

– Fachbeitrag D27-2021 –

05.08.2021

## **Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung**

### **Teil III: Was fördert oder hemmt die Inanspruchnahme?<sup>1</sup>**

*Von Lea Mattern, M. A., Dr. Tonia Rambauser-Haß und Prof. Dr. Gudrun Wansing,  
alle Humboldt-Universität zu Berlin*

#### **I. Einführung**

Mit diesem Beitrag endet die Beitragsreihe zu ausgewählten Ergebnissen einer explorativen Studie an der Humboldt-Universität zu Berlin zur Umsetzung des Budgets für Arbeit in Berlin. Während im ersten Beitrag die Anspruchsvoraussetzungen und Zugangsmöglichkeiten thematisiert wurden<sup>2</sup> und im zweiten die Ausgestaltung des Budgets für Arbeit sowie sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen im Vordergrund standen<sup>3</sup>, sollen in diesem Beitrag Motive sowie hemmende und förderliche Einflussfaktoren hinsichtlich der Inanspruchnahme näher beleuchtet und abschließend einige Handlungsempfehlungen formuliert werden.

Die Erhebung der Daten fand von September bis Dezember 2019 im Rahmen von Fokusgruppen und problemzentrierten Einzelinterviews mit insgesamt 42 Personen statt, die entweder Berührungspunkte mit dem Budget für Arbeit haben (könnten) oder beruflich an der Umsetzung des BfA beteiligt sind. Zu den Befragten zählen Leistungsberechtigte, Budgetnehmende, Arbeitgeber, Beschäftigte in Modellprojekten<sup>4</sup>, Unterstützende (z. B. Integrationsfachdienst, Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung, Übergangsmanagement der Werkstätten für behinderte Menschen) sowie Verantwortliche bei den Leistungsträgern (z. B. Senatsverwaltung, Eingliederungshilfe).<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D27-2021 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Mattern, Rambauser-Haß, Wansing: Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil III: Was fördert oder hemmt die Inanspruchnahme?; Beitrag D27-2021 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 05.08.2021.

<sup>2</sup> Vgl. Mattern, Rambauser-Haß, Wansing D9-2021.

<sup>3</sup> Vgl. Mattern, Rambauser-Haß, Wansing D10-2021.

<sup>4</sup> Ziel der Berliner Modellprojekte ist die Entwicklung praxisnaher Konzepte zur Umsetzung des Budgets für Arbeit, um die Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. SenIAS 2018a; vgl. SenIAS, 2018b, S. 2).

<sup>5</sup> Eine ausführliche Darstellung der Methode sowie der Stichprobe ist dem Forschungsbericht zu entnehmen, in Kürze abrufbar unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

## II. Motive und Einflussfaktoren der Inanspruchnahme<sup>6</sup>

Aus den Interviews geht hervor, dass die Entscheidung **für oder gegen** ein BfA vom Zusammenspiel verschiedener, individuell gewichteter Faktoren beeinflusst wird. Dabei spielen u. a. die Motive für die Inanspruchnahme des BfA bzw. für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, der Informationsstand der beteiligten Akteure, Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit sowie die Verwaltungsstruktur der Leistungsträger eine zentrale Rolle.

### 1. Motive für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit

#### a) Leistungsberechtigte

Die Motive für die Inanspruchnahme stehen seitens der Leistungsberechtigten im Zusammenhang mit individuellen Zielen, Rahmenbedingungen und bisherigen Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

#### Teilhabe

Für einige der befragten Leistungsberechtigten spielt das **Streben nach „Normalität“**, die sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwarten, eine bedeutsame Rolle für die Inanspruchnahme des BfA. Ein Leistungsberechtigter äußert die Hoffnung, *„noch mal in die ganz normale Arbeitswelt, wofür wir ja erster Arbeitsmarkt sagen, vielleicht doch mal wieder zurück[zu]kehren“*<sup>7</sup>. Ein ehemaliger WfbM-Beschäftigter und Budgetnehmer begründet seinen Wechsel wie folgt: *„seitdem ich denken kann, bin ich immer draußen und immer unter den Leuten“*<sup>8</sup>. Mit „draußen“ meint der Interviewte den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der Geschäftsführer eines Inklusionsbetriebs nimmt bei dem Personenkreis der Leistungsberechtigten insbesondere das **Bedürfnis nach sozialem Kontakt** als Motivation wahr und glaubt, *„die würden auch ohne Geld arbeiten kommen“*<sup>9</sup>.

Das Mitglied eines Selbstvertretungsverbands berichtet von der enormen Bedeutung der Erwerbsarbeit *„in der Community aller Menschen mit Beeinträchtigung“*<sup>10</sup>. Diese Beobachtung mache er im Rahmen seiner Tätigkeit bei der ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB). Außerdem sei *„Arbeit [...] auch was **Stabilisierendes**“*<sup>11</sup>. Eine Budgetnehmerin ist froh darüber, dass sie über ihr BfA-gefördertes Arbeitsverhältnis

---

<sup>6</sup> Im folgenden Teil werden Zitate aus den erstellten Transkripten eingearbeitet. Die Abkürzungen in den Quellenangaben stehen für: Transkript Arbeitgeber (TAG), Transkript Leistungsberechtigte (TLB) Transkript Leistungsträger (TLT), Transkript Modellprojekte (TMP), Transkript Unterstützende (TU), Transkript Herr W. (THW), Transkript Herr A. (THA). Das Datenschutzkonzept sieht eine Veröffentlichung dieser Transkripte nicht vor.

<sup>7</sup> TLB, Pos. 182.

<sup>8</sup> THW, Pos. 190.

<sup>9</sup> TAG, Pos. 856.

<sup>10</sup> THA, Pos. 128

<sup>11</sup> THA, Pos. 156.

**Beiträge zur Sozialversicherung<sup>12</sup> leisten** kann und damit *“was für die Gesellschaft in meiner Art und Weise<sup>13</sup> tut.*

Ein weiteres Motiv liegt einem Berater zufolge darin, dass manche WfbM-Beschäftigte sich und ihre Fähigkeiten im Leistungsangebot von WfbM – vor allem in ländlichen Regionen – nicht repräsentiert sehen<sup>14</sup> oder dort **unzufrieden** bzw. **unterfordert** sind<sup>15</sup>. Ein Budgetnehmer verfolgte mit dem Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach eigenen Angaben das Ziel einer persönlichen Weiterentwicklung, die er in der WfbM nicht hätte vollziehen können<sup>16</sup>.

Mit einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gehen im Vergleich zum Entgelt in der WfbM auch **bessere Verdienstmöglichkeiten** einher. Ein Budgetnehmer möchte bspw. seinen Führerschein machen<sup>17</sup> und genießt es, sich nun etwas mehr leisten zu können<sup>18</sup>. Eine Arbeitgeberin vermutet bei dem Budgetnehmer, den sie beschäftigt, dass er dank erhöhter Einkünfte mehr Handlungsmöglichkeiten habe und infolgedessen ein gesteigertes Selbstbewusstsein<sup>19</sup>. Eine weitere Führungskraft, die zwei Budgetnehmende eingestellt hat, beschreibt Folgendes:

*Und waren das erste Mal im Urlaub und so und erzählen dann da ganz glücklich von, also, das ist schon sehr bewegend. (TAG, Pos. 188)*

### **Keine Alternative zum BfA**

Das BfA und die damit verbundenen Rechte finden nicht bei allen interviewten Budgetnehmenden positiven Anklang. Eine Budgetnehmerin, die zuvor auf einem Außenarbeitsplatz beschäftigt war, berichtet von ihrem Chef, der ihr einen Arbeitsvertrag *“so nicht geben<sup>20</sup> wollte, d. h. nicht ohne Förderung. Hier sei das BfA ein “Ass im Ärmel<sup>21</sup> gewesen, obwohl sie eigentlich gewollt hätte, dass er sie “wirklich [...] als Mensch einstellt, weil ich halt gute Arbeit geleistet habe [...] und nicht halt aufgrund der Behinderung<sup>22</sup>. Dies empfand sie zwar als “herbe[n] Rückschlag<sup>23</sup>. Gleichzeitig wollte sie das Risiko aber nicht eingehen, **keinen anderen einstellungsbereiten Arbeitgeber** zu finden und stimmte einer Förderung über ein BfA schließlich zu.*

---

<sup>12</sup> Aufgrund der Annahme der vollen Erwerbsminderung und des eingeräumten Rückkehrrechts ist ein Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung für Budgetnehmende in der Gesetzesbegründung zum BfA vorgesehen (vgl. Mattern, Rambausek-Haß, Wansing, 2021b, S. 7ff; Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 256).

<sup>13</sup> Vgl. THA, Pos. 158.

<sup>14</sup> Vgl. THA, Pos. 114.

<sup>15</sup> Vgl. THA, Pos. 112.

<sup>16</sup> Vgl. THW, Pos. 192.

<sup>17</sup> Vgl. THW, Pos. 218.

<sup>18</sup> Vgl. THW, Pos. 348ff.

<sup>19</sup> Vgl. TAG, Pos. 46.

<sup>20</sup> Vgl. THW, Pos. 122.

<sup>21</sup> THW, Pos. 122.

<sup>22</sup> THW, Pos. 122.

<sup>23</sup> THW, Pos. 124.

## b) Arbeitgeber

### Persönliche Beziehungen

Bei den befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern entscheidet die Praxiserfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und (daraus resultierende) Einstellungen über eine Nutzung des BfA. Ein Arbeitgeber, der eine Budgetnehmerin beschäftigt, entschied sich für die Finanzierung einer für die Einstellung notwendigen Fortbildung, weil *“ich kannte dieses Mädchen ja und hab gedacht, nee, das kannst du jetzt nicht machen wegen 900 Euro das ganze Ding platzen lassen”*<sup>24</sup>. Die Geschäftsführerin eines Inklusionsbetriebs möchte Außenarbeitsplätze in BfA umwandeln und *“nicht nur behinderte Menschen beschäftigen, damit ich behinderte Menschen beschäftige, sondern dass die glücklich sind”*<sup>25</sup>. Aus den Schilderungen eines Arbeitgebers mit zwei Budgetnehmenden, die zuvor bei ihm auf Außenarbeitsplätzen beschäftigt waren, geht die **Bedeutung der aufgebauten persönlichen Beziehung** für seine Entscheidung hervor:

*also, ich hab gesagt, wenn der sich jetzt hier normal bewerben würde und ein Bewerbungsgespräch, wäre Feierabend. Ist einfach so. Dann haben die gesagt, ja, okay, zu dem, dann musst du in die Werkstatt zurück, dann brach der so halb zusammen. Hab ich gesagt, stopp, wie können wir helfen? Und so sind wir dann in den Kontakt gekommen, zu der WfbM 1 [...] Und da ist eben mit diesem Budget für Arbeit, das hat bei uns, zum Beispiel, komplett die WfbM 1 gemacht. (TAG, Pos. 192)*

### Engagierte Mitarbeitende

Der Geschäftsführer eines Betriebs, der mit dem Inklusionspreis ausgezeichnet wurde, möchte weiterhin Menschen mit Behinderungen ausbilden bzw. beschäftigen, weil er diesen Personenkreis als besonders motiviert wahrnimmt. Ausweis dessen seien, seiner Ansicht nach, die **geringen Fehlzeiten** seiner Auszubildenden mit Behinderungen<sup>26</sup>. Diese Erfahrung bestätigt eine weitere Führungskraft, die bei ihren zwei Budgetnehmenden unglaubliches **Engagement** und den *“Drang, sich auch wirklich einzubringen”*<sup>27</sup>, sieht.

## 2. Förderfaktoren

Förderlich auf die Inanspruchnahme wirken sich die fortgesetzte Annahme einer vollen Erwerbsminderung, ein unterstützendes Umfeld, positive Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie eine fachliche Eignung und Passung im Team aus.

---

<sup>24</sup> TAG, Pos. 336.

<sup>25</sup> TAG, Pos. 856.

<sup>26</sup> Vgl. TAG, Pos. 178.

<sup>27</sup> TAG, Pos. 188.

### a) Fortgesetzte Annahme einer vollen Erwerbsminderung

Bei Inanspruchnahme des BfA wird eine volle Erwerbsminderung **angenommen**, die in der Regel während dieses geförderten Arbeitsverhältnisses bestehen bleibt, was vor dem Verlust von Ansprüchen schützen soll<sup>28</sup>. Die **Beibehaltung des Anspruchs auf Erwerbsminderungsrente** ist vor allem für Budgetnehmende relevant, bei denen ein solcher Anspruch bereits besteht. So berichtet ein Berater von einem angehenden Budgetnehmer, der sich vor allem deshalb für ein BfA entschied, weil er wusste, dass er nach einem missglückten Eingliederungsversuch, *“nicht wieder alle Begutachtungsverfahren für eine Erwerbsminderungsrente durchmachen”*<sup>29</sup> müsste. Dieses Verfahren bezeichnet eine Budgetnehmerin als *“Horrortrip”*<sup>30</sup>, *“Odyssee”* bzw. *“unheimliche Herabwürdigung”*, da vorausgesagt werde, *“bei Ihnen wird es keine Berufsbiografie geben”*<sup>31</sup>. Ein solches Verfahren wird nun (zunächst) vermieden<sup>32</sup>.

### b) Unterstützendes Umfeld

Ein unterstützendes Umfeld kann sich förderlich auf die Inanspruchnahme auswirken. Eine Budgetnehmerin schildert regelmäßige, interessierte Nachfragen nach dem aktuellen Stand des Bewilligungsverfahrens seitens der Familie und die gemeinsame Freude über den geschlossenen Arbeitsvertrag<sup>33</sup>. Dank eines Familienmitglieds habe sie auch den Kontakt zu ihrem heutigen Arbeitgeber erhalten<sup>34</sup>. Zu einem unterstützenden Umfeld gehören z. B. auch der begleitende Dienst<sup>35</sup> und das Übergangsmanagement der WfbM<sup>36</sup> sowie Psychologen bzw. Psychiaterinnen, die den Prozess der gesundheitlichen Stabilisierung begleiten und Rückmeldungen hinsichtlich der Leistungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geben können<sup>37</sup>. Ein engagiertes Übergangsmanagement trägt zudem maßgeblich zum Erfolg von Übergängen von der WfbM in das Budget für Arbeit bei<sup>38</sup>, ebenso wie eine intensive Netzwerkarbeit.<sup>39</sup>

### c) Positive Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Insgesamt können sich mehrere der befragten Leistungsberechtigten vorstellen, das BfA in Zukunft in Anspruch zu nehmen bzw. schließen es für sich nicht aus<sup>40</sup>. Sie werden

---

<sup>28</sup> Ausführlich zur angenommenen vollen Erwerbsminderung in Mattern, Rambausek-Haß, Wansing (Beitrag D9-2021) und zur Beibehaltung der vollen Erwerbsminderung im Rahmen des Budgets für Arbeit in Mattern, Rambausek-Haß, Wansing (Beitrag D10-2021).

<sup>29</sup> THA, Pos. 120.

<sup>30</sup> THA, Pos. 120.

<sup>31</sup> THA, Pos. 122.

<sup>32</sup> Vgl. TU, Pos. 148.

<sup>33</sup> Vgl. THW, Pos. 201–210.

<sup>34</sup> Vgl. THW, Pos. 112.

<sup>35</sup> Vgl. TLB, Pos. 340.

<sup>36</sup> Vgl. TLB, Pos. 342.

<sup>37</sup> Vgl. TLB, Pos. 473.

<sup>38</sup> Vgl. Mattern, Rambausek-Haß, Wansing 2021 (Teil I).

<sup>39</sup> Vgl. TU, Pos. 180.

<sup>40</sup> Vgl. TLB, Pos. 63, 67 und 123.

u. a. durch positive Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie konkrete Vorstellungen über einen Arbeitgeber, die Branche bzw. den Aufgabenbereich<sup>41</sup> motiviert.

#### d) Fachliche Eignung und Passung im Team

Für einige Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen spielt es für die Beschäftigung von Budgetnehmenden nach eigenem Bekunden eine entscheidende Rolle, ob ein **gemeinsames Arbeiten möglich** ist<sup>42</sup> oder die Fähigkeiten zum **Ausgleich des Fachkräftemangels** vorhanden sind<sup>43</sup>. Nicht zu vernachlässigen ist außerdem ein verständnisvolles Team, das bspw. nicht geleistete Arbeit an Krankheitstagen kompensieren kann und will<sup>44</sup>.

### 3. Hemmende Faktoren

Als wesentliche Hemmnisse für die Inanspruchnahme des BfA konnten in der Studie ein geringer Informationsstand, Herausforderungen im Verwaltungsverfahren, die Rolle der WfbM sowie individuelle Gründe der Leistungsberechtigten identifiziert werden.

#### a) Geringer Informationsstand

Der Informationsstand zum BfA ist bei fast allen Befragten eher gering. In besonderer Weise fällt dies jedoch bei den Leistungsberechtigten auf, sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdeinschätzung. Ein geringer Informationsstand löst Unsicherheiten aus oder verstärkt Zweifel, die eine Inanspruchnahme verhindern oder gefährden können.

#### Informationsstand der Leistungsberechtigten

Ein WfbM-Beschäftigter, der gleichzeitig auch als Werkstattträt tätig ist, fühlt sich nicht gut beraten bzw. weiß gar nicht, wo er eine geeignete Beratung erhalten kann<sup>45</sup>. Für das Mitglied eines anderen Werkstatttrates ist das Budget für Arbeit *“was Neues, Unbekanntes, Nebulöses”*, weshalb sich die Person fragt, *“ob man dieses Wagnis halt eingeht”*<sup>46</sup>. Eine Werkstattträtin ist sich unsicher bzgl. der Voraussetzungen der Inanspruchnahme<sup>47</sup> und wünscht sich deshalb mehr Hintergrundinformationen<sup>48</sup>. Sie erhofft sich, diese im Rahmen einer Werkstattträtekonzferenz zu bekommen<sup>49</sup>. In diesem Zusammenhang merkt eine andere Werkstattträtin an, dass sie gern die Beschäftigten informieren würde, dies jedoch nur schwer zu realisieren sei, wenn *“eine Information [...] eine Woche später [...] schon wieder völlig hinfällig, veraltet”*<sup>50</sup> sei.

---

<sup>41</sup> Vgl. TLB, Pos. 174, 228, 451.

<sup>42</sup> Vgl. TAG, Pos. 176, 870.

<sup>43</sup> Vgl. TAG, Pos. 324, 344 und 352. Zur Bedeutung von Außenarbeitsplätzen und Praktika im Vorfeld eines BfA ausführlich in Mattern, Rambausek-Haß, Wansing 2021 (D9-2021).

<sup>44</sup> Vgl. TAG, Pos. 296, 352 und 358.

<sup>45</sup> Vgl. TLB, Pos. 799.

<sup>46</sup> Vgl. TLB, Pos. 1069.

<sup>47</sup> Vgl. TLB, Pos. 418.

<sup>48</sup> Vgl. TLB, Pos. 1129.

<sup>49</sup> Vgl. TLB, Pos. 1129 und 1137.

<sup>50</sup> Vgl. TLB, Pos. 754ff.

Auch in der Fremdeinschätzung wird der Kenntnisstand der Leistungsberechtigten für nicht ausreichend befunden<sup>51</sup>. Ein Mitarbeiter der Senatsverwaltung nimmt ein Defizit in der Informations**vermittlung** wahr, welches zu offenen Fragen bzgl. der Beantragung, der Voraussetzungen und der Rentenansprüche führt<sup>52</sup>. Diese Unsicherheit resultiere in *“viele[n] Geschichten [darüber] [...], was alles schlecht ist”*<sup>53</sup>. Als besonders schwer zu erreichen gelten Leistungsberechtigte, die nicht im Werkstatt-Kontext tätig sind; sie *“sitzen zu Hause und haben keine Ansprechpartner”*<sup>54</sup>. Für diesen Personenkreis gibt es keinen begleitenden Dienst und es stellt sich die Frage, wer dessen Unterstützungsbedarf deckt<sup>55</sup>, gerade vor dem Hintergrund, dass Budgetnehmende selbst Antragstellende sein können.<sup>56</sup> Aufgrund der komplexen Auswirkungen des BfA auf die Rente<sup>57</sup>, besteht in einigen Bundesländern die Pflicht zum Aufsuchen einer Rentenberatung.<sup>58</sup>

In den Interviews wird deshalb von allen Beteiligten mehr Aufklärung und eine zielgruppengerechte Informationsvermittlung für Leistungsberechtigte gefordert.<sup>59</sup> Ein Werkstatt-rat wünscht sich, dass auf das BfA nicht nur in den WfbM aufmerksam gemacht wird, sondern auch in anderen Zusammenhängen.<sup>60</sup> Eine Budgetnehmerin kritisiert indes, dass selbst in den WfbM nicht genug informiert werde<sup>61</sup>.

### Informationsstand der Arbeitgeber

Auch der Informationsstand unter den befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist gering und kann die Inanspruchnahme des BfA negativ beeinflussen. Einige von ihnen fühlen sich schlecht informiert<sup>62</sup>. Der Geschäftsführer eines Betriebes, der mit einem Inklusionspreis ausgezeichnet wurde, bemängelt den fehlenden Informationsfluss an kleine Betriebe<sup>63</sup>. Aus Zeitmangel könnten sich Führungskräfte nicht mit den verschiedenen Förderprogrammen beschäftigen<sup>64</sup>. In großen Unternehmen könne hingegen eine ins Ausland verlagerte Personalverwaltung zu Schwierigkeiten bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen führen.<sup>65</sup> Eine Arbeitgeberin, die mehrere Budgetnehmende beschäftigt, erfuhr vom BfA auf Initiative einer WfbM, mit der bereits im Rahmen von Außenarbeitsplätzen eine Kooperation bestand<sup>66</sup>. Der Geschäftsführer eines Inklusionsbetriebs, der zwei WfbM-Mitarbeitende auf Außenarbeitsplätzen beschäftigt, hat wiederum erst durch die Einladung zur Teilnahme an der Studie/Fokusgruppe vom BfA

---

<sup>51</sup> Vgl. THA, Pos. 40; vgl. TLT, Pos. 130; vgl. TMP, Pos. 143; vgl. TU, Pos. 216.

<sup>52</sup> Vgl. TLT, Pos. 120.; vgl. TMP, Pos. 173.

<sup>53</sup> Vgl. TU, Pos. 216.

<sup>54</sup> Vgl. TMP, Pos. 1101–1105.

<sup>55</sup> Vgl. TLT, Pos. 134.

<sup>56</sup> Vgl. TAG, Pos. 215.

<sup>57</sup> Vgl. Beitrag D10-2021, vgl. Mattern D6-2020.

<sup>58</sup> Vgl. TU, Pos. 172.

<sup>59</sup> Vgl. THA, Pos. 218-225; vgl. TLT, Pos. 327; TU, Pos. 158, 206 und 216.

<sup>60</sup> Vgl. TLB, Pos. 937.

<sup>61</sup> Vgl. THA, Pos. 60.

<sup>62</sup> Vgl. TAG, Pos. 134.

<sup>63</sup> Vgl. TAG, Pos. 761.

<sup>64</sup> Vgl. TAG, Pos. 798.

<sup>65</sup> Vgl. TAG, Pos. 116–120.

<sup>66</sup> Vgl. TAG, Pos. 192.

erfahren und nicht durch die WfbM<sup>67</sup>. Sowohl Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als auch Teilnehmende mit Beratungsfunktion und Mitarbeitende der Modellprojekte fordern in diesem Zusammenhang eine bessere Weitergabe von Informationen zum BfA an Arbeitgeber<sup>68</sup>. Ein Arbeitgeber wünscht sich die Einrichtung einer bundesweit telefonisch erreichbaren Stelle, die als **Lotse bei Fragen der Einstellung von Menschen mit Behinderungen** fungieren soll<sup>69</sup>.

### Informationsstand der Leistungsträger

Die befragten Leistungsträger berichten von einer Reihe offener Fragen in den eigenen Reihen. Eine leitende Angestellte des Integrationsamts spricht von anfänglichen Unklarheiten hinsichtlich der Aufgaben ihrer Behörde bei der Umsetzung des BfA<sup>70</sup>:

*“Also ich bin 2017 (seufzt) darauf gestoßen. In dem ich gefragt habe, na ja, Budget für Arbeit, schwerbehinderte Menschen, wo liegen denn die Zuständigkeiten, die Aufgaben des Integrationsamtes? Sind wir, wir jetzt [...] Integrationsamt denn zuständig? Oder sind wir es nicht, weil es ja der Träger der Eingliederungshilfe ist. Und da gingen dann sozusagen inhaltliche Fragen auch los, aber natürlich auch ganz formale Fragen, wie das in der Verwaltung immer so ist. Wer kann eigentlich was machen? Also wer darf was machen? Wer hat eine Zuständigkeit dafür?”* (TLT, Pos. 106)

Eine einmalige Informationsoffensive garantiere keine Routine bei der späteren Umsetzung, weil dieses Fachwissen bei seltenem Gebrauch und personeller Fluktuation<sup>71</sup> schnell wieder verloren gehe.<sup>72</sup> Dies gelte gerade angesichts der aktuellen Situation (Umsetzung des BTHG), in der Themen wie die Unterstützung im Alltag im Rahmen der Eingliederungshilfe (z. B. Wohnen)<sup>73</sup> eher im Vordergrund stehen. Viele Fallmanagerinnen und -manager hätten beim BfA noch Fragen zu dessen Handhabung<sup>74</sup>. Ein Fallmanager wünscht sich für eine vollumfängliche Beratung deshalb einen **Informationspool**, in dem auch die Leistungen anderer Rehabilitationsträger enthalten sind<sup>75</sup>. Daraus könnte ein *“Beratungskonglomerat [...] entstehen [...], wo tatsächlich an [einem] [...] Termin von den drei Großen<sup>76</sup> [Sozialversicherungsträgern, Anm. d. Aut.], die beraten und was anzubieten haben, mit dabei sind”*<sup>77</sup>. Nach Ansicht einer Vertreterin des Integrationsamts sollte es aufgrund des vielfältigen Beratungs- und Aufgabenspektrums der Eingliederungshilfe<sup>78</sup> **für das Fallmanagement eine Ansprechperson** geben, bei der alle

---

<sup>67</sup> Vgl. TAG, Pos. 422.

<sup>68</sup> Vgl. TAG, Pos. 134 und 798; vgl. THA, Pos. 207, vgl. TMP, Pos. 167.

<sup>69</sup> Vgl. TAG, Pos. 790.

<sup>70</sup> Vgl. TLT, Pos. 106.

<sup>71</sup> Vgl. TLT, Pos. 267.

<sup>72</sup> Vgl. TLT, Pos. 242–246.

<sup>73</sup> Vgl. TLT, Pos. 355.

<sup>74</sup> Vgl. TLT, Pos. 72.

<sup>75</sup> Vgl. TLT, Pos. 345.

<sup>76</sup> Gemeint sind hier vermutlich die Renten- und Unfallversicherung sowie die Bundesagentur für Arbeit, weil der Befragte zuvor auf diese verweist.

<sup>77</sup> Vgl. TLT, Pos. 349.

<sup>78</sup> Vgl. TLT, Pos. 335.

Informationen zum Thema Arbeit zusammenlaufen<sup>79</sup>. Budgetnehmende berichten in den Interviews, dass sie auf Seiten der Fallmanagerinnen und -manager Überforderung und Unsicherheit hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen erlebt hätten. Dazu gehöre nach Angaben eines Budgetnehmers bspw. die Annahme, dass Werkstatterfahrung vorliegen<sup>80</sup> und der Nachweis einer mindestens einjährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt innerhalb der letzten drei Jahre erbracht werden müsse<sup>81</sup>. Außerdem sei, einem Budgetnehmer zufolge, auch die fehlerhafte Berechnung des Lohnkostenzuschusses Ausdruck eines geringen Informationsstands. Dessen Obergrenze richte sich nämlich nicht danach, ob ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis vorliegt<sup>82</sup>. Eine Budgetnehmerin spricht von Unsicherheiten beim Bezirksamt (EGH-Träger) hinsichtlich der Zuständigkeiten für die Übernahme von Fahrkosten<sup>83</sup>. Gefordert werden deshalb, neben fachkundigen Ansprechpersonen, klare Richtlinien<sup>84</sup>.

### Informationsstand der Unterstützenden

Einige der befragten Unterstützenden trauten sich zum Befragungszeitpunkt keine Beratung zu, weil sie das Budget für Arbeit unter der Annahme vieler möglicher Kostenträger als zu komplex empfanden<sup>85</sup>. Andere erhofften sich, durch die Teilnahme an der Studie/Fokusgruppe, Kontakte zu Ansprechpartnerinnen zu finden.<sup>86</sup>

### b) Negative Einstellungen und fehlendes Zutrauen

#### Soziales Umfeld und Arbeitgeber

Vor allem Leistungsberechtigte, die in der WfbM beschäftigt sind, sorgen sich um ihre Rente.<sup>87</sup> An diesem Punkt reden und entscheiden häufig auch Angehörige mit.<sup>88</sup> Eine Fallmanagerin der Eingliederungshilfe berichtet, dass zunächst die **Eltern** der Leistungsberechtigten von neuen Teilhabezielen überzeugt werden müssten.

Wichtige Bezugspersonen und deren Ansichten haben einen großen Einfluss auf die Entscheidungsfindung der Leistungsberechtigten in Bezug auf ihren beruflichen Werdegang. Dieser Einfluss kann sich negativ auf die Inanspruchnahme auswirken, wenn es

---

<sup>79</sup> Vgl. TLT, Pos 331.

<sup>80</sup> Vgl. THA, Pos. 30.

<sup>81</sup> Vgl. THA, Pos. 66. Im Berliner Rundschreiben heißt es dazu unter Punkt 2, Abs. 1 Nr. 3 lediglich: *„Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderung, [...] die mindestens ein Jahr eine berufliche Tätigkeit in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeführt haben.“* Der angenommene Zeitraum von drei Jahren, innerhalb derer ein einjähriges sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorgelegen haben muss, findet sich hier nicht wieder.

<sup>82</sup> Vgl. THA, Pos. 174–176. Im Berliner Rundschreiben heißt es dazu unter Punkt 5 Nr. 1: *„Bei einer Teilzeitbeschäftigung verändert sich die Obergrenze nicht.“*

<sup>83</sup> Vgl. THW, Pos. 146.

<sup>84</sup> Vgl. THA, Pos. 237.

<sup>85</sup> Vgl. TU, Pos. 118, 210 und 150

<sup>86</sup> Vgl. TU, Pos. 150.

<sup>87</sup> Vgl. TLB, Pos. 658; vgl. TLB, Pos. 736.

<sup>88</sup> Vgl. TMP, Pos. 758–762.

bei diesen Personen bspw. Zweifel daran gibt, dass der Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt richtig ist.

Auch die Einstellungen pädagogischer Fachkräfte können hinderlich sein, wenn sie noch dem Fürsorgedenken verhaftet sind<sup>89</sup> und Leistungsberechtigten das Arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zutrauen oder sie gar vor zu hohen Anforderungen schützen wollen<sup>90</sup>. Ob Übergänge gelingen, hängt nach Ansicht der Mitarbeiterin eines Modellprojekts von der Unternehmenskultur der WfbM, deren Selbstverständnis und der Werkstatteleitung ab<sup>91</sup>.

Eine Interviewpartnerin, die ebenfalls für eines der Modellprojekte arbeitet, berichtet von Erfahrungen mit dem Gruppenleiter einer WfbM:

*“Und da hat dann der Ansprechpartner in der Werkstatt gesagt, mit dem wollen Sie das machen? Der schafft das doch nie, das ist einer unserer Schwächsten, da hätte ich doch ganze andere.”* (TMP, Pos. 254)

Darüber hinaus können sich **negative Einstellungen** zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im (zukünftigen) Arbeitsumfeld hemmend auf die Inanspruchnahme des BfA auswirken.

Eine Arbeitgeberin im Interview geht bei den Budgetnehmenden von einer geringeren **Leistungsfähigkeit** aus:

*“Also, bei 30 Leuten bei uns, wenn dann ein, zwei Behinderte drin sind, das muss irgendwie finanziert werden, weil die haben den Leistungsdefizit, die fallen aus. Die brauchen eine besondere Betreuung, irgendwer muss das machen.”* (TAG, Pos. 338)

Ein Budgetnehmer schildert, mit welchen **Einstellungen** er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits konfrontiert war:

*“natürlich kann man jetzt einen Rollstuhlfahrer nicht auf dem Bau arbeiten lassen, das nicht. Aber jetzt so im Büro, diese Sachen und grade ich, der eine Ausbildung gemacht hat, und mit Büro sich mehr oder weniger auskennt, also ist es total, ja, ... da sind halt diese Berührungsängste irgendwie noch da.”* (THW, Pos. 132)

Arbeitgeber würden auch Menschen mit **psychischen** Beeinträchtigungen nicht gern einstellen, so die Mitarbeiterin eines Modellprojekts, weil über diese Art der Beeinträchtigung zu wenig bekannt sei.<sup>92</sup>

Eine weitere, in einem Modellprojekt tätige Person berichtet von einem Vorgesetzten, der sie gebeten habe *“sein Personal dafür aufzuschließen, dass die eine Bereitschaft*

---

<sup>89</sup> Vgl. THA, Pos. 72.

<sup>90</sup> Vgl. TMP, Pos. 119 und 673.

<sup>91</sup> Vgl. TMP, Pos. 329–346.

<sup>92</sup> Vgl. TMP, Pos. 119.

*haben*<sup>93</sup>. So sei weniger die Haltung der Führungskräfte eine Herausforderung als die des potenziellen Kollegiums.<sup>94</sup>

### **Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit**

Zweifel der Leistungsberechtigten an ihrer eigenen Leistungsfähigkeit können sich ebenfalls negativ auf die Entscheidungsfindung auswirken. Solche Zweifel stützen sich z. T. auf **negative Erfahrungen** auf dem ersten Arbeitsmarkt oder Unsicherheiten über die eigene psychische oder körperliche Verfassung.

Eine Werkstattbeschäftigte mit psychischer Beeinträchtigung hatte mit ihrem letzten Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Interviews einen ruhenden Arbeitsvertrag vereinbart. Sie sorgt sich darum, nach der Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz **nicht mehr so leistungsfähig** zu sein, wie vor der Tätigkeit in der WfbM.<sup>95</sup> Bei vielen Leistungsberechtigten sind zudem unterschiedliche Phasen der gesundheitlichen "Stabilität"<sup>96</sup> bzw. die **Angst** vor Instabilität von Bedeutung. Sie rechnen mit einer Ablehnung durch Arbeitgeber, wenn sie keine gleichbleibenden Arbeitsleistungen erbringen (können).<sup>97</sup> Ein Interviewteilnehmer bezweifelt, dass er *"aufm ersten Arbeitsmarkt noch bestehen könnte. Gerade, weil ich nur noch eine Hand habe."*<sup>98</sup>

Fast alle der interviewten Leistungsberechtigten können von schlechten Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt berichten, die im Zusammenhang mit ihrer Beeinträchtigung stehen. Ein Leistungsberechtigter befürchtet deshalb, dass auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt niemand auf **seine Bedürfnisse** Rücksicht nehmen würde:

*"Also, das ist da so knallhart da draußen und gerade auch in der Abteilung, in der ich gesessen hab, in der Mediengestaltung. [...] das interessiert die wahrscheinlich drei Monate, dass du von der Werkstatt für Menschen mit Behinderung kommst und nach den drei Monaten ist das sowieso wieder ausm Kopf."* (TLB, Pos. 722)

Die **Angst vor zu hohen Anforderungen** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist auch Gesprächsthema im Kollegium der WfbM.

*"Und der will mit seinem alten Job gar nichts mehr zu tun haben. Und der andere Kollege, der weiß, dass er da nicht mehr hinwill, wo er hin will. So, und dass er es nicht mehr schaffen würde. Und die lockt das Budget für Arbeit null. Überhaupt nicht."* (TLB, Pos. 718)

*"ich kann nur so ein bisschen sagen von so Pausengesprächen so mal oder Mittagstisch eben, dass ich das auch so ein bisschen gespürt habe oder herausgehört habe von*

---

<sup>93</sup> Vgl. TMP, Pos. 224.

<sup>94</sup> Vgl. TMP, Pos. 224; vgl. auch Hergesell: Emotionale Involvierung von Vorgesetzten als Risiko für (Wieder)Eingliederungsprozesse; Beitrag D24-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 25.11.2020.

<sup>95</sup> Vgl. TLB, Pos. 1067.

<sup>96</sup> Vgl. TLB, Pos. 182.

<sup>97</sup> Vgl. TLB, Pos. 1165.

<sup>98</sup> TLB, Pos. 1177.

*anderen Beschäftigten, erster Arbeitsmarkt trauen sie sich nicht mehr zu. Den Druck, dieses, ne? Dass sie da kaputtgehen. ” (TLB, Pos. 769)*

### c) Herausforderungen im Verwaltungsverfahren

Die Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit bzw. die Aufnahme einer Beschäftigung mit dem BfA kann durch **Verzögerungen** im Verwaltungsverfahren beeinträchtigt sein. So wurde berichtet, dass Leistungsträger **nur schwer erreichbar** waren oder dass angegangene Träger mitteilten, nicht (mehr) zuständig zu sein.<sup>99</sup> Auch die interne Klärung der Zuständigkeit (z. B. Übernahme der Fahrkosten) kann zu beträchtlichen Verzögerungen führen.<sup>100</sup>

Als Gründe für Verzögerungen im Verwaltungsverfahren und schwere Erreichbarkeit werden Umstrukturierungen durch die Reform der Eingliederungshilfe benannt.<sup>101</sup> Des Weiteren wird auf Personalmangel durch hohe Krankenstände und Fluktuation verwiesen.<sup>102</sup> Darüber hinaus kann sich die geringe Fallzahl pro sachbearbeitender Person<sup>103</sup>, zumal zum Zeitpunkt der Einführung des BfA bzw. bedingt durch die dezentrale Verwaltungsstruktur<sup>104</sup>, negativ auf die Dauer des Verwaltungsverfahrens auswirken. Unterstützende sprechen in diesem Zusammenhang von zu leistender *“Entwicklungshilfe”*<sup>105</sup> für die Bezirksämter als Träger der Eingliederungshilfe oder von *“Starthilfe”*<sup>106</sup> für die Senatsverwaltung. Ein Budgetnehmer sieht sich selbst als *“Vorreiter”*<sup>107</sup>.

Ein Befragter aus dem Kreis der Unterstützenden ist hingegen hinsichtlich der Etablierung von Routinen bei Leistungsträgern und der damit einhergehenden Beschleunigung von Verwaltungsverfahren optimistisch und führt Rheinland-Pfalz<sup>108</sup> als Beispiel an:

*wenn einmal sozusagen klar ist, wie kommt der Zuschuss, was ist es, welche Unterstützung braucht der Mensch. [...] dann läuft das [...] auch verwaltungstechnisch. (TU, Pos. 324)*

In den Gesprächen werden immer wieder Beispiele aus anderen Bundesländern genannt. So wird bspw. Hamburg mehrmals gelobt (Hamburger Budget für Arbeit<sup>109</sup>). Allerdings habe die Einführung von § 61 SGB IX dort eher zu einer Verschlechterung für

---

<sup>99</sup> Vgl. TAG, Pos. 218; vgl. THW, Pos. 418.

<sup>100</sup> Vgl. THW, Pos. 146; vgl. THW, Pos. 156.

<sup>101</sup> Vgl. TMP, Pos. 420.

<sup>102</sup> Vgl. TMP, Pos. 426.

<sup>103</sup> Im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.06.2019 gab es **vier** Budgets für Arbeit in Berlin (vgl. Plenarprotokoll der 48. Sitzung des Abgeordnetenhauses Berlin, 18. Wahlperiode, 31. Oktober 2019, abrufbar unter <https://www.parlament-berlin.de/ad0s/18/IIIPlen/protokoll/plen18-048-pp.pdf>, zuletzt abgerufen am 04.08.2021).

<sup>104</sup> Vgl. TU, Pos. 328.

<sup>105</sup> TU, Pos. 328.

<sup>106</sup> TU, Pos. 12.

<sup>107</sup> THW, Pos. 146.

<sup>108</sup> Das Budget für Arbeit als Modellprojekt gibt es in Rheinland-Pfalz bereits seit dem Jahr 2006 (vgl. MASGFF, 2007, S. 3).

<sup>109</sup> Vgl. TMP, Pos. 68.

Budgetnehmende geführt.<sup>110</sup> Auch die bisherige Praxis in Nordrhein-Westfalen wird positiv (schnellere Bearbeitung<sup>111</sup>) hervorgehoben.

*“Ich gucke immer die anderen Bundesländer an und sage, warum ist denn in Hamburg die Zahl höher, warum ist denn in Nordrhein-Westfalen die Zahl höher, also auch im Vergleich, nicht nur absolut, weil Nordrhein-Westfalen so groß ist, es immer natürlich mehr. Aber (räuspert sich) die schaffen eben ja auch 100 pro Jahr.”* (TLT, Pos. 504)

Gemeint sind hier etwa 100 Überleitungen im Jahr von der Werkstatt in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.<sup>112</sup>

#### **d) Einfluss der WfbM**

Der Wechsel von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wäre für manche Werkstattbeschäftigte ein großer Schritt, denn viele arbeiten nicht nur in der WfbM, sondern verbringen dort auch ihre Freizeit. Wer die Werkstatt verlässt, wird auch vertraute Menschen seltener sehen.<sup>113</sup>

Ein weiteres Hemmnis bestehe darin, dass einige Werkstätten sich offen skeptisch oder ablehnend zum Budget für Arbeit äußern würden.

*“Die WfMBs lehnen in Berlin das Budget für Arbeit eigentlich prinzipiell ab. Und halten es für ihre ... halten es für ihre Schäfchen. (lacht leicht) Ich sag das mal so, nicht unbedingt für geeignet.”* (THA, Pos. 40)

#### **e) Angst vor dem Verlust des Werkstattplatzes**

Die Bedeutung der WfbM für Leistungsberechtigte wird auch im Zusammenhang mit dem Teilhabeinstrument Berlin (TIB) sichtbar. So gibt es Befürchtungen unter den Werkstattbeschäftigten, dass nach einer Bedarfsermittlung mit dem neuen Instrument der Werkstattplatz in Gefahr sein könnte.

*“Weil nächstes Jahr kommt ja der TIB. Und das wird ganz übel. Weil ich nun relativ normal bin, kann es sein, dass ich rausfliege. Weil ich muss ja mindestens sieben Punkte von zwölf erfüllen, dass man in der Werkstatt bleiben darf. Und ich hab mir das mal so durchgelesen und wenn das Amt ganz hart, sagen sie, nö, zahlen wir nicht mehr.”* (TLB, Pos. 590)

Die Angst vor dem Verlust des Status quo hemmt bzw. überlagert eine mögliche Inanspruchnahme des BfA.

---

<sup>110</sup> Vgl. TMP, Pos. 400.

<sup>111</sup> Vgl. THW, Pos. 422.

<sup>112</sup> 2019 wurden 129 Personen in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt (LVR 2021, S. 66).

<sup>113</sup> Vgl. THA, Pos. 90.

### III. Diskussion

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass der Entscheidungsprozess für oder gegen ein Budget für Arbeit durch vielfältige individuelle und soziale Motive und Faktoren beeinflusst wird.

Für Leistungsberechtigte stellt Teilhabe ein zentrales Motiv für die Inanspruchnahme dar. Dazu gehört das Bedürfnis nach „Normalität“ und Stabilität, nach sozialem Kontakt und danach, der Gesellschaft etwas zurückzugeben, z. B. in Form von Sozialversicherungsbeiträgen. Weitere Motive sind die Unzufriedenheit mit den Anforderungen in der WfbM sowie bessere Verdienstmöglichkeiten.

Motive der Arbeitgeber für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind persönliche Beziehungen zu potenziellen Budgetnehmenden und die Erwartung, engagierte Mitarbeitende einzustellen.

Förderlich auf die Inanspruchnahme wirkt sich die Erwartung aus, die Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente im Rahmen des BfA beibehalten zu können, da (wiederholte) Begutachtungsverfahren als belastend empfunden werden. Allerdings besteht für den dauerhaften Erhalt dieses „Status“ keine Garantie. Wenn Budgetnehmende lange Zeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, weniger Leistungen des BfA in Anspruch nehmen und sich die Arbeitsbedingungen zunehmend denen von Menschen ohne Behinderungen angleichen, ist die Annahme einer ununterbrochenen vollen Erwerbsminderung fraglich<sup>114</sup>. Hier besteht noch Rechtsunsicherheit.

Ein unterstützendes Umfeld, die fachliche Eignung sowie ein aufnahmebereites Team gehören ebenfalls zu den förderlichen Faktoren, da Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt noch häufig mit Vorurteilen konfrontiert sind.<sup>115</sup>

Voraussetzung für eine wohl überlegte Entscheidung ist die Verfügbarkeit aller relevanten Informationen. Die Interviews deuten jedoch auf erhebliche Informationsdefizite hin, insbesondere unter den Leistungsberechtigten. Dies führt zu Unsicherheit und kann die Inanspruchnahme gefährden, weil im Zweifel eher der Status quo (Verbleib in der WfbM) vorgezogen wird. Um die Anzahl realisierter BfA zu erhöhen, wird von allen befragten Gruppen mehr Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung gefordert, die sich an

---

<sup>114</sup> Vgl. Nebe / Waldenburger, 2014, S. 154 ff.

<sup>115</sup> Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlicht bspw. echte Fälle aus der Beratungspraxis:  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/faelle\\_beratung\\_migration/03\\_2019\\_beratung\\_Absage\\_Bewerbung\\_Behinderung.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/faelle_beratung_migration/03_2019_beratung_Absage_Bewerbung_Behinderung.html); [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Behinderung/Bewerbungsabsage\\_Behinderung.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Behinderung/Bewerbungsabsage_Behinderung.html); [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Behinderung/Zusage\\_Hauswart.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Behinderung/Zusage_Hauswart.html), zuletzt abgerufen am 04.08.2021.

Leistungsberechtigte, Arbeitgeber, Werkstätten, Eingliederungshilfeträger, Integrationsfachdienste, EUTBs, Angehörige und Elternberatungsstellen richten sollen<sup>116</sup>. Gefordert werden zentral auffindbare fachkundige Ansprechpersonen, ein Informationspool und klare Richtlinien für die Fallmanagerinnen und Fallmanager in den Bezirksämtern sowie *Lotsen für Arbeitgeber. Die Beschäftigten der Modellprojekte berichten, dass sie von „den Sozialämtern [...] dringlichst gebeten [wurden], wirklich mehr Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben“*<sup>117</sup>. Auch „Behörden“ werden als Verantwortliche für die Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung genannt<sup>118</sup>. Von wem Öffentlichkeitsarbeit und Informationsvermittlung **konkret** erwartet werden, geht aus den Interviews jedoch nicht hervor.

Auch ein niedriger Informationsstand seitens der Leistungsträger (insb. der Eingliederungshilfe) erschwert die Inanspruchnahme des BfA, beispielsweise durch die Gefährdung eines (möglichen) Arbeitsverhältnisses infolge von Verzögerungen im Verwaltungshandeln oder Fehlannahmen bezüglich gesetzlicher Vorgaben.

Lang andauernde Verwaltungsverfahren können auf der anderen Seite teilweise auch als *„Kinderkrankheiten“* zum Start der Umsetzung des neuen Instrumentes gedeutet werden. So zeigt sich, dass die Zahlen der Inanspruchnahmen gerade in den Bundesländern hoch sind, in denen das BfA schon vor 2018 (im Rahmen von Modellprojekten) als LTA beantragt werden konnte und bereits entsprechende Erfahrungen und Routinen im Verwaltungshandeln vorhanden sind.<sup>119</sup>

Die WfbM spielen im Leben vieler Leistungsberechtigter eine große Rolle. Sie sind Vermittlerinnen von Arbeitsmarktchancen und Informationen. Bezugspersonen werden bisweilen zu engen Vertrauten. Das ist eine große Verantwortung, der scheinbar nicht immer entsprochen wird, da nicht alle WfbM Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aktiv fördern. Auch ein soziales Umfeld, das potenziellen Budgetnehmenden wenig Zutrauen entgegenbringt und damit eventuelle Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit schürt, hemmt die Inanspruchnahme.

Die Möglichkeit, außerhalb der WfbM bzw. des üblichen Umfeldes soziale Kontakte aufzubauen, kann zur Inanspruchnahme motivieren. Das von einer Arbeitgeberin beobachtete gesteigerte Selbstbewusstsein bei einem Budgetnehmer lässt auf eine gestärkte Persönlichkeit durch positive Erfahrungen bei der Arbeit schließen. Eine andere Budgetnehmerin verfolgt das Ziel der persönlichen Weiterentwicklung durch die berufliche Tätigkeit. Für sie bietet das BfA außerdem die Chance zum (moderaten) sozialen Aufstieg. Das erzielte Einkommen eröffnet finanzielle Handlungs- und selbstbestimmte Entscheidungsspielräume.

---

<sup>116</sup> Vgl. TAG, Pos. 870, vgl. THA Pos. 60, TLB, Pos. 937, vgl. TLT, Pos. 130, vgl. TMP, Pos. 793; vgl. TU, Pos. 216 und 210.

<sup>117</sup> Vgl. TMP, Pos. 167 und 173.

<sup>118</sup> Vgl. TU, Pos. 534.

<sup>119</sup> Hamburg, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz melden (aggregierte) Zahlen im dreistelligen Bereich (vgl. Mattern: Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und leistungsberechtigter Personenkreis; Beitrag D5-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 23.01.2020).

Andererseits vermittelt ihr die über das BfA geförderte Anstellung das Gefühl, dass sich ihr Arbeitgeber nicht dank ihrer Leistungen und Fähigkeiten für eine Übernahme entschieden hat, sondern aufgrund ihrer Beeinträchtigung bzw. des dafür gezahlten finanziellen Ausgleichs. Damit scheint die Befriedigung ihres Bedürfnisses nach gesellschaftlicher Anerkennung zumindest eingeschränkt. Insgesamt offenbart sich die Abhängigkeit einer gelungenen Teilhabe am Arbeitsleben über das BfA von persönlichen Voraussetzungen sowie den sozialen Umweltfaktoren. In den Interviewaussagen zeigt sich, dass die Realisierung des BfA stark von einem unterstützenden Umfeld und dem Zugang zu notwendigen Informationen bestimmt wird. Diese Voraussetzungen sind jedoch nicht bei allen potenziellen Budgetnehmenden vorhanden.

#### IV. Handlungsempfehlungen

Abschließend sollen die wesentlichen Hemmnisse und Förderfaktoren, die in der Studie identifiziert und in den drei Beiträgen<sup>120</sup> dargestellt wurden, zusammengefasst und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung formuliert werden.

Rentenversicherungsrechtliche Themen spielen bei der Entscheidung für oder gegen ein BfA eine besondere Rolle<sup>121</sup>. In diesem Zusammenhang könnte über ein Angebot für Leistungsberechtigte zur **Rentenberatung** in allen Bundesländern nachgedacht werden, um essenzielle Fragen zu beantworten, z.B. hinsichtlich der Beibehaltung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente.

Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit und Zweifel seitens der Arbeitgeber lassen sich nur im Rahmen gemeinsamer **Arbeitserprobungen** ausräumen. Eine Möglichkeit sind Außenarbeitsplätze, die jedoch nicht zu Dauerlösungen werden sollten. Es sollte regelmäßig überprüft werden, ob der Außenarbeitsplatz noch den Bedürfnissen des Menschen mit Behinderungen entspricht. Um Zweifeln zu begegnen und aufzuklären, könnten Budgetnehmende in den Werkstätten von ihren Erfahrungen mit dem BfA berichten. Der Sorge um den Verlust des Werkstattplatzes könnte auf diese Weise ebenfalls begegnet werden. Werkstattbeschäftigte erhielten somit Informationen aus erster Hand und auf Augenhöhe.

Dem Informationsdefizit der Leistungsberechtigten beim BfA sollte mit zielgruppengerechten Angeboten begegnet werden, wie bspw. Broschüren in Leichter und Alltagssprache oder Erklärvideos. Eine wichtige Rolle spielen auch die **Beratungsangebote** der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB). Ihre Aufgabe ist es, die Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, insbesondere im Vorfeld der Beantragung und Inanspruchnahme von Leistungen, im Entscheidungsprozess zu

---

<sup>120</sup> Vgl. D9-2021 und D10-2021.

<sup>121</sup> Vgl. Mattern, Rambausek-Haß, Wansing: Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil II: Ausgestaltung und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen; Beitrag D10-2021 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 18.03.2021.

unterstützen, und zwar unabhängig von den Interessen der Leistungsträger oder -anbieter (§ 32 SGB IX). Mit Blick auf den Informationsbedarf der Arbeitgeber wird der Wunsch nach einer für diese Gruppe bundesweit tätigen Anlaufstelle formuliert, die Informationen und Beratung zu Förderprogrammen hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bündelt. Mit den Integrationsfachdiensten sind bereits kompetente und auf regionaler Ebene tätige Ansprechpartner vorhanden. Diese und andere geeignete Träger sollen nun mit Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes am 01.01.2022 von den Integrations- und Inklusionsämtern beauftragt werden, als Einheitliche Ansprechstellen flächendeckend für Arbeitgeber tätig zu werden (vgl. § 185a Abs. 5 SGB IX). Damit könnte dem Wunsch nach einer bundesweit tätigen Anlaufstelle für Arbeitgeber Rechnung getragen werden. Der Aufbau einer neuen Struktur ist an dieser Stelle deshalb nicht sinnvoll. Möglicherweise müsste noch mehr Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden, um das Angebot der IFD an Arbeitgeber bekannter zu machen.<sup>122</sup> Um Unsicherheiten im Bewilligungsverfahren bei Trägern der Eingliederungshilfe zu begegnen, spielt die Information und Qualifizierung der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter eine wichtige Rolle. Zudem könnten feste **Ansprechpersonen** für das Fallmanagement<sup>123</sup> etabliert werden, die mit dem Budget für Arbeit vertraut sind, um so vorhandenes Wissen und Erfahrungen zu nutzen. Die Reha-Träger sollen Ansprechstellen einrichten, „die Informationsangebote [...] an Leistungsberechtigte, an Arbeitgeber und an andere Rehabilitationsträger vermitteln“ (§ 12 SGB IX). Auch ein Informationspool<sup>124</sup> sowie eine bessere **Vernetzung**<sup>125</sup> mit den Sozialversicherungsträgern (Deutsche Rentenversicherung<sup>126</sup>, Bundesagentur für Arbeit<sup>127</sup>) könnten die Inanspruchnahme erhöhen, insofern **trägerübergreifende Leistungen** zur Teilhabe am Arbeitsleben wie beispielsweise Eingliederungszuschüsse ergänzend zum BfA umgesetzt werden.

---

<sup>122</sup> <https://www.integrationsfachdienst.de/de/services/leistungen-fuer-arbeitgeber.html?pssid=1744b018673a928123c497226e5417f6>, zuletzt abgerufen am 05.09.2021.

<sup>123</sup> Bei der Senatsverwaltung ist das Britta Fischer <https://www.berlin.de/sen/soziales/besondere-lebenssituationen/menschen-mit-behinderung/erwerbsleben/>, zuletzt abgerufen am 05.09.2021.

<sup>124</sup> Solche Informationen werden bspw. von der BAR e. V. bereitgestellt. Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe können über eine Plattform gesucht werden: <https://www.ansprechstellen.de/suche.html>, zuletzt abgerufen am 05.09.2021.

<sup>125</sup> Die überörtlichen Träger der Eingliederungshilfe arbeiten bereits in der BAGüS zusammen. Für Flächenländer mit örtlicher Trägerschaft sind landesweite Arbeitsgemeinschaften nach § 94 SGB IX vorgesehen. Ein anderes Beispiel wäre die Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und den Trägern der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit in Bezug auf Leistungen für schwerbehinderte Menschen: <https://www.integrationsaemter.de/Verwaltungsvereinbarung/894c/index.html>, zuletzt abgerufen am 05.09.2021.

<sup>126</sup> Die DRV bietet bis zur Etablierung eines Online-Portals die Kontaktaufnahme per E-Mail an, um eine Vernetzung mit anderen Reha-Trägern zu ermöglichen (vgl. <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Reha/Traeger/Bund/ansprechstellen.html;jsessionid=8C1AC53B47F1409A18C08A7C65CCE908.delivery1-2-replication>, zuletzt abgerufen am 05.09.2021). Sie richten sich jedoch eher an die Leistungsberechtigten, nicht an Arbeitgeber oder andere Reha-Träger.

<sup>127</sup> In Berlin wurden Ansprechstellen für Rehabilitation bei den örtlichen Arbeitsagenturen eingerichtet (vgl. [https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/berlin-sued/menschen\\_mit\\_behinderung](https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/berlin-sued/menschen_mit_behinderung), zuletzt abgerufen am 05.09.2021).

Um die **Rolle der WfbM** beim Übergang in das BfA zu stärken, könnten zusätzliche Anreize geboten werden. Ein best-practice-Beispiel ist das seit 2005 bestehende Trägerbudget in Hamburg.<sup>128</sup> Dabei erhalten WfbM vom Träger der Eingliederungshilfe über fünf Jahre einen auf Grundlage einer gemeinsamen Auslastungsprognose ausgehandelten monatlichen Festbetrag für eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten im Arbeitsbereich. Kommt es dann bspw. zu Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bleibt die Höhe der vereinbarten Vergütungssumme gleich, d. h. sie wird von der Anzahl der Beschäftigten entkoppelt. Über die Einführung eines Trägerbudgets könnte auch in anderen Bundesländern diskutiert werden.

## Literatur

LVR – Landschaftsverband Rheinland (2021): Jahresbericht des LVR-Inklusionsamtes 2019/2020. Abgerufen am 06.07.2021 unter [https://publi.lvr.de/publi/PDF/904-LVR\\_Jah-reberich\\_2020\\_PDF-UA.pdf](https://publi.lvr.de/publi/PDF/904-LVR_Jah-reberich_2020_PDF-UA.pdf)

Mattern: Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und leistungsberechtigter Personenkreis; Beitrag D5-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 23.01.2020.

Mattern: Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil II: Ausgestaltung des Budgets für Arbeit, Auswirkungen auf die Rente und das Rückkehrrecht; Beitrag D6-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 24.01.2020.

Mattern, Rambauser-Haß, Wansing: Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil I: Anspruchsvoraussetzungen und Zugang; Beitrag D9-2021 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 05.03.2021.

Mattern, Rambauser-Haß, Wansing: Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil II: Ausgestaltung und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen; Beitrag D10-2021 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 18.03.2021.

Mattern, Rambauser-Haß, Wansing (2021): Das Budget für Arbeit - eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin. Forschungsbericht. Im Erscheinen.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz (MAS-GFF) (2007). Modellprogramm Budget für Arbeit - Handbuch zur praktischen Anwendung. Zuletzt abgerufen am 01.03.21 unter [http://www.gutehilfe.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/handbuch\\_budget\\_fuer\\_arbeit\\_rlp1.pdf](http://www.gutehilfe.de/fileadmin/user_upload/pdf/handbuch_budget_fuer_arbeit_rlp1.pdf)

---

<sup>128</sup> Vgl. Redaktion 53°Nord, 2020, S. 1.

Nebe, Katja; Waldenburger, Natalie (2014). Budget für Arbeit - Forschungsprojekt im Auftrag des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland. Hrsg.: LVR Rheinland, Köln.

Redaktion 53°Nord (2020). Newsletter 53° NORD Oktober 2020 - Das Hamburger Trägerbudget und seine Auswirkungen auf die Werkstätten Interview mit Rolf Tretow, Geschäftsführer der Elbe-Werkstätten GmbH. Abgerufen am 18.11.2020 unter [https://www.53grad-nord.com/fileadmin/dokumente/newsletter2020/KW42/NL-KW42\\_Interview\\_Hamburger\\_Traegerbudget\\_Rolf\\_Tretow.pdf](https://www.53grad-nord.com/fileadmin/dokumente/newsletter2020/KW42/NL-KW42_Interview_Hamburger_Traegerbudget_Rolf_Tretow.pdf)

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (2020): Rundschreiben Soz 16/2020 zu § 61 SGB IX – Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe. Abgerufen am 02.12.2020 unter [https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozial-recht/kategorie/rundschreiben/2020\\_16-960206.php](https://www.berlin.de/sen/soziales/service/berliner-sozial-recht/kategorie/rundschreiben/2020_16-960206.php)

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---