

**Der Übergang aus der Werkstatt für behinderte
Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unter
besonderer Berücksichtigung eines Projektes der
Diakonie Sachsen**

B a c h e l o r - A r b e i t
an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FH),
Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B.)

vorgelegt von
Andreas Seifarth
aus Dresden

Meißen, 26. März 2018

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Darstellungsverzeichnis

Vorwort

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Einleitung..... | 1 |
| 2 | Inklusion behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt..... | 3 |
| 2.1 | Politischer Rahmen | 3 |
| 2.1.1 | Artikel 27 der UN-BRK | 3 |
| 2.1.2 | Der Nationale Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-BRK (NAP 2.0) | 6 |
| 2.1.3 | Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen..... | 9 |
| 2.1.4 | Fünfter Bericht der Sächsischen Staatsregierung zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Sachsen | 10 |
| 2.1.5 | Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-BRK | 13 |
| 2.2 | Neuerungen in der Inklusion durch das BTHG | 16 |
| 2.2.1 | Das Budget für Arbeit..... | 18 |
| 2.2.2 | Einbeziehung anderer Leistungsanbieter | 19 |
| 2.3 | Akteure und Maßnahmen zur Inklusion behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt | 20 |
| 2.3.1 | „Allianz Arbeit + Behinderung“ | 20 |
| 2.3.2 | Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM) | 21 |
| 2.3.3 | Die WfbM | 21 |
| 2.3.4 | Leistungsträger | 23 |
| 2.3.5 | Weitere Akteure | 24 |
| 2.4 | Ausgewählte Projekte zur Inklusion behinderter Menschen..... | 24 |
| 2.4.1 | „Spurwechsel“ | 24 |
| 2.4.2 | Sächsisches Arbeitsmarktprogramm (SAP)..... | 25 |
| 2.4.3 | „Initiative Inklusion“ | 26 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.4.4 | Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX) | 26 |
| 2.4.5 | Unterstützte Beschäftigung | 27 |
| 3 | Projekt „Praxisbaustein“ der Diakonie Sachsen | 28 |
| 3.1 | Ausgangslage und Entwicklungsprozess | 28 |
| 3.2 | Praxisbausteine als wesentliches Element | 31 |
| 3.2.1 | Grundstruktur und Inhalte..... | 31 |
| 3.2.2 | Inhalts- und Vermittlungsstruktur | 32 |
| 3.2.3 | Nutzen der Praxisbausteine | 33 |
| 3.3 | Nutzen des Gesamtprojektes | 34 |
| 3.4 | Zukünftige Entwicklungschancen | 35 |
| 4 | Kritiken und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Inklusion behinderter Menschen aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt..... | 36 |
| 4.1 | Kritiken zur aktuellen Situation | 36 |
| 4.2 | Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Handlungsempfehlungen..... | 38 |
| 5 | Fazit..... | 41 |
| | Anhangsverzeichnis | 43 |
| | Anhänge..... | 44 |
| | Literaturverzeichnis..... | 55 |
| | Rechtsquellenverzeichnis..... | 60 |
| | Eidesstattliche Versicherung..... | 61 |

Darstellungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Exklusion, Integration, Inklusion..... | 1 |
| Abbildung 2: Erwerbstätigenquote der 18 bis 64- Jährigen..... | 10 |
| Abbildung 3: Darstellung von Praxisfeldern und –bausteinen..... | 30 |

Vorwort

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Bachelorarbeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

1. Einleitung

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), im Jahr 2009 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert, erkennt die Inklusion als ein Menschenrecht für Menschen mit Behinderungen an. Alle Menschen sollen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. So sieht es schon die Übersetzung vor, denn Inklusion kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „Enthaltensein“. Dadurch unterscheidet sich Inklusion deutlich von der Integration, denn Menschen mit Behinderungen müssen sich nicht an die Umwelt anpassen um an der Gesellschaft teilhaben zu können, sondern die Umwelt ist so ausgestattet, dass Menschen mit oder ohne Behinderungen in ihr gleichberechtigt leben können.



Abbildung 1 - Exklusion, Integration, Inklusion

Zu einer vollständigen Inklusion gehört auch die Teilhabe am Arbeitsleben. Diese besitzt für Menschen mit Behinderungen eine hohe Bedeutung. Sie ist prägend für deren Identität sowie dem Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft. Schon Norbert Blüm, ehemaliger deutscher Politiker der CDU, sagte über Menschen mit Behinderungen:

„Nichts ist wichtiger für die Behinderten, als durch ihrer Hände Arbeit zum eigenen Lebensunterhalt beizutragen.“

Menschen mit Behinderungen haben es im Vergleich zur Gesamtbevölkerung immer noch deutlich schwerer eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen. Die Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen spielt sich jedoch nicht nur auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ab. Im Jahr 2017 wurden über 310.000 Menschen in einer Werkstatt für behinderte

Menschen (WfbM) betreut und unterstützt¹. Eine wichtige Aufgabe dieser Werkstätten ist die Förderung des Überganges behinderter Menschen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Übergangsquote kann jedoch bundesweit seit vielen Jahren nicht die 1 %- Hürde überschreiten.

Die vorliegende Bachelorarbeit beschäftigt sich mit dem Übergang behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Freistaat Sachsen. Hierbei wird das Projekt der Diakonie Sachsen „Wir starten Berufe! Anerkannt – Standardisiert- Praxisbaustein“ (im folgendem Verlauf Projekt „Praxisbaustein“ bezeichnet) genauer berücksichtigt. Der rechtliche Rahmen des Themas sowie der politische Hintergrund der Inklusion behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt soll beleuchtet und Maßnahmen und Prozesse die der Erhöhung der Übergangsquote behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dienen aufgezeigt werden.

¹ vgl. AWO Bundesverband e. V. – Arbeit und Behinderung – Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt möglich machen , S. 4

2. Inklusion behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Um einen ganzheitlichen Überblick über die Inklusion behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen, ist es der politische Rahmen von großer Wichtigkeit. Aus ihm erwachsen einzelne Maßnahmen und Projekte zur Förderung des Überganges behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im diesem Kapitel wird deshalb auf diesen politischen Rahmen, sowie aktuelle gesetzliche Entscheidungen, Maßnahmen und Projekte eingegangen.

2.1 Politischer Rahmen

2.1.1 Artikel 27 der UN-BRK

Die UN-BRK ist ein Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen. Sie wurde am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen und trat am 03. Mai 2008 in Kraft². Die Absicht der UN-BRK ist die volle und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft. Dieses Ziel beschreibt auch Art. 1 Satz 1 der UN-BRK, nämlich „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“ Laut UN-BRK ist die Behinderung ein wesentlicher Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens. Sie verfolgt drei übergreifende Ziele³:

- Anerkennung der Würde der Menschen mit Behinderungen (Anerkennung ihrer Vielfalt, ihres Beitrags zur Gesellschaft und Rechts auf Selbstbestimmung),
- Inklusion von Menschen mit Behinderungen in das allgemeine gesellschaftliche Leben (selbstverständliche Zugehörigkeit, in Frage stellen von Sondersystemen) und ein
- „universelles Design“ der Gesellschaft (barrierefreie und für jede Person zugängliche Gestaltung der Gesellschaft).

² Praetor Intermedia UG: UN- Behindertenrechtskonvention

³ Vgl. Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz: Fünfter Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Sachsen, 2014. S. 10

Zur Erfüllung dieser übergreifenden Ziele haben sich die Vertragsstaaten in Art. 4 Abs. 1 a) und b) verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen und bestehende Gesetze und Verordnungen, die eine Diskriminierung für Menschen mit Behinderungen darstellen, zu ändern. Die UN-BRK besitzt einen verbindlichen Rechtscharakter für die BRD als auch ihrer Bundesländer, denn durch die Ratifizierung des Übereinkommens durch die BRD am 26. März 2009 sind auch alle Bundesländer Vertragspartner der UN-BRK geworden. Somit wird also auch der Freistaat Sachsen zur Übereinstimmung aller relevanten Rechtsvorschriften, politischen Maßnahmen und Programme auf Landesebene, die in seiner Zuständigkeit liegen, mit den Vorgaben der Konvention⁴ verpflichtet.

Artikel 27 der UN-BRK (vgl. Anlage 1) stellt die Grundlage der politischen Maßnahmen im Bund und im Freistaat Sachsen für Menschen mit Behinderungen dar. Er beschreibt das Recht auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen. Sie sollen die Möglichkeit besitzen ihren Lebensunterhalt durch frei gewählte oder frei angenommene Arbeit zu verdienen. Die Vertragsstaaten stehen in der Pflicht, die Verwirklichung dieses Rechts zu sichern und zu fördern. Die Möglichkeit zur Arbeit muss in einem offenen und zugänglichen Arbeitsmarkt gewährleistet sein. Die Vorschriften des Art. 27 Abs. 1 a) bis k) der UN-BRK zählen beispielhaft auf, worauf die zu treffenden Maßnahmen zielen sollen. Durch Absatz zwei werden Menschen mit Behinderungen vor Zwangs- und Pflichtarbeit geschützt. Sie dürfen nicht „in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden“.

Die Forderungen im Art. 27 UN- BRK spiegeln sich auch im deutschen Grundgesetz (GG) wider. Art. 12 Abs. 1 GG beschreibt das Recht der Berufsfreiheit. Aus dem Gleichberechtigungsgrundsatz ergibt sich, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG). Auch das Arbeitsrecht, Arbeitsschutzrecht sowie das Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 1 GG) gelten unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung. Im Erwerbsleben sind Menschen mit Behinderungen vor Benachteiligungen wegen ihrer Behinderung geschützt (§ 7 i. V. m. § 1 AGG). Außerdem sind Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten verpflichtet, auf fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen zu beschäftigen. Wird diese Pflicht nicht erfüllt, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Weitere Regelungen zum Schutz der Menschen

⁴ vgl. SMS: Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-BRK ,2016. S. 14

mit Behinderungen finden sich im Bundesbeamten- und Bundesbesoldungsgesetz.

Weiterhin stellt sich die Frage, welche Bedeutung Art. 27 UN-BRK für das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben besitzt. Betrachtet man nur Absatz eins dieses Artikels, können unterschiedliche Leitideen festgestellt werden. Zwei dieser Leitideen beleuchtete Prof. Dr. em. Peter Trenk-Hinterberger in seinem Kurzbeitrag 2012, der auch als Diskussionsbeitrag Nr. 10/2012 für das „diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ verwendet wurde⁵.

Die erste Leitidee „So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“ zielt auf eine Gesamtschau des Art. 27 Abs. 1 UN-BRK ab. Die Vertragsstaaten sind verpflichtet, ausschließliche institutionelle Sonderwege für Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit und Beschäftigung zu vermeiden bzw. sie zu beseitigen (z. B. die alternativlose Beschäftigung in Einrichtungen die nur Menschen mit Behinderungen vorbehalten sind). Des Weiteren sollten die Vertragsstaaten ihre Rechtsordnung mit der Vereinbarkeit dieser Leitidee überprüfen. Im Zuge der Diskussion dieser Leitidee wurde u. a. vorgeschlagen die WfbM gänzlich abzuschaffen. Zumindest sollte die Umwandlung der WfbM, zu einem sozialräumlich organisierten Dienstleister vollzogen werden. Dieser sollte mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt vernetzt sein. Des Weiteren wird die Überprüfung des Rechtsstatus der Werkstattbeschäftigten gefordert und deren Höhe der Entlohnung als unvereinbar mit Art. 27 UN-BRK erklärt. Neue Wege für die Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind aufzuzeigen. Es bestehen Forderungen nach neuen Leistungsanbietern sowie dem Budget für Arbeit. Abschließend sollte die Beschäftigungsquote sowie die Ausgleichsabgabe erhöht werden.

Die zweite Leitidee „Anzustreben ist ein inklusiver Arbeitsmarkt“ steht im engen Zusammenhang mit der ersten Leitidee. Der Arbeitsmarkt soll an die Lage von Menschen mit Behinderungen angepasst werden. Dies kann erreicht werden durch eine Entlastung der Unternehmerseite, da Menschen mit Behinderungen in Unternehmen nachweislich mehr Kosten verursachen durch geringere Arbeitsleistung, Flexibilität und Belastbarkeit. Es ist festzustellen, dass bereits einige der 2012 genannten Forderungen erfüllt werden konnten. Der Stand der Werkstattbeschäftigten wurde durch das Bundesteilhabegesetz und dem damit

⁵ Prof. Dr. em. Peter Trenk-Hinterberger, Marburg: Die Bedeutung des Artikel 27 BRK für das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben; 2012

einhergehenden Budget für Arbeit deutlich verbessert. Ebenfalls wurde die Entlohnung der Werkstattbeschäftigten erhöht. Neue Wege für die Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wurden eingeschlagen, zu welchen auch das Projekt „Praxisbaustein“ zählt. Die genannten Aspekte werden im Verlauf der vorliegenden Arbeit noch näher betrachtet.

Aufgrund der herausgehobenen Stellung des Art. 27 UN-BRK ist eine Prüfung der Umsetzung dieser in den einzelnen Vertragsstaaten notwendig. Die Umsetzung der UN-BRK in Deutschland geschieht im Rahmen der Staatenprüfung durch den UN- Fachausschuss für Menschen mit Behinderungen. Die erstmalige Prüfung erfolgte am 26. und 27. März 2015. Folge dieser Prüfung war die Verabschiedung der „Abschließenden Bemerkungen“ des Ausschusses am 17. April 2015. Der Ausschuss formuliert Empfehlungen im Bereich „Arbeit und Beschäftigung“ zur weiteren Umsetzung des Art. 27 UN-BRK. Der Ausschuss kritisiert u. a. finanzielle Fehlanreize durch die Menschen mit Behinderungen der Eintritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert oder verhindert wird. Des Weiteren wird, seitens des Ausschusses, die sehr geringe Vorbereitung und Förderung des Überganges der behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarktes negativ beurteilt. Um diese Problemfelder zu verbessern wird Deutschland seitens des Ausschusses u. a. eine Datenerfassung zur Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die schrittweise Abschaffung der Werkstätten empfohlen⁶.

2.1.2 Der Nationale Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-BRK (NAP 2.0)

Ausfluss der im Jahr 2009 ratifizierten UN-BRK ist der NAP 2.0. Er wurde vom Kabinett am 28. Juni 2016 beschlossen und setzt auf den ersten Aktionsplan aus dem Jahr 2011 auf. Er soll mit den auf Bundesebene getroffenen Maßnahmen bewirken, dass die Inklusion als universelles Prinzip in allen Lebensbereichen Einzug hält, „denn Inklusion im Sinne der UN-BRK bedeutet, gesellschaftliche Teilhabe für alle Menschen in allen Lebensbereichen auf der Basis gleicher Rechte zu ermöglichen⁷“. Der NAP 2.0 enthält 175 Maßnahmen in 13 Handlungsfeldern. Die Bundesregierung setzte in diesem Aktionsplan einen besonderen Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt⁸. Um mehr

⁶ vgl. Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen: Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands (2015), S. 12

⁷ vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: NAP 2.0 (2016), S. 4

⁸ vgl. ebenda, S. 8

behinderten Menschen eine Chance zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, setzt die Bundesregierung stärker auf gesetzliche Änderungen.

Ein Handlungsfeld des NAP 2.0 ist „Arbeit und Beschäftigung“. Ziel der Bundesregierung ist es, die Anstrengungen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter zu erhöhen und mehr Möglichkeiten zu schaffen⁹. Menschen mit Behinderungen, die heute einen Anspruch auf Leistungen in einer WfbM besitzen, sollen mit dem geplanten Budget für Arbeit eine Beschäftigungschance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten. Das Budget für Arbeit wurde mit dem neuen Bundesteilhabegesetz (BTHG) zum 01. Januar 2018 festgelegt und wird im weiteren Verlauf aufgegriffen.

Durch Rechtsänderungen soll die Position der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt werden. Die Bundesregierung erhofft sich positive Auswirkungen für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen¹⁰.

Das Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ gründet sich auf Art. 27 UN-BRK. Die relevanten Maßnahmen für dieses Handlungsfeld werden seitens der Bundesregierung in einer Übersicht im NAP 2.0 dargestellt. Eine übergeordnete Maßnahme ist die „Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“. Durch die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten und der Einführung des Budgets für Arbeit könnten auch mehr Übergänge aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgen. Um die Beschäftigungsquote behinderter Menschen auf dem allgemeine Arbeitsmarkt zu erhöhen sollen auch Inklusionsprojekte weiterentwickelt und gefördert werden sowie die Arbeitgeber für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert werden. Um den Ablauf in den WfbM noch besser zu gestalten, sollen die Werkstatträte, durch Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung, gestärkt werden (Ausfluss aus Art. 27 Abs. 1 c) UN-BRK). Durch die Wahl von Frauenbeauftragten sollen die Rechte dieser verbessert werden (Ausfluss aus Art. 6 Abs. 2 UN-BRK)¹¹.

WfbM sollen als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterhin ihre Wichtigkeit besitzen. Sie müssen Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstatt (z. B. Außenarbeitsplätze der Werkstätten in Betrieben

⁹ vgl. ebenda, S. 25

¹⁰ vgl. ebenda, S. 27

¹¹ vgl. ebenda, S. 29

des allgemeinen Arbeitsmarktes) anbieten. Ebenfalls zu den Pflichtaufgaben zählen Maßnahmen zur Förderung des Überganges auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier können ausgelagerte Arbeitsplätze in Betrieben eine Brücke sein¹².

In den WfbM ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Die Zahl der Neueintritte ist jedoch rückläufig. Im Jahr 2006 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit (BA) 18.193 Zugänge im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich. Im Jahr 2014 waren es nur noch 14.210¹³. Die Anzahl der Werkstattbeschäftigten ist auf den Anstieg des „Bestandes“ an Werkstattbeschäftigten zurückzuführen. Solange die Ausnahmevoraussetzungen gegeben sind, haben Menschen mit Behinderung einen Rechtsanspruch auf Beschäftigung in einer Werkstatt. Er besteht bis zum Eintritt ins Rentenalter. Aufgrund des medizinischen Fortschritts steigt auch die Zahl der Menschen mit Behinderungen, die das Renteneintrittsalter erreichen und wegen Art und Schwere ihrer Behinderung auf eine Beschäftigung in einer WfbM angewiesen sind.

Das Entgeltssystem in den WfbM wird von der Bundesregierung als angemessen gehalten. Das bestätigte auch der Deutsche Bundestag durch seine Zustimmung zur Beschlussempfehlung auf Bundestagsdrucksache 17/1468 zur Angemessenheit der Entlohnung in den Werkstätten.

Um die Lage von Menschen mit Behinderungen im Bund zu verbessern führt der NAP 2.0 Maßnahmen auf¹⁴. Durch das BTHG soll die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen verbessert werden. Erreicht werden soll dies durch mehr Teilhabe, Selbstbestimmung und individuelle Lebensführung. Damit verbunden ist auch die Weiterentwicklung des Schwerbehindertenrechts. Auch die erwähnten Maßnahmen in den WfbM sind zu berücksichtigen.

Problematisch ist die Unterforderung von leistungsstarken Menschen mit Behinderungen die kaum Beschäftigungsalternativen besitzen oder sich nicht angemessen gefördert fühlen¹⁵. Diesen Menschen sollen neue berufliche Perspektiven eröffnet werden (insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt). Durch das BTHG sollen behinderten Menschen Wahlmöglichkeiten eröffnet werden zwischen Verbleib in der jeweiligen WfbM, Wechsel zu einem anderen

¹² vgl. ebenda, S. 32

¹³ vgl. ebenda, S. 37

¹⁴ vgl. ebenda, S. 41

¹⁵ vgl. ebenda, S. 42

geeigneten Leistungsanbieter oder der Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierbei soll das Budget für Arbeit helfen.

Eine konsequente, flächendeckende und umfassende berufliche Orientierung ist zu ermöglichen. Neben den WfbM sollen auch andere Leistungsanbieter, unterstützte Beschäftigung und Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen¹⁶.

2.1.3 Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen

Ein wichtiges Indiz für die Lage von Menschen mit Behinderungen ist der Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Der zweite Teilhabebericht von 2016 wurde von dem ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales angefertigt. Durch die Erstellung des Berichtes wird die Berichtspflicht aus § 88 SGB IX sowie aus Art. 31 UN-BRK erfüllt¹⁷.

Im Zeitraum von 2005 bis 2013 lässt sich ein Anstieg des Anteils der Menschen mit Behinderungen an der Gesamtbevölkerung von 13,3 % auf 15,8 % feststellen¹⁸. Wesentliche Ursache ist der demographische Wandel. Beeinträchtigungen treten vermehrt im höheren Alter auf. Durch steigende Lebenserwartung und eine zunehmende Alterung der Gesellschaft steigt auch die Zahl der Menschen mit Behinderungen in jeder Altersgruppe an.

Das Kapitel 3.2 „Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ rückt für diese Arbeit in den Fokus. 2013 waren von 38,8 Mio. Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 64 Jahren insgesamt 2,9 Mio. Menschen mit Beeinträchtigungen erwerbstätig. Jedoch liegt die Erwerbstätigenquote von 49 % der Menschen mit Beeinträchtigungen im Alter von 18 bis 64 Jahren deutlich unter der Erwerbstätigenquote von Menschen ohne Beeinträchtigungen in dieser Altersspanne (80 %). Zum bildhaften Vergleich wird folgende Darstellung herangezogen:

¹⁶ vgl. ebenda, S. 43

¹⁷ vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen (2016), S. 14

¹⁸ vgl. ebenda, S. 6

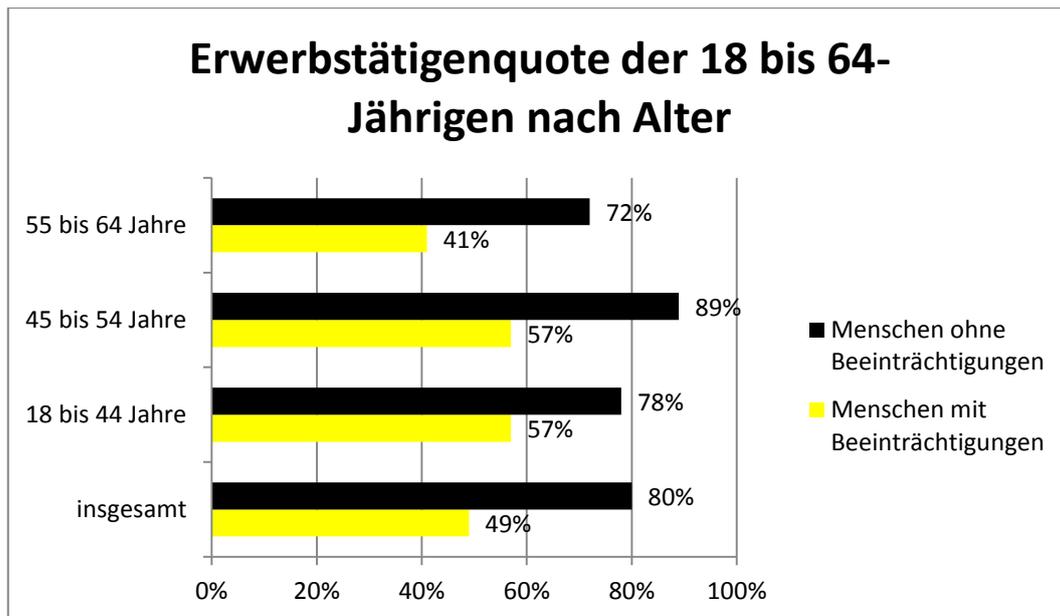


Abbildung 2 Erwerbstätigenquote der 18 bis 64-Jährigen nach Alter (eigene Darstellung)

In der Entwicklung der Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen sind Fortschritte erkennbar. Ein Indikator dafür ist die gestiegene Zahl der Beschäftigten Schwerbehinderten in den Inklusionsprojekten. Inklusionsprojekte sind eine arbeitsnahe Alternative zur Werkstattbeschäftigung¹⁹. Jedoch partizipieren nicht alle Menschen mit Beeinträchtigungen an der Inklusion auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Zu dieser Personengruppe zählen Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung stark in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind. Die Anzahl der Beschäftigten in den WfbM stieg von 220.230 Beschäftigten 2007 auf 264.800 Beschäftigte im Jahr 2014 (Anstieg von 20 %). Diese Entwicklung birgt Vor- aber auch Nachteile. Menschen mit Behinderungen, denen sich keine realistische Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bietet, bekommen durch die WfbM die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben. Jedoch sind die WfbM auch eine schlechtere Alternative für diejenigen, die zur Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fähig wären. Dadurch kann ein Gefühl der Unterforderung bei den Betroffenen entstehen.

2.1.4 Fünfter Bericht der Sächsischen Staatsregierung zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Sachsen

Im Freistaat Sachsen ist die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ein Verfassungsauftrag und bereits seit 1990 wichtiger

¹⁹ vgl. ebenda, S. 222

Schwerpunkt der Staatsregierung²⁰. Hierzu gibt es seitens dieser seit 1994 in jeder Legislaturperiode einen „Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen im Freistaat“. Im Jahr 2004 wurde das „Gesetz zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen“ (Sächsisches Integrationsgesetz - SächsIntegrG) verabschiedet. Die oben beschriebene Berichtspflicht findet sich in § 13 SächsIntegrG²¹.

Der Bericht wurde ebenfalls vom ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (Köln) im Auftrag des Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) erstellt. Er soll die Situation von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen ablichten und darüber hinaus Empfehlungen für zukünftige politische Maßnahmen geben. Die genannten Ziele des § 1 Abs. 1 SächsIntegrG sollen verwirklicht werden (vgl. Anlage 2).

Zur Fertigung des Berichtes und der Einleitung entsprechender Maßnahmen müssen sich die handelnden Personen im Klaren darüber sein in welchen Lebenslagen sich die behinderten Menschen befinden. „Der Begriff „Lebenslagen“ bezeichnet die Gesamtheit der sozialen Zusammenhänge, in denen Personen ihre materiellen und immateriellen Möglichkeiten nutzen. Dieser Ansatz geht ursprünglich von den Handlungsspielräumen aus, die Personen in unterschiedlichen Lebensbereichen haben²². Die Dimensionen der Lebenslagen sind folgende Bereiche:

- Bildung
- Soziale Einbindung in Familie, Freundeskreis und soziale Netzwerke
- Gesundheit und Bildung
- materielle Lebenslage
- Teilhabe am Erwerbssystem
- Wohnqualität
- Teilhabechancen

Der Bericht wurde in zehn Handlungsfelder untergliedert. Das Handlungsfeld drei „Teilhabe am Arbeitsleben“ rückt in den Fokus.

Zu Jahresende 2012 besaßen 681.132 Menschen eine Behinderung. 449.288 Menschen waren schwerbehindert (Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr). Insgesamt 16,5 % der Bevölkerung Sachsens sind Menschen mit Behinderungen. Der Anteil der behinderten Menschen an der Bevölkerung nimmt

²⁰ vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: NAP 2.0 (2016), S. 256

²¹ vgl. SMS : Fünfter Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Sachsen, 2014 S. 6

²² vgl. ebenda, S. 23

mit steigendem Alter zu. Häufigste Behinderungsarten sind eine Schädigung der inneren Organe (28 %) und Einschränkungen des Bewegungsapparates (27,1 %).

Vorrangiges Ziel des Handlungsfeldes „Teilhabe am Arbeitsleben“ ist die Integration von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt²³. Unterstützung gibt es durch Arbeitsagenturen, Jobcenter und das Integrationsamt. Das SGB IX regelt die Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen²⁴. Eine unterstützte Form der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch die Inklusionsbetriebe gemäß § 215 SGB IX angeboten. Auch unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX ist möglich. Der Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben kann durch verschiedene Indikatoren beurteilt werden, die unterschiedlich abgestuft sein können:

- (1) Voraussetzung für den Einstieg auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist ein beruflicher Ausbildungsabschluss. Indikator ist die Anzahl der Jugendlichen die einen beruflichen, außerberuflichen oder keinen Ausbildungsabschluss erreichen.
- (2) Wichtig ist außerdem der Anteil der behinderten Menschen, der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt ist. Indikator ist die Erwerbsbeteiligung und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
- (3) Ein weiterer Indikator ist der Anteil der Arbeitslosen mit Schwerbehinderung an allen Arbeitslosen.
- (4) Als letzter Indikator wird der Anteil der Menschen mit Behinderungen gewertet, der im Erwerbsalter seinen Lebensunterhalt durch ein Erwerbseinkommen gestaltet²⁵.

Das Ziel einer inklusiven Erwerbstätigkeit wird vor allem durch die Beschäftigung mit Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht. Bei einer betrieblichen Ausbildung ergibt sich die größte Arbeitsmarktnähe. Hier sind geringe Eintritte von behinderten Menschen zu verzeichnen²⁶. Alternativ besteht das Angebot einer außerbetrieblichen Ausbildung in Berufsbildungswerken. Dies sind überregionale Einrichtungen, welche der beruflichen Erstausbildung Jugendlicher mit Behinderungen dienen. Im Freistaat Sachsen gibt es die

²³ vgl. ebenda, S. 58

²⁴ vgl. § 49 SGB IX

²⁵ vgl. ebenda, S. 59

²⁶ vgl. ebenda, S. 62

Berufsbildungswerke Dresden, Chemnitz und Leipzig, die unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten anbieten.

Auch die sächsische Staatsregierung erforscht die Entwicklung der Beschäftigung behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Oftmals sind Menschen mit Behinderungen gut ausgebildete Fachkräfte, die einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen können. Es müssen dabei Barrieren in den Unternehmen abgebaut werden indem unter anderem der Arbeitsplatz an behinderungsbedingte Bedürfnisse angepasst wird. Laut einer Auswertung des Mikrozensus ist der Anteil der Erwerbstätigen mit Behinderungen im Zeitraum von 2005 bis 2009 von 35 % auf 38 % gestiegen. Bundesweit lag die Erwerbstätigenquote bei 48 %. Der Anteil der Nichterwerbstätigen behinderten Menschen im Freistaat Sachsen liegt bei 53 % (2009), in Deutschland bei 46 %. Nur 47 % der Menschen mit Behinderungen in Sachsen standen 2009 dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung²⁷.

2011 waren in Sachsen 410.000 Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt²⁸. Davon 520 Personen in den Inklusionsprojekten.

2.1.5 Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-BRK

Die UN-BRK verpflichtet auch die Bundesländer zu ihrer Umsetzung. Deshalb wird auch seitens der sächsischen Staatsregierung ein Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK aufgestellt. Er knüpft an den fünften Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen an und wurde am 8. November 2016 vom sächsischen Kabinett beschlossen.

Besonders in den Fokus rückt das Kapitel 6 „Arbeit“. Unterkapitel 6.2 beschäftigt sich hierbei mit dem Arbeitsmarkt und der Arbeitslosigkeit. Laut Aktionsplan sind immer mehr Menschen im Freistaat Sachsen schwerbehindert²⁹. Menschen mit Behinderungen sind trotz des kontinuierlichen Anstieges der Beschäftigung in den letzten Jahren seltener erwerbstätig und länger von Arbeitslosigkeit betroffen. Von 187.000 arbeitssuchend gemeldeten Personen im Jahr 2014 waren 11.000 schwerbehindert (5,8 %). Trotz eines Anstieges der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den Jahren 2009 bis 2013 liegt die

²⁷ vgl. ebenda, S. 68

²⁸ vgl. ebenda, S. 70

²⁹ vgl. SMS: Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-BRK , 2016. S. 67

Beschäftigungsquote mit 4,1 % um 0,6 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert aller deutschen Unternehmen. Aus diesem Grund müssen Unternehmen für die Beschäftigung dieser Personengruppen geöffnet werden. Durch eine alternde Beschäftigungsstruktur sowie den Anstieg der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ist es ebenso notwendig Arbeitsplätze zu sichern. Hierzu bedarf es auch einer bedarfsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und dem Zusammenwirken betrieblicher und überbetrieblicher Akteure. Ebenfalls müssen bestehende Regelungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen verstärkt implementiert werden, da diese in Unternehmen nicht immer bekannt sind oder aktiv angewendet werden.

Ziel der Sächsischen Staatsregierung ist es, Menschen mit Behinderungen soweit wie möglich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit Hilfe von Kooperationen sollen Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen und gesichert, sowie die Transparenz gefördert und Bürokratie abgebaut werden. Die „Allianz Arbeit + Behinderung“ versucht dabei die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Auch die Situation der WfbM wird beleuchtet (Kapitel 6.3). Gemäß SGB IX haben Menschen mit Behinderungen einen Anspruch auf Beschäftigung in einer WfbM, wenn sie wegen Art und Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können oder keine Ausbildung absolvieren können³⁰. Diese Beschäftigung erfolgt in einem arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnis. In Sachsen standen Ende 2015 hierfür insgesamt 60 Werkstätten mit 16.880 belegten Plätzen zur Verfügung. Die Maßnahmen in diesen Werkstätten zielen auf die Erhaltung, Erhöhung, Entwicklung oder Wiedererlangung der Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden ab. Eine weitere Möglichkeit der Beschäftigung sind die Inklusionsprojekte in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Zielgruppe sind schwerbehinderte Menschen die schwer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. Sie nehmen eine Brückenfunktion zwischen Werkstätten und Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes ein und sind ein wichtiges Mittel um den Übergang aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Im Jahr 2015 existierten insgesamt 53 Inklusionsprojekte.

Aufgrund der primär bundesrechtlich geregelten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist seitens des Freistaates Sachsen eine aktive Mitwirkung auf

³⁰ vgl. § 219 Abs. 2 SGB IX

Bundesebene bei der Weiterentwicklung entsprechender Angebote wichtig. Maßnahmen in den WfbM sind eine Sonderlösung zum regulären Ausbildungssystem. In Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes besteht Bedarf an inklusiven Arbeitsplatz- und Beschäftigungsbedingungen. Sie sind notwendig, da nur wenige Menschen mit Behinderungen den Sprung von den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen. Es sollte ein schnittstellenarmer Übergang geschaffen werden. Die Unterstützung dieses Übergangs ist ein zentrales Handlungsfeld der „Allianz Arbeit + Behinderung“. Die Maßnahme „Spurwechsel“ des KSV Sachsen unterstützt ebenfalls den Übergang von den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt³¹.

Die WfbM sollten deshalb weiter in ihrer Anerkennung gestärkt werden. Außerdem sollten Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen, die nicht im vollen Umfang auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können erhalten und weiter gestärkt werden. Weiterhin wird auch die Beschäftigung in Inklusionsprojekten nachhaltig unterstützt.

Der Freistaat Sachsen tritt ebenfalls als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen auf. 1994 erließ die Staatsregierung den Beschluss zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in der Verwaltung des Freistaates Sachsen. Weiterhin wurden in den Jahren 2001/2002 eine Sperrstellenregelung und der Stellenpool eingeführt. 2014 lag die Beschäftigungsquote beim Freistaat Sachsen als Arbeitgeber bei 6,5 % (6.189 Arbeitsplätze). Der Schnitt liegt deutlich über der gesetzlichen Beschäftigungsquote, jedoch stagniert diese Quote³².

Der Aktionsplan führt an, dass die Ausbildung junger Menschen weiter vorangetrieben werden soll. Die Barrierefreiheit an den Arbeitsplätzen, sowie den jeweiligen Dienststellen sollte weiterhin verbessert werden, da die barrierefreie Zugänglichkeit noch nicht in allen Dienststellen gegeben ist. Das besondere Augenmerk auf die Gestaltung der Barrierefreiheit von Arbeitsplatz und Dienstgebäude sollte immer weiter vorangetrieben werden, da der Freistaat Sachsen als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen besitzt.

³¹ vgl. ebenda, S. 75

³² vgl. ebenda, S. 80

2.2 Neuerungen in der Inklusion durch das BTHG

Das „Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen“ (BTHG) wurde am 23. Dezember 2016 verabschiedet. Übergeordnetes Ziel dieses Gesetzes ist die Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen. Die Eingliederungshilfe wird zu einem modernen Teilhaberecht weiterentwickelt und das Schwerbehindertenrecht modifiziert. Auch das BTHG ist ein Ausfluss der UN-BRK, insbesondere des Art. 3, der die „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“ zum zentralen Prinzip zählt. Zielgruppe des BTHG sind Menschen mit (drohenden) Behinderungen (ca. 16,8 Mio. Menschen) und schwerbehinderte Menschen (ca. 7,5 Mio. Menschen). Bei der Vorbereitung des Gesetzesentwurfes wurden Menschen mit Behinderungen, ihre Verbände und weitere betroffene Akteure von Beginn an einbezogen.

Durch die Einführung des BTHG ergibt sich eine neue Struktur des SGB IX:

- Teil 1: Rehabilitations- und Teilhaberecht
- Teil 2: Eingliederungshilfe (aus dem SGB XII herausgelöst) unter dem Titel „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung von Menschen mit Behinderungen“
- Teil 3: weiterentwickeltes Schwerbehindertenrecht

Die Eingliederungshilfe durch das BTHG enthält für Menschen mit Behinderungen folgende Leistungen³³:

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z. B. in den WfbM)
- Leistungen zur sozialen Teilhabe (z. B. Umbau einer Wohnung, KFZ-Hilfe)
- Leistungen zur Teilhabe an Bildung (z. B. Hilfen zur Hochschulbildung)
- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (z. B. Psychotherapie)

Das BTHG bringt viele Vorteile für Menschen mit Behinderungen mit sich. Bisher mussten behinderte Menschen die für sie notwendigen Reha-Leistungen bei verschiedenen Leistungsträgern separat beantragen. Diese Leistungen waren zum Teil abhängig von der Wohnform (z. B. Wohnung, Wohngemeinschaft oder Einrichtung). Des Weiteren musste bei der Eingliederungshilfe ein großer Teil

³³ vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales- Häufige Fragen zum Bundesteilhabegesetz (BTHG), S. 19

des Einkommens und Vermögens von der Person selbst sowie deren (Ehe-) Partner eingesetzt werden. Ein Sparen war kaum möglich³⁴.

Durch das BTHG wird die Eingliederungshilfe aus dem „Fürsorgesystem“ der Sozialhilfe³⁵ herausgeführt. Behinderte Menschen erhalten mehr individuelle Selbstbestimmung durch ein modernes Recht auf Teilhabe, verbunden mit den dazu notwendigen Unterstützungen. Die Fachleistungen der Eingliederungshilfe sind klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt und finanziert.

Die Beantragung von Reha-Leistungen wird deutlich erleichtert. Seit dem 01. Januar 2018 reicht nur ein Reha-Antrag aus um alle notwendigen Leistungen bei den jeweiligen Reha-Trägern zu erhalten. Eine ergänzende und unabhängige Beratung stärkt die Betroffenen. Leistungen der Eingliederungshilfe werden in einem Leistungskatalog gebündelt und konkretisiert. Ehegatten und Lebenspartner werden weder mit ihrem Einkommen, noch Vermögen herangezogen. Die Eingliederungshilfe umfasst nun außerdem Leistungen zur Hilfe der Pflege. Sie werden für Menschen mit Behinderungen gewährt die, neben der Eingliederungshilfe, solche Leistungen benötigen und vor Erreichen der Regelaltersgrenze Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten haben.

Die Eingliederungshilfe wird mit Blick auf den individuellen Bedarf erbracht und echte Wahlfreiheit bei der Unterkunft ermöglicht³⁶. Die notwendige Unterstützung wird nicht mehr an eine bestimmte Wohnform geknüpft, sondern am individuellen Bedarf ausgerichtet. Eine Differenzierung zwischen ambulanten, teilstationären und stationären Maßnahmen der Eingliederungshilfe findet nicht mehr statt. Die Eingliederungsleistung konzentriert sich auf die Fachleistung. Durch diesen Aspekt wird die Selbstbestimmung der behinderten Menschen gestärkt, denn sie können selbst entscheiden, wo sie wohnen. Bei der Gewährung von existenzsichernden Leistungen werden Menschen mit Behinderungen den Menschen ohne Behinderungen gleichgestellt³⁷.

Auch Menschen mit schwersten Behinderungen werden durch das BTHG nicht von einer Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen. Den Werkstätten ist es nun möglich diese Personengruppe gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten zu betreuen und zu fördern³⁸. Eine formale Aufnahme in eine Werkstatt ist damit

³⁴ vgl. ebenda, S. 2

³⁵ vgl. ebenda

³⁶ vgl. ebenda, S. 3

³⁷ vgl. ebenda, S. 6 und 7

³⁸ vgl. ebenda, S. 33

aber nicht verbunden. Da die WfbM Orte der Beschäftigung sind an welchen auch eine entsprechende Arbeitsleistung erbracht werden soll, setzt die Teilhabe am Arbeitsleben eine Fähigkeit zur Arbeit voraus.

Außerdem werden die Mitwirkungsmöglichkeiten der behinderten Menschen in den WfbM verbessert. Dies geschieht durch Weiterentwicklung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung. Die für Werkstatträte wichtigen Bereiche, wie Arbeitszeit, Arbeitsentgelte und Weiterbildung werden zu Bereichen der Mitbestimmung. Bei der Mitwirkung bleibt das geltende Recht erhalten: Die Vermittlungsstelle legt einen Einigungsvorschlag vor und die Werkstatt entscheidet unter Berücksichtigung dieses Vorschlages endgültig³⁹. Sie ist nicht verpflichtet den Einigungsvorschlag anzunehmen. Die Anzahl der Werkstatträte wird in großen Werkstätten erhöht, ebenso die Freistellungstage für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen (von 10 auf 15 Tage je Amtszeit). Außerdem wurde die Stelle der Frauenbeauftragten eingeführt um Diskriminierungen zu reduzieren. Wahlberechtigt sind alle weiblichen Werkstattbeschäftigten⁴⁰.

Mit der Verabschiedung des BTHG ist auch die Einführung des Budget für Arbeit (BfA) verbunden, welches den Personenkreis der WfbM- Beschäftigten wesentlich tangiert.

2.2.1 Das Budget für Arbeit

Das bundesweite BfA trat zum 01. Januar 2018 in Kraft. Es stellt eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben dar. Das BfA ist rechtlich in § 61 des neuen SGB IX verankert. Menschen mit Behinderungen sollen durch das BfA Beschäftigungsalternativen zu den WfbM erhalten. Konkret sollen behinderte Menschen Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, durch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wahrnehmen können. Erreicht wird dies durch Kombination einer finanziellen Unterstützung an den Arbeitgeber (Minderleistungsausgleich) und kontinuierlicher personeller Unterstützung am Arbeitsplatz (Betreuungsleistung).

Durch den Minderleistungsausgleich in Form eines Lohnkostenzuschusses an den Arbeitgeber wird die Leistungsminderung des behinderten Menschen ausgeglichen. Außerdem werden dadurch die Aufwendungen für die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz gesichert. Der Lohnkostenzuschuss

³⁹ vgl. ebenda, S. 47

⁴⁰ vgl. § 222 Abs. 5 SGB IX

kann bis zu 75 % des gezahlten Arbeitsentgeltes betragen. Die Obergrenze von 1.190 EUR im Monat⁴¹ darf nicht überschritten werden⁴².

Gemäß § 61 Abs. 1 SGB IX sind Menschen mit Behinderungen anspruchsberechtigt, die einen Anspruch auf Leistungen des Arbeitsbereichs (§ 58 SGB IX) in einer anerkannten WfbM besitzen. Behinderte Menschen, die im Rahmen des BfA tätig sind, erhalten einen klassischen Arbeitsvertrag mit entsprechenden Arbeitnehmerrechten. Die klassischen arbeitsrechtlichen Grundlagen finden Berücksichtigung (z. B. eine angemessene Entlohnung, die das Mindestlohniveau nicht unterschreiten darf). Der einzelne Mensch mit Behinderung wird vollständig betrieblich integriert. Er besitzt jedoch ein uneingeschränktes Rückkehrrecht in die WfbM aufgrund des bleibenden Status der dauerhaften Erwerbsminderung. Außerdem gilt er weiterhin als Rehabilitand im Sinne der Eingliederungshilfe. Aufgrund der dauerhaften Erwerbsminderung besteht auch keine Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung. Alle Anwartschaften in der Rentenversicherung bleiben erhalten. Sonstige Rechte und Pflichten, die sich aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis ergeben, kommen jedoch zur Geltung. So müssen die Sozialversicherungsbeiträge hälftig vom Budgetnehmer und Arbeitgeber erbracht werden. Des Weiteren erhalten Budgetnehmer nicht die für Werkstattbeschäftigte geltende Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge.

2.2.2 Einbeziehung anderer Leistungsanbieter

Durch das BTHG nehmen seit dem 01. Januar 2018 auch andere Leistungsanbieter eine neue Stellung bei der Teilhabe am Arbeitsleben behinderter Menschen ein. Gemäß § 60 SGB IX werden für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nun auch behinderte Menschen eingeschlossen, die diese von anderen Leistungsanbietern erhalten. Andere Leistungsanbieter stellen keine „Arbeitgeber“ dar, sondern sollen eine vergleichbare berufliche Bildung oder Beschäftigung wie die WfbM anbieten. Ein anderer Leistungsanbieter kann z. B. ein Berufsbildungswerk oder ein privater Bildungsträger sein. Diese Anbieter unterliegen nicht so vielen Regelungen wie die WfbM, jedoch sind die Voraussetzungen des § 60 Abs. 2 SGB IX zu erfüllen. Andere Leistungsanbieter besitzen zudem keine Aufnahmeverpflichtung. Sie müssen somit keine Leistungen zur Teilhabe für anspruchsberechtigte Menschen mit Behinderungen

⁴¹ vgl. § 18 Abs. 1 SGB IV

⁴² vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen: Fragen und Antworten zum Bundesteilhabegesetz (BTHG)

erbringen. Der Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben besteht für behinderte Menschen also nur ganzheitlich in einer Werkstatt.

2.3 Akteure und Maßnahmen zur Inklusion behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Beschäftigung der Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt muss gefördert werden. Im Freistaat Sachsen wird dies in vielfältiger Weise umgesetzt. Abgesehen von den allgemeinen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der aktiven Arbeitsförderung (§§ 115 und 116 SGB III) und den geregelten Eingliederungsleistungen für erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte (§ 16 Abs. 1 Satz 3 SGB II) gibt es noch weitere Möglichkeiten um Menschen mit Behinderungen von den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierbei ist es von großer Wichtigkeit, dass behinderte Menschen Ansprechpartner und Kooperationen zur Unterstützung ihrer Belange besitzen.

2.3.1 „Allianz Arbeit + Behinderung“

Die „Allianz Arbeit + Behinderung“ schloss sich am 03. Dezember 2010 (Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen) aus 21 Partner der Wirtschaft, Politik und Verbänden im Freistaat Sachsen zusammen. Ziel ist die umfassende Unterstützung der Menschen mit Behinderungen in Sachsen. Dabei setzt sich die „Allianz Arbeit + Behinderung“ folgende Schwerpunkte:

- Sensibilisierung für die Potentiale der Menschen mit Behinderungen,
- Stärkung der dualen Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen,
- Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und
- Förderung des Übergangs aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Um den vierten Schwerpunkt zu gewährleisten, soll Menschen mit Behinderungen mehr Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Hierzu sollen die Fähigkeiten und Kompetenzen, welche die behinderten Menschen für den allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen in den WfbM anhand von entwickelten Praxisbausteinen entwickelt werden. Das Projekt „Praxisbaustein“ nimmt hier eine Vorreiterrolle ein.

Des Weiteren unterstützt die „Allianz Arbeit + Behinderung“ vielfältige Projekte um die Motivation der Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erhöhen, mehr behinderte Menschen einzustellen. Beispiele hierfür wäre das Arbeitsmarktprogramm „Wir machen das“, die „Initiative Inklusion“ oder Inklusionsprojekte. Auf ausgewählte Projekte wird in Kapitel 2.4 eingegangen.

2.3.2 Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM)

Die DIA-AM ist eine Maßnahme um festzustellen ob der behinderte Mensch für den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet ist oder eine Beschäftigung in einer WfbM geeigneter wäre. Vorwiegend soll diese Maßnahme zur Klärung des Beschäftigungsweges von Schulabgängern eingesetzt werden. Zielgruppe sind Menschen mit Behinderungen, deren berufliches Potential im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und den Zugangsvoraussetzungen der WfbM liegt⁴³. Hierzu gliedert sich die Maßnahme in zwei Phasen:

In der Eignungsanalyse werden Einzeltests, Erprobungen und Beobachtungen in der Gruppe durchgeführt. Es werden die fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen der Teilnehmer beurteilt. Wird bereits hier die Werkstattbedürftigkeit festgestellt, endet die Maßnahme.

Die zweite Phase stellt die betriebliche Erprobung dar. Sie findet in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Es wird durch unterschiedliche Anforderungen und Belastungen festgestellt ob der behinderte Mensch das berufliche Potential für die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besitzt.

Beide Phasen dauern zusammen maximal 12 Wochen. Im Nachgang wird ein Abschlussbericht über die Teilnehmer erstellt, welcher auch einen konkreten Vorschlag für die Integration auf den Arbeitsmarkt und Aussagen zum Unterstützungsbedarf enthält.

2.3.3 Die WfbM

Auch die WfbM selber leisten als Hauptakteur für die Werkstattbeschäftigten übergangsfördernde Maßnahmen. Förderangebote sind für Menschen mit Behinderungen gedacht für die eine berufliche Eingliederung außerhalb der

⁴³ vgl. REHADAT: Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM)

Werkstatt möglich erscheint. Gemäß § 219 SGB IX haben behinderte Menschen einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM. Die WfbM stellen berufliche Rehabilitationseinrichtungen dar. Menschen mit Behinderungen sollen durch ihre Hilfe ihre Leistungsfähigkeit entwickeln, erhöhen oder wiedergewinnen. Um in einer Werkstatt aufgenommen zu werden müssen die Betroffenen ein Mindestmaß an „wirtschaftlicher verwertbarer Arbeitsleistung“⁴⁴ erbringen können. Die WfbM müssen zur Betreuung dieser Personen begleitende Fachdienste zur Verfügung stellen (in der Regel Sozialpädagogen). Im Freistaat Sachsen gibt es insgesamt 60 WfbM mit 16.570 Plätzen (2012). Menschen mit Behinderungen durchlaufen unterschiedliche Bereiche in den WfbM:

Im Eingangsverfahren (bis zu drei Monate) wird festgestellt für welche Tätigkeiten der behinderte Mensch geeignet ist und ob die jeweilige WfbM überhaupt die passende Einrichtung für ihn ist. Der Berufsbildungsbereich soll die behinderten Menschen in ihrer Berufsbildung sowie Persönlichkeit fördern. Ziel dieser Förderung ist das Erlangen der Fähigkeit zur Beschäftigung in einer WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. In der Regel wird diese Förderung allen erwachsenen Betroffenen für einen Zeitraum von zwei Jahren gewährt. Der Arbeitsbereich soll über ein breit gefächertes Angebot zur Ausübung geeigneter Tätigkeiten verfügen. Vorrangig werden Produktionsaufträge durchgeführt oder Dienstleistungen erbracht. Behinderte Menschen können im Arbeitsbereich maximal bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres beschäftigt bleiben.

Voraussetzungen für eine Eingliederung behinderter Menschen außerhalb der Werkstatt sind arbeitsmarktnahe Belastbarkeit, die Erfüllung von arbeitsmarktorientierten Anforderungsprofilen und die Bereitstellung notwendiger persönlicher und sachlicher Rahmenbedingungen⁴⁵. Die Förderangebote können fachlich tätigkeitsbezogene, theoretische Inhalte und auch sozialkommunikative Kompetenzen umfassen. Kurz zusammengefasst können folgende Maßnahmen seitens der WfbM durchgeführt werden:

Einzelne Funktionsbereiche, wie z. B. Hausmeisterarbeiten können für Einzelmaßnahmen herangezogen werden. Sie können der Vorbereitung für eine Vermittlung auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz außerhalb der Werkstatt dienen. Das praktische Ausüben bestimmter Tätigkeiten steht im Vordergrund.

⁴⁴ vgl. § 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

⁴⁵ vgl. Allianz Arbeit + Behinderung: Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Konzeptionelle Empfehlungen (2013); S. 14

Aufgrund räumlicher Voraussetzungen liegen einige Bereiche einer WfbM (z. B. Gärtnerei oder Landwirtschaft) außerhalb dieser. Diese Bereiche können in den Betreuungsschlüssel der allgemeinen Werkstatt eingerechnet werden und dienen als ausgelagerter Arbeitsbereich.

In Außenarbeitsgruppen arbeitet eine Gruppe von Beschäftigten einer WfbM in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Gruppe steht unter der Betreuung eines Werkstattgruppenleiters. Menschen mit Behinderungen können dadurch für eine reguläre Beschäftigung vorbereitet werden. Der Übergang in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes kann erleichtert werden.

Die Betriebspraktika bieten den Werkstattbeschäftigten sowie den Arbeitgebern Vorteile. Beide Parteien bekommen die Möglichkeit unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes festzustellen ob der behinderte Mensch für die Stelle geeignet ist. Die Praktika besitzen eine Orientierungs- sowie Qualifizierungsfunktion⁴⁶. Während des Praktikums bleibt der behinderte Mensch ein Beschäftigter der WfbM.

2.3.4 Leistungsträger

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist zuständiger Leistungsträger für die Übergänge aus der Schule in Ausbildung, Arbeit oder Beschäftigung. Sie bietet Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen an. Voraussetzung auf für die Gewährung von Leistungen ist ein Antrag auf Förderung. Leistungen der BA können sich erstrecken auf Diagnose- und Eignungsfeststellungsverfahren, berufliche Bildungsmaßnahmen, spezielle Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie Zuschüsse an den Arbeitgeber⁴⁷. Außerdem erbringt die BA auch Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der WfbM.

Der Kommunale Sozialverband Sachsen (KSV) ist Träger der überörtlichen Sozialhilfe und somit zuständiger Leistungsträger für den Arbeitsbereich der WfbM. Er vereinigt die zehn Landkreise und drei kreisfreien Städte des Freistaates Sachsen. Schwerpunkt der Tätigkeit des KSV ist Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. Ein Bestandteil dieses Schwerpunktes sind Leistungen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben, insbesondere in den WfbM.

⁴⁶vgl. ebenda, S. 16

⁴⁷ vgl. Bundesagentur für Arbeit: Merkblatt: Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, S. 8

2.3.5 Weitere Akteure

Ein weiterer wichtiger Akteur ist die Schule. Hier stattfindende Maßnahmen dienen der beruflichen Orientierung der behinderten Jugendlichen. Der Lern- und Förderort für Schüler mit Behinderungen kann hierbei entweder eine allgemeinbildende Schule oder eine Förderschule sein. Die Entscheidung über die Einordnung der behinderten Schüler in einen Lern- und Förderort ist individuell zu treffen, damit jeder Einzelne eine größtmögliche Selbstständigkeit und Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben erhalten kann.

Leistungen der Integrationsämter sind wesentlich für das Vorliegen eines inklusiven Arbeitsmarktes. Der Aufgabenbereich erstreckt sich über begleitende Hilfen im Arbeitsleben für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen, der Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe bis hin zur Einschaltung der Integrationsfachdienste. Die Integrationsfachdienste (IFD) setzen diese Aufgaben durch die notwendige Beratung, Begleitung und damit Unterstützung der schwerbehinderten Menschen um. Sie werden vom Integrationsamt gebildet, finanziert und beauftragt.

2.4 Ausgewählte Projekte zur Inklusion behinderter Menschen

2.4.1 „Spurwechsel“

Mit dem Projekt „Spurwechsel“ unterstützt der KSV Sachsen seit 2013 den Übergang behinderter Menschen aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes die Beschäftigte aus einer WfbM in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernehmen, erhalten einen Zuschuss über fünf Jahre um die Mehraufwendungen zu verringern. Bei einer Arbeitszeit von mindestens 30h pro Woche beträgt die Förderhöhe dieser zusätzlichen Leistung pauschal 300 bis 400 EUR im Monat. Das Projekt wird vollständig aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Auch die WfbM werden durch das Projekt „Spurwechsel“ einbezogen. Der IFD kann frühzeitig in die Planung und Einleitung von Erprobungsschriften zur Ausgliederung einbezogen werden und begleitet diese dann mit⁴⁸. Die WfbM erhalten für die Ausgliederung eine Vermittlungsprämie, die aus der Eingliederungshilfe finanziert wird. Besteht das Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein halbes Jahr erhält die jeweilige WfbM 3.000 EUR

⁴⁸ vgl. Allianz Arbeit + Behinderung: Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Konzeptionelle Empfehlungen (2013); S. 20

Förderleistung. Bei einem Beschäftigungsverhältnis, das länger als ein Jahr besteht werden weitere 2.500 EUR an die WfbM ausbezahlt.

2.4.2 Sächsisches Arbeitsmarktprogramm (SAP)

Das SAP ist eine Maßnahme der finanziellen Förderung. Es wird ebenfalls aus der Ausgleichsabgabe finanziert:

Unternehmen ab einer Betriebsgröße von 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet auf 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen⁴⁹. Sobald diese Quote unterschritten wird ist eine Ausgleichsabgabe monatlich pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu zahlen:

- bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als dem geltenden Pflichtplatz = 125 EUR,
- bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 % = 220 EUR oder
- bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 % = 320 EUR

Das SAP wird von der BA durchgeführt und war bis Ende 2015 konzipiert. Um das Verfahren und die Förderleistungen zu definieren erließ das SMS die:

„Bekanntmachung zur Durchführung eines Sächsischen Arbeitsmarktprogramms zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des KSV Sachsen ab dem 01. Januar 2011“.

Betriebe und Dienststellen, die einen Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Menschen schaffen werden mit einer Erstprämie gefördert⁵⁰. Es werden nur sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse gefördert⁵¹. Förderfähige Personen sind nach Absatz drei schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen die arbeitslos, von Arbeitslosigkeit bedroht oder arbeitssuchend sind. Bezieher von Renten wegen voller Erwerbsminderung fallen nicht in den anspruchsberechtigten Bereich. Gemäß Absatz 4 Nr. 3 (Verfahren und Förderleistungen) beträgt die Erstprämie maximal 2.000 EUR und wird bei halbjährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt. Eine Zweitprämie wird bei einjährigem Bestehen des unbefristeten Arbeitsverhältnisses ausgezahlt

⁴⁹ vgl. § 160 SGB IX

⁵⁰ vgl. Bekanntmachung des SMS zur Durchführung des SAP: Abs. 2 Nr. 1

⁵¹ vgl. ebenda, Abs. 2 Nr. 3

(1.000 EUR). Der Gültigkeitszeitraum des SAP wurde bis zum 31. Dezember 2019 verlängert.

2.4.3 „Initiative Inklusion“

Eine zweite finanzielle Förderung ist die „Initiative Inklusion“, welche die Förderung von Unternehmen nach dem SAP ergänzt. Sie startete als Bundesarbeitsmarktprogramm im Jahr 2011 und ist Teil des Nationalen Aktionsplanes. Es wurde ein maximales Fördervolumen von 140 Mio. EUR angelegt. Schwerpunkt dieses Programms ist die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Zu diesem Zweck gliedert sich das Programm in vier Handlungsfelder⁵²:

- Berufsorientierung für 40.000 schwerbehinderte Schüler (Erleichterung des Übergangs in eine berufliche Ausbildung),
- Schaffung von 1.300 neuen Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte junge Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- Schaffung von 4.000 Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Arbeitslose und Arbeitssuchende welche das 50. Lebensjahre vollendet haben und
- Aufbau von Inklusions- Kompetenz in den Kammern.

Zur Durchsetzung dieses Programms erließ das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 09. September 2011 die „Richtlinie Initiative Inklusion“. Arbeitgeber sollen ermutigt werden, schwerbehinderte junge Menschen in ihren Unternehmen auszubilden oder ältere schwerbehinderte Menschen einzustellen. Im Sinne der „Initiative Inklusion“ ist ein Ausbildungs- oder Arbeitsplatz dann neu, wenn dieser erstmals mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt wird. Neue Ausbildungsplätze für schwerbehinderte junge Menschen werden mit bis zu 10.000 EUR gefördert. Kleinere Betriebe, die einen schwerbehinderten älteren Menschen einstellen können im ersten Jahr der Beschäftigung mit 5.000 EUR, im zweiten und dritten Jahr mit jeweils bis zu 2.500 EUR gefördert werden. Beide Möglichkeiten der Förderung der „Initiative Inklusion“ werden auf die Leistungen des SAP angerechnet.

2.4.4 Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX)

Inklusionsbetriebe sind eine Maßnahme der Integration von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie werden durch das

⁵² vgl. SMS: Fünfter Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Sachsen, 2014, S. 230

Integrationsamt gefördert aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe. Sie sind Unternehmen, unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen, die zwar wirtschaftliche Ziele verfolgen, aber zugleich einen hohen Anteil (25 bis 50 %) Beschäftigter mit Behinderungen auf den Arbeitsplätzen besitzen. Besonderes Augenmerk wird auf die arbeitsbegleitende Betreuung und Gestaltung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen gelegt. Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes dienen sie vor allem der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, welche trotz Ausschöpfung aller Fördermöglichkeiten kaum Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt besitzen. Weitere Aufgaben ergeben sich aus § 216 SGB IX. Im Freistaat Sachsen haben sich die Inklusionsbetriebe zur „Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Sachsen e. V.“ zusammengeschlossen. Die Zielgruppe von Inklusionsbetrieben sind schwerbehinderte Menschen gemäß § 215 Abs. 2 SGB IX (vgl. Anlage 3).

In Inklusionsbetrieben müssen mindestens 30 % der oben aufgeführten Zielgruppe beschäftigt werden. Die Zahl der Inklusionsprojekte im Freistaat Sachsen stieg von 43 im Jahr 2009 um 16 % auf 50 im Jahr 2012. Insgesamt wurden 1.255 Arbeitnehmer beschäftigt, von denen 553 die Eigenschaft der Schwerbehinderung besaßen.

2.4.5 Unterstützte Beschäftigung

Eine weitere Unterstützungsmaßnahme findet sich in der unterstützten Beschäftigung gemäß § 55 SGB IX. Menschen mit Behinderungen, die besonderen Unterstützungsbedarf benötigen, soll eine geeignete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglicht werden. Hierfür werden neue Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen, die den Fähigkeiten und Fertigkeiten der jeweiligen Personen entsprechen⁵³. Die Einarbeitung geschieht solange bis ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann, der den Einstieg auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht. Somit liegt eine individuelle betriebliche Qualifizierung vor, welche direkt in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes absolviert wird und eine Zeitspanne von bis zu zwei Jahren besitzt. Teilnehmer dieser Maßnahme sind im vollen Umfang sozialversichert. Die Zuständigkeit liegt bei den Rehabilitationsträgern, insbesondere der BA. Die Zielgruppe dieser Maßnahme sind vor allem Schulabgänger.

⁵³ Vgl. ebenda. S. 77

3. Projekt „Praxisbaustein“ der Diakonie Sachsen

Das Projekt „Praxisbaustein“ ist ein von der Diakonie Sachsen entwickeltes Modell der Praxisbausteine. Die entwickelten Praxisbausteine orientieren sich dabei inhaltlich an den bundesweit gültigen Ausbildungsrahmenplänen⁵⁴. Die Diakonie Sachsen ist der Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege. Sie ist der soziale Dienst der Evangelisch- Lutherischen Landeskirche Sachsen und bietet in den Bereichen Gesundheitshilfe, Altenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Familienhilfe, Hilfe in besonderen sozialen Situationen und Behindertenhilfe soziale Dienstleistungen an. Die Diakonie Sachsen ist Träger von 23 anerkannten WfbM in Sachsen⁵⁵. Im vorliegenden Kapitel soll das oben genannte Projekt der Diakonie näher erläutert werden. Dabei wird auch auf den Nutzen des Projektes und zukünftige Entwicklungschancen eingegangen.

3.1 Ausgangslage und Entwicklungsprozess

Die berufliche Bildung der WfbM war vor der Entwicklung dieses Projektes noch kein Bestandteil des Ausbildungssystems. Die WfbM waren noch nicht im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) verankert. Dieser ist ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems. Er wurde am 01. Mai 2013 eingeführt und definiert acht Niveaus um den Kompetenzerwerb des deutschen Bildungssystems transparenter zu machen. Die Möglichkeit einer beruflichen Bildung in den WfbM bestand zwar, jedoch erhielten die Absolventen keine offizielle Anerkennung für die Erfüllung der Ausbildungsinhalte. Somit ist es für Menschen mit Behinderung weiterhin schwer ihre Qualifizierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzuweisen.

Die Umsetzung des HEGA- (Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung) Fachkonzeptes 2010 der BA war ein weiterer Faktor. Durch dieses werden die fachlichen Anforderungen an die Arbeit in den Werkstätten präzisiert. Das Fachkonzept regelt die fachlichen Anforderungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in den WfbM näher und ist die Grundlage für die Durchführung dieser Maßnahmen in den WfbM⁵⁶. Durch das Fachkonzept erhält das Eingangsverfahren die Aufgabe der Einordnung der behinderten Menschen in die WfbM. Es ist also zu prüfen ob der jeweilige Mensch mit Behinderung

⁵⁴ Diakonie Sachsen: Glückwunsch

⁵⁵ Kohlmann, Karen: Praxisbaustein- Ein Instrument zur beruflichen Qualifikation von Menschen mit Behinderung in Werkstätten (2016), S. 7

⁵⁶ vgl. Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), 2010, S. 2

überhaupt für die WfbM geeignet ist und welche Bereiche und Arbeitsfelder innerhalb der WfbM für ihn in Betracht kommen. Der Berufsbildungsbereich soll die personale Entwicklung der Teilnehmer fördern und sie auf geeignete Tätigkeiten im Arbeitsbereich der WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten.

Das Projekt „Praxisbaustein“ soll Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit geben eine zertifizierte und auf die jeweilige Person individuell zugeschnittene Ausbildung zu absolvieren. Das Ziel der Ausbildung besteht dabei im Erreichen einer bestmöglichen Qualifizierung verbunden mit der erfolgreichen Suche nach einem Ausbildungsplatz entweder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, einem ausgelagerten Außenarbeitsplatz in einem Betrieb oder in einer WfbM. Des Weiteren sollen anerkannte und standardisierte Bildungsmodule für die WfbM sowie einheitliche und verbindliche Qualitätsstandards entwickelt werden. Die Leistung der Teilnehmenden soll durch ein Zertifikat anerkannt werden. Außerdem soll ein Mehrwert für Nutzer und Kunde der WfbM sowie der Unternehmen entstehen. Dies soll durch die Entlastung der Fachkräfte sowie durch qualifizierte Werkstattbeschäftigte für interne und externe Arbeitsplätze erreicht werden⁵⁷. Somit können also Bildungsleistungen vergleichbar gemacht werden. Des Weiteren sollen Werkstätten als Bildungsanbieter anerkannt werden.

Das Projekt durchläuft zwei Abschnitte. In dem zweijährigen Zeitraum des ersten Abschnittes (Laufzeit vom 01. Mai 2014 bis 30. April 2016) wurden mit 50 Fachkräften aus 19 WfbM der Diakonie Sachsen standardisierte Bildungsrahmenpläne als Praxisbausteine für die berufliche Bildung behinderter Menschen erarbeitet. Hierbei wurden 79 Praxisbausteine entwickelt. Diese orientieren sich inhaltlich und strukturell an 11 verschiedene Ausbildungsrahmenpläne der entsprechenden Ausbildungsberufe (sogenannte Praxisfelder). Projektträger war die Diakonie Sachsen. In der folgenden Abbildung sollen die 11 Praxisfelder aufgeführt werden und am Beispiel des Praxisfeldes „Bürodienstleistung“ die zu absolvierenden Praxisbausteine aufgezählt werden⁵⁸:

⁵⁷ Seichert, Beate : Wozu das alles?, S. 6

⁵⁸ Diakonie Sachsen – Die Praxisbausteine

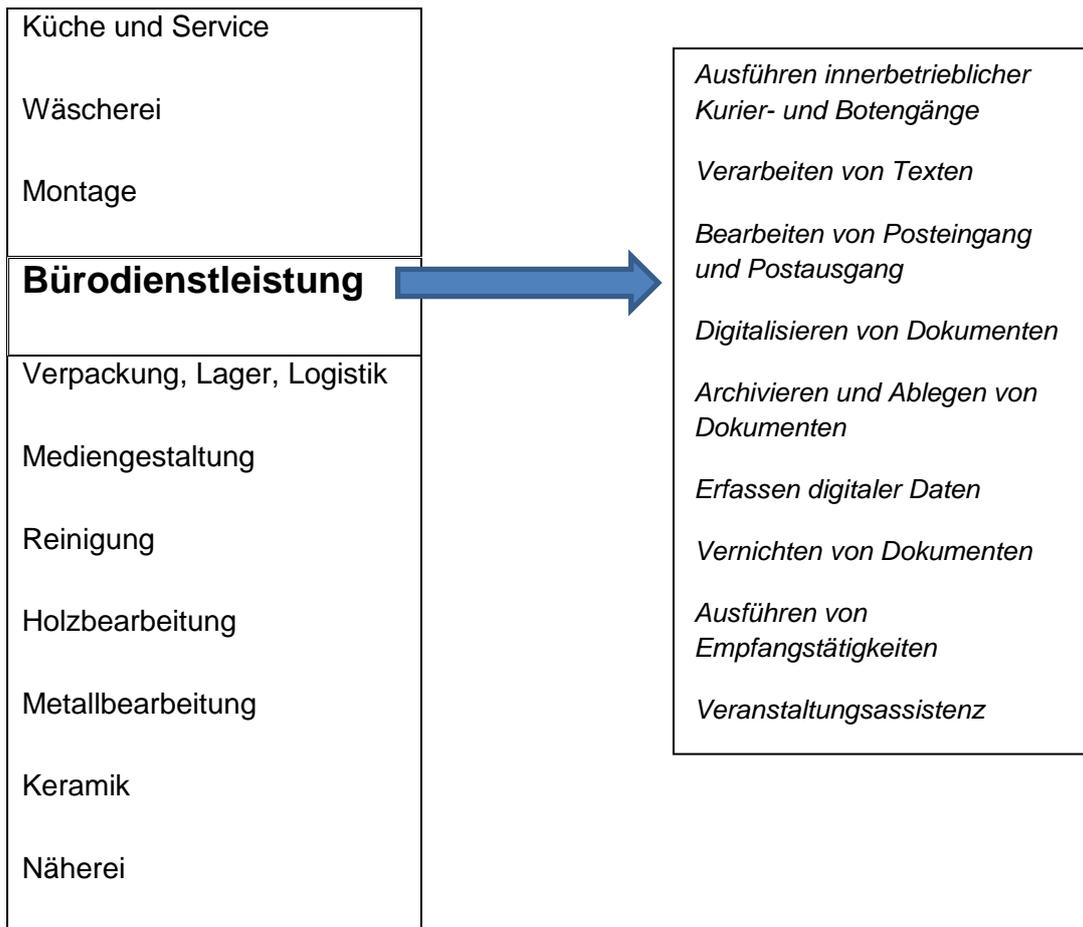


Abb. 3: Darstellung von Praxisfeldern und –bausteinen (eigene Darstellung)

Hierbei kann jeder Praxisbaustein einzeln oder in einer beliebigen Kombination erlernt werden. Die Entwicklung der Praxisbausteine wird mit Steuermitteln des Freistaates Sachsen auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtages beschlossenen Haushaltes mitfinanziert.

Durch entwickelte Leitlinien wurde ein Rahmen für das Projekt erarbeitet. Diese Leitlinien beinhalten zum einen den Bezug zum Adressaten. Die Inhalte der Bildungsprozesse müssen alle Menschen mit Behinderungen in den WfbM berücksichtigen. Außerdem müssen alle behinderten Menschen ein Zertifikat bei erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung erhalten. Außerdem beschäftigen sich die Leitlinien mit der Struktur und dem Inhalt des Projektes. Hierzu zählt vor allem die Orientierung der Bildungsprozesse am regulären Berufsausbildungssystem, also an den Ausbildungsrahmenplänen der Berufe. Außerdem ist die berufliche Bildung werkstattübergreifend inhaltlich verbindlich zu standardisieren.⁵⁹

⁵⁹ Dieter, Matthias: Ergebnisse des Projektes der Diakonie Sachsen, S.2

Das Folgeprojekt wurde im April 2017 bewilligt (Projektzeitraum von April 2017 bis März 2020). Ziel dieses Projektes ist die Implementierung des Verfahrens Praxisbaustein in die sächsischen WfbM sowie die Evaluation der bestehenden Praxisfelder und die Entwicklung von neuen Praxisfeldern. Träger des Projektes ist die Diakonie Sachsen. Projektverantwortlich ist die Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen mit ihren Spitzenverbänden. Im Arbeitsbereich des Projektes können sich nun jedoch auch die WfbM in Sachsen beteiligen, die nicht in Trägerschaft der Diakonie Sachsen stehen.

3.2 Praxisbausteine als wesentliches Element

3.2.1 Grundstruktur und Inhalte

Ein Praxisbaustein beinhaltet ausgewählte, überschaubare Inhalte aus einem Ausbildungsrahmenplan eines Berufes. Sie nehmen Bezug auf ausgewählte Tätigkeiten die als Teil einer bestimmten anerkannten Ausbildung gelten. Praxisbausteine sind in ihrer Grundstruktur angelehnt an den Qualifizierungsbaustein. Jedoch unterscheiden sich die Praxisbausteine strukturell und inhaltlich von diesen durch die differenzierte Inhalts- und Vermittlungsstruktur der Praxisbausteine. Durch sie werden erforderliche Kompetenzen und Fertigkeiten in Theorie und Praxis an die behinderten Menschen vermittelt. Sie besitzen hierbei einen Zeitumfang von etwa 140 bis 300 Zeitstunden. „Mit den Praxisbausteinen wurden verbindliche Module und Lerneinheiten entwickelt, um standardisierte Bildungsinhalte im praktischen Transfer aller sächsischen WfbM zu ermöglichen. Damit werden verbindliche Standards der beruflichen Bildung werkstattübergreifend festgesetzt und die Transparenz der Bildungsleistungen deutlich erhöht.“⁶⁰ Die Praxisbausteine werden in den WfbM absolviert. Personen, „die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“⁶¹ sind die Zielgruppe für Praxisbausteine. Eine aufbauende Weiterqualifizierung kann durch den Qualifizierungsbaustein geschehen. Damit wird die Anschlussfähigkeit gesichert.

Um als Werkstatt für das Projekt zugelassen zu werden bedarf es vorher den Durchlauf eines Zulassungsverfahrens. Es müssen hierfür die räumlichen, sachlichen und personellen Voraussetzungen der Werkstätten erfüllt sein. Die jeweilige Werkstatt muss als WfbM anerkannt sein und eine AZAV- Zertifizierung

⁶⁰ Vgl. ebenda

⁶¹ § 136 Abs. 1 SGB IX

besitzen (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung). Des Weiteren müssen Fachkräfte mit berufsfachlicher Qualifikation in den Werkstätten zur Verfügung stehen. Das Absolvieren des Grundlagenseminars Praxisbaustein ist Pflicht⁶².

3.2.2 Inhalts- und Vermittlungsstruktur

Die Inhalts- und Vermittlungsstruktur umfasst drei Bestandteile (vgl. Anlage 4):

- Teil A – Allgemein
- Teil B – Berufsspezifisch
- Teil C – Bausteinspezifisch

Teil A ist hierbei für alle Praxisbausteine identisch. Er deckt grundlegende Inhalte ab und muss vom Teilnehmenden nur einmal absolviert werden. Hierzu zählt zum Beispiel das Kennen der eigenen Rechte und Pflichten.

Teil B enthält berufsspezifische Inhalte. Diese werden als elementar im Bezug zum jeweiligen Praxisfeld verstanden. Sie sind die Grundlage für die berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich. Ziel ist, dass die Teilnehmenden ein übergreifendes Verständnis von dem jeweiligen Beruf bekommen und sich mit unterschiedlichen Facetten auseinandersetzen.

Durch den Teil C wird sichergestellt, dass das bausteinspezifische Qualifizierungsziel erreicht wird. Er enthält alle berufspraktischen Inhalte (Grundlagen, Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung) für eine bestimmte Tätigkeit des Praxisfeldes.

Seitens des Team Praxisbaustein wurde mit Bewilligung des Folgeprojektes der Teil D (Personale Kompetenz) der Inhalts- und Vermittlungsstruktur entwickelt (vgl. Anlage 5). Gründe hierfür liegen in der zu geringen Differenzierung der Personalen Kompetenz im Teil A. Personale Kompetenz ist jedoch ein täglicher Bildungs- und Arbeitsschwerpunkt in den WfbM und notwendig für eine bestmögliche individuelle Arbeitsfähigkeit. Teil D basiert auf den inhaltlichen Vorgaben des Fachkonzepts der Bundesanstalt für Arbeit zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und beinhaltet u. a. die Selbstreflexion und Fremdrelexion, Kommunikation und lebenspraktische Fähigkeiten. Da dieser Teil

⁶² Team Praxisbaustein: Praxisbausteine – Die wichtigsten Fragen und Antworten, 2017, S. 2

eine Neuentwicklung ist, besteht noch keine Entscheidung über die Verbindlichkeit der Anwendung im Rahmen des Verfahrens⁶³.

Bereits im Berufsbildungsbereich können einzelne Praxisbausteine absolviert werden aber auch darüber hinaus im Arbeitsbereich im Sinne einer „berufsbegleitenden Fortbildung“. Somit müssten Teil A und B nicht erneut belegt werden. Sie sind nur zu wiederholen, der Fokus liegt auf den bausteinspezifischen Inhalten. Es wird klar, dass das System fortlaufend gedacht ist. Die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in den Arbeitsbereichen der Werkstätten wird berücksichtigt.

Des Weiteren wurde ein Gesamtkonzept erarbeitet, zur Leistungsdokumentation, Leistungsbewertung und Leistungsfeststellung. Dieses ermöglicht den schnittstellenarmen praktischen Transfer zur Einführung von Praxisbausteinen in den WfbM. Ein standardisiertes verbindliches Dokumentationssystem stellt auf die Inhalte der Praxisbausteine ab und verfolgt eine transparente Prozess- und Ergebnisdokumentation. Werden die Praxisbausteine erfolgreich abgeschlossen, erhalten die Teilnehmer einen Nachweis als Zertifikat der zuständigen Stelle (jeweilige Handelskammer oder Industrie- und Handelskammer in Sachsen).

3.2.3 Nutzen der Praxisbausteine

Durch den Einsatz von Praxisbausteinen kann die berufliche Qualifizierung in den WfbM durch verbindliche Standards einheitlich und transparent gestaltet werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, allen Personen in den WfbM, die keine vorliegende Ausbildungsreife besitzen, einen Zugang zu den Ausbildungsinhalten zu ermöglichen. Ein einheitliches und verbindliches System schafft eine erleichterte Kooperation zwischen Werkstätten, Ausbildungsstätten und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Durch das einheitlich anerkannte Zertifikat bekommen die Teilnehmenden eine Anerkennung ihrer Leistung.

Die Praxisbausteine entfalten ebenso Nutzen für die Menschen mit Behinderungen. Sie dienen als Sprungbrett zur beruflichen Bildung und Weiterentwicklung. Durch die Anerkennung von Qualifizierungsleistungen wird das Selbstwertgefühl gesteigert und das Selbstvertrauen erhöht. Die Entwicklung

⁶³ vgl. Seichter, Beate; Bartel, Michaela: Schlüsselqualifikationen im Bildungsprozess, PRAXISBAUSTEIN – Teil D, S. 17, 2018

einer beruflichen Identität wird gefördert. Durch die Standardisierung von Qualifizierungsinhalten wird außerdem eine Vergleichbarkeit erreicht.

Auch die Werkstätten können Vorteile aus den entwickelten Praxisbausteinen erzielen. Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten wird erhöht. Fachkräfte vor Ort werden entlastet und anspruchsvollere Kundenaufträge können intern sowie extern von Werkstattbeschäftigten bearbeitet werden. Durch das Heranwachsen von standardisiert ausgebildeten Menschen mit Behinderungen entfällt auch der längere Einarbeitungsprozess für die Menschen, die in den WfbM verbleiben. In den Partnerunternehmen wird des Weiteren eine bessere Akzeptanz durch den Nachweis qualifizierter beruflicher Bildung und Weiterbildung erreicht. Gegenüber anderen Anbietern wird die Wettbewerbsfähigkeit erhalten und gestärkt.

Gesellschaftlich leisten die Praxisbausteine einen gewichtigen Beitrag zur Inklusion. Die Anschlussfähigkeit an staatliche anerkannte Ausbildungen wird hergestellt. Außerdem können die Bildungsangebote Praxisbaustein auch von anderen Personengruppen genutzt werden, eine Öffnung der Werkstätten findet statt. Werkstätten gelten nun als inklusive Unternehmen.⁶⁴

3.3 Nutzen des Gesamtprojektes

Das Projekt „Praxisbaustein“ erzeugt wesentliche Vorteile, die nicht nur den Menschen mit Behinderungen zu Gute kommen.

Die angesprochene Zertifizierung nach erfolgreichem Abschluss einer Qualifizierung erhöht die Teilhabechancen innerhalb der WfbM aber auch gegenüber externen Partnern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für behinderte Menschen. Die Teilnehmenden erhalten die offizielle Anerkennung der Erfüllung ihrer Ausbildungsinhalte wie im regulären Ausbildungssystem.

Durch das Projekt wird eine Standardisierung von Bildungsinhalten für alle sächsischen WfbM ermöglicht. Eine werkstattübergreifende Vergleichbarkeit der Prozesse der beruflichen Bildung wird erreicht. Die berufliche Bildung innerhalb einer Werkstatt selber sowie werkstattübergreifend wird durch dieses Projekt transparent, standardisiert, vergleichbar und anerkannt.

Das Projekt „Praxisbaustein“ ermöglicht außerdem den Abbau von Barrieren zwischen Menschen mit Behinderungen und den Unternehmen des allgemeinen

⁶⁴ Seichert, Beate: Wozu das alles?, S. 14 – 17

Arbeitsmarktes. Das Selbstverständnis wird durch die gestiegene Wertschätzung deutlich erhöht.

3.4 Zukünftige Entwicklungschancen

Bereits im April 2017 wurde das Nachfolgeprojekt bewilligt. Dadurch wird das Projekt „Praxisbaustein“ fortgeschrieben. In Phase II sollen weitere Berufsfelder erschlossen und sachsenweit verankert werden. So sollen zum Beispiel „grüne Berufe“ sowie Berufe der Alltagsassistenten entwickelt werden, die bisher noch nicht in den Praxisbausteinen vorliegen. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der Liga, der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Menschen mit Behinderung, dem SMS, den zuständigen Stellen des Berufsbildungsgesetzes, der BA und dem KSV. Das Ziel besteht in einheitlichen Bildungsmöglichkeiten in allen sächsischen Werkstätten und damit dem Anschluss an das reguläre Ausbildungssystem.⁶⁵

Außerdem wird das Projekt der Diakonie Sachsen durch Öffentlichkeitsarbeit auch außerhalb des Freistaates Sachsen bekannt gemacht. Mit Hilfe des Internetauftrittes des Teams wird ein Überblick über den bisherigen Ablauf, Ziele und der weiteren Entwicklung des Projektes „Praxisbaustein“ ermöglicht. Für Interessierte besteht die Möglichkeit zur Nutzung eines Newsletter um neueste Informationen zu erhalten. Mit Frau Bartel sitzt außerdem eine Verantwortliche des Projektes als Vertreterin in der „Allianz Arbeit + Behinderung“. Durchgeführte Fachtage ermöglichen es bundesweiten Interessenten und Werkstätten sich über das Projekt „Praxisbaustein“ zu informieren und es für sich selber als positiv zu gewinnen. Mit dem aktuellen Fachtag „Berufliche Bildung für Menschen mit Behinderungen“ in der DGUV Akademie Dresden wurde auch erstmals eine Werbebroschüre an Teilnehmende ausgeteilt. Informationen zum Fachtag folgen in den Anlagen(vgl. Anlagen 6 und 7).

Des Weiteren durchlaufen immer mehr Werkstätten das Anerkennungsverfahren um als Werkstatt für das Projekt zugelassen zu werden. Aktuell haben 22 WfbM und damit mehr als ein Drittel der sächsischen Werkstätten das Zulassungsverfahren bestanden und weitere stehen bevor.

⁶⁵ Diakonie Sachsen: Nachfolgeprojekt bewilligt

4. Kritiken und Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Inklusion behinderter Menschen aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Mit der Verabschiedung des BTHG sowie der bundesweiten Einführung des Budgets für Arbeit ist die Bundesregierung einen weiteren großen Schritt in eine bessere Inklusion behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gegangen. Fraglich ist jedoch ob diese Maßnahme, als auch die vielfältigen Projekte im Freistaat Sachsen den Schlusspunkt einer positiven Inklusionsentwicklung darstellen oder ob noch Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen. Um dies festzustellen ist es notwendig sich mit positiver sowie negativer Kritik von Fachexperten über die bisherigen Maßnahmen zur Inklusion auseinanderzusetzen.

4.1 Kritiken zur aktuellen Situation

Bei Durchforschung der Fachliteratur sowie des Internets stößt man zunächst auf negative Kritik zur bisherigen Inklusion behinderter Menschen aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Jedoch wird auch eine positive Entwicklung festgestellt.

Ein gewichtiger erster Punkt, den viele Kritiker anführen, ist die nach wie vor niedrige Übergangsquote von Menschen mit Behinderungen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es wird selten nur 1 % Übergangsquote erreicht (vgl. Anlage 8).

Weiterhin wird die geringere Entlohnung für behinderte Beschäftigte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angeführt. Sie unterscheidet sich nur selten von dem ursprünglich bezogenen Werkstattlohn. Des Weiteren reagieren immer noch sehr viele Betriebe mit Ablehnung gegenüber den behinderten Menschen. Hier wird auch in Zukunft viel Kommunikationsarbeit seitens der Betreuer in den WfbM sowie den Bundesagenturen und Integrationsfirmen notwendig sein. Das Konzept der WfbM zur Inklusion behinderter Menschen wird in Frage gestellt.⁶⁶ Ein Gegenbeispiel zur Inklusion behinderter Menschen ohne WfbM zeigt England:

⁶⁶ Sturm, Annika: Inklusion und Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) – Ein Widerspruch?, 2016

England begann 2007 alle Behindertenwerkstätten zu schließen. Statt dieser Werkstätten wurden Fachabteilungen eingerichtet. Diese Fachabteilungen sollen Betriebe akquirieren, welche Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung anbieten.

Beim Vergleich von England mit der Bundesrepublik Deutschland ist festzustellen, dass die Zahl der Werkstattbeschäftigten in Deutschland im Zeitraum von 2001 bis 2006 kontinuierlich zunahm (vgl. Anlage 9). Jedoch liegt für den wachsenden Bestand an Werkstattmitarbeitern kein zahlenmäßig ausreichendes Personal zu einer intensiven Betreuung dieser vor. Es liegt somit ein Spannungsverhältnis vor zwischen dem hohen Produktionsdruck einerseits und der Pflege, Betreuung und Erklärung von Aufgaben andererseits.

Eine Lösung dieser Probleme könnte eine dauerhafte Arbeitsassistenz für den jeweiligen Mensch mit Behinderung sein. Aufgrund der mangelnden Zeit eines Bildungsbegleiters für eine kompetente Betreuung wird dem Klienten ein Assistent als Hilfe zur Seite gestellt. Dieser Assistent wird selber in dem jeweiligen Unternehmen eingestellt und hilft dem behinderten Mensch den kompletten Inklusionsprozess im Unternehmen bewältigen zu können. Hierzu gehört auch die gemeinsame Bewältigung von Krisen und Korrekturen, die im Eingewöhnungsprozess entstehen können. Die Menschen mit Behinderungen hätten durch diese Arbeitsassistenz die Chance zur Entstigmatisierung.

Der Inklusionsaktivist Raul Krauthausen führt weitere Gründe für die Schwierigkeit der Inklusion behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an⁶⁷. Aufgrund des starken Wettbewerbes unter den Werkstätten können es sich einzelne Werkstätten nicht leisten ihre besten Beschäftigten abzugeben. Die Qualität der Aufträge wurde darunter leiden. Durch diese Haltung wird den Werkstattbeschäftigten der Aufstieg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genommen. Das neu eingeführte BTHG sowie das BfA wird außerdem von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgenutzt. Die Unternehmen lagern ihre Produktionsprozesse in die Werkstätten aus. Dies ist für die Unternehmen deutlich kostengünstiger und bringt den Vorteil mit sich, dass die Beschäftigung der behinderten Menschen in den Werkstätten auf die Quote der Unternehmen angerechnet wird. Somit zahlen die jeweiligen Betriebe keine Ausgleichsabgabe, obwohl kein behinderter Mensch im eigenen Betrieb beschäftigt wird. Jedoch muss in diesem Zusammenhang auch angemerkt

⁶⁷ Zeit Online: „Die Mehrheit der behinderten Menschen hat keine Chance“, Interview, 2017

werden, dass behinderte Menschen durch diese Produktionsaufträge auch Arbeit erhalten und ihnen somit das Gefühl vermittelt wird gebraucht zu werden.

Die BRD könnte sich Maßnahmen aus den skandinavischen Ländern zum Vorbild nehmen. Die Möglichkeit des Arbeitens besteht für alle Menschen, unabhängig von ihrer Produktivität. Behinderte Menschen die für ihre Arbeit mehr Zeit benötigen, bekommen staatliche Unterstützungen sowie einen Tariflohn. Der allgemeine Arbeitsmarkt wird also auch für behinderte Menschen geöffnet, welche je nach Bedarf unterstützt werden.

4.2 Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Handlungsempfehlungen

Prof. Dr. Thomas Gericke und Bastian Fischer von der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg befassen sich mit Weiterentwicklung der WfbM unter Inklusionsanspruch⁶⁸. Ebenfalls negativ kritisiert wird die niedrige Übergangsquote von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Parallel zur niedrigen Übergangsquote steigt jedoch die Zahl der WfbM und der in ihr beschäftigten Menschen mit Behinderungen stetig an. Aus diesem Grund scheint die Forderung des UN- Fachausschusses, nämlich „die schrittweise Abschaffung der Werkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne“ eine notwendige Konsequenz zu sein. Laut Prof. Dr. Gericke und Fischer finden sich sowohl in der Förderpraxis als auch in der Kooperation der WfbM mit den regionalen Akteuren schon Ansätze sowie Strategien zu einer besseren Gestaltung der Übergangsquote. Im Zusammenhang mit der Gestaltung von Übergängen behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt lassen sich drei Typen von WfbM charakterisieren:

WfbM mit Betonung des Sicherheitsaspektes können nur niedrige Übergangszahlen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorweisen. Dies liegt vor allem am Fehlen von konkreten Strategien oder Instrumenten für ein funktionierendes Übergangsmanagement. Die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird aus Sicht der WfbM als Risiko für eine „gesunde“ Persönlichkeitsentwicklung der behinderten Menschen gesehen.

Die WfbM die den Übergang reaktiv unterstützen besitzen diese Offenheit für den Übergang ihrer Angestellten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Jedoch werden in

⁶⁸ Prof. Dr. Gericke, Thomas; Fischer Bastian: Zur Weiterentwicklung von Werkstätten für behinderte Menschen unter Inklusionsanspruch

der Praxis nur die Durchführung der jährlichen Fähigkeitsanalysen oder die WfbM-internen Weiterbildungen durchgeführt.

WfbM mit starker Orientierung auf den Übergang haben die Gestaltung der Übergänge der behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in ihr Selbstverständnis übernommen. Dies ist ein zentrales Ziel und Aufgabe dieser WfbM. Durch engmaschige und kriteriengeleitete Förderkonzepte werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer optimal auf den Übergang vorbereitet.

Diesen Schritt in Richtung der starken Orientierung müssen die WfbM in Deutschland noch gehen. Um diesen Schritt vollführen zu können bedarf es seitens der WfbM noch einigen Anforderungen:

Es sollte ein gemeinsam verhandeltes Selbstverständnis der Organisation WfbM entwickelt werden. Durch Prinzipien wie Ganzheitlichkeit, Kompensation und pädagogischen Optimismus kann die Sicht auf behinderte Menschen eine Veränderung erfahren. Im Zuge dieser veränderten Sichtweise muss den Menschen mit Behinderungen eine persönliche Weiterentwicklung ermöglicht werden. Unter anderem sollten die behinderten Menschen in den WfbM aktiv eingebunden werden und eine entsprechende Wertschätzung erfahren. Ihre Wünsche und Ziele sollten die wichtigsten Gründe für das Handeln der WfbM sein. Die Ziele der Institution selber hingegen zweitrangig. Durch eine Feststellung des aktuellen Entwicklungsstandes der WfbM-Beschäftigten können Lern- oder Bildungsangebote zur Weiterentwicklung der jeweiligen Person abgesprochen werden. Diese Maßnahme vermittelt den behinderten Beschäftigten ein höheres Selbstwertgefühl und sorgt für eine Reduzierung des Gefühls der Unterforderung.

Jedoch sollten auch die Wünsche derjenigen WfbM-Beschäftigten ermittelt werden, welche sich aktuell in diesen wohlfühlen und für welche ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nur schwer vorstellbar ist. Für diese Menschen sollten mittels Personalgesprächen echte Wahlmöglichkeiten geschaffen werden.

Auch im aktuell verabschiedeten Koalitionsvertrag der Bundesregierung ist die Weiterentwicklung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ein wichtiges Themengebiet. Laut Koalitionsvertrag prüft die Bundesregierung die Einführung eines Budgets für Ausbildung. Die Assistierte Ausbildung soll um zwei Jahre verlängert und weiterentwickelt werden. Menschen mit Beeinträchtigungen, welche als nicht ausbildungsfähig gelten soll ein schrittweiser Einstieg in eine

anerkannte Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBIG) ermöglicht werden. Hierzu werden Gespräche mit Akteuren der Arbeitsmarktpolitik geführt um die Maßnahme der Teilqualifizierungen zu evaluieren⁶⁹. Weiterhin werden Inklusionsbetriebe gefördert und die WfbM bei ihrer Weiterentwicklung unterstützt. Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen wird in der Zusammenarbeit mit der BA analysiert. Ziel ist die Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Reduzierung dieser Quote.

Jedoch wird hierdurch ein neues Spannungsfeld eröffnet. Laut Koalitionsvertrag der Bundesregierung sollen die WfbM bei ihrer Weiterentwicklung unterstützt werden. Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen empfiehlt Deutschland jedoch „die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt⁷⁰.“

Um die Inklusion behinderter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt weiterentwickeln zu können müssen außerdem die nach wie vor bestehenden Hürden überwunden werden. Potentielle Arbeitgeber sind oftmals unerfahren im Umgang mit behinderten Menschen. Aus dieser Unerfahrenheit resultiert eine unnötige Ablehnung gegenüber den Menschen mit Behinderungen. Um diese Zurückhaltung zu überwinden und Vorurteile abzubauen sind die schon angesprochenen Betriebspraktika ein wichtiger Schritt. Des Weiteren lehnen Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen oftmals aufgrund der geringeren Leistungsfähigkeit und dem erhöhten Aufwand der Anleitung für diese ab. Die Lohnkostenzuschüsse der Agenturen für Arbeit zur Eingliederung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stellen hier Hilfe dar. Jedoch müssen diese den potentiellen Arbeitgebern noch deutlicher kommuniziert werden, damit diese auch von ihnen Gebrauch machen können. Durch das BfA besteht außerdem die Möglichkeit für die Unternehmen einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für den voll erwerbsgeminderten Menschen zu erhalten. Des Weiteren ermöglicht es die Finanzierung eines Job-Coaches, der den Aufwand der Anleitung für die behinderten Menschen übernimmt⁷¹.

⁶⁹ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD; 19. Legislaturperiode, 2018, S. 94

⁷⁰ Miles-Paul, Ottmar: Werkstätten im Koalitionsvertrag, 2018

⁷¹ vgl. AWO Bundesverband e. V. – Arbeit und Behinderung – Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt möglich machen, S. 9

5. Fazit

Trotz vielfältiger konzeptioneller Ansätze und rechtlicher Bestimmung zur Unterstützung des Überganges von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt dieser Weg aus der Werkstatt weiterhin sehr wenig behinderten Menschen. Die Übergangsquote erreicht selten über 1 %. Hierfür gibt es vielfältige Gründe, die schon seit längerer Zeit bekannt sind:

Nach wie vor besteht ein geringer Bekanntheitsgrad der umfassenden Unterstützungsmöglichkeiten u. a. durch die Integrationsämter oder die BA. Viele Unternehmen reagieren außerdem immer noch mit Abneigung gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufgrund der geringeren Leistungsfähigkeit oder dem Aufwand der längeren Anleitung dieser Personen. Hier wird in Zukunft weiter viel Kommunikationsarbeit auf die Integrationsämter und Agenturen für Arbeit zukommen.

Wo auf der einen Seite die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes für die Einstellung behinderter Menschen geöffnet werden müssen, sollten auf der anderen Seite mit den WfbM kommuniziert werden um mehr Übergangsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Immer noch ermöglichen viele WfbM ihren Beschäftigten nicht den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, da sie es sich nicht leisten können im hohen Konkurrenzkampf mit anderen WfbM ihre fähigsten Beschäftigten zu verlieren. Jedoch sollten in diesen Situationen nicht die Ziele der Institution WfbM im Vordergrund stehen, sondern die Wünsche und Ziele der Werkstattbeschäftigten.

Eine Umgehung der Ausgleichsabgabe der Unternehmen durch Auslagern der Produktionsprozesse in die WfbM ist durch weitreichende Regelungen im Freistaat Sachsen und im Bund zu unterbinden. In Zeiten von wachsenden Zahlen der behinderten Menschen sollte der Begriff „Inklusion“ in das Selbstbild der Unternehmen eingehen um der Gesellschaft die Möglichkeit zu geben weiter zusammenzuwachsen. Hierbei sollte die Bundesregierung eine Vorbildfunktion einnehmen. Jedoch entsteht hier schon das nächste Spannungsfeld zwischen den Zielen des Koalitionsvertrages, nämlich der Unterstützung und Weiterentwicklung der WfbM und den Empfehlungen des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (schrittweise Abschaffung der WfbM). Sollten die Übergangsquoten aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin auf dem niedrigen Stand stagnieren, sollte

sich die Bundesregierung an den skandinavischen Ländern und England orientieren.

Jedoch sollte auch aufgeführt werden, dass die Inklusion behinderter Menschen immer weiter voranschreitet und stets nach neuen Wegen gesucht wird um mehr Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das BfA nimmt hier erstmals die Rolle eines zentralen Instrumentes ein, welches eben diesen Übergang erleichtern kann. Durch die finanzielle Unterstützung der Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes können weitere Hürden abgebaut werden. Die Menschen mit Behinderungen werden in ihrem Selbstvertrauen und ihrer Motivation gestärkt, da u. a. durch den Rückkehranspruch in die jeweilige WfbM die „Angst des Scheiterns“ deutlich minimiert wird. Durch das BfA wird der behinderte Mensch vollständig betrieblich integriert. Es stellt damit einen weiteren gewichtigen Schritt in eine erfolgreiche Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben dar.

Auch Pilotprojekte, wie das Projekt „Praxisbaustein“ der Diakonie Sachsen sind ein wichtiger Bestandteil der Inklusion behinderter Menschen aus dem WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dieses Projekt gibt behinderten Menschen die Chance einer größeren Teilhabe am Arbeitsleben auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Damit verbunden sind eine höheres Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Jedoch sollte auch berücksichtigt werden, dass der allgemeine Arbeitsmarkt höhere Anforderungen an die Beschäftigten stellt als die WfbM. Dies kann für behinderte Beschäftigte in Stresssituationen und großen Druckzuständen münden. Aus diesem Grund sollten Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt langsam vorbereitet und durchgeführt werden. Der Rückkehranspruch durch das BfA ist deswegen von großer Wichtigkeit, da er diesen Druck von den Menschen mit Behinderungen nimmt.

Abschließend kann festgestellt werden, dass die WfbM nach wie vor einen großen Stellenwert, für die Beschäftigung behinderter Menschen, besitzen. Deswegen sollten sie weiterhin unterstützt und weiterentwickelt werden, da es vielen behinderten Menschen einfach nicht möglich ist eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bewältigen und sie sich in den WfbM wohler fühlen. Auch hier sollte der Mensch im Vordergrund stehen.

Anhang

Anhangsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Anhang 1: Artikel 27 UN-BRK | 44 |
| Anhang 2: § 1 Abs. 1 SächsIntegrG | 45 |
| Anhang 3: § 215 Abs. 2 SGB IX | 46 |
| Anhang 4: Aufbau der Inhalts- und Vermittlungsstruktur der..... Praxisbausteine am Beispiel Holzverarbeitung | 47 |
| Anhang 5: Systematischer Aufbau in allen Praxisfeldern..... | 48 |
| Anhang 6: Bericht über den Fachtag „Berufliche Bildung für Menschen mit Behinderung“ | 49 |
| Anhang 7: Teilnahmebestätigung zum Fachtag..... | 52 |
| Anhang 8: Übergänge und Übergangsquoten 2002 nach Bundesländern | 53 |
| Anhang 9: Personen in den WfbM 2001 bis 2006..... | 54 |

Anhang 1: Artikel 27 UN-BRK

Artikel 27 — Arbeit und Beschäftigung

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

- a. Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
- b. das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
- c. zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
- d. Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- e. für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
- f. Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
- g. Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;
- h. die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
- i. sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
- j. das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
- k. Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden.

Quelle: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/arbeit-und-beschaeftigung-3921/>

Anhang 2: § 1 Abs. 1 SächsIntegrG

§ 1

Ziele des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen (Integration).

Quelle: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/1527-Saechsisches-Integrationsgesetz#p1>

Anhang 3: § 215 Abs. 2 SGB IX

§ 215 SGB IX Begriff und Personenkreis

(1) Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Absatz 2 geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

(2) Schwerbehinderte Menschen nach Absatz 1 sind insbesondere

1.

schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebes erschwert oder verhindert,

2.

schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder in einer psychiatrischen Einrichtung für den Übergang in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen und auf diesen Übergang vorbereitet werden sollen,

3.

schwerbehinderte Menschen nach Beendigung einer schulischen Bildung, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden, sowie

4.

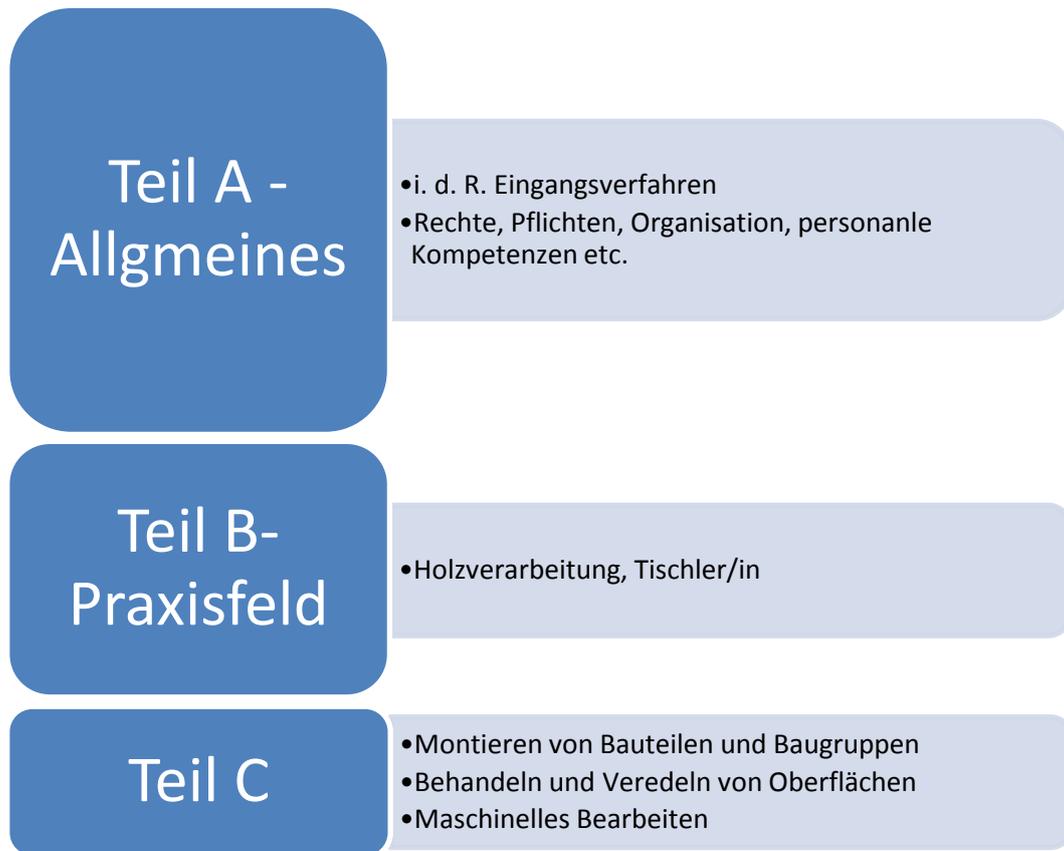
schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches sind.

(3) Inklusionsbetriebe beschäftigen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen im Sinne von Absatz 1. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen soll in der Regel 50 Prozent nicht übersteigen.

(4) Auf die Quoten nach Absatz 3 wird auch die Anzahl der psychisch kranken beschäftigten Menschen angerechnet, die behindert oder von Behinderung bedroht sind und deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Quelle: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/215.html>

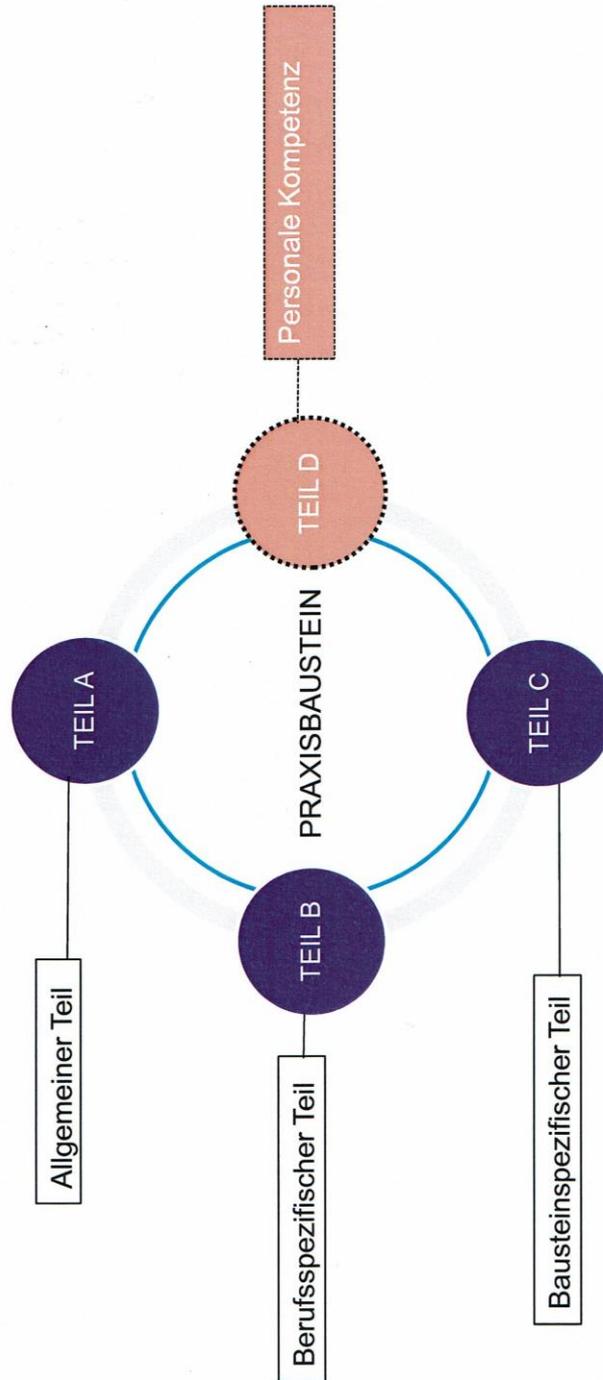
Anhang 4: Aufbau der Inhalts- und Vermittlungsstruktur der Praxisbausteine am Beispiel Holzverarbeitung



eigene Darstellung, in Anlehnung einer Präsentation im Rahmen des Fachtages vom 20.03.2018

Anhang 5: Systematischer Aufbau in allen Praxisfeldern

Systematischer Aufbau in allen Praxisfeldern:



Anhang 6: Bericht über den Fachtag „Berufliche Bildung für Menschen mit Behinderung“

Der Fachtag „Berufliche Bildung für Menschen mit Behinderung“ am 20. März 2018 in der DGUV Akademie Dresden ist eine Maßnahme, die über die Ländergrenze des Freistaates Sachsen Wirkung zeigt. Der Fachtag unter der Moderation von Frau Wiedmann, Referentin der Diakonie Sachsen, stieß auf großes Interesse. Interessenvertreter aus bundesweiten Werkstätten, sowie aus der freien Wirtschaft nahmen teil.

Auch mir wurde klar, wie stark die Bedeutung des Themas der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung gestiegen ist. Um sich dies zu verdeutlichen genügt schon ein Blick auf das Veranstaltungsprogramm des Fachtages. Schon die Eröffnung der Veranstaltung war geprägt von Grußworten großer Organisationen. So wurde zum Beispiel das Programm von Herrn Hansen, Geschäftsführer der BA/ Regionaldirektion Sachsen und Herrn Mitzscherlich, Diözesan-Caritasdirektor; Vorsitzender der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen, eröffnet.

Im Verlauf des Fachtages wurde jedoch auch klar, dass die berufliche Bildung von Menschen mit Behinderungen sich immer noch auf den Weg in Richtung eines „Idealzustandes“ befindet. Interessant in diesem Zusammenhang, war der Vortrag von Herrn Dr. Thesing von der Universität Hamburg zum Thema „Anerkannte berufliche Bildung für Menschen mit Behinderung – eine Handlungsfrage!“. Er führt hierbei an, dass die Bildungsbegleitung behinderte Menschen nicht immer nur auf das Individuum abzielen sollte, sondern sich in zwei Bereiche aufteilt: der personenzentrierten Bildungsbegleitung und der sozialraumorientierten Bildungsbegleitung. Hierbei darf sich die personenzentrierte Bildungsbegleitung nicht nur auf die Vermittlung von Fachkompetenzen beziehen. Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und persönliche Kompetenz sind ebenso unerlässlich für die berufliche Handlungsfähigkeit behinderter Menschen. Die sozialraumorientierte Bildungsbegleitung beschreibt die Gestaltung des sozialen Nahraumes (z. B. in einer eigenen Arbeitsgruppe innerhalb einer WfbM). Innerhalb dieser ist die Gestaltung von Mechanismen der Anerkennung wichtig, zu welchem Teilqualifizierungen, aber auch die Vermittlung der Praxisbausteine zählt.

Die Entwicklung hin zu einem inklusiven Arbeitsmarkt und einer inklusiven Gesellschaft erfährt durch das Projekt „Praxisbaustein“ eine neue Dimension. Im

Fachvortrag „PRAXISBAUSTEIN – Der Weg der Implementierung“ wurde deutlich, dass das Projekt nicht nur dazu dient, Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Vielmehr soll auch eine bessere Lebens- und Arbeitssituation für diejenigen behinderten Menschen geschaffen werden, die in den Werkstätten verbleiben. Der einzelne Mensch steht im Vordergrund, nicht die Interessen des Arbeitsmarktes. Dies bestätigten auch Werkstattbeschäftigte in einem auf dem Fachtag geführten Interview selber. Sie erfahren durch das Projekt und die Möglichkeit eine anerkannte Ausbildung zu absolvieren deutlich mehr Wertschätzung. Jedoch ist das System der Vermittlung von Praxisbausteinen noch nicht gänzlich in allen Bereichen der WfbM verankert. Ein Werkstattbeschäftigter der Elbaue Werkstätten Torgau kritisiert, dass es keine Möglichkeit der Absolvierung von Praxisbausteinen in den Arbeitsbereichen der Werkstätten gibt. Hier besteht also noch Nachholbedarf, denn berufliche Bildung sollte jeden Menschen in unserer Gesellschaft offen stehen.

Das Fachvortragsprogramm am Nachmittag bot den Anwesenden die Wahl zwischen fünf verschiedenen Vorträgen zu wählen. Aufgrund des Themas der Bachelorarbeit besuchte ich den Fachvortrag zwei: „Schlüsselqualifikationen im Bildungsprozess, Vorstellung Teil D- PRAXISBAUSTEIN“ von Frau Seichter und Frau Bartel vom Team Praxisbaustein. Wie bereits im Hauptteil erwähnt, wurde seitens des Team Praxisbaustein ein Teil D der Inhalts- und Vermittlungsstruktur entwickelt. Dieser dient der Vermittlung der personalen Kompetenz. Im Fachvortrag wurde der stufenweise Aufbau der Inhalte vermittelt sowie Beispiele für Lernmaterialien aufgezeigt. In einer Fragerunde wurde mir deutlich, dass das Projekt „Praxisbaustein“ für das es betreuende Team eine sehr wichtige Stellung einnimmt und die Entwicklung dieses Projektes stetig voranschreitet. Zum Abschluss des Fachtages hielt Frau Stratmann, stellvertretende Vorsitzende in der BAG WfbM einen Vortrag zur strategischen Ausrichtung der Werkstätten für die berufliche Bildung von Menschen mit Behinderungen.

Im Nachhinein blicke ich sehr positiv auf diesen Fachtag zurück. Die Fachvorträge waren gut aufeinander abgestimmt und wurden von allen Beteiligten mit großem Interesse verfolgt. Die Vorstellung von neuen Inhalten des Projektes „Praxisbaustein“ konnte ich gut in die vorliegende Arbeit integrieren. Ebenfalls konnte ich durch den Fachtag meinen eigenen Horizont im Themengebiet der beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderungen erweitern.

Die Anwesenheit der zahlreichen Interessenten zeugt von einem bundesweiten Interesse am Projekt „Praxisbaustein“. Durch diese Fachtage und auch dem Werkstattentag am 18. April 2018 in Nürnberg kann das Projekt in der Bundesrepublik Deutschland weiter bekannt gemacht werden. Die zahlreichen Vorteile des Projektes sollen schließlich allen Werkstattbeschäftigten im Bund bekannt gemacht werden.

verfasst von Andreas Seifarth am 22.03.2018

Anhang 7: Teilnahmebestätigung zum Fachtag



Wir starten Berufe! Anerkannt – Standardisiert – Praxisbaustein

Teilnahmebestätigung

Hiermit wird bescheinigt, dass

Andreas Seifarth

Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum

am

**20.03.2018
09:00 Uhr bis 15:30 Uhr**

am

Fachtag „Berufliche Bildung für Menschen mit Behinderungen“

in Dresden (DGUV Akademie)

teilgenommen hat.

Folgender Workshop wurde dabei belegt:

**Schlüsselqualifikationen im Bildungsprozess
Vorstellung Teil D – PRAXISBAUSTEIN**
Beate Seichter, Michaela Bartel, Team
PRAXISBAUSTEIN

Dresden, 20.03.2018




Michaela Bartel
Projektkoordination



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Anhang 8: Übergänge und Übergangsquoten 2002 nach Bundesländern

| Bundesland | WfbM | Übergänge 2002 | | | | | | | | |
|------------------------|------------|---------------------|------------------------|--------------|------------|--------------|------------------------------------|--------------|----------------|--------------|
| | | Personen insges. | davon in | | | | | | Alle Übergänge | |
| | | | Arbeits- verhältnis | | Ausbildung | | andere berufliche Bildungsmaßn. | | Summe | Quote |
| N | Summe | Summe | Quote | Summe | Quote | Summe | Quote | Summe | Quote | |
| Baden-Württemberg | 45 | 14.199 | 21 | 0,15% | 0 | 0,00% | 5 | 0,04% | 26 | 0,18% |
| Bayern | 68 | 17.679 | 12 | 0,07% | 1 | 0,01% | 3 | 0,02% | 16 | 0,09% |
| Berlin | 12 | 5.002 | 5 | 0,10% | 3 | 0,06% | 2 | 0,04% | 10 | 0,20% |
| Brandenburg | 25 | 7.005 | 5 | 0,07% | 1 | 0,01% | 3 | 0,04% | 9 | 0,13% |
| Bremen | 3 | 2.449 | 2 | 0,08% | 4 | 0,16% | 0 | 0,00% | 6 | 0,24% |
| Hamburg | 4 | 2.631 | 2 | 0,08% | 1 | 0,04% | 0 | 0,00% | 3 | 0,11% |
| Hessen | 35 | 10.473 | 23 | 0,22% | 8 | 0,08% | 3 | 0,03% | 34 | 0,32% |
| Mecklenburg-Vorpommern | 14 | 4.452 | 3 | 0,07% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 3 | 0,07% |
| Niedersachsen | 43 | 17.930 | 27 | 0,15% | 3 | 0,02% | 6 | 0,03% | 36 | 0,20% |
| Nordrhein-Westfalen | 79 | 43.579 | 28 | 0,06% | 1 | 0,00% | 5 | 0,01% | 34 | 0,08% |
| Rheinland-Pfalz | 24 | 9.073 | 10 | 0,11% | 3 | 0,03% | 1 | 0,01% | 14 | 0,15% |
| Saarland | 7 | 2.711 | 10 | 0,37% | 1 | 0,04% | 0 | 0,00% | 11 | 0,41% |
| Sachsen | 36 | 7.854 | 1 | 0,01% | 1 | 0,01% | 9 | 0,11% | 11 | 0,14% |
| Sachsen-Anhalt | 12 | 2.897 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% |
| Schleswig-Holstein | 17 | 5.933 | 14 | 0,24% | 2 | 0,03% | 1 | 0,02% | 17 | 0,29% |
| Thüringen | 21 | 4.972 | 4 | 0,08% | 0 | 0,00% | 2 | 0,04% | 6 | 0,12% |
| Gesamt | 445 | 158.839 | 167 | 0,11% | 29 | 0,02% | 40 | 0,03% | 236 | 0,15% |

Tabelle 70: Übergänge und Übergangsquoten 2002 nach Bundesländern

Quelle: ISB Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik GmbH:
 „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ im Auftrag des
 Bundesministeriums für Soziales und Arbeit (2008), S. 112

Anhang 9: Personen in den WfbM 2001 bis 2006

| Bundesland | 2001 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | |
|------------------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| | N | Anzahl |
| Baden-Württemberg | 43 | 13.388 | 43 | 13.896 | 45 | 14.506 | 46 | 15.109 | 46 | 15.508 | 46 | 16.032 |
| Bayern | 66 | 16.755 | 66 | 17.310 | 66 | 17.885 | 66 | 18.633 | 66 | 19.173 | 67 | 19.757 |
| Berlin | 12 | 4.726 | 12 | 5.002 | 12 | 5.426 | 13 | 5.932 | 13 | 6.306 | 16 | 6.763 |
| Brandenburg | 25 | 6.655 | 25 | 7.005 | 25 | 7.727 | 25 | 7.803 | 25 | 8.220 | 25 | 8.731 |
| Bremen | 3 | 2.326 | 3 | 2.449 | 3 | 2.553 | 3 | 2.613 | 3 | 2.669 | 3 | 2.683 |
| Hamburg | 3 | 1.989 | 3 | 2.057 | 3 | 2.144 | 3 | 2.360 | 3 | 2.549 | 3 | 2.641 |
| Hessen | 35 | 10.170 | 35 | 10.473 | 35 | 10.859 | 35 | 11.397 | 36 | 11.819 | 36 | 12.147 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 14 | 4.182 | 14 | 4.452 | 14 | 4.741 | 14 | 5.046 | 14 | 5.295 | 14 | 5.515 |
| Niedersachsen | 40 | 16.728 | 41 | 17.492 | 41 | 18.278 | 43 | 19.242 | 44 | 19.958 | 45 | 20.717 |
| Nordrhein-Westfalen | 78 | 41.369 | 78 | 43.137 | 78 | 45.174 | 78 | 47.212 | 78 | 49.002 | 78 | 50.842 |
| Rheinland-Pfalz | 23 | 8.834 | 23 | 9.053 | 24 | 9.341 | 24 | 9.705 | 24 | 9.981 | 24 | 10.235 |
| Saarland | 7 | 2.641 | 7 | 2.711 | 7 | 2.803 | 7 | 2.894 | 7 | 2.961 | 7 | 3.039 |
| Sachsen | 35 | 7.285 | 35 | 7.654 | 35 | 7.999 | 35 | 8.333 | 35 | 8.649 | 36 | 9.013 |
| Sachsen-Anhalt | 12 | 2.800 | 12 | 2.897 | 12 | 3.096 | 12 | 3.361 | 12 | 3.551 | 12 | 3.759 |
| Schleswig-Holstein | 16 | 5.728 | 16 | 5.844 | 17 | 6.077 | 17 | 6.331 | 17 | 6.519 | 17 | 6.816 |
| Thüringen | 21 | 4.615 | 21 | 4.972 | 21 | 5.254 | 21 | 5.643 | 21 | 5.792 | 22 | 6.037 |
| Gesamt | 433 | 150.191 | 434 | 156.404 | 438 | 163.863 | 442 | 171.614 | 444 | 177.952 | 451 | 184.727 |

Tabelle 14: Personen in WfbM 2001-2006 (Zeitreihe) – Gesamtzahl, nach Bundesländern

Quelle: ISB Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik GmbH: „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Arbeit (2008), S. 38

Literaturverzeichnis

Allianz Arbeit + Behinderung: Übergänge aus der Werkstatt für behinderte

Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Konzeptionelle

Empfehlungen, 2013, unter:

https://www.soziales.sachsen.de/download/familienportal/konzeptionelle_Empfehlung_Uebergaenge.pdf

AWO Bundesverband e. V. : Arbeit und Behinderung – Übergänge aus der

Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt

möglich machen. Broschüre. Redaktion: Brigitte Döcker; Fabian Schwarz,

Dezember 2016 unter:

<https://www.awo.org/sites/default/files/2017-02/AWOBVBroschüreÜbergangWfbMArbeitsmarkt.pdf>

Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen: Dreizehnte

Tagung: Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht

Deutschlands, 2015 unter:

[http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-)

[Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands.pdf)

Zugriff am 21.03.2018, 12.15 Uhr

Bundesagentur für Arbeit: Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Merkblatt), 2018 unter:

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/Merkblatt-12-Teilhabe_ba015371.pdf

Zugriff am 21.03.2018, 13.10 Uhr

Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), 2010 unter:

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013436.pdf

Zugriff am 21.03.2018, 16.03 Uhr

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen: Fragen und Antworten zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) unter:
<http://www.bthg.bagwfbm.de/budget-fuer-arbeit>,
Zugriff am 20.02.2018, 13.11 Uhr

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Häufige Fragen zum Bundesteilhabegesetz (BTHG), Stand: 1. Januar 2018 unter:
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/faq-bthg.pdf?__blob=publicationFile&v=16

„Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ – Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), 2016 unter:

<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf>

Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen; Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung, 2016; Autoren: ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik unter:

<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf>

Diakonie Sachsen: Glückwunsch: Annaberger Werkstätten im Lebenshilfewerk e. V. bieten Menschen mit Behinderung als erste eine zertifizierte Ausbildung an, 2017 unter:

<http://www.diakonie-sachsen.de/aktuell-glueckwunsch-annaberger-werkstaetten-im-lebenshilfewerk-annaberg-e-v-bieten-menschen-mit-behinderung-als-erste-eine-zertifizierte-ausbildung.html>

Zugriff am 17.02.2018, 15.40 Uhr

Die Praxisbausteine – Bürodienstleistung unter:

https://www.praxisbaustein.de/die_praxisbausteine_buerodienstleistung_de.html

Zugriff am 17.02.2018, 15.48 Uhr

Nachfolgeprojekt bewilligt, 2017 unter

https://www.praxisbaustein.de/aktuelles_nachfolgeprojekt_bewilligt_de.html ;Zugriff am 18.02.2018, 12.48 Uhr

Dieter, Matthias (Diakonie Sachsen): Ergebnisse des Projektes der Diakonie Sachsen in Kooperation mit diakonischen WfbM, „Bildung schafft Zukunft“, 2016 unter:
https://www.praxisbaustein.de/das_sind_wir_was_sind_praxisbausteine_de.pdf; Zugriff am 17.02.2018, 19.38 Uhr

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD; 19. Legislaturperiode, 2018: Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, unter:
https://www.spdfraktion.de/system/files/documents/koalitionsvertrag_2018-2021_bund.pdf; Zugriff am 16.03.2018, 14.30 Uhr

Kohlmann, Karen: Praxisbaustein – Ein Instrument zur beruflichen Qualifikation von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten, 2016, unter:
https://www.praxisbaustein.de/fachtag_workshop_1_kohlmann_de.pdf
Zugriff am 17.02.2018, 16.30 Uhr

Miles-Paul, Ottmar: Werkstätten im Koalitionsvertrag, 2018, unter:
<https://www.kobinet-nachrichten.org/de/1/nachrichten/37521/Werkstätten-im-Koalitionsvertrag.htm>; Zugriff am 16.03.2018, 15.01 Uhr

Praetor Intermedia UG: UN- Behindertenrechtskonvention, unter:
<https://www.behindertenrechtskonvention.info/>
Zugriff am 06.03.2018, 17.51 Uhr

Prof. Dr. em. Peter Trenk-Hinterberger, Marburg: Die Bedeutung des Artikel 27 BRK für das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben; unter:
<https://www.lebenshilfe.de/wData/downloads/themen-recht/Trenk-Hinterberger-geae.-Fassung-Art-27-BRK-Verabschiedung-La.pdf>
Zugriff am 20.02.2018, 16.45 Uhr

Prof. Dr. Gericke, Thomas; Fischer, Bastian: Zur Weiterentwicklung von Werkstätten für behinderte Menschen unter Inklusionsanspruch, Gastbeitrag, 2016, unter:
https://www.ueberaus.de/wws/weiterentwicklung_von_wfbm.php
Zugriff am 12.03.2018, 13.15 Uhr

REHADAT: Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM), unter:
<https://www.rehadat-bildung.de/de/angebote/diagnose-der-arbeitsmarktfaeahigkeit/> ; Zugriff am 16.03.2018, 01.08 Uhr

Seichter, Beate: Wir starten Berufe! Anerkannt- Standardisiert- Praxisbaustein – Wozu das alles?, 2016, unter:
https://www.praxisbaustein.de/neuigkeiten_wo_zu_das_alles_de.pdf
Zugriff am 17.02.2018, 17.15 Uhr

Seichter, Beate; Bartel, Michaela: Schlüsselqualifikationen im Bildungsprozess, PRAXISBAUSTEIN – Teil D; Informationen aus dem Fachtag vom 20.03.2018, noch nicht auf Website hochgeladen

Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz: Fünfter Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen in Sachsen, 2014; Autoren: ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik

Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN- Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), 2016

Bekanntmachung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz zur Durchführung eines Sächsischen Arbeitsmarktprogramms zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des KSV Sachsen ab dem 1. Januar 2011, 2011 unter:
<https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/11706-Bek-Arbeitsmarktprogramm-schwerbehinderter-Menschen#ef>

Sturm, Annika: Inklusion und Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) – Ein Widerspruch?, 2016, unter: <https://inklusion.hypothesen.org/2289>
Zugriff am 09.03.2018, 14.45 Uhr

Team Praxisbaustein: Praxisbausteine – Die wichtigsten Fragen und Antworten, 2017 unter:
https://www.praxisbaustein.de/das_sind_wir_fragen_und_antworten_de.pdf ; Zugriff am 21.03.2018, 17.09 Uhr

Zeit Online: Inklusion: „Die Mehrheit der behinderten Menschen hat keine Chance“; Interview von Silke Hooch mit Raul Krauthausen, 2017, unter: <http://www.zeit.de/karriere/2017-07/inklusion-karrier-behinderte-menschen-arbeit> ; Zugriff am 09.03.2018, 22.51 Uhr

Rechtsquellenverzeichnis

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch- Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen i. d. F. der Bekanntmachung vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1406, 1407), die zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 17. Juli 2017 (BGBl. S. 2541) geändert worden ist

Sächsisches Integrationsgesetz vom 28. Mai 2004 (SächsGVBl. S. 196, 197), das durch Artikel 14 des Gesetzes vom 14. Juli 2005 (SächsGVBl. S. 167) geändert worden ist

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelor-Arbeit selbstständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelor-Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt worden ist.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelor-Arbeit sind identisch.

Meißen, 26.03.2018

Andreas Seifarth

