

In Arbeit kommen und bleiben

[Geschützte Arbeit und
Unterstützte Beschäftigung
in vergleichender Perspektive]

Die Studie wurde initiiert und gefördert von FAB Oberösterreich und der Behindertenanwaltschaft.

Studienautorinnen: Mag.^a Stefanie Breinlinger und Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angela Wegscheider

Erscheinungsjahr: 2016

Erscheinungsort: Linz

Impressum:

Johannes Kepler Universität Linz

Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik Linz

Altenbergerstraße 69

4040 Linz

Kontakt: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angela Wegscheider

T: 0732 2468 7154

E: angela.wegscheider@jku.at

W: www.jku.at/gespol

Inhalt

ABSTRACT	5
EINLEITUNG	6
1. ÖSTERREICH	9
1.1 Geschützte Arbeit und Unterstützter Beschäftigung im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil	9
1.2 Umsetzung von Geschützter Arbeit und Unterstützter Beschäftigung in Oberösterreich	12
1.3 Analyse personenbezogener Daten und idealtypische Verläufe: Personen begleitet von FAB Linz	15
2. DEUTSCHLAND	18
2.1 Geschützte Arbeit und Unterstützte Beschäftigung im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil	18
2.1.1 Politischer Kontext und Reformen	20
2.1.2 Geschützte Arbeit und unterstützte Beschäftigung	20
2.2 Umsetzung von Unterstützter Beschäftigung und Geschützter Arbeit: Maßnahmenbeschreibung	22
2.2.1 Access Integrationsbegleitung	22
2.2.2 Begleiteter Übergang Werkstatt-Allgemeiner Arbeitsmarkt (BÜWA) in Bayern	24
2.2.3 Budget für Arbeit, Rheinland-Pfalz, Deutschland	26
2.2.4 „Bamberg bewegt“ von „integra MENSCH“	28
2.2.5 Diskussion der Beispiele	31
2.3 Analyse personenbezogener Daten und idealtypischer Verläufe	34
2.3.1 Ergebnisse einer Verlaufsstudie zur Vermittlung	34
2.3.2 Ergebnisse einer Umfrage der BAG UB 2014	35
2.3.3 Situation von Personen begleitet von Access Nürnberg	37
3. GROßBRITANNIEN (ENGLAND)	39
3.1 Geschützte Arbeit und Supported Employment im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil	39
3.1.1 Politischer Kontext und Reformen	40
3.1.2 Geschützte Arbeit bei Remploy/DPEC	42
3.1.3 Supported Employment	43
3.2 Umsetzung von Geschützter Arbeit und Supported Employment: Maßnahmenbeschreibung	44
3.2.1 Supported Employment im Rahmen von „Work Choice“	44
3.2.2 The Employment Support Service Coventry (TESS Coventry)	46
3.2.3 Ways into Work, SE-Projekt, Windsor/Maidenhead	48
3.2.4 Diskussion TESS und Ways into Work	51
3.2.5 Ergebnisse zum politischen Kontext	51

3.3 Analyse personenbezogener Daten und idealtypischer Verläufe: Personen begleitet vom SE-Projekt Ways into Work, Windsor Maidenhead	55
4. NIEDERLANDE	58
4.1 Geschützte Arbeit und Supported Employment im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil	58
4.1.1 Politischer Kontext und Reformen	59
4.1.2 Geschützte Arbeit	61
4.1.3 Supported Employment	62
4.2 Umsetzung von Geschützter Arbeit und Supported Employment: Maßnahmenbeschreibung	65
4.2.1 Pameijer Works, Niederlande	65
4.2.2 Refrisk, Job Coaching-Unternehmen	67
4.2.3 Diskussion Pameijer und Refrisk	68
4.2.4 Ergebnisse zum politischen Kontext	68
4.3 Analyse personenbezogener Daten und idealtypischer Verläufe: Personen begleitet von Pameijer Works	71
5. SCHWEDEN	73
5.1 . Geschützte Arbeit und Supported Employment im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil	73
5.1.1 Politischer Kontext und Reformen	74
5.1.2 Geschützte Arbeit	75
5.1.3 Supported Employment	76
5.2 Umsetzung von Geschützter Arbeit und Supported Employment: Maßnahmenbeschreibung	76
5.2.1 Geschützte Arbeit bei Samhall	76
5.2.2 SIUS: Special introduction and follow-up support to and in jobs	79
5.2.3 Projekt „Way to Work“	81
5.2.4 Activa, Supported Employment Organisation, in Örebro	82
5.2.5 Analyse der Maßnahmen	83
6. ÜBERSICHT ÜBER BESCHÄFTIGUNGSMODELLE	84
7. SCHLUSSFOLGERUNG	90
7.1 Vergleichende Analyse der Beschäftigungsprogramme	90
7.2 Schlussfolgerung zu den untersuchten Ländern	93
7.3 Schlussfolgerung und observierte Strategien	96
8. LITERATUR	100

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung
BASE	British Association for Supported Employment
BB	Berufsbegleitung
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ChG	Chancengleichheitsgesetz
EASPD	European Association of Service Providers for Disabled People
ESF	European Social Funds
EUSE	European Union of Supported Employment
FAB	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
FBI	Fachkraft für berufliche Integration
IFD	Integrationsfachdienst
IPS	Individual Placement and Support
InbeQ	Innerbetriebliche Qualifizierung
LSS	Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade/„Gesetz zu Hilfs- und Dienstleistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen“
PES	Public Employment Service (Arbeitsvermittlung)
SE	Supported Employment
SGB	Sozialgesetzbuch
SES	Specialist Employment Support
SMS	Sozialministeriumservice
SIUS	Special Introduction and Follow-up Support to and in jobs
SoL	Sozialdienste-Gesetz
TESS Coventry	The Employment Support Service Coventry
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen/„Sozialversicherung für Beschäftigte“
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten/„Wiedereintritt ins Berufsleben bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit“
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheid/„Arbeitsunfähigkeitspensionsgesetz“
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen/„Gesetz für Arbeit nach Lohn und Arbeitsfähigkeit“
WSW	Wet Sociale Werkvoorzieningen/„Gesetz für Geschützte Arbeit“

Abstract

Internationale Einflüsse fördern das Ziel, für Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen durch spezielle Unterstützungsangebote einen inklusiven Arbeitsmarkt anzubieten.

Die Studie stellt in vergleichender Perspektive die sozialpolitische Einbettung aktiver Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen sowie Unterstützungsmodelle in Deutschland, Großbritannien, den Niederlanden und Schweden vor. Als Referenz dienten die Modelle „Geschützte Arbeit“ nach dem Oberösterreichischen Chancengleichheitsgesetz (2008) und Unterstützte Beschäftigung (Supported Employment) nach der European Union of Supported Employment (EUSE). Verwendete Methoden waren die vergleichende Literaturanalyse und Interviews mit Stakeholdern (Programmverantwortliche, Betroffene, VertreterInnen aus Wissenschaft und sozialer Verwaltung).

Die Analyse brachte unterschiedliche Strategien zur Sicherung und Förderung der Erwerbstätigkeit zutage. Großbritannien führte mit der alleinigen Fokussierung auf den ersten Arbeitsmarkt die radikalsten Reformen durch. Es schloss die staatlichen Beschäftigungsbetriebe ohne für die gekündigten MitarbeiterInnen mit Behinderungen Auffangprogramme zu entwickeln. Die Niederlande haben, obwohl es seit 2014 einen Aufnahmestopp gibt, noch immer die höchsten Beschäftigungszahlen im Geschützten Bereich. Sie setzten nun auf die Unterstützung durch Job Coaches. Schweden, Deutschland und Österreich zeichnen sich aus durch differenzierte Förderprogramme und langsame Reformen, welche die Erlangung von sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Arbeitsverhältnissen zum Ziel haben. Als wesentliche Begleitphänomene aktueller Reformen observierten wir die Fokussierung auf den ersten Arbeitsmarkt „um jeden Preis“, Sparpolitik, Wettbewerb und Ökonomisierung der Leistungen. Dies fördert das Abschöpfen der „Arbeitsmarkt-Fitteren“ (Creaming) sowie den Verbleib der „Unterstützungs-Intensiven“ in Arbeitslosigkeit oder Tagesstrukturen (Parking). Einige Träger erhöhen durch Differenzierung des Leistungsspektrums die Wahlfreiheit der Zielgruppe. Außerdem bricht der geschützte Bereich nach „draußen“ auf: Träger der Geschützten Arbeit verbinden Beschäftigung in eigenen Betriebsstätten und Arbeitskräfteüberlassungen zunehmend mit Supported Employment-Maßnahmen am ersten Arbeitsmarkt.

Einleitung

Die vorliegende Studie beleuchtet die gesetzliche Situation, aktuelle Reformen bzw. Reformvorhaben wie auch konkrete Anwendungsmodelle von Geschützter Arbeit und Supported Employment in Deutschland, Großbritannien (England), Niederlande und Schweden. Als Referenz für die Recherche, Beschreibung und Analyse diente die Maßnahme Geschützte Arbeit nach dem Oberösterreichischen Chancengleichheitsgesetz (Oö. ChG 2008). Diese Arbeit wurde unter der Prämisse durchgeführt, die „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit [anerkennt]; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch zu Arbeit verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (Artikel 27 UN-BRK) Die UN-BRK fordert insbesondere die Schaffung von produktiven und ertragreichen Arbeitsplätzen und eines barrierefreien Arbeitsumfeldes.

Ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber am ersten Arbeitsmarkt ist das Ziel, aber es sollte nicht die alleinige Möglichkeit sein und somit wieder zum Ausgrenzungsfaktor werden. Genauso darf die Beschäftigung in einer Werkstätte auf Taschengeldebasis nicht die alleinige Alternative für bestimmte Gruppen sein. Die UN-BRK fordert vielmehr, es soll eine Vielfalt an differenzierten Formen von Arbeit und Beschäftigung geben, welche den Ansprüchen nach Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion der Betroffenen Rechnung tragen. Die Beschäftigungs-Programme sollten, so die Erläuterung zur UN-BRK regelmäßig auf ihre Relevanz wie auch auf ihre Angemessenheit überprüft werden (vgl. Schulze 2010: 152f). Für jene Menschen, die am ersten Arbeitsmarkt bzw. bei gewinnorientierten Arbeitgebern (noch) keine Beschäftigung finden, muss es alternative Beschäftigungsformen geben.

Die alleinige Fokussierung auf Erwerbsarbeit am ersten Arbeitsmarkt, wie sie aktuell propagiert wird, oder sollte das nicht funktionieren, die Beschäftigung in Werkstätten auf Taschengeldebasis ist eine Vereinfachung. Diese Dichotomisierung scheint auch in der Praxis schwer durchhaltbar zu sein. Außerdem sind vielfach die Zielvorstellungen mit den eingesetzten Mitteln nicht real erreichbar oder entsprechen nicht den Wünschen der Betroffenen. Wir nehmen an, dass die alleinige Fokussierung der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt Nachteile und nicht-intendierte Auswirkungen für bestimmte Gruppen wie auch für die sozialen Akteure mit sich bringt. In einigen Ländern finden aktuell radikale Reformen im Bereich von Geschützter Arbeit und Supported Employment statt, in anderen Ländern sind die bestehende Institutionen und Maßnahmen von Geschützter Arbeit und Supported Employment stabil, sie unterliegen aber langsamer Weiterentwicklung. Für die vorliegende Studie war folgende Arbeitshypothese forschungsanleitend: „Mit dem Strukturwandel im Bereich Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen, konkret die Verschiebung von Werkstätten-Arbeitsplätzen hin zu Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt, steigt die Anzahl jener Menschen, die ohne Arbeit und Beschäftigung sind. Diese verbleiben unterstützt durch Transferleistungen zu Hause.“

Die Darstellung aus der vergleichenden Studie, so auch der Aufbau im vorliegenden Bericht, umfasst Informationen über den sozial- und arbeitsrechtlichen Kontext, die Gestaltung der Programme und Maßnahmen im Gesetz und in der Praxis sowie idealtypische berufliche Verläufe mit personenbezogenen Daten. Neben der Beschreibung zeigen wir, welche (prognostizierten) Auswirkungen die jüngst getroffenen politischen

Entscheidungen in der Ausgestaltung von Maßnahmen von Geschützter Arbeit und Supported Employment für das Umfeld und die Anbieter dieser sozialen Dienstleistungen sowie für die Zielgruppe hatte.

Definition Geschützte Arbeit und Supported Employment

Die Studie stützt sich auf die Definition von Geschützter Arbeit nach dem Oberösterreichischen Chancengleichheitsgesetzes 2008, welche dem Beschäftigungsmodell von FAB entspricht und folgende Formen umfasst:

- Geschützte Arbeit in gemeinnützigen Produktions- oder Dienstleistungsbetrieben
- Geschützte Arbeit in Form von begleiteter Arbeitsüberlassung in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts

Ziel ist es, arbeitsmarktnahe Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen zu schaffen, die ohne Unterstützung keine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erlangen können. Die Beschäftigung kann dauerhaft oder als Übergangsmöglichkeit in reguläre Arbeitsverhältnisse erfolgen. Diese Unterstützungsmaßnahmen finden überwiegend in Gruppen statt. Die ArbeitnehmerInnen sind beim Träger der Leistung Geschützte Arbeit beschäftigt und erhalten einen Lohn, der mit Hilfe von zusätzlichen sozialen Transferleistungen existenzsichernd ist (vgl. Sozialabteilung Land OÖ 2003: 7f).

Hinsichtlich Supported Employment liegt der Studie das Verständnis einer Maßnahme zu Grunde, die mit individueller Förderung und dem Zugang „place and train“ die Integration von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen in bezahlte Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel hat. Die TeilnehmerInnen sollen sobald als möglich, z.B. mittels Praktika, in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden und direkt im betrieblichen Umfeld Kompetenzen erwerben. Es handelt sich um eine evidenzbasierte Methode, die einen festgelegten Ablauf (u.a. Erhebung von Fähigkeiten, Jobfindung, Matching mit Arbeitgeber, Unterstützung von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber am Arbeitsplatz) vorsieht und gerade durch die gezielte Durchführung seine Wirksamkeit entfaltet (vgl. EUSE 2010: 9-11).

Methodik

Der empirischen Erhebung gingen Recherche und Auswertung von Literatur voraus. Die Literatur bestand aus einschlägigen wissenschaftlichen Arbeiten als auch aus Unterlagen, welche die Träger solcher Leistungen oder auch staatliche Einrichtungen herausgegeben haben. Als ergänzende Erhebungsmethode wurde das qualitative ExpertInnen-Interview angewandt, weil dieses am besten die Anforderung erfüllt, Informationen zu den Systemen Geschützter Arbeit und Supported Employment in verschiedenen Ländern und zu konkreten Beschäftigungsmaßnahmen zu erfassen und Verständnis für die jeweiligen professionellen Kontexte zu gewinnen. Denn einerseits konnten so eine strukturierte Frageweise und andererseits Offenheit und Raum für Themen und Argumentationen der ExpertInnen realisiert werden.

Zwischen Juli und Dezember wurden 23 ExpertInnen-Interviews mit GesprächspartnerInnen in fünf verschiedenen Staaten durchgeführt.

Sechs Expertinnen sind Supported Employment-Organisationen, neun ExpertInnen der Geschützten Arbeit zuzurechnen. Darunter sind vier staatliche Programme, die teils von privaten Trägern ausgeführt werden. Einige der befragte Träger verfüge über Lobbying-Kontakte zu politischen Entscheidungsträgern.

Der Schwerpunkt der Auswahl lag auf Trägern von Beschäftigungsprogrammen, sechs ExpertInnen für die jeweilige Systeme der Geschützten Arbeit/Supported Employment und den politischen Kontext wurden miteinbezogen. Weiters wurde ein leitender Beamter, der für Strategien im DWP zuständig ist, befragt.

In Deutschland und England konnten Teilnehmende von Supported Employment-Programmen persönlich interviewt werden.

Diese wurden via Email und telefonisch kontaktiert. Die Interview-Bereitschaft war unter den Trägern Geschützter Arbeit und Supported Employment groß, VertreterInnen der Sozialbürokratie und der Sozialpolitik konnten kaum gewonnen werden. Jene, die nicht zu einem Interview zur Verfügung standen, antworteten nicht auf die Anfragen. Die Gründe hierfür sind also nicht bekannt. Der Großteil der Interviews wurde telefonisch, sechs Gespräche persönlich geführt. Für den Kontext des jeweiligen Landes wurde der Leitfaden in Teilen adaptiert. Die persönlichen Interviews wurden aufgezeichnet, es wurden Memos erstellt und den InterviewpartnerInnen zur Rückmeldung geschickt.

Die anschließende qualitative Auswertung musste aufgrund der Breite des Forschungsgegenstands und der Vielfalt behandelte Themen strukturiert erfolgen. Deshalb wurde Mayrings Verfahren als Auswertungsmethode ausgewählt (vgl. Bohnsack 2007: 134-144, Lamnek 2005: 402-407). Aus der Theorie heraus wurde ein Kategoriensystem erarbeitet, dem die Aussagen in den Interviews zugeordnet worden sind und das im Zuge der Analyse angepasst wurde. Durch eine Reduktion konnten die relevanten Passagen gewonnen und inhaltsanalytisch Interview für Interview ausgewertet werden. Aufgrund der unterschiedlichen Charakteristika und Zielsetzungen der Programme konnten Vergleiche nur zwischen ähnlichen angestellt werden. Die Analyse verfolgte keine tiefe hermeneutische sondern eine generalisierende Vorgangsweise. Sie interessierte sich für den Gehalt der Themen und für die vorgefundenen Widersprüche und Gemeinsamkeiten im Hinblick auf die Forschungsfragen.

1. Österreich

Für die vergleichende Studie zu den Erfahrungen aus Reformen im Bereich Geschützter Arbeit und Supported Employment dient als Referenz die Maßnahme „Geschützte Arbeit“, wie sie in Oberösterreich durchgeführt wird.

1.1 Geschützte Arbeit und Unterstützter Beschäftigung im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil

1. Einwohnerzahl: 8.507.786 (2014)¹

2. Anzahl/Anteil der Menschen mit Behinderungen

Laut EU-SILC-Daten von 2012 gaben 27% der ÖsterreicherInnen an, dass sie beeinträchtigt sind.²

3. Staatsstruktur: Föderaler Bundesstaat mit neun Bundesländern.

4. Erwerbsquote:

Im Jahr 2012 waren 44,9% der Frauen mit Behinderungen sowie 54,1% der Männer mit Behinderungen erwerbstätig. Menschen mit schweren Beeinträchtigungen waren weniger als halb so häufig beschäftigt als Menschen mit moderaten Beeinträchtigungen.³

5. Arbeitslosenquote Menschen mit Behinderung/allgemein

Menschen mit Behinderungen sind mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen: 2012 war knapp ein Fünftel der beeinträchtigten Personen arbeitslos gemeldet (Frauen: 17,1%, Männer: 18,1%), während die allgemeine Arbeitslosenrate 7,6% betrug.⁴

6. Armutsgefährdungsquote allgemein nach Sozialleistungen/von Menschen mit Behinderungen: Im Jahr 2012 waren über ein Fünftel der Personen mit moderaten (21,9%) und knapp ein Drittel der Personen mit schweren Beeinträchtigungen (30,6%) von Armut in ihrem Haushalt betroffen im Vergleich zu 15,2% zur Gesamtbevölkerung.⁵

7. Anzahl der Personen in Werkstätten/Geschützter Arbeit/Supported Employment

Geschätzt arbeiten in Österreich rund 20.000 Personen in Werkstätten ohne sozialversicherungsrechtliche Absicherung und für ein Taschengeld.⁶ In Oberösterreich arbeiteten im Jahr 2015 736 Personen in Geschützter Arbeit, davon 576 in eigenen Produktionsbetrieben und 160 überlassen in Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.⁷

8. Wohlfahrtsstaats – Typ: Der österreichische Wohlfahrtsstaat stellt ein konservatives Sozialversicherungsmodell mit universellen Komponenten dar, der korporatistisch geprägt ist.⁸ Die Leistungen sind Sicherungsträgern zugeordnet und orientieren sich stark an der Position im Erwerbsleben. Es

¹ vgl. <http://ec.europa.eu/eurostat/guip/countryAction.do>

² vgl. Flieger/Naue 2014: 5

³ vgl. Flieger/Naue 2014: 6

⁴ vgl. Flieger/Naue 2014: 8

⁵ vgl. Flieger/Naue 2014: 14

⁶ vgl. <https://www.bizeps.or.at/news.php?nr=15168>

⁷ vgl. Sozialabteilung Land Oberösterreich 08/2015

⁸ vgl. Österle 2013: 145

werden kaum individuelle Bedarfe, sondern meist normierte Bedarfe bemessen.⁹ In den letzten Jahren ist die österreichische Arbeitsmarktpolitik gekennzeichnet von einem Zuwachs an aktivierenden Maßnahmen mit Sanktionsmöglichkeiten.¹⁰

Aktuelle Schwerpunkte arbeitsmarktpolitischer Förderung von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen in Österreich sind folgende:

Das bundesweite arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm (BABE) von 2014-2017 umfasst Förderungen beruflicher Qualifizierung wie Berufsberatung, Ausbildung, Weiterbildung, Umschulungen. Das Programm ist zu zwei Dritteln aus dem Ausgleichstaxfonds finanziert und war im Jahr 2012 mit 11.5 Millionen Euro an Mittel dotiert (vgl. BMASK 2013a: 30).

Supported Employment wird durch das Sozialministeriumsservice bereitgestellt, z.B. im Rahmen des **Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA)**, das folgende Unterstützungsformen anbietet:

- Berufsausbildungsassistenz: unterstützt integrative Ausbildung in Betrieb oder Schule, sodass diese abgeschlossen wird, eine Möglichkeit der Teilqualifizierung (nur bestimmte Teile der Lehrausbildung werden erlernt) bzw. eine bis zu zwei Jahre verlängerte Lehre (vgl. BMASK 2009: 174). Im Jahr 2013 haben 5.963 junge Menschen teilgenommen (vgl. SMS 2014: 8).
- Arbeitsassistenz: ist die wichtigste berufsintegrative Maßnahme für Menschen mit Beeinträchtigungen und Betriebe. Zentrale Ziele sind die Erstintegration Jugendlicher in den Arbeitsmarkt, Absicherung von Arbeitsplätzen in Krisen, Ansprechpartner für die TeilnehmerInnen und ihr Umfeld bereitzustellen (vgl. BMASK 2013a: 24). Im Jahr 2013 haben 12.645 Personen teilgenommen (vgl. SMS 2014: 8).
- Jobcoaching: ist eine Maßnahme mit intensiver Begleitung für Menschen mit Lernbehinderungen. 2013 nahmen 805 Arbeitssuchende teil (vgl. SMS 2014: 8).
- Jugendcoaching: soll Jugendliche unterstützen am Ende der Schulpflicht (mit Beeinträchtigungen/sonderpädagogischem Förderbedarf), beim Übergang von Schule und Beruf, damit Schulabschluss gesichert wird, bei der Berufsorientierung und in der Zukunftsplanung. (vgl. BSA 2013:10)
- Integrative Berufsausbildung

Im Jahr 2013 verzeichnete Österreich 71.078 Förderfälle für die Vermittlung oder Sicherung von Arbeitsplätzen und anderen Maßnahmen (z.B. finanzielle Beihilfen zu Mobilität, Arbeitsplatzausstattung, Ausbildung, Gebärdendolmetsch). Die Ausgaben beliefen sich 2013 auf rund 163.4 Millionen Euro (vgl. SMS 2014: 14).

Lohnkostenzuschüsse: Aus dem Ausgleichstaxfonds werden Entgeltbeihilfe und Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe an ArbeitgeberInnen ausbezahlt, die ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen einstellen. Auf Lohnkostenzuschuss besteht kein Rechtsanspruch. Die „Entgeltbeihilfe“ ist von der Höhe der Leistungsminderung

⁹ vgl. Schmid 2010: 545f

¹⁰ vgl. Österle 2013: 147

abhängig und kann höchstens 50% der Bemessungsgrundlage, aber monatlich maximal 700 Euro betragen. Sie ist jährlich neu zu beantragen (vgl. SMS 2015: online).

Die Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe ist ein Zuschuss zu bedrohten Arbeitsplätzen. Die Höhe beträgt 50% der Bemessungsgrundlage, jedoch monatlich maximal 700 Euro und wird für eine Dauer von maximal drei bis fünf Jahren gewährt (vgl. SMS 2014a: 5).

Nicht nur das Sozialministeriumservice gewährt Lohnkostenzuschüsse, auch das Arbeitsmarktservice kann als finanziellen Zuschuss eine Integrationsbeihilfe bereitstellen. Die Integrationsbeihilfe fördert die Lohnkosten bei neu gegründeten Arbeitsverhältnissen, diese ist jedoch keine behinderungsspezifische Leistung und wird vom AMS ausbezahlt (vgl. SMS 2014a: 5).

Trotz Lohnkostenzuschüsse und gesetzlicher Beschäftigungsquote (gemäß BEinstG) erfüllten im Jahr 2012 von 18.629 DienstgeberInnen lediglich ein Fünftel (22%) die Beschäftigungspflicht (vgl. SMS 2014: 13).

Während Supported Employment vor allem vom Sozialministeriumservice finanziert wird und bundesweit einheitliche Maßnahmen angeboten werden, ist Geschützte Arbeit eine Hauptleistung des öö. Chancengleichheitsgesetzes und somit in der Zuständigkeit des Landes Oberösterreich. Nach § 11 ChG kann auch Leistung berufliche Qualifizierung, Arbeitsassistenz und Arbeitsbegleitung oder Trainingsmaßnahmen vergeben werden. Im Folgenden wird insbesondere die nach § 6 Oö. ChG-Hauptleistungsverordnung definierte Geschützte Arbeit bei FAB, dem wichtigsten Träger in Oberösterreich, vorgestellt.

Geschützte Arbeit in Oberösterreich

In Werkstätten der fähigkeitsorientierten Aktivität arbeiteten im Jahr 2013 5.212 Personen. Auf der Warteliste sind 1.508 Personen vermerkt, sodass die Bedarfsdeckung 78% beträgt. Insgesamt waren im Jahr 2013 765 Personen in Maßnahmen der Geschützten Arbeit beschäftigt (vgl. Land Oberösterreich 2014: 19f). Die Warteliste umfasste 600 Personen. Die meisten Bedarfsmeldungen stammten von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, knapp zwei Drittel waren zwischen 16 und 29 Jahren alt. Dies ergab eine Bedarfsdeckung von 56% im Jahr 2013 (vgl. ebd. 22).

An Maßnahmen der Beruflichen Qualifizierung nahmen im Jahr 2013 347 Personen teil (vgl. ebd.: 23) Auf der Warteliste standen 383 Personen, der Grad der Bedarfsdeckung betrug 76%. Das Budget stellte dafür knapp 6 Mio. Euro bereit (vgl. ebd.: 25). Die Zahlen zeigen, dass in Oberösterreich bei der Fähigkeitsorientierten Aktivität und der Beruflichen Qualifizierung eine Lücke in der Bedarfsdeckung von rund einem Viertel und bei der Geschützten Arbeit von rund der Hälfte besteht.

1.2 Umsetzung von Geschützter Arbeit und Unterstützter Beschäftigung in Oberösterreich

Definition laut RV Land OÖ (Leistungen nach dem Chancengleichheitsgesetz 2008):

- Geschützte Arbeit in Geschützten Werkstätten bzw. gemeinnützigen Produktions- oder Dienstleistungsbetrieben
- Geschützte Arbeit in Form von begleiteter Arbeitsüberlassung in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts
- Darüber hinaus individualisierte Personalentwicklung wie Arbeitserprobung und Outplacement

Organisation: In Oberösterreich gibt es 16 Werkstätten/Betriebe die Geschützte Arbeit für insgesamt 736 Personen, davon 160 in Arbeitskräfteüberlassung, anbieten (vgl. Sozialabteilung des Landes Oö 8/2015). FAB ist davon der weitaus der größte Anbieter. FAB ist eine gemeinnützige Organisation, die Geschützte Arbeit in Oberösterreich bereitstellt. Sie bearbeitet Aufträge der Industrie in eigenen Produktionsstätten und durch Arbeitsüberlassung in Betrieben. FAB will wirtschaftsnahe Arbeitsplätze und Trainingsmöglichkeiten für beeinträchtigte Menschen anbieten und unterliegt ähnlichen betriebswirtschaftlichen Bedingungen wie andere Zulieferer.

Ziele

- Geschützte Arbeitsplätze, die möglichst arbeitsmarktnah sind
- Qualifizierung im Zuge der Arbeitskräfteüberlassung mit dem Ziel eines Dienstverhältnisses am ersten Arbeitsmarkt
- Übergang in ein Unternehmen am ersten Arbeitsmarkt ermöglichen (vgl. Sozialabteilung Land OÖ 2003: 7)

Zielgruppe

- Menschen, die einen Geschützten Arbeitsplatz brauchen und für die andere berufliche Integrationsmaßnahmen nicht möglich sind. Diese sollen so leistungsfähig sein, dass sie dauerhaft produktiv sein können
- Begünstigte Behinderte laut BEinStG nach einer Maßnahme zur Integration am ersten Arbeitsmarkt/integrativen Betrieb, die nicht erfolgreich war *und* ein Gutachten über Leistungsminderung von 50% bzw. eines, das bescheinigt, dass dauerhafte Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt/integrativen Betrieb nicht möglich ist (vgl. Sozialabteilung Land OÖ 2003: 8)

Mit knapp 70% ist im Jahr 2014 der Großteil der MitarbeiterInnen bei FAB Pro.Work der Altersgruppe zwischen 25 und 44 Jahren zuzurechnen (vgl. FAB 2014^a).

NutzerInnenzahlen (2015): An sechs Standorten sind 520 Personen beschäftigt, davon 165 in der begleiteten Arbeitskräfteüberlassung in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts (vgl. FAB 2014^c: 31).

Zugang: Geschützte Arbeit ist eine Leistung der Behindertenhilfe des Landes Oberösterreich, definiert im Chancengleichheitsgesetz (CHG). Die Bedarfskoordination des Landes Oberösterreich, zuständig für die Vergabe der Leistungen der Behindertenhilfe, muss dafür einen Bescheid ausstellen (vgl. Egger/Überwimmer¹¹, 17.12.2015).

Prozess und Beschäftigungsformen bei dem gemeinnützigen Unternehmen FAB: Eine drei- bis sechsmonatige Probephase dient der Ermittlung der Fähigkeiten und Bedürfnisse der angehenden MitarbeiterInnen, bei Arbeitsbegleitung wird zusammen mit dem Betreuer ein Arbeitsplatz gesucht und der Arbeitsplatz ggf. angepasst (vgl. FAB 2015: 5). Bei Übernahme in einen Betrieb des ersten Arbeitsmarkts gibt es eine Nachbetreuung von bis zu drei Monaten und eine Option, zu FAB zurückzukehren für maximal ein Jahr (vgl. Egger/Überwimmer, 13.7.2015).

Die Arbeitszeit beträgt zwischen 19 und 38 Wochenstunden, meist aber Vollzeit (vgl. Egger/Überwimmer, 13.7.2015). Folgende Formen der Beschäftigung und Betreuung sind bei FAB möglich:

- **Pro Work Produktionswerkstätten** bearbeiten Aufträge von Betrieben und beschäftigt Menschen mit Beeinträchtigungen.
- **Pro.Work Arbeitsbegleitung** betreut die von FAB überlassenen Arbeitskräfte in den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes. Im Betrieb erhalten die Beschäftigten Unterstützung von Arbeitsbegleitern (Betreuungsschlüssel 1:8) sowie von ausgewählten MentorInnen im Betrieb (vgl. FAB 2015: 5).
- **AIB: Berufliche Qualifizierung** ist ein Angebot für Jugendliche nach Beendigung der Schulpflicht bis zum 25. Lebensjahr. Die jungen MitarbeiterInnen haben einen geschützten Arbeitsplatz bei FAB und können berufliche Qualifizierung in Betrieben absolvieren in der Dauer von drei Jahren (vgl. Egger, 17.12.2015).

SV/Entlohnung: MitarbeiterInnen haben bei FAB ein reguläres Arbeitsverhältnis und sind sozialversichert (kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert). FAB verfügt über ein eigenes Lohnschema mit Lohnstufen, die mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit ansteigen und jährlich angepasst werden. Die Lohnhöhen betragen für das Jahr 2015 zwischen 518 Euro bis 1.358 Euro. Transferleistungen wie erhöhte Familienbeihilfe oder Waisenpension dienen als Einkommensergänzung, weil der Lohn nicht existenzsichernd bemessen ist (vgl. Egger/Überwimmer, 13.7.2015, FAB 1/2015).

Finanzierung: Die Finanzierung basiert auf zeitlich unbefristeten Leistungsverträgen zwischen FAB und der Sozialabteilung des Landes Oberösterreichs. FAB muss 60 % der betrieblichen Kosten der Produktionsstätten selbst erwirtschaften (vgl. Egger/Überwimmer, 13.7.2015).

¹¹ Maria Egger ist Geschäftsfeldleitung von „Berufliche Qualifizierung und Wohnen“, Elke Überwimmer ist Geschäftsfeldleitung von FAB Pro Work und der Arbeitskräfteüberlassung.

Bei der **Arbeitskräfteüberlassung:**

- Unternehmen zahlen pro Stunde einen vertraglich vereinbarten Satz an FAB für die Arbeitsleistung der überlassenen ArbeitnehmerInnen; dieser ist regions-, branchen- und leistungsabhängig. Es findet eine jährliche Valorisierung der Leistungsstunden statt.
- laut Leistungsvertrag ist eine bestimmte Zahl von Personen in Geschützter Arbeit definiert (Jahresdurchschnitt)
- Bedingungen: Betreuungsschlüssel 1:8, mindestens 169 Betreuungsstunden im Jahr pro KlientIn leisten
- Land gilt Betreuungsleistungen von FAB ab, Land bestreitet Lohnkosten und Lohnnebenkosten der FAB-Beschäftigten („Kosten für Betreute“). FAB zahlt Einnahmen aus den Aufträgen (Leistungsstunden) an das Land, diese sollten die „Kosten für Betreute“ decken, was in der Praxis nicht realisierbar ist (vgl. Egger/Überwimmer, 13.7.2015).

Geschützter Produktionsbetrieb:

- Land zahlt an FAB „Leistungspreis“ pro Tag und MitarbeiterIn für die Bereitstellung von Werkstätte, Infrastruktur und Betreuungspersonal
- Definiert sind Anzahl der FAB-Beschäftigten mit Beeinträchtigungen (Jahresdurchschnitt), Wertschöpfung (derzeit 55%), Vermittlungsquote
- Bei Abweichungen des Jahresdurchschnitts von mehr als 2,5% wird Leistungspreis nach unten angepasst – nach oben finden keine Anpassungen statt
- Bei höherer Wertschöpfung teilen sich Land und FAB den Überschuss, der als zweckgebundene Rücklage für FAB fungiert (vgl. Egger/Überwimmer, 13.7.2015).

Das Land OÖ leistet jeweils monatlich eine Akontozahlung. Das gesamte Budget für Leistungen im Bereich der Geschützten Arbeit in ganz Oberösterreich betrug 2012 über 14,4 Millionen Euro (vgl. Sozialabteilung des Landes OÖ 2013: 20).

Vermittlung: FAB vermittelt nur in Einzelfällen auf den ersten Arbeitsmarkt, bisher wurde dies nicht als zentrales Ziel gesehen. Für das Jahr 2014 betrug die Vermittlungsquote rund 3% (vgl. FAB 2014^b).

Betriebliche Leistungen

FAB stellt eine Reihe von Bildungs- und Unterstützungsangeboten für die Beschäftigten mit Beeinträchtigungen bereit. Zur Personalentwicklung führt FAB mit den Beschäftigten MitarbeiterInnengespräche durch. In Kursen werden neben berufsspezifischen Inhalten soziale Kompetenzen, Persönlichkeitsentwicklung und alltagspraktische Themen vermittelt. Die Sozialarbeit unterstützt die MitarbeiterInnen bei verschiedenen

sozialen Problemlagen wie Sucht, Gesundheitsfragen, Wohnversorgung. Die Betriebsvertrauenspersonen werden von ihren KollegInnen gewählt und vertreten die Interessen der Belegschaft. Zur Freizeitgestaltung werden Ferienaktionen angeboten (vgl. Egger/Überwimmer, 13.7.2015).

Aktuelle Reformen: Das Land Oberösterreich beauftragte 2012 FAB, das Angebot in Richtung verstärkter Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt umzugestalten. Für die Vermittlung wurden jedoch keine neuen Unterstützungsmaßnahmen im Sinne von Supported Employment, d.h. betreute Arbeitsverhältnisse in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes geschaffen. Nur die überlassene Geschützte Arbeit soll ausgebaut werden. Bis zum Jahr 2016 sollen 110 geschützte Arbeitsplätze in den eigenen Produktionsbetrieben in überlassene und begleitete Arbeitsplätze in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes umgewandelt und 50 neue Plätze geschaffen werden (vgl. Sozialabteilung des Landes OÖ 8/2015).

1.3 Analyse personenbezogener Daten und idealtypische Verläufe: Personen begleitet von FAB Linz

Manfred H., 37 Jahre alt und mehrfach beeinträchtigt, lebt mit seiner Partnerin in einer gemeinsamen Wohnung zusammen. Er besuchte die Sonderschule und durchlief eine Maßnahme zur Arbeitsvorbereitung bei Jugend am Werk, wo er zum Schweißer angelernt wurde. Seit 1995 ist Hr. H. bei FAB tätig. Zwischendurch absolvierte er den Wehrdienst beim Bundesheer und arbeitete für fünf Jahre in einem Metallbetrieb. Seit 13 Jahren ist er nun wieder in einer Produktionswerkstätte von FAB tätig. Dort arbeitet er an metallverarbeitenden Maschinen. In Vollzeit verdient er rund 800 Euro. Mit den Transferleistungen der erhöhten Familienbeihilfe und Waisenpension hat er insgesamt rund 1.800 Euro für den Lebensunterhalt zur Verfügung. Ein Arbeitsversuch in einem Betrieb des regulären Arbeitsmarkts mündete wegen des schlechteren Arbeitsklimas nicht in eine Anstellung. Obwohl Hr. H. den Anforderungen gewachsen gewesen wäre und mehr verdient hätte, kehrte er wieder zu FAB zurück. Eine Arbeiterprobung im Allgemeinen Krankenhaus als Pflegehelfer war ebenfalls keine Perspektive, weil die Anforderung einer regulären Ausbildung ein zu großes Hindernis für eine Weiterbeschäftigung darstellte. Im FAB engagiert sich Hr. H. als Behindertenvertrauensperson für seine Kolleginnen und Kollegen (vgl. mündliche Mitteilung, 23.9.2015).

Karl R., 46 Jahre und mehrfach beeinträchtigt, ist ledig und wohnt bei seiner Mutter. Er besuchte die Sonderschule. Hr. R. arbeitete 16 Jahre lang am ersten Arbeitsmarkt, bis er einen Arbeitsunfall erlitt, der ihn körperlich dauerhaft schädigte. Das AMS verwies ihn zu FAB. Mit seiner Beschäftigung in der Abteilung Verpackung der Produktionsstätte des FAB verdient Karl R. rund 670 Euro und erhält eine Beihilfe. Hr. R. ist im Großen und Ganzen zufrieden, auch wenn er gerne etwas mehr verdienen würde. Es strebt jedoch keine Veränderung an und begründete dies mit der schwierigen Arbeitsmarktlage (vgl. mündliche Mitteilung, Interview 2, 29.9.2015).

Maria B. ist 48 Jahre alt, mehrfach beeinträchtigt und ledig. Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung ist die Sonderschule. Vor ihrer Beschäftigung bei FAB verrichtete sie Haushaltstätigkeiten im Josefsheim. Seit 30 Jahren arbeitet Fr. B. in einer Produktionswerkstätte von FAB in der Abteilung Verpackung. Dort ist sie hauptsächlich zuständig für das Zusammensetzen von Lampen. Mit ihrer Vollzeit-Beschäftigung verdient sie rund 680 Euro und erhält zusätzlich eine Waisenpension. Vor rund 20 Jahren unternahm Fr. B. einen Arbeitsversuch in einem Altenheim als Reinigungskraft, wo sie aber aus ihr unbekanntem Gründen nicht in eine Anstellung übernommen wurde. Fr. B. ist mit ihrer Arbeitssituation zufrieden und strebt derzeit keine Veränderung an (vgl. mündliche Mitteilung, Interview 3, 29.9.2015).

Im Folgenden sollen die berufliche Verläufe zu sozial (rechtlich)en Bedingungen in Beziehung gesetzt werden, die für die Lebenssituationen der Zielgruppe in den beschriebenen Programmen typisch sein können.

Beschäftigte mit Beeinträchtigungen von FAB.Pro Work gehen gut zehn Jahre früher als die Gesamtbevölkerung in Pension. Im Zeitraum von Anfang 2007 bis Mitte 2014 betrug das durchschnittliche Pensionsalter 50 Jahre. Die überwiegende Mehrheit der Pensionsantritte erfolgte aus Gründen der Arbeitsunfähigkeit und waren Invaliditätspensionen (vgl. FAB 10/2014: 1).

Invaliditätspension (Arbeiter), Berufsunfähigkeitspension (Angestellte): Anspruchsberechtigt sind Personen, die noch keinen Pensionsanspruch sowie keinen Anspruch auf Rehabilitation haben. Für diese Leistungen muss eine bestimmte Anzahl von Versicherungsmonaten vorliegen und sie sind abhängig vom Alter und der festgestellten Invalidität/Berufsunfähigkeit, d.h. der Beruf kann nicht mehr ausgeübt werden (vgl. Arbeiterkammer Wien 2015: 308). Der maximale Abschlag von der Regelpension darf nicht mehr als 13,8% betragen (vgl. ebd.: 312). Bei Personen, die nach 1964 geboren sind, muss die dauerhafte Invalidität nachgewiesen werden (vgl. ebd.: 315). Die durchschnittliche Höhe betrug im Jahr 2011 957 Euro pro Monat 14-mal jährlich (vgl. Sozialministerium 2015: 4).

Waisenpension nach ASVG: Ziel der Waisenpension ist die Existenzsicherung für Hinterbliebene. Die Höhe beträgt 24% der Pension des/der Verstorbenen, 36% bei Doppelwaisen, was eine durchschnittliche Höhe von 370 Euro ergibt. Die Leistung wird bis zum 18. Lebensjahr oder unbefristet bei Erwerbsunfähigkeit des Kindes gewährt (vgl. Arbeiterkammer Wien 2015: 323f).

Versehrtenrente: Die Versehrtenrente soll die Erwerbsminderung ausgleichen, die durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit entstanden ist. Die Anspruchsberechtigung tritt beim Versicherungsfall Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ein, wobei die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens ein Ausmaß von 20% und eine Dauer von mindestens drei Monaten erreichen muss. Die durchschnittliche Höhe beträgt derzeit 387 Euro pro Monat und richtet sich nach dem Grad der Erwerbsminderung und der Bemessungsgrundlage (Brutto-bezüge) (vgl. Arbeiterkammer Wien 2015: 232f).

Waisenrente: Für die Waisenrente sind Kinder anspruchsberechtigt, die Hinterbliebene sind und deren Eltern unfallversichert waren. Die durchschnittliche Höhe beträgt derzeit 421 Euro pro Monat. Diese ist abgeleitet von 20% der Bemessungsgrundlage des Verstorbenen bzw. 30% bei Doppelwaisen. Waisenrente kann bis zum 18. Lebensjahr bezogen werden, bei Erwerbsunfähigkeit auf Dauer (vgl. Arbeiterkammer Wien 2015: 237ff).

Berufliche Rehabilitation: Leistungen der beruflichen Rehabilitation verfolgen die Ziele der Vermeidung von Berufsunfähigkeit und der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Sie entsprechen der Höhe des Umschulungsgelds (vgl. Arbeiterkammer Wien 2015: 305); Leistungen in der Höhe des Arbeitslosengeldes können RehabilitandInnen beziehen, wenn sie an einer an einer Arbeitsmarkt-Maßnahme teilnehmen (die Höhe beträgt dann mindestens 33,90 Euro täglich für die Dauer der Maßnahme) (vgl. Arbeiterkammer Wien 2015: 196f).

Erhöhte Familienbeihilfe: Die Familienbeihilfe erhöht sich um 150 Euro pro Monat, wenn das Kind eine „erhebliche“ dauerhafte Beeinträchtigung aufweist. Sie wird auf Dauer ausbezahlt, wenn ein festgestellter Grad der Behinderung von über 50% vorliegt (vgl. Arbeiterkammer Wien 2015: 26, 28).

Das Land kann laut Chancengleichheitsgesetz auf Vermögen der FAB-Beschäftigten ab einer Grenze von 40.000 Euro zugreifen. Bei der Mindestsicherung ist dies ab 4.400 Euro der Fall (vgl. Oö. ChG 2013: Art. 4 (4)).

In Österreich gibt es keinen bundesweiten Mindestlohn, ein System beinahe flächendeckender Branchenkollektivverträge soll angemessene Löhne absichern. FAB verfügt über ein eigenes Lohnschema. Um ein existenzsicherndes Niveau zu erreichen, setzt dieses auf die Einkommensergänzung durch verfügbare Transferleistungen.

2. Deutschland

2.1 Geschützte Arbeit und Unterstützte Beschäftigung im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil

1. Einwohnerzahl: 80.780.000 (2012)¹²

2. Anzahl/Anteil der Menschen mit Behinderungen:

Laut EU-SILC-Daten von 2012 gaben 34% der Deutschen an, dass sie beeinträchtigt sind.¹³

Im Jahr 2013 gab es 7,5 Millionen sog. Schwerbehinderte mit Ausweis, das entspricht einem Anteil von 9,3 % an der Wohnbevölkerung.¹⁴ Der Anteil der Menschen mit leichten Beeinträchtigungen an den anerkannten behinderten Menschen lag bei 11% im Jahr 2009.¹⁵

3. Staatsform: föderaler Bundesstaat mit 16 Ländern.

4. Erwerbsquote: Im Jahr 2012 waren 54,6% der Frauen mit Behinderungen sowie 61,6% der Männer mit Behinderungen erwerbstätig. Menschen mit schweren Beeinträchtigungen waren nur halb so häufig beschäftigt als Menschen mit moderaten Beeinträchtigungen.¹⁶

5. Arbeitslosenquote Menschen mit Behinderungen/allgemein

Menschen mit Behinderungen sind mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen: 2012 waren knapp ein Fünftel der beeinträchtigten Personen arbeitslos gemeldet (Frauen: 18,6%, Männer: 19,4%), während die allgemeine Arbeitslosenrate 8,1% betrug.¹⁷ 2010 war eine Million der Menschen mit schweren Beeinträchtigungen erwerbstätig.¹⁸

6. Armutsbetroffenheit von Menschen mit Behinderungen/allgemein

¹² vgl. http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/germany/index_de.htm

¹³ Als beeinträchtigt gelten die Befragten, wenn sie in den letzten sechs Monaten aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen bestimmte alltägliche Aktivitäten nicht ausüben konnten (vgl. Waldschmidt/Karim 2014: 3f).

¹⁴ vgl. Statistisches Bundesamt 2014: 5, dies ist aber statistisch ungenau, es scheinen nur jene auf, die einen Schwerbehindertenausweis beantragt haben (vgl. Bäcker et al. 2010^b: 100).

¹⁵ vgl. BMAS 8/2013: 122

¹⁶ vgl. Waldschmidt/Karim 2014: 5

¹⁷ vgl. Waldschmidt/Karim 2014: 8

Es ist anzunehmen, dass das Niveau der Arbeitslosigkeit von beeinträchtigten Personen stark unterschätzt wird. Nur offiziell registrierte Personen scheinen in der Arbeitslosenstatistik auf. Denn viele Personen, die Arbeitsunfähigkeitspension beziehen, scheinen in Statistiken nicht auf, haben aber den Wunsch zu arbeiten. Inaktivität ist sehr weit verbreitet, wird aber nicht abgebildet. Versteckte Arbeitslosigkeit ist häufig der Fall bei Frauen, z.B. wenn sie vom Einkommen des Ehemanns leben, nur geringfügige Beschäftigung haben oder auf andere private Transfers angewiesen sind (vgl. Smits 2014: 19, Roulstone et al. 2009:2, Waldschmidt/Karim 2014: 9).

¹⁸ vgl. BMAS 8/2013: 302

Im Jahr 2012 waren über ein Fünftel der Personen mit moderaten (22%) und über ein Drittel der Personen mit schweren Beeinträchtigungen (35,5%) von Armut in ihrem Haushalt betroffen im Vergleich zu 14,1% zur Gesamtbevölkerung.¹⁹

7. Anzahl der Personen in Werkstätten/Geschützter Arbeit/Supported Employment

Zwischen 2007 und 2010 stieg die Anzahl von Menschen in Werkstätten (WfbM) kontinuierlich an²⁰, sodass im Jahr 2010 303.000 Menschen in Werkstätten beschäftigt waren. Die UN kritisierte die hohe Anzahl in Werkstätten und dass die Vermittlungsquote auf den ersten Arbeitsmarkt lediglich 1% beträgt. Zwischen 2009 und 2014 nahmen rund 12.000 Personen an Supported Employment teil.²¹

8. Wohlfahrtsstaats – Typ:

Der deutsche Wohlfahrtsstaat ist nach Esping-Andersen nach dem konservativen Sozialversicherungsmodell organisiert, das aufgrund zunehmender Marktorientierung verstärkt liberal-angelsächsische Züge annimmt.²²

9. Zuständigkeiten für Behindertenhilfe

Das Bundesministerium für Soziales (BMAS) ist für die Behindertenpolitik auf Bundesebene zuständig.²³

Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter/Optionskommune, Reha-Träger sind für Arbeitsvermittlung zuständig. Integrationsämter und Reha-Träger haben ein Mandat für die Begleitung im Arbeitsleben.²⁴ Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen fallen bei beruflicher Vorbereitung und Ausbildung in die alleinige Zuständigkeit der Agentur für Arbeit (nur erste Schritte bei beruflicher Teilhabe).²⁵ In lokalen Einrichtungen der Bundesagentur für Arbeit gibt es laut SGB IX spezifische Berufsberatung für Menschen mit Behinderungen.²⁶

Integrationsfachdienste sind auf lokaler Ebene in jedem Bezirk der Agentur für Arbeit installiert worden. Sie koordinieren und unterstützen Agenturen für Arbeit, Rehabilitationsträger und Integrationsämter bei der Beratung schwerbehinderter Menschen vor der Arbeitsaufnahme, bei Arbeitsplatzsuche, Bewerbungsverfahren und nach der Arbeitsaufnahme. Sie leisten psychosoziale Unterstützung für die Personen. Dabei helfen sie arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten schwerbehinderten Menschen, beim Übergang Schule - erster Arbeitsmarkt bzw. Werkstätte – erster Arbeitsmarkt und beraten auch Arbeitgeber.²⁷

10. Status UN-BRK: Deutschland ratifizierte die Konvention 2008 und entwickelte einen nationalen Aktionsplan. Bis 2016 beabsichtigt die BRD, ein Bundes-Teilhabegesetz zu verabschieden.

¹⁹ Definition: Einkommensarmut liegt vor, wenn Einkommen weniger als 60% des Median-Einkommens beträgt., vgl. Waldschmidt/Karim 2014: 14

²⁰ vgl. BMAS 8/2013: 302

²¹ vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte (Monitoringstelle) 3/2015: 27

²² vgl. Goldschmidt/Hammerschmidt 2013: 58, Schmid 2010: 144

²³ vgl. Waldschmidt/Prassel 2012: 2

²⁴ vgl. Ulrich 2015: 336

²⁵ vgl. Tenamberg 2015: 181

²⁶ vgl. BMAS 1/2015: 104

²⁷ vgl. BMAS 1/2015: 142

2.1.1 Politischer Kontext und Reformen

Die Förderung der Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen laut Behindertenrechtskonvention ist im SGB IX §33 geregelt:

„die Erwerbsfähigkeit ‚behinderter oder von Behinderung bedrohter‘ Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.“ (Bundesministerium für Justiz 2015: online)

Laut dem Sozialministerium sind Programme der beruflichen Rehabilitation, Maßnahmen für den Wiedereinstieg und die Sicherung von Arbeitsplätzen bedeutend. So hat sich zwischen 2005 und 2010 die Zahl erwerbstätiger sog. schwerbehinderter Menschen von 160.000 auf über eine Million erhöht (vgl. BMAS 8/2013: 129f).

Generell sind Erwerbstätige mit Behinderungen häufiger in Teilzeit beschäftigt, verdienen niedrigere Stundenlöhne, sind öfter geringfügig beschäftigt und arbeiten häufiger unter ihrer Qualifikationen als Erwerbstätige ohne Behinderungen. Sie sind häufiger arbeitslos und bleiben dies auch länger mit 25,9 Monate im Vergleich zu 15,3 Monaten bei Nichtbehinderten (vgl. ebd.).

Mit dem Programm „Job4000“ von 2007 bis 2013 und der „Initiative Inklusion“ im Zeitraum 2011 bis 2018 stellte die Bundesregierung 50 bzw. 100 Mill. Euro zusätzlich für die Arbeitsintegration von beeinträchtigten Menschen zur Verfügung (vgl. ebd.: 94f).

Ein neues Konzept soll die Werkstätten enger an die Anforderungen der UN-BRK binden. „Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich“ der Werkstätte mit einem Betreuungsschlüssel von 1:6 (statt 1:12 im Arbeitsbereich) sollen verstärkt arbeitsmarktorientiert, personenzentriert und fähigkeitsorientiert gestaltet sein. Nach ihrer Umsetzung von 2010 bis 2012 besteht der nächste Schritt darin, mehr Arbeitserprobungen auf dem ersten Arbeitsmarkt durchzuführen (vgl. ebd.: 302). Menschen, die trotzdem nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, haben Anspruch auf einen Platz in der WfbM und müssen dort mindestens vier Stunden täglich arbeiten (vgl. Becker 2015: 96).

2.1.2 Geschützte Arbeit und unterstützte Beschäftigung

Maßnahmen beruflicher Integration nehmen sehr unterschiedliche Formen an. Beschäftigungsformen, die zwischen dem klassischen Werkstattplatz und dem Arbeitsplatz in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts liegen, gewinnen an Bedeutung. Im SGB IX ist die Zusammenarbeit zwischen den IFD und den Werkstätten angelegt, um Teilhabemöglichkeiten zu stärken (vgl. Bungart 2012: 1).

Werkstätten verfolgen unterschiedliche Ansätze, ihre MitarbeiterInnen arbeitsmarkt- und gemeindenäher zu beschäftigen und damit ihren gesetzlichen Vermittlungsauftrag wahrzunehmen. Dies ist jedoch keines-

wegs flächendeckend oder koordiniert, sondern regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. Letztlich ist dabei die Eigeninitiative der WfbM und der Region entscheidend.²⁸

Die Praxis der in Betriebe ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplätze ist mittlerweile verbreitet.²⁹ Die MitarbeiterInnen sind in Außenarbeitsgruppen tätig oder auf einem Einzelarbeitsplatz. Diese können auch Qualifizierungszwecken dienen. Je nach Beschäftigungsmodell bleibt für die Vermittelten die Werkstatt-Zugehörigkeit erhalten oder ist es für sie mit einem regulären Arbeitnehmer-Status verbunden³⁰(vgl. Doose 2012: 129).

Unterstützte Beschäftigung ist seit 2009 flächendeckend eingeführt und bietet eine bundesweit (zumindest rechtlich) einheitliche Maßnahme, um Personen individuell beim Übergang in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu begleiten (vgl. BAG UB 11/2015:2).

Unterstützte Beschäftigung

Seit 1.1.2009 besteht Rechtsanspruch auf Unterstützte Beschäftigung mit seiner gesetzlichen Grundlage § 38a SGB IX. Die erste Phase, innerbetriebliche Qualifizierung (InbeQ), ist bundesweit geregelt, während die Berufsbegleitung als zweite Phase auf Landesregelungen beruht.

Ziele: In erster Linie stellt sie eine Leistung dar zur individuellen Förderung in Betrieben mit dem Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt, insbesondere für Personen, für die eine Berufsausbildung nicht möglich ist (vgl. BMAS 1/2015: 122).

Zielgruppe: Die Zielgruppe besteht insbesondere aus Personen aus Sonder- oder Förderschulen und Personen aus Werkstätten, die der Werkstätten-Betreuung nicht (mehr) bedürfen. (vgl. ebd.) Die Zielgruppe ist zwar im Gesetz festgelegt, jedoch sehr vage definiert. Jedenfalls muss man Rehabilitanden-Status³¹ haben, um sogenannte besondere Leistungen beziehen zu können (es gibt allgemeine und besondere Arbeitsmarktleistungen³²). Jene, die eine Ausbildung absolvieren können, werden zu einer solchen zugewiesen und nicht zur Unterstützten Beschäftigung (vgl. Seeger³³, 5.8.2015).

NutzerInnen-Zahlen: Zwischen 2009 und 2014 haben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) zufolge über 12.000 Arbeitssuchende an einer Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) teilgenommen. 369 Personen waren in Berufsbegleitung (vgl. Doose 9/2015).

²⁸ Das Projekt Jobbudget entwickelte Arbeitsmaterialien für den Übergang zwischen Werkstatt und Arbeitsmarkt, der Bericht ist hier abzurufen: http://www.jobbudget.org/uploads/Main/kurzfassung_abschlussbericht.pdf

²⁹ Eine Studie der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB) ergab für das Jahr 2006, dass in 422 untersuchten Werkstätten 3% der Arbeitsplätze ausgelagert waren (vgl. Doose 2012: 128).

³⁰ Die Hamburger Arbeitsassistenten gilt als Wegbereiter, die eine Bandbreite an Hilfen für differenzierte Unterstützung in Ausbildung und Arbeit entfalteten. Dieser Zugang hat sich bewährt. Rund 20% der Werkstatt-Arbeitsplätze sind in Betrieben ausgelagert (vgl. Doose, 17.11.2015).

³¹ Mit dem Rehabilitandenstatus ist man Personen gleichgestellt, die einen Schwerbehindertenausweis haben. Diesen kann man nach § 25 SGB IX erlangen, wenn man einen Behinderungsgrad von mindestens 30% hat und ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann (vgl. http://dejure.org/gesetze/SGB_IX/2.html).

³² Leistungen für Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung

³³ Andrea Seeger ist Geschäftsführerin von Access Integrationsbegleitung.

Vermittlungsquoten/Wirkungen: Bundesweit erlangen rund 40% der TeilnehmerInnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vgl. Schweiger 2015: 378). Im Jahr 2014 nahmen 36% der Teilnehmenden eine SV-pflichtige Beschäftigung auf, inkludiert man die Vermittlungen in betrieblichen Ausbildung³⁴ trifft dies auf 38% zu. Betrachtet man nur jene, die die InbeQ regulär beendet haben, steigt die Quote sogar auf 60% (vgl. BAG UB 11/2015: 8).

2.2 Umsetzung von Unterstützter Beschäftigung und Geschützter Arbeit: Maßnahmenbeschreibung

2.2.1 Access Integrationsbegleitung

Organisation, die die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ in Nürnberg, Bayern, durchführt

Zielgruppe: gemäß UB.

NutzerInnen-Zahlen: Access begleitet 50 bis 70 TeilnehmerInnen in Unterstützter Beschäftigung (vgl. Seeger, 13.11.2015³⁵).

Zugang: Die Arbeitsagentur hat zuerst Kontakt mit den Arbeitssuchenden und weist diese an den Träger zu. Personen ohne Schwerbehindertenausweis sind benachteiligt, weil dieser wichtig ist zur Inanspruchnahme für bestimmte Beihilfen und weil Integrationsämter in der Phase der Berufsbegleitung nur für diese Zielgruppe zuständig sind. (vgl. Seeger, 5.8.2015) Liegt kein Schwerbehindertenstatus vor, sind Rentenversicherung und Arbeitsagentur mit vergleichsweise weniger weitreichenden Bewilligungen zuständig (vgl. Schweiger 2015: 358).

Prozess:

Phase 1 Individuelle betriebliche Qualifizierung: Arbeitsagentur ist zuständig

Die **Einstiegsphase** ist der Suche nach einem geeignetem Betrieb gewidmet. In der **Qualifizierungsphase** wird von Anfang an Training in Betrieben durchgeführt („erst platzieren – dann rehabilitieren“/„training on the job“) und weiterhin die Stellensuche betrieben. Der Job Coach begleitet gemäß der individuellen Bedürfnisse, Wünsche und Fähigkeiten (ev. kommt Persönliche Zukunftsplanung zum Einsatz). Im Rahmen von Projekttagen vermitteln die Job Coaches Schlüsselqualifikationen und arbeiten mit den KlientInnen an der Persönlichkeitsbildung. Eines oder mehrere Praktika in Betrieben sollen eine Beschäftigung in einem Unternehmen anbahnen (vgl. Schweiger 2015: 377). Nach mehreren Praktika kommt idealerweise ein Arbeitsverhältnis zustande. Bei Access bspw. ist dies im Durchschnitt nach drei Praktika der Fall, wobei jedoch eine große Streuung zwischen den verschiedenen Personen besteht.

Phase 2 Berufsbegleitung: Integrationsamt ist zuständig

³⁴ 2,3% begannen eine betriebliche Ausbildung (vgl. BAG UB 11/2015: 8).

³⁵ Alle weiteren Informationen sind dem Interview mit Andrea Seeger vom 5.8.2015 entnommen, wenn nicht anders angegeben.

Kommt ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis zustande und eine Begleitung ist noch notwendig, gibt es die Stabilisierungs-Phase. Für das Jobcoaching beauftragt wird ein Träger der Unterstützten Beschäftigung oder ein Integrationsfachdienst. Die Arbeitgeber werden mitbetreut (vgl. BIH 2/2015: 26f). Arbeitgeber können einen Lohnkostenzuschuss aus der Eingliederungshilfe bzw. Minderleistungsausgleich in Anspruch nehmen.

Richtlinien regeln Rahmen und Inhalt der Maßnahme: so sind wöchentlich vier Praktikumstage im Betrieb und ein Projekttag vorgesehen. Der wichtige Qualitätsstandard der 1:5-Betreuung wurde mit dem Gesetzgeber ausgehandelt. Außerdem ist definiert, welche Qualifikationen bei Job Coaches zugelassen sind. Die Arbeitszeit beträgt Vollzeit. Es gibt eine Reduktionsmöglichkeit auf bis zu 15 Stunden, wobei die Entscheidung beim Kostenträger liegt (vgl. Schweiger 2015: 380, Seeger, 5.8.2015). Bei der Berufsbegleitung ist der Betreuungsschlüssel nicht festgelegt. In Bayern gibt es „Fallgruppen“, die nach dem Betreuungsbedarf kategorisiert sind und entsprechend die Kosten abdecken sollen.

Dauer: die Berufsbegleitung ist „lebenslang“ möglich.

Diskontinuität Phase 1 und 2

Zwischen InbeQ und Berufsbegleitung kommt es häufig zu einem Betreuerwechsel, weil dann ein anderer Träger zuständig ist. Fr. Seeger, Geschäftsführerin von Access Integrationsbegleitung, fand diesen Bruch zwischen Bundes- und Landeszuständigkeit (Phase 1 und Phase 2) problematisch und sprach von „einem Schnittstellenproblem“.

SV/Entlohnung: In der ersten Phase sind die TeilnehmerInnen PraktikantInnen und haben ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Sie bekommen vom Reha-Träger Übergangsgeld oder Schulungsgeld. In der zweiten Phase ist ein normales Arbeitsverhältnis begründet mit dem üblichen Arbeitnehmerstatus. Die Einstiegsgehälter betragen je nach Branche und Tarif zwischen 8,50 Euro und 13,50 Euro pro Stunde (vgl. Seeger, 13.11.2015).

Finanzierung: Die regionalen Einkaufszentren der Arbeitsagentur (REZ) sind die direkten Auftraggeber, die Arbeitsagenturen melden ihre Bedarfe an diese. Die Ausschreibung erfolgt über das Bietersystem der REZ. Für die Berechnung des Angebots wird ein Indexsystem verwendet, welches Qualität und Preis der angebotenen Leistung bewertet. In der Praxis führt es laut Seeger zu Preisdumping, weil der Preis stark gewichtet wird. Ein Beispiel in der Region zeigte, dass ein Bieter den Zuschlag bekam, der diese Maßnahme noch nie durchgeführt hatte und das Personal schlechter bezahlte. In Regionen mit hoher Wettbewerbsdichte ist es ihrer Erfahrung nach schwieriger.

Die InbeQ wird von den Regionalen Einkaufszentren der Arbeitsagentur ausgeschrieben und über definierte Monatssätze des jeweiligen Angebots finanziert. Bundesweit sind Preisunterschiede bei der Leistung im Bereich von 1400-1650 Euro pro Monat und TeilnehmerIn zu beobachten. Die Geschäftsführerin von Access spricht von einer prekären Situation, weil der Monatssatz nicht alle tatsächlichen Kosten (Overheadkosten) abdeckt und sie gezwungen sind, diese Lücke über Spenden oder Honorare von Schulungsaufträgen zu decken. Ein Angebot, das alle anfallenden Kosten enthält, wäre nicht konkurrenzfähig (vgl. Seeger, 13.11.2015).

Die Berufsbegleitung wird im Einzelfall finanziert und aus der Ausgleichsabgabe bezahlt.

Vermittlungsquoten/Wirkungen: Bundesweit erlangen rund 40% der TeilnehmerInnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vgl. Schweiger 2015: 378). Für Access beträgt die Gesamtquote seit 2001 65%. Auch die Nachhaltigkeit der Arbeitsintegration ist sehr hoch. Denn nach sechs Monaten sind 70% der ArbeitnehmerInnen immer noch beschäftigt (bundesweit) (vgl. Seeger 2014: 12).

Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Vermittlung sind A) die Methode „place und train“; B) der hohe Betreuungsschlüssel, der intensive Begleitung ermöglicht; C) die nachgehende Berufsbegleitung, die nachhaltige Beschäftigung sichert.

Personalentwicklung im Rahmen des Projekttags (InbeQ)

Bei Access Nürnberg ist der wöchentlich organisierte Projekttag ein strukturiertes Programm, bei dem bestimmte Inhalte in der Gruppe vermittelt werden. Die Teilnehmenden befinden sich in unterschiedlichen Phasen der Maßnahme. Der Projekttag bietet ihnen Raum, Woche für Woche Erfahrungen am Arbeitsplatz, an dem Praktika stattfinden, gemeinsam zu reflektieren. So wird bspw. herausgearbeitet, was für die einzelnen Arbeitssuchenden gerade gut läuft und was nicht.

Wesentlich ist das Training von sozialen Kompetenzen, sei es auf direkte Weise, z.B. durch sozialpädagogische Lernspiele oder eingebettet in die stattfindenden Interaktionen. Angemessenes Verhalten in der Gruppe wird geübt, indem bspw. auf das Einhalten von gemeinsamen Regeln geachtet wird, durch intensives Rückmelden auf Verhaltensweisen und durch Vorbildwirkung. Zudem umfasst das Training das Üben von Techniken wie Präsentieren sowie Wissensvermittlung, z.B. im Arbeitsrecht.

Mittags wird gemeinsam gekocht und gegessen, wobei es eine Rollenverteilung bei den anfallenden Arbeiten gibt (vgl. Access, 12.10.2015).

2.2.2 Begleiteter Übergang Werkstatt-Allgemeiner Arbeitsmarkt (BÜWA) in Bayern

Organisation: Das Modellprojekt erstreckt sich über ganz Bayern und wird koordiniert vom bayrischen Sozialministerium (StMAS). Es kooperieren der Bayrische Bezirktag, die Sozialhilfeträger aller sieben Bezirke, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und das Integrationsamt Bayern (ZBFS). Das Konzept des Modells entspricht anderen Budget für Arbeit-Modellen³⁶, es ist jedoch nicht so benannt. Der Förderzeitraum des Projekts liegt zwischen 1. Dezember 2014 bis 30. November 2017 (vgl. Rehadat 2015: online). Angelaufen ist es im zweiten Quartal 2015.

Das Modellprojekt kann auf langjährige Vorerfahrungen zurückgreifen, denn es wurden zwischen 1993 und 2006 ESF-Projekte und im Anschluss Projekte auf Bezirksebene durchgeführt. Diese waren schon strukturierte Modellvorhaben, die dort engagierten Werkstätten beteiligen sich bei BÜWA ebenfalls wieder. Neu ist, dass sich die Bundesagentur für Arbeit beteiligt, womit ein bedeutender Kooperationspartner gewon-

³⁶ Bei diesem Konzept fließt die Werkstattförderung in den betrieblichen Lohnkostenzuschuss.

nen werden konnte und dass die überörtlichen Sozialhilfeträger aller sieben bayrischen Bezirke mitwirken (vgl. Gramse³⁷, 17.12.2015).

Ziele

- Zahl der Vermittlungen aus der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt steigern
- Arbeitgeber veranlassen, Werkstatt-MitarbeiterInnen anzustellen
- WfbM bei ihrem Integrationsauftrag unterstützen
- 30% der TeilnehmerInnen sollen auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden (dies wäre eine Erhöhung der Vermittlungsquote um rund 70%) (vgl. Gramse et al. 2015: 7).

Zielgruppe: MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich der WfbM bzw. Personen im Berufsbildungsbereich der WfbM mit Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellung (= Rehabilitandenstatus) (vgl. Rehadat 2015: online).

NutzerInnen-Zahlen: 345 TeilnehmerInnen in drei Jahren – 115 Personen pro Jahr können ins Programm einsteigen (Richtgröße). Dies entspricht der Größenordnung von rund einem Prozent aller MitarbeiterInnen in den WfbM Bayerns³⁸. Mit Ende September nahmen 63 Personen teil (was aber aufgrund der kurzen bisherigen Laufzeit nicht aussagekräftig ist) (vgl. Gramse, 17.12.2015).

Zugang: Die Werkstatt wählt Personen aus, die sie als geeignet für die Teilnahme hält. Das sind jene, die „das Potential erkennen lassen, dass sie bei entsprechender Qualifizierung und Begleitung sowie bei sachgerechter Gestaltung des Arbeitsplatzes von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln können“ (Gramse et al. 2015: 6). Schließlich entscheiden die zuständigen Leistungsträger (Sozialhilfeträger), ob jemand teilnehmen kann (vgl. ebd.: 6).

Beschäftigungsformen: Die TeilnehmerInnen wechseln in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Diese können auch in Integrationsunternehmen angesiedelt sein. Das Arbeitsverhältnis umfasst mindestens 15 Stunden/Woche, ist dauerhaft oder muss im Falle einer Befristung mindestens ein Jahr dauern.

Unterstützungsprozess: Das Modell definiert folgende Unterstützungsphasen, die bei Bedarf auch zeitlich flexibel gehandhabt werden können:

- Vorbereitungsphase: rund 3 Monate
- Vermittlungsqualifizierung: 6 bis 9 Monate
- Vertiefte Vermittlung: bis zu 12 Monate, Verlängerungsoption um 6 Monate
- Sicherung des SV-pflichtigen Arbeitsverhältnisses, kann bis zu 6 Monaten verlängert werden

Die Werkstatt begleitet die MitarbeiterInnen aus dem Arbeitsbereich im Integrationsprozess basierend auf § 136 Abs.1 SGB IX: „Sie [die WfbM] fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.“ (zit. n. Bundesministerium für Justiz 2015: online).

³⁷ Eleonore Gramse ist Projektbeauftragte des Lebenshilfe-Landesverbandes Bayern.

³⁸ Es gibt 34.000 Werkstatt-Beschäftigte in Bayern (vgl.

<http://www.stmas.bayern.de/arbeitswelt/projekte/index.php#buewa>).

Die Teilnehmenden aus dem Berufsbildungsbereich der WfbM werden von einem Integrationsfachdienst (IFD) begleitet. Für die Unterstützung bei der Sicherung des Arbeitsverhältnisses ist der IFD zuständig (vgl. Gramse et al. 2015: 9). Dies ist auch rechtlich gar nicht anders möglich (vgl. Gramse, 17.12.2015).

Die Werkstatt bzw. der IFD kann „zusätzliche/vertiefte Leistungen“ für die TeilnehmerInnen erbringen und bekommt diese mit einem monatlichen Betrag von 980 Euro pro Person vergütet (außer Fahrtkosten), dabei ist ein Betreuungsschlüssel von 1:5 Bedingung (vgl. Gramse et al. 2015: 14f). Für die Nachbetreuung nach Projektende nach drei Jahren (bzw. in Einzelfällen fünf) müssen noch Finanzierungsmodalitäten gefunden werden, zuständig ist der IFD (vgl. Gramse, 17.12.2015). Es gilt ein Rückkehrrecht innerhalb von fünf Jahren, falls der/die MitarbeiterIn gekündigt wird, ohne Überprüfung der Gründe im Einzelfall (vgl. Gramse et al. 2015: 12).

SV/Entlohnung: Die Entlohnung erfolgt laut Tarif oder ortsüblicher Bedingungen (vgl. Gramse et al. 2015: 10). Wichtig sei laut der befragten Expertin zu regeln, dass die Beschäftigten ihren Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente nicht verlieren (vgl. Gramse, 17.12.2015).

Finanzierung: Der Werkstattsatz dient zur Finanzierung der Vorbereitungsphase. Die Vermittlungsqualifizierung und auch eine vertiefte Vermittlung können mit der Werkstatt-Unterstützung bei voller zeitlicher Ausschöpfung bis zu 2,5 Jahre ermöglicht werden. Die befragte Projektbeauftragte der Lebenshilfe erklärte, dass das Modell kostendeckend sei. Die Projektkoordination ist ausfinanziert, weil dies sonst auf Kosten der Werkstatt-Ressourcen ginge (vgl. Gramse, 17.12.2015). Bonuszahlungen werden an die Werkstatt geleistet beim Abschluss eines Arbeitsvertrages (600 Euro) und nach Durchlaufen der Probezeit (800 Euro)(vgl. Gramse et al. 2015: 15).

Die Arbeitgeber erhalten Lohnkostenzuschüsse ausgehend von der Bemessungsgrundlage des Arbeitsentgelts plus 20%-Sozialversicherungspauschale. Die Arbeitsagentur fördert im ersten Jahr 70% des Arbeitsentgelts. Im zweiten und dritten Jahr fördern Bezirk und Integrationsamt zu Teilen von 2/7 und 5/7 den zuvor festgelegten Betrag. Der Zuschuss kann bis zu zwei Jahre verlängert werden (vgl. Gramse et al. 2015: 11). Die Weiterführung des Zuschusses ist Gegenstand künftiger Verhandlungen (vgl. Gramse, 17.12.2015).

Aussicht: Es können noch keine Aussagen darüber getroffen werden, ob es eine Evaluierung des Projekts gibt und ob BÜWA als Leistung implementiert werden wird.

2.2.3 Budget für Arbeit, Rheinland-Pfalz, Deutschland

Organisation: Die Eingliederungshilfe (aus der Sozialhilfe), die ansonsten die Werkstattleistung finanziert, wird für die Unterstützung eines Arbeitsverhältnisses am ersten Arbeitsmarkt verwendet. Diese Leistung wird als Lohnkostenzuschuss auf Dauer gewährt. Die betrieblichen Arbeitgeber zahlen den Beschäftigten entsprechend ihrer Arbeitsleistung 30% des Tariflohns (vgl. MSAGF RLP³⁹ 2007: 6).

³⁹ Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland Pfalz

Seit 2007 ist das Budget für Arbeit eine reguläre Leistung in Rheinland-Pfalz (vgl. BAG UB o.J.: online).

Ziele

- Den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt für Werkstätten-Beschäftigte fördern
- Kosten bei der Eingliederungshilfe sparen

Zielgruppe: Personen, die „voll erwerbsgemindert“ sind (70 v.H.) und für einen Arbeitsplatz in der WfbM (Werkstatt für behinderte Menschen) anspruchsberechtigt sind (vgl. MSAGF RLP 2007: 6f).

Zugang: Der Zugang führt gewöhnlich über den Berufsbildungs- bzw. Arbeitsbereich der Werkstatt. Ein möglicher Zugang ist aber auch eine Qualifizierung außerhalb der WfbM, jedenfalls muss die Anspruchsbeziehung gegeben sein. Der Fachausschuss der WfbM identifiziert potentielle TeilnehmerInnen (vgl. ebd.: 7, 9).

Beschäftigungsformen: Die Beschäftigungsform beim Budget für Arbeit kann ein reguläres Arbeitsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt darstellen, aber auch eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt oder in einem Integrationsbetrieb sein. Die Arbeitsfelder, in denen die BudgetnehmerInnen am regulären Arbeitsmarkt tätig sind, liegen u.a. im öffentlichen Dienst, bei Wohlfahrtsträgern, Hotels, Restaurants, Handwerksbetrieben und im Einzelhandel (vgl. BAG o.J.: online).

Unterstützungsprozess: Der Träger der Werkstatt begleitet die ehemaligen WfbM-Beschäftigten bis zu einem Jahr lang nach dem Erreichen eines Arbeitsplatzes. Für den Übergang wird der Betreuungsbedarf durch die Werkstatt-Begleiter definiert und mit dem Leistungsträger (z.B. örtlicher Sozialhilfeträger) die Vergütung vereinbart. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses wird der Werkstattsatz weiterbezahlt, sechs Wochen nach Antritt der betrieblichen Anstellung werden die Werkstatt-BegleiterInnen für die Betreuung der vermittelten MitarbeiterInnen bezahlt. Vor einem regulären Beschäftigungsverhältnis werden häufig Trainings an ausgelagerten Arbeitsplätzen oder Praktika absolviert. Diese dienen auch dazu, dass der potentielle Arbeitgeber den Arbeitssuchenden kennenlernt. Bei einem Wechsel in ein Integrationsprojekt werden keine weiteren Betreuungsleistungen vergütet, weil diese Beschäftigungsform ausreichende Betreuungsmöglichkeiten bietet. Es besteht ein Rückkehrrecht in die WfbM, falls es zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommt (vgl. MSAGF RLP 2007: 12).

SV/Entlohnung: Der arbeitsrechtliche Status der MitarbeiterInnen entspricht dem regulären Arbeitnehmer-Status im Betrieb am ersten Arbeitsmarkt. Es wird der Tariflohn entsprechend der Arbeitsverpflichtung bezahlt. Der Arbeitnehmer erhält statt dem Werkstatt-Entgelt von 180 Euro einen regulären Lohn (vgl. ebd.: 13). Als typische Lohnhöhen (brutto) nennt das Ministerium für Maler und Lackierer 1.230 Euro⁴⁰, für Hotel- und Gaststätten 1.220 Euro, Garten- und Landschaftsbau 1.324 Euro (vgl. ebd.: 8).

Das Budget für Arbeit wird auch für die Anspruchsberechtigung einer Erwerbsminderungsrente (mit einer Anwartschaft von 20 Jahren) angerechnet. Die Budget-ArbeitnehmerInnen werden nicht arbeitslosenversichert, weil sie eine Rückkehroption in die WfbM haben (vgl. ebd.: 15f).

Finanzierung: Die Gemeinden und das Land finanzieren die Leistung gemeinsam. Aus der Ausgleichsabgabe wird ein Pauschalbeitrag bezahlt. Der Arbeitgeber bezahlt die ArbeitnehmerInnen mit 30% des Tariflohns

⁴⁰ Für alle gilt: Stand 2007

entsprechend der angenommenen Minderleistung (die zugleich das Anspruchskriterium für die Werkstatt ist).

Ein Beispiel des Sozialministeriums Rheinland-Pfalz (vgl. MSAGF RLP 2007: 11):

Angenommenes Bruttoentgelt	1.418 Euro
30% Anteil des Arbeitgebers	425,52 Euro
Pauschalleistung der Ausgleichsabgabe	300,00 Euro
Budget für Arbeit	692,88 Euro

Die Finanzierung soll jedenfalls nicht den Betrag übersteigen, der für den Werkstattplatz gezahlt werden würde. Das Ministerium nennt die Zahl von 1.250 Euro pro Monat und Person (Stand 2007). Aufgrund der teilweise hohen Tariflöhne wurden deshalb in einigen Sektoren Teilzeit-Stellen angetreten (vgl. MSAGF RLP 2007: 8).

Vermittlungsquoten/Wirkungen: Seit 2007 haben in Rheinland-Pfalz 200 ehemalige Werkstatt-Beschäftigte ein SV-pflichtiges Arbeitsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt erlangt (Stand Ende 2012)(vgl. BAG UB o.J.: online).

2.2.4 „Bamberg bewegt“ von „integra MENSCH“

Integrationsprogramm der Lebenshilfe Werkstätte Bamberg, Bayern

Region: Stadt Bamberg mit rund 71.000 EinwohnerInnen, Landkreis mit rund 145.000 EinwohnerInnen

Organisation: Als Teil der Lebenshilfe-Werkstätte Bamberg ist „integra MENSCH“ eine sozialraumorientierte Betriebsstätte, die ausgelagerte Dauerarbeitsplätze (der Werkstätten-Status des Beschäftigten bleibt erhalten) anbietet. Daneben gibt es drei konventionelle Werkstätten der Lebenshilfe Bamberg (vgl. Eichner⁴¹, 24.11.2015).

Entstehungszusammenhang: eine junge Werkstattmitarbeiterin kündigte nach längerem Krankenhausaufenthalt von einem halben Jahr an, sie wolle nicht mehr in der Werkstatt arbeiten, sondern Pflegerin werden. Die Bemühungen der Werkstatt, die der Mitarbeiterin ihren Wunsch schließlich erfüllte, war der Anstoß für das „Bamberger Modell“. Gemeinsam mit der Universität Bamberg, die einen Schwerpunkt zu Sozialraumorientierung hat, entwickelte die Lebenshilfe ein Handlungskonzept für die Werkstatt (das „SONI-Modell“⁴² von Cyprian et al.).

⁴¹ Kuno Eichner ist Leiter und Initiator von „integra MENSCH“ Bamberg. Alle weiteren Informationen stützen sich auf das Interview mit Hr. Eichner vom 23.11.2015.

⁴² SONI steht für die Handlungsebenen der beruflichen Integration: Sozialstrukturell-sozialpolitische Ebene – Organisationsebene – Netzwerke – individuelle Ebene (vgl. Basener/Häußler 2008: 19f). Siehe auch: Früchtel, Frank/Cyprian,

Da die Klinik nicht bereit war, eine Werkstatt-Mitarbeiterin einzustellen, verhandelte der Verantwortliche bei der Lebenshilfe, Hr. Eichner, mit Hilfe seiner persönlichen Bekanntschaften eine Arbeitsmöglichkeit in einem Pflegeheim. Wurde anfangs für die Suche nach Arbeitsplätzen der Bekanntenkreis herangezogen, so wandte man sich später an Führungspersönlichkeiten in der Region.

Ziele

- berufliche Perspektive für Menschen mit Beeinträchtigungen nach ihren Bedürfnissen entwickeln
- Berufsintegration zur „Chefsache“ machen (Eichner, 23.11.2015)

Zielgruppe: Menschen, welche Unterstützung im Sinne einer WfbM benötigen würden.

NutzerInnen-Zahlen: Insgesamt sind in den Lebenshilfe-Werkstätten Bamberg 630 Personen beschäftigt.

Zugang: Der Zugang findet über die bereits existierende Werkstatt-Zugehörigkeit statt. Jede/r Werkstatt-Mitarbeiter/in kann frei wählen zwischen dem Gruppenangebot der Werkstatt oder einem Einzelarbeitsplatz in Betrieben am regulären Arbeitsmarkt. Die Werkstättenzugehörigkeit der Vermittelten bleibt erhalten.

Unterstützungsprozess: Der eigene Wille steht im Mittelpunkt. Es besteht der starke Fokus auf **Eigeninitiative**: Aus eigener Initiative sollen MitarbeiterInnen selbst Wünsche entwickeln. Sobald es den Wunsch nach einem Einzelarbeitsplatz gibt, wird ein passender Betrieb gesucht. Durch Praktika wird die Arbeit erprobt. Jede Person hat eine/n **Integrationsbegleiter/in**.

Es werden spezifische Methoden nach dem SONI-Modell angewandt, um Ressourcen zu entdecken z.B. Familienschatzkarte, Netzwerkkarte, Gemeindebegehung aus Sicht des beeinträchtigten Menschen. Ausgehend von den Erkenntnissen wird ein persönliches **Unterstützerteam** zusammengestellt (vgl. Eichner 2015: 4f). Dieses hilft der Person u.a. beim Herausfinden ihres Berufswunsches.

Mündet ein Praktikum in einen Arbeitsplatz und wird der/die Beschäftigte von der Werkstätte nun überlassen, sollen BetriebsleiterIn oder GeschäftsführerIn als sogenannte PatInnen für die neuen MitarbeiterInnen fungieren und aktiv die berufliche und soziale Integration im Betrieb mittragen. Zusätzlich wird noch ein/e KollegIn als PatIn für die Alltagsbegleitung ausgewählt⁴³. Die Paten sind entscheidende Bestandteile des Modells (vgl. Eichner 2015: 6). Integrationsbegleiter haben, abweichend vom klassischen Werkstatt-Begleiter, aufgrund der Sozialraumorientierung auch andere Aufgaben, die drei wesentlichsten sind:

- Unterstützung einer Anzahl von integra-MitarbeiterInnen
- Zuständigkeit für bestimmte Anzahl von Stadtteilen: unabhängig von NutzerInnen soll Kontaktpflege im Stadtteil durchgeführt werden, z.B. Teilnahme an Stadtteil-Festen, Netzwerkarbeit bei Unternehmen
- PatInnen im Betrieb stärken, beeinträchtigte ArbeitskollegInnen anlernen

Die **Intensität der Begleitung** ist sehr unterschiedlich: Je nach Bedarf ist diese ein bis zweimal die Woche bis hin zu ständiger Unterstützung möglich. Das Werkstattssystem erlaubt diese Flexibilität.

Gudurn/Budde, Wolfgang 2013: Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Fieldbook: Methoden und Techniken. 3. Auflage. VS Verlag. Wiesbaden. Die AutorInnen haben ebenfalls einen Band zur Theorie publiziert.

⁴³ Paten haben die gleiche Funktion wie Mentoren in einem Betrieb.

Eingebundene AkteurInnen: Die Sozialraumorientierung des Modells fordert die Einbindung des sozialen Umfelds und die Bildung von unterstützenden Netzwerken. Wichtig ist das Einbeziehen von „Machern“ und „Meinungsbildner“ in der Stadt bzw. Region als Multiplikatoren. Sie geben dem Programm Bedeutung. Integra setzte darauf, dass eine Kooperation mit „Bamberg bewegt“ „ein Muss in der Region“ wird, es sollte „Aushängeschilder“ geben (Eichner, 23.11.2015). Mittels Schneeballsystem konnten Netzwerke der führenden Persönlichkeiten der Kampagne genutzt werden, sodass sich immer mehr erschloss und ein großes tragfähiges Netzwerk entwickelt werden konnte. Eine wichtige Persönlichkeit in der Region, die das Projekt beworben und vorgebracht hat, ist der Erzbischof. **Im Betrieb setzt „integra MENSCH“ stärker auf Paten** als auf Werkstattbetreuung. Damit weist man darauf hin, dass die Gesellschaft Verantwortung übernehmen soll.

Entlohnung: Die vermittelten MitarbeiterInnen behalten ihren Werkstatt-Status. Ihre Beschäftigung bildet kein reguläres Arbeitsverhältnis. Über die Werkstatt sind sie pensions- und unfallversichert (vgl. Basener/Häußler 2008: 142f). Bezahlt werden die überlassenen MitarbeiterInnen von der Werkstatt. Es wird ähnlich abgerechnet wie mit Industriaufträgen: Die Werkstatt „integra MENSCH“ stellt Leistungen der überlassenen Mitarbeiter dem Betrieb in Rechnung und verwendet die Einnahmen für den Lohn. Dabei leisten manche mehr, manche weniger. Die Löhne bewegen sich zwischen 100 bis 1000 Euro/Monat für 35 bis 40 Stunden. Der Durchschnittslohn liegt bei 250 Euro/Monat.

Finanzierung: Die Finanzierung speist sich aus der Werkstattfinanzierung. Diese wird flexibel für die verschiedenen Bedarfe eingesetzt. Die Finanzierung ist stabil und ausreichend.

Wirkungen: Insgesamt sind in den Lebenshilfe-Werkstätten 630 Personen beschäftigt, davon arbeiten 125 MitarbeiterInnen auf „gemeindenahen Einzelarbeitsplätzen“ bei integra MENSCH. Das entspricht einem Anteil von 20% (vgl. Eichner, 24.11.2015).

Übertragbarkeit des Modells: Die Übertragbarkeit⁴⁴ ist an die Rahmenbedingungen in der jeweiligen Region gebunden: „Bamberg bewegt“ ist mit Verortung in die gute Wirtschaftsstruktur begünstigt, aber strukturell benachteiligte Flächen-Landkreise stoßen hier bald an Grenzen. Die „Mainfränkische Werkstätten Würzburg“ haben das Konzept in ihrer Organisation aus Sicht von Hr. Eichner beispielhaft umgesetzt. Sie nehmen konsequent die Menschen in der Region in die Verantwortung. Es gibt mehrere Nachahmer, viele sind aber nicht gut umgesetzt.

Erfolgsfaktoren: Das Team ist unterschiedlich zusammengesetzt, damit man Zugang und Vertrauen gewinnt in Betrieben. Ein unterschiedlicher fachlicher Hintergrund des Teams ist wichtig.

Neue Ziele: Gemeinden und Städte und deren BewohnerInnen sind stärker in die Verantwortung zu nehmen: Momentan gibt es Kontakte mit 27 Städten und Gemeinden und deren BürgermeisterInnen. Die Werkstatt soll mehr und mehr lediglich eine Plattform bieten für Inklusion und den Prozess steuern. Weiteres Ziel ist Bildungswege zu schaffen, um eine Aufwertung zu erreichen: Bestehende Ausbildungswege sind häufig zu fordernd für Menschen mit Behinderungen. Daher sollen Lehrgänge gemacht werden, die zugeschnitten sind auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und mit externer Prüfung durch die Kammern. Dafür sollten möglichst Regeleinrichtungen genutzt werden. Es gibt Gespräche mit Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer. Es gibt derzeit eine neue Ausbildung: Assistent im Gastgewerbe.

⁴⁴ Das Bamberger Modell ist dokumentiert im Buch: Basener, Dieter/Häußler, Silke 2008: Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: eine Region wird aktiv. 53° Nord Verlag. Hamburg.

2.2.5 Diskussion der Beispiele

Diskussion Access Integrationsbegleitung: Positiv ist, dass mit der Unterstützten Beschäftigung eine bundesweit einheitliche Leistung mit Rechtsanspruch geschaffen wurde, die sich gezielt an (junge) Menschen richtet, die in der Werkstatt nicht richtig platziert wären.

Für die Unterstützte Beschäftigung insgesamt sind, verglichen mit dem Umfang der Zielgruppe, die geringen NutzerInnen-Zahlen auffallend, was auf Barrieren im Zugang hinweist. Neben anderen Hürden ist die Voraussetzung des Rehabilitandenstatus problematisch, die bestimmte Personengruppen wie z.B. jene mit leichten kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen aber hohem Unterstützungsbedarf ausschließen kann.

Innerbetriebliche Qualifizierung ist ein konsequenter Prozess zur Berufsintegration, die Vermittlungsquoten sprechen für sich. Es ist davon auszugehen, dass sich neben dem Vermittlungserfolg an sich eine Vielzahl positiver Wirkungen entfalten wie erhöhtes Selbstbewusstsein, Empowerment, Qualifizierung oder auch Verbesserung des Sozialverhaltens. Der Projekttag scheint hier eine zentrale Funktion einzunehmen. Es ist eine Art Forum zum peer-zentrierten Austausch und Reflexion wie auch Motivationsquelle. Zugleich dient es dem Erweitern von Kompetenzen.

Die Gleichstellung mit regulären ArbeitnehmerInnen bringt ein höheres Inklusionspotential mit sich. Sie erwerben wichtige sozialrechtliche Ansprüche, die gerade im konservativen Wohlfahrtsstaatssystem wie Deutschland von großer Bedeutung ist. Aber es setzt die TeilnehmerInnen auch den Widrigkeiten des regulären Arbeitsmarkts aus. Aufgrund des für die Zielgruppe typischen niedrigen Ausbildungsniveaus sind sie im wenig geschützten und konkurrenzanfälligen Niedriglohnssektor tätig.

Das Bietersystem setzt Träger laut eigener Aussage preislich unter Druck (siehe unten). Aus einer gewissen wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus und aufgrund eines starken Interesses an Professionalisierung und Qualitätsentwicklung engagiert sich Access Integrationsbegleitung mit der BAG UB führend im Lobbying und in der Experten-Bildung. Sie setzen Standards für die Unterstützte Beschäftigung.

Zugang zur Leistung Unterstützte Beschäftigung: Die Arbeitsagenturen sind Gatekeeper für die Leistung Unterstützte Beschäftigung. Die Vergabe ist abhängig von der örtlichen Agentur für Arbeit, die unterschiedlich große Kontingente zur Verfügung haben sowie nicht zuletzt vom jeweiligen Sachbearbeiter. Qualität und Verfügbarkeit der Leistung Unterstützte Beschäftigung variieren stark zwischen den Bundesländern (vgl. Doose⁴⁵, 17.11.2015).

Bietersystem: Das Bietersystem gewichtet zu stark nach dem Preis der Leistung, sodass häufig billigste und unerfahrenste Bieter den Zuschlag bekommen, auch wenn sie ihr Personal nicht qualifizieren (vgl. BAG UB o.J.: online, Doose, 17.11.2015). Dies führte zu einem Preiswettbewerb, der die Kosten trotz intensiverer Betreuung unter jene für den Berufsbildungsbereich der WfbM sinken ließ. Dies gefährdete letztlich die Qualität, so die BAG UB (vgl. BAG UB o.J.: online). Die offiziellen Qualitätskontrollen sind zudem zu quantitativ

⁴⁵ Stefan Doose ist Autor von Fach- und Praxisliteratur und Experte für Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen.

orientiert und nicht aussagekräftig (vgl. BAG UB o.J.: online, Doose, 17.11.2015). Die Fluktuation aufgrund Anbieterwechsel, die durch Ausschreibungen produziert werden, unterbindet oft die Know-how-Entwicklung und das Wachsen von Netzwerken, die für dieses Tätigkeitsfeld so wichtig sind (vgl. BAG UB o.J.: online, Doose, 17.11.2015).

Diskussion BÜWA⁴⁶: Positiv hervorzuheben ist, dass das Modell sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anstrebt. Der Prozess und Betreuungsschlüssel erinnern an die Phasen der Unterstützten Beschäftigung. Für Werkstatt-Beschäftigte könnte sich die Zeit von maximal neun Monaten für einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt als herausfordernd erweisen. Dies hängt wahrscheinlich davon ab, wieviel Berufsorientierung und Arbeitserprobung sie schon absolviert haben.

Die Wahlfreiheit der KlientInnen scheint nicht ganz gegeben zu sein, weil die Werkstatt entscheidet, wer für eine Teilnahme an BÜWA geeignet ist - andererseits ist es ein Modellprojekt und könnte anders konzipiert werden, wenn es ausgeweitet werden würde.

Eine Unterstützung am Arbeitsplatz ist höchstens eineinhalb Jahre lang möglich. Es liegt ein Widerspruch vor zwischen der Anspruchsberechtigung für die Werkstatt (Rückkehroption) und dem baldigen Auslaufen von Hilfen. Denn der Unterstützungsbedarf bleibt bestehen bzw. kann zu- und abnehmen. Möglicherweise kann der IFD diese Lücke schließen, indem er weiter beauftragt werden kann. Der Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber ist ebenfalls befristet, obwohl die Perspektive einer wesentlichen Leistungssteigerung bei der Zielgruppe nicht zu erwarten ist. Über die Gewährung beider Unterstützungsformen wird erst verhandelt.

Große Sicherheit bietet die Möglichkeit einer Rückkehr in die Werkstatt nach bis zu fünf Jahren, was die Möglichkeit bietet, einen Wechsel in einen Betrieb ohne Risiko auszuprobieren. Positiv sind ebenfalls die Bonuszahlungen an die Werkstatt als Anreiz bei erfolgreicher Vermittlung.

Diskussion Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz: Das Budget für Arbeit ist ein konsequentes Modell zur Sicherung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, die sonst in einer WfbM arbeiten würden, zum einen weil es auf tariflich entlohnte, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abzielt. Zum anderen, weil es Arbeitgeber einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss verschafft. Darüber hinaus bietet das Budget für Arbeit unmittelbares Einsparungspotential, weil weniger Mittel eingesetzt werden müssen als beim Werkstattsatz.

Die bekannten Vermittlungszahlen (Stand 2008) von 200 Personen im Zeitraum der ersten sechs Jahre des Modells fallen im Vergleich zur Gesamtzahl der Werkstätten-Beschäftigten von 14.000 Personen (Stand 2015)⁴⁷ eher gering aus. Aktuelle Zahlen konnten leider nicht erhoben werden. Ebenso wären die Zahl der Personen, die in die Werkstatt zurückkehren und die Gründe dafür, interessant.

Die weitere Nachbetreuung am betrieblichen Arbeitsplatz bleibt offen, es konnte nicht geklärt werden, ob eine solche bereitgestellt wird. Wird keine Betreuung zur Verfügung gestellt, würde das die Stabilität des Arbeitsverhältnisses gefährden und den Arbeitgeber wohl schnell überlasten.

⁴⁶ Die Vermittlungserfolge und andere Wirkungen konnten nicht erhoben werden.

⁴⁷ vgl. MSAGD, 12.11.2015: online

Diskussion „Bamberg bewegt“: Das Konzept des Trägers zielt darauf ab, die Werkstätte weiterzuentwickeln und ihr Betätigungsfeld zu erweitern. Das Modell scheint nicht unbeschränkt übertragbar zu sein, ist es doch zumindest im Anfangsstadium stark angewiesen auf persönliche Zugänge und wenig formalisiert bzw. institutionalisiert. Ein damit verbundener Nachteil ist womöglich eine schwächere Anspruchsberechtigung. Zudem setzt das Modell eine gute und heterogene Wirtschaftsstruktur voraus.

Zweifelsohne gelingt es mit dem Ansatz, unterstützende Netzwerke und soziale Kontakte für Menschen mit Behinderungen zu knüpfen. Es ist positiv hervorzuheben, dass der Einsatz von sozialraum- und personen-zentrierten Methoden in diesem Modell einen so hohen Stellenwert hat. Es werden bisher verborgene Fähigkeiten und Interessen analysiert, was auch die Lebensqualität der Personen deutlich erhöhen kann. Das Modell bietet Flexibilität und erweitert, bei gleichzeitiger Sicherheit wieder an den Werkstattarbeitsplatz zurückkehren zu können, das Beschäftigungsfeld der Menschen. Mit der Auslagerung von Werkstattarbeitsplätzen in Betriebe kann sich der Träger auch Infrastrukturkosten sparen.

Integra schafft Wahlmöglichkeiten für Menschen mit leichteren und schwereren Beeinträchtigungen gleichermaßen. Aber das höhere Inklusionspotential für schwerer beeinträchtigte Menschen, die kaum Chance auf Arbeitsverhältnis in einem Betrieb hätten, geht auf Kosten einer wirklichen Gleichstellung mit anderen ArbeitnehmerInnen und etwaigen größeren Erwerbsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Denn das Ziel von integra sind nicht sozialversicherte Beschäftigungsverhältnisse.

Das Programm ist finanziell gut abgesichert und kann flexibel auf individuelle Bedarfe der MitarbeiterInnen eingehen. Die Finanzierung des Modells scheint hingegen nur gewahrt zu sein, wenn die vermittelten Beschäftigten den Werkstatt-Status behalten, weil sonst die Betreuung nicht gewährleistet wäre und Arbeitgeber keinen Minderleistungsausgleich hätten.

Eine gewisse Gefahr könnte, einerseits von der starken Marketing-Orientierung und der Präsentation von „Aushängeschildern“ ausgehen. Hier sollte man vorsichtig sein, nicht zu verzerrte oder einseitige Bilder von beeinträchtigten Menschen zu transportieren. Andererseits kann dies gleichzeitig auch den Vorteil des Sichtbarmachens und der Entstigmatisierung bieten und einen Einstellungswandel in der Bevölkerung anstoßen.

Wenn sich Werkstätten institutionell ändern und intensiven Austausch mit der Gemeinde fördern, würden sie auch zunehmend den Charakter einer Sondereinrichtung verlieren. Jedenfalls nimmt integra die Einbeziehung der Gesellschaft im Sinne der Inklusion ernst, weil es konstitutiv darauf aufbaut. Für „Bamberg bewegt“ ist berufliche Inklusion nicht die alleinige Sache von „Spezialisten“, sondern von allen. Es trägt damit dem Inklusions- und Normalisierungsgedanken Rechnung, jedoch begrenzt der Verbleib des Beschäftigten im Werkstätten-Status (keine sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung und Entlohnung auf Taschengeldniveau) die Bemühungen.

2.3 Analyse personenbezogener Daten und idealtypischer Verläufe

Dieser Abschnitt enthält Darstellungen beruflicher Situationen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Alle angeführten Beispiele sind TeilnehmerInnen⁴⁸ von in der Studie untersuchten Programmen zu Geschützter Arbeit und Unterstützter Beschäftigung.

Den Praxisbeispielen sind sozialrechtliche Rahmenbedingungen wie Beihilfen der beruflichen Integration sowie Lohnstrukturen im jeweiligen Land zur Kontextualisierung vorangestellt. Wo Daten zugänglich waren, ist dargelegt, wie sich Interventionen auf Berufschancen und Lebenssituation der AdressatInnen auswirken.

Diese Darstellungen erheben keinen Anspruch auf Vergleichbarkeit, das ist aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen nicht möglich. Sie sollen Einblick geben in die jeweilige soziale Situation, indem Voraussetzungen der Personen, ihre berufliche Stationen, Hindernisse im Arbeitsleben, Unterstützung und berufliche Ziele beschrieben werden.

Zuerst werden Ergebnisse zweier Studien zu beruflichen Verläufen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung präsentiert.

2.3.1 Ergebnisse einer Verlaufsstudie zur Vermittlung

Stefan Doose untersuchte im Jahr 2003⁴⁹ 251 Vermittlungen, die durchschnittlich vor neun Jahren stattgefunden haben. Es handelte sich um Transitionen aus Werkstätten durch einen Integrationsfachdienst (IFD) oder eine Fachkraft für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten sowie zu einem kleineren Teil durch Personal der Arbeitsagentur mit regionaler Streuung (vgl. Doose 2012: 248f). Die Zielgruppe umfasst schwer beeinträchtigte MitarbeiterInnen, so weisen 60% der untersuchten Personen einen festgestellten Grad der Behinderung von 80 bis 100% auf (vgl. ebd.: 274).

85% der Befragten haben nie eine Berufsausbildung absolviert, 15% haben eine solche begonnen – davon hat rund die Hälfte eine Ausbildung abgeschlossen (vgl. ebd.: 283). Nach Ablauf von fünf Jahren nach der Vermittlung zeigte sich folgende Arbeitssituation: 70% der Personen arbeiteten am allgemeinen Arbeitsmarkt, wobei über zwei Drittel (67%) unbefristete Beschäftigungsverhältnisse hatten. 11% der ArbeitnehmerInnen sind wieder in die WfbM zurückgekehrt, 3% arbeiteten auf einem in einen Betrieb ausgelagerten WfbM-Arbeitsplatz. 8% der untersuchten Personen waren arbeitslos (vgl. ebd.: 288).

Die Stabilität der vermittelten Arbeitsverhältnisse erwies sich als hoch: so befanden sich nach drei Jahren noch drei Viertel (76%) der Personen am vermittelten Arbeitsplatz, nach fünf Jahren noch knapp zwei Drittel (62%) und nach zehn Jahren noch über die Hälfte (55%) der MitarbeiterInnen (vgl. ebd.: 291). Der Großteil der Arbeitsplätze, die die vermittelten Werkstatt-MitarbeiterInnen erreichten, waren Vollzeitstellen. Während 85% der Männer Vollzeit arbeiteten, gingen 44% der Frauen einer Teilzeit-Beschäftigung nach (vgl. ebd.: 318).

⁴⁸ Alle Namen wurden zum Zweck der Anonymisierung geändert.

⁴⁹ Auch wenn der Untersuchungszeitraum zurückliegt, kann eine Tendenz abgelesen werden, die auch für heute gültig ist.

Im Jahr 2003 betrug der Nettolohn durchschnittlich 934 Euro, 1.028 Euro bei Vollzeit⁵⁰. Lediglich 3% der untersuchten Personen bezogen Beihilfen. In den meisten Fällen lag der Verdienst jedoch nur knapp über Niveau des Existenzminimums.

Weniger zufrieden zeigten sich die befragten ArbeitnehmerInnen mit ihrer familiären Situation: So waren 85% der untersuchten ArbeitnehmerInnen ledig, 90% hatten keine Kinder. Der Wunsch nach einem Partner/einer Partnerin erwies sich als sehr groß (vgl. ebd.: 335). Die Wohnsituation zeigte sich recht unterschiedlich je nach der Beschäftigungssituation, so lebten 40% der Vermittelten bei der Familie, 30% in einer eigener Wohnung ohne Betreuung und knapp 20% im mobil betreuten Wohnen. Werkstattbeschäftigte lebten zu 40% in stationären Wohnformen, zu einem Drittel im mobil betreuten Wohnen. Bei ca. einem Drittel hatte die Berufsintegration zu höherer Autonomie im Wohnen geführt (vgl. ebd.: 337f).

2.3.2 Ergebnisse einer Umfrage der BAG UB 2014

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) führte eine Umfrage unter 98 Leistungserbringern durch, mit der für das Jahr 2014 1.156 UB-Teilnehmende erhoben wurden.

Der Anteil der Berufsbegleitung stieg im Vergleich zum Einführungszeitraum, ein Viertel aller Leistungserbringer führt auch Berufsbegleitung durch. Nur ein kleiner Teil (6%) der UB-Teilnehmenden beauftragen den Leistungsträger über das Persönliche Budget, was einen weiteren Rückgang im Vergleich zum Anteil von rund 11% in den letzten Jahren bedeutet (vgl. BAG UB 11/2015: 2f).

Zielgruppe: Knapp zwei Drittel (64%) der Teilnehmenden sind Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen, knapp ein Fünftel (22%) hat eine psychische Erkrankung, jede/r zehnte Teilnehmende lebt mit Körper- oder Sinnesbeeinträchtigungen (9%), der verbliebene Anteil der Personen machte keine spezifischen Angaben.

Knapp die Hälfte der Teilnehmenden (48%) hatte einen Schwerbehindertenausweis oder ist gleichgestellt, der Anteil der Personen ohne diesen Status hat zugenommen im Vergleich zum Zeitraum 2009-2013. Knapp zwei Drittel waren männlich (63%) - vergleichbare Maßnahmen zeigen ein ähnliches Bild (vgl. ebd.: 4).

5% der Teilnehmenden waren unter 18 Jahre alt, mit knapp zwei Drittel (59%) lag der größte Anteil in der Altersgruppe von 18 bis 24 Jahren. Ein weiteres Drittel (32%) war im Alter zwischen 25 und 40 Jahren (vgl. ebd.: 5).

60% der Teilnehmenden besuchte die Sonderschule, ein Fünftel (21%) die Hauptschule, der Rest der abgefragten Personen verteilt sich auf andere Schulformen (vgl. BAG UB 11/2015: 5). Über zwei Drittel der Teilnehmenden (67%) verfügen über keine Ausbildung, jede/r zehnte (12%) kann eine Berufsvollausbildung vorweisen (nach § 4 BBiG/§25 HwO). Knapp jede/r fünfte (19%) absolvierte mit einer Helfer-/Werker Ausbildung eine Teilqualifizierung (nach §§ 64-67 BBiG/§24 k-q HwO) (vgl. ebd.: 6).

⁵⁰ Heute ist Mindestlohn in Deutschland 1.400 Euro pro Monat bzw. 8,50 Euro pro Stunde hoch (vgl. WSI 1/2015: 17).

Bisheriger Werdegang: 14% der Personen besuchte vor der UB eine Schule, knapp ein Fünftel eine berufsvorbereitende Maßnahme (19%), die Hälfte (51%) war (meist mehr als 6 Monate) arbeitslos, unter ein Prozent der Teilnehmenden (0,7%) war zuvor in einer WfbM (vgl. ebd.).

Prozess InbeQ: Über ein Drittel der UB-Teilnehmenden (37%) hat die Maßnahme vorzeitig abgebrochen (vgl. ebd.: 7).

Dauer: Bei regulärer Beendigung der Maßnahme benötigte ein Viertel der Personen (24%) sieben bis 12 Monate für die Jobsuche, ein Fünftel (20%) benötigte 13 bis 18 Monate. Die meisten Teilnehmenden (38%) nahmen 19 bis 24 Monate für die Jobsuche in Anspruch – dies zeigt die unterschiedlichen Anforderungen an die Begleitung (vgl. ebd.: 9).

Begleitende Hilfen: Fast drei Viertel aller Personen (72%), die SV-pflichtige Beschäftigung erreichten, erhielten Eingliederungszuschüsse (EGZ), was zeigt, dass Arbeitgeber diese stark nachfragen (vgl. ebd.: 10).

Beschäftigung: In rund der Hälfte der Fälle der geschlossenen Arbeitsverhältnisse (52,2%) handelt es sich um Vollzeitstellen (vgl. ebd.: 12).

Die UB-Beschäftigten finden zumeist (in 71% der Fälle) in KMUs mit bis zu 99 MitarbeiterInnen, rund ein Zehntel (11%) in KMUs mit 100 bis 499 MitarbeiterInnen Arbeit (vgl. ebd.: 12). Die Tätigkeitsfelder der Aufnahmebetriebe ist dabei breit gestreut (vgl. ebd.: 13).

Zwei Drittel der Arbeitsverhältnisse (66%) sind befristet⁵¹, dies weist auf weiteren Bedarf an Begleitung hin (vgl. BAG UB 11/2015: 12). So erhalten 33% der Vermittelten Berufsbegleitung, 12% andere Unterstützungsleistungen zur Sicherung der Beschäftigung nach § 102 (2) SGB IX (vgl. BAG UB 11/2015: 14). Die Mehrheit der UB-Beschäftigten benötigen laut den Integrationsfachkräften „eher dauerhafte“ Leistungen zur Sicherung der Beschäftigung (vgl. ebd.: 14).

Zwar kann für die Hälfte der Fälle keine Angaben gemacht werden, folgende Arten von Unterstützungsleistungen kamen zur Sicherung für Vermittelte zum Einsatz: Arbeitsdiagnostik (5%), Training sozialer und kommunikativer Kompetenzen (18%), regelmäßige Einzelfallberatung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber (25%), Beratung zu Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen (19%), personelle Unterstützung im Betrieb (13%), Organisation eines Job Coaches (13%), Sonstiges (8%) (vgl. ebd.: 15).

Entlohnung: 6% der Beschäftigten erhalten einen Stundenlohn von weniger als 7 Euro/h, mehr als die Hälfte (56%) 7 bis 9 Euro/h, 17% erhalten 9-11 Euro/h, 7% über 11 Euro/h, 14% machen keine Angaben⁵² (vgl. ebd.: 13).

Vermittlung/Wirkungen: Neben einem Anteil von Jobvermittlungen von 38% ist für knapp ein Fünftel der Personen (18%) zu diesem Zeitpunkt die Werkstätte die bessere Alternative. Ein Drittel der Personen (33%) waren nach der InbeQ arbeitslos, was einer Zunahme von 6,6% zum Vergleichszeitraum 2009 bis 2013 entspricht, im Vergleich zum Vorjahr sogar eine Zunahme von 8,2% (vgl. ebd.: 8).

⁵¹ Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse hat zum Vergleichszeitraum 2009 bis 2013 (58%) zugenommen (vgl. BAG UB 11/2015: 12).

⁵² Offensichtlich werden auch Stundenlöhne ausbezahlt, die unter dem Mindestlohn von 8,50 Euro liegen.

Laut den Autoren haben Personen, die die UB durchliefen, selbst wenn sie erst keinen Arbeitsplatz finden, Vorteile. Denn der Unterstützungsbedarf durch die gesammelten Erfahrungen ist besser zu ermitteln: „Rücksprachen mit einzelnen Arbeitsagenturen zeigen jedoch, dass durch die InbeQ das Leistungspotenzial der TN im Vergleich zu anderen Maßnahmen gut einschätzbar ist, was die Chancen einer individuell passenden Anschlussperspektive grundsätzlich erhöht.“ (ebd.:8)

2.3.3 Situation von Personen begleitet von Access Nürnberg

Die Personen (Namen geändert), die zur Illustration herangezogen wurden, befinden sich alle in der Phase InbeQ, d.h. sie sind bis zu zwei Jahren in Unterstützter Beschäftigung.

Lukas H., 20 Jahre, lebt mit Down-Syndrom. Der junge Mann besuchte die Förderschule. Er war zwar mit dem Großteil der Schulzeit nicht zufrieden, in der letzten Klasse förderte ihn ein Lehrer durch Berufsorientierung. Der von der Schule beauftragte IFD vermittelte Praktika für Lukas H., sodass er bereits in den Bereichen Bücherei, Altenheim, Verwaltung und in einer Großküche probeweise arbeiten konnte. Die Möglichkeit, Erfahrungen zu sammeln, gefiel ihm. Neben seiner Arbeit in der Mensa eines Gymnasiums arbeitet er nun in einem Museum. Das ist die richtige Herausforderung für Lukas H.. An der Museumstätigkeit gefällt ihm der Kontakt mit Kindern und abwechslungsreiche Aktivitäten, die er für das junge Publikum organisiert wie Kindergeburtstage und die Produktion von Hörspielen.

Hingegen ist er unzufrieden damit, dass er über die Außengruppe seiner Werkstatt beschäftigt ist, er fühlt sich von den BetreuerInnen eingeschränkt. Lukas H. strebt einen normalen Arbeitsplatz an und bedauert, dass momentan keine Chance auf einen regulären Arbeitsplatz besteht (vgl. Interview, 12.10.2015).

David M., Anfang 20, verfügt über einen Hauptschulabschluss. Danach versuchte er eine Lehre als Koch, die er aber nicht abgeschlossen hat. Für seinen Arbeitgeber war seine Arbeitsgeschwindigkeit, die im Vergleich zu den anderen geringer war, ein Problem. In einem Praktikum arbeitete er in einem Kommunikationsunternehmen, wo er mit Audioguides beschäftigt war. Durch das letzte Praktikum bei einer Bäckerei fand er heraus, dass ihm diese Tätigkeit nicht liegt. Ihn interessieren Berufe im Bereich Technik mehr. Dieses Interesse konnte David M. aber noch nicht in einen konkreten Berufswunsch überführen (vgl. Interview, 12.10.2015).

Niels K., mittleren Alters, hat im Grunde eine Typographie-Ausbildung. Leider hat er die Abschlussprüfung nur knapp nicht bestanden, aber sonst alle Bestandteile der Ausbildung absolviert. Niels K. arbeitete lange Zeit als LKW-Fahrer in der "Nahbereich-Logistik" und erlitt schließlich ein Burnout. Nun hat er einen Arbeitsplatz in der Grafikbranche. Er merkte an, dass sich der Betrieb zu wenig Zeit nehme zum Einschulen und würde sich mehr Unterstützung wünschen. Ein Hindernis in der Arbeit ist es ihm zufolge, dass er im Vergleich zu anderen langsamer arbeite. Für Niels K. ist es herausfordernd, sich ständig beispielsweise bei den Grafik-Programmen am Laufenden zu halten. Die Tätigkeit macht Niels K. Spaß. Der Arbeitsweg ist jedoch sehr weit, er pendelt von Nürnberg nach Erlangen (vgl. Interview, 12.10.2015).

Elisabeth B., mittleren Alters, hat posttraumatische Belastungsstörung. Sie leidet an Depressionen und arbeitet zurzeit an ihrer psychischen Stabilität. Sie kann auf zahlreiche berufliche Stationen zurückblicken: Ihre Grundausbildung hat sie im Hotelfach erworben. Sie hat sieben Jahre im Callcenter gearbeitet. Danach studiert sie zwei Jahre Translationswissenschaften und wollte Fremdsprachenkorrespondentin werden. Elisabeth B. fing eine Ausbildung als Altenpflegerin an, die sie aufgrund von Mobbing abbrechen musste. In einem Beschäftigungsprojekt des Job Centers ging es ihr nicht gut, weil die Betreuung durch Sozialpädagogen nicht angemessen war. Im Rahmen eines Ein-Euro-Jobs hat sie daraufhin in einem Museum gearbeitet, das für sie eine Perspektive dargestellt hätte, aber auch hier erlebte sie Mobbing.

Schließlich startete Elisabeth B. die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung bei Access, wo sie sich wohl fühlt. Sie wird in Access aufgebaut, erhält positive Rückmeldung und gute Anleitung. Das erste Praktikum im Einzelhandel war keine Perspektive, weil hoher Arbeitsdruck, gestresste Arbeitsatmosphäre und ein hohes Arbeitstempo vorherrschten. Die KollegInnen hatten keine Zeit zur Einarbeitung. Elisabeth B. merkt an, dass eigenverantwortliches Arbeiten an und für sich kein Problem ist, zur Zeit des Praktikums war sie jedoch psychisch instabiler und nicht so robust. Daher ist ihr nächstes Vorhaben ein Praktikum im Gartenbereich, wo sie ein ruhigeres Arbeitsumfeld erwartet (vgl. Interview, 12.10.2015).

Während der ersten Phase der Unterstützten Beschäftigung, der Innerbetrieblichen Qualifizierung (InbeQ), bekommen TeilnehmerInnen Ausbildungsgeld oder Übergangsgeld (vgl. Seeger, 13.11.2015).

Im Folgenden sollen die berufliche Verläufe zu sozial(rechtliche)n Bedingungen in Beziehung gesetzt werden, die für die Lebenssituationen der Zielgruppe in den beschriebenen Programmen typisch sein können.

Ausbildungsgeld ist eine Beihilfe vor allem für junge Menschen in der Phase InbeQ, die zuvor noch nicht in einem Arbeitsverhältnis waren. Dieses beträgt zwischen 104 Euro und 572 Euro. Die Höhe ist abhängig von der Art der Lebensumstände und Wohnverhältnisse (vgl. Arbeitsagentur 2015^a).

Menschen, die vorher bereits in Beschäftigung waren, können bei Aus- und Weiterbildung Übergangsgeld beziehen. Dieses beträgt 68-75% des Nettoarbeitsentgelts⁵³ (vgl. Bäcker et al. 2010^a: 548, Arbeitsagentur 2015^b).

Die Stundenlöhne bei Berufseinstieg von Personen in Unterstützter Beschäftigung liegen zwischen 8,50 und 13,50 Euro.⁵⁴ Die meisten Personen mit eigenen Einkommen durch Beschäftigung brauchen, laut Geschäftsführerin von Access, keine zusätzlichen Beihilfen, weil viele bei den Eltern leben (vgl. Seeger, 13.11.2015).

⁵³Für die genaue Berechnung dieser Bemessungsgrundlage siehe Homepage-Eintrag Arbeitsagentur.

⁵⁴ Der monatliche Mindestlohn für eine Vollzeit-Beschäftigung liegt bei 1.400 Euro, der Stundenlohn bei 8,50 Euro (vgl. WSI 1/2015: 17,3).

3. Großbritannien (England)

3.1 Geschützte Arbeit und Supported Employment im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil

1. Einwohnerzahl: 64.308.261 (2014)⁵⁵

2. Anzahl/Anteil der Menschen mit Behinderungen

Laut EU-SILC-Daten von 2012 gab rund ein Fünftel der BritInnen (21,7 %) an, dass sie beeinträchtigt sind.⁵⁶

3. Staatsform: Einheitsstaat mit Zentralregierung; regionale Regierungen in den Landesteilen in Schottland, Wales, Nord Irland und London, deren Macht beschränkt ist, zur Zeit Kompetenzverlagerungen an die Länder – insbes. an Schottland („devolution“).

4. Erwerbsquote

Im Jahr 2012 waren 44,6% der Frauen mit Behinderungen sowie 47,4% der Männer mit Behinderungen erwerbstätig. Menschen mit einer schweren Beeinträchtigung waren fast dreimal weniger häufig beschäftigt als Menschen mit moderaten Beeinträchtigungen.⁵⁷

5. Arbeitslosenquote Menschen mit Behinderungen/allgemein

2012 waren 8,5% der Frauen mit Behinderungen und 12,6% der Männer mit Behinderungen arbeitslos gemeldet, während die allgemeine Arbeitslosenrate 5,9% betrug.⁵⁸

6. Armutsbetroffenheit von Menschen mit Behinderungen/allgemein

Im Jahr 2012 waren über ein Viertel der Personen mit moderaten (28,7%) und über ein Drittel der Personen mit schweren Beeinträchtigungen (39,2%) von Armut in ihrem Haushalt betroffen im Vergleich zu einem Fünftel der Gesamtbevölkerung (19,3%).⁵⁹ Im Vergleich zu Österreich ist sie um 10% höher.

7. Anzahl der Personen in Werkstätten/Geschützter Arbeit/Supported Employment

64 Standorte Geschützter Arbeit, betrieben von Remploy Employment Service bis zum Jahr 2014 (vgl. Mallender et al. 2015: 24). In Geschützter Arbeit befanden sich im Jahr 2006 noch 9.700 Personen.⁶⁰ Schätzungsweise arbeiten rund 30.000 Personen in Supported Employment pro Jahr.⁶¹

8. Wohlfahrtsstaats – Typ:

Großbritannien ist ein liberaler Wohlfahrtsstaat, der aufgrund seiner überwiegenden Versicherungsleistungen mit niedrigem Einkommensersatz und universalistischer Ausgestaltung des Siche-

⁵⁵ vgl. Europäische Kommission: online

⁵⁶ vgl. Priestley 2014: 4

⁵⁷ vgl. Priestley 2014: 5

⁵⁸ vgl. Priestley 2014: 9

⁵⁹ vgl. Priestley 2014: 17

⁶⁰ vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 50

⁶¹ vgl. Davies, 29.7.2015

rungssysteme als „liberal-kollektivistisch“ (nach Ginsburg 1992) charakterisierbar ist.⁶² Seit New Labour (1997) wurden soziale Dienstleistungen marktförmig umgestaltet (z.B. Bietersystem) und weiter ökonomisiert, um Kosteneffizienz zu erreichen.⁶³

9. Zuständigkeiten Behindertenhilfe

Das Department for Work and Pensions (DWP) hat die übergeordnete Zuständigkeit von Behinderungsangelegenheiten inne, dessen Abteilung Office for Disability Issues (ODI) koordiniert diese als Querschnittsmaterie mit allen Ministerien.⁶⁴ Für viele Leistungen und Programme sind die Gemeinden (Municipalities, Local Authorities) zuständig. Der Health Service ist mit der Unterstützung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen beauftragt (auch im Bereich des Supported Employment).

10. Status UN-BRK: Großbritannien ratifizierte die Konvention im Jahr 2009 und entwickelte eine Nationale Strategie für Behinderung sowie einen Aktionsplan 2013.

3.1.1 Politischer Kontext und Reformen

Benefit-Reformen und „Welfare to Work“: Die steigenden Benefit-Zahlen in den letzten Jahrzehnten sind laut den Autoren Houston und Lindsay mitverursacht von Versäumnissen in der Industrie-, Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik und ein Ausdruck von Massenentlassungen und der Intensivierung von Arbeit. Denn durch den Strukturwandel in der Ökonomie der Spätmoderne werden flexible, ersetzbare Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt bevorzugt (vgl. Houston/Lindsay 2013: 234f).

Trotzdessen stand der Welfare Reform Act 2007 ganz im Zeichen der „Welfare to Work“-Policy und führte statt des Incapacity Benefits die Employment and Support Allowance ein, um Langzeit-BezieherInnen von Incapacity Benefits in Beschäftigung zu bringen, auch unter Zuhilfenahme von Sanktionen („conditionality“) (vgl. Patrick/Fenney 2015: 26f).

Die zwischen 2006 und 2010 durchgeführten großen Reformen der Disability Benefits (Invaliditätspensions-Reformen) bestanden aus strengeren medizinischen Untersuchungen, Re-Testing von bestehenden BezieherInnen und neue Bedingungen für arbeitsbezogene Aktivitäten sowie strengere Kriterien für ESA (z.B. zeitliche Befristung von nicht-bedarfsgeprüften Benefits). Alle neuen AntragstellerInnen wurden seit 2008 Work Capability Assessments (WCA) unterzogen und bis 2014 sind alle bisherigen Bezieher neu getestet worden. Die vom Konzern Atos durchgeführten Tests riefen starke Kritik hervor (vgl. Beatty et al. 2013: 135f). Von den Berufungen zwischen Oktober 2008 und Februar 2010 gegen die (Re-)Assessments waren weit über ein Drittel (39%) erfolgreich (vgl. Warren et al. 2013: 98).

Die Reformen zeigen seit 2012 starke Auswirkungen: Im Jahr 2011 waren 2,6 Mio. Personen nicht in Arbeit und bezogen Disability Benefits gegenüber 1,5 Mio. BezieherInnen von Arbeitslosengeld (JSA). In den Disability Benefits verbarg sich also versteckte Arbeitslosigkeit, die nun wieder sichtbar wird, weil viele Antragsteller zu JSA verwiesen werden. Dies ist mit finanziellen Einbußen verbunden (vgl. Beatty et al. 2013:

⁶² vgl. Schmid 2010: 188

⁶³ vgl. Mark/Cerny 228f, Mitton 2012: 42, 50

⁶⁴ vgl. ANED Großbritannien: online

134 f). Denn aufgrund von Anrechnung von Haushaltseinkommen verschlechtert sich die Einkommenssituation der Personen, die keinen Anspruch auf bedarfsgeprüftes ESA haben (betrifft rund 40%), weil diesen der Zugang zu anderen Einkommensersatzleistungen ebenfalls versperrt sein kann:

„Claimants who are denied access to means-tested ESA will find that the same means-testing rules will also deny them access to JSA or indeed IS. The vast majority will therefore be pushed out of the benefits system altogether“ (ebd.: 137).

Laut Prognosen wird die Hälfte der Neu-AntragstellerInnen, die sich nicht für ESA qualifizieren, JSA, ein Fünftel von ihnen einen anderen Benefit (z.B. Income Support, Carers Allowance) beantragen sowie 30% ihre Benefits verlieren (vgl. ebd.: 140). Den Autoren zufolge wird die Zahl der Benefit-BezieherInnen zwischen 2011 und 2014 um 970.000 Personen reduziert worden sein: So werden rund 600.000 Personen aus dem Benefit-System genommen, rund ein Fünftel der bestehenden Bezieher werden rausgefallen sein und die JSA-Zahlen werden sich um 280.000 erhöht haben aufgrund der Umschichtung von Disability Benefits (vgl. ebd.: 142). 900.000 Personen werden von Workfare-Maßnahmen betroffen sein (vgl. ebd.: 143).

Sowohl die New Labour-Regierungen (1997 bis 2010) als auch die Coalition-Regierung vertreten weiterhin diese streng aktivierende Arbeitsmarktpolitik mit der Verknüpfung von Leistungsgewährung und Pflichten (Arbeitsbereitschaft) und dem Glauben an den armutsreduzierenden Effekt von Beschäftigung („work is the best route out of poverty“) (vgl. Patrick/Fenney 2015: 26f).

Die Autoren Houston und Lindsay plädieren hingegen dafür, Einkommenssicherung und „Aktivierung“ voneinander zu trennen (vgl. Houston/Lindsay 2013: 240). Aber die Arbeitsmarktintegration lässt sich nicht vollständig über Trainings lösen, sondern ist auch sehr stark abhängig von der Nachfrage (Barrieren seitens der Arbeitgeber, z.B. Einstellung oder Arbeitsmarktsituation) (vgl. Riddell et al. 2010: 54). Denn bei mangelnder Arbeitskräftenachfrage, wirken rein angebotsseitige Maßnahmen wie Trainings nur begrenzt und können überdies demotivierend auf Arbeitssuchende wirken: „If suitable jobs are not available, activation measures will be counter-productive in terms of benefit claimants' motivation“ (ebd.: 238). So ist den Autoren zufolge vielmehr die Nachfrage nach Arbeitskräften die wirksamste Maßnahme für Menschen „hard-to-employ“ (vgl. Houston/Lindsay 2013: 241, Beatty et al. 2013: 151).

Zwischen 1998 und 2008 sind aufgrund zu geringer Vermittlungserfolge staatlich geförderte Beschäftigung und Arbeitgeberförderung in Kritik geraten und reduziert worden, zugunsten von Programmen zur Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt mit dem Zugang „place and train“ mithilfe von Job Coaching und Anreizen für Co-Workers und Arbeitgeber (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 31, Roulstone et al. 2007: 2). Das ist ein Beispiel für die Betonung von angebotsseitigen Maßnahmen.

Aktuelle Reformen beinhalten also vor allem zwei wesentliche Elemente: einerseits den Ausbau/die Neuentwicklung von Beschäftigungsprogrammen, andererseits die Reform der Benefits (vgl. Sainsbury 2009: 218f).

Individualisierung und Flexibilisierung der Unterstützung: Weit oben auf der sozialpolitischen Agenda sind der Abbau von Institutionen (z.B. Sheltered Factories wie Remploy) und die Entwicklung von individuellen Lösungen. Der „Black Box“-Zugang überlässt es Trägern, wie sie die gesetzten Ziele erreichen, um Flexibilität zu wahren. Es gibt intensive Bemühungen, Programme zu flexibilisieren und individualisierte maßgeschneiderte Hilfen anzubieten.

Vereinheitlichung der Maßnahmen, leichter Zugang („direct access“) und Verknüpfung von Leistungen: Großbritannien hat entsprechend des liberalen Zugangs (ähnlich wie Australien und Neuseeland) niedrigere Nachteilsausgleiche als andere Wohlfahrtsstaatstypen. Die Leistungen sind gut organisiert, koordiniert und leicht zugänglich (vgl. Mallender et al. 2015: 218). Großbritannien setzt weitreichende Schritte, um Programme zu vereinheitlichen und den Zugang zu erleichtern (z.B. Work Programme, Work Choice). Hilfen werden miteinander verknüpft, z.B. ist ein Zugang zu Access to Work⁶⁵ via dem Work Programme möglich.

Kommodifizieren von Leistungen: Das Bieter-Modell („commissioning approach“) mit der erfolgsorientierten Bezahlung und der hohe Grad an Privatisierung der Soziallandschaft führen zu stark kommodifizierten⁶⁶ Leistungen.

Widersprüche des UK-Modells

Privatisierungsprozesse und die Praxis des Bietersystems gehen laut Studien einher mit finanziellen Beschränkungen, hohem Erfolgsdruck sowie engen Erfolgskriterien. Es liegt im ökonomischen Interesse der Träger, Personen, die näher am Arbeitsmarkt und „jobready“ sind, zu bevorzugen („Cherry Picking“, „Creaming“) und Arbeitssuchende mit Beeinträchtigungen, die intensiveren Unterstützungsbedarf aufweisen, hingegen nicht entsprechend zu fördern („Parking“) (vgl. Stafford 2015: 77f).

Es besteht beim Modell der Geschützten Werkstatt einerseits die Gefahr, Menschen abhängig zu machen und nicht ausreichend zu empowern, andererseits ist sie für Menschen mit einer Leistungsfähigkeit unter 50 Prozent (als Übergang) notwendig, weil sich ein Arbeitsmarkteintritt schwierig gestaltet (vgl. Roulstone et al. 2007: 2).

3.1.2 Geschützte Arbeit bei Remploy/DPEC

Remploy war seit der Nachkriegszeit ein wichtiger öffentlich geförderter Anbieter von Geschützter Arbeit. Das Remploy-Budget betrug im Jahr 2006 176 Mio. Pfund (140 Mio. Euro) (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 50). In den letzten Jahren wurde schon versucht, die geschützte Produktion zugunsten der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt zu reduzieren. Remploy verfügte über eigene Supported Employment Modelle mit Interwork und fungierte als Broker von Leistungen im Rahmen der Remploy Employment Services (vgl. Roulstone et al. 2009: 2). Im Jahr 2006 hatte Remploy noch 9.700 MitarbeiterInnen (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 50).

2005 wurde jedoch festgestellt, dass die Hälfte der Belegschaft wenig bis gar keine Arbeitsaufträge hatte und viele Betriebe nicht wirtschaftlich waren, sodass 2008 ein Modernisierungsplan in Kraft trat. MitarbeiterInnen sollten kostengünstigere Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt bekommen. Das Ziel war eine Kostensenkung auf 10.000 Pfund (13.600 Euro) pro Person, es konnte jedoch nur bis 25.000 Pfund (34.100

⁶⁵ 45.000 Personen erhalten Unterstützung durch Access to Work pro Jahr (vgl. Keenan, 30.11.2015).

⁶⁶ D.h. Beihilfen setzen die Menschen stärker den Marktkräften aus, z.B. durch Druck zur Erwerbstätigkeit.

Euro) reduziert werden. Im Wirtschaftsjahr 2009/10 fuhren die Remploy-Betriebe laut Liz Sayce ein Minus von 63 Mio. Pfund (86 Mio. Euro) ein (vgl. Mallender et al. 2015: 220).

Die Kosten pro Job-Outcome waren zu dieser Zeit bei 3.300 Pfund (4.500 Euro). Laut ambitionierten Plan sollten sich Jobeintritte innerhalb von fünf Jahren vervierfachen: die Zahl der vermittelten Personen betrug im Jahr 2008/09⁶⁷ 6.698 im 2009/10 9.125 und im Jahr 2010/11 15.292 Personen in Beschäftigung (vgl. Mallender et al. 2015: 221).

„Remploy Limited“ wurde zur „Disabled People’s Employment Corporation Limited“. Der Empfehlung des „Sayce-Bericht“⁶⁸ folgend, entzog das Ministerium Remploy Förderungen und setzte sie für Jobvermittlung am ersten Arbeitsmarkt ein. Die verbliebenen 54 Standorte wurden bis März 2014 geschlossen oder verkauft. Im Juli 2014 veräußerte die Regierung auch die Remploy Employment Services, diese wurden im April 2015 an den US-Konzern „MAXIMUS“ verkauft. Er schloss einen Vertrag mit dem DWP für das „Work Programme“ in England, Wales und Schottland bis April 2015 (vgl. DPEC 2015: 5).

2012 stellte die Regierung Gelder in der Höhe von 1,6 Mio. Pfund (2,2 Mio. Euro) im „Community Support Funds“ bereit, die Non-Profit-Organisationen für Menschen mit Beeinträchtigungen, die von Remploy-Schließungen betroffen sind, auf der kommunalen Ebene einsetzen sollten. Die Mittel sollten Unterstützung bieten und für Übergang in ersten Arbeitsmarkt verwendet werden (vgl. BASE 18/07/2012, The Guardian 04/07/2013). Es gibt viele Social Enterprises, die jedoch nie im Besitz der Regierung waren. Etwa 100 solcher Geschützter und Geförderter Unternehmen erbringen Leistungen für Work Choice (vgl. Keenan, 30.11.2015).

3.1.3 Supported Employment

Supported Employment ist in Großbritannien **keine gesetzliche Leistung** (vgl. Davies⁶⁹, 29.7.2015). Das wesentliche Ziel besteht in der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Die **Zielgruppe** umfasst Menschen mit Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter laut Equality Act:

„in case of a physical or psychological disability that has a substantial long-term effect on ability to perform daily activities.“ (Zelderloo/Reynaert 2007: 33).

NutzerInnen-Zahlen: Es gibt offiziell keine Zahlen über Personen in Supported Employment, weil dieses hauptsächlich auf Gemeindeebene (Municipality) durchgeführt wird. Huw Davies, CEO von BASE UK, geht in einer groben Schätzung von 30.000 Personen in Supported Employment in Großbritannien in einem Jahr aus (vgl. Davies 2015).

Der **Zugang** erfolgt über das Jobcentre Plus, das eine Gatekeeper-Funktion innehat. **Prozess:** Die Grundfunktionen von Supported Employment zufolge der NOS-Standards des Learning and Skills Improvement

⁶⁷ Wirtschaftsjahr, von April bis März

⁶⁸ In ihrem Bericht „Getting in, Staying in and Getting on“ von 2011 erhob Liz Sayce die Arbeitsmarktprogramme, ihre Kosten und Wirkungen und gab Politikempfehlungen, die die Regierung recht vollständig umsetzte.

⁶⁹ Huw Davies ist CEO der British Association of Supported Employment (BASE UK).

Service, das für ganz UK gilt, sind: Dialog mit Arbeitgeber (Beratung über Prozess, Förderungen, Bewusstseinsbildung, Netzwerken mit Stakeholdern), Dialog mit Arbeitssuchendem, Hilfebedarf des Arbeitssuchenden ermitteln, passenden Job finden, Entwicklungsplan gemeinsam aufstellen, Job Match: Bedürfnisse des Arbeitssuchenden und Arbeitsangebot abgleichen, notwendige Unterstützung im Arbeitsumfeld schaffen, Berufslaufbahn planen (vgl. LSIS 2012: 5f).

SV/Entlohnung: Bei regulären Arbeitsverhältnissen gilt der Mindestlohn von 1.073 Pfund (1.509 Euro) mit Vollversicherung (vgl. WSI 1/2015: 21).

Finanzierung: Die Zusammensetzung der Finanzierung für UK insgesamt ist sehr kompliziert. Entweder ist die Finanzierung erfolgsorientiert und wird vom DWP geleistet (wenn Leistungen Teil von Work Choice sind) oder sie basiert auf Gemeindemitteln. Diese werden aber jedes Jahr reduziert aufgrund von Kürzungen (vgl. Davies 2015). Die Finanzierung variiert zudem von Region zu Region stark. Manche haben gar keine Supported Employment-Leistungen, manche sind gut ausgestattet. In Großbritannien herrscht strikte Austeritätspolitik, sodass die Finanzierungsbasis immer weniger wird. Die gemeinnützige Organisation/das kommunale Programm TESS Coventry bspw. sieht sich momentan nach alternativen Finanzierungsquellen um (vgl. Atkinson⁷⁰, 12.8.2015).

Es gibt eine starke Entwicklung zur Outcome-Finanzierung. Prime Provider haben zum Teil Subvertragsnehmer (Supply Chains) und heben eine Management-Gebühr von bis zu 30% von diesen ein. Wenige haben eine ESF-Finanzierung, diese wird über regionale Verträge eingeworben, die Mittel sind von der Regierung pro Person festgesetzt und gering (vgl. Davies, 29.7. 2015).

Die Health Services finanzieren Leistungen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (z.B. IPS-Projekte). The Lottery, eine große Charity, finanziert auch Supported Employment und ist wichtig für die Träger der Freien Wohlfahrt – Gemeinden können diese nicht beantragen (vgl. Atkinson, 26.10.2015, Davies 29.7.2015).

3.2 Umsetzung von Geschützter Arbeit und Supported Employment: Maßnahmenbeschreibung

3.2.1 Supported Employment im Rahmen von „Work Choice“

Im „Work Programme“, dem Arbeitsmarktprogramm für alle Arbeitssuchenden, nehmen Menschen mit Beeinträchtigungen teil (via JSA, ESA). Die meisten Personen mit Beeinträchtigungen werden hier unterstützt, insgesamt 200.000. Sie sind aber dort laut Aussage eines Experten nicht gut betreut, weil zu wenig Zeit für wirkliche Outcomes zur Verfügung steht. Es wird wahrgenommen, dass die Unterstützung nicht angemessen ist (vgl. Keenan⁷¹, 30.11.2015). Bei „Work Choice“ ist eine intensivere Betreuung möglich (vgl. Davies, 29.7.2015). Seit Oktober 2010 ersetzt Work Choice die Programme „Work Step“, „Work Preparati-

⁷⁰ Dean Atkinson ist Manager von TESS (Supported Employment Programm) Coventry.

⁷¹ Kevin Keenan ist Head of strategy in disability and employment beim Department of Work and Pensions.

on“ und „Job Introduction Scheme“, größtes, auf die Arbeitsmarkt-Unterstützung von Menschen mit Behinderungen spezialisiertes Programm.

Prozess: Die genauen Formen der Unterstützung und Begleitung wird den Trägern überlassen, die verschiedene Phasen umfassen:

- „Work Entry Support“: alle absolvieren Phase 1, diese dauert bis zu 6 Monate, dann folgt Vorbereitung des Arbeitseintritt, mit den Methoden Arbeit mit Einzelpersonen oder in Gruppen; mindestens acht Stunden pro Woche, soll sich steigern auf 16 Stunden
- „Short to Medium Term In-Work Support“: sobald unterstützte Beschäftigung besteht – im Ausmaß von 16 Stunden Beschäftigung oder mehr
- „Longer-Term In-Work Support“: wenn langfristig Unterstützung gebraucht wird - unbegrenzte Unterstützung mit dem Ziel der Stabilisierung oder Vermittlung auf den regulären Arbeitsmarkt, wo es möglich ist, mindestens vier Stunden pro Woche (vgl. Gifford 5/2015: 5, 9)

Die Zuweisung erfolgt über das Provider Referrals and Payments (PRaP) System (vgl. DWP 7/2013: 182). Die Leistungen in Work Choice werden erbracht von Trägern („Prime Provider“), die vom DWP finanziert werden und in 28 „Contract Package Areas“ unterteilt sind (vgl. Gifford 5/2015: 4). Provider, die von April 2010 bis März 2015 Leistungen erbracht haben, waren Shaw Trust, Advance Housing and Support Ltd, CDG Wise Ability Ltd, Momentum, Ingeus UK Ltd, The Pluss Organisation, Seetec und Working Links (vgl. Gifford 5/2015: 12).

Beschäftigungsformen: Es gibt zwei Formen von Beschäftigungen, die als Outcome gewertet werden: Eine bezahlte Beschäftigung von 13 Wochen, die auch in Social Enterprises angesiedelt sein kann (erster Outcome-Typ). Es sind rund 80 bis 90 Personen im Jahr bei Social Enterprises beschäftigt im Jahr. Ziel ist jedoch eine reguläre Beschäftigung, die als zweiter Outcome-Typ gewertet wird, wenn diese mindestens 26 Wochen andauert. Work Choice verbindet Geschützte Arbeit und Supported Employment (vgl. Keenan, 30.11.2015).

SV/Entlohnung: Bei regulären Arbeitsverhältnissen gilt der Mindestlohn von 1.073 Pfund (1.509 Euro) mit Vollversicherung (vgl. WSI 1/2015: 21).

Finanzierung: Bei Registrierung gibt es eine „Service-Gebühr“, bei Erzielung eines Job Outcomes wird die volle Rate ausbezahlt (nach sechs Monaten) sowie weitere Zahlung bei nachhaltiger Platzierung. Monatliche Berichte über die Beschäftigungsergebnisse müssen an das DWP ergehen (vgl. Gifford 5/2015: 10). Die Finanzierung setzt sich zusammen aus 50% service fee, 50% outcome payments (vgl. Davies 2015).

Vermittlungsquoten/Wirkungen: 53% der Job Outcomes entfallen auf 13-Wochen-Beschäftigung, 20% der Outcomes auf 26-Wochen-Beschäftigung (vgl. Keenan, 30.11.2015).

Ergebnisse von Work Choice: im Zeitraum von April 2010 bis März 2015 konnten von 85.960 Personen, die das Programm starteten, 35.120 Jobergebnisse vorweisen, das sind 41%. Es gab in 23.260 Fällen (nicht Per-

sonen) unterstützte Outcomes, in 23.470 Fällen nicht unterstützte Outcomes, 14.390 Personen haben ohne Unterstützung langfristige (mindestens 6 Monate) Beschäftigung erreicht (vgl. Gifford 5/2015: 11).

3.2.2 The Employment Support Service Coventry (TESS Coventry)

Organisation: Supported Employment Programm der Stadt Coventry, seit 1993. Hoch oben auf der Agenda steht die Unterstützung junger Menschen mit Beeinträchtigungen, die TESS beim Übergang ins Erwachsenenalter begleiten und ihnen Hilfe beim Übergang Schule-Beruf bieten will (vgl. Atkinson, 26.10.2015⁷²).

Zielgruppe: Das Programm ist grundsätzlich für Menschen, die anspruchsberechtigt sind für Adult Social Care oder Secondary Mental Health Services (Psychiater, psychiatrische Krankenschwester auf Gemeindeebene). Damit stellt es eine breitere Zielgruppe dar.

Das Supported Employment Programm war anfangs speziell für Menschen mit Lernbehinderungen. Über die Jahre hat sich die Zielgruppe erweitert, nun ist es auch für Personen mit Autismus, Sinnesbeeinträchtigungen, physische Beeinträchtigungen, psychische Probleme, etc. TESS will auch weiterhin die Zielgruppe erweitern, ohne die besonders arbeitsmarktfernen und am stärksten exkludieren Personen aus dem Fokus zu verlieren. Denn viele Menschen mit Beeinträchtigungen werden als nicht arbeitsfähig gesehen (z.B. vom DWP mit 16 Stunden/Woche-Anforderung) und bekommen keinen Platz in Programmen.

Derzeitige Arbeitsmarktsituation macht es Menschen schwer, weil sie zu wenig Sicherheit und Unterstützung bietet, insbesondere für Personen mit psychischen Beeinträchtigungen, deren gesundheitliche Situation stark schwanken kann.

Zugang: Adult Social Care oder Secondary Mental Health Personal weist die Personen an TESS zu, dadurch werden sie anspruchsberechtigt. Auch Berater des Job Shops in Coventry (auch von der Gemeinde) können Interessierte mit Unterstützungsbedarf zuweisen.

Außerdem gibt es eine nicht unerhebliche Anzahl von Personen, die zugewiesen werden von anderen Organisationen, aber nicht aufgrund des Interesses der Personen („wollen gar nicht arbeiten“), sondern weil Organisationen sich entlasten wollen, so Atkinson.

NutzerInnen-Zahlen: Insgesamt wurden bis jetzt 270 Personen im Service seit 1993 betreut. 16 bis 17 Personen werden jährlich neu zugewiesen.

Der **Unterstützungsprozess** folgt dem Supported Employment Modell und beachtet die Richtlinien laut BASE. Am Beginn steht das Job Profiling: d.h. Herausfinden über Arbeitsmotivation und das Vocational Profiling. Das ist ein Instrument, um jemanden kennenzulernen, nicht um Personen zu selektieren. Dadurch erfährt man Bestreben, Fähigkeiten, Interessen, berufliche Erfahrungen, Unterstützungsbedarf. Es ist ein holistischer Zugang.

⁷² Die nachfolgenden Informationen stammen aus dem Interview mit Dean Atkinson, Manager von TESS (Supported Employment Programm) Coventry.

Personen ohne Arbeitserfahrung machen Kurzpraktika, um verschiedene Arbeitsfelder auszuprobieren. Die Anzahl der Arbeitserprobungen, bevor ein Job gefunden werden kann, differiert stark. Wenn das Interesse klar ist, kann gleich nach einem Arbeitsplatz gesucht werden. Eine Bandbreite an Faktoren ist wichtig, um Personen an passende Arbeitsplätze zu vermitteln. Der Ansatz ist nicht, die Personen an die Arbeitsplätze anzupassen.

Es werden auch Gespräche geführt mit Familien oder Freunden. Der Bewerbungsprozess unterscheidet sich von herkömmlichen Verfahren. Der potentielle Arbeitgeber soll Arbeitssuchende kennenlernen. Den richtigen Arbeitgeber zu finden, kann lange dauern.

Die Unterstützung ist maßgeschneidert für die jeweilige Person. Die Dauer der Unterstützung kann stark variieren. Laut Interviewpartner ist es ein intensiver Prozess, langfristig ist es trotzdem weniger teuer als Beihilfen zu beziehen. Es ist kosten-effizient, was oft nicht verstanden wird – denn: “you spend to save” (Atkinson, 26.10.2015).

Der **Betreuungsschlüssel** beträgt 1 zu 20 und die Organisation versucht, das einzuhalten. TESS ist ein Exzellenzzentrum für Individual Placement and Support (IPS) und arbeitet mit den damit verbundenen Gütekriterien.

Die **Dauer der Unterstützung** ist ohne Zeitlimit, das Follow-up ist ebenfalls nicht begrenzt und richtet sich nach individuellem Bedarf.

Die Stadt Coventry entschied aufgrund der zeitlichen Limitierung bei Work Choice, nicht am Bieterprozess für das Programm mitzumachen (früher war sie Leistungserbringer von Work Step). Denn Follow-up-Betreuung kann Krisen und Jobverlust vermeiden. So kontaktieren Arbeitgeber TESS, bevor es zu spät ist. Diese schätzen den Kontakt und die Expertise.

TESS nützt Access to Work, um Job Coaches für die Follow-up-Betreuung zu finanzieren und, möglichst andere Finanzierung statt Stadtgelder zu verwenden. Es ist mit viel Arbeit verbunden, Beziehungen mit den Arbeitgebern aufzubauen, denn ihre Prioritäten liegen aufgrund der wirtschaftlichen Situation nicht bei sozialer Verantwortung.

Entlohnung: Die Entlohnung entspricht dem Mindestlohn oder mehr. Die TeilnehmerInnen haben den gleichen Status wie andere ArbeitnehmerInnen.

Finanzierung: Die Kosten pro Teilnehmer sind nicht bekannt. Die Finanzierungssituation ist angespannt. Seit es das Programm gibt, ist das Budget in der Region, für die TESS zuständig ist, halbiert worden. Der Coventry Council entschied, dass er Employment Service nicht mehr finanzieren möchte. Jedenfalls ist die Finanzierung bis Ende 2015 gesichert und es gibt eine Zusage bis März 2016.

Wirkungen und Vermittlungen: In den letzten drei Jahren wurden durchschnittlich 40 Personen in reguläre Arbeitsverhältnisse vermittelt. Insgesamt blieben 120 Personen in Arbeit, 35 bis 40 Personen in Arbeitserprobungen. Exkludiert man vorzeitige Abbrecher, ergibt sich eine Vermittlungsquote von 70%.

Der TESS-Manager hat den Eindruck, dass es für nicht wenige Personen wichtiger ist, mit wem sie arbeiten und was sie tun, als wieviel Lohn sie bekommen (vgl. Atkinson, 26.10.2015).

3.2.3 Ways into Work, SE-Projekt, Windsor/Maidenhead⁷³

Organisation: Laura Davis, die zuvor das SE-Programm des Bezirks Windsor/Maidenhead leitete, schlug dem Council vor, eine eigene unabhängige Organisation zu gründen. Da der politische Wille vorhanden war, zeigt sich dieser sehr offen für die Idee. Die Interviewpartnerin merkte an, dass es gut war, die Initiative zu ergreifen, weil das SE-Programm irgendwann ohnehin ausgelagert worden wäre. So machte sich Davis mit neun MitarbeiterInnen im März 2015 selbständig. Ihr Team umfasst nun 16 MitarbeiterInnen. Die Organisation ist zwar gewachsen, laut Davis gelingt es aber, an den Grundsätzen des Programms festzuhalten und dies mit mehr Freiheit in der Gestaltung (vgl. Davis⁷⁴, 28.10.2015).

Zielgruppe: Die Zielgruppe hat unterschiedliche Arten von Beeinträchtigungen oder unterschiedlichen Unterstützungsbedarf (pan-disability target group): Lernbeeinträchtigungen, Autismus, psychische Beeinträchtigungen, Sinnes-Beeinträchtigungen, chronische Krankheiten, Personen mit HIV, soziale Beeinträchtigungen.

Ways into Work hat auch ein spezielles Programm für NEET-Personen zwischen 16 und 24 Jahren (dieses ist nicht behinderungsspezifisch). Der Hauptvertrag ist für Personen, die älter als 18 Jahre sind, aber auch Personen in ihren 60ern sind im Programm. Das Durchschnittsalter beträgt 27 Jahre.

Die Managerin will den Fokus auf junge Menschen legen, damit sie ihren beruflichen Weg finden. Deshalb arbeitet sie mit Schulen und unterstützt junge Menschen bei Arbeitserprobungen, vermittelt Praktika und versucht, die Jugendlichen entsprechend ihrer Berufsvorstellungen zu matchen.

NutzerInnen-Zahlen: das Programm unterstützt rund 300 Personen pro Jahr. Das kann variieren - sie befinden sich in verschiedenen Phasen. Derzeit suchen 60 Personen aktiv nach Arbeit. Viele sind in in-work support. Einige suchen gerade nicht Arbeit, 17 Personen sind auf der Warteliste.

Zugang: Der Vertrag mit dem Bezirk stellt sicher, dass jede Person mit Unterstützungsbedarf Zugang zur Leistung hat. Die Mehrheit kommt über die Anspruchsberechtigung für Adult Social Care zum Service: die Überweisung kann über die Familien, die Allgemeinärzte und Bildungseinrichtungen erfolgen oder sie können sich auch selbst überweisen. Irgendein Nachweis der Beeinträchtigung muss vorliegen, wobei verschiedene Formen akzeptiert werden, z.B. Zeugnisse der Sonderschule oder ein ESA-Test.

Unterstützungsprozess

Am Anfang steht eine erste Beurteilung, ob es das richtige Programm ist für die Person, die zugewiesen wurde. Hier werden Fragen abgeklärt wie z.B. möchte die Person arbeiten oder nicht (fehlt die Arbeitsmoti-

⁷³ Die Region Royal Borough of Windsor/Maidenhead hat eine Bevölkerung von 145.100 EinwohnerInnen (Stand 2011). Das ziemlich große Gebiet umfasst zwei größere Städte jedoch auch ländliche Gebiete mit niedriger Bevölkerungsdichte. Es herrschen Disparitäten zwischen großem Reichtum und Regionen, die depriviert sind (vgl. Davis, 28.10.2015).

⁷⁴ Laura Davis ist Manager von Ways into Work Windsor/Maidenhead. Die nachfolgenden Informationen sind dem Interview mit Laura Davis entnommen.

vation so ist es sehr schwer). Dann wird entschieden, welcher Job Coach der/die richtige für die Person ist und jemand wird dem Teilnehmenden zugeteilt.

Es wird ein Vocational Profile angefertigt und Entwicklungsplan mit Schritten für die Zielerreichung entworfen. Danach finden der Kontakt und die Anbahnung mit Arbeitgebern je nach den Ergebnissen des Profiles statt. Gewöhnlich fängt die Jobsuche nach sechs Wochen an. Um den richtigen Arbeitgeber zu finden, gibt es verschiedene Strategien: z.B. wer hat offene Stellen, wer bewirbt Stellen schon länger, wer ist in der Region? Wichtig ist es, ein nachhaltiges Match zu erzielen. Hier beachten die Job Coaches Faktoren wie, welche Anforderungen hat die Stelle, Analyse des Jobs hinsichtlich geforderter Fähigkeiten, Arbeitszeit etc.

Die Bewerbungsverfahren werden durch das Programm anders als herkömmlich durchgeführt. Es gibt seitens der Arbeitgeber viele online-Bewerbungsverfahren, das passt aber nicht zur Zielgruppe. Deshalb versucht man es mit einer Arbeitserprobung und mit der Perspektive, dass sie den Arbeitsplatz erhalten (Beispiel Legoland), wenn sie den Arbeitsanforderungen gewachsen sind. Das gibt den BewerberInnen die Chance, ihre Fähigkeiten unter fairen Bedingungen unter Beweis zu stellen. Erlangen ein Klient einen Arbeitsplatz, dann erhält die Person in weiterer Folge in-work Support.

Wesentlich ist es, viel Zeit in die Arbeitgeber-Beziehung zu investieren und viel Follow-up Support zu machen. Dies stellt das Vertrauen her, dass man für Arbeitgeber auch in schlechten Zeiten da ist, oder wenn etwas schief geht.

Die **Dauer der Unterstützung** variiert stark und ist abhängig davon, wie klar Berufswünsche bereits entwickelt sind. So gibt es im Programm auch Personen, die keine Vorstellungen von Arbeit an sich haben. Work Tasters (Schnuppertage) schaffen Abhilfe, um verschiedene Arbeitsfelder auszuprobieren: diese sind kurz und dauern ein paar Tage. Eine Arbeitserprobung ist länger und verschafft bereits die Chance auf eine Anstellung am Ende. Ziel des Probearbeitens ist es, die Person erfahren zu lassen, wie eine Arbeit beschaffen ist.

Es gibt keine zeitliche Begrenzung der Unterstützung.

Finanzierung: Ways into Work verfügt über eine ganze Reihe an Formen der Finanzierung:

- Fünfjähriger Vertrag mit dem Borough, um für alle EinwohnerInnen mit Beeinträchtigungen Leistungen zu erbringen; das ist der Hauptvertrag
- Vertrag mit lokaler Schule: beauftragt die Leistung direkt aus dem eigenen Budget
- Vertrag mit dem Cabinet Office ("City Deal"- Mittel): zur Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit unter beeinträchtigten jungen Menschen
- Vertrag mit NHS Trust: Unterstützung für Personen mit psychischen Beeinträchtigungen (tw. auch mit Behinderungen, aber wesentlicher ist ein psychiatrischer Unterstützungsbedarf)
- Department of Health: Mittel für Autisten-Förderung; spezielles Projekt für junge Menschen mit Autismus, Unterstützung bei Praktika, Finanzierung für ein Jahr (in eigenes Programm integriert)

Die Organisation ist momentan stark auf der Suche nach neuen Finanzierungsquellen:

- Sie beteiligen sich an Ausschreibungen von anderen Lokalregierungen, z.B. in Reading
- Der Zugang zum Bildungsbereich ist wichtig, weil dieser ein eigenes Budget hat und nicht von Gemeinden abhängig ist. Schulen und Colleges sind übrigens an der Implementation des Ways into Work-Modells interessiert und daher findet ein Wissenstransfer statt.
- Ebenfalls versucht die Organisation, im Rahmen der Devolution Kompetenzen zu erlangen, z.B. Disability Advisers in den Job Centers (dabei ist wichtig, sich an den relevanten Gesprächen beteiligen zu können und Vorschläge zu machen)
- Davis meint, es ist wichtig, dynamisch zu bleiben und Trusts und Charities nutzen. Deshalb knüpft sie Kontakte zu Charity Organisationen wie der Big Lottery oder zu lokalen Firmen, die Charity machen. Für die Förderung von Charities, laut Davis, braucht man meist ein klares Geschäftskonzept.
- Ways into Work führt auch ein Disability Awareness Training durch, das von einer privaten Firma finanziert wird
- Es ist wichtig, Access to Work zu nutzen (Supported Employment Programme sind häufig nicht so gut dabei, wie sie sein sollten)
- Davis bewarb sich auch für die neue ESF-Projektperiode, in ihrem Fall sind diese an Cabinet Office-Mittel gebunden. Diese sind eher kurzfristig und zusätzlich, werden genutzt, um soziale Innovationen zu setzen und Dinge anders zu gestalten, um es dann in Projekte zu integrieren.

Die Finanzierungsstabilität kommt von den bestehenden Verträgen - Kreativität ist wichtig, um neue Finanzierungen zu finden, diese können aber an ihre Grenzen stoßen, wenn alles ausgereizt ist.

Die **Kosten pro Job-Outcome** betragen rund 2.500 Pfund (3.484 Euro) durchschnittlich, dies variiert aber sehr stark.

Erfolgsfaktoren

- Eng am SE-Modell arbeiten – Dienste, die davon abweichen, zeigen nicht so gute Ergebnisse
- Beziehungen mit Arbeitgeber aufbauen – ebenso viel Zeit in diese investieren wie in die KlientInnen
- In so viele Netzwerke gelangen, wie möglich (z.B. Commissioning Teams, Empfehlungen von Arbeitgeber an andere Arbeitgeber – d.h. unter Gleichen)
- Die jeweilige Person zu richtigem Job Coach matchen, z.B. zu beachten: Gender-Themen, ähnliche Interessen, unterschiedlichen beruflichen Hintergrund im Personal haben, Job Coach muss sich im jeweiligen Berufsfeld gut auskennen
- Gut ausgebildetes Personal (Beschäftigten von Supported Employment Practician = Professionelle SE-MitarbeiterInnen); Wichtig ist es, ein Team zu haben, in dem alle wichtigen Fähigkeiten vorhanden sind
- Training in “Systematic Structure”, die Betreuten nicht abhängig vom Unterstützungs-Dienst

(vgl. Davis, 28.10.2015)

3.2.4 Diskussion TESS und Ways into Work

Die Interviewpartner Atkinson und Davis sprachen die hohe Exklusionsgefährdung der Zielgruppe an und betonten, wie wichtig es sei, gleich in der Schule anzusetzen, damit ein Berufseinstieg möglichst ohne Umwege bewältigt werden kann. Die Manager sind sich bewusst, dass es für ihre Zielgruppe schwer ist, am Arbeitsmarkt zu bestehen und streichen die Rolle des Follow-up-Supports heraus. Diese Möglichkeit ist bei beiden Programmen ausreichend gegeben und entscheidend für eine nachhaltige Arbeitsintegration. Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor ist das passgenaue Matching von Arbeitssuchenden und Arbeitgeber.

Die Finanzierung ist bei beiden Programmen prekär. Die befragten SE-VertreterInnen stellten eine Verbindung zu den starken Kürzungen der Gemeindefinanzen her. Kann Ways into Work auf einen Vertrag mit dem Borough (Bezirk) zurückgreifen, ist die Perspektive bei TESS Coventry ungewisser. Beide Organisationen sondieren intensiv neue Finanzierungsquellen. Ways into Work hat sich aus diesem Grund einen organisatorischen Rahmen außerhalb der administrativen Regelungen des Bezirks geschaffen, um flexibler zusätzliche Mittel lukrieren zu können.

Beide lehnen ein Engagement im Rahmen von DWP-Ausschreibungen ab, weil sie eine wirkliche Anwendung des SE-Modells in diesem Rahmen für nicht durchführbar halten.

Die Tatsache, dass es keinen Lohnkostenzuschuss und keine Beschäftigungsquoten gibt, wird nicht als Hindernis gesehen. Dies kommt vermutlich daher, dass solche Maßnahmen nicht der liberalen Kultur entsprechen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers entsteht, indem er als Partner ernstgenommen und viel in die Arbeitsbeziehung mit diesem investiert wird.

Lobbying und das Mitgestalten des Sektors, das von BASE organisiert wird, erscheint den befragten SE-VertreterInnen zufolge in Zeiten der Austerität als sehr wichtig.

3.2.5 Ergebnisse zum politischen Kontext

Sparpolitik

Die befragten SE-VertreterInnen Atkinson und Davis sowie der befragte Sozialwissenschaftler Stafford konstatierten umfangreiche Kürzungen bei öffentlichen Dienstleistungen. Atkinson, der Manager von TESS, stellte fest, dass in der Zeit, seit es das TESS-Programm gibt, sich das öffentliche Budget in Coventry halbiert habe (vgl. Atkinson, 26.10.2015, Davies, 29.7.2015, Stafford⁷⁵, 29.10.2015).

Laut Bruce Stafford übernahm bereits 2010 das Department for Communities and Local Government den größten Anteil an Budgetkürzungen von allen Ministerien. Mit dem aktuellen Budget wird ihr Budget um ein Drittel gekürzt (vgl. Stafford, 29.10.2015).

⁷⁵ Bruce Stafford ist Professor of Public Policy (Nottingham University) und Experte in Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

Reaktionen und Strategien auf ökonomisches Umfeld

Der Coventry Council entschied, dass er aufgrund von Budgetnöten das SE-Programm nicht mehr weiter führen kann. Dieser entwickelte auch die Idee der „Combined Authority“ mit Birmingham, einer politischen Kooperation, die Zugang zu Mittel verschaffen kann, und die als Vorschlag an die Regierung herangetragen wird (vgl. Atkinson, 26.10.2015). In Windsor/Maidenhead setzte die Programm-Managerin den Schritt, eine unabhängige Organisation zu gründen, um einer ungeordneten Auslagerung zuvorzukommen (vgl. Davis, 28.10.2015).

Bietersystem

Das DWP schloss Verträge bezüglich der Work Programme und Work Choice mit Prime Providern. DWP-Vertreter Keenan und Stafford stellten gleichermaßen fest, dass kleine Provider bei Ausschreibungen aufgrund der großen Kontingente häufig nicht mitbieten können (vgl. Keenan, 30.11.2015, Stafford, 29.10.2015). So gibt es nur neun Prime Provider in Großbritannien. Keenan räumte ein, sie seien abhängig von den großen Trägern, um als Subvertragsnehmer an Aufträge zu kommen (vgl. Keenan, 30.11.2015). Stafford zufolge finden kleine Träger ein zunehmend kompetitiveres Umfeld vor, weil auch auf Ebene der Local Authorities Ausschreibungsverfahren für soziale Dienstleistungen immer häufiger werden (vgl. Stafford, 29.10.2015).

Träger, die Subauftragsnehmer waren, äußerten laut DWP-Strategie Keenan, dass sie mehr Zeit bräuchten, um Partnerschaften mit den Prime Providern aufzubauen. Der befragte Ministeriumsvertreter merkte an, dass die kleineren Träger mit der ergebnisorientierten Finanzierung kämpfen, weil die Prime Provider die Einnahmen ihren Subauftragsnehmern nicht entsprechend weitergeben. Keenan äußerte, dass die kleineren Organisationen bessere Verträge aushandeln sollen.

Er stellte fest, dass bei Work Choice aufgrund der kleineren „Contract Areas“ kleinere Organisationen teilnehmen. Trotzdem wurden einige vom Markt verdrängt, wobei die Kommunen laut Keenan manche Organisationen auffingen (vgl. Keenan, 30.11.2015).

Der befragte Sozialwissenschaftler wies auf unterschiedliche Strategien der Dienstleistungsanbieter hin, die sich durch die Anwendung des Bieterverfahrens entwickelte: Nahmen große Provider (Job Brokers) eine Manager-Rolle⁷⁶ ein und reagierten auf finanzielle Anreize, so zogen sich andere ganz zurück. Andere Träger wiederum versuchten, trotz schrumpfender Finanzierung und anwachsender Schulden, ihre Qualität zu bewahren sowie andere Finanzierungsquellen zu erschließen. Im Rahmen seiner Forschungen zum New Deal for Disabled People gewann Stafford den Eindruck, dass insbesondere kleinere Organisationen eher versucht haben, ihre Grundsätze aufrechtzuerhalten und so wenig wie möglich, selektierende Methoden anzuwenden. Dafür war es notwendig, von anderen Geschäftsbereichen querzufinanzieren (vgl. Stafford, 29.10.2015).

⁷⁶ Einige große Organisationen haben eigenes Personal für die Angebotslegung, die nichts mit der Ausführung zu tun haben (vgl. Stafford, 29.10.2015).

Der befragte TESS-Manager merkte an, dass das Bietermodell die Träger zu „Cherry Picking“ einlädt (vgl. Atkinson, 26.10.2015). Der befragte Sozialwissenschaftler stellte ebenfalls fest, dass finanzielle Anreizmodelle kontraproduktive Wirkungen auf die Arbeitssuchenden mit Beeinträchtigungen haben.

Remploy

DWP-Experte Keenan zeigte auf, dass große Mittel in die Produktionsstätten gingen, aber dass Personen dort verblieben und kaum Chancen auf berufliche Mobilität hatten. Heute ist es eine Priorität für das DWP, dass die Finanzierung in die Unterstützung von Individuen fließt, die ein Recht auf berufliche Integration am ersten Arbeitsmarkt und Karriere-Chancen haben wie jeder andere. In diesem Zusammenhang erklärte Keenan, dass das DWP alle Empfehlungen des Sayce-Berichts umgesetzt hat (vgl. Keenan, 30.11.2015).

Schätzungsweise 40% der ehemaligen Remploy-MitarbeiterInnen hat laut BASE-CEO wieder eine Arbeit gefunden (vgl. Davies, 29.7.2015). Bruce Stafford zufolge ist Work Choice eine Alternative zu Remploy. Das neue Remploy ist ähnlich zu Supported Employment ein reines Employment Service, das Übergänge zum Arbeitsmarkt schaffen soll (vgl. Stafford, 29.10.2015).

Die Remploy-Produktionsstätten wurden entweder geschlossen oder verkauft. Einige Standorte gibt es bis heute. So wurden laut DWP-Experte einige jener Fabriken, die profitabel waren, von MitarbeiterInnen übernommen, die ihre Abfertigung dafür verwendet haben. Diese Betriebe sind aus betriebswirtschaftlicher Sicht nachhaltig und bilden eine Art Genossenschaft.

Laut dem DWP-Vertreter setzte die Regierung Schritte, um die von Remploy's Umstrukturierung Betroffenen aufzufangen⁷⁷. Verschiedene vorübergehende Programme wurden bei Remploy-Schließung aufgelegt: Das „Community Support Funding“, das Case Worker für die Vermittlung bereitstellte sowie den „People Help and Support Funds“ für zusätzliche Unterstützung für Vermittlung. So wurden „protective places“ in Social Enterprises oder Betrieben eingerichtet, und die Personen mit Förderungen von 4.800 Pfund Jahr ausgestattet. Dies sollte die UnterstützerInnen in die Lage versetzen, sie in Mainstream-Beschäftigung (= reguläre Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt) zu vermitteln. Von den 1.125 Plätzen wurden 800 Plätze in Anspruch genommen, lediglich 285 Personen fanden dadurch Arbeit am ersten Arbeitsmarkt. Keenan nahm wahr, dass die Inklusions-Lobby die Schließung und den stärkeren Fokus auf Mainstream-Employment befürwortete. Er konstatiert, dass es für beeinträchtigte Menschen positiv ist, in einem regulären Arbeitsumfeld zu sein. Es gibt immer noch viele Social Enterprises und die Beschäftigungslücke zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ist nach wie vor groß (vgl. Keenan, 30.11.2015).

DWP-Programme/Work Choice

Motive für das Design von Work Choice sind, laut Sozialwissenschaftler Stafford, einerseits in dem wirklichen Bestreben zu finden Menschen in inklusive Beschäftigung zu bringen, andererseits stellt auch Kosteneinsparung ein starkes Motiv dar (vgl. Stafford, 29.10.2015).

⁷⁷ Mangels verfügbarer Daten konnte ihre Wirksamkeit nicht überprüft werden.

Der DWP-Strategie erläutert die wesentliche Intention für Work Choice aus einer Manager-Perspektive heraus. Für mehr Konsistenz sollten zuvor fragmentierte Programme mit über 100 Verträgen minimiert und vereinheitlicht werden (vgl. Keenan, 30.11.2015).

Laut Bruce Stafford funktioniert das Programm für manche Gruppen, die Personen sind aber sehr heterogen und viele würden mehr Zeit brauchen (vgl. Stafford, 29.10.2015). Der TESS-Manager wies darauf hin, dass viele Arbeitssuchende keinen Zugang zu Work Choice erhalten, weil die 16-Stunden-Arbeitsverpflichtung zu hoch ist. Es werden eher Personen, die bereits „jobready“ sind, bevorzugt, was nicht der Intention von SE entspricht. So haben, ihm zufolge, einige Träger von Work Choice SE-Elemente in ihren Programmen, der Prozess ist aber anders als bei SE strukturiert. Coventry Council erbrachte Leistungen im Rahmen vom Vorgänger-Programm Work Step, entschied aber, nicht bei Work Choice mitzubieten, weil es mit den Prinzipien von TESS nicht vereinbar wäre (vgl. Atkinson, 26.10.2015).

DWP-Vertreter Keenan argumentierte dagegen, dass Work Choice flexibel genug ist auf individuelle Bedürfnisse zu reagieren, aber auch standardisiert. Er gab an, dass etwa 80% der Jobergebnisse mit Supported Employment erzielt worden seien, was einer Anzahl von 15.000 pro Jahr entspräche. Er erkannte auch an, dass die SE-Lobby gerne von der 16-Stunden-Beschäftigung-Regel abweichen möchte.

Der angewandte „Black Box“-Zugang meint, dass in den Angeboten Platz ist für Spezifizierung hinsichtlich verschiedener Formen der Unterstützung. Diese werden vom DWP insbesondere hinsichtlich ihrer Vermittlungsquoten überprüft. Jedenfalls müssen die definierten Phasen bei Work Choice eingehalten werden. Träger können entscheiden, welche Methoden sie verwenden und wie nah sie am SE-Modell arbeiten. Das bringt mit sich, dass einige Träger noch Social Enterprises haben. Das DWP ist hauptsächlich an die Erzielung von Outcome interessiert (vgl. Keenan, 30.11.2015).

Alternativen zum ersten Arbeitsmarkt

SE-Managerin Davis und Experte Stafford weisen darauf hin, dass die Verfügbarkeit von Leistungen je nach Wohnort stark differiert (vgl. Davis, 28.10.2015).

Die befragten SE-VertreterInnen nannten als Alternativen für Menschen, die keine reguläre Beschäftigung erlangen (können), Daycenters, Social Enterprises und Freiwilligenarbeit (vgl. Atkinson, 26.10.2015, Davis 28.10.2015). Daycenters entwickeln laut Davies kleine Unternehmungen wie ein Café, oder andere gemeindefnahe niedrigschwellige Beschäftigungsangebote (z.B. Arbeit auf einem Bauernhof) (vgl. Davis 28.10.2015). ArbeitnehmerInnen, die in Social Enterprises, z.B. Garden Centers, tätig sind, werden häufig nicht regulär bezahlt, die Grenzen zwischen Training und Arbeitsleistung von ausgebildeten ArbeitnehmerInnen sind in diesem Bereich häufig nicht klar gezogen (vgl. Atkinson, 26.10.2015). Freiwilligenarbeit ist eine weitere, aber unbezahlte Beschäftigungsmöglichkeit (Davis 28.10.2015).

Wenn Arbeitssuchende Benefits beziehen, kommt es häufig vor, dass sie Programme durchlaufen müssen, die ihnen aber nicht über komplexe Barrieren des Arbeitsmarkts hinweghelfen können. Es gibt Personen, die mangels Alternativen erwerbslos zu Hause sind, was häufig jedoch ihr Wohlbefinden einschränkt (vgl. Atkinson, 26.10.2015).

Aktuelle Ziele des DWP und Aussicht

Das DWP konzentriert sich nun auf die Beschäftigungsförderung am ersten Arbeitsmarkt („mainstream employment“) und bekennt sich zu Supported Employment zumindest rhetorisch als wichtige Methode bei Work Choice: „*Supported Employment as a process is quite important*“. Großbritannien hat sich das ambitionierte Ziel gesetzt, hinsichtlich des Beschäftigungsgrades von Menschen mit Beeinträchtigungen das beste Land unter den G7-Länder zu werden (Keenan, 30.11.2015).

Da alle Verträge mit den Providern mit 2017 enden, soll ein im September diesen Jahres gestartete Programm „Specialist Employment Support“ (SES) Erkenntnisse bringen. Es ist angelegt als spezialisierte Unterstützung für sehr arbeitsmarktferne Personen, die komplexe Barrieren zum Arbeitsmarkt aufweisen. Konkret sind dies zwei kleindimensionierte Programme für Personen mit Sinnes-Beeinträchtigungen (Blinde und Hörgeschädigte) (vgl. Keenan, 30.11.2015).

Dem Zugang, spezialisierte, differenzierte Unterstützung zu bieten, stimmen TESS-Manager Atkinson und Sozialwissenschaftler Stafford grundsätzlich zu. Sie plädieren für ein Beschäftigungsprogramm, das spezialisierter als Work Choice ist und eher auf lokaler Ebene vergeben wird als an Prime Provider. Für eine angemessene Durchführung müsste man aber erheblich mehr Geld für diese Gruppe in die Hand nehmen (vgl. Atkinson, 26.10.2015, Stafford, 29.10.2015). Das Work and Pension Select Committee, ein parlamentarischer Ausschuss, empfiehlt spezialisiertes Beschäftigungsprogramm für Menschen mit Beeinträchtigungen (vgl. Keenan, 30.11.2015).

Stafford stellt heraus, dass die positiven Wirkungen von nachhaltiger Beschäftigungsförderung sicherlich größer sind, als zurzeit gemessen wird (vgl. Stafford, 29.10.2015). Der Wissenschaftler Stafford und TESS-Manager Atkinson weisen darauf hin, dass es in vielerlei Hinsicht kosteneffizienter wäre, mit beruflichen Hilfen präventiv zu arbeiten, als Menschen in der Rolle der Beihilfen-Empfänger zu belassen (vgl. Atkinson, 26.10.2015, Stafford, 29.10.2015).

3.3 Analyse personenbezogener Daten und idealtypischer Verläufe: Personen begleitet vom SE-Projekt Ways into Work, Windsor Maidenhead

James P., mittleren Alters, ledig, nimmt seit eineinhalb Jahren bei Ways into Work teil. James P. stammt ursprünglich aus Irland, wo er bereits Berufsintegrationsmaßnahmen absolvierte. Bisher wurde er aber nie angemessen gefördert, sagt Mr. P. Seine Arbeitserfahrungen umfassen Tätigkeiten bei einem großen Händler für Hardware, in einer Autowäsche und als Freiwilliger für Oxfam. Durch die Unterstützung von Ways into Work hat James P. nun einen fixen Job bei Legoland in Windsor, den er gerne macht. Nun ist er bereit für den nächsten Karriereschritt und will sich als Teamleader bewerben. Kürzlich ist er auch in eine eigene Wohnung gezogen.

Colin E., ist in seinen Zwanzigern und seit 6 Jahren in der Begleitung von Ways into Work. Er lebt mit dem Asperger Syndrom und besuchte eine Sonderschule. Während er auf dem College war, versuchte er mehrere Arbeitserprobungen, unter anderem im Verkauf. Nach der Schule war Mr. E. sechs Monate arbeitslos und wurde durch seine Mutter auf das Programm aufmerksam gemacht. Mit der Hilfe von Ways into Work erhielt er seinen ersten bezahlten Job bei Legoland, den er zwei Saisonen hielt. Ein weiteres Praktikum mündete nicht in eine Anstellung, sodass er weiter unterstützt wurde. Der junge Mann absolvierte nun ein zweitägiges Schnuppern im Frühstücksservice im Holiday Inn, wo er auch eine Anstellung bekam. Zwar hat er noch nicht über seine langfristige Berufswahl entschieden, ist sich aber sicher, dass er im Kundenkontakt tätig sein will. Mr E. ist verlobt und heiratet bald (vgl. mündliche Mitteilung, 28.10.2015; Davis, 26.11.2015).

Supported Employment, TESS Coventry

Das folgende Beispiel wurde einer Video-Dokumentation entnommen.

Timothy C., mittleren Alters, braucht einen Rollstuhl und hat eine kognitive Beeinträchtigung. Mr. C. arbeitete in einer Werkstatt, bis er durch TESS Coventry unterstützt wurde. Heute ist er Assistent im Büro einer Agentur für mobile Betreuung. Dort schnupperte er zuerst, um zu sehen, wie es ihm liegt. Dann fing er an, ein paar Tage die Woche zu arbeiten und erhielt Training.

Seine Aufgaben umfassen Telefondienst, Abarbeiten der Post, Archivieren und Sortieren von Papieren. Mr. C. gefällt seine Arbeit, er versteht sich mit dem Team, und ist laut eigener Aussage selbstbewusster geworden. Es ist ein bedeutender Schritt für Mr. C., ist es doch der erste bezahlte Job mit richtigem Gehalt.

Die Eltern sagen von sich, dass sie fürsorglich waren und erst erstaunt, dass sich die Job Coaches von TESS direkt an ihren Sohn wandten. Sie nehmen wahr, dass Timothy C. erwachsener und selbstbewusster geworden ist – er veränderte sich stark. Nun kann er sich eigene Dinge leisten, sich Urlaub und den Besuch von Fußballspielen finanzieren (vgl. TESS o.J.).

Im Folgenden sollen die berufliche Verläufe zu sozial(rechtliche)n Bedingungen in Beziehung gesetzt werden, die für die Lebenssituationen der Zielgruppe in den beschriebenen Programmen typisch sein können.

Für Menschen mit Beeinträchtigungen im Arbeitsleben kommen eine Reihe von Beihilfen in Frage. Ihre Höhe ist im Vergleich zu österreichischen Transferleistungen gering und ergänzt eher das eigene Einkommen als dieses zu ersetzen.

Für das **Personal Independence Payment (PIP)** sind Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren anspruchsberechtigt, deren alltägliche Lebensführung oder Mobilität durch chronische Krankheit oder dauerhafte Beeinträchtigungen eingeschränkt ist. Die Höhe der Leistung, die die „Disability Living Allowance“ ersetzte, beträgt zwischen 21,80 und 139,75 Pfund pro Woche (zwischen 31 und 199 Euro) (vgl. DWP 2015: online).

Income Support ist Grundsicherung und zugleich eine Leistung, die geringes Einkommen bei einer Beschäftigung von unter 16 Stunden pro Woche aufstockt. So soll sie Anreize für Niedriglohn-Jobs bieten. Die Höhe der Leistung beträgt zumindest 57,90 Pfund pro Woche (82 Euro) (vgl. DWP 2015^a: online).

Universal Credit wird gerade flächendeckend statt Job Seeker's Allowance (JSA) eingeführt (vgl. DWP 10/2014^a: 3).

Working Tax Credit ist eine Einkommensergänzung von Niedriglöhnen (vgl. Millar 2009: 247). Diese Leistung können erwerbstätige Personen beziehen. Beeinträchtigte Menschen müssen mindestens 16 Wochenstunden arbeiten, um diese bedarfsgeprüfte Leistung zu erhalten (vgl. DWP 2015^b: online).

ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigungen erhalten bis zu 2.970 Pfund (4.221 Euro) jährlich, jene mit schweren Beeinträchtigungen und sehr hohem Unterstützungsbedarf bis zu 1.275 Pfund (1.812 Euro) jährlich zusätzlich zu anderen Zuschüssen (vgl. DWP 2015^c: online).

Die **Employment and Support Allowance (ESA)** ist eine Einkommensersatzleistung bei Leistungsminderung in der Arbeit aufgrund Krankheit oder Behinderung. Diese ersetzt seit 2008 nach und nach Incapacity Benefit und Income Support und ist mit „Aktivierungsmaßnahmen“ verbunden. Nach der Zuerkennung erhalten arbeitsfähige Personen, die der Activity Group zugeordnet sind, 102,15 Pfund pro Woche (145 Euro). Personen, die als arbeitsunfähig eingestuft werden (Support Group) erhalten 109,30 Pfund pro Woche (155 Euro). Personen, die einkommensbasierte ESA erhalten, d.h. wenn sie zuvor Beiträge entrichtet haben, haben auch Anspruch auf Disability Premium. Das sind 15,75 Pfund (22,40 Euro) pro Woche. (vgl. DWP 2015^c) Es ist erlaubt, bis zu 101 Pfund pro Woche (144 Euro) für eine Dauer von 52 Wochen zu verdienen („permitted work“), dabei muss der Mindestlohn gezahlt werden. (vgl. DWP 10/2014: 13) Beschäftigte, die mithilfe eines Job Coach eine reguläre Anstellung erreichen, müssen den Mindestlohn von 1.073 Pfund pro Monat (1509 Euro; 8,06 Euro/Stunde) erhalten (vgl. WSI 1/2015: 3, 21).

4. Niederlande

4.1 *Geschützte Arbeit und Supported Employment im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil*

1. Einwohnerzahl: 16.829.289 (2014)⁷⁸

2. Anzahl/Anteil der Menschen mit Behinderungen

Laut EU-SILC-Daten von 2012 gaben 28,1% der NiederländerInnen an, dass sie beeinträchtigt sind.⁷⁹

3. Staatsform: dezentralisierter Einheitsstaat mit zwölf Provinzen, die über wenige Kompetenzen verfügen.⁸⁰

4. Erwerbsquote

Im Jahr 2012 waren 48,7% der Frauen mit Behinderungen sowie 60,2% der Männer mit Behinderungen erwerbstätig. Menschen mit schweren Beeinträchtigungen waren nur halb so häufig beschäftigt wie Menschen mit moderaten Beeinträchtigungen.⁸¹

5. Arbeitslosenquote Menschen mit Behinderungen/allgemein

Menschen mit Behinderungen sind rund doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen: 2012 waren 7,8% der Frauen mit Behinderungen und 7,4% der Männer mit Behinderungen arbeitslos gemeldet, während die allgemeine Arbeitslosenrate 4,2% betrug.⁸²

6. Armutsbetroffenheit von Menschen mit Behinderungen/allgemein

Im Jahr 2012 war knapp ein Fünftel der Personen mit moderaten Beeinträchtigungen (18,1%) und fast ein Drittel der Personen mit schweren Beeinträchtigungen (29,8%) von Armut in ihrem Haushalt betroffen. In der Gesamtbevölkerung betrug dieser Anteil 12,5%.⁸³

7. Anzahl der Personen in Werkstätten/Geschützter Arbeit/Supported Employment

Rund 15.000 Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen besuchen Einrichtungen mit Tagesstruktur und unbezahlter Beschäftigung.⁸⁴ In Geschützter Arbeit sind rund 100.000 Personen (ca. 1% der Erwerbsbevölkerung) tätig.⁸⁵ Zurzeit arbeiten geschätzt 12.000 bis 15.000 Personen in Supported Employment.⁸⁶

8. Wohlfahrtsstaats – Typ:

Der niederländische Wohlfahrtsstaat stellt eine besondere Mischform aus liberalen, konservativen und sozialdemokratischen Gestaltungsprinzipien dar, denn das soziale Sicherungssystem kennt

⁷⁸ vgl. EU-Kommission: online

⁷⁹ vgl. Smits 2014: 4

⁸⁰ vgl. Universität Münster: online

⁸¹ vgl. Smits 2014: 5

⁸² vgl. Smits 2014: 8

⁸³ vgl. Smits 2014: 16

⁸⁴ vgl. Schoonheim/Smits 2009: 6

⁸⁵ vgl. Honeycutt/Moreno 2/2014: 14

⁸⁶ vgl. Kamp 2015

Volkversicherungen, Arbeitnehmersicherungen und Leistungen nach dem Staatsbürgerprinzip. In den letzten Jahren hat es verstärkt liberale Züge angenommen.⁸⁷

9. Zuständigkeiten der Behindertenhilfe

Die zentrale Behörde UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen/„Sozialversicherung für Beschäftigte“) koordiniert die Beihilfen für Menschen mit Behinderungen, Zuschüsse zu behindertengerechter Ausstattung, Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und Ausgaben für Hilfen zur beruflichen Teilhabe.⁸⁸ Die Gemeinden erbringen einen Großteil der Sozialleistungen. Seit 2015 sind sie für Supported Employment zuständig.

10. Status UN-BRK

Die Niederlande hat die UN-BRK bis dato nicht ratifiziert. Es gibt weder eine nationale Strategie für Inklusion noch einen Aktionsplan, die Regierung setzte auch keine konkreten Ziele für die Bereiche Beschäftigung, Ausbildung und Armutsbekämpfung.⁸⁹

4.1.1 Politischer Kontext und Reformen

Die Niederlande verzeichneten hohe Zahlen von Arbeitsunfähigkeitsbeihilfen-Berechtigten sowie hohe Steigerungsraten, die eine der höchsten in der EU darstellen⁹⁰ (vgl. Honeycutt/Moreno 2/2014: 11). 1994 und 2004 wurden die Zugangskriterien verschärft und man unterzog alle BezieherInnen⁹¹ einer Feststellung ihrer Arbeitsfähigkeit (vgl. van Berkel 2013: 205). Zwischen 1990 und 2010 sank damit der Anteil der BezieherInnen an der Erwerbsbevölkerung von 14,5% auf 10,6% (vgl. ebd.: 201). Im Jahr 2012 erhielten 323.000 Personen Arbeitslosengeld (u.a. arbeitsbezogene Transferleistungen) und 808.000 Personen Arbeitsunfähigkeitsbeihilfen. Im Jahr 2013 betrug das Verhältnis 413.000 zu 809.000. Hier gab es um 22% mehr ArbeitslosengeldbezieherInnen. Im Jahr 2014 lag es bei 409.000 zu 812.000, d.h. die Zahlen von Disability Benefit-BezieherInnen. Sie stiegen über die letzten Jahre moderat, blieb fast doppelt so hoch (vgl. Smits 2014: 9).

Mit den neuen Anspruchsbedingungen bei der Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe Wajong (für junge Menschen mit Beeinträchtigungen zwischen 17-30 Jahren), eingeführt im Jahr 2010, erlebten die Niederlande eine Abnahme der Antragssteller-Zahlen (2010 noch 17.800 Personen, 2012 15.300 Antragsteller) und einen Zustrom von Anträgen zu Arbeitslosenleistungen (vgl. Smits 2014: 19). Im Jahr 2012 erhielten 232.500 Personen Wajong (vgl. Smits 2014: 20).

Reformziele

Verbesserte Koordination von Maßnahmen: Jüngste Reformen schließen kollektive Vereinbarungen zwischen Lokalregierung, Mittelschule und Arbeitgeber ein, um Leistungen für Jugendliche im Übergang Ausbildung-Arbeit zu koordinieren (vgl. Moreno et al. 2/2014: 19f).

⁸⁷ vgl. Schmid 2010: 206f

⁸⁸ vgl. Moreno et al. 2/2014: 17

⁸⁹ vgl. Smits 2014: 3

⁹⁰ Die Prävalenz von Behinderungen in den Altersgruppen 16 bis 24 Jahren und 25 bis 35 Jahren ist mit 17% (Stand 2011) zwar etwas höher als im EU-15-Vergleich mit einem durchschnittlichem Anteil von 11-12%, vermag aber weder die hohen Steigerungsraten der Wajong-Leistungsbezieher noch die große, ebenfalls angestiegene SonderschülerInnen zu erklären (vgl. Eurofund 2011: 5).

⁹¹ ausgenommen gewisse Altersgruppen

Vereinfachung der Leistungserbringung mittels Dezentralisierung, Reduktion der Anbieter und verstärkte Auslagerung an Private: Es wurde versucht, die Zahl der Leistungserbringer zu reduzieren, indem die Lokalregierungen/Gemeinden für Leistungserbringung oder Koordinierung der Hilfen für berufliche Integration in die Verantwortung genommen werden (vgl. Moreno et al. 2/2014: 19f). Durch die Delegation der Zuständigkeit an die Gemeinden, verspricht sich die Regierung mehr Flexibilität und bessere Steuerung. Die Intention ist, dass Gemeinden die Anspruchskriterien und Art der Angebote selbst wählen. Das Umschichten von Ressourcen zu den Gemeinden ist jedoch mit Einsparung verbunden (vgl. ANED 2015: online).

„Aktivierung“ von Beihilfenbeziehern, Schaffen von Anreizen für Arbeit: Die Regierung kam mit dem Parlament, den Gemeinden und Sozialpartnern überein, die Geschützte Arbeit und das Beihilfensystem (insbesondere Wajong) stark zu reformieren (vgl. Smits 2014: 20). Die BeihilfenbezieherInnen sollen in Arbeit kommen, indem ihnen Angebote mit individuellen Entwicklungsplänen gemacht werden. Der Zugang besteht in individualisierten, bedürfnisorientierten Hilfen, Wahlfreiheit und Eigenverantwortung (ev. mit Persönlichem Budget) (vgl. Moreno et al. 2/2014: 10).

Verpflichtung der Arbeitgeber: Die Regierung verpflichtet die Wirtschaft und sich selbst, bis 2025 125.000 Arbeitsplätze zu schaffen (100.000 durch private Arbeitgeber, 25.000 durch öffentliche Hand), um eine stärkere Arbeitsintegration von beeinträchtigten Personen zu erreichen. Es gibt das politische Übereinkommen, ein Quotensystem einzuführen, wenn diese Vereinbarung zwischen Regierung und Arbeitgeber nicht hält (vgl. Honeycutt/Moreno 2/2014: 14, Kamp⁹², 17.8.2015).

Aktuelle Reformen

Mehrere Politikbereiche wurden mit Anfang 2015 auf kommunale Ebene verlagert: So wird die Zuständigkeit für Jugendhilfe, Wohnunterstützung und Tagesstruktur für Menschen mit Behinderungen sowie Supported Employment an die Gemeinden vergeben. Seitens der Gemeinden bestehen Befürchtungen, weil einerseits das Budget insgesamt geringer ausfällt und die Implementierung der Reformen zu lange dauert - andererseits stellt diese auch eine Chance für mehr Inklusion dar (vgl. Smits 2014: 24f). Gemeinden erhalten um 16 Mrd. Euro mehr Mittel für die Umsetzung. Ein Risiko könnten Qualitätseinbußen und Mangel an Koordination mit der Zentralregierung darstellen (vgl. ebd.: 26f).

Es gibt in den Niederlanden 393 Gemeinden und 45 „Beschäftigungsbezirke“, auf dieser lokalen Ebene wird Arbeitsmarktpolitik gemeinsam umgesetzt (vgl. Kamp, 17.8.2015). Die Gemeinde-Kooperation bündelt sich im „Sozialdienst“, wo bis zu sechs Gemeinden in sozialen Materien zusammenarbeiten (vgl. Heinsbroek⁹³, 23.10.2015).

Die **Reform des Wajong** im Jahr 2010 (Beihilfe für junge Menschen mit Beeinträchtigungen im Alter von 17 bis 30 Jahren) erfolgte aufgrund von stetig steigenden BezieherInnen-Zahlen. Die Ziele sind Einsparungen und eine höhere Erwerbsbeteiligung von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen. Deshalb wurden die Anspruchsbedingungen geändert, sodass alle neuen AntragstellerInnen entsprechend ihrer festgestellten Arbeitsfähigkeit eingestuft und „Aktivierungsmaßnahmen“ unterzogen werden. Die Reform bringt eine höhere Verpflichtung zur Erwerbstätigkeit mit sich (vgl. Moreno et al. 2/2014: 15).

⁹² Chiel Kamp ist EUSE-Repräsentant in NL, Generalsekretär von WASE und Experte für Supported Employment.

⁹³ Helen Heinsbroek ist Mitarbeiterin von CEDRIS, dem Dachverband aller sozialen Unternehmen in den Niederlanden.

Es wird Kritik daran geäußert, dass es keine Auskunft über die Wirkung der politischen Maßnahmen auf Personen gibt, die ihre Benefits verlieren. Die Verschiebung in den Statistiken wird durch hohe Arbeitslosigkeit verdeckt (vgl. Smits 2014: 28).

Aufnahmestopp bei Geschützter Arbeit seit dem Jahr 2014: Seit 1969 regelte das Gesetz „Wet Sociale Werkvoorzieningen“ die Leistungen der Geschützten Arbeit. Das neue Gesetz (Nws 1998) führte verschärfte Zugangskriterien aufgrund des hohen Bedarfs wie auch Supported Employment ein (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 13). Eine breitere Reform legte 2002 den Schwerpunkt auf Supported Employment mit Job Coaching (vgl. Honeycutt/Moreno 2/2014: 12). Die Politik will Geschützte Arbeit zugunsten von Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt reduzieren (vgl. Kamp, 17.8.2015).

4.1.2 Geschützte Arbeit

Gesetzliche Grundlage ist das Gesetz Nws von 1998.

Zielgruppe der Geschützten Arbeit (Sociale Werkvoorzieningen) sind laut diesem Gesetz Menschen, die aufgrund von dauerhaften Beeinträchtigungen Unterstützung im Arbeitsumfeld brauchen.

NutzerInnen-Zahlen: Im Jahr 2001 waren rund 80.000, im Jahr 2005 rund 100.000 in Geschützter Arbeit beschäftigt (vgl. EASP 2007: 52). Aktuell (2014) arbeiteten 102.826 Personen in WSW-Betrieben. Das ist mehr als 1% der Erwerbsbevölkerung (vgl. Panteia⁹⁴ 2014: 9). Dennoch war die Warteliste für Geschützte Arbeit lang: im Jahr 2002 lag der Bedarf bei 6.000 Personen, im Jahr 2006 bei 16.000 Personen (vgl. Schoonheim/Smits 2009: 6). Bis 2014 sank die Zahl der Personen auf der Warteliste auf 11.185 (vgl. Panteia 2014: 9). CEDRIS-Expertin Heinsbroek zufolge wurde die Warteliste abgeschafft, in der Praxis sei diese aber noch im Einsatz (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015). Im Jahr 2015 arbeitete noch immer 1% der Erwerbsbevölkerung in Geschützter Arbeit, darunter der Großteil der Wajong-BezieherInnen (vgl. Honeycutt/Moreno 2/2014: 14).

Seit 2014 gilt ein Aufnahmestopp bei Geschützter Arbeit - neue Eintritte sind damit nicht mehr erlaubt. Arbeitsfähige Menschen mit Behinderungen werden bei der Arbeitssuche am ersten Arbeitsmarkt mit Geld- und Sachleistungen unterstützt (vgl. Smits 2011: 3).

Zugang: Der Zugang zu Geschützter Arbeit erfolgte über die Einstufung durch die Autonome Behörde UWV, die die Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen koordiniert (vgl. Hagen, 25.9.2015). Alle zwei Jahre überprüft UWV noch einmal den (körperlichen) Zustand beeinträchtigter Menschen und ob sie noch zur WSW-Zielgruppe gehören. Dies betrifft jeweils 3-4% der Zielgruppe (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

Träger: Die Gemeinden sind zuständig für die Umsetzung der Geschützten Arbeit. Es gibt 90 Geschützte Werkstätten bzw. soziale Unternehmen, die allesamt im Verband CEDRIS organisiert sind.⁹⁵ Einige Geschützte Werkstätten sind privat, jedoch immer im Besitz der Gemeinden und not-for-profit. Die sozialen Unternehmen sind im Zwischenbereich zwischen gewinnorientierter und gemeinnütziger Tätigkeit zu verorten (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

⁹⁴ Panteia ist der Name des Forschungsinstituts, das die Studie angefertigt hat.

⁹⁵ Es gab kürzlich eine Pleite in Südholland (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

Formen von Geschützter Arbeit: Geschützte Werkstätten sind Betriebe, die auf kommunaler Ebene bzw. in kommunaler Zusammenarbeit Geschützte Arbeit anbieten (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 15). Die Betriebe für Geschützte Arbeit führen auch Arbeitskräfteüberlassung in Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts und eine Form von Supported Employment durch, welche sich durch die Begleitung regulärer Beschäftigungsverhältnisse auszeichnet (vgl. Schoonheim/Smits 2007: 6).

Im derzeitigen Gesetz für Geschützte Arbeit ist begleitete Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zulässig. So waren Ende 2014 von insgesamt 102.826 Personen 6.778 Menschen in Arbeitsbegleitung tätig. Das macht einen Anteil von knapp 7% aus (vgl. Panteia 2014: 9, 29). Die Arbeitsform „begeleid werken“ ist verbunden mit einem Vertrag auf dem ersten Arbeitsmarkt, unterstützt durch Job Coaching im Betrieb sowie begleitenden Hilfen wie Arbeitsplatz-Adaptierung und Lohnkostenzuschuss. Es gibt eine Probezeit in angepassten Arbeitsplätzen (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

SV/Entlohnung: Der WSW-Sektor verfügt über einen eigenen Kollektivvertrag⁹⁶ (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

Finanzierung: Geschützte Arbeit ist staatlich gefördert und sollte auf diesem Weg alle Kosten abdecken. Die EASPD errechnete für das Jahr 2001 21.900 Euro Ausgaben pro Beschäftigten. So beliefen sich 2002 die Ausgaben der Regierung auf 2 Milliarden Euro (ohne kommunale Ausgaben) (vgl. EASP 2007: 50). Die Hälfte aller Mittel für berufliche Integration und geförderte Beschäftigung geht in Geschützte Arbeit nach WSW (vgl. EASP 2007: 52).

Wirkungen: 37.000 Personen arbeiteten im Jahr 2014 unterstützt von den sozialen Unternehmen in regulären Betrieben (vgl. CEDRIS 17.11.2015: online).

4.1.3 Supported Employment

Die Niederlande verfügen über eine lange Geschichte von Supported Employment, denn seit den 1980ern gab es vom ESF finanzierte Pilot-Projekte, die von der Behindertenhilfe, Organisationen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Geschützten Werkstätten durchgeführt wurden. Es gab damals rund 100 Organisationen, die Supported Employment anboten (vgl. Kamp, 17.8.2015).

Das **Gesetz** zur Integration von Menschen mit Erwerbsminderung (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, WIA) von 2005 legt Leistungen für Bildung, Beschäftigung, Arbeitsplatzadaptierung, Schuladaptierung und Mobilität fest (vgl. Smits 2007: 3, ANED 2015: online). Das Gesetz Wet REA regelt die Belange für private Job-Coaching-Unternehmen (vgl. Kamp, 2.12.2015).

Die **Zielgruppe** besteht aus Personen, deren Arbeitsfähigkeit aufgrund von dauerhaften Beeinträchtigungen eingeschränkt ist (laut Gutachten) und die zumindest 12h/Woche für sechs Monate arbeiten bzw. 35% des

⁹⁶ Zur Zeit des Studienabschlusses war noch eine Auseinandersetzung zwischen den Gemeinden und den zuständigen Gewerkschaften im Gange über den Abschluss eines neuen Kollektivvertrags. Der Konflikt entzündete sich an der Forderung des Gemeindeverbands VNG, im Kollektivvertrag festzuschreiben, die Löhne einzufrieren. Dies spiegelt den Reform- und Finanzierungsdruck wider, dem die Gemeinden ausgesetzt sind (vgl. VNG, 13.10.2015: online).

Mindestlohns erwirtschaften können (vgl. Albers, 28.8.2015). Der Großteil dieser Unterstützungsform wird Wajongern gewährt, die Hälfte von ihnen hat Hilfe von Job Coaches (vgl. Hagen⁹⁷, 25.9.2015).

NutzerInnen-Zahlen: Im Jahr 2009 waren rund 10.000 Personen in Supported Employment (vgl. EUSE 2009: 27). 11.500 Personen hatten 2012 einen Job Coach - was eine doppelte Steigerung seit 2005 bedeutet (245%) (vgl. EU-Kommission 2012: 123). Darunter wurden rund 3.000 Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen am ersten Arbeitsmarkt unterstützt (vgl. Schoonheim/Smits 2007: 6). Nach einer Schätzung von EUSE-Repräsentant Chiel Kamp arbeiten heute 12.000 bis 15.000 in Supported Employment, wobei die Zahlen ansteigend seien (vgl. Kamp, 17.8.2015).

Zugang: Personen, die Wajong beantragen, wenden sich an UWV. Deren MedizinerInnen und ArbeitsexpertenInnen entscheiden über den Grad der Arbeitsfähigkeit, den Erhalt der Beihilfe und teilen die AntragstellerInnen bestimmten Gruppen zu (z.B. Autismus, seh- oder hörbeeinträchtigt, etc.) (vgl. Albers⁹⁸, 28.8.2015).

Leistung: Job Coaching ist eine gesetzlich festgelegte Maßnahme. Hat man einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber geschlossen, so hat man Anspruch auf Job Coaching. Meist können Arbeitssuchende aus mehreren Trägern ein Angebot auswählen (vgl. Kamp, 17.8.2015). Die Auswahl besteht üblicherweise aus fünf bis sechs Anbietern (vgl. EU-Kommission 2012: 125). Da UWV sämtliche beruflichen Hilfen verwaltet, sind einzelne BeraterInnen im Stande, Arbeitssuchenden verschiedene Hilfen zugänglich machen (vgl. Moreno et al. 2/2014: 17).

Trägerlandschaft: Supported Employment und Hilfen zur beruflichen Integration in den Niederlanden sind gekennzeichnet von Privatisierung und Wettbewerbsorientierung. In einem Bietersystem werden die Aufträge vergeben (vgl. Moreno et al. 2/2014: 17).

Eine Reihe unterschiedlicher Organisationen führen Supported Employment durch:

- Unabhängige bzw. private Job Coaching-Organisationen: es gibt 300-400 (eine bedeutende bundesweit tätige ist Refrisk) (vgl. Kamp, 17.8.2015)
- andere Träger beruflicher Hilfen (vgl. EU-Kommission 2012: 123f)
- Geschützte Werkstätten
- Staatliche Arbeitsvermittlung (vgl. EUSE 2009: 27)

Die Zahl der privaten Anbieter nimmt gegenwärtig ab. Einige wurden sogar aufgrund zu geringer Profite insolvent. Job Coaching-Anbieter haben eine Berufsvereinigung zur Qualitätskontrolle (vgl. Kamp, 17.8.2015). Es gibt ein Registrierungssystem für die Zulassung als Anbieter, die die Behörde UWV vergibt (vgl. Albers, 28.8.2015, EUSE 2009: 27).

⁹⁷ Branko Hagen ist Interessensvertreter und Politikberater bei LCR, einem Dachverband für die KlientInnen-selbstorganisationen.

⁹⁸ Ton Albers ist Job Coach bei Refrisk, einem Job Coaching-Unternehmen.

Formen von Supported Employment

- Supported Employment durch Geschützte Betriebe: Die Gemeinden beauftragen häufig diese. Die Beschäftigten erhalten einen regulären Arbeitsvertrag, der in vielen Fällen befristet ist. Das Unternehmen erhält im Gegenzug Lohnkostenzuschüsse. Die Unterstützung durch den Job Coach nimmt ab mit Dauer der Begleitung: im ersten Jahr wird Unterstützung gewährt im Ausmaß von 15% der Arbeitsstunden der Eingestellten, im zweiten Jahr von 7,5%, danach von 3%. Alle sechs Monate wird überprüft, ob die Unterstützung weiterhin notwendig ist. Zur Überbrückung intensiverer Unterstützung, die Job Coaches nicht leisten können, hat sich ein Co-Worker-Modell etabliert, welches für die KollegInnen unbezahlt ist (vgl. EU-Kommission 2012: 124). Im Jahr 2009 fanden 5.295 Personen Arbeit durch Supported Employment-Leistungen der Geschützten Werkstätten (vgl. ebd.: 123).
- Überlassung von Arbeitskräften an private Firmen, begleitet von den Geschützten Werkstätten.
- Supported Employment, das ausschließlich auf bezahlte Arbeit abzielt. Die Leistungen werden von privaten Anbietern erbracht, die Verträge mit UWV und Gemeinden haben.

Es gibt Begleitmaßnahmen von Supported Employment wie finanzielle und technische Hilfen und persönliche Assistenz (nach dem Gesetz WIA). Der Lohnkostenzuschuss wurde 2012 abgeschafft, es gibt jedoch noch das Modell „Unterzahlung des Mindestlohns mit Aufstockung durch den Staat“ (vgl. UWV 2015:13).

Laut EUSE ist der Betreuungsschlüssel üblicherweise 15 bis 20 KlientInnen pro Job Coach (vgl. EUSE 2009: 27). Beim Job Coaching-Unternehmen Refrisk beträgt dieser z.B. 24 bis 28 pro Vollzeit-Job Coach (vgl. Albers, 28.8.2015).

Es gibt nur Richtlinien bezüglich der Dokumentation für UWV, nicht aber für den Unterstützungsprozess selbst (vgl. Kamp, 17.8.2015, Albers, 28.8.2015). Jedes halbe Jahr muss an UWV berichtet werden (vgl. Albers, 28.8.2015).

Arbeitssuchende, die jedoch keinen Job bekommen, sind daraufhin arbeitslos. Die Geschützten Werkstätten haben seit Jahresbeginn 2015 Aufnahmestopp und stellen keine neuen Personen ein (vgl. ebd.).

Die **Dauer der Unterstützung** hängt vom Einzelfall ab und betrug bisher drei Jahre mit Möglichkeit der Verlängerung. Aufgrund von Kürzungen wurde sie in Dauer und Finanzierungshöhe eingeschränkt (vgl. Kamp, 2.12.2015).

Entlohnung: Aus dem Beispiel Refrisk ist bekannt, dass viele Personen im Niedriglohnbereich arbeiten. Für Wajonger ist es in finanzieller Hinsicht geringfügig besser, zu arbeiten. Die meisten Arbeitssuchenden bei Refrisk arbeiten 24 bis 30 Wochenstunden. Meist erhalten die ArbeitnehmerInnen erst durch die staatliche Aufzahlung den Mindestlohn. Arbeitgeber nutzen die Möglichkeit der Unterzahlung häufig (vgl. ebd.).

Finanzierung: Supported Employment ist durch das UWV mainstream-finanziert (vgl. EUSE 2009: 27). Die Leistung wird über das Bietersystem vergeben und ist outcome-related finanziert, d.h. kommt kein Arbeitsvertrag zustande, wird weniger ausbezahlt (vgl. Albers, 28.8.2015). Die Höhe der Finanzierung für das Job Coaching hängt vom Betreuungsbedarf des Individuums ab und variiert je nach Vertrag (vgl. Kamp, 2.12.2015).

Im Zuge der Übertragung auf die Gemeinden haben jedoch Kürzungen stattgefunden. Vor der Reform haben Anbieter mit UWV Verträge gemacht, nun geschieht dies direkt mit den Gemeinden (vgl. Kamp, 17.8.2015). Jene Wajonger, die die Beihilfe vor 2015 erhalten haben, sind noch in der Verantwortung des UWV, für neue Wajonger sind nun die Gemeinden zuständig (vgl. Albers, 28.8.2015).

Wirkungen: Von Jänner bis August 2014 fanden 5.300 junge Menschen einen Arbeitsplatz (Ziel für 2014 war mindestens 6.500) (vgl. UWV 2014: online).

4.2 Umsetzung von Geschützter Arbeit und Supported Employment: Maßnahmenbeschreibung

4.2.1 Pameijer Works, Niederlande

Organisation: Pameijer erbringt Leistungen in verschiedenen Sparten: Wohnen, Tagesstruktur, Arbeit, Familienbetreuung, Gesundheit. Pameijer Works dagegen konzentriert sich auf Arbeitsangebote und stellt fähigkeitsorientierte Aktivität, Geschützte Arbeit und Job Coaching bereit (vgl. Pameijer 2015: online). Pameijer berät auch die Lokalregierung bei der Umsetzung der Reform sowie das Arbeitsministerium. Die Organisation durchläuft gerade einen großen Umstrukturierungsprozess (vgl. Mersch⁹⁹, 3.9.2015). Ziel ist es, 1.250 Personen in eine bezahlte Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt zu bringen (bis 2016/17) (vgl. Mersch, 17.11.2015). Seit zwei Jahren gibt es neue Programme und Pilotprojekte. Aktivitätszentren sollen abgebaut werden oder in Richtung „Pameijer Works“ umstrukturiert werden. Es gibt die Entscheidung, keine eigenen Geschäfte oder Betriebe zu führen, sondern sich auf das Empowerment und die Entwicklungsperspektiven der MitarbeiterInnen zu konzentrieren. („sehen es nicht als ihr Kerngeschäft - überlassen es der Industrie“). (vgl. Mersch, 3.9.2015)

NutzerInnen-Zahlen: 1.500 Personen nutzen Leistungen der Organisation, davon sind 750 bei Pameijer Works. Im Laufe des Jahres 2016 sollen alle NutzerInnen zu Pameijer Works transferiert werden (vgl. Mersch, 17.11.2015).

Zugang: Die Gemeinde ist nun zuständig für neue Wajonger. Pameijer nimmt an neuer Praxis teil, bei der die „district teams“, das ist der Sozialdienst auf Gemeindeebene, die KlientInnen zuweisen.

Beschäftigungsformen (Einteilungen nach UWV):

- Fähigkeitsorientierte Aktivität („Protected employment“) (0-20% Arbeitsfähigkeit)
Kein Lohn, sondern „Taschengeld“. Die Beschäftigung ist nur in einer Gruppe ab acht Personen möglich (ein Betreuer).

⁹⁹ Interviewpartner Steven Mersch ist bei Pameijer als Bereichsleiter für die Arbeitsangebote zuständig. Die folgenden Informationen stützen sich auf das Interview vom 3.9.2015, soweit nicht anders angegeben.

- Geschützte Arbeit (20-30% Arbeitsfähigkeit): nur in einer Gruppe möglich; Beschäftigte werden in einen Betrieb überlassen; Betreuungsschlüssel 1:17; Unterstützung des Arbeitsumfelds wichtig; führen auch Trainingsprogramme für die MitarbeiterInnen durch; Betriebe kaufen auch Trainingsprogramme von Pameijer (oder man findet eine Vereinbarung)
- Supported Employment (ab 40% Arbeitsfähigkeit)
Einzel-Platzierung im Betrieb; entwicklungsorientiert; es ist schwierig, die Kosten unter Bedingungen des neuen Gesetzes zu decken; Beschäftigte erhalten Lohn vom Arbeitgeber am regulären Arbeitsmarkt, der häufig weniger als jener in der Geschützten Arbeit ist.
Es ist möglich, von einer Beschäftigungsform in die andere zu wechseln (z.B. von sheltered work zu Supported Employment)

Unterstützungsprozess bei Supported Employment: Die Bedürfnisse und Wünsche der KlientInnen werden analysiert und es wird versucht, dies mit dem Angebot zu decken. Die Arbeitserprobung dient dem Herausfinden von Fähigkeiten und Interessen sowie des Unterstützungsbedarfs. Häufig werden mehrere Arbeiten ausprobiert, bis die passende Tätigkeit gefunden wird. Viele KlientInnen haben noch keine Erfahrungen mit Empowerment gemacht. Es ist daher wichtig, sie zu empowern, ihnen klarzumachen, dass sie Verantwortung sowie Rechte und Pflichten haben und eigene Wünsche entwickeln können. Kundenbetreuer kontaktieren die Arbeitgeber und beraten diese.

Dauer der Unterstützung bei Supported Employment: Der Jobeintritt soll in einem halben Jahr erfolgen. Diese Zeitspanne erweist sich, so die Erfahrungen aus der Praxis, für viele KlientInnen als zu kurz.

Transformationsprozess im Unternehmen:

- 13 Einrichtungen der Tagesstruktur (Sheltered Work in Activity Centers) werden aufgelassen (vgl. Mersch, 17.11.2015)
- Es hat sich eigenes Berufsbild entwickelt, welches darin besteht, den Kontakt zu Arbeitgebern zu suchen, Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen in Unternehmen zu entwickeln, Arbeitgeber bei Reorganisation zu helfen, etc. Das ist aufgrund der modernen Produktionsweise (lean production, etc.) herausfordernd.
Eine weitere Herausforderung ist es, die Betreuer der Activity Centers (fähigkeitsorientierte Aktivität) umzuschulen: Diese werden nun Trainer/Job Coaches. Ihre neue Rolle ist eine große Umstellung, deshalb gibt es dafür nun eigene Ausbildungsprogramme.
- Pameijer muss sich bzw. will sich allgemein darauf einstellen, den Entwicklungsschritten der KlientInnen stärker zu folgen (Personenzentrierung).

Finanzierung von Supported Employment

Die Finanzierung ist an den jeweiligen Fördervertrag gekoppelt. Mersch nannte als ein Beispiel für die Kosten pro Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis 2.000 Euro für ein Arbeitsergebnis. Da es ergebnisorientierte Bezahlung ist, gibt es Abschläge und der Träger erhält nur 25% der Finanzierung, wenn das Ziel nicht erreicht wird. Pameijer Works hat derzeit 55 Verträge mit Gemeinden und dem UWV. Ein Problem besteht darin, dass mit dem neuen Gesetz (Participatie wet/Beteiligungsgesetz) das Budget gekürzt wurde und es nun schwierig ist, mit der Finanzierung auszukommen. Es ist Pameijer wichtig, die Regierung über die posi-

tiven Ergebnisse (auch in finanzieller Hinsicht) von Supported Employment zu informieren. Es gibt auch die Möglichkeit, Personen länger zu begleiten - dies hängt von der Art der Ausschreibung und dem definierten Betreuungsbedarf ab (Beispiel: 3.200 Euro für ein Jahr) (vgl. Mersch, 17.11.2015).

Wirkungen und Vermittlung: 35 Vermittlungen pro Jahr (vgl. Mersch, 17.11.2015)

4.2.2 Refrisk, Job Coaching-Unternehmen

Organisation: Refrisk ist eine kommerzielle Job Coaching-Organisation und das viert- bis fünftgrößte Unternehmen dieser Art in den Niederlanden (vgl. Albers, 28.8.2015¹⁰⁰).

Die **Zielgruppe** besteht aus Personen, deren Arbeitsfähigkeit aufgrund von dauerhaften Beeinträchtigungen eingeschränkt ist (laut Gutachten) und die zumindest 12h/Woche für sechs Monate arbeiten bzw. 35% des Mindestlohns erwirtschaften können.

NutzerInnen-Zahlen: 1.400 Personen nutzen Leistungen von Refrisk pro Jahr. Es handelt sich dabei aber nicht nur um Supported Employment, sondern auch um Trainingsmaßnahmen. **Zugang:** Personen, die Wajong beantragen, wenden sich an UWV, die auch über den Zugang zur Job Coaching-Leistung entscheiden.

Prozess: Der Job Coach bespricht die Ziele des Unterstützungsprozesses mit dem Arbeitssuchenden und mit dem privaten Umfeld, etwa in Anwesenheit der Familie oder anderen Bezugspersonen. Anspruchsberechtigt für Job Coaching sind Personen erst, wenn sie einen Arbeitsvertrag in einem Betrieb am regulären Arbeitsmarkt haben. Refrisk unterstützt sie bei der Jobsuche. Der Unterstützungsprozess erfolgt nach den Methoden des Supported Employment. Es wird ein Vocational Profile erstellt, eine Beziehung mit dem Arbeitgeber aufgebaut, KlientInnen und Arbeitgeber gleichermaßen unterstützt. Bei Refrisk wird innerhalb eines halben Jahres ein Arbeitseintritt erwartet. UWV erlaubt es meist nicht, dass längere Unterstützung gewährt wird (vgl. Albers, 28.8.2015).

Der Betreuungsschlüssel beim Job Coaching-Unternehmen Refrisk beträgt 24 bis 28 pro Vollzeit-Job Coach.

Entlohnung: Laut dem Interviewpartner Albers arbeiten viele Personen im Niedriglohnbereich. Für Wajonger ist es in finanzieller Hinsicht geringfügig besser, zu arbeiten. Die meisten Arbeitssuchenden bei Refrisk arbeiten 24 bis 30 Wochenstunden. ArbeitnehmerInnen erhalten den Mindestlohn. **Finanzierung:** Das Job Coach-Unternehmen Refrisk wird zu 95% durch UWV finanziert. Die Behörde schreibt die Leistungen in Kontingenten aus. Refrisk muss für die Aufträge an den Bieterverfahren teilnehmen. Die Leistung ist outcome-related finanziert, d.h. kommt kein Arbeitsvertrag zustande, wird weniger ausbezahlt. Bei Refrisk betragen die Mittel durchschnittlich rund 4.500 Euro pro halbes Jahr und TeilnehmerIn. Vor der Reform haben Anbieter mit UWV Verträge gemacht, nun geschieht dies direkt mit den Gemeinden (vgl. Kamp,

¹⁰⁰ Ton Albers ist Job Coach bei Refrisk. Die folgenden Informationen stützen sich auf das Interview vom 28.8.2015, soweit nicht anders angegeben.

17.8.2015). Jene Wajonger, die die Beihilfe bereits vor 2015 erhalten haben, sind noch in der Verantwortung des UWV. Für neue Wajonger (Beihilfegewährung ab 2015) sind nun die Gemeinden zuständig.

Wirkungen: Die Vermittlungsquote bei Refrisk beträgt durchschnittlich 35% (vgl. ebd.).

4.2.3 Diskussion Pameijer und Refrisk

Beide Beispiele zeigen, dass das niederländische Finanzierungsregime für Job Coaching wenig Spielräume lässt: Die ergebnisorientierte Finanzierung droht mit hohen Abschlägen und dies bei einer kurzen Dauer der Begleitung, die sich meist zwischen einem halben bis einem Jahr bewegt. In dieser Komprimiertheit wird es nicht möglich sein, Supported Employment einzuhalten, aber immerhin setzen die Träger auf individuelle Begleitung und Personenzentrierung. Der Follow-up kann zeitlich begrenzt sein, weil zwischen Matching und Nachbetreuung eine Schnittstelle gesetzt wurde und der Anspruch auf Job Coaching erst mit Jobantritt beginnt. Eine zentrale Frage ist, ob die Finanzierung, die nach eigenen Aussagen knapp ist und die im Rahmen des Beteiligungsgesetzes auch noch gekürzt wird, für eine intensive Unterstützung ausreicht. Da die Abschläge sehr hoch sind, besteht die Gefahr, dass der Vermittlungsprozess auf Kosten der Qualität im Matching geht und die Platzierung dementsprechend nicht nachhaltig ist. Mögliche Lösungsstrategien sind das Selektieren von NutzerInnen, um Ziele zu erreichen und/oder besser dotierte Verträge mit UWV und Gemeinden auszuhandeln, möglicherweise besteht ein Potential durch aktuelle Reformen in den Gemeinden.

Pameijer lebt starke Bemühungen für mehr Inklusion vor und hat sich überaus ambitionierte Ziele gesetzt. Das breite Angebot kann bei der Umstrukturierung helfen, indem NutzerInnen zwischen den Unterstützungsformen wechseln können. Die Idee der personenzentrierten Hilfe zieht sich als Leitmotiv durch die Reorganisation, die einhergeht mit Umschulung des Betreuungspersonals. Mit 35 Vermittlungen pro Jahr, kann das Ziel von 1.250 Vermittlungen in reguläre Beschäftigung in ein bis zwei Jahren wohl nicht mit individuellem Job Coaching erreicht werden, sondern wird eher einen Zwischenschritt erfordern in Form von Arbeitskräfteüberlassung in Gruppen.

4.2.4 Ergebnisse zum politischen Kontext

Qualität von Supported Employment

Im Gegensatz zu den Vertretern der SE-Organisationen stellte KlientInnenvertreter Hagen heraus, dass Supported Employment in den Niederlanden nicht als offizielle Methode gelte. Das Registrierungssystem beziehe sich nur auf das Jobcoaching. Die in den Niederlanden praktizierten Methoden würden von SE in seiner reinen Form, d.h. abgeleitet von IPS-Modell, abweichen. So beauftrage das UWV die Leistung Jobcoaching und spricht nicht von Supported Employment. Dies rühre daher, dass mit der Verbreiterung der Methode es aufgrund des Finanzierungsregimes in zwei voneinander getrennte Phasen geteilt wurde,

zum einen in die Phase des Akquirierens und des Matching, zum anderen in die Stabilisierungsphase. Laut Hagen vernachlässigte man dadurch, das SE-Modell getreu umzusetzen (vgl. Hagen, 25.9.2015).

SE-Vertreter Kamp vermutete, dass Personen mit schweren Beeinträchtigungen keine angemessene Unterstützung bei Job Coaching erhalten (vgl. Kamp 17.8.2015). Supported Employment wird häufig in Kooperation mit der Schule für junge Menschen angeboten. Der Übergang ins Berufsleben bleibe dennoch aufgrund der Schnittstellenproblematik ein kritischer Punkt im Unterstützungsprozess. Hier werden vor allem Praktika vermittelt. Hagen gibt zu bedenken, dass Wajonger häufige Wechsel zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit erleben. Job Coaches arbeiten an der Professionalisierung ihrer Organisationen und dies sei ein Anfang, auch wenn es noch keine gesetzliche oder politisch gewollte Qualitätssicherung gebe. Einrichtungen der Geschützten Arbeit hätten nicht genug Anreize, um die Vermittlungsquote zu steigern. Hagen verweist hier auf den Interessenskonflikt Geschützter Werkstätten, die besseren MitarbeiterInnen nicht verlieren zu wollen (vgl. Hagen, 25.9.2015).

Inhalte der Reformen: Die Reformen zur Dezentralisierung von sozialen Dienstleistungen, die in den Niederlanden gerade umgesetzt werden, geben den Gemeinden mehr Gestaltungsmacht. Die Gemeinden kritisierten jedoch auch, dass diese alle im gleichen Jahr stattfinden. Im Beteiligungsgesetz wurde eine Verbindung zum „begeleid werken“, der Arbeitsbegleitung im Rahmen der Geschützten Betriebe, geschaffen und damit der Fokus auf verstärkten Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt gelegt. Die Sozialpartner kamen überein, mittels der neuen Geschützte Arbeit und Job Coaching 30.000 Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt innerhalb von zwölf Jahren zu schaffen. So gibt es bis Ende 2015 800 Arbeitsverträge mit Unternehmen. Von jetzt an gibt die Regierung auch keine jährlichen Minimal-Ziele für Vermittlungen mehr vor wie bisher (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

In dieser neuen Form von Geschützter Arbeit sollen auf Gemeindeebene ebenfalls 1.600 Arbeitsplätze in Betrieben geschaffen werden, wobei laut Hagen 10% verwirklicht wurden. Die Zielgruppe ist nun auf die Hilfe der Gemeindeebene angewiesen. Es ist daher die Frage, welche Formen beruflicher Hilfen diese anbieten werden und welche Rolle soziale Innovationen dabei spielen oder ob es zu einem Rückgang von SE kommen wird (vgl. Hagen, 25.9.2015).

Finanzierungsaspekte bei der Reform: Früher gab es zweckgebundene Budgets für die Gemeindeaufgaben, nun wurde ein „ungeteiltes Budget“ eingeführt, um die Dezentralisierung der genannten Aufgaben zu meistern. Die Entscheidung liegt nun bei den Gemeinden, wie sie das Geld einsetzen werden. Einerseits ging die Reform mit Kürzungen einher, andererseits werden auch zusätzliche Finanzierungsmittel für die Entwicklung neuer Formen von Geschützter Arbeit bereitgestellt (vgl. Hagen, 25.9.2015, Heinsbroek, 23.10.2015).

Wahrgenommene Auswirkungen der Reform: Die Kompetenzverschiebungen von Supported Employment und den neuen Formen Geschützter Arbeit hin zu den Gemeinden kann sich auf die Leistungserbringung, ausführende Organisationen und die Betroffenen auswirken. Die befragten ExpertInnen äußerten, dass aufgrund des gerade laufenden Implementierungsprozesses die Auswirkungen der Reformen ungewiss sind

(vgl. Albers, 28.8.2015, Hagen, 25.9.2015, Heinsbroek, 23.10.2015, Kamp, 2.12.2015). Die InterviewpartnerInnen umrissen in ihren Ausführungen verschiedene Problemfelder und Szenarien:

Politikberater Hagen warnte davor, dass die Gemeinden die SE-Methode häufig nicht kennen und die Regierung nicht ausreichend am Wissenstransfer interessiert ist. Es fehle ihnen in vielen Bereichen an Erfahrung, so würden sie zu wenig über die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen wissen. Nun sind Arbeitssuchende auf ihre Gemeinde angewiesen, die aber kaum Erfahrungen in der Vermittlung dieser Zielgruppe auf den ersten Arbeitsmarkt hat. Zwar war die Gemeinde immer für Geschützte Arbeit zuständig, ausgeführt haben sie aber die Geschützten Betriebe. Hagen schätzt, dass der Sektor Geschützte Arbeit die Gemeinden weiter unterstützen wird – und weniger die SE-Organisationen, die bisher von UWW beauftragt wurden. Der Experte illustriert dies mit dem IPS-Pilotprojekt, das vom Arbeitsministerium und dem UWW, aber nicht von den Gemeinden ernstgenommen wird. Während KlientInnenvertreterInnen (u.a. LCR) und die Regierung IPS fördern würden, würden die Gemeinden ihre eigenen Lösungen und Qualitätsstandards wählen und seien hier zu frei in ihren Entscheidungen (vgl. Hagen, 25.9.2015).¹⁰¹

Zudem hegt Hagen die Befürchtung, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im Zuge der Reformen vernachlässigt werden, weil die neuen Formen der Geschützten Arbeit kein geeignetes Angebot für sie machen würde. Das Matching mit geeigneten Arbeitgebern stelle hier ein Problem dar (vgl. Hagen, 25.9.2015).

Kamp räumte ein, dass sich Geschützte Betriebe nicht als so erfolgreich in der Vermittlung erwiesen haben. Dies könnte sich aber mit der Reform und Einführung neuer Instrumente ändern (vgl. Kamp 17.8.2015).

Heinsbroek, Vertreterin der Geschützten Betriebe, hebt die positiven Seiten der Reformen hervor und sieht sie besonders als Chance für eine innovative Politikentwicklung. Denn die Gemeinden sind nun in die Lage versetzt, ihre eigenen Handlungsweisen zu entwerfen. Das Idealziel wäre dabei, auf lokaler Ebene integrierte Hilfen aus einer Hand zu schaffen (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

EUSE-Vertreter Kamp begrüßt, dass die Regierung die Arbeitgeber bei der Arbeitsintegration mehr in die Pflicht nehmen will (vgl. Kamp, 2.12.2015). Hinsichtlich der getroffenen Vereinbarung zur Arbeitsplatzschaffung prognostiziert Hagen, dass diese das Ziel nicht schaffen und die verpflichtende Beschäftigungsquote kommen werde, weil sie die Komplexität der Aufgabe unterschätzen. Weiters seien sie nicht gewillt, ihre Arbeitsplätze entsprechend den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigungen zu restrukturieren. Die Hilfen zur beruflichen Integration würden nicht auf SE-Methoden basieren. Momentan würden die Betriebe ihre Möglichkeiten falsch beurteilen, es sei aber ein Lernprozess im Gange (vgl. Hagen, 25.9.2015).

Alternativen zum Arbeitsmarkt: Jene Personen der Zielgruppe, für die jegliche Form von Arbeit in Betrieben (noch) ein zu großer Schritt ist, haben die Möglichkeit, in Tageszentren mit leichten Arbeitselementen tätig zu sein. Diese werden ebenfalls gerade konzeptionell erneuert, die Gemeinden entschieden jedoch

¹⁰¹ Das System der psychiatrischen Versorgung ist laut Hagen nicht verbunden mit dem SE-System. Es ist schwierig, diese zusätzliche Hilfe im Gesundheitssystem zu finanzieren und es wird gerade untersucht, wie Reintegration und Gesundheit verbunden werden können (vgl. Hagen, 25.9.2015).

noch nicht in welcher Form (vgl. Hagen, 25.9.2015). Freiwilligenarbeit und Formen der Arbeitsvorbereitung stellen weitere alternative Angebote dar (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

4.3 Analyse personenbezogener Daten und idealtypischer Verläufe: Personen begleitet von Pameijer Works

Die folgenden zwei Beispiele stammen aus der Vermittlungspraxis von Pameijer Works und wurden aus ihren Publikationen entnommen:

Joost M., zurzeit des Porträts 28 Jahre (heute 30), in Spijkenisse, eine Stadt im westlichen Südholland. Der junge Mann ist kognitiv beeinträchtigt. Er weiß genau, was er will und ist entschlossen, sein Ziel zu erreichen. Er will in der Pflege arbeiten. Dafür macht Joost M. seit 2013 einen Lehrgang bei Pameijer über Sozialkompetenzen und Basisbildung. Am Ende der Ausbildung in drei Jahren kann er diese in ein Basisdiplom umwandeln. Danach strebt er Weiterbildung an, um ein Alltagsbegleiter zu werden. An drei Tagen in der Woche sammelt Hr. M. Berufserfahrung im Praktikum in einem Pflegeheim für alte Menschen. Dort schenkt er Kaffee ein und serviert Mittagessen. Er fühlt sich wohl im Team. Er sagt, er könne gut mit den Menschen umgehen und sei jemand, der lange am gleichen Arbeitsplatz bleibt. Seine KlientInnen wollen ihn nicht misen. Hr. Joost hat sich an seine Rolle gewöhnt: „Während des Tages helfe ich KlientInnen und am Abend, wenn ich heimkomme, bin ich selbst Klient. Lustig, nicht.“ (vgl. Pameijer 2013^b: 26-33)

Frits L., zur Zeit des Porträts 31 Jahre alt (heute 33 Jahre) arbeitet seit 2012 am Gericht in Rotterdam im Familienreferat, das zum Bereich Zivilrecht gehört. Hr. L. arbeitet an vier Tagen die Wochen jeweils vier Stunden lang in seiner Abteilung in einem zehnköpfigen Team. Seine Tätigkeit erfordert MBO-HBO Niveau (Lehrabschluss mit Möglichkeit einer Fachhochschul-Weiterbildung). Für seine Anstellung brauchte er einen Strafregisterauszug, danach bekam er wie alle anderen eine Personalkarte für den Zugang zu Türen und Kopierern. Seine Hauptaufgabe ist das Digitalisieren von Heirats- und Partnerschaftskarteien, was genaues Arbeiten verlangt. Zusammen mit seinem Job Coach suchte er seit 2009 einen solch anspruchsvollen Arbeitsplatz, denn er wollte Verantwortung übernehmen. Es gefällt ihm, dass die Tätigkeit fordernd für ihn ist. Damit hat er eine ganz neue Lebensperspektive. Es sei ein gutes Gefühl inkludiert zu sein in der Gesellschaft, so der junge Mann. Er ist zu Pameijer gekommen, nachdem er sich von seiner Herkunftsfamilie lösen konnte. Seine Mutter habe ihn nie gefördert. Er hat aber trotz fehlender familiärer Unterstützung nicht aufgegeben. Nun arbeitet er an seinem Wunscharbeitsplatz am Gericht. In so einem Umfeld zu arbeiten und die Unterstützung der ArbeitskollegInnen zu haben, gibt ihm ein gutes Gefühl und Selbstbewusstsein, so Frits L. (vgl. Pameijer 2013^a: 20-27)

Im Folgenden sollen die berufliche Verläufe zu sozial(rechtliche)n Bedingungen in Beziehung gesetzt werden, die für die Lebenssituationen der Zielgruppe in den beschriebenen Programmen typisch sein können.

Die Grundsicherung in den Niederlanden beträgt 963 Euro (für Alleinstehende) (vgl. Rijksoverheid 2015). Das soziale Sicherungssystem stellt Lohnergänzungen für BezieherInnen von Beihilfen zur Existenzsicherung bereit. ArbeitnehmerInnen mit Beeinträchtigungen ab einer Arbeitsfähigkeit von 50% sind anspruchsberechtigt (vgl. Moreno et al. 2/2014: 12).

WAO (früheres Gesetz)/WIA ist eine Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe mit der Höhe von maximal 75% des letzten Gehalts (Höchstbemessungssatz pro Tag sind knapp 200 Euro) (vgl. UWV 2015^a). WGA ist eine solche Lohnergänzung zu eigenem Einkommen bei Bezug von Arbeitsunfähigkeitsgeld. Sie wird uneingeschränkt gewährt, wenn eine Vorbeschäftigung von 26 Wochen in den letzten 36 Wochen vorliegt. WGA ist eine lohnabhängige Beihilfe. Ohne Vorbeschäftigung wird eine geringere Unterstützungsleistung ausgezahlt (vgl. UWV 2015^b).

Für Personen, die vor ihrem 18. Lebensjahr eine dauerhafte Beeinträchtigung erworben haben, gibt es die Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe Wajong.¹⁰² Ihre Höhe ist nach Alter gestaffelt und beträgt zwischen 32 Euro (18 Jahre) bis 69 Euro (23 Jahre) brutto pro Tag. Die Beihilfe soll einen finanziellen Anreiz für Erwerbstätigkeit bieten: unabhängig von ihrer Arbeitsleistung können BezieherInnen Teile ihres Verdiensts behalten. Bei einem Verdienst unter Mindestlohn und bis zu einem Einkommen von 20% über dem Mindestlohn dürfen sich Wajonger die Hälfte jeden verdienten Euros behalten. Das kann ein bis zu 75% höheres Einkommen ergeben. So lohnt es sich für die Betroffenen am meisten im Lohnsegment von 1000 bis 1450 Euro im Monat, wobei man insgesamt 400 Euro mehr als bei bloßem Benefit-Bezug verdienen kann (Stand 2012) (vgl. ANED 2012: online).

In den Niederlanden gilt ein Mindestlohn von 9,21 Euro pro Stunde bzw. 1.507 Euro pro Monat bei 38 Wochenstunden (vgl. WSI 1/2015: 3, 28). Die Entlohnung in der Geschützten Arbeit nach WSW regelt ein Kollektivvertrag. Laut Steven Mersch, Manager bei Pameijer, verdienen ArbeitnehmerInnen in der Geschützten Arbeit in ihrem Unternehmen meist mehr als jene, die mit Job Coaching in regulären Betrieben arbeiten (vgl. Mersch, 3.9.2015).

Arbeitssituation: Im Jahr 2013 arbeiteten 27.900 (meist) junge Menschen mit Beeinträchtigungen am regulären Arbeitsmarkt. 58% davon nahmen zumindest eine Hilfe zur beruflichen Integration in Anspruch. Die häufigste Kombination ist Job Coaching und Unterzahlung des Mindestlohns (vgl. UWV 2015: 12).

Rund die Hälfte aller Wajonger sind in regulärer Arbeit, die andere Hälfte, 25.100 junge Erwachsene arbeiten in Geschützten Werkstätten (in 2012 25.300 Personen) (vgl. UWV 2015: 11). 60% der Wajonger benötigen Unterstützung, um einen Job zu finden und im Job zu bleiben, z.B. durch einen Job Coach. Die erzielte Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt ist oft nicht nachhaltig, denn knapp die Hälfte der Wajong-BezieherInnen verliert den Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres. Dies rührt von der Häufigkeit befristeter Verträge her, die nicht verlängert werden aufgrund der Minderleistung und dem hohen Unterstützungsbedarf durch MitarbeiterInnen (vgl. UWV 2015: 15f).

Im Jahr 2013 benötigten fast drei Viertel aller Wajong-BezieherInnen (72%) in Arbeit eine Einkommenser-gänzung zu ihren niedrigen Löhnen, damit sie auch ein Mindestlohn-Niveau erreichen konnten. 44% der jungen ArbeitnehmerInnen verdienen weniger als die Hälfte des Mindestlohns (vgl. UWV 2015: 13).

¹⁰² Siehe auch Abschnitt 3.2

5. Schweden

5.1. Geschützte Arbeit und Supported Employment im sozialstaatlichen Gefüge: Länderprofil

1. Einwohnerzahl: 9.644.864 (2014)¹⁰³

2. Anzahl/Anteil der Menschen mit Behinderungen

Laut EU-SILC-Daten von 2012 gaben 15,6% der Schwedinnen und Schweden an, dass sie beeinträchtigt sind.¹⁰⁴

3. Staatsform: dezentraler Einheitsstaat mit selbstverwalteten Gemeinden¹⁰⁵

4. Erwerbsquote

Im Jahr 2012 waren 60% der Frauen mit Behinderungen sowie knapp zwei Drittel der Männer mit Behinderungen (63,2%) erwerbstätig. Die Beschäftigungslücke betrug damit rund 20%.¹⁰⁶

5. Arbeitslosenquote Menschen mit Behinderungen/allgemein

Menschen mit Behinderungen sind mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen: 2012 waren 12,5% der Frauen mit Behinderungen und 10,5% der Männer arbeitslos gemeldet, während die allgemeine Arbeitslosenrate 5,8% betrug.¹⁰⁷ Über ein Viertel aller bei der Arbeitsvermittlung registrierten Personen (26,3%) wiesen 2012 Beeinträchtigungen auf, die ihre Arbeitsfähigkeit einschränkt.¹⁰⁸

6. Armutsbetroffenheit von Menschen mit Behinderungen/allgemein

Im Jahr 2012 waren über ein Fünftel der Personen mit moderaten Beeinträchtigungen (21,5%) und knapp ein Drittel der Personen mit schweren Beeinträchtigungen (30,7%) von Armut in ihrem Haushalt betroffen im Vergleich zu 14,2% der Gesamtbevölkerung.¹⁰⁹

7. Anzahl der Personen in Werkstätten/Geschützter Arbeit/Supported Employment

In Geschützter Arbeit bei Samhall sind 23.000 Personen beschäftigt.¹¹⁰ Im Jahr 2014 nahmen 9.700 Personen am staatlichen Supported Employment-Programm SIUS teil, diese machen knapp ein Drittel der Zielgruppe aus. Die Gesamtzahlen sind jedoch nicht bekannt.¹¹¹

8. Wohlfahrtsstaats – Typ:

Schweden gilt als „sozialdemokratischer“ Wohlfahrtsstaat. Das System der sozialen Sicherung schließt alle in Schweden ansässigen Menschen ein (Universalismus-Prinzip) und weist einen hohen Grad an Dekommodifizierung sowie ein hohes Leistungsniveau auf. Solidarität ist eine bedeutende

¹⁰³ vgl. http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/sweden/index_de.htm

¹⁰⁴ vgl. Danermark/Larsson-Tholén 2014: 4

¹⁰⁵ vgl. Förster et al. 2014: 165

¹⁰⁶ vgl. Danermark/Larsson-Tholén 2014: 5

¹⁰⁷ vgl. Danermark/Larsson-Tholén 2014: 9

¹⁰⁸ vgl. Arbetsförmedlingen 2012: 63

¹⁰⁹ vgl. Danermark/Larsson-Tholén 2014: 15

¹¹⁰ vgl. <http://samhall.se/in-english/operations/>

¹¹¹ vgl. EU-Kommission 2012: 189, EU-Parlament 2014: 212

sozialpolitische Orientierung.¹¹² Die Finanzierung der Sozialleistungen erfolgt in einer Kombination aus Steuern und Beiträgen.¹¹³ Schweden führt aktive Arbeitsmarktpolitik in großem Umfang - weiterhin mit dem Ziel der Vollbeschäftigung durch.¹¹⁴

9. Zuständigkeit Behindertenhilfe

Auf nationaler Ebene ist die Behörde Handisam mit der Koordination, Entwicklung der Querschnittsmaterie Behindertenpolitik und Umsetzung der nationalen Strategie beauftragt.¹¹⁵ Sie überwacht, wie wirksam Gemeinden Menschen mit Behinderungen Zugang zu Leistungen ermöglichen und Policies (Richtlinien) umsetzen.¹¹⁶ Der Bürgerbeauftragte für Gleichstellung (DO) überwacht die Einhaltung des Antidiskriminierungsgesetzes.

Der Hauptteil der Leistungen für Menschen mit Behinderungen wird auf Ebene der Gemeinden (kommun, „Primärkommunen“) und auf lokaler Ebene erbracht (21 Provinzen „län“ mit den Provinziallandtagen „landsting“ oder „Sekundärkommunen“ und regionale Außenstellen der Regierung „Länsstyrelsen“).¹¹⁷ Die Kommunen finanzieren die Leistungen zu 70% mittels der kommunal eingehobenen Einkommenssteuer selbst.¹¹⁸

Für Supported Employment ist das Arbeitsministerium zuständig und es wird umgesetzt durch den Arbeitsmarktausschuss (Arbetsstyrelsen).¹¹⁹ Das Arbeitsmarktservice Arbetsförmedlingen (auch PES) hat die übergeordnete Zuständigkeit für den Bereich Behinderung in der Arbeitsmarktpolitik inne.¹²⁰

10. Status UN-BRK

Schweden hat die UN-BRK im Jahr 2008 ratifiziert und einen Nationalen Aktionsplan für den Zeitraum 2011 bis 2016 entwickelt.¹²¹ Danermark und Larsson-Tholén von der Örebro Universität weisen darauf hin, dass eine Vereinbarung zur Behindertenpolitik zwischen Regierung und den Gemeinden aufgrund der sozialpolitischen Aufgabenteilung sehr wirkungsvoll wäre.¹²²

5.1.1 Politischer Kontext und Reformen

Der Kampf gegen Langzeit-Arbeitslosigkeit ist weit oben auf der politischen Agenda Schwedens. Ein wesentliches Ziel besteht darin, mithilfe von beruflicher Integration die Partizipation von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen und ihr Potential dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen (vgl. Arbetsförmedlingen 2012: 63). Die Anstrengungen um Chancengleichheit durch aktive Arbeitsmarktprogramme für Menschen mit Behinderungen haben eine große Tradition in Schweden (vgl. Angelov/Eliason 2014^b: 3).

¹¹² vgl. Schmid 2010: 224f

¹¹³ vgl. Minas 2013: 177f

¹¹⁴ vgl. Hort 2008: 529, 531

¹¹⁵ vgl. Galis 2012: 1f

¹¹⁶ vgl. Moreno et al. 2014: 18

¹¹⁷ vgl. Galis 2012: 1f, Förster et al. 2014: 166

¹¹⁸ vgl. Förster et al. 2014: 166

¹¹⁹ vgl. EU-Kommission 2012: 188

¹²⁰ vgl. Arbetsförmedlingen 2012: 64

¹²¹ vgl. ANED: online, Galis 2012: 2

¹²² vgl. Danermark/Larsson-Tholén 2014: 30

Im Jahr 1999 postulierte die Regierung, dass im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik normale Arbeitsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt Geschützter Arbeit und der Abhängigkeit von Beihilfen vorzuziehen sind und zur besseren Förderung ein individueller Entwicklungsplan zu entwerfen ist. 2001 wurde die „Aktivierungsgarantie“ für arbeitsmarktferne Personen durch Programme der Tagesstruktur zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit eingeführt (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 25).

Im Jahr 2003 setzte die Regierung einen Koordinator ein, um das Problem der hohen Arbeitslosigkeit und Inaktivität von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zu bewältigen (diese ist doppelt so hoch als bei Personen mit anderen Beeinträchtigungen) (vgl. Boman et al. 2009: 3). Die nationale Arbeitsgruppe NTG befasst sich seit 2006 mit der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen wesentlichen Akteuren, die ausgrenzungsgefährdete Menschen am Arbeitsmarkt unterstützen. Das sind Gemeinden/Regionen, Jobcenters, Sozialämter oder auch die Sozialversicherung (vgl. Boman et al. 2009: 5).

Die Regierung kooperiert mit Samhall AB im Programm „development employment“, das im Zeitraum von 2014 bis 2017 durchschnittlich 1.000 Personen im Monat bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt helfen soll (vgl. EU-Parlament 2014: 212). Im Nationalen Aktionsplan ist die nachhaltige Finanzierung des Programms für die Jahre 2014 bis 2017 vorgesehen. Schweden legt aktuell verstärktes Augenmerk auf „employability“-fördernde Maßnahmen wie Supported Employment (vgl. Danermark/Larsson-Tholén 2014: 20, 23). Supported Employment wurde in den 1990er Jahren eingeführt und gezielt weiterentwickelt, den aktuellen Situationen angepasst und schließlich für effektiv befunden. Die Methode wird gerade wieder gemeinsam mit Arbeitsmarktservice und der Sozialversicherung einer Evaluierung unterzogen (vgl. Danermark/Larsson-Tholén 2014: 24).

Über ein Viertel aller bei der Arbeitsvermittlung registrierten Personen (26,3%) wiesen 2012 eine dauerhafte Beeinträchtigung auf, die ihre Arbeitsfähigkeit einschränkt (vgl. Arbeitsförmedlingen 2012: 63). Zurzeit erlebt Schweden den größten und schnellsten Zuwachs an Arbeitssuchenden mit Beeinträchtigungen, die bei Arbeitsagentur registriert sind. Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderungen oder verminderter Arbeitsfähigkeit ist laut Gustafsson so schlimm wie schon lange nicht mehr (vgl. Gustafsson 2014: 13).

5.1.2 Geschützte Arbeit

Geschützte Arbeit wird in Schweden zu einem Großteil von Samhall durchgeführt, dem Geschützten Betrieb, einer Aktiengesellschaft in staatlicher Hand (siehe Abschnitt 5.4.1). Daneben gibt es rund dreihundert soziale (gemeinnützige) Unternehmen kleinerer Größenordnung.

5.1.3 Supported Employment

Gesetzliche Grundlagen sind das Gesetz zu Hilfs- und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen (LSS) und das Sozialdienste-Gesetz (SoL).

Trägerlandschaft: Supported Employment wird durch und außerhalb von SIUS durchgeführt (vgl. EU-Kommission 2012: 156). Die Methode IPS (Individual Placement and Support) wurde im Jahr 2011 eingeführt (vgl. Johansson¹²³, 15.10.2015). Eine tragende Rolle haben Job Coaches. Sie haben keine Zertifizierung (vgl. EU-Kommission 2012: 192). In einer Studie charakterisierten Arbeitgeber die Rollen von Job Coaches als „as broker, as guide and as troubleshooter“ (Gustafsson et al. 2013: 103).

Die Arbeitsvermittlung PES überwacht das SIUS-Programm (vgl. ebd.: 200). Es gibt rund 400 Arbeitsmarktservice-Stellen und rund 100 Beschäftigungsinstitute für Menschen, die intensivere Unterstützung brauchen (AMI) (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 28).

Supported Employment-Organisationen sind das Arbeitsmarktservice, Geschützte Werkstätten/Betriebe, Organisationen der Betreuung und Rehabilitation sowie private Träger auf Gemeinde-Ebene oder regionaler Ebene (vgl. EU-Kommission 2012: 157). Gemeinden können zudem Leistungen oder von Freien Wohlfahrtsträgern beziehen (vgl. ebd.: 190).

Finanzierung: Supported Employment bei SIUS ist durch Steuermittel mainstream-finanziert. Es gibt eine stabile Finanzierungsbasis für die Programme (vgl. EU-Kommission 2012: 158). Unabhängige Organisation können einen Mix aus Finanzierungen für ihre Programme lukrieren. Es gibt ein Bietersystem für bestimmte Leistungen, Gemeinde- und regionale Förderung sowie ESF-Mittel (vgl. EUSE 2009: 42).

5.2 Umsetzung von Geschützter Arbeit und Supported Employment: Maßnahmenbeschreibung

5.2.1 Geschützte Arbeit bei Samhall

“Samhall provides real jobs on the open labour market – more or less like a normal company.” (Falkmer¹²⁴, 2.12.2015)

Organisation: Samhall ist ein profitorientiertes Unternehmen in staatlicher Hand. Die Produktionsbetriebe werden seit den 1960er Jahren auf dezentrale Weise geführt, das heutige Unternehmen besteht seit 1980

¹²³ Bertil Johansson ist EUSE-Repräsentant von Schweden und Abteilungsleiter von Activa.

¹²⁴ Albin Falkmer ist Pressesprecher von Samhall. Die weiteren Informationen stützen sich auf das Interview vom 2.12.2015, soweit nicht anders angegeben.

(Stiftelsen Samhällsföretag) und wurde 1992 umstrukturiert in Samhall AB (AB=Aktiengesellschaft). Samhall tritt als Subunternehmer auf und führt Arbeitskräfteüberlassung durch. Es produziert an eigenen Standorten und begleitet Personen auf den ersten Arbeitsmarkt (vgl. Samhall 2015: online, vgl. Angelov/Eliason 2014^c: 9).

Entwicklung: In den 1990ern war Samhall ein großer Industriebetrieb, der Aufträge von der Industrie bearbeitete, z.B. einen Großauftrag von einem schwedischen Mobilfunkunternehmen. In den großen Produktionsstätten, die vom freien Arbeitsmarkt getrennt agierten, arbeiteten fast ausschließlich männliche Arbeiter. Aufgrund der sinkenden Nachfrage nach manueller Arbeitskraft durch den technologischen Wandel und Arbeitsmarkt-Transformationen startete Samhall in den späten 1990ern einen Modernisierungsprozess. Die Umstrukturierung sollte ebenfalls die MitarbeiterInnen empoweren, um Bürgerrechte wahrnehmen und Ungleichbehandlungen erkennen zu können.

„The personal development wasn't very good in these jobs, they were hidden from society.“ (Falkmer, 2.12.2015)

Zwar blieben einige Produktionsstätten bestehen, das Unternehmen vollzog einen Wandel vom Produktions- zum Dienstleistungsbereich. Samhall bietet heute hauptsächlich sach- und personenbezogene Dienstleistungen an. So arbeiten die Samhall-MitarbeiterInnen in Geschäften, der Reinigung, der Wäscherei und in sozialen Dienstleistungen wie Altenarbeit.

Mehr und mehr Personal wurde durch den Umstrukturierungsprozess überlassen, sodass heute rund 90% der Samhall-Beschäftigten im Betrieb des Kunden tätig sind. Seit dem Beginn der Transformation hat sich der Anteil der Beschäftigten, die auf den regulären Arbeitsmarkt überlassen werden und dort arbeiten, um das Drei- bis Vierfache erhöht. Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern ist heute ausgeglichen. **Ziele:** Die Regierung setzt für das staatseigene Unternehmen jährlich eine Reihe von Zielen, die aktuellen sind folgende:

Allgemeine Zielsetzungen

- Sinnvolle Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen;
- Vermittlung in reguläre Arbeitsverhältnisse; Die Arbeit bei Samhall ist nicht als dauerhafte, lebenslange Beschäftigungsform vorgesehen (vgl. EU-Parlament 2014: 208);
- Eine möglichst arbeitsmarktnahe Trainingsmöglichkeit zu bieten;

Hilfen zur beruflichen Teilhabe im Rahmen der Arbeitsmarktleistungen:

- Development Employment im Rahmen von Samhall für Personen anzubieten, die die Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe verlassen und Arbeitstraining brauchen;
- Plätze für Arbeitstraining im Rahmen des Programms „Job and Development Guarantee“ (Arbeitsmarktleistung) (vgl. Falkmer, 2.12.2015, Samhall 2015: online).

Konkrete Ziele

- Eine Mindestbeschäftigung von mind. 29,4 Millionen Arbeitsstunden, das entspricht 20.000 MitarbeiterInnen;
- 1.100 Beschäftigte sollen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden;

- Teilzeitstellen im Ausmaß von 25% für erwerbsgeminderten Beihilfen-BezieherInnen anzubieten (78% des Einkommens kommen dabei aus Beihilfen);
- Rund 1.000 Transit-Arbeitsplätze für junge Menschen bereitzustellen, die bereits lange arbeitslos waren und vermittelt werden sollen;
- Das ökonomische Ziel von 7% Eigenkapital und 30% Liquidität zu erreichen (vgl. Falkmer, 2.12.2015, Samhall 2015: online).

Die **Zielgruppe** sind Menschen mit Erwerbsminderung resultierend aus dauerhaften Beeinträchtigungen, die keine Beschäftigung (mit Hilfe von Arbeitsmarktmaßnahmen) am ersten Arbeitsmarkt finden. Eine Personengruppe ist prioritär: sie umfasst Menschen unter 30, die im Job and Development Programme (Employment Phase) sind. Diese Gruppe lebt mit kognitiven Beeinträchtigungen, neuro-psychologischen Beeinträchtigungen oder mit mehrfachen Beeinträchtigungen, die eine schwere Erwerbsminderung verursachen (vgl. Arbeitsförmedlingen 2012: 40). Diese Gruppe soll einen Anteil von 40% bei Neuaufnahmen ausmachen, was 2010 erreicht wurde. Samhall stellt also insbesondere jene Personen mit Behinderungen ein, die besonders arbeitsmarktfremd und besonders lange Zeit arbeitslos sind (bzw. die Prognose dahingehend ist). Der Interviewpartner beschreibt dies als große Herausforderung.

Zugang: Arbeitssuchende müssen beim Arbeitsmarktservice registriert sein, um eine Stelle bei Samhall zu erlangen. Die BeraterInnen des Beschäftigungsinstituts AMI entscheiden, ob jemand für Samhall geeignet ist (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 50). Falkmer merkte an, dass die Arbeitsvermittlung Personen nur an Samhall übermittelt, wenn andere berufliche Hilfen nicht wirkten.

NutzerInnen-Zahlen: Die Zahl der Beschäftigten bei Samhall ist ansteigend: 2010 beschäftigte das Unternehmen 18.414 ArbeitnehmerInnen, 2011 18.641 und Ende 2012 19.148 ArbeitnehmerInnen (vgl. Arbeitsförmedlingen 2012: 40). Im Jahr 2012 waren 1.108 Personen über das Programm „Job and Development Guarantee“ bei Samhall (vgl. Arbeitsförmedlingen 2012: 40). Im Jahr 2014 waren insgesamt 23.000 Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen bei Samhall beschäftigt.

Formen der Beschäftigung: Die Geschäftsfelder, in denen Samhall tätig ist, umfassen Reinigung, Lager und Logistik, Gebäude-Dienstleistungen und Instandhaltung sowie Industriefertigung.

Prozess: Am Anfang wird eine Vereinbarung mit dem Arbeitssuchenden, der Arbeitsvermittlung und der Gewerkschaft geschlossen. Ein persönlicher Entwicklungsplan mit den Inhalten Tätigkeit, Ziele und Unterstützungsbedarf wird erstellt. Im Laufe der Begleitung gibt es regelmäßige Besprechungen zur Überprüfung (vgl. Arbeitsförmedlingen 1/2013: 2).

Ein wesentlicher Teil der Begleitung ist es, die Fähigkeiten der Arbeitssuchenden zu erheben. Samhall geht hier mit einer eigenen Methode systematisch vor, indem die individuellen Ausprägungen von 16 Fähigkeiten untersucht werden. Bei einem Profil, das 80% an Deckungsgrad mit den Anforderungen eines bestimmten Berufs erfüllt, kann dieser ausprobiert werden.

Obwohl die Beschäftigung bei Samhall nicht als Dauerarbeitsplatz gedacht ist, gibt es an und für sich keine zeitliche Begrenzung (vgl. Angelov/Eliason 2014^c: 9). Tatsächlich verbringt der größte Teil der Beschäftigten

eine lange Zeit, häufig ihr ganzes Erwerbsleben, bei Samhall. Jene MitarbeiterInnen, die an einen Betrieb vermittelt wurden, haben ein Rückkehrrecht für die Dauer von 12 Monaten.

Nur die Unterstützung für arbeitsmarktferne Jugendliche ist auf ein Jahr begrenzt.

SV/Entlohnung: Die Beschäftigten erhalten Lohn nach Samhall-Tarifvertrag und haben die gleichen Rechte wie reguläre ArbeitnehmerInnen. Der Durchschnittslohn liegt bei 2.100 Euro.

Finanzierung: Die Hälfte der Einnahmen stammt aus Eigenbeitrag, die andere Hälfte vom Staat (vgl. Samhall 2015³: online). Samhall setzt keine Lohnsubventionen ein, sondern bekommt einen Gesamtbetrag an Mittel. Der Interviewpartner merkte an, dass die staatliche Finanzierung von Samhall im Vergleich zu Betrieben, die beeinträchtigte Menschen beschäftigen, relativ gering sei. So würden die staatlichen Subventionen nur 65% der Minderleistung ausgleichen, während dies bei anderen Arbeitgebern bis zu 80% der Fall sein kann.¹²⁵ Falkner betont, Samhall habe hohe Ziele und unterliege einem wirtschaftlichen und sozialen Druck, da es ausschließlich beeinträchtigte MitarbeiterInnen beschäftigen, ganz Schweden abdecken müsse und bei einem Vertragsverlust keine Beschäftigten abbaue, sondern diese für andere Aufgaben umschule.

Wirkungen: Im Jahr 2014 wurden von 23.000 ArbeitnehmerInnen 1.122 Personen in Betriebe des regulären Arbeitsmarktes vermittelt, das ergibt eine Quote von 4,9%.¹²⁶ Somit wurde das Ziel der Vermittlung von 1.100 erreicht. Ebenso wurden 15% der jungen arbeitsmarktfernen Jobsuchenden vermittelt.

Erfolgsfaktoren: Als Erfolgsfaktoren wurde die Samhall-Methode, Fähigkeiten einzuschätzen genannt sowie ihre dezidiert nicht defizit-orientierte, sondern ressourcen-orientierte Haltung, mit der sie Arbeitssuchenden begegnen. Beispielsweise wurde im Interview gesagt: „*It doesn't matter what disability they have, as long as they do a good job*“ und „*What matters is what you can do.*“ (Falkner, 2.12.2015)

5.2.2 SIUS: Special introduction and follow-up support to and in jobs

SIUS (Special Introduction and Follow-up Support) ist ein staatliches Mainstream Supported Employment-Programm für Menschen mit Beeinträchtigungen. Es wurde 1993 eingeführt und ist aktuell das größte Beschäftigungsprogramm Schwedens. Es unterstützt die Vermittlung und Integration von Menschen mit Behinderungen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse.

Zugang: Jede Person mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen, die sich beim Arbeitsmarktservice PES registriert, kann Supported Employment bzw. Hilfe aus dem SIUS-Programme in Anspruch nehmen. Das entscheidende Kriterium ist die verminderte Arbeitsfähigkeit (vgl. Eklund¹²⁷, 30.11.2015).

Die **Zielgruppe** besteht hauptsächlich aus Menschen mit psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen. Laut Bengt Eklund ist häufig die mangelnde Ausbildung ein größeres Hindernis für die berufliche Integration

¹²⁵ Ein Lohnkostenzuschuss von 80% ist jedoch die Maximalhöhe, d.h. nicht jede/r Arbeitgeber/in bekommt diesen Betrag (vgl. EU-Kommission 2012: 157).

¹²⁶ Eigene Berechnung (S.B.)

¹²⁷ Bengt Eklund ist Leiter des SIUS-Programms.

als die Beeinträchtigungen selbst. Dies trifft besonders auf Menschen mit psychischen Problemlagen zu (vgl. Eklund, 30.11.2015).

NutzerInnen-Zahlen: Das SIUS-Programm unterstützte im Jahr 2014 9.700 Menschen. Jedem Job Coach werden pro Jahr 10 bis 15 neue KlientInnen zugewiesen. Aktuell wird es weiter ausgebaut und mehr Personal eingestellt (vgl. Eklund, 30.11.2015). Bereits im Jahr 2012 erhielten 8.405 Personen individuelle Unterstützung im SIUS-Programm, was eine Steigerung seit 2011 um 2.232 Personen bedeutet (vgl. Mallender 2014: 212). Im Jahr 2008 nahmen erst 3.128 Arbeitssuchende, im Jahr 2009 3.179, im Jahr 2010 4.658 und 2011 schon 6.173 Personen an SIUS teil (vgl. Arbeitsförmedlingen 2012: 41).

Job Coaches: Mit der Reform der Krankenversicherung und Frühinterventionen bei Arbeitsunfähigkeit (2010) wurde die Zielgruppe erweitert und das Personal für SIUS aufgestockt, es gibt zudem ein eigenes Ausbildungsprogramm für die SIUS-MitarbeiterInnen. Im Jahr 2010 gab es 802 Job Coaches im SIUS-System, 2011 844 und Ende 2012 940. Es handelt sich um spezialisiertes Personal, das über Kompetenzen aus den Bereichen Sozialarbeit, Psychologie, Beschäftigungstherapie, Physiotherapie und Pädagogik für Hör- und Sehbeeinträchtigungen verfügt (vgl. Arbeitsförmedlingen 2012: 63).

Prozess: Zuerst wird durch die MitarbeiterInnen des allgemeinen Jobcenters die Erwerbsfähigkeit ermittelt und festgestellt, ob Bedarf für SIUS besteht. Das Job Matching erfolgt durch spezialisiertes SIUS-Personal. Im Unterstützungsprozess wird von SIUS ein Jobprofil ausgehend von den Wünschen und Fähigkeiten des Arbeitssuchenden erstellt. Weitere Schritte sind der Aufbau einer Arbeitsbeziehung, Kontakt mit dem Arbeitgeber mit dem Ziel Job-Matching und eine Einführungsphase im Betrieb. Der Arbeitgeber wird von SIUS auch betreut und von den BeraterInnen besucht, um notwendige Unterstützung zu ermitteln (vgl. EU-Kommission 2012: 188 - 190).

Die **Dauer der Unterstützung** beträgt sechs Monate (Einführungsphase) und mindestens zwölf Monate lang eine Follow-up-Betreuung. Es gibt aber keine zeitliche Befristung für eine weitere Follow-up-Betreuung. Laut Bengt Eklund beträgt die Dauer der Begleitung bei rund 90% der Teilnehmenden eineinhalb Jahre (vgl. Eklund, 30.11.2015). Johanna Gustafsson zufolge ist der Follow-Up-Support in der Praxis jedoch häufig begrenzt (vgl. Gustafsson et al. 2013: 101).

Der **Betreuungsschlüssel** beträgt rund 1:25 (vgl. Eklund, 30.11.2015). Jeder Job Coach begleitet jedes Jahr 15 neue KlientInnen. Es gibt auch Job Coaches in Tageszentren, der Betreuungsschlüssel beträgt hier 1:10 bis 20 (vgl. EU-Kommission 2012: 156).

Entlohnung: Während des Programms erhalten die meisten Arbeitssuchenden eine Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe. PES gewährt auch sog. „Activity benefits „ und „Development benefits“ für Personen, die an Arbeitsmarktmaßnahmen teilnehmen (vgl. Eklund, 30.11.2015). Bei Jobeintritt wird ein normales Gehalt an die ArbeitnehmerInnen gezahlt. Die ersten sechs Monate ergänzt die PES den Lohn durch Lohnkostenzuschuss und/oder Beihilfen. Danach läuft der Zuschuss aus, sodass der Arbeitgeber den vollen Lohn tragen muss. Als durchschnittliche Einkommenshöhe, die die SIUS-Vermittelten erzielen, nannte Eklund 16.000 bis 18.000 SEK (1.727 bis 1.943 Euro) (vgl. Eklund, 30.11.2015). Eine Studie von Gustafsson zeigte, dass sich die Höhe des verfügbaren Einkommens nicht sehr unterschied zwischen ArbeitnehmerInnen in Supported Employment und jenen in herkömmlichen Programmen. Innerhalb von zwei Jahren reduzierte sich jedoch der Anteil von Benefits am Einkommen um mehr als die Hälfte bei Supported Employment-Unterstützten (vgl. Gustafsson 2014: 17).

Finanzierung: Das SIUS-Programm ist durch Steuermittel mainstream-finanziert. Es gibt eine stabile Finanzierungsbasis für die Programme. Die Kosten belaufen sich für das SIUS-Personal auf 500 Millionen SEK (rund 54 Millionen Euro). Dies lässt aber keine Rückschlüsse auf die tatsächlichen Kosten zu – die Kosten pro Kopf und Jahr seien nicht bekannt (vgl. Eklund, 30.11.2015).¹²⁸

Wirkung: Laut Eklund besteht das Target pro Job Coach darin, 10 Arbeitssuchende pro Jahr zu vermitteln. Im Jahr 2014 fanden 6.122 Personen mit Hilfe von SIUS eine Beschäftigung (vgl. Eklund, 30.11.2015). In der Praxis findet Creaming statt, denn Personen mit einer höheren Erwerbsfähigkeit (rund 50%) werden jenen mit niedriger vorgezogen (vgl. EU-Kommission 2012: 155: 190).

5.2.3 Projekt „Way to Work“

„Way to Work“ ist ein Projekt des Samordningsförbundet Östra Södertörn in Haninge (nahe Stockholm) und arbeitet daran, Menschen mit Behinderungen in Geschützte Arbeitsverhältnisse in sozialen Unternehmen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.

Organisation: Der **Samordningsförbundet Östra Södertörn** ist eine von der Regierung rechtlich unabhängige Organisation. Zurzeit führt der Samordningsförbundet drei ESF-Projekte durch, eines davon befasst sich mit Supported Employment (vgl. Falk, 29.9.2015¹²⁹). Der Samordningsförbundet wird betrieben und finanziert von der Arbeitsvermittlung, der Sozialversicherung, der Landesregierung und den Gemeinden Haninge, Nynäshamn and Tyresö. Der Verbund kooperiert auch mit dem „Landstinget“, einer Körperschaft, die auf Landesebene für Gesundheitsmaterien zuständig ist.

Ziele: Bei dem Projekt „Way to Work“ handelt es sich um eine Zusammenarbeit von sozialen Unternehmen, die ihre MitarbeiterInnen aus dem Geschützten Bereich in den regulären Arbeitsmarkt vermitteln wollen. Es werden berufliche Trainings mit Job Coaches durchgeführt, mit dem Ziel, die Beschäftigten zu motivieren aus den sozialen Betrieben in reguläre Arbeitsverhältnisse zu wechseln. Mit dem vorliegenden Projekt wird Supported Employment in seiner ersten Phase (Orientierung und Abklärung von Arbeitswünschen) in sozialen Unternehmen etabliert, die zweite Phase umfasst die Begleitung bei der Vermittlung durch Arbeitserprobungen. Die Projektlaufzeit beträgt zwei Jahre, wobei dieses Jahr das zweite Projektjahr ist. Die Job Coaches stellt SIUS. **Zielgruppe:** Die Zielgruppe ist breit definiert: Die KlientInnen müssen mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen leben, das z.B. durch eine medizinische Diagnose oder eine Stellungnahme durch SozialarbeiterInnen festgestellt sein. **NutzerInnen-Zahlen:** Letztes Jahr hatte der Verbund 1.200 Teilnehmende in ihren Programmen, dieses Jahr 800 bis 900.

Unterstützungsprozess: Es ist ein freiwilliges Programm, die sozialen Unternehmen versuchen die Beschäftigten „job-ready“ zu machen. Die Support-Worker geben eine entsprechende Empfehlung für die potentiellen TeilnehmerInnen basierend auf der bestehenden Dokumentation ab. Dann können sie im SE-

¹²⁸ Die PES führt gerade eine großangelegte Studie mit der Universität Stockholm durch. Anhand der Befragung von 1.000 SIUS TeilnehmerInnen sollen Kosten und Wirkungen des Programms erhoben werden (vgl. Eklund, 30.11.2015).

¹²⁹ Annica Falk ist Managerin von Ways to Work beim Samordningsförbundet Östra Södertörn. Soweit nicht anders angegeben, stützen sich die weiteren Informationen auf das Interview vom 29.9.2015.

Programm teilnehmen. Job Profiling wird von den sozialen Unternehmen durchgeführt, Job Matching von SIUS-Job Coaches. Wesentliche Methoden stützen sich auf Supported Employment. Die Zusammenarbeit erfolgt mit den SIUS-Job Coaches und den Support Workern der sozialen Unternehmen. Gute Arbeitsbeziehungen zur Sozialversicherung und Arbeitsvermittlung sind hier Voraussetzung.

Die Regierung gibt keine Richtlinien vor. Sie bezahlt die sozialen Unternehmen für ein bestimmtes Zeitkontingent. Die Intensität der Unterstützung ist nicht definiert. Annica Falk, Manager des Programms, fordert SIUS-Coaches dazu auf, mehr Kontakt mit KlientInnen zu haben. Zusätzlich zu den täglichen Kontakten durch Support Workers der sozialen Unternehmen haben sie wöchentliche Kontakte mit SIUS-Job Coaches. Es gibt kein Zeitlimit für die Betreuung, aber es zeichnet sich ein Fortschritt in sechs Monaten Unterstützungsdauer ab. Follow-up-Betreuung ist den Bedürfnissen der KlientInnen entsprechend möglich, auch dauerhaft. Ein Vollzeit-Job Coach begleitet fünf TeilnehmerInnen.

Entlohnung: Die TeilnehmerInnen bekommen ein reguläres Gehalt, sie erhalten keine Beihilfen.

Finanzierung: Es gibt ein Gesetz, das die finanzielle Beteiligung der Partner im Verbund festlegt: Die Regierung trägt 50% bei, das „Landstingent“ 25%, die drei Gemeinden zusammen ebenfalls ein Viertel (4 Mio. SEK pro Gemeinde). Insgesamt beträgt das Budget 80 Mio. SEK. Hauptfinanzier ist der Heritage Funds.¹³⁰ Durch die ESF-Mittel ist das Projekt zu einem Drittel selbstfinanziert.

Wirkungen und Vermittlung: Das Ziel ist eine Vermittlungsquote von 40%, fünf TeilnehmerInnen sind bei Betrieben beschäftigt, vier bei einem sozialen Unternehmen.

5.2.4 Activa, Supported Employment Organisation, in Örebro

Organisation: Activa ist eine private, gemeinnützige Stiftung. Die Supported Employment-Organisation ist tätig in der Region Örebro. Sie arbeitet mit verschiedenen Städten und hat jeweils eigene Förderverträge sowie Verträge mit der Sozialversicherung. Mit den anwendungsorientierten Forschungen der Universität Örebro arbeitet sie gemeinsam an der Verbesserung der Praxis. Activa führt auch Supported Employment-Schulungen durch für andere Organisation der beruflichen Integration und für die Sozialverwaltung (vgl. Asp¹³¹, 19.11.2015).

Ziele: Die wichtigsten Ziele sind berufliche Integration und nachhaltige Beschäftigung von (meist) jungen Menschen mit Beeinträchtigungen, was durch die Methode Supported Employment erreicht werden soll.

Zugang: Der Zugang geschieht über die Gemeinden, auch die Sozialversicherung oder die Arbeitsvermittlung kann Activa Personen zuweisen.

Zielgruppe: Die meisten der KlientInnen sind junge Erwachsene bis zu 30 Jahren. Die Zielgruppe ist breit gefächert. Das Zuweisungskriterium ist Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Integration.

¹³⁰ Der Allgemeine Erbschaftsfonds verwaltet vom schwedischen Finanzministerium, der Hinterlassenschaften für Soziale Innovationen einsetzt, in den Bereichen Kinderbetreuung, Jugendalter, Behinderung (vgl. Falk, 29.9.2015).

¹³¹ Stina Asp ist Job Coach bei der SE-Organisation Activa. Soweit nicht anders angegeben, stützen sich die weiteren Informationen auf das Interview vom 19.11.2015.

NutzerInnen-Zahlen: Activa begleitet rund 120 Personen pro Jahr (vgl. Johansson, 15.10.2015).

Unterstützungsprozess: Activa hält sich bei der Arbeitsvermittlung strikt an die Methode Supported Employment. Die Interviewpartnerin merkt dabei an, dass sie stark mit der Eigenmotivation der Jobsuchenden arbeiten. Den Teilnehmenden wird jeweils ein Job Coach zugeordnet, der für die Begleitung im gesamten Prozess zuständig ist. Bei Activa gibt es auch Coaches, die potentielle Arbeitgeber ausfindig machen und kontaktieren. Sobald die KlientInnen die Arbeit aufnehmen, unterstützt der Job Coach ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn. In den meisten Verträgen ist die Dauer der Begleitung für ein Jahr angelegt. Meist ist dies eine zu kurze Unterstützungsdauer und das Betreuungsverhältnis kann auf zwei Jahre ausgedehnt werden. Follow-up-Betreuung ist zeitlich unbegrenzt möglich. Die Inanspruchnahme dieses Angebots nimmt in der Regel mit der Zeit ab (z.B. Kontaktintensität erst einmal die Woche, dann alle zwei Wochen). Der Betreuungsschlüssel beträgt rund 20 bis 25 Personen pro Job Coach. Die Arbeitsförmedlingen vergibt Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber.

Entlohnung: TeilnehmerInnen von Activa's Programmen müssen dieselben Lohnhöhe wie andere ArbeitnehmerInnen bekommen. **Finanzierung:** Im Großen und Ganzen verfügt Activa über eine stabile Finanzierungsbasis und agiert dadurch unabhängig: "Activa has got stable funding, there is no pressure on the organization" (Asp, 19.11.2015). Die Finanzierung ist jedoch nicht für 100% der Organisation gesichert. Die Lücke wird mit Aufträgen der Arbeitsvermittlung aufgefüllt. Der Auftragszuschlag erfolgt via Ausschreibungen. Laut Activas CEO kostet ein Teilnehmer 60.000-65.000 SEK (6.472 – 7.011 Euro) für ein Jahr (vgl. Asp, 24.11.2015).

Wirkungen und Vermittlungen: Activa vermittelt von 120 Personen jährlich zwischen 30 bis 50 TeilnehmerInnen in Arbeitsverhältnisse am regulären Arbeitsmarkt. Der Rekord liegt bei 81.

5.2.5 Analyse der Maßnahmen

Samhall

Samhall hat, ohne bestehende Strukturen völlig aufzulösen, einen umfangreichen Umstrukturierungsprozess hinter sich. Samhall erkannte den segregierenden Charakter durch die ausschließliche Führung von eigenen Produktionsbetrieben und sah ein, dass dadurch den ArbeitnehmerInnen nicht (mehr) ausreichende Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden konnten. Samhall hat seine Angebote in der Beschäftigung und in der Betreuung erweitert und stärker differenziert. Es wurde Arbeitsüberlassung und Arbeitsbegleitung am ersten Arbeitsmarkt stark ausgebaut, Vermittlungsziele in den ersten Arbeitsmarkt aufgestellt und die Tätigkeitsfelder den neuen strukturellen Bedingungen der Wirtschaft angepasst. Heute ist es bemerkenswert, dass mit einem Anteil von 90% fast die gesamte Belegschaft in regulären Betrieben tätig ist und tariflich entlohnt wird.

Samhall scheint sich durch eine personenzentrierte und ressourcenorientierte Haltung auszuzeichnen, so werden die Fähigkeiten der Arbeitssuchenden standardmäßig erhoben und individuelle Entwicklungspläne aufgestellt. Samhall scheint für Schwedens Arbeitsmarktpolitik eine Auffang- und Qualifizierungsinstitution für jene zu sein, deren Barrieren mit den Arbeitsmarktprogrammen nicht überwunden werden können.

Während für einen Großteil der MitarbeiterInnen Samhall eine langfristige Beschäftigungsform darstellt, gelingt es, einen beträchtlichen Teil in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

Wirtschaftliche und sozialpolitische Ziele, die die Regierung setzt, stellen hohe Anforderungen an die Beschäftigten mit Behinderungen. Es drängt sich die Frage auf, wie dies ohne selektierende Methoden zu meistern ist. Dem sind jedenfalls mit dem vorgegebenen Anteils von 40% schwerer beeinträchtigten Menschen in der Belegschaft Grenzen gesetzt.

Way to Work, Samordningsförbundet Östra Södertörn

Der Samordningsförbundet ist aufgrund seiner Organisationsstruktur interessant: es ist eine Kooperation aus Arbeitsvermittlung, der Sozialversicherung, der Landesregierung und von drei Gemeinden. Die Organisation umfasst soziale Unternehmen und versucht, durch die Anstoßfinanzierung mit ESF-Mittel, soziale Innovationen zu institutionalisieren. Mit einem ESF-Projekt angelehnt an Supported Employment-Methoden will die befragte Managerin den Übergang in reguläre Arbeitsverhältnisse fördern. Der Prozess entspricht eher einem Qualifizierungsansatz als place-and-train, weil die sozialen Unternehmen als Arbeitsvorbereitung fungieren.

Aber bisher war nur eine geringe Zahl der Beschäftigten bereit, beim Projekt mit dem Ziele der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt teilzunehmen. Der Hauptgrund war, dass sie sich in ihrem angestammten Umfeld wohlfühlen und nicht wechseln wollten. Jedenfalls bietet das Projekt den Beschäftigten eine Wahlmöglichkeit und hilft, betriebliche Routinen in den sozialen Unternehmen aufzulockern.

Diskussion Supported Employment bei Activa

Activa versteht sich als SE-Organisation und ist in zahlreichen Projekten in der Professionalisierung und der Know-how-Bildung sehr engagiert. Die Organisation stützt sich in ihrer praktischen Arbeit stark auf evidenzbasierte Methoden. Zwar ist die Unterstützungsdauer in den meisten Verträgen mit einem Jahr kurz bemessen, meist wird diese jedoch auf zwei Jahre ausgeweitet. Follow-up-Support am Arbeitsplatz ist unbegrenzt möglich. Die Vermittlungsquote schwankt recht breit, zwischen 25% bis rund 40%, mit Ausreißern von 75%.

6. Übersicht über Beschäftigungsmodelle

Im Folgenden eine tabellarische Übersicht über die Formen von Geschützter Arbeit und Supported Employment sowie über Antidiskriminierungsmaßnahmen.

Tabelle 1: Übersicht zu Supported Employment-Modelle				
Supported Employment 1/2	Deutschland: konservativ	Großbritannien: liberal	Niederlande: Mischsystem	Schweden: sozialdemokratisch
Gesetzliche Grundlage	Maßnahme Unterstützte Beschäftigung nach § 38 SGB IX	Equality Act 2010	WIA 2005	LSS und SoL
Rechtsanspruch	seit 1.1.2009	Kein Rechtsanspruch	Ja, wenn man über einen Arbeitsvertrag verfügt	Ja
Zielgruppe	Personen mit Rehabilitanden-Status (aus Sonder-/Förderschulen, Werkstätten)	Menschen mit Beeinträchtigungen im erwerbsfähigen Alter laut Equality Act, Fähigkeit zu 16h Arbeit/Woche	Beeinträchtigte Personen mit Erwerbsminderung laut Gutachten und einer Fähigkeit zu mind. 12h Arbeit/Woche	Personen mit Erwerbsminderung aufgrund einer Beeinträchtigung
Zugang	Rehaträger: (i.d.R.) Arbeitsagentur (für die InbeQ) Integrationsamt (für Berufsbegleitung)	Einstufung via ESA; Job Centre Plus Kommunale Programme, abh. von Vertrag: Adult Social Care, Secondary Mental Health, Schule	Über Beihilfe Wajong und ärztliche Einstufung	Arbeitsvermittlung (für SIUS)
Prozess	Phase 1 Individuelle betriebliche Qualifizierung (Einstiegs- und Qualifizierungsphase): Praktika und ein Projekttag/Woche Phase 2 Berufsbegleitung (Stabilisierungsphase)	Jobprofil, Jobmatching, Praktika, Vermittlung; Targets, keine inhaltlichen Richtlinien Kommunale SE-Programme: Prozess laut SE	Jobprofil, Jobmatching, Praktika, Vermittlung; Targets, keine inhaltlichen Richtlinien	Jobprofil, Kontakt mit Arbeitgeber, Matching, Einführungsphase im Betrieb, Unterstützung im Arbeitsumfeld
Dauer der Begleitung	InbeQ: 1 bis 2 Jahre, unbegrenzt	Bei Work Choice 6-12 Monate; bei kommunalen Programmen: unbegrenzt	6 bis 12 Monate, kaum Verlängerung	Bei SIUS: 6 Monate Einführung, 12 Monate Stabilisierung; Follow-Up-Support häufig begrenzt

2/2	Deutschland	Großbritannien	Niederlande	Schweden
Betreuungsschlüssel	bei InbeQ 1 zu 5, bei Berufsbegleitung nicht festgelegt	k.A.	Zwischen 15 und 28	SIUS: 1:25
Begleitende Hilfen	Arbeitsplatz-Adaptierung, Lohnkostenzuschuss/Minderleistungsausgleich	Arbeitsplatz-Adaptierung (Access To Work)	Arbeitsplatz-Adaptierung, Unterzahlung des Mindestlohns	Arbeitsplatz-Adaptierung, Lohnkostenzuschuss
SV/Entlohnung	InbeQ: PraktikantInnenstatus, SV-pflichtig, vom Reha-Träger Übergangsgeld, Schulungsgeld; BB: Arbeitnehmer-Status	Bei regulären Arbeitsverhältnissen gilt der Mindestlohn mit Vollversicherung	Mindestlohn bzw. Kombination Lohn und Beihilfen	Orts- und branchenübliche Entlohnung bzw. Kombination Lohn und Beihilfen - zwischen 1.727 Euro und 1.943 Euro
Träger	Rehaträger, Integrationsamt	Träger der Freien Wohlfahrt, Gemeinden, Health Service, Remploy	Träger der Freien Wohlfahrt, private Job Coaching-Org. (300-400), andere Träger Beruflicher Hilfen, Geschützte Werkstätten	Arbeitsvermittlung, Geschützte Werkstätten, Träger der Freien Wohlfahrt, private Träger
Finanzierung	Über Bietersystem öffentlich ausgeschrieben; Verträge mit Arbeitsagentur; InbeQ: Monatssatz BB: einzelfall-finanziert	Bietersystem; Verträge mit DWP; oder gemeindefinanziert, Health Service, Charities	Über Bietersystem öffentlich ausgeschrieben; Verträge mit UWV oder Gemeinden Mainstream-finanziert, ergebnisorientiert	mainstream-finanziert abhg. von Organisation: zusätzlich regionale und Gemeindeförderung, ESF-Mittel, stabile Finanzierung
Vermittlungsquote	38% durchschnittlich Access: 65%	41% bei Work Choice	Versch.	SIUS: 63%
NutzerInnen-Zahlen, geschätzt	Zwischen 2009 und 2014: 12.000 Personen	30.000 Personen pro Jahr	12.000-15.000	2014: 9.700 Personen in SIUS

Tabelle 2: Übersicht zu Modelle der Geschützten Arbeit				
Geschützte Arbeit	Großbritannien	Niederlande: Sociale Werkvoorzieningen	Oberösterreich (Bundesland): FAB	Schweden: Samhall AB
Gesetzliche Grundlage	<p>Remploy wurde 2015 verkauft und bietet nun nur noch individuelle Hilfen für Arbeitsvermittlung an (z.B. im Rahmen von Work Choice)</p> <p>Es gibt rund 100 soziale Unternehmen, die Leistungen für Work Choice erbringen</p> <p>Daneben gibt es viele unbezahlte Arbeitsangebote im Bereich der Geschützten Arbeit/Day Centers</p>	Nsw	ChG OÖ	LSS
Zielgruppe		Menschen, die aufgrund einer Behinderung Unterstützung im Arbeitsumfeld brauchen	Personen laut Gutachten, die Geschützten Arbeitsplatz brauchen, weil andere Maßnahmen nicht zielführend sind	Breite Zielgruppe (arbeitsmarktferne Personen)
Formen		Eigene Produktionsstandorte, Arbeitskraftüberlassung, Supported Employment	Eigene Produktionsstandorte, Arbeitskraftüberlassung, Arbeitsbegleitung	Eigene Produktionsstandorte, Arbeitskraftüberlassung
SV/Entlohnung		Eigener Kollektivvertrag für WSW-Beschäftigte	SV-Arbeitsverhältnis, Lohn nach FAB-Schema ergänzt mit Transferleistungen	Lohn nach Tarifvertrag der jeweiligen Branche - Durchschnittlich 2.100 Euro
Finanzierung		Mainstream-finanziert	PB: „Leistungspreis“ pro Tag und Mitarbeiter/in; AKÜ: Stundensatz von AG + Lohnkosten von Land Eigenbeitrag	Mainstream-finanziert, Eigenbeitrag
Höhe		2001 21.900 Euro/Beschäftigten; 2002 2 Mrd. Euro	14,4 Millionen für ganz OÖ (2012)	2002 rund 17.240 Euro pro Beschäftigter, 465,5 Mill.
Vermittlungsquote		37.000 arbeiteten in regulären Betrieben (Arbeitskräfteüberlassung) 6.780 Personen in Arbeitsbegleitung	3% auf den ersten Arbeitsmarkt (2014)	90% der Belegschaft arbeiten in Betrieben des Kunden; 1.120 Personen auf den Ersten Arbeitsmarkt vermittelt, Quote von 5%
NutzerInnen-Zahlen, geschätzt		Rund 100.000 Personen, 1% der Erwerbsbevölkerung	Werkstätten: 355, Arbeitsbegleitung: 125 (2015)	Im Jahr 2014 waren 23.000 Menschen beschäftigt
Reform		Seit 2014 Aufnahmestopp; neue Formen auf Gemeinde-Ebene (1.600 Plätze) und in Kooperation mit Arbeitgebern (30.000)	Ziel bis 2016: 150 zusätzliche Personen in der Arbeitsbegleitung	Weiterhin stabile Finanzierung; stärkerer Fokus auf Vermittlung

Tabelle 3: Übersicht zu Antidiskriminierungsgesetzen	
Deutschland	<p>„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (Art. 3 Grundgesetz), Diskriminierungsverbote sind im SGB IX, im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG 2002) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG 2006) normiert (BMAS 2013: 91). Die unabhängige Antidiskriminierungsstelle berät und sensibilisiert für Gleichbehandlung (vgl. Waldschmidt/Prassel 2012: 2).</p> <p>Schwerbehindertenvertrauenspersonen fungieren als InteressensvertreterInnen in Betrieben (vgl. BMAS 1/2015: 144).</p>
Großbritannien	<p>Disability Discrimination Acts 1995 und 2005: Die DDA enthalten ein Diskriminierungsverbot von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz und verpflichten Arbeitgeber Arbeitsplätze behindertengerecht auszustatten (angemessenen und zumutbare Anpassungen - „reasonable adjustments“. Der DDA 2005 enthält die „Disability Equality Duty“: der öffentliche Dienst muss seine Praxis in Hinblick auf Menschen mit Behinderungen als MitarbeiterInnen und KundInnen anpassen und alle drei Jahre darüber berichten (vgl. Riddell et al. 2010: 40f). Der Equality Act 2010 wurde eingeführt, um bestehende Rechtsakte zur Antidiskriminierung in einem Gesetz zusammenzuführen (vgl. Mallender et al. 2015: 219).</p>
Niederlande	<p>Das Gleichbehandlungsgesetz 2003 (Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte) verbietet Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder chronischen Krankheit in der Arbeit oder Ausbildung. Bei Verstößen kann das nationale Menschenrechtssinstitut (College voor de rechten van de mens) für eine Stellungnahme angerufen werden, die vor Gericht verwendet werden kann aber nicht bindend ist (vgl. ANED Niederlande: online).</p>
Österreich	<p>Bundesbehindertengleichstellungsgesetz von 2006 (BGstG) soll gegen Diskriminierung schützen; Einzelklage möglich oder Verbandsklage mit der „Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation“ (vgl. http://www.arbeitundbehinderung.at[...]/arbeitswelt/) ; Schlichtungsverfahren mit kostenloser externer Mediation; bei keiner Einigung gerichtliche Einklagung von Schadensersatz möglich (vgl. SMS 2014: 16); Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG): soll Diskriminierung in der Arbeitswelt beseitigen. Behindertenvertrauenspersonen sind gewählte InteressensvertreterInnen in Betrieben. Die BehindertenanwältInnen setzen sich für die Interessen von Menschen mit Behinderungen ein.</p>
Schweden	<p>Antidiskriminierungsgesetz SFS von 2008 bezieht sich auf die meisten Lebensbereiche und kann angewendet werden zur Durchsetzung von Antidiskriminierung im Bereich der Beschäftigung und deckt alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses ab. Die Neuerungen der Antidiskriminierungsverbote bezüglich PraktikantInnen und in der befristeten Arbeit bzw. Leiharbeit wurden mit diesem Gesetz eingeführt (vgl. ANED online, vgl. Galis 2012: 2). Der Bürgerbeauftragte für Gleichstellung (Ombudsmann, DO) wacht über die Einhaltung des Antidiskriminierungsgesetzes (vgl. http://www.disability-europe.net/de/dotcom).</p>

Tabelle 4: Übersicht zu Maßnahmen positiver Diskriminierung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

	Deutschland	GB	Niederlande	Österreich	Schweden
Beschäftigungsquoten	Ab 20 MitarbeiterInnen im Ausmaß von 5% der Arbeitsplätze Menschen mit schwerer Behinderung (Behinderungsgrad von 50%) (vgl. BMAS 8/2013: 299). Strafzahlung zwischen 115 Euro bis 290 Euro; rund 500 Mill. Jährlich werden für berufliche Integration verwendet (vgl. BMAS 1/2015: 136, 138).	keine	Bisher keine Quotensystem ist geplant, wenn Vereinbarung zwischen Regierung und Arbeitgebern nicht hält, bis 2025 125.000 Arbeitsplätze zu schaffen (100.000 durch private Arbeitgeber, 25.000 durch öffentliche Hand) (vgl. Honeycutt/Moreno 2/2014: 14, Kamp, 17.8.2015).	Ab 25 Beschäftigten jeweils ein Mitarbeiter mit Behinderungen (gem. BEinstG); Ausgleichstaxe: zwischen 248 und 370 Euro pro Monat und MitarbeiterIn fließt in Ausgleichstaxefonds (rund 129 Mill. Jährlich – 2011), der für die berufliche Integration eingesetzt wird (vgl. BMASK 2013: 26)	Keine
Kündigungsschutz	Tritt sechs Monate nach Dienstantritt ein (vgl. BMAS 1/2015: 142) Eine Kündigung von MitarbeiterInnen mit Behinderungen nur mit Zustimmung des Integrationsamtes möglich. Verpflichtend, Arbeitsplatz behindertengerecht zu gestalten, dauerhafte Beschäftigung angestrebt. Bei Fortbildungen sind sie besonders zu fördern (vgl. Bäcker et al. 2010 ^b : 73).	kein	kein	Besonderer Kündigungsschutz tritt erst im 5. Jahr des Arbeitsverhältnisses in Kraft, Kündigung nur in Übereinkommen mit Behindertenausschuss des SMS möglich. (vgl. BSA 2013: 6)	Gesetz von 1982/2007 verpflichtet den Arbeitgeber zur Anpassung des Arbeitsplatzes und gibt entsprechende Standards vor. Schutz erstreckt sich auch auf Kurzzeit-Arbeitsverträge. Kündigungen nur zulässig, wenn andere Maßnahmen nicht greifen - Beweislast liegt beim Arbeitgeber. Ausnahme vom last-in first-out-Prinzip (vgl. Fembek et al. 2012: 220).

7. Schlussfolgerung

7.1 Vergleichende Analyse der Beschäftigungsprogramme

Vergleich FAB (OÖ)–Samhall (SE)

Von den in dieser Studie untersuchten Modellen Geschützter Arbeit sind FAB und Samhall einander am ähnlichsten. Sie haben ähnliche Zielsetzungen, bieten ähnliche Beschäftigungsformen für eine vergleichbare Zielgruppe an und müssen beide im Wettbewerb bestehen.

Zunächst ist der Umfang der Belegschaft bei Samhall, das in ganz Schweden tätig ist, im Verhältnis um ein Vielfaches höher als bei FAB. Samhall ist, weil es direkt im Besitz des Staates ist, direkter an diesen angebunden. Die Aktiengesellschaft arbeitet sehr eng mit der Arbeitsvermittlung zusammen und erhält von dieser bzw. der Regierung Aufträge und Zielvorgaben. Im Unterstützungsprozess nimmt die Personenzentrierung einen hohen Stellenwert ein.

Während FAB stark in der Industriefertigung engagiert ist, hat sich das schwedische Pendant im Wesentlichen zum Anbieter von Dienstleistungen entwickelt. Samhall erlebte offensichtlich mehr Druck, neue Wirtschaftszweige zu erschließen. Das österreichische Unternehmen hat bei der Entlohnung ihrer MitarbeiterInnen eine komplexere Konstruktion entwickelt und greift auf Transferleistungen zur Einkommensergänzung zurück, während Samhall auf Beihilfen verzichtet und rein steuerfinanziert den Tariflohn nach eigenem Kollektivvertrag vergütet.

Ein weiterer Unterschied ist, dass der Großteil von Samhalls Belegschaft (rund 90%) in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts tätig ist, während dies bei FAB auf knapp ein Drittel der Beschäftigten zutrifft. Vermittlung ist beim schwedischen Unternehmen ausgeprägter und ein offizielles Ziel. Trotzdem arbeiten auch hier die meisten MitarbeiterInnen dauerhaft.

Der Normalisierungsgedanke und Selbstverständnis eines „regulären Betriebs“ ist bei Samhall stärker verankert.

Beide Träger verfügen über ausdifferenzierte Leistungen, haben ihre Unterstützungsformen erweitert (eigene Produktionsstandorte, Arbeitskräfteüberlassung, Vermittlung, Berufliche Qualifizierung), wobei dies bei Samhall noch stärker zutrifft.

Vergleich BÜWA – Budget für Arbeit RLP (D)

Beide Vermittlungsprogramme basieren auf dem Konzept von „Budget für Arbeit“, d.h. Mittel der Werkstatt-Finanzierung für einen Lohnkostenzuschuss an einen Arbeitgeber für einen betrieblichen Arbeitsplatz umzuwidmen. Beide Maßnahmen unterstützen die gleiche Zielgruppe, der Zugang erfolgt über die Werkstatt und gelten landesweit. BÜWA in Bayern ist allerdings noch ein Modellprojekt, während das Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz seit 2007 als reguläre Leistung implementiert ist. Beide Programme haben eine SV-pflichtige Beschäftigung oder die Beschäftigung in einem Integrationsprojekt/Integrationsbetrieb mit Tariflohn zum Ziel.

Die Größenordnung der NutzerInnen-Zahlen ist ebenfalls vergleichbar.

Ein Schwachpunkt ist bei beiden Maßnahmen die nachfolgende Begleitung, die so wichtig für die Stabilität des Arbeitsverhältnisses wäre: Bei RLP ist diese mit einer maximalen Betreuungszeit von einem Jahr vergleichsweise gering. Bei BÜWA kann diese drei bis in Einzelfällen fünf Jahre betragen – hier wird der IFD als Follow-up-Betreuung eingesetzt. Bei BÜWA ist zum jetzigen Zeitpunkt unklar, in welchem Ausmaß diese nach Ablauf des Modellprojekts gewährt werden.

Die Kosten tragen bei BÜWA Arbeitsagentur, Integrationsamt und Bezirk, es werden Bonuszahlungen an die WfbM ausgeschüttet. In Rheinland-Pfalz wird die Maßnahme durch die Gemeinden, das Land und die Ausgleichsabgabe (Integrationsamt) finanziert.

Der Umfang an Vermittlungen gemessen an der Gesamtzahl der WfbM-Beschäftigten in beiden Bundesländern (in Bayern sind es noch Ziele – es liegen keine Ergebnisse vor) klein. Es ist jedoch zu bedenken, dass nicht die gesamte Werkstatt-Population in reguläre Arbeitsverhältnisse vermittelbar ist und viele WfbM-Beschäftigte (noch) gar nicht den Wunsch haben, die Werkstatt zu verlassen.

Jedenfalls gelingt es, die institutionelle Systemlogik der Werkstatt zu überwinden und tatsächlich Personen auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die Programm-Logik ist eher im Bereich der Kostenersparnis verortet, weil die Erwartung besteht, weniger Mittel für den Lohnkostenzuschuss als für den Werkstattplatz auszugeben und die vermittelten Personen langfristig weniger Unterstützungsleistungen brauchen. Daher fordern einige Bundesländer im Hinblick auf das Bundesteilhabegesetz, dass der Bund die Kosten für einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss nach dem Vorbild des Budgets für Arbeit trägt.

Sicherheit ist bei beiden Modellen gegeben aufgrund des Rückkehrrechts. In Rheinland-Pfalz erwerben die Vermittelten die Anspruchsberechtigung für die Erwerbsminderungsrente wie in der WfbM. Für BÜWA ist diese Regelung noch nicht getroffen, wäre aber auch wichtig laut der Interviewpartnerin.

Vergleich Staatlicher SE-Programme (Bietersystem): UB (D), Work Choice (UK), Job Coaching von UWV (NL) und SIUS (SE)

Bis auf Großbritannien gibt es einen **Rechtsanspruch** auf Supported Employment. Er ist uneingeschränkt in Deutschland und Schweden gegeben. In den Niederlanden ist dieser erst realisiert, wenn ein Arbeitsvertrag geschlossen wird.

Die **Zielgruppe** ist in den Programmen ist vergleichbar. In Deutschland ist der Rehabilitandenstatus bedeutend für den **Zugang**, in den Niederlanden müssen die Arbeitssuchenden mindestens zwölf Stunden pro Woche für ein halbes Jahr arbeiten können. In Deutschland (meistens), Großbritannien und Schweden ist die Arbeitsvermittlung Gatekeeper für die Leistung, in den Niederlanden die Behörde UWV (bzw. die Gemeinden).

Der **Unterstützungsprozess** ist in allen Programmen in Phasen strukturiert, die sich an den anerkannten Methoden von Supported Employment orientieren. SIUS (SE) verfügt über spezialisiertes Personal, das differenzierte Unterstützung bieten kann (z.B. für Sinnesbeeinträchtigungen). In Großbritannien und den Niederlanden gibt es keine inhaltlichen **Vorgaben** für die Unterstützung, außer es ist in den Ausschreibungen festgelegt. In Deutschland und den Niederlanden sind im Prozess ab dem Arbeitseintritt Schnittstellen gesetzt. Die **Dauer der Begleitung** beträgt bei SIUS (SE) eineinhalb Jahre, bei Work Choice (UK) und den Niederlanden ein halbes bis ein Jahr, bei der UB (D) meist zwischen einem oder zwei Jahre. Die **Follow-up-Betreuung** ist in Deutschland unbegrenzt (Phase Berufsbegleitung), bei allen anderen Programmen ist diese begrenzt. Der **Betreuungsschlüssel** beträgt bei SIUS (SE) 1 zu 25, für Work Choice (UK) ist dieser nicht festgelegt. In den Niederlanden ist dieser von der Regierung ebenfalls nicht festgelegt und variiert bei den untersuchten Beispielen zwischen 1 zu 15 und 1 zu 28. Die UB in Deutschland sticht mit einer intensiven Begleitung von 1 zu 5 heraus.

Bei allen Programmen erlangen die Beschäftigten einen regulären Arbeitnehmerstatus mit Mindestlohn, häufig arbeiten sie im Niedriglohnsektor.

Finanzierung: In Deutschland, Großbritannien und Niederlande werden Aufträge für SE-Leistungen im Rahmen der staatlichen Programme über ein Bietersystem vergeben, in Großbritannien und den Niederlanden ist dies mit ergebnisorientierter Bezahlung verbunden. Schwedens SE-Programm wird direkt von der staatlichen Arbeitsvermittlung durchgeführt und mainstream-finanziert.

In den untersuchten Ländern ist eine große Bandbreite an Finanzierungsformen vorzufinden: Bei der UB in Deutschland beträgt die Kostendeckung zwischen 1.400 und 1.650 pro Person und Monat (8.400 bis 9.900 Euro für ein halbes Jahr). In den Niederlanden variiert die Höhe je nach Vertrag, die von den befragten Experten genannten Beispiele haben eine große Spannweite. So gibt es Beträge von 2.000 Euro oder 4.500 pro TeilnehmerIn für ein halbes Jahr oder 3.200 Euro für ein ganzes Jahr¹³².

Begleitende Hilfen: In Deutschland nutzen Arbeitgeber in knapp drei Viertel aller unterstützten Beschäftigungsverhältnisse den Lohnkostenzuschuss, in Schweden ist dies ebenfalls häufig, in den Niederlanden nehmen Arbeitgeber häufig die Unterzahlung des Mindestlohns mit staatlicher Ergänzung in Anspruch, während es in Großbritannien einen solchen überhaupt nicht gibt.

Der Vergleich zeigt, dass sich die Rahmenbedingungen von UB stark von den drei weiteren Programmen hinsichtlich der Qualität, Betreuungsintensität und Dauer unterscheiden.

Ausgehend von der Dauer der Begleitung bei Work Choice und den Programmen in den Niederlanden ist es nicht möglich, konsequent dem SE-Modell zu folgen, was seine Wirksamkeit beeinträchtigt. Am ehesten scheint dies bei SIUS der Fall zu sein, wo es einen hohen Betreuungsschlüssel gibt. Bei Work Choice ist der Betreuungsschlüssel nicht bekannt, jedenfalls gibt es eine erhöhte Wahrscheinlichkeit dafür, dass er aufgrund des finanziellen Anreizsystems der ergebnisorientierten Bezahlung hoch ist.

¹³² Schweden stellt 54 Millionen Euro für das Personal für das SIUS-Programm bereit. Dies lässt aber keinen aussagekräftigen Schluss auf die gesamten tatsächlichen Kosten zu.

Zudem bezieht sich ein Teil der bei Work Choice erzielten Beschäftigungsergebnisse auf Geschützte Betriebe und nicht auf reguläre Arbeitsverhältnisse.

In Deutschland erfolgt die Koordination durch den IFD, in Schweden werden die Ziele direkt von der Arbeitsvermittlung umgesetzt, in den Niederlanden und Großbritannien wirkt das Bietersystem kontrollierend, wenn auch in quantitativer Weise.

Vergleich staatlicher SE-Programme und kommunaler Programme

Stellt man die oben genannten staatlichen SE-Programme den kommunalen Programmen TESS Coventry, Way into Work Windsor/Maidenhead (beide UK) und Activa (SE) gegenüber, so zeigt sich ein deutlicher Qualitätsunterschied in der Erbringung der Leistungen. Die kommunalen Programme nehmen das SE-Modell sehr ernst und versuchen, es möglichst konsistent umzusetzen. Ein ganz wesentlicher Punkt ist die unbegrenzte Möglichkeit von Follow-up-Support, die sonst nur bei der UB (D) gegeben ist. Der Betreuungsschlüssel ist mit 1 zu 20 niedriger als jener der staatlichen Programme, soweit den Autorinnen bekannt war (ausgenommen UB). Das finanzielle Umfeld ist für die Programme in England schwierig, für Activa in Schweden zeigen sich keine Finanzierungsprobleme.

7.2 Schlussfolgerung zu den untersuchten Ländern

Österreich

Das Angebot von Geschützter Arbeit bzw. Geschützte Arbeit bei FAB in Oberösterreich bleibt stabil und wird leicht erhöht. Es gibt einen hohen Bedarf nach dieser Beschäftigungsform. Das Land Oberösterreich strebt eine geringfügige Umschichtung von Arbeitsplätzen in eigens dafür geschaffenen Produktionsbetrieben in mehr Arbeitsplätze in der Arbeitsüberlassung in Betriebe auf dem ersten Arbeitsmarkt an. Geschützte Arbeit bietet dauerhafte Arbeitsplätze mit SV-rechtlicher Absicherung, in wirtschaftsnahem, aber barrierefreien Arbeitsumfeld. Das Modell ist dennoch gekennzeichnet von mangelnder Durchlässigkeit in reguläre Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Hier könnte eine neue Unterstützungsleistung, welche die Menschen empowert wie auch Vermittlung und Follow-up Betreuung sicherstellt, Abhilfe schaffen und die Motivation der Beschäftigten zu einem Wechsel erhöhen. Ebenso sollte ein Rückkehrrecht und die (Wieder-)Gewährung von sozialen Transferleistungen sichergestellt werden.

Deutschland

Deutschland erlegte dem ausgedehnten Werkstatt-Sektor eine stärkere Verpflichtung zur Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt auf. Die Werkstätten reagieren darauf, indem sie Beschäftigungsformen in den „Zwischenräumen“ zwischen Werkstatt und erster Arbeitsmarkt etablieren, z.B. ausgelagerte Werkstattplätze. Sie erweiterten ihr Angebot in der Betreuung und „verloren“ somit keine KlientInnen. Zugleich entwickeln sie auch neue Modelle, um Personen aus der Werkstatt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Eine gute Absicherung der Vermittelten spielt eine wichtige Rolle bei diesen Modellen (z.B. versehen mit dem Recht auf Erwerbsminderungsrente und dem Rückkehrrecht). Rechtlich können sich im gewachsenen institutionellen Gefüge Diskrepanzen ergeben, denn Personen, die aus der Werkstatt zu vermitteln sind, sind eigentlich erwerbsunfähig begutachtet. Dies könnte den Erhalt konstituierender Finanzierungsströme und soziale Transferleistungen gefährden.

Im föderalistischen Deutschland gibt es viele regionale Initiativen in den Bundesländern, es findet Wissenstransfer statt und Modelle werden mitunter übertragen. Die Arbeitsagentur als Leistungsträger und der IFD als flächendeckend installierte Anlauf- und Koordinationsstelle beruflicher Hilfe fungieren als Klammern zwischen den verschiedenen Ebenen.

Die Einführung der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (UB) mit Rechtsanspruch ist ein wichtiger Baustein für den Übergang von Personen, die keine Werkstatt-Betreuung brauchen oder wollen, aus der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt.. Stärken der UB sind die personenzentrierte wie auch in Phasen organisierte Unterstützung und das Ziel, eine sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit zu erlangen. Jedoch arbeiten die Personen häufig im Niedriglohnsektor. Bisher gibt es erst geringe TeilnehmerInnen-Zahlen, der Zugang ist beschränkt. Die stark föderale Strukturiertheit des Landes erschwert zudem die einheitliche Umsetzung. Das Bietersystem in der Vergabe des Auftrages erzeugt einen Preisdruck für die Anbieter von UB, die die Maßnahme in hoher Qualität konzipieren. Fluktuation aufgrund häufiger Anbieterwechsel hemmt den Aufbau regionaler professioneller Netzwerke.

Großbritannien

Großbritannien erlebte Reformen, welche dazu führten, dass Disability Benefits (Arbeitsunfähigkeitsbeihilfen) mit Retesting-Schleifen und beschränktem Zugang zu Beihilfen eingeführt wurde. Es kommt nun zu Einkommensverlusten und zur „Aktivierung“ unter Androhung von Sanktionen. Der Benefit-Bezug der Menschen mit Behinderungen wurde an Bedingungen geknüpft („conditionality“). Auch greifen die lediglich angebotsseitigen Maßnahmen (z.B. Trainings) häufig zu kurz. Das DWP besteht auf Mainstream-Programme, d.h. ein Unterstützungsprogramm wird für alle beeinträchtigten Arbeitssuchenden angewandt.

Ein großer Einschnitt war die Schließung der Remploy-Produktionsstätten, welche in staatlicher Hand waren. Dieser Strukturwandel war längst überfällig, weil die Betriebe nicht produktiv und nicht entwicklungsfördernd waren. Jedoch bot Großbritannien kaum Alternativen noch entwickelte es differenzierte Beschäftigungsformen. Der Staat konzentriert heute alles auf die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Das Bietersystem bei der Vergabe von Aufträgen arbeitet besonders mit großen Kontingenten und bootet kleinere Organisationen aus, weil sie nicht mitbieten können. Sie sind abhängig von der „Management-Chain“, die Aufträge werden von Prime Provider an Subunternehmer vergeben. Dies setzt kleine Organisationen wirtschaftlich stark unter Druck, es geht bis an die Existenz. Dahinter steht ein Rationalisierungs- und Management-Gedanke: Das DWP will auf diese Weise und anhand von quantifizierten Outcomes als wichtigstes Messkriterium nur die Prime Provider kontrollieren, die wiederum einen gewissen Druck auf kleinere Organisationen ausüben. Bei der Leistungserbringung führt dies zu selektierenden Praktiken wie Creaming, Cherry Picking oder Parking. So arbeitet die Logik dieses Bietersystems, welches meist den billigsten Anbieter bevorzugt, gegen die Interessen der KlientInnen. Es besteht die Tendenz, dass Organisationen, die qualitativ hohe Ansprüche haben, nicht am Bieterprozess teilnehmen, weil die Rahmenbedingungen dem SE-Modell zuwiderlaufen.

Die Austerität bei Gemeindefinanzen, die mit dem aktuellen Budget verschärft wird, zwingt zudem kommunale SE-Organisationen zur Suche nach neuen Finanzquellen.

Niederlande

Die hohe Zahl an BezieherInnen von Arbeitsunfähigkeitsbeihilfen führte auch in den Niederlanden zur Einführung von Retesting, Zugangsbeschränkungen und „Aktivierungsmaßnahmen“. Zugleich wurde eine Verpflichtung der Arbeitgeber eingeführt, bis 2025 125.000 Arbeitsplätze zu schaffen (100.000 durch private Arbeitgeber, 25.000 durch öffentliche Hand), ansonsten wird eine Quote implementiert.

Die Kompetenzverlagerung von Jugendhilfe, Wohnunterstützung und Tagesstruktur für Menschen mit Behinderungen sowie Supported Employment an die Gemeinden stellt diese vor Herausforderungen, weil gleichzeitig auch Kürzungen der Mittel stattfinden. Dies bietet aber auch Chancen politischer Gestaltung. Die Erwartung ist, dass die soziale Nähe der Gemeinden zur Lebenswelt der Menschen mit Unterstützungsbedarf bessere Leistungen hervorbringt.

Niederlande hat sich zu einem Aufnahmestopp bei der Geschützter Arbeit entschlossen und will eine neue Form in Betrieben des regulären Arbeitsmarkts etablieren.

Die nun wichtigste Unterstützungsleistung in den Niederlanden ist Job Coaching. Diese Leistung ist nicht so umfassend wie Supported Employment. Das Bietersystem mit der ergebnisorientierten Finanzierung, das Aufträge für Job Coaching vergibt, führt mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu, dass Personen mit höherem Unterstützungsbedarf keine angemessene Förderung erhalten.

Zum aktuellen Zeitpunkt, konnten die befragten ExpertInnen nur Hypothesen äußern, welche Auswirkungen die Kompetenzübertragung haben wird, weil die Implementierung gerade vor sich geht.

Schweden

Die Anstrengungen um Chancengleichheit durch aktive Arbeitsmarktprogramme für Menschen mit Behinderungen haben eine große Tradition in Schweden. Schweden legt aktuell verstärktes Augenmerk auf „employability“-fördernde Maßnahmen wie Supported Employment und Geschützte Arbeit. Zurzeit erlebt Schweden den größten und schnellsten Zuwachs an Arbeitssuchenden mit Beeinträchtigungen (die bei Arbeitsagentur registriert sind). Um mit der Entwicklung Schritt zu halten, weitet die schwedische Regierung Samhall und SIUS aus und sichert die Angebote finanziell ab.

7.3 Schlussfolgerung und observierte Strategien

Vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention und der EU-Beschäftigungsstrategie 2020 hat die Beschäftigungsförderung von vulnerablen Gruppen, insbesondere von Menschen mit Behinderungen, in allen untersuchten Ländern politische Priorität. Die EU-Länder verstärkten ihre Bemühungen mehr Menschen mit Behinderungen in Arbeit zu bringen und in Arbeit zu halten. Jedoch ist die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen in den letzten Jahren viel stärker gestiegen als jene ohne Einschränkungen. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl noch höher ist als gemessen, da viele resignieren und in Privathaushalte bzw. Tagesstrukturen „verschwinden“.

Tiefgreifender Strukturwandel oder strukturkonservative Reformen

Die Ergebnisse zeigen, dass Geschützte Arbeit in gemeinnützigen Produktionsstätten in manchen Ländern gerade eine partielle Neuorientierung erlebt. Sie behält aber gleichzeitig wesentliche Funktionen (z.B. die eines Auffangnetzes) für Personen, die nicht am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können, die jedoch mit Unterstützung ausreichend produktiv sein können. Gerade wenn neue Maßnahmen eingeführt werden, zeigt sich das Spannungsverhältnis zwischen der Institutionslogik (Bindung von KlientInnen an die eigene Institution) und Forderungen nach Inklusion/stärkerer Arbeitsmarktorientierung.

Deutschland betreibt ein ausgedehntes Werkstätten-System und bietet dazu Alternativen an. In Oberösterreich gibt es ebenfalls ein ausgedehntes Werkstätten-System. Aber mit dem Modell der Geschützten Arbeit füllt Oberösterreich den Zwischenbereich zwischen Fähigkeitsorientierter Aktivität in Werkstätten und erstem Arbeitsmarkt, es bietet dauerhafte Arbeitsplätze in wirtschaftsnahen gemeinnützigen Produktionsstätten (= soziales Unternehmen) an. In Schweden gibt es mit Samhall, einem staatlichem Unternehmen, ein Bekenntnis zu Geschützter Arbeit, wenngleich das Unternehmen einen bekräftigten Auftrag für Vermittlung hat.

Großbritannien setzte mit der Schließung der Remploy Factories die radikalsten Schritte zur Reduktion, allerdings ohne für viele der gekündigten ArbeitnehmerInnen eine Alternative zu bieten.

Die Niederlande haben im Verhältnis zur Bevölkerungszahl die höchsten Beschäftigungszahlen im Geschützten Bereich vorzuweisen und nahmen 2014 einen Aufnahmestopp zugunsten Geschützter Arbeit in sozialen Betrieben des ersten Arbeitsmarkts und verstärkter Vermittlungsversuche in reguläre Arbeitsverhältnisse vor.

In Großbritannien und den Niederlanden steht der Ausbau von Beschäftigungsförderung deutlich im Zeichen der Reduktion der Zahl von Arbeitsunfähigkeitsbeihilfen. Die beiden liberalen Wohlfahrtsstaaten setzen in besonderem Maße auf „Aktivierung“ inklusive Sanktionsmaßnahmen bisher inaktiver LeistungsbezieherInnen. Dies führt zu einem ambivalenten Verhältnis zwischen individueller Unterstützung für bessere Inklusion und Leistungskürzungen.

In Deutschland, Österreich und Schweden ist das Reformhandeln geprägt von Langsamkeit und der Beständigkeit von Institutionen. Hier kann die Idee der „nicht-reformistischen Reformen“ in der Praxis observiert werden. Das von Nancy Fraser entwickelte Konzept wurde von Sascha Plangger für den Bereich Arbeit und Behinderung adaptiert. Plangger beschreibt, dass solche Reformen ohne bestehende Institutionen auflösen zu wollen, wirkmächtige Impulse in der Gesellschaft auslösen und eine Dynamik entfalten können. Überträgt sich dies in entsprechende politische Kräfteverhältnisse kann es in Form von institutionellen Veränderungen zurückwirken und einen tiefgreifenderen Wandel hervorrufen, als in der ursprünglichen Reform angelegt war (vgl. Plangger 2013: online).¹³³

In Großbritannien (Abbau von Remploy, Verdrängungstendenzen von Organisationen durch Bietersystem) und Niederlande (Kompetenzverschiebungen) verändern Reformen Trägerlandschaft und Leistungsangebot substantziell.

Ökonomisierung

In allen vier untersuchten Ländern gilt Supported Employment als evidenzbasierte zentrale Arbeitsmarktmaßnahme, die ausgebaut wird und längst Eingang in Maßnahmen der Arbeitsintegration fand. Trotz allem thematisierten die bisher befragten ExpertInnen in den Ländern Deutschland, Großbritannien und Niederlande Kürzungen, die die Träger zu Anpassungen zwingt. Die Bedarfsdeckung durch die Maßnahme und ihre Wirksamkeit drohen durch die Sparpolitik der Regierungen konterkariert zu werden.

Die Ausschreibung von Leistungen der beruflichen Integration über ein Bietersystem setzt sich, gefordert von der EU-Richtlinie, auch in Ländern mehr und mehr durch, die bisher zurückhaltend waren wie Österreich und Schweden. Dies setzt Träger verstärkt zueinander in ein Konkurrenzverhältnis. In

¹³³ „Einerseits beziehen sie sich auf vorhandene Identitäten von Menschen und kümmern sich um deren Bedürfnisse, so wie diese innerhalb eines bestehenden Rahmens der Anerkennung und Verteilung ausgelegt werden; andererseits treten sie eine Dynamik los, in deren Zuge radikalere Reformen möglich werden. Wenn sie erfolgreich sind, verändern nichtreformistische Reformen mehr als die spezifischen institutionellen Merkmale, auf die sie eigentlich zielen. Indem sie das System der Anreize und der politischen Opportunitätskosten verändern, schaffen sie neue Spielräume für künftige Reformen. Langfristig könnten sie, durch Kumulation ihrer Effekte, auch auf die zugrundeliegenden Strukturen einwirken, die Ungerechtigkeit bedingen“ (Fraser 2003: 110 zit. n. Plangger 2013: online).

Großbritannien und den Niederlanden ist jedoch die Marktförmigkeit von Leistungen am ausgeprägtesten.

Während Supported Employment in Schweden und Deutschland eine stabile Finanzierung aufweist, sind Großbritannien und die Niederlande mit Auswirkungen der Austeritätspolitik konfrontiert. In beiden Ländern findet dies seinen Ausdruck in schwindenden Gemeindefinanzen, denn seit diesem Jahr ist die Zuständigkeit für SE-Programme in den Niederlanden auf Gemeindeebene bei gleichzeitigen Kürzungen übergegangen.

Strategien

Die Studie fand verschiedene Strategien vor, die Organisationen anwenden, um einerseits ihr Angebot der Forderung nach Inklusion anzupassen und andererseits mehr (finanzielle) Stabilität zu erlangen.

- Differenzierung des Leistungsspektrum

Eine bedeutende Tendenz, die im Feld vorgefunden wurde, ist die Ausdifferenzierung von bestehenden Leistungen und ihre Ergänzung um neue Leistungen bzw. Methoden, die der größeren Wahlfreiheit der Zielgruppe dienen sollen. So etablieren Werkstätten in Deutschland Leistungen wie das Budget für Arbeit.¹³⁴

- Erweiterung der Zielgruppe

Besonders ausgeprägt ist die Strategie einer erweiterten Zielgruppe bei den kommunalen SE-Programmen TESS Coventry und Ways into Work Windsor/Maidenhead. Sie versuchen ihre Zielgruppe auf Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, frühe SchulabgängerInnen oder andere arbeitsmarktferne Gruppen wie NEET-Jugendliche auszudehnen. Dies ist nicht zuletzt einem finanziellen Kalkül oder Strategien einer wirksamen Positionierung in der Trägerlandschaft geschadet.

- Tendenz, Geschützte Arbeit in eigenen Betrieben, Arbeitskräfteüberlassung mit Arbeitsbegleitung sowie Supported Employment bei Arbeitgebern am ersten Arbeitsmarkt zu verbinden

Diese Tendenz ist bei Samhall gut zu beobachten: Das Unternehmen hat sein traditionelles Arbeitsangebot in Produktionsstätten stark erweitert um Arbeitskräfteüberlassung in Betrieben auf dem ersten Arbeitsmarkt, aber auch Vermittlung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse auf den ersten Arbeitsmarkt und Training.

¹³⁴ Dies trifft jedoch nicht auf die staatlichen Programme in Großbritannien zu, die einen Mainstream-Zugang verpflichtet sind.

Sicherheit im inklusiven Setting

Die liberalen bzw. hybriden Wohlfahrtsstaaten Großbritannien und Niederlande bieten wegen der vorherrschenden Kultur am Arbeitsmarkt am geringsten soziale Sicherheit für Personen, die eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt finden. So hat sich in Großbritannien der Sektor Geschützter Arbeit in staatlichen Produktionsbetrieben aufgelöst. Von der Regierung werden soziale Betriebe nur im Rahmen des Bietersystems für Geschützte Arbeit beauftragt. Menschen mit Beeinträchtigungen sind auf soziale Betriebe oder Tageszentren auf Gemeindeebene angewiesen. Die einen gewähren unterbezahlte, die anderen unbezahlte Arbeitsangebote. Bei beiden ist die Finanzierungsbasis unsicher bestenfalls stagnierend, gelingt es nicht, andere Finanzmittel zu lukrieren. Die Niederlande verfügen über soziale Betriebe, die den Bedarf bei Weitem nicht decken sowie Tageszentren.

Sowohl der niederländische als auch der britische Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet von hoher Fluktuation bei den Arbeitsverhältnissen. Befristungen sind häufig und dementsprechend oft finden Wechsel zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit statt. Keines der beiden Länder hat Beschäftigungsquoten oder einen Kündigungsschutz implementiert.

In Deutschland, Schweden und Österreich ist das soziale Sicherungssystem des konservativen bzw. sozialdemokratischen Typs ausdifferenziert und verfügt über ein vergleichsweise hohes Leistungsniveau. Ist die Arbeitsintegration in Schweden insgesamt höher, so ist die soziale Sicherheit in Deutschland und Österreich häufig nicht flankiert von Wahlmöglichkeiten und Erwerbschancen.

Ist Inklusion erstrebenswert, wenn sie beeinträchtigte Menschen den gleichen Zwängen der Arbeitswelt aussetzt? Zweifelsohne geht es nicht um ein Entweder - Oder von Geschützter Arbeit oder Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt. Die empirischen Ergebnisse legen nahe, dass die Prozesshaftigkeit und Komplexität von Arbeitsintegration nach Differenzierung und ausreichender Ressourcenausstattung ihrer Angebote verlangen, die der Arbeitsmarktsituation, den individuellen Bedürfnissen und Weiterentwicklung sowie Empowerment gerecht werden können.

8. Literatur

Länderübergreifende und methodische Literatur

Bohnsack, Ralf 2007: Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden. 6. durchgesehene und aktualisierte Auflage. Barbara Budrich. Opladen, Farmington Hills.

ANED - Disability Europe: Datenbank zur Behindertenpolitik europäischer Länder zum Abfragen, unter:

<http://www.disability-europe.net/de/dotcom>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

EU-Kommission: Länderdaten der Mitgliedsstaaten, unter:

<http://europa.eu/about-eu/countries>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

EU-Kommission 2012: Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA, unter:

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may2011_final_en.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

EUSE: Supported Employment Toolkit 2010, unter:

<http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>; zuletzt abgerufen am 16.7.2015.

EUSE Report 2009: A brief overview of Supported Employment in Europe, unter:

http://www.bag-ub.de/dl/ub/europa/EUSE_Report-Supported-Employment-in-Europa-2009.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Fembek, Michael/Butcher, Thomas H./Heindorf, Ingrid/Wallner-Mikl, Caroline 2012: Zero Project Report Employment. International Study on the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Essl Foundation. Klosterneuburg, unter: http://zeroproject.org/wp-content/uploads/2013/12/Zero-Report_e_-2013.pdf, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Lamnek, Siegfried 2005: Qualitative Sozialforschung: Ein Lehrbuch. 4. Vollständig überarbeitete Auflage. Beltz PVU. Weinheim, Basel.

Mallender, Jaqueline/Liger, Quentin/Tierny, Rory/Beresford, Daniel/Eager, James/Speckesser, Stefan/Nafilyan, Wahe 2015: Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments. European Parliament, unter:

http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU%282015%29536295_EN.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Moreno, Lorenzo/Honeycutt, Todd/McLeod, Stephanie/Gill, Claire: Programs serving transition-age youth: a comparative analysis of the US and 10 other countries in the OECD, 2/2014. Mathematica Policy Research. Princeton, unter:

http://mathematica-mpr.com/publications/PDFs/disability/Youth_Transition_WP.pdf?spMailingID=6150368&spUserID=NDI3MDM5NDA5NzkS1&spJobID=73615626&spReportId=NzM2MTU2MjYS1; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Schmid, Josef 2010: Wohlfahrtsstaaten im Vergleich: Soziale Sicherung in Europa: Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme. 3. Aktualisierte und erweiterte Auflage. Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden.

Schulze, Marianne 2010: Understanding the UN Convention On The Rights Of Persons With Disabilities: A Handbook On The Rights Of Persons With Disabilities. Handicap International, unter: <http://www.handicap-international.fr/fileadmin/documents/publications/HICRPDManual.pdf>; zuletzt abgerufen am 22.12.2015.

WSI: Mindestlöhne, 1/2015, unter: http://www.boeckler.de/pdf/ta_mldb_v0115.pdf; abgerufen am 29.10.2015.

Zelderloo, Luk/Reynaert, Jelle 2007: An international comparison of methods of financing employment for disadvantaged people. EASPD. Brussels, unter: http://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/en-_employment_of_disadvantaged_persons_in_europe.pdf, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Deutschland

Access Integrationsbegleitung: Interviews mit TeilnehmerInnen des Projekttags von Access Integrationsbegleitung Nürnberg, 12.10.2015.

Access Integrationsbegleitung: eigene Beobachtungen zum Projekttag, 12.10.2015.

Arbeitsagentur 2015^a: Ausbildungsgeld, unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/MenschenmitBehinderung/FinanzielleHilfen/Ausbildungsgeld/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485792>; zuletzt abgerufen am 10.11.2015.

Arbeitsagentur 2015^b: Übergangsgeld, unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/MenschenmitBehinderung/FinanzielleHilfen/uebergangsgeld/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485912>; zuletzt abgerufen am 10.11.2015.

Bäcker, Gerhard/Naegele, Gerhard/Hofemann, Klaus/Bispinck, Reinhard/Neubauer, Jennifer 2010^b: Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, Band 2: Gesundheit, Familie, Alter und Soziale Dienste. 5., durchgesehene Auflage. VS Verlag. Wiesbaden.

Basener, Dieter/Häußler, Silke 2008: Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: eine Region wird aktiv. 53° Nord Verlag. Hamburg.

Becker, Manfred 2015: Die Rehabilitationslandschaft: Wege, Meilen und Stolpersteine, in: Storck, Joachim/

Plößl, Irmgard (Hg.): Handbuch Arbeit: Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben. Dritte, vollständig überarbeitete Auflage. Psychiatrie-Verlag. Köln. S. 87-101.

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) – ohne Jahr: Kritische Anmerkungen zur Ausschreibung, unter:

http://www.bag-ub.de/ub/gesetz-und-umsetzung#nr_4; zuletzt abgerufen am 7.10.2015.

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) 11/2015: Bundesweite Umfrage zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX für das Jahr 2014, unter:

http://bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung_BAG_UB_Bundesweite_Umfrage_UB_2014.pdf; zuletzt abgerufen am 7.12.2015.

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) 6/2015: Projekt Nachhaltigkeit, unter: http://www.bag-ub.de/dl/projekte/ub-nuq/BAG_UB_Projektskizze_UB_Nachhaltigkeit_Qualit%C3%A4tssicherung_KURZ.pdf; zuletzt abgerufen am 7.10.2015.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): ZB Spezial, 2/2015: Finanzielle Leistungen unter:

https://www.integrationsaemter.de/files/10/ZB_Spezial_Finanzielle_Leistungen.pdf; zuletzt abgerufen am 30.11.2015.

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)o.J.: Budget für Arbeit RLP, unter: <http://www.bag-ub.de/pb/budget-fuer-arbeit>; zuletzt abgerufen am 15.11.2015.

BMAS 2013: Sozialbericht der Bundesregierung. Bonn, unter:

<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/A101-13-sozialbericht-2013.html>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

BMAS 8/2013: Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen: Teilhabe – Beeinträchtigungen – Behinderung. Bonn, unter:

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

BMAS 1/2015: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Bonn, unter:

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a990-rehabilitation-und-teilhabe-deutsch.pdf?__blob=publicationFile; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Bundesministerium für Justiz 2015: Gesetzestext Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, unter:

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/__33.html; zuletzt abgerufen am 10.12.2015.

Bundesministerium für Justiz 2015: Gesetzestext Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, unter:

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/__136.html; zuletzt abgerufen am 16.12.2015)

Bungart, Jörg 2012: Interview zum Projekt Jobbudget, unter:
http://www.jobbudget.org/uploads/Main/interview_bungart.pdf; zuletzt abgerufen am 22.9.2015.

Deutsches Institut für Menschenrechte (Monitoringstelle zur UN-BRK): Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte der Menschen mit Behinderungen. 3/2015. Berlin, unter:
http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Parallelberichte/_Parallelbericht_an_den_UN-Fachauschuss_fuer_die_Rechte_von_Menschen_mit_Behinderungen_150311.pdf.pdf#H1_ARTIKEL_27_27, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Doose, Stefan 2012: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verbleibs- und Verlaufsstudie. Dritte, aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage. Lebenshilfe-Verlag. Marburg.

Doose Stefan 2007: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Zusammenfassung der Ergebnisse der Verbleibs- und Verlaufsstudie, erschienen in: Zeitschrift für Inklusion-online 01/2007, unter:
<http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-01-07-doose-sicht.html>; 12.11.2015

Doose, Stefan 9/2015: Unterstützte Beschäftigung. Präsentation auf der Fachtagung Menschen mit geistiger Behinderung am dem allgemeinen Arbeitsmarkt. (Ohne Seitenzahlen.)

Doose, Stefan, Autor, Experte für Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen, telefonisches Interview, 17.11.2015.

Eichner, Kuno, Leiter und Initiator von „integra MENSCH“ Bamberg, telefonisches Interview, 23.11.2015.

Eichner, Kuno: Sozialraumorientierung nach dem SONI-Schema: Das Bamberger Modell, in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (e.V.) (Hg.) 2015: Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Lebenshilfe Verlag. Marburg. Abschnitt 3.3.4.

Goldschmidt, Nils/Hammerschmidt, Peter: Deutschland, in: Porsche-Ludwig, Markus/Gieler, Wolfgang/Bellers, Jürgen (Hg.): Handbuch Sozialpolitiken der Welt. Politik: Forschung und Wissenschaft, 31. Lit-Verlag. Berlin. S. 53-59.

Gramse, Eleonore, Projektbeauftragte beim Landesverband der Lebenshilfe Bayern, telefonisches Interview, 17.12.2015.

Gramse, Eleonore/Horn, Hans/Wedl, Thomas (LAG WfbM) 2015: Modellprojekt „BÜWA“, Präsentation auf der Werkstätten:Messe. 3.3.2015, unter:
http://www.talentplus.de/downloads/Sonstige_/LAG_WfbM_Bayern_Vortrag_zum_Foerderprogramm_BUeWA_na_pdf; zuletzt abgerufen am 13.11.2015.

MSAGD, 12.11.2015: Langner/Rösch: Werkstatträte leisten gute Arbeit, Presseaussendung, unter:
<http://msagd.rlp.de/presse/einzelansicht/article/langnerroesch-werkstattraete-leisten-wichtige-arbeit/>; zuletzt abgerufen am 11.11.2015.

MSAGF Rheinland-Pfalz 2007: Handbuch Modellprogramm Budget für Arbeit, Mainz, unter:
http://msagd.rlp.de/fileadmin/masgff/Publikationen/Soziales/Budget_f%C3%BCr_Arbeit_Handbuch.pdf; zuletzt abgerufen am 11.11.2015.

Rehadat 2015: Modellprojekt BÜWA, unter:

http://www.talentplus.de/arbeitgeber/Foerderung/Sonderfoerderprogramme/by_Buewa/index.html;

Schweiger, Michael 2015: Unterstützte Beschäftigung – Brücke in den allgemeinen Arbeitsmarkt, in: Storck, Joachim/Plößl, Irmgard (Hg.): Handbuch Arbeit: Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben. Dritte, vollständig überarbeitete Auflage. Psychiatrie-Verlag. Köln. S. 377-386.

Seeger, Andrea 2014: „Qualifizierung zum und im Betrieb im europäischen Vergleich“ am Beispiel von Unterstützter Beschäftigung in Deutschland, Präsentation Fachtagung, unter:
http://www.bag-ub.de/dl/doku/fachtagung2014/Mi_WS-7_UB-Europa-Deutschland-2014.pdf, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Seeger, Andrea, Geschäftsführerin von Access Integrationsbegleitung, telefonisches Interview, 5.8.2015.

Seeger, Andrea: schriftliche Auskunft via Email, 13.11.2015.

Tenambergen, Thomas 2015: Rechtliche Grundlagen der beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Behinderungen, in: Storck, Joachim/Plößl, Irmgard (Hg.): Handbuch Arbeit: Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben. Dritte, vollständig überarbeitete Auflage. Psychiatrie-Verlag. S. 174-185.

Trunk, Wolfgang, Vertreter d. LAG WfbM Hessen, Leiter im „Frankfurter Verein für soziale Heimstätten“, telefonisches Interview, 20.10.2015.

Ulrich, Angela 2015: Integrationsfachdienste, in: Storck, Joachim/Plößl, Irmgard (Hg.): Handbuch Arbeit: Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben. Dritte, vollständig überarbeitete Auflage. Psychiatrie-Verlag. S. 330-337.

Waldschmidt, Anne/Karim, Sarah 2014: Country Report Germany, unter:
<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%202014%20-%20Task%205%20-%20DE%20-%20final.doc>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Waldschmidt, Anne/Lingnau, Kathrin: Report on the employment of disabled people in European countries – Germany. ANED, unter:
<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DE%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Waldschmidt, Anne/Prassel, Kathrin 2012: ANED Länderprofil - Deutschland, unter:
http://www.disability-europe.net/content/aned/media/DE-%20country%20web%20page%20update%20-%20final_DE.doc, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Großbritannien

Archer, Hatti: Work Choice Statistics, 11/2015, unter:
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/477460/work-choice-statistics-sep-2015.pdf; zuletzt abgerufen am 21.12.2015.

Atkinson, Dean, Manager TESS (Supported Employment Programm) Coventry, telefonisches Interview, 12.8.2015.

Atkinson, Dean, Manager TESS (Supported Employment Programm) Coventry, persönliches Interview, 26.10.2015.

BASE UK, 18/07/2012: New fund to support work with Remploy employees, unter:
<http://base-uk.org/members/news/new-fund-support-work-remploy-employees>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Beatty, Christina/Fothergill, Steve/Houston, Donald 2013: The Impact of the UK's Disability Benefit Reforms, in: Lindsay, Colin/Houston, Donald (Hg.) 2013: Disability Benefits, Welfare Reform and Employment Policy. Palgrave Macmillan. Basingstoke. S. 134-152.
Davis, Laura, Manager von Ways into Work Windsor/Maidenhead, persönliches Interview, 28.10.2015.

Davis, Laura, , Manager von Ways into Work Windsor/Maidenhead, schriftliche Auskunft via Email, am 26.11.2015.

Davies, Huw, CEO von BASE UK, telefonisches Interview, 29.7.2015.

Disabled People's Employment Corporation Limited (DPEC) 2015: Annual report. Leicester, unter:
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/446393/dpec-report-and-financial-statement-2015.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

DWP 2015: Personal Independence Payment, unter:
<https://www.gov.uk/pip>; zuletzt abgerufen am 14.10.2015.

DWP 2015^a: Income Support, unter:
<https://www.gov.uk/income-support>; zuletzt abgerufen am 14.10.2015.

DWP 2015^b: Working Tax Credit, unter:
<https://www.gov.uk/working-tax-credit/eligibility>; zuletzt abgerufen am 14.10.2015.

DWP 2015^c: Working Tax Credit – What you'll get, unter:
<https://www.gov.uk/working-tax-credit/what-youll-get>; zuletzt abgerufen am 14.10.2015.

DWP 2015^c: Employment and Support Allowance – What you'll get, unter:
<https://www.gov.uk/employment-support-allowance/what-youll-get>; zuletzt abgerufen am 14.10.2015.

Gifford, Gary: Work Choice Statistics, 5/2015, unter:
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/425615/work-choice-statistics-may-2015.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

The Guardian, 4.7.2013: Disabled workers face redundancy after closure of nine Remploy factories, unter:
<http://www.theguardian.com/society/2013/jul/04/remploy-factories-closure-disabled-workers>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Houston, Donald/Lindsay, Colin 2013: Fit For Work? Representations and Explanations of the Disability Benefits 'Crisis' in the UK and Beyond, in: Lindsay, Colin/Houston, Donald (Hg.) 2013: Disability Benefits, Welfare Reform and Employment Policy. Palgrave Macmillan. Basingstoke. S. 1-14.

Keenan, Kevin, Department of Work and Pensions, Head of strategy in disability and employment, persönliches Interview, 30.10.2015.

Learning and Skills Improvement Service (LSIS) o. J.: Supported Employment National Occupational Standards, unter:
http://base-uk.org/sites/base-uk.org/files/knowledge/National%20Occupational%20Standards/full_suite_supported_employment_nos_final.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Mark, Evans/Cerny, Philip G. 2004: "New Labour", Globalisierung und Sozialpolitik, in: Lütz, Susanna/Czada, Roland (Hg.): Wohlfahrtsstaat – Transformation und Perspektiven. VS Verlag. Wiesbaden. S. 207-230.

Mitton, Lavinia 2012: The History and Development of Social Policy, in: Baldock, John/Mitton, Lavinia/Manning, Nick/Vickerstaff, Sarah (Hg.): Social Policy. Vierte Auflage. Oxford University Press. Oxford. S. 27-51.

Patrick, Ruth/Fenney, Deborah 2015: Disabled people, conditionality and a civic minimum in Britain: reflections from qualitative research, in: Grover, Chris/Piggott, Linda (Hg.): Disabled People, Work and Welfare: Is employment really the answer? Policy Press. Bristol. S. 25-42.

Priestley, Mark 2014: European semester country fiche on disability – UK, unter:
<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%202014%20-%20Task%205%20-%20UK%20-%20final.doc>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Riddell, Sheila/Edward, Sheila/Weedon, Elisabet/Ahlgren, Linda 2010: Disability, Skills and Employment: A review of recent statistics and literature on policies and initiatives. Equality and Human Rights Commission. Research Report No. 59. Centre for Research in Education, Inclusion and Diversity, University of Edinburgh, unter:
http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/research/disability_skills_and_employment.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Roulstone, Alan/Prideaux, Simon/Priestley, Mark 2009: Report on the employment of disabled people in European countries – UK. ANED, unter:

<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/UK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Stafford, Bruce 2015: Why are the policies and organisations seeking to help disabled people access work failing?, in: Grover, Chris/Piggott, Linda (Hg.): Disabled People, Work and Welfare: Is employment really the answer? Policy Press. Bristol. S. 69-86.

Stafford, Bruce, Professor of Public Policy (Nottingham University), Experte für Beschäftigung von beeinträchtigten Menschen, persönliches Interview, 29.10.2015.

The Employment Support Service Coventry (TESS) o.J.: Making it happen. Video-Dokumentation. DVD.

Ways into Work: persönliche Interviews mit TeilnehmerInnen von Ways into Work, Windsor/Maidenhead, 28.10.2015.

Warren, Jon/Garthwaite, Kayleigh/Bambra, Clare 2013: A health Problem? Health and employability in the UK Labour Market, in: Lindsay, Colin/Houston, Donald (Hg.) 2013: Disability Benefits, Welfare Reform and Employment Policy. Palgrave Macmillan. Basingstoke. S. 94-110.

Niederlande

Albers, Ton, Jobcoach bei Refrisk, schriftliche Auskunft via Email, 20.8.2015.

Albers, Ton, Jobcoach bei Refrisk, telefonisches Interview, 28.8.2015.

CEDRIS 17.11.2015: 37.000 mensen met een beperking aan de slag bij gewone werkgevers, unter: <http://cedris.nl/nieuws/detail/article/37000-mensen-met-een-beperking-aan-de-slag-bij-gewone-werkgevers.html>; zuletzt abgerufen am 30.11.2015.

Hagen, Branko, Interessensvertreter und Politikberater bei LCR, schriftliche Auskunft via Email, 30.9.2015.

Hagen, Branko, Interessensvertreter und Politikberater bei LCR, telefonisches Interview, 25.9.2015.

Heinsbroek, Heleen, CEDRIS Mitarbeiterin, telefonisches Interview, 23.10.2015.

Honeycutt, Todd/Moreno, Lorenzo: Experiences of Germany and the Netherlands in Serving Transition-Age Youth. 2/2014, Mathematica Policy Research, Working Paper. Princeton, unter: http://www.disabilitypolicyresearch.org/~media/publications/pdfs/disability/international_transition_youth_wp.pdf, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Kamp, Chiel, EUSE-Repräsentant Niederlande, telefonisches Interview, 17.8.2015.

Kamp, Chiel, EUSE-Repräsentant Niederlande, schriftliche Auskunft via Email, 2.12.2015.

Mersch, Steven, Manager von Pameijer Works, Skype-Interview, 3.9.2015.

Pameijer 2013³: ‚Mijn kijk op het leven is veranderd‘, in: Pameijer in der Steigers, 4/2013, S.20-27, unter:

<http://www.pameijer.nl/sites/pameijer.nl/files/filemanager/PAM-partners-3-DTP.pdf>; zuletzt abgerufen am 29.10.2015.

Pameijer 2013b : ‚Overdag help ik cliënten `s avonds ben ik zelf weer cliënt‘, in: partners, 8/2013, S. 26-33, unter:

http://www.pameijer.nl/sites/pameijer.nl/files/filemanager/PAM-partners_aug2013.pdf; zuletzt abgerufen am 29.10.2015.

Pameijer 2015: Vorstellung der Organisation, unter:

<http://www.pameijer.nl/content/diensten>; abgerufen am 9.12.2015.

Panteia 2014: WSW-statistiek 2014, jaarrapport, unter:

<http://www.gemeenteloket.minszw.nl/binaries/content/assets/Wsw/wsw-statistiek-2014-jaarrapport.pdf>; zuletzt abgerufen am 30.9.2015.

Rijksoverheid 2015: Sätze Beihilfen, unter:

<https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/brochures/2015/06/29/sociale-verzekeringen-en-bijstandsuitkeringen-per-1-juli-2015/uitkeringsbedragen-per-1-juli-2015-rectificatie.pdf>; zuletzt abgerufen am 13.10.2015.

Schoonheim, Jacqueline/Smits, José 2009: ANED country report on employment, unter:

<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/NL-10-ANED%202009%20Task%206%20Request-08B-Country%20update%20Employment%20-%20report%20-%20final.pdf>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Smits, José 2011: ANED Länderprofil – Niederlande, unter:

http://www.disability-europe.net/content/aned/media/NL-%20country%20web%20page%20update%202013_updated%20june_DE.doc; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Smits, José 2014: ANED European semester country fiche on disability –The Netherlands, unter:

<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%202014%20-%20Task%205%20-%20NL%20-%20final.doc>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Universität Münster, unter:

<http://www.uni-muenster.de/NiederlandeNet/nl-wissen/index.shtml>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

UWV 2014: Arbeidsparticipatie, unter:

http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV_Monitor%20Arbeidsparticipatie_2014_eindversie.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

UWV 2015: Figures and Trends: Wajong und andere Beihilfen, unter:

<http://www.uwv.nl/overuwv/Images/CT2015-04.pdf>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

UWV 2015^a: WAO, unter:

<http://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-wao-uitkering/ik-heb-wao/detail/hogte-en-duur-van-een-wao-uitkering/duur-van-mijn-wao-uitkering>; zuletzt abgerufen am 13.10.2015.

UWV 2015^b: WGA, unter:

<http://www.uwv.nl/particulieren/systeem/diversen/popup.aspx?id=372917>; zuletzt abgerufen am 13.10.2015.

van Berkel, Rik 2013: From Dutch Disease to Dutch Fitness? Two Decades of Disability Crisis in the Netherlands, in: Lindsay, Colin/Houston, Donald: Disability Benefits, Welfare Reform and Employment Policy. Palgrave Macmillan. Basingstoke. S. 199-215.

VNG, 13.10.2015: Onderhandelingen cao SW afgebroken, unter:

<https://vng.nl/onderwerpenindex/werk-en-inkomen/wsw/nieuws/onderhandelingen-cao-sw-afgebroken-0>; zuletzt abgerufen am 30.11.2015.

Österreich

Arbeiterkammer Wien (Hg.)/Filipič, Ursula (Redak.) 2015: Sozialleistungen im Überblick 2015: Lexikon der Ansprüche und Leistungen. 17., neu bearbeitete Auflage. ÖGB-Verlag. Wien.

Arbeit und Behinderung: Antidiskriminierung, unter:

<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/diskriminierungsschutzinderarbeitswelt>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Arbeit und Behinderung: Ausgleichstaxe, unter:

<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/ausgleichstaxe.php>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Bizeps, 7.10.2014: Taschengeld oder Ausbeutung?, unter:

<https://www.bizeps.or.at/news.php?nr=15168>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

BMASK 2009 Behindertenbericht, unter:

http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/3/4/CH2092/CMS1407932711107/behindertenbericht_09-03-17.pdf; zuletzt abgerufen am 15.7.2015.

BMASK 2013: NAP Beschäftigung, unter:

http://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/2/3/3/CH0013/CMS1386691906649/babe_2014_web.pdf; zuletzt abgerufen am 15.7.2015.

Bundessozialamt (BSA) 2013: Leistungsheft, unter:

http://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/8/6/9/CH0011/CMS1199698574311/basb_leistungsheft_03_screen.pdf; zuletzt abgerufen am 15.7.2015.

Egger, Maria (Geschäftsfeldleitung AIB und Wohnen)/Überwimmer, Elke (Geschäftsfeldleitung FAB Pro Work und Arbeitskräfteüberlassung), persönliches Interview mit FAB, 13.7.2015.

Egger, Maria (Geschäftsfeldleitung AIB und Wohnen)/Überwimmer, Elke (Geschäftsfeldleitung FAB Pro Work und Arbeitskräfteüberlassung), mündliche Mitteilung, 17.12.2015.

FAB, Interview 1, persönliches Interview mit einem FAB-Beschäftigten, 23.9.2015, geführt von Alexandra Graffonara. Linz.

FAB, Interview 2, persönliches Interview mit einem FAB-Beschäftigten, 29.9.2015, geführt von Alexandra Graffonara. Linz.

FAB, Interview 3, persönliches Interview mit einer FAB-Beschäftigten, 29.9.2015, geführt von Alexandra Graffonara. Linz.

FAB 2014: MentorInnenbefragung 2014, unter:
http://www.fab.at/static_files_fab_relaunch/media/dokumente/Bericht_MentorInnenbefragung_DR_UCK_17_06.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

FAB 2014^a: Sonderauswertung zur Altersstruktur.

FAB 2014^b: Sonderauswertung Outplacement-Statistik.

FAB 2014^c: Geschäftsbericht 2014: Für neue Wege am Arbeitsmarkt.

FAB 10/2014: Sonderauswertung Pensionsantritte FAB Pro.Work.

FAB 1/2015: Lohntabelle.

FAB, 24.6.2015: Informationen zur Pressekonferenz „Geschützte Arbeit – zehn Jahre Menschlichkeit am Arbeitsplatz“, unter:
http://www.fab.at/static_files_fab_relaunch/media/dokumente/PK_Unterlage_2015_06_24_Land_FAB_PBS.zip, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Flieger, Petra/Naue, Ursula 2014: Country Report, unter:
<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%202014%20-%20Task%205%20-%20AT%20-%20final.doc>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

König, Oliver 2009: Report on the employment of disabled people in European countries - Austria, unter:

<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/AT-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Land Oberösterreich 2014: Leistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen. Linz, unter:
<http://www.land-oberoesterreich.gv.at/39500.htm>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Land Oberösterreich 2015: Chancengleichheitsgesetz, unter:
<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/LrOO/20000514/O%C3%B6.%20ChG%2c%20Fassung%20vom%2008.07.2015.pdf>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Land Oberösterreich 2016: Chancengleichheitsgesetz – Novelle, LGBl Nr. 18/2013, unter:
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Lgbl/LGBl_OB_20130215_18/LGBl_OB_20130215_18.pdf

Österle, August 2013: Österreich, in: Porsche-Ludwig, Markus/Gieler, Wolfgang/Bellers, Jürgen (Hg.): Handbuch Sozialpolitiken der Welt. Politik: Forschung und Wissenschaft ; 31. Lit-Verlag. Berlin. S. 151-155.

Plangger, Sascha 2013: Arbeit und Behinderung: Integration/Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, erschienen in Zeitschrift für Inklusion 3/13, unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/inkl-03-13-plangger-arbeit.html>; zuletzt abgerufen am 23.12.2015.

Sozialabteilung des Landes Oberösterreich 2003: Geschützte Arbeit: Rahmenrichtlinie, Leistungs- und Qualitätsstandards. Linz.

Sozialabteilung des Landes Oberösterreich: Email-Auskunft von Friederike Weichselbaumer. 8/2015. Linz.

Sozialministerium 2015: „IP neu“ für alle: die Reform der Invaliditätspension, unter: https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/5/0/0/CH2081/CMS1343980223792/uebersicht_invaliditaetspension_neu.pdf; zuletzt abgerufen am 30.11.2015.

Sozialministeriumservice (SMS) 2014: Geschäftsbericht 2013, unter: http://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/8/6/9/CH0011/CMS1199698574311/geschaeftsbericht_2013%5B1%5D1.pdf; zuletzt abgerufen am 2.8.2015.

Sozialministeriumservice (SMS) 2014a: Behinderung und Arbeitswelt, unter: http://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/8/6/9/CH0011/CMS1199698574311/150403_-_sozialministeriumservice_-_behinderung_und_arbeitswelt_-_web.pdf; zuletzt abgerufen am 2.8.2015.

Sozialministeriumservice 2015: Entgeltbeihilfe, unter: <https://www.sozialministeriumservice.at/site/UnternehmerInnen/Entgeltbeihilfe?fontsize=75>

Schweden

Asp, Stina, Activa, Job Coach, telefonisches Interview, 19.11.2015.

Angelov, Nikolay/Eliason, Marcus 2014^b: The differential earnings and income effects of involuntary job loss on workers with disabilities. IFAU Working Paper 2014/26. Uppsala, unter: <http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2014/wp2014-26-The-differential-earnings-and-income-effects-of-involuntary-job-loss-on-workers-with-disabilitiespdf.pdf>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Angelov, Nikolay/Eliason, Marcus 2014^c: Effects of targeted labour market programs for job seekers with occupational disabilities. IFAU Working Paper 2014/27. Uppsala, unter: <http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2014/wp2014-27-The-effects-of-targeted-labour-market-programs-for-job-seekers-with-occupational-disabilities.pdf>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Arbetsförmedlingen 2012: Annual Report 2012, unter:
<http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3f8eb9ad140aab13a13a3c/1401114604733/ar2012eng.pdf>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Arbetsförmedlingen 1/2013: Fact Sheet Working for Samhall, unter:
http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d861f3/1401114620100/samhall_engelska.pdf; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Boman, Tomas/Danermark, Berth/Bolling, Jamie 2009: Report on the Employment of Disabled People in European Countries – Sweden, unter:
<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/SE%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Danermark, Berth/Larsson-Tholén, Susanna 2014: European Semester Country fiche on Disability - Sweden. ANED, unter:
<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%202014%20-%20Task%205%20-%20SE%20-%20final.doc>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Eklund, Bengt, Arbetsförmedlingen, Leiter des SIUS-Programms, telefonisches Interview, 30.11.2015.

Falk, Annica, Samordningsförbundet Östra Södertörn, Manager von Ways to Work, Skype-Interview, 29.9.2015.

Falkmer, Albin, Samhall, Pressesprecher, telefonisches Interview, 2.12.2015.

Förster, Christian/Schmid, Josef/Trick, Nicolas 2014: Die Nordischen Länder: Politik in Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden. VS Verlag. Wiesbaden.

Galis, Vasilis 2012: Schweden ANED-Länderprofil, unter:
http://www.disability-europe.net/content/aned/media/SE%20-%20country%20webpage%20update%20-%20final_DE_0.doc; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Gustafsson, Johanna 2014: Supported Employment in a Swedish context, English Summary, in: Supported Employment i en svensk kontext. Studies from the Swedish Institute for Disability Research 59. Örebro University. S. 13-21., unter:
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:oru:diva-34410>; zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Gustafsson, Johanna/Peralta, Julia Prieto/Danermark, Berth: The Employer's Perspective for People with Disabilities: Successful Approaches of Supported Employment Organizations, in: Journal of Vocational Rehabilitation 38, 2013. S. 99-111. IOS Press.

Hort, Sven O. E. 2008: Sklerose oder ständig in Bewegung? Das schwedische Wohlfahrtssystem, in: Schubert, Klaus/Bazant, Ursula/Hegelich, Simon (Hg.): Europäische Wohlfahrtssysteme. VS Verlag. Wiesbaden. S. 525-547.

Johansson, Bertil, EUSE-Repräsentant von Schweden, Abteilungsleiter von Activa, telefonisches Interview, 15.10.2015.

Minas, Renate 2013: Schweden, in: Porsche-Ludwig, Markus/Gieler, Wolfgang/Bellers, Jürgen (Hg.): Handbuch Sozialpolitiken der Welt. Politik: Forschung und Wissenschaft, 31. Lit-Verlag. Berlin. S. 177-181.

Samhall 2015: History, unter:

<http://samhall.se/in-english/history>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Samhall 2015^a: Operations, unter:

<http://samhall.se/in-english/operations>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Samhall 2015^b: Targets, unter: <http://samhall.se/in-english/targets>, zuletzt abgerufen am 11.9.2015.

Anhang: Liste der Interviews

InterviewpartnerIn	Organisation	Rolle	Art des Interviews	Ort	Datum	Dauer
Deutschland						
Andrea Seeger	Access Integrationsbegleitung	Geschäftsführerin	telefonisch	Nürnberg	05.08.2015	50 min
Fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmer der UB bei Access	Access Integrationsbegleitung	NutzerInnen der Maßnahmen	Persönliche Interviews in Kleingruppen	Nürnberg	12.10.2015	zwischen 15 und 20 min
Kuno Eichner	Integra MENSCH	Leiter, Programm-Entwickler	telefonisch	Bamberg	23.11.2015	40 min
Wolfgang Trunk	LAG WfbM Hessen	Vertreter d. LAG, Leiter „Frankfurter Verein“	telefonisch	Frankfurt	20.10.2015	45 min
Stefan Doose	Experte für Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen, Autor von Begleitforschung u. Praxis-Literatur		telefonisch	Lübeck	17.11.2015	40 min
Eleonore Gramse	Projektbeauftragte des Landesverbands der Lebenshilfe Bayern		telefonisch	Erlangen	17.12.2015	65 min
Niederlande						
Ton Albers	Refrisk, SE-Org.	Job Coach	telefonisch	Apeldoorn	28.08.2015	50 min
Steven Mersch	Pameijer	Manager von Pameijer Works	Via Skype	Rotterdam	03.09.2015	65 min
Branko Hagen	Landelijke Clientenraad (LCR), Dachverband der Klientenselbstorganisationen	Interessensvertreter, Politikberater	telefonisch	Den Haag	25.09.2015	70 min
Heleen Heinsbroek	CEDRIS, Dachverband aller Social Entreprises in NL	Mitarbeiterin	telefonisch	Utrecht	23.10.2015	45 min
Chiel Kamp	EUSE-Repräsentant in NL, Generalsekretär von WASE, Experte für Supported Employment		telefonisch	k.A.	17.08.2015	30 min

Österreich						
Maria Egger und Elke Überwimmer	Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB)	Leiterin AIB und Wohnen/Leiterin FAB Pro Work und Arbeitskräfteüberlassung	persönlich	Linz	13.07.2015	40 min
Schweden						
Annica Falk	Samordningsförbundet Östra Södertörn; Geschützte Arbeit und SE	Manager d. ESF-Programms „Way to Work“	Via Skype	Haninge, bei Stockholm	29.09.2015	65 min
Stina Asp	Activa, SE-Org.	Job Coach	telefonisch	Örebro	19.11.2015	45 min
Bengt Eklund	Arbetsförmedlingen	Leiter d. SIUS-Programms	telefonisch	Stockholm	30.11.2015	30 min
Albin Falkmer	Samhall, staatliches Social Enterprise	Pressesprecher	telefonisch	Stockholm	02.12.2015	35 min
Bertil Johansson	EUSE-Repräsentant von Schweden; Abteilungsleiter v. Activa		telefonisch	Örebro	15.10.2015	65 min
UK						
Dean Atkinson	The Employment Support Service	Manager d. kommunalen SE-Programms	persönlich	Coventry	26.10.2015	70 min
Laura Davis	Ways into Work	Manager d. SE-Org.	Persönlich, auf zwei Interviews aufgeteilt	Windsor, Maidenhead	28.10.2015	70min
drei Teilnehmerinnen und Teilnehmer	Ways into Work	NutzerInnen des Programms	Persönliches Interview in der Kleingruppe	Maidenhead	28.10.2015	30 min
Bruce Stafford	Professor of Public Policy der School of Sociology and Social Policy (Nottingham University), Experte in Beschäftigung von beeinträchtigten Menschen, aktive Arbeitsmarktpolitik		persönlich	Nottingham	29.10.2015	60 min
Kevin Keenan	Department of Work and Pensions (DWP)	Head of strategy in disability and employment	persönlich	Leeds	30.10.2015	80 min
Huw Davies	British Association of Supported Employment (BASE)	CEO	telefonisch	Tottington	29.07.2015	30 min

