

Übergangsprozesse aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Klara Lammers

Zusammenfassung

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) sind im Zuge der Reformen durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und das Bundesteilhabegesetz (BTHG) zunehmend dazu aufgefordert, den Übergang ihrer Beschäftigten in Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Viele Werkstätten in Deutschland kooperieren bei dieser Aufgabe mit Integrationsfachdiensten (IFD). Dieser Artikel stellt die Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Zusammenarbeit zwischen WfbM und IFD bei der Übergangsgestaltung dar. Durch Expert*inneninterviews mit Mitarbeitenden aus beiden Einrichtungen konnten der prototypische Übergangsprozess dargestellt und Einflussfaktoren herausgearbeitet werden. Dabei wurde ein Zusammenwirken von Faktoren aus drei Einflussbereichen identifiziert: Zum einen wirken sich Aspekte der Organisationsstruktur, wie beispielsweise Zielkonflikte und Kommunikationsstrukturen auf die Übergangsgestaltung aus. Zweitens haben die Interaktionen zwischen den verschiedenen Beteiligten und die Beziehungsgestaltung zu den Beschäftigten einen Einfluss. Drittens konnten Einflussfaktoren in der Organisationsumwelt identifiziert werden, beispielsweise sozialpolitische und gesetzgeberische Förderbedingungen und die Einstellungsbereitschaft von Arbeitgebern.

Abstract: Transitions From Sheltered Workshops To The Open Labour Market

Since the reforms of the UN-CRPD and the 'Bundesteilhabegesetz' demand the establishment of an inclusive labour market, sheltered workshops for people with disabilities in Germany are increasingly confronted with the request to actively support their employees' transitions to the open labour market. To fulfill this requirement, many sheltered workshops cooperate with integrational services, which are specialized in creating regular employment for people with disabilities. This article presents the findings of a qualitative study on the subject of cooperation between sheltered workshops and integrational services in order to promote their employees' transitions to the open labour market. Through expert interviews with professionals of both institutions, the prototypical transition process was reconstructed. Additionally, three interacting areas of influence were identified: Firstly, aspects of the organizational structure influence transition processes, e.g. conflicting aims or communication structures. Secondly, interactions between the involved persons and the relationship between clients and

professionals have an impact. Environmental factors, like sociopolitical and legislative conditions and the willingness of employers to employ former workshop employees could be identified as a third influencing area.

JEL-Klassifizierung: B55