

Die Nutzung des Budgets für Arbeit (BfA) zur Überwindung des Arbeits- und Fachkräftemangels in Deutschland – Implikationen für die Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

REGINA WEISSMANN, BURCU ILKAY KÖSE, REGINA FRANZISKA SCHMID,
CHRISTIANE BARTOSCH, ALEXANDER MICHELE & JOACHIM THOMAS

Abstract

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung entsprechend ihrer Bedarfe stellt insbesondere im Zuge des vorherrschenden Fach- und Arbeitskräftemangels ein wichtiges Thema dar. Der vorliegende Beitrag thematisiert Beratungsbedarfe von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im Hinblick auf die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit (BfA) und liefert mögliche Ansatzpunkte für die Ausgestaltung der Beratung. Diese basieren auf einer Literaturanalyse sowie einer Interviewstudie mit $N = 75$ Personen (Menschen mit Behinderung und deren Eltern, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Expertinnen und Experten), in der Förderfaktoren und Barrieren zur Inanspruchnahme des BfA ermittelt und Lösungsansätze identifiziert wurden. Diese beziehen sich auf verschiedene Prozessschritte, die bei der Inanspruchnahme des BfA für die Arbeitgeber:innenseite relevant sind.

Schlagworte: Behinderung, berufliche Rehabilitation, Beratung, Teilhabe am Arbeitsleben, qualitative Forschung

The employment of people with disabilities represents an important issue, particularly in the context of the prevailing shortage of specialized labor and workforce. The present contribution addresses the advisory needs of employers regarding the utilization of the Budget für Arbeit (BfA) and provides potential starting points for the structuring of such advisory services. These insights are derived from a literature review and an interview study involving $N = 75$ individuals (people with disabilities and their parents, employers, and experts). The study aimed to identify facilitating factors and barriers to the utilization of the BfA and to pinpoint potential solutions. These solutions encompass various process steps that are relevant for employers when utilizing the BfA.

Keywords: Disability, vocational rehabilitation, participation, counselling, qualitative research

1 Hintergrund

1.1 Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland

Bezogen auf den aktuellen Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland verwirken Betriebe durch die geringe Berücksichtigung des Potenzials von Menschen mit Behinderung wichtige Chancen zur Besetzung von Arbeitsplätzen (vgl. Laakmann 2020, S. 6). Dabei können Menschen mit Behinderung als „wichtige Ressource im Kampf gegen den vorherrschenden Fachkräftemangel“ gesehen werden (Kubin & Tratt 2023, S. 6). Gleichzeitig kann nicht erwartet werden, dass alleine aufgrund des Fachkräftemangels bessere Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung entstehen (vgl. Engels 2016, S. 35). So werden bereits viele Projekte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung gefördert, die aber alleine „keine durchschlagende Wirkung entfalten“ (Engels 2016, S. 51). Dies liegt einerseits daran, dass Betriebe häufig „kostengünstigere Lösungen wie eine Verlagerung ins Ausland“ wählen würden (Engels 2016, S. 35). In diesem Kontext wird die Möglichkeit für Unternehmen, sich mit geringen Beiträgen durch die Ausgleichsabgabe von der Verpflichtung zur Einstellung schwerbehinderter Mitarbeiter:innen freikaufen zu können, bemängelt (vgl. Adam 2015, S. 187). Andererseits bleibt das Potenzial von Menschen mit Behinderung aufgrund von Unsicherheiten ungenutzt (vgl. Aumann, Moser & Raffel 2021, S. 201). Dabei nehmen Arbeitgeber:innen tendenziell stärkere Barrieren, Unsicherheiten und Informationsdefizite im Hinblick auf die Einstellung von Menschen mit geistigen und psychischen Behinderungen im Vergleich zu Menschen mit körperlichen Behinderungen wahr und wünschen sich mehr Informationen, um den angesprochenen Personengruppen gerecht werden zu können (vgl. Kocman, Fischer & Weber 2018, S. 120). Dies bezieht sich insbesondere auf Herausforderungen wie die behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Fördermöglichkeiten sowie erhöhte Ausfallzeiten und Betreuungsaufwand (Kubin & Tratt 2023). Als ein motivierender Faktor zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen kann die positive Außenwirkung des Unternehmens gesehen werden (vgl. Laakmann 2020, S. 18). Kubin und Tratt (2023) geben als weiteren Gewinn die Steigerung der Diversität im Betrieb und das damit einhergehende Innovationspotenzial sowie die positive Innen- und Außenwirkung der gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme an. Insgesamt ist unabhängig von den erwähnten Chancen und Risiken auf die gesamtgesellschaftliche Verpflichtung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung hinzuweisen (Melzer 2015).

1.2 Berufliche Inklusion

In Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wird das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderung auf der Grundlage der Gleichberechtigung beschrieben. Darin ist die Möglichkeit eingeschlossen, den Lebensunterhalt durch eine frei gewählte oder frei angenommene Tätigkeit selbstständig zu bestreiten. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG), das zum 01.01.2018 eingeführt wurde, schließt direkt an die UN-BRK an und greift einen neuen Behinderungsbegriff auf. Gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wird Behinderung als Wechselwirkung zwischen Beeinträchtigung sowie ein-

stellungs- und umweltbedingten Barrieren verstanden. Daraus ist abzuleiten, dass eine Veränderung der Arbeitswelt und eine Anpassung von Arbeitsplätzen an die Bedarfe von Menschen mit Behinderung im Rahmen einer gelingenden Inklusion notwendig sind. Hierfür werden Förderinstrumente benötigt, die sowohl potenzielle Interessierte für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als auch ihre zukünftigen Arbeitgeber:innen unterstützen.

1.3 Das Budget für Arbeit

Um Übergänge von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und gleichzeitig auch Arbeitgeber:innen einen entsprechenden Anreiz anzubieten, erfolgte im Rahmen der Verabschiedung des BTHG die Einführung des Budgets für Arbeit (BfA) (§ 61 SGB IX). Adressiert werden Personen, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) haben und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein möchten. Voraussetzung hierfür ist das Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses mit ortsüblicher oder tariflicher Vergütung.

Der Lohnkostenzuschuss, der an die Arbeitgeber:innen bezahlt wird, stellt dabei einen integralen Bestandteil der Ausgestaltung des BfA dar. Im § 61 Abs. 2 SGB IX ist festgesetzt, dass er bis zu 75 % des Bruttoentgelts der Arbeitnehmer:innen umfassen kann, wobei die Ausgestaltung auf Länderebene abweichen kann. Weiterhin können Kosten für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz durch externe Fachdienste oder Betriebsangehörige gefördert werden. Hierfür werden wiederum länderspezifische Pauschalen bezahlt (vgl. Mattern, Rambausek-Haß, Wansing u. a. 2022, S. 26). Finanziert wird das BfA nach § 63 SGB IX als steuerfinanzierte Leistung der Eingliederungshilfe und kann nach § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX mit Mitteln aus der Ausgleichsabgabe ergänzt werden. Das BfA wird bei dem jeweiligen Träger der Eingliederungshilfe beantragt, üblicherweise dem zuständigen Sozialamt. Prinzipiell ist eine unbegrenzte Förderung möglich, üblich ist aber eine temporäre Bewilligung auf zwei Jahre, welche dann verlängert werden kann (vgl. Mattern, Rambausek-Haß, Wansing u. a. 2022, S. 49).

Im Arbeitsbereich der WfbM waren Ende 2021 insgesamt 276.204 Menschen mit Behinderung beschäftigt, für die der Eingliederungshilfeträger zuständig ist. Sie kämen demnach formal für das BfA infrage (vgl. BAGÜS 2023, S. 7). Zum Stichtag 31.12.2021 wurden 2.472 BfA in Anspruch genommen. Insbesondere in Bundesländern, die vor Inkrafttreten des BTHG noch kein modellhaftes BfA angeboten haben, zeigt sich, dass die Inanspruchnahme des BfA nur langsam ansteigt (vgl. BAGÜS 2023, S. 54f.).

1.4 Das Projekt „BfA-Gelingt“ und Zielsetzung der vorliegenden Ausarbeitung

Die Gründe für die geringe Inanspruchnahme sind vielfältiger Natur und können aus Perspektive verschiedener Akteurinnen und Akteure (z. B. potenzielle Budgetnehmer:innen, Arbeitgeber:innen, WfbM), aber auch anhand verschiedener Prozess-

schritte betrachtet werden. Insgesamt wird die Inanspruchnahme des BfA durch vielfältige Förderfaktoren und Barrieren beeinflusst. Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Projekt „BfA-Gelingt“ verfolgt die Zielsetzung, diese Barrieren und Förderfaktoren für die Inanspruchnahme des BfA zu identifizieren. Darauf basierend sollen Lösungsvorschläge abgeleitet und Handlungsempfehlungen für die Beratung und Begleitung verschiedener Akteure auf dem Weg zur Nutzung des BfA erstellt werden. Am Projekt (Laufzeit: 09/2020 bis 08/2023) waren zwei Universitäten (Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Justus-Liebig-Universität Gießen) sowie Praxispartner:innen aus drei Einrichtungen (Josefsheim Bigge, Heinrich-Haus Neuwied, Berufsbildungswerk Rummelsberg) beteiligt. Die Projektkoordination erfolgte durch das Berufsförderungswerk Bad Wildbad.

2 Methodisches Vorgehen

Durch das Projektteam der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt wurden eine umfangreiche Literaturrecherche sowie eine breit angelegte Interviewstudie durchgeführt, um Barrieren und Förderfaktoren für die Inanspruchnahme des BfA zu identifizieren. Auf Basis der Ergebnisse wurden Beratungskonzepte und Handlungsempfehlungen für potenzielle Budgetnehmer:innen, Fachkräfte der WfbM und potenzielle Arbeitgeber:innen formuliert. Der vorliegende Beitrag soll sich auf die Barrieren und Förderfaktoren auf Ebene der Arbeitgeber:innen fokussieren, die im Rahmen der Literaturrecherche und der Interviewstudie identifiziert werden konnten. Daraus werden Implikationen für das Beratungskonzept für Arbeitgeber:innen abgeleitet und dessen Inhalte in Anlehnung an die Prozessschritte der Inanspruchnahme des BfA und unter Bezugnahme auf bestehende Konzeptionen dargestellt.

2.1 Literaturanalyse

Grundlage für die Literaturanalyse boten die Ergebnisse bestehender Modellprojekte, die bereits vor Einführung des BTHG in einigen Bundesländern stattgefunden hatten. Zu den einbezogenen Publikationen gehörten abgeschlossene sowie laufende Modellprojekte zur Einführung und Evaluation des BfA auf Länderebene, bspw. in Hamburg (vgl. Mirbach, Triebel, Gillner u. a. 2014), Berlin (vgl. Mattern, Rambaussek-Haß, Wansing u. a. 2022), Hessen (vgl. Mühl & Piana 2022) und Nordrhein-Westfalen (vgl. Eikötter & Reinersmann 2023). Des Weiteren wurden allgemeine Befunde zur Ausbildung und Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, welche die Perspektive der Arbeitgeber:innen einbezogen, berücksichtigt (vgl. Kocman, Fischer & Weber 2018; Østerud 2022; Metzler & Seyda 2016). Schließlich wurden juristische Gegebenheiten bezüglich der Förderfaktoren und Barrieren hinsichtlich der Inanspruchnahme des BfA untersucht (vgl. Mattern 2020; Schmidt 2021). Die berücksichtigten Publikationen wurden teilweise vor, während und nach der projekteigenen Erhebung veröffentlicht und dementsprechend sowohl dafür genutzt, die Interviewleitfäden zu konzipieren als auch die

ausgewerteten Ergebnisse der Interviewstudie zu ergänzen und neben den Interviewergebnissen die Beratungskonzepte anzureichern.

2.2 Leitfadengestützte Interviews

Stichprobe

Die Stichprobe der interviewten Personen umfasste $N=75$ Gesprächsteilnehmer:innen. Darunter fanden sich $n=12$ Arbeitgeber:innen, die entweder bereits direkt mit der Inanspruchnahme des BfA Erfahrung gesammelt hatten oder Interesse an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hatten. 7 Befragte hatten Personalverantwortung in einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen (KMU), 5 Personen in Großunternehmen.

Die Perspektive der Menschen mit Behinderung floss durch $n=14$ Personen ein, von denen 7 zum Zeitpunkt der Befragung das BfA bereits in Anspruch nahmen und 7 Personen interessiert an einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt waren. Zudem konnten $n=4$ Elternteile aktueller oder potenzieller Budgetnehmer:innen für die Interviews gewonnen werden. Mit $n=45$ Personen umfasste die Gruppe der Expert:innen und Experten einen bewusst breit definierten Personenkreis von Akteur:innen im Kontext BfA, berufliche Teilhabe und Rehabilitation (Tab. 1).

Tabelle 1: Übersicht über die Zusammensetzung der Expert:innengruppe

Expert:innenkategorie	Anzahl der Interviewteilvernehmer:innen
Leitungen von WfbM/anderen Leistungsanbietern	10
Case-Manager:innen und Jobcoaches	8
Verantwortliche von Modellprojekten im Kontext BfA	3
Mitarbeitende der Träger der Eingliederungshilfe	7
Vertreter:innen aus Politik und Wirtschaft	4
Mitarbeitende der Bundesagentur für Arbeit (BA)	5
Mitarbeitende von Interessenvertretungen (z. B. Lebenshilfe)	3
Beratungseinrichtungen (z. B. EUTB, DRV, EAA)	7

Anmerkung: EUTB = Ergänzende, unabhängige Teilhabeberatung, DRV = Deutsche Rentenversicherung, EAA = Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen

Interviews

Die Befragung erfolgte mittels leitfadengestützter, halbstrukturierter Interviews im Zeitraum von Juni 2021 bis Mai 2023. Hierfür wurde für jede Zielgruppe (Menschen mit Behinderung, Arbeitgeber:innen, Eltern, Expert:innen) ein eigener Leitfaden entwickelt, mit dem die Erfahrungen und Erwartungen zur Inanspruchnahme des BfA, zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt generell sowie Förderfaktoren, Barrieren und Lösungsansätze im Gespräch erarbeitet wurden.

Vor Durchführung der Interviews erfolgte sowohl eine schriftliche als auch eine mündliche Aufklärung über den Zweck der Studie. Eine schriftliche Einverständniserklärung zur Aufzeichnung der Interviews sowie Auswertung und Veröffentlichung der Interviewergebnisse wurde eingeholt. Die Studie wurde der Ethikkommission der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt vorgelegt und bewilligt (Votumnummer: 071–2021).

Auswertung

In die Auswertung wurden alle geführten Interviews und dementsprechend auch die Perspektiven aller Akteurinnen und Akteure einbezogen. Dieser multiperspektivische Ansatz bietet im Vergleich zu einer reinen Arbeitgeber:innenbefragung einen klaren Mehrwert, da auch Prozessschritte zum BfA mit berücksichtigt werden können, in die Arbeitgeber:innen nur mittelbar einbezogen sind. Die Interviews wurden unter Verwendung der Software MAXQDA (Version 2020 und 2022) nach der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (vgl. Kuckartz & Rädiker 2021). Dabei erfolgte zunächst die deduktive Ableitung eines Kategoriensystems in Anlehnung an die Ergebnisse der Literaturanalyse und den Interviewleitfaden. Im Laufe des Auswertungsprozesses wurden weiterführend induktiv aus dem Textmaterial weitere Kategorien abgeleitet. Die Ergebnisse entstanden in einem mehrstufigen Auswertungsprozess mit regelmäßigen Anpassungen des Kategoriensystems, die im Rahmen eines Konsensverfahrens zwischen den sechs beteiligten Forschenden¹ abgestimmt wurden.

3 Ergebnisdarstellung

Die Ergebnisse aus der Literaturanalyse sowie der Auswertung der Interviews zeigten Barrieren und Förderfaktoren, die sich auf verschiedene Prozessabschnitte der Inanspruchnahme des BfA bezogen: 1) Leistung von Informationsarbeit, 2) Initiierung von Kontakten, 3) Schaffung von Explorationsmöglichkeiten, 4) Beantragung und Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses mit dem BfA, 5) Identifikation geeigneter Tätigkeiten im Unternehmen, 6) Sensibilisierung der bestehenden Belegschaft und Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur, 7) Nachhaltige Begleitung am Arbeitsplatz. Die Ergebnisse aus Literaturanalyse und Interviewstudie sowie die Implikationen für das Beratungskonzept für Arbeitgeber:innen (Weißmann 2024) werden jeweils abschnittsweise für die einzelnen Prozessschritte dargestellt.

3.1 Leistung von Informationsarbeit

Insgesamt existiert ein Informationsdefizit, das sich auch auf der Seite der Arbeitgeber:innen manifestiert (vgl. Mattern, Rambausek-Haß, Wansing u. a. 2022, S. 123). Dieses Informationsdefizit bezieht sich vor allem auf das Wissen über Förderinstrumente wie das BfA. Gleichzeitig bezieht es sich auf den Umgang mit Menschen mit

¹ An dieser Stelle gilt der herzliche Dank der Verfasser:innen der an der Auswertung beteiligten wissenschaftlichen Hilfskraft Amanda Reindl.

Behinderung sowie bestehende Unsicherheiten und Vorurteile bezüglich verschiedener Behinderungsformen (vgl. Kocman, Fischer & Weber 2018, S. 120). In den Interviewergebnissen werden diese konkretisiert: „Die sind ja viel häufiger krank. Die fallen ja viel häufiger aus“ (EXP_26: 51). Die Ausgestaltung des BfA mit bis zu 75 % Lohnkostenzuschuss auf Basis des Arbeitnehmer:innenbruttos kann im Falle eines Ausfalls bzw. einer insgesamt verminderten Arbeitsleistung als gute ökonomische Kompensationsmöglichkeit gesehen werden und gibt eine gewisse Planungssicherheit. Es sei „deutlich risikofrei[er,] jemanden einzustellen, auch wenn diese Person mal ausfällt“ (EXP_01: 121). Hinzu kommt die Sorge: „die Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung [...], die werde ich nie wieder los“ (EXP_19: 75). Falls die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig sein sollte, ermöglicht die Ausgestaltung des BfA eine Rückkehr der Budgetnehmer:innen in die WfbM. Dieser „doppelte Boden“ (EXP_20: 145) verschafft sowohl den Budgetnehmer:innen als auch den Arbeitgeber:innen eine gewisse Sicherheit im Falle eines Scheiterns. Die Ergebnisse bisheriger Untersuchungen zeigen jedoch, dass BfA-unerfahrene Arbeitgeber:innen über genau diese Informationen nicht verfügen. Hinderlich wirkende Vorannahmen über geringe Leistungsfähigkeit oder den besonders strengen Kündigungsschutz müssen deshalb ausgeräumt werden (vgl. Eikötter & Reinersmann 2023, S. 218). Das Beratungskonzept für Arbeitgeber:innen umfasst dementsprechend einen Teil zu „FAQ“, der genau diese Fragen und Bedenken adressiert. In den Interviews zeigte sich zudem die Wirkung von Best-Practice-Beispielen als besonderer Förderfaktor. Diese sind insbesondere dann wirksam, wenn sie direkt aus der Perspektive der Arbeitgeber:innen beschrieben sind. Sie können als „gute Vorreiter“ (EXP_02: 73) fungieren. Es braucht insbesondere „größere, namhafte Unternehmen, die sagen: wir haben das gemacht und das funktioniert“ (EXP_02: 27). Aber auch die Best-Practice-Beispiele von Budgetnehmer:innen, die von einfachen Bürotätigkeiten (AG_04: 9) über Hausmeister-tätigkeiten im Zoo (BN_02: 119), IT (BN_04: 7) und Theater und Schauspiel (BN_06: 29) reichen, können Arbeitgeber:innen zeigen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit dem BfA gelingen kann. Insgesamt können erfolgreiche Inanspruchnahmen für verschiedenste Branchen verzeichnet werden, die im Beratungskonzept (Weißmann 2024) in Form von Fallbeispielen und bestehenden Best-Practice-Beispielen dargestellt sind.

3.2 Initiierung von Kontakten

Die beschriebenen Best-Practice Beispiele und Fallbeispiele zeigen zudem, dass für die Herstellung von Kontakten zwischen potenziellen Arbeitgeber:innen mit Arbeitnehmer:innen häufig bestehende Kontakte zwischen Arbeitgeber:innen und WfbM genutzt werden (vgl. hierzu auch Mühl & Piana 2022, S. 6). Der Besuch einer WfbM und eine direkte Betrachtung der Tätigkeiten vor Ort kann den Arbeitgeber:innen wertvolle Impulse für die Gestaltung eigener Arbeitsplätze geben:

„Und was mir auch geholfen hat. Ich war auch mal beim [Name der WfbM]. Habe mir dann angeguckt, was sie da so machen. Und dann kommt man so als Unternehmen auch selbst mal auf Ideen“ (AG_10: 75).

Dies dient auch wiederum der Erweiterung der eigenen Perspektive und dem Abbau von Vorbehalten:

„Also da sind ja die klassischen Vorstellungen häufig im Kopf, da kommt jemand, der sitzt im Rollstuhl, ist womöglich noch schwer mehrfachbehindert und kann nur Schrauben sortieren“ (EXP_43: 12).

Im Beratungskonzept wird deshalb einerseits auf verschiedene Formen der Behinderung in Anlehnung an den Wegweiser Inklusion im Betrieb (vgl. Jansen, Metzler, Risius u. a. 2019, S. 19 ff.) eingegangen, aber auch die verschiedenen Arbeitsfelder und die Produktvielfalt der WfbM werden dargestellt, um auf mögliche Kompetenzen der Beschäftigten hinzuweisen.

Beschäftigungsverhältnisse können auf vielfältige Arten zustande kommen:

„Ich bin Vertrauensperson für einen Werkstatttratt in einer WfbM in [Name der Stadt]. Und diese eine Person war in den Werkstatttratt gewählt worden und sagte mir: Ich habe keinen Bock mehr auf Werkstatt, ich will hier raus. [...] Und dann habe ich gesagt: ok, wenn du das möchtest, dann lass uns mal reden“ (AG_06: 41).

Dies verdeutlicht die Wichtigkeit eines persönlichen Eindrucks und der Nutzung bestehender Kontakte. Gleichzeitig zeigt sich hieraus eine gewisse Zufälligkeit des Entstehens der Beschäftigungsverhältnisse im Einzelfall, was an der Kritik von Mattern, Rambausek-Haß, Wansing u. a. (2022, S. 120) anschließt, dass es an Möglichkeiten der systematischen Arbeitsvermittlung fehle.

Wichtig ist, dass die Arbeitgeber:innen darüber informiert werden, dass WfbM prinzipiell offen für Interessierte sind und spezielle Konzepte für ein Kennenlernen von Arbeitgeber:innen und Beschäftigten etabliert haben. Einige Einrichtungen bieten Praktikumstage im Rahmen des Projekts Schichtwechsel der BAG WfbM an, bei dem

„man einen Tag mit den Arbeitgebern den Arbeitsplatz tauscht. Die arbeiten in der Werkstatt. Ein Mensch mit Behinderung arbeitet dort im Betrieb. Also um einfach erst mal Vorbehalte, Barrieren abzubauen, Kontakte zu knüpfen“ (EXP_16: 55).

Zusätzlich muss es auch Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung geben, die nicht an eine WfbM angeschlossen sind oder dort nicht den ausreichenden Rückhalt für ihren Übergangswunsch erhalten; gleichzeitig auch für Arbeitgeber:innen, die nicht über bestehende Kontakte in die WfbM verfügen bzw. dort Negativerfahrungen gemacht haben. Die Akteur:innen im Kontext BfA thematisierten in den Interviews positive Erfahrungen mit Maßnahmen wie dem Job-Speed-Dating:

„Der ISL [Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.] macht seit vielen Jahren dieses sogenannte Job-Speed-Dating, wo Arbeitnehmer und Arbeitgeber einfach mal sich kennenlernen [...] und das ist sehr erfolgreich. Ich glaube bei jedem Job-Speed-Dating sind zwei, drei Arbeitsstellen zusammengekommen“ (BN_01: 35).

Das Beratungskonzept gibt zudem Informationen darüber, wo Arbeitgeber:innen abseits der beschriebenen Veranstaltungsformate Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitnehmer:innen holen können. Eine mögliche Anlaufstelle bietet die ergänzende, unabhängige Teilhabeberatung (EUTB²), die Menschen mit Behinderung in allen Bereichen der Teilhabe träger- und leistungsunabhängig berät (§ 32 SGB IX). Auch wenn sie keine direkte Beratungsinstanz für Arbeitgeber:innen darstellen, kann sie dabei unterstützen, Kontakt zu Klient:innen der EUTB zu vermitteln, falls diese Interesse an einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben.

Des Weiteren können die Integrationsfachdienste (IFD) bei der Kontaktherstellung zwischen Arbeitgeber:innen und interessierten Arbeitnehmer:innen unterstützen. Ihr Aufgabenbereich ist direkt an der Schnittstelle zum allgemeinen Arbeitsmarkt angesiedelt, denn sie unterstützen Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und können den weiterführenden Prozess begleiten. Sie kooperieren dabei mit Arbeitgeber:innen, betrieblichen Interessensvertretungen und Rehabilitationseinrichtungen (z. B. WfbM) (vgl. REHADAT 2018, o. S.).

3.3 Schaffung von Explorationsmöglichkeiten

Exploration betrifft in der vorliegenden Studie sowohl potenzielle Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen, da beide Seiten die Passung zueinander erkunden und beurteilen und auf Basis dessen eine Entscheidung für oder gegen eine Zusammenarbeit treffen müssen. Konkret bedeutet dies, dass potenzielle Budgetnehmer:innen sich von den Rahmenbedingungen im Betrieb, dem Umgang im Kollegium, aber auch in Bezug auf die Passung der Tätigkeiten zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten über einen längerfristigen Zeitraum überzeugen können. Gleichzeitig ist diese Zeit auch für die Arbeitgeber:innen wichtig, um sich von den Kompetenzen der zukünftigen Mitarbeiter:innen zu überzeugen, ggf. Unterstützungs- und Förderbedarfe abzuleiten und Lösungen dafür zu identifizieren. Mattern, Rambauser-Haß, Wansing u. a. (2022, S. 66) beschreiben hierfür eine Schrittfolge beginnend mit einem Integrationspraktikum und einem anschließenden Außenarbeitsplatz. Außenarbeitsplätze sind ausgelagerte Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb von WfbM für Menschen mit Behinderung, wobei sie ihren Status als WfbM-Beschäftigte behalten und sie so weiterhin von der WfbM Entgelt erhalten (vgl. Mattern, Rambauser-Haß, Wansing u. a. 2022, S. 17). Die beschriebene Schrittfolge wird auch von vielen der Befragten vorgeschlagen:

„Auch da ging ursprünglich ein Praktikum voraus. Dann war es ein ausgelagerter Arbeitsplatz und wir haben dann versucht, diesen ausgelagerten Arbeitsplatz in ein normales sozialversicherungsspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln“ (EXP_03: 13).

Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund möglicher Wartezeiten bis zur Antragsbewilligung als ein gutes Vorgehen zu bewerten. So kann nach dem Praktikum und dem

2 Weiterführende Informationen zur EUTB finden Sie unter: <https://www.teilhabeberatung.de/artikel/ergaenzende-unabhaengige-teilhabeberatung-eutb>

Außenarbeitsplatz bei gegenseitigem Einverständnis die Beantragung einer sozialversicherungspflichtigen Weiterbeschäftigung mittels des BfA erfolgen. Gleichzeitig gilt es für die Arbeitgeber:innen herauszustellen, welchen Mehrwert der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis für sie birgt:

„Manche Betriebe stellen sich die Frage: Warum soll ich diesen finanziellen und zeitlichen, bürokratischen Aufwand auf mich nehmen, wenn ich den Menschen auch weiterhin über den Außenarbeitsplatz behalten kann“ (EXP_20: 112).

3.4 Beantragung und Ausgestaltung eines Arbeitsverhältnisses mit dem BfA

Das BfA wird i. d. R. nicht von den Arbeitgeber:innen, sondern von den Budgetnehmer:innen selbst beantragt. Die Arbeitgeber:innen müssen jedoch einen Arbeitsvertrag ausstellen. Für Arbeitgeber:innen ist es insbesondere wichtig zu wissen, dass sie sowohl befristete als auch unbefristete Arbeitsverhältnisse eingehen können, das BfA dauerhaft gezahlt, die Leistung jedoch zeitlich befristet bewilligt, regelmäßig überprüft und ggf. degressiv ausgestaltet werden kann (vgl. BAGüS 2017, S. 15). Ferner besteht nach dem Sozialversicherungsrecht keine Pflicht zur Arbeitslosenversicherung, jedoch zu allen anderen Bestandteilen der Sozialversicherung (gesetzliche Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung). Zu den vertraglichen Regelungen gehört zudem die Beantragung der Anleitung und Begleitung (durchführende Instanz, zeitlicher und finanzieller Aufwand sowie ein ggf. degressiv gestalteter Stufenplan). Rund um diesen Prozess können Arbeitgeber:innen unterstützt werden. Im Rahmen des Teilhabestärkungsgesetzes (BGBl 2021 I Nr. 29 vom 09.06.2021) wurden die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA³) etabliert. Im Sinne des § 185a SGB IX bieten die EAA eine trägerunabhängige Beratung zum Thema Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung (Abs. 2, Satz 2) und unterstützen auch bei der Beantragung von Förderleistungen (Abs. 3). Sie sind zudem angehalten, Arbeitgeber:innen direkt anzusprechen (Abs. 2, Satz 1) und für Arbeitgeber:innen schnell erreichbar zu sein (Abs. 4, Satz 1). Als EAA werden IFD oder andere geeignete Träger eingesetzt (Abs. 5). Konkret wird das Vorgehen von einem Mitarbeiter der EAA folgendermaßen beschrieben:

„Also wir sehen es zum Beispiel auch als unsere Serviceleistung, dass wir im Falle eines möglichen Arbeitsverhältnisses einen runden Tisch einrichten, die Beteiligten zusammenrufen, und den Beschäftigungsgebern wirklich so viel wie möglich vorbereiten“ (EXP_43: 32).

3.5 Identifikation geeigneter Tätigkeiten im Unternehmen

Auch wenn Bereitschaft vorhanden ist, neue Mitarbeiter:innen über das BfA einzustellen, benötigen Arbeitgeber:innen Unterstützung bei der Identifikation von Tätigkeiten, die den Fähigkeiten und Interessen ihrer zukünftigen Mitarbeiter:innen entsprechen. Eine Expertin berichtet:

3 Weiterführende Informationen zur EAA finden Sie unter: <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Einheitliche-Ansprechstellen-fuer-Arbeitgeber/>

„Der [Arbeitgeber] wusste halt dann einfach nicht, wie er sie beschäftigen sollte, mit welchen Sachen. Also so viele, ich sage mal einfache Tätigkeiten gab es dann halt auch nicht“ (EXP_25: 33).

Ein Arbeitgeber, der zum Zeitpunkt der Befragung über Möglichkeiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nachdachte, greift folgende Idee auf:

„[...] man könnte sicherlich in manchen Betrieben aus fünf, acht oder zehn Jobs was raus-schleifen, [...] so eine Lagertätigkeit oder so, und die vereinen wir dann auf eine Person“ (AG_12: 25).

Der Befragte bezieht sich hier auf das Konzept Job-Carving (vgl. Pfänder & Urmann 2017) und stellt einen möglichen Ansatz zur Konzeption individuell zugeschnittener Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung dar. Im Projekt „BfA-Gelingt“ wurden hierzu verschiedene Methoden (Job-Carving-Workshop, Job-Carving-Interview) erprobt (vgl. Weißmann, Schmid, Köse u. a. 2023, S. 9 ff.) und im Beratungskonzept verankert. Als besonders zentral für den Prozess hat sich herausgestellt, den Job-Carving-Prozess mit einem direkten Kontakt zu einer möglichen kooperierenden Einrichtung zu gestalten. Hierdurch wird zeitnah eine Konkretisierung des Vorgehens (z. B. Erstellung von Stellenprofilen und Tätigkeitsclustern anhand der Profile konkreter Bewerber:innen um ein Praktikum) ermöglicht.

Zudem ist Job-Carving eine Methode, die es ermöglicht, die bestehende Mitarbeiterschaft direkt und frühzeitig in den Prozess, bspw. bei der Sammlung möglicher Tätigkeiten und der Gestaltung neuer Stellenprofile, einzubeziehen. Bei der Auswahl möglicher Tätigkeiten ist es wichtig, dass sie zu den Kompetenzen der zukünftigen Arbeitnehmer:innen passen. Muss ein:e Budgetnehmer:in eine Tätigkeit ausführen, in der seine oder ihre Talente und Fähigkeiten nicht zum Tragen kommen, kann sich dies auch in der Haltung der Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen niederschlagen:

„Die haben halt relativ wenig Verständnis gezeigt für denjenigen oder für die Einschränkung, die er mitgebracht hatte. [...] der zeigt nicht die Leistung und wir müssen das hier für den mitmachen [...] und dann haben sie ihn das spüren lassen“ (EXP_25: 17).

Zudem ist es wichtig, dass die Tätigkeit bedeutsam und wertvoll für den Unternehmenskontext ist und dass der Arbeitsplatz so angelegt ist, dass eine soziale Einbindung in das Unternehmen ermöglicht wird. Dies soll an folgendem Negativbeispiel aus der Perspektive eines Jobcoaches verdeutlicht werden:

„Und dann habe ich festgestellt, dass diese junge Frau im Keller isoliert Wäsche zusammengelegt hat. [...] Die Systemfrage war: was passiert, wenn die junge Frau im Urlaub ist. Dann sagt die Leiterin der Wäscherei: Die Wäsche kommt praktisch aus der Großwäscherei sortiert in Körbchen. Da nimmt die Pflegekraft diese Wäsche halt unzusammengelegt aus genau diesem Körbchen. Dieses Zusammenlegen ist sinnlos. [...] Man betrachtet diese junge Frau, die im Keller sinnlos Wäsche zusammenlegt, nicht als Kollegin. Und das ist dann fehlgeleitete Inklusion“ (EXP_04: 32).

Ein Arbeitgeber berichtet von einem Entwicklungsprozess in seinem Unternehmen:

„Am Anfang ablehnend. [...] Bis man dann eben auch erkannt hat, dass er einem ja auch viel indirekte Sachen abnehmen kann. Einfache Tätigkeiten, die selber im Alltag aufhalten“ (AG_02: 69).

Auch im Bereich der Pflege werden im Kontext des Fachkräftemangels Anknüpfungspunkte gesehen:

„Die Pflegekräfte sind doch sehr, sehr überlastet. Wir entlasten die Pflegekräfte durch das Mitgehen einer Reinigungskraft, die sagt: Okay. Ich mache dann hauswirtschaftliche Arbeiten damit, dass die Pflegekraft das nicht mehr machen muss“ (EXP_26: 77).

Wichtig ist gleichzeitig, dass „klare Regeln und klare Arbeitsbereiche“ (AG_08: 169) festgelegt werden, für die Budgetnehmer:innen zuständig sind, und

„nicht, dass alle Mitarbeiter das Gefühl haben, sie können [dem Budgetnehmer] die Aufgaben geben, die sie selbst nicht machen wollen“ (EXP_13: 87).

3.6 Sensibilisierung der Kolleg:innen und Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur

Wie das in Kapitel 3.1 beschriebene Informationsdefizit mit möglichen Vorurteilen und Unsicherheiten hinsichtlich des Umgangs mit Menschen mit Behinderung auf Personalverantwortliche zutreffen kann, so können auch potenzielle Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen hiervon betroffen sein. Es ist zu bedenken, dass das Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit Behinderung, welches sowohl finanziell als auch hinsichtlich betrieblicher Abläufe unterstützt werden muss, von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen kritisch gesehen werden kann. Für die Einbeziehung der Kolleginnen und Kollegen ist hier ein transparentes Vorgehen in Form einer Aufklärung über die Förderung des Beschäftigungsverhältnisses und den damit verbundenen Lohnkostenzuschuss wichtig:

„Dass hier ein Förderprogramm des Staates greift, das beinhaltet, dass Menschen mit Behinderung auch die Möglichkeit haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Damit aber nicht gleichgesetzt werden können von der Arbeitsleistung mit den anderen Mitarbeitenden“ (EXP_13: 97).

Hinzukommt eine Aufklärung über mögliche Unterstützungsbedarfe aufgrund der Behinderung:

„Wenn [Name des Budgetnehmers] zum Beispiel Plakate klebt, dann legt man ihm das halt früher hin. Ja, er braucht einfach mehr Zeit und das muss man einfach auch einplanen“ (AG_08: 31).

Eine wichtige Frage ist zudem, wie stark auf die Art der Behinderung eingegangen werden sollte. Hierbei sollte im Vorfeld mit den zukünftigen Budgetnehmer:innen

Rücksprache gehalten werden und in Anlehnung an ihre Vorstellungen und Wünsche auf das Thema eingegangen werden. Manche Budgetnehmer:innen möchten von sich aus über ihre Behinderung sprechen:

„[...] er hat dann auch sehr offen über das Krankheitsbild gesprochen. [...] Stimmungsschwankungen können sein, er ist nicht immer gut drauf. Kann auch sein, dass er mal keine Lust hat, mit uns zu reden“ (AG_10: 19).

In den Fällen, in denen Personen zunächst nicht selbst aktiv werden möchten, sollten die Arbeitgeber:innen sich rückversichern, was sie kommunizieren sollen. Gleichzeitig gibt es Punkte, über die zukünftige Kolleginnen und Kollegen Bescheid wissen sollten, um ihr Verhalten danach auszurichten:

„Das sind ja auch zum Teil sensible Themen. Ich hatte mal einen Mitarbeiter, den durfte man nicht anfassen. Alles war okay, aber keine körperliche Berührung. Also das sind Dinge, die einfach dann gut kommuniziert werden müssen“ (EXP_23: 91).

Viele der bisher beschriebenen Punkte setzen auch am Verhalten der Führungskraft an, die einen umfassenden Beitrag zur gelebten und empfundenen Inklusion im Betrieb leistet. Bourke und Titus (2020, o. S.) geben an, dass bis zu 70 % des Inklusionsgefühls in der Belegschaft vom Verhalten der Führungskraft abhängt. Sie beschreiben darauf basierend ein Modell, wie inklusive Führung ausgestaltet sein kann. Dieses umfasst bspw. die Priorisierung von Inklusion und Vielfalt, Bewusstsein für eigene Vorurteile und die der anderen, Neugier und Offenheit, Empowerment der Mitarbeiter:innen und Sensibilität für Unterschiedlichkeit. In den Interviews kristallisiert sich heraus, dass entsprechende Angebote zur Schulung von Führungskräften notwendig sind, um eine inklusive Unternehmenskultur im Allgemeinen zu etablieren. Darauf basierend können dann Angebote auf Mitarbeiter:innenebene ausgebaut werden:

„Da mussten wir auch teilweise Weiterbildungen anbieten, wo man eben auch mal lernt, mit anderen Kulturen oder beeinträchtigten Menschen umzugehen und gegenseitiges Verständnis zu schaffen“ (AG_05: 76).

Zielführend wird zudem auch die schriftliche Niederlegung des Inklusionsaspekts in den Unternehmensleitlinien gesehen, in dem Diversity Management allgemein aufgegriffen wird:

„von dem ich überzeugt bin, dass es generell Sinn macht und eine Bereicherung für eine Gruppe, für ein Team, für eine Belegschaft sein kann“ (AG_09: 79).

Der Großteil der Diversitätskonzepte in Unternehmen schließt aktuell die Dimensionen Kultur, Geschlecht und Alter ein, während jedoch Menschen mit Behinderung noch nicht ausreichend berücksichtigt werden (vgl. Coudenhove-Kalergi, Eckl-Kerber & Raith 2021, S. 388). Daraus lässt sich ebenfalls ein Bedarf nach Beratung und Unterstützung bei der Ausgestaltung der Unternehmensleitlinien und des Diversitätskon-

zepts ableiten. Dabei handelt es sich um Prozesse, die idealerweise bereits im Vorfeld der Einstellung von Budgetnehmer:innen ihren Anfang genommen haben:

„Es ist zu spät, wenn man dann erst die Unternehmen dafür sensibilisiert, wenn die besagten Stolpersteine kommen“ (EXP_24: 15).

3.7 Nachhaltige Begleitung am Arbeitsplatz

Insgesamt stellt gerade die Anfangsphase des Arbeitsverhältnisses für alle Beteiligten die größte Herausforderung dar.

„Idealerweise findet sich jemand im Betrieb, ein Pate oder wie man es auch immer nennt, der dann auch unterstützt, jemanden an die Hand nimmt, wenn es erforderlich ist“ (EXP_06: 39).

Als ein großer Vorteil der Außenarbeitsplätze wird häufig angeführt, dass Arbeitgeber:innen immer eine:n Ansprechpartner:in haben:

„Also im Fall einer Krise hat er immer eine Telefonnummer parat und einen Ansprechpartner, der da kompetent Ratschläge geben kann oder vorbeikommt“ (EXP_12: 57).

Dass diese Möglichkeit auch bei der Inanspruchnahme des BfA vorhanden ist, wird den Arbeitgeber:innen im Beratungskonzept ebenfalls erläutert. Hier gibt es verschiedene Ansätze, die verschiedene Bedarfe von Unternehmen abdecken können. Unternehmen können einerseits eine Finanzierung der Anleitung und Begleitung durch Betriebsangehörige erhalten. Dies ist insbesondere für Unternehmen interessant, bei denen eine zusätzliche Person die Abläufe eher erschweren würde:

„[...] weil so wäre er ja einfach nur nochmal eine fremde Person sozusagen, die zusätzlich dabei ist. Das ist für unsere beengten Verhältnisse [in der Wohngruppe] eher uninteressant“ (AG_02: 58).

Durch die Anleitung und Begleitung durch Betriebsangehörige konnte jedoch erreicht werden, dass der Angestellte seine Tätigkeiten nahezu selbstständig ausführen kann:

„Er bringt in dem Fall den Gewinn, dass sich die Mitarbeiter, die auf der Gruppe sind, sich weg von den indirekten Aufgaben hin zu den direkten Aufgaben an Bewohnern mehr konzentrieren können“ (AG_02: 26).

Gleichzeitig müssen Kolleg:innen für ihn „ansprechbar sein während der Arbeit [...] und ihn mit Checklisten unterstützen“ (AG_02: 64). Andere Unternehmen empfinden wiederum die Unterstützung durch externe Jobcoaches als wertvoll, die zunächst sehr engmaschig erfolgt und in der Folge bei gravierenden Schwierigkeiten unterstützt:

„Aber zur Not eben zu wissen, da ist eine Einrichtung, die begleitet einen auch bei Schwierigkeiten [...] bei Problemen kann man sich hilfesuchend an die Ansprechpartner wenden“ (AG_09: 95).

Für den Fall, dass ein Unternehmen mehrere Budgetnehmer:innen beschäftigt, ist es bspw. auch möglich, die Anleitung und Begleitung mehrerer Budgetnehmer:innen gemäß § 61 Abs. 4 SGB IX auf eine Person zu bündeln, um weniger Externe im Unternehmen zu haben. Dies muss jedoch gleichzeitig mit dem Wunsch- und Wahlrecht der Budgetnehmer:innen vereinbar sein. Die Ausgestaltung der Anleitung und Begleitung kann also verschiedene Formen annehmen. Dabei müssen die individuellen Bedarfe der Arbeitgeber:innen berücksichtigt werden. Für Arbeitgeber:innen, die zuvor einen Außenarbeitsplatz bereitgestellt haben, aber auch für die Budgetnehmer:innen selbst ist es häufig attraktiv, wenn eine Begleitung durch bereits bekannte Personen aus dem WfbM-Kontext stattfinden kann. Ein befragter Experte ist bspw. „angestellt als Jobcoach im Rahmen der [WfbM]“ und hat „einen separaten Arbeitsvertrag für die Betreuung der Budgetnehmer vom Träger“ (EXP_13: 64) bekommen. So war er sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Budgetnehmer durch die Betreuung der Außenarbeitsplätze bekannt und konnte das Betreuungsverhältnis übergangslos fortsetzen.

4 Diskussion und Ausblick

Im Rahmen der vorliegenden Studie konnten umfassende Hinweise für Arbeitgeber:innen für die verschiedenen Phasen des Prozesses der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung auf Basis der Inanspruchnahme des BfA ausgearbeitet werden. Dies geschah durch die Untersuchung von Förderfaktoren und Barrieren bei der Inanspruchnahme des BfA sowie den in den Interviews generierten Erfahrungsberichten und Lösungsvorschlägen. Es werden also Arbeitgeber:innen angesprochen, die bereits Interesse an der Einstellung von Menschen mit Behinderung in ihrem Unternehmen haben und sich weiterführend über Möglichkeiten und Grenzen informieren möchten. Gleichzeitig haben sich auch Themen ergeben, die außerhalb einer Beratung für Arbeitgeber:innen ansetzen und Veränderungen auf bspw. sozialrechtlicher Ebene und ein Ansetzen bei weiteren Akteur:innen notwendig machen. Als Beispiel ist der Ausschluss von Budgetnehmer:innen aus der Arbeitslosenversicherung zu nennen. Dieser hat zur Folge, dass Budgetnehmer:innen bei Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses entweder direkt einen neuen Arbeitsplatz im BfA-Verhältnis vorweisen müssen oder ein alternativloses Rückkehrrecht, also einen „Zwang zur Rückkehr“ (Schmidt 2021, S. 7) haben. Um Partizipation am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sollten auch reguläre Leistungen und Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen, um einen neuen Arbeitsplatz finden zu können. Es wird sich also dafür ausgesprochen, die geförderten Beschäftigungsverhältnisse mit einer Pflicht, in die Arbeitslosenversicherung einzuzahlen, zu versehen. Ein zweiter Punkt findet sich in der ambivalenten Funktion des Außenarbeitsplatzes. Dieser kann, wie beschrieben, ein wichtiges Sprungbrett im Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis durch Inanspruchnahme des BfA einnehmen. Gleichzeitig zeigt sich, dass genau an diesem Punkt auch eine Stagnation eintreten kann, da die Rahmenbedingungen des Außenarbeitsplatzes sowohl für Arbeitgeber:innen, Beschäftigte als

auch für WfbM durchaus attraktiv sind. Dieser Prozess und die Rolle der WfbM im Hinblick auf diese Stagnation ist kritisch zu beleuchten. Es muss im Einzelfall geprüft werden, ob der Mehrwert des Außenarbeitsplatzes im Vergleich zum BfA insbesondere auch auf Ebene der Beschäftigten gegeben ist oder ob Außenarbeitsplätze „in reguläre Arbeitsverhältnisse – ggf. auf Grundlage des [BfA] – umgewandelt werden können“ (Mattern 2020, S. 3).

Vor aller Beratung der Arbeitgeber:innen bleibt die Notwendigkeit bestehen, diese anzusprechen und ihr Interesse an einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung unter Inanspruchnahme des BfA zu wecken. Hier ist es wichtig, konkrete Bedarfe im Unternehmen zu identifizieren und daran anzusetzen. Beispiele hierfür können Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen, Überlastung der aktuellen Mitarbeiter:innenschaft und eine daraus resultierende Notwendigkeit von mehr Mitarbeiter:innen oder eine Neuausrichtung der Unternehmenskultur sein.

Literatur

- Adam, A. (2015). Die Bedeutung von Menschen mit Behinderungen für einen Betrieb: Kommentar aus Sicht einer Schwerbehindertenvertretung. In U. Becker, E. Wacker & M. Banafsche (Hg.), *Homo faber disabilis? Teilhabe am Erwerbsleben*, Band 63, S. 185–188. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. doi: <https://doi.org/10.5771/9783845269962-185>.
- Aumann, M., Moser, J. & Raffel, F. (2021). DisAbility mit großem A: Strategisches Management zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen – Die Wirtschaft als Treiberin gesellschaftlicher Veränderung. In A. Sihn-Weber (Hg.), *CSR und Inklusion, Management-Reihe Corporate Social Responsibility*, S. 197–216. Berlin; Heidelberg: Springer. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_13.
- BAGüS: Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2017). *Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018*. Verfügbar unter https://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf (Zugriff am: 17.11.2023).
- BAGüS: Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2023). *BA-GüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2023*. Verfügbar unter https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2023_final.pdf (Zugriff am: 17.11.2023).
- Bourke, J. & Titus, A. (2020). *The key to inclusive leadership*. Verfügbar unter <https://hbr.org/2020/03/the-key-to-inclusive-leadership> (Zugriff am: 18.11.2023).
- Coudenhove-Kalergi, B., Eckl-Kerber, M. & Raith, J. (2021). Standortfaktor Diversität. In A. Sihn-Weber (Hg.), *CSR und Inklusion, Management-Reihe Corporate Social Responsibility*, S. 381–395. Berlin; Heidelberg: Springer. doi: https://doi.org/10.1007/978-3-662-62114-1_24.
- Eikötter, M. & Reinersmann, A. (2023). Wirkung und Wirksamkeit am Beispiel des LWL-Budgets für Arbeit. Qualitative und quantitative Daten. Teil 1. *Nachrichtendienst des Deutschen Vereins*, 103(4), 156–165.

- Engels, D. (2016). *Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung*. (Forschungsbericht/Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB467). Köln: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; ISG-Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH.
- Jansen, A., Metzler, C., Risius, P., Schopen, A., Vollmer, T., Werner, D., Greskamp, D. & Theisen, M. (2019). *Wegweiser: Inklusion im Betrieb. Arbeitsmaterialien zum Thema Rekrutierung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung*. Verfügbar unter https://www.kofa.de/media/Publikationen/Sonstige/AM-KOFA_Wegweiser-Inklusion-im-Betrieb.pdf (Zugriff am: 17.11.2023).
- Kocman, A., Fischer, L. & Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120–131. doi: <https://doi.org/10.1111/jar.12375>.
- Kubin, T. & Tratt, B. (2023). *Aktuelle Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung im Handwerk: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. Verfügbar unter <https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2023/02/Aktuelle-Ausbildungs-und-Beschaeftigungssituation-von-MiB-im-HW.pdf> (Zugriff am: 17.11.2023).
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt. Lehrbuch*. Wiesbaden: Springer VS. doi: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31468-2>.
- Laakmann, J. (2020). Wie Unternehmen durch das Beschäftigen von behinderten Menschen die Zukunft der Wirtschaft gestalten können – ein Erfahrungsbericht aus unternehmerischer Perspektive. In K. Vollmer, J. Laakmann, C. Metzler, H. Schlieck & M. Weiser (Hg.), *Wissenschaftliche Diskussionspapiere: Heft 215. Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen: Einschätzungen, Anmerkungen, Impulse*, S. 18–23. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Mattern, L. (2020). *Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen. Teil 3: Rolle der WfbM, Außenarbeitsplätze, Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit*. Verfügbar unter https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D7-2020__Diskussionsstand_und_offene_Fragen_Teil_III.pdf (Zugriff am: 20.11.2023).
- Mattern, L., Rambausek-Haß, T., Wansing, G. & Peters, U. (2022). *Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin*. Berlin: Humboldt-Universität. doi: <https://doi.org/10.18452/25039>.
- Melzer, A. (2015). Kommentar aus Sicht eines Unternehmens. In U. Becker, E. Wacker & M. Banafsche (Hg.), *Homo faber disabilis? Teilhabe am Erwerbsleben, Band 63*, S. 139–152. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. doi: <https://doi.org/10.5771/9783845269962-139>.
- Metzler, C. & Seyda, S. (2016). Erwartete und tatsächliche Hemmnisse und Lösungen für und in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus Unternehmenssicht. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik online*, (30), 1–27. Verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe30/metzler_seyda_bwpat30.pdf (Zugriff am: 17.11.2023).

- Mirbach, T., Triebel, K., Gillner, P., Bode, D., Enss, C. & Benning, C. (2014). *Externe Evaluation des Modellvorhabens „Hamburger Budget für Arbeit“*. Im Auftrag der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration/ Amt für Soziales – Integrationsamt. Verfügbar unter https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/hh_budget_studie_lawaetz_stiftung_18-12-2014.pdf (Zugriff am: 17.11.2023).
- Mühl, N. & Piana, G. (2022). *Zwischenbericht: HePAS-Projekt. Budget für Arbeit in Hessen. Bestandsaufnahme, Information, Evaluation*. Verfügbar unter https://www.lag-wfbm-hessen.de/fileadmin/user_upload/Zwischenbericht_Projekt_BfA_28.10.2022.pdf (Zugriff am: 17.11.2023).
- Østerud, K. L. (2023). Disability discrimination: Employer considerations of disabled job-seekers in light of the ideal worker. *Work, Employment and Society*, 37(3), 740–756. doi: <https://doi.org/10.1177/09500170211041303>.
- Pfänder, P. & Urmann, H. (2017). *Job Carving: Entwicklung von angepassten Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes*. Münster: LWL-Integrationsamt Westfalen.
- REHADAT (2018). *Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Integrationsfachdienst (IFD)*. Verfügbar unter <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Integrationsfachdienst-IFD/> (Zugriff am: 20.11.2023).
- Schmidt, A. (2021). *Mit dem Budget für Arbeit zum inklusiven Arbeitsmarkt? Teil 2: Kritik an der sozialversicherungsrechtlichen Ausgestaltung des Budgets für Arbeit*. Verfügbar unter https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D5-2021_Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Sozialrechtliche_Ausgestaltung.pdf (Zugriff am: 20.11.2023).
- Weißmann, R., Schmid, R. F., Köse, B. I., Bartosch, C. & Thomas, J. (2023). *Job Carving als Instrument zur Konzeption und Einrichtung von Arbeits- und Praktikumsplätzen für Menschen mit Behinderung. Konzeptentwicklung und Erprobung in zwei Unternehmen*. Verfügbar unter https://fordoc.ku.de/id/eprint/3142/207/AP%204b%20Jobcarving_final.pdf (Zugriff am: 20.11.2023).
- Weißmann, R. (2024). *FAQ zum Budget für Arbeit für Arbeitgeber*innen. Ein interaktives Beratungskonzept*. Verfügbar unter <https://www.thinglink.com/scene/1800603757189267942> (Zugriff am: 28.03.2024).

Autor:inneninfos

Dr. Regina Weißmann war von 01.09.2020 bis 31.08.2023 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „BfA-Gelingt“. Aktuell ist sie Projektmitarbeiterin an der Professur für psychologische Diagnostik und Intervention an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt sowie bei der OrBiS GmbH für Organisation, Bildung und Sozialforschung. regina.weissmann@web.de

Burcu Ilkay Köse, M. A., war von 01.09.2020 bis 31.08.2023 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „BfA-Gelingt“. Aktuell promoviert sie im Fachgebiet Psychologie an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt.

burcuilkay.koese@stud.ku.de

Dr. Regina Schmid war von 01.09.2020 bis 31.08.2023 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „BfA-Gelingt“. Aktuell ist sie als Akademische Rätin a. Z. an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt tätig.

regina.schmid@ku.de

Christiane Bartosch, M. A., war von 01.09.2020 bis 31.08.2023 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „BfA-Gelingt“.

christiane.bartosch@gmx.de

Alexander Michele, B. Sc., ist Student im ersten Semester M. Sc. Psychologie an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Er ist studentische Hilfskraft an der Professur für psychologische Diagnostik und Intervention sowie am Lehrstuhl für klinische und biologische Psychologie.

alexander.michele@stud.ku.de

Prof. i. R. Dr. Joachim Thomas war bis 2022 Inhaber der Professur für psychologische Diagnostik und Intervention an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Er war vom 01.09.2023 bis 31.08.2023 wissenschaftliche Projektleitung im Projekt „BfA-Gelingt“ und ist aktuell Inhaber der OrBiS GmbH für Organisation, Bildung und Sozialforschung.

joachim.thomas@ku.de