

– Fachbeitrag D19-2019 –

30.10.2019

Unterstützte Beschäftigung als Instrument zur Umsetzung inklusiver Arbeit Gelingensbedingungen aus Sicht von Arbeitgebern¹

Von Lea Mattern, Humboldt-Universität zu Berlin

I. Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung

Hinsichtlich der Umsetzung inklusiver Arbeit spielt der normative Bezugsrahmen eine entscheidende Rolle, da dieser zum einen richtungsweisenden Charakter hat und zum anderen die staatliche Interventionspolitik verdeutlicht. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die den Inklusionsgedanken in das Rehabilitations- und Teilhaberecht (SGB IX) hineinbringt, das an den Wertungen der Konvention zu messen ist (Eikötter, 2017). In Art. 27 der UN-BRK heißt es:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften [...]“ (UN-BRK, Art. 27 Abs. 1, 2007).

Einen „geeigneten Schritt“ kann u. a. die Unterstützte Beschäftigung darstellen, die im Sinne des in der UN-BRK verankerten Rechts auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung als „wertegeleiteter methodischer Ansatz zur beruflichen Rehabilitation“ (Doose, 2012, S. 135) anzusehen ist. Ihren Ursprung hat das Konzept der Unterstützten Beschäftigung (Supported Employment) in den USA, wo es

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D19-2019 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Mattern: Unterstützte Beschäftigung als Instrument zur Umsetzung inklusiver Arbeit – Gelingensbedingungen aus Sicht von Arbeitgebern; Beitrag D19-2019 unter www.reha-recht.de; 30.10.2019. Es handelt sich um eine Zweitveröffentlichung (Erstveröffentlichung: Recht und Praxis der Rehabilitation – RP-Reha, Ausgabe 2/2019)

nach einer Reihe erfolgreicher Modellprojekte 1984 erstmals gesetzlich im Developmental Disabilities Act (1984) verankert wurde. Unterstützte Beschäftigung ist ambulant organisiert und setzt auf die direkte Unterstützung der Qualifizierung und Inklusion in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes durch Job Coaching und stellt somit ein Gegenmodell zur außerbetrieblichen Qualifizierung in einer exkludierten Sondereinrichtung dar. Mit diesem Konzept findet eine Umkehrung des gängigen Rehabilitationsparadigmas statt, denn hier ist das Motto: „Erst platzieren, dann qualifizieren“. Diese Vorgehensweise entstand aus der Erkenntnis heraus, dass vor allem Menschen mit Lernschwierigkeiten aufgrund ihrer Probleme bei der Generalisierung von Gelerntem besser in Realsituationen lernen und deshalb bei der außerbetrieblichen Qualifizierung häufig im System der Sondereinrichtungen stecken bleiben (Doose, 2012; Waldenburger, 2019). So hatten im Jahr 2016 immerhin 16% der Teilnehmer der Unterstützten Beschäftigung eine sogenannte Fachpraktikerausbildung nach §§ 64–67 Berufsbildungsgesetz (BBiG)/§ 42 k–q Handwerksordnung (HwO; BAG UB, 2017). Dies deutet darauf hin, dass der Übergang von einer außerbetrieblichen Fachpraktikerausbildung (erworben z. B. in einem Berufsbildungswerk, BBW) in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht immer gelingt.

Dank des ambulanten Unterstützungsangebotes können strukturelle Voraussetzungen geschaffen werden, damit Menschen mit Beeinträchtigungen ihre Fähigkeiten in regulären Betrieben einbringen können. Notwendig ist dafür die im Konzept vorgesehene flexible, individuelle zeitlich unbegrenzte Unterstützung durch Qualifizierungstrainer. In einigen Punkten zeigen sich Diskrepanzen zwischen dem ursprünglichen Konzept des Supported Employments und dessen Ausgestaltung im deutschen Rehabilitations- und Teilhaberecht. Gesetzlich verankert ist die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung seit 2008 im SGB IX, zunächst in § 38a und seit dem 1. Januar 2018 in § 55 SGB IX. Sie umfasst zwei Phasen: die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) und anschließend die Berufsbegleitung (Waldenburger, 2018).

Bei der InbeQ erfolgt die Feststellung der Fähigkeiten, Wünsche und des Unterstützungsbedarfs durch einen Qualifizierungstrainer und die Suche nach einem Qualifizierungsplatz. Im Anschluss daran folgen im Rahmen von Praktika Erprobungen der individuell geeigneten Tätigkeiten in einem Betrieb und die Einarbeitung auf einem konkreten Arbeitsplatz. Um eine passgenaue Vermittlung zu realisieren, ist die Grundlage eine Arbeitsplatzakquisition, bei der der Qualifizierungstrainer in Zusammenarbeit mit den Betrieben durch Zuschneiden von Arbeitsaufgaben einen Arbeitsplatz entwickelt (Doose, 2012).

Im Rahmen der InbeQ gibt es auch einen außerbetrieblichen Teil, bei dem es um die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und die Weiterentwicklung der Persönlichkeit geht. Dies geschieht an einmal wöchentlich stattfindenden sogenannten Projekttagen. Das Ziel der in der Regel zweijährigen InbeQ ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Vermittlung in eine Berufsausbildung ist also nicht das primäre Ziel (Riecken & Jöns-Schnieder, 2014). Leistungsträger ist in den meisten Fällen die Agentur für Arbeit oder aber auch die Rentenversicherung.

Der zweite, an die InbeQ anschließende Teil der Unterstützten Beschäftigung, die Berufsbegleitung, dient der Aufrechterhaltung, Stabilisierung und Unterstützung der Tätigkeit, wobei die Finanzierung ausschließlich vom Integrationsamt übernommen wird und auch unbefristet sein kann. Der vorliegende Beitrag widmet sich zwar nur dem ersten Teil der Unterstützten Beschäftigung, trotzdem sollte nicht unerwähnt bleiben, dass die zeitlich unbegrenzte Unterstützung aufgrund des Aufgabenbereichs des Regelleistungsträgers (Integrationsamt) in der Regel nur Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung vorbehalten ist (§55 Abs. 3 SGB IX). Dies ist beachtlich, da immerhin ca. 46% der InbeQ-Teilnehmenden keinen Schwerbehindertenstatus bzw. keine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX aufweisen (BAG UB, 2017). Liegt kein Schwerbehindertenstatus vor, obliegt die Finanzierung der Arbeitsagentur oder der Rentenversicherung, wobei die Bewilligung berufsbegleitender Hilfen im Arbeitsleben restriktiv und damit nur erschwert möglich ist (Schweiger, 2015; instruktiv Waldenburger, 2018a).

Im Zuge der Reform des SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz blieb die Unterstützte Beschäftigung von gesetzlichen Änderungen unberührt. Allerdings könnte das Kernelement der Unterstützten Beschäftigung, der Ansatz des engmaschigen Coachings am Arbeitsplatz, die Ausgestaltung von neuen Instrumenten, wie zum Beispiel das Budget für Arbeit, beeinflusst haben. Das Budget für Arbeit umfasst nach § 61 Abs. 2 SGB IX neben einem Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber „Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz“. Des Weiteren könnte die Unterstützte Beschäftigung als erweiterte Ausschlussoption vor Aufnahme in den Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nach § 58 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IX an Bedeutung gewinnen.

Wie bewerten Arbeitgeber diese Maßnahme jedoch aus ihrer Perspektive? Unter welchen Bedingungen gelingt die Unterstützte Beschäftigung und welcher Anpassungen bedarf sie? Wie hilfreich empfinden Arbeitgeber diese Form der Unterstützung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen?

II. Arbeitgeberperspektive auf die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung – empirische Studie

Die Sicht der Vorgesetzten, der Personalverantwortlichen und der Arbeitskolleginnen und -kollegen ist allgemein in der Forschung zur beruflichen Rehabilitation und in der Praxis ein vernachlässigtes Thema (Baer, 2015). Riecken, Jöns-Schnieder und Walk (2017) führen dies auch darauf zurück, dass Unternehmen nicht immer leicht für diese Fragestellung zu gewinnen sind. Somit befindet sich die berufliche Inklusionsforschung noch in den Anfängen; dabei ist es für die Umsetzung von Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt essenziell, zu wissen, mit welchen Maßnahmen Arbeitgeber langfristig motiviert werden können, Menschen mit Behinderungen einzustellen und die Unternehmensorganisation inklusiv umzugestalten.

So lange die in der UN-BRK verankerte Forderung nach einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt noch nicht bzw. nur teilweise existiert, müssen der inklusive Arbeitsmarkt und Unterstützungsmaßnahmen der beruflichen Rehabilitation Hand in Hand gehen. Dabei wird die Aufgabe der Kontaktaufnahme zwischen Menschen mit Behinderungen und Unternehmen zunehmend an die Leistungsanbieter delegiert. Als Inklusionsvermittler sollen sie – eng vernetzt mit Wirtschaftsverbänden und Handels- und Handwerkskammern – Wirtschaftsunternehmen für diese Aufgabe gewinnen. Tatsache ist, dass dabei zwei Prozessbeteiligte aufeinandertreffen, „die bisher kaum Kontakt miteinander hatten und wenig voneinander wissen, [...] und nicht auf bewährte Kommunikationsstrukturen zurückgreifen können“ (Riecken & Jöns-Schnieder, 2014, S. 166).

III. Zugang zu Arbeitgebern

Um die Perspektiven der Arbeitgeber zu beleuchten, wurden zwei leitfadengestützte Fokusgruppeninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Unternehmen durchgeführt, die mit der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Bei einer Fokusgruppe wird eine Kleingruppe durch einen Informationsinput zur Diskussion über ein bestimmtes Thema angeregt. Die Methode will möglichst viele Facetten eines Themas zur Sprache zu bringen und bietet die Möglichkeit, durch spontane Äußerungen unter den Diskutanten neue Ideen zu generieren (Schulz, 2012).

Im Rahmen der Rekrutierung der Arbeitgeber wurden diese zu einer Diskussion mit dem Titel: „Wie kann Inklusion für ArbeitgeberInnen gelingen?“ eingeladen. Insgesamt wurden siebzig Arbeitgeber angeschrieben, die Hälfte davon persönlich. Alle angeschriebenen Arbeitgeber hatten in der Vergangenheit Teilnehmende im Rahmen von Erprobungs- und/oder Qualifizierungspraktika bei sich beschäftigt, ehemalige Teilnehmende eingestellt oder beschäftigten aktuell Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer im Rahmen der InbeQ. Es wurden zwei Fokusgruppeninterviews mit insgesamt elf Arbeitgebern durchgeführt. Bei beiden Fokusgruppen handelte es sich um eine heterogene Gruppenzusammensetzung. Die Teilnehmenden unterschieden sich hinsichtlich der Branche, der Betriebsgröße sowie der bekleideten hierarchischen Funktion, wie aus der folgenden Tabelle hervorgeht.

	Branche	Be- triebsgröße	Funktion der Antwort ge- benden Per- son	Einstel- lung eines Teilneh- mers nach In- beQ
1	Gastronomie	10	Geschäftsfüh- rerin	Nein
2	Logistik	13	Geschäftsfüh- rer	Ja
3	Öffentlicher Sek- tor	340	Angestellte	Nein
4	Dienstleistungen	3	Geschäftsfüh- rer	Ja
5	Gesundheits- und Sozialwesen	14 000	Angestellter	Ja
6	Sonstiges Aus- baugewerbe	4	Geschäftsfüh- rer	Nein
7	Erziehung und Unterricht	27	Angestellte Leiterin	Ja
8	Einzelhandel	4	Geschäftsfüh- rer	Nein
9	Baugewerbe	4	Geschäftsfüh- rer	Ja
10	Dienstleistungen	250	Geschäftsfüh- rer	Ja
11	Logistik	250	Angestellter	Ja

Tabelle: Zuordnung der an den Fokusgruppen beteiligten Arbeitgeber (eigene Darstellung)

Beide Fokusgruppeninterviews fanden in den Räumen eines Leistungserbringers statt, dauerten ca. eine Stunde und vierzig Minuten und wurden von der Autorin sowie einem Co-Moderator moderiert.

IV. Ergebnisse

1. Vorbereitung im Vorfeld wird gewünscht

Eine überaus große Bedeutung messen die Arbeitgeber einer eingehenden Vorbereitung auf die Maßnahme der InbeQ bei, gerade vor dem Hintergrund, dass in den meisten Fällen vorher kaum Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht wurden. Diese Vorbereitung bezieht sich auf mehrere Teilbereiche: die Teilnehmenden, das Praktikum und auf die Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen.

Viele der befragten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind unsicher hinsichtlich der Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden. So bewertet eine Angestellte die Vorbereitung als „ungünstig“ (Z. 168, Int. 1), da sie Schwierigkeiten hatte, einzuschätzen, was der entsprechende Teilnehmer leisten könne und was nicht. Ein weiterer Arbeitgeber äußert ähnliche Unsicherheiten bei der Beschäftigung eines Teilnehmers mit körperlichen Beeinträchtigungen, von denen er gern im Vorfeld gewusst hätte. An der folgenden Äußerung wird das Bedürfnis der Arbeitgeber nach Aufklärung über die arbeitsbezogenen Folgen der Behinderung offenbar, um Handlungssicherheit zu gewinnen:

„ne gewisse Einweisung, das wär gar nicht schlecht, also dass man einfach, dass einem gesagt wird wie gesagt der Junge hat eben körperliche Beeinträchtigung ist geistig bis da und da belastbar [...] dass man sich ein bisschen darauf einstellen kann. Also eigentlich wird man wirklich da [...] wie die Frau zum Kinde. Man wird da rein geschmissen in die Situation.“ (Z. 943–950, Int. 1)

Wichtig ist den befragten Arbeitgebern auch die Vorbereitung der unmittelbaren zukünftigen Kollegen und Kolleginnen auf die Teilnehmenden und die Maßnahme, um potenzielle Konflikte zu vermeiden und Ängste zu nehmen:

„allen anderen Mitarbeitern auch bewusst zu machen, er is nur da er is anwesend und soll n bisschen mitmachen. Er [...] nimmt niemand die Arbeit weg, er soll euch einfach nur unterstützen und ihr sollt ihn versuchen, was beizubringen, um euch das Leben leichter zu machen. Mehr nicht. Und auf der Schiene sind wir eigentlich immer ganz gut gefahren, ne“ (Z. 278-283, Int. 2)

2. Große Bedeutung von Praktika

In den Fokusgruppeninterviews wurde auch deutlich, dass die Praktika selbst ein gutes Mittel sind, um die tatsächlichen Fähigkeiten des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin herauszukristallisieren. Dies erleichtere die Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten und helfe bei der Entscheidung, ob der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin beschäftigt werden kann oder nicht. Das Praktikum im Rahmen der InbeQ ermögliche das gemeinsame Hineinwachsen in die Situation. Im folgenden Zitat scheint es, als hätte das Praktikum den Effekt, dass Druck genommen würde:

„probieren, das heißt nicht, ihr müsst. Ihr **müsst** die nicht einstellen, ne. Wir gucken, aber wenn ihr nachher sagt, nee, dit wird nichts, dann bitte auch bei Zeiten Bescheid sagen, nicht dass wir hier bis zum letzten Tag warten“ (Z. 999–1003, Int. 2).

3. Wenig berufsbezogene und unregelmäßige Projektstage

Im Rahmen der Fokusgruppeninterviews konnte der Eindruck gewonnen werden, dass einige Arbeitgeber nicht genügend über den Hintergrund der Durchführung der Projektstage worden informiert sind. Kritisiert wird u. a., dass die Projektstage zu wenig Berufsbezug hätten:

„wer weiß wat derjenige gemacht hat von Backen und weeiß ick wat und dit is n Handwerker sag ick, der muss n Nagel in die Wand kriegen und nicht Plätzchen mir backen.“ (Z. 615 ff, Int. 1)

„Ick sage übt mit denen Rechen. [...] ick sach mal, dass er ein Quadratmeter hier ausrechnet mal die Wand oder so wat also damit er mal ein kleines Aufmaß machen kann.“ (Z. 648–652, Int. 1)

„Naja, bloß die wundern sich, wenn es denn im wahren Leben nicht ganz so ismit Exkursionen. Und Spielerchen (lachend).“ (Z. 716 f, Int. 1)

Ein weiterer Arbeitgeber empfindet die Unregelmäßigkeit der Projektstage als zusätzliche Belastung:

„wenn man denn wirklich in dem Unternehmen eingegliedert ist, ist das natürlich unpassend, wenn er denn sagt, naja, jetzt bin ich nicht Montag, jetzt bin ick Donnerstag weg oder wir sind mal zweimal in der Woche weg oder. Du kannst nicht mehr planen“ (Z. 734–737, Int. 1)

4. Aufschlussreiche, aber langwierige Auswertungsgespräche

Auswertungsgespräche werden regelmäßig zu verschiedenen Zeitpunkten der InbeQ durchgeführt, z. B. nach der einmonatigen Erprobungsphase. Sie dienen dazu, den Stand der Entwicklung bestimmter Kompetenzen zu besprechen und die Erledigung von Arbeitsaufträgen auszuwerten. An den Auswertungsgesprächen nehmen immer die betriebliche Ansprechpartnerin, der/die jeweilige Teilnehmende und die Qualifizierungstrainerin teil, die das Gespräch moderiert und sich dabei an einem vorgegebenen Auswertungsbogen orientiert. Dabei werden im ersten Schritt die Aufgabenbereiche aufgelistet, bewertet und ins Verhältnis gesetzt zu den Leistungen eines nicht-behinderten Mitarbeiters. Die Bewertung der Auswertungsgespräche fällt unterschiedlich aus.

Einer der Arbeitgeber beklagt den Aufbau des Auswertungsbogens und sieht sich mit diesem überfordert

„So, und da sind ja Fragen bei, erstmal wiederholen sich meiner Ansicht nach aber das ist ne andere Geschichte, die zweete Sache is, ey eh kann ick nicht beantworten tut mir

leid, wie soll ick denn dit einschätzen? (..) Ja (..) Wo wo is hundert? Und denn immer so manchmal Prozente, na schön.“ (Z. 1081–1085, Int. 1)

Auch der Umfang des Auswertungsbogens wird kritisch gesehen:

„die drei oder vier Seiten oder wat er da hatte, dit war schon ne Hausnummer.“ (Z. 1119 f, Int. 1)

An folgenden Zitaten wird eine kritische Haltung zur Bewertung deutlich:

„Naja, aber bin ick n Lehrer?“ (Z. 1089, Int. 1)

„Ja, auch Fragen ick sachma dit is nicht meine Preisliga, sag ick mal. Ja klar, ick arbeite ja am Ende mit ihm zusammen aber ick fäll ja auchn Urteil darüber. Und dit Urteil steht mir einfach gar nicht zu, wie kann ick mir denn dit erlauben?“ (Z. 1125–1128, Int. 1)

Ein Arbeitgeber, der selbst Geschäftsführer ist, sieht die Bewertung des Teilnehmers durch eine Angestellte und nicht durch einen Unternehmer kritisch. Hintergrund könnte hier die Nähe in der Hierarchieebene zwischen einem Angestellten und dem Teilnehmer sein. Dazu passt auch die von einem Arbeitgeber geäußerte Kritik am Setting des Auswertungsgesprächs, bei dem die Anwesenheit des Teilnehmenden dazu führen könnte, dass der betriebliche Ansprechpartner oder die betriebliche Ansprechpartnerin gehemmt ist, ein aussagekräftiges Feedback zu geben:

„Ob er se gut oder schlecht macht, (..) kann ick vielleicht noch einschätzen, aber wenn man jetzt ne persönliche Bindung hat, naja, denn lassen wir mal“ (Z. 1146 ff, Int. 1)

Einer der Arbeitgeber scheint die Aussagekraft der Auswertungsgespräche zu bezweifeln:

„So und denn kam er dit zweete Mal naja, jut, denn machen wa mal n bisschen besser, ne also.“ (Z. 1104 f, Int. 1)

„Naja, die wollen ja auch ne Leistungssteigerung sehen, also.“ (Z. 1108, Int. 1)

Eine andere Arbeitgeberin wiederum empfand das Auswertungsgespräch als wertvoll und nützlich:

„Ja, also wir haben bei ihm zum Beispiel rausgearbeitet, dass er nicht selbstständig arbeiten kann, ne, dass er nur unter Kontrolle arbeiten kann. Das is bei uns rausgekommen.“ (1332 ff, Int. 1)

Eine Arbeitgeberin schätzte offenbar die Zusammenarbeit mit einer bestimmten Qualifizierungstrainerin und die Offenheit der Gesprächssituation:

„Und mit Frau W., da war, da war meistens Hans mit auch mit dabei gewesen und dann haben wir auch e- sag ick mal zu dritt gesessen [...] wie wirds bewertet, gibts überhaupt die Möglichkeit, dass es sich noch bessert oder is es einfach aufgrund der Behinderung

schon ausgereizt, ne [...] dit waren schon sehr intensive Gespräche gewesen. [...] Und man konnte auch alles ansprechen, ne.“ (Z. 1079–1091, Int. 2)

Die Bewertung der Auswertungsgespräche hängt somit auch von der Person des Qualifizierungstrainers bzw. der -trainerin ab.

5. Unterstützung durch Qualifizierungstrainerin bzw. -trainer

Die von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen gemachten Erfahrungen mit den Qualifizierungstrainern bzw. trainerinnen waren sehr unterschiedlich. So werden von mehreren Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen die Erreichbarkeit und Flexibilität positiv hervorgehoben. Auch die Rolle des Qualifizierungstrainers bzw. der Qualifizierungstrainerin als vermittelnde Person wurde geschätzt:

„es wurde allgemein gefragt, woran liegt's denn, dass es da hapert und und und weil wir auch von Anfang an versucht haben offen zu sagen, wo wir Probleme sehen und da hat sie sehr bemüht nachgefragt und auch immer ihn mit einbezogen, also das fand ich eigentlich sehr fürsorglich sag ich mal so.“ (Z. 1371–1376, Int. 1)

„ja zwei dreimal die Woche, wo wir den Kontakt suchen mussten, um selbst das auch zu verstehen. Und dann lief dit wie n wie n Länderspiel (lacht).“ (Z. 1070 ff, Int. 2.)

Die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen schätzen auch die Sensibilität gegenüber ihren Bedürfnissen und ihrer Situation, gerade, wenn vorher noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht wurden. Besonders hervorgehoben werden die offenen Gespräche über sensible Themen:

„Man konnte Dinge loswerden.“ (Z. 1255, Int. 1)

„wenns irgendwelche Probleme gibt, konnten wir natürlich immer reden,“ (Z. 1097 f, Int. 2)

„Weil am Anfang waren wir uns natürlich auch schon so unsicher, wie reagieren sie denn alle so, ne. Und dann haben wir offen drüber geroch- gesprochen“ (Z. 1105 ff, Int. 2)

Einer der Arbeitgeber merkte an, dass die Zufriedenheit mit den Qualifizierungstrainern abhängig von der Person sei:

„Steht und fällt natürlich mit den mit der Person und Frau W. ist extremst engagiert.“ (Z. 1014 f, Int. 2)

Bei einem anderen Arbeitgeber scheint es, als hätte dieser die Arbeit der Qualifizierungstrainer als zusätzliche Belastung und nicht als Unterstützung empfunden:

„Mich haben die nur von der Arbeit abgehalten. Um dit mal zu sagen.“ (Z. 1314, Int. 1)

Derselbe Arbeitgeber beklagte die mangelnde Praxisbezogenheit der Qualifizierungstrainer bzw. -trainerin:

„die kam, dann immer, um Gottes Willen, die war die hat von nichts Ahnung“ (Z. 1258 f, Int. 1)

„nachdem ick denn auch mal so gesagt habe, hamse mir denn auch mal Männer geschickt, die aus dem Baugewerbe hier kamen een Holzwurm und n Maler die wussten, von wat wir reden und denn hat dit gepasst, ne.“ (Z. 1262–1265, Int. 1)

Hierauf entgegnet ein Arbeitgeber jedoch, dass der Praxisbezug nur schwer zu realisieren sei, da dann alle Branchen unter den Qualifizierungstrainern vertreten sein müssten und die Qualifizierungstrainer ja genau aus dem Grund in die Betriebe gehen (Z. 1391 f, Int. 1).

Einem anderen Arbeitgeber waren die Aufgaben des Qualifizierungstrainers unklar:

„Wobei ick natürlich och nicht seine Aufgaben kenne in k- im Detail. Er kommt, kam und siegte, wie man so schön sagt, so und dit war es denn halt, ne.“ (Z. 1295 ff, Int. 1)

Ein Arbeitgeber äußert, dass ihm Unterstützung dahingehend gefehlt hätte, welche Bereiche bei dem Betroffenen gefördert werden könnten, und was er auch nach einer Einstellung tun könne. Er vermisste eine klare Aussage, was nach einer Einstellung des Teilnehmers auch hinsichtlich möglicher Fördermittel geschehen würde.

6. Noch nicht ausreichend verankerter Dienstleistungsgedanke

Aus Sicht der befragten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ist der Leistungserbringer der InbeQ ein Dienstleister, der versuchen sollte, den Kontakt zu Kunden, zu denen auch die Arbeitgeber zählen, aufrechtzuerhalten. Mehrere Arbeitgeber bemängelten jedoch, dass der Leistungserbringer sich nach erfolgreicher Zusammenarbeit nicht mehr gemeldet und nicht versucht habe, den Kontakt zu pflegen. Einer der Arbeitgeber vermutet dahinter Folgendes:

„warum, weiß ich nicht aber wahrscheinlich weil (...) es hier genauso ist wie überall es gibt ja keine Mitarbeiter ne.“ (Z. 129–133, Int. 1)

In diesem Zusammenhang merkt einer der Arbeitgeber an:

„Dann is dit ja im Prinzip eh diese Veranstaltung ja eh Werbung (lacht) für die falsche Sache, eh, Sie können gar nicht bedienen, ne.“ (Z. 2203 f, Int. 1)

Hier zeigt sich die Motivation des Arbeitgebers an dem Fokusgruppeninterview teilzunehmen, nämlich, um in Zeiten dringenden Personalbedarfs Teilnehmende für seinen Betrieb zu akquirieren. Einer der Arbeitgeber wünscht sich, dass der Kontakt des Leistungsanbieters zu den Unternehmen auch aus diesem Grund gehalten wird:

„wenn bei Ihnen bis vor drei Jahren noch Kontakt war, denn kann ich ja auch einmal im Jahr schreiben, tut uns leid, dieses Jahr haben wir niemanden, aber Sie bleiben bei uns in der Liste“ (Z. 1976–1979, Int. 1).

Kritisch wird zudem angemerkt, dass sich die mangelnde Kontaktpflege auch bei neuen interessierten Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen zeigt, die von sich aus auf den Leistungserbringer zugehen:

„Ick sage ruf doch mal da an, denn hab ick hier och Nummern hinterlassen, [...] jut wenn se nu keenen haben, aber sich melden und sagen, Mensch können wir Sie mal in die Liste vielleicht mal mit aufnehmen, wenn wir einen haben, dass wir dit machen, aber.“ (Z. 2118–2122, Int. 1)

Einer der Arbeitgeber zieht sogar einen Vergleich zum Dienstleistungsgedanken einer Leiharbeitsfirma, den er sich auch bei dem Leistungserbringer wünscht:

„Naja, ick meine jede Leiharbeitsfirma ruft mich an und sagt suchen Se gerade eenen oder, wa, is doch so. Und das müssen die genauso machen. Zumal se in der staatlichen Verantwortung sind“ (Z. 2128 ff, Int. 1)

Kritisiert wird auch die scheinbar noch nicht ausreichende Öffentlichkeitsarbeit:

„Wie gesagt, ick hab bestimmt (..) immer zu tun mit 40, 50 Firmen, keener kannte [Name des Leistungserbringers]. Ja, eben, also wir sind im selben Ort also“ (Z. 2115 f, Int. 1).

7. Bürokratieaufwand bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Allen teilnehmenden Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen war die Existenz von Fördermitteln bekannt. Fördermittel spielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine große Rolle, vor allem für kleine Unternehmen:

„Gut, so n gerade für kleine Unternehmen stell ick mir dit schon noch viel viel wichtiger vor, weil da schlägt das ja gleich zu Buche. Umso größer die Unternehmen sind, umso schneller kann man dit och kompensieren.“ (Z. 941–945, Int. 2)

Die Fokusgruppenteilnehmenden beklagen allerdings den Aufwand, der hinter den zu beantragenden Fördermitteln steckt, die dann befristet sind. Hier wünschen sich die Arbeitgeber finanzielle Förderung über die ersten drei Jahre hinaus (Z. 1321 ff, Int. 2).

V. Fazit und Ausblick

Insgesamt bewerten die Arbeitgeber die InbeQ hauptsächlich positiv. Sie schätzen es, dass sie sich im Rahmen von geförderten Praktika ein Bild von dem jeweiligen potenziellen Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin machen können und dabei von Qualifizierungstrainern und -trainerinnen unterstützt werden. Dabei ist den befragten Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bei bevorstehenden Praktika vor allem eine Aufklärung über die arbeitsbezogenen und persönlichen Beeinträchtigungen, über den Umgang damit und über die Leistungsfähigkeit der bzw. des jeweiligen Teilnehmenden wichtig. Positiv hervorgehoben wurden die ständige Erreichbarkeit, die Flexibilität sowie die fachliche Kompetenz der Qualifizierungstrainer und -trainerinnen, die sich auch in offenen Gesprächen

über sensible Themen widerspiegelt. Wichtig sei auch die Beratung hinsichtlich möglicher Sozialleistungen zur Förderung der Beschäftigung. Die meist als bedeutsam eingeschätzten Auswertungsgespräche wirken auf Arbeitgeber teilweise überfordernd bis belastend, weshalb eine Anpassung und Überarbeitung der Auswertungsbögen angezeigt ist. Den Projekttagen gegenüber zeichnete sich eine gewisse Skepsis unter den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ab, der durch Aufklärung über die Ziele der Projekttag und die Einbeziehung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in diese entgegengewirkt werden könnte. Dies könnte auch eine von den Arbeitgebern gewünschte intensivere Kooperation mit dem Leistungserbringer beflügeln.

Unabhängig von der InbeQ bedauerten die befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die nur befristete finanzielle Förderung. Attraktiv könnte für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber das seit dem 01.01.2018 bundesweit eingeführte Budget für Arbeit sein, das einen unbefristeten Lohnkostenzuschuss von bis zu 75% des Arbeitgeberbruttolohnes sowie eine Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz vorsieht (Nebe, 2018). Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit ist jedoch ein Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Diesen haben Menschen mit Behinderungen,

„bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung

- 1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§ 215) oder*
- 2. eine Berufsvorbereitung eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung (§ 49 Absatz 3 Nummer 2 bis 6)*

nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt“ (§ 58 Abs. 1 SGB IX).

Möchte ein Arbeitgeber einen InbeQ-Teilnehmer bzw. eine -Teilnehmerin nach der abgeschlossenen InbeQ einstellen und dafür aufgrund des attraktiven langfristigen Lohnkostenzuschusses das Budget für Arbeit nutzen, könnte sich die Frage stellen, ob die Beendigung der InbeQ mit einem Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags in der Praxis gem. § 58 Abs. 1 Satz 2 2. HS SGB IX tatsächlich mit der Entbehrlichkeit des Berufsbildungsbereichs einer Werkstatt einhergeht (Nebe, 2018). Der angebotene Arbeitsvertrag würde somit als Nachweis der erforderlichen Leistungsfähigkeit dienen, wobei im § 58 Abs. 1 SGB IX nicht präzisiert wird, durch welche Art der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die erforderliche Leistungsfähigkeit erreicht werden kann. Wiederum zielt die InbeQ darauf, diese Leistungsfähigkeit gerade zu vermitteln. Ein Wechsel in den Berufsbildungsbereich nach einer InbeQ und vor der Beschäftigung mithilfe eines Budgets für Arbeit ist gesetzlich nicht vorgesehen und liefe zudem dem Regelungsanliegen des § 61 SGB IX völlig zuwider (Nebe, 2018). Eine andere Sichtweise würde dazu führen, dass nach einer InbeQ ein Anspruch auf das Budget für Arbeit verneint werden müsste. Das würde zu diskriminierenden Einstellungshindernissen für Menschen mit Behinderungen führen. Aus § 58 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IX folgt vielmehr, dass eine InbeQ eine vorrangige Leistung gegenüber der Beschäftigung im

Arbeitsbereich der WfbM ist. Sie steht damit funktional als Äquivalent zum Berufsbildungsbereich der WfbM. Arbeitgeber müssen daher über die Kombinationsmöglichkeiten von §§ 55 und 61 SGB IX zutreffend beraten werden, damit das neu eingeführte Budget für Arbeit keine ungewollten und für Menschen mit Behinderungen nachteiligen Nebenwirkungen auf die InbeQ und die damit verbundene Verwirklichung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse auslöst.

Literatur

Baer, Niklas (2015): Erfahrungen von Arbeitgebern. In: Storck, Joachim; Plöchl, Irmgard (Hg.), Handbuch Arbeit. Wie psychisch Kranke in Arbeit kommen und bleiben (S. 133–141). Köln: Psychiatrie Verlag.

BAG UB (2017): Ergebnisse der 5. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a (55 n. F.) SGB IX für das Jahr 2016. Abrufbar unter http://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung_BAG_UB_Bundesweite_Umfrage_UB_2016.pdf; zuletzt abgerufen am 11.04.2019.

Doose, Stefan (2012): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht (3. aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage). Marburg: Lebenshilfe Verlag.

Eikötter, Mirko (2017): Inklusion und Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa.

Nebe, Katja (2018): Budget für Arbeit, Kommentierung zu § 61 SGB IX. In: Fel-des/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 4. A. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.

Riecken, Andrea; Jöns-Schnieder, Katrin (2014): Berufliche Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben. In: Hensen, Gregor et al. (Hrsg.), Inklusive Bildung (S. 149–205). Weinheim: Beltz Juventa.

Riecken, Andrea; Jöns-Schnieder, Katrin; Walk, Marlene (2017): Inklusion in Unternehmen-Status Quo und Quo Vadis. In: Riecken, Andrea; Jöns-Schnieder, Katrin; Eikötter Mirko (Hrsg.): Berufliche Inklusion (S. 71–116). Weinheim: Beltz Juventa.

Schulz, Marlen (2012): Quick and easy!?! Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft. In: Schulz, Marlen; Mack, Birgit; Renn, Ortwin (Hrsg.), Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft (S. 9–22). Wiesbaden: Springer VS.

Schweiger, Michael (2015): Unterstützte Beschäftigung – Brücke in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Storck, Joachim; Plöchl, Irmgard (Hrsg.): Handbuch Arbeit. Wie psychisch Kranke in Arbeit kommen und bleiben (S. 377–386). Köln: Psychiatrie Verlag.

Waldenburger, Natalie (2018): Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil II: Die Vorschrift des § 55 SGB IX sowie die Phasen der individuellen betrieblichen Qualifizierung und der Berufsbegleitung im Überblick. Beitrag A24-2018 unter www.reha-recht.de; 20.11.2018.

Waldenburger, Natalie (2018a). Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil IV: Die Sicherstellung der Leistungen der Berufsbegleitung für behinderte Menschen, die

weder schwerbehindert noch schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Beitrag A22-2018 unter www.reha-recht.de; 20.11.2018.

Waldenburger, Natalie (2019): Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX. Baden-Baden: Nomos.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
