

Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine qualitative Befragung zu Wünschen und Erfahrungen von Menschen mit geistiger Behinderung

REGINA WEISSMANN & JOACHIM THOMAS¹

Abstract

Teilhabe am Arbeitsleben gilt als einer der wichtigsten Grundbausteine für gesellschaftliche Partizipation und soziale Inklusion. In Deutschland existieren verschiedene Instrumente und Konzepte (z. B. das bundesweit etablierte Budget für Arbeit), um Menschen mit Behinderung den Übergang von Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ausgehend von der bisher geringen Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten beschreibt der vorliegende Beitrag die Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie zu Wünschen und Erfahrungen von Menschen mit geistiger Behinderung bezüglich einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierfür wurden 31 Menschen mit geistiger Behinderung – sowohl mit als auch ohne Übergangserfahrung – einbezogen. Aus dem Interviewmaterial wurden sechs Schwerpunktthemen identifiziert, aus denen sich Implikationen und Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Übergängen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ableiten lassen.

1 Möglichkeiten und Inanspruchnahme beruflicher Teilhabeleistungen

Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK 2008, S. 24) beschreibt „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde“. Die Gesellschaft steht dementsprechend in der Pflicht der „Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt“ (UN-BRK 2008, S. 12). In Deutschland haben sich deshalb bis heute sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene zahlreiche Fördermöglichkeiten und Leistungen entwickelt, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu fördern.

¹ Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.

1.1 Das Konzept „Budget für Arbeit“ (BfA)

Exemplarisch ist das bundesweit etablierte Programm „Budget für Arbeit“ (BfA) zu nennen. Eingeführt im Januar 2018 im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG), adressiert das BfA Menschen mit Behinderungen, welche einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sein möchten. Ziel des BfA ist hierbei, Menschen mit Behinderung, welche bisher in WfbM tätig sind, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Im Unterschied zu Außenarbeitsplätzen der WfbM erhalten Menschen mit Behinderung, die im Rahmen eines BfA tätig sind, einen Arbeitsvertrag, der entsprechende Arbeitnehmerrechte umfasst. Hierzu gehört beispielsweise eine Entlohnung auf oder über Mindestlohniveau. Es kommt daher zu einem Rechts- und Arbeitsverhältnis zwischen den Menschen mit Behinderung und ihren Arbeitgebern. Als Minderleistungsausgleich erhalten Unternehmen, welche Menschen mit Behinderung im Rahmen des BfA beschäftigen, einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % (länderspezifisch). Zudem können die Budgetnehmenden auf verschiedene Betreuungsleistungen, wie beispielsweise Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz, zurückgreifen.

1.2 Mangelnde Inanspruchnahme

Das BfA stellt nur eine von verschiedenen Möglichkeiten dar, um Menschen mit Behinderung den Übergang von der WfbM² in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Möglichkeiten im Allgemeinen, und das BfA im Besonderen, werden jedoch aus Sicht des zuständigen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nicht ausreichend genutzt (Mattern 2020, S. 5). Die Gründe hierfür können vielfältiger Natur sein.

Kocman et al. (2018, S. 120 f.) beleuchten insbesondere die Rolle der Arbeitgeberinnen und berichten, dass viele Vorbehalte bezüglich der Einstellung von Menschen mit Behinderung existieren, insbesondere wenn es sich um Personen mit einer geistigen Behinderung handelt. Gleichzeitig wünschen sich Unternehmen gerade im Hinblick auf diese Zielgruppe mehr Informationen zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, Kontaktmöglichkeiten und konkrete Bewerbungen (Metzler/Seyda 2016, S. 13).

Auch die Rolle der WfbM wird in der Fachliteratur kritisch diskutiert. Durch ihre etablierte Vernetzung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (z. B. durch Praktika, Außenarbeitsplätze, aber auch konkrete Auftragsbeziehungen) haben WfbM viel Potenzial, um ihre Beschäftigten dabei zu unterstützen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Gleichzeitig stehen die WfbM unter dem Druck der Wirtschaftlichkeit sowie dem Druck, Aufträge zuverlässig erledigen zu müssen, weshalb es für sie wichtig ist, auch leistungsstarke Menschen an die WfbM zu binden (Becker 2017, o. S.).

2 Die Anzahl der Menschen mit Behinderung, die in einer WfbM tätig sind, steigt kontinuierlich an. Während im Jahr 2018 rund 300.000 Personen in den deutschen WfbM tätig waren, berichtet die Bundesarbeitsgemeinschaft der WfbM (BAGWfbM 2021, S. 33) für das Jahr 2020 bereits von 320.000 Werkstattbeschäftigten. Mit rund 76 % stellen Menschen mit geistiger Behinderung den größten Anteil dar, wobei die Anzahl der Personen mit psychischer (seelischer) Behinderung (rund 21 %) deutlich angestiegen ist (BAGWfbM 2019, S. 48). Die tatsächliche Übergangsquote aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beträgt weniger als 1 % (Kempe 2018, S. 2).

Vor dem Hintergrund der Förderung von Selbstbestimmung und Teilhabe im Sinne des BTHG ist die Perspektive der Zielgruppe der Menschen mit Behinderung von besonderer Bedeutung. Eine aktuelle Studie, die sich mit dem Entgeltsystem der WfbM auseinandersetzt (BMAS 2022a, S. 91), zeigt, dass auch die Beschäftigten in den WfbM selbst unzufrieden mit den Bedingungen sind und beispielsweise eine Annäherung an den Mindestlohn fordern. So sehr der finanzielle Aspekt einen Anreiz für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt darstellen könnte, so stark sind gleichzeitig die Befürchtungen der Zielgruppe im Hinblick auf ihre eigene – womöglich nicht ausreichende – Leistungsfähigkeit ausgeprägt (BMAS 2022b, S. 119 f.). Die Ergebnisse einer Studie von Prochátková (2016, S. 378 f.) zeigen, dass es den Befragten sehr schwerfiel, bezüglich ihrer eigenen beruflichen Zukunft abseits der WfbM aktiv zu werden. Gelingen Übergänge jedoch, bieten sie Raum für vielfältige Erfolgserlebnisse, was sich positiv auf die Selbstwirksamkeitserwartung von Menschen mit Behinderung auswirken kann (Wohlfahrt/Teismann/Huppert 2021, S. 64 f.).

1.3 Zielsetzung und Forschungsfrage

Die vorliegende Studie stellt eine Ergänzung zum Modellprojekt „BfA-Gelingt“ dar. Dessen übergeordnete Zielsetzung ist die Identifikation von Barrieren und Förderfaktoren für die Inanspruchnahme sowie die Ableitung von Lösungsvorschlägen und die Konzeption von Handlungsempfehlungen für die Beratung und Begleitung von Übergängen im Kontext des BfA. Die vorliegende ergänzende Untersuchung findet nicht mit direktem Bezug zur Inanspruchnahme des BfA, sondern im Kontext von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Allgemeinen statt, um gleichermaßen Ansätze für häufigere und gleichzeitig nachhaltigere Übergänge zu identifizieren. Dementsprechend forcieren wir mit der vorliegenden Studie die Beantwortung der folgenden Forschungsfragen:

- Welche Erfahrungen und Wünsche äußern Menschen mit geistiger Behinderung bezüglich eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt?
- Welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus für die Initiierung und Begleitung von Übergängen ableiten?

2 Methodisches Vorgehen

Die Forschungsfrage ist als explorativ und hypothesengenerierend einzuordnen. Daher wurde ein qualitatives Studiendesign, das auf der Konzeption, Durchführung und Auswertung halbstrukturierter Interviews basierte, zugrunde gelegt.

2.1 Akquise und Beschreibung der Stichprobe

An der Interviewstudie nahmen insgesamt 31 Werkstattbeschäftigte mit einer geistigen Behinderung teil. Sie wurden aus vier kooperierenden WfbM in Bayern rekrutiert. Da eine persönliche Vorstellung in den WfbM zum Zeitpunkt der Erhebung aus pandemischen Gründen nicht möglich war, erfolgte die Akquise über die Gruppenlei-

tungen der WfbM. Diese stellen in der Regel Vertrauenspersonen für die Menschen mit Behinderung in den WfbM dar, was den Erfolg der Akquise positiv beeinflusste. Ziel war es u. a., eine möglichst heterogene Zusammensetzung der Stichprobe zu erreichen, um die Klientel der WfbM realistisch abzubilden. Die acht weiblichen und 23 männlichen Personen waren zum Zeitpunkt des Interviews zwischen 21 und 54 Jahre alt – wobei der Anteil von Personen im Alter von 21 bis 30 Jahren ca. 60 % der Gesamtstichprobe ausmachte und lediglich 15 % zwischen 40 und 59 Jahren alt waren. Entsprechend variierte auch die Beschäftigungsdauer in der WfbM, welche im Mittel 12,9 Jahren betrug. Die Person mit der kürzesten Zugehörigkeit zur WfbM befand sich seit nunmehr 1 Jahr und 6 Monaten im Berufsbildungsbereich der WfbM. Die am längsten in der WfbM beschäftigte Person war bereits seit 40 Jahren in der WfbM tätig. Bereits ca. 50 % der Befragten hatten schon Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes gesammelt. Auch die wohnliche Situation der Teilnehmenden gestaltete sich eher heterogen. 15 Personen lebten im familiären Haushalt, 10 Personen waren in einer mit der WfbM zusammengehörigen Wohngruppe untergebracht und 6 Personen lebten in einer eigenen Wohnung, wurden jedoch im Rahmen der offenen Hilfen (vgl. Lebenshilfe Landesverband Bayern o. J.) zusätzlich unterstützt. Bezüglich der Behinderungsform wurde seitens der zuständigen WfbM-Mitarbeitenden bei allen Interviewteilnehmenden eine leichte Intelligenzminderung (im Sinne der ICD-10 F70) berichtet, wobei in der Regel auch weitere Erkrankungen und Behinderungsformen (z. B. Sprachbehinderung, Epilepsie, Störungen des Sozialverhaltens, hyperkinetische Störungen, Autismus-Spektrum-Störungen und affektive Störungen) vorhanden waren.

2.2 Erhebungsinstrument

Für die Erhebung wurde ein leitfadengestütztes Interview konzipiert, wobei das Schwerpunktthema die Wünsche und Erfahrungen der Befragten in Bezug auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt darstellte. Folgende vertiefende Themenfelder wurden identifiziert: 1) Tätigkeit in der WfbM, 2) Soziale Beziehungen, 3) Stärken und Schwächen, 4) Berufliche Interessen, 5) Veränderungen beim Übergang, 6) Unterstützung, 7) Finanzielles.

2.3 Durchführung der Interviewstudie

Die Erhebung der Interviews erfolgte in der Zeit Herbst 2020 bis Frühjahr 2021. Aufgrund der Covid-19-Pandemie und der geltenden Pandemiebestimmungen sowie der Präferenzen der Befragten und Verantwortlichen wurden die Interviews online über ein Videokonferenztool durchgeführt. Bezüglich Onlineinterviews existieren in der qualitativen Forschung verschiedene Perspektiven. Zwar ist die Durchführung sehr ökonomisch, allerdings kann man aufgrund der mangelnden Möglichkeiten zur natürlichen Interaktion und des geringen Einflusses der interviewenden Person in der Regel mit Informationsverlust rechnen (Lobe/Morgan/Hoffman 2020, S. 6 f.). Gleichzeitig zeigten sich in Interviews zwischen Menschen mit geistiger Behinderung und erfahrenen Interviewleitungen keine bemerkenswerten Unterschiede im Interviewverhalten

der Befragten (Shakespeare/Watson/Brunner/Cullingworth/Hameed/Scherer/Pearson/Reichenberger 2021, S. 106). Interviewleitfaden und Durchführungsmodalitäten wurden im Rahmen von drei Pilotinterviews erprobt. Es zeigte sich, dass an beiden Stellen keine Modifikationen notwendig waren.

2.4 Auswertung

Die Interviews wurden direkt über das Videokonferenztool aufgezeichnet und im Anschluss durch die Interviewenden transkribiert. Hierbei wurde die Methode der wörtlichen Transkription gewählt, bei der beispielsweise Dialekte aufgrund der besseren Lesbarkeit in die Hochsprache überführt werden. Die Auswertung erfolgte in Anlehnung an den Prozess der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016, S. 114 f.). Zunächst wurde ein a priori Kategoriensystem deduktiv (d. h. in Anlehnung an die einbezogenen Theorien und den bestehenden Interviewleitfaden) abgeleitet. Im Laufe des Auswertungsprozesses wurden schrittweise weitere Kategorien induktiv, d. h. direkt aus dem Textmaterial, abgeleitet. In den Auswertungsprozess war ein Forschungsteam aus drei Personen involviert. Die Ableitung neuer induktiver Codes aus dem Textmaterial sowie Änderungen am Codesystem wurden im Rahmen eines Konsensverfahrens (Hill/Thompson/Nutt Williams 1997, S. 523) zwischen den Forschenden abgestimmt.

3 Ergebnisse

Aus den Interviews mit den befragten Menschen mit Behinderung, welche zum Zeitpunkt in der WfbM tätig waren, ergaben sich sechs Schwerpunktthemen, die für die Beantwortung der Fragestellungen herangezogen werden:

3.1 Zufriedenheit / Unzufriedenheit in der WfbM

In der vorliegenden Stichprobe unterscheiden sich die Perspektiven auf die WfbM deutlich zwischen Menschen mit und ohne Übergangserfahrung. Während Personen ohne Übergangserfahrung fast durchweg Zufriedenheit äußern, zeigt sich bei Personen mit Erfahrung am allgemeinen Arbeitsmarkt ein deutlich ambivalenteres Bild. Sie sind einerseits mit den Bedingungen zufrieden, schätzen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes, die klaren Aufgaben und die soziale Eingebundenheit in den WfbM:

- „Also du kannst in der Werkstatt eine Arbeit fertig machen. Net so, wenn du jetzt eine Arbeit angefangen hast, musst du schon wieder die nächste machen“ (I_19, Pos. 30).
- „Wenn irgendwas ist, bin ich immer abgesichert von der Werkstatt“ (I_18, Pos. 196).
- „Weil es einfach gut harmoniert, man mit jedem gut reden kann, man kann sich austauschen“ (I_10, Pos- 50).

Andererseits benenne sie auch Kritikpunkte, die sich beispielsweise auf die als ungerecht empfundene Entlohnung, die Monotonie und das niedrige Anforderungsniveau der Tätigkeiten bezieht.

- „Das könnten sie ein bisschen mehr erhöhen. Also mehr Kohle geben uns. Weil wir arbeiten da hinten wie die Deppen bei so einer Hitze“ (I_23, Pos. 117).
- „Ich mach halt jeden Tag immer dasselbe. Jeden Tag Sachen verpacken. Ich möchte halt auch mal was anderes machen, was ein bisschen auch schwieriger ist“ (I_12, Pos. 135).

3.2 Soziale Eingebundenheit am neuen Arbeitsplatz

Mehr als die Hälfte der Befragten geben bei einer offenen Frage, was ihnen wichtig beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist, an, dass ihnen ein guter Umgang im Kollegium, ein harmonisches, aber offenes Miteinander und das Gemeinschaftsgefühl sehr wichtig sind:

- „[...] dass wir alle klar kommen und ohne Probleme zusammenarbeiten“ (I_33, Pos. 38).
- „Auf jeden Fall das Wichtigste ist, dass ich in die Gemeinschaft dazugehöre“ (I_07, Pos. 117).

Dieses Bedürfnis geht bei den Befragten mit Übergangserfahrung teilweise auf real erfahrene Ausgrenzung zurück:

- „So mittendrin haben sie mich etwas gemobbt im Lager“ (I_33, Pos. 43).
- „Ich war da noch ganz neu. Die haben mich dann so [links] liegen gelassen. [...] Innerlich war das halt ganz blöd, weil man da so abgeschoben wird. Mit mir hat sich fast niemand unterhalten“ (I_18, Pos. 163–165).

Als bedeutsam wird in diesen Fällen seitens der Betroffenen angesehen, dass auch die Vorgesetzten für die Person eintreten und sie unterstützen:

- „Mein Chef ist sehr freundlich und man kann halt mit ihm über alles so reden. Der hilft halt auch“ (I_07, Pos. 89).
- „Wenn der Chef in Ordnung ist, sind die Mitarbeiter auch in Ordnung“ (I_23, Pos. 92).

Die Sorge bezüglich mangelnder sozialer Eingebundenheit am neuen Arbeitsplatz und die gleichzeitige Erfahrung von starker Eingebundenheit in der WfbM machen es für die Befragten schwer, sich auf einen Übergang einzulassen. WfbM wird nicht nur als Arbeit gesehen, sondern auch als Ort, um Sozialkontakte zu pflegen.

- „Ich fühle mich hier wohl und habe hier meine Leute. Ich habe dadurch auch Bekanntschaften gemacht, auch privat viel Kontakt und das will ich weiter so haben“ (I_10, Pos. 140).
- „In der Werkstatt da sind halt Menschen, den [Kollegen] kenne ich halt schon seit dem Kindergarten, seitdem sind wir schon Freunde auch“ (I_20, Pos. 65).

3.3 Unterstützung durch Familie, Freundeskreis und WfbM-Mitarbeitende

Die Reaktionen aus dem sozialen Umfeld der Befragten mit Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind sehr vielfältig. Ein Großteil der Personen ohne Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geht davon aus, dass ihr soziales Umfeld in Familie, Freundeskreis und WfbM positiv auf den Übergang reagieren und seine Unterstützung anbieten würde:

- „Meine Schwestern würden sagen, der Versuch ist es wert, dass du es machst“ (I_06, Pos. 72).
- „Die würden mir selbstverständlich helfen“ (I_21, Pos. 114).

Nur ein geringer Teil der Personen, die noch keine Erfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt hatten, könnte sich vorstellen, dass ihr soziales Umfeld etwas gegen den Übergang einzuwenden hätte:

- „Meine Mutter würde sagen, ach bleib doch bei der Werkstatt, da ist doch schön“ (I_23, Pos. 108).
- „Ich habe schon mal erzählt, dass es auch Außenarbeitsplätze gibt. Mein Vater hat gemeint, dass ich das nicht schaffen kann“ (I_02, Pos. 91).

Reale Erfahrungen der Menschen mit Übergangserfahrungen zeigen, dass das soziale Umfeld mit Unverständnis reagierte oder sogar ein aktiver Boykott des Übergangs stattfand:

- „Meine Mutter hatte dann einen neuen Freund, der hat alles kaputt gemacht. Der hat mich krank gemeldet ohne mein Wissen, dann kam ich an die Arbeit und dann kam der Chef und rief mich in sein Büro. Sie können keinen brauchen, wo der Stiefvater anruft und so weiter und sie nicht mit mir reden können“ (I_33, Pos. 74).
- „Meine Freundin hat gesagt: Muss jeder selber wissen, was er macht. Sie ist ja auch in der Werkstatt. Sie war halt traurig, dass ich weg bin“ (I_24_Pos. 132).

Die zuständigen Fachkräfte in den WfbM werden bei der Ideenfindung, Vorbereitung und Begleitung des Übergangs als wichtige Bezugspersonen betrachtet:

- „[Meine Betreuerin] aus der Werkstatt, die hat das eigentlich alles gemacht. Mit meinem Chef geredet, ob der mich haben will und eine Arbeit für mich gesucht (I_14, Pos. 76).
- „Aber wenn es da Probleme gibt, dann ist die Lebenshilfe auch da. Die haben mir dann auch zugehört“ (I_33, Pos. 40).

3.4 Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz

Den Befragten mit Übergangserfahrung erschien es besonders hilfreich, eine konkrete Ansprechperson im Betrieb zu haben, die ihnen für Fragen und Rückmeldungen zur Verfügung steht. Gleichzeitig zeigt sich, dass Beständigkeit bezüglich dieser Ansprechperson wichtig ist:

- „Am Anfang war's halt schwierig für mich. Aber da kriegte ich dann Unterstützung von [meinem Kollegen]. Seitdem ist es dann gegangen“ (I_04, Pos. 82).
- „Naja, schon immer blöd für mich, wenn da immer ständig jemand Neues kommt und die anderen kommen nimmer“ (I_18, Pos. 147).

Viele Befragte mit Übergangserfahrung schildern, dass sie zu Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses sehr schüchtern und aufgeregt waren. Eine angstfreie und unterstützende Atmosphäre ist ihnen daher sehr wichtig:

- „Dass man halt auch keine Angst haben muss, wenn man mal was fragt“ (I_24, Pos. 93).
- „Dass der Chef oder die Angestellte mir das nochmal dann ordentlich zeigt, wie das geht (I_02, Pos. 155).

3.5 Passung des Arbeitsplatzes und Anerkennung der Arbeitsleistung

Alle Befragten waren in der Lage, zu beschreiben, welche Tätigkeiten ihnen in der WfbM oder auf den Außenarbeitsplätzen gut gefallen haben. Wenn sie gute Arbeit leisten, ist ihnen das durchaus bewusst und sie möchten entsprechende Anerkennung für ihre Arbeit erfahren. Gleichzeitig ist es ihnen wichtig, dass die Anerkennung ehrlich gemeint ist und dass ihre Arbeit wirklich gebraucht wird:

- „Dass die mich in der Firma brauchen und mir das auch sagen, weil ich mach doch gute Qualität. Das hier (zeigt Bild mit vielen aufgeschichteten Rohren) habe ich komplett alles alleine eingepackt“ (I_18, Pos. 121).
- „Da haben mich erst gestern drei Kinder gefragt vom Hort: Wann kommst du wieder?“ (I_04, Pos. 66)
- „Ich mag halt schon, dass man offen und ehrlich ist, also wenn ich was gut mache, will ich das hören und wenn nicht, dann auch. Nicht unehrlich sein, wenn was nicht gut war“ (I_07, Pos. 58).

Den Aussagen der Befragten ist auch zu entnehmen, dass Spaß an der Arbeit für sie sehr wichtig ist. Eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt muss einen Mehrwert zur WfbM bieten:

- „Ich möchte jeden Tag glücklich nach Hause gehen (I_34, Pos. 100).
- „Weil ich will dann auch keine Arbeit machen, die keinen Spaß macht. Dann muss ich [meinem Betreuer] sagen, dass es mir nicht mehr gefällt“ (I_18, Pos. 188).

3.6 Rückkehr vom allgemeinen Arbeitsmarkt in die WfbM

Alle Befragten mit Übergangserfahrung waren zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung wieder in den WfbM tätig. Ein zentraler Grund hierfür ist einerseits in der Covid-19-Pandemie zu suchen. So waren vier Personen aus der vorliegenden Stichprobe mit dem Wegfall ihres Außenarbeitsplatzes konfrontiert. Sie arbeiteten beispielsweise im nahegelegenen Kinderhort oder in der Gastronomie:

- „Momentan muss ich Kabeltrommeln machen. Das ist meine Aufgabe und eigentlich, wenn man dürfte, würde ich wieder in den Hort gehen. Aber das dürfen wir momentan nicht“ (I_04, Pos. 12).
- „Ja, es ist ja auch gut, dass es die Werkstatt gibt. Ich wäre jetzt sonst arbeitslos vielleicht. Aber niemand kann mir halt sagen, ob ich irgendwann wieder zurück ins Café gehen kann oder ob ich immer weiter in der Werkstatt bleiben muss“ (I_03, Pos. 110).

In beiden Gesprächen zeigte sich einerseits eine gewisse Frustration bezüglich der aktuellen Aufgaben in der WfbM, andererseits jedoch auch Sorge um die berufliche Zukunft am allgemeinen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wurden weitere Arbeitsverhältnisse auch abseits des Pandemiegeschehens beendet. Dies ging in wenigen Fällen von Arbeitnehmendenseite aus, die nach einer Zeit feststellten, dass sie und das Unternehmen nicht zusammenpassten. Die betreffenden Personen berichteten insbesondere von zu hohen körperlichen, aber auch psychischen Anforderungen:

- „Maurer hätte mir gut gefallen, bloß wegen meiner Leiste, ich habe einen Leistenbruch gehabt, also darf ich da ja nicht richtig arbeiten. Nicht so viel schleppen“ (I_18_Pos. 44)..
- „Mir ist dann irgendwann gar nicht mehr gut gegangen. Ich bin da nicht mehr gern hingegangen. Nur Stress den ganzen Tag, alle immer nur: Du brauchst zu lang, mach schneller, hier ist was falsch. Dann habe ich gesagt, ich mache das nicht mehr“ (I_29, Pos. 43).

Häufiger ziehen die Konsequenz jedoch die Arbeitgebenden. Sie argumentieren dahingehend, dass der Außenarbeitsplatz finanziell nicht weiter tragbar sei. Auch Fehlzeiten werden häufig als Begründung angeführt:

- „[Mein Chef] hat bloß mal gesagt, dass er finanziell es sich nicht leisten kann, mich in der Firma zu haben [...] deswegen wurde ich innerhalb von vier Monaten rausgeschmissen“ (I_24_Pos. 101–103).
- „Nach zwei Wochen Praktikum haben sie mich übernommen, aber dann sagten sie nein, den brauchen wir nicht, weil ich länger krank war“ (I_33, Pos. 35).

Bezüglich der Art und Weise, wie Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis beenden, zeigt sich in einigen Fällen, dass bei Außenarbeitsplätzen die Kommunikation mit der WfbM im Vordergrund steht und weniger das direkte Gespräch mit den Arbeitnehmenden gesucht wird:

- „Mein Chef und mein Betreuer, die haben sich dann unterhalten. Mein Betreuer hat dann gesagt, dass das Sozialkaufhaus wäre so nichts für mich gewesen. Ja und dass das ein harter Job ist“ (I_19, Pos. 106).
- „Die zwei haben sich über mich alleine unterhalten und dann hat [meine Betreuerin] mir das gesagt. Mein Chef hat gar nicht mit mir geredet“ (I_40, Pos. 108).

Abhängig davon, wie das Arbeitsverhältnis beendet wurde, wurde die Rückkehr in die WfbM von einem Teil durchaus mit Erleichterung aufgenommen, für andere war es jedoch mit großer Enttäuschung verbunden. Für eine Befragte, die während ihrer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gut sozial eingebunden war und neue Freundschaften geknüpft hatte, resultierte die Rückkehr im Verlust dieser Freundschaften:

- „Weil sie nicht wollen, dass ich in der Werkstatt arbeite. Keine Freundschaft mehr und kein Kontakt“ (I_33, Pos. 86).

4 Implikationen für die Gestaltung von Übergängen

Aus den Ergebnissen der Interviewstudie mit insgesamt 31 Menschen mit geistiger Behinderung lassen sich verschiedene Implikationen für die Gestaltung von Übergangsprozessen für die verschiedenen Akteure (WfbM, Arbeitgebende, Zielgruppe) ableiten. Als zentrales Ergebnis ist zunächst festzuhalten, dass alle Teilnehmenden mit Übergangserfahrung zum Zeitpunkt ihres Interviews wieder in der WfbM beschäftigt waren. In einigen Fällen war dies den Entwicklungen der Covid-19-Pandemie z. B. in den Bereichen Erziehung und Soziales sowie Gastronomie geschuldet, die insgesamt für viele Menschen mit Behinderung die Rückkehr in die WfbM bedeutet hat (Habermann-Horstmeier 2020, S. 34 f.). Häufiger waren jedoch andere Faktoren ausschlaggebend. In Betrachtung der Rückkehrthematik zeigt sich einerseits die Relevanz des Rückkehrrechts in die WfbM und der damit einhergehenden Sicherheit. Gleichzeitig wird die Wichtigkeit der Passung zwischen Arbeitnehmendem/Arbeitnehmender und Unternehmen im Sinne der Kompatibilität von Person und Umwelt (Kaplan 1983, S. 311 f.) deutlich. Auf Seite der Arbeitgebenden bedeutet dies, dass Arbeitsbereiche identifiziert und konkrete Tätigkeiten erschlossen werden müssen, die für Menschen mit geistiger Behinderung geeignet sind. Ein Ansatz mit strukturiertem Vorgehen, in welches auch die Ebene der Mitarbeitenden sowie die zukünftigen Arbeitnehmenden miteinbezogen werden können, stellt das sogenannte Job-Carving (Scoppetta/Davern/Geyer 2019, S. 15 f.) dar. Beim Job-Carving werden einzelne Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens zusammengestellt, um ein für die Zielperson geeignetes Stellenprofil zu generieren. Um zu überprüfen, ob Unternehmen und Arbeitnehmende wirklich zusammenpassen, ist es jedoch zusätzlich wichtig, ausreichende Explorationsmöglichkeiten im Sinne von längeren Praktika anzubieten, um beiden Seiten eine fundierte und selbstbestimmte Entscheidung für das Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Im Unternehmen sollte diese Zeit nicht nur für die Identifikation geeigneter Tätigkeiten, sondern auch für Vorbereitung und Sensibilisierung des bestehenden Teams im Unternehmen genutzt werden (Essl 2021, S. 92 f.). Hierbei gilt es, klare Zuständigkeiten und Ansprechpersonen für den Einarbeitungsprozess zu identifizieren und Strategien zum Konfliktmanagement und Möglichkeiten zur sozialen Einbindung in die bestehende Belegschaft zu entwickeln. Dabei ist es wiederum wichtig, dass Personen mit Behinderung, die neu ins Unternehmen kommen, eine sinnstiftende

Tätigkeit ermöglicht wird, deren Mehrwert im Kollegium auch Anerkennung erfahren kann. Grundsätzlich hat sich in der vorliegenden Befragung nämlich auch gezeigt, dass die Befragten eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht unter allen Bedingungen der WfbM vorziehen würden, sondern ein Tätigkeitswechsel mit einem Mehrwert einhergehen muss. Keiner der Befragten äußerte ausschließlich Unzufriedenheit bezüglich der Tätigkeit in der WfbM und insbesondere der soziale Mehrwert der WfbM, die von den Befragten nicht nur als Arbeitsort, sondern auch als Lebensraum betrachtet wird, ist ein Faktor, der Menschen mit Behinderung an die WfbM bindet. In den Fällen, in denen ein Übergang gewünscht wird, zeigt sich, wie wichtig die Begleitung des Prozesses vor, während und nach dem Übergang durch die Fachkräfte der WfbM für diesen Prozess ist. Im Tripelmandat der WfbM (Rehabilitation, Inklusion, Wirtschaftlichkeit) ist insbesondere auch der Übergangsgedanke unter dem Inklusionsmandat festgehalten (Bendel/Richter 2017, S. 31). Durch ihre etablierte Vernetzung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (z. B. durch Außenarbeitsplätze und konkrete Auftragsbeziehungen), haben WfbM ein großes Potenzial, um ihre Beschäftigten dabei zu unterstützen, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Ressource gilt es, sowohl im professionellen Selbstverständnis von Werkstattleitung und Mitarbeitenden als auch auf sozialrechtlicher und sozialpolitischer Ebene, zu stärken.

Literatur

- BAG WfbM (2019): Werkstatt im Wandel: Jahresbericht 2018. Online: <https://www.bagwfbm.de/category/104> (13.10.2022).
- BAG WfbM (2021): Neue Herausforderungen. Neue Perspektiven. Neue Wege: Jahresbericht 2020. Online: <https://www.bagwfbm.de/category/104> (13.10.2022).
- Becker, Uwe (2017): Exklusionen im Inklusionszeitalter. Zur Ausgrenzungsdynamik gesellschaftlicher Innenräume. In: Zeitschrift für Inklusion, 1. Online: <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/414> (14.10.2022).
- Bendel, Alexander/Richter, Caro (2017): Das Tripelmandat von Werkstätten. Entgelte im Spannungsfeld von Rehabilitation – Inklusion – Wirtschaftlichkeit. In: Werkstatt:Dialog, 33, S. 31–33.
- Essl, Martin (2021): Warum Menschen mit Behinderung für Unternehmen eine echte Bereicherung sind. In: Sihn-Weber, Andrea (Hrsg.): CSR und Inklusion. Bessere Unternehmensperformance durch gelebte Teilhabe und Wirksamkeit. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 79–98.
- Habermann-Horstmeier, Lotte (2020): Die Situation von Menschen mit geistiger Behinderung in Zeiten der COVID-19-Pandemie aus Sicht der Betroffenen, ihrer Angehörigen und Betreuungskräfte. Ergebnisse einer qualitativen Public-Health-Studie. Villingen: Villingen Institute of Public Health (VIPH). Online: <https://www.iw-elan.de/export/shared/lokale-downloads/Habermann-Horstmeier-MmGB-in-Zeiten-der-Covid-19-Pandemie.pdf> (14.10.2022).

- Hill, Clara E./Thompson, Babara J./Williams, Elizabeth N. (1997): A Guide to Conducting Consensual Qualitative Research. In: *The Counseling Psychologist*, 25(4), S. 517–572.
- Kaplan, Stephen (1983): A Model of Person-Environment Compatibility. In: *Environment and Behavior*, 15(3), S. 311–332.
- Kempe, Astrid (2018): Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – ein Überblick über die Neuerungen durch das BTHG: Fachbeitrag A13–2018. Online: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_A/2018/A13-2018_Teilhabe_am_Arbeitsleben.pdf (13.10.2022).
- Kocman, Andreas/Fischer, Linda/Weber, Germain (2018): The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. In: *Journal of applied research in intellectual disabilities* : JARID, 31(1), S. 120–131.
- Lobe, Bojana/Morgan, David L./Hoffman, Kim A. (2021): Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing. In: *International Journal of Qualitative Methods*, 19, S. 1–8.
- Mattern, Lea (2020): Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen: Fachbeitrag D5–2020. Online: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2020/D5-2020_Das_Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Teil_I_.pdf (14.10.2022).
- Mayring, Philipp (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6., neu ausgestattete, überarbeitete Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.
- Metzler, Christoph/Seyda, Susanne (2016): Erwartete und tatsächliche Hemmnisse und Lösungen für und in der Ausbildung von Menschen mit Behinderung aus Unternehmenssicht. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik-online*, (30), S. 1–27.
- Procházková, L. (2016): Faktoren der erfolgreichen beruflichen Eingliederung von jungen Menschen mit Behinderung. In: Sturm, Tanja/Köpfer, Andreas/Wagener, Benjamin (Hrsg.): *Bildungs- und Erziehungsorganisationen im Spannungsfeld von Inklusion und Ökonomisierung*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 378–387.
- Scoppetta, Annette/Davern, Eamonn/Geyer, Leonard (2019): *Job Carving and Job Crafting A review of practices*. Brüssel: European Commission.
- Shakespeare, Tom/Watson, Nicholas/Brunner, Richard/Cullingworth, Jane/Hameed, Shaffa/Scherer, Nathaniel/Pearson, Charlotte/Reichenberger, Veronika (2022): Disabled people in Britain and the impact of the COVID-19 pandemic. In: *Social policy & administration*, 56(1), S. 103–117.
- Wohlfahrt, Anne/Teismann, Malte/Huppert, Christian (2021): Selbstwirksamkeit behinderter Menschen auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen. In: *Teilhabe – Die Fachzeitschrift der Lebenshilfe*, 60(2), S. 64–69.
- UN-BRK (2008): Die UN-Behindertenrechtskonvention: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf (14.10.2022).