

Hochschule Merseburg

FB Soziale Arbeit. Medien. Kultur

**Neue Chancen der Teilhabe im Bereich Arbeit von Menschen
mit chronischen psychischen Erkrankungen
beziehungsweise seelischen Behinderungen durch die mit
dem Bundesteilhabegesetz neu eingeführten anderen
Leistungsanbieter?**

Bachelorarbeit im Studiengang Soziale Arbeit (B.A.)

Vorgelegt von: Franz-Martin Vojtech

Matrikelnummer: 23084

Erstgutachter*in: Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß

Zweitgutachter*in: Prof. Dr. Frederik Poppe

Abgabedatum: 17.08.2020

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	3
Abstract.....	4
1. Einleitung.....	5
2. Psychische Beeinträchtigungen und die Teilhabe Betroffener an Arbeit.....	6
2.1 Zum Begriff der seelischen Behinderung.....	6
2.2 Teilhabe Betroffener am Arbeitsmarkt.....	8
3. Teilhabe und Inklusion als gesellschaftliche Zielsetzungen und die damit verbundene Rolle von Arbeit.....	10
3.1 Inklusion.....	10
3.2 Teilhabe.....	12
3.3 Die Funktion von Arbeit für die soziale Teilhabe.....	13
3.4 BRK und BTHG als rechtlicher Rahmen für die Ermöglichung von Teilhabe am Arbeitsleben.....	15
4. Ein inklusiver Arbeitsmarkt für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. .	17
4.1 Die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung.....	17
4.2 Subjektives Teilhabeerleben der Betroffenen.....	18
4.3 Barrieren am Arbeitsmarkt für seelisch behinderte Menschen.....	21
4.4 Begünstigende Faktoren – wie müsste ein inklusiver Arbeitsmarkt für die Zielgruppe beschaffen sein?.....	23
5. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialgesetzbuch IX.....	25
5.1 Werkstätten in ihrer Funktion für psychisch beeinträchtigte Menschen.....	27
5.2 Andere Leistungsanbieter – ein neues Instrument zur Teilhabe am Arbeitsleben	31
5.3 Vergleichende Bewertung.....	35
6. Fazit.....	38
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	43

Abkürzungsverzeichnis

APK	Aktion Psychisch Kranke e.V.
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
BTHG	Bundesteilhabegesetz
DGPPN	Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e.V.
DGSP	Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie e.V.
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
EX-IN	Experienced Involvement
FbJJ	Forum behinderter Juristinnen und Juristen
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
KSV	Kommunaler Sozialverband
SGB	Sozialgesetzbuch
UB	Unterstützte Beschäftigung
UN	Vereinte Nationen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WVO	Werkstättenverordnung

Abstract

Die Bachelor-Thesis befasst sich mit dem § 60 SGB IX und den darin eingeführten, sogenannten anderen Leistungsanbietern. Ziel der Literaturlarbeit ist es zu klären, ob sich durch die mit dem Bundesteilhabegesetz neu geschaffene Rechtsnorm die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen verbessern können und sich ein inklusiver Arbeitsmarkt realisieren lässt. Unter Einbezug theoretischer Grundlagen, Fachpublikationen und Stellungnahmen von Betroffenenvertretungen sollen die Zielkategorien Inklusion und Teilhabe in Bezug auf Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen erläutert werden. Dabei ist zu klären, wie ein inklusiver Arbeitsmarkt für diese Menschen beschaffen sein müsste und ob andere Leistungsanbieter als Alternative zu den Werkstätten für behinderte Menschen dazu einen Beitrag leisten.

The bachelor thesis deals with § 60 Sozialgesetzbuch (SGB) IX that regulates the so-called andere Leistungsanbieter. The theoretical paper aims to clarify if this legal norm, that was introduced by the Bundesteilhabegesetz (BTHG), offers the possibility to improve chances for participation for people with psychic impairments. Using theoretical foundations, scientific publications and statements by non-governmental organizations the importance of the categories participation and inclusion are to be discussed in their relation to persons with psychic impairments. It is to clarify how an inclusive labour market for these people should be structured. The question is, if the andere Leistungsanbieter, as an alternative to Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) are leading towards such an inclusive labour market.

1. Einleitung

Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen gehören zu den gesellschaftlichen Gruppen, die am stärksten von sozialer Exklusion betroffen sind. Dies trifft auch auf die Teilhabe am Arbeitsleben zu (vgl. Riedel-Heller 2015: 383 f.). Etwa die Hälfte der Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen im erwerbsfähigen Alter geht keiner Erwerbsarbeit oder sonstigen Form von Beschäftigung nach (vgl. BMAS 2013: 387 f.). Dem gegenüber steht ein in Artikel 27 Abs. 1 der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) formuliertes Recht auf Arbeit. Deutschland hat die BRK ohne Vorbehalt ratifiziert und damit den Vertragsinhalt in die deutsche Rechtsordnung übertragen. Das Ziel dabei ist eine inklusive Gesellschaft (vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe 2019: 1). Am 01. Dezember 2016 verabschiedete der Bundestag das Bundesteilhabegesetz (BTHG), durch welches die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung im SGB IX neu geregelt wurden. Der am 01. Januar 2018 in Kraft getretene § 60 SGB IX enthält ein neues Instrument für die Teilhabe am Arbeitsleben: die sogenannten *anderen Leistungsanbieter*. Diese sind als Alternative zu den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) konzipiert (vgl. Bundesvereinigung Lebenshilfe 2017: 1 f.). Insbesondere Menschen mit seelischen Behinderungen fühlen sich in den WfbM oft nicht gut aufgehoben. Für diese Menschen sollen die anderen Leistungsanbieter eine Möglichkeit zur Beschäftigung außerhalb von Werkstätten darstellen (vgl. BMAS 2018b: 51 f.; BT-Drucks. 18/9522: 253). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) resümierte bereits ein halbes Jahr später am 13. Juli 2018: „Bessere Teilhabe am Arbeitsleben wurde für Menschen mit Behinderungen durch die Zulassung anderer Leistungsanbieter und die Einführung des Budgets für Arbeit ermöglicht“ (BMAS 2018a).

Die im Rahmen dieser Literaturarbeit zu klärende Frage lautet: Sind die mit dem BTHG neu eingeführten anderen Leistungsanbieter geeignet, die Teilhabechancen von Menschen mit seelischen Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern? Neben Beiträgen aus Fachliteratur und Fachzeitschriften sollen insbesondere auch Stellungnahmen von Betroffenenverbänden ausgewertet werden.

Dabei formuliert die Arbeit die beiden Thesen, dass zum einen das Instrument der anderen Leistungsanbieter nicht geeignet ist, um die Teilhabe von Menschen mit

seelischen Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern und die anderen Leistungsanbieter zum anderen nicht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt führen.

In einem ersten Schritt ist die Zielgruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen näher zu beschreiben und die Auswirkungen ihrer Beeinträchtigung auf den Zugang zum Arbeitsmarkt darzustellen. Im darauf folgenden Kapitel wird die Bedeutung der Begriffe Inklusion und Teilhabe erläutert sowie die Funktion von Arbeit für die soziale Teilhabe beschrieben. Der rechtliche Rahmen den die BRK und das SGB IX für die Ermöglichung von Teilhabe am Arbeitsleben bieten sind ebenso darzustellen. Im Kapitel vier wird die Frage aufgeworfen, wie ein inklusiver Arbeitsmarkt für die Zielgruppe gestaltet sein müsste. Nach einer Schilderung der Bedeutung von Arbeit für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sollen sowohl Barrieren als auch fördernde Faktoren beschrieben werden, welche eine Teilhabe behindern oder ermöglichen können. Schließlich wird im Kapitel fünf auf die anderen Leistungsanbieter als Alternative zu den Werkstätten für behinderte Menschen eingegangen.

2. Psychische Beeinträchtigungen und die Teilhabe Betroffener an Arbeit

Diese Arbeit bezieht sich auf Regelungen des SGB IX. Demzufolge ist zunächst zu klären, welcher Begriff von seelischer Behinderung dem Gesetzestext zugrunde liegt. Im Anschluss wird die Lebenssituation der Personengruppe in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt anhand statistischer Daten umrissen.

2.1 Zum Begriff der seelischen Behinderung

Was den Begriff der seelischen Behinderung betrifft, so ist zunächst mit Ulrich Krüger (2017: 753) festzuhalten, dass dieser Ausdruck keine statische Kategorie darstellt, sondern dem historischen und gesellschaftlichen Wandel unterworfen ist.

Die gegenwärtige Fassung des SGB IX definiert in § 2 Abs. 1 Menschen mit Behinderungen als:

[...] Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

Seelische Behinderung setzt also eine seelische Beeinträchtigung voraus, die von dem für das Lebensalter typischen Gesundheitszustand abweicht. Diese normativ begründete Abweichung des Gesundheitszustands in Wechselwirkung mit äußeren Barrieren muss zu einer eingeschränkten Teilhabe von länger als sechs Monaten führen (können) um mit dem SGB IX von einer Behinderung zu sprechen. Dieser Behinderungsbegriff entspricht dem biopsychosozialen Ansatz der *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der BRK (vgl. DIMDI 2005: 24 f.; Kempe 2018: 7). Behinderung wird hier als Wechselwirkung von krankheitsbedingten Einschränkungen und äußerlichen Barrieren verstanden, die im Ergebnis zu einer eingeschränkten Teilhabe führen. Astrid Kempe (2018: 7) betont für das Behinderungsverständnis des SGB IX, dass terminologisch von einer Beeinträchtigung gesprochen wird, wenn bei einer Person bestimmte Funktionen fehlen oder bestimmte Fähigkeiten eingeschränkt sind. Behindert wird die Person erst durch einstellungs- und umweltbedingte Barrieren, die sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern. Behinderung ist demnach nicht mehr als persönliche Eigenschaft zu verstehen (vgl. ebd.). Gudrun Wansing (2012: 381) hält fest, dass Behinderung sowohl für den Prozess als auch für das Ergebnis einer negativen Wechselwirkung von funktionalen Beeinträchtigungen und sozialen Kontextfaktoren steht. Demzufolge ist grundsätzlich zwischen Beeinträchtigung und Behinderung zu unterscheiden (vgl. ebd.).¹

Yvonne Kahl (2016: 66 f.) erläutert in ihrer Dissertation, dass psychiatrische Symptome im Zusammenwirken mit gesellschaftlichen Umständen dazu führen, dass Teilhabeangebote nicht im Sinne der Betroffenen genutzt werden können. Um die Teilhabe der Menschen mit psychischen Erkrankungen gemäß BRK umfassend zu fördern ist es daher notwendig, Behinderung in erster Linie vor dem Hintergrund der Gesellschaftsstrukturen zu begreifen, innerhalb derer Einschränkungen und Beeinträchtigungen entstehen (vgl. ebd.). Für Menschen mit psychischen Erkrankungen können sich beispielsweise stigmatisierende Einstellungen der Umwelt negativ auf Teilhabechancen auswirken und Ausgrenzungen mit sich bringen, die im Ergebnis zu einer verstärkten

1 Der Betroffenenverein Kellerkinder e.V. spricht sich deshalb für die Verwendung der Begriffe Menschen mit seelischen Hindernissen oder psychischen Beeinträchtigungen aus, da diese Menschen in einer zugänglichen Gesellschaft keine Menschen mit Behinderungen mehr wären (vgl. Kellerkinder e.V. 2019: 6).

Behinderung bzw. verstärkten Einschränkung der Funktionsfähigkeit führen können (vgl. Kahl 2016: 76). Kahl (ebd.: 82) bezieht in ihre Arbeit die Positionen der *Disability Studies* mit ein.² Die Disability Studies betrachten den Einfluss gesellschaftlicher Umstände und beleuchten diesen kritisch (vgl. ebd.: 77). Behinderung wird als durch die Gesellschaft konstruiert verstanden. Ein psychisch kranker Mensch erlebt Einschränkungen demnach vor allem, weil gesellschaftliche und kulturelle Kontexte dazu beitragen, dass dieser Mensch als behindert gilt (vgl. ebd.: 82).³

2.2 Teilhabe Betroffener am Arbeitsmarkt

Um einen Eindruck von den Lebensrealitäten der seelisch behinderten Menschen zu erlangen, soll an dieser Stelle zunächst ein Blick auf die Größe der Personengruppe geworfen werden: Der zweite Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen aus dem Jahr 2016 verzeichnet einen Anstieg der Zahl der als schwerbehindert anerkannten Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen um 57 Prozent für die Jahre 2005 bis 2013. Im Jahr 2013 waren es 546.000 Personen (vgl. BMAS 2016: 46). Der „Statistik der schwerbehinderten Menschen“ aus dem Jahr 2017 ist zu entnehmen, dass die Zahl der schwerbehinderten Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen 2017 bereits bei 643.667⁴ lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2018: 7), was einer Zunahme um 85 Prozent im Zeitraum von 2005 – 2017 entspricht. Dies bezieht sich jedoch lediglich auf die Definition von schwerbehinderten Menschen gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX und nicht auf alle Menschen mit seelischen Behinderungen wie sie in § 2 Abs. 1 SGB IX beschrieben werden. Von daher ist insgesamt von einer größeren Personenzahl auszugehen.

Den statistischen Daten ist zu entnehmen, dass die amtlich anerkannten seelischen Behinderungen an allen Schwerbehinderungen deutlich zugenommen haben. In wel-

- 2 Für eine ausführliche Darstellung der Positionen der Disability Studies s. Kapitel 4.2.3 bei Kahl 2016.
- 3 Kahl beschreibt in ihrer Arbeit, wie die Disability Studies zu einem vertieften Verständnis der gesellschaftlichen Strukturen geführt haben, die Behinderung hervorbringen. Sie betont jedoch, dass Behinderung nicht ausschließlich aus einer gesellschaftlichen Perspektive erklärt werden kann, da so die Gefahr bestehe, individuelles Leid, welches durch die Symptomatik einer Erkrankung bedingt ist, zu verkennen (vgl. Kahl 2016: 77 f.).
- 4 Die Zahl ergibt sich aus der Summe der lfd. Nr. 58 – 60: körperlich nicht begründbare Psychosen, Neurosen, Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen sowie Suchtkrankheiten. Zum Vergleich BMAS 2013: 382. Manfred Gehrman (2015: 237) hingegen nennt bereits für das Jahr 2011 eine Zahl von knapp einer Million. Gehrman erklärt einen Teil des Anstiegs der Quote amtlich anerkannter seelischer Behinderungen mit einer gestiegenen Bereitschaft, psychische Beeinträchtigungen als solche anzuerkennen und nicht zu bagatellisieren (Gehrman 2015: 239).

chem Zusammenhang stehen diese psychischen Beeinträchtigungen konkret mit den Teilhabechancen an Arbeit?

Laut dem Abschlussbericht zum Projekt „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“ der Aktion Psychisch Kranke e.V. (APK) aus dem Jahr 2004 waren durchschnittlich die Hälfte der Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen ohne jegliches Arbeits- und Beschäftigungsangebot. Lediglich zehn Prozent waren auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, zwanzig Prozent hatten einen geschützten Arbeitsplatz in einer WfbM und zehn Prozent nahmen an Angeboten zum beruflichen Training bzw. zur beruflichen Rehabilitation teil. 15 Prozent der Betroffenen nutzten Hilfsangebote, die Tagesgestaltung und damit Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.⁵ Die Herausgeber*innen⁶ betonen daher den drängenden Handlungsbedarf in Bezug auf die Teilhabe der Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen am Arbeitsleben (vgl. APK 2004: 21). Viele chronisch psychisch kranke Menschen finden in ihrem Leben nie Zugang zum Arbeitsleben (vgl. Stähr 2013: 323). Sie sind mit den Worten der Aktion Psychisch Kranke e.V. zur Untätigkeit verurteilt (vgl. APK 2004: 21). In Bezug auf Arbeit fühlen sich diese Menschen von der Gesellschaft ausgeschlossen. Es besteht der Eindruck, nicht „normal“ so wie die anderen Menschen zu sein. Dabei spielt auch das aus fehlender oder eingeschränkter Erwerbsarbeit resultierende geringe Einkommen eine besondere Rolle (vgl. Kahl 2017: 23).⁷ Dirk Richter et al. stellen in einer Studie heraus, dass die soziale Benachteiligung in Bezug auf die Arbeitsintegration variiert und diese insbesondere bei Menschen, die an einer schizophrenen Störung erkrankt sind besonders stark ausgeprägt ist (vgl. Richter et al. 2006: 707). Aus einer Befragung zur Lebenssituation von Menschen mit seelischen Behinderungen von Andreas Speck et al. ging zudem hervor, dass bereits in den Bereichen Bildung und Ausbildung erhebliche Teilhabeerschwernisse vorliegen. So hatten zehn Prozent der Befragten keinen Schulabschluss, vierzig Prozent einen Hauptschulabschluss und weitere vierzig Prozent einen

5 Der Abschlussbericht der Aktion Psychisch Kranke e.V. weist darauf hin, dass in den auf Bundesebene verfügbaren Daten keine Angaben zur Arbeits- und Beschäftigungssituation verfügbar sind (vgl. Aktion Psychisch Kranke e.V. 2004: 20). Ingmar Steinhart weist auf die Wissenslücken in Bezug auf die Teilhabechancen von Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen hin. Diese würden in den Berichten der Bundesregierung nicht angemessen berücksichtigt (vgl. Steinhart 2017: 46 f.).

6 In dieser Bachelorarbeit wird das Gendersternchen im Sinne einer gendergerechten Sprache verwendet. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass sowohl männliche und weibliche als auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten einbezogen sind.

7 Zur Lebenssituation schwer psychisch erkrankter Menschen in anderen Lebensbereichen wie Wohnen, Bildung, Gesundheit siehe: Steinhart 2017: 46 f.; Kahl 2016: 158 – 186.

Realschulabschluss. Das Bildungsniveau fällt damit im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich ab. Sechzig Prozent der Befragten konnten keinen Berufsabschluss nachweisen (vgl. Speck et al. 2017: 15). Hieran wird deutlich, dass Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen bereits bei Bildung und Ausbildung – als Voraussetzungen für die Teilhabe am Arbeitsleben – mit Barrieren konfrontiert sind.

3. Teilhabe und Inklusion als gesellschaftliche Zielsetzungen und die damit verbundene Rolle von Arbeit

Im Entwurf des Bundesteilhabegesetzes durch den Deutschen Bundestag vom 05. September 2016 wird mit Bezug auf die Ratifizierung der BRK der Bedarf formuliert, das deutsche Recht so weiterzuentwickeln, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung umfassender verwirklicht werden kann (vgl. BT-Drucks. 18/9522: 1). Zudem soll das BTHG „[d]em neuen gesellschaftlichen Verständnis einer inklusiven Gesellschaft [...] durch einen neu gefassten Behinderungsbegriff Rechnung [...] tragen“ (BT-Drucks. 18/9522: 2). Hier wird vom Gesetzgeber als Ziel eine inklusive Gesellschaft formuliert, wobei die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen noch verbessert werden soll. Das folgende Kapitel gibt zunächst die wissenschaftliche Diskussion um die Begriffe Inklusion und Teilhabe wieder. Anschließend ist zu klären welche Rolle der Arbeit für die Verwirklichung von Teilhabe zukommt und wie der rechtliche Rahmen beschaffen ist, den BRK und das BTHG für die Teilhabe an beziehungsweise durch Arbeit bereitstellen.

3.1 Inklusion

Jörg Michael Kastl (2018: 665) zufolge, hat der Begriff Inklusion seit Beginn der 2010er Jahre im deutschen Sprachraum eine breite Resonanz erfahren. Inklusion ist dabei in sozial- und bildungspolitischen Diskussionen zum Inbegriff für die gesellschaftliche Einbeziehung behinderter Menschen geworden. Seit der Verabschiedung der BRK hat der Inklusionsbegriff den zuvor verwendeten Begriff der Integration ersetzt (vgl. ebd.). Im Zuge der Umsetzung des Vertrags war der Diskurs in der Bundesrepublik zunächst auf das Bildungssystem und die Gruppe der Menschen mit Behinderung beschränkt. Mittlerweile wird die Diskussion jedoch auch in anderen Handlungsfeldern wie der Altenpflege oder dem Arbeitsmarkt geführt. Tina Alicke et al. (2015: 27 f.) weisen angesichts der Unbestimmtheit des Begriffs auf den Bedarf einer inhaltlichen

Klärung hin. Die Autor*innen unterscheiden zwei Strömungen, denen die verschiedenen Ansätze und Konzepte des Inklusionsdiskurses zuzuordnen sind: Die eine Strömung ist menschenrechtlich geprägt, der andere Diskurs ist soziologisch bzw. sozialpolitisch bestimmt (vgl. ebd.).

Die menschenrechtlich geprägte Diskussion steht im Kontext mit der Verabschiedung und dem Inkrafttreten der BRK. Sie bedingt einen normativen Anspruch auf Teilhabe aller Menschen an allen gesellschaftlichen Bereichen. Diese Diskussion wird entlang der Dimensionen der Differenz, also entlang der Ausgrenzung aufgrund bestimmter Distinktionsmerkmale, wie physische oder mentale Fähigkeiten, Geschlecht und Alter geführt. Dabei steht das gleiche Recht eines jeden Individuums auf gesellschaftliche Teilhabe im Zentrum. Inklusion meint hier die Ausrichtung der gesellschaftlichen Strukturen an den Bedürfnissen des Individuums (vgl. ebd.). Nicht der einzelne Mensch muss sich an die Strukturen anpassen, sondern gesellschaftliche Regelstrukturen müssen so gestaltet werden, dass jedes Individuum sein Recht auf gesellschaftliche Teilhabe wahrnehmen kann. Inklusion gemäß der BRK wird dabei als unteilbares Menschenrecht verstanden, das für alle gleichermaßen Gültigkeit besitzt (vgl. ebd.: 28 – 32).

Für die soziologisch und sozialpolitisch geprägte Debatte um Inklusion und Teilhabe an der Gesellschaft stehen strukturelle Rahmenbedingungen als Ursachen und Folgen von sozialer Exklusion im Fokus. Der Begriff soziale Inklusion zielt auf den sozialpolitischen Abbau von Exklusionsmechanismen und die Eröffnung von Teilhabechancen. Zentrale Leitwerte sind dabei soziale Gerechtigkeit und Solidarität (vgl. ebd.: 27 f.). Die sozialpolitisch-strukturelle Perspektive stellt die Frage nach den sozialstrukturellen und insbesondere sozioökonomischen Gegebenheiten, Mechanismen und Effekten, die zu gesellschaftlicher Exklusion führen. Für ein umfassendes Verständnis von Exklusion und Inklusion ist diese Perspektive somit neben der menschenrechtlich-individuenzentrierten Sichtweise mit einzubeziehen (vgl. ebd.: 33). Als Ursprung des soziologischen bzw. sozialpolitischen Inklusions-Diskurses markiert Kastl (2018: 668) die Arbeiten von Thomas E. Marshall. Marshall thematisierte Staatsbürgerschaft modernisierungstheoretisch als fortschreitende Inklusion gesellschaftlicher Gruppen in ein immer größer werdendes Spektrum staatsbürgerlicher Rechte (vgl. ebd.).⁸ Nachdem

8 Für eine ausführliche Darstellung der soziologischen Diskurse um den Begriff der Inklusion siehe Kastl (2018: 669 – 674).

die Analysen Marshalls u. a. von Talcott Parsons und Niklas Luhmann weiterentwickelt wurden, knüpfen seit Mitte der 1990er Jahre soziologische Autoren wie beispielsweise Robert Castel oder Martin Kronauer an Marshalls Argumentationen an und legen dabei den Fokus auf Probleme der Exklusion. Sie nehmen den strukturellen gesellschaftlichen Ausschluss von Menschen, insbesondere aus Lohnarbeit, in den Blick und liefern eine kritische Analyse moderner Wohlfahrtsstaatlichkeit. Demnach kommt der Inklusion in Arbeit eine Schlüsselfunktion für die Inklusion in andere soziale Teilbereiche zu. Hat man keinen Zugang zu Arbeit, was auf viele Menschen mit Beeinträchtigungen zutrifft, so kumulieren Exklusionsrisiken (vgl. ebd.: 673). Exklusion verweist auf die steigende Diskrepanz zwischen den scheinbar universellen Angeboten der modernen demokratischen Gesellschaften und den Möglichkeiten des Individuums, sie im Lebenslauf realisieren zu können. Gesellschaftliche Barrieren, d. h. fehlende Möglichkeiten der Realisierung individueller Teilhabechancen führen im Sinne Kronauers zu gesellschaftlicher Marginalität und Isolation (vgl. Alicke et al. 2015: 36). Inklusion als universeller Anspruch aller Gesellschaftsmitglieder gegenüber allen Teilsystemen ist also kein besonderes Thema für oder über Menschen mit Behinderungen, sondern ein universal gültiges Prinzip der sozialen Berücksichtigung der gesamten Bevölkerung (vgl. Wansing 2012: 383).

3.2 Teilhabe

Das Modell der Teilhabe nimmt die Perspektive des *Individuums* auf die Gesellschaft ein und fragt nach den Möglichkeiten des einzelnen Menschen, gesellschaftliche Zugehörigkeit zu erfahren sowie nach einem Maß an akzeptierter oder illegitimer Ungleichheit (vgl. Alicke et al. 2015: 37). Teilhabe beschreibt:

[...] diejenigen Möglichkeiten der Nutzung gesellschaftlicher Ressourcen, die über die Erfüllung physischer und materieller Grundbedürfnisse hinausgehen und ein Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben möglich machen. (ebd.)

Der Teilhabebegriff ist als sozialstaatliches Leitkonzept in Deutschland rechtlich verankert, beispielsweise als Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung im SGB IX oder als ein Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben (vgl. ebd.). Sven Bärmig betont, dass die Frage von Teilhabe eng mit dem Menschenbild und den Gerechtigkeitsdiskursen in einer konkreten Gesellschaft

verwoben ist. Daran zeigt sich, wer zur Klasse der völlig gleichberechtigt zu Behandelnden aufgenommen wird und wer aufgrund welcher Merkmale eine Ungleichbehandlung erfährt. So führt das Differenzmerkmal Behinderung oftmals zu Ausgrenzungen und Diskriminierungen (vgl. Bärmig 2015: 145 f.) Die aktuelle juristisch relevante Bedeutung des Begriffs Teilhabe entstand als Übersetzung des englischen Wortes *participation* aus der ICF. Dabei ist zu klären, nach welchen Maßstäben die Beurteilung einer gelungenen Teilhabe erfolgen kann (vgl. Speck 2018: 12). Alicke et al. zufolge ist der Teilhabebegriff mehrdimensional und nur durch das Zusammenwirken verschiedener Teilhabeformen zu verstehen (z. B. Erwerbsteilhabe, Teilhabe in sozialen Nahbeziehungen). Die Bestimmung von Teilhabe kann nicht dichotom in ja oder nein erfolgen, sondern es müssen Abstufungen in der Teilhabe unterschieden werden. Zudem ist Teilhabe als aktives Konzept zu verstehen und daher ist die Beurteilung von Teilhabeergebnissen auf die Bewertung der betreffenden Subjekte angewiesen (vgl. Alicke et al. 2015: 38).

Wansing betont, dass es für eine Bewertung der Lebenslagen beeinträchtigter Menschen zielführend ist, die differenzierungstheoretische Perspektive der Inklusion mit einer ungleichheitstheoretischen Perspektive der Teilhabe zu verknüpfen. Inklusion beschreibt das, was gesellschaftlich auf der Basis gleicher Rechte für alle Bevölkerungsmitglieder grundsätzlich in Aussicht gestellt wird. Teilhabe liefert als Gegenbegriff zu sozialer Ausgrenzung einen Maßstab für eine Bewertung, ob und in welcher Qualität diese Optionen tatsächlich verwirklicht werden. Ein gleicher Anspruch auf Inklusion führt nicht automatisch zu einer gleichen Teilhabe der Gesamtbevölkerung (vgl. Wansing 2012: 384).

3.3 Die Funktion von Arbeit für die soziale Teilhabe

In seinem Beitrag für den Tagungsband „Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen“ (Kronauer 2018: 131 – 144) stellt Martin Kronauer die Frage, von welcher Arbeit die Rede ist, wenn von einem Recht auf Arbeit gesprochen wird. Arbeit im Sinne eines allgemeinen Tätigseins ist damit seiner Meinung nach nicht gemeint, sondern Arbeit im Sinne von Erwerbsarbeit. Ein Recht auf diese Erwerbsarbeit besteht in seinen Augen jedoch nicht. Es ist in kapitalistischen Gesellschaften wie der Bundesrepublik Deutschland nicht individuell einklagbar. Für Kronauer ergeben sich

daraus mehrere Fragen: Warum sollte es überhaupt ein Recht auf Erwerbsarbeit geben? Was macht Erwerbsarbeit so begehrenswert, dass sie als ein Rechtsanspruch zur Verfügung gestellt werden sollte? Was folgt daraus für die Individuen und die Gesellschaft, dass es ein Recht auf Erwerbsarbeit nicht gibt? (vgl. ebd.: 131).

Die Antworten auf diese Fragen hängen in Kronauers Augen davon ab, welche Bedeutung die Erwerbsarbeit in der Gesellschaft besitzt und um welche Art von Gesellschaft es sich dabei handelt. Wenn nun vom Recht auf Arbeit die Rede ist, geht es um die Bedeutung von Erwerbsarbeit in einer Gesellschaft mit kapitalistischer Marktwirtschaft. Der Erwerbsarbeit wird in westlichen Gesellschaften eine erhebliche Bedeutung für die Inklusion und die gesellschaftliche Zugehörigkeit zugesprochen. Im Gegenzug sind Menschen in Gesellschaften, die der Erwerbsarbeit so eine zentrale Rolle zuweisen, auch stets davon bedroht von gesellschaftlicher Zugehörigkeit ausgeschlossen zu werden. Diesen Aspekt fasst Kronauer unter dem Begriff der Exklusion. Die Forderung eines Rechts auf Arbeit impliziert somit das Ziel der Inklusion (vgl. ebd.: 132 f.).

Das in Artikel 27 Abs. 1 der BRK beschriebene Recht auf Arbeit legt ebenfalls nahe, dass damit ein Recht auf *Erwerbsarbeit* gemeint sein muss, da die Funktion dieser Arbeit darin besteht, durch sie den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen (vgl. Welti/Nachtschatt 2018: 69). Welche Funktionen kommen nun dieser Erwerbsarbeit zu? Neben der Funktion als zentrale Einkommensquelle nennt Kronauer in Anlehnung an die Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ von Marie Jahoda (vgl. Kronauer 2018: 134 f.) fünf weitere latente Funktionen der Erwerbsarbeit: sie vermittelt Tagesstruktur, erweitert die sozialen Beziehungen, durch Arbeitsteilung werden Ziele über die des Individuums hinaus aufgezeigt, sie weist einen sozialen Status zu (z. B. als Arbeitnehmer*in, Anm. d. Verf.) und sie verlangt eine regelmäßige Aktivität. Kurz gesagt vermittelt die Teilhabe an Erwerbsarbeit gesellschaftliche Zugehörigkeit und Anerkennung (vgl. ebd.). Deutlich geworden ist, dass die Erwerbsarbeit für die soziale Inklusion von entscheidender Bedeutung ist. Das Ziel (sozialpolitischer) Bemühungen kann somit nicht die Teilhabe *an* Arbeit als Selbstzweck sein, sondern wie es der Titel des von der Bundesvereinigung Lebenshilfe herausgegebenen Handbuchs (Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.): 2015) nahelegt: (soziale) Teilhabe *durch* Arbeit. Uwe Becker (2015: 20) stellt in Bezug auf die gegenwärtige Situation von prekären Arbeits-

verhältnissen die Frage, ob diejenigen, die bereits an diesem Arbeitsleben teilhaben, bestätigen können, dass ihre Arbeit ihr Selbstvertrauen stärkt, dass sie sinnstiftend ist sowie Kontakte und Freundschaften schafft. Becker gibt zu bedenken, ob Arbeit nicht für viele Menschen genau das Gegenteil bewirkt und sieht hier ein normatives, bildungsbürgerliches Werturteil, welches die Realitäten der prekären Arbeitswelt übersieht (vgl. ebd.). In Bezug auf die Zielgruppe und die hier verfolgte Fragestellung, ist demzufolge die tatsächliche Gestalt eben jener Erwerbsarbeit, genauer gesagt, sind die Mechanismen des Arbeitsmarktes, nicht auszublenden.

3.4 BRK und BTHG als rechtlicher Rahmen für die Ermöglichung von Teilhabe am Arbeitsleben

Die BRK formuliert nach Felix Welti und Eva Nachtschatt keine neuen Menschenrechte. Sie ist aus der Erkenntnis entstanden, dass die Realisierung der vorhandenen Menschenrechte für Menschen mit Behinderung auf besondere Schwierigkeiten stößt. Insofern ist sie als ein Übereinkommen gegen Diskriminierung wegen Behinderung zu verstehen (vgl. Welti/Nachtschatt 2018: 59).

Die Autor*innen weisen darauf hin, dass es sich bei einem Recht auf Arbeit um ein zu optimierendes, nicht in jeder Situation gleichermaßen zu gewährleistendes Rechtsprinzip und nicht um ein unbedingtes Recht wie beispielsweise das Recht auf Existenzminimum handelt (vgl. ebd.: 58). Es ist nicht unmittelbar anwendbar und umfasst kein subjektives Recht der einzelnen Menschen (vgl. Brose 2016: 3). Das Recht auf die Möglichkeit den eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, wie es in Artikel 27 Absatz 1 der BRK formuliert ist, stellt somit nach Ansicht des Verfassers eine Zielformulierung für die unterzeichnenden Vertragsstaaten dar. Welti und Nachtschatt weisen darauf hin, dass sich die Vertragsstaaten dazu verpflichtet haben, unter Ausschöpfung ihrer verfügbaren Mittel *nach und nach* die volle Verwirklichung dieser Rechte zu ermöglichen. Der Realisierungsgrad eines Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen darf nicht niedriger sein als für andere Menschen (vgl. Welti/Nachtschatt 2018: 61). Der Arbeitsmarkt muss dabei offen und für Menschen mit Behinderungen zugänglich sein (vgl. ebd.: 70).

Mit der Ratifizierung der BRK hat sich die Bundesrepublik Deutschland dazu verpflichtet, das deutsche Recht in Übereinstimmung mit dieser Menschenrechts-

konvention weiterzuentwickeln. Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei den Vereinten Nationen hat der Bundesrepublik Deutschland in den abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands vom 13. Mai 2015 Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der BRK gegeben. So soll die Bundesrepublik Deutschland unter anderem die Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen (vgl. BT-Drucks. 18/9522: 1). Der Ausschuss zeigte sich besorgt über die Segregation auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik (vgl. Brose 2016: 1). Wiebke Brose (2016: 2 f.) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der Artikel 27 der BRK für alle Menschen unabhängig der Art und Schwere der Behinderung gilt. Im deutschen Sozialrecht werden Menschen mit Behinderungen jedoch in zwei Gruppen unterteilt: die Erwerbsfähigen und die voll Erwerbsgeminderten. Bei voll erwerbsgeminderten Menschen geht das deutsche Sozialrecht von vornherein von einem Ausschluss vom allgemeinen Arbeitsmarkt aus. Hieran zeigt sich Brose zufolge ein Grundkonflikt zwischen der BRK und dem deutschen Sozialrecht: Die BRK fordert den Zugang aller Menschen zum Arbeitsmarkt während das deutsche Sozialrecht nach Erwerbsfähigkeit differenziert (vgl. ebd.).

In den Zielen, die in Bezug auf die BRK mit dem BTHG verwirklicht werden sollen, ist von einem Recht auf Arbeit nicht die Rede. Dazu heißt es in der Bundestagsdrucksache zum Entwurf des BTHG lediglich: „Die Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sollen auf persönlicher und institutioneller Ebene verbessert werden“ (BT-Drucks. 18/9522: 3).

In diesem Zusammenhang kritisierten die beteiligten Verbände im „Update zur 2. Staatenprüfung Deutschlands vor dem UN-Fachausschuss zur UN-Behindertenrechtskonvention“ vom Juni 2018 (Vertreter*innen des Verbändebündnisses aus Deutscher Behindertenrat et al. 2018: 11) das BTHG für eine fehlende Gesamtstrategie für den Übergang von der WfbM zu einem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zudem wurde den Verbänden zufolge die allgemeine Arbeitsmarktpolitik im Gesetz ausgespart (vgl. ebd.).

4. Ein inklusiver Arbeitsmarkt für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Nachdem in Kapitel drei die Funktionen von (Erwerbs-)Arbeit allgemein in Bezug auf die Zielkategorien Inklusion und Teilhabe erörtert wurden, wird im nun folgenden Kapitel die Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Gruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen dargestellt. Dafür ist es notwendig, das Teilhabeerleben der Betroffenen zu skizzieren und die bestehenden Barrieren am Arbeitsmarkt darzustellen. Wie in Kapitel zwei beschrieben, ist seelische Behinderung (auch) vor dem Hintergrund der Gesellschaftsstrukturen zu sehen, innerhalb derer Einschränkungen und Behinderungen entstehen. Es ist somit darzustellen, welche gesellschaftlichen Mechanismen zum Ausschluss seelisch behinderter Menschen vom Arbeitsmarkt führen. Schließlich soll geklärt werden, wie ein inklusiver Arbeitsmarkt beschaffen sein muss, um den Bedürfnissen des einzelnen Menschen gerecht zu werden und das Teilhabeerleben tatsächlich zu verbessern.

4.1 Die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Die Aktion Psychisch Kranke e.V. (APK 2004: 23) nennt für den Personenkreis der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen – neben der Sicherung des Einkommens – weitere wichtige Funktionen der Teilhabe am Arbeitsleben: So verschafft Arbeit ein Gefühl von persönlichem Erfolg und persönlicher Sicherheit durch die gelungene Bewältigung von äußeren Anforderungen und die Erfüllung der Erwartungen anderer. Arbeit bietet die Möglichkeit sich in einer anderen sozialen Rolle als der einer Patient*in zu engagieren und damit einer chronischen Krankenrolle entgegenzuwirken (vgl. ebd.). Durch Arbeit stehen für psychisch beeinträchtigte Menschen neben ihrer Erkrankung auch andere Aufgaben und Probleme im Vordergrund, so dass sie sich nicht ausschließlich über ihre Krankheit definieren. Die Rolle als Arbeitnehmer*in wirkt dem mit der Erkrankung oft einhergehenden Desinteresse für alltägliche Aktivitäten entgegen und bestärkt die Ausübung anderer sozialer Rollen. Die oft eingeschränkten sozialen und kommunikativen Kompetenzen werden durch die stärkere soziale Interaktion und Konfrontation mit der Außenwelt einem Realitätsabgleich unterzogen (vgl. Pichlmayr 2009: 15). Ein (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben ist zudem ein leicht

identifizierbares Kriterium für Genesung. Die Autor*innen der Aktion Psychisch Kranke e.V. nennen, übereinstimmend mit Kronauer (s. Kapitel 3.3), die Vermittlung von Identität, Tagesstruktur und die Erweiterung sozialer Kontakte als weitere positive Effekte der Erwerbsarbeit (vgl. APK 2004: 23). Für psychisch erkrankte Menschen stellt Pichlmayr (2009: 14) eine erhöhte Vulnerabilität für die in Kapitel 3.3 genannten latenten Funktionen der Arbeit fest. Der oft erlebte Verlust von Strukturen, insbesondere einer geordneten Tages- und Zeitstruktur, kann durch eine regelmäßige Beschäftigung eine stückweise Normalisierung erfahren. Die Unterteilung von Arbeit und Freizeit trägt zur Wiederherstellung eines adäquaten Zeitgefühls bei. Zudem neigen psychisch beeinträchtigte Menschen stärker zum sozialen Rückzug, dem eine durch Arbeit vermittelte Zugehörigkeit entgegenwirken kann (vgl. ebd.). Für Menschen mit psychischen Erkrankungen geht mit Arbeitslosigkeit zudem eine folgenreiche doppelte Stigmatisierung einher: Einerseits das Stigma der Krankheit und zum anderen das Stigma der Armut bzw. der Arbeitslosigkeit. Dies ist häufig mit dem Gefühl sozialer Unzulänglichkeit bzw. „Nichtsnutzigkeit“ verbunden (vgl. Kardorff/Ohlbrecht 2015: 74 f.; Pichlmayr 2009: 15).

Thomas Becker und Katarina Stengler (2015: 49 f.) betonen, dass die Aufnahme einer (Erwerbs-) Arbeit sowohl positive als auch negative Effekte auf die psychische Gesundheit haben kann. Die Autor*innen halten jedoch fest, dass sich soziale Integration, gelingende Tagesstrukturierung und soziale Teilhabe generell günstig für den Erkrankungsverlauf erweisen (vgl. ebd.). Die gesundheitlichen Auswirkungen der Aufnahme einer (Erwerbs-)Arbeit auf den Verlauf einer psychischen Erkrankung können im Rahmen dieser Arbeit allerdings nicht umfassend dargelegt werden.⁹

4.2 Subjektives Teilhabeerleben der Betroffenen

Wie bereits in Kapitel 3.2 mit Alicka et al. (2015: 38) herausgearbeitet werden konnte, ist für die Beurteilung von Teilhabeergebnissen die Bewertung der Betroffenen entscheidend. Um sich nun der Frage zuzuwenden, ob sich Teilhabechancen am Arbeitsmarkt von Menschen mit seelischen Behinderungen durch ein neues Instrument des SGB IX

⁹ Zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und psychischer Gesundheit siehe den Beitrag von Helga Gumplmaier und Matthias Jäger, in: Kawohl, Wolfram und Wulf Rössler (Hrsg.) (2018): Arbeit und Psyche: Grundlagen, Therapie, Rehabilitation, Prävention – Ein Handbuch. Stuttgart, Kohlhammer.

verbessern lassen, soll zunächst das Teilhabeerleben der Zielgruppe an Arbeit in den Blick genommen und der Betroffenenperspektive Raum gegeben werden.

Yvonne Kahl (2016; 2017) hat in ihrer qualitativen Studie das Teilhabeerleben von Nutzer*innen sozialpsychiatrischer Hilfsangebote mit einer Einschränkung im Bereich Arbeit und Beschäftigung im Raum Köln erhoben. Kahl konnte in ihrer Arbeit herausstellen, dass sich die Interviewten in der Mehrzahl gegenüber anderen Menschen benachteiligt fühlen. Anderen gelingt es besser, einer regelmäßigen Beschäftigung nachzugehen. Dabei sind die jeweiligen Beeinträchtigungen, die mit der psychischen Erkrankung einhergehen, der Hauptfaktor für dieses Erleben. Das eigene Leben kann nicht selbstständig und Teilhabe nicht den eigenen Vorstellungen entsprechend gestaltet werden. In Bezug auf Arbeit fühlen sich die Befragten von der Gesellschaft ausgeschlossen und beklagen ein fehlendes Zugehörigkeitsgefühl. Für den damit verbundenen Eindruck, nicht „normal“ zu sein, spielt das geringe Einkommen – resultierend aus fehlender oder eingeschränkter Erwerbsarbeit – eine herausgehobene Rolle. Kahl beschreibt das Bedürfnis nach mehr Verständnis für psychisch Erkrankte und mehr Begegnung zwischen Psychiatrie und Gemeinwesen. Stigmatisierungen führen dazu, dass sich die Befragten nicht in die „normale“ Gesellschaft eingeschlossen fühlen. Fehlende Teilhabe äußert sich in eingeschränkten oder gar nicht zur Verfügung stehenden Möglichkeiten einer Erwerbsarbeit, die den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht (vgl. Kahl 2017: 21 – 24).

Aus einer Befragung des Dachverbands Gemeindepsychiatrie unter Psychiatrieerfahrenen aus dem Jahr 2009 geht hervor, dass insbesondere Bezieher*innen von Erwerbsminderungsrente den Ausschluss von Arbeit als besonders stark empfinden. Die Frühberentung wurde offensichtlich mehrheitlich nicht gewünscht und wird als massiver Verlust an Teilhabe im Berufsleben und Ausdruck eines Mangels an Alternativen erlebt (vgl. Zechert/Görres 2011: 13).

Dies entspricht den Ergebnissen einer quantitativen Befragung unter Beteiligung von 1897 Nutzer*innen sozialpsychiatrischer Leistungen der Eingliederungshilfe im Rahmen des Projekts BAESCAP (Bewertung aktueller Entwicklungen der sozialpsychiatrischen Versorgung auf Basis des Capabilities-Approach und der UN-Behindertenrechtskonvention) (vgl. Speck et al. 2017: 14 f.; Speck 2018). Ein für den

Fokus dieser Arbeit besonders auffallendes Ergebnis der Studie ist, dass sich insbesondere die betrachtete Zielgruppe der Menschen, die auf dem zweiten Arbeitsmarkt einer geschützten Beschäftigung nachgehen, als chancenlos auf dem ersten Arbeitsmarkt sehen (vgl. Daum 2018: 90). „94 % [dieser Personengruppe] sehen sich bei der Jobsuche mit Schwierigkeiten konfrontiert oder sind sogar hoffnungslos, eine Perspektive außerhalb des geschützten Bereichs zu bekommen“ (ebd.). Dies ist insofern eine realistische Einschätzung, da die Eingliederungsquote dieser Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei unter einem Prozent liegt (vgl. ebd.).

Kahl (2017: 24) verweist jedoch auch darauf, dass nicht alle von ihr Befragten in den Lebensbereichen Arbeit und Beschäftigung, interpersonelle Interaktionen und Beziehungen sowie Gemeinschaftsleben Veränderungswünsche in Bezug auf ihre Teilhabe äußerten. Auch dann nicht, wenn sie sich im Alltag wesentlich im Kontext (sozial-)psychiatrischer Einrichtungen bewegen. Nicht alle Befragten hatten das Bedürfnis, mehr in die außerpsychiatrische Gesellschaft inkludiert zu werden.¹⁰ Die Autorin deutet dies als Reaktion auf den wenig verständnisvollen Umgang anderer Menschen mit dem Thema psychischer Erkrankungen. In den von ihr geführten Interviews wurde zudem deutlich, dass Änderungswünsche teilweise nicht formuliert werden, obwohl die eigene Lebenssituation als nicht zufriedenstellend erlebt wird. Stigmatisierung, eigene seelische Hindernisse und die eingeschränkte soziale Teilhabe werden in der Überzeugung akzeptiert, dass sich an diesen Umständen nichts ändern lasse. Diese Akzeptanz scheint zunächst ein nützlicher Mechanismus zu sein, um mit der eigenen eingeschränkten Teilhabe umgehen zu können. Für die Autorin deutet dies jedoch auf einen Zustand der Resignation hin (vgl. ebd.).

Kahl kommt zu der abschließenden Einschätzung, dass trotz beschriebener Erschwer-nisse keineswegs alle psychisch erkrankten Menschen mit ihrer Teilhabesituation unzufrieden sind (vgl. ebd.: 26). Dieses Ergebnis unterstreicht die Forderung, dass Unterstützungsangebote personenzentriert nach den individuellen Bedürfnissen gestaltet werden müssen. Kahl betont die Notwendigkeit, die individuelle Zufriedenheit mit der eigenen Teilhabe der Betroffenen zu erfassen um dann geeignete Lösungswege zu erarbeiten. Keinesfalls dürften Menschen aufgrund ihrer Erkrankung oder Einbindung

¹⁰ Dies unterstreichen auch die Zahlen von Christian Zechert und Birgit Görres: 65,8 Prozent der von ihnen Befragten wünschten sich mehr Inklusion, 34,2 Prozent der Interviewten hatten Inklusion für sich nicht als Ziel definiert (vgl. Zechert und Görres 2011: 12).

in sozialpsychiatrische Systeme pauschal Teilhabedefizite zugeschrieben werden, ohne die Perspektive der Person einzubeziehen. Für die Zielsetzung der Förderung von Teilhabe muss neben der individuellen Ebene jedoch auch die Ebene von gesellschaftlichen Prozessen betrachtet werden, welche die Teilhabe von psychisch erkrankten Menschen behindert (vgl. ebd.: 27).

4.3 Barrieren am Arbeitsmarkt für seelisch behinderte Menschen

Wansing (2012: 390) betont unter Bezugnahme auf das Modell von Behinderung der ICF, dass es notwendig ist, das konkrete Zusammenspiel von Kontexten des Arbeitsmarktes, des jeweiligen Arbeitsplatzes und den individuellen Voraussetzungen zu untersuchen. Erst dann lässt sich eine Aussage darüber treffen, ob beeinträchtigte Menschen in ihrer Teilhabe am Arbeitsmarkt behindert sind (vgl. ebd.).

Der im Handbuch Arbeit von Joachim Storck und Irmgard Plößl (2015) enthaltene Bericht von Ninatores Riemke (2015: 104 – 107), in welchem die Autorin ihren persönlichen Weg nach psychischer Erkrankung über verschiedenste Stationen der Reha-Landschaft in den ersten Arbeitsmarkt schildert, zeigt eindrücklich die Bedeutung von Einstellungen der Umwelt auf die Teilhabe an Arbeit:

Als Belastung [auf dem ersten Arbeitsmarkt] sehe ich, dass man sich nicht ‚outen‘ kann beziehungsweise die psychiatrische Erkrankung doch irgendwann rauskommt. Noch habe ich nicht den Mut, mich mit den Konsequenzen auseinanderzusetzen, die ein Outing mit sich bringt. (ebd.: 107)

Auch in den Ergebnissen der partizipativen Studie „Barrierefreies Arbeiten für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“ des Kellerkinder e.V. werden die weitreichenden sozialen Folgen eines Offenlegens (Outings) psychischer Beeinträchtigungen beschrieben. Hier sei es wichtig die Frage des Outings den Betroffenen zu überlassen und gegebenenfalls den Menschen nicht auf eine Krankheit zu reduzieren (vgl. Kellerkinder 2019: 13). Für einen Zugang zum Arbeitsmarkt stellen offenbar die Einstellungen der Mitmenschen eine Hürde dar. Dirk Richter (2010: 8 f.) nennt zudem subtile Ausschlussmechanismen des sich wandelnden Arbeitsmarktes als die Gründe, welche seit den 1960er Jahren zunehmend die Inklusion von psychisch erkrankten Menschen behindern. So können diese Menschen den gestiegenen Anforderungen nach Flexibilität, Leistungsbereitschaft oder einem „vorzeigbaren Äußeren“ im Bewerbungs-

verfahren um einen Arbeitsplatz nicht gerecht werden (vgl. ebd.). Mögliche psychische Krankheitsfolgen wie geringe Stresstoleranz, geringes Durchhaltevermögen, Motivationsprobleme oder eingeschränkte Sozialkompetenz werden bereits vorab ausselektiert. Dabei kommen Marcel Daum zufolge vermutlich weniger realistische Einschätzungen als mehr oder minder subtile Stigmatisierungsprozesse zum Tragen (vgl. Daum 2018: 84).

Auch die Bedingungen des Arbeitsplatzes stellen eine Schwierigkeit für die berufliche Teilhabe von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen dar. Durch zunehmende Arbeitsverdichtung sowie hohe Ansprüche an Selbstständigkeit und Belastbarkeit sind die Arbeitenden somit einer steigenden psychischen Beanspruchung ausgesetzt. Die Zugangsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen werden durch diese Tendenz weiter eingeschränkt (vgl. ebd.: 84).

Dorothea Jäckel und Holger Hoffmann (2015: 59) weisen darauf hin, dass arbeitsrehabilitative Bemühungen bei psychisch erkrankten Menschen erst spät im Krankheitsprozess einsetzen oder ganz ausbleiben. Diese rehabilitativen Maßnahmen, die sich an somatischen Krankheitsmodellen orientieren, erfolgen gemäß der Devise *erst trainieren, dann platzieren*. Der Ansatz ist jedoch für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen weniger geeignet. So sind psychische Störungen der häufigste Grund für Frühberentungen (vgl. ebd.). Die Gründe für eine unzureichende Teilhabe psychisch kranker Menschen am Arbeitsleben sieht Jan Stähr (2013: 323) in einer falschen Prämisse der beruflichen Rehabilitation: Das Ziel der Rehabilitationsmaßnahmen sei, die daran Teilnehmenden in einem aufwendigen Verfahren fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen. Umgekehrt gelte es dem Autor zufolge vielmehr, sich der Herausforderung zu stellen, den ersten Arbeitsmarkt so zu gestalten, dass psychisch kranke Menschen integriert werden können (vgl. ebd.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es vor allem die Bedingungen des Arbeitsmarktes sind, welche eine Exklusion von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen zur Folge haben. Wansing betont, dass eine Inklusion auf den Arbeitsmarkt auf der *gleichen* Basis mit anderen bedeutet, diese Menschen auch den *gleichen* marktgesteuerten Selektionen, den Zumutungen und (Neben)Wirkungen von Erwerbsarbeit auszusetzen. Wo Leistungsanforderungen und individuelle Voraussetzungen nicht

zusammen passen, kann der Vollzug von Inklusion in Erfahrungen der Behinderung und Ausgrenzung umschlagen. Bei gleichem Anspruch auf Teilhabe gelingt es den Menschen nicht diese auch zu verwirklichen (vgl. Wansing 2012: 393).

Uwe Becker vermerkt dazu, dass:

Inklusion [...] für ein System [das der Erwerbsarbeit] angepriesen [wird], das eben nicht nur Freude vermittelt, sondern auch geprägt ist von Konkurrenz, Erfahrungen des Scheiterns, der Armut und der Ausgrenzung. Wenn die Bedingungen dieses Systems nicht passgenau auf Menschen mit Behinderung zugeschnitten werden und ‚Normalitätserwartungen‘ nicht verändert werden, bleibt das System an ‚hochselektive Zugangskriterien gebunden[...]' (Becker, U. 2015: 21)

Die Strukturen des Arbeitsmarktes und das Arbeitsumfeld sind demnach für die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen umzugestalten (vgl. Welti/Nachtschatt 2018: 71). Die Autor*innen plädieren dafür, den Arbeitsmarkt als keinen der menschlichen Einwirkung entzogenen Schicksalsprozess, sondern eine politisch gestaltbare soziale Institution anzusehen. Mit ihr müssen Produktivität, Freiheit und soziale Rechte in Einklang gebracht werden. Ein universelles Design des Arbeitsmarktes kann dabei Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen nutzen (vgl. ebd.: 85).

4.4 Begünstigende Faktoren – wie müsste ein inklusiver Arbeitsmarkt für die Zielgruppe beschaffen sein?

Mit welchen Hindernissen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, konnte im vorhergehenden Kapitel dargestellt werden. Welche Bedürfnisse müssten nun erfüllt sein, um dem Personenkreis die Teilhabe an Arbeit zu ermöglichen bzw. wie sollte ein inklusiver Arbeitsmarkt für diese Menschen ausgestaltet sein?

Einen ersten Einblick aus Betroffenenperspektive bietet der Erfahrungsbericht von Svenja Bunt (2015: 119 – 121). Sie arbeitet auf der Grundlage von EX-IN¹¹ als Wohnbetreuerin. Bunt spricht sich dafür aus, dass an Psychosen Erkrankte eine gute professionelle Begleitung im Alltag benötigen, um eigene Bewältigungsstrategien zu erlernen. Außerdem bedarf es einer materiellen Absicherung über dem Grundversicherungsniveau, um psychisch kranke Menschen aus Armut zu befreien und ihnen einen Einstieg in Arbeit zu erleichtern. Weiterhin müsse die Fixierung auf Vollzeitarbeit

11 EX-IN (Experienced Involvement) meint die Einbeziehung Psychiatrieerfahrener in die Unterstützung anderer betroffener Personen (vgl. <https://www.psychiatrie.de/arbeit/ex-in.html> [12.08.2020]).

und mehrjährige Ausbildungen aufgegeben werden, da für psychisch kranke Menschen diese Belastung nicht zu bewältigen ist (vgl. ebd.).

Welche Hilfe also brauchen die kranken Menschen? Andere Menschen, die an ihrer Seite sind, sowohl Professionelle als auch Familie und Freunde. Genügend Geld, um nicht in bitterer Armut leben zu müssen. Schulungen, die ihnen die Fähigkeiten [Selbstbewusstsein, soziale Fähigkeiten und emotionale Fähigkeiten] vermitteln, die sie brauchen, um erfolgreich arbeiten zu können. (ebd.: 122)

Bei der Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben spricht sich Stähr dafür aus, kein schematisches Vorgehen anzuwenden, welches Menschen in funktionsfähig für den ersten Arbeitsmarkt oder für die Eingliederung in eine WfbM oder gar eine Berentung unterteilt. Angebote müssen hinsichtlich Zeitumfang und Zielperspektive angepasst sein, um für Menschen mit psychischen Erkrankungen und deren tatsächliche Belastbarkeit passend zu sein. Unterstützte Beschäftigung,¹² Zuverdienst-¹³ oder EX-IN-Projekte können nach Meinung des Autors an den individuellen Bedürfnissen ausgerichtete Angebote sein (vgl. Stähr 2013: 324 – 327). Kerstin Riemenschneider betont, dass die Möglichkeit sich stunden- oder tageweise wieder an Arbeit zu gewöhnen oder dauerhaft in Teilzeit zu arbeiten, für viele Betroffene neue Perspektiven eröffnet, um auch auf dem ersten Arbeitsmarkt dauerhaft arbeiten zu können. Die Autorin plädiert insgesamt für humanere Arbeitsbedingungen in denen Betroffene ohne Über- und Unterforderung sich und ihre Grenzen erproben können (vgl. Riemenschneider 2015: 114 – 116). Jäckel und Hoffmann betonen die Bedeutung des im Konzept des Supported Employment¹⁴ entwickelten Grundsatzes *erst platzieren, dann trainieren* für die Zielgruppe der psychisch erkrankten Menschen, da dieses eine nachhaltige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen ermögliche. Die Autor*innen betonen zudem, dass für bestimmte Personengruppen wie Menschen mit Persönlichkeitsstörungen wirksame

12 Nach § 55 Abs. 1 SGB IX zielt die Unterstützte Beschäftigung auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für leistungsberechtigte Personen mit entsprechendem Unterstützungsbedarf. Sie beinhaltet eine betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung.

13 Bei Zuverdienstangeboten handelt es sich um Leistungen zur sozialen Teilhabe, die nach den Bestimmungen der jeweiligen Bundesländer ausgestaltet sind (vgl. Becker, Manfred 2018: 42). Siehe auch: <https://mehrzuverdienst.de/> [12.08.2020].

14 Die Autor*innen weisen darauf hin, den Begriff Supported Employment nicht synonym zum Begriff Unterstützte Beschäftigung (UB) zu verwenden. Das letztere Konzept sei stark auf Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgerichtet (vgl. Jäckel/Hoffmann 2015: 60). Für eine detaillierte Darstellung des Ansatzes des Supported Employment siehe den Beitrag der Autor*innen.

rehabilitative Konzepte erst noch entwickelt werden müssen, um die Teilhabe an Arbeit für sie zu ermöglichen (vgl. Jäckel/Hoffmann 2015: 59 – 65).

Eine umfassende Darstellung der Bedingungen einer zugänglichen Arbeitswelt für die Zielgruppe findet sich in der Studie des Kellerkinder e.V.. Als besonders wichtig werden darin eine akzeptierende Haltung, ein Umgang auf Augenhöhe und eine Sensibilisierung der nicht-betroffenen Mitarbeiter*innen für psychische Beeinträchtigungen genannt (vgl. Kellerkinder: 2019: 12 f.). Barrierefreie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben würden nach Bedarf eine persönliche Assistenz am Arbeitsplatz beinhalten. Zudem wird ein Anspruch auf Mehrbedarf für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen gefordert, um psychisch-stabilisierende Aktivitäten nutzen zu können, die für alle angeboten werden. So wären sie weniger auf Angebote in psychiatrischen Einrichtungen angewiesen (vgl. ebd.: 24 f.). In Bezug auf die Zugänglichkeit des allgemeinen Arbeitsmarktes wurde die Ausgleichsabgabe¹⁵ als diskriminierend beschrieben. Zudem müsse ein zugänglicher Arbeitsmarkt Möglichkeiten bieten, sich auch ohne berufliche Qualifikation zu bewerben. Die Arbeitsmarktsituation und die Organisation der Wirtschaft müssten die Beschäftigung von Menschen mit einer anderen Leistungsfähigkeit ermöglichen (vgl. ebd.: 26 f.).

Wie in diesem Kapitel gezeigt werden konnte, sind für die Zielgruppe die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, passgenaue Unterstützungsangebote, eine akzeptierende und vorurteilsfreie Umgebung am Arbeitsplatz sowie finanzielle Absicherung entscheidend, um die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu verbessern.

5. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialgesetzbuch IX

Mit dem BTHG wurden die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im SGB IX für Menschen mit Behinderung und für von Behinderung bedrohte Menschen neu geregelt. Mit Teilhabe am Arbeitsleben ist dabei der Regelfall der Erwerbsarbeit am ersten Arbeitsmarkt gemeint. Erst wenn dieses Ziel primär nicht erreicht werden kann, kommen eine Eingliederung in den zweiten Arbeitsmarkt oder die Arbeit in einer WfbM in Betracht. Das SGB IX enthält nach § 49 Abs. 3 Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung

¹⁵ Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben nach § 154 SGB IX fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, haben sie nach § 160 SGB IX eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zu zahlen.

eines Arbeitsplatzes, der Berufsvorbereitung und Grundausbildung, für die Unterstützte Beschäftigung, die berufliche Weiterbildung und die berufliche Ausbildung, für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit und sonstige Hilfen zur Förderung (vgl. Kempe 2018: 8 f.).

Neue Regelungen beinhalten die §§ 60 – 62 SGB IX. § 60 SGB IX regelt die anderen Leistungsanbieter als Alternative zu Eingangsbereich und beruflicher Bildung sowie zur Beschäftigung in einer WfbM. Mit § 61 SGB IX wurde das Budget für Arbeit neu eingeführt. Es enthält im Wesentlichen einen Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber*innen, die eine leistungsberechtigte Person einstellen und die Finanzierung einer Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.¹⁶ Das in § 61a SGB IX formulierte Budget für Ausbildung regelt die Erstattung der Ausbildungsvergütung sowie der Kosten für die Anleitung am Ausbildungsplatz. § 62 SGB IX formuliert die Regelungen des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten. Demnach können Menschen, die nach §§ 57 – 58 SGB IX einen Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich oder im Arbeitsbereich einer WfbM haben, entscheiden, bei welcher WfbM oder bei welchem anderen Leistungsanbieter sie diesen verwirklichen möchten (vgl. Kempe 2018: 10 f.).

Stähr (2013: 325) hält für das Verfahren der beruflichen Rehabilitation fest, dass diesem häufig eine ungewollte und aufgezwungene medizinische Begutachtung voraus geht. Dabei wird den Betroffenen eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit für den Arbeitsmarkt attestiert. Dieser medizinischen Begutachtung folgt die Ausgliederung in die Reha-Abteilung der Bundesagentur für Arbeit, wodurch nach Meinung von Stähr die Entfernung vom allgemeinen Arbeitsmarkt eingeleitet wird. Während dieses Verfahrens vergeht meist viel Zeit. Psychisch erkrankten Menschen fehlt dafür der lange Atem, sie brechen während einer durchlaufenen Maßnahme ab, um sich dann berenteten zu lassen (vgl. ebd.). Mit dem damit einhergehenden Status der vollen Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB IX kommt für diese Menschen eine Tätigkeit im Arbeitsbereich einer WfbM in Betracht (vgl. BMAS 2016: 198).

Die im § 60 SGB IX eingeführten anderen Leistungsanbieter wurden als Alternative zum Arbeitsbereich bzw. zum Eingangs- und Berufsbildungsbereich in einer WfbM

¹⁶ Für eine kritische Betrachtung des Budget für Arbeit siehe: Frehe 2019: 3 f.

eingeführt. Deshalb sollen zunächst die Werkstätten in ihrer Funktion für die Teilhabe von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen beschrieben werden. Nach einer anschließenden Darstellung der anderen Leistungsanbieter ist zu klären, ob sich durch diese die Teilhabechancen der Personengruppe im Vergleich zu den WfbM verbessern können.

5.1 Werkstätten in ihrer Funktion für psychisch beeinträchtigte Menschen

Die Leistungen, die gegenwärtig in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen erbracht werden, sind in den §§ 56 – 69 SGB IX geregelt. Diese unterteilen sich dabei in Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) und den Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX). WfbM-Außenarbeitsplätze bieten die Möglichkeit der Einbindung in Betriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Ritz 2015: 40). Weitere Regelungen zu den WfbM finden sich in Kapitel 12 des SGB IX sowie in der Werkstättenverordnung (WVO). So definiert § 221 SGB IX das Rechtsverhältnis zwischen den im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen und den Werkstätten. Demnach sind die Beschäftigten regelmäßig keine Arbeitnehmer*innen, sondern sie stehen in einem sogenannten arbeitnehmerähnlichen¹⁷ Rechtsverhältnis. Nach § 58 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX erhalten die Menschen mit Behinderung Leistungen im Arbeitsbereich, für die aufgrund ihrer Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einem Inklusionsbetrieb¹⁸ nicht oder noch nicht in Betracht kommt und die in der Lage sind, ein sogenanntes Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung¹⁹ zu erbringen (vgl. Deusch 2019: 344). Diese Form der Teilhabe am Arbeitsleben hat laut BMAS grundsätzlich einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel (vgl. BMAS 2016: 198).

17 Die Rechtsstellung der Werkstattbeschäftigten ist in § 221 Abs. 1 SGB IX geregelt. Die arbeitsrechtliche Ungleichstellung einer Beschäftigung bei WfbM im Vergleich mit anderen Arbeitgebern führt dazu, dass in WfbM das Mindestlohngesetz keine Anwendung findet (vgl. Welti/Nachtschatt 2018: 83).

18 Inklusionsbetriebe sind Unternehmen oder Abteilungen von Unternehmen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt (vgl. Hohner 2018: 1398).

19 Nach § 219 Abs. 2 SGB IX ist dieses Mindestmaß nicht gegeben bei Menschen, bei denen trotz angemessener Betreuung eine erhebliche Selbst- und Fremdgefährdung zu erwarten ist, oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Leistungen der WfbM nicht zulassen.

Die Anfänge der bundesdeutschen „Behindertenwerkstätten“ liegen in den frühen 1960er Jahren. Bereits damals wurde ein Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung eingefordert und sich dabei auf die allgemeine Erklärung der Menschenrechte berufen (vgl. Burtscher 2013: 106). Reinhard Burtscher weist darauf hin, dass sich bereits kurz nach der Etablierung der „geschützten Werkstätten“ in der Praxis Nachteile für die in den Werkstätten beschäftigten Menschen zeigten. Kritisiert wurde die soziale Einschließung in der Organisation Werkstatt und eine mangelnde Eingliederungsfunktion in die Gesellschaft (vgl. ebd.: 107). Die fortwährende Kritik an WfbM fand Eingang in die Empfehlung des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung vom April 2015. Darin wurde die Bundesrepublik aufgefordert, einen inklusiven Arbeitsmarkt mittels u.a. der schrittweisen Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen zu schaffen. Sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt seien dafür nötig (vgl. Brose 2016: 1). Der Ausschuss äußerte sich darüber hinaus kritisch zu finanziellen Fehlanreizen, die Menschen mit Beeinträchtigungen am Eintritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt behindern. Es müsse sichergestellt werden, dass Menschen mit Beeinträchtigungen bei einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt keine Minderung ihres sozialen Schutzes und der Alterssicherung erfahren, die bislang an eine Tätigkeit in der WfbM geknüpft waren (BMAS 2016: 163 f.). Beschäftigten in einer WfbM steht nach zwanzigjähriger Arbeit eine Rente zu. Wechseln Menschen mit Behinderung aus dem Arbeitsbereich einer Werkstatt in ein reguläres Anstellungsverhältnis auf dem freien Arbeitsmarkt, so riskieren sie Einbußen bei Sozialleistungen und Rentenansprüchen (vgl. Lachwitz 2018: 340).²⁰ Uwe Becker vermerkt, dass die Werkstätten ihrer Eingliederungsfunktion in den ersten Arbeitsmarkt insgesamt nicht gerecht werden, da die Vermittlungsquote bei unter einem Prozent liegt (vgl. Becker, U. 2015: 52 f.). Daum formuliert unter dem Begriff „Wohlfahrtsfalle“ die Abhängigkeit von den Institutionen der Versorgung (insbesondere WfbM) und sieht darin eine Schwierigkeit für die Teilhabe am Arbeitsmarkt. Fort- und Weiterbildungsschleifen ohne Entwicklung einer

20 Die Erwerbsminderungsrente nach zwanzigjähriger Werkstattbeschäftigung basiert auf staatlich gezahlten Beiträgen, in Höhe von achtzig Prozent des Durchschnittsentgelts zur Rentenversicherung. Bei Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt orientieren sich diese Beiträge an der tatsächlichen Höhe des Arbeitslohns, wodurch der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworbene Rentenanspruch vermutlich geringer ausfallen wird (vgl. Schreiner 2018: 357).

realistischen Perspektive fördern unter Umständen Prozesse einer erlernten Hilflosigkeit, die eine Entwicklung hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt untergraben können (vgl. Daum 2018: 84).

Wansing resümiert:

Insbesondere die Werkstätten für behinderte Menschen geraten in die Kritik, durch ihre kompensatorischen Leistungen in separaten Sondersystemen die Aufrechterhaltung exklusiver Strukturen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu begünstigen bzw. auf Dauer zu stabilisieren. Die wohlfahrtsstaatlich Versorgten bleiben zwar im Rahmen des institutionalisierten Fürsorgeverhältnisses an die Gesellschaft bzw. an das Arbeitsleben gebunden (Inklusion), ob und in welcher Qualität auf diesem Wege jedoch Teilhabe und Anerkennung ermöglicht werden, dies ist keine ideologische, sondern eine empirische Frage. Ihre Untersuchung sollte insbesondere auf die subjektive Wahrnehmung und Bewertung der beschäftigten Menschen in den Werkstätten ausgerichtet sein [...]. (Wansing 2012: 393)²¹

Als wichtigen Treiber für eine Veränderung der WfbM sehen Welti und Nachtschatt (2018: 83) die arbeitsrechtliche Gleichstellung der Menschen in WfbM mit anderen Arbeitgebern und eine damit verbundene Anwendung des Mindestlohngesetzes. Menschen in WfbM hätten dadurch ein höheres Einkommen und wären weniger von Transferleistungen, wie Grundsicherung und Erwerbsminderung abhängig (vgl. ebd.).

Der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) zufolge waren im Jahr 2017 21,07 Prozent der Werkstattbeschäftigten Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung. Dies entspricht einer Zahl von 65.329 Personen. Der Anteil der Menschen mit psychischen Beeinträchtigung ist dabei steigend im Vergleich zu den Menschen mit anderen Formen der Beeinträchtigung (vgl. BAG WfbM 2017: 35). Um den spezifischen Bedürfnissen von psychisch kranken Menschen Rechnung zu tragen, wurden in den letzten Jahrzehnten eigene Werkstätten beziehungsweise Abteilungen für diesen Personenkreis geschaffen (vgl. Triebel 2015: 408).

In Bezug auf das Teilhabeerleben von in WfbM beschäftigten Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen weist Kahl darauf hin, dass nach den Ergebnissen ihrer quantitativen Studie, Personen, die in einer WfbM tätig sind, im Vergleich zu anderen Befragten zufriedener mit ihrer Teilhabesituation zu sein scheinen. Die Autorin vermutet, dass im Rahmen der Arbeitstätigkeit in einer Werkstatt und der dadurch bedingten Kontakte zu Kolleg*innen grundsätzliche Bedürfnisse nach sozialen Beziehungen erfüllt werden (vgl. Kahl 2017: 26). Weiterhin wird für die Zielgruppe als

21 Der Reformbedarf bzw. die Frage der Zukunft von WfbM kann im Rahmen dieser Arbeit nicht erörtert werden. Siehe dazu: Brose 2016: 6, Hinz 2015: 3, Schreiner 2018, Seibel-Schnell 2014: 4 – 6.

positiv bewertet, dass die Leistungen in einer WfbM zeitlich nicht begrenzt sind. Der Stressfaktor einer befristeten Beschäftigung entfällt somit. Mit Unterstützung der festen Gruppenleiter*innen können dauerhafte persönliche Beziehungen und Gruppenkulturen entstehen (vgl. Ritz 2015: 16).

Im qualitativen Teil der von Kahl durchgeführten Studie wurde jedoch auch Kritik an der Struktur der Werkstätten geäußert: Bemängelt wurden das Lohnsystem und fehlende Berührungspunkte zu Menschen ohne Behinderungen (vgl. Kahl 2017: 26). Steffi Riedel-Heller und Uta Gühne (2015: 384) weisen darauf hin, dass die Fluktuation bei psychisch kranken Menschen in WfbM sehr hoch ist. Sie führen dies darauf zurück, dass die Werkstatt lediglich aufgrund fehlender Alternativen aufgesucht wird. Die mangelhafte Attraktivität des Angebotes wird mit dem lediglich arbeitnehmerähnlichen Status, dem geringen Entgelt und dem Setting einer Werkstatt in Verbindung gebracht (vgl. ebd.). Auch der Abschlussbericht des Projektes „Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung für psychische Kranke“ der Aktion Psychisch Kranke e.V. kommt zu dem Ergebnis, dass sich nicht alle psychisch kranken Menschen mit Werkstattanspruch in einer WfbM gut aufgehoben fühlen (vgl. APK 2008: 84). Thorsten Hinz betont, dass es zunehmend mehr Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in WfbM gibt, die für sich den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt fordern. Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Menschen in der Regel vom ersten Arbeitsmarkt kamen und dort hin wieder zurückkehren wollen (vgl. Hinz 2015: 3; Becker, M. 2019a: 36).

Trotz aller Kritik an den Strukturen der WfbM soll an dieser Stelle jedoch auch auf Argumente *für* eine geschützte Arbeit in Werkstätten hingewiesen werden. So betonten die Werkstatträte Deutschland e. V. und die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (Werkstatträte Deutschland e.V. / BAG WfbM 2018) im Oktober 2018 in einer Stellungnahme, dass nicht die Werkstätten Ursache für eine mangelnde Umsetzung des Art. 27 BRK sind. Diese sei vielmehr in den exklusiven Strukturen des allgemeinen Arbeitsmarktes begründet. Werkstätten machten durch personenzentrierte Angebote den gegenwärtigen Arbeitsmarkt erst inklusiv (vgl. ebd.). Auch der Kellerkinder e.V. betont, dass Menschen mit voller Erwerbsminderung bis zur Realisierung der inklusiven Gesellschaft noch Alternativen zum allgemeinen Arbeitsmarkt brauchen (vgl. Kellerkinder 2019: 25).

5.2 Andere Leistungsanbieter – ein neues Instrument zur Teilhabe am Arbeitsleben

Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen soll mit den anderen Leistungsanbietern ein adäquates Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben geschaffen werden (vgl. BMAS 2018b: 51 f.). Durch das BTHG ist es nun nach § 60 SGB IX für leistungsberechtigte Personen möglich, die bislang nur in WfbM erbrachten Leistungen des Eingangs- bzw. Berufsbildungsbereichs und des Arbeitsbereichs auch bei anderen Leistungsanbietern in Anspruch zu nehmen (vgl. Deusch 2019: 344). Andere Leistungsanbieter haben die gleichen Voraussetzungen wie eine WfbM zu erfüllen. Für sie gelten die Regelungen des Kapitels 12 SGB IX und der WVO (vgl. Wiesner-Steiner 2017: 21). In § 60 Abs. 2 SGB IX werden jedoch folgende Ausnahmen davon genannt: Andere Leistungsanbieter bedürfen nicht einer förmlichen Anerkennung, sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl²² und die für WfbM erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen, sie können ihre Angebote auf Leistungen des Eingangs- und Berufsbildungsbereichs oder des Arbeitsbereichs oder auf Teile solcher Leistungen beschränken (vgl. Jürgens 2017: 3 f.). Damit sollen auch kleinere Anbieter als andere Leistungsanbieter nicht ausgeschlossen sein. So ist es möglich die Maßnahmen der beruflichen Bildung oder eine Beschäftigung nicht in eigenen Räumlichkeiten, sondern auf Plätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes anzubieten (vgl. Becker, M. 2019a: 36). Für andere Leistungsanbieter besteht im Gegensatz zu WfbM keine Aufnahmepflicht.²³ Zudem sind die Leistungsträger gemäß § 60 Abs. 3 SGB IX nicht verpflichtet, Leistungen durch andere Leistungsanbieter vorzuhalten. Die Beschäftigten bei einem anderen Leistungsanbieter stehen wie in den WfbM nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis und haben damit keinen Anspruch auf Mindestlohn. Sie besitzen wie in der WfbM die gleiche Absicherung in der Rentenversicherung (vgl. Jürgens 2017: 3 f.).

Um als anderer Leistungsanbieter Leistungen im Bereich Eingangsverfahren und Berufsbildung anbieten zu können, ist das Leistungsangebot in einem Qualitäts- und Leistungshandbuch zu beschreiben. Nach erfolgreicher Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit sind eine Zulassung sowie Preisverhandlungen möglich (vgl. BA

²² Nach § 7 Abs. 1 WVO sollen WfbM in der Regel über mindestens 120 Plätze verfügen.

²³ Nach § 220 SGB IX sind WfbM verpflichtet, Menschen aus ihrem Einzugsgebiet, die die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, aufzunehmen.

2018: 1). Für die Leistungserbringung als anderer Leistungsanbieter im Arbeitsbereich sind entsprechende Vereinbarungen mit dem Träger der Eingliederungshilfe nötig (vgl. Steinmüller 2018: 11).

Die Idee des Gesetzgebers hinter den am 01.01.2018 neu eingeführten anderen Leistungsanbietern war es, bei gleicher sozialrechtlicher Absicherung wie in einer WfbM das Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten zu stärken (vgl. Seibel-Schnell 2014: 4 f.) Bislang war für diese Menschen eine Beschäftigung im „normalen Umfeld“ mit nicht behinderten Menschen nur auf in Betrieben ausgelagerten Arbeitsplätzen einer WfbM möglich. Mit den anderen Leistungsanbietern können Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes nun selbst diese betriebsinternen Arbeitsplätze anbieten. Für die Begleitung auf diesen Arbeitsplätzen erhalten sie die Vergütung, die sonst die WfbM vom zuständigen Reha-Träger bezogen hätte (vgl. Wendt 2018: 2). Neben privatrechtlichen Unternehmen können auch gemeinnützige, sowie kirchliche oder kommunale Träger oder Einzelpersonen als andere Leistungsanbieter fungieren (vgl. Jürgens 2017: 5). Eine Chance bei der Einführung von anderen Leistungsanbietern wird in einer Weiterentwicklung des Arbeitsmarkts gesehen. Durch mehr Anbieter kann eine größere Angebotsvielfalt entstehen und eine Unterstützung individueller erfolgen. Durch diesen Wettbewerb sollen die Monopolstellung der WfbM aufgebrochen und Angebote arbeitsmarktnäher und personenzentriert stattfinden. Einzelarbeitsplatzlösungen, außerhalb von Gruppenbeschäftigung, lassen sich so in den betrieblichen Alltag integrieren (vgl. Wörmann 2018: 33 f.).

Horst Frehe, Mitglied im Sprecherrat des Deutschen Behindertenrat e.V. sowie Vorstandsmitglied der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.,²⁴ äußerte 2016 die Hoffnung, dass sich für die Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen durch andere Leistungsanbieter neue Teilhabechancen realisieren lassen. Träger, die Arbeitsangebote und Tagesförderstätten für Menschen mit psychischen Erkrankungen unterhalten, beispielsweise Zuverdienstfirmen, könnten zu anderen Leistungsanbietern werden (vgl. o.V. 2016: 28).

Die Frage ist nun, wie der § 60 SGB IX tatsächlich umgesetzt wird. Matthias Rosemann weist darauf hin, dass die Ausgestaltung der mit dem BTHG neu eingeführten Zugänge

²⁴ Zur Person Horst Frehe: <https://www.deutscher-behindertenrat.de/ID26361> bzw. <https://www.isl-ev.de/index.php/verband-zentren/vorstand-beirat> (12.08.2020).

zu Arbeit stark von den jeweiligen Bundesländern abhängig ist (vgl. Rosemann 2018: 89). Zudem besteht nach § 60 Abs. 3 SGB IX kein Sicherstellungsauftrag für die Träger der Eingliederungshilfe, dass es überhaupt andere Leistungserbringer mit einer ausreichenden Anzahl von Plätzen gibt (vgl. Böttcher 2020: 163). In der Umsetzung des neuen Gesetzes ist dabei abzuwarten, wie das Angebot der anderen Leistungsanbieter ausgestaltet sein wird und welche Qualitätsstandards von ihnen erfüllt werden müssen bzw. wie deren Einhaltung gewährleistet werden soll. Ebenfalls muss beobachtet werden, welche Personen beschäftigt werden, da keine Verpflichtung zu einer Aufnahme besteht (vgl. Schreiner 2018: 359).²⁵ Auch ist fraglich, welche Unternehmen als andere Leistungsanbieter fungieren werden. Corinna Rüffer äußerte die Befürchtung, dass mehrheitlich Werkstattträger die anderen Leistungsanbieter betreiben könnten und somit keine mit dem BTHG beabsichtigte Konkurrenz zu den WfbM entstehen wird (vgl. Rüffer 2018: 11).

Gegenwärtig sind unter www.rehadat-adressen.de bundesweit 34 zugelassene andere Leistungsanbieter gelistet.²⁶ Von den Anbietern nennen laut entsprechender Internetpräsenz zehn Unternehmen explizit Menschen mit seelischer Behinderung als Zielgruppe. Bis auf einen dieser zehn Anbieter handelt es sich um große und etablierte Unternehmen im sozialen Sektor. Lediglich drei dieser zehn Anbieter halten Leistungen im Arbeitsbereich vor.²⁷ Auch auf der Website der Umsetzungsbegleitung-BTHG wird festgehalten, dass sich überwiegend (Berufs-) Bildungswerke und WfbM als andere Leistungsanbieter bewerben. Die freie Wirtschaft tritt als Anbieter nicht in Erscheinung (vgl. Projekt Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz o.J.). Insgesamt bietet ein

25 Sabine Wendt verweist auf die Problematik der Feststellung einer Zugangsberechtigung für einen anderen Leistungsanbieter. Während bei der WfbM in einem Fachausschuss-Verfahren eine Entscheidung nach Aktenlage getroffen wird, ist für andere Leistungsanbieter zu vermuten, dass eine Aufnahme nur dann erfolgen wird, wenn sich der andere Leistungsanbieter persönlich von der Eignung für das Angebot überzeugt hat. Für Fragen der Eingangsdiagnostik fehle einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes jedoch unter Umständen das Know-how (vgl. Wendt 2018: 3).

26 Vgl. https://www.rehadat-adressen.de/de/arbeit-beschaeftigung/anderer-leistungsanbieter-nach-dem-bthg/index.html?connectdb=kontaktadressen_result&infobox=%2Finfobox1.html&serviceCounter=1&wsdb=ADR&art=anderer%20Anbieter&Titell=Andere%20Leistungsanbieter [12.08.2020].

27 Als vergleichsweise kleines Unternehmen ist das ZukunftsZentrum in Dannenberg zu nennen. Es bietet neben Ikarus Rhein-Neckar und dem Wichernhaus Wuppertal Leistungen im Arbeitsbereich an. Die AWO Dialog Weser-Ems, Bergedorfer impuls gGmbH, bfw Hamm, Diakonie Weimar Holzdorf, Jugendberufsförderung Erfurt gGmbH, Horizont e.V. Nordhausen und Vitus Trägerstiftung Meppen sind im Bereich Eingangsverfahren/Berufsbildung tätig. Vgl. Fußnote 26.

Großteil der Anbieter nur Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich an (vgl. Projekt Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz 2019a).

Unter www.rehadat-adressen.de findet sich momentan jeweils nur ein Anbieter für Sachsen und Sachsen-Anhalt. Kürzlich wurden laut Kommunalem Sozialverband Sachsen (KSV) zudem Leistungsvereinbarungen mit der Lebenshilfe Görlitz Aktiv gGmbH und der Gut Leben gGmbH in Bannewitz abgeschlossen. Letztere bietet Leistungen zur Teilhabe an Arbeit für Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen an. Weiterhin hat laut Auskunft des KSV-Sachsen ein Bio-Hof in Crimmitschau einen Antrag auf Zulassung als anderer Leistungsanbieter gestellt.²⁸ Dieser ist einer von insgesamt sieben Pilotbetrieben des Projektes InnoLawi an der Hochschule Mittweida (Hochschule Mittweida o.J.). Mit Laufzeit bis August 2021 sollen gemeinsam mit der Hochschule Betriebe der Landwirtschaft bei der Zulassung als andere Leistungsanbieter unterstützt werden (vgl. ebd.). Leider ließ sich auf Anfrage keine Information erhalten, ob im Rahmen dieses vielversprechenden Projektes auch Arbeitsplätze speziell für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen geplant sind.

Manfred Becker spricht von einem Schnecken tempo bei der Einführung anderer Leistungsanbieter. Becker führt insbesondere die mangelnde Etablierung betrieblicher Angebote darauf zurück, dass für die Träger der Eingliederungshilfe keine einheitlichen Richtlinien für deren Zulassung bestehen. So wird „[g]erade im Arbeitsbereich [...] vielerorts von den Kostenträgern abgewartet, was denn wohl die anderen so machen“ (Becker, M. 2019B: 38). Becker sieht in den unklaren Vorgaben sehr viel Spielraum für Untätigkeit beziehungsweise für eine besonders enge Auslegung der Maßgaben von SGB IX und WVO. Im Resultat sei dies keine Ermutigung zu Neugründungen. Vielmehr würde das Signal gesendet, mit viel Mühe, Arbeit und Kompromissen bei der Schaffung von anderen Leistungsanbietern rechnen zu müssen (vgl. ebd.).²⁹

28 Antwort des KSV-Sachsen vom 08.06.2020 auf eine Email-Anfrage des Verfassers.

29 Hürden bei der Zulassung als anderer Leistungsanbieter durch die BA bzw. die Träger der Eingliederungshilfe werden auch in den Beiträgen von Grid Grottemeyer (2018: 8 f.) und Dieter Basener (2019: 30) beschrieben.

5.3 Vergleichende Bewertung

Für eine vergleichende Bewertung der anderen Leistungsanbieter als Alternativen zu den WfbM für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sind mehrere Aspekte zu betrachten. Zunächst ist zu fragen, ob die gesetzlichen Regelungen und die Praxis der Zulassung geeignet sind, um Angebote anderer Leistungsanbieter entstehen zu lassen. Nach den Erfahrungen mehrerer bereits zugelassener anderer Leistungsanbieter sind die Hürden bei der Zulassung jedoch sehr hoch. Demnach ist es für bereits etablierte Träger leichter als für Wirtschaftsunternehmen sich als andere Leistungsanbieter zu bewerben. Etablierte Träger verfügen bereits über entsprechendes Fachpersonal, das in der Lage ist ein Fachkonzept zu schreiben. Zudem ist es aufgrund der Anwendung der WfbM-Anforderungen für innovative Modelle schwer eine Zulassung zu erhalten (vgl. Steinmüller 2019). Daniel Wörmann befürchtet insbesondere die Blockierung von kleineren Anbietern. Die Hürden für die Zulassung solcher Angebote seitens der Kostenträger könnten zu hoch sein, so dass sich die Schaffung eines einzelnen Angebots nicht lohnen würde (vgl. Wörmann 2018: 35). Sich bewerbende Unternehmen berichten über lange Bearbeitungszeiten der Anträge sowie über Aussagen von Leistungsträgern, dass aufgrund vorhandener WfbM-Plätze keine anderen Leistungsanbieter nötig seien (vgl. Projekt Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz o.J.). Grid Grottemeyer konstatiert eine insgesamt eher defensive Haltung der Leistungsträger bei der Zulassung anderer Anbieter. Damit soll nach Meinung der Autorin eine höhere Nachfrage und damit eine Kostensteigerung vermieden werden. Dies stehe jedoch im Widerspruch zur Intention der Bundesregierung, mit dem § 60 SGB IX Alternativen zur Werkstatt für die berufliche Teilhabe zu schaffen. Der Gesetzgeber hat nach Meinung der Autorin sein Ziel, Wahlfreiheit und Selbstbestimmung zu stärken, insbesondere damit unterlaufen, dass die Regelungen der WVO auf die anderen Leistungsanbieter übertragen wurden.³⁰ Dies hat dazu geführt, dass Träger ihre Anträge nach Studium der engen Vorgaben wieder zurückgezogen haben (vgl. Grottemeyer 2018: 8 f.). Bei Einführung der anderen Leistungsanbieter wurde die Anwendung des Personalschlüssels der WVO auf die anderen Leistungsanbieter als Problem formuliert (vgl. Becker, M. 2019a: 38 f.). Mit § 60 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX wurde diese Regelung nachträglich geändert: Wenn andere

³⁰ So fordert die WVO beispielsweise eine Arbeitsergebnisrechnung von den WfbM. Die Konzepte der anderen Leistungsanbieter unterscheiden sich teilweise jedoch in der Form, dass sie keine eigenen Umsätze generieren (vgl. Grottemeyer 2018: 9).

Leistungsanbieter Leistungen nach § 57 oder § 58 SGB IX ausschließlich in betrieblicher Form erbringen, so ist nun ein besserer Personalschlüssel³¹ als in der WVO anzuwenden. Dadurch soll eine individuelle Unterstützung auf betriebsinternen Plätzen besser umsetzbar sein (vgl. BAG UB 2020).³² Es bleibt abzuwarten, ob dies zu einer vermehrten Beantragung bzw. Zulassung weiterer anderer Leistungsanbieter führen wird.

Im Oktober 2019 hat der Gesetzgeber Änderungen an den Regelungen zu den anderen Leistungsanbietern vorgenommen (vgl. Projekt Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz 2019b). Mit § 60 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX wurde hinzugefügt, dass die Regelungen zur Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe und zur bevorzugten Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand, die für WfbM in den §§ 223 – 224 SGB IX geregelt sind, auf die anderen Leistungsanbieter nicht mehr angewendet werden. Arne von Boetticher sieht in der Streichung dieser Vergünstigungen einen Wettbewerbsnachteil. Andere Leistungsanbieter unterliegen gemäß § 12 WVO ebenso wie WfbM der Pflicht, wirtschaftlich zu arbeiten und Überschüsse aus Aufträgen von Dritten zu generieren. Durch den Ausschluss von diesen Vergünstigungen ist es für Wirtschaftsunternehmen nun weniger attraktiv, Aufträge an andere Leistungsanbieter zu vergeben beziehungsweise wird es für andere Leistungsanbieter schwerer, sich um solche Aufträge zu bemühen (vgl. Boetticher 2020: 165). Diese Benachteiligung von anderen Leistungsanbietern kann laut Ansicht des Verfassers interessierte Unternehmen von der Stellung eines Antrages auf Zulassung als andere Leistungsanbieter abhalten.

Auf ein anderes Problem weist Sabine Wendt, Rechtsanwältin und Vorsitzende des Schwerhörigenverein Gießen e.V.³³, hin. Sie sieht in den anderen Leistungsanbietern eine Ausdehnung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses über den Geltungsbereich der WfbM hinaus auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Während für Beschäftigungsverhältnisse in WfbM die Aufnahmeverpflichtung nach § 220 Abs. 2 SGB IX einen Kündigungsschutz bietet, ist eine solche Beschäftigungspflicht für andere Leistungsanbieter nach § 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX ausgeschlossen. Arbeitnehmer*innen-schutzgesetze werden somit nur eingeschränkt gewährleistet. Wendt bezweifelt daher,

31 1:4 für andere Leistungsanbieter statt 1:6 im Berufsbildungsbereich und 1:12 im Arbeitsbereich von WfbM (vgl. BAG UB 2020).

32 Zur Kritik der Anwendung der WVO auf die anderen Leistungsanbieter siehe: Becker, Manfred 2019a: 37 – 39.

33 Vgl. <http://www.shv-giessen.de/vorstand/> [12.08.2020].

ob diese Regelung mit Art. 27 BRK zu vereinbaren ist, wonach Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen zugebilligt wird. In der Praxis kann dies bedeuten, dass in einem Unternehmen, das als anderer Leistungsanbieter fungiert, nicht beeinträchtigte Arbeitnehmer*innen von den Kündigungsschutzgesetzen profitieren, Beschäftigte mit einer Beeinträchtigung jedoch nicht (vgl. Wendt 2018: 4). Auch Wörmann betont, dass ein Ausnutzen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses durch noch zu erarbeitende Maßnahmen verhindert werden muss. Sonst könnte ein neuer Markt ohne Übergangschancen entstehen, in welchem Unternehmen ausschließlich leistungsstarke Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigen (vgl. Wörmann 2018: 34 – 36). Dies korrespondiert mit der Einschätzung von Michael Conty, der als eine Motivation des Gesetzgebers das Ziel identifiziert, lediglich eine kostengünstige Konkurrenz zu den WfbM auf dem Sonderarbeitsmarkt zu schaffen (vgl. Conty 2018: 138).

Ein grundsätzliches Problem bei der Einführung der anderen Leistungsanbieter besteht nach Sicht von Boetticher im § 60 Abs. 3 SGB IX. Danach sind die Rehaträger nicht verpflichtet, Beschäftigungsmöglichkeiten bei anderen Leistungsanbietern vorzuhalten. Stattdessen kommt es auf die Eigeninitiative von Projektträgern an. Dadurch dass die Kostenträger keine Angebote nach § 60 SGB IX bereitstellen müssen, sinken nach Meinung des Autors die Realisierungschancen von anderen Leistungsanbietern am Markt und damit die Chancen von Menschen mit Beeinträchtigungen, Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb von WfbMs zu erhalten.³⁴ Boetticher sieht darin einen deutlichen Rückschritt hin zur Erhaltung des Sondersystems der WfbM, der sich mit den Empfehlungen des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die WfbMs schrittweise abzuschaffen, nicht vereinbaren lässt (vgl. Boetticher 2020: 165).

Insgesamt wurde bislang auch eine fehlende Werbung für das neue Angebot bei den Menschen mit Beeinträchtigungen bemängelt. Da diese Angebote nicht entsprechend bekannt gemacht werden, werden diese auch nicht nachgefragt (vgl. Steinmüller 2019 ;

34 Diesbezüglich forderte die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) am 18.05.2016 in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundessozialministeriums für ein Bundesteilhabegesetz die Streichung des Absatz 3. Die Einschränkung, dass Leistungsträger nicht zwingend Leistungen durch andere Leistungsanbieter ermöglichen müssen, würde die Etablierung von Supported Employment als wissenschaftlich gebotene Form der Wiedereingliederung verhindern (vgl. DGPPN 2016).

Schreiner 2018: 362). Wörmann spricht sich deshalb für eine notwendige Vernetzung der Angebote und eine Anbindung an das Hilfesystem aus, um die Angebote bei der Zielgruppe bekannt zu machen (vgl. Wörmann 2018: 34). Auf der Internetpräsenz des Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV) als überörtlicher Träger der Eingliederungshilfe finden sich zu den anderen Leistungsanbietern lediglich Informationen für mögliche Antragsteller*innen jedoch nicht für die Zielgruppe der Leistung. Hier werden nur die Werkstätten des Bundeslandes verzeichnet, nicht der einzige bislang existierende andere Leistungsanbieter.³⁵ Die Website der Sozialagentur Sachsen-Anhalt stellt insgesamt noch weniger Informationen bereit und enthält überhaupt keine Informationen zu den anderen Leistungsanbietern.³⁶

Die Einführung der anderen Leistungsanbieter als Möglichkeit, gerade für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, im Sinne der Stärkung des Wunsch- und Wahlrechts die Teilhabe an Arbeit zu ermöglichen, kommt also offenbar nur schleppend voran. Sowohl die rechtliche Bevorzugung von WfbM gegenüber anderen Leistungsanbietern bei der Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe und der Vergabe von öffentlichen Aufträgen als auch die Hürden bei der Antragstellung und eine zögerliche Zulassungspraxis der Leistungsträger sind hierbei als wesentliche Gründe zu nennen.

6. Fazit

Abschließend soll auf die beiden Hypothesen dieser Arbeit eingegangen werden, ob die anderen Leistungsanbieter geeignet sind, die Teilhabechancen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und ob diese einen Schritt hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt darstellen.

Ausgangspunkt der Überlegungen dieser Arbeit war die in Kapitel 2.2 geschilderte Situation, dass ca. die Hälfte der Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen keine Möglichkeit zur Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung nutzen (vgl. APK 2004: 21). Mit der Statistik zu schwerbehinderten Menschen mit psychischen Erkrankungen als Grundlage handelt es sich um eine Personengruppe von mindestens 300.000

35 Vgl. <https://www.ksv-sachsen.de/menschen-mit-behinderung/eingliederungshilfe/teilhabe-arbeit/werk-anbieter> bzw. <https://www.ksv-sachsen.de/menschen-mit-behinderung/eingliederungshilfe/teilhabe-arbeit/andere-leistung> [12.08.2020].

36 Vgl. <https://sozialagentur.sachsen-anhalt.de/hilfen-fuer-menschen-mit-behinderungen/werkstaetten-fuer-behinderte-menschen/> [12.08.2020].

Personen, Tendenz steigend (vgl. Statistisches Bundesamt 2018: 7; Fußnote 4). In Kapitel 5.1 konnte gezeigt werden, dass für einen Teil der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine Beschäftigung in einer WfbM keinen geeigneten Zugang zu Arbeit darstellt. Können die anderen Leistungsanbieter nun eine Alternative zur Arbeit in der WfbM darstellen und Menschen Teilhabechancen eröffnen, die bislang für sich keinen Zugang zu Arbeit sehen konnten? Die Möglichkeit, von der Mindestplatzanzahl der WfbM abzuweichen, bietet die Chance der Etablierung kleiner, spezialisierter Nischenangebote mit größerer Arbeitsmarktnähe (vgl. Wörmann 2018: 33 f.). Dazu müssen solche Angebote jedoch auch entstehen *können*. Der Gesetzgeber hat in § 60 Abs. 3 SGB IX keinen Sicherstellungsauftrag für die Träger der Eingliederungshilfe formuliert. Es liegt also im Ermessen der Leistungsträger ob und in welchem Maß Angebote nach § 60 SGB IX geschaffen werden. Hinzu kommen die in Kapitel 5.3 beschriebenen Hürden bei Antragstellung und die zögerliche Zulassungspraxis von Seiten der Leistungsträger. Die Möglichkeit mit der Zulassung kleinerer Unternehmen kreative Unterstützungsangebote personenzentriert und arbeitsmarktnah etablieren zu können, wurde bislang von den Kostenträgern noch zu wenig umgesetzt. Für die Zielgruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen bietet zum gegenwärtigen Zeitpunkt lediglich *ein* vergleichsweise kleiner Anbieter Leistungen nach § 60 SGB IX an und insgesamt nur *drei* andere Leistungsanbieter halten Leistungen im Arbeitsbereich vor (vgl. Fußnote 27). Andere Leistungsanbieter wurden durch § 60 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX nachträglich im Vergleich zu WfbM schlechter gestellt und von der Vergabe öffentlicher Aufträge und der Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe ausgeschlossen. So wundert es nicht, dass vier Jahre nach dem Gesetzesentwurf und zweieinhalb Jahre nach Inkrafttreten des § 60 SGB IX bundesweit erst zehn andere Leistungsanbieter zugelassen sind, die speziell Angebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen bereit halten. Zudem werden durch die Formulierung eines „Mindestmaßes an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ in § 58 Abs. 1 SGB IX, schwer psychosozial beeinträchtigten Menschen Leistungen zur Teilhabe an Arbeit immer noch vollständig verwehrt (vgl. DGSP 2016: 4). Zur Realisierung des in Artikel 27 BRK formulierten Rechts auf Arbeit ist damit für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen noch nicht viel beigetragen worden. Nach Ansicht von Berthold Deusch kann es mit den anderen Leistungsanbietern im Einzelfall zu einer Verbesserung

der Teilhabesituation im Rahmen des Werkstattrechts führen. Zu mehr inklusiver Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führt dies jedoch nicht (vgl. Deusch 2019: 346).

Das Ziel einer inklusiven Gesellschaft (vgl. BT-Drucks. 18/9522: 2) liegt noch in weiter Ferne. Am Verhältnis von 65.329 Werkstattbeschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen im Jahr 2017 (vgl. BAG WfbM 2017: 35) zu über 300.000 chronisch psychisch erkrankten Menschen ohne jegliche Teilhabe an Arbeit wird deutlich, dass mit Werkstätten oder den anderen Leistungsanbietern als „WfbM-Light“ (vgl. Frehe 2019: 4) allein die Grundsituation der Exklusion schwerlich geändert werden kann. Diese Zielsetzung ließ sich im Gesetzesentwurf für das Bundesteilhabegesetz auch nicht erkennen. Während der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei den Vereinten Nationen die Bundesrepublik aufforderte (vgl. BT-Drucks. 18/9522: 1 – 3), die Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu schaffen, formulierte der Gesetzgeber ein deutlich abgeschwächeres Ziel, nämlich lediglich die *Anreize* auf persönlicher und institutioneller Ebene zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern (vgl. ebd.). Es geht also eben *nicht* darum den Arbeitsmarkt so umzugestalten, dass alle Menschen daran teilhaben können. Die Erwähnung von „Anreizen auf persönlicher Ebene“ individualisiert zudem die Verantwortung für eine Exklusion vom Arbeitsmarkt und schiebt die Schuld den Betroffenen zu. Wansing hält dem entgegen, dass

Die Teilhaberegulierung [...] den funktionspezifischen Programmen und Handlungslogiken der einzelnen Funktionssysteme [folgt]. So entscheidet etwa das Wirtschaftssystem (auch in globaler Perspektive) über Teilhabechancen am Arbeitsmarkt und ökonomische Partizipation [...].
(Wansing 2012: 384)

Im Sinne einer inklusiven Umgestaltung des Arbeitsmarktes resultiert daraus die Forderung, das Wirtschaftssystem entsprechend zu regulieren. Der Arbeitsmarkt als soziale Institution muss vom Gesetzgeber den Bedürfnissen von Menschen mit Beeinträchtigungen gemäß umgestaltet werden (vgl. Welti/Nachtschatt 2018: 71 u. 85; Stähr 2013: 323). Folglich wären Privilegien des Arbeitsmarktes bzw. von Unternehmen zu hinterfragen. Dies ist allerdings mit dem BTHG in Bezug auf die Teilhabe an Arbeit nicht geschehen. Der Empfehlung des Deutschen Behindertenrats, die Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die ihrer Pflicht Menschen mit Beeinträchtigungen zu beschäftigen

nicht nachkommen, anzuheben (vgl. Deutscher Behindertenrat 2016), wurde mit dem BTHG nicht gefolgt. Der Betroffenenverein Kellerkinder e.V. schreibt dazu: „Arbeitgebende eines zugänglichen allgemeinen Arbeitsmarktes stellen Menschen mit Beeinträchtigungen an, statt für ihre Nicht-Beschäftigung Ausgleichsabgaben zu zahlen“ (Kellerkinder 2019: 27). Die Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe wurde mit § 60 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX für andere Leistungsanbieter zwar nachträglich ausgeschlossen, dies hat jedoch keine verbesserte Zugänglichkeit des allgemeinen Arbeitsmarkts zur Folge. Hierin ist lediglich eine Hürde für die Zulassung anderer Anbieter bei Beibehaltung des Problems der Ausgleichsabgabe zu sehen. In der Möglichkeit für Unternehmen, ihrer Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht nachkommen zu müssen, ist eine objektive Barriere für beeinträchtigte Menschen zu sehen. Wie in Kapitel 3.3 gezeigt werden konnte, ist jedoch gerade der Zugang zu Erwerbsarbeit von grundlegender Bedeutung für gesellschaftliche Zugehörigkeit (vgl. Kronauer 2018: 132 f.). Nach Ulrich Niehoff ist eine inklusive Gesellschaft eine Gesellschaft, die durchgängig barrierefrei und in einem *Design für alle* verfasst ist. Alle gestalteten Lebensbereiche müssten dabei von jedem Menschen gleichermaßen nutzbar sein (vgl. Niehoff 2017: 435 f.).

In diesem Sinne rückt auch das Verhältnis von geschütztem zu allgemeinem Arbeitsmarkt in den Fokus. Nach § 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX ist die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt Pflichtaufgabe von WfbM und anderer Leistungsanbieter. Auch wenn geschützte Beschäftigung bis zur Realisierung einer inklusiven Gesellschaft noch notwendig ist (vgl. Werkstattträger Deutschland/BAG WfbM 2018: 1; Kellerkinder 2019: 25), müssen sich die Angebote zur Teilhabe an Arbeit an der Realisierung eines Übergangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt messen lassen. Ob die ausgesprochen schlechte Vermittlungsquote der WfbM (vgl. Becker, U. 2015: 52 f.) bei den anderen Leistungsanbietern besser ausfallen wird und damit die Teilhabechancen am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden, wird sich erst in den nächsten Jahren erheben lassen. Für einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist für die Zielgruppe jedoch das Prinzip *erst platzieren, dann rehabilitieren* von großer Bedeutung (vgl. Riedel-Heller/Gühne: 2015: 385; APK 2008: 135). Dieses Prinzip sieht Horst Frehe mit den anderen Leistungsanbietern nicht verwirklicht:

Das Konzept der Rehabilitation in der Werkstatt, und das gilt dann doch auch für den anderen Anbieter, setzt [...] zuerst auf Ausgrenzung und im zweiten Schritt auf das Fitmachen, damit der Mensch mit Behinderung (irgendwann) die Anforderungen der Eingliederung erfüllt. Ziel aber muss doch sein, das fordert die UN-Behindertenrechtskonvention, behinderte Menschen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu normalen arbeitnehmerrechtlichen Bedingungen und mit einem Lohn Einkommen zu beschäftigen, mit dem sie auch ihren Lebensunterhalt bestreiten können. (o.V. 2016: 26)

So fordert das Forum Behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ) die Möglichkeit bei anderen Leistungsanbietern ein Arbeitsverhältnis und nicht nur ein arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis einzugehen (vgl. FbJJ 2019: 39).

Ob in den nächsten Jahren durch den § 60 SGB IX mehr kreative und individuelle Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen entstehen können, bleibt abzuwarten. Auch wie das *Teilhabeerleben* der Nutzer*innen dann tatsächlich ausfallen wird. Ein inklusiver und für alle zugänglicher Arbeitsmarkt wird sich damit jedoch leider nicht realisieren lassen. Dafür wäre eine konsequente, auf Inklusion zielende Umsetzung des Artikel 27 BRK durch den Gesetzgeber notwendig. Wie von Wiebke Brose (2016: 2 f.) hervorgehoben wurde, dürfte das deutsche Sozialrecht Menschen mit Behinderungen nicht mehr in zwei Gruppen, die Erwerbsfähigen und die voll Erwerbsgeminderten, unterteilen und letztere vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausschließen (vgl. ebd.).

Literatur- und Quellenverzeichnis

Alicke, Tina, Antje Eichler und Claudia Laubstein (2015): Inklusion: Grundlagen und theoretische Verortung, in: AWO Bundesverband (Hrsg.): *Inklusive Gesellschaft – Teilhabe in Deutschland*, Baden-Baden: Nomos, S. 27 – 46.

APK – Aktion Psychisch Kranke e.V. (2004): *Individuelle Wege ins Arbeitsleben. Abschlussbericht zum Projekt „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“*, Bonn: Psychiatrie Verlag.

APK – Aktion Psychisch Kranke e.V. (2008): *Projektbericht TAB. Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung für psychisch Kranke – Entwicklung regionaler, integrierter und personenzentrierter Hilfesysteme*, [online] https://www.apk-ev.de/fileadmin/downloads/aberi_tab_ent_17-01-2009.pdf [12.08.2020].

BA – Bundesagentur für Arbeit (2018): Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern, in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, Stand: Juli 2019 (4. Lfg.), Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

BAG UB – Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (2020): *Mitgliederrundbrief 01-2020 (Auszug)*, [online] https://www.apk-ev.de/fileadmin/downloads/200123_BAG_UB-Mitglieder_Rundbrief_Auszug_andere_Leistungsanbieter_-_Kopie.pdf [12.08.2020].

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (2017): *Jahresbericht 2017*, [online] <https://www.bagwfbm.de/file/1141> [12.08.2020].

Bärmig, Sven (2015): Teilhabe – Begriff(e) und Vermittlung, in: Irmtraud Schnell (Hrsg.): *Herausforderung Inklusion. Theoriebildung und Praxis*, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, S. 138 – 147.

Basener, Dieter (2019): Zuerst die Person, dann die Maßnahme: Das Rauhe Haus, Hamburg, in: *Klarer Kurs. Magazin für berufliche Teilhabe*, 02/2019, S. 26 – 30.

Becker, Manfred (2018): Kein Aus für Zuverdienst!, in: *Psychosoziale Umschau*, 01/2018, S. 42.

Becker, Manfred (2019a): Andere Leistungsanbieter statt Werkstatt, in: *RP Reha*, 01/2019, S. 36 – 41.

Becker, Manfred (2019b): Schnecken tempo: Die neuen „Anderen Leistungsanbieter“, in: *Psychosoziale Umschau*, 03/2019, S. 38.

- Becker, Thomas und Katarina Stengler (2015): Bedeutung von Arbeit für psychisch erkrankte Menschen, in: Joachim Storck und Irmgard Plößl (Hrsg.): *Handbuch Arbeit – wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben*, Köln: Psychiatrie-Verlag, S. 46 – 54.
- Becker, Uwe (2015): *Die Inklusionslücke: Behinderung im flexiblen Kapitalismus*, Bielefeld: Transcript.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): *Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen* (Stand: August 2013), [online]
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-13-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [12.08.2020].
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): *Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung* (Stand: Dezember 2016), [online]
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (12.08.2020).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018a): *Bundesteilhabegesetz*, [online] <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/bundesteilhabegesetz.html?nn=71486> [12.08.2020].
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018b): *Endbericht zur Machbarkeitsstudie für das Forschungsvorhaben „Wirkungsprognose nach Artikel 25 Absatz 2 BTHG“*, [online]:
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-516-endbericht-machbarkeitsstudie-fuer-forschungsvorhaben-wirkungsprognose.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [12.08.2020].
- Boetticher, Arne von (2020): *Das neue Teilhaberecht*, 2. durchgesehene Auflage, Baden-Baden: Nomos.
- Brose, Wiebke (2016): Das Recht behinderter Menschen auf Arbeit nach Art. 27 UN-BRK, in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, Stand: Juli 2019 (4. Lfg.), Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- BT-Drucks. 18/9522. Drucksache des Deutschen Bundestages vom 05.09.2016: *Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG)*.
- Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, Stand: Juli 2019 (4. Lfg.). Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

- Bundesvereinigung Lebenshilfe (2017): Bundesteilhabegesetz und Co. – wann tritt was in Kraft?, in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, Stand: Juli 2019 (4. Lfg.), Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Bundesvereinigung Lebenshilfe (2019): Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert ausgestalten, in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, Stand: Juli 2019 (4. Lfg.), Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Bunt, Svenja (2015): Barrieren – im Kopf und in der sozialen Realität, in: Joachim Storck und Irmgard Plössl (Hrsg.): *Handbuch Arbeit – wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben*, Köln: Psychiatrie-Verlag, S. 117 – 122.
- Burtscher, Reinhard (2013): Erwachsenenbildung inklusive? Die Werkstatt für behinderte Menschen zwischen Exklusion und Inklusion, in: Reinhard Burtscher (Hrsg.): *Zugänge zu Inklusion: Erwachsenenbildung, Behindertenpädagogik und Soziologie im Dialog*, Bielefeld: Bertelsmann, S. 105 – 116.
- Conty, Michael (2018): Teilhabestärkungsgesetz – wird das Bundesteilhabegesetz (BTHG) die Lebenslagen schwer psychisch kranker Menschen verbessern?, in: Andreas Speck und Ingmar Steinhart (Hrsg.): *Abgehängt und chancenlos?: Teilhabechancen und -risiken von Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen*, Köln: Psychiatrie Verlag, S. 132 – 143.
- Daum, Marcel (2018): Fokus Arbeit und Beschäftigung: „Bildung und Arbeit für alle?“, in: Andreas Speck und Ingmar Steinhart (Hrsg.): *Abgehängt und chancenlos?: Teilhabechancen und -risiken von Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen*. Köln: Psychiatrie Verlag, S. 83 – 93.
- Deusch, Berthold (2019): § 60 Andere Leistungsanbieter, in: Dirk H. Dau, Franz Josef Düwell und Jacob Jousen (Hrsg.): *Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen*, 5. Auflage, Baden-Baden: Nomos, S. 343 – 348.
- Deutscher Behindertenrat (2016): *Sechs gemeinsame Kernforderungen zum Bundesteilhabegesetz*, [online]: <http://www.deutscher-behindertenrat.de/ID182110> [12.08.2020].
- DGPPN – Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e. V. (2016): *Bundesteilhabegesetz: Bedürfnisse psychisch erkrankter Menschen nicht ausreichend berücksichtigt (18.05.2016)*, [online] <https://dgppn.de/presse/stellungnahmen/stellungnahmen-2016/referentenwntwurf-bundesteilhabegesetz.html#2> [12.08.2020].

- DGSP – Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie e.V. (2016): *Stellungnahme zum Referentenentwurf für das Bundesteilhabegesetz (22.05.2016)*, [online] https://www.dgsp-ev.de/fileadmin/user_files/dgsp/pdfs/Stellungnahmen/Stellungn_DGSP_zu_BTHG.pdf [12.08.2020].
- DIMDI – Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2005): *ICF. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*, [online] <https://www.dimdi.de/dynamic/.downloads/klassifikationen/icf/icfbp2005.zip> [12.08.2020].
- FbJJ – Forum behinderter Juristinnen und Juristen (2019): *Vorschläge des Forums behinderter Juristinnen und Juristen – FbJJ –zur Verwirklichung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK)* (Stand: 14.03.2019), [online] https://www.teilhabegesetz.org/media/Ottmars_Dateien/190314_FbJJ_Vorschla308ge_UNBRK_Endfassung.pdf [12.08.2020].
- Frehe, Horst (2019): *Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen*, [online] https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2019/D25-2019_Weiterentwicklung_der_beruflichen_Teilhabe_von_Menschen_mit_Behinderungen.pdf [12.08.2020].
- Gehrmann, Manfred (2015): *Betriebe auf der Grenze. Integrationsfirmen und Behindertenwerkstätten zwischen Markt- und Sozialraumorientierung*, Frankfurt: Campus.
- Grotemeyer, Grid (2018): Sie sind da! Sind sie da? Wo sind die anderen Leistungsanbieter, in: *Klarer Kurs. Magazin für berufliche Teilhabe*, 04/2018, S. 6 – 11.
- Hinz, Thorsten (2015): Staatenberichtsprüfung – Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland bei der Teilhabe am Arbeitsleben, in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, Stand: Juli 2019 (4. Lfg.), Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Hochschule Mittweida (o.J.): InnoLawi, [online] <https://www.hs-mittweida.de/webs/innolawi.html> [12.08.2020].
- Hohner, Sören (2018): Inklusionsbetriebe, in: Werner Feldes, Wolfhard Kohte und Eckart Stevens-Bartol (Hrsg.): *SGB IX. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch*, 4. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, S. 1398 – 1411.
- Jäckel, Dorothea und Holger Hoffmann (2015): Was bringt und hält psychisch erkrankte Menschen in Arbeit? Inklusion durch Supported Employment, in: Joachim Storck und Irmgard Plößl (Hrsg.): *Handbuch Arbeit – wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben*, Köln: Psychiatrie-Verlag, S. 58 – 65.

- Jürgens, Andreas (2017): Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe. Auswirkungen auf die Werkstätten für behinderte Menschen, in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, Stand: Juli 2019 (4. Lfg.), Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Kahl, Yvonne (2016): *Inklusion und Teilhabe aus der Perspektive von Menschen mit psychischen Erkrankungen*, Köln: Psychiatrie-Verlag.
- Kahl, Yvonne (2017): Subjektives Teilhabeerleben von Menschen mit psychischen Erkrankungen, in: Peter Buttner (Hrsg.): *Menschen mit psychischen Erkrankungen: Ausschluss statt Teilhabe?*, Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., S. 20 – 28.
- Kardorff, Ernst von und Heike Ohlbrecht (2015): Erwerbsarbeit für psychisch kranke Menschen im gesellschaftlichen Wandel, in: Joachim Storck und Irmgard Plößl (Hrsg.): *Handbuch Arbeit – wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben*, Köln: Psychiatrie-Verlag, S. 73 – 86.
- Kastl, Jörg Michael (2018): Inklusion, in: Hans-Uwe Otto, Hans Thiersch, Rainer Treptow und Holger Ziegler (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*, 6. überarbeitete Auflage, München: Ernst Reinhardt Verlag, S. 665 – 678.
- Kawohl, Wolfram und Wulf Rössler (Hrsg.) (2018): *Arbeit und Psyche: Grundlagen, Therapie, Rehabilitation, Prävention – Ein Handbuch*, Stuttgart: Kohlhammer.
- Kellerkinder e.V. (2019): *Barrierefreies Arbeiten für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen*, [online] https://seeletrifftwelt.de/wp-content/uploads/2019/05/Broschuere-Barrierefrei_Mailversion.pdf [12.08.2020].
- Kempe, Astrid (2018): Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Überblick über die Neuerungen durch das BTHG, in: *Impulse. Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung*, Heft 86, 03/2018, S. 6 – 15.
- Kronauer, Martin (2018): Erwerbsarbeit zwischen Inklusion und Exklusion, in: Gudrun Wansing, Felix Welti und Markus Schäfers (Hrsg.): *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen: Internationale Perspektiven*, Baden-Baden: Nomos, S. 131 – 144.
- Krüger, Ulrich (2017): Seelisch behinderte Menschen, in: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): *Fachlexikon der Sozialen Arbeit*, 8. völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Baden-Baden: Nomos, S. 743 f.

- Lachwitz, Klaus (2018): Barrieren und Chancen für Menschen mit Behinderungen beim Wechsel von geschützten Beschäftigungsformen in einen offenen und inklusiven Arbeitsmarkt – Positionen von UN-Gremien und einigen globalen, regionalen und nationalen Behindertenorganisationen, in: Gudrun Wansing, Felix Welti und Markus Schäfers (Hrsg.): *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen: Internationale Perspektiven*, Baden-Baden: Nomos, S. 333 – 348.
- Niehoff, Ulrich (2017): Inklusion, in: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): *Fachlexikon der Sozialen Arbeit*, 8. völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage, Baden-Baden: Nomos, S. 435 f.
- o.V. (2016): Andere Anbieter: Wer sie sind, was sie bieten, was sie bekommen, in: *Klarer Kurs. Magazin für berufliche Teilhabe*, 03/2016, S. 26 – 29.
- Pichlmayr, Kerstin (2009): *Gesundheitsbezogene Auswirkungen einer Beschäftigung in einer Werkstatt für psychisch behinderte Menschen*, Regensburg: Roderer.
- Projekt Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (2019a): *21. Oktober bis 13. Dezember 2019. Andere Leistungsanbieter*, [online] <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/beteiligen/fd-andere-leistungsanbieter/> [12.08.2020].
- Projekt Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (2019b): *24. Oktober 2019. Bundestag beschließt Änderungsgesetz zum BTHG*, [online] <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/service/aktuelles/sgb-ix-rgb-xii-aenderungsgesetz/> [12.08.2020].
- Projekt Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (o.J.): *BTHG-Kompass. Andere Leistungsanbieter*, [online] <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-teilhabe-arbeitsleben/andere-leistungsanbieter/> [12.08.2020].
- Richter, Dirk (2010): Exklusionsmechanismen in der modernen Gesellschaft. Auswirkungen und Folgen für Menschen mit psychischen Behinderungen, in: *Kerbe. Forum für soziale Psychiatrie*, Jg. 28, Heft 2, S. 8 – 10.
- Richter, Dirk (2018): Inklusion, Exklusion und Integration: Schlüsselkonzepte für die psychiatrische (Arbeits-) Rehabilitation, in: Wolfram Kawohl und Wulf Rössler (Hrsg.): *Arbeit und Psyche – Grundlagen, Therapie, Rehabilitation, Prävention. Ein Handbuch*, Stuttgart: W. Kohlhammer, S. 102 – 114.
- Richter, Dirk, B. Eikelmann und T. Reker (2006): Arbeit, Einkommen, Partnerschaft: Die soziale Exklusion psychisch kranker Menschen, in: *Das Gesundheitswesen*, Bd. 68, S. 704 – 707.

- Riedel-Heller, Steffi G. und Uta Gühne (2015): Teilhabe psychisch Kranker am Arbeitsleben – Forschungs- und Handlungsbedarf?, in: *Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie: PpmP*, Jg. 65, Heft 9/10, S. 383 – 386.
- Riemenschneider, Kerstin (2015): In Arbeit kommen, in Arbeit bleiben – was können Psychiatrie-Erfahrene tun, damit das gelingt?, in: Joachim Storck und Irmgard Plößl (Hrsg.): *Handbuch Arbeit – wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben*, Köln: Psychiatrie-Verlag, S. 109 – 116.
- Riemke, Ninatores (2015): Durch Arbeit habe ich meinen Platz in der Gesellschaft wiedergefunden, in: Joachim Storck und Irmgard Plößl (Hrsg.): *Handbuch Arbeit – wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben*, Köln: Psychiatrie-Verlag, S. 104 – 107.
- Ritz, Hans-Günter (2015): *Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt: Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung*, [online] <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11637.pdf> [12.08.2020].
- Rosemann, Matthias (2018): *BTHG: die wichtigsten Neuerungen für die psychiatrische Arbeit*. Köln: Psychiatrie-Verlag.
- Rüffer, Corinna (2018): Kommentar, in: *Forum Arbeit*, 03/2018, S. 11.
- Schreiner, Mario (2018): Reformbedarf der Werkstätten für behinderte Menschen? – Perspektiven von Beschäftigten und rechtliche Entwicklungen durch das Bundesteilhabegesetz, in: Gudrun Wansing, Felix Welti und Markus Schäfers (Hrsg.): *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen: Internationale Perspektiven*, Baden-Baden: Nomos. S. 349 – 364.
- Seibel-Schnell, Regina (2014): Menschen mit einer psychischen Erkrankung in der WfbM, in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): *Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung*, Stand: Juli 2019 (4. Lfg.), Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Speck, Andreas (2018): Von der Teilhabe zur Befähigung, in: Andreas Speck und Ingmar Steinhart (Hrsg.): *Abgehängt und chancenlos?: Teilhabechancen und -risiken von Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen*, Köln: Psychiatrie Verlag. S. 11 – 14.
- Speck, Andreas, Marcel Daum, Anja Höptner und Ingmar Steinhart (2017): BTHG: Neue Teilhabewelt mit neuen Teilhabechancen?!, in: *Psychosoziale Umschau*, 1/2017, S. 14 – 15.
- Stähr, Jan (2013): Psychisch kranke Menschen im Arbeitsleben. Strukturelle Probleme der Teilhabe und Lösungsansätze, in: *Soziale Arbeit*, 8/2013, S. 323 – 328.

- Statistisches Bundesamt (2018): *Statistik der schwerbehinderten Menschen*, [online] https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/sozial-schwerbehinderte-kb-5227101179004.pdf?__blob=publicationFile [12.08.2020].
- Steinhart, Ingmar (2017): Konsequenzen aus UN-Behindertenrechtskonvention und Bundesteilhabegesetz für Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen, in: Peter Buttner (Hrsg.): *Menschen mit psychischen Erkrankungen: Ausschluss statt Teilhabe?*, Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., S. 40 – 51.
- Steinmüller, Florian (2018): Budget für Arbeit und andere Leistungsanbieter, in: *Forum Arbeit*, 03/2018, S. 8 – 13. Zitiert nach: [online] https://jbeeck.abgeordnete.fdpbt.de/sites/default/files/2018-11/Forum%20Arbeit%2003_2018.pdf [12.08.2020].
- Steinmüller, Florian (2019): *Erfahrungsberichte anderer Leistungsanbieter*, [online] <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/service/aktuelles/erfahrungsberichte-anderer-leistungsanbieter-1/> [12.08.2020].
- Storck, Joachim und Irmgard Plössl (Hrsg.) (2015): *Handbuch Arbeit – wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben*, Köln: Psychiatrie-Verlag.
- Triebel, Anke (2015): Werkstatt für behinderte Menschen – ein besonderer Arbeitsmarkt, in: Joachim Storck und Irmgard Plössl (Hrsg.): *Handbuch Arbeit – wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben*, Köln: Psychiatrie-Verlag, S. 408 – 413.
- Vertreter*innen des Verbändebündnisses aus Deutscher Behindertenrat, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung und LIGA Selbstvertretung (2018): *Update zur 2. Staatenprüfung Deutschlands vor dem UN-Fachausschuss zur UN-Behindertenrechtskonvention*, [online] <https://www.vdk.de/deutscher-behindertenrat/mime/00108026D1529564998.pdf> [12.08.2020].
- Wansing, Gudrun (2012): Inklusion in einer exklusiven Gesellschaft. Oder: Wie der Arbeitsmarkt Teilhabe behindert, in: *Behindertenpädagogik*, Jg. 51, Heft 4, S. 381 – 396.
- Welti, Felix, Eva Nachtschatt (2018): Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention, in: Gudrun Wansing, Felix Welti und Markus Schäfers (Hrsg.): *Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen: Internationale Perspektiven*, Baden-Baden: Nomos, S. 55 – 89.

- Wendt, Sabine (2018): *Andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX – ein neues Angebot mit Fallstricken*, [online]: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2018/D36-2018_Andere_Leistungsanbieter.pdf [12.08.2020].
- Werkstatträte Deutschland e. V./Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) (2018): *Stellungnahme zur Staatenprüfung der Bundesrepublik Deutschland*, [online] <https://www.bagwfbm.de/file/1171/> [12.08.2020].
- Wiesner-Steiner, Andreas (2017): Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht Fachkonzept für andere Leistungsanbieter, in: *Werkstatt: Dialog*, 06/2017, S. 21.
- Wörmann, Daniel (2018): Inklusionsunternehmen als andere Leistungsanbieter, in: *Impulse. Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung*, Heft 86, 03/2018, S. 32 – 38.
- Zechert, Christian und Birgit Görres (2011): Inklusion fördern! Exklusion vermeiden!, in: *Psychosoziale Umschau*, 02/2011, S. 12 – 14.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Stellen sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift