. Maaß et al., 2023, S. 278

Zu diesem Ergebnis kommt eine Autor*innengruppe auf der Basis einer Zusammenschau ihrer überwiegend qualitativer Studien (vgl. ebd., S. 271).

²⁴² vgl. BGBl. 2023 I Nr. 146 vom 13.06.2023

²⁴³ vgl. Ritz, 2022, Rn. 1

²⁴⁴ vgl. Mattern, 2020b, S. 5f.

²⁴⁵ vgl. Engels et al., 2023, S. 122

²⁴⁶ vgl. ebd., S. 119

²⁴⁷ vgl. Ritz, 2022, Rn. 13; Mattern 2020b, S. 3

²⁴⁸ vgl. Mattern, 2020b, S. 3

²⁴⁹ BAGüS, 2023, S. 55

²⁵⁰ vgl. ebd., S. 54f.

Zwischen den Jahren 2019 und 2021 stieg die Anzahl der Leistungsberechtigten, die mit einem Budget für Arbeit gefördert werden in Hessen von 68 auf 117 Personen an. In Hamburg stieg sie von 200 auf 214, in Brandenburg von 5 auf 13 (vgl. ebd., S. 55).

²⁵¹ vgl. Mattern, 2020b, S. 5; Mattern et al., 2021, S. 6-9

Die Daten zu den genannten Befunden wurden im Jahre 2019 erhoben. Seitdem können sich Kenntnisse erweitert und Unklarheiten der Umsetzung z.T. verringert haben.

²⁵² vgl. Mattern et al., 2021, S. 10

²⁵³ vgl. Mattern, 2020c, S. 5

²⁵⁴ 2021

²⁵⁵ vgl. Mattern et al., 2021, S. 16-18

²⁵⁶ 2023

²⁵⁷ Seeger, 2023, S. 291

²⁵⁸ vgl. Wedel, 2023, S. 295

²⁵⁹ vgl. Mirbach et al., 2014, S. 49

²⁶⁰ vgl. ebd., S. 9

²⁶¹ vgl. ebd., S. 17

²⁶² vgl. ebd., S. 51

²⁶³ vgl. ebd., S. 21

²⁶⁴ vgl. ebd., S. 23

²⁶⁵ vgl. ebd., S. 34

²⁶⁶ vgl. ebd., S. 29

²⁶⁷ vgl. Sommer et al., 2020, S. 34

²⁶⁸ vgl. ebd., S. 96

²⁶⁹ vgl. ebd., S. 40

²⁷⁰ vgl. ebd., S. 40

²⁷¹ vgl. ebd. S.134

²⁷² vgl. ebd.

²⁷³ vgl. Sommer et al. 2020, S. 69

²⁷⁴ vgl. Palsherm & Ritz, 2022, Rn. 7

-
- ²⁷⁵ vgl. Sommer et al., 2020, S. 45
²⁷⁶ vgl. ebd., S. 39
²⁷⁷ vgl. Kisker et al., 2022, S. 42
²⁷⁸ vgl. Karim, 2020, S. 180f.
²⁷⁹ vgl. Sommer et al., 2020, S. 63
²⁸⁰ vgl. Karim, 2020, S. 269
²⁸¹ vgl. ebd., S. 273
²⁸² vgl. ebd., S. 270f.
²⁸³ vgl. ebd., S. 273
²⁸⁴ vgl. ebd., S. 271
²⁸⁵ vgl. ebd., S. 271
²⁸⁶ vgl. ebd., S. 265f., 272f.
²⁸⁷ vgl. ebd., S. 273
²⁸⁸ vgl. ebd., S. 273
²⁸⁹ vgl. ebd., S. 273

Literatur

Arbeitsgruppe Arbeitsleben (2013): Steuerungsmöglichkeiten bei Zu- und Abgängen der WfbM. Bericht der AG 2012/2013. BAGüS.

BAG WfbM (2005): Entwicklung der Werkstattplätze. Online verfügbar unter <https://www.bagwfbm.de/category/34>.

BAG WfbM (2022): Vorschläge für ein zukunftsfähiges Entgeltsystem. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. Berlin.

BAGüS (2023): BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2023. Berichtsjahr 2021. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. Hamburg.

Beauftragten von Bund und Ländern für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2022): Erfurter Erklärung für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030. Erfurt.

Bendel, Alexander; Richter, Caroline (2021): Entgelte und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Reformbedarfe und Handlungsempfehlungen. In: *IAQ Report* (2).

Blank, Jonna (2020): Übergänge nach der Schule als »zweite Chance«? Ausbildungschancen von Schülerinnen und Schülern von Förderschulen »Lernen«. Weinheim: Beltz Juventa (Bildungssoziologische Beiträge).

BMAS (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn.

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (2022): Teilhabeverfahrensbericht 2022. Berichtsjahr 2021. Frankfurt am Main.

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung (Hg.) (2000): WfB-Handbuch: ergänzbares Handbuch. Werkstatt für behinderte Menschen. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

BV LH (2022): Auf dem Weg zu inklusiver Arbeit und gerechter Entlohnung für Menschen mit geistiger Behinderung. Positionspapier der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. in schwerer und Leichter Sprache. Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg.

Degener, Theresia; Miquel, Marc von; Rudloff, Wilfried; Welti, Felix (Hg.) (2019): Aufbrüche und Barrieren. Behindertenpolitik und Behindertenrecht in Deutschland und Europa seit den 1970er Jahren. 1. Auflage. Bielefeld: transcript (Disability Studies. Körper - Macht - Differenz, 13).

Deinert, Olaf (2022): Ausgleichsabgabe. In: Olaf Deinert, Felix Welti, Steffen Luik, Judith Brockmann, Minou Banafsche, Hans Bechtolf und Claudia Beetz (Hg.): Behindertenrecht. Arbeits- und Sozialrecht, Öffentliches Recht, Zivilrecht: alphabetische Gesamtdarstellung. 3. Auflage. Baden-Baden, Marburg: Nomos; Lebenshilfe (StichwortKommentar), Rn. 1-27.

Deinert, Olaf; Welti, Felix; Luik, Steffen; Brockmann, Judith; Banafsche, Minou; Bechtolf, Hans; Beetz, Claudia (Hg.) (2022): Behindertenrecht. Arbeits- und Sozialrecht, Öffentliches Recht, Zivilrecht: alphabetische Gesamtdarstellung. 3. Auflage. Baden-Baden, Marburg: Nomos; Lebenshilfe (StichwortKommentar).

Der Paritätische Gesamtverband (2014): Diskussionspapier zu Fragen des Mindestlohns in Werkstätten für behinderte Menschen, Intergrationsprojekten und Zuverdienstprojekten. Berlin.

Der Paritätische Gesamtverband (2022): Inklusives Arbeiten für alle möglich machen. Positionspapier. Berlin.

Deutscher Bundestag (1975): Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage betr. Anerkennung von Werkstätten für Behinderte. Drucksache 7/3999. Berlin.

Diakonie Deutschland; Der evangelische Fachverband für Teilhabe (BeB) (2022): Gerecht! Das Werkstattentgelt der Zukunft. Berlin (Diskussionspapier).

Dillbahrer, Alice (2017): Tagungsbericht zur Fachtagung. In: Felix Welti und Andrea Herfert (Hg.): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung. Kassel: Kassel University Press, S. 1–20.

Drygalski, Clarissa von; Welti, Felix (2023): Erkenntnisse aus der UN-BRK zur geschützten Beschäftigung. In: Viviane Schachler, Werner Schlummer und Roland Weber (Hg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 85–100.

Engels, Dietrich; Deremetz, Anne; Schütz, Holger; Eibelshäuser, Svenja; Pracht, Arnold; Welti, Felix; von Drygalski, Clarissa (2023): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Abschlussbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Europäisches Parlament (2021): Bericht über die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086(INI)), Bericht an den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Dokument A9-0014/2021.

Ginnold, Antje (2008): Der Übergang Schule - Beruf von Jugendlichen mit Lernbehinderung. Einstieg - Ausstieg - Warteschleife. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Greving, Heinrich; Scheibner, Ulrich (Hg.) (2021): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Heide, Marie Sophia; Niehaus, Mathilde (2019): Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. In: *WSI Mitteilungen* 72 (5), S. 358–364.

Hirsch, Stephan; Lindmeier, Christian (Hg.) (2006): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Karim, Sarah (2021): Arbeit und Behinderung. Praktiken der Subjektivierung in Werkstätten und Inklusionsbetrieben. Bielefeld: transcript.

Kisker, Manuela; Gredig, Christian; Burkhardt, Stefan (2022): Inklusionsunternehmen. Zukunftsprozesse erfolgreich gestalten - Analyse, Bedarfe, Förderempfehlungen: Eine Projektstudie. Bonn.

Kranert, Hans-Walter; Stein, Roland; Riedl, Anna (2021): Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Evaluation der harmonisierten Bildungsrahmenpläne. Unter Mitarbeit von Anja Karliczek. Bielefeld: wbv (Teilhabe an Beruf und Arbeit, 2).

Lammers, Klara (2020): Übergangsprozesse aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: *Sozialer Fortschritt* 69 (11), S. 731–747. DOI: 10.3790/sfo.69.11.731.

Lindmeier, Christian (2006): Entwicklungslinien der beruflichen Bildung geistig behinderter Menschen. In: Stephan Hirsch und Christian Lindmeier (Hg.): *Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag (Beltz Sonderpädagogik), S. 15–41.

Lushtaku, Lulzim; Kienel, Elisabeth; Rosenbaum, Katrin (2023): Die Zukunft der Arbeit für Werkstattbeschäftigte. In: Viviane Schachler, Werner Schlummer und Roland Weber (Hg.): *Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn*. Verlag Julius Klinkhardt, S. 311–316.

Maaß, Susanne; Zentel, Peter; Poppe, Frederik; Blach, Katrina (2023): Teilhabe am Arbeitsleben durch Andere Leistungsanbieter. In: Viviane Schachler, Werner Schlummer und Roland Weber (Hg.): *Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn*. Verlag Julius Klinkhardt, S. 265–279.

Mattern, Lea (2020a): Das Budget für Arbeit - Diskussionsstand und offene Fragen. Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und leistungsberechtigter Personenkreis. Online verfügbar unter Fachbeitrag 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. Online verfügbar unter Fachbeitrag D6-2020 unter www.reha-recht.de.

Mattern, Lea (2020c): Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen. Teil III: Rolle der WfbM, Außenarbeitsplätze, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit. Online verfügbar unter Fachbeitrag D7-2020 unter www.reha-recht.de.

Mattern, Lea; Rambauser-Haß, Tonia; Wansing, Gudrun (2021): Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung. Teil III: Was fördert oder hemmt die Inanspruchnahme? Online verfügbar unter Fachbeitrag D27-2021 unter www.reha-recht.de.

Mirbach, Thomas; Triebel, Katrin; Gillner, Peer; Bode, Daniel; Enss, Cornelia; Benning, Christina (2014): Externe Evaluation des Modellvorhabens "Hamburger Budget für Arbeit". Endbericht. Lawaetz-Stiftung. Hamburg.

Nepomyashcha, Yuliya (2021): Schulisch-berufliche Übergänge im Kontext von Inklusion. Studie zu Unterstützungsstrategien für förderbedürftige junge Menschen. Bielefeld: wbv Media.

Obermeier, Tim; Naumburger, Maria; Kukula, Nicole; Sell, Stefan (2016): Zugänge in die Werkstätten für behinderte Menschen. Eine Analyse des Zugangsgeschehens in Westfalen-Lippe. Institut für Sozialpolitik und Arbeitsmarktforschung (ISAM). Remagen.

Palleit, Leander (2016): Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen: warum wir über die Zukunft der Werkstätten sprechen müssen. Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin (Position Nr. 2).

Palsherm, Ingo; Ritz, Hans-Günther (2022): Inklusionsbetriebe. In: Olaf Deinert, Felix Welti, Steffen Luik, Judith Brockmann, Minou Banafsche, Hans Bechtolf und Claudia Beetz (Hg.): *Behindertenrecht. Arbeits- und Sozialrecht, Öffentliches Recht, Zivilrecht : alphabetische Gesamtdarstellung*. 3. Auflage. Baden-Baden, Marburg: Nomos; Lebenshilfe (StichwortKommentar).

Reims, Nancy; Rauch, Angela; Nivorozhkin, Anton (2023): Ersteingliederung in der beruflichen Rehabilitation: Nach einer Reha findet ein höherer Anteil junger Menschen mit Behinderungen Arbeit. In: *IAB-Kurzbericht* (11). DOI: 10.48720/IAB.KB.2311.

Reims, Nancy; Tophoven, Silke; Tisch, Anita; Jentzsch, Robert; Nivorozhkin, Anton; Köhler, Markus (2018): Aufbau und Analyse des LTA-Rehaprozessdatenpanels: eine Prozessdatenbasis zur Untersuchung beruflicher Rehabilitation in Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit. Modul 1 des Projekts "Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben". Nürnberg.

Ritz, Hans-Günther (2022): Budget für Arbeit. In: Olaf Deinert, Felix Welti, Steffen Luik, Judith Brockmann, Minou Banafsche, Hans Bechtolf und Claudia Beetz (Hg.): Behindertenrecht. Arbeits- und Sozialrecht, Öffentliches Recht, Zivilrecht : alphabetische Gesamtdarstellung. 3. Auflage. Baden-Baden, Marburg: Nomos; Lebenshilfe (StichwortKommentar), Rn. 1-40.

Ritz, Hans-Günther; Palsherm, Ingo (2022): Werkstatt für behinderte Menschen. In: Olaf Deinert, Felix Welti, Steffen Luik, Judith Brockmann, Minou Banafsche, Hans Bechtolf und Claudia Beetz (Hg.): Behindertenrecht. Arbeits- und Sozialrecht, Öffentliches Recht, Zivilrecht : alphabetische Gesamtdarstellung. 3. Auflage. Baden-Baden, Marburg: Nomos; Lebenshilfe (StichwortKommentar), Rn. 1-67.

Schachler, Viviane; Schlummer, Werner; Weber, Roland (Hg.) (2023): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Scheibner, Ulrich (2000): Die Entwicklung der Werkstätten zur Arbeits- und Berufsförderung. Meilensteine auf dem Weg zur gesellschaftlichen Teilhabe. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung (Hg.): WfB-Handbuch: ergänzbares Handbuch. Werkstatt für behinderte Menschen. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, B5.

Schmidt, Christian (2017): Inklusion in berufliche Bildungs im Anschluss an die Förderschule. In: Felix Welti und Andrea Herfert (Hg.): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung. Kassel: Kassel University Press, S. 88–107.

Schreiner, Mario (2017): Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Seeger, Andrea (2023): Budget für Arbeit - Zauberformel für Inklusion? In: Viviane Schachler, Werner Schlummer und Roland Weber (Hg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 280–293.

Sommer, Jörn; Meyer, Stefan; Gericke, Thomas; Karato, Yukako; Rennert, Christian (2020): Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms "Inklusionsinitiative II - AlleImBetrieb" und des bestehenden Förderinstrumentariums. Schlussbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2023): Armutsgefährdungsschwelle und Armutsgefährdung (monetäre Armut). Wiesbaden.

Teismann, Malte (2021): Teilhabe am Arbeitsleben aus Subjektperspektive. Eine explorative Untersuchung im Kontext der Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin.

Thiele, Alexandra (2019): Auf dem Weg zur Inklusion: zur Zukunft der Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Mögliche Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes auf die Teilhabe am Arbeitsleben. Hamburg: Diplomica Verlag.

Vester, Michael; Oertzen, Peter von; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas; Müller, Dagmar (2001): Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Wedel, Thomas (2023): Vermittlung aus der Werkstatt hinaus. In: Viviane Schachler, Werner Schlummer und Roland Weber (Hg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 294–310.

Welti, Felix (2019): Zwischen unteilbaren Menschenrechten und gegliedertem Sozialsystem. Behindertenpolitik erster und zweiter Ordnung von 1990 bis 2016. In: Theresia Degener, Marc von Miquel, Wilfried Rudloff und Felix Welti (Hg.): Aufbrüche und Barrieren. Behindertenpolitik und Behindertenrecht in Deutschland und Europa seit den 1970er Jahren. 1. Auflage. Bielefeld: transcript (Disability Studies. Körper - Macht - Differenz, 13), S. 15–42.

Welti, Felix; Herfert, Andrea (Hg.) (2017): Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung. Kassel: Kassel University Press.

Werkstatträte Deutschland e.V. (2019): Basisgeld zur Gleichstellung dauerhaft erwerbsgeminderter Menschen (Basisgeld). Positionspapier. Berlin.

Wörmann, Daniel (2018): Inklusionsunternehmen als andere Leistungsanbieter, Artikel Fachbeitrag A10-2018. Online verfügbar unter www.reha-recht.de.

Zölls-Kaser, Philine (2023): Der Übergang Schule-Beruf von Schüler*innen des Förderschwerpunktes Geistige Entwicklung. Berufswünsche und berufliche Bildungsmöglichkeiten. In: *Teilhabe* 62 (2), S. 50–57.