

DOI: 10.5771/0342-300X-2019-5-373

Was das Konzept der Unterstützten Beschäftigung leistet

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung richtet sich an behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, die es schwer haben, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden oder zu behalten. Anders als Ansätze, die dem Prinzip *first train then place* folgen, stellt dieses Konzept die Platzierung auf dem Arbeitsmarkt an den Anfang, um die Beschäftigung dann mit berufsbegleitender Unterstützung und Qualifizierung zu flankieren. Als arbeitsmarkt- und integrationspolitisches Instrument ist Unterstützte Beschäftigung seit zehn Jahren im deutschen Sozialgesetzbuch IX verankert. Seine Umsetzung, seine Potenziale und seine Probleme werden in diesem Beitrag erörtert.

FRANK OSCHMIANSKY, PETRA KAPS

1 Problemhintergrund, Fragestellung und Datenbasis der Untersuchung

Menschen mit Behinderung sind sehr viel häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als andere Erwerbspersonen. Von der anhaltend guten Konjunkturlage haben sie weniger profitiert als nicht behinderte Menschen (Deutscher Bundestag 2019; ISG 2016). Der verstärkten Förderung von Zugangschancen und -möglichkeiten kommt daher eine bedeutende Rolle zu, ebenso einer Steigerung der Bereitschaft von Unternehmen und Arbeitgebern, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen (vgl. Weinreich 2016, S. 150).

Mit Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention erkennen die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an. In Deutschland hat das Sozialversicherungsrecht vielfältige Formen der Reintegration in Arbeit entwickelt und sie dann als Maßnahmen der Rehabilitation auch in allen Zweigen der Sozialversicherung abgesichert (vgl. Bieback 2016, S. 199). Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, zu denen auch die berufliche Rehabilitation zählt, sind vor allem im Sozialgesetzbuch (SGB) IX geregelt. Sie dienen dazu, die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen (wieder)herzustellen (vgl. Gruber et al. 2016, S. 143f.).

Dabei entspricht es heute allgemein anerkannten Erkenntnissen, dass Rehabilitationsprozesse soweit wie möglich betrieblich oder betriebsnah durchgeführt werden sollen (vgl. Nebe 2016, S. 179f. und die weiteren Quellen dort). Entsprechend werden die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zunehmend an den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgerichtet. Nebe (ebd., S. 186) führt hierfür exemplarisch neben der Absolvierung von Betriebspraktika das Instrument der Unterstützten Beschäftigung (§ 55 SGB IX) an. Unser Beitrag untersucht explorativ Potenziale und Grenzen dieses Instruments der Teilhabe am Arbeitsleben.

Obwohl Unterstützte Beschäftigung (UB) und Untersuchungen zur Wirksamkeit dieses Ansatzes in den USA überwiegend zu positiven Ergebnissen kamen (vgl. McGurk/Mueser 2004; Bond et al. 2008, 2012; Crowther et al. 2001) und die gesetzliche Implementierung Unterstützter Beschäftigung in Deutschland bei Kritik im Detail grundsätzlich nahezu flächendeckend begrüßt wurde (vgl. Oschmiansky et al. 2018, S. 19f.), verharrt die Inanspruchnahme des Instruments UB nach § 55 SGB IX auf eher bescheidenem Niveau. Zum Umsetzungsstand der UB liegen knapp zehn Jahre nach ihrer gesetzlichen Implementierung – mit Ausnahme der Erhebungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) – kaum Analysen und Studien vor.

Unser Beitrag zielt darauf, UB als komplementäres Angebot für behinderte Menschen, die einer besonderen

Unterstützung bedürfen, auf der einen Seite und für Betriebe auf der anderen Seite zu beleuchten.

Für unsere Untersuchung zur UB wurden u. a. Daten der BA¹ und der BAG UB² ausgewertet, explorative Expert*inneninterviews mit Vertretern des Bundesarbeitsministeriums, der BA, der BAG UB und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) sowie drei lokale Fallstudien durchgeführt. Letztere fanden in jeweils einer ländlichen, städtischen und großstädtischen Region in den Bundesländern Sachsen-Anhalt, Bayern und Berlin statt. Hierdurch sollte eine gewisse Heterogenität abgebildet werden. Im Rahmen der Fallstudien wurden jeweils Interviews mit einem Verantwortlichen im Betrieb (Geschäftsführung, Personalverantwortlicher oder Teamleitung), der über UB geförderten Person und dem Träger der Maßnahme³ geführt.

2 Das Konzept Unterstützte Beschäftigung: Merkmale, Rechtsrahmen, Akteure

Behinderte und schwerbehinderte Menschen können durch ein breites Spektrum von Maßnahmen u. a. nach den Sozialgesetzbüchern IX, III und II gefördert werden. Konzeptionell kann man dabei grob zwei Ansätze unterscheiden:

- berufliche Wiedereingliederungsprogramme, die auf dem traditionellen First-train-then-place-Prinzip basieren (*pre-vocational training*) und in denen zunächst Qualifizierungen und Arbeitstrainings in einem geschützten Rahmen erfolgen, bevor eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt wird, und
- die rasche Platzierung auf dem ersten Arbeitsmarkt (First-place-then-train-Prinzip) mit berufsbegleitender Unterstützung und Qualifizierung (*supported employment*/Unterstützte Beschäftigung).

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung (UB) wurde Ende der 1970er Jahre maßgeblich in den USA entwickelt und dort bereits 1984 gesetzlich verankert (vgl. Bungart 2010; Doose 2007; Oschmiansky et al. 2018). Es nahm dort eine rasante Entwicklung. So waren im Jahr 2005 fast 200 000 Menschen mit Behinderungen durch *supported employment* und ähnliche Strategien auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt (vgl. Lawhead 2005, S. 3).

Im Jahr 1993 wurde der Europäische Dachverband EUSE (European Union for Supported Employment) zur Verankerung und qualitativen Weiterentwicklung der UB in Europa gegründet. Er definierte UB so:

„Unterstützte Beschäftigung unterstützt Menschen mit Behinderungen oder andere benachteiligte Gruppen beim Er-

langen und Erhalten von bezahlter Arbeit (tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung) in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, wobei die Unterstützung so lange wie erforderlich gewährleistet wird“ (Bungart 2010, S. 3f).

In Deutschland gingen wesentliche Impulse zur Einführung eines Instruments zur UB von der 1994 gegründeten Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung e. V. (BAG UB) aus (vgl. zur Entwicklung in Deutschland Doose 2007 und 2012; Waldenburger 2018a). Im Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention vom Juli 2007 (vgl. Deutscher Bundestag 2007) wurden zudem einzelne UB-Modelle dargestellt, die zeigen, dass betriebliche Maßnahmen zu hohen Eingliederungserfolgen führen, wenn die schwerbehinderten Menschen die dafür erforderliche individuelle und betrieblich orientierte Unterstützung bekommen.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2009 wurde UB durch das Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung (vgl. BGBl. I 2008, S. 2959) gesetzlich implementiert.⁴ Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX greift einerseits wesentliche Elemente des ursprünglichen Konzepts auf, andererseits bestehen vor allem hinsichtlich der (Einschränkung der) Zielgruppe und der Vorgabe, am Ende der Qualifizierungsphase ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis abzuschließen, auch zentrale Unterschiede (vgl. Waldenburger 2018d, S. 6). Die BAG UB kritisierte daher grundsätzlich, dass sich die Auffassung von UB im Gesetz deutlich von dem auf Qualitätsstandards des europäischen Dachverbandes basierenden UB-Konzept unterscheidet (vgl. Deutscher Bundestag 2008a; zu weiteren kritischen Anmerkungen zur gesetzlichen Implementierung vgl. Oschmiansky et al. 2018, S. 19ff.)

Zielgruppe der UB nach § 55 SGB IX sind behinderte Menschen, die einer besonderen Unterstützung bedürfen, um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen bzw. um ein solches Beschäftigungsverhältnis zu sichern.⁵ In der Begründung zum

1 Neben den im Internet verfügbaren Daten haben wir differenzierte Auswertungen herangezogen, die durch die BA eigens bereitgestellt wurden.

2 Die BAG UB führt regelmäßig eine Befragung bei Leistungserbringern der ersten Phase der Unterstützten Beschäftigung (InbeQ) durch (vgl. <http://www.bag-ub.de/ub/umfragen>).

3 In zwei Fällen handelte es sich um den Träger der InbeQ, in einem Fall um den Durchführenden der Berufsbegleitung.

4 Zunächst als § 38a ins SGB IX aufgenommen, ist sie seit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes nun ohne wesentliche Änderungen in § 55 SGB IX geregelt.

5 Zum leistungsberechtigten Personenkreis vgl. ausführlich Waldenburger (2018c).

Gesetzentwurf wird die Zielgruppe dahingehend präzisiert, dass schwerbehinderte Menschen erreicht werden sollen, deren Leistungsfähigkeit an der Grenze zur Werkstattbedürftigkeit liegt und die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben. Genannt werden in erster Linie Schulabgänger*innen aus Förderschulen, „bei denen eine berufsvorbereitende Maßnahme oder Berufsausbildung wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in Frage kommt, bei denen aber gleichwohl die Prognose besteht, dass eine Beschäftigungsaufnahme mit Hilfe der Unterstützten Beschäftigung gelingen kann“, aber auch Personen, „bei denen sich im Laufe ihres Erwerbslebens eine Behinderung einstellt und für die heute mangels Alternativen oftmals nur die Werkstatt für behinderte Menschen in Frage kommt“ (Deutscher Bundestag 2008b, S. 9). Unterstützte Beschäftigung schließt somit eine Lücke zwischen dem Angebot einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und dem allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Storck 2010, S. 317) und kann daher auch als Beitrag „zur Überwindung von Sonderwelten“ (Nebe 2016, S. 180) betrachtet werden.⁶

Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX umfasst einerseits Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) und andererseits (bei Bedarf und nur für Schwerbehinderte und Gleichgestellte) Leistungen der Berufsbegleitung. Leistungsträger der bis zu zwei – in Ausnahmefällen bis zu drei – Jahre dauernden InbeQ ist der zuständige Rehabilitationsträger, in der Regel die Bundesagentur für Arbeit (BA). Als Leistungserbringer kommen Integrationsfachdienste oder andere Träger (§ 55 Abs. 5 SGB IX) in Frage. Als Leistungsinhalte benennt das Gesetz die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen (§ 55 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Die BA (2008, S. 2) hat Maßnahmestruktur und inhalt konkretisiert. Danach umfasst die InbeQ drei Phasen mit folgender Zielsetzung:

- Einstiegsphase: Auf Basis des identifizierten besonderen Unterstützungsbedarfs Akquise grundsätzlich geeigneter Orientierungsplätze und betriebliche Erprobung zur Platzierung des Teilnehmers im Betrieb;
- Qualifizierungsphase: Unterstützte Einarbeitung und Qualifizierung auf dem individuell am besten geeigneten Platz, der eine berufliche Perspektive bietet; und
- Stabilisierungsphase: Festlegung im betrieblichen Alltag zur Realisierung einer dauerhaften Beschäftigung im Betrieb.

Die konkreten Aufgaben des Leistungserbringers sind dabei:

- die Erstellung eines Kompetenzprofils (in Bezug auf berufliches Wissen/Erfahrungen, motorische, kognitive und soziale Fähigkeiten etc.),
- die individuelle Berufsvorbereitung und -planung (Berufswunsch, begleitete Praktika etc.),

- die individuelle Suche, Auswahl und Vermittlung eines Arbeitsplatzes,
- die Beantragung von Fördermitteln,
- Arbeiterprobung und -training im Betrieb und
- die individuelle Begleitung und Unterstützung im Betriebsalltag.

Die individuelle betriebliche Qualifizierung findet dabei von Anfang an in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Eine enge und intensive Betreuung soll durch einen Betreuungsschlüssel von fünf UB-Teilnehmenden pro Mitarbeitenden des Trägers (die in der Regel als Qualifizierungstrainer oder Jobcoaches bezeichnet werden) gewährleistet werden. Über die individuelle Betreuung hinaus sieht die InbeQ vor, dass der Leistungserbringer mit den Teilnehmenden Projekttag in seinen Räumlichkeiten mit dem Zweck durchführt, Kenntnisse außerhalb der betrieblichen Qualifizierung zu vermitteln. Ein solcher Projekttag findet einmal wöchentlich statt.

Zwischen den Teilnehmenden an der InbeQ und dem Betrieb bestehen keine arbeitsrechtlichen Beziehungen. Der Betrieb stellt nur die betrieblichen Einrichtungen zur Verfügung. Zwischen dem Betrieb und den Teilnehmenden besteht ein besonderes sozialrechtliches Rechtsverhältnis (vgl. Düwell 2009, S. 194). Während der Maßnahme wird der Lebensunterhalt der Teilnehmenden durch einen Anspruch gegen den Reha-Träger auf Übergangs- oder Ausbildungsgeld gesichert (vgl. Nebe 2018, S. 614; Waldenburger 2018b). Die InbeQ endet im besten Fall mit einem Arbeitsvertrag für den behinderten Menschen.⁷

Ist nach dem Abschluss des Arbeitsvertrags Unterstützung zur Stabilisierung erforderlich, kann dies in Form der Berufsbegleitung (§ 55 Abs. 3 Satz 1 SGB IX) geschehen. Für die Leistungen der Berufsbegleitung können nach § 55 Abs. 3 Satz 2 SGB IX von den Rehabilitationsträgern nur die Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung und die Träger der Kriegsopferversorgung zuständig sein. In allen anderen Fällen (und damit im Regelfall) kommt lediglich eine Zuständigkeit des Integrationsamtes in Betracht, die im Regelfall die Integrationsfachdienste beauftragen. Die Zuständigkeit des Integrationsamtes bedeutet allerdings, dass als Leistungsberechtigte nur schwerbe-

6 In Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten über 300.000 Menschen. Wer erst einmal in einer solchen Einrichtung beschäftigt ist, hat nur sehr geringe Chancen, wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Quote liegt bei deutlich unter einem Prozent (vgl. Kardorff et al. 2013).

7 Wird in der Qualifizierungsphase festgestellt, dass ein Arbeitsverhältnis nicht zu erreichen und eine WfbM der bessere Ort zur Teilhabe am Arbeitsleben ist, so ist die Maßnahme zu beenden. Nach § 57 Abs. 4 SGB IX wird maximal die Hälfte der Zeit der InbeQ auf den Besuch des Berufsbildungsbereichs in der Werkstatt für behinderte Menschen angerechnet (vgl. Kainz 2012, S. 195).

hinderte Menschen oder aber Gleichgestellte in Betracht kommen. Bestandteil der Berufsbegleitung kann alles das sein, was im Einzelfall zur Krisenintervention bzw. zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist (vgl. Bieritz-Harder 2010, S. 347; Düwell 2009, S. 194; Pahlen 2010, S. 121f.). Die Dauer der Berufsbegleitung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der behinderten Menschen. Hierfür gibt es keine zeitliche Beschränkung.

Nebe (2018, S. 614) merkt kritisch an, dass Arbeitgeber nicht wirklich als Adressat der neuen Leistung mitgedacht wurden. Während der InbeQ erhalten diese keine besonderen Leistungen oder sonstigen Anreize. „Möglichkeiten eines materiellen Anreizes an die notwendig zu beteiligten Arbeitgeber bestehen nur für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen ab Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrages: Es können dann Mehrfachanrechnungen nach § 159 SGB IX ausgesprochen werden“ (ebd.). Gleichwohl steht den Arbeitgebern während der InbeQ eine kostenlose Arbeitskraft zur Verfügung.

3 Umsetzung auf niedrigem Niveau

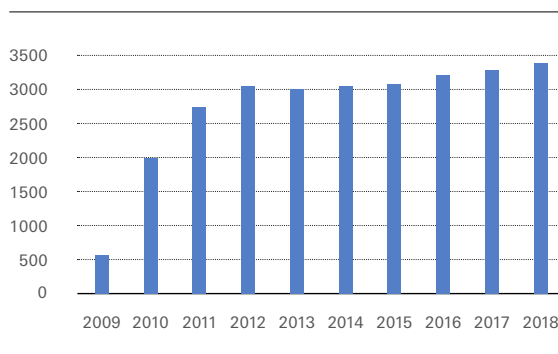
Die folgenden Daten zur Umsetzung der UB stützen sich in erster Linie auf Datenmaterial der BA und betreffen nur die InbeQ. Ergänzt werden die BA-Daten um Ergebnisse von Befragungen der BAG UB, die regelmäßig die Träger der InbeQ befragt. Während die Daten der BA grundsätzlich nur auf Maßnahmen beruhen, die von ihr beauftragt wurden, bildet die Befragung der BAG UB auch die vereinzelten Beauftragungen der Renten- und Unfallversicherung mit ab. Offizielle Daten gibt es von letzteren aber nicht. Laut Aussagen der Interviewten sind Beauftragungen außerhalb der BA sehr selten. Etwa 97 Prozent aller Beauftragungen kommen von der BA.

Nach den BA-Daten bewegte sich die Zahl der Teilnehmenden seit dem Jahr 2012 auf einem konstanten Niveau von jahresdurchschnittlich knapp über 3000. In den letzten Jahren stieg die Zahl leicht an, wobei der größere Teil des Anstiegs im Bereich der Ersteingliederungen liegt (*Abbildung 1*).

Gemessen an den Teilnehmerzahlen aller besonderen Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen lag der Anteil aller Teilnehmenden an UB-Maßnahmen im Bundesdurchschnitt 2016 bei 4,8 %. Dabei zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Bundesländern, wie *Abbildung 2* zeigt.

Hinweise aus den Interviews deuten darauf hin, dass sich die Arbeitsagenturen bei der Planung der Maßnahmen stark an den Platzeinkäufen der Vorjahre orientieren und weniger eine konkrete Bedarfsanalyse durchführen,

ABBILDUNG 1
Anzahl der Teilnehmenden an Unterstützter Beschäftigung (InbeQ), 2009–2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik, verschiedene Jahrgänge, jeweils Jahresdurchschnittsbestände WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 2
Anteil der UB-Teilnehmenden an allen Teilnehmenden an besonderen Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen nach Bundesländern, 2016

Angaben in Prozent



BB = Brandenburg, BE = Berlin, BW = Baden-Württemberg, BY = Bayern, HB = Bremen, HE = Hessen, HH = Hamburg, MV = Mecklenburg-Vorpommern, NI = Niedersachsen, NW = Nordrhein-Westfalen, RP = Rheinland-Pfalz, SH = Schleswig-Holstein, SL = Saarland, SN = Sachsen, ST = Sachsen-Anhalt, TH = Thüringen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Förderstatistik; eigene Berechnungen WSI Mitteilungen

was die relative Konstanz der Zahlen seit dem Jahr 2012 zumindest in Teilen erklären kann. Entsprechend betonen einige Interviewte, dass hierdurch die Potenziale der UB bei weitem nicht ausgeschöpft werden. Interviewpartner*innen vor allem bei den Maßnahmeträgern sehen Potenzial für eine Verdopplung der Teilnehmendenzahlen. Insbesondere bei den Jobcentern werden größere Potenziale beim Ausbau des Instruments gesehen (vgl. auch Oschmiansky et al. 2017, S. 141f.). Die Zurückhaltung der Arbeitsverwaltung bei der Ausschreibung der Maßnah-

men wurde seitens einiger Interviewter damit begründet, dass es für die Arbeitsagenturen und die Jobcenter ein eher teures Instrument sei und dass es für die Mitarbeitenden in der Arbeitsverwaltung einfacher sei, die potenzielle UB-Klientel in die Werkstätten für behinderte Menschen zuzuweisen.⁸ Wörtlich heißt es in einem der Interviews:

„Da könnte ich mir vorstellen, dass es auch Kostengründe sind, das ist irgendwann dann endlich klar [...] Werkstatt und dann ist es nicht mehr ihr Geschäft. Und dann tauchen die Leute auch nicht immer wieder auf. Die Berater haben ja auch viele Fälle, und wenn sie wissen, na ja, die alten Fälle von vor fünf Jahren, die habe ich immer noch nicht los, weil, die sind dann in der UB und dann scheidet irgendein Arbeitsplatz und dann muss ich wieder irgendwas fördern ... Kann ich mir vorstellen, dass das ein Problem sein könnte.“

Kardorff et al. (2013) sehen ein weiteres Manko für einen Ausbau der UB insbesondere darin, dass UB (ebenso wie andere Möglichkeiten, etwa das persönliche Budget für Arbeit oder länderspezifische Angebote wie Kombi-lohn-Modelle bei Übernahme von Beschäftigten aus einer WfbM) bei Arbeitgeber*innen kaum bekannt sind.

Hinsichtlich der Struktur der UB-Teilnehmenden zeigt sich, dass knapp zwei Drittel männlich sind,⁹ 56 % keinen Hauptschulabschluss haben, etwa ein Sechstel einen Migrationshintergrund hat und 68 % unter 25 Jahre alt sind. Letzteres erklärt, dass etwa 73 % der Teilnehmenden aus dem Bereich der Ersteinliederung kommen. Allerdings geht nur ein geringer Teil (etwa 15 %) unmittelbar nach Schulaustritt in UB über. Der größere Teil der jungen Menschen in UB hat zuvor eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen, häufig eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) der Agentur für Arbeit, oder war nach Abgang aus der allgemeinbildenden Schule bzw. nach Beendigung der berufsvorbereitenden Maßnahme arbeitslos gemeldet. Sie sind daher noch eng an die Unterstützungsstrukturen der Arbeitsverwaltung angebunden.

Hinsichtlich der Art der Behinderung der Teilnehmenden an UB zeigt sich, dass der Anteil der Menschen mit Lern- bzw. geistiger Behinderung mit Abstand am größten ist; besonders auffällig ist, dass der Anteil der Menschen mit psychischen Erkrankungen im Zeitverlauf – wie auch in der Gesamtbevölkerung – deutlich zugenommen hat.

Etwa die Hälfte der UB-Teilnehmenden gilt nicht als schwerbehindert. Da die Berufsbegleitung, wie oben erwähnt, aber nur für schwerbehinderte Menschen oder

ihnen Gleichgestellte in Betracht kommt, ist für etwa die Hälfte der Teilnehmenden an der InbeQ eine Berufsbegleitung im Anschluss nicht möglich. Im Jahr 2015 bekamen 55 % der UB-Beschäftigten, die die InbeQ beendet hatten und in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übergangen, im Anschluss eine weitergehende Unterstützung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses. Drei Fünftel hiervon erhielten diese Unterstützung in Form der Berufsbegleitung, die anderen insbesondere durch Begleitende Hilfen im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 1 SGB IX.

Die Eingliederungsquoten sechs Monate nach Austritt aus der InbeQ bewegten sich im Zeitraum von 2012 bis 2016 zwischen 52 und 56 %, was angesichts der oben beschriebenen Strukturmerkmale der Teilnehmenden beachtlich ist. Damit liegen die Eingliederungsquoten etwa zwölf Prozentpunkte über denen der reha-spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen. Gleichwohl muss angemerkt werden, dass in der Verbleibstatistik der BA unter anderem auch ein Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen als Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gezählt wird. Zieht man diese ab, würde die Eingliederungsquote etwa 35 bis 39 % betragen. Nach Bundesländern betrachtet zeigt sich, dass dort, wo die Situation auf dem Arbeitsmarkt schwieriger ist, auch die Eingliederungsquoten bei UB geringer sind (*Abbildung 3*). Dies gilt allerdings gleichermaßen auch für andere Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation (vgl. Slesina et al. 2010; Wuppinger/Rauch 2010; Gruber et al. 2016)

Die Betriebe, bei denen die Teilnehmenden im Rahmen der InbeQ tätig sind, kommen überwiegend und überproportional aus dem Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU). Über vier Fünftel der UB-Teilnehmenden sind bei Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten tätig. Branchenschwerpunkte sind die Bereiche Küche/Lebensmittelverarbeitung und Verkauf/Einzelhandel. Insgesamt dominieren einfache Tätigkeiten. Der durchschnittliche Stundenlohn ist zwar durch die Einführung des Mindestlohns angestiegen, allerdings erhielten im Jahr 2015 nur 5 % der InbeQ-Teilnehmenden, die in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt wurden, einen Stundenlohn von mehr als 11 € (vgl. BAG UB 2016, S. 13).

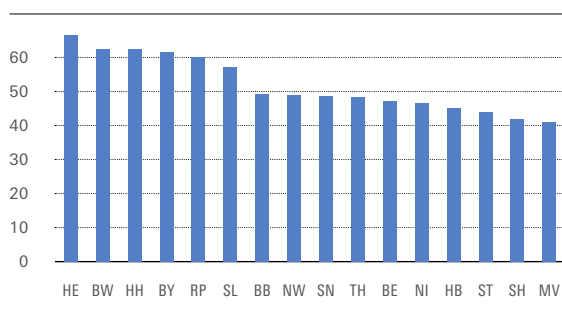
8 Für behinderte Menschen, deren Leistungsfähigkeit im Grenzbereich zwischen einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und dem allgemeinen Arbeitsmarkt angesiedelt ist, steht den Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltung die Maßnahme DIA-AM (Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen) zur Verfügung. Bei DIA-AM handelt es sich um ein diagnostisches Verfahren, bei dem die Eignung und die Potenziale des behinderten Menschen abgeklärt werden. Ziel ist es heraus-

zufinden, ob die WfbM wirklich die geeignete Einrichtung für den behinderten Menschen ist oder ob nicht doch ein anderer Berufsweg möglich ist, beispielsweise Unterstützte Beschäftigung.

9 Generell befinden sich in Maßnahmen beruflicher Rehabilitation mehr Männer als Frauen (vgl. Wuppinger/Rauch 2010, S. 11).

ABBILDUNG 3

Eingliederungsquoten aus den Maßnahmen zur Unterstützten Beschäftigung nach Bundesländern, 2014–2015

Angaben in Prozent^A

A Austritte von Teilnehmenden aus UB in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sechs Monate nach Maßnahmenende. Gleitende Zwölf-Monatssumme September 2014–August 2015

Länderkürzel: vgl. Abb. 2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017): Förderstatistik:

Teilnehmende in Unterstützter Beschäftigung nach weiteren Strukturmerkmalen sowie Verbleib 6 Monate nach Austritt

WSI Mitteilungen

4 Ergebnisse aus drei Fallstudien

Im Rahmen der drei Betriebsfallstudien wurden jeweils mit der geförderten Person, einem Verantwortlichen im Betrieb sowie dem Träger der UB Interviews geführt. Dabei ging es insbesondere um die Frage, wie sich die Umsetzung im Betrieb konkret gestaltet, wie die Interviewpartner*innen das Instrument bewerteten, was sie jeweils als besonders hilfreich ansehen und wo sie Verbesserungspotenzial sehen.

Die Betriebe gehören zu den Branchen Garten- und Landschaftsbau, Küche/Gastronomie und Einzelhandel, also typischen Einsatzbranchen der UB. Es handelte sich um einen kleineren Betrieb mit zwölf und einen mittelgroßen Betrieb mit 200 Beschäftigten sowie um eine größere, bundesweit tätige Kette mit jeweils eher kleinen Filialen. Nur einer der drei Betriebe hat eine Arbeitnehmervertretung. Die geförderten Personen waren alle drei unter 25 Jahre alt und Menschen mit einer Lernbehinderung. Zwei hatten die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen, eine hatte die allgemeinbildende Schule mit einem Hauptschulabschluss beendet. Zwei der drei Betriebe hatten langfristige Erfahrungen mit der Einstellung geförderter Personen, einer der beiden auch bereits mit dem Instrument UB. Bei letzterem wurden zum Interviewzeitpunkt drei Personen über UB gefördert. Alle drei Betriebe berichteten von langjähriger Zusammenarbeit und überwiegend positiven Erfahrungen mit der Arbeitsverwaltung, den Integrationsfachdiensten und (teilweise) den Integrationsämtern. Zugleich äußerten sich alle drei

Betriebe bilanzierend positiv zum Instrument UB, gerade im Vergleich zu anderen bereits in Anspruch genommenen Unterstützungsmaßnahmen.

In zwei der drei Fälle hatten die jugendlichen UB-Teilnehmenden bereits im Vorfeld der UB ein Praktikum beim Betrieb gemacht, demgemäß ging die unmittelbare Akquise des Platzes nur in einem der drei Fälle direkt auf den Träger der InbeQ zurück. Die betriebliche Erprobung im Rahmen der UB war insofern für diese beiden Personen jeweils das zweite Praktikum beim entsprechenden Betrieb. Zwei der drei Personen waren zum Zeitpunkt des Interviews bereits vom Betrieb unbefristet eingestellt und wurden noch im Rahmen der Berufsbegleitung betreut. Die Zuweisung zum InbeQ-Träger erfolgte in allen drei Fällen über die lokale Agentur für Arbeit.

Sowohl die geförderten Personen als auch die Betriebe interpretieren das Instrument in erster Linie als Unterstützung für die Beschäftigten. Dabei besucht der Jobcoach in der Regel wöchentlich den Betrieb und dort die UB-Beschäftigten am Arbeitsplatz. Im Verlauf der Betreuung und wenn eine gewisse Routine entstanden ist, verringern sich die Kontakte etwas, bei einem der drei Fälle fanden sie bereits nach kurzer Zeit nur noch selten und anlassbezogen statt. Das Themenspektrum ist vielfältig und reicht über die betriebliche Unterstützung hinaus. Motivierung der Teilnehmenden und Unterstützung bei familiären und privaten Problemen standen bei den untersuchten Fällen im Fokus. Aspekte der Qualifizierung und der Arbeitsplatzentwicklung wurden allenfalls am Rande erwähnt. Die geförderten Personen betonten entsprechend, dass das wichtigste an der Unterstützung sei, dass „jemand da ist, wenn man reden will“. Auch die Jobcoaches interpretierten ihre Aufgabe in erster Linie als „Berater“, „Motivierer“ und „Seelsorger“. Eine geförderte Person äußerte auf die Frage, was die wichtigste Unterstützungsleistung im Rahmen der Betreuung gewesen sei: „Sie hat sehr viel mich gecoach, dass ich halt, sagen wir mal, redseliger werde. Ich war sehr ruhig und zurückhaltend.“

Darüber hinaus betonten die Geförderten die Relevanz der Unterstützung bei formellen Angelegenheiten, angefangen vom Ausfüllen der Stundenzettel im Betrieb bis zum Ausfüllen von Anträgen, beispielsweise für einen Wohnberechtigungsschein. Solche Formalitäten überfordern nach eigenen Aussagen und nach Aussagen der Jobcoaches die UB-Beschäftigten häufig, und die bei solchen Herausforderungen erlebte Hilflosigkeit kann sich schnell auf die Leistungsfähigkeit und -motivation bei der Arbeit auswirken.

Auch den Betrieben geht es neben der Unterstützung der Beschäftigten zuvorderst um Unterstützung bei Formalitäten, sei es die Beantragung von Förderzuschüssen bei der Arbeitsverwaltung, für bestimmte Fortbildungen für die Beschäftigten, für notwendige Investitionen in die technische Arbeitsplatzausstattung der Beschäftigten oder für begleitende Hilfen im Arbeitsleben nach § 185 SGB IX. Die Befragten äußerten, dass Anträge oder andere formale

Angelegenheiten für Firmen, die damit nur selten in Kontakt kommen, sehr arbeitsintensiv und komplex seien (vgl. gleichlautend mit weiteren Verweisen Kardorff et al. 2013, S. 24). Zudem brachten sie zum Ausdruck, dass ihnen generell nicht klar sei, welche Unterstützungsleistungen insgesamt zur Verfügung stünden und welche Institution jeweils für welche Leistung zuständig sei (zum Wunsch nach einem transparenteren Hilfe- bzw. Unterstützungssystem sowie nach intensiver Beratung und Begleitung v. a. bei KMU vgl. ebd., S. 104, 24). Jenseits dieser Aspekte sehen die Betriebe das Hauptaufgabenfeld des InbeQ-Trägers aber eher in der individuellen Betreuung der Beschäftigten, in der „Seelsorge“ und psychosozialen Beratung.

Die regelmäßigen wöchentlichen Besuche im Betrieb wurden von den Arbeitgebern eher als zu häufig angesehen und insgesamt eher kritisch betrachtet, zuweilen gar als lästig empfunden, da es nicht so viele Themen gebe, die zu dritt (Jobcoach, Arbeitnehmer, Arbeitgeber) besprochen werden müssten. In einem Interview heißt es wörtlich:

„Die Besuche im Krisenfall sind sicher ganz sinnvoll, aber im normalen Ablauf [...]; also diese wöchentlichen Betriebsbesuche werden letzten Endes zu so einem Standard, dass es eine permanente Wiederholung ist.“

Die InbeQ-Träger dagegen betonen die Notwendigkeit häufiger Betriebsbesuche, denn „die Betriebe melden sich auch immer erst, wenn die Probleme da sind, dass sie denken, jetzt geht es eigentlich nicht mehr“ (Interviewpartnerin). Häufigste Themen bei den Gesprächen zwischen Jobcoach und Betrieb seien die Motivation der Teilnehmenden, Fehlzeiten und Pünktlichkeit sowie potenzielle Überforderung am Arbeitsplatz.

Im Rahmen der Betreuung der über UB geförderten Personen hat der InbeQ-Träger zur Vermittlung von Kenntnissen außerhalb der betrieblichen Qualifizierung Projekttage in seinen Räumlichkeiten durchzuführen (vgl. Abschnitt 2). Die Träger an unseren Fallstudienstandorten gestalten einmal wöchentlich einen solchen Projekttag. Das inhaltliche Spektrum reicht von Berichten aus dem Betriebsalltag über die Erarbeitung von Konfliktlösungsstrategien und die Vermittlung von gesellschafts- und arbeitspolitischen Kenntnissen bis hin zu gemeinschaftlichem Kochen oder Ausflügen. Die befragten UB-Teilnehmenden sahen diesen wöchentlichen Projekttag als unnötige Pflichtveranstaltung an. Der Geschäftsführer des Betriebs, bei dem drei Personen über UB gefördert werden, fasste deren Rückmeldungen zum Projekttag so zusammen:

„Dieser Projekttag, der einmal in der Woche ist, wird von den meisten Kandidaten hier als lästig und langweilig empfunden. Es gab sogar Tendenzen bei einem, der sagte: Kannst du nicht sagen, ich werde hier gebraucht, dann muss ich da nicht hin?“

5 Fazit

Unterstützte Beschäftigung als Instrument im SGB IX für behinderte Menschen, deren Leistungsfähigkeit an der Grenze zur Werkstattbedürftigkeit liegt, gibt es seit knapp zehn Jahren. In diesem Beitrag wurden mittels Datenauswertungen, explorativen Expert*inneninterviews und drei kleinen lokalen Fallstudien einige Aspekte der bisherigen Umsetzung untersucht. Auch wenn sich aus drei lokalen Fallstudien keine verallgemeinerbaren Rückschlüsse ziehen lassen, ermöglichen sie doch zumindest erste Einblicke in die Umsetzung des Instruments.

Dabei zeigte sich, dass das Instrument zwar von allen wesentlichen Institutionen und Akteursgruppen überwiegend positiv bewertet und gewürdigt wird, die Teilnehmerzahlen aber auf bescheidenem Niveau verharren. Sowohl die unterschiedliche Nutzung in den Bundesländern als auch die Aussagen der Interviewten deuten auf nicht ausgeschöpfte Potenziale. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Wiedereingliederung zu, denn bislang wird UB noch weit überwiegend im Bereich der Erstein-gliederung genutzt.

Das Instrument ist arbeitgeberfreundlich ausgestaltet. Es stellt Arbeitgebern für bis zu zwei Jahre letztlich eine von ihnen nicht zu zahlende Arbeitskraft zur Verfügung, inklusive der Möglichkeit, bei anschließender Übernahme in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weitere Zuschüsse zu erhalten. Angesichts dieser Ressourcenausstattung sollte es möglich sein, auch in nötigem Umfang interessierte Betriebe zu akquirieren. Dafür müsste das Instrument bekannter gemacht werden, und die Reha-Berater*innen müssten aktiver auf Betriebe zugehen, um die Vorteile der First-place-then-train-Strategie zu erläutern. Zudem müssten die Arbeitsagenturen und Jobcenter eine echte Bedarfsplanung für potenziell über UB zu fördernde Menschen mit Behinderungen durchführen und auf diese Weise die einzukaufenden Platzkapazitäten den Bedarfen der zu fördernden Personen besser anpassen.

Gleichfalls deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Umsetzung der UB weniger schematisch erfolgen und sich gerade auf Arbeitgeberseite stärker an den konkreten Bedarfen gerade auch der kleinen und mittelgroßen Unternehmen orientieren sollte.

Auf Arbeitnehmerseite vermittelten die Fallstudien das Bild, dass die Weiterentwicklung der Persönlichkeit der behinderten Menschen im Vordergrund der InbeQ-Leistung steht, die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Qualifikationen weniger ausgeprägt ist. Das kann aber daran liegen, dass in unseren Fallstudienbetrieben ausschließlich junge Menschen über UB gefördert wurden.

Der enge Coachingansatz des Instruments scheint der entscheidende Erfolgsfaktor zu sein. Die hohe Relevanz von Coaching-Angeboten für den Erfolg arbeitsmarkt-

politischer Programme, Projekte und Maßnahmen ist in den letzten Jahren wiederholt nachgewiesen worden (vgl. Büttner et al. 2008; Bauer et al. 2016; ISG/IAW 2017; Oschmiansky et al. 2017, 2018). Von verschiedenen Seiten wird daher gerade für den Bereich der beruflichen Rehabilitation der Ausbau von Coaching-Maßnahmen eingefordert (vgl. Stumpf 2011; Bösing/Schädle 2017; Oschmiansky et al. 2017). Für die Akzeptanz des Coachings sowohl bei den Teilnehmenden als auch den Betrieben kommt es auf dessen richtige Dosierung an. „Eine zu hohe regelmäßige Stundenzahl pro Woche könne sowohl die Teilnehmenden als auch den Arbeitgeber überfordern und sei damit kontraproduktiv“ (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen 2016, S. 29).

Die explorative Untersuchung förderte einen größeren Forschungsbedarf zutage: Inwieweit decken die von den Arbeitsagenturen ausgedescribten Plätze die tatsächlichen Bedarfe? Wie ist die relative Konstanz der Teilnehmerzahlen zu erklären? Woran liegt es, dass die weiteren Leistungsträger der InbeQ (neben der BA) kaum aktiv werden? Welche Potenziale liegen im Bereich der Wiedereingliederung und wie könnten diese besser ausgeschöpft werden? Wie können vermehrt Betriebe dafür gewonnen werden, UB zu nutzen? Wie gehen die Träger konkret bei der Akquise potenzieller Betriebe für die InbeQ vor? Müsste die Ausrichtung des Instruments stärker auf alltagspraktische Bereiche der Unterstützung der Persönlichkeit und auf Krisenintervention am Arbeitsplatz ausgeweitet werden? Ist der einmal die Woche beim Träger stattfindende Projekttag wirklich förderlich? Ist die Zweiteilung des Instruments in InbeQ und Berufsbegleitung zweckmäßig, gerade vor dem Hintergrund, dass unterschiedliche Träger mit der jeweiligen Durchführung beauftragt sein können und damit für die Teilnehmenden und die Betriebe der Übergang von der InbeQ zur Berufsbegleitung auch mit einem Trägerwechsel verbunden sein kann?

Dabei ist Nebe (2016, S.180) zuzustimmen, wenn sie argumentiert, „ohne Veränderungen der Einstellungen, der Prozesse und des Bewusstseins und ohne Stärkung der Ressourcen in den Arbeitsstätten der ‚normalen‘ Lebenswelt wird der Auftrag, Übergänge zu gestalten, nicht die von der UN-BRK verlangte menschengerechte Wirkung entfalten“. Die Reha-Träger haben dabei den Auftrag, über die Möglichkeiten der First-place-then-train-Strategie breiter aufzuklären, konkrete Bedarfe gerade im Bereich der beruflichen Wiedereingliederung besser zu ermitteln und entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die InbeQ-Träger haben die Aufgabe, aktiver und breiter als bisher Arbeitgeber zu beraten, um Einsatzplätze für UB zu erschließen, die eine anschließende Übernahme in Beschäftigung ermöglichen. Und sowohl die InbeQ als auch die Berufsbegleitung muss wohl flexibler auf die Bedarfe der Unternehmen und der geförderten Beschäftigten ausgerichtet werden. ■

LITERATUR

- BAG UB (Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung)** (2016): Ergebnisse der 4. Bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX für das Jahr 2015, o. O.
- Bauer, F. / Fertig, M. / Fuchs, P.** (2016): „Modellprojekte öffentlich geförderter Beschäftigung“ in NRW: Teilnehmerauswahl und professionelle Begleitung machen den Unterschied, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg
- Bieback, K.-J.** (2016): Zusammenfassung und Ausblick, in: ders./Bögemann, C./Igl, G./Welti, F. (Hrsg.): Der Beitrag des Sozialrechts zur Realisierung des Rechts auf Gesundheit und des Rechts auf Arbeit für behinderte Menschen, Berlin, S. 197–200
- Bieritz-Harder, R.** (2010): § 38a Unterstützte Beschäftigung, in: Lachwitz, K./Schellhorn, W./Welti, F.: Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, 3. Aufl., Köln, S. 344–349
- Bösing, S. / Schädle, J.** (2017): „Psychisch krank“ – eine Abwärtsspirale in die Armut?, in: Der Paritätische Gesamtverband: Menschenwürde ist Menschenrecht. Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2017; Berlin, S. 67–76
- Bond, G. R. / Drake, R. E. / Becker, D. R.** (2008): An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment, in: *Psychiatric Rehabilitation Journal* 31 (4), S. 280–290
- Bond, G. R. / Drake, R. E. / Becker, D. R.** (2012): Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US, in: *World Psychiatry* 11 (1), S. 32–39
- Büttner, R. / Knuth, M. / Schweer, O. / Stegmann, T.** (2008): Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt auch für 50plus. Ausgewählte Ergebnisse aus der Evaluation des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ für ältere Langzeitarbeitslose: Institut Arbeit und Qualifikation, IAQ-Report 2008-003, Duisburg
- Bundesagentur für Arbeit** (2008): Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX (UB). Produktinformation der Zentrale (SP III 23) und der Einkaufsorganisation. Stand 16. 12. 2008, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit** (div. Jahrgänge): Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. Deutschland. Arbeitsmarkt in Zahlen, Förderstatistik, Nürnberg
- Bungart, J.** (2010): Konzept und Gesetz „Unterstützte Beschäftigung“ – eine aktuelle Standortbestimmung, in: Zeitschrift für Inklusion online 1/2010, <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/147/147>
- Crowther, R. / Marshall, M. / Bond, G. / Huxley, P.** (2001): Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review, in: *BMJ* 322 (7280), S. 204–208
- Deutscher Bundestag** (2007): Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention, BT-Drs. 16/6044, Berlin
- Deutscher Bundestag** (2008a): Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 16/10487 – Entwurf eines Gesetzes zur Einführung Unterstützter Beschäftigung, BT-Drs. 16/10905, Berlin
- Deutscher Bundestag** (2008b): Entwurf eines Gesetzes zur Einführung Unterstützter Beschäftigung, BT-Drs. 16/10487, Berlin
- Deutscher Bundestag** (2019): Zur Beratung arbeitsloser Menschen mit Behinderung durch die Jobcenter, BT-Drs. 19/8887, Berlin
- Doose, S.** (2007): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Verbleibs- und Verlaufsstudie zur Situation der von Integrationsfachdiensten und Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten, 2. Aufl., Marburg
- Doose, S.** (2012): Supported employment in Germany, in: *Journal of Vocational Rehabilitation* 37 (3), S. 195–202
- Düwell, F. J.** (2009): § 38a Unterstützte Beschäftigung, in: Dau, D. H. / Düwell, F. J. / Haines, H. (Hrsg.): Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Lehr- und Praxiskommentar, 2. Aufl., Baden-Baden
- Gruber, S. / Rauch, A. / Reims, N.** (2016): Wiedereingliederung von Rehabilitanden der Bundesagentur für Arbeit. Zeitpunkt, Nachhaltigkeit und Einflussfaktoren für den Wiedereinstieg, in: Zoyke, A. / Vollmer, K. (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen, Bonn, S. 143–160
- ISG (Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik)** (2016): Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Bonn
- ISG/IAW (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung)** (2017): Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS Forschungsbericht 485, Berlin
- Kainz, W. J.** (2012): Drei Jahre Unterstützte Beschäftigung nach § 38a SGB IX – eine Standortbestimmung, in: *Behindertenrecht* 57 (6), S. 193–197
- von Kardorff, E. / Ohlbrecht, H. / Schmidt, S.** (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin
- Lawhead, B.** (2005): Testimony before Senate Committee on Health, Education, Labour & Pensions (H. E. L. P.) hearing “Opportunities for too few? Oversight of Federal Employment Programs for people with disabilities”, in: *The Advance* 16 (3), S. 2–3
- McGurk, S. R. / Mueser, K. T.** (2004): Cognitive functioning, symptoms, and work in supported employment: a review and heuristic model, in: *Schizophrenia Research* 70 (2–3), S. 147–173

Nebe, K. (2016): Der Beitrag des Sozialrechts zur Realisierung des Rechts auf Arbeit behinderter Menschen durch betriebsnahe und betriebliche Rehabilitation, in: Bieback, K.-J. / Bögemann, C. / Igl, G. / Welti, F. (Hrsg.): Der Beitrag des Sozialrechts zur Realisierung des Rechts auf Gesundheit und des Rechts auf Arbeit für behinderte Menschen, Berlin, S. 177–189

Nebe, K. (2018): § 55 Unterstützte Beschäftigung, in: Felde, W. / Kohte, W. / Stevens-Bartol, E. (Hrsg.): SGB IX. Sozialgesetzbuch Neuntes Buch. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. 4. Aufl., Frankfurt a. M., S. 603–616

Oschmiansky, F. / Popp, S. / Riedel-Heller, S. / Schwarzbach, M. / Gühne, U. / Kupka, P. (2017): Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 14/2017, Nürnberg

Oschmiansky, F. / Kaps, P. / Kowalczyk, K. (2018): Unterstützte Beschäftigung. Instrument der Wiedereingliederung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit: Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung 061, Düsseldorf

Pahlen, R. (2010): § 38a Unterstützte Beschäftigung, in: Neumann, D. / Pahlen, R. / Majerski, M. (Hrsg.): Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, 12. Aufl., München, S. 118–122

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (2016): „Coaching-Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik und die Messung ihrer Wirkung“, Dokumentation Expertenworkshop Berlin, 20.06.2016

Slesina, W. / Rennert, D. / Patzelt, C. (2010): Prognosemodelle zur beruflichen Wiedereingliederung von Rehabilitanden nach beruflichen Bildungsmaßnahmen, in: Die Rehabilitation 49 (4), S. 237–247

Storck, J. (2010): Neue Möglichkeiten für Rehabilitation, Arbeit und Beschäftigung, in: Mecklenburg, H. / Storck, J. (Hrsg.): Handbuch berufliche Integration und Rehabilitation. Wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben, Bonn, S. 306–317

Stumpf, I. (2011): Job Coaching: Qualifizieren und Lernen im Betrieb. Betriebliche Teilhabe von Menschen mit psychischer Erkrankung, Hamburg

Waldenburger, N. (2018a): Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil I: Ein Blick auf die Entstehungsgeschichte von „Supported Employment“, <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a21-2018>

Waldenburger, N. (2018b): Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil II: Die Vorschrift des § 55 SGB IX sowie die Phasen der individuellen betrieb-

lichen Qualifizierung und der Berufsbegleitung im Überblick, <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a22-2018>

Waldenburger, N. (2018c): Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil III: Der leistungsberechtigte Personenkreis, <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a23-2018>

Waldenburger, N. (2018d): Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil IV: Die Sicherstellung der Leistungen der Berufsbegleitung für behinderte Menschen, die weder schwerbehindert noch schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, <https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-a24-2018>

Weinreich, B. (2016): Das Recht auf Arbeit: Realisierung und Defizite für Personen, die als nicht erwerbsfähig gelten, in: Bieback, K.-J. / Bögemann, C. / Igl, G. / Welti, F. (Hrsg.): Der Beitrag des Sozialrechts zur Realisierung des Rechts auf Gesundheit und des Rechts auf Arbeit für behinderte Menschen, Berlin, S. 145–152

Wuppinger, J. / Rauch, A. (2010): Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation: Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Forschungsbericht 01/2010, Nürnberg

AUTOREN

FRANK OSCHMIANSKY, Dipl. Pol., ist geschäftsführender Partner des ZEP – Zentrum für Evaluation und Politikberatung in Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Empirische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung.

@ oschmiansky@zep-partner.de

PETRA KAPS, M. A., ist Politikwissenschaftlerin und geschäftsführende Partnerin des ZEP – Zentrum für Evaluation und Politikberatung in Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung, Verwaltungs- und Governanceforschung.

@ kaps@zep-partner.de