ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Heiland, Heiner; Hassan-Beik, Maren; Simon, Hendrik; Behruzi, Daniel

Working Paper

Branchenanalyse Behindertenhilfe: Arbeitsbedingungen und aktuelle Entwicklungen mit besonderem Fokus auf die Bereiche Schule, Wohnen und Arbeiten

Working Paper Forschungsförderung, No. 404

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Heiland, Heiner; Hassan-Beik, Maren; Simon, Hendrik; Behruzi, Daniel (2026) : Branchenanalyse Behindertenhilfe: Arbeitsbedingungen und aktuelle Entwicklungen mit besonderem Fokus auf die Bereiche Schule, Wohnen und Arbeiten, Working Paper Forschungsförderung, No. 404, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/342443

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 404, April 2026

Branchenanalyse Behindertenhilfe

Arbeitsbedingungen und aktuelle Entwicklungen mit besonderem Fokus auf die Bereiche Schule, Wohnen und Arbeiten

Heiner Heiland unter Mitarbeit von Maren Hassan-Beik,
Hendrik Simon und Daniel Behruzi

Auf einen Blick
Die Studie untersucht Arbeitsbedingungen und Entwicklungen mit Fokus auf Schule, Wohnen und Arbeit. Auf Basis einer Mixed-Methods-Untersuchung (34 Interviews, Online-Befragung mit über 7.000 Beschäftigten, Literatur- und Datenanalyse) werden Struktur, Akteure, Finanzierung und empirische Befunde dargestellt. Zentrale Trends sind Ökonomisierung, Personenzentrierung/Ambulantisierung und das Bundesteilhabegesetz, die Leistungsangebot, Personaleinsatz und Planungssicherheit verändern. Die Befunde zeigen hohe Belastungen, prekäre Arbeitsverhältnisse, häufige Teilzeit, Gewaltvorfälle und eine unzureichende Digitalisierung. Die Studie liefert differenzierte Einblicke in Werkstätten für behinderte Menschen, Schulassistenz und Wohnformen und arbeitet Handlungsfelder für Politik und Träger heraus.

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

© 2026 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Branchenanalyse Behindertenhilfe“ von Heiner Heiland ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (z. B. mit Quellenangabe gekennzeichnete Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung 6
1. Einleitung 10
2. Blick zurück nach vorn: Geschichte und Entwicklung der Behindertenhilfe 12
3. Methodik 18
4. Akteure und Struktur 22
4.1 Arbeitsbeziehungen 23
4.2 Tarif 25
4.3 Freie Träger 26
4.4 Private Anbieter 28
5. Umfang der Behindertenhilfe 29
6. Trends und Entwicklungen 32
6.1 Ökonomisierung 32
6.2 Personenzentrierung und Ambulantisierung im Wohnen 37
6.3 Bundesteilhabegesetz 44
7. Exemplarische Felder 51
7.1 Werkstätten für behinderte Menschen 51
7.2 Schulassistenz/Schulbegleitung (unter Mitarbeit von Hendrik Simon) 69
7.3 Besondere Wohnformen 88
8. Beschäftigtenbefragung Behindertenhilfe 93
8.1 Allgemeine Aspekte der Arbeitsbedingungen 95
8.2 Arbeitszeiten 101
8.3 Gewalt 104
8.4 Beschäftigungsverhältnisse 112
8.5 Einkommen 115
9. Digitalisierung 119
10. Fazit 131
Literatur 133
Autorinnen und Autoren 176

Abbildungen

Abbildung 1: Entwicklung der Behindertenhilfe 31

Abbildung 2: Andere Leistungsanbieter in den Bundesländern 57

Abbildung 3: Eingliederungshilfen für Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung nach Alter, Vergleich der Jahre 2009 und 2019 76

Abbildung 4: Bewilligungszahlen Schulassistenz 78

Abbildung 5: Befragungsergebnisse zu Konflikten und verbalen Auseinandersetzungen 109

Abbildung 6: Befragungsergebnisse zu Beschimpfungen 110

Abbildung 7: Befragungsergebnisse zu körperlichen Übergriffen 111

Tabellen

Tabelle 1: Entwicklung der Behindertenhilfe 30

Tabelle 2: Leistungsberechtigte im stationär und ambulant betreuten Wohnen nach Bundesland/Bezirk/Landschaftsverband im Jahr 2020 40

Tabelle 3: Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in den Bundesländern 58

Tabelle 4: Bedeutsamste Entwicklungen für den Arbeitsschutz der nahen Zukunft in der Branche „Werkstätten und Heime für Menschen mit Behinderung“ 63

Tabelle 5: Befragungsergebnisse zu Zeitdruck, Unterbrechung, Pausen etc. 96

Tabelle 6: Befragungsergebnisse zu Versorgungsqualität 97

Tabelle 7: Befragungsergebnisse zu Entwicklung und Austausch 99

Tabelle 8: Befragungsergebnisse zu Überstunden 102

Tabelle 9: Befragungsergebnisse zu Überstunden Anzahl 102

Tabelle 10: Befragungsergebnisse zu Kontaktierung außerhalb der Arbeitszeit nach Arbeitsbereichen 104

Tabelle 11: Befragungsergebnisse zu Beschäftigungsumfang nach Arbeitsbereich 114

Tabelle 12: Befragungsergebnisse zu Umfang Teilzeit 115

Tabelle 13: Lohnstruktur in der Behindertenhilfe 117

Tabelle 14: Befragungsergebnisse zu Digitalisierung 124

Tabelle 15: Befragungsergebnisse zu Auswirkungen der Digitalisierung 126

Zusammenfassung

Die Studie untersucht erstmals umfassend die Branche der Behindertenhilfe. Die Anzahl an Menschen mit Beeinträchtigungen, die potenziell durch die Dienste der Behindertenhilfe Unterstützung erfahren, nimmt stetig zu und liegt aktuell bei 6,6 Millionen Menschen. Auch die Ausgaben für die Behindertenhilfe steigen fortlaufend – zwischen 2008 und 2018 um 60 Prozent. Mit fast einer halben Million Personen ist mittlerweile circa ein Prozent der Beschäftigten in Deutschland in diesem Feld erwerbstätig. Trotz dessen steht die Behindertenhilfe nur selten im Fokus des wissenschaftlichen oder gesellschaftlichen Diskurses, sodass die Erkenntnisse und die Datenlage meist eher rudimentär sind.

Die Studie nimmt erstmals das gesamte Feld der Behindertenhilfe in den Blick und untersucht dieses auf Basis eines Mixed-Methods-Untersuchungsdesigns. Im Anschluss an die Recherche und Analyse der bestehenden Fachliteratur sowie der Veröffentlichungen von Verbänden wurden 34 Interviews mit verschiedenen Akteur*innen der Branche geführt. Ergänzend wurde eine Online-Erhebung unter Beschäftigten in der Behindertenhilfe durchgeführt, an der über 7.000 Personen teilnahmen.

Die Analyse der Akteure und Strukturen der Branche zeigt, dass ein ausgeprägter Korporatismus vorherrscht, in dem Staat und Verbände eng verflochten sind. Dessen Effekte bleiben auch angesichts verschiedener neuer Steuerungslogiken weitestgehend bestehen. Aufgrund der besonderen Bedeutung der kirchlichen Wohlfahrtsverbände in der Behindertenhilfe sind die Arbeitsbeziehungen von den spezifischen rechtlichen Strukturen der konfessionellen Träger geprägt – insbesondere einem konfessionellen Mitarbeitervertretungsrecht und fragmentierten Arbeitsbeziehungen und Tarifstrukturen.

Infolge verschiedener Entwicklungen befindet sich die Behindertenhilfe seit einigen Jahren in einem Wandel. Relevant ist hier erstens eine fortschreitende Ökonomisierung, die für die Branche einen wettbewerblichen Ordnungsrahmen etabliert und auf eine Kostenreduktion durch sparsamen und effizienten Personaleinsatz sowie eine Professionalisierung der Organisationsstrukturen hinwirkt.

Zweitens gewinnen die Personenzentrierung und die Ambulantisierung der Unterstützungsleistungen eine zunehmende Bedeutung. Die bundesweite Ambulantisierungsquote im Wohnen liegt mittlerweile über 50 Prozent, wobei markante Unterschiede zwischen den verschiedenen Bundesländern bestehen. Zugleich wird Ambulantisierung im Wohnen für Rationalisierung genutzt, indem Konzepte mit geringerer Personalintensität empfohlen werden.

Für Einrichtungen und Beschäftigte stellen Ambulantisierung und Personenzentrierung Herausforderungen dar, da sie einer komplexeren Koordination der Leistungserbringung bedürfen und von den Beschäftigten noch mehr Flexibilität verlangen. Außerdem steigen damit die fachlichen Anforderungen. Gleichzeitig verringert die Wahlfreiheit der Klient*innen die Planungssicherheit für die Einrichtungen.

Drittens befindet sich die Behindertenhilfe mit dem Bundesteilhabegesetz in einem strukturellen Wandel. Allerdings herrscht infolge der noch laufenden und bundeslandspezifischen Umsetzungen hier noch eine sehr ausgeprägte Heterogenität vor. Dabei ist das Bundesteilhabegesetz von einem Zielkonflikt geprägt, da einerseits die Selbstbestimmung der Betroffenen gestärkt und andererseits die Kosten der Behindertenhilfe eingeschränkt werden sollen. Darüber hinaus zeigt sich auch, dass das Bundesteilhabegesetz zwar einen stärkeren Wettbewerb bei der Wahl der Leistungsträger etabliert, doch könnte dieser durch den Schutz von Tariflöhnen entschärft werden.

Exemplarisch werden drei zentrale Bereiche der Behindertenhilfe untersucht: Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), Schulassistenz und besondere Wohnformen. Die jeweiligen Leistungen und Strukturen werden rekonstruiert und die Arbeitsbedingungen und Herausforderungen werden analysiert.

Es zeigt sich, dass im Bereich der Werkstätten für behinderte Menschen allgemein eine hohe Belastung der Arbeitnehmer*innen vorherrscht, die das Resultat einer geringen Vorhersehbarkeit der Arbeit, der hohen Anforderungen der Tätigkeiten und ausgeprägter Rollenkonflikte ist. Außerdem wandeln sich auch die Klient*innen, die zunehmend psychische Beeinträchtigungen aufweisen und oft auch älter sind. Als besonders herausfordernd erweist sich das widersprüchliche Triplemandat der Werkstätten für behinderte Menschen, die neben der Rehabilitation und Inklusion der Mitarbeitenden auch noch wirtschaftlich agieren müssen.

Der Bereich Schulassistenz hat in den letzten Jahren infolge des politischen Ziels eines inklusive(re)n Bildungssystems einen markanten Bedeutungszuwachs erfahren und es kann von 60.000 Beschäftigten ausgegangen werden. Diese sind für eine sehr breite Palette an Unterstützungsleistungen für die einzelnen Schüler*innen zuständig. Sie sind meist weiblich und ihre Ausbildung ist oftmals sehr heterogen. Außerdem sind die Arbeitsverhältnisse von Befristung, geringer Entlohnung und großen Flexibilitätsanforderungen geprägt und damit als prekäre Arbeit zu identifizieren.

Trotz der zunehmenden Ambulantisierung sind besondere Wohnformen weiterhin eine zentrale Säule der Behindertenhilfe. Gleichwohl wandeln sich hier durch das Bundesteilhabegesetz und die diesem inhärente

Personenzentrierung die Strukturen oftmals grundlegend. Beeinträchtigte können die von ihnen in Anspruch genommenen Leistungen nun zunehmend individuell buchen, sodass sich die Strukturen, die Organisation und die Arbeit der Beschäftigten im Wohnbereich ändern.

Auch in diesem Bereich geben die Beschäftigten an, dass sie von ihrer Arbeit stark belastet sind. Als Probleme werden insbesondere die begrenzte Zeit für die Bewohner*innen sowie die Schicht- und Wochenenddienste bei oftmals vielen Überstunden genannt. In der Folge wird der Gesundheitszustand von vielen als negativ eingeschätzt.

Ein weiterer Abschnitt der Analyse nimmt die verschiedenen Regelungen zu Personalvorgaben in der Behindertenhilfe in den Blick. Diese betreffen insbesondere die besonderen Wohnformen und die Werkstätten für behinderte Menschen, die eng an die Finanzierungsstrukturen gekoppelt sind und sich je nach Bundesland unterscheiden. Exemplarisch untersucht werden insbesondere Baden-Württemberg, Berlin und Hamburg.

Bei einer gesonderten Analyse der Arbeitsbedingungen bei der Arbeit mit beeinträchtigten Menschen wird deutlich, dass diese Branche strukturell ein hohes Potenzial für eine hohe Belastung der Arbeitenden aufweist. Sie ist geprägt von hoher Selbstwirksamkeit, ausgeprägtem Verantwortungsgefühl, begrenzter gesellschaftlicher Anerkennung und viel Teilzeitbeschäftigung. Letztere ist bei fast 60 Prozent der Arbeitenden verbreitet, was im Kontrast steht zu der knapp 40 Prozent Teilzeitbeschäftigung im sozialen Sektor allgemein. Außerdem ist Arbeit im Sinne eines selbstsorgenden Schonmusters bei den interaktiven Tätigkeiten nur selten möglich.

Die Interviews und die Umfragedaten zeigen, dass viele Beschäftigte nur unzureichend Pausenzeiten einhalten, nicht selten krank zur Arbeit gehen und Überstunden oder Mehrarbeit für viele die Regel sind. Die Personalausstattung wird mehrheitlich als unzureichend empfunden und ein markanter Teil der Befragten überlegt, den Job aufzugeben. Außerdem werden viele der Befragten auch außerhalb der Arbeitszeit wegen ihres Jobs kontaktiert.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Erfahrung von Gewalt in Form von Konflikten mit Klient*innen, Beschimpfungen oder körperlichen Übergriffen zum Berufsalltag vieler Beschäftigten in der Behindertenhilfe gehört. Viele der genutzten Fragen wurden parallel zu denen des DGB-Index „Gute Arbeit“ entwickelt und der Vergleich mit den abhängig Beschäftigten in Deutschland insgesamt zeigt vielfach, dass die Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe von den Befragten als merklich schlechter empfunden werden.

Als personenbezogene Art der Arbeit spielt Digitalisierung in der Behindertenhilfe eine weitaus geringere Rolle als in anderen Arbeitskontex-

ten. Trotzdem steigt auch hier der Einfluss digitaler Technologien. Diskutiert werden neue Unternehmensformen und -strategien in der Sozialwirtschaft. Vor allem werden aber digitale Kommunikationsmittel genutzt und die Arbeitsprozesse oftmals softwaregestützt organisiert, was insbesondere durch die Covid-19-Pandemie intensiviert wurde. Dabei zeigt sich außerdem, dass die Etablierung und Nutzung von Digitalisierung größere Träger und deren Strukturen begünstigt.

1. Einleitung

In Deutschland leben 7,9 Millionen Menschen mit einer schweren körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, also neun Prozent der deutschen Bevölkerung (Statistisches Bundesamt 2024). Selbst wenn rund ein Drittel dieser Personen älter als 75 Jahre ist und damit oftmals im Rahmen von Altenpflege betreut wird, bleiben 6,6 Millionen Menschen, die potenziell durch die Dienste der Behindertenhilfe Unterstützung erfahren.

Entsprechend ist in diesem Feld auch eine sehr große Zahl von Personen erwerbstätig. Nach der Pflege sowie der Betreuung von Kindern ist die Arbeit mit Menschen mit Behinderung das drittgrößte Feld der Sozialwirtschaft. Und trotzdem sind Erkenntnisse über diese Form der Erwerbsarbeit nur vereinzelt vorhanden und es herrscht von wissenschaftlicher Seite weitestgehend Unkenntnis über die Spezifika der Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen und Herausforderungen.

Zugleich ist die Behindertenhilfe geprägt von einer großen Heterogenität. Unter dem allgemeinen Branchennamen sind diverse Dienste zusammengefasst, darunter Werkstätten für Menschen mit Behinderung, besondere Wohnformen, Tagesförderstätten, eine Vielzahl von ambulanten Diensten und Beratungsangeboten, Schulbegleitung und viele weitere, die alle ihre eigene Spezifik aufweisen.

Ferner ist es naheliegend anzunehmen, dass die arbeitspolitischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, die mit Deregulierung, Flexibilisierung, Prekarisierung und einer Erosion von Tarifverträgen und Mitbestimmung gekennzeichnet sind, auch in der Behindertenhilfe ihre Spuren hinterlassen haben.

Außerdem existiert in helfenden Berufen oftmals eine hohe Identifikation mit der eigenen Tätigkeit sowie ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Klient*innen. Dies trifft auf begrenzte institutionelle und finanzielle Ressourcen und mitunter herausfordernde Ko-Produzenten und außerdem oftmals nur wenig unmittelbare oder gesellschaftliche sowie materielle Anerkennung. Folge dessen ist eine Situation, die zu anspruchsvollen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten führt.

Der dritte Sektor gilt allgemein zwar einerseits als ein „arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld“, in dem einige Entwicklungen erstmals oder in spezifischer Bestimmtheit auftreten (Priller 2014, S. 98), doch andererseits herrschen hier besonders starre korporatistische Strukturen, die zu Quasi-Märkten führen, die in engen, gesetzlich definierten Korridoren agieren. Und gleichzeitig ist die Behindertenhilfe aktuell von einem Zeitenwandel geprägt, der die Grundfesten dieses Feldes neu ausrichtet.

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) geht nicht nur eine Abwendung von einem defizitorientierten Begriff von Behinderung einher. Es bringt auch strukturelle Änderungen mit sich wie die Entkopplung der Eingliederungshilfe von der Sozialhilfe und zahlreiche neue Mechanismen zur Bedarfs- und Kostenplanung. Neben einem allgemeinen Druck durch Ökonomisierung wirkt die zunehmende Personenzentrierung und Ambulantisierung der Dienste der Behindertenhilfe auf eine grundlegende Veränderung der Behindertenhilfe hin.

Von all dem sind die Klient*innen als Zielgruppe des Systems der Behindertenhilfe betroffen. Darüber hinaus hat dies auch Folgen für die Arbeit der Behindertenhilfe, die nur selten im Fokus steht. Diese Branchenanalyse versucht, Einblicke in den aktuellen Stand und die Entwicklungen der Behindertenhilfe zu geben und nimmt dabei insbesondere die Seite der Arbeit in den Blick.

2. Blick zurück nach vorn: Geschichte und Entwicklung der Behindertenhilfe

Menschen mit Behinderung erfuhren seit jeher eine spezifische Behandlung. Während sie in der Frühzeit sowie in frühen Hochkulturen mutmaßlich zumindest teilweise gesellschaftlich integriert waren, wurden sie in der Antike und im Mittelalter in der Regel exkludiert (Foucault 1973; Mayer 2011).

Mit der Aufklärung im 19. Jahrhundert und der darauffolgenden bürgerlichen Sozialethik humanisierte sich der Blick auf beeinträchtigte Menschen und erste therapeutische Ansätze kamen auf (Bösl 2010). Früh zeigt sich hier bereits die Differenzierung entlang der Überwindbarkeit von Behinderung bzw. der Möglichkeit einer „produktiven Integration" behinderter Menschen.

So wurde angestrebt, beeinträchtigten Menschen, deren Einschränkungen überwunden oder verringert werden konnten, zu helfen, aktive und produktive Mitglieder der Gesellschaft zu werden. Der Ort hierfür waren meist kirchliche Rehabilitationseinrichtungen, die sowohl therapeutische als auch berufsvorbereitende Angebote hatten, um die „Funktionalität" beeinträchtigter Menschen wiederherzustellen (Bösl 2010, S. 6).

Diese „produktive Integration" und Überwindung von Behinderung war nur bei einem Teil der Betroffenen möglich, sodass parallel eine Anstaltsfürsorge entstand, die auf eine dauerhafte und abgesonderte Unterbringung und Betreuung von Menschen mit Behinderung abzielte. In dieser fanden sich vor allem früh beeinträchtigte Menschen und solche mit hohem Hilfebedarf wieder, die in den Anstalten von der Gesellschaft zu wechselseitigem Schutz und Entlastung abgesondert wurden (Rohrmann/Schädler 2011).

Beeinträchtigte Menschen waren damit zwar nicht notwendigerweise auf die Mildtätigkeit und Sorge des privaten Umfelds angewiesen, doch zugleich in einer eigenständigen Sozialwelt exkludiert, mit geringen oder inexistenten autonomen Handlungsspielräumen.

Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts wurden in Deutschland Einrichtungen für 20.500 Menschen mit Behinderung etabliert (Mayer 2011, S. 11). 1906 wurden bereits 80.000 „Krüppel" betreut, 1927 hatte sich die Kapazität der Einrichtungen noch einmal mehr als versiebenfacht (Hensle/Vernooij 2002, S. 39).

Hintergrund dieser zunehmenden Institutionalisierung der Betreuung beeinträchtigter Menschen war zum einen ein sozialer Wandel, der die familiären Strukturen auflöste, in denen Menschen mit Behinderung zuvor

involviert waren (Schmuhl 2009) und zum anderen ein ökonomischer Wandel mit sich ausbreitenden kapitalistischen Strukturen, der die Aktivität der Bevölkerung in Lohnarbeit verlangte und sie aus Subsistenzwirtschaft und Heimarbeit herauslöste (Dörner 1994, S. 374).

Für beeinträchtigte Menschen, die nicht selbst für ihr Auskommen oder die alltäglichen Bedürfnisse sorgen konnten, wurden im Zuge dessen separate Institutionen als angemessen erachtet, die sie von der Mehrheitsgesellschaft isolierten. Die vorherrschende Erwartung war, dass sie sich nur in diesen Einrichtungen und ihren sozialen Sonderwelten, in denen beeinträchtigte Menschen frei von Autonomie vollkompensatorisch betreut wurden, positiv entwickeln könnten – wobei das Resultat in erster Linie eine weitere Entfremdung war (Dörner 1994, S. 374).

In ihren Anfängen und auch noch lange darüber hinaus war die Anstaltsfürsorge nicht Teil des sich entwickelnden Sozialstaats. So zeigt sich in dieser Zeit eine zurückhaltende Politik von staatlicher Seite, die weder in ernst zu nehmendem Umfang die Versorgung von beeinträchtigten Menschen absicherte noch andere Organisationen für diese Aufgabe finanziell unterstützte (Lindmeier/Lindmeier 2002, S. 215; Droste 1999, S. 22). In der Folge waren in der Behindertenhilfe ausgeprägter als in anderen Feldern der Sozialen Arbeit private und hier vor allem kirchliche Träger aktiv (Rohrmann/Schädler 2011, S. 426).

Erst mit der großen Zahl an Geschädigten infolge des Ersten Weltkriegs trat Behinderung stärker ins öffentliche Bewusstsein und die Rehabilitation der Betroffenen wurde zunehmend in die staatlichen Versorgungsstrukturen implementiert (Bösl 2010, S. 7). Zudem wurde eine gezielte Beschäftigungspolitik für beeinträchtigte Menschen etabliert, beispielsweise mit dem „Krüppelfürsorgegesetz“ von 1920 – was sich auch in der zuvor dargelegten Zunahme an Betreuungsangeboten widerspiegelte.

Allerdings profitierte von dieser Entwicklung die Gruppe der früh behinderten Menschen nur marginal (Rohrmann/Schädler 2011, S. 426). Zeitgleich gewannen außerdem sozialdarwinistische Ideen an Zuspruch, was spätestens im Dritten Reich zu offenen eugenischen Aktivitäten führte und mit Kriegsbeginn 1939 in der massenweisen Ermordung beeinträchtigter Menschen mündete, deren Leben als „unwert“ erachtet wurde (Eckart et al. 2008). Im Zuge dieser Aktionen wurde erstmals mit industriellen Tötungstechniken experimentiert. Dafür wurden Strukturen aufgebaut und Personal geschult, was später die Grundlage für Massenvernichtung im Rahmen des Holocaust darstellte (Friedländer 2002).

In den 1950er Jahren setzte in Westdeutschland eine Debatte über die Deinstitutionalisierung der Betreuung beeinträchtigter Menschen ein und damit auch eine Kritik der Anstaltsfürsorge (Dörner 1994, S. 386). Sicht-

bares Resultat war beispielsweise die Gründung der „Bundesvereinigung Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind“ im Jahr 1958 sowie zahlreicher weiterer Elterninitiativen und Selbsthilfeorganisationen. Viele der traditionellen Anstalten wurden reformiert und orientierten sich in ihren Abläufen und Strukturen an der gesellschaftlichen Normalität (Dörner 1994, S. 388).

1961 wurde das Bundessozialhilfegesetz verabschiedet, mit dem die soziale Eingliederung behinderter Menschen als Ziel und zugleich ein Rechtsanspruch auf Unterstützung in besonderen Lebenslagen ausformuliert wurden. In der Folge wurde auch Kindern mit geistiger Behinderung nicht länger ihre Bildungsfähigkeit abgesprochen und es wurden Sonderkindergärten und -schulen eingerichtet sowie weitere spezialisierte Einrichtungen.

In dieser Phase wurde allerdings die Notwendigkeit einer gesonderten Unterstützung nicht infrage gestellt. Trotz allem führte die allgemeine Entwicklung in dieser Zeit „zu einer internen Differenzierung der traditionellen Anstalten, zu einer Ausweitung der Angebotspalette und zu Versuchen, das Angebot zumindest teilweise zu dezentralisieren“, ohne dass im Zuge dessen aber Großeinrichtungen geschlossen wurden (Rohrmann/Schädler 2011, S. 427).

Ein weiterer Entwicklungsschub setzte Ende der 1970er und zu Beginn der 1980er Jahre mit der aufkommenden Krüppelbewegung ein. Diese widersetzte sich der an sie gerichteten Erwartung, sich an einem vermeintlich normalen und nichtbehinderten Leben zu orientieren, und strebte an, die Rolle als Opfer hinter sich zu lassen (Köbsell 2019). Es kam zu zahlreichen Protesten für die Selbstbestimmung beeinträchtigter Menschen (Bösl 2010, S. 10).

Damit verbunden war auch eine grundlegende Kritik an stationärer Unterstützung (Mayer/Rütter 1988). Auf Basis des Verlangens nach Selbstbestimmung wurde für die Einrichtung und Ausweitung ambulanter Hilfen argumentiert (Rohrmann/Schädler 2011, S. 427).

Eine einschneidende Entwicklung für die Behindertenhilfe war die Abkehr vom Kostendeckungsprinzip in den 1990er Jahren. Angesichts einer steigenden Zahl von Leistungsberechtigten und den damit verbundenen zunehmenden Ausgaben für die Leistungen der Behindertenhilfe führte der Gesetzgeber beispielsweise mittels Leistungsvereinbarungen und einer Konkurrenz der verschiedenen Anbieter Mechanismen ein, die Anreize für kostengünstigere Angebote der Behindertenhilfe etablieren und diese einer besseren Steuerbarkeit unterwerfen sollten (siehe Kapitel 6.1).

Parallel dazu wurden die Schutzrechte von beeinträchtigten Menschen sukzessive ausgeweitet. In den 1990er Jahren wurde die Antidiskriminie-

rungsgesetzgebung in Deutschland reformiert und in Artikel 3 des Grundgesetzes der Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ aufgenommen. 2002 wurde das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung verabschiedet sowie 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Die jüngste und besonders einschneidende Entwicklung ist die Implementierung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG), mit dem die UN-Behindertenrechtskonvention in nationales Recht umgesetzt wird und beeinträchtigten Menschen mehr Rechte eingeräumt und vor allem die Finanzierungsstrukturen reformiert werden (siehe Kapitel 6.3).

Mit der Genese der Behindertenhilfe eng verbunden ist die Definition von Behinderung, die ebenso einer fortlaufenden Entwicklung unterliegt (Foucault 1973). Behinderung ist demnach kein fest definiertes Phänomen, sondern ein soziales Konstrukt, das auf die Differenz der Menschen reagiert und damit auch Teilhabemöglichkeiten bestimmt. Früher war mit Behinderung eine defizitäre Andersartigkeit verbunden, aus der die Notwendigkeit von Unterstützung und die Abgrenzung von der Gesellschaft und damit die Nichtteilhabe abgeleitet wurden.

Laut Sozialgesetzbuch (SGB IX § 2) wird Behinderung als „körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen“ definiert, die länger als sechs Monate „von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht“. Erst auf Basis dieser Definition können beeinträchtigte Menschen sozialrechtliche Leistungen in Anspruch nehmen.

Mit neueren Definitionen wie zum Beispiel derjenigen der International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICF) (WHO o. J.) wird die „funktionale Gesundheit“ der Personen fokussiert und damit nicht allein das Individuum, sondern auch die sozial-räumliche Umwelt als Ausgangspunkt einer Beeinträchtigung. Hierbei handelt es sich um ein bio-psycho-soziales Verständnis von Behinderung, bei dem den Kontextfaktoren eine zentrale Rolle eingeräumt wird (Kurth 2009).

Die individuelle Beeinträchtigung ist demnach relevant, doch geht die „Behinderung“ der Individuen von externen Faktoren aus (Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2025, S. 8). Dieser moderne Begriff von Behinderung ist auch im Sozialgesetzbuch IX verankert.

Behinderung ist demnach sowohl relativ als auch relational, sodass die subjektive Erfahrung und „die situativen Reaktionen der Umwelt auf die Nichterfüllung gesellschaftlicher Erwartungen durch den behinderten Menschen“ relevant sind (Neuer-Miebach 2021, S. 168). Mit diesem Wandel des Verständnisses von Behinderung geht auch ein zunehmender Anspruch einher, der Inklusion statt Integration anstrebt und statt eines Fokus auf die Defizite beeinträchtigter Menschen stärker ihre Ressourcen

ins Zentrum rückt (Bösl 2010, S. 12), was sich auch konkret auf die Behindertenhilfe und ihre Arbeit auswirkt.

Wie die voranstehende Skizzierung der Entwicklung der Behindertenhilfe in Deutschland darlegt, unterliegt dieses Feld als spezifische Form der Arbeit am und mit Menschen einem fortlaufenden Wandel. Dieser Wandel wird vor allem von vier Faktoren beeinflusst, die sich wechselseitig beeinflussen:

Erstens ändert sich die Behindertenhilfe mit dem sich wandelnden Verständnis dessen, was Behinderung ist und wie mit dieser umgegangen wird. Es entstehen neue Konzepte, die die Behindertenhilfe und ihre Akteure verändern. So richtet sie sich zum Beispiel nicht länger an der Ursache einer Behinderung aus (Kausalitätsprinzip), sondern an dem Ziel, das eine Unterstützung anstrebt (Finalitätsprinzip) (Neuer-Miebach 2021, S. 168).

Während beispielsweise historisch in der Moderne lange eine Institutionalisierung bis hin zu einer umfassenden Anstaltsfürsorge prägend war, die beeinträchtigte Menschen von der Gesellschaft absonderte und vollumfänglich versorgte und bevormundete, ist seit einigen Jahrzehnten eine Deinstitutionalisierung zu beobachten. Die damit einhergehende Ambulantisierung der Behindertenhilfe prägt deren Strukturen und Arbeitsprozesse markant (siehe Kapitel 6.2).

Zweitens ist ein Wandel bezüglich der Art der Beeinträchtigungen zu konstatieren. Allgemein nehmen Behinderungen in der Gesellschaft zu, wobei hier vor allem altersbedingte Beeinträchtigungen zum Tragen kommen, die in der Regel nicht in die üblichen Strukturen der Behindertenhilfe fallen. Wirkmächtig sind aber die markante Zunahme psychischer Beeinträchtigungen gegenüber körperlichen sowie eine demografische Entwicklung, infolge derer beeinträchtigte Menschen zunehmend höhere Lebenserwartungen haben und entsprechend älter werden. Beides macht sich bereits in den Prozessen der Behindertenhilfe bemerkbar und wird voraussichtlich zukünftig noch größere Bedeutung erlangen.

Drittens ist auch die Behindertenhilfe nicht frei von dem allgemeinen gesellschaftlichen Trend der Ökonomisierung. Auch soziale Dienstleistungen, die in der Regel nicht unmittelbar marktlich organisiert werden, sehen sich zunehmend wettbewerblichen Strukturen gegenüber, die sie in Konkurrenz zu anderen Einrichtungen setzen und die Effizienz und Kostenkontrolle in den Fokus stellen. Auch dies wirkt sich nachhaltig auf die Strukturen, die Leistungen und auch die Arbeit in der Behindertenhilfe aus (siehe Kapitel 6.1).

Außerdem ist viertens klar, dass die Behindertenhilfe auf eine sozialstaatliche Finanzierung angewiesen ist. Es sind demnach auch in erster Linie staatliche Vorgaben, die Ausgestaltung und Arbeit der Behinderten-

hilfe rahmen und strukturieren. Ändern sich diese Regularien, ändert sich auch die Behindertenhilfe. Mit der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes ist gegenwärtig ein umfassender regulativer und struktureller Umbruch zu beobachten. Dessen Auswirkungen sind noch nicht im Detail ausgemacht, doch erste Umrisse lassen sich bereits identifizieren (siehe Kapitel 6.3).

Die genannten Arten des Wandels der Behindertenhilfe werden im Folgenden explizit und fortlaufend näher analysiert. Dem voran steht eine Darlegung der existierenden Strukturen der Behindertenhilfe, um die genannten Trends sowie weitere Aspekte näher analysieren zu können. Zuerst wird aber das Untersuchungsdesign der Studie im folgenden Kapitel näher erläutert.

3. Methodik

Angesichts der großen Heterogenität des Feldes der Behindertenhilfe sowie der nur begrenzt existierenden wissenschaftlichen Datenlage umfasst das Untersuchungsdesign der Branchenanalyse einen Mixed-Methods-Ansatz, bei dem sowohl qualitative als auch quantitative Methoden genutzt und die jeweiligen Erkenntnisse miteinander verbunden werden. Ziel ist es, auf diesem Weg trotz der einerseits prekären Daten- und Informationslage und des andererseits beschränkten Umfangs einer Branchenanalyse ein möglichst breites wie tiefes Bild des Feldes der Behindertenhilfe zu zeichnen.

Als zentrale methodische Zugänge kamen eine umfassende Literaturrecherche, leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen, Beschäftigten und anderen Akteur*innen aus dem Feld sowie eine quantitative Online-Erhebung zur Anwendung. Ergänzend wurden passende Datensätze recherchiert, wobei allerdings die Behindertenhilfe oder Teile dieser Branche nur selten und unzureichend in solchen repräsentiert sind.

In einem ersten Schritt wurde in einer umfassenden Recherche die existierende Literatur gesammelt. Dabei wurden sowohl wissenschaftliche Fachpublikationen als auch Stellungnahmen, Policy Paper und Ähnliches von Fachverbänden und Organisationen sowie Gesetzestexte und die dazugehörigen Stellungnahmen und Begründungen berücksichtigt. Hier zeigt sich, dass allgemein nur wenig Forschung der Arbeit in der Behindertenhilfe gewidmet ist, sodass nur vereinzelt Studien existieren.

Paradoxerweise ist die wissenschaftliche Analyse der vergleichsweise wenig umfänglichen Arbeitsform der Schulassistenz ausgeprägter – wenn auch nicht gut – als dies bei den beiden anderen Bereichen der Werkstätten sowie des Wohnens und der Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderung der Fall ist. Existieren Studien, sind diese in der Regel nicht repräsentativ und nehmen nur einen Teilausschnitt oder -aspekt des jeweiligen Feldes in den Blick. Dies ist auch Resultat eines nur unzureichend abgegrenzten Zuschnitts des Sektors der Behindertenhilfe und dessen entsprechend mangelhafter Berücksichtigung in öffentlichen Statistiken.

In der Folge kann keine Grundgesamtheit der Beschäftigten in der Behindertenhilfe definiert werden, die als Referenzpunkt für Analysen dient. Allgemein ist damit auch die in der Branchenanalyse sonst vorrangig genutzte Analyse von öffentlich zugänglichen Sekundärdaten für die Behindertenhilfe wenig erfolgreich. In umfassender Recherche und Analyse öffentlicher Datenbanken und -sätze wurden nur wenige Datenbestände gefunden, in denen die Behindertenhilfe oder einzelne ihrer Aspekte als individuelle Einheiten abgrenzbar wären.

Ergänzend zu den gewonnenen Informationen auf Basis der Literaturrecherche sowie angesichts der identifizierten Datenlücke wurden zwischen Juni 2021 und August 2022 34 Interviews mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren aus der Behindertenhilfe geführt. Darunter waren vor allem Mitglieder von Betriebsräten, Beschäftigte verschiedener Einrichtungen und Arbeitsformen, hauptamtliche Gewerkschafter*innen, Geschäftsleitungen und Vertreter*innen von Fachorganisationen, Wohlfahrtsverbänden und öffentlichen Ämtern.

Die Interviewten wurden nach einem theoretischen Sampling (Glaser/ Strauss 1998, 51 ff.) rekrutiert. Je nach spezifischem Erkenntnisinteresse wurden passende Gesprächspartner*innen recherchiert und angeschrieben oder angerufen. Unterstützt wurde die Rekrutierung von Interviewpartner*innen durch die Gewerkschaft ver.di.

Die Interviews dauerten mindestens 30 Minuten und in der Regel über eine Stunde. Die Gespräche wurden als problemzentrierte Interviews durch verschiedene zuvor ausgearbeitete Leitfäden vorstrukturiert (Witzel 2000; Kurz et al. 2009). Damit wurde auf Vorwissen aus der Literaturrecherche aufgebaut und Bezug genommen und dieses um die Erfahrungen und Erkenntnisse der Akteure erweitert. Die Leitfäden wurden um offene Nachfragen ergänzt, um den Schwerpunktsetzungen und Themen der Befragten Raum zu geben und gegebenenfalls Hypothesen generieren zu können.

Angesichts der pandemischen Lage wurden die meisten der Interviews mittels Videokonferenz oder Telefon durchgeführt. Den Befragten wurde Anonymität zugesichert und fast alle Interviews wurden aufgezeichnet und im Nachgang transkribiert. Im Anschluss wurden die Transkripte mittels qualitativer Datenanalysesoftware codiert und ausgewertet (Kuckartz 2016).

Wie dargelegt weisen die wissenschaftliche Literatur und damit auch deren Analyse Lücken in der Behandlung der zentralen Themen der Arbeit in der Behindertenhilfe auf. Die Interviews hingegen erlauben als wichtige Ergänzung einen aktuellen und gegenstandsbezogenen Einblick. Sie wurden gezielt mit informierten Personen geführt, die über vertiefte Kenntnisse sowie einen breiten Blick auf ihr jeweiliges Gebiet verfügen.

Mittels eines solch qualitativen Vorgehens ist es aber nicht möglich, die Breite der Beschäftigten und deren individuelle Lagen und Erfahrungen abzufragen – vor allem nicht in einem derart heterogenen Bereich wie der Behindertenhilfe. Daher wurde ergänzend eine Online-Umfrage durchgeführt. Für diese wurde ein standardisierter Fragebogen erstellt.

Um die relevanten und passenden Fragen und Formulierungen zu finden, wurden die Fragebogenitems mit Beschäftigten aus verschiedenen

Bereichen der Behindertenhilfe sowie mit aktiven Gewerkschafter*innen geplant und diskutiert und dabei verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Im Anschluss wurde der Fragebogen programmiert und dessen Funktionalität sowie noch einmal die einzelnen Fragen in einem anschließenden Pretest geprüft.

Gezielt orientierten sich einige der Fragen am DGB-Index „Gute Arbeit“. Dies erlaubt es, die erhobenen Daten aus der Behindertenhilfe denen der Beschäftigten in Deutschland allgemein sowie denen im Gesundheits- und Sozialwesen gegenüberzustellen und somit Aspekte der Arbeitsqualität identifizieren zu können, die spezifisch für die Arbeit in der Behindertenhilfe sind.

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist eine repräsentative Studie zur Messung der Arbeitsqualität. Jährlich werden abhängig Beschäftigte aller Branchen, Regionen, Einkommensklassen und Altersgruppen in Deutschland befragt. Darunter fallen Arbeitnehmer*innen zwischen 15 und 65 Jahren, die mindestens zehn Stunden pro Woche erwerbstätig sind (Auszubildende ausgenommen). Die hier zum Vergleich genutzte Erhebung von 2020 umfasst über 6.000 Befragte (inklusive Oversample).

Die Coronapandemie spielte während der Durchführung der Erhebung des DGB-Indexes – zwischen Januar und Mai 2020 – bereits eine gewichtige Rolle. Die Umfragezeitpunkte des DGB-Indexes und der Beschäftigtenbefragung Behindertenhilfe sind demnach nicht identisch, aber es herrschten ähnliche Situationen vor.

Die Umfrage unter Beschäftigten in der Behindertenhilfe fand vom 1. Juni bis 15. August 2021 statt. In diesem Zeitraum haben 8.641 Personen die Umfrage aufgerufen. Von diesen haben 527 (sechs Prozent) nach der ersten oder zweiten Frage die Befragung nicht fortgeführt und 944 Befragte (elf Prozent) haben bei einer der anderen Fragen die Umfrage abgebrochen. Den kompletten Fragebogen beantwortet haben 7.170 Personen. Das effektive N der Umfrage liegt damit zwischen 7.170 und 8.114.

Zu erwähnen ist, dass Online-Erhebungen spezifischen Einschränkungen unterliegen, die vor allem die Repräsentativität der Daten betreffen. Um Repräsentativität zu erlangen, ist entweder eine Vollerhebung oder eine Zufallsstichprobe notwendig. Ersteres ist faktisch unerreichbar und die zweite Strategie ist aufgrund des Onlinecharakters praktisch unmöglich (Baur/Florian 2009; Blasius/Brandt 2009; Maurer/Jandura 2009). So können die Daten beispielsweise eine Verzerrung aufweisen, da der Link zur Umfrage nur bestimmten Gruppen kommuniziert wird oder von vorneherein nur Personen teilnehmen, die eine gewisse digitale Affinität aufweisen.

Hinzu kommt, dass aufgrund fehlender amtlicher Statistiken die Grundgesamtheit der Zielgruppe – Arbeitende in der Behindertenhilfe – nicht

bekannt ist. Entsprechend können auch keine Gewichtungen des Datensatzes vorgenommen werden, um eine Repräsentativität zu erreichen. Dieses Problem ist auch durch eine noch höhere Anzahl an Umfrageteilnehmenden nicht zu lösen (Baur/Florian 2009; McFarland/McFarland 2015).

In der Folge liegt der Fokus der Analyse der quantitativen Daten auf der deskriptiven Statistik anstatt auf umfassender Inferenzstatistik. Es gilt also zunächst, erste Erkenntnisse über diese spezifische Grundgesamtheit zu erlangen und deren sozialstrukturelle Merkmale wie auch die Merkmale ihrer Arbeitssituation zu identifizieren.

4. Akteure und Struktur

Für die Erbringung sozialer Dienstleistungen sind in Deutschland vor allem drei Akteure relevant: öffentliche Träger, freie Wohlfahrtspflege und private Anbieter. Insbesondere den freien Wohlfahrtsverbänden kommt aufgrund ihrer Größe und Stellung im deutschen Sozialstaatssystem eine besondere Bedeutung zu. Es existieren auch Selbsthilfeorganisationen, die in der Sozialwirtschaft und auch der Behindertenhilfe im Besonderen aktiv sind. Im Gesamtbild stellen diese aber nur einen marginalen Part dar.

Soziale Dienstleistungen, und als Teil dieser auch die Behindertenhilfe, sind in Deutschland nicht in Form eines freien Marktes, sondern stattdessen als staatlich regulierter Quasi-Markt organisiert, wobei der marktliche Aspekt in der jüngeren Entwicklung eine zunehmend stärkere Bedeutung erlangt (siehe Kapitel 6.1). Strukturell handelt es sich um ein Dreiecksverhältnis, das „ein in Europa einzigartiges Konstrukt“ (Wohlfahrt 2017, S. 211) darstellt und mittels dessen die Finanzierung sozialer Dienstleistungen organisiert wird.

In diesem haben Klient*innen einen rechtlichen Anspruch auf Unterstützungen gegenüber der staatlichen Seite. Diese erstattet als Kostenträger die Ausgaben, die einer Einrichtung bei der Durchführung der Leistungen für die Klient*innen entstehen. Die Höhe der erstattbaren Kosten wird zuvor in Aushandlungsprozessen festgelegt.

Die Strukturen in den sozialen Dienstleistungen sind damit von einem ausgeprägten Korporatismus bzw. einem „neokorporative[n] Verflechtungssystem“ (Heinze/Olk 1981) zwischen Staat und Verbänden geprägt. Die Wohlfahrtsverbände werden dabei in politische Prozesse eingebunden. Demnach sind sie beteiligt an der themenspezifischen Aushandlung und Formulierung politischer Programme, deren Implementation sowie ihrer Realisierung.

Diese Struktur wird identifiziert als „ein ‚multizentrisches‘ Steuerungssystem, dessen Funktionsfähigkeit durch eine Austauschlogik bestimmt wird, in der die beteiligten Akteure ihre Teilnahme nach strategischen Vorteilen und Kosten erwägen“ (Heinze/Olk 1984, S. 1275).

In der jüngeren Vergangenheit wurden diese Strukturen zunehmend infrage gestellt und unterminiert. Gründe dafür sind vor allem eine Pluralisierung von Trägerformen, die Aufweichung des Sonderstatus der Wohlfahrtsverbände (Subsidiarität) und eine zunehmende Orientierung an effizienzbezogenen Kriterien (Merchel 2011, S. 255 ff.; Wohlfahrt 2017, S. 215 f.), die als Ökonomisierung beispielsweise ein unilaterales Kontraktmanagement anstelle korporatistischer Praktiken stellen (siehe Kapitel 6.1).

Mit dieser Entwicklung wurde verschiedentlich „das Ende des deutschen subsidiär geprägten Wohlfahrtskorporatismus“ erwartet (Boeßenecker/Vilain 2013, S. 11) oder ein Übergang von einem „geordneten Wohlfahrtskorporatismus zum instabilen Wohlfahrtsmix“ festgestellt (Heinze 2016).

Doch demgegenüber zeigt sich, dass die korporatistischen Strukturen und ihre zentralen Akteure weiterhin existent und prägend sind. Sie bleiben zwar nicht unbeeinflusst von den genannten Entwicklungen, müssen sich vermehrt mit weiteren Akteuren koordinieren, und korporatistische Prozesse sind durchaus auch in ihrer Handlungsfähigkeit und Reichweite eingeschränkt. Doch „der organisatorische Größenfaktor und die etablierten informellen Beziehungsmuster [führen] dazu, dass die konfessionellen Wohlfahrtsverbände nach wie vor privilegierter Ansprechpartner der Politik bleiben“ (Schroeder 2018, S. 513).

Dies ist besonders in der Behindertenhilfe der Fall, die noch von einer weit größeren Konzentrierung und Homogenität der Akteure geprägt ist als andere Felder der Sozialwirtschaft. Vor allem auf kommunalen Ebenen existieren weiterhin etablierte korporatistische Strukturen, die durch manche Entwicklungen mitunter sogar gestärkt werden (zum Beispiel die Sozialraumorientierung).

4.1 Arbeitsbeziehungen

Die in der Behindertenhilfe vor allem aktiven Wohlfahrtsverbände Diakonie und Caritas sind konfessionell. Als solche genießen sie auf Basis von Artikel 140 des Grundgesetzes Sonder- und Selbstbestimmungsrechte, die auch zahlreiche Aspekte der Arbeitsbeziehungen betreffen. So wurden Caritas und Diakonie bereits 1952 von der Regierung Adenauer vom Personalvertretungsrecht und dem Betriebsverfassungsgesetz weitestgehend ausgenommen.

Demgemäß haben beispielsweise die protestantischen Kirchen ein eigenständiges Mitarbeitervertretungsrecht und damit zusammenhängende Konflikte unterliegen auch nicht staatlichen Gerichten, sondern werden vor einer eigenen kirchlichen Gerichtsbarkeit ausgetragen.

Die Partizipationsmöglichkeiten nach dem konfessionellen Mitarbeitervertretungsrecht sind zwar hinsichtlich zahlreicher Aspekte strukturell ähnlich denen des Betriebsverfassungsgesetzes, doch stellen sie keine bindend rechtswirksame Mitbestimmungsmöglichkeit dar, was zum Beispiel die schwächeren Durchsetzungsmöglichkeiten der Mitbestimmungstatbestände oder die Fortbildungsoptionen betrifft (Baumann-Czichon/Gathmann 2020).

Diese spezifischen rechtlichen Strukturen konfessioneller Träger haben zur Folge, dass in der Sozialwirtschaft sowie der Behindertenhilfe die Arbeitsbeziehungen von stärkerer Fragmentierung geprägt sind. Infolge der zuvor dargelegten verschiedenen Arbeitsrechtsstrukturen sind auch die tariflichen Systeme von Heterogenität geprägt. So werden in einem „Ersten Weg“ die Arbeitsbedingungen und Entgelte unilateral vonseiten der Arbeitgeber festgelegt, ohne Partizipation der Arbeitnehmenden.

Im „Zweiten Weg“ findet eine Normierung der Arbeitsbeziehungen und deren Inhalte im Rahmen von Verhandlungen zwischen in erster Linie Arbeitgebern und Gewerkschaften statt, die in Tarifverträgen kodifiziert werden. Konfessionelle Arbeitgeber sind zwar nicht vom Tarifvertragsgesetz ausgenommen, doch sind Tarifverträge mit Gewerkschaften bisher nicht die Regel (Evans 2012).

Grund dafür ist, dass der rechtliche Sonderstatus konfessioneller Arbeitgeber alternative Regulierungsarten als einen „Dritten Weg“ erlaubt. Da die konfessionellen Wohlfahrtsverbände von herausragender Relevanz im Feld der Behindertenhilfe sind, bedeutet dies, dass für viele Arbeitsbeziehungen der „Dritte Weg“ maßgeblich ist. Dieser basiert auf dem kirchlichen Arbeitsrecht, das eine Arbeitsrechtliche Kommission vorsieht, die über die Arbeitsbedingungen und Entgelte entscheidet.

Diese Kommissionen sind paritätisch besetzt, die Entscheidungen werden aber nicht per Konsens, sondern auf Basis einfacher Mehrheiten getroffen. Und die Regelungen zu Fortbildung und Arbeit werden weiterhin einseitig von Arbeitgeberseite getroffen. Außerdem gelten die erzielten Arbeitsvertragsrichtlinien nicht allgemein normierend, wie dies bei Tarifverträgen der Fall ist, sondern nur, wenn ihre Geltung im Arbeitsvertrag explizit erwähnt wird. So können in individuellen Anstellungsverträgen auch einzelne Aspekte von Arbeitsvertragsrichtlinien oder dieselben in Gänze ausgeschlossen werden.

Da konfessionelle Organisationen in einer „Dienstgemeinschaft“ mit ihren Arbeitnehmer*innen stehen, gehen konfessionelle Träger oftmals davon aus, dass sonst übliche Tarifverträge, die Beteiligung von Gewerkschaften oder gar Streiks weder notwendig noch üblich sind. Denn die Dienstgemeinschaft ist nicht nur auf Aspekte des Glaubens bezogen, sondern hat auch einen arbeitsordnungspolitischen Charakter, der die Beteiligten als „organisatorische Gemeinschaft“ versteht (Dahme et al. 2012, S. 9f.).

In den kirchlichen Arbeitsbeziehungen werden auch keine Tarifverträge abgeschlossen, stattdessen findet im Rahmen des sogenannten „Dritten Wegs“ eine Lohnfindung in einer Arbeitsrechtlichen Kommission statt. Da auch konfessionelle Wohlfahrtsverbände zunehmend unter der Vorgabe agieren, kosteneffizient wirtschaften zu müssen, wird ihnen mit-

unter vorgeworfen, ihre Sonderstellung zu nutzen, um niedrige Löhne zu etablieren (Dahme et al. 2012).

Im Zuge der „Loyalitätsobligenheitsklausel“ sind die Beschäftigten der christlichen Wohlfahrtsverbände angehalten, ihren Lebensstil konform mit den Werten ihres Arbeitgebers zu gestalten. Hinsichtlich dieses Aspekts findet in der jüngeren Vergangenheit und aktuell allerdings ein Wandel statt, der vereinzelt sowie auf Druck durch den Europäischen Gerichtshof zu einer Neuausrichtung der Positionen der christlichen Arbeitgeber führt und die individuellen Rechte der Beschäftigten stärkt.

Allgemein wird betont, dass die Arbeitsbeziehungen bei konfessionellen Arbeitgebern in Deutschland eine zunehmende Konflikthaftigkeit aufweisen, wobei die strukturelle kirchliche Sonderstellung und die spezifische Art der Arbeitsbeziehungen davon aber unberührt bleiben und fortbestehen (Kneip/Hien 2017).

4.2 Tarif

Als Ergebnis dieser komplexen Strukturen sind die Rahmenbedingungen für die Aushandlung und Kodifizierung und damit auch die resultierenden Arbeitsbedingungen und Entgelte „unübersichtlich, regional-fragmentiert und mit Blick auf gemeinsame Standards zergliedert und desorganisiert“ (Evans 2016, S. 27). Während zum Beispiel in der Caritas ein zentralistisches System für die Ausarbeitung von Entgelten und Arbeitsbedingungen existiert, das von den Vorgaben einer Bundeskommission geprägt ist, herrscht in der Diakonie ein dezentrales System mit verschiedenen arbeitsrechtlichen Kommissionen vor, was zu deutlich heterogeneren Abschlüssen führt.

Für die Sozialwirtschaft allgemein zeigt eine Studie, dass über 1.400 arbeitsrechtliche Vereinbarungen und Tarifabschlüsse existieren (Evans 2012). Diesen Schätzungen zufolge sind in der Sozialwirtschaft „32 % der Betriebe und 52 % der Beschäftigten durch Branchentarifverträge erfasst, 5 % der Betriebe und 11 % der Beschäftigten durch Haus- oder Firmentarifverträge abgedeckt und 63 % der Betriebe sowie 37 % der Beschäftigten arbeiten ohne einen Tarifabschluss bzw. eine arbeitsrechtliche Vereinbarung im Hintergrund“ (Evans 2012, S. 29).

Exemplarisch geht ver.di für die Behindertenhilfe in den Landesbezirken Hessen und Niedersachsen/Bremen davon aus, dass hier etwa 30 Prozent tarifgebunden sind, und bei etwa weiteren 30 Prozent wird einzelvertraglich auf einen Tarifvertrag Bezug genommen. Mit Bezug auf private Träger wird angenommen, dass hier über 80 Prozent ohne Tarifvertrag oder Bezug auf einen solchen arbeiten (ebd.).

4.3 Freie Träger

Mit Ausnahme weniger und meist kleiner Organisationen ist die gemeinnützige Sozialwirtschaft in Deutschland deckungsgleich mit den Freien Trägern (Paul/Zimmer 2018, S. 109f.). Freie Träger sind nichtstaatliche Organisationen, die im Sozial- und Gesundheitssektor aktiv sind und als „freie“ selbstbestimmt tätig sind und nicht zu staatlichen Leistungen verpflichtet werden können (Bauer/Dahme/Struck 2012, S. 813f.).

Gemeinnützige Freie Träger arbeiten nicht gewinnorientiert. In der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege“ (BAG FW) haben sich ihre wichtigsten Spitzenverbände zusammengeschlossen: Arbeiterwohlfahrt, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Deutscher Caritasverband, Deutsches Rotes Kreuz, „Der Paritätische“-Gesamtverband und Zentrale Wohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland.

Die Freie Wohlfahrtspflege stellt im Sektor der sozialen Dienstleistungen die wichtigsten singulären Akteure dar. Dies zeigt sich auch quantitativ daran, dass die Wohlfahrtsverbände vier Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland beschäftigen (BAG FW 2018, S. 7). Das Gros der Beschäftigten ist bei Caritas oder Diakonie beschäftigt. In den letzten Jahrzehnten war ein fortlaufendes dynamisches Wachstum zu verzeichnen, das über dem der Gesamtwirtschaft lag (Heinze 2011, S. 173).

Allgemein umfasst die frei-gemeinnützige Sozialwirtschaft über zwei Millionen Beschäftigte in über 125.000 Einrichtungen (BAG FW 2023, S. 6). Caritas und Diakonie beschäftigten jeweils mehr Menschen als andere private Arbeitgeber in Deutschland.

Die Freien Wohlfahrtsverbände sind für die Erbringung von 42 Prozent der sozialen Dienstleistungen in Deutschland verantwortlich (Merchel 2011, S. 245). Darunter fällt auch bspw. der Gesundheits- und Pflegesektor, in dem zahlreiche öffentliche und private Träger aktiv sind, was in der Behindertenhilfe weit weniger der Fall ist. Demnach sind die Freien Träger in der Behindertenhilfe für einen weit größeren Teil der Angebote und Leistungen verantwortlich und entsprechend von noch weit größerer struktureller Relevanz.

Schätzungen gehen davon aus, dass die freie Sozialwirtschaft zwei Drittel aller Einrichtungen und Angebote in der Behindertenhilfe ausmacht (Neuer-Miebach 2021, S. 169). Entsprechend werden die Freien Träger auch als „Wohlfahrts-Oligopolisten“ bezeichnet (Meyer 2015, S. 114).

In den deutschen sozialstaatlichen Strukturen nehmen die Freien Träger aufgrund des Subsidiaritätsprinzips eine herausragende Stellung ein. Dieser Grundsatz bedeutet: „Was der Einzelne, die Familie oder Gruppen und Körperschaften aus eigener Kraft tun können, darf weder von einer

übergeordneten Instanz noch vom Staat an sich gezogen werden. Es soll sichergestellt werden, dass Kompetenz und Verantwortung des jeweiligen Lebenskreises anerkannt und genutzt werden. Das schließt allerdings die staatliche Pflicht mit ein, die kleineren Einheiten falls nötig so zu stärken, dass sie entsprechend tätig werden können“ (BAG FW o. J.).

Demzufolge nimmt der Staat entsprechende Aufgaben nur wahr, wenn nicht andere Akteure diesen nachkommen. In der Folge haben öffentliche Träger Nachrang und sollen keine konkurrierenden Einrichtungen betreiben. Freie Träger verfügen damit über eine ausgeprägte Autonomie. Das Subsidiaritätsprinzip geht auf die katholische Soziallehre zurück, fand bereits in der Weimarer Republik Anwendung und wurde in der BRD der Nachkriegszeit gesetzlich verankert. Damit einher geht auch eine Privilegierung Freier Träger gegenüber gewinnorientierten Einrichtungen, wobei dies in den letzten Jahrzehnten zunehmend aufgeweicht wurde (siehe unten).

Finanzielle Grundlage Freier Träger sind in erster Linie Entgelte für erbrachte Leistungen. Dazu kommen Zuwendungen von staatlicher Seite für Investitionen und Betriebskosten und Eigenmittel u. a. aus Mitgliedsbeiträgen und Spenden. Wie die Behindertenhilfe allgemein sind auch die Wohlfahrtsverbände föderalistisch strukturiert (Nowoczyn 2017). Allerdings sind ihre Strukturen vielfach nicht identisch mit dem föderalen System der BRD, was Herausforderungen im Zusammenspiel mit den jeweiligen Administrativen zur Folge hat und mittlerweile mitunter durch Zusammenschlüsse behoben wird (Schroeder 2018, S. 508).

Angesichts ihres Gewichts stellen die Freien Wohlfahrtsverbände „einen starken politischen Machtfaktor dar“ (Neuer-Miebach 2021, S. 169). Ihrem Selbstverständnis nach sind sie „dritte Sozialpartner“, neben denen von Kapital einerseits und Arbeit andererseits, und als solche zielen sie darauf ab, als Anwälte sozial Schwacher zu agieren (Heinze 2011, S. 171), sehen sich also mit einem „advokatorischen Mandat“ ausgestattet.

Dies drückt sich auch in den sozialstaatlichen und rechtlichen Strukturen aus, die auf einen spezifischen Entwicklungspfad zurückzuführen sind und eine interdependente Entwicklung von Akteuren und Wohlfahrtsstaat mit sich brachten (Schmid 2013). Besonders die kirchliche Prägung und die Arbeitsrechtsgestaltung werden hierbei hervorgehoben:

„In keinem anderen Land sind kirchliche Wohlfahrtsdienstleister so groß und so fest ins Gefüge des Wohlfahrtsstaats eingebettet […]. Und in kaum einem anderen Land ist das Arbeitsrecht zugleich so kirchenfreundlich ausgestaltet wie hierzulande“ (Kneip/Hien 2017, S. 85). Bereits seit dem 19. Jahrhundert sind konfessionelle Einrichtungen und Träger zentrale Akteure der Wohlfahrtspflege in Deutschland (Süß 2015).

Kritisch wird angemerkt, dass die Freien Träger markante strukturkonservative Züge aufweisen und von ihrer Seite weniger mit Innovationen hinsichtlich der Betreuungsformen, Einrichtungsstrukturen, Arbeitsbedingungen etc. zu rechnen ist, und in der Vergangenheit derlei Initiativen durch öffentliche Debatten und soziale Bewegungen erreicht und von den Freien Trägern erst infolge gesetzlicher Verankerung implementiert wurden (Bauer/Dahme/Struck 2012, S. 822).

Zugleich sind die Freien Träger keine homogenen Systeme, sondern eher zu verstehen als „vielfältig, manchmal chaotisch, oft wenig rational handelnd und am ehesten anhand ihrer Historien in ihrem Tun erklärbar“ und auch in ihnen sind verschiedene Gruppen und Interessen aktiv (Jüster 2015, S. 506). Intern wird demnach eine Ausdifferenzierung konstatiert, die das Durchgreifen der Leitungen auf unteren Ebenen erschwert oder unmöglich macht (Bode 2013, S. 75) und auch extern nimmt die Anzahl und Vielfalt von Akteuren, Verbänden und Einrichtungen eher zu anstatt ab (Heinze 2018, S. 285).

Allerdings haben infolge eines Politik- und Strukturwandels in den letzten Dekaden mittlerweile auch in den konfessionellen Verbänden „ökonomische Legitimations- und Steuerungsansätze die theologischen Begründungen der sozialen Dienstleistungen verdrängt“ (Schroeder 2018, S. 502 f.).

4.4 Private Anbieter

Allgemein wird im Feld der Sozialwirtschaft eine deutliche Zunahme privat-kommerzieller Anbieter konstatiert – was allerdings besonders für die ambulante Pflege und Krankenhäuser gilt (Paul/Zimmer 2018, S. 107; Destatis 2022). Grund dafür ist eine Gleichstellung privater Träger mit nichtkommerziellen seit den 1990er Jahren und damit eine Einschränkung des Subsidiaritätsprinzips (Backhaus-Maul/Olk 1994).

Die Behindertenhilfe ist davon bisher allerdings weit weniger betroffen. Genaue Daten existieren hier bisher nicht und auch in den verschiedenen Interviews konnten die Befragten hierzu keine detaillierten Informationen liefern, doch einstimmig wurde betont, dass private Anbieter in der Behindertenhilfe zwar zunehmend häufiger vorkommen, aber grundsätzlich weniger relevant sind und ihre Verbreitung auch nur langsam zunimmt.

Festzuhalten ist aber, dass für die Zukunft die Möglichkeit besteht, dass private Anbieter in der Behindertenhilfe mehr Bedeutung erlangen – insbesondere angesichts der Änderungen durch das Bundesteilhabe-gesetz, die die Klient*innen und deren Auswahl individueller Unterstützungen stärken (siehe Kapitel 6.3).

5. Umfang der Behindertenhilfe

Ein quantitativer Überblick über Einrichtungen, Dienste und Beschäftigte der Behindertenhilfe ist aufgrund fehlender Daten nur schwerlich möglich. Daten sind nur selten und dann meist nur unvollständig vorhanden. Außerdem wurden in der Vergangenheit verschiedene Initiativen mit dem Ziel, die Beschäftigten im sozialen Sektor allgemein zu erfassen, nicht oder nur teilweise fortgeführt (Dathe/Priller 2010; Rosenski 2012).

Über die Behindertenhilfe als solche wird keine amtliche Statistik geführt. Sie wird beim Statistischen Bundesamt nicht als eigene Wirtschaftsgruppe gefasst. In bestehenden Datensätzen werden Einrichtungen der Behindertenhilfe oftmals mit solchen der Altenpflege gemeinsam erfasst, sodass keine spezifischen Auswertungen möglich sind. In anderen existierenden Daten sind in der Regel nicht alle Felder oder Träger der Behindertenhilfe erfasst. In der Folge ist für die Behindertenhilfe von einer prekären Datenlage und markanten Untererfassung auszugehen.

Die mit Blick auf die gesamte Branche der Behindertenhilfe weiterhin beschränkte, aber dennoch beste Datengrundlage bietet die Gesamtstatistik der Freien Wohlfahrtsverbände (BAG FW). Hinsichtlich dieser ist allerdings einschränkend zu erwähnen, dass es sich um aggregierte Daten aus zahlreichen Quellen handelt, bei denen vereinzelt Datensätze fehlen oder unterschiedlich erhoben wurden, sodass von manchen Lücken auszugehen ist (BAG FW 2023, S. 5). Außerdem umfassen die Daten mit den Einrichtungen und Diensten der freien Wohlfahrtsverbände zwar die zentralen und größten Organisationen, aber nicht solche in privater Hand oder dem öffentlichen Dienst.

Allgemein ist die Branche der Behindertenhilfe von markantem Wachstum geprägt. So nehmen die Ausgaben für die Behindertenhilfe fortlaufend zu. Während 2008 noch 13 Milliarden Euro investiert wurden, waren es 2018 bereits 20 Milliarden Euro und damit ein Anstieg um knapp 60 Prozent und eine jährliche Steigerung von durchschnittlich sechs Prozent (Noll 2022, S. 307 f.). Es entstehen mehr Einrichtungen, die weitere Plätze zur Verfügung stellen, was sich auch in der zunehmenden Anzahl der Beschäftigten ausdrückt.

Allgemein sind die Wohlfahrtsverbände zusammengenommen einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Mit über zwei Millionen Mitarbeitenden (BAG FW 2023, S. 6) beschäftigen sie knapp fünf Prozent der Erwerbstätigen der Bundesrepublik Deutschland (46 Millionen; Destatis 2024). Insgesamt sind nach den Zahlen der BAG FW (2023, S. 12) 410.000 Beschäftigte in der Behindertenhilfe tätig.

Damit ist die Behindertenhilfe bereits auf Basis dieser, nicht das gesamte Feld umfassenden Zahlen, für fast ein Prozent der in Deutschland

Erwerbstätigen verantwortlich. Auch hier zeigt sich eine fortlaufende Steigerung (siehe Tabelle 1 und Abbildung 1). Nahezu analog gilt dies auch für die Anzahl der Einrichtungen der Behindertenhilfe, die in der Freien Wohlfahrtspflege bei 20.219 liegt, sowie hinsichtlich der Plätze mit einer Anzahl von 656.902 (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Entwicklung der Behindertenhilfe

Jahr	Einrichtungen		Betten/Plätze		Beschäftigte	
1970	1.527		81.369		19.011	
1981	4.627		176.100		62.627	
1990	8.122		248.562		96.659	
1993	10.803	+ 33 %	294.880	+ 19 %	120.620	+ 25 %
1996	12.935	+ 20 %	351.448	+ 19 %	152.363	+ 26 %
2000	12.449	– 4 %	344.819	– 2 %	157.711	+ 4 %
2004	14.285	+ 15 %	499.390	+ 45 %	242.830	+ 54 %
2008	15.365	+ 8 %	493.708	– 1 %	291.307	+ 20 %
2012	16.446	+ 7 %	509.395	+ 3 %	316.953	+ 9 %
2016	19.071	+ 16 %	628.360	+ 23 %	382.870	+ 21 %
2020	20.219	+ 6 %	656.902	+ 5 %	410.512	+ 7 %

Anmerkung: Prozentangaben: Veränderung im Vergleich zur vorigen Zeile
Quelle: nach BAG FW 2023, S. 12

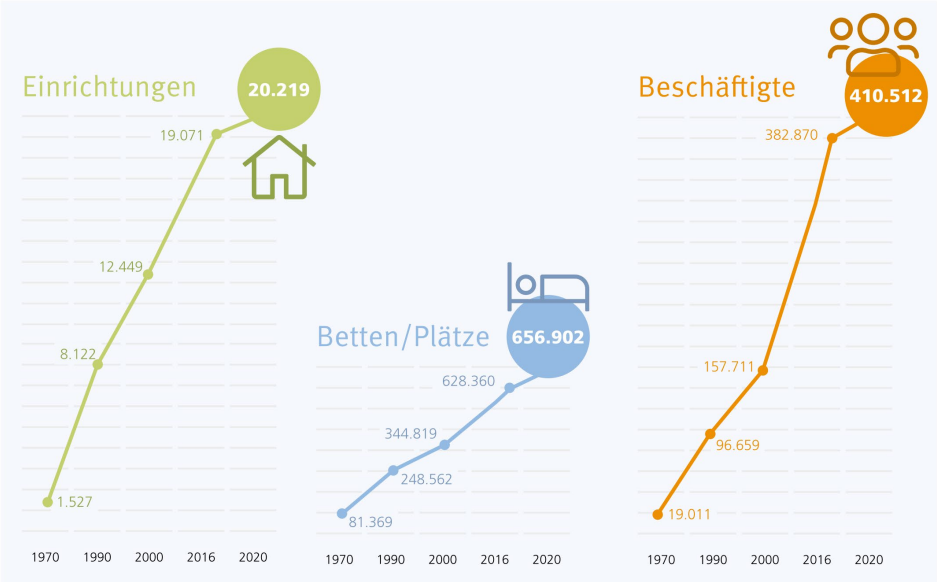
Damit steht die Behindertenhilfe im Bereich der Wohlfahrtspflege (BAG FW 2023, S. 7) nach Anzahl der Einrichtungen an dritter Stelle (nach der Jugend- und der Altenhilfe), nach Anzahl der Betten/Plätze an zweiter Stelle (nach der Jugendhilfe) und nach Anzahl der Beschäftigten an vierter Stelle (nach der Alten-, der Jugend- und der Gesundheitshilfe). Die meisten der Beschäftigten sind bei der Diakonie oder Caritas angestellt: Bei der Diakonie (Diakonie 2023) sind es 108.000 Beschäftigte, bei der Caritas (2024) 87.000 Beschäftigte.

Nicht erfasst, aber im Alltag vieler Einrichtungen eine wichtige Rolle spielen ehrenamtliche und freiwillig Tätige. Sie unterstützen oftmals in zahlreichen Bereichen und Aufgabenfeldern. In älteren Berechnungen wird davon ausgegangen, dass das Arbeitsvolumen von Freiwilligen im Non-Profit-Sektor etwa eine Million Vollzeitäquivalente umfasst (Zimmer/Priller 2007, S. 60).

Detaillierte Daten zur Geschlechterverteilung der Beschäftigten in der Behindertenhilfe liegen nicht vor. Allgemein sind in sozialen Berufen vorrangig Frauen tätig und es ist davon auszugehen, dass dies auch für die Behindertenhilfe gilt. In einer Umfrage unter Arbeitenden in besonderen Wohnformen waren zwischen 80 und 90 Prozent der Befragten weiblich (Habermann-Horstmeier/Bührer 2014). In der für diese Branchenanalyse durchgeführten Umfrage waren knapp zwei Drittel der Befragten weiblich.

Atypische Beschäftigung, definiert als Abweichung von einem unbefristeten und in Vollzeit ausgeführten Normalarbeitsverhältnis, ist im sozialen Sektor sowie in der Behindertenhilfe insbesondere angesichts der Häufigkeit von Teilzeitbeschäftigung stark ausgeprägt. Daten aus der repräsentativen Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ weisen 39 Prozent Teilzeitbeschäftigung im sozialen Sektor auf, wovon insbesondere weibliche Beschäftigte betroffen sind (Priller 2014, S. 103; Paul/Zimmer 2018, S. 112). In der Behindertenhilfe ist Teilzeitbeschäftigung mit 59 Prozent der Arbeitenden laut den Daten der BAG FW (2023, S. 7) noch weitaus stärker verbreitet.

Abbildung 1: Entwicklung der Behindertenhilfe



Quelle: BAG FW 2023, S. 28

6. Trends und Entwicklungen

Die Behindertenhilfe unterliegt verschiedenen Trends und Entwicklungen, die sich grundlegend auf ihre Strukturen und auch auf Arbeitsprozesse und -bedingungen auswirken. Im Folgenden werden mit Ökonomisierung (6.1), Personenzentrierung und Ambulantisierung (6.2) sowie dem Bundesteilhabegesetz (6.3) drei der relevantesten Entwicklungen thematisiert.

6.1 Ökonomisierung

Mit Ökonomisierung wird eine verstärkte Koordination politischer und sozialer Prozesse auf Basis von marktbasierten Mechanismen bezeichnet. Die Logik des ökonomischen Teilsystems der Gesellschaft greift demnach auf andere Bereiche über, kolonialisiert diese und unterminiert deren Autonomie. Mit Blick auf soziale Dienste bedeutet dies eine „stärkere Betonung des wirtschaftlichen Austauschprozesses sozialer Dienstleistungen und die Etablierung wettbewerblicher Elemente in der sozialen Leistungserbringung“ (Brünner 2007).

Es stehen demnach nicht länger allein die Bedürfnisse beeinträchtigter Menschen im Fokus, sondern diese sind effizient und effektiv zu befriedigen. Eine wirksame Erbringung von Leistungen mit zeitgleichem Blick auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen ist kein Novum, doch mit der Ökonomisierung gewinnen diese Aspekte an Bedeutung.

Wie stark Ökonomisierung in einem Feld ausgeprägt ist, lässt sich anhand der Relevanz und Deutungshoheit der jeweiligen Logiken ausmachen – für die Behindertenhilfe also inwiefern die Unterstützung beeinträchtigter Menschen primär ist, respektive welchen Einfluss bei der Organisierung und Erbringung der entsprechenden Leistung die ökonomischen Rahmenbedingungen haben.

Diesbezüglich brachten für die Behindertenhilfe vor allem die 1990er Jahre einen fundamentalen Wandel. Nachdem in der deutschen Sozial- und Gesundheitspolitik zuvor lange keine grundlegenden Reformen realisiert wurden, trat in dieser Zeit Kostendämpfung als zentrales politisches Motiv in den Vordergrund und es kam zu einer „Phase wettbewerbszentrierter Strukturreformen“ (Gerlinger/Schönwälder 2012).

Vor allem das Ende der öffentlichen Vollkostenfinanzierung im Jahr 1995 veränderte die Strukturen, Praktiken und Debatten im Feld erheblich. Damit wurde auf die fortlaufende Zunahme von Leistungsberechtigten reagiert, während gleichzeitig das politische Ziel der Kosteneinsparungen verfolgt wurde.

Dies zeigt sich exemplarisch an der Zunahme von Empfänger*innen von Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung von insgesamt 405.000 im Jahr 1995 auf 1.001.000 im Jahr 2022 (Destatis 2020, 2023). Während zuvor die Einrichtungen ihre Ausgaben weitestgehend vollumfänglich von den Kostenträgern erstattet bekamen, setzte mit dem Ende dieser Praxis ein Übergang vom Bedarfs- zum Budgetprinzip ein.

Mit dem Ziel, sich ausweitende Ausgaben der Behindertenhilfe und allgemein der sozialen Dienste einzuschränken, wurde von politischer Seite der Behindertenhilfe eine stärkere betriebswirtschaftliche Orientierung und Organisierung vorgeschrieben. Die Leitungen von Einrichtungen mussten sich professionalisieren und neben den Bedürfnissen der Klient*innen die Ausgaben im Blick behalten. Denn durch diese Entwicklung wurde das wirtschaftliche Risiko von den Kostenträgern auf die Einrichtungen verlagert. Wurden Kosten zuvor auch bei Fehlkalkulationen übernommen, sind die Einrichtungen seit den 1990ern selbst verantwortlich.

Mit dieser Entwicklung einher ging eine stärkere Kontrolle und die Einforderung von Qualitätsnachweisen der angebotenen Leistungen (Heinze 2018, S. 287 f.). Darüber hinaus wurde ein wettbewerblicher Ordnungsrahmen etabliert. Leistungen und Aufträge wurden zunehmend auf Basis eines Vergleichs verschiedener Angebote vergeben, sodass sich die Konkurrenz verschiedener Anbieter verstärkte (Backhaus-Maul/Olk 1994).

Im Zuge verschiedener Novellierungen der Sozialgesetzgebung in den 1990er Jahren wurde auch die zuvor vorherrschende Bevorzugung gemeinnütziger Träger gegenüber privaten aufgehoben, um den Wettbewerb zwischen verschiedenen Akteuren sowie die Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen zu erhöhen (Droß 2013).

In der Folge agieren die Freien Träger mittlerweile auf Märkten in Konkurrenz zu privaten Anbietern. Allerdings handelt es sich dabei um Quasi-Märkte. Denn es existieren weiterhin umfassende Regulierungen hinsichtlich der Auftragsvergabe und -durchführung, es findet keine Preisbildung nach Angebot und Nachfrage wie auf klassischen Märkten statt und „Kund*innen“ haben oft nur beschränkte Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Anbietenden.

Festzuhalten ist demnach, dass soziale Unternehmen einem zunehmenden „Wettbewerbs-, Ökonomisierungs- und Rationalisierungsdruck“ ausgesetzt sind (Priller 2014, S. 100). Es herrscht ein zunehmender Wettbewerb um Mittel, Mitglieder, Mitarbeiter*innen und „Kund*innen“ bei gleichzeitig umfassender Regulierung.

Die Kosten für Personal machen im Gesundheits- und Sozialwesen in der Regel 70 bis 80 Prozent der Gesamtausgaben aus (Kolhoff 2017). Kosteneinsparungen sind daher am effektivsten in diesem Bereich, so-

dass entsprechend hier auch die markantesten Folgen von Ökonomisierungsprozessen zu verzeichnen sind.

Infolge kommt es zu einer Reduzierung von Personal (Janßen 2020, S. 40 f.). Eine Befragte beschreibt: „Insgesamt sind wir mittlerweile mehr Personen. Aber die Aufgaben und Anzahl der Klienten haben noch deutlich stärker zugenommen, sodass faktisch Personal abgebaut wurde." Eine andere Interviewte beschreibt, dass bei ihrem Arbeitgeber Stellen systematisch unbesetzt blieben oder nur verzögert besetzt würden und „außerdem sinkt zunehmend der Anteil an Fachkräften und es werden mehr günstige Hilfskräfte eingestellt".

Ebenso eng verbunden mit Ökonomisierung und dem damit einhergehenden Imperativ der Kosteneinsparung sind Änderungen der Organisationstrukturen in der Behindertenhilfe. So werden beispielsweise nicht selten sekundäre Dienstleistungen, also das Catering oder Gebäudemanagement, ausgelagert (siehe zum Beispiel Dahme et al. 2012).

Die Einrichtungen fokussieren damit ihre Ressourcen auf die eigentliche Behindertenhilfe und können aus verschiedenen Anbietenden je nach Kostenlage auswählen. So beschreibt ein Befragter: „Bei uns wird die Gebäudereinigung schon seit Langem von externen Arbeitskräften durchgeführt. Die werden deutlich schlechter bezahlt als die früheren angestellten Reinigungskräfte."

Darüber hinaus werden auch die Kernbereiche der Organisationen aufgeteilt und nicht selten in gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gGmbH) verlagert (Heinze 2011, S. 172; Tabatt-Hirschfeldt 2018, S. 97). Diese Form macht einer Umfrage im dritten Sektor allgemein zufolge knapp die Hälfte neu gegründeter Organisationen aus (Priller et al. 2012, S. 16).

Als Gründe für diese Entwicklung werden die beschränkte Haftung der Geschäftsführer*innen, der Bedarf einer Professionalisierung des Managements anstelle ehrenamtlich geführter Vereine und die Abgrenzung der einzelnen gemeinnützigen Gesellschaften mit beschränkter Haftung von anderen Organisationsteilen genannt, die das ökonomische Risiko streut und minimiert (Tabatt-Hirschfeldt 2018, S. 97).

Konkurrenzsituationen zwischen verschiedenen Einrichtungen drücken sich in der Praxis in unterschiedlicher Intensität aus und sind stark von regionalen und fachspezifischen Gegebenheiten abhängig. So äußerte ein Befragter: „Wir kalkulieren in Angeboten stark an unserer Grenze, eigentlich deutlich darunter. Derzeit ist es entweder die Wahl, keine Aufträge zu erhalten oder nur bedingt kostendeckende."

Im Kontrast dazu formulierte eine Interviewte: „Hier in der Gegend gibt es nicht viele andere Anbieter. Aber wir haben bei den Kalkulationen wenig Spiel. Eigentlich sind die ganzen Kostensätze klar und vorformuliert."

Hier wird die weiterhin hervorgehobene Rolle staatlicher und kommunaler Akteure deutlich, sodass in der Behindertenhilfe Märkte stark rechtlich und korporatistisch gerahmt sind.

Im einleitend skizzierten Bild von Ökonomisierung als Durchsetzung marktwirtschaftlicher Logiken in genuin anderweitig strukturierten Feldern ist zu konstatieren, dass ökonomische Prozesse eine zunehmende Relevanz in der Behindertenhilfe erlangt haben. Zugleich herrscht aber weiterhin eine ausgeprägte politische Regulierung und Kontrolle vor, die als dritte Logik neben Mission und Ökonomie wirksam wird. Dies drückt sich beispielsweise auch in den gezielt wettbewerbsbasierten Mechanismen der Auftragsvergabe im Bundesteilhabegesetz aus, die darauf zielen, die Kosten der Behindertenhilfe zu begrenzen (siehe Kapitel 6.3).

Eng verbunden ist Ökonomisierung mit einem sogenannten Managerialismus, womit eine Organisation der Planungen, Abläufe und Prozesse von Einrichtungen nach betriebswirtschaftlichen Kriterien bezeichnet wird (Diefenbach 2011; Klikauer 2013). Ähnlich wird dieser Prozess auch als Verbetriebswirtschaftlichung bezeichnet (Möhring-Hesse 2008). Bereiche wie das Controlling gewinnen dadurch eine zunehmende Relevanz. Außerdem werden beispielsweise zunehmend Evaluations- und Qualitätsmanagementsysteme etabliert und Bemühungen in der Öffentlichkeitsarbeit professionalisiert und verstärkt, um Einnahmen aus Spendenmitteln zu steigern (Brachmann 2011, S. 162).

Manageriale Praktiken finden auch in nicht profitorientierten Sektoren seit den 1990er Jahren im Rahmen des New Public Managements zunehmende Verbreitung. Verbunden ist damit die Hoffnung, sowohl die Effizienz als auch die Effektivität sozialer Organisationen sowie allgemein deren Professionalität steigern zu können (Zimmer/Nährlich 1997).

Dabei stehen Ökonomisierung und Managerialismus in einer engen Verbindung zueinander. Letzterer ist das Resultat einer zunehmenden Ökonomisierung vonseiten der Kostenträger, stärkerer Vorgaben hinsichtlich der Mittelverwendung und deren Nachweise sowie Standardisierungen. Außerdem stellt eine verstärkte Ökonomisierung die notwendigen Kennzahlen bereit, die ein professionelles Management sozialer Dienste für seine Koordination und Kontrolle benötigt (Maier/Meyer 2018, S. 214).

Managerialismus stellt damit die Operationalisierung marktförmiger Koordination und Steuerung auf der Ebene der Einrichtungen dar und „gibt einen Referenzrahmen für die Interpretation von Themen und Ereignissen, bestimmt die Angemessenheit von Zielen und Werten sowie die Eignung bestimmter Mittel zur Zielerreichung. Damit legitimiert Managerialismus bestimmte Aktivitäten und delegitimiert andere“ (Meyer/Maier 2017, S. 116).

Evaluationen, Qualitätsmanagement, Controlling und Berichtswesen sind mittlerweile auch in der Behindertenhilfe etablierte Praktiken. Ohne diese sind gegenwärtig in der Regel keine Leistungen für Menschen mit Behinderung anzubieten bzw. werden keine Mittel von staatlicher Seite gewährt. Entsprechend ist zu beobachten, dass bei Einrichtungen und Verbänden der Behindertenhilfe auf der höheren Leitungsebene zunehmend Personen mit betriebswirtschaftlichem oder juristischem Hintergrund eingestellt werden (Schäper 2005).

Dies bringt auf der einen Seite eine größere Transparenz, Vereinheitlichung und Professionalisierung mit sich. Auf der anderen Seite schwindet damit die Autonomie der Einrichtungen und an die Stelle eines „Prinzips der partnerschaftlichen Zusammenarbeit treten mehr und mehr Auftraggeber-/Auftragnehmer-Verhältnisse“ (Bauer/Dahme/Struck 2012, S. 824). Dadurch ist es der staatlichen bzw. kommunalen Seite verstärkt möglich, auf Leistungs- und Kostenstrukturen Einfluss zu nehmen, ohne unmittelbar steuernd einzugreifen (Jüster 2015, S. 504; Müller/Mühlrel/Birgmeier 2016, S. 12 f.).

In der Folge tritt im Rahmen einer „Ablösung des Korporatismus durch den Markt“ (Münder 1998, S. 11) potenziell ein Kontraktmanagement an die Stelle korporatistischer Verhandlungsstrukturen. Dies gilt allgemein für die Sozialwirtschaft. Aspekte davon sind in der Behindertenhilfe durchaus anzutreffen, doch zugleich herrschen gerade in dieser weiterhin starke korporatistische Strukturen vor, mit oft umfassenden Aushandlungen der Leistungsstrukturen und Rahmenverträge.

Im alltäglichen Erleben der Beschäftigten drücken sich Effekte der Ökonomisierung vor allem durch den vorherrschenden Managerialismus und seine prägenden und konkreten Vorgaben für die alltägliche Arbeit aus. Es existieren unterschiedliche und meist konträre Logiken und Rationalitäten in Form eines „Spannungsfelds zwischen Mission und Ökonomie“ (Seibel 2003; Priller et al. 2012), die in der Arbeitspraxis konfligieren.

Beschäftigte in der Behindertenhilfe artikulieren die unterschiedlichen Logiken, die der Arbeit am und mit Menschen einerseits und der betriebswirtschaftlichen Planung derselben andererseits zugrunde liegen und in welchen Widersprüchen diese mitunter zueinanderstehen. So formuliert eine Beschäftigte: „Klar, das muss schon irgendwie alles finanziert sein. Aber da liegt bei uns ganz schnell der alleinige Fokus drauf. Was das für die Bewohner bedeutet, ist dann nebensächlich.“

Und der Leiter einer Einrichtung meint: „Das ist das Frustrierende. Wir wissen sehr gut, was das Richtige und Passende für die Klienten ist. Aber wir können es selten so umsetzen, wie wir wollen. Das geben die Mittel nicht her.“ Eine solche Situation hat das Potenzial, zu Unzufriedenheit und Entfremdung der Beschäftigten beizutragen. Arbeit in sozialen Diensten

und der Behindertenhilfe geht oft mit einer hohen Identifikation und einer Betonung der Sinnhaftigkeit des beruflichen Handelns einher. Werden aber die eigenen Ansprüche in der Arbeit nicht realisiert oder muss mitunter gar „wider besseres Wissen“ gehandelt werden – wie ein Befragter formuliert – kann Verdrossenheit der Beschäftigten die Folge sein.

Analog ist aus der Sozialen Arbeit bekannt, dass sich eine verstärkte betriebswirtschaftliche Organisation sozialer Dienstleistungen bei den Beschäftigten in einer geringeren Bindung zur Einrichtung sowie einer größeren Skepsis gegenüber der Einrichtungskultur ausdrückt (Ziegler 2013).

6.2 Personenzentrierung und Ambulantisierung im Wohnen

Ambulante Behindertenhilfe im Wohnen bezieht sich auf die Unterstützung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen entweder in ihrer eigenen Wohnung oder auch in einer Wohngemeinschaft. Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen eine möglichst selbstbestimmte Lebensführung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Zu diesem Zweck kommen Beschäftigte zu den Menschen nach Hause, um sie in ihrem Alltag zu unterstützen.

Die Ambulantisierung der Behindertenhilfe in Deutschland begann in den 1980er Jahren im Zuge der dezentralen Behindertenpolitik und der damit einhergehenden Forderung nach einer stärkeren Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft. Die Idee war, die stationäre Unterbringung in großen Einrichtungen durch ambulante Betreuungsangebote zu ergänzen oder zu ersetzen und so die Selbstbestimmung und Teilhabe der betroffenen Menschen zu fördern, was insbesondere von fachlicher Seite forciert wurde (Wacker 2013).

Bereits im Bundessozialhilfegesetz von 1996 wurde in § 13 Abs. 1 des SGB XII festgehalten: „Vorrang haben ambulante Leistungen vor teilstationären und stationären Leistungen sowie teilstationäre vor stationären Leistungen.“ Dies wurde allerdings durch einen Mehrkostenvorbehalt eingeschränkt, der die Berücksichtigung individueller Wünsche nur bei Kostenneutralität gewährte.

Einen weiteren Entwicklungsschub gab die Behindertenrechtskonvention der UN. Dieser zufolge müssen stationäre Wohnformen abgebaut und ambulante Alternativen priorisiert werden. Dies wird insbesondere auch mit Blick auf die deutsche Lage gefordert (UN 2015, S. 10).

Die Wahl der Wohnform soll den betroffenen Subjekten selbst obliegen (Artikel 19 Buchstabe a), für die Realisierung selbstständigen Wohnens

sind personenzentrierte Unterstützungsangebote zu etablieren (Artikel 19 Buchstabe b), die in einem inklusiven und barrierefreien Sozialraum verortet sind (Artikel 19 Buchstabe c), sodass eine gleichberechtigte Wahl des Aufenthaltsortes und damit eine „Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“ (so der Titel des entsprechenden Artikels) ermöglicht werden.

Im Zuge dessen wurde auch der Mehrkostenvorbehalt in Bezug auf die Wahl des Wohnens außerhalb besonderer Wohnformen reformiert (Daßler 2021, S. 13). Allerdings wird weiterhin der Vorrang ambulanter Leistungen eingeschränkt, aber nun durch den Verweis auf „angemessene“ Wünsche, sodass zumindest verhältnismäßige Mehrkosten und die Qualität der Leistungen berücksichtigt werden müssen (§ 104 Abs. 2 SGB IX). Entsprechend gilt der Grundsatz „ambulant vor stationär“ mittlerweile zwar in weitaus mehr Fällen, aber weiterhin nicht per se, was von Betroffenen und Expert*innen kritisiert wird (Schneider 2020, S. 22).

Ambulantisierung ist eng verbunden mit einer zunehmenden Personenzentrierung in der Behindertenhilfe. Eine „personale Orientierung“ der Behindertenhilfe wird bereits seit einiger Zeit diskutiert (Thimm 2001) und zielt darauf, dass sich Leistungen für Menschen mit Behinderung auf „Bedarfslagen vor Ort, und nicht umgekehrt die Adressaten auf […] Angebote einzustellen haben“ (Beck 2007, S. 27). Zugleich etablierten sich ein Verständnis und eine Definition von Behinderung als negatives Resultat individueller Faktoren im Kontext einschränkender Umweltbedingungen.

„Behinderung/psychische Erkrankung“ wird „grundlegend nicht mehr nur als Ausdruck endogener […] Phänomene […], sondern auch in ihren Verursachungen als Ausdruck sozialer und gesellschaftlicher Strukturen und Prozedierungen“ verstanden (Hanses 2018, S. 516).

Institutionell wurde ein solches Verständnis durch die überarbeitete Klassifizierung der WHO 2001 sowie die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen 2006 angetrieben. In der Folge fand der Grundsatz der Personenzentrierung auch Eingang in das Bundesteilhabegesetz und wird in personenzentrierten Formen der Unterstützung und deren Finanzierung umgesetzt. Betroffene können auf Basis eines persönlichen Budgets, das sich an einer individuellen Bedarfseinschätzung orientiert, Leistungen bei unterschiedlichen Anbietern in Anspruch nehmen (Schellberg 2018).

Behinderte Menschen verfügen demnach über eine größere Wahlfreiheit und sind nicht mehr gezwungen, das Gesamtpaket eines einzelnen Anbieters in Anspruch zu nehmen – einzelne Leistungen anstatt Systementscheidungen – so die Idee.

Neben Ambulantisierung und Personenzentrierung wird die Notwendigkeit der Betreuung eines spezifischen Personenkreises in stationären

Kontexten – den sogenannten besonderen Wohnformen – nicht infrage gestellt. Formal wird die Differenzierung nach ambulanten, teilstationären und vollstationären Leistungen für Menschen mit Behinderung aufgegeben, rechtlich haben Leistungsberechtigte ein Wunsch- und Wahlrecht hinsichtlich der von ihnen in Anspruch genommenen Dienste (§ 8 SGB IX), doch zugleich betont der Bundesrat, dass besondere Wohnformen erhalten bleiben (Bundesrat 2016, S. 4).

Für die Praxis wird konstatiert, dass „sich zumindest mittelfristig die Angebotslandschaft wenig verändern wird“ und stationäre Hilfen weiterhin bestehen werden und darüber hinaus auch ambulante Unterstützungssysteme spezifische organisationale Logiken entwickeln können, die einer Deinstitutionalisierung und Personenzentrierung zuwiderlaufen (Schäfers 2016). Dennoch ist ein klarer Trend in Richtung Ambulantisierung zu konstatieren.

6.2.1 Umfang der Ambulantisierung

Die Ambulantisierung im Wohnen hat sich kontinuierlich weiterentwickelt und ist heute ein wichtiger Bestandteil der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. Allerdings gibt es auch noch einige Herausforderungen, wie zum Beispiel die ungleiche Verteilung von Angeboten und Leistungen zwischen den verschiedenen Regionen und die schwierige Finanzierung der ambulanten Dienste.

Während vor einigen Jahren noch der größere Teil der Leistungsberechtigten in stationären Settings lebte – vor allem Menschen mit schweren körperlichen oder geistigen Behinderungen (Schellberg 2018, S. 286) – hat sich dieses Verhältnis mittlerweile umgedreht. Die Ambulantisierungsquote ist in den letzten Jahren stetig angestiegen und lag 2020 bei 54 Prozent. Über die Hälfte der Leistungsberechtigten mit wohnbezogenen Leistungen nehmen diese also außerhalb besonderer Wohnformen in Anspruch (BAGüS 2022, S. 6). Gegenüber dem Vorjahr hat die Quote um gute zwei Prozent zugenommen.

Je nach zuständigem Bundesland bzw. Bezirk ist die Ambulantisierungsquote in Deutschland sehr unterschiedlich (siehe Tabelle 2). Zum Beispiel standen 2020 in Hamburg im stationär betreuten Wohnen der Behindertenhilfe 4.242 Leistungsberechtigte gegenüber 9.842 Leistungsberechtigten im ambulant betreuten Wohnen. Im Kontrast dazu lebten in Rheinland-Pfalz 9.840 Personen in stationären Settings und demgegenüber 2.159 in ambulanten.

Tabelle 2: Leistungsberechtigte im stationär und ambulant betreuten Wohnen nach Bundesland/Bezirk/Landschaftsverband im Jahr 2020

Bundesland/Bezirk/ Landschaftsverband	**Leistungsberechtigte im stationär betreuten Wohnen**	**Leistungsberechtigte im ambulant betreuten Wohnen**
Baden-Württemberg	21.262	17.285
Bayern:		
• Mittelfranken	4.307	3.782
• Niederbayern	2.359	1.170
• Oberbayern	9.634	7.620
• Oberfranken	2.492	1.925
• Oberpfalz	2.363	1.083
• Schwaben	4.306	3.320
• Unterfranken	2.682	2.226
Berlin	5.578	14.751
Brandenburg	6.686	6.245
Bremen	2.043	2.432
Hamburg	4.242	9.842
Hessen	12.755	20.526
Mecklenburg-Vorpommern	4.481	5.032
Niedersachen	22.776	21.305
Nordrhein-Westfalen:		
• Landschaftsverband Rheinland	20.573	41.939
• Landschaftsverband Westfalen-Lippe	21.741	35.506
Rheinland-Pfalz	9.840	2.159
Saarland	2.220	2.019
Sachsen	9.625	7.571
Sachsen-Anhalt	8.936	4.910
Schleswig-Holstein	7.823	11.424
Thüringen	5.286	4.219
insgesamt	**194.010**	**228.291**

Quelle: eigene Darstellung basierend auf BAGüS 2022

6.2.2 Ambulantisierung als Rationalisierung?

Fernab der fachlichen Diskussion bezüglich einer verstärkten Personenzentrierung und Ambulantisierung finden sich auch kritische Stimmen, die auf eine potenzielle Verbindung dieser Entwicklung mit Ökonomisierung und Rationalisierung hinweisen. Demnach eröffnen diese angemessenen und notwendigen Konzepte ein Gelegenheitsfenster, das zeitgleich eine Reduktion der Kosten sowie die Etablierung größerer Konkurrenz unter den Einrichtungen erlaubt.

So diskutierten Dahme und Wohlfahrt (2009, S. 164) schon früh, dass womöglich „der sachlich begründete Innovationsbedarf für eine ökonomistische Umstrukturierung des Sozial- und Gesundheitssystems genutzt“ und damit eine neue Kontextualisierung etabliert wird (Dederich 2008), sodass nicht die Autonomie der Klient*innen im Fokus steht, sondern andere politische Ziele (siehe auch Noll 2022; Dahme/Wohlfahrt 2011).

Ambulantisierung erscheint als goldener Weg, der sowohl eine gesteigerte Autonomie und Inklusion behinderter Menschen als auch die Reduktion der Kosten der Eingliederungshilfe erlaubt. Im Prozess der Ambulantisierung sind verschiedene Akteur*innen mit unterschiedlichen Interessen beteiligt und damit auch Rationalisierungen Teil dieser Entwicklung. So betonen Rohrmann und Schädler (2011, S. 436 f.):

> „Die Kostenträger verfolgen die Zielperspektive der Ambulantisierung sehr stark unter dem Gesichtspunkt von Kosteneinsparungen. Es wird davon ausgegangen, dass ein bestimmter Anteil von Menschen mit Behinderungen, die gegenwärtig stationär betreut werden, sozusagen ‚fehlplatziert‘ sind, weil sie aufgrund ihres geringen Hilfebedarfs auch im Rahmen ambulanter Betreuung unterstützt werden könnten.“

Mitunter wird auch explizit geraten, alternative „Versorgungskonzepte mit einer geringeren Personalintensität“ zu etablieren (Nagy/Effert 2013, S. 84), wobei betont wird, dass ambulante Leistungen eine besondere Rolle spielen können und die sozialräumlichen Netzwerke sowie Laienkräfte nicht nur als verstärkende Ergänzung, sondern auch als kostenreduzierende Ressourcen identifiziert werden. In Zuge dessen wird ein Wandel der Aufgaben und der Rolle von Fachkräften konstatiert, deren Fokus sich „von der unmittelbaren Leistungsausführung hin zur Organisation und Koordination der Leistungen“ verschiebe (Nagy/Effert 2013, S. 84).

In den Interviews wird fachlich einhellig deutliche Zustimmung für ambulante Konzepte und deren Ausbau geäußert. Zugleich wird aber auch auf die damit einhergehenden Ambivalenzen hingewiesen:

> „Wir machen mittlerweile viel mehr ambulant. Das ist ein zwar langsamer, aber klarer Trend. Damit einher geht oft die Erwartung, dass nun alles günstiger sei. Tatsächlich ist eher das Gegenteil der Fall. Viele Synergien, die sich in besonderen Wohnformen ergeben, fallen weg, und vor allem die Organisation ambulanter Dienste ist ungleich aufwändiger."

6.2.3 Auswirkungen für Einrichtungen und Beschäftigte

Auch für Einrichtungen und Beschäftigte sind Ambulantisierung und Personenzentrierung folgenreich und mitunter ambivalent. Zweifelsohne erlauben Mechanismen wie das persönliche Budget beeinträchtigten Menschen eine größere Selbstbestimmung hinsichtlich der Auswahl der von ihnen in Anspruch genommenen Leistungen. Bisher aber nur begrenzt abzusehen sind die Folgen dieser Entwicklung. Thematisiert wird eine zunehmende Konkurrenz der Einrichtungen untereinander (Hagelskamp 2006; Hajen 2001).

Damit einher geht auch die Möglichkeit der Herausbildung neuer Leistungsanbieter, die nur einzelne Bausteine für potenzielle Klient*innen anbieten (Schellberg 2018, S. 293) – eine Entwicklung, die auch von einem Interviewten befürchtet wird: „Ich rechne eigentlich damit, dass irgendwer kommt und sagt, wir bieten jetzt nur diese einzelne Leistung an. Aber bisher ist das in unserer Gegend nicht der Fall."

Außerdem nimmt, wie bereits im zuvor angeführten Zitat angeklungen, mit der Ambulantisierung die Standardisierung der Leistungserbringung ab und es bedarf einer individuellen Planung und Abstimmung der einzelnen von den Klient*innen gebuchten Leistungspakete:

> „Wir stehen jetzt vor der Herausforderung, dass uns die Planungssicherheit etwas abhandengekommen ist. Und gleichzeitig müssen wir deutlich mehr planen und koordinieren. Wir wissen also nicht mehr sicher, dass diese Person die nächsten Jahre von uns betreut wird und müssen gleichzeitig viel kleinteiliger planen. Es muss abgestimmt werden, wer wann welche Leistung bei welchem Klienten übernimmt. Ich habe also nicht länger eine Einrichtung mit einer entsprechenden Anzahl an Bewohnern, sodass ich jetzt schon weiß, wie viele Beschäftigte ich nächsten Sommer brauche."

Ein anderer Interviewpartner beschwichtigt: „Ja, irgendwie ist alles anders, aber irgendwie auch nicht. Es ist ja nicht so, dass die Leute jetzt alle paar Monate den Anbieter wechseln würden. Die wollen auch Beständigkeit. Und außerdem ist die Auswahl auch oft recht begrenzt." Analog dazu wird festgehalten, dass Hilfesysteme meist nur begrenzt flexibel seien und individuelle Hilfebedarfe in der Regel früh identifiziert und durch pauschale Entscheidungen verfestigt würden, sodass sowohl „Lock-in-

Effekte“ als auch persönliche Bindungen entstünden, die regelmäßige Wechsel unwahrscheinlich werden ließen (Schellberg 2018, S. 286 f.).

Von anderen wird sogar eine „Re-Institutionalisierung“ konstatiert, „in der Fragen des Verwaltungshandelns und staatliche Steuerungspotenziale im Mittelpunkt stehen – nicht Optionen der Selbststeuerung und die Selbstverfügungsmächte derer, die mit Behinderungserfahrung leben“ (Schäfers 2014, S. 332 f.).

Für die Arbeitsbeziehungen wird eine „neue Schärfe in Entgeltverhandlungen und [der] politischen Diskussion“ vorhergesagt, die einerseits das Resultat der Individualisierung der Leistungen sei und andererseits der Notwendigkeit, attraktive Arbeitsplätze anzubieten (Schellberg 2018, S. 295). Allgemein bestimmt mit Ambulantisierung nicht länger die Struktur der Organisationen den Tagesablauf der Klient*innen, sondern umgekehrt müssen sich die Einrichtungen stärker an deren Bedürfnissen und Zeiten orientieren. Dadurch findet die Betreuung oft zu unregelmäßigen Zeiten und an unterschiedlichen Orten statt.

Dies stellt vor allem das Personalmanagement vor neue Herausforderungen, die zum Beispiel Teamstrukturen oder die Dienstplangestaltung betreffen (Franz 2018, S. 833). Notwendig sei „eine enge auftragsbezogene Steuerung mit der notwendigen Flexibilisierung des Personaleinsatzes“ (Nagy/Effert 2013, S. 84). Eine Befragte beschreibt:

> „Das ist wirklich schwierig. Wir wollen und müssen die individuellen Bedürfnisse der Leute ambulant bedienen. Aber uns fehlen die Beschäftigten dafür. Vor allem zu komischen Randzeiten oder dann, wenn es sich bündelt. Das lässt sich nur lösen, wenn wir noch flexibler werden. Und das geht nur, wenn entweder die Beschäftigten noch mehr oder vollkommen flexibel werden oder wir noch mehr auf Teilzeit umstellen und dann mehr Arbeitskräfte mit weniger Stunden haben, die wir frei einsetzen können.“

Hinzu kommt, dass die fachlichen Anforderungen an die Beschäftigten durch Ambulantisierung und Personenzentrierung zunehmen, da personenzentriertes Handeln eine intensivere Eruierung der individuellen Bedürfnisse und Potenziale der Klient*innen verlangt (Vollmer/Frohnenberg 2015, S. 28 f.). Die Beschäftigten in der ambulanten Betreuung müssen in der Lage sein, selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten, da sie oft alleine bei der betroffenen Person agieren und Entscheidungen treffen müssen, um den individuellen Bedürfnissen der Person mit Behinderungen gerecht zu werden.

Außerdem müssen sie verstärkt die Kommunikation und Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften, zum Beispiel Ärzt*innen, Therapeut*innen, Sozialarbeiter*innen und anderen beteiligten Personen suchen und organisieren.

Im Kontrast dazu sind in Praxis und Diskurs Tendenzen der Dequalifizierung anzutreffen. Zum einen berichten Interviewte, dass der spezifisch lokale Bedarf nach qualifizierten und ambulant durchgeführten Assistenzleistungen nicht immer angemessen bedient werden kann: „Wir haben vor Ort einfach nicht ausreichend qualifizierte Kräfte. Das führt dazu, dass wir auch weniger und nicht passend ausgebildete Kollegen für diese ambulanten Aufgaben nutzen müssen."

Der Befragte beschreibt weiter, dass dadurch die Versorgung „irgendwie" garantiert wäre, damit aber auch die Standards sinken würden: „Wir sägen damit am eigenen Ast. Die Leistungen werden dadurch günstiger und man signalisiert: ‚Irgendwie geht es ja doch.' Eigentlich geht es aber nicht. Ich befürchte, dass wir damit eine Abwärtsspirale antreiben." Und zum anderen wird im Diskurs die Ambulantisierung von manchen gerade als Möglichkeit gesehen, auf eine Senkung des Anteils an Fachkräften hinzuwirken, um damit die Behindertenhilfe kosteneffizienter zu gestalten (Nagy/Effert 2013).

6.3 Bundesteilhabegesetz

Ende 2016 wurde vom Deutschen Bundestag das Bundesteilhabegesetz (BTHG) verabschiedet. Mit diesem sollen die Vorgaben umgesetzt werden, zu denen sich die Bundesrepublik mit ihrer Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 verpflichtet hat. Ziel ist es, Menschen mit Behinderungen Leistungen anzubieten, „um ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern" (SGB IX, § 1, 2020).

Die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes war festgelegt auf ein vierstufiges Verfahren, das 2017 begann und 2023 seinen Abschluss fand. Alle Bundesländer haben dabei Ausführungsgesetze, Landesrahmenverträge und verschiedene landesspezifische Regelungen implementiert (DV o. J. a). Die praktische Realisierung und Etablierung erwies und erweist sich aufgrund der ausgeprägten Komplexität der Eingliederungshilfe, ihrer Rahmenbedingungen und der zahlreichen föderalen Unterschiede sowie ergänzend der Coronapandemie mitunter als herausfordernd.

Mit dem Bundesteilhabegesetz wird das deutsche Behindertenrecht neu strukturiert und in drei Teile gegliedert. Der erste Teil des Gesetzes mit dem Titel „Rehabilitations- und Teilhaberecht" umfasst nach wie vor die Gesetze, die darauf abzielen, Menschen mit Behinderung gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, und dreht sich daher um die Berei-

che Arbeit und Beruf. Dabei wird unterschieden zwischen der medizinischen, schulischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation.

Der zweite Teil des Sozialgesetzbuches IX umfasst „Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen“ und umfasst die – im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes – aus dem Sozialgesetzbuch XII herausgelösten und reformierten Gesetze zur Eingliederungshilfe.

Damit wurde die Eingliederungshilfe zum 1. Januar 2020 aus der Sozialhilfe herausgelöst und einerseits Fachleistungen und andererseits existenzsichernde Leistungen unterschieden. Eingliederungshilfe ist damit weniger der Fürsorge (SGB XII), sondern stattdessen stärker der Rehabilitation und Teilhabe zugeordnet (SGB IX). Ziel dessen ist es, Fachleistungen zu differenzieren und modularisiert gestalten zu können, sodass den Leistungsberechtigten eine größere Wahlmöglichkeit zur Verfügung steht (siehe Kapitel 6.2). Der dritte Teil des Sozialgesetzbuches IX enthält das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht.

Allerdings stellt das Bundesteilhabegesetz nicht ein finales Produkt dar, das nur angewendet werden muss. Vielmehr ist es ein „Torso“, der im weiteren Verlauf erst noch ausgestaltet werden muss (Noll 2019, S. 172). Bezüglich vieler Aspekte liegt die Verantwortung für die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes auf der Länderebene.

In der Folge existiert eine ausgeprägte Heterogenität. Außerdem muss der Rahmen, den das Bundesteilhabegesetz vorgibt, erst für die Praxis operationalisiert werden. So mussten und müssen auch neue Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen zwischen Trägern und Erbringern der Leistungen abgeschlossen werden und diese an die neuen Rahmenbedingungen angepasst werden. In Aushandlungen zwischen den verschiedenen Akteuren (siehe Kapitel 4) werden regionale Landesrahmenverträge etabliert.

Diese sind das entscheidende Scharnier zwischen lokaler Spezifik und allgemeiner bundesweiter Regulierung (Holtkamp/Schellberg 2019, S. 95). In ihnen werden die allgemeinen Konditionen und der Umfang der Leistungen und der Vergütungen definiert. In diesem Rahmen können Einrichtungen Angebote für Leistungen machen und Verträge abschließen.

Um die Steuerungsfähigkeit, die Vergleichbarkeit und auch die Wahlfreiheit der Leistungsberechtigten zu erhöhen, setzt das Bundesteilhabegesetz auf eine Modularisierung der Leistungen. Die zuvor ganzheitlichen Angebote werden in einzelne Elemente differenziert. Außerdem wird das nun modularisierte und individuelle Leistungspaket durch ein Gesamtplanverfahren bestimmt, in dem in erster Linie Leistungsträger und -berechtigte den jeweiligen Bedarf ermitteln sollen. Dieses Verfahren ist zent-

ral für die Realisierung des Bundesteilhabegesetzes auf der Ebene der individuellen Fälle und es dient „der Steuerung, Wirkungskontrolle und Dokumentation des Teilhabeprozesses“ (Daßler 2021, S. 11).

6.3.1 Kostensenkung

Das Bundesteilhabegesetz ist von einem Zielkonflikt geprägt. Neben einer Ausweitung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung soll das Gesetz zugleich die Kosten der Behindertenhilfe eingrenzen oder gar senken. Außerdem soll die „Steuerungsfähigkeit“ erhöht werden, sodass eine „effizientere Leistungserbringung“ möglich ist (Bundesregierung 2016, S. 2).

Hintergrund dessen ist, dass die Eingliederungshilfe einen großen Teil der Sozialausgaben des Staates in Anspruch nimmt und dabei von einer steigenden Ausgabendynamik geprägt ist. Durchschnittlich steigen die Ausgaben für die Eingliederungshilfe jährlich um sechs Prozent – von 2008 mit 13 Milliarden Euro bis auf 20 Milliarden Euro im Jahr 2018 (IAQ 2024). Dieser Anstieg ist vor allem auf stetig zunehmende Leistungsberechtigte zurückzuführen und folglich demografisch begründet.

Auch infolge dieser Entwicklung ist die Finanzierung der Eingliederungshilfe zwischen Bund, Ländern und Kommunen bereits seit Langem ein Streitpunkt (Boetticher 2020). Bereits vor dem Bundesteilhabegesetz waren die Bundesländer bemüht, über die Arbeits- und Sozialministerkonferenz den Bund sowohl zu einer Eingrenzung der Kostendynamik als auch zu einer Ausweitung seiner Finanzierungsbeteiligung bei der Eingliederungshilfe zu bewegen – was sich auch auf die Ausgestaltung des Bundesteilhabegesetzes auswirkte (Daßler 2021, S. 6 f.).

Entsprechend ist das Ziel des Bundesteilhabegesetzes auch explizit, die Ausgabendynamik der Eingliederungshilfe zu begrenzen, was einige Akteure gar als die primäre Absicht des Bundesteilhabegesetzes identifizieren: „Das Gesetz insgesamt zielt vor allem auf Kostensenkung. Notwendige Unterstützungsleistungen, die heute gewährt werden, sollen eingeschränkt werden oder ganz wegfallen“ (Parität MV 2018).

Konkret zeigt sich dies exemplarisch bei der Bewilligung von Ausgaben. Ziel des Bundesteilhabegesetzes ist es, „mehr individuelle Selbstbestimmung zu ermöglichen“ (BMAS 2016a). Wie bereits bezüglich der Ambulantisierung dargelegt, wird damit das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderung betont und anvisiert, doch zugleich unterliegt dieses mit dem Mehrkostenvorbehalt einer klaren Einschränkung (§ 104 Absatz 2 SGB IX). Demnach muss ein Angebot einem Vergleich mit ähn-

lichen Angeboten anderer Leistungsanbieter standhalten – ein sogenannter externer Vergleich.

Preise für eine Leistung müssen damit von den Leistungsträgern „im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer […] im Einzugsbereich“ verglichen werden. In Erwägung können dann nur „wirtschaftlich angemessene“ Angebote genommen werden, wenn sie „im Vergleich mit der Vergütung vergleichbarer Leistungserbringer im unteren Drittel lieg[en] (externer Vergleich)“ (§ 124 Absatz 1 SGB IX). Allgemein sind bei gleicher Eignung der Leistungserbringer diejenigen Angebote zu wählen, „deren Vergütung bei vergleichbarem Inhalt, Umfang und Qualität der Leistung nicht höher ist als die anderer Leistungserbringer“ (§ 124 Abs. 3 SGB IX).

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (ver.di 2016) kritisiert diesen Mechanismus wie folgt:

> „Die Wettbewerbsklausel bewirkt, dass auf längere Sicht alle Leistungserbringer ihre Kosten ins untere Drittel steuern müssen. Dies senkt den Branchendurchschnitt und erzeugt weiteren Kostensenkungsdruck. […] Dem Inklusionsgedanken läuft eine Steuerung über Kostenvergleiche zuwider, da nicht zuerst die Umsetzung der pädagogisch und bildungswissenschaftlich zu fordernden Inklusion angestrebt werden kann, sondern die billigere Leistung bevorzugt wird […].
> Dass Non-Profit-Leistungserbringer mit hoher Qualität gegenüber den Kostenträgern höhere Vergütungen durchsetzen können, wenn sie ihren „höheren Aufwand“ nur gut genug begründen, ist nicht zu erwarten. Denn der Gesetzgeber stellt ihnen keine Instrumente für Markt- und Wettbewerbsbedingungen zur Verfügung. Es fehlt eine konkrete gesetzliche Definition.“

Ein Befragter äußert sich dazu aus der Praxis: „Hier werden oftmals Äpfel mit Birnen verglichen. In der Behindertenhilfe sind die Angebote sehr unterschiedlich. Das wird in den Kosten oft nicht abgebildet. Bei so einem Vergleich zählt nur das Messbare, nicht die Qualität.“ Und eine andere Interviewpartnerin beschreibt: „Es ist nicht selten, dass ein sinnvoller Vergleich hier vor Ort gar nicht möglich ist. Es gibt schlicht nicht so viele Angebote“ (siehe auch Kaps/Reiter/Berthold o. J., S. 42 und 90 ff.).

Es zeigt sich außerdem, dass sich die ausgeprägte regionale Heterogenität der Behindertenhilfe auch hinsichtlich des externen Vergleichs niederschlägt. Ein Befragter beschreibt: „Das ist ja alles auch nicht einheitlich. Bei uns werden beim externen Vergleich nur die Personalkosten thematisiert. In [Nachbarbundesland] sind es auch die Sachkosten.“ Und eine Interviewte erzählt: „In unserer Region ist die Konkurrenz beschränkt. Das ist hier eher ländlich, sodass es nicht viele Anbieter gibt und der externe Vergleich auch nur begrenzt funktioniert“.

Und ein anderer Befragter erläutert: „Die Lebenshaltungskosten sind hier in der Gegend allgemein sehr hoch. Entsprechend sind hier auch die

Kosten für die Leistungen deutlich höher als woanders.“ In der Folge zeigt sich, dass die Zuschneidung der Einzugsbereiche (nach § 124 SGB IX) für den externen Vergleich dessen Resultate beeinflusst. Wie eine Befragte erläutert, hängt dies auch von den Trägern ab und ob diese nur lokal agieren oder ganze Regionen abdecken (siehe auch Boetticher 2020, S. 198 f.).

Während allgemein von verschiedenen Befragten ein „Wettlauf nach unten“ befürchtet wird, „sodass die insgesamte Qualität der Versorgung nachhaltig leidet“, sind den Interviews sowie einer anderen Analyse zufolge (Kaps/Reiter/Berthold o. J., S. 64) bisher nur vereinzelt entsprechende Entwicklungen aufgetreten. Zugleich existieren auch Berichte, dass in der Vergangenheit Leistungserbringer bereits zuungunsten der Beschäftigten gehandelt hätten, „um preislich attraktiv bleiben zu können“ (Kaps/Reiter/Berthold o. J., S. 64).

Das Instrument des externen Vergleichs wurde bereits zuvor in der Pflege etabliert. Dort wurde gezielt ein Markt geschaffen, auf dem verschiedene Anbieter konkurrieren und sich somit Marktpreise entwickeln. Dies hatte eine Steigerung von Wettbewerb und Ökonomisierung zur Folge und wirkte sich negativ auf die Lohnentwicklung aus, insbesondere da Tariflöhne sich auf dem „Pflegemarkt“ nicht behaupten konnten (Mayer 2008). Im Nachgang wurde mit mehreren Reformen und dem Pflegestärkungsgesetz auf die sich dadurch entstehende Prekarisierung und den Fachkräftemangel reagiert und tarifvertragliche Entlohnungen wurden aus dem Vergleich der Wirtschaftlichkeit ausgenommen.

Bei der Gestaltung des Bundesteilhabegesetzes wurde aus diesen Erfahrungen gelernt, und so heißt es dort: „Die Bezahlung tariflich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Vergütung aus diesem Grund oberhalb des unteren Drittels liegt“ (§ 124 Abs. 1 Satz 6 SGB IX). Eine tarifliche Entlohnung steht damit unter einem besonderen Schutz bzw. soll sich nicht benachteiligend auswirken. Die Praktikabilität und Effekte dessen sind bisher nur begrenzt abzusehen.

Dementgegen beschreibt eine Gewerkschaftssekretärin die Wirkung auf bisher nicht tarifgebundene Einrichtungen: „Aktuell habe ich derart viele Anfragen für die Etablierung eines Tarifvertrags, dass ich das alles gar nicht bearbeiten kann. Jahrelang habe ich in den Einrichtungen versucht, einen Tarifvertrag zu installieren und nun kommen sie von selber, weil sie merken, dass sie beim externen Vergleich mit Tariflöhnen nicht schlechter gestellt werden.“

6.3.2 Folgen für die Arbeit

Die Arbeitsseite in der Behindertenhilfe wird durch das Bundesteilhabegesetz in vielfältiger Weise tangiert. Wie dargelegt ist die Auswirkung des externen Vergleichs und des damit einhergehenden Schutzes von Tariflöhnen noch nicht klar absehbar. Darüber hinaus werden im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes keine Qualitätskriterien für die Arbeit in der Behindertenhilfe festgeschrieben und entsprechend wird auch keine Fachkraftquote definiert (Janßen 2017, S. 9), sodass nur begrenzte Möglichkeiten bestehen, eine hochwertige Versorgung und Unterstützung rechtlich verbrieft zu gewährleisten.

Einigen Befragten zufolge werde eine Dequalifizierung der Arbeit insbesondere durch eine zunehmende Standardisierung und Quantifizierung des Arbeitsprozesses in der Behindertenhilfe vorbereitet und verstärkt. Denn durch die Modularisierung der zu erbringenden Leistungen müssten nun die verschiedenen Tätigkeiten detailliert differenziert und dokumentiert werden, sodass transparent gemacht werde, was davon eine qualifizierte und was eine einfache Tätigkeit sei.

Ein Befragter beschreibt: „Da muss man plötzlich einen eigentlich integrierten Prozess aufdröseln und so tun, als wären es unterschiedliche Dinge. Das ist schizophren. In der Praxis lässt sich das eigentlich gar nicht gut trennen.“ Eine andere Befragte betont, dass durch die Modularisierung sowie die intensivierte Dokumentation zugleich der Mehraufwand steige wie auch der Druck, effizienter zu arbeiten.

Außerdem werde durch die zunehmende Kennzeichnung von Tätigkeiten als „Hilfsaufgaben“ ein Druck auf die bestehenden Fachkräfte und deren Löhne ausgeübt. Darüber hinaus werden von den Befragten eine zunehmende Flexibilisierung ihrer Arbeit sowie Befristungen der Beschäftigungsverhältnisse durch gesteigerten Wettbewerb als Herausforderungen angeführt, die von diesen auch auf das Bundesteilhabegesetz zurückgeführt werden.

Ergänzend wird von Gesprächspartner*innen bei besonderen Wohnformen ein Mehr an Bürokratie moniert. Die Miete müsse den Bewohner*innen nun gesondert in Rechnung gestellt werden und werde über die Sozialhilfe abgerechnet. Entsprechend wird von einer Vervielfachung der Zahlungen berichtet, da nun sehr individualisiert abgerechnet würde. Und auch für die Seite der Leistungsträger wird eine markante Zunahme des Verwaltungsaufwands und der entsprechenden Kosten konstatiert (Kaps/Reiter/Berthold o. J., S. 70).

Festhalten lässt sich, dass das Bundesteilhabegesetz eine Zeitenwende für die Behindertenhilfe in Deutschland darstellt. Es ist ein umfassendes Gesetzespaket, das die Teilhabe und Selbstbestimmung der

Menschen mit Behinderung deutlich stärkt. Wie gezeigt, ist mit ihm zugleich eine Kontrolle oder gar eine Senkung der Kosten der Eingliederungshilfe vorgesehen. Die daraus folgenden widersprüchlichen Ziele und Effekte sind an vielen Stellen vor allem von den Beschäftigten in der Behindertenhilfe zu tragen. Beispielsweise vermag das Bundesteilhabegesetz mit der Berücksichtigung tariflicher Entlohnung beim externen Vergleich potenziell zu besseren Arbeitsbedingungen zu führen.

Und zugleich steigt mit dem Bundesteilhabegesetz der bürokratische Mehraufwand für die Beschäftigten, nimmt die Ökonomisierung und Konkurrenz in und unter den Einrichtungen zu und werden Arbeitsprozesse stärker hinsichtlich ihrer Effizienz begutachtet oder gar eine Dequalifizierung der Tätigkeiten etabliert. Dabei ist zu betonen, dass das Bundesteilhabegesetz und damit auch seine Entwicklung, Implementierung und die darauf entstehenden Folgen noch am Anfang stehen, sodass weitere konkrete Konsequenzen zum aktuellen Zeitpunkt der Erhebung noch nicht abzusehen sind.

7. Exemplarische Felder

Im Folgenden werden exemplarische und zentrale Felder der Behindertenhilfe näher analysiert, um auf diesem Weg Einblicke in die große und heterogene Branche der Behindertenhilfe zu geben. Der Fokus liegt insbesondere auf den Feldern der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (7.1) sowie der Schulassistenz (7.2). Ergänzend werden auch die besonderen Wohnformen (7.3) betrachtet.

7.1 Werkstätten für behinderte Menschen

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sind Einrichtungen, die für ihre Mitglieder die Teilhabe am Arbeitsleben gewährleisten sollen (§ 219 SGB IX). In ihnen sollen Menschen mit Behinderung im Rahmen einer individuell angemessenen Beschäftigung Rehabilitations- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, sodass sie in den allgemeinen Arbeitsmarkt inkludiert werden können.

Als solche sind sie in Deutschland die vorherrschende Form der beruflichen Eingliederungshilfe. Laut Rehadat (o. J.) existierten 2023 in Deutschland 812 Werkstätten. Im Jahr 2025 waren in den Werkstätten, die in der „Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen“ (BAG WfbM) vertreten sind, mehr als 300.000 Menschen mit Behinderung in 700 Hauptwerkstätten an rund 3.000 Standorten beschäftigt (BAG WfbM 2025, S. 2). Der Organisationsgrad der Bundesarbeitsgemeinschaft liegt bei 94 Prozent, sodass ihre Daten einen guten Einblick in das Feld der Werkstätten für behinderte Menschen geben.

Bei den Beschäftigten in diesen Werkstätten handelt es sich bei 75 Prozent um geistig, bei 21 Prozent um psychisch beeinträchtigte Menschen und bei 4 Prozent um Menschen mit körperlicher Behinderung (BAG WfbM o. J). Die Anzahl der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen hat sich von 167.000 im Jahr 2002 bis heute fast verdoppelt, wobei insbesondere der Anteil von Menschen mit psychischen Behinderungen zugenommen hat (Walter/Weber 2022).

Grund dafür ist auch, dass mit dem Anstieg des Rentenalters sowie der Lebenserwartung von Menschen mit Behinderung Werkstätten für behinderte Menschen weniger Abgänge verzeichnen. 2015 bildeten die Werkstattbeschäftigten der 50- bis unter 60-Jährigen erstmals die größte Altersklasse (BAGüS 2017, S. 32). Allerdings ist 2020 das erste Mal die Zahl der Werkstattbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr um ein halbes Prozent gesunken (BAGüS o. J.) – ein Trend, der sich in den Folgejahren fortsetzte (BAGüS 2023), was auf eine verstärkte Teilhabe am Arbeitsle-

ben beeinträchtigter Menschen über andere Wege, Nichtrückkehr nach Pandemieende sowie zunehmende Verrentung zurückzuführen ist.

Werkstätten für behinderte Menschen haben eine lange Tradition in Deutschland (siehe Schlummer 2023 für ihre Entwicklung). Unter dem Motto „Arbeit statt Almosen“ etablierte Friedrich von Bodelschwingh der Ältere zu Anfang des 20. Jahrhunderts in Bielefeld Arbeitsstätten für Menschen mit Behinderung. Während des Nationalsozialismus pausierend, wurde das Konzept nach dem Zweiten Weltkrieg als „Beschützende Werkstätten“ wieder aufgegriffen.

Bald darauf übten die aufkommenden sozialpolitischen Entwicklungen einen ausgeprägten Einfluss auf die Entwicklung der Werkstätten aus. In der Lebenshilfe schlossen sich in den 1960er Jahren Eltern beeinträchtigter Menschen zusammen und wirkten stark auf die Reformierung der Werkstätten hin (Dörner 1994). 1961 wurde mit dem Bundessozialhilfegesetz der Begriff „Werkstatt für Behinderte“ etabliert. Damit wurden auch die entsprechenden Einrichtungen reguliert und eine gemeinsame Finanzierungsgrundlage für diese geschaffen.

1974 wurden diese Regelungen reformiert und ausgeweitet. 1980 wurde die Werkstättenverordnung verabschiedet. Damit wurden verbindliche Vorgaben für Werkstätten für behinderte Menschen und die dort Arbeitenden etabliert. Seit 2001 ist im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches der Begriff der „Werkstatt für behinderte Menschen“ festgelegt. Mit dem Bundesteilhabegesetz wurden keine strukturellen Änderungen an Werkstätten für behinderte Menschen vorgenommen. In ihrer gegebenen Form sind sie spezifisch deutsche Organisationen.

Auch in anderen Ländern existieren ähnliche Strukturen, die allerdings aufgrund der national unterschiedlichen Definitionen von Behinderungen sowie der jeweils differenten Unterstützungssysteme nur begrenzt vergleichbar sind (siehe für einen Überblick: Deutscher Bundestag 2016a; Europäisches Parlament 2015).

7.1.1 Aufgaben und Leistungen

Die Werkstättenverordnung (WVO) und das Sozialgesetzbuch IX (§§ 56 SGB IX, §§ 219 SGB IX) sind verantwortlich für die zentralen Vorgaben und Personalschlüssel für Werkstätten. Gemäß § 219 SGB IX sind Werkstätten verpflichtet, Menschen mit jeglicher Form der Behinderung aufzunehmen und ihnen angemessene Bildung und Beschäftigung anzubieten.

Als Ziel sollen die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen erhalten, entwickelt, verbessert oder wiederhergestellt, die Persönlichkeit weiterentwickelt und ihre Beschäftigung auf einem der

Eignung und Neigung entsprechenden Arbeitsplatz ermöglicht oder gesichert werden (§ 219 SGB IX). Neben der beruflichen Rehabilitation soll die Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert und begleitet werden (§§ 56, 58 und 90 Abs. 3 SGB IX). Die Leistungen umfassen

- die individuelle (pädagogische, soziale, psychologische und arbeitsmedizinische) Förderung, Betreuung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie die Sicherstellung der besonderen betriebsärztlichen Betreuung, pflegerischen Versorgung und therapeutischen Maßnahmen (§ 10 Abs. 2 und 3 WVO);
- die Erarbeitung individueller Teilhabepläne, die Förder- und Betreuungsziele definieren und überprüfen; und
- die Akquise von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die Begleitung des Übergangs der Werkstattbeschäftigten in Kooperation mit Unternehmen, Arbeitgeberverbänden, der Agentur für Arbeit, Integrationsfachdiensten und Weiteren.

7.1.2 Strukturen

Das Feld der Werkstätten ist sehr heterogen. Werkstätten für behinderte Menschen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Größe, der Struktur ihrer Beschäftigten, den Bereichen, in denen sie wirtschaftlich aktiv sind, sowie dem regionalen Umfeld. Den Werkstätten ist ein regionaler Einzugsbereich zugeordnet, von dem die Menschen mit Behinderung entsprechend ihren Vorlieben aber abweichen können. Gemischte Werkstätten sind tendenziell größer als Werkstätten für Menschen mit psychischer Behinderung (Prognos 2017).

Letztere erzielen oft ein höheres Arbeitsergebnis pro Beschäftigten und erhalten geringere Kostensätze von den Rehabilitationsträgern (ebd.). Werkstätten können sich in einem Werkstattverbund zusammenschließen oder Teil von Komplexeinrichtungen sein. In Deutschland sind sie in der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) organisiert, die einen Organisationsgrad von 94 Prozent aufweist (BAG WfbM 2025, S. 2).

In Europa sind Werkstätten in der European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD) vereinigt. Mit dem Bundesteilhabegesetz wurden die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Werkstatträte für die beschäftigten Menschen mit Behinderung gestärkt (§ 222 SGB IX) sowie Frauenbeauftragte eingeführt (Veit et al. 2020). Die Maßnahmen für Menschen mit Behinderung in den Werkstätten gliedern sich in das Eingangsverfahren, den Berufsbildungsbereich und den Arbeitsbereich (§ 57 SGB IX).

Das Eingangsverfahren dauert mindestens vier Wochen, in der Regel aber drei Monate. Hier wird festgestellt, ob die Werkstätte passend „für die Teilhabe des Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderungen in Betracht kommen“ (§ 57 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Es werden geeignete und notwendige Eingliederungsmaßnahmen, Werkstattbereiche und Leistungen identifiziert und in einem Eingliederungsplan festgehalten.

Der anschließende Berufsbildungsbereich zielt auf eine Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben durch einzelne Maßnahmen sowie Lehrgänge, um wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbringen zu können. Dieser Part dauert üblicherweise 24 Monate, gegliedert in einen Grund- und einen Aufbaukurs. Können Menschen mit Behinderung danach nicht das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen, sollen sie in Tagesförderstätten weiter unterstützt werden. Ausnahme ist Nordrhein-Westfalen, wo grundsätzlich auch Menschen mit Schwer- und Schwerstmehrfachbehinderungen in Werkstätten arbeiten.

Der Arbeitsbereich stellt eine breite Palette verschiedener Arbeitsplätze für die Beschäftigten zur Verfügung. Diese sollen dem ersten Arbeitsmarkt entsprechen und den individuellen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Neigungen der Menschen mit Behinderung gerecht werden (§ 5 WVO). Die Beschäftigten stehen in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis (vgl. § 221 Abs. 1 SGB IX) und gehen einer wöchentlichen Arbeitszeit von in der Regel 35 bis 40 Stunden nach (§ 6 Abs. 1 WVO).

Begleitet werden die Tätigkeiten von geeigneten Maßnahmen, um die Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit der Beschäftigten zu entwickeln. Ziel ist, den Beschäftigten den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

7.1.3 Finanzierung

Die Leistungen der Werkstätten werden durch die Rehabilitationsträger finanziert (§ 41 SGB IX; Deutscher Bundestag 2019b). Über die Höhe der finanzierten Kosten verhandeln die Werkstätten für behinderte Menschen mit den Trägern und schließen entsprechende Vereinbarungen ab. Erstattet wird alles, was über die Kosten hinausgeht, die einem sonst üblichen Unternehmen entstehen. Mit den neuen Landesrahmenverträgen werden nicht länger pauschale Sätze pro Werkstattbeschäftigten individuell zwischen den Kostenträgern und den Einrichtungen verhandelt, sondern die Beiträge werden einheitlich entsprechend des Leistungsbedarfs der Werkstattbeschäftigten festgesetzt.

Dabei wird allerdings die Spezifik von Werkstätten für behinderte Menschen berücksichtigt, sodass aufgrund der kürzeren Laufzeit eine höhere Abschreibung für Maschinen oder auch ein höherer Aufwand für Arbeitshilfen erstattet wird. Ausgenommen von der Kostenerstattung sind die Arbeitsentgelte für die beschäftigten Menschen mit Behinderung (§ 12 Abs. 3 WVO), die damit abgesehen vom auszuzahlenden Grundbetrag vom ökonomischen Erfolg der Werkstatt abhängen (siehe unten).

Mindestens 70 Prozent des Arbeitsergebnisses sind in Form von Grund- und darüber hinausgehendem leistungsabhängigem Steigerungsbetrag an die Beschäftigten auszuzahlen. Die anderen 30 Prozent können für Rücklagen oder Investitionen genutzt werden.

Allerdings beschreiben Befragte, dass damit oft weitere Kosten zu finanzieren sind. Denn die Erstattung durch die Rehabilitationsträger decke nicht immer alle Kosten ab und stimme oft nicht mit den realen Kosten überein. So stiegen in der Regel die Löhne der Angestellten schneller als sich dies in den Anpassungen der Kostensätze widerspiegele, sodass es zu Unterfinanzierungen komme: „Die letzte Verhandlung war vor drei Jahren. Diese Vereinbarung entspricht nicht mehr den realen Kosten und das müssen wir dann mit eigenen Mitteln abdecken“, beschreibt ein Befragter.

Neue Herausforderungen der Finanzierung entstehen mitunter auch durch das Bundesteilhabegesetz. Dieses tangiert die Werkstätten für behinderte Menschen nur begrenzt, führt aber zu einer potenziellen Verschiebung der Finanzierung der verschiedenen Verfahren.

Die Leistungen im Eingangsverfahren sowie im Berufsbildungsbereich werden in der Regel durch die Agentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträger, eine Berufsgenossenschaft, den Unfallversicherungsträger oder die Träger der Kriegsopferfürsorge finanziert. Die Kosten für den Arbeitsbereich werden meist vom überörtlichen Träger der Eingliederungshilfe gedeckt – mitunter auch von Unfallversicherungsträgern, den Trägern der Kriegsopferfürsorge oder der Jugendhilfe.

Das Bundesteilhabegesetz erlaubt, dass Menschen mit Behinderung (in diesem Fall meist mit einer seelischen Behinderung), die zuvor bereits auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig waren und über eine notwendige Leistungsfähigkeit verfügen, nicht erst den bis zu zweijährigen Berufsbildungsbereich durchlaufen müssen, sondern direkt im Arbeitsbereich aufgenommen werden können. Hier beschreiben Befragte, dass die bei zuvor bereits berufstätigen Menschen zuständige Deutsche Rentenversicherung zunehmend keine Leistungen für den Berufsbildungsbereich genehmige.

Dies führe zu mehr Kosten aufseiten der Eingliederungsträger und darüber hinaus zu Konflikten zwischen den verschiedenen Trägern hinsicht-

lich der Zuständigkeit für die Entscheidung über die direkte Aufnahme im Arbeitsbereich (siehe auch Jürgens 2017, S. 2f.).

7.1.4 Andere Leistungsanbieter

Mit dem Bundesteilhabegesetz (§ 60 SGB IX) wurde die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen durch sogenannte „andere Leistungsanbieter“ erweitert. Diese als „sonstige Beschäftigungsstätten“ geführten Einrichtungen sind nun rechtlich mit den Werkstätten für behinderte Menschen gleichgestellt und stellen alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung. Andere Leistungsanbieter sind hinsichtlich der Ausgestaltung ihrer Angebote freier.

Für sie gelten keine Mindestplatzzahlen, keine förmlichen Anerkennungen, sie haben keine Aufnahmepflicht und können sich auf einzelne Leistungen beschränken. Zum aktuellen Zeitpunkt gibt es aber nur wenige solcher Einrichtungen, sodass sich ihre Effekte noch nicht absehen lassen (Maaß et al. 2023; siehe Abbildung 2). Eine zunehmende Bedeutung ist für die Zukunft aber durchaus möglich.

Abbildung 2: Andere Leistungsanbieter in den Bundesländern



Quelle: Maaß et al. 2023, S. 270

7.1.5 Budget für Arbeit

Eine potenziell zentrale Rolle spielt dabei das Budget für Arbeit (Seeger 2023). Dessen Ziel ist es, eine Alternative zu Werkstattbeschäftigungen zu bieten. Menschen mit Behinderung, die einen Anspruch auf Leistungen und Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen haben, können dieses in Anspruch nehmen. Für sie wird das Arbeitsverhältnis außerhalb von Werkstätten sowohl in Inklusionsbetrieben als auch bei sonstigen Arbeitgebern bis zu maximal 75 Prozent finanziert. Die ergänzenden 25 Prozent des Lohns sind vom Arbeitgeber gemäß dem jeweiligen Tarif zu zahlen.

Das Bundesministerium für Arbeit (BMAS) ging für 2018 von etwa einem Prozent der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen aus, also 3.000 Personen, die das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen.

Für die folgenden Jahre wurde mit einem Zuwachs von jeweils weiteren 3.000 Personen gerechnet. In der Praxis ist bislang aber nur eine begrenzte Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit zu beobachten und diese ist in erster Linie von Beschäftigungen im Niedriglohnbereich geprägt (Mattern et al. 2022, S. 141). Dabei ist die Datenbasis prekär. Den besten Überblick bietet eine explorative Studie der Humboldt Universität aus dem Jahr 2022, die für die einzelnen Bundesländer folgende Daten angibt (Mattern et al. 2022, S. 41; siehe Tabelle 3):

Tabelle 3: Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in den Bundesländern

Bundesland	**Anzahl**	**Stand**
Baden-Württemberg	9	April 2019
Bayern	26	Dezember 2019
Berlin	23	Ende 2019
Brandenburg	8	Juli 2019
Bremen	18	Februar 2019
Hamburg	347	Ende 2020
Hessen	74	Juli 2021
Mecklenburg-Vorpommern	14	August 2019
Niedersachsen	374	Dezember 2020
Nordrhein-Westfalen	60	April 2019
Rheinland-Pfalz	400	April 2019
Saarland	6	Juli 2019
Sachsen	1	Juni 2019
Sachsen-Anhalt	49	Juli 2021
Schleswig-Holstein	keine Daten	
Thüringen	17	Juni 2019

Quelle: Mattern et al. 2022, S. 41

In aktuelleren Zahlen waren mit Ende des Jahres 2020 1.679 Personen gemeldet, die Leistungen aus dem Budget für Arbeit nutzten. Darüber hinaus erhielten 3.081 Personen vergleichbare länderspezifische Leistungen (BAGüS o. J.). Mit dem „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts“ wurde 2023 die Deckelung des Budgets für Arbeit aufgehoben.

Kritisch wird gegenüber dem Budget für Arbeit festgehalten: „Ein echtes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wird nicht begründet“ und führe stattdessen zu einer Verlängerung der Finanzierung durch die Eingliederungshilfe (Beyer 2021, S. 455).

7.1.6 Beschäftigtenstruktur

Um „ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen“ anbieten zu können, müssen Werkstätten für behinderte Menschen über „qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst“ verfügen (§ 219 SGB IX). Diese müssen zahlenmäßig genügend (vgl. § 9 Abs. 3 WVO) und in Form ausgebildeter Fachkräfte vorhanden sein (vgl. § 9 Abs. 1 WVO), denen die Möglichkeit offensteht, sich regelmäßig fortzubilden (vgl. § 11 WVO).

Grundlage für die Beschäftigtenstruktur bildet die Werkstättenverordnung (WVO). Diese verlangt im Sozialdienst für Sozialarbeiter*innen/ Sozialpädagog*innen ein Verhältnis von 1 : 120 und im Bereich der Menschen mit psychischer oder seelischer Behinderung von 1 : 60. Im Berufsbildungsbereich ist eine Fachkraft im Verhältnis 1 : 6 sowie im Arbeitsbereich im Verhältnis 1 : 12 vorgesehen. Weitere Personalvorgaben, zum Beispiel zu Pflegekräften und Assistenz für den Werkstattrat, sind ggf. in den Leistungsbeschreibungen als Teil der Landesrahmenverträge enthalten.

In Werkstätten sind üblicherweise die folgenden Beschäftigtengruppen vertreten: Werkstattleitende, Betriebsleitende, Bereichs- und Teamleitende, Gruppenleitende (Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung, siehe unten), Begleitung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Beschäftigte im handwerklichen Erziehungsdienst, Sozialdienst, Pflegepersonal, Produktionsfachkräfte und als zentrale Gruppe die im Fokus stehenden Werkstattbeschäftigten.

Die größte Gruppe der regulären Arbeitnehmenden in den Werkstätten für behinderte Menschen sind die Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung, auch Gruppenleitungen genannt. Dieses Fachpersonal soll „den heterogenen Personenkreis angemessen und differenziert unter Einbezug der sich ständig verändernden wirtschaftlichen und technologischen Bedingungen fördern und qualifizieren“ (Keune/Frohnenberg 2001, S. 5; Vollmer/Frohnenberg 2015; Vollmer 2020). Sie verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung und absolvieren eine pädagogische Weiterbildung. Als Alternative wird zum Teil auch der Meistertitel anerkannt.

In der Praxis berichten die Befragten, dass es die absolute Ausnahme sei, bereits ausgebildete Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung ein-

stellen zu können. Denn in der Regel verfügen diese bei ihrer Einstellung zunächst nur über eine berufsfachliche Ausbildung und absolvieren die Weiterbildung dann berufsbegleitend.

Das heißt, die sonderpädagogische Zusatzausbildung wird in den meisten Fällen erst mit einiger Verzögerung abgeschlossen (siehe auch Vollmer/Frohnenberg 2015, S. 27). Es bestünde hier zudem ein Fachkräftemangel, was insbesondere angesichts des anstehenden altersbedingten Ausscheidens ganzer Kohorten von Kolleg*innen in manchen Werkstätten für behinderte Menschen noch verstärkt wird (siehe auch Prognos 2017, S. 73 und 138).

7.1.7 Arbeitsbedingungen

Arbeitsbedingungen in Werkstätten für behinderte Menschen können für das Personal belastend sein. Die Zusammenarbeit und Förderung mit Menschen mit einem sehr diversen Spektrum an Behinderungen verlangt von den Angestellten „hohe Anforderungen an die physische und vor allem psychische Leistungsfähigkeit“, vor allem angesichts der oft üblichen „Doppelrolle als Vorgesetzte und Betreuende“ (IFA 2019, S. 2).

Trotz dessen sind einer Umfrage der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW o. J.) zufolge die nicht-pflegenden Beschäftigten in den Werkstätten für behinderte Menschen mit ihrer Arbeit allgemein eher zufrieden. Allerdings geben sie hohe Belastungen an, die vor allem in einem ausgeprägten Zeitdruck, dem Arbeitsumfang sowie der hohen Anzahl an zu betreuenden Menschen ihren Ursprung haben (BGW o. J.). Zeitdruck, hohes Arbeitspensum, fehlende Information sowie häufige Arbeitsunterbrechungen werden auch in einer Studie bayerischer Einrichtungen als Belastungsschwerpunkte in Werkstätten für behinderte Menschen identifiziert (Endrich 2018, S. 17).

In einer anderen Studie mit dem Fokus auf Leitungs- und Fachkräfte in deutschen Werkstätten für behinderte Menschen gaben 60 Prozent der Befragten ein hohes Burnout-Risiko an (Schwangler et al. 2020). Als zentrale Faktoren hierfür erweisen sich in erster Linie die geringe Vorhersehbarkeit der Arbeit, ein geringes Gemeinschaftsgefühl im Team, hohe psychische und emotionale Anforderungen der Tätigkeiten, ausgeprägte Rollenkonflikte und eine niedrige Wertschätzung (Schwangler et al. 2020, S. 366 f.).

85 Prozent der Befragten berichteten von hohen emotionalen Anforderungen, 75 Prozent von hoher Belastung infolge des Verbergens von Emotionen und ein schwaches Gemeinschaftsgefühl und 65 Prozent von

einer niedrigen Wertschätzung ihrer Arbeit durch die Leitungsebene (ebd.).

Eine weitere Untersuchung von 2022, die ebenso Burnout bei Fachkräften in Werkstätten für behinderte Menschen in den Blick nahm, kommt zu ähnlichen Ergebnissen und betont zum Beispiel die hohen Anforderungen als zentrales Risiko (Kordsmeyer et al. 2022). Darüber hinaus wird in einer anderen Studie die hohe persönliche Involviertheit in der Arbeit als Herausforderung angesehen. In der Folge würde es vielen Arbeitnehmer*innen in den Werkstätten schwerfallen, zwischen Dienstlichem und Privatem zu trennen (Hartung-Ziehlke 2020, S. 181 f.).

7.1.8 Herausforderungen

In der näheren Zukunft stehen auch die Werkstätten für behinderte Menschen vor nachhaltigen Veränderungen (Walter/Weber 2022). Die Beschäftigtenzahlen haben in den letzten Jahren stetig zugenommen. Darüber hinaus stehen verschiedene Entwicklungen auf der Agenda, die in Zukunft zunehmende Bedeutung erlangen werden, wie Ausweitung von Außenarbeitsplätzen, sozialraumorientierte Konzepte, verzahnte Ausbildungen und virtuelle Werkstätten.

So trafen sich im März 2023 Mitglieder der Bundestagsfraktionen von SPD, CDU/CSU und Bündnis 90/Die Grünen mit Vertretenden von Behindertenhilfevereinigungen zum Thema der „Neufassung der Werkstattgesetzgebung“ (53° NORD 2023). Der Fokus solle in Zukunft darauf gelegt werden, Diskriminierungen für Personen abzubauen, die beabsichtigten, Werkstätten in Richtung des ersten Arbeitsmarktes zu verlassen.

Außerdem wurde einhellig die zukünftig größere Relevanz von Personenzentrierung diskutiert und auch die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen identifizierte die „Werkstatt als personenbezogene Leistung“ (BAG WfbM 2014, S. 8) als Leitmotiv. Wie ein Befragter beschreibt, ist dies auch in den Werkstätten ein zentrales Thema:

> „Wir sind aufgefordert und versuchen auch den individuellen Förderbedarf unserer Leute zu berücksichtigen. Das haben wir vorher auch schon gemacht, aber jetzt passiert es noch gezielter und strukturierter. Teilweise stellen wir unsere ganzen Arbeitsprozesse deswegen neu auf. Dabei stoßen wir aber in den gegebenen Strukturen an unsere Grenzen. Wir haben nicht mehr Mittel und Leute, um diese Personenzentrierung so umzusetzen, wie es notwendig wäre.“

Eine weitere Herausforderung stellt der Wandel der Sozialstruktur der Menschen mit Behinderung in den Werkstätten dar. So zeichnet sich eine fortlaufende Tendenz der Zunahme von Beschäftigten in Werkstätten mit

psychischen Behinderungen ab, von älteren Personen, von jungen Menschen mit Persönlichkeitsstörungen sowie eine Öffnung der Werkstätten für schwerst- und mehrfachbehinderte Menschen und damit auch sich wandelnde Qualifikationsanforderungen, was in einer telefonischen Umfrage von 60 Prozent der befragten Vertreter*innen der Werkstätten für behinderte Menschen bestätigt wurde (Vollmer/Frohnenberg 2015, S. 27).

Damit einher geht eine Vervielfältigung der Bedarfsstrukturen, wie auch eine Befragte beschreibt: „Wir haben mittlerweile eine deutlich breitere Klientel in der Werkstatt. Dieses angemessen und individuell zu fördern ist oft sehr herausfordernd.“ Darüber hinaus berichten die Befragten außerdem, dass die Erwartungen von zum Beispiel den Kostenträgern hinsichtlich des Übergangs von den Werkstätten auf den ersten Arbeitsmarkt gestiegen seien. Hier würden zunehmend Zielvereinbarungen mit den Beschäftigten in den Werkstätten geschlossen, was zugleich den Dokumentationsaufwand erhöhe (siehe auch Vollmer/Frohnenberg 2015, S. 28 f.).

Mit Blick auf den Arbeitsschutz hingegen zeigt eine Befragung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA 2019) die relevantesten Entwicklungen in den Werkstätten für behinderte Menschen (siehe Tabelle 4):

Tabelle 4: Bedeutsamste Entwicklungen für den Arbeitsschutz der nahen Zukunft in der Branche „Werkstätten und Heime für Menschen mit Behinderung“

Rang	Entwicklung
1	emotionale Anforderungen bei versicherten Tätigkeiten
2	körperliche Gewalt bei versicherten Tätigkeiten
3	Fachkräftemangel
4	demografischer Wandel und unausgewogene Altersstruktur
5	fehlende gesellschaftliche und/oder finanzielle Anerkennung
6	Inklusion von Menschen mit Behinderung
7	seelische Gewalt
8	langanhaltende und/oder einseitige Beanspruchung des Muskel-Skelett-Systems
9	Komplexität von Mensch-Maschine-Schnittstellen
10	ungesunde Ernährung

Anmerkung: Ergebnis der Befragungsstufe 2 des Risikoobservatoriums der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV 2018)
Quelle: IFA 2019, S. 3

Von den Befragten wurde insbesondere der Personalmangel wiederholt thematisiert. So wurden die Herausforderungen beschrieben, Beschäftigte auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, ohne ausreichend Personal zur Verfügung zu haben, um diese Übergänge angemessen begleiten zu können.

Auch ver.di kritisiert in einem Diskussionspapier zur Weiterentwicklung der Werkstätten für behinderte Menschen die bestehenden Personalvorgaben als nicht ausreichend und fordert eine Verbesserung der Fachlichkeit sowie eine Besetzung von 1 : 6 im Berufsbildungsbereich bzw. von 1 : 12 im Arbeitsbereich, die auch tatsächlich jederzeit vor Ort gewährleistet sein muss. Außerdem müssen die Sozialen Dienste gestärkt werden (ver.di 2023a).

Auch wenn das Bundesteilhabegesetz keine strukturellen Reformen für Werkstätten für behinderte Menschen vorsieht, bewirkt es die Verän-

derung einiger Aufgaben, weil zunehmend die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet, begleitet und unterstützt werden muss. Hier ist eine Reihe weiterer, auch administrativer, kommunikativer und koordinierender Aufgaben hinzugekommen. Weitere zentrale Herausforderungen sind die Wirtschaftlichkeit der Werkstätten, die sich widersprechenden Anforderungen (Triplemandat) sowie verschiedene gegenüber den Werkstätten formulierte Kritikpunkte, die im Folgenden gesondert diskutiert werden.

7.1.9 Wirtschaftlichkeit

Werkstätten für behinderte Menschen sind Sozialunternehmen und als solche betriebswirtschaftlich organisiert (§ 12 WVO). Sie sind nur teilsubventioniert, sodass sie einen Teil ihrer Kosten selbstständig am Markt refinanzieren müssen. Die Werkstättenverordnung schreibt mit § 12 Abs. 3 vor, dass Werkstätten für behinderte Menschen „wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anstreben [müssen], um an die im Arbeitsbereich beschäftigten beeinträchtigten Menschen ein ihrer Leistung angemessenes Arbeitsentgelt“ auszahlen zu können. Im Rahmen einer Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsprüfung sind die Arbeitsergebnisse den überörtlichen Trägern der Eingliederungshilfe offenzulegen (§ 128 SGB IX).

Die Erreichung dieses Ziels unterstützt ein ermäßigter Umsatzsteuersatz, dass Unternehmen die Hälfte der Arbeit, die sie an Werkstätten vergeben, auf die Ausgleichsabgabe anrechnen können und dass Werkstätten für behinderte Menschen bei Aufträgen der öffentlichen Hand zu bevorzugen sind – so sie diese ausführen können (§ 224 SGB IX).

Die Werkstätten sind als Sozialunternehmen in zahlreichen und diversen Bereichen aktiv, wie beispielsweise im Lebensmittelhandel, Garten- und Landschaftsbau, Catering, Recycling, in der digitalen Archivierung, Industriemontage, in Tierparks, Hotels und Cafés (BAG WfbM 2025, S. 5). Neben Auftragsfertigung und Dienstleistungen produzieren und vertreiben Werkstätten auch verschiedene Eigenprodukte.

Eine Analyse im Landschaftsverband Rheinland aus dem Jahr 2017 zeigt, dass alle Werkstätten für behinderte Menschen der Region positive Arbeitsergebnisse und in den zuvor liegenden Jahren steigende Gesamterträge aufwiesen, dass aber zugleich markante Unterschiede bezüglich der wirtschaftlichen Entwicklung zu verzeichnen waren, mit Rücklagenbildung und höheren Arbeitsentgelten einerseits und Finanzierung der Arbeitsentgelte aus den Rücklagen andererseits (Prognos 2017, S. 7).

Dieselben Daten verweisen auf weitere deutliche Heterogenität unter den Werkstätten: So lag 2014 das durchschnittliche Arbeitsergebnis pro

Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen im Landschaftsverband Rheinland bei 2.391 Euro, „die Varianz zwischen den unterschiedlichen Werkstätten aber bei fast 4.000 Euro und die Umsatzerlöse schwankten zwischen 1.574 € bis hin zu 12.516 € pro Beschäftigten“ (Prognos 2017, S. 6 f.). Gründe für diese Unterschiede sind mannigfaltig.

So wird zum Beispiel angeführt, dass die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten stark mit deren Behinderung zusammenhängt oder Werkstätten führen vor allem viele kleine Aufträge mit geringen Profitmargen aus (siehe auch: Prognos 2017, S. 46) und in manchen Arbeitsfeldern, wie zum Beispiel bei Archivierungsarbeiten, herrscht eine ausgeprägte Konkurrenz vor (Prognos 2017, S. 51).

Die Unternehmensberatung, die die Studie durchführte, identifiziert folgende „Erfolgsfaktoren“, die einen starken Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit von Werkstätten für behinderte Menschen ausüben: „Angebots- und Produktionsvielfalt, Wirtschaftlichkeit der Tätigkeitsfelder, Kundenstruktur, Fertigungsverfahren, Kooperationen mit anderen WfbM, Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, Qualifikation der Führungskräfte, Qualifikation des Personals, Motivation des Personals, Strategische Entscheidungen der Unternehmensführung, Führungsqualität, Qualität des Controllings und der Finanzsteuerung, Investitions- und Finanzierungsmöglichkeiten des Trägers, Höhe des Vermögens“ (Prognos 2017, S. 123).

7.1.10 Triplemandat

Ursprünglich stand in Werkstätten die Beschäftigung nicht oder nur begrenzt erwerbsfähiger Menschen mit dem Ziel der Rehabilitation im Fokus („Arbeit statt Almosen“). Im Laufe der Jahre gewannen die Inklusion dieser Beschäftigten auf dem ersten Arbeitsmarkt einerseits sowie deren ökonomisch effektive Tätigkeit andererseits zunehmende Bedeutung. Entsprechend ist unzweifelhaft, dass Werkstätten für behinderte Menschen als „Sozialunternehmen“ nicht allein auf die Wirtschaftlichkeit ihrer Unternehmung abzielen, sondern zugleich darüber hinausgehende Ziele verfolgen (müssen).

Dies wird als das Trilemma oder „Tripelmandat“ der Werkstätten bezeichnet und bringt verschiedene Widersprüche mit sich (Becker 2017; Bendel/Richter 2021, S. 2 ff.; Richter 2019, S. 366 f.; Lammers/Teismann 2018; Cramer 2009): Rehabilitation, Inklusion und Wirtschaftlichkeit.

Erstens sollen die Werkstätten Personen, die infolge einer Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt keine Beschäftigung finden, bei ihrer Entwicklung unterstützen. Im Rahmen dieses Bildungsauftrags sollen Persönlichkeit sowie Arbeitsfähigkeit gefördert werden. Dies soll zweitens

zur Inklusion führen, sodass idealiter die Beschäftigten der Werkstätten in möglicherweise unterstützte Anstellungen auf dem ersten Arbeitsmarkt gelangen.

Drittens sind Werkstätten, wie zuvor dargelegt, angehalten, wirtschaftlich zu agieren und mittels akquirierten und realisierten Arbeitsaufträgen bestenfalls hohe Arbeitsergebnisse zu erzielen, die sowohl die Absicherung der Einrichtungen gewährleisten als auch die Arbeitsentgelte der Beschäftigten ergänzen.

Resultat dessen ist ein Zielkonflikt, der Widersprüche hervorruft. Denn das ökonomische Ziel eines effizienten und effektiven Arbeitsprozesses, an dessen Ende erfolgreiche Produkte stehen, widerspricht sowohl der Rehabilitation als auch der Inklusion. So geben in der im Rahmen der Branchenanalyse durchgeführten Umfrage 75 Prozent der befragten Werkstättenbeschäftigten an, dass sie angesichts der Vorrangigkeit der Erfüllung von Produktionsaufträgen mitunter in der Situation sind, dem Förderauftrag nicht gerecht werden zu können. 35 Prozent erleben dies täglich, 32 Prozent mindestens einmal pro Woche und 19 Prozent maximal dreimal monatlich. Und ein Befragter beschreibt:

> „Es ist auch etwas absurd. Wir haben hier Leute, die sind vor allem hier, weil sie mit dem Druck in der Arbeitswelt da draußen nicht klarkommen. Klar, hier geht es für sie entspannter zu. Und trotzdem gibt es Situationen, wo ich gerade diesen dann Druck machen muss, damit das Produkt fertig wird. Das hilft der Rehabilitation nicht wirklich."

Und ein anderer beschreibt, wie er versuchen muss, die resultierenden Widersprüche zu lösen:

> „Es gibt Situationen, in denen hat man einen Konflikt. Dann weiß ich, dass es jetzt besser wäre, langsam zu machen, den Beschäftigten in Ruhe zu unterstützen und mit ihm gemeinsam die Arbeit zu machen. Damit fehlt mir dann aber die Zeit für andere. Und außerdem weiß ich dann aber auch, dass wir am Ende ein Ergebnis brauchen. Das Produkt muss zu einem bestimmten Termin fertig sein. Das mache dann im Zweifelsfall ich fertig."

Außerdem beschreibt ein Befragter den Widerspruch betreffend die Vermittlung leistungsfähiger Beschäftigter, was einen Erfolg für das Inklusionsmandat, aber eine Herausforderung für die Wirtschaftlichkeit des Betriebs darstellt (siehe auch: Spiess 2004, S. 199; Friedrich 2006): „Es ist schwierig. Wenn wir mal jemanden haben, der die Werkstatt verlässt, dann ist das ja gerade jemand, der bei uns ordentlich mitgearbeitet hat. Wir freuen uns dann, aber gleichzeitig merken wir direkt, dass wir ohne ihn unser Pensum nicht mehr so gut schaffen."

Und ein Befragter beschreibt, dass sich seine Einrichtung gegen die lukrative Fertigung eines einzelnen Produkts entschieden habe, um durch

die damit einhergehende monotone Tätigkeit die Rehabilitationsmöglichkeiten für die Beschäftigten nicht zu mindern.

Dabei sind aus anderen Untersuchungen auch gegenteilige Situationen bekannt, in denen Werkstätten sich gezwungen sahen, Aufträge zu akquirieren, die nur bedingt im Sinne der Entwicklung und Persönlichkeitsförderung der Beschäftigten standen (Spiess 2004). Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass alle drei Mandate (Rehabilitation, Inklusion und Wirtschaftlichkeit) in Werkstätten Teil der täglichen Arbeit sind. Die Fachkräfte sind stetig gefordert, einen Mittelweg zwischen den verschiedenen Ansprüchen zu finden, wobei nicht selten einzelne Mandate zugunsten anderer ignoriert oder ausgesetzt werden müssen.

7.1.11 Kritik

Nach Art. 27 Abs. 1 der UN-Behindertenrechtskonvention haben Menschen mit Behinderung ein Recht auf Arbeit, die selbstständig auf einem inklusiven Arbeitsmarkt mit gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit stattfindet (Wien/Franzke/Kovalev 2017). Demgegenüber stehen in der Realität in Deutschland einerseits die hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung und andererseits die fortlaufend zunehmende Relevanz der Werkstätten für behinderte Menschen. Letztere sind spezifische Organisationen des zweiten Arbeitsmarktes und die Beschäftigung in diesen ergänzt nur andere sozialstaatliche Leistungen.

Durch die UN-Behindertenrechtskonvention kommen Werkstätten für behinderte Menschen verstärkt in den kritischen Fokus, mitunter wird die grundlegende Abschaffung des Werkstattsystems gefordert. Das Deutsche Institut für Menschenrechte hält eine „Förderung von Werkstätten [für] bedenklich“, die nicht der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention diene (Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention 2016, S. 7).

Demgegenüber verweisen juristische Stellungnahmen darauf, dass in Anbetracht der gegenwärtigen Konstitution des Arbeitsmarktes eine Abschaffung von Werkstätten für behinderte Menschen dem Teilhabeziel der UN-Behindertenrechtskonvention zuwiderliefe (Walter/Weber 2022, S. 100). Eine Abschaffung der Werkstätten würde anstelle einer Vollinklusion eine Vollexklusion der Beschäftigten setzen. Werkstätten sind demnach als Übergangsorganisation zu verstehen, bis ein offener und inklusiver Arbeitsmarkt erreicht ist (Drygalski/Welti 2023, S. 98).

Entsprechend hält der Nationale Aktionsplan 2.0 fest, „dass Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterhin ihren Platz haben“ (BMAS 2016b). Die

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM 2014, S. 4) betont ergänzend, dass in Werkstätten nicht allein auf eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt gezielt wird, sondern vor allem die Förderung individueller Lebensqualität im Fokus stünde, was Werkstätten mit ihren zahlreichen Standorten mit einem flächendeckenden Angebot in guter Qualität gewährleisten würden.

Und auch ver.di verweist auf die Bedeutung von Werkstätten als wichtiger Ort der sozialen Teilhabe.

> „Viele Werkstattbeschäftigte bewerten soziale Kontakte und eine hohe Wertschätzung ihrer Arbeit innerhalb der Werkstatt als entscheidende Gründe für ihre Arbeitszufriedenheit. Insbesondere Beschäftigte mit langjähriger Berufserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fühlen sich dem hohen Leistungsdruck häufig nicht mehr gewachsen und erfahren in den Werkstätten erstmals wieder Anerkennung und Bestätigung. […] Gerade diese Personengruppe entscheidet sich unter den aktuellen Bedingungen oftmals bewusst für einen dauerhaften Werkstattplatz.
> Diese Realität gilt es anzuerkennen, auch wenn langfristig die Perspektive sein muss, Diskriminierung abzubauen und die Rahmenbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt so zu verbessern, dass alle Menschen dort soziale Teilhabe und Wertschätzung ihrer Arbeit erfahren können.“ (ver.di 2023b)

Demgegenüber wird regelmäßig betont, dass eine der Aufgaben von Werkstätten die Vermittlung von Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt sei und dass Werkstätten dem mit Übergangsquoten, die seit Jahren unter einem Prozent liegen, nicht angemessen nachkommen würden. Außerdem wird auch die Entgelt- und Einkommenssituation der Werkstattbeschäftigten kritisiert. Beschäftigten in den Werkstätten steht durch ihren arbeitnehmerähnlichen Status nicht der gesetzliche Mindestlohn zu.

Es soll den Lebensunterhalt, der durch Leistungen der Grundsicherung und Unterkunft gesichert wird, nur ergänzen. Der Grundbetrag stieg im Januar 2023 auf 126 Euro. Die Finanzierung dieser Steigerung aus dem Arbeitsergebnis, also den eigenen erwirtschafteten Mitteln, stellt für einige Werkstätten für behinderte Menschen eine Herausforderung dar (LAG WR NRW 2022).

Allgemein wird betreffend die Entlohnung der Beschäftigten kritisiert, dass diese vom ökonomischen Erfolg der Werkstätten und damit ihrer Leistungen abhänge, Verhaltenskriterien beinhalte, wenig Mitbestimmung ermögliche und außerdem zu gering sei (Bendel/Richter/Richter 2015; Bendel/Richter 2021; BAG WfbM 2024). Entsprechend forderte 2019 auch der Deutsche Bundestag „unter Beteiligung der Werkstatträte, der BAG WfbM, der Wissenschaft und weiterer maßgeblicher Akteure zu prüfen, wie ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem entwickelt werden kann“ (Deutscher Bundestag 2019a, S. 2).

Dies mündete in einer „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“, die den Status quo analysiert und verschiedene Reformvorschläge diskutiert: Anhebung des Grundbetrags, Einführung eines Basisgeldes und Einführung des gesetzlichen Mindestlohns (Pracht/Welti 2021).

7.2 Schulassistenz/Schulbegleitung (unter Mitarbeit von Hendrik Simon)

Schulbegleiter*innen unterstützen Kinder und Jugendliche mit seelischer, körperlicher oder geistiger Behinderung in ihrem schulischen Alltag darin, ihr Recht auf Teilhabe an Bildung im Unterricht wahrzunehmen. Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Staaten dazu, ein „integratives [inklusives] Bildungssystem auf allen Ebenen“ zu etablieren (UN-BRK Präambel Artikel 24).

Der unterstützenden Schulbegleitung kommt im Zuge dessen eine Schlüsselrolle zu. Schulassistent*innen sind die ausführende Instanz der Inklusionsarbeit (Lebenshilfe 2015) und übernehmen die klientenspezifischen Aufgaben, zu denen Schulen im Rahmen der Inklusion nicht in der Lage sind. Schulassistent*innen sollen die „Ermöglichung von Aktivität und Teilhabe sowie die Förderung von Eigenständigkeit“ sicherstellen (Verband Sonderpädagogik 2015, S. 1): „[O]hne ihre Tätigkeit wäre es vielen Schüler/innen derzeit nicht möglich, eine Regelschule zu besuchen“ (Laubner/Lindmeier/Lübeck 2017, S. 7).

Konzentrierte sich die Schulassistenz in ihrem Anfangsstadium in den 1980er Jahren auf Förderschulen, so ist sie heute in allen Schulformen anzutreffen. Mit der vermehrten Schließung von Förderschulen gewinnt die Schulassistenz als Eingliederungshilfe im Sinne von Sozialgesetzbuch VIII und Sozialgesetzbuch IX für Kinder mit Behinderungen an allgemeinen Schulen zusätzlich an Bedeutung (Hellrung 2017). Durch sie soll Kindern und Jugendlichen, die infolge einer Beeinträchtigung Unterstützung bedürfen, die Partizipation am schulischen Alltag ermöglicht werden.

Der enorme Bedeutungszuwachs der Schulassistenz als Mittel zur Durchsetzung eines inklusive(re)n Bildungssystems im Sinne von Artikel 24 der UN-Behindertenkonvention wirft aber zugleich die Frage nach der Verfasstheit dieses Arbeitsfelds selbst und nach den Arbeitsbedingungen der dort tätigen Schulassistent*innen auf. So existieren weder ein-

heitliche fachliche Rahmenbedingungen für Schulbegleiter*innen noch eine gesetzliche Definition ihres Tätigkeitsfeldes.

Auch pädagogische oder arbeitssoziologische Forschungen zur Schulassistenz sind selten. Besonders qualitative Studien zu Arbeitsbedingungen der Schulassistent*innen fehlen bislang weitgehend und die Forschungslandschaft zur Schulassistenz ist zudem stark fragmentiert (vgl. Schindler/Schindler 2021).

In der (Teil-)Branche werden unterschiedliche Begriffe wie Schulbegleiter*in, Schulassistent*in, Integrationshelfer*in, Integrationsassistent*in, Inklusionsassistenz, Schulhelfer*in oder Individualbegleiter*in verwendet (siehe zum Beispiel Tegethoff 2021). Oft sind je nach Bundesland unterschiedliche Termini üblich. Im Folgenden werden die Begriffe Schulbegleitung und Schulassistenz synonym verwendet.

7.2.1 Aufgaben und Leistungen

Schulbegleiter*innen betreuen Kinder und Jugendliche im schulischen Alltag, die „auf Grund besonderer Bedürfnisse im Kontext Lernen, Verhalten, Kommunikation, medizinischer Versorgung und/oder Alltagsbewältigung der besonderen und individuellen Unterstützung bei der Verrichtung unterrichtlicher und außerunterrichtlicher Tätigkeiten bedürfen“ (Dworschak 2010a, S. 133 f.). Rechtlich umfasst Schulassistenz nach § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX die Hilfen zu einer Schulbildung und ist nicht im „Kernbereich der pädagogischen Arbeit“ und damit der Vermittlung der Lerninhalte verortet. Diese Aufgabe ist der Schule vorbehalten.

Der Fokus der Schulassistenz liegt im Bereich der lebenspraktischen Fähigkeiten, um den Schulbesuch zu ermöglichen oder zu erleichtern. Diese Abgrenzung lässt sich in der Praxis aber mitunter nicht realisieren (Beck/Dworschak/Eibner 2010, S. 252). In einer Studie gaben 90 Prozent befragter Schulbegleiter*innen an, dass sie das jeweilige Kind zumindest manchmal im Unterricht praktisch unterstützen (Henn et al. 2014, S. 401).

Eine Befragte beschreibt in einem der Interviews: „Ich bin natürlich nur für die Unterstützung bei alltäglichen Aufgaben da. Aber immer wieder bin ich mehr eine ergänzende Lehrkraft. Manchmal sogar für andere Kinder.“ Besonders in Förderschulen ist die Abgrenzung eine Herausforderung, da in diesen allgemein zu der Vermittlung von Lerninhalten auch lebenspraktische Fähigkeiten wie zum Beispiel das An- und Ausziehen zählen.

Zudem sind in den Schulen neben den Lehrer*innen noch Erzieher*innen und in Förderschulen oftmals auch Pflegekräfte beschäftigt, sodass die Zuständigkeiten für die einzelnen Tätigkeiten mitunter unklar sind. Es wird moniert, dass allgemeine sowie spezifische Konzepte für die Auf-

gabe und Tätigkeitsfelder der Schulassistent*innen fehlen: „Nach wie vor existieren keine einheitlichen fachlichen Rahmenbedingungen für Schulbegleiterinnen und Schulbegleiter, die ihr Aufgabenspektrum sowie die interdisziplinären Wissensgrundlagen und Handlungskompetenzen umschreiben. Diese wären aber für eine qualifizierte Erfüllung der Aufgaben notwendig“ (Schönecker et al. 2021, S. 8; siehe auch Dworschak 2010b).

In der Rechtsprechung werden der Schulbegleitung folgende Tätigkeiten zugeordnet (Schönecker et al. 2021, S. 50–65, v. a. S. 53):

- Organisation des Arbeitsplatzes
- ordnungsgemäßes Bereithalten der Unterrichtsmaterialien
- Kontrolle und Einflussnahme auf das Verhalten
- aufpassen, Informationen von der Tafel abzuschreiben
- (simultane) Übersetzung des Unterrichts (= Gebärdendolmetscher)
- Unterstützung beim Aufgabenverständnis und bei Konzentration
- Wiederholung der Arbeitsanweisung
- Ermutigung
- Arbeitshaltung unterstützen, Anleitung zum Durchhalten/Arbeiten
- Verweigerungshaltung und produktive Umleitung auffangen
- Beaufsichtigung zur Vermeidung von Selbstgefährdung
- Hilfe bei feinmotorischen Arbeiten
- Ruhephasen ermöglichen; Schonraum ermöglichen und beaufsichtigen
- Beruhigung
- Überforderungssituationen erkennen und vermeiden
- Hilfestellung bei der Zusammenarbeit mit Mitschüler*innen; Unterstützung bei Partner- und Gruppenarbeiten
- Strukturierung von freien Unterrichtssituationen
- Rückkopplung mit Lehrkraft
- emotionale Stabilisierung
- kleinschrittige Strukturierung bei offenen Lernangeboten
- Hilfe im Sport- und Schwimmunterricht

In der Rahmenleistungsbeschreibung des Rahmenvertrags des Landes Nordrhein-Westfalen (LRV NRW 2019, S. 27) werden exemplarisch folgende Tätigkeiten für die Schulbegleitung angegeben, die teilweise über die zuvor in der Rechtsprechung genannten Tätigkeiten hinausgehen:

- Unterstützung bei der Selbstversorgung und den gewöhnlichen Verrichtungen des täglichen Lebens
  zum Beispiel Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme, bei der Körperpflege und Körperhygiene, bei den Toilettengängen und Übernahme anderer grundpflegerischer Leistungen. Unterstützung bei der Umsetzung therapeutisch empfohlener Maßnahmen.

- Unterstützung zur Bewältigung des Schulalltags
  zum Beispiel Unterstützung zur Bewältigung des Schulwegs, während des gesamten Schulalltages im Schulgebäude und auch außerhalb des Schulgebäudes für Schulveranstaltungen.
- Unterstützung bei der Strukturierung des Schulalltags
  zum Beispiel Unterstützung bei der Einrichtung und Organisation des Arbeitsplatzes, bei der Vorbereitung auf die folgende Unterrichtsstunde, das Anreichen von Unterrichtsmaterial oder sonstige notwendige Assistenzleistungen während des Unterrichts.
- Unterstützung im Unterricht
  zum Beispiel Strukturierungshilfen, Unterstützung bei der Konzentration auf den Unterricht und auf die gestellten Aufgaben, Impulsgebung und Aufmerksamkeitslenkung. Begleitung und individuelle Betreuung bei erforderlichen Ruhepausen außerhalb des Klassenverbands. Assistenz bei der Umsetzung einzelner im Unterricht geforderter Aufgabenstellungen.
- Unterstützung bei der Kommunikation
  zum Beispiel Unterstützung beim Erlernen und beim Umgang mit nonverbalen Kommunikationssystemen, aber auch Unterstützung bei der verbalen Kommunikation, Unterstützung als Gebärdendolmetscher.
- Unterstützung im psychosozialen Bereich
  zum Beispiel Unterstützung zur sozialen Integration in die schulische Gemeinschaft, bei der Kommunikation im Klassenverband, bei dem Aufbau und bei der Pflege sozialer Kontakte mit anderen Schülern*innen, Unterstützung in Krisensituationen und im Umgang mit zwanghaften Handlungen, deeskalierende Einwirkung bei herausforderndem Verhalten.
- weitere unterstützende Aufgaben
  zum Beispiel für den Schulbesuch relevanter Informationsaustausch an der Schnittstelle zum Erziehungsberechtigten, zum Lehrpersonal, zu wichtigen Bezugspersonen oder zu Therapieangeboten.“

In der Regel sind die Tätigkeiten von Schulassistent*innen aber selten detailliert festgelegt und vielmals sind diese nicht aus den gesetzlichen Vorgaben, sondern lediglich aus der Rechtsprechung abzuleiten. In der Praxis werden Schulbegleitungen in der Regel als Individualleistungen bewilligt und durchgeführt, sodass der individuelle Unterstützungsbedarf der Klient*innen die konkreten Tätigkeiten bestimmt (Tegethoff 2021, S. 160), wodurch die Arbeitspraxis von Schulassistent*innen mitunter auch fern der eigentlich vereinbarten Aufgaben liegt.

In der Forschung werden die Tätigkeiten in der Schulbegleitung in die Bereiche der „lebenspraktischen Aufgaben“, der „Aufgaben im didaktischen Bereich“ und der „Emotions- und Verhaltensregulation“ unterteilt. Dabei wird ein Schwerpunkt auf dem letztgenannten Aspekt konstatiert (Meyer 2017).

Nach Dworschak (2012a, 2014) liegen bei Schüler*innen an Förderschulen, die Schulbegleitung in Anspruch nehmen, schwerere Beeinträchtigungen vor als dies bei Schüler*innen an allgemeinen Schulen der Fall ist. An Letzteren stehen bei der Beantragung und Durchführung von Schulbegleitungen vor allem die Integration in den schulischen Kontext sowie das Lernen im Fokus, wohingegen bei Klient*innen an Förderschu-

len die Aspekte Verhalten und Alltagsbewältigung überwiegen. Unterstützung bei der Pflege ist nur bei zehn Prozent der in der Studie Befragten der Grund für die Beantragung von Schulbegleitung (ebd.).

Infolge dieser Vielfalt existiert auch hinsichtlich der Tätigkeiten in der Praxis eine breite Varianz. Hinzu kommen mitunter stark divergierende Erwartungen und Ansprüche der Träger, Schulen, individuellen Lehrkräfte und Eltern, die die Schulbegleiter*innen vor große Herausforderungen stellen (siehe unten). Markante Unterschiede der Art und Arbeitsschwerpunkte der Assistent*innen liegen vor allem zwischen der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen in entweder Förder- oder Regelschulen.

Die Schulassistenz wird in der Regel durch eine 1:1-Begleitung erbracht, aber auch Pool-Lösungen werden nach § 112, Abs. 4 SGB IX umgesetzt, wenn dies nach § 104 SGB IX zumutbar ist (Dillmann et al. 2017). Dann begleitet ein*e Schulassistent*in zwei oder drei Kinder in derselben Klasse. Diese Option wird der Literatur sowie den Interviews nach bisher aber nur selten genutzt (Meyer 2017, S. 19) bzw. werden vielerorts noch erste Ansätze dieser Option implementiert und evaluiert (Kißgen et al. 2019). Zudem beschränkt die Schulbegleitung sich nicht nur auf den Unterricht, sondern kann auch Ganztagsangebote und zum Beispiel Klassenfahrten umfassen (Deutscher Bundestag 2016b, S. 284).

7.2.2 Kostenträger und Refinanzierung

In ihren Anfängen wurde Schulbegleitung mitunter über die Krankenkassen finanziert. Mittlerweile unterscheidet sich die Rechtsgrundlage für eine Schulassistenz in Abhängigkeit von der Behinderung des Kindes oder Jugendlichen:

- § 35a SGB VIII ist anwendbar für Kinder und Jugendliche, die seelisch behindert sind oder von seelischer Behinderung bedroht sind. Hier handelt es sich um eine Leistung der Kinder- und Jugendhilfe, die als „Hilfe in ambulanter Form“ (§ 35a Abs. 2) umgesetzt wird. Die Entscheidung über die Bewilligung der Leistung trifft das Jugendamt.
- § 112 SGB IX ist anwendbar für Kinder mit geistiger und körperlicher Behinderung als „Hilfen zu einer Schulbildung“ (§ 112 Abs. 1) und Leistung der Eingliederungshilfe. (Mit dem Bundesteilhabegesetz fällt die Schulbegleitung nun statt SGB XII unter „Leistungen zur Teilhabe an Bildung“ im § 112 SGB IX.) Die Entscheidung über die Bewilligung der Leistung trifft der jeweilige Träger der Eingliederungshilfe im Rahmen des Gesamtplanverfahrens.

Die getrennten Zuständigkeiten werden bereits seit Längerem kritisiert, da beispielsweise unterschiedliche Bewilligungsschwellen konstatiert werden, wobei praktische Folgen nur schwer abzuschätzen sind (Fegert/Schepker 2014; Banafsche 2012). Ab 2028 gilt die alleinige Zuständigkeit der Kinder- und Jugendhilfe.

Trotz des übergreifenden UN- und Bundesrechts liegen die einzelne Verwaltung und Finanzierung sowie die entsprechende Ausgestaltung der Inklusionsvorhaben in der Hand des jeweiligen Bundeslandes. Die Länder haben ihre Schulgesetze gemäß dem Art. 24 UN-BRK individuell angepasst, wodurch verschiedene Schulgesetze unter Berücksichtigung inklusiven Schulunterrichts entstanden (Aktion Mensch o. J. a, S. 10; Klemm 2020, S. 36; Knaack 2006). Kostenträger für die Schulbegleitung sind in der Regel die Kommunen.

Allerdings unterscheidet sich die Zuständigkeit für die Refinanzierung nicht nur in Abhängigkeit von der rechtlichen Grundlage, sondern auch je nach Bundesland. Bei Leistungen nach § 35a SGB VIII sind in der Regel die Jugendämter zuständig. Bei Leistungen nach § 112 SGB IX hat sich die Zuständigkeit im Zuge der Reform des Bundesteilhabegesetzes verändert (siehe auch Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz 2021).

Meist liegt die Zuständigkeit entweder bei den Ländern oder bei den kreisfreien Städten und Kreisen oder in Bayern bei den Bezirken. In den Bundesländern Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz unterscheiden sich die Kostenträger im Rahmen des sogenannten Lebensabschnittsmodells in Abhängigkeit vom Alter der leistungsberechtigten Person. Dies betrifft auch die Schulassistenz.

Zudem gibt es in Bundesländern wie zum Beispiel in Baden-Württemberg (Gesetz zum Ausgleich kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion) und NRW (Gesetz zur Förderung kommunaler Aufwendungen für die schulische Inklusion) gesetzliche Regelungen, um einen finanziellen Ausgleich der Kommunen durch das Land zu schaffen.

Zu betonen ist in diesem Zusammenhang auch die Problematik des „Dschungels des Beantragungsverfahrens“, die sich aus den komplizierten und uneinheitlichen Beantragungsverfahren für eine Schulbegleitung zwischen Schule, Jugend- bzw. Sozialamt sowie Erziehungsberechtigten ergibt: Hier droht das Wohl des Kindes bzw. der/des Jugendlichen in den Hintergrund zu treten, weswegen in der Literatur eine Umkehr der Beweispflicht angestrebt wird, um den Bewilligungsprozess in der Schulassistenz deutlich zu erleichtern (Demmer/Heinrich/Lübeck 2017, S. 8).

Die tarifliche Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt je nach Bundesland, Landkreis und Einrichtung unterschiedlich. Bislang wird diese Tätigkeit im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) nicht abgebildet. Die Kosten für die Schulbegleitung sind sehr unterschiedlich, je nachdem,

ob es sich um Fachkräfte oder um Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung handelt. Wie zuvor dargelegt liegt die Frage nach der erforderlichen Qualifikation in der Regel im Ermessen der zuständigen Sachbearbeitenden in Abhängigkeit von der Bedarfslage des Kindes sowie den regionalen Vorgaben.

In der Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst im öffentlichen Dienst im Jahr 2022 hat ver.di die prekären Arbeitsbedingungen in der Schulbegleitung thematisiert und eine angemessene Eingruppierung der Schulassistent*innen ohne Qualifikation gefordert. Im Zuge dessen verpflichteten sich Arbeitgeber und Gewerkschaft zu weiteren Gesprächen, die jedoch bislang zu keinem Ergebnis führten.

Generell gilt die Schulassistenz als ein Bereich, der unterfinanziert ist, was sich auf Bezahlung und Arbeitsbedingungen auswirkt (Schindler 2021, 14 f.). Teilweise liegen Stundenlöhne für Nicht-Fachkräfte auf Höhe des Mindestlohns oder nur knapp darüber. Allerdings gibt es auch hier deutliche Unterschiede, insbesondere zwischen Stadt und Land sowie zwischen Betrieben mit und ohne Tarifvertrag.

7.2.3 Umfang und Nutzung von Schulassistenz

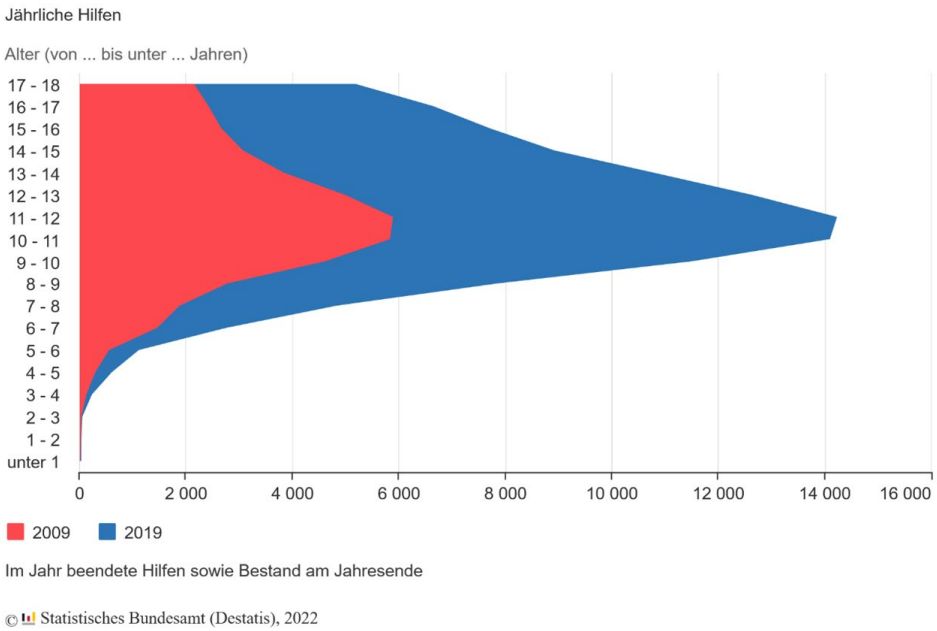
Allgemein ist sowohl für die Berechtigung als auch für die Bewilligung von Schulassistenzen eine deutliche Zunahme zu verzeichnen. Aufgrund der zunehmenden Umsetzung des Rechts auf inklusive Bildung nach § 24 UN-Behindertenrechtskonvention, die „das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung […] ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit“ normiert, gewinnen die Eingliederungshilfe und insbesondere auch die Schulbegleitung zunehmend an Bedeutung.

2019 wurden 109.200 Eingliederungshilfen nach § 35a SGB VII für Kinder und Jugendliche mit einer seelischen Behinderung bewilligt, was gegenüber 2009 (42.600 Gewährungen) einem Anstieg von 156 Prozent entspricht (Destatis 2020; siehe Abbildung 3). Die Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (HZE Monitor o. J.) geht für 2019 unter Berücksichtigung sowohl des Bestands am 31.12. als auch der beendeten Hilfen mit 124.336 Fällen von einer noch höheren Zahl aus. Teil dieser Eingliederungshilfen sind nicht nur Schulbegleitungen, sondern auch andere Leistungen.

Für den größeren Teil dieses Anstiegs ist aber die Förderung von Schüler*innen verantwortlich, die in den letzten zehn Jahren überproportional zunahm: gegenüber 2009 um 72 Prozent auf 99.800 Kinder und Jugendliche im Schuljahr 2019/20 (Statistisches Bundesamt 2021). Die Ein-

gliederungshilfen weisen eine jährliche Steigerung zwischen sechs und zehn Prozent auf (Fendrich/Pothmann/Tabel 2018, S. 47 f.).

Abbildung 3: Eingliederungshilfen für Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung nach Alter, Vergleich der Jahre 2009 und 2019



Quelle: Destatis 2020

Mit Blick auf die Schulbegleitungen, die einen Teil der Eingliederungshilfen darstellen, ist hervorzuheben, dass hierbei Schulbegleitungen auf Basis von § 112 SGB IX zur Eingliederungshilfe bei geistiger und körperlicher Behinderung noch nicht berücksichtigt sind. Die Forschungsliteratur geht aber davon aus, dass diese zu etwa gleichen Teilen gewährt wird (Lindmeier/Polleschner 2014; Meyer 2017, S. 18; Deger/Puhr/Jerg 2015).

Weitere Datenpunkte hinsichtlich des Umfangs und der Relevanz von Schulassistenzen sind erstens die zunehmende Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen mit Förderbedarf an regulären Schulen. In den letzten zehn Jahren bis zum Schuljahr 2020/21 ist die Anzahl der Integrationsschüler*innen um den Faktor 2,5 auf 251.583 gestiegen (eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamts; dabei fehlen Daten für das Saarland; siehe auch Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). Zweitens ist in den letzten Dekaden die Prävalenz bezüglich seelischer Behinderungen wie ADHS, Autismus und anderen deutlich angestiegen.

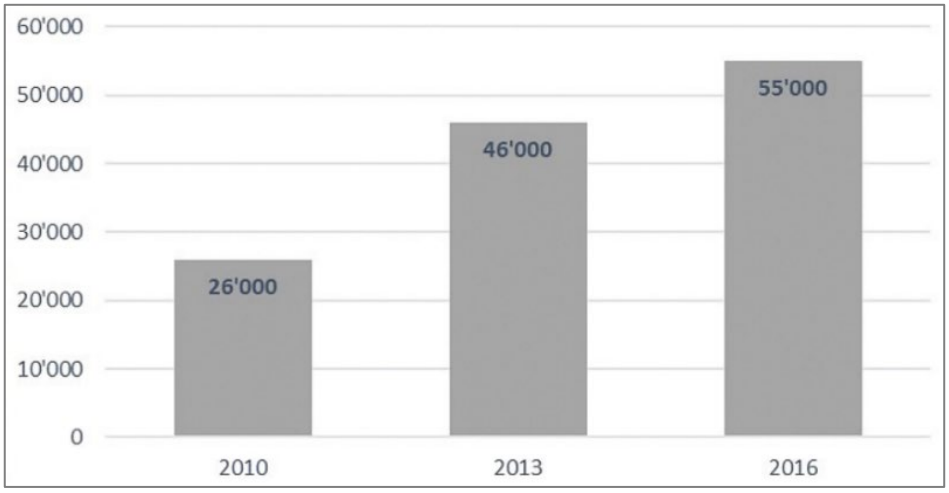
Während infolge der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention noch davon ausgegangen wurde, dass Schulbegleitung ein vorübergehendes Phänomen sei, zeigt die Praxis, dass dies nicht der Fall ist (Schönecker et al. 2021, S. 10). Das lässt sich insbesondere an der in den letzten zehn Jahren deutlich angestiegenen Zahl der speziell geförderten Schüler*innen um 19 Prozent auf 557.100 Schüler*innen im Schuljahr 2019/2020 ablesen (Statistisches Bundesamt 2021).

Allgemein ist bundesweit die Inklusionsquote, die die Anzahl der Schüler*innen benennt, die in einer Regelschule gefördert werden, zwischen den Schuljahren 2008/2009 und 2018/2019 von einem Prozent auf drei Prozent gestiegen (Aktion Mensch o. J. b). Damit verbunden ist auch ein Anstieg der Bewilligungen von Schulassistenzen von 26.000 im Jahr 2010 auf bereits mehr als doppelt so viele im Jahr 2016 (siehe Abbildung 4 aus Schindler/Schindler 2021).

Aus dem Bildungsbericht 2014 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 171) und dessen Fokus auf Behinderung ist bekannt, dass im Jahr 2010 40.156 Kinder und Jugendliche mit geistigen, körperlichen oder seelischen Behinderungen Eingliederungshilfen im Zusammenhang mit schulischer Bildung erhielten.

In der Region Hannover haben sich die Fallzahlen junger Menschen mit Anspruch auf Schulassistenz zwischen 2013 und 2019 von 627 auf 1.384 sogar verdreifacht (Klemm 2020, S. 35). Und für Nordrhein-Westfalen wird zwischen den Schuljahren 2000/2001 und 2010/2011 von einem dreißigfachen Anstieg berichtet (Kißgen et al. 2013). Es zeichnet sich also eine sehr deutliche und stetige Zunahme der Gewährung und Nutzung von Schulbegleiter*innen ab (Meyer 2017; Dworschak 2014; Kißgen et al. 2013; Schindler 2020; Lindmeier/Polleschner 2014; Rauschenbach et al. 2019; Herz/Meyer/Liesebach 2018).

Abbildung 4: Bewilligungszahlen Schulassistenz



Quelle: Schindler/Schindler 2021, S. 4

Im Detail lassen sich Umfang und Entwicklung von Schulbegleitungen allerdings nur begrenzt bestimmen. Hintergrund ist, dass diese erstens auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen (§ 35a SGB VII und § 112 SGB IX) und damit auch unterschiedlichen Kostenträgern beruhen. Und zweitens wird in der Einrichtungs- und Personalstatistik der Arbeitsbereich der Eingliederungshilfen für junge Menschen mit Behinderungen nicht ausgewiesen. In der Folge existieren Datenlücken, die es nur näherungsweise möglich machen, die Anzahl an Schulassistent*innen in Deutschland zu bestimmen, wie auch das Statistische Bundesamt ebenso wie die 16 deutschen Landeskultusministerien auf Anfrage bestätigen.

Das Kultusministerium Mecklenburg-Vorpommern teilt zudem auf Anfrage mit, „dass die Anzahl der Personen, die in Mecklenburg-Vorpommern als Integrationshelfer/innen tätig sind, […] durch die Landesregierung statistisch nicht erfasst [wird]“. Mehr noch: Eine „entsprechend aufwändige Abfrage bei den Trägern der Eingliederungshilfe bzw. den Jugendhilfeträgern […] für den gewünschten Zeitraum von 10 Jahren [ist] aus Zeit- und Umfangsgründen auch gar nicht leistbar.“

Vereinzelt gibt es aus Bundesländern Erhebungen hinsichtlich der Anzahl an Schulbegleiter*innen – zum Beispiel waren 2016 in Baden-Württemberg 3.894 tätig, was gegenüber dem Vorjahr einem Anstieg von 16 Prozent entspricht (Fegert 2019, S. 8). Da die Bundesländer sich bezüglich der Förderquote infolge differenter Diagnose- und Zuweisungsverfahren erheblich unterscheiden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 117), lassen sich diese Daten nicht verallgemeinern. Weil

zudem beispielsweise der Bereich der Eingliederungshilfe nicht gesondert in den Einrichtungs- und Personalstatistiken geführt wird, existieren keine weiteren Angaben zu den beschäftigten Personen.

Auf Basis der zuvor dargelegten Untersuchungen und mit Blick auf die Entwicklung kann für 2022 von 60.000 Schulassistent*innen ausgegangen werden. Hervorzuheben ist dabei der voraussichtlich anhaltende Trend einer Zunahme von Schulbegleitungen. So nimmt die Anzahl an Integrationsschüler*innen weiter zu und bei den nachkommenden Jahrgängen zeichnet sich im Rahmen der Gewährung von Eingliederungshilfen in Angeboten der Kindertagesbetreuung ebenso eine deutliche Zunahme ab, die darüber hinaus mit zunehmendem Alter noch weiter ansteigt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 88).

Auch mit Blick auf den zunehmenden Ausbau schulischer Ganztagsangebote ist demnach anzunehmen, dass der Bedarf an Schulbegleitungen in Zukunft noch stärker zunimmt. Diesen Eindruck bestätigen auch die kontaktierten Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Schulassistenz habe demnach enorm zugenommen: „Wir stoßen zunehmend an unsere Grenzen und können die Nachfrage nicht immer bedienen. In dieser Geschwindigkeit finden wir gar nicht ausreichend neue Leute, die die bewilligten Schulbegleitungen auch übernehmen. Auch wenn meist keine gesonderten Qualifikationen gefordert werden, ist nicht jeder für diese Aufgabe geeignet“.

7.2.4 Qualifikationsanforderungen und Beschäftigtenstruktur

Schulassistent*innen mit hoher fachlicher Qualifikation können auch in der sozialpädagogischen Arbeit an Schulen wichtige Impulse setzen (Tegethoff 2021), sodass eine Aufwertung der Qualifizierungs- und damit auch des Beschäftigungsprofils notwendig wäre. Im Kontrast dazu existieren aber erstens bundes- und oft auch landesweit keine einheitlichen Standards, geschweige denn eine einheitliche Definition des Tätigkeitsfelds (Czempiel 2019, S. 259 f.) und zweitens werden nur selten spezifische Qualifikationen von Schulbegleiter*innen gefordert.

Die derzeit außerordentlich differenten Qualifikationsanforderungen führen zu einer großen Bandbreite bei den beschäftigten Schulassistent*innen: Während etwa das Jugendamt Hannover ausschließlich Fachpersonal einstellt, überrascht es nicht, dass in der Schulassistenz auch zahlreiche Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung tätig sind.

So heißt es in der Rahmenleistungsbeschreibung Schulbegleitung (Anhang zum Landesrahmenvertrag) für NRW: „Als Schulbegleiter*innen

können angelernte Kräfte eingesetzt werden, Kräfte mit pädagogischen Vorerfahrungen bis hin zu Kräften mit einer einschlägigen Berufsausbildung, wie zum Beispiel Erzieher*innen, Heilerziehungspfleger*innen, Heilpädagog*innen."

Dabei wird unterschieden zwischen „Hilfen und Unterstützungsleistungen für die Alltagsbewältigung, die keiner besonderen Qualifikation bedürfen" und „besondere Unterstützungsleistungen, für die fachliche Vorerfahrungen oder eine einschlägige fachliche Qualifikation erforderlich sind" (LRV NRW 2019, S. 29). In der Regel entscheidet der Kostenträger über die Frage der erforderlichen Qualifikation der Schulassistenz vor dem Hintergrund des individuellen Förderbedarfes des Kindes. Für diese Entscheidung gibt es aber keine bundesweit einheitliche Orientierung.

Dabei besteht theoretisch für Schulbegleiter*innen nach SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) ein Fachkräftegebot (Kinder- und Jugendhilfe) (Geist 2017). Hier ist in § 72 festgehalten, dass in der Kinder- und Jugendhilfe auch entweder eine der „Aufgabe entsprechende Ausbildung" oder „besondere[ ] Erfahrungen in der sozialen Arbeit" die Grundlage für Beschäftigte sein sollten (siehe dazu auch AGJ 2014a). Für die Teilhabe an Bildung (SGB IX) ist dies aber nicht der Fall. In anderen Ländern lässt sich ebenso beobachten, dass zur Unterstützung von Schüler*innen zunehmend nicht professionell ausgebildete Hilfskräfte zum Einsatz kommen (Meyer 2017, S. 23).

In der deutschen Praxis zeigt sich, dass trotz der spezifischen pädagogischen Anforderungen an Schulbegleitungen (siehe oben) Kostenträger wie auch Leistungsanbieter häufig davon ausgehen, dass Schulbegleitung keiner spezifischen pädagogischen Qualifikation bedarf, wenn nicht ein spezielles Wissen insbesondere im Kontext von Verhaltensauffälligkeiten erforderlich ist: „In der Regel ist Hilfspersonal und bei spezifischen Bedarfen Fachpersonal einzusetzen" (Scheytt 2019, S. 11) und meist werden vonseiten der Ämter nur Stundensätze für Helfertätigkeiten finanziert (Dworschak 2010a; Meyer 2017, S. 13).

Es wird betont, dass der Einsatz von „Nicht-Fachkräften" in der Schulbegleitung rechtlich möglich ist, dass aber sichergestellt werden muss, dass die notwendigen Unterstützungsmaßnahmen angemessen erbracht werden (Schönecker et al. 2021, S. 76). Entsprechend hänge die notwendige Qualifikation vom spezifischen Förderbedarf der Klient*innen ab (ebd.; Dworschak 2010b; Dillmann/Wildanger 2014).

Im Kontrast dazu betont Hoyer (2017, S. 125), dass „Schulbegleitung als hochkomplexe Aufgabe verstanden werden muss, die ein erhebliches Maß an Professionalisierung erfordert". Interviewte Schulbegleiter*innen berichten von Überforderung infolge einer fehlenden Ausbildung und Weiterbildung für die Begleitung von Menschen mit Behinderung:

> „Man wird komplett ins kalte Wasser geworfen. Es sagt dir vorher niemand, das und das und das kann man machen. Es ist so, guck mal was der Junge braucht und dann gibst du ihm das oder halt nicht. Und man hat keine Fortbildung währenddessen oder so, dass man sich mal austauscht […]. Man muss es irgendwie entweder wissen, wie es geht, manche sind ja auch als Erzieher oder so in dem Job, aber viele sind Studenten, die sitzen dann da halt auch wie ich und sind dann so: ‚War das jetzt ok, was ich gemacht habe, wie ich das geregelt habe. Ich weiß nicht so genau, was der Anspruch ist.'"

In den Interviews heben die befragten Schulbegleiter*innen und Vertreter*innen von Trägern entsprechend hervor, dass der Einsatz von Fachkräften nur selten erfolgt:

> „Wir haben fast nie einen Fall, der einer besonderen Qualifikation der Assistenten bedarf – bzw. der Bedarf für eine qualifizierte Schulbegleitung wird nur selten bewilligt. Aber es ist nicht selten, dass wir fachlich qualifizierte Personen haben, die zum Beispiel Pädagogik studieren oder früher als Erzieherin tätig waren. Die werden dann aber trotzdem nur als Hilfskräfte eingruppiert."

Und angesichts der rasant zugenommenen Nachfrage ist von einer Abnahme der Qualifizierungsstandards auszugehen: „Wir stellen jeden ein, der halbwegs taugt", bestätigt eine Mitarbeiterin eines Trägers mit Personalverantwortung auf Anfrage.

Mit Blick auf die Sozialstruktur von Schulassistent*innen zeigt sich, dass die (Teil-)Branche mit einem Frauenanteil von gut 75 Prozent weiblich und vornehmlich von Beschäftigten im Alter zwischen 30 und 40 Jahren geprägt ist (Schindler 2021, S. 15; Schindler 2020, S. 4). In einer anderen Studie lag der Frauenanteil bei 86 Prozent und das durchschnittliche Alter bei 41 Jahren (Henn et al. 2014). Schulassistent*innen verfügen in der Regel über einen mittleren oder höheren Bildungsabschluss, aber nur in 30 bis 50 Prozent der Fälle über eine pädagogisch-soziale oder pflegerische Qualifikation (Schindler 2021; Schindler 2020).

In einer Studie von Schulbegleiter*innen in der Stadt Oldenburg waren 38 Prozent der Befragten ohne oder ohne pädagogische/pflegerische Ausbildung und 47 Prozent waren in irgendeiner Form im Bereich der Pflege oder Pädagogik ausgebildet (Lindemann/Schlarmann 2016, S. 268). In derselben Studie zeigte sich, dass über die Hälfte (55 Prozent) über weniger als zwei Jahre Arbeitserfahrung als Schulbegleiter*innen verfügt, was die hohe Fluktuation der Beschäftigten in diesem Feld belegt (ebd.).

In anderen stichprobenartigen Studien wird von einer Fachkraftquote von etwa 50 Prozent ausgegangen (Henn et al. 2014; Beck/Dworschak/Eibner 2010). Allerdings geht damit nicht automatisch einher, dass diese qualifizierten Arbeitskräfte auch entsprechend ihrer Ausbildung als Fach-

kräfte eingruppiert und demgemäß entlohnt werden. Für Oberbayern führt Dworschak (2016) aus:

> „Die Kostenträger gehen häufig davon aus, dass die Schulbegleiterinnen und Schulbegleiter in der Regel keine berufliche Vorbildung im erzieherischen, pädagogischen oder pflegerischen Bereich benötigen. In diesen Fällen werden die Schulbegleiterinnen und Schulbegleiter als (unqualifizierte) Hilfskräfte eingestuft.
> In begründeten Fällen können aber auch qualifizierte Hilfskräfte (z. B. Heilerziehungspflegehelfer) oder Fachkräfte (z. B. Heilerziehungspfleger) genehmigt werden. Beim Bezirk Oberbayern bspw. verteilen sich die Qualifikationen folgendermaßen: fünf Prozent Fachkräfte, 16 Prozent qualifizierte Hilfskräfte und 79 Prozent (unqualifizierte) Hilfskräfte (diese Zahlen beziehen sich auf Schulbegleitung an allgemeinen Schulen und Förderschulen gleichermaßen)."

Trotz der geringen qualifikatorischen Anforderungen ist es nicht selten, dass zu wenige Menschen für die Assistenzen zur Verfügung stehen, sodass bei Schuljahresbeginn nicht immer alle bewilligten Anträge auch realisiert werden können und die Klient*innen dann den Unterricht ohne Unterstützung oder in seltenen Fällen gar nicht besuchen (betanet 2025). Diese Herausforderung verschärft sich mit der weiterhin zunehmenden Bewilligung von Schulbegleitungen.

Ein befragter Personalverantwortlicher eines Trägers erläutert: „Es wird zunehmend schwerer, ausreichend Personen für die Schulassistenz zu finden, und die Nachfrage nimmt immer weiter zu. Wir sind eigentlich ständig auf der Suche – auch weil die meisten diesen Job nicht lange machen und natürlich, weil die Bezahlung für viele nicht reizvoll ist."

7.2.5 Herausforderungen: Prekäre Arbeit und „Rollenprekariat"

Aus der ausgesprochen dürftigen Standardisierung und Verregelung ergeben sich für Beschäftigte in der Branche Schulbegleitung drei zentrale und einander verstärkende Herausforderungen, die im Folgenden näher ausgeführt werden sollen und die für eine gewerkschaftliche Bearbeitung besonders wichtig erscheinen:

Erstens handelt es sich um prekäre Arbeit, und zwar sowohl im Bereich der Fachkräfte als auch der Nicht-Fachkräfte; zweitens finden sich Beschäftigte in der Schulassistenz häufig in einer Situation der unklaren Definition ihrer eigenen Rollen im Schulbetrieb wieder; drittens ergibt sich aus den beiden genannten Punkten, dass Schulassistent*innen (bislang) über ausgesprochen beschränkte Machtressourcen verfügen. Gleichzeitig lassen sich aber durchaus Ansätze für eine Stärkung dieser Handlungskompetenzen identifizieren.

Schulassistenz als prekäre Arbeit

Schulassistenz als (Teil-)Branche erfüllt in vielen Fällen zentrale Kriterien prekärer Arbeit (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006; Hammer 2022; Heinrich/Lübeck 2013). Zum einen gibt es Schulassistent*innen, die nicht angestellt sind, sondern auf Honorarbasis arbeiten. Die Göttinger Schulbegleitungsstudie identifiziert ein Viertel der Schulbegleitungen als Honorarkräfte (Meyer 2017, S. 68). Allerdings basiert diese Erhebung mit 47 Befragten auf einer sehr begrenzten Stichprobe.

In den im Rahmen der Branchenanalyse durchgeführten Interviews wurde verschiedentlich betont, dass die Beschäftigung von Schulbegleiter*innen als Honorarkräfte eher selten der Fall sei. Rechtlich existieren zur Frage der Selbstständigkeit von Schulassistent*innen konträre Urteile, wobei besonders der „wirkliche Geschäftsinhalt“ sowie die Frage nach der gleichzeitigen Tätigkeit für verschiedene Träger entscheidend ist (Oberlander 2018).

Relevanter hinsichtlich der Prekarität von Schulassistenzen ist die starke Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse. Während die Nachfrage nach Schulassistent*innen zwar enorm gestiegen ist, werden Arbeitsverträge oftmals auf ein Schuljahr befristet und anschließend ggf. (nicht) verlängert. Mit dieser Befristungspolitik halten sich Träger die Möglichkeit der (Nicht-)Weiterbeschäftigung offen. „Gute Beschäftigte können wir weiterbeschäftigen“, argumentiert eine Befragte eines Trägers und ergänzt: „Und solche, die weniger passen, sind dann auch meist raus.“

Damit wird auch das Disziplinierungspotenzial einer befristeten Beschäftigung deutlich, sodass Schulassistent*innen in einer ausgeprägten Abhängigkeit von der Einschätzung von Träger, Schule und Eltern sind. Dies hängt auch damit zusammen, dass der Kostenträger die Leistung in Abhängigkeit vom Förderbedarf des Kindes nur befristet bewilligt. Zuweilen sind die Arbeitsverträge an diese Versorgungsverträge gekoppelt.

Dies führt dazu, dass bei längerer Krankheit des Kindes oder der*des Jugendlichen, Umzug oder Wechsel der Schule der Vertrag endet. Eine befragte Schulassistentin beschreibt: „Die sind befristet, immer bis zum Schuljahresende. Also egal wann die anfangen, ist das immer befristet bis zum 31.7. des aktuellen Schuljahres, weil die Hilfen für das Kind immer nur bewilligt sind bis dann und danach schaut man ja nochmal weiter.“

Eine andere Interviewpartnerin beschreibt, dass sie nur aufgrund des absehbaren langfristigen Unterstützungsbedarfs eines Kindes etwas mehr Beschäftigungssicherheit habe: „Nur dadurch, dass ich beim ersten Kind schon ein Rolli-Kind habe, wo man absehen konnte, dass das weiterlaufen muss, lief mein Vertrag auch durchgehend.“

Neben der damit einhergehenden Zukunftsunsicherheit hat die Befristungspolitik aber auch eine monetäre Seite: Denn über die Sommerferien

werden Schulassistent*innen häufig nicht beschäftigt. Da infolgedessen bei vielen Beschäftigten nicht zwölf Monate Beschäftigungszeit zusammenkommen, diese aber eine Leistungsvoraussetzung für die Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung darstellen, erhalten diese Personen dann kein Arbeitslosengeld, sondern müssen Grundsicherung für Arbeitssuchende beantragen. In Verbindung mit der üblichen Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungen im Feld der Schulassistenz sind die Arbeitenden einer besonderen Prekarität ausgesetzt.

Die objektiv prekäre Lage infolge von geringer Entlohnung, Teilzeitbeschäftigung und Befristung wird von einigen Befragten subjektiv nur bedingt als Belastung empfunden. Für sie ist ihre Tätigkeit als Schulassistent*in eine Übergangsbeschäftigung und/oder ein Zubrot. Eine Untersuchung hält aber fest: „Gerade die Verbindung mehrerer prekärer Merkmale führt dazu, dass die Flexibilisierung der Arbeitskraft nicht als Vorteil empfunden werden kann“ (Hammer 2022, S. 31).

Einhellig geben die Interviewten aber an, dass diese Tätigkeit als ausschließliche Einkommensquelle nicht ausreichend ist. Befragte Assistent*innen wie auch Vertreter*innen von Trägern geben an, dass die Bezahlung für ungelernte Quereinsteiger*innen „ganz ok“ sei.

Auch werde die Unsicherheit der weiterführenden Beschäftigung durch den fortwährenden und sogar zunehmenden Bedarf an Schulassistent*innen relativiert, doch fehle damit trotz allem eine verlässliche Planungssicherheit: „Klar, ich kann schon davon ausgehen, dass es immer wieder neue Kinder gibt, die eine Assistenz brauchen. Aber eine Garantie gibt mir dafür keiner. Letztendlich wird die Unsicherheit bei uns abgeladen. Und deshalb machen das auch nur wenige über einen längeren Zeitraum.“

Eine andere Befragte beschreibt:

> „Das ist überhaupt kein sicherer Arbeitsplatz, das kann man in keinster Weise sagen. Das ist auch wirklich kein Arbeitsplatz, wo ich von eine Familie ernähren könnte oder wo ich die Sicherheit habe […]. Das Kind, da kann ein Schulwechsel erfolgen, die Eltern können sagen, diese Teilhabeassistenz passt jetzt nicht zu unserem Kind, wir möchten gerne wechseln. Da gibt es tausend Gründe, mein erstes Rolli-Kind ist verstorben nach neun Jahren, das ist auch ein Grund… Also du hast keine Sicherheit.“

Aufgrund der zuvor dargelegten hohen Unsicherheiten und der spezifischen Anforderungen bedient sich die Schulassistenz aus einem spezifischen Pool potenzieller Arbeitskräfte. Einhellig beschreiben die Befragten, dass Schulassistent*innen in der Regel Personen sind, die entweder ihre Arbeitszeiten flexibel anpassen können bzw. durch eigene Sorgeverpflichtungen an die Schulzeiten gebunden sind und die grundsätzlich fi-

nanziell abgesichert sind, aber zusätzlich einen Nebenverdienst benötigen. Eine Befragte beschreibt zum Beispiel:

> „Also diesen Job führen eigentlich junge Leute aus, die direkt vorm Studium stehen oder mal ein Jahr wie ein FSJ oder halt eben Leute, die wieder einsteigen und kleine Kinder haben, wie bei mir. Das war bei mir damals der Grund, dass ich gesagt habe, ich geh in die Schule, dann bin ich mittags zu Hause bei den Kindern und habe die Ferienzeit auch frei."

Damit einher geht zugleich eine hohe Fluktuation der Beschäftigten ohne einschlägige Ausbildung. Es wird beschrieben, dass nur wenige dieser Tätigkeit über einen längeren Zeitraum nachgehen. Einer Studie zufolge geben über 60 Prozent der Befragten Schulbegleiter*innen an, dass sie diese Tätigkeit drei Jahre oder kürzer ausüben, und ein knappes Drittel davon arbeitet nicht länger als ein Jahr in der Schulassistenz (Dworschak 2012b). Diese ausgeprägte Fluktuation und die hohe Teilzeitquote sind Resultat der prekären Arbeitsbedingungen und stehen einer Professionalisierung des Feldes der Schulassistenz im Weg.

Für Schulassistent*innen ohne einschlägige Ausbildung ergibt sich ein schlecht bezahltes und unsicheres Betätigungsfeld: Sie arbeiten nicht selten in Teilzeit und befristet, und verfügen zudem über keine Aufstiegschancen im Kontext des Trägers, der sie beschäftigt. Nach Angabe eines Trägers stellt die Schulassistenz daher für viele Beschäftigte auch eine bloße Zwischenstation dar – sofern es ihnen gelingt, sich durch Qualifizierung oder Fremdbewerbung der prekären Arbeit der (Teil-)Branche zu entziehen.

Erschwerend wirken die prekären Spezifika der Schulassistenz, wenn diese Tätigkeit in Vollzeit ausgeübt wird. Dann bietet die Flexibilität keine Vorteile mehr, das Gehalt ist gering und eine verlässliche Zukunftsplanung ist infolge der Befristung nicht möglich (Hammer 2022, S. 27). Allerdings scheint Vollzeit in der Schulassistenz gemäß der klientenspezifischen Tätigkeiten die Ausnahme zu sein.

In der nach wie vor am weitesten verbreiteten Organisationsform der Schulassistenz, der 1:1-Begleitung, kommt noch das strukturelle Problem hinzu, dass Befristung und Gehalt der Stellen von Schulassistent*innen häufig an die „Defizite des Kindes" gekoppelt sind: Verbessern sich diese – wird also das Förderziel erreicht –, machen sich Schulassistent*innen paradoxerweise selbst überflüssig (Dittmann/Kühnel/Metzdorf-Scheithauer 2021, S. 175). Hierbei ist zwar eine Zuweisung zu einem neuen Kind möglich, was aber meist einige Zeit dauert.

Eine Lösung für die prekäre Beschäftigung könnten hierbei Pool-Lösungen (zum Beispiel „Schulpool", „Trägerpool") oder regionale Infrastrukturmodelle sein, in denen ein festes Team von Schulassistent*innen zum Beispiel in Kleingruppen Begleitungen organisiert. Diese alternativen

Organisationsformen könnten den prekären Charakter der 1:1-Begleitung abschwächen (Dittmann/Kühnel/Metzdorf-Scheithauer 2021, S. 172 ff.).

Allerdings beschreiben einige Befragte auch die Ambivalenzen, die mit diesen Pool-Modellen einhergehen. So wird das Aufteilen der Verantwortung und die Möglichkeit, Vertretungen zu organisieren, als Entlastung wahrgenommen, demgegenüber wird aber die Betreuung mehrerer Klient*innen mit oft sehr unterschiedlichem Förderbedarf als „unmöglich" und als große Herausforderung empfunden.

Der Anteil prekärer Beschäftigung ist mit Blick auf Bezahlung und Befristung hoch, was sich negativ für Beschäftigte wie auch Klient*innen auswirkt. Hierfür gibt es ein zunehmendes Problembewusstsein auch außerhalb der Gewerkschaften (Lebenshilfe 2015, S. 13; DV o. J. b, S. 16). Handlungsbedarf besteht insbesondere bei der Tarifierung der Nicht-Fachkräfte. Auch wird vorgeschlagen, Schulassistent*innen an Schulen anzustellen und flexibel für den individuellen Bedarf der Schüler*innen einzusetzen (AGJ 2014b; Knuf 2013; Lindmeier/Polleschner 2014).

Zu den ökonomischen Herausforderungen und Unsicherheiten der Schulassistenz als Beschäftigungsform kommen psychische und physische Belastungen, die für prekäre Arbeit typisch sind: Beschäftigte in der Schulassistenz können Anerkennung kaum aus ihrer prekären Arbeit selbst gewinnen, sondern primär über soziale Interaktionen im Rahmen dieser (Schindler/Schindler 2021). Aber auch Letztere wird erschwert durch eine zweite Herausforderung: das „Rollenprekariat" (Lübeck 2019) von Beschäftigten in der Schulassistenz.

Rollenprekariat in der Schulassistenz

Die geringe Anerkennung, die der Schulassistenz entgegengebracht wird, äußert sich bereits im Mangel eines professionellen Profils bzw. einer professionellen „Rolle" dieser Beschäftigung. Wie Anika Lübeck jüngst detailliert nachgezeichnet hat, befinden sich Beschäftigte nicht nur in einem sozioökonomischen Prekariat, sondern auch in einem „Rollenprekariat" (Lübeck 2019). Sie argumentiert, „dass die zum Teil widersprüchlichen Rollensektoren der Schulbegleitung zu einem Intra-Rollenkonflikt führen, der aufgrund der prekären Stellung der Schulbegleitung und ihrer fehlenden Professionalisierung kaum konstruktiv bearbeitet werden kann" (Lübeck 2019, S. 18).

Entsprechend zeigt die ethnografische Untersuchung von Blasse (2017), dass Schulassistent*innen in der Praxis entweder als „unterstützende Kraft", „Scharnier", „Unauffällige auf Abruf", „(sonder)pädagogische Expert/in", „fachliche Lehrkraft " oder gar als „Schüler/in" wahrgenommen werden.

Allgemein und wie zuvor bereits dargelegt existiert „kein wohldefiniertes und umfassendes Konzept für die Schulbegleitung/Schulassistenz“ und „die Ansichten über die Aufgaben- und Tätigkeitsfelder der Schulbegleiter/Schulassistenten [gehen] weit auseinander“ (Dworschak 2010b). Konstatiert wird außerdem, dass das „Berufsfeld der Schulbegleitung […] noch keinen regionalen oder bundesweiten Standards [unterliegt], weshalb sich unter den Schulbegleiter/innen ein heterogenes Bild bezüglich der Qualifikationen ergibt“ (Laubner/Lindmeier/Lübeck 2017, S. 50; Breyer 2020).

Dies spiegelt sich auch in den unklaren Aufgabenprofilen der Schulassistent*innen wider, die eher „historisch und regional gewachsen“ sind (Knuf 2013, S. 91), als geplant entwickelt (siehe auch oben).

Die Beschäftigten werden in der Regel „ins kalte Wasser geworfen“ und es herrscht „häufig Unklarheit darüber, welche Aufgaben Schulbegleiter/innen tatsächlich in der Schule wahrnehmen dürfen und sollen, wie sie als externe Mitarbeiter/innen in schulische Strukturen eingebunden werden können und wer in Konfliktfällen weisungs- und entscheidungsbefugt ist“ (Laubner/Lindmeier/Lübeck 2017, S. 8). Betont wird auch eine mangelnde Kenntnis über Schulbegleitung aufseiten der Schulen und Lehrkräfte, was auch auf eine oft sehr begrenzte Kommunikation und Kooperation dieser Gruppen mit den Assistent*innen zurückzuführen sei (Lindemann/Schlarmann 2016).

Außerdem entwickeln Schulassistent*innen keine geraden Tätigkeitsbiographien und werden in der Regel nicht als Teil der Organisation Schule wahrgenommen. Eine organisatorische Sozialisation bleibt damit aus – nicht zuletzt, weil Lehrer*innen selbst unzureichend für die Zusammenarbeit mit Schulassistent*innen qualifiziert sind und über deren Lebens- und Arbeitssituation nur bedingt informiert sind (Lübeck 2019; Schindler 2021). Auch kann die räumliche Trennung zwischen Beschäftigungsort (Träger) und Arbeitsort (Schule) zu arbeitsrechtlichen Problemen führen, wie Tegethoff (2021, S. 158) darlegt.

Studien belegen, dass die unklare Rollenzuordnung auch für die Beschäftigten in der Schulassistenz neben ihrer sozioökonomischen Prekarität als eine Hauptbelastung angesehen wird (Schindler/Schindler 2021). Das unterstreicht, dass eine standardisierte Qualifizierung und eine Normierung von Schulassistenz zentrale Elemente sind, um die Arbeitsbedingungen von Schulassistent*innen an deutschen Schulen zu verbessern. Zwar gab es in den letzten Jahren eine Reihe an Pilotprojekten, in denen Qualifikationsanforderungen für Schulbegleitungen eruiert und entsprechende Bildungsangebote entwickelt werden sollten. Dabei handelt es sich aber um vereinzelte Bestrebungen.

7.3 Besondere Wohnformen

Trotz Ambulantisierung im Wohnen (siehe Kapitel 6.2) leben immer noch viele Menschen in stationären Einrichtungen, heute besondere Wohnformen genannt. Der Bereich ist in den letzten Jahren von weitreichenden Änderungen geprägt, wofür vor allem das Bundesteilhabegesetz und das Ziel der Personenorientierung (zum Beispiel persönliches Budget und individuelle Hilfeplanung) verantwortlich sind (siehe Kapitel 6.3). Bis Ende des Jahres 2019 galt für das Wohnen von Menschen mit Behinderung im Rahmen stationärer Einrichtungen das Sozialgesetzbuch XII.

Dabei orientierten sich Einrichtungen an den individuellen Einstufungen der Menschen mit Behinderung und erstellten für diese ein Angebot der jeweils möglichen und notwendigen Leistungen. Diese Leistungen wurden dann als Kostenpakete mit den Leistungsträgern verhandelt und vereinbart. In der Regel wurde die Gesamtheit der Leistungen (inklusive Unterkunft, Verpflegung und Unterstützungsleistungen) in und von einer Einrichtung erbracht. Finanziell umfasste dieses Paket für die Einrichtungen eine Grundpauschale, eine Maßnahmenpauschale und einen Investitionsbetrag.

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde die Personenzentrierung zu einem zentralen Ziel, was insbesondere durch eine Trennung von Fachleistungen und Existenzsicherung umgesetzt wird, um auf diesem Weg die Wahlfreiheit der Menschen mit Behinderung auszuweiten (siehe Kapitel 6.2). Über die Eingliederungshilfe werden nur die notwendigen Fachleistungen finanziert. Leistungen für Lebensunterhalt und/oder Unterkunft der Menschen mit Behinderung laufen über die Sozialhilfe.

Damit wurde die Struktur der zuvor genannten Pauschalen und des Investitionsbetrags aufgelöst. Statt des früheren Bruttoprinzips hinsichtlich der Finanzierung stationärer Einrichtungen erhalten die Klient*innen nun als Sozialleistung vom Sozialamt direkt eine „Hilfe zum Lebensunterhalt“ ausgezahlt. Zusätzlich erhalten sie einen Betrag analog zu den Aufwendungen für einen Einpersonenhaushalt, bei Bedarf ergänzt, wenn beispielsweise ein Anspruch auf eine der Beeinträchtigung adäquate Einrichtung besteht.

Während den Klient*innen zuvor im Kern nur die Inanspruchnahme der Leistungen oblag und nicht deren Steuerung (König/Wolf 2017, S. 29), wird ihnen nun die Wahl zwischen verschiedenen Angeboten zuteil. Direkt mit den zugewiesenen finanziellen Mitteln ausgestattet, können und müssen Menschen mit Behinderung sich die für sie geeigneten Wohnräume, Einrichtungen und/oder Fachleistungen bei diversen Anbietern aussuchen. Im Sinne einer Modularisierung der Leistungen sollen sowohl die Auswahl als auch die Qualität der Angebote gesteigert werden. Ökono-

misch formuliert wandelt sich die Struktur der Eingliederungshilfe damit von einem Anbieter- zu einem Käufermarkt.

Die Auswirkungen auf die Struktur, Organisation und Arbeit in den besonderen Wohnformen werden von den Interviewten als ambivalent eingeschätzt. Die Personenzentrierung wird durchgehend befürwortet und aufseiten des Managements betont eine Befragte (im Folgenden steht zur Wahrung der Anonymität abwechselnd die männliche und weibliche Sprachform):

> „Im Grunde ist der ganze Prozess nun stark standardisiert und vereinfacht. Es gibt da feste Sätze für den Lebensunterhalt und die sind auch nicht verhandelbar. Das spart uns einiges an Arbeit, was sonst in die fortlaufenden Verhandlungen ging. Jetzt wissen wir, womit wir rechnen können und müssen. Allerdings befürchten wir, dass etwaige Anpassungen, wenn zum Beispiel die Kosten für Unterkünfte steigen – was gerade merklich der Fall ist – erst mit deutlicher Verspätung umgesetzt werden."

Außerdem erwartet der Befragte, dass zugleich ein Mehraufwand bei Verwaltung und Verhandlungen entstehe, da nun infolge des Bundesteilhabegesetzes mit und für alle (potenziellen) Bewohner*innen sowohl individuelle Verhandlungen geführt als auch individuelle Rechnungen gestellt werden müssten.

Kritisch bemerkt ein anderer Befragter außerdem, dass in ihrem Fall die Standardisierung der Sätze für die Geschäftsführung zwar die Komplexität der Verhandlungen reduzieren würde, damit aber auch Flexibilität verloren gehe, weil sie keine Einzelverhandlungen mehr führe:

> „Klar, was wir vorher verhandelt haben, muss man in Zukunft nur noch in einer Tabelle nachschlagen. Aber das nimmt uns auch die Möglichkeit in Verhandlungen zum Beispiel Lohnerhöhung anzuführen und diese damit dann auch unmittelbar refinanzieren zu können. Das wird in Zukunft schwierig. Vereinfachung steht da jetzt vor Flexibilität."

Darüber hinaus merkt er an, dass in Zukunft auch eine geringere Beständigkeit und ein häufigerer Wechsel bei den Bewohner*innen entstehen könne, was für die Einrichtungen eine Zunahme an Verwaltungskosten zur Folge hätte. Hinzu komme, dass nun nicht länger die Kosten automatisch von den Trägern überwiesen würden, sondern jeweils individuell von den Bewohner*innen, sodass auch hier Mehraufwand und auch Ausfallrisiken entstünden.

Eine Herausforderung stellt für die besonderen Wohnformen mitunter die Abgrenzung von einerseits den Leistungen für Lebensunterhalt und Unterkunft und andererseits den Fachleistungen dar, wie ein Befragter beschreibt:

> „Da wird künstlich getrennt, was in der Praxis zusammengehört. Zum Beispiel wird bei uns die Küche für die Zubereitung der Mahlzeiten genutzt. Und gleichzeitig läuft hier aber auch ganz viel mit dem Ziel, die Selbstständigkeit der Bewohner zu verbessern, also es wird gemeinsam geübt, wie man eine Tütensuppe oder auch was Komplexeres kocht. Nur, wie rechnen wir die Küche und deren Ausstattung nun ab? Ist das jetzt Fachleistung oder Unterbringung, Eingliederungshilfe oder Sozialamt? Da hat der Landesrahmenvertrag bei uns bisher noch keine Antwort drauf."

Manche Bundesländer organisieren daher sowohl die existenzsichernden als auch die Fachleistungen über die Träger der Eingliederungshilfe (Noll 2022, S. 313; siehe auch Kaps/Reiter/Berthold o. J., S. 29).

7.3.1 Arbeitsbedingungen

Markant ist die sehr begrenzte Zahl an Untersuchungen, die sich den Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe widmen. Zentral ist vor allem eine Studie aus dem Feld der besonderen Wohnformen, die zwar auf einer begrenzten Datenbasis beruht, aber erste Einsichten für dieses Feld liefert. Demzufolge geben 56 Prozent der befragten Beschäftigten an, dass sie sich durch ihre berufliche Situation sehr oder etwas belastet fühlen (Habermann-Horstmeier/Limbeck 2016a; Habermann-Horstmeier/Limbeck 2018).

Dabei sind die befragten männlichen Leitungskräfte weniger belastet als weibliche, wohingegen bei Arbeitenden in nicht-leitender Position die Resultate andersherum sind. Die größte Belastung geben jüngere (25 bis 34 Jahre alte) und ältere (45 bis 65 Jahre alte) Fachkräfte an. Die berichtete Belastung nimmt demnach außerdem markant zu, wenn neben Schicht- und Wochenenddiensten noch Überstunden hinzukommen. Nur 15 Prozent der Teilnehmenden dieser Studie empfinden ihre Tätigkeit als „kaum" oder „überhaupt nicht" belastend.

Allgemein existieren Hinweise, dass das Arbeitsklima in den befragten Einrichtungen schlechter ist als das der Betriebe und Einrichtungen in Deutschland allgemein (Habermann-Horstmeier/Limbeck 2016b).

Ein Faktor, der der Studie zufolge zur Belastung der Beschäftigten führt, ist eine als zu gering empfundene Zeit für die Betreuung der Bewohner*innen. Außerdem werden auch deren zunehmend höheres Alter und in der Folge ein höherer Pflegebedarf, kurzfristiges Einspringen für Kolleg*innen, ungünstige Arbeitszeiten, auffälliges Verhalten der Bewohner*innen und Stress durch Überforderung genannt (Habermann-Horstmeier/Limbeck 2018).

In einer Analyse bayerischer Einrichtungen werden als belastende Faktoren vor allem die fehlende Zeit für eine angemessene Betreuung,

der hohe Dokumentationsaufwand sowie die hohe Verantwortung und das hohe Engagement genannt (Endrich 2018, S. 17).

Allgemein erweisen sich diese Widrigkeiten in den ambulanten Wohnformen als deutlich weniger relevant, was vermutlich mit weniger Überstunden, weniger Schichtdienst und mehr Teilzeitarbeit in diesem Feld zusammenhängt. Ausgeprägt sind Stress und Überforderung der Beschäftigten, wenn sowohl Menschen mit psychischen Einschränkungen als auch solche mit schweren Mehrfachbehinderungen betreut werden und in der Folge zugleich die körperlichen und geistigen Anforderungen groß sind (Habermann-Horstmeier/Limbeck 2016a).

Was die Heimpersonalverordnung als „Heim“ definiert, soll im Folgenden als gleichbedeutend mit dem traditionellen Begriff des „stationären Wohnens“ verwendet werden. Dabei ist zu beachten, dass das Bundesteilhabegesetz „Heime“ als stationäre Einrichtungen, in welchen Menschen ein Gesamtpaket an Leistungen erhalten, abschaffen und stattdessen Einrichtungen („besondere Wohnformen“ genannt) etablieren möchte, in welchen die Leistungsberechtigten wie in ambulanten Wohnformen bedürfnisorientierte Leistungen erhalten (siehe „Personenzentrierung“; siehe Kapitel 6.2).

Zu den oben genannten belastenden Faktoren hinzu kommt, dass ein mangelndes Mitspracherecht Ursprung von Belastungen sein kann (Beermann/Brenscheidt/Siefer 2008). Dies zeigt sich auch daran, dass vor allem diejenigen Betreuenden von Belastungen berichten, die nur wenig Einfluss auf die Gestaltung und Planung ihrer Arbeit ausüben können (Habermann-Horstmeier/Limbeck 2018, S. 5).

Diese teilweise widrigen Arbeitsbedingungen wirken sich auch negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. So schätzen fast 40 Prozent der Befragten ihren Gesundheitszustand als negativ ein (Habermann-Horstmeier/Limbeck 2015), vor allem auch im Vergleich zum Durchschnitt der Bevölkerung (Habermann-Horstmeier/Limbeck 2016c, S. 25).

83 Prozent geben an, dass sie im letzten Jahr mehr als einmal krank zur Arbeit gegangen sind, 77 Prozent waren mehr als einmal krankgeschrieben und 54 Prozent geben an, dass der aktuelle Zustand für sie die Gefahr birgt, einen Burnout zu erleiden (Habermann-Horstmeier/Horstmeier 2019). Hinsichtlich der Krankheit der Betreuenden liegen die Werte deutlich über dem Durchschnitt der Bevölkerung (Habermann-Horstmeier/Limbeck 2016c, S. 37).

Und auch im Vergleich mit verwandten Feldern stechen die besonderen Wohnformen laut dieser Studie negativ hervor. In der Studie lag die Quote der Arbeitsunfähigkeit zum Beispiel bei 7 Prozent und damit 17 Prozent über derjenigen der Mitglieder der Allgemeinen Ortskrankenkassen (AOK) im Feld der Sozial- und Gesundheitsbranche (Habermann-

Horstmeier/Limbeck 2016c) und ähnlich markant auch über anderen Bereichen.

Auch in einer anderen Studie wird bestätigt, dass vor allem die Beschäftigten in Wohnhäusern für beeinträchtigte Menschen schlechtere Arbeitsbedingungen erleben und unter Erschöpfungsgefühlen leiden (Roth et al. 2018). Entsprechend beschreibt eine Befragte in einem der Interviews:

> „Man geht dann halt auch zur Arbeit, wenn man eigentlich krank wäre und sich zu Hause schonen sollte. Mit Corona war das plötzlich nicht mehr so selbstverständlich und die Leute sind auch mit Schnupfen zu Hause geblieben, und das hat bei uns fast direkt den ganzen Laden lahmgelegt."

8. Beschäftigtenbefragung Behindertenhilfe

Wie zuvor dargelegt hat die Behindertenhilfe in den letzten Dekaden allein quantitativ eine zunehmende Bedeutungssteigerung erfahren. Eine Abkehr von dieser Entwicklung ist nicht absehbar. Deshalb ist davon auszugehen, dass die angespannte Personalsituation sich weiter zuspitzen wird. Dies wird noch dadurch verstärkt, dass eine entsprechende gesellschaftliche und materielle Aufwertung der Behindertenhilfe durch Politik und Kostenträger eher ausgebremst wird.

Stattdessen machen sich Entwicklungen wie die Ökonomisierung sozialer Dienstleistungen (siehe Kapitel 6.1) und die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse auch auf der Ebene der konkreten Arbeitsbedingungen in den einzelnen betrachteten Feldern und darüber hinaus bemerkbar, wie im Folgenden dargelegt wird.

Art und Qualität von Arbeitsbedingungen sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen:

- Darunter fallen in erster Linie die arbeitsspezifischen Aspekte, die aus der konkreten Tätigkeit hervorgehen. Arbeit in der Behindertenhilfe kann daher von den Beschäftigten als belastend empfunden werden.
- Darüber hinaus habendie Beschäftigungsverhältnisse einen Effekt, was beispielsweise Umfang und Art des Arbeitsvertrags sowie die Entlohnung umfasst. Wer zum Beispiel befristet und schlecht bezahlt arbeitet, nimmt die Arbeitsbedingungen tendenziell negativ wahr.
- Hinzu kommen außerdem die Strukturen des Feldes der Behindertenhilfe und seiner Organisationen, die sich zum Beispiel aus den regulativen Vorgaben ergeben.

Analytisch sind diese verschiedenen Faktoren jeweils von spezifischen Logiken und Herausforderungen geprägt. In der Praxis sind sie allerdings miteinander verbunden und ergeben für die Beschäftigten die subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbedingungen.

Im Folgenden werden die verschiedenen Faktoren und Aspekte der Arbeit in der Behindertenhilfe näher untersucht. Dabei werden insbesondere Resultate der durchgeführten Online-Umfrage unter den Beschäftigten in der Behindertenhilfe vorgestellt und ergänzend Interviewzitate zur Illustration der Erkenntnisse genutzt. Diese empirischen Ergebnisse werden vor dem Hintergrund existierender Studien diskutiert. Darüber hinaus wird auch auf weitere, aktuelle Datenquellen zurückgegriffen.

Allgemein ist die bestehende Datenlage zu Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe sehr prekär und es existieren nur wenige Studien, die

außerdem meist eine begrenzte Reichweite und Repräsentativität aufweisen. Etwas besser ist das Wissen bezüglich der allgemeinen bzw. strukturverwandten Pflege- und Gesundheitsbranchen und der Sozialen Arbeit. So ist bekannt, dass die Arbeitsbedingungen in den sozialen Dienstleistungen deutlich verbesserungswürdig sind. Hier wirkt sich beispielsweise die Ökonomisierung in Form von Zeitnot und einer Verdichtung von Arbeit aus (Hielscher et al. 2013).

Außerdem ist die Bezahlung im Vergleich mit anderen Branchen unterdurchschnittlich (Bispinck et al. 2012). Einer Untersuchung zufolge erwägen 18 Prozent befragter Pflegekräfte mindestens mehrfach monatlich aus ihrem Beruf auszusteigen. Unter diesen sind insbesondere jüngere und qualifizierte. In anderen europäischen Ländern sind diese Werte deutlich niedriger (Hasselhorn et al. 2005, S. 125, 144).

Eine andere Studie legt dar, dass vor allem Beschäftigte der Behindertenhilfe besonders oft mit dem Gedanken spielen, ihren Job aufzugeben (Roth et al. 2018, S. 13). Bei den in der durchgeführten Online-Erhebung befragten Beschäftigten bestätigt sich dieses Bild. Es erwägen sogar weit mehr einen Berufsausstieg. In irgendeiner Form (teils/teils, Zustimmung oder volle Zustimmung) denken 48 Prozent aller Befragten darüber nach, ihren Job aufzugeben.

22 Prozent stimmen diesem Vorhaben gar voll zu oder zu – dem DGB-Index 2020 nach haben hingegen nur 18 Prozent einen Arbeitgeberwechselwunsch (15 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen). Im Kita-Personalcheck von 2021 geben fünf Prozent an, in nächster Zeit ihren Beruf verlassen zu wollen (ver.di 2021).

Die Behindertenhilfe hat strukturell ein hohes Potenzial für schlechte Arbeitsbedingungen. Zwar erfahren die Beschäftigten eine hohe Selbstwirksamkeit, indem sie andere Menschen unmittelbar unterstützen. Darüber hinaus sind die Arbeitenden in ihrem Job in der Regel sozial gut vernetzt und eingebunden. Doch als soziale Dienstleistung ist auch die Behindertenhilfe, ähnlich wie benachbarte Arbeitsfelder, geprägt von begrenzter gesellschaftlicher Anerkennung, geringen Löhnen und einem hohen Anteil an Teilzeitarbeit.

Außerdem herrscht an vielen Orten infolge von Ökonomisierung ein hoher Arbeitsdruck vor (Janßen 2020, S. 42). Vor allem im Wohnbereich sind ungünstige Arbeitszeiten mit Spät-, Nacht- und Wochenendarbeit nicht selten.

8.1 Allgemeine Aspekte der Arbeitsbedingungen

Spezifischer Teil der Arbeit in der Behindertenhilfe ist der empathische, soziale und interaktive Arbeitsprozess. Dadurch sind die Beschäftigten oft sehr in ihre Arbeit involviert und ein sogenanntes „Schonmuster“ (Kunze 2013, S. 186), bei dem die Arbeit nur eine begrenzte Relevanz für das Selbstbild hat, ist selten. Dies birgt zugleich aber auch die Gefahr, dass sich die Arbeit ins Private entgrenzt oder dass belastende Arbeitsbedingungen sich stärker auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

So zeigt sich auch allgemein, dass sich vor allem die hohen Anforderungen hinsichtlich der emotionalen und qualitativen Aspekte der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen negativ auf die Zufriedenheit und die Erschöpfung der Beschäftigten auswirken (Roth et al. 2018; Kozak et al. 2013; Smyth/Healy/Lydon 2015). Hinzu kommen steigende Anforderungen an die Beschäftigten durch ein zunehmend höheres Alter sowie ein Mehr an herausforderndem Verhalten der zu unterstützenden Menschen (vor allem im Bereich Wohnen mit einer Tendenz zum harten Kern, siehe Kapitel 7.3), das sich mit einem Mangel an Fachkräften paart (Petrarca/Schmidt/Koppelin 2013; Heiland 2025).

Die zuvor dargelegten Erkenntnisse bezüglich der Arbeitsbedingungen in der Behindertenhilfe zeigen sich auch in den Daten der durchgeführten Umfrage. Nur 23 Prozent der Befragten stimmen der Aussage, dass die Personalausstattung angemessen sei, zu oder voll zu (siehe Tabelle 5). 46 Prozent stimmen voll zu oder zu, dass sie bei der Arbeit häufig gehetzt sind oder unter Zeitdruck stehen und 49 Prozent stimmen zu oder voll zu, dass sie ihre Pause nicht nehmen oder in dieser unterbrochen werden (59 Prozent im Bereich Wohnen).

61 Prozent der Befragten sind in den letzten 12 Monaten in irgendeiner Form krank zur Arbeit gegangen (teils/teils, Zustimmung oder volle Zustimmung) – 73 Prozent in der Kindertagesbetreuung. Außerdem geben viele der Befragten an, dass die bereits hohe Belastung durch die Implementierung des Bundesteilhabegesetzes weiter zunimmt, da hiermit eine Steigerung der Arbeitsanforderungen verbunden sei: 61 Prozent stimmen dieser Aussage zu oder voll zu – 66 Prozent in den Werkstätten.

Tabelle 5: Befragungsergebnisse zu Zeitdruck, Unterbrechung, Pausen etc.

	stimme voll zu	**stimme zu**	**teils/ teils**	**stimme nicht zu**	**stimme über-haupt nicht zu**	**weiß nicht**
Die Personalausstattung ist angemessen.	5 %	18 %	32 %	27 %	17 %	1 %
Ich fühle mich häufig bei der Arbeit gehetzt oder stehe unter Zeitdruck.	18 %	28 %	34 %	16 %	4 %	0 %
Ich kann häufig meine Erholungspause nicht nehmen oder werde in dieser unterbrochen.	23 %	26 %	24 %	19 %	7 %	1 %
Ich bin in den letzten zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen.	16 %	28 %	18 %	25 %	14 %	1 %
Ich denke oft darüber nach, meinen Job aufzugeben.	11 %	13 %	25 %	25 %	26 %	1 %
Aufgrund des Bundes-teilhabegesetzes nehmen die Anforderungen an meine Arbeit zu.	25 %	35 %	20 %	11 %	2 %	7 %

Anmerkungen: N = 7.460; von 100 % abweichende Summen rundungsbedingt
Quelle: eigene Darstellung

Versorgungsqualität: Auch hier zeigt sich wieder eine tendenziell normalverteilte Streuung der Antworten. Hervorzuheben ist aber, dass nur 21 Prozent der Befragten zustimmen oder voll zustimmen, dass genügend Zeit ist, um auf die Bedarfe und Anforderungen der Klient*innen einzugehen.

Ähnlich stimmen der Aussage, dass genügend Zeit für die Beziehungsarbeit mit den Klient*innen ist, nur 26 Prozent zu oder voll zu – nur 20 Prozent bei den Befragten aus den Werkstätten. Und 43 Prozent des Samples meinen, dass nicht oder überhaupt nicht ausreichend Zeit ist, um bei Bedarf Klient*innen 1:1 zu betreuen (siehe Tabelle 6). Bei allen Aussagen

gab es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen Wohnen und Werkstätten.

Tabelle 6: Befragungsergebnisse zu Versorgungsqualität

	stimme voll zu	**stimme zu**	**teils/ teils**	**stimme nicht zu**	**stimme über-haupt nicht zu**	**weiß nicht**
Es ist genügend Zeit, um auf Bedarfe und Anforderungen der Klient*innen einzugehen.	4 %	17 %	41 %	27 %	10 %	1 %
Es ist genügend Zeit für die Beziehungsarbeit (z. B. Gespräche) mit den Klient*innen.	5 %	21 %	40 %	25 %	9 %	1 %
Es ist ausreichend Zeit, um im Bedarfsfall Klient*innen 1:1 zu betreuen (z. B. zur Deeskalation oder in Krisensituationen).	6 %	16 %	33 %	27 %	16 %	2 %

Anmerkungen: N = 7.421; von 100 % abweichende Summen rundungsbedingt
Quelle: eigene Darstellung

Ergänzend wurden in der Umfrage auch die Entwicklungs- und die Austauschmöglichkeiten in den Betrieben abgefragt. Hier zeigt sich weitestgehend ein normalverteiltes Bild der Antworten. Hervor sticht aber, dass ein knappes Drittel der Stichprobe meint, es gebe nicht oder überhaupt nicht ausreichend Zeit für Beratung im Team – ausgeprägter bei Beschäftigten in Kindertagesbetreuungen (46 Prozent). In einem Interview meint dazu eine Person:

> „Wir schaffen es gerade so, den Betrieb am Laufen zu halten. Alles darüber hinaus, wie zum Beispiel mal sich als Team Gedanken über die Arbeit zu machen und diese weiterzuentwickeln oder auch nur problematische Fälle abzusprechen, ist eigentlich nicht möglich. Wenn überhaupt, muss das nebenher passieren."

Analog dazu gibt über die Hälfte der Befragten an, dass es nicht oder überhaupt nicht ausreichend Angebote und Zeit für Supervision gebe. Für knapp 40 Prozent des Samples ist nicht oder überhaupt nicht ausreichend Zeit für Dokumentation oder das Schreiben von Hilfeplänen. 48 Prozent der Befragten stimmen der Aussage, es gebe ausreichend Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildungen, zu oder voll zu. 20 Prozent stimmen dem nicht oder überhaupt nicht zu (30 Prozent in privatwirtschaftlichen Unternehmen).

Im Kontrast dazu ist bei Beschäftigten allgemein in Deutschland (DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020) die Möglichkeit, sich weiterqualifizieren zu können, zu 64 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß gegeben (72 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen).

Der Existenz guter Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege stimmen in der Stichprobe aus der Behindertenhilfe über 46 Prozent nicht oder überhaupt nicht zu. Während von den Befragten nur 19 Prozent für ihre Arbeit gute Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege konstatieren, sehen 32 Prozent aller Beschäftigten nach dem DGB-Index Gute Arbeit 2020 Aufstiegschancen in hohem oder sehr hohem Maß vorhanden (29 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen).

Ein Drittel der Befragten meint, es gebe in ihrem Betrieb nicht oder überhaupt nicht ausreichend Zeit für die Anleitung und Begleitung Auszubildender (siehe Tabelle 7). Ein Interviewter beschreibt: „Die Azubis laufen so mit. Die werden ein bisschen angelernt und dann fast als vollwertige Arbeitskräfte genutzt. Anleiten und Ratschläge geschehen am Rand oder fallen hinten runter.“

Tabelle 7: Befragungsergebnisse zu Entwicklung und Austausch

	stimme voll zu	**stimme zu**	**teils/ teils**	**stimme nicht zu**	**stimme über-haupt nicht zu**	**weiß nicht**
Wir haben ausreichend Zeit für Beratung im Team.	10 %	21 %	36 %	22 %	11 %	1 %
Angebote und Zeit für Supervision sind ausreichend vorhanden.	7 %	16 %	23 %	25 %	26 %	3 %
Es ist ausreichend Zeit für Dokumentation, das Schreiben von Hilfeplänen u. Ä.	6 %	19 %	34 %	26 %	14 %	2 %
Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildungen sind ausreichend vorhanden.	14 %	35 %	30 %	13 %	7 %	1 %
Es gibt gute Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege.	4 %	15 %	30 %	27 %	19 %	4 %
Für die Anleitung und Begleitung von Auszubildenden steht in meiner Einrichtung ausreichend Zeit zur Verfügung.	5 %	17 %	32 %	21 %	12 %	13 %

Anmerkungen: N = 7.579; von 100 % abweichende Summen rundungsbedingt
Quelle: eigene Darstellung

Viele der Befragten geben darüber hinaus an, alleine zu arbeiten. So gibt nur ein Drittel (34 Prozent) an, nicht allein zu arbeiten (19 Prozent im Bereich Wohnen und 46 Prozent in Werkstätten). Im Wohnbereich geben 22 Prozent an, teilweise nachts alleine zu arbeiten. Tagsüber arbeiten 37 Prozent aller Befragten teilweise alleine und 30 Prozent arbeiten in der Regel alleine.

Auf der betrieblichen Ebene haben Leitungen Spielräume, die sich positiv wie negativ auf das Wohl der Beschäftigten sowie deren Ausstiegswillen auswirken können (Hasselhorn et al. 2005, S. 138 ff.). Im Kontext der Sozialen Arbeit wurde bereits nachgewiesen, dass professionelle Or-

ganisationen, die beispielsweise auf partizipative Entscheidungsfindung oder eine hohe fachliche Autonomie der Beschäftigten setzen, bei diesen zu einer höheren Zufriedenheit und selteneren Fällen von Burnout führen (Mohr/Ziegler 2013).

Darüber hinaus wird betont, dass Konflikte mit der eigenen Rolle im Betrieb zu Belastung und analog Rollenklarheit zu Arbeitszufriedenheit führen, sodass beispielsweise die Formalisierung der Abläufe, Arbeitsprozesse und Strukturen sich förderlich und die Zentralisierung sich tendenziell negativ auswirken kann (Roth et al. 2018, S. 9). Tendenziell steigt die Professionalität der Organisationen mit ihrer Größe.

Entsprechend zeigt sich in der Umfrage über alle Fragen hinweg, dass in der Stichprobe der Behindertenhilfe die Größe des Unternehmens einen leicht positiven Effekt hat: Befragte größerer Unternehmen sind beispielsweise seltener krank zur Arbeit gegangen, denken seltener über Berufsaufgabe nach und fühlen sich etwas seltener unter Zeitdruck. Aus den Daten geht allerdings nicht hervor, ob dies auf beispielsweise ein professionelleres Führungsverständnis oder aber die Existenz von betrieblichen Interessenvertretungen zurückzuführen ist.

Neben den konkreten Arbeitsbedingungen sind der Umgang mit diesen und die gesundheitliche Vorsorge zentral, um negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen, abzufedern oder zu verhindern. Allerdings existiert in den Betrieben oft eine Realität, in der gesundheitsfördernde Maßnahmen der Einrichtungen mit Blick auf ihre Beschäftigten eher selten anzutreffen sind. Dies ist insbesondere der Fall, wenn diese nicht nur Schulungen und Gesundheits-Checks umfassen, sondern konkret Aspekte der Arbeitsorganisation und -bedingungen thematisieren (Habermann-Horstmeier 2020, S. 57).

Die Basis des betrieblichen Arbeitsschutzes bilden Gefährdungsbeurteilungen, die nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu den Grundpflichten eines jeden Arbeitgebers gehören. Eine solch strukturierte Analyse und Bewertung der relevanten Gefährdungen ist in der Behindertenhilfe nicht selbstverständlich. In einer Studie der Bayerischen Gewerbeaufsicht von 2018 zeigt sich, dass eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsbelastungen nur in 72 Prozent der bayerischen Einrichtungen der Behindertenhilfe mindestens ausreichend durchgeführt wurde und diese demgegenüber in 28 Prozent mangelhaft bis inexistent war (Endrich 2018, S. 13).

Eine allgemeine Gefährdungsbeurteilung wurde in 20 Prozent der Einrichtungen nicht bzw. unangemessen durchgeführt (ebd.). Gefährdungsbeurteilungen können jedoch nur dann wirken, wenn aus der Bewertung auch entsprechende Maßnahmen festgelegt und umgesetzt werden sowie deren Wirksamkeit überprüft wird. Dies scheint jedoch zuweilen nicht

der Fall zu sein, wie eine Befragte berichtet: „Ja, es gibt da so etwas. Aber davon weiß niemand, und wenn man Erschöpfung oder Belastung äußert, heißt es eher, man solle mal Urlaub nehmen."

8.2 Arbeitszeiten

Arbeitszeiten sind ein zentraler Faktor, der die Qualität der Arbeitsbedingungen bestimmt. Und gerade hier – allgemein und vor allem im Bereich Wohnen – erweisen sich die Zustände in der Behindertenhilfe als problematisch. Das gilt besonders für das Feld der besonderen Wohnformen. Ein Befragter beschreibt: „Ich arbeite dann, wenn alle anderen nicht arbeiten. Ich habe häufig geteilte Dienste, arbeite früh, dann gehen die Bewohner in die Werkstatt und ich werde abends von 16 bis 22 Uhr gebraucht. Dann muss ich vielleicht noch eine Schlafbereitschaft anschließen. Das ist gesundheitlich belastend und nicht sehr familienfreundlich."

Generell scheinen Überstunden in der Behindertenhilfe besonders üblich zu sein. Während von den Beschäftigten allgemein nach dem DGB-Index 51 Prozent Überstunden in irgendeiner Art leisten, sind es im selben Datensatz unter den Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens 45 Prozent. Im Kontrast dazu erbringen 74 Prozent der Befragten aus der Behindertenhilfe Überstunden oder Mehrarbeit – 71 Prozent im öffentlichen Dienst und 77 Prozent bei kirchlichen Trägern. Von diesen geben 48 Prozent an, durchschnittlich bis zu zehn Stunden pro Monat mehr zu arbeiten, und 20 Prozent zwischen zehn und 30 Stunden mehr (siehe Tabelle 8).

Besonders im Arbeitsbereich Wohnen sind Überstunden üblich. 86 Prozent der Befragten geben an, Überstunden zu leisten (im Kontrast zu 56 Prozent der Befragten der Werkstätten). Von diesen leisten 32 Prozent über zehn bis 30 Überstunden pro Monat (im Kontrast zu neun Prozent in den Werkstätten). Wer unter den Befragten in Teilzeit arbeitet, leistet etwas eher Überstunden als jemand in Vollzeit: Während von den Teilzeitbeschäftigten 80 Prozent Überstunden leisten, gilt Gleiches für 69 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. Eine Befragte erläutert: „Auf dem Papier habe ich eine halbe Stelle, doch in der Praxis gibt es Wochen, da arbeite ich fast eine ganze."

Tabelle 8: Befragungsergebnisse zu Überstunden

	Anteil
keine Überstunden/Mehrarbeit	26 %
bis 10 Stunden/Monat	48 %
über 10 bis 30 Stunden/Monat	20 %
über 30 bis 50 Stunden/Monat	2 %
über 50 Stunden/Monat	0 %
weiß nicht	4 %

Anmerkung: N = 7.574
Quelle: eigene Darstellung

Bei 87 Prozent derjenigen, die Überstunden leisten, haben sich zum Zeitpunkt der Befragung Überstunden angesammelt. 42 Prozent haben bis zu 20 Stunden und 20 Prozent bis zu 40 Stunden angesammelt (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Befragungsergebnisse zur Anzahl der Überstunden

	Anteil
keine	13 %
bis zu 20 Stunden	42 %
bis zu 40 Stunden	20 %
bis zu 60 Stunden	10 %
bis zu 80 Stunden	5 %
bis zu 100 Stunden	4 %
bis zu 150 Stunden	4 %
bis zu 200 Stunden	1 %
mehr als 200 Stunden	1 %

Anmerkung: N = 7.545
Quelle: eigene Darstellung

Von den Befragten, die im Arbeitsfeld Wohnen beschäftigt sind, arbeiten 77 Prozent im Schichtdienst, was analog nur auf 23 Prozent der Beschäftigten allgemein und auf 43 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen zutrifft (DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020).

85 Prozent der Befragten aus der Behindertenhilfe arbeiten mitunter auch am Wochenende. Zehn Prozent tun dies einmal im Monat, 50 Prozent zweimal im Monat und 25 Prozent noch öfter. Im Kontrast arbeiten bei den Beschäftigten allgemein in Deutschland dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 zufolge 60 Prozent und im Gesundheits- und Sozialwesen 66 Prozent am Wochenende.

35 Prozent der Befragten aus der Behindertenhilfe müssen mitunter Nachtarbeit leisten (23 Prozent im DGB-Index allgemein, 33 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen). Fünf Prozent im Sample arbeiten einmal im Monat nachts, elf Prozent bis zu dreimal im Monat, sieben Prozent fünfmal im Monat, sieben Prozent öfter als fünfmal im Monat und fast zwei Prozent arbeiten ausschließlich nachts.

Bei 45 Prozent der Stichprobe (Wohnen) sind keine überlangen Arbeitszeiten üblich. 38 Prozent arbeiten bis zu zehn Stunden, 11 Prozent bis zu zwölf Stunden und fünf Prozent bis zu 24 Stunden oder mehr.

23 Prozent der Befragten im Wohnbereich arbeiten gelegentlich in geteilten Diensten, sodass ihre Arbeit also in verschiedene Abschnitte (meist zwei, beispielsweise morgens und abends) aufgeteilt ist mit einer längeren Freizeitphase dazwischen. Bei 14 Prozent ist dies regelmäßig und bei 64 Prozent ist dies nie der Fall.

Auch Entgrenzung der Arbeit in das Privatleben hinein ist in der Behindertenhilfe nicht selten. Nur ein Drittel aller Befragten (34 Prozent) gibt an, gar nicht außerhalb ihrer Arbeitszeit von ihrem Arbeitgeber, Klient*innen oder Dritten kontaktiert zu werden. Bei Befragten aus dem öffentlichen Dienst ist dies bei 44 Prozent der Fall, bei einem eingetragenen Verein, einer Genossenschaft oder Stiftung bei 28 Prozent und bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen 28 Prozent. Unabhängig von der Art des Trägers geben nur 13 Prozent aus dem Bereich Wohnen an, gar nicht außerhalb der Arbeitszeiten kontaktiert zu werden (gegenüber 64 Prozent aus dem Bereich Arbeit).

37 Prozent dieser Gruppe der Befragten berichten, dies sei bis zu einmal pro Monat der Fall, bei 31 Prozent bis zu einmal pro Woche und bei 20 Prozent häufiger als einmal pro Woche (siehe Tabelle 10). Die Schwierigkeit, sich diesem zu entziehen, beschreibt eine Interviewte: „Natürlich könnte ich feierabends oder am Wochenende mein Handy einfach ausmachen. Aber am Ende leiden dann die Kollegen oder sogar noch die Bewohner darunter. Daher nimmt man Anrufe dann doch an oder schreibt spät abends noch eine Nachricht.“

Tabelle 10: Befragungsergebnisse zu Kontaktierung außerhalb der Arbeitszeit nach Arbeitsbereichen

	gar nicht	**bis 1x pro Monat**	**bis 1x pro Woche**	**häufiger**
Wohnen	13 %	37 %	31 %	20 %
Werkstätten für Menschen mit Behinderung	64 %	20 %	10 %	7 %
Tagesförderstätten	55 %	28 %	13 %	5 %
Kindertagesbetreuung	41 %	28 %	19 %	11 %
Frühförderung	29 %	23 %	23 %	25 %
Schulassistenz bzw. Schulbegleitung	17 %	25 %	32 %	27 %
Förderschule (ohne Schulassistenz)	33 %	27 %	18 %	23 %
Beratungsstellen	40 %	18 %	19 %	23 %
Berufsbildungswerke	42 %	24 %	19 %	15 %
gesamt	34 %	29 %	22 %	15 %

Anmerkungen: N = 7.576; von 100 % abweichende Summen rundungsbedingt
Quelle: eigene Darstellung

Arbeiten aus dem Frei ist bei knapp der Hälfte der Befragten nicht üblich. Hingegen geben 34 Prozent an, dass dies maximal einmal im Monat bzw. zwölfmal im Jahr passiere und bei 16 Prozent geschieht dies öfter. Aber auch hiervon sind insbesondere Befragte aus dem Arbeitsbereich Wohnen betroffen, von denen nur 18 Prozent nie aus dem Frei arbeiten (gegenüber 84 Prozent in den Werkstätten), 51 Prozent maximal einmal im Monat bzw. zwölfmal im Jahr und 31 Prozent öfter.

8.3 Gewalt

Es ist anzunehmen, dass Gewalterfahrungen auch und besonders im Kontext der Behindertenhilfe von Bedeutung sind. Dies gilt für Übergriffe gegenüber Klient*innen – vor allem weiblichen (BMFSFJ 2012) –, die sich strukturell und infolge ihrer Beeinträchtigungen in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis zu den Beschäftigten befinden oder gar deren Schutzbefohlene sind.

Da an dieser Stelle aber die Behindertenhilfe vor allem aus dem Blickwinkel der Arbeitenden analysiert wird, steht nachfolgend die von diesen im Arbeitsalltag erlebte Gewalt im Fokus. Gewalterfahrungen sind vor allem in sozialen Dienstleistungen des Pflege- und Betreuungsbereichs ein Teil der arbeitsweltlichen Realität (Hirschberg/Zeh/Kähler 2009).

Dies gilt ebenso und besonders für die Behindertenhilfe. Vor allem Menschen mit geistiger Behinderung können aufgrund ihrer kognitiven Einschränkungen Situationen als unangemessen und grenzverletzend wahrnehmen und aus Angst oder Überforderung mit Gewalt reagieren (Kix 2011). Hinzu kommt ein ausgeprägtes Maß an Fremdbestimmung, dem beeinträchtigte Menschen in Einrichtungen unterliegen, das Ursprung von Widerwillen bis hin zu gewaltvollem Handeln sein kann (IFA 2019, S. 8). In der Folge ist anzunehmen, dass Gewalt gegen Beschäftigte für viele in der Behindertenhilfe ein wiederkehrendes Erlebnis ist.

Gewalt ist in der Arbeitswelt allgemein und ebenso in der Behindertenhilfe ein schwierig fassbares Phänomen mit einer mutmaßlich hohen Dunkelziffer. Dies liegt daran, dass kulturell und historisch unterschiedliche Definitionen von Gewalt existieren, welche die Erfassung von Ausmaß und Häufigkeit nachhaltig beeinflussen. Was beispielsweise vor wenigen Dekaden in Deutschland noch eine gängige Erziehungsmethode war, ist heute eine strafbewehrte Handlung.

Die WHO definiert Gewalt als den „absichtliche[n] Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichen Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklungen oder Deprivation führt“ (WHO 2002, S. 6). Gewalt ist demnach Zwang, dessen Ziel es ist, eine Willensbeugung zu bewirken, also einen bestimmten Willensentschluss beim Opfer hervorzurufen oder den Willen des anderen aktiv zu übergehen.

Weil oft vernachlässigt, ist hervorzuheben, dass Gewalt auch in Form von Abwertungen, Beleidigungen, Gesten und verbalen Aggressionen auftreten kann, die das Opfer psychisch beeinträchtigen. Zudem sind sexuelle Übergriffe und verbale sexuelle Belästigungen eine spezifische Form der Gewaltausübung. Gewalt muss nicht notwendigerweise absichtlich erfolgen, sondern kann auch unbeabsichtigt ausgeführt werden oder vom Opfer nur subjektiv als solche wahrgenommen werden.

Die Erfassung von Gewalt erschwert darüber hinaus, dass es nicht selten schambesetzt ist, Opfer solcher zu werden. Die betroffenen Beschäftigten suchen die Verantwortung dafür oftmals bei sich und sehen den Gewaltausbruch als Reaktion auf ein nicht-professionelles Handeln. Auch gibt es mitunter keine Möglichkeiten oder Instanzen, bei denen Gewalt

gemeldet werden kann, sodass viele gewaltvolle Handlungen vermutlich nicht gemeldet werden und somit keinen Eingang in Statistiken finden.

Es ist davon auszugehen, dass vor allem deutliche Formen physischer Gewalt gemeldet werden. Insbesondere psychische Gewaltausprägungen dürften hingegen von vielen als „normaler" Teil der Arbeit erachtet werden und demnach weit weniger in den Statistiken erscheinen. Gewalterfahrungen der Beschäftigten und daraus folgende gesundheitliche Auswirkungen (physische wie psychische) sind als Arbeitsunfälle zu bewerten (§ 8 (1) SGB VII), die dem Präventionsauftrag der Unfallversicherungen unterliegen (§ 14 SGB VII) (Hirschberg/Zeh/Kähler 2009, S. 25).

Doch werden Gewaltvorfälle oft nur gemeldet und erscheinen damit beispielsweise in den Statistiken der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), wenn sie zu mindestens drei Tagen der Arbeitsunfähigkeit führen. Daher bieten Erhebungen zur Gewalt allgemein und besonders auch in der Arbeitswelt unweigerlich einen unvollständigen Einblick.

Laut einer EU-weiten Studie waren 14 Prozent der arbeitenden Menschen in den zwölf Monaten vor der Befragung Opfer irgendeiner Form von Gewalt (Eurofound 2015, S. 15). Zwei Prozent der Arbeitenden in der EU erlebten physische Gewalt, zwölf Prozent verbale Aggressionen und ein Prozent sexuelle Belästigung (Eurofound 2017, S. 68). Der Kontakt mit Klient*innen erhöht das Risiko, Gewalt zu erfahren, deutlich: Hier gaben fünf Prozent der Beschäftigten an, körperliche Gewalt erfahren zu haben, 16 Prozent verbale Aggressionen und zwei Prozent sexuelle Belästigung (ebd.).

Dabei stechen vor allem die sozialen Dienstleistungen hervor. So ist bekannt, dass Gewalt vor allem in Betreuungsberufen eine nicht seltene Erfahrung im Arbeitsalltag ist (Nienhaus et al. 2016). Bei meldepflichtigen Unfällen sind laut der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Menschen die zweithäufigsten Auslöser der Vorfälle (Hirschberg/Zeh/Kähler 2009, S. 27). Und im Rahmen des Risikoobservatoriums der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung wurden 2017 Beschäftigte in der Branche „Werkstätten und Heime für Menschen mit Behinderung" nach den „bedeutsamsten Entwicklungen im Hinblick auf den Arbeitsschutz der nahen Zukunft" befragt (IFA 2019).

Dabei wurde als zweitwichtigster Aspekt „körperliche Gewalt" genannt, noch vor Fachkräftemangel (Platz 3) und einer mangelnden gesellschaftlichen und/oder finanziellen Anerkennung (Platz 5). „Seelische Gewalt" wurde von den Befragten auf dem siebten Platz eingeordnet (IFA 2019, S. 3).

Darüber hinaus ist die Anzahl an Studien zwar begrenzt, die explizit die Bedeutung von Gewalt gegen Beschäftigte in der Behindertenhilfe un-

tersuchen, doch die existierenden Untersuchungen legen ein deutliches Bild der Lage dar (Hirschberg/Zeh/Kähler 2009; IFA 2019; Adler et al. 2021; Nienhaus et al. 2016). In einer Erhebung aus dem Jahr 2012 gaben 56 Prozent der befragten Beschäftigten in Gesundheitsberufen (ausgenommen Psychiatrie) und Werkstätten sowie Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderungen an, dass sie bereits körperliche Aggressionen erlebt hatten. Verbale Angriffe hatten sogar 78 Prozent schon erlitten (Schablon et al. 2012).

Differenziert man diese Daten, so zeigt sich, dass Befragte aus Werkstätten für behinderte Menschen geringfügig weniger Gewalterfahrungen machten (51 Prozent körperlich und 70 Prozent verbal), wohingegen diejenigen in Wohneinrichtungen noch häufiger von Gewalt betroffen waren (60 Prozent körperlich und 86 Prozent verbal; ebd.). Beschäftigte im ambulanten Bereich sind in der Regel ebenfalls von Gewalt der Klient*innen betroffen, aber in markant geringerem Ausmaß.

In einer anderen Studie von 2017 geben knapp 80 Prozent des befragten Pflege- und Betreuungspersonals an, dass sie in den letzten zwölf vorausgegangenen Monaten Gewalt erlebt hatten, und auch hier weisen insbesondere die Einrichtungen der Behindertenhilfe erhöhte Werte auf (Schablon et al. 2018). Neben den Differenzen bezüglich der Gewalterfahrung nach Arbeitsbereichen zeigt sich, dass Frauen weniger von verbaler Gewalt betroffen sind als Männer und dass mit zunehmendem Alter das Risiko für körperliche Gewalt abnimmt (Schablon et al. 2018, S. 10).

In den wenigen Erhebungen zu Gewalt in Gesundheits- und Sozialberufen wird das Feld der Behindertenhilfe meist differenziert betrachtet, zum Beispiel in Werkstätten, Wohnbereichen und ambulanten Diensten. Alle diese einzelnen Felder weisen individuell hohe Fallzahlen gewalttätiger Übergriffe auf Beschäftigte auf, die aber von anderen Bereichen wie beispielsweise der Altenpflege übertroffen werden.

Anders ist dies, wenn die Behindertenhilfe als geschlossenes Feld betrachtet wird: Nach der Auswertung einer spezifischen Bezirksstelle der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Delmenhorst; acht bis zehn Prozent der Versicherten der BGW) geht hervor, dass die höchste Anzahl von gemeldeten Übergriffen gegenüber Pflegefachkräften in Einrichtungen der Behindertenhilfe stattfand (Hirschberg/Zeh/Kähler 2009, S. 30).

Zu erwähnen ist auch sexuelle Belästigung als spezifische Form von Gewalt. Nicht oft explizit erhoben, zeigt sich aber, dass auch diese in Gesundheits- und Sozialberufen und auch in der Behindertenhilfe besonders relevant ist. So waren in einer Studie beispielsweise Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Vergleich zu anderen Branchen

signifikant häufiger von nonverbaler sexueller Belästigung betroffen (Adler et al. 2021, S. 11).

Und auch allgemein weisen dieser Studie zufolge Einrichtungen der Behindertenhilfe hohe Häufigkeiten verschiedener Formen der sexuellen Belästigung auf. Eine der im Rahmen der Branchenanalyse befragten Beschäftigten beschreibt, dass sie sich versetzen ließ, nachdem ein beeinträchtigter Bewohner nicht davon abließ, sie regelmäßig zu belästigen.

Folgen von Gewalterfahrungen im Arbeitskontext können neben potenziellen physischen Verletzungen nachhaltige negative Beeinträchtigungen der Gesundheit und damit auch der Leistungsfähigkeit der Betroffenen sein. Betroffene von Gewalt im Arbeitskontext zeigen im direkten Anschluss meist deutliche psychische und physische Reaktionen (Hirschberg/Zeh/Kähler 2009, S. 33 f.).

Einer Erhebung zufolge reagieren Beschäftigte beispielsweise mit Ärger, Angst, Selbstzweifeln, Enttäuschung, Hilflosigkeit und Unsicherheit (Schablon et al. 2018, S. 9). Vor allem Beschäftigte in Einrichtungen der Behindertenhilfe berichten von einem ausgeprägten Belastungsempfinden in Zusammenhang mit Gewalterfahrungen (Schablon et al. 2018, S. 10).

Demgemäß beschreibt ein Befragter aus einer Werkstätte für behinderte Menschen, dass kleinere tätliche Handlungen der Klient*innen durchaus Teil des Arbeitsalltags seien, was insbesondere im Zusammenspiel mit dem allgemeinen Arbeitsdruck zu Belastung der Fachkräfte beitrage. Es gebe nicht ausreichend Zeit und Gelegenheit, sich angemessen mit gewaltvollen Handlungen der Klient*innen auseinanderzusetzen, sodass man meist nur situativ reagiere und nicht die Ursachen angehe oder zumindest Strukturen etablieren könne, die Gewalt verhinderten.

Nicht selten werden vor allem sowohl leichtere körperliche Gewalterfahrungen als auch verbale Aggressionen gegenüber den Beschäftigten von diesen als ein nicht zu vermeidender Aspekt in der Arbeit der Behindertenhilfe angesehen, sodass Vorfälle womöglich nicht gemeldet werden. So geben beispielsweise laut einer italienischen Studie 84 Prozent der befragten Beschäftigten der Gesundheits- und Sozialbranche an, dass nur die schweren Fälle körperlicher Gewalt gemeldet würden (Ferri et al. 2016).

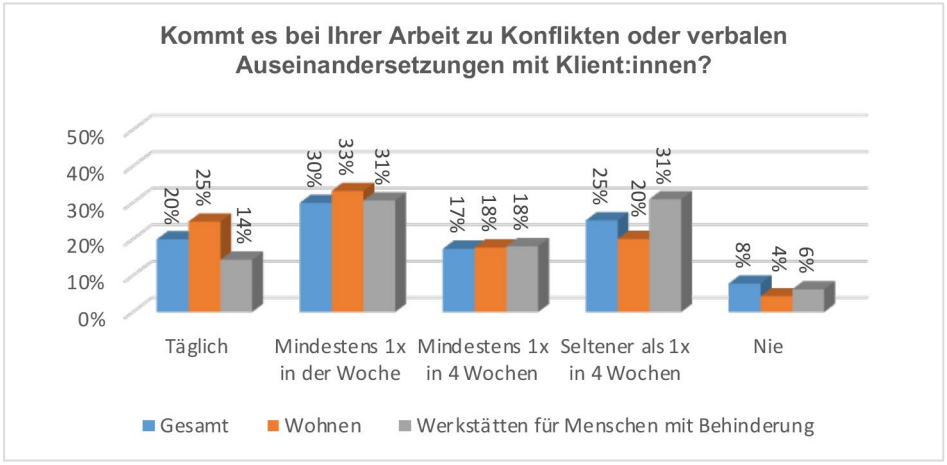
Viele der in der Branchenanalyse Interviewten bestätigen dies. Zum Beispiel teilt eine Betriebsrätin mit: „Es ist ziemlich schwer, die Leute dazu zu bewegen, auch leichtere Übergriffe zu melden oder auch Beleidigungen durch die Bewohner*innen im Team zu thematisieren und sich nicht erst dann zu melden, wenn jemand blutet oder den Arm gebrochen hat."

In den in der Umfrage erhobenen quantitativen Daten zeigt sich ebenfalls deutlich, dass Gewalt und Konflikte in der Behindertenhilfe Teil des

Alltags sind. Während von allen Beschäftigten nach dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 32 Prozent nie Konflikte/Streitigkeiten mit Kund*innen/Klient*innen/Patient*innen haben und selbiges für 19 Prozent aus dem Gesundheits- und Sozialwesen gilt, geben nur acht Prozent der Befragten aus der Behindertenhilfe an, dass es nie zu Konflikten oder verbalen Auseinandersetzungen kommt – gut vier Prozent im Bereich Wohnen und knapp vier Prozent in Tagesförderstätten (siehe Abbildung 5).

Für 20 Prozent der Befragten ist dies gar täglich der Fall (25 Prozent im Arbeitsbereich Wohnen und 27 Prozent in den Tagesförderstätten) und für 30 Prozent mindestens einmal pro Woche (jeweils 33 Prozent bei Wohnen und Tagesförderstätten). Im Kontrast dazu kommen Konflikte/Streitigkeiten nur bei vier Prozent der Beschäftigten aller Berufsgruppen nach dem DGB-Index sehr häufig und bei elf Prozent oft vor.

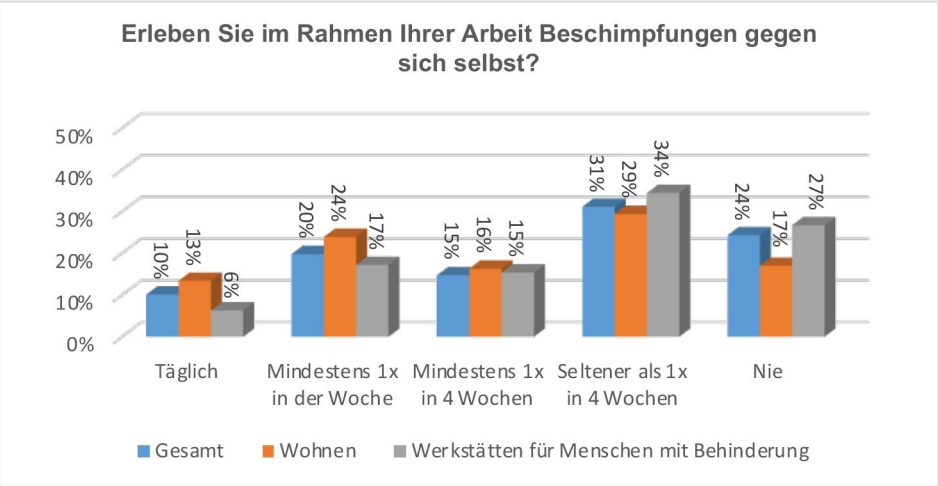
Abbildung 5: Befragungsergebnisse zu Konflikten und verbalen Auseinandersetzungen



Quelle: eigene Darstellung

Die Bedeutung des Themas zeigt sich auch, wenn man Gewalt nach Beschimpfungen einerseits und körperlichen Übergriffen andererseits differenziert. So geben zehn Prozent der befragten Beschäftigten in der Behindertenhilfe an, täglich unmittelbar Beschimpfungen zu erleben (13 Prozent bei Wohnen und 14 Prozent in Tagesförderstätten) und 20 Prozent mindestens einmal pro Woche (24 Prozent bei Wohnen und 25 Prozent in Tagesförderstätten; siehe Abbildung 6).

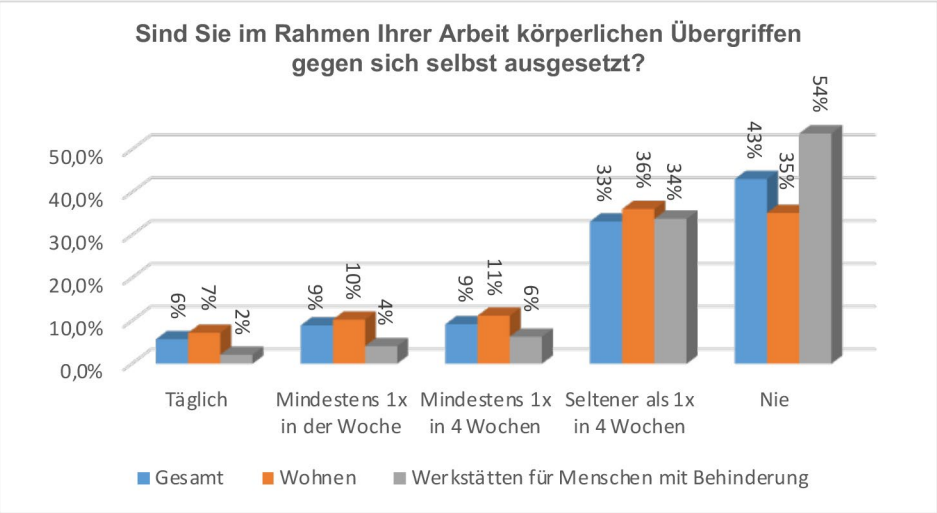
Abbildung 6: Befragungsergebnisse zu Beschimpfungen



Quelle: eigene Darstellung

Körperliche Übergriffe haben 57 Prozent der Befragten schon einmal erfahren (65 Prozent bei Wohnen und 81 Prozent in Tagesförderstätten; siehe Abbildung 7). Für sechs Prozent der Stichprobe ist dies täglich der Fall (sieben Prozent bei Wohnen und zwölf Prozent in Tagesförderstätten) und für neun Prozent mindestens einmal in der Woche. Bei allen drei Fragen waren keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen. Besonders von Gewalt betroffen sind Heilerziehungspfleger*innen und Pflegefachkräfte.

Abbildung 7: Befragungsergebnisse zu körperlichen Übergriffen



Quelle: eigene Darstellung

Die Umfrageergebnisse bestätigen die zuvor dargelegten Resultate anderer Studien sowie die Hinweise aus den Interviews: Die verschiedenen Facetten von Gewalt gegen Beschäftigte sind für einen großen Teil der Beschäftigten in der Behindertenhilfe ein relevanter und wiederkehrender Aspekt ihrer Arbeitsrealität. Am relevantesten ist Gewalt im Wohnbereich und in diesem leicht stärker in den besonderen Wohnformen als im ambulanten Wohnen.

Vor dem Hintergrund der bereits zuvor vorgestellten Ergebnisse, wonach Möglichkeiten zur kollegialen Beratung und Supervision in der Behindertenhilfe nur begrenzt vorhanden sind, besteht die Gefahr, dass die Verarbeitung von Gewalterfahrung oftmals nur individualisiert stattfindet.

Aus der Literatur und den geführten Interviews lässt sich allerdings auch ein Wandel bezüglich des Umgangs der Einrichtungen mit dem Thema konstatieren. So haben mittlerweile viele Einrichtungen, Verbände und Institutionen Strukturen aufgebaut, die die Meldung von und den Umgang mit Gewalt sowie die Prävention verbessern sollen. Diese werden auch zunehmend in Anspruch genommen (Hirschberg/Zeh/Kähler 2009, S. 35). So gibt es zum Beispiel verschiedene Ratgeber und Schulungsangebote für Führungskräfte, betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte, Super- und Intervisionen und technische Notfallsysteme.

2017 gaben in einer Studie 55 Prozent der Befragten an, dass Vorfälle in ihren Einrichtungen systematisch erfasst würden, was im Vergleich zu früheren Daten für ein verbessertes Meldeverhalten spricht (Schablon

et al. 2018, S. 15 f.). Allgemein wird von Befragten und in Studien konstatiert, dass Gewalterfahrungen der Beschäftigten in der Behindertenhilfe mittler-weile weniger Tabuisierung erfahren und sich der Umgang vieler Einrichtungen positiv verändert habe, was sich auch positiv auf die empfundene Belastung und die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen auswirke (Schablon et al. 2018).

So berichtet beispielsweise einer der von uns Interviewten, dass in seiner Einrichtung das Thema mittlerweile offen angesprochen werde und darüber hinaus ein technisches Meldesystem eingerichtet wurde, das es den Beschäftigten erlaubt, jederzeit per Knopfdruck Unterstützung anzufordern. Dennoch ist hervorzuheben, dass die Daten und Interviews darauf verweisen, dass bei vielen Beschäftigten, Führungskräften und Einrichtungen das Bewusstsein gegenüber der Bedeutung von Gewalt noch auszubauen ist.

In einem Positionspapier von ver.di-Aktiven heißt es: „Allzu oft akzeptieren wir jedoch solche Übergriffe als Normalzustand unserer Arbeit, ohne zu hinterfragen, ob und wie dies zu vermeiden gewesen wäre oder fühlen uns selbst schuldig.“ Die Autor:innen befassen sich aus diesem Grund mit den strukturellen Ursachen von Gewalt und formulieren konkrete Forderungen an Politik und Arbeitgeber zu Vermeidung und Umgang (ver.di 2023a).

Festzuhalten ist außerdem, dass sich aufgrund der prekären Datenlage, die mit einer hohen vermuteten Dunkelziffer einhergeht, und darüber hinaus dem merklichen Wandel bezüglich des Umgangs mit Gewalt in den Einrichtungen keine klaren Trends in Bezug auf die Quantität von Gewalt gegen Beschäftigte der Behindertenhilfe identifizieren lassen. Es ist also nicht unzweifelhaft zu erkennen, ob zum Beispiel Gewaltereignisse zunehmen, ob sie mehr gemeldet werden oder/und ob präventive Maßnahmen wirken, also Gewalt abnimmt. Klar ist aber, dass Gewalt gegen Beschäftigte ein besonders relevanter Aspekt in der Behindertenhilfe ist, der sowohl weiterer Untersuchungen als auch Thematisierungen bedarf.

8.4 Beschäftigungsverhältnisse

Relevant für die Qualität der Arbeitsbedingungen ist auch die Art des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses. Als Normalarbeitsverhältnis gilt eine Beschäftigung, die unbefristet und in Vollzeit ausgeführt ist und bestenfalls noch sozial abgesichert und tariflich entlohnt ist (Mückenberger 1985, 1986). Seit jeher ist dies nur für einen in erster Linie nicht-migrantischen und männlichen Teil der Beschäftigten die Realität.

Außerdem unterliegt das Normalarbeitsverhältnis in den letzten Jahrzehnten zunehmenden Erosionstendenzen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse, beispielsweise in Form von gering entlohnten, befristeten und/oder nur in Teilzeit ausgeübten Anstellungen, verbreiten sich und sind in einigen Branchen bereits die Norm. Folgen solcher atypischen Arbeitsverträge sind ein erhöhtes Prekaritätsrisiko und ein geringerer rechtlicher und sozialer Schutz der Beschäftigten.

Besonders betroffen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist das Feld der sozialen Dienstleistungen. In diesen haben nur etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten eine unbefristete Vollzeitstelle (Priller 2014, S. 103). Die häufigste Form der Anstellung in den sozialen Dienstleistungen sind stattdessen unbefristete Teilzeitstellen (ebd.; Augurzky/Kolodziej 2018). Dies betrifft insbesondere Frauen, von denen 72 Prozent atypisch beschäftigt sind – im Kontrast zu 33 Prozent der Männer (ebd.).

Als Resultat wird die These diskutiert, dass die Rolle der sozialen Dienstleistungen sich von der Jobmaschine zum Billiglohnsektor gewandelt hat (Priller 2014). Allgemein lässt sich festhalten, dass in „den Einrichtungen der Sozialwirtschaft […] der Anteil der Teilzeitbeschäftigung, aber auch der befristeten Beschäftigung rund doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft [ist], in Ostdeutschland sogar noch höher“ (Paul/Zimmer 2018, S. 112).

Eine analoge Struktur zeigt sich auch im Teilfeld der Behindertenhilfe. Gemäß der Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege arbeiten bei dieser 59 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit (BAG FW 2023, S. 7). Und im gesamten Feld der Freien Wohlfahrtspflege geht der in den letzten Jahren verzeichnete Anstieg der Beschäftigten insbesondere auf Teilzeitbeschäftigte zurück – ein Plus von elf Prozent im Vergleich zu fünf Prozent mehr Vollzeitbeschäftigten (ebd., S. 6).

Hintergrund dieser Entwicklungen sind vor allem die gestiegenen Anforderungen an die Organisationen. Befristet und in Teilzeit arbeitende Beschäftigte verleihen den Einrichtungen eine hohe Flexibilität, die es ihnen erlaubt, auf sich ändernde Rahmenbedingungen, Finanzierungen und Klient*innen einzugehen. Vor allem die üblichen Teilzeitarbeitenden können genutzt werden, um kurzfristige Personalmängel auszugleichen, wie auch ein befragter Betriebsrat einer Einrichtung beschreibt:

„Es ist kein Zufall, dass bei uns so viele in Teilzeit arbeiten. Klar, die meisten wollen das auch. Aber wenn sie dann ihre 20 Stunden in der Woche schon voll haben und angerufen werden, ob sie mal eben einspringen können, dann können und machen die das auch. Jemand, der schon in Vollzeit eingeplant ist, hat da weniger Spielräume.“

Auch in der durchgeführten Online-Umfrage zeigt sich die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung (siehe Tabelle 11). Von den Befragten arbeitet

die Hälfte (50 Prozent) in Vollzeit, 47 Prozent in Teilzeit, zwei Prozent sind in Ausbildung und nur ein Prozent ist im Rahmen eines Mini-Jobs beschäftigt. Obwohl Männer nur ein gutes Drittel der Befragten stellen (34 Prozent), machen sie 45 Prozent der Vollzeitbeschäftigten aus. Umgekehrt machen Frauen trotz ihres Anteils von 65 Prozent der Stichprobe 77 Prozent der Teilzeitbeschäftigten aus.

Eine Vollzeitbeschäftigung ist besonders unter den befragten Beschäftigten von Werkstätten für Menschen mit Behinderung üblich (75 Prozent), während Gleiches im Bereich Wohnen nur für 40 Prozent gilt. Besonders verbreitet ist Teilzeit mit 83 Prozent der Befragten in der Schulassistenz. Differenziert nach Art des Trägers ist Vollzeitbeschäftigung insbesondere im öffentlichen Dienst mit 58 Prozent üblich und am wenigsten in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit 42 Prozent.

Tabelle 11: Befragungsergebnisse zu Beschäftigungsumfang nach Arbeitsbereich

	Vollzeit	**Teilzeit**
Wohnen	40 %	56 %
Werkstätten für Menschen mit Behinderung	75 %	24 %
Tagesförderstätten	49 %	47 %
Kindertagesbetreuung	52 %	46 %
Frühförderung	35 %	63 %
Schulassistenz bzw. Schulbegleitung	16 %	83 %
Förderschule (ohne Schulassistenz)	46 %	52 %
Beratungsstellen	39 %	60 %
Berufsbildungswerke	66 %	32 %
gesamt	50 %	47 %

Anmerkungen: N = 7.548; Differenz der Quersummen zu 100 %: keine Angabe
Quelle: eigene Darstellung

Von den Teilzeitbeschäftigten arbeiten 16 Prozent weniger als 20 Stunden wöchentlich. 53 Prozent arbeiten zwischen 21 und 30 Stunden und 30 Prozent zwischen 31 Stunden und Vollzeit (siehe Tabelle 12). Von diesem Teil der Stichprobe wünschen sich gut 20 Prozent, vertraglich mehr Stunden arbeiten zu können. Wie zuvor gezeigt wird der Umfang der ver-

traglich vereinbarten Teilzeit durch die Verbreitung und die hohe Anzahl an Überstunden konterkariert, sodass faktisch viele der Teilzeitbeschäftigten mehr arbeiten.

Tabelle 12: Befragungsergebnisse zum Umfang der Teilzeit

	Anteil
unter 20 Stunden	16 %
zwischen 21 und 30 Stunden	53 %
zwischen 31 Stunden und Vollzeit	30 %
kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapovaz)	1 %

Quelle: eigene Darstellung

Von allen Befragten sind 91 Prozent unbefristet angestellt. Ein Verhältnis, das sich analog bei den Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen wiederfindet. Acht Prozent der Befragten aus der Behindertenhilfe haben einen befristeten Arbeitsvertrag und knapp zwei Prozent sind im Praxiseinsatz im Rahmen ihrer Ausbildung tätig. Eine Ausnahme von diesem Muster sind die Beschäftigten in der Schulassistenz, die zu 42 Prozent befristet angestellt sind. Von diesen befristet Beschäftigten geben 50 Prozent an, dass sie Kettenverträge erhalten – sieben Prozent davon mit zeitlicher Unterbrechung (beides besonders in der Schulassistenz üblich, siehe Kapitel 7.2).

8.5 Einkommen

Neben den zuvor thematisierten Aspekten der Arbeitsbedingungen ist für die Beschäftigten das Einkommen von besonderer Relevanz. In diesem spiegelt sich die gesellschaftliche Anerkennung wider und es kann als Ausgleich für widrige Bedingungen im Job dienen. Allerdings sind soziale Dienstleistungen allgemein von einem geringen Einkommensniveau geprägt (Priller 2014, S. 103; Hipp/Kelle 2015; Janßen 2016, S. 237; Bispinck et al. 2012).

Darüber hinaus existieren Entgeltdifferenzen zwischen den Bundesländern, einzelnen Regionen und sogar trägerintern, die über die bekannten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland hinausgehen (Evans 2016, S. 35; Bogai et al. 2015).

Gemeinhin stellen die Personalkosten in den sozialen Dienstleistungen den mit Abstand größten Kostenfaktor dar, sodass die Gefahr besteht,

dass die Konkurrenz zwischen verschiedenen Anbietern um Klient*innen in einen Lohnkostenwettbewerb mündet, der sich auch negativ auf die Qualität der Betreuungs- und Unterstützungsleistungen auswirkt. Wie in Kapitel 6.3 dargelegt, ist allerdings im Bundesteilhabegesetz festgehalten, dass Tariflöhne nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden dürfen, sodass tarifgebundenen Einrichtungen keine Nachteile entstehen sollten.

Dennoch weisen die Entgeltstrukturen in der Behindertenhilfe tendenziell ein niedriges Niveau auf. Allerdings stößt auch hier die Analyse wieder an Grenzen, denn ein detaillierter und fundierter Überblick über die Entgeltstrukturen in der Behindertenhilfe ist schlechterdings nicht möglich.

Grund dafür sind erstens die Heterogenität der Branche hinsichtlich ihrer zahlreichen unterschiedlichen Berufsbilder, zweitens die regionale Heterogenität der Strukturen der Tarife und Entgelte (vor allem auch der besonders relevanten konfessionellen Träger) sowie drittens die prekäre Datenlage. So existiert beispielsweise allgemein für die sozialen Dienstleistungen kein Tarifmonitoring, das erlauben würde, die Entwicklungen sowie die aktuelle Lage darzulegen, wie dies in anderen Branchen üblich ist.

Einen Einblick in die Lohnstruktur in der Behindertenhilfe gibt die Lohnspiegeldatenbank des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, die für die Branchenanalyse für vier zentrale Berufe der Behindertenhilfe zur Verfügung gestellt wurde (siehe Tabelle 13). Zu betonen ist dabei, dass diese Daten nicht repräsentativ sind, da sie auf einer fortlaufenden Online-Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland beruhen. Somit rekrutieren sich die Befragten selbst und es sind Verzerrungen im Sample möglich. Beispielsweise sind Beschäftigte mit geringer Berufserfahrung in vielen Berufen überrepräsentiert.

Angesichts der meist großen Fallzahlen bieten sich aber detaillierte Einblicke in die Gehaltsstrukturen einzelner Berufe und Branchen. Vor allem die Fallzahlen für Heilerziehungspfleger*innen sind aussagekräftig, wohingegen die anderen eher als indikative Schätzung zu betrachten sind. Hinzu kommt, dass die Lohndaten auf den Vollzeitäquivalenten beruhen, wobei aber wie zuvor dargelegt eine Beschäftigung in Vollzeit in der Behindertenhilfe nicht selbstverständlich ist, was ganz besonders für Felder wie die Schulbegleitung gilt. Außerdem bilden die Daten nur einen Teil der Berufsbilder in der Behindertenhilfe ab und vor allem der zunehmende Bereich ungelernter Helfer*innen wird nicht erfasst.

Mit Blick auf die dargestellten Selbstauskünfte, insbesondere der am besten vertretenen Heilerziehungspfleger*innen, zeigen sich markante Differenzen gegenüber einem Einkommen nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) mit über 1.000 Euro in der letzten Erfahrungs-

stufe. Nach dem Tarifvertrag erhielten im Vergleichsjahr 2022 Heilerziehungspfleger*innen mit schwieriger Tätigkeit, die mit Gruppen von Menschen mit Behinderungen arbeiten, ein Einstiegsgehalt von 2.995 Euro, in der zweiten Stufe 3.211 Euro, in der dritten Stufe 3.463 Euro und in der sechsten und letzten Erfahrungsstufe 4.446 Euro.

Hier zeigt sich, dass zwar Beschäftigte, die nach Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes bezahlt werden, in den letzten Jahren von der finanziellen Aufwertung im Sozial- und Erziehungsdienst profitierten, die Einkommen vieler Beschäftigter hiermit aber nicht mithalten können.

Tabelle 13: Lohnstruktur in der Behindertenhilfe (mittlere Bruttomonatslöhne)

	Heilerziehungs-pfleger*in	**Heil-pädagog*in**	**Schul-begleiter*in**
Fallzahl n =	493	127	48
a) nach Berufserfahrung*			
1 Jahr	2.680 €	2.900 €	2.030 €
5 Jahre	3.020 €	3.230 €	2.160 €
10 Jahre	3.220 €	3.460 €	2.250 €
20 Jahre	3.390 €	3.730 €	2.370 €
b) nach Geschlecht**			
Frau	3.170 €	3.390 €	2.190 €
Mann	3.290 €	3.660 €	2.400 €
c) Gebietsstand Ost/West**			
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	3.090 €	3.150 €	2.030 €
Westdeutschland	3.260 €	3.560 €	2.310 €

*Anmerkung: * ohne Sonderzahlungen, Vollzeitäquivalente mit 38 Wochenstunden; ** ohne Sonderzahlungen, Vollzeitäquivalente mit 38 Wochenstunden, standardisiert auf zehn Jahre Berufserfahrung*
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank (REL_2–82), Stand August 2022 (WSI o. J.)

Von den in der Online-Umfrage befragten Beschäftigten in der Behindertenhilfe empfinden nur 23 Prozent ihr Einkommen als in hohem oder sehr hohem Maß angemessen. 57 Prozent halten es in geringem Maß und 21 Prozent für gar nicht angemessen. Von den Beschäftigten allgemein (DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020) hingegen halten 62 Prozent ihr Einkommen in hohem oder sehr hohem Maß für angemessen und analog 46 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen.

Beschäftigte in der Behindertenhilfe sind demnach besonders unzufrieden mit ihrem Gehalt. Im Lohnspiegel der Hans-Böckler-Stiftung geben Beschäftigte aus der Pflegebranche (worunter auch die oben angeführten Beschäftigten der Behindertenhilfe gezählt werden) auf einer Skala von 1 bis 5 an, durchschnittlich mit 2,4 eher unzufrieden mit ihrer Bezahlung zu sein und äußern sich diesbezüglich auch weit kritischer als die Grundgesamtheit (3,3) (Bispinck et al. 2012, S. 3).

Das Empfinden, einen unangemessenen Lohn zu erhalten, ist auch bezüglich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit von zentraler Relevanz. So wurden Korrelationen zwischen beiden Aspekten in verschiedenen Studien belegt (Henn/Lochner/Meiner-Teubner 2017, S. 15).

Es zeigt sich auch, dass Befragte, die beispielsweise angeben, ihnen stünden ausreichend Fort- und Weiterbildungen zur Verfügung, ihr Einkommen als deutlich angemessener empfinden (39 Prozent in hohem oder sehr hohem Maß). Ebenso halten 51 Prozent der Befragten ihr Einkommen in hohem oder sehr hohem Maß für angemessen, wenn es für sie gute Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege gibt und wenn sie die Personalausstattung als angemessen empfinden (54 Prozent).

Fühlen sich die Befragten demgegenüber bei der Arbeit gehetzt, halten nur noch zehn Prozent ihr Einkommen in hohem oder sehr hohem Maß für angemessen, elf Prozent, wenn sie ihre Erholungspause nicht nehmen können oder in dieser unterbrochen werden und zehn Prozent, wenn sie täglich körperlichen Übergriffen ausgesetzt sind. Empfinden die Teilnehmenden ihr Einkommen gar nicht oder nur in geringem Maß als angemessen, denken 31 Prozent darüber nach, ihren Job aufzugeben.

9. Digitalisierung

Digitalisierung gilt gemeinhin als Megatrend, der verschiedene Formen des sozialen Wandels in gegenwärtigen Gesellschaften auslöst. Dies gilt besonders für das Feld der Arbeit. Dabei existieren aber markante Unterschiede hinsichtlich des Diskurses sowie der faktischen Digitalisierung in den verschiedenen ökonomischen Sektoren. Im Fokus der allgemeinen Debatten steht vor allem das Konzept der Industrie 4.0 und damit eine Verengung auf verarbeitende Wirtschaftssektoren.

Im Zuge der Tertiärisierung der letzten Jahrzehnte weist allerdings nicht länger die Industrie, sondern der Dienstleistungssektor in Deutschland mit 76 Prozent die meisten Beschäftigten auf und erwirtschaftet 71 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (Statista o. J.) – ein sich verstärkender Trend, der unter anderem auf einen besonders ausgeprägten Zuwachs des Gesundheits- und Sozialsektors zurückzuführen ist (Schneiders 2020).

Dennoch wird Digitalisierung in der Dienstleistungsarbeit weit weniger thematisiert und analysiert. Das gilt besonders für soziale Dienstleistungen (Friese 2019). Sozialwissenschaftliche Studien und empirisch fundierte Erkenntnisse zu Digitalisierung in der Dienstleistungsarbeit allgemein und der Behindertenhilfe im Besonderen sind rar (Becka/Evans/Hilbert 2017). Im Folgenden wird die Bedeutung von Digitalisierung in den sozialen Dienstleistungen und speziell in der Behindertenhilfe untersucht. Im Zuge dessen werden aktuelle Erkenntnisse sowie eigene Daten vorgestellt.

Technische Hilfsmittel spielen in den sozialen Dienstleistungen eine weit weniger zentrale Rolle als in anderen Bereichen. Diese sind im Kern eine personenbezogene Art der Arbeit, die nicht nur für, sondern auch an und mit den Menschen und deren individuellen Bedürfnissen stattfindet und in der unmittelbare Interaktionen ein genuines Element des Arbeitsprozesses ausmachen (Berger/Offe 1981; Böhle/Weihrich 2020). Die Resultate dieser Arbeit sind üblicherweise nicht von vornherein im Detail bestimmbar, sondern entwickeln sich erst im sozialen Prozess.

Darüber hinaus verlangen personennahe Dienstleistungen Kooperation und Vertrauen zwischen den Dienstleistenden und den Dienstleistungsempfangenden und sie gehen sowohl mit Emotionsarbeit als auch mit Unwägbarkeiten einher (Böhle/Weihrich 2020). Als Interaktionsarbeit sind sie in der Regel bestenfalls oder ausschließlich face-to-face zu erbringen und verlangen außerdem ein hohes Maß an Informalität, Unsicherheitstoleranz und Spontanität.

Zusammengenommen führen diese spezifischen Aspekte sozialer Dienstleistungen und insbesondere der Arbeit in der Behindertenhilfe

dazu, dass diese nur schwerlich von digitalen Prozessen abgebildet bzw. durch diese ergänzt werden können.

Dennoch ist eine breite Facette von Formen der Digitalisierung mittlerweile auch im Arbeitsalltag der Behindertenhilfe angekommen. Nicht selten bringt Digitalisierung zahlreiche neue Unternehmen und Strategien hervor, die in etablierte Felder eindringen. Für die Sozialwirtschaft allgemein und insbesondere die Behindertenhilfe zeichnen sich aber bisher keine disruptiven Änderungen ab, die die institutionalisierten Strukturen von Verbänden, Trägern und Organisationen ernsthaft infrage stellen.

Trotz dessen zeigen der Blick auf andere Felder und die Anmerkungen einiger Autor:innen, dass digitale Technologien und Plattformmodelle in der Lage sind, das Auftreten neuer Akteure oder innovativer Geschäftsmodelle zu initiieren und im Zuge dessen eine Rekommodifizierung von Arbeit zu bewirken (Parker / van Alstyne / Choudary 2017; Srnicek 2017).

Markant zeigt sich dies im Feld der Plattformarbeit, in dem selbstständige Arbeitskräfte digital vermittelt werden und entweder neuartige Dienstleistungen anbieten oder zuvor eng regulierte Beschäftigungsstrukturen ersetzen. Exemplarisch hierfür steht der Fahrdienstanbieter Uber, wobei diese plattformbasierte Geschäftsstruktur mittlerweile in zahlreiche weitere Felder vorgedrungen ist (Heiland 2018, 2020b).

Digitalisierung erlaubt es, auch soziale Dienstleistungen über Online-Plattformen anzubieten (Bossong 2018; Vilain 2020; Vilain/Kirchhoff-Kestel 2018). Fachkräfte könnten dadurch je nach Bedarf zeitlich und inhaltlich passend in Anspruch genommen werden. Diese Flexibilität für die Klient*innen ginge mit einer potenziellen Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse einher. Es wäre möglich, die Arbeitenden nicht länger als Mitglieder einer Organisation anzustellen, sondern dass diese in erster Linie selbstständig tätig und damit den Entwicklungen des Marktes ausgeliefert wären (Heiland/Brinkmann 2020).

Vorbei an etablierten Trägern wie Wohlfahrtsverbänden könnten zum Beispiel ambulante Fachkräfte von Klient*innen direkt über eine Plattform kontaktiert und engagiert werden, respektive könnten derlei Plattformen auch direkt von den Wohlfahrtsverbänden initiiert werden. Begünstigt wird eine solche potenzielle Entwicklung durch die sozialpolitischen und rechtlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte – zuletzt durch das Bundesteilhabegesetz (siehe Kapitel 6.3). Relevant ist hier zum Beispiel die zunehmende Ökonomisierung der Behindertenhilfe, die sich in einer stärker marktlichen Organisation ausdrückt, die vermeintlich kostenreduzierende Wettbewerbselemente beinhaltet.

Besonders im Zuge des mit dem Bundesteilhabegesetz einhergehenden persönlichen Budgets, das die Wahlfreiheit der Klient*innen betreffend der von ihnen benötigten Unterstützungsangebote etabliert, und der

daraus folgenden Diversifizierung der Leistungen auf unterschiedliche Träger geht für Letztere auch ein verstärkter Anspruch an Flexibilität einher, der in Zukunft womöglich durch die digitale Organisation der Dienstleistungen sowohl erst möglich als auch verstärkt wird (Kreidenweis 2019).

Als Resultat steht ein individueller Hilfemix, der eine hohe Komplementarität mit einer „digitalen Dienstleisterauswahl“ aufweist (Kreidenweis 2020, S. 36), wenn beispielsweise Klient*innen mittels Apps flexibel und spontan Dienste bestellen oder stornieren, wie dies besonders von Plattformen ermöglicht wird.

Zumindest bisher sind allerdings erst vereinzelte und zaghafte Entwicklungen in diese Richtung zu identifizieren. So existieren derlei Plattformen in geringem Ausmaß im Feld der Pflege, worunter auch einzelne Leistungen der Behindertenhilfe fallen (ArbeitGestalten 2020). Allgemein basieren viele Formen der Plattformarbeit auf der Verfügbarkeit eines breiten Pools zur Verfügung stehender Arbeitskräfte, die auf der Plattform um Arbeitsaufträge konkurrieren (Heiland 2022, 2020a), wohingegen gegenwärtig ein Mangel an ausreichend Fachkräften in den sozialen Dienstleistungen und der Behindertenhilfe existiert (Hickmann/Koneberg 2022; Heiland 2025).

Aber auch unabhängig von Plattformmodellen, die die Grundfesten der Behindertenhilfe ins Wanken zu bringen vermögen, entstehen seit einigen Jahren verschiedene Neugründungen von Unternehmen und Social-Start-ups, die in der Regel gewerblich ausgerichtet sind, mit neuen Geschäftsmodellen agieren und auf diesem Weg „die Sozialwirtschaft für die Wirtschaft öffnen“ (Vilain 2020, S. 90). Die spezifischen Strukturen der Behindertenhilfe mit ihrem weiterhin starken Korporatismus und ihrer ausgeprägten Regulierung bremsen diese Entwicklung, dennoch erhöhen sie womöglich den Anpassungsdruck auf die bestehenden Akteure (ebd.).

Auf diesem Weg wird der bereits existierende Trend einer zunehmenden Ökonomisierung der Behindertenhilfe und ihrer Arbeitsverhältnisse potenziell verstärkt.

Auch technologische Revolutionen sind in der Behindertenhilfe und ihren Arbeitsprozessen nur begrenzt vorhanden und wirkmächtig. Während allgemein die Substitution von Arbeit durch Technologie diskutiert wird (Frey/Osborne 2013), ist die Arbeit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft infolge der zuvor dargelegten Interaktivität des spezifischen Arbeitsprozesses nicht von umfassender Automatisierung oder gar technologischer Substitution betroffen (Dengler/Matthes 2018; Arntz/Gregory/Zierahn 2018).

Dies gilt besonders für die Behindertenhilfe. Substitution oder Erweiterung von Arbeit in sozialen Dienstleistungen und auch im spezifischen

Feld der Behindertenhilfe wird zwar diskutiert – beispielsweise in Form von therapeutisch begleitenden Robotern, Chatbots oder Assistenztechnologien (Seelmeyer/Waag 2020, S. 185f.) – in der Praxis spielen derlei Technologien aber keine zentrale Rolle. So konnte sowohl im Rahmen der empirischen Erhebung als auch der Literaturrecherche kein ernsthaftes Beispiel gefunden werden, in dem die Arbeit in der Behindertenhilfe durch digitale Technologien ersetzt oder im Kern verändert wird.

In einem Zwischenresümee lässt sich festhalten, dass mit Blick auf die Digitalisierung der Behindertenhilfe noch stärker gilt, was bereits für die allgemeine betriebliche Praxis konstatiert wird: Anstatt einer digitalen Revolution durch disruptive Geschäftsmodelle und neue Technologien existiert ein „‚digitaler Inkrementalismus‘, also ein digitaler Wandel in kleinen Schritten auf lokaler Ebene“ (Kirchner/Matiaske 2019, S. 126). Die Arbeit mit Menschen mit Behinderung ist personennahe Interaktionsarbeit, die in eng geregelten Bahnen stattfindet und von einem etablierten korporatistischen Gefüge aus verschiedenen Akteursgruppen geprägt ist. Als solche weist sie eine ausgeprägte Digitalisierungsresistenz auf.

Helmut Kreidenweis (2018) formuliert: „Digitalisierung ändert nichts – außer alles.“ Allerdings ist die Digitalisierung in der Behindertenhilfe weit weniger von revolutionären neuen Technologien geprägt, wie beispielsweise von Robotern, digital unterstütztem Wohnen, Chatbots, Exoskeletten o. Ä., die womöglich das Verständnis von Behinderung als solcher zu ändern vermögen (Leopold/Ertas-Spantgar/Müller 2022; Kreidenweis 2019). Stattdessen sind trivialere Technologien vorherrschend. Digitale Technologien werden zunehmend günstiger, verbreiteter und einfacher – und auch mit kognitiven oder körperlichen Beeinträchtigungen bedienbar.

Allerdings ist hinsichtlich der Digitalisierung der Arbeit in der Behindertenhilfe zu differenzieren zwischen einerseits solchen digitalen Prozessen, die im Alltag der Klient*innen zunehmend Verbreitung finden und sich darüber mittelbar auch auf Tätigkeiten der Beschäftigten auswirken (wie zum Beispiel Mobilitäts- und Kommunikationshilfen, Therapiehilfen und Haustechnik; vgl. Deckert/Langer 2018, S. 881) und andererseits Digitalisierung, die aufseiten der Arbeitenden selbst verortet ist.

Erstere, also klientenzentrierte Digitalisierung, stellt Beschäftigte mitunter vor neue Herausforderungen, die in erster Linie die Anleitung und Unterstützung zu einer angemessenen Mediennutzung betreffen – Stichwort „digitale Teilhabe“. Medien- oder Digitalisierungskonzepte in den Einrichtungen scheinen eine Seltenheit zu sein (Heitplatz/Sube 2020) und so bleibt es nicht selten an den Beschäftigten, pädagogische Medienkonzepte zu erstellen oder ergänzend durchzusetzen, oft ohne eine entsprechende Ausbildung oder fachgerechte Unterstützung dafür zu erhalten (Mayerle 2015).

Darüber hinaus wirkt sich klientenzentrierte Digitalisierung nur begrenzt auf den Arbeitsprozess aus. Weit stärker und in der alltäglichen Arbeit relevanter ist Digitalisierung bei administrativen, organisatorischen und allgemein sekundären Tätigkeiten der Beschäftigten. Dieser Teil der Arbeit in der Behindertenhilfe und allgemein in den sozialen Dienstleistungen ist naturgemäß weit weniger personennah und interaktionsbasiert, sodass diese Aspekte schon früh Gegenstand von Digitalisierung waren (Baethge/Oberbeck 1986).

Und auch in den Interviews wird deutlich, dass insbesondere Software für die Gestaltung und Kontrolle von Arbeitsprozessen wie digitale Dokumentation und Leistungsabrechnungssysteme die Digitalisierung in der Behindertenhilfe dominieren. Zudem sind in der ambulanten Behindertenhilfe, analog zur ambulanten Altenpflege (Pöser/Bleses 2018), digitale Tourenbegleiter zunehmend üblich.

Mit einer solchen Digitalisierung von Arbeitsprozessen wird gemeinhin auf die „Arbeitsersparnis, Effektivitätssteigerung und Prozesskontrolle“ abgezielt (Pfeiffer 2018, S. 321). Für die Behindertenhilfe sind mit Digitalisierung demnach in erster Linie Hoffnungen auf effizientere Arbeitsabläufe verbunden, die es erlauben, flexibel auf die Anforderungen der Klient*innen zu reagieren und bestenfalls dabei auch die Beschäftigten zu entlasten.

Von Digitalisierung wird sich damit auch eine Antwort auf die zunehmenden Anforderungen an die Organisation der Behindertenhilfe versprochen, die von der Personaleinsatzplanung und der Dokumentation bis hin zum Informationsaustausch reichen und denen nur noch „auf Basis einer hochintegrierten und topmodernen Software-Landschaft“ zu begegnen sei (Kreidenweis 2019, S. 18).

Bereits in den repräsentativen Umfragedaten des DGB-Index „Gute Arbeit“ von 2016, der eine Sonderauswertung zu Digitalisierung beinhaltet, zeigt sich die Relevanz von Digitalisierung auch in den sozialen Dienstleistungen. In diesem Bereich arbeiten demzufolge 72 Prozent der Beschäftigten mit digitalen Kommunikationsmitteln und die Arbeitsprozesse von über der Hälfte sind softwaregestützt (Roth 2017, S. 20).

Auch andere Umfragen zeigen, dass entgegen häufig formulierter Annahmen die Medienkompetenz sowie die Nutzung von Internet und Smartphones von Beschäftigten in der sozialen Dienstleistungsarbeit und speziell in der Behindertenhilfe ausgeprägt sind (Heitmann-Möller et al. 2021; Hoose/Schneiders/Schönauer 2021).

Analog zeigen sich diese Tendenzen auch in der durchgeführten Online-Umfrage (siehe Tabelle 14): Mit 88 Prozent ist unter Beschäftigten in der Behindertenhilfe die Nutzung von PCs sehr verbreitet (95 Prozent in den Werkstätten). Auch digitale Arbeitszeiterfassung (52 Prozent allge-

mein und 64 Prozent in Werkstätten), Online-Weiterbildungen (49 Prozent) und die Nutzung von Handys oder Tablets während der Arbeit (47 Prozent) sind bei vielen üblich. Ist Letzteres der Fall, werden 74 Prozent der Befragten Diensthandys zur Verfügung gestellt. Digitale Schichtplanung ist nur bei 14 Prozent der Befragten aus den Werkstätten üblich, aber bei 48 Prozent aus dem Arbeitsbereich Wohnen.

Tabelle 14: Befragungsergebnisse zu Digitalisierung

Arbeit am Desktop-PC oder Notebook	88 %
Nutzung von Handys oder Tablets während der Arbeit	47 %
Chatgruppen unter Kolleg*innen	41 %
digitale Arbeitszeiterfassung	52 %
digitale Betreuungsformen (z. B. Online-Beratung, Online-Therapien)	10 %
digitale Dienst- oder Schichtplanung	31 %
Online-Weiterbildungen	49 %
andere	5 %
nichts davon	3 %

Anmerkungen: alle Befragten, Mehrfachantworten möglich; N = 7.155
Quelle: eigene Darstellung

Insbesondere mit der Coronapandemie hat Digitalisierung auch in der Behindertenhilfe einen neuen Schub erhalten. Nur 17 Prozent der in der Online-Umfrage Befragten nehmen keine Zunahme der Digitalisierung durch Corona wahr. Für 40 Prozent hingegen hat der Einsatz digitaler Techniken in hohem oder sehr hohem Maße zugenommen. Auch berichten die meisten der in Interviews Befragten von zunehmender Relevanz digitaler Technologien als Antwort auf die Herausforderungen der Pandemie.

Dies drückt sich zum Beispiel in mehr Homeoffice-Optionen aus (soweit dies möglich ist) oder in einer Erweiterung der Kommunikationskanäle, beispielsweise im ambulanten betreuten Wohnen, die es erlauben, pädagogische Begleitung aus der Ferne durchzuführen. Eine „soziale Arbeit unter Abwesenden“, bei der orts- und zeitunabhängig agiert wird, hatte bereits in den Jahren vor der Pandemie deutlich zugenommen (Kutscher et al. 2020, S. 185).

Allerdings ist diese Art der Arbeit in der Behindertenhilfe nur begrenzt etabliert und in den meisten Fällen auch nicht möglich. Einhellig wird von den Gesprächspartner*innen in den Interviews betont, dass digitale Kommunikationstechnologien den direkten und intensiven Kontakt zu den Klient*innen vor Ort nicht gänzlich ersetzen vermögen.

Wie sich Digitalisierung faktisch auswirkt, ist nicht von vornherein ausgemacht. Digitalisierung hat das Potenzial, Arbeit zu vereinfachen und zu verringern, kann aber ebenso zu stärkerer Kontrolle der Beschäftigten sowie einer Verdichtung und Entgrenzung von Arbeit führen.

Von Studien aus dem Feld der Sozial- und Gesundheitswirtschaft wird vonseiten der Beschäftigten allgemein eine große Offenheit gegenüber der Digitalisierung festgestellt. Dies geht in der Regel aber einher mit einer ausgeprägten Skepsis gegenüber den konkreten Auswirkungen, beispielsweise in Form zunehmender Rationalisierung und Kontrolle sowie einer Verdichtung von Arbeit (Abel/Hirsch-Kreinsen/Wienzek 2019; Ludwig/Evans 2018; Becka/Evans/Hilbert 2017; Evans/Hilbert 2020; Pöser/Bleses 2018; Bräutigam et al. 2017; Hoose/Schneiders/Schönauer 2021; Schönauer/Schneiders/Hoose 2021).

In der Online-Umfrage fällt hinsichtlich der konkreten Auswirkungen von Digitalisierung in der Behindertenhilfe auf, dass nur 17 Prozent der Aussage nicht zustimmen, dass digitale Techniken eine Erleichterung ihrer Arbeit darstellen (siehe Tabelle 15). Zugleich stimmen 42 Prozent der Aussage zu oder voll zu, dass die gleichzeitig zu bearbeitenden Arbeitsvorgänge durch die Digitalisierung zunehmen. 25 Prozent stimmen zu oder voll zu hinsichtlich einer stärkeren digitalen Kontrolle und 26 Prozent betreffend eines gefühlten Ausgeliefertseins gegenüber digitalen Techniken.

Unter den Beschäftigten in Deutschland insgesamt geben 38 Prozent an, dieses Gefühl sehr häufig oder oft zu haben (Roth 2017). Außerdem stimmen 49 Prozent aller Befragten nicht oder überhaupt nicht der Aussage zu, dass ihr Arbeitgeber ausreichend Schulungen und Unterstützung für den Umgang mit digitalen Techniken zur Verfügung stellt.

Tabelle 15: Befragungsergebnisse zu Auswirkungen der Digitalisierung

	stimme voll zu	**stimme zu**	**teils/ teils**	**stimme nicht zu**	**stimme überhaupt nicht zu**	**weiß nicht**
Die gleichzeitig zu bearbeitenden Arbeitsvorgänge nehmen durch die Digitalisierung zu.	12 %	30 %	29 %	17 %	5 %	8 %
Ich fühle mich häufig bei der Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert.	8 %	19 %	25 %	31 %	16 %	2 %
Ich erlebe den Einsatz von digitalen Techniken vor allem als Erleichterung.	8 %	26 %	47 %	12 %	4 %	3 %
Ich fühle mich durch den Einsatz digitaler Techniken stärker kontrolliert.	7 %	18 %	24 %	35 %	13 %	4 %
Ich erhalte von meinem Arbeitgeber ausreichend Schulungen und Support im Umgang mit digitalen Techniken.	3 %	15 %	29 %	29 %	20 %	4 %

Anmerkung: N = 7.153 von 100 % abweichende Summen rundungsbedingt
Quelle: eigene Darstellung

Von mehreren Interviewten, insbesondere aus dem Bereich Wohnen, wird die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes als wichtiger Treiber der Digitalisierung in der Behindertenhilfe identifiziert. Das Gesetz verlange detaillierte Dokumentationen der Tätigkeiten, was für viele Einrichtungen der Impuls sei, verstärkt auf technologisch gestützte Dokumentationssoftware, Zeiterfassungsprogramme, Dienstpläne oder Rechnungserstellung umzustellen.

Im Zuge dessen kann Digitalisierung im Zusammenspiel mit einer zunehmenden Dokumentation auch eine Dequalifizierung begünstigen. Fachspezifische Tätigkeiten werden detailgenau identifizierbar und können potenziell von einfachen Hilfstätigkeiten separiert werden, sodass letztere dann wiederum von weniger qualifizierten Beschäftigten ausgeübt

werden können – was beispielsweise bereits aus der Pflegearbeit bekannt ist (Evans/Bräutigam/Hilbert 2011).

Als ambivalent erweist sich die Lage auch bezüglich der konkreten Auswirkungen digitalisierter administrativer Prozesse für die Beschäftigten. Einige Befragte, vor allem aus der ambulanten Arbeit, berichten, dass einige Abläufe schneller und unkomplizierter geworden seien. So ließen sich zum Beispiel Dokumentationen, Leistungsabrechnungen und anderes unmittelbar erledigen, ohne dies erst nach Rückkehr im Büro am PC fertigzustellen (siehe auch Schneiders 2020, S. 124).

Einer Befragung von Beschäftigten der sozialen Dienstleistungen zufolge wird der Einsatz digitaler Technologien auch als Möglichkeit gesehen, die Intensivierung von sozialer Dienstleistungsarbeit sowie deren Ökonomisierung abzufedern und mehr Raum für die eigentliche Interaktionsarbeit zu liefern (Hoose/Schneiders/Schönauer 2021) – entsprechend gibt in der durchgeführten Umfrage nur ein geringer Teil der Befragten an, dass sie Digitalisierung nicht als Erleichterung wahrnehmen (siehe Tabelle 15).

Demgegenüber ist aus der Forschung zur Digitalisierung der Altenpflege bekannt (Hielscher/Nock/Kirchen-Peters 2015), dass die damit einhergehende Standardisierung und Formalisierung von Dienstleistungsarbeit die Gefahr bergen, interaktive Aspekte der Arbeit zu negieren, sodass diese nur durch Unterlaufen der formalen Vorgaben geleistet werden können, was wiederum Belastungen und Probleme aufseiten der Beschäftigten mit sich bringt (siehe auch Jungtäubl 2021).

Dabei ist zu ergänzen, dass in der Altenpflege Standardisierung und Dokumentationspflicht weitaus ausgeprägter als in der Behindertenhilfe sind. Die weniger umfangreiche Dokumentation in der Arbeit in der Behindertenhilfe geht allerdings auch gegenwärtig nicht selten weiterhin mit der klassischen Pflegemappe vonstatten (Heitplatz/Sube 2020, S. 28).

Weiters konstatieren viele Interviewte und Autor*innen einen allgemeinen Mehraufwand an Dokumentationen, die mittlerweile einen größeren Teil der alltäglichen Arbeit einnehmen würden, wobei Digitalisierung dieses Problem nicht automatisch löse, sondern mitunter noch mehr Dokumentation mit sich bringe (Ley/Reichmann 2020).

Darüber hinaus wird von vielen Interviewten Digitalisierung auch als entscheidender Faktor identifiziert, der zu einer Entgrenzung von Arbeit führt. Beschäftigte würden die Dokumentation nach ihrer Arbeit zu Hause fertigstellen oder liegengebliebene E-Mails beantworten. Vereinzelt berichten die Gesprächspartner*innen allerdings, dass Einrichtungen und Träger betriebliche Vereinbarungen etablieren, die festlegen, dass die Beschäftigten nur zu ihren Arbeitszeiten erreichbar sind.

Zu erwähnen ist auch, dass Digitalisierung nicht immer die erhofften Effekte erzielt. Vor allem was die digitale Dokumentation und Planung von Leistungen und Fallverläufen angeht, werden einer Längsschnittanalyse zufolge die erwarteten Ziele effizienterer Arbeitsabläufe und verbesserter fachlicher Qualität durch digitale Technologien in den meisten Fällen nicht als erfolgreich eingeschätzt (Kreidenweis/Wolff 2018, S. 18–22). Und dies, obwohl die aufgewendeten Mittel für Digitalisierung um durchschnittlich 50 Prozent gestiegen sind (ebd.).

Allgemein ist in der Behindertenhilfe ein zunehmendes Bewusstsein hinsichtlich der Bedeutung von Digitalisierung zu konstatieren. Dabei sind aber signifikante Unterschiede zwischen großen und kleinen Einrichtungen und Trägern festzustellen. Kleinere Träger und Organisationen sind in der Lage, schneller und pragmatischer zu reagieren, doch allgemein bevorzugt Digitalisierung große und etablierte Träger. Bei diesen ist Digitalisierung bereits ein zentrales Thema auf der Agenda, was bei kleineren Einrichtungen nur selten der Fall ist (Kreidenweis/Wolff 2021; Kutscher et al. 2020, S. 248 f.).

So berichten einige Befragte, dass Digitalisierung mittlerweile in Unternehmenszielen aufgenommen worden sei, wobei es sich in manchen Fällen aber nur um die Nennung des Schlagwortes handele und eine konkrete Spezifizierung der Zielsetzung ausbleibe. Für kleinere Träger ist Digitalisierung oft nicht zu stemmen und eine Überforderung – bzw. bedeutet sie einen erheblichen Aufwand an Geld, Personal und Zeit (Ley/Reichmann 2020). Die Spaltung zwischen großen und kleinen Organisationen wird insbesondere durch die zur Verfügung stehenden Ressourcen hervorgerufen und reproduziert.

So verfügen größere Einrichtungen in der Regel bereits über leistungsfähige EDV-Strukturen und können darüber hinaus eher die Mittel für weitere Digitalisierungsprozesse aufbringen. Beispielsweise sind Softwarelizenzen kostspielig, bedeuten meist eine langfristige Bindung und müssen aufwendig implementiert und etabliert werden, wobei nicht selten die Arbeits- und Organisationsabläufe der Software angepasst werden müssen und nicht umgekehrt.

Es zeigt sich auch, dass zum Beispiel technische Assistenzsysteme vor allem in größeren Organisationen Anwendung finden (Kreidenweis/Wolff 2018). Außerdem beschreiben viele der interviewten Fachkräfte, dass die Umstellung auf digitale Endgeräte im Arbeitsalltag zwar voranschreite, dabei aber Beschäftigte vor allem in kleineren Einrichtungen oftmals auf private digitale Geräte zurückgreifen, weil die Einrichtungen aufgrund fehlender finanzieller Mittel diese nicht zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus betonen mehrere Interviewte, dass für Beschäftigte, Unternehmensleitungen und Interessenvertretungen nur wenige Orientierungspunkte und -angebote existierten, die bei der aktiven Gestaltung von Digitalisierungsprozessen der Arbeit unterstützen würden. Jede Organisation agiere für sich, mache eigene Erfahrungen. Ein Befragter beschreibt, dass kleine Einrichtungen in Sachen Digitalisierung weniger Synergien hätten und oft ein „hohes Lehrgeld“ zahlen müssten.

Allgemein tangiert Digitalisierung auch verschiedene Aspekte menschlicher Grundrechte. So unterminieren potenziell oder faktisch die digitale Erfassung und Verarbeitung personenbezogener Daten die Grundrechte des Datenschutzes und der Menschenwürde (Weyde 2018). Die Einrichtungen und Träger der Behindertenhilfe stehen vor der Herausforderung, rechtskonform und im Sinne ihrer Beschäftigten und Klient*innen mit digitalen Technologien zu agieren und zugleich dadurch nicht die alltägliche Arbeitsrealität noch zusätzlich komplexer zu gestalten.

Exemplarisch und am meisten relevant zeigt sich dies bezüglich der Nutzung des Chatprogramms WhatsApp. Als privatwirtschaftliche Anwendung, die vom Facebook-/Meta-Konzern betrieben wird, ist sie Teil der privaten Lebensrealität der meisten Beschäftigten. Doch zugleich kollidiert sie mit den datenschutzrechtlichen Ansprüchen, die gegenüber digitaler Arbeitskommunikation gelten. Eine rechtssichere Nutzung von WhatsApp in Arbeitskontexten ist daher meist nicht möglich und wird daher auch von Unternehmensleitungen und Betriebsräten bzw. Personalräten und Mitarbeitervertretungen nicht abgesegnet.

Alternative Kommunikationsanwendungen sind meist nicht oder nur gering verbreitet. In einer Umfrage unter Fachkräften in der Behindertenhilfe gaben 85 Prozent an, dass sie sich bewusst sind, dass die Nutzung von WhatsApp vom Arbeitgeber nicht erwünscht ist (Heitplatz/Sube 2020, S. 28). Dennoch existieren oftmals inoffizielle WhatsApp-Gruppen in Einrichtungen, mittels derer sich die Teams organisieren. Grund dafür ist auch, dass alternative Kommunikationsanwendungen meist nicht oder nur gering verbreitet sind bzw. von den Einrichtungsleitungen nicht zur Verfügung gestellt werden (Kreidenweis 2018, S. 124).

Abschließend ist festzuhalten, dass Digitalisierung für die meisten der Beschäftigten in der Behindertenhilfe bereits Realität ist. Dabei handelt es sich aber in erster Linie um Digitalisierung im Bereich der administrativen und sekundären Aufgaben, bei denen der Einsatz von vor allem EDV oder digitaler Kommunikation zum Tragen kommt. Zu konstatieren sind außerdem markante Differenzen zwischen kleineren und größeren Organisationen der Behindertenhilfe, die eine Spaltung zwischen diesen befördern können. Von den Beschäftigten wird Digitalisierung einerseits als Erleich-

terung erfahren, die mitunter erlaubt, die steigenden Ansprüche zu bewältigen.

Andererseits erleben die Befragten Digitalisierung als Belastung, die ohne Unterstützung eingeführt wird und die Anforderungen noch erhöht. Im Zuge dessen ermöglicht Digitalisierung außerdem die Etablierung indirekter Steuerungsformen, die den Beschäftigten mehr Flexibilität und Verantwortung übertragen, damit aber auch eine Entgrenzung von Arbeit zur Folge haben können, durch die die Beschäftigten zum Beispiel Krankheitsersatz selbst mittels Chatgruppe organisieren oder Dokumentationen in ihrer Freizeit zu Hause erledigen.

Für die Zukunft ist zudem ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und Akteure zu legen, die beispielsweise mittels plattformbasierter Modelle in der Lage sind, das Feld der Behindertenhilfe und seine etablierten Strukturen nachhaltig zu verändern oder zumindest dessen Ökonomisierung voranzutreiben.

10. Fazit

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Behindertenhilfe eine äußerst heterogene Branche darstellt, die fortlaufend wächst sowie aktuell im Umbruch ist und zugleich von hohen Belastungen und großen Herausforderungen für die Beschäftigten geprägt ist. Wie dargelegt, sammelt sich unter der allgemeinen Branchenbezeichnung der Behindertenhilfe eine Vielzahl sehr unterschiedlicher sorgender Leistungen. Diese reichen von ambulanter Begleitung des privaten Alltags beeinträchtigter Menschen oder stationärer Betreuung in besonderen Wohnformen, ihrer Anleitung und Beschäftigung in Werkstätten bis hin zur Assistenz im Schulkontext – um nur einige exemplarische Felder zu nennen.

Entsprechend vielfältig sind auch die Arbeitsfelder und -prozesse der Beschäftigten. Zugleich ist die Behindertenhilfe von einem fortlaufenden Wachstum geprägt. Einem stetigen Aufwärtstrend folgend, nehmen jedes Jahr mehr Menschen ihre Dienstleistungen in Anspruch, sodass Angebote immer weiter ausgebaut und im Zuge dessen auch Beschäftigte aufgestockt werden müssen.

Außerdem zeigt sich, dass die Behindertenhilfe gegenwärtig von einem Umbruch an verschiedenen Fronten geprägt ist. Schon länger zeichnet sich eine zunehmende Ökonomisierung ab, die auch in den korporatistischen Strukturen der sozialen Dienste und der Behindertenhilfe eine effiziente und kennzahlenorientierte Steuerung verlangt.

Hinzu kommen seit einigen Jahren eine verstärkte Orientierung am Ziel der Personenzentrierung und damit auch eine zunehmende Ambulantisierung, die eine Reorganisation vieler bisheriger Angebote und Arbeitsprozesse erfordert. Aktuell besonders prägend ist die oftmals grundlegende Restrukturierung durch den neuen gesetzlichen Rahmen des Bundesteilhabegesetzes, das die Organisierung und Finanzierung vieler Dienste auf neue Grundlagen stellt und zahlreiche neue Entwicklungen mit sich bringt, deren Folgen noch nicht abzusehen sind.

Was die durchgeführte Umfrage sowie die geführten Interviews aber deutlich zeigen, sind die hohe Belastung und die großen Herausforderungen für die Beschäftigten. Meist unzufrieden mit ihrer Entlohnung agieren diese in oft verdichteten und entgrenzten Arbeitsbedingungen. Diese stellen hohe Ansprüche an sie, lassen nur wenig Zeit für Reflexion, konzeptuelle Arbeit und tiefergehende Betreuung der Klient*innen.

Hinzu kommt auch im Feld der sozialen Dienstleistungen eine zunehmende Digitalisierung, die insbesondere die Organisierung der Arbeit verändert. Außerdem zeigt sich, dass die Beschäftigten in der Behindertenhilfe nicht selten Gewalt erleben. Angesichts dieser oft widrigen Umstände ist es vor allem die hohe Identifikation mit ihrer Arbeit sowie das

ausgeprägte Verantwortungsgefühl, das die Arbeitenden daran hindert, der Behindertenhilfe den Rücken zuzukehren. In der Folge ist eine Notwendigkeit zu konstatieren, auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinzuwirken.

Literatur

Die im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 12.3.2026 abgerufen.

53° Nord (2023): Neufassung der Werkstattgesetzgebung steht bevor – was ist zu erwarten?
Diskussion mit den teilhabepolitischen Sprechern der Bundestagsfraktionen, 15.3.2023.
www.53grad-nord.com/klarer-kurs/artikel/neufassung-der-werkstattgesetzgebung-steht-bevor-was-ist-zu-erwarten

Abel, Jörg / Hirsch-Kreinsen, Hartmut / Wienzek, Tobias (2019): Akzeptanz von Industrie 4.0. Abschlussbericht zu einer explorativen empirischen Studie über die deutsche Industrie. München: acatec.
www.acatech.de/wp-content/uploads/2018/06/acatech_Abschlussbericht_Akzeptanz_final.pdf

Adler, Mareike / Vincent-Höper, Sylvie / Vaupel, Claudia / Gregersen, Sabine / Schablon, Anja / Nienhaus, Albert (2021): Sexual Harassment by Patients, Clients, and Residents: Investigating Its Prevalence, Frequency and Associations with Impaired Well-Being among Social and Healthcare Workers in Germany.
In: International Journal of Environmental Research and Public Health 18 (10), Artikel 5198.
https://doi.org/10.3390/ijerph18105198

AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2014a): Fachkräftegebot und Fachkräftegewinnung vor dem Hintergrund der Aufgaben- und Angebotsvielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe. Berlin: Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe.
www.agj.de/fileadmin/files/publikationen/Fachkraeftegebot.pdf

AGJ – Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (2014b): Schulbegleitung allein kann kein inklusives Schulsystem gewährleisten. Diskussionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe. In: Gemeinsam leben (4), S. 230–232.
www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/zeitschriften/gemeinsam_leben/artikel/27517-schulbegleitung-allein-kann-kein-inklusives-schulsystem-gewaehrleisten.html

Aktion Mensch (o. J. a): 10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention. Eine Kurzbilanz. Bonn: Aktion Mensch.
www.aktion-mensch.de/ds/img/content/aktion/soviel/parallax/AKM-Kurzbilanz_10Jahre_UN-BRK.pdf

Aktion Mensch (o. J. b): Inklusionsquoten in Deutschland. Bonn: Aktion Mensch. www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/hintergrund/zahlen-daten-und-fakten/inklusionsquoten

ArbeitGestalten (2020): Gigwork in Betreuung und Pflege. Digital vermittelte soziale Dienstleistungen in Berlin. Berlin: ArbeitGestalten. www.arbeitgestaltengmbh.de/media/pages/downloads/joboption/af52ed2a46-1721035034/expertise_care-gigwork.pdf

Arntz, Melanie / Gregory, Terry / Zierahn, Ulrich (2018): Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen, 18.4.2018. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. www.zew.de/fileadmin/FTP/gutachten/DigitalisierungundZukunftderArbeit2018.pdf

Augurzky, Boris / Kolodziej, Ingo (2018): Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030. Gutachten im Auftrag des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Arbeitspapier 6/2018. Essen: RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung. www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201819/arbeitspapiere/Arbeitspapier_06-2018.pdf

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld: wbv. https://doi.org/10.3278/6001820dw

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld: wbv. http://doi.org/10.3278/6001820gw

Backhaus-Maul, Holger / Olk, Thomas (1994): Von Subsidiarität zu „outcontracting“: Zum Wandel der Beziehungen von Staat und Wohlfahrtsverbänden in der Sozialpolitik. In: Streeck, Wolfgang (Hrsg.): Staat und Verbände. Politische Vierteljahresschrift 25. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 100–135. https://doi.org/10.1007/978-3-322-94220-3_4

Baethge, Martin / Oberbeck, Herbert (1986): Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt am Main / New York: Campus.

BAG FW – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (o. J.): Freie Wohlfahrtspflege – unabhängig und gemeinnützig. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. www.bagfw.de/ueber-uns/freie-wohlfahrtspflege-deutschland/subsidiaritaetsprinzip

BAG FW – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2018): Gesamtstatistik 2016. Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/Statistik/BAGFW_Gesamtstatistik_2016.pdf

BAG FW – Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2023): Gesamtstatistik 2020. Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Publikationen/Statistik_2020/Einzelseiten/BAGFW_Gesamtstatistik_2020_2023-12-14_ES.pdf

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2014): Perspektive Mensch. Kernpunkte für die Weiterentwicklung von Werkstätten. Frankfurt am Main: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. https://mehrzuverdienst.de/wp-content/uploads/2023/02/perspektive_mensch_internet.pdf

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2024): Die Entgelt- und Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. https://bagwfbm.de/ueber-uns/teilhabe-am-arbeitsleben/entgelt/

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2025): Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen. https://bagwfbm.de/wp-content/uploads/2025/11/presse-info_bag_wfbm_stand_juli_2025.pdf

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (o. J.): Was sind Werkstätten für behinderte Menschen? https://bagwfbm.de/ueber-uns/teilhabe-am-arbeitsleben/ueber-werkstatten-fur-behinderte-menschen/

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (o. J.): Zentrale Ergebnisse. Münster: Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. http://kennzahlenvergleich-eingliederungshilfe.de/zentrale-ergebnisse.html

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (2017): Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. Münster: Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. www.lwl.org/spur-download/bag/kennzahlenbericht2015.pdf

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (2022): BAGüS-Kennzahlenvergleich. Eingliederungshilfe 2022. Berichtsjahr 2020. Münster: Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2020_final.pdf

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (2023): BAGüS-Kennzahlenvergleich. Eingliederungshilfe 2023. Münster: Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe. www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2023_final.pdf

Banafsche, Minou (2012): Kinder und Jugendliche mit Behinderung zwischen SGB VIII und SGB XII – im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention. In: Jugendhilfe 50 (6), S. 352–360. www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3176023#verfuegbarkeit

Bauer, Rudolph / Dahme, Heinz-Jürgen / Struck, Norbert (2012): Freie Träger. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden: Springer VS, S. 813–829. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94311-4_52

Baumann-Czichon, Bernhard / Gathmann, Mira (2020): Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich. Berlin: ver.di Bundesverwaltung. https://cms-s3.verdi.de/drupal/public/documents/Broschuere_Mitbestimmung%20im%20Vergleich%20BetrVG-MVG-MAVO%202020.pdf?VersionId=52b28a3b-1ed3-44a5-964a-562c01964929

Baur, Nina von / Florian, Michael J. (2009): Stichprobenprobleme bei Online-Umfragen. In: Jackob, Nikolaus / Schoen, Harald / Zerback, Thomas (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden: Springer VS, S. 109–128. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91791-7_7

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2025): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Berlin. www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile&v=27

Beck, Christoph / Dworschak, Wolfgang / Eibner, Sarah (2010): Schulbegleitung am Förderzentrum mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung. Ergebnisse einer explorativen Studie zur Arbeitssituation und zum Tätigkeitsfeld von Schulbegleitern an bayerischen Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik (7), S. 244–254. www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3110976

Beck, Iris (2007): 25 Jahre Entwicklung in der Behindertenhilfe. In: Landschaftsverband Rheinland (Hrsg.): Dokumentation: Fachtagung 25 Jahre HPH – von Heilpädagogischen Heimen zum Netzwerk Heilpädagogischer Hilfen. Köln: Landschaftsverband Rheinland, S. 19–32.

Becka, Denise / Evans, Michaela / Hilbert, Josef (2017): Digitalisierung in der sozialen Dienstleistungsarbeit. Stand, Perspektiven, Herausforderungen, Gestaltungsansätze. FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 5. Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung. www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/68361/ssoar-2017-becka_et_al-Digitalisierung_in_der_sozialen_Dienstleistungsarbeit.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Becker, Uwe (2017): Inklusion in den Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung. Ein Trilemma. In: Teilhabe 56 (2), S. 56–61.

Beermann, Beate / Brenscheidt, Frank / Siefer, Anke (2008): Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Frauen und Männern. In: Badura, Bernhard / Schröder, Helmut / Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2007. Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 69–82. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-72544-2_5

Bendel, Alexander / Richter, Caroline (2021): Entgelte und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Reformbedarfe und Handlungsempfehlungen. IAQ-Report 2021-02. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. www.uni-due.de/iaq/iaq-report-info.php?nr=2021-02

Bendel, Alexander / Richter, Caroline / Richter, Frank (2015): Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11514.pdf

Berger, Ulrike / Offe, Claus (1981): Das Rationalisierungsdilemma der Angestelltenarbeit. Arbeitssoziologische Überlegungen zur Erklärung des Status von kaufmännischen Angestellten aus der Eigenschaft ihrer Arbeit als „Dienstleistungsarbeit“. In: Kocka, Jürgen (Hrsg.): Angestellte im europäischen Vergleich. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 39–58.

betanet (2025): Schulbegleitung. Augsburg: beta Institut. www.betanet.de/schulbegleitung.html

Beyer, Christoph (2021): Das Budget für Arbeit. Die Verkehrung von Regel und Ausnahme im SGB IX. In: Düwell, Nora / Gallner, Inken / Haase, Karsten / Wolmerath, Martin (Hrsg.): Auf dem Weg zu einem sozialen und inklusiven Rechtsstaat – Covid-19 als Herausforderung. Baden-Baden: Nomos, S. 449–456. https://doi.org/10.5771/9783748912842

BGW – Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (o. J.): Psychische Belastung und Beanspruchung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.

Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner / Öz, Fikret / Stoll, Evelyn (2012): Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Arbeitspapier 7/2012. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_pflegeberufe_2012.pdf

Blasius, Jörg / Brandt, Maurice (2009): Repräsentativität in Online-Befragungen. In: Weichbold, Martin / Bacher, Johann / Wolf, Christof (Hrsg.): Umfrageforschung. Herausforderungen und Grenzen. Wiesbaden: Springer VS, S. 157–177. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91852-5_8

Blasse, Nina (2017): Vielfältige Positionen von Schulbegleitung im Unterricht. In: Laubner, Marian / Lindmeier, Bettina / Lübeck, Anika (Hrsg.): Schulbegleitung in der inklusiven Schule. Grundlagen und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz Pädagogik, S. 110–120. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9783407258977_A42712814/preview-9783407258977_A42712814.pdf

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016a): Mehr möglich machen. Weniger behindern. Der Nationale Aktionsplan 2.0. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a768-der-nationale-aktionsplan.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016b): „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“. Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/inklusion-nationaler-aktionsplan-2.pdf?__blob=publicationFile&v=2

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Lebenssituationen und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Kurzfassung, 20.2.2012. Bielefeld / Frankfurt am Main/ Berlin / Köln. www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/94204/3bf4ebb02f108a31d5906d75dd9af8cf/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-kurzfassung-data.pdf

Bode, Ingo (2013): Die Infrastruktur des postindustriellen Wohlfahrtsstaats. Organisation, Wandel, gesellschaftliche Hintergründe. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19428-8

Boeßenecker, Karl-Heinz / Vilain, Michael (2013): Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. Eine Einführung in Organisationsstrukturen und Handlungsfelder sozialwirtschaftlicher Akteure in Deutschland. Weinheim: Beltz Juventa. www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-7799-2502-6.pdf

Boetticher, Arne von (2020): Das neue Teilhaberecht. 2., durchgesehene Auflage. Baden-Baden: Nomos. www.nomos-shop.de/de/p/das-neue-teilhaberecht-978-3-8487-5877-7

Bogai, Dieter / Carstensen, Jeanette / Seibert, Holger / Wiethölter, Doris / Hell, Stefan / Ludewig, Oliver (2015): Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient, 27.1.2015. Berlin: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3226824

Böhle, Fritz / Weihrich, Margit (2020): Das Konzept der Interaktionsarbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 74 (1), S. 9–22. https://doi.org/10.1007/s41449-020-00190-2

Bösl, Elsbeth (2010): Die Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik aus Sicht der Disability History, 31.5.2010. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (23), S. 6–12. www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32707/die-geschichte-der-behindertenpolitik-in-der-bundesrepublik-aus-sicht-der-disability-history/

Bossong, Horst (2018): Soziale Arbeit in Zeiten der Digitalisierung. Entwicklungspotenziale mit Schattenseiten. In: Neue Praxis (4), S. 303–324. www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3323049

Brachmann, Andreas (2011): Re-Institutionalisierung statt De-Institutionalisierung in der Behindertenhilfe. Neubestimmung der Funktion von Wohneinrichtungen für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung aus sonderpädagogischer Perspektive. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93205-7

Bräutigam, Christoph / Enste, Peter / Evans, Michaela / Hilbert, Josef / Merkel, Sebastian / Öz, Fikret (2017): Digitalisierung im Krankenhaus. Mehr Technik – bessere Arbeit? Study 364. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/fpdf/HBS-006759/p_study_hbs_364.pdf

Breyer, Caroline (2020): Professionalisierung für Inklusion. In: Journal für Psychologie 27 (2), S. 29–49. https://journal-fuer-psychologie.de/article/download/662/787/1205

Brinkmann, Ulrich / Dörre, Klaus / Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf

Brünner, Frank (2007): Die Rolle freier Träger angesichts der Ökonomisierung sozialer Dienste. In: Blanke, Hermann-Josef (Hrsg.): Die Reform des Sozialstaats zwischen Freiheitlichkeit und Solidarität. Neue Staatswissenschaften 5. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 209–223. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9783161605772_A43228141/preview-9783161605772_A43228141.pdf

Bundesrat (2016): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG). Drucksache 428/16, 12.8.2016. Berlin. https://dserver.bundestag.de/brd/2016/0428-16.pdf

Bundesregierung (2016): Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates vom 23. September 2016 zum Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG). Drucksache 428/16 (Beschluss), 10.10.2016. Berlin. www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/Gegenaeusserung_Bundesregierung_Stellungnahme_Bundesrat_BTHG.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Caritas (2024): Millionenfache Hilfe – Die Caritas in Zahlen. Freiburg. www.caritas.de/diecaritas/wir-ueber-uns/die-caritas-in-zahlen/statistik

Cramer, Horst H. (2009): Werkstätten für behinderte Menschen. SGB-Werkstättenrecht, Werkstättenverordnung, Werkstätten-Mitwirkungsverordnung mit Leistungsrecht, Sozialversicherungsrecht, sonstigen werkstattrelevanten Vorschriften und Gesetz zur Einführung unterstützter Beschäftigung. Kommentar. München: Beck. www.deutsche-digitale-bibliothek.de/item/F7JT56GB6JDJI5KXG2ENEJSODVYKVZW3

Czempiel, Stefanie (2019): „So unspektakulär das auch ist, was ich da mache, so wichtig ist das auch“. Tätigkeiten und Rollenverständnis von Schulbegleiter/innen im inklusiven Unterricht. In: Sasse, Ada / Kracke, Bärbel / Czempiel, Stefanie / Sommer, Sabine (Hrsg.): Schulische Inklusion in der Kommune. Münster: Waxmann, S. 259–270. www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3541595

Dahme, Heinz-Jürgen / Kühnlein, Gertrud / Stefaniak, Anna / Wohlfahrt, Norbert (2012): Leiharbeit und Ausgliederung in diakonischen Sozialunternehmen: Der „Dritte Weg“ zwischen normativem Anspruch und sozialwirtschaftlicher Realität. Abschlussbericht. Überarbeitete Fassung, 29.8.2012. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf_fof/91483.pdf

Dahme, Heinz-Jürgen / Wohlfahrt, Norbert (2009): Zwischen Ökonomisierung und Teilhabe. Zum aktuellen Umbau der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen. In: Teilhabe 48 (4), S. 164–171. www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Zeitschrift_Teilhabe/TH_2009_4.pdf?srsltid=AfmBOoqu2owC3pgeYjEkEN3OA9ZtEIegdMbGlbSrQ0QC4Rd_88KNl9g_

Dahme, Heinz-Jürgen / Wohlfahrt, Norbert (2011): Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe: alles inklusive bei niedrigen Kosten? In: Teilhabe 50 (4), S. 148–154. www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Zeitschrift_Teilhabe/TH_2011_4.pdf?srsltid=AfmBOoogTSqJNkOdGJGZV0gPbTjd-oACwl_Cfkwb8asEycdQ_fv-RqVn

Daßler, Henning (2021): Inhalte und Intentionen des Bundesteilhabegesetzes und seine sozialpolitischen Ziele. In: Kolhoff, Ludger (Hrsg.): Management der Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen. Wiesbaden: Springer VS, S. 3–23. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32572-5_1

Dathe, Dietmar / Priller, Eckhard (2010): Der Dritte Sektor in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In: Olk, Thomas / Klein, Ansgar / Hartnuß, Birger (Hrsg.): Engagementpolitik. Die Entwicklung der Zivilgesellschaft als politische Aufgabe. Wiesbaden: Springer VS, S. 525–546. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92117-4_21

Deckert, Ronald / Langer, Andreas (2018): Digitalisierung und Technisierung sozialer Dienstleistungen. In: Grunwald, Klaus / Langer, Andreas (Hrsg.): Sozialwirtschaft: Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden: Nomos, S. 872–889. https://doi.org/10.5771/9783845279060-872

Dederich, Markus (2008): Die Universalisierung der Ökonomie – Ursachen, Hintergründe und Folgen. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 77 (4), S. 288–300. https://elibrary.utb.de/doi/10.2378/vhn20080402

Deger, Petra / Puhr, Kirsten / Jerg, Jo (2015): Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung in allgemeinen Einrichtungen der Kindertagesbetreuung und Schulen. Stuttgart: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg. www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Forschung/Praxis-Transfer-Phase/Inklusion_in_Kita_und_Schule/Abschlussbericht_Inklusion_Kita-Schule.pdf

Demmer, Christine / Heinrich, Martin / Lübeck, Anika (2017): Funktion und Funktionalität von Schulbegleitung im inklusiven Schulsystem!? Expertise im Auftrag des AFET. Hannover: AFET. www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3264205#verfuegbarkeit

Dengler, Katharina / Matthes, Britta (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg: IAB. https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf

Destatis (2020): Eingliederungshilfe für behinderte Menschen, 18.11.2020. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Sozialhilfe/Tabellen/liste-zv-eingliederung-hilfe-behinderte-nenschen.html#118762.

Destatis (2022): Grunddaten der Krankenhäuser 2021. Fachserie 12, Reihe 6.1.1. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Destatis (2023): Empfängerinnen und Empfänger von Eingliederungshilfe nach dem SGB IX im Laufe des Berichtsjahres 2022. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Sozialhilfe/Tabellen/22161-eh-empf-laender-iL-2022.html

Destatis (2024): Zahl der Erwerbstätigen steigt im 4. Quartal 2023 auf 46,2 Millionen. Pressemitteilung 059, 16.2.2024. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_059_13321.html

Deutscher Bundestag (2016a): Werkstätten für behinderte Menschen in ausgewählten EU-Staaten, USA und Kanada. Dokumentation. Fachbereich WD 6: Arbeit und Soziales. Berlin. www.bundestag.de/resource/blob/424058/WD-6-040-16-pdf.pdf

Deutscher Bundestag (2016b): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG). Drucksache 18/9522, 5.9.2016. Berlin. https://dserver.bundestag.de/btd/18/095/1809522.pdf

Deutscher Bundestag (2019a): Entschließungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD. Drucksache 19/10715, 5.6.2019. Berlin. https://dserver.bundestag.de/btd/19/107/1910715.pdf

Deutscher Bundestag (2019b): Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Einzelfragen zu Finanzierung und Lohnstruktur. Sachstand. Fachbereich WD 6: Arbeit und Soziales. Berlin. www.bundestag.de/resource/blob/668564/f117ad1eeadb8f87ade6ba2030a9f750/WD-6-118-19-pdf-data.pdf

DGUV – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2018): Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege. Eine Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. DGUV Information 207-025. Berlin: DGUV. https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3429

Diakonie (2023): Einrichtungsstatistik 2022. Statistik der Diakonie Deutschland. Stand 1.1.2022. Diakonie Texte 3.2023. Berlin. www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/Einrichtungsstatistik_2022_.pdf

Diefenbach, Thomas (2011): Management and the dominance of managers. An Inquiry into Why and How Managers Rule our Organizations. Routledge studies in management, organisation and society. London: Routledge.

Dillmann, Franz / Eschweiler, Sandra / Kleinen, Karin / Wildanger, Birgit (2017): Rechtliche Rahmenbedingungen und Verfahrensvorschläge zu sogenannten Poollösungen für schulische Integrationshilfen. In: Behinderung und Recht 56 (1), S. 1–28.

Dillmann, Franz / Wildanger, Birgit (2014): Halbjahreszeugnis. Nicht ausreichend gelöste Rechtsprobleme individueller schulischer Assistenz für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen. In: Behinderung und Recht 53, S. 113–118.

Dittmann, Eva / Kühnel, Sybille / Metzdorf-Scheithauer, Anika (2021): Von der großen Hoffnung des „Poolens“: Umsetzungsmodelle der Schulbegleitung – ein Überblick. In: Handbuch Schulische Teilhabe. Praxisansätze und Gestaltungsanforderungen zum Einsatz von Schulbegleitungen im Rahmen des Praxisforschungsprojektes. Hannover: AFET – Bundesverband für Erziehungshilfe, S. 169–189. https://afet-ev.de/assets/publikationen/Schulische_Teilhabe_1.Auflage_2021.pdf

Dörner, Klaus (1994): Wir verstehen die Geschichte der Moderne nur mit den Behinderten vollständig. In: Leviathan 22 (3), S. 367–390. www.jstor.org/stable/23983967

Droß, Patrick J. (2013): Ökonomisierungstrends im Dritten Sektor: Verbreitung und Auswirkungen von Wettbewerb und finanzieller Planungsunsicherheit in gemeinnützigen Organisationen. WZB Discussion Paper SP V 2013-301. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. www.econstor.eu/bitstream/10419/75210/1/744898803.pdf

Droste, Thomas (1999): Die Historie der Geistigbehindertenversorgung unter dem Einfluss der Psychiatrie seit dem 19. Jahrhundert. Eine kritische Analyse neuerer Entpsychiatrisierungsprogramme und geistigbehindertenpädagogischer Reformkonzepte. Forum Behindertenpädagogik 2. Münster: Lit.

Drygalski, Clarissa von / Welti, Felix (2023): Erkenntnisse aus der UN-BRK zur geschützten Beschäftigung. In: Schachler, Viviane / Schlummer, Werner / Weber, Roland (Hrsg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 85–100. www.pedocs.de/volltexte/2023/26765/pdf/vonDrygalski_Welti_2023_Erkenntnisse_aus_der.pdf

DV – Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (o. J. a): Umsetzungsstand in den Ländern. Ausführungsgesetze und Landesrahmenverträge nach § 131 SGB IX. Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge. https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/#main_content

DV – Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (o. J. b): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Umsetzung und Weiterentwicklung von Schulassistenz nach § 112 SGB IX und § 35a SGB VIII. Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge. www.deutscher-verein.de/empfehlungen-stellungnahmen/detail/empfehlungen-des-deutschen-vereins-zur-umsetzung-und-weiterentwicklung-von-schulassistenz-nach-112-sgb-ix-und-35a-sgb-viii/

Dworschak, Wolfgang (2010a): Schulbegleiter, Integrationshelfer, Schulassistent? Begriffliche Klärung einer Maßnahme zur Integration in die Allgemeine Schule bzw. die Förderschule. In: Teilhabe 49 (3), S. 131–135. www.uni-regensburg.de/assets/humanwissenschaften/geistigbehindertenpaedagogik/pdfdateien/dworschak-2010-begriff-schulbegleitung.pdf

Dworschak, Wolfgang (2010b): Schulbegleitung / Schulassistenz. 3.12.2010. www.inklusion-lexikon.de/Schulbegleitung_Dworschak.php

Dworschak, Wolfgang (2012a): Schulbegleitung an Förder- und Allgemeinen Schulen. Divergente Charakteristika einer Einzelfallmaßnahme im Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 10, S. 414–421.

Dworschak, Wolfgang (2012b): Schulbegleitung im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung an der allgemeinen Schule. In: Gemeinsam leben 20 (2), S. 80–93. www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/zeitschriften/gemeinsam_leben/artikel/10960-schulbegleitung-im-foerderschwerpunkt-geistige-entwicklung-an-der-allgemeinen-schule.html

Dworschak, Wolfgang (2014): Zur Bedeutung individueller Merkmale im Hinblick auf den Erhalt einer Schulbegleitung. Eine empirische Analyse im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung an bayerischen Förderschulen. In: Empirische Sonderpädagogik 6 (2014) 2, S. 150–171. https://doi.org/10.25656/01:9250

Dworschak, Wolfgang (2016): Schulbegleitung. Individuelle Hilfe und Unterstützung beim Schulbesuch – Ein Beitrag zur Inklusion!? In: Leben mit Behinderung (1), S. 14–17. www.familienhandbuch.de/kita/inklusion/Schulbegleitung.php

Eckart, Wolfgang U. / Fuchs, Petra / Hohendorf, Gerrit / Mundt, Christoph / Richter, Paul / Rotzoll, Maike (2008): Die nationalsozialistische „Aktion T4“ und ihre Opfer. Historische Bedingungen und ethische Konsequenzen für die Gegenwart. Sammlung Schöningh zur Geschichte und Gegenwart. Paderborn: Schöningh.

Endrich, Arno (2018): Arbeits- und Gesundheitsschutz in Behinderteneinrichtungen. Vertiefungsaktion der Gewerbeärztlichen Dienste in Bayern im Rahmen des GDA-Arbeitsprogrammes „Psyche“.

Eurofound (2015): Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies. Dublin. www.etui.org/sites/default/files/ez_import/ef1473en_violence_and_harassment_in_european_workplaces_0.pdf

Eurofound (2017): Sixth European working conditions survey. Overview report. 2017 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/75885649e5/ef1634en.pdf

Europäisches Parlament (2015): Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments. Study for the EMPL Committee. Direcorate-General for Internal Policies. Policy Department. Economic and Scientific Policy A. www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU(2015)536295_EN.pdf

Evans, Michaela (2012): Projekt PESSIS: Promoting employers’ social services organisations in social dialogue. Befund „Sociosclerose“: Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen in der Sozialwirtschaft in Deutschland in Modernisierungsverantwortung. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. www.iat.eu/media/pessis_endbericht_deutsche_fassung_fin_5_1_.pdf

Evans, Michaela (2016): Arbeitsbeziehungen der Care-Arbeit im Wandel. Wiso-Diskurs 23. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12940.pdf

Evans, Michaela / Bräutigam, Christoph / Hilbert, Josef (2011): Arbeit und Qualifizierung in der Sozialen Gesundheitswirtschaft. Von heimlichen Helden und blinden Flecken. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Wiso-Diskurs, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/wiso/08566.pdf

Evans, Michaela / Hilbert, Josef (2020): Zur Zukunft der Arbeit in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft in der Digitalisierungsära. In: Kutscher, Nadia / Ley, Thomas / Seelmeyer, Udo / Siller, Friederike / Tillmann, Angela / Zorn, Isabel (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung. Weinheim: Beltz Juventa, S. 76–88. www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/39310-handbuch-soziale-arbeit-und-digitalisierung.html

Fegert, Jörg (2019): Schulbegleitung – Von der Übergangslösung zum Standard. Stuttgart, 25.2.2019.

Fegert, Jörg M. / Schepker, Renate (2014): Ambivalenzen um die Inklusion. In: Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie 42 (5), S. 297–299. https://doi.org/10.1024/1422-4917/a000305

Fendrich, Sandra / Pothmann, Jens / Tabel, Agathe (2018): Monitor Hilfen zur Erziehung 2018. Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut und Technische Universität Dortmund. www.hzemonitor.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/documents/Monitor_Hilfen_zur_Erziehung_2018.pdf

Ferri, Paola / Silvestri, Monica / Artoni, Cecilia / Di Lorenzo, Rosaria (2016): Workplace violence in different settings and among various health professionals in an Italian general hospital: a cross-sectional study. In: Psychology research and behavior management 9, S. 263–275. https://doi.org/10.2147/PRBM.S114870

Foucault, Michel (1973): Wahnsinn und Gesellschaft. Eine Geschichte des Wahns im Zeitalter der Vernunft. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 39. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Franz, Daniel (2018): De-Institutionalisierung und Personenzentrierung. In: Grunwald, Klaus / Langer, Andreas (Hrsg.): Sozialwirtschaft. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden: Nomos, S. 828–840. https://doi.org/10.5771/9783845279060-828

Frey, Carl Benedikt / Osborne, Michael (2013): The Future of Employment. How Susceptible are Jobs to Computerisation? Working Paper, 17.9.2013. Oxford: Oxford Martin School. www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/future-of-employment.pdf

Friedländer, Henry (2002): Der Weg zum NS-Genozid. Von der Euthanasie zur Endlösung. Berlin: Berlin Verlag.

Friedrich, Jochen (2006): Orientierung im Entscheidungsprozess. Menschen mit geistiger Behinderung und der allgemeine Arbeitsmarkt. Eine qualitative Studie zum Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sonderpädagogik in Forschung und Praxis, Band 14. Hamburg: Dr. Kovač. www.verlagdrkovac.de/978-3-8300-2215-2.htm

Friese, Marianne (2019): Personenbezogene Dienstleistungsberufe im Transformationsprozess von Arbeit 4.0: Risiken und Potentiale der Professionalisierung. In: Dobischat, Rolf / Käpplinger, Bernd / Molzberger, Gabriele / Münk, Dieter (Hrsg.): Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? Bildung und Arbeit 6. Wiesbaden: Springer VS, S. 119–139. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23373-0_7

Geist, Eva-Maria (2017): Qualifikation und Qualifizierung von Schulbegleiter/innen. In: Laubner, Marian / Lindmeier, Bettina / Lübeck, Anika (Hrsg.): Schulbegleitung in der inklusiven Schule. Grundlagen und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz, S. 50–65.

Gerlinger, Thomas / Schönwälder, Thomas (2012): Etappen der Gesundheitspolitik 1975 bis 2012, 1.3.2012. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. https://web.archive.org/web/20210730232059/https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/gesundheitspolitik/72874/etappen

Glaser, Barney G. / Strauss, Anselm L. (1998): Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern/Göttingen/Toronto/Seattle: Huber.

Habermann-Horstmeier, Lotte (2020): Betriebliches Gesundheitsmanagement in Einrichtungen der Behindertenhilfe. In: Teilhabe 59 (2), S. 56–63. www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Zeitschrift_Teilhabe/HABERMANN_HORSTMEIER_Betriebliches-Gesundheitsmanagement_Seiten-56-63_Teilhabe_2_2020.pdf?srsltid=AfmBOorSvJAlyuTKzRy8G_HIHFAUB4bgXsAzfE9-SOF0tBmSy_TL52Ib

Habermann-Horstmeier, Lotte / Bührer, Stefanie (2014): Arbeiten in Wohneinrichtungen für behinderte Menschen in Deutschland. Eine Studie zur Arbeitssituation von Betreuungskräften aus Sicht der Wohneinrichtungen. Villingen-Schwenningen: Petaurus. https://s6d37c075f2b83823.jimcontent.com/download/version/1593681365/module/9832849997/name/VIPH-Studie%20Behindertenwohneinrichtungen%20%282014%29%2C%20Zusammenfassung.pdf

Habermann-Horstmeier, Lotte / Horstmeier, Lukas M. (2019): Auswirkungen der Arbeitssituation in Behindertenwohneinrichtungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Bewohner/-innen aus Sicht der Betreuungskräfte. Armut und Gesundheit 2019. Der Public Health-Kongress in Deutschland. Berlin. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34871.98727

Habermann-Horstmeier, Lotte / Limbeck, Kira (2015): Auswirkungen der Arbeitssituation von Betreuungskräften in Behinderten-Wohneinrichtungen auf ihre Gesundheit. In: Gesundheitswesen 77, Artikel A315. https://doi.org/10.1055/s-0035-1563271

Habermann-Horstmeier, Lotte / Limbeck, Kira (2016a): Arbeitsbelastung: Welchen Belastungen sind die Beschäftigten in der Behindertenbetreuung ausgesetzt? In: ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin (7), S. 517–525. www.asu-arbeitsmedizin.com/Archiv/ASU-Heftarchiv/article-718795-110576/arbeitsbelastung-welchen-belastungen-sind-die-beschaeftigten-in-der-behindertenbetreuungausgesetzt-.html

Habermann-Horstmeier, Lotte / Limbeck, Kira (2016b): Arbeitsklima in Behinderten-Wohneinrichtungen in Deutschland. In: ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin (1), S. 50–63. www.asu-arbeitsmedizin.com/arbeitsklima-behinderteneinrichtungen/arbeitsklima-behinderten-wohneinrichtungen-deutschland

Habermann-Horstmeier, Lotte / Limbeck, Kira (2016c): Krank zur Arbeit. Gesundheitssituation von Betreuern in Behinderteneinrichtungen. In: HeilberufeScience 7 (1), S. 25–39. https://doi.org/10.1007/s16024-015-0260-5

Habermann-Horstmeier, Lotte / Limbeck, Kira (2018): Einflussfaktoren auf die Arbeitsbelastung in der stationären Behindertenhilfe. In: Das Gesundheitswesen 80 (5), S. 433–443. https://doi.org/10.1055/s-0042-111313

Hagelskamp, Joachim (2006): Persönliche Budgets in der Behindertenhilfe. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 3, S. 16–23.

Hajen, Leonhard (2001): Persönliche Budgets in der Behindertenpolitik. In: Nachrichten des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge 3, S. 66–75. www.forsea.de/contentbeitrag-468-542-persoenliche_budgets_in_der_behindertenpolitik.html

Hammer, Nina Leonie (2022): Schulbegleitung als prekäre Arbeitsform. Eine Analyse der Arbeitsverhältnisse in der Schulbegleitung. Abschlussarbeit. Darmstadt: TU Darmstadt.

Hanses, Andreas (2018): Gemeindepsychiatrie und Soziale Arbeit. In: Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans / Treptow, Rainer / Ziegler, Holger (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 6., überarbeitete Auflage. München: Ernst Reinhardt, S. 516–522.

Hartung-Ziehlke, Julia (2020): Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung. Eine explorative Organisationsanalyse in Werkstätten für behinderte Menschen. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-31750-8

Hasselhorn, Hans-Martin / Müller, Bernd Hans / Tackenberg, Peter / Kümmerling, Angelika / Simon, Michael (2005): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Ü 15. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. www.baua.de/de/Publikationen/Schriftenreihe/Uebersetzungen/Ue15.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Heiland, Heiner (2018): Review-Artikel: Zum aktuellen Stand des Plattformkapitalismus. In: Industrielle Beziehungen 25 (1), S. 128–139. www.econstor.eu/bitstream/10419/215919/1/indbez-v25i1p128-139.pdf

Heiland, Heiner (2020a): (Ohn)Mächtige Crowd? Heteronomie und Autonomie der Plattformarbeit. In: Bader, Verena / Kaiser, Stephan (Hrsg.): Arbeit in der Data Society. Zukunftsvisionen für Mitbestimmung und Personalmanagement. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 113–128. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32276-2_8

Heiland, Heiner (2020b): Workers' voice in platform labour. An overview. WSI Study 21. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/en/faust-detail.htm?sync_id=9041

Heiland, Heiner (2022): Neither timeless, nor placeless: Control of food delivery gig work via place-based working time regimes. In: Human Relations 75 (9), S. 1824–1848. https://doi.org/10.1177/00187267211025283

Heiland, Heiner (2025): Arbeitsbedingungen und Personalmangel in der Sozialen Arbeit bei Behinderung. In: Alsago, Elke / Braches-Chyrek, Rita / Meyer, Nikolaus (Hrsg.): Personalmangel in der Sozialen Arbeit. Katalysator der Deprofessionalisierung? Berlin: Springer, S. 83–96. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-48886-4_6

Heiland, Heiner / Brinkmann, Ulrich (2020): Liefern am Limit. Wie die Plattformökonomie die Arbeitsbeziehungen verändert. In: Industrielle Beziehungen 27 (2), S. 120–140. www.econstor.eu/bitstream/10419/253723/1/indbez-v27i2-02.pdf

Heinrich, Martin / Lübeck, Anika (2013): Hilflose häkelnde Helfer? Zur pädagogischen Rationalität von Integrationshelfer/inne/n im inklusiven Unterricht. In: Bildungsforschung 10 (2013) 1, S. 91–110. https://doi.org/10.25656/01:8539

Heinze, Rolf G. (2011): Soziale Dienste und Beschäftigung. In: Evers, Adalbert / Heinze, Rolf G. / Olk, Thomas (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: Springer VS, S. 168–186. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92091-7_8

Heinze, Rolf G. (2016): Vom geordneten Wohlfahrtskorporatismus zum instabilen Wohlfahrtsmix: Grundstrukturen und Leistungspotentiale. In: Jähnichen, Traugott / Nagel, Alexander-Kenneth / Schneiders, Katrin (Hrsg.): Religiöse Pluralisierung. Herausforderung für konfessionelle Wohlfahrtsverbände. Stuttgart: Kohlhammer, S. 30–45. https://doi.org/10.17433/978-3-17-030315-7

Heinze, Rolf G. (2018): Wohlfahrtsverbände im Transformationsprozess. Vom stillen Wandel zum hybriden Wohlfahrtsmix. In: Heinze, Rolf G. / Lange, Joachim / Sesselmeier, Werner (Hrsg.): Neue Governancestrukturen in der Wohlfahrtspflege. Wohlfahrtsverbände zwischen normativen Ansprüchen und sozialwirtschaftlicher Realität. Wirtschafts- und Sozialpolitik 19. Baden-Baden: Nomos, S. 281–304. https://doi.org/10.5771/9783845291437

Heinze, Rolf G. / Olk, Thomas (1981): Die Wohlfahrtsverbände im System sozialer Dienstleistungsproduktion. Zur Entstehung und Struktur der bundesrepublikanischen Verbändewohlfahrt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 33 (1), S. 94–114.

Heinze, Rolf G. / Olk, Thomas (1984): Wohlfahrtsverbände. In: Eyferth, Hanns / Otto, Hans-Uwe / Thiersch, Hans (Hrsg.): Handbuch zur Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Neuwied: Luchterhand, S. 1262–1277.

Heitmann-Möller, André / Hasseler, Martina / Stölting, Lina / Isensee, Antonia (2021): Projekt EEEwiss – Arbeitspakete 1 u. 2. Medienkompetenz und Lernstrategien bei beschäftigten in der Behindertenhilfe. Ergebnisse einer explorativen Online-Umfrage. https://opus.ostfalia.de/frontdoor/deliver/index/docId/1243/file/HeitmannMoeller_2021_Medien_HEP_HP.pdf

Heitplatz, Vanessa / Sube, Lena (2020): „Wir haben Internet, wenn das Wetter schön ist!“ Internet und digitale Medien in Einrichtungen der Behindertenhilfe. In: Teilhabe 59 (1), S. 26–31. www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Zeitschrift_Teilhabe/HEITPLATZ_SUBE_S-26-31_Teilhabe_1_2020.pdf?srsltid=AfmBOorzFIyTVg7deBkt9cb2NqpRpnyvHH_SLz7pywVGHPwPMgE0zmHD

Hellrung, Christina (2017): Inklusion von Kindern mit Behinderungen als sozialrechtlicher Anspruch. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-16357-0

Henn, Katharina / Thurn, Leonore / Besier, Tanja / Künster, Anne K. / Fegert, Jörg M. / Ziegenhain, Ute (2014): Schulbegleiter als Unterstützung von Inklusion im Schulwesen. In: Zeitschrift für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie 42 (6), S. 397–403. https://doi.org/10.1024/1422-4917/a000318

Henn, Sarah / Lochner, Barbara / Meiner-Teubner, Christiane (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/2017-04_Arbeitsbedingungen_Soz_Arb_web.pdf

Hensle, Ulrich / Vernooij, Monika A. (2002): Psychologische, pädagogische und medizinische Aspekte. Einführung in die Arbeit mit behinderten Menschen 1. 7., korrigierte Auflage. Wiebelsheim: Quelle & Meyer.

Herz, Birgit / Meyer, Matthias / Liesebach, Jochen (2018): Fachbeitrag: Integrationshelferinnen und Integrationshelfer in der schulischen Erziehungshilfe. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 87, S. 1–20. https://doi.org/10.2378/vhn2018.art18d

Hickmann, Helen / Koneberg, Filiz (2022): Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. IW-Kurzbericht 67. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. www.iwkoeln.de/studien/helen-hickmann-filiz-koneberg-die-berufe-mit-den-aktuell-groessten-fachkraefteluecken.html

Hielscher, Volker / Nock, Lukas / Kirchen-Peters, Sabine (2015): Technikeinsatz in der Altenpflege. Potenziale und Probleme in empirischer Perspektive. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 178. Baden-Baden: Nomos edition sigma. www.nomos-shop.de/de/p/technikeinsatz-in-der-altenpflege-gr-978-3-8487-2520-5

Hielscher, Volker / Nock, Lukas / Kirchen-Peters, Sabine / Blass, Kerstin (2013): Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01378-3

Hipp, Lena / Kelle, Nadiya (2015): Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/dialog/12168.pdf

Hirschberg, Kathrin-Rika Freifrau von / Zeh, Annett / Kähler, Björn (2009): Gewalt und Aggression in der Pflege. Ein Kurzüberblick. Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. www.gesundheitsdienstportal.de/risiko-uebergriff/infoplus/2_2_3b.pdf

Holtkamp, Claudia / Schellberg, Klaus (2019): Finanzierung von Organisationen der Sozialwirtschaft. Finanzierungsströme – Finanzgeber – Verhandlungsstrategien. Blaue Reihe. Management, Soziales & Gesundheit. Regensburg: Walhalla. www.walhalla.de/soziales-gesundheit/management-organisation-vereine/4615/finanzierung-von-organisationen-der-sozialwirtschaft

Hoose, Fabian / Schneiders, Katrin / Schönauer, Anna-Lena (2021): Von Robotern und Smartphones. Stand und Akzeptanz der Digitalisierung im Sozialsektor. In: Wunder, Maik (Hrsg.): Digitalisierung und Soziale Arbeit. Transformationen und Herausforderungen. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 97–109. www.pedocs.de/volltexte/2021/23163/pdf/Hoose_Schneiders_Schoenauer_2021_Von_Robotern_und.pdf

Hoyer, Jan (2017): Strukturbedingte Reflexionskriterien für multiprofessionelle Zusammenarbeit im Handlungsfeld Schule. In: Laubner, Marian / Lindmeier, Bettina / Lübeck, Anika (Hrsg.): Schulbegleitung in der inklusiven Schule. Grundlagen und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz, S. 118–126. www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/produkte/details/47313-schulbegleitung-in-der-inklusiven-schule.html

HZE Monitor (o. J.): Eingliederungshilfen bei (drohender) seelischer Behinderung (§ 35a SGB VIII). Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik. www.hzemonitor.akjstat.tu-dortmund.de/steckbriefe-der-hilfearten/eingliederungshilfen-bei-drohender-seelischer-behinderung-35a-sgb-viii

IAQ – Institut Arbeit und Qualifikation (2024): Bruttoausgaben der Sozialhilfe / SGB XII 1994–2023. Duisburg: IAQ. www.sozialpolitik-aktuell.de/sozialstaat-datensammlung.html#ausgaben-der-sozialhilfe

IFA – Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (2019): Werkstätten und Heime für Menschen mit Behinderung – berufliche Rehabilitation. Sankt Augustin: IFA.

Janßen, Christian (2016): Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen als Akteure gegen die zunehmende Ökonomisierung in sozialen Arbeitsfeldern. Das Beispiel des Bielefelder Appells. In: Müller, Carsten / Mührel, Eric / Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsfalle? Wiesbaden: Springer VS, S. 245–275. https://doi.org/10.1007/978-3-658-13060-2_17

Janßen, Christian (2017): Einschätzungen zu den Auswirkungen des Bundesteilhabegesetzes und der Pflegestärkungsgesetze auf die Arbeitssituation von Beschäftigten in der Behindertenhilfe. Teil II Auswirkungen der Pflegestärkungsgesetze. Bewertung und Fazit. In: Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Fachbeitrag D45–2017, 6.10.2017. www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2017/D45-2017__ArbeitssituationBehindertenhilfe_Teil2.pdf

Janßen, Christian (2020): Das Bundesteilhabegesetz – ein Beispiel angewandter Ökonomisierung der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen?! In: Soziale Psychiatrie (4), S. 40–43. www.lag-avmb-bw.de/Teilhaberecht/Janssen_BTHG-2019.pdf

Jungtäubl, Marc (2021): Gestaltung von Interaktionsarbeit und professionellem Handeln bei personenbezogener Dienstleistungsarbeit zwischen (digitalisierter) Formalisierung und Selbstorganisation. In: Freier, Carolin / König, Joachim / Manzeschke, Arne / Städtler-Mach, Barbara (Hrsg.): Gegenwart und Zukunft sozialer Dienstleistungsarbeit. Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Sozialwirtschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 29–48. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32556-5_2

Jürgens, Andreas (2017): Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe. Die Intention, die Neuregelung und ihre Umsetzung. In: Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Fachbeitrag D26–2017, 23.6.2017. www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2017/D26-2017_Das_BTHG_als_Reform_der_beruflichen_Teilhabe_-_Die_Intention__die_Neuregelung_und_ihre_Umsetzung.pdf

Jüster, Markus (2015): Die verfehlte Modernisierung der Freien Wohlfahrtspflege. Eine institutionalistische Analyse der Sozialwirtschaft. Forschung und Entwicklung in der Sozialwirtschaft, Band 9. Baden-Baden: Nomos. www.nomos-shop.de/de/p/die-verfehlte-modernisierung-der-freien-wohlfahrtspflege-gr-978-3-8487-1448-3

Kaps, Petra / Reiter, Renate / Berthold, Julia (o. J.): Folgen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) für die Beschäftigung in der Eingliederungshilfe. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/pdf_fof/103052.pdf

Keune, Saskia / Frohnenberg, Claudia (2001): Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen. Lehrgangsempfehlung. Materialien zur beruflichen Bildung 110. Bielefeld: Bertelsmann. https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-20699

Kirchner, Stefan / Matiaske, Wenzel (2019): Digitalisierung und Arbeitsbeziehungen in betrieblichen Arbeitswelten: Zwischen revolutionärem Wandel und digitalem Inkrementalismus. In: Industrielle Beziehungen 26 (2), S. 125–129. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65011-8

Kißgen, Rüdiger / Franke, Sebastian / Ladinig, Barbara / Mays, Daniel / Carlitscheck, Jessica (2013): Schulbegleitung an Förderschulen in Nordrhein-Westfalen: Ausgangslage, Studienkonzeption und erste Ergebnisse.
In: Empirische Sonderpädagogik 5 (2013) 3, S. 263–276.
https://doi.org/10.25656/01:8922

Kißgen, Rüdiger / Limburg, Daniela / Hübner, Carina / Carlitscheck, Jessica (2019): Implementierung eines Pool-Modells in der Schulbegleitung an einer Förderschule Geistige Entwicklung. Evaluationsergebnisse aus Sicht der Schulbegleitungen. In: Zeitschrift für Heilpädagogik (70), S. 25–36.
www.bildung.uni-siegen.de/mitarbeiter/kissgen/publikationen/files/zfh_01.2019_kissgen.pdf

Kix, Joachim (2011): Die Gewalt thematisieren, 8.12.2011. Freiburg: Deutscher Caritasverband.
www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2011/artikel2011/die-gewalt-thematisieren

Klemm, Klaus (2020): Bildungspolitische Strategien inklusiver Bildung in Deutschland. Expertise im Auftrag des AFET – Bundesverband für Erziehungshilfe. Essen.
https://afet-ev.de/assets/projekte/2020-03_Expertise_Prof.Dr.Klemm_ism.pdf

Klikauer, Thomas (2013): What Is Managerialism?
In: Critical Sociology 41 (7–8), S. 1103–1119.
https://doi.org/10.1177/0896920513501351

Knaack, Ilka (2006): Individuelle Förder- und Hilfeplanung als multiprofessionelle Herausforderung aus dem Blickwinkel von Schule. In: Neuberger, Christa (Hrsg.): Dialog der Konzepte: Hilfeplanung nach § 36 SGB VIII und in angrenzenden Hilfen. Dokumentation eines ExpertInnengesprächs vom 17. bis 18. Oktober 2005. München, S. 102–115.
www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/3.1_1.pdf

Kneip, Sascha / Hien, Josef (2017): The times, are they a-changin'? Die besondere Stellung konfessioneller Wohlfahrtsverbände in Zeiten gesellschaftlicher Pluralisierung. In: Leviathan 45 (1), S. 81–110.
https://doi.org/10.5771/0340-0425-2017-1-81%0A

Knuf, Oliver (2013): Von der Schulbegleitung zum Teilhabemanagement. In: Moser, Vera (Hrsg.): Die inklusive Schule. Standards für die Umsetzung. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer, S. 93–101.
https://doi.org/10.17433/978-3-17-023982-1

Köbsell, Swantje (2019): 50 behindertenbewegte Jahre in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (6–7), S. 24–30. www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/284894/50-behindertenbewegte-jahre-in-deutschland/

Kolhoff, Ludger (2017): Finanzierung der Sozialwirtschaft. Eine Einführung. Basiswissen Sozialwirtschaft und Sozialmanagement. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15410-3

König, Markus / Wolf, Björn (2017): Steuerung in der Behindertenhilfe. Das Bundesteilhabegesetz und seine Folgen. Sozialhilfe und Sozialpolitik S14. Berlin: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge. www.lambertus.de/steuerung_in_der_behindertenhilfe-2982-2/

Kordsmeyer, Ann-Christin / Efimov, Ilona / Harth, Volker / Mache, Stefanie (2022): Job demands and resources related to burn-out symptoms and work engagement in supervisors working with people with severe disabilities in social firms: a cross-sectional study. In: BMJ Open 12 (9), Artikel e063118. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063118

Kozak, Agnessa / Kersten, Maren / Schillmöller, Zita / Nienhaus, Albert (2013): Psychosocial work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. In: Research in developmental disabilities 34 (1), S. 102–115. https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.07.021

Kreidenweis, Helmut (2018): Digitalisierung ändert nichts – außer alles. Chancen und Risiken für Einrichtungen der Behindertenhilfe. In: Teilhabe 57 (3), S. 122–125.

Kreidenweis, Helmut (2019): Behindertenhilfe digital denken. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 166 (1), S. 17–20. https://doi.org/10.5771/0340-8574-2019-1-17

Kreidenweis, Helmut (2020): Digitalisierung ändert nichts – außer alles. Stand und Herausforderungen in der Sozialwirtschaft. In: Vilain, Michael (Hrsg.): Wege in die digitale Zukunft. Baden-Baden: Nomos, S. 31–48. www.nomos-shop.de/de/p/wege-in-die-digitale-zukunft-gr-978-3-8487-6621-5

Kreidenweis, Helmut / Wolff, Dietmar (2018): IT-Report für die Sozialwirtschaft 2018. Eichstätt: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt. https://edoc.ku.de/id/eprint/21682/

Kreidenweis, Helmut / Wolff, Dietmar (2021): IT-Report für die Sozialwirtschaft 2021. Eichstätt: Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt.
www.ku.de/fileadmin/1805/pdf_documents/IT-Report_fuer_die_Sozialwirtschaft/Titel-_und_Musterseiten/IT-Report_2021_Muster.pdf

Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Grundlagentexte Methoden. 3., durchgesehene Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.

Kunze, Daniela (2013): Burnout und Sucht in sozialen Berufen. In: Badura, Bernhard / Ducki, Antje / Schröder, Helmut / Klose, Joachim / Meyer, Markus (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2013. Verdammt zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft? Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 183–190.
https://doi.org/10.1007/978-3-642-37117-2_20

Kurth, Markus (2009): Die UN-Konvention und die Folgen für das Menschenbild – unentdeckte Seiten eines besonderen Menschenrechtsdokuments. In: Cantow, Jan / Grüber, Katrin (Hrsg.): Eine Welt ohne Behinderung – Vision oder Alptraum? Eine Veröffentlichung in der Reihe Expertise des Institutes Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW). IMEW-Expertise 9. Berlin: IMEW, S. 7–16.
www.imew.de/fileadmin/Dokumente/Volltexte/Expertise_Eine_Welt_ohne_Behinderung/IMEW_Expertise_9_7.pdf

Kurz, Andrea / Stockhammer, Constanze / Fuchs, Susanne / Meinhard, Dieter (2009): Das problemzentrierte Interview. In: Buber, Renate / Holzmüller, Hartmut H. (Hrsg.): Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen. Wiesbaden: Gabler, S. 463–475.
https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9441-7_29

Kutscher, Nadia / Ley, Thomas / Seelmeyer, Udo / Siller, Friederike / Tillmann, Angela / Zorn, Isabel (Hrsg.) (2020): Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung. Weinheim: Beltz Juventa.
www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/39310-handbuch-soziale-arbeit-und-digitalisierung.html

LAG WR NRW – Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte Nordrhein-Westfalen (2022): Grundbetrags-Erhöhung ab dem 1. Januar 2023, 28.6.2022
https://nrw-werkstattraete.de/grundbetrags-erhoehung-ab-dem-1-januar-2023/

Lammers, Klara / Teismann, Malte (2018): Werkstätten für Menschen mit Behinderung aus organisationssoziologischer Perspektive. In: Teilhabe 57 (1), S. 37–42.

Laubner, Marian / Lindmeier, Bettina / Lübeck, Anika (Hrsg.) (2017): Schulbegleitung in der inklusiven Schule. Grundlagen und Praxis. Weinheim/Basel: Beltz Pädagogik. www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/produkte/details/47313-schulbegleitung-in-der-inklusiven-schule.html

Lebenshilfe (2015): Schulbegleitung. Ein Positionspapier der Bundesvereinigung Lebenshilfe. Marburg: Bundesvereinigung Lebenshilfe. www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Positionspapiere/Positionspapier_2015-11_Schulbegleitung.pdf

Leopold, Merle / Ertas-Spantgar, Funda / Müller, Sandra Verena (2022): Digitale assistive Technologien als Chancengeber für eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gemeinschaft. In: Luthe, Ernst-Wilhelm / Müller, Sandra Verena / Schiering, Ina (Hrsg.): Assistive Technologien im Sozial- und Gesundheitssektor. Wiesbaden: Springer VS, S. 225–243. https://doi.org/10.1007/978-3-658-34027-8_12

Ley, Thomas / Reichmann, Ute (2020): Digitale Dokumentation in Organisationen Sozialer Arbeit. In: Kutscher, Nadia / Ley, Thomas / Seelmeyer, Udo / Siller, Friederike / Tillmann, Angela / Zorn, Isabel (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung. Weinheim: Beltz Juventa, S. 241–254. www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/39310-handbuch-soziale-arbeit-und-digitalisierung.html

Lindemann, Holger / Schlarmann, Anna (2016): Schulbegleitung: Eine deskriptive Analyse der Rahmenbedingungen. In: Zeitschrift für Heilpädagogik (67), S. 264–279. https://afet-ev.de/assets/veranstaltungen/2016-05-31_Schulbegleitung-DeskriptiveAnalyse-6-2016_ZeitschriftfrHeilpdagogik.pdf

Lindmeier, Bettina / Lindmeier, Christian (Hrsg.) (2002): Geistigbehindertenpädagogik. Studientexte zur Geschichte der Behindertenpädagogik 3. Weinheim/Berlin/Basel: Beltz.

Lindmeier, Bettina / Polleschner, Sandra (2014): Schulassistenz. Ein Beitrag zu einer inklusiven Schule oder zur Verfestigung derzeitiger Schulstrukturen? In: Gemeinsam leben 4, S. 195–205. www.beltz.de/fachmedien/paedagogik/zeitschriften/gemeinsam_leben/artikel/27512-schulassistenz-ein-beitrag-zu-einer-inklusiven-schule-oder-zur-verfestigung-derzeitiger-schulstrukturen.html

LRV NRW – Landesrahmenvertrag Nordrhein-Westfalen (2019): Leistungen der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX für Menschen mit Behinderungen. Anlage A 2.6 Schulbegleitung. www.lvr.de/media/pressemodul/fb03_bilder_und_dateien_1/2019_7/2019_07_23_LRV_Anlagen_Unterschriftsfassung.pdf

Ludwig, Christine / Evans, Michaela (2018): Digitalisierung in der Altenpflege. Gestaltungsoptionen und Gestaltungswege für betriebliche Interessenvertretungen. Forschung Aktuell 12/2018. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. www.econstor.eu/bitstream/10419/190756/1/1042327130.pdf

Lübeck, Anika (2019): Schulbegleitung im Rollenprekariat. Zur Unmöglichkeit der „Rolle Schulbegleitung“ in der inklusiven Schule. Rekonstruktive Bildungsforschung, Band 24. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25262-5

Maaß, Susanne / Zentel, Peter / Poppe, Frederik / Blach, Katrina (2023): Teilhabe am Arbeitsleben durch Andere Leistungsanbieter. In: Schachler, Viviane / Schlummer, Werner / Weber, Roland (Hrsg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 265–279. www.pedocs.de/volltexte/2023/26781/pdf/Maass_et_al_2023_Teilhabe_am_Arbeitsleben.pdf

Maier, Florentine / Meyer, Michael (2018): Ökonomisierung und Managerialisierung. In: Grunwald, Klaus / Langer, Andreas (Hrsg.): Sozialwirtschaft: Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden: Nomos, S. 207–220. https://doi.org/10.5771/9783845279060-207

Mattern, Lea / Rambausek-Haß, Tonia / Wansing, Gudrun / Peters, Ulrike (2022): Das Budget für Arbeit. Eine explorative Studie zur Umsetzung von § 61 SGB IX in Berlin. Berlin: Humboldt Universität. https://edoc.hu-berlin.de/items/84f764da-0ed1-4322-9c9e-43cb6f2a4d89

Maurer, Marcus von / Jandura, Olaf (2009): Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. In: Jackob, Nikolaus / Schoen, Harald / Zerback, Thomas (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. Wiesbaden: Springer VS, S. 61–73. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91791-7_4

Mayer, Alexander (2011): 50 Jahre Lebenshilfe Fürth – Jubiläumsdokumentation. Fürth: Lebenshilfe Fürth. www.fuerthwiki.de/wiki/images/1/18/50Jahre_Lebenshilfe_F%C3%BCrth_e._V._%28Brosch%C3%BCre%29.pdf

Mayer, Anneliese / Rütter, Jutta (Hrsg.) (1988): Abschied vom Heim. Erfahrungsberichte aus ambulanten Diensten und Zentren für selbstbestimmtes Leben. Materialien der AG SPAK M87. München: AG SPAK-Publikationen.

Mayer, Bernhard (2008): Der externe Vergleich. Mittel der Wahl zur Vergütungsfindung in der vollstationären Pflege? In: Neue Zeitschrift für Sozialrecht, S. 639–647.

Mayerle, Michael (2015): „Woher hat er die Idee?“ Selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Mediennutzung. Abschlussbericht der Begleitforschung im PIKSL-Labor. ZPE-Schriftenreihe 40. Siegen: Universität Siegen. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:467-9484

McFarland, Daniel A. / McFarland, H. Richard (2015): Big Data and the danger of being precisely inaccurate. In: Big Data & Society 2 (2). https://doi.org/10.1177/2053951715602495

Merchel, Joachim (2011): Wohlfahrtsverbände, Dritter Sektor und Zivilgesellschaft. In: Evers, Adalbert / Heinze, Rolf G. / Olk, Thomas (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Wiesbaden: Springer VS, S. 245–264. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92091-7_12

Meyer, Dirk (2015): Wettbewerbliche Neuorientierung der Freien Wohlfahrtspflege. Volkswirtschaftliche Schriften 486. Berlin: Duncker & Humblot.

Meyer, Karina (2017): Multiprofessionalität in der inklusiven Schule: Eine empirische Studie zur Kooperation von Lehrkräften und Schulbegleiter/innen (Göttinger Schulbegleitungsstudie GötS). Göttinger Beiträge zur erziehungswissenschaftlichen Forschung 37. Göttingen: Göttingen University Press. https://univerlag.uni-goettingen.de/handle/3/issn-2198-2384-37

Meyer, Michael / Maier, Florentine (2017): Managerialismus: Eine Herausforderung (nicht nur) für NPOs. In: Die Unternehmung 71 (2), S. 104–125. https://doi.org/10.5771/0042-059X-2017-2-104

Mohr, Simon / Ziegler, Holger (2013): Soziale Arbeit und professionelle Organisationen. In: Hagen, Björn (Hrsg.): Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe. Beiträge zu Theorie und Praxis der Jugendhilfe 3. Hannover: Schöneworth, S. 9–23.

Möhring-Hesse, Matthias (2008): Verbetriebswirtschaftlichung und Verstaatlichung. Die Entwicklung der Sozialen Dienste und der Freien Wohlfahrtspflege. In: Zeitschrift für Sozialreform 54 (2), S. 141–160. https://doi.org/10.1515/zsr-2008-0203

Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention (2016): Kommentar zum Nationalen Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention. Deutsches Institut für Menschenrechte. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_Kommentar_zum_Nationalen_Aktionsplan_2_0_der_Bundesregierung_zur_Umsetzung_der_UN_BRK.pdf

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 31 (7), S. 415–434.

Mückenberger, Ulrich (1986): Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken. In: Prokla, S. 31–45.

Müller, Carsten / Mührel, Eric / Birgmeier, Bernd (Hrsg.) (2016): Soziale Arbeit in der Ökonomisierungsfalle? Wiesbaden: Springer VS. https://download.e-bookshelf.de/download/0005/0273/66/L-G-0005027366-0014372216.pdf

Münder, Johannes (1998): Von der Subsidiarität über den Korporatismus zum Markt? In: Neue Praxis (1), S. 3–12.

Nagy, Attila / Effert, Carsten (2013): Differenzierung, Dezentralisierung, Ambulantisierung. Die wichtigsten Veränderungen in der Sozialwirtschaft haben massiven Einfluss auf Personalfragen. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 160 (3), S. 83–86. https://doi.org/10.5771/0340-8574-2013-3-83

Neuer-Miebach, Therese (2021): Behindertenhilfe. In: Kreft, Dieter / Mielenz, Ingrid / Amthor, Ralph Christian / Goldberg, Brigitta U. / Hansbauer, Peter / Landes, Benjamin / Wintergerst, Theresia (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim: Beltz Juventa, S. 167–174. www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/produkte/details/46338-kreft-mielenz-woerterbuch-soziale-arbeit.html

Nienhaus, Albert / Drechsel-Schlund, Claudia / Schambortski, Heike / Schablon, Anja (2016): Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Gesundheitliche Folgen und settingbezogene Ansätze zur Prävention und Rehabilitation. In: Bundesgesundheitsblatt 59 (1), S. 88–97. https://doi.org/10.1007/s00103-015-2263-x.

Noll, Sebastian (2019): Finanzierung der Behindertenhilfe – Zu den Kräfteverschiebungen im sozialrechtlichen Leistungsdreieck durch das Bundesteilhabegesetz. In: Kolhoff, Ludger (Hrsg.): Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft II. Wiesbaden: Springer VS, S. 171–182. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25915-0_9

Noll, Sebastian (2022): Mehr Selbständigkeit, aber auch mehr Risiko – Die Position der Menschen mit Behinderung im Bundesteilhabegesetz am Beispielfeld Wohnen. In: Gehrlach, Christoph / von Bergen, Matthias / Eiler, Katharina (Hrsg.): Zwischen gesellschaftlichem Auftrag und Wettbewerb. Sozialmanagement und Sozialwirtschaft in einem sich wandelnden Umfeld. Wiesbaden: Springer VS, S. 305–317. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35381-0_18

Nowoczyn, Tobias (Hrsg.) (2017): Die Wohlfahrtsverbände als föderale Organisationen. Das Leistungspotential durch Innovationen sichern. Sozialwirtschaft innovativ. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12914-9

Oberlander, Willi (2018): Schulbegleiter: selbständige Tätigkeit? Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. www.existenzgruendungsportal.de/Redaktion/DE/BMWK-Infopool/Antworten/Gruendungsplanung/Freie-Berufe/erziehende-Taetigkeit/Schulbegleiter-selbstaendige-Taetigkeit

Parität MV – Der Paritätische Wohlfahrtsverband Landesverband Mecklenburg-Vorpommern (2018): Kritik am ursprünglichen Gesetzentwurf. Schwerin: Der Paritätische Mecklenburg-Vorpommern.

Parker, Geoffrey / van Alstyne, Marshall / Choudary, Sangeet Paul (2017): Platform revolution. How networked markets are transforming the economy – and how to make them work for you. New York: W. W. Norton.

Paul, Franziska / Zimmer, Annette (2018): Zur volkswirtschaftlichen Bedeutung der Sozialwirtschaft. In: Grunwald, Klaus / Langer, Andreas / Sagmeister, Monika (Hrsg.): Sozialwirtschaft. Handbuch für Wissenschaft, Studium und Praxis. Baden-Baden: Nomos, S. 101–117. https://doi.org/10.5771/9783748932949

Petrarca, Sonia / Schmidt, Sandra / Koppelin, Frauke (2013): Eine qualitative Expertenerhebung der Arbeitsbelastungen und Ressourcen von Beschäftigten in der stationären Behindertenhilfe. In: Das Gesundheitswesen 75, Artikel 94. https://doi.org/10.1055/s-0033-1354075

Pfeiffer, Sabine (2018): Technisierung von Arbeit. In: Böhle, Fritz / Voß, G. Günter / Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 321–357. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14458-6_9

Pöser, Stephanie / Bleses, Peter (2018): Digitalisierung der Arbeit in der ambulanten Pflege im Land Bremen. Praxis und Gestaltungsbedarfe digitaler Tourenbegleiter. Arbeit und Wirtschaft in Bremen 25. Bremen: Arbeiternehmerkammer Bremen / Institut Arbeit und Wirtschaft. www.econstor.eu/bitstream/10419/179518/1/102418854X.pdf

Pracht, Arnold / Welti, Felix (2021): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Erster Zwischenbericht. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f626-entgeltsystem-wfbm.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Priller, Eckhard (2014): Von der Jobmaschine Dritter Sektor zum Billiglohnsektor? In: Zimmer, Annette E. / Simsa, Ruth (Hrsg.): Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Quo vadis? Bürgergesellschaft und Demokratie, Band 46. Wiesbaden: Springer VS, S. 97–114. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06177-7_5

Priller, Eckhard / Alscher, Mareike / Droß, Patrick / Paul, Franziska / Poldrack, Clemens J. / Schmeißer, Claudia / Waitkus, Nora (2012): Dritte-Sektor-Organisationen heute: Eigene Ansprüche und ökonomische Herausforderungen. Ergebnisse einer Organisationsbefragung. Discussion Paper SP IV 2012-402. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin. https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2012/iv12-402r2.pdf

Prognos (2017): Wirkfaktoren auf die wirtschaftliche Situation einer Werkstatt für behinderte Menschen. Abschlussbericht. Berlin/Düsseldorf: Prognos. www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/aktuelles_und_service/dokumente/studien_und_evaluationen/2017-09-27_Abschlussbericht_LVR_Wirkfaktoren_WfbM.PDF

Rauschenbach, Thomas / Mühlmann, Thomas / Schilling, Matthias / Pothmann, Jens / Meiner-Teubner, Christiane / Fendrich, Sandra / Tabel, Agathe / Feller, Nadine / Kopp, Katharina / Müller, Sylvia / Böwing-Schmalenbrock, Melanie (2019): Kinder- und Jugendhilfereport 2018. Eine kennzahlenbasierte Analyse. Opladen: Barbara Budrich. https://doi.org/10.25656/01:16913

Rehadat (o. J.): Alle Werkstätten für behinderte Menschen. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. www.rehadat-wfbm.de/werkstaetten-finden/werkstaetten-fuer-behinderte-menschen/werkstaetten-nach-bundeslaendern/index.html?query=%28WfB%20WfB*%29&filter=%28referenznr_wfb%3A%28%28%22WfB%22%20WfB*%29%29%29%20AND%20doc_type%3AWFB&listtitle=Alle%20Werkst%C3%A4tten%20f%C3%BCr%20behinderte%20Menschen&mode=list

Richter, Caroline (2019): Digitalisierung und Teilhabe an Arbeit. Sondierung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. In: Arbeit 28 (4), S. 363–379. https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0022.

Rohrmann, Albrecht / Schädler, Johannes (2011): Von der Anstaltsfürsorge zur Assistenz. Soziale Dienste im Feld der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. In: Evers, Adalbert / Heinze, Rolf G. / Olk, Thomas (Hrsg.): Handbuch Soziale Dienste. Sozialpolitik und Sozialstaat. Wiesbaden: Springer VS, S. 425–441. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92091-7_22

Rosenski, Natalie (2012): Die wirtschaftliche Bedeutung des Dritten Sektors. In: Statistisches Bundesamt: WISTA – Wirtschaft und Statistik, S. 209–217. www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2012/03/wirtschaftliche-bedeutung-3-sektor-032012.html

Roth, Günter / Wendt, Florenz / Nübling, Matthias / Janßen, Christian (2018): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastung bei Beschäftigten der Behindertenhilfe im Vergleich zu allen Arbeitsfeldern: Daten und Analysen mithilfe des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) unter besonderer Berücksichtigung organisatorischer Merkmale. München.

Roth, Ines (2017): Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor. Berlin: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=3262953

Schablon, Anja / Wendeler, Dana / Kozak, Agnessa / Nienhaus, Albert / Steinke, Susanne (2018): Belastungen durch Aggression und Gewalt gegenüber Beschäftigten der Pflege- und Betreuungsbranche in Deutschland – ein Survey. Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. www.bgw-online.de/resource/blob/22246/3cb1bd64d7709df9c977f5c0b2c14121/studie-gewalt-mitteilungen-data.pdf

Schablon, Anja / Zeh, Annett / Wendeler, Dana / Peters, Claudia / Wohlert, Claudia / Harling, Melanie / Nienhaus, Albert (2012): Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: a cross-sectional study. In: BMJ Open 2 (5). https://doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001420

Schäfers, Markus (2014): „Personenzentrierung“ als sozialpolitische Programmformel im Zeichen der Inklusion: zu den Widersprüchlichkeiten einer Neuausrichtung des Hilfesystems für Menschen mit Behinderung.
In: Soziale Probleme 25 (2), S. 317–338.
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-448048

Schäfers, Markus (2016): Personenzentrierung im Bundesteilhabegesetz: Trägt die Reform eine personenzentrierte Handschrift? Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Fachbeitrag D38-2016.
www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d38-2016

Schäper, Sabine (2005): Ökonomisierung in der Behindertenhilfe. Praktisch-theologische Rekonstruktionen und Erkundungen zu den Ambivalenzen eines diakonischen Praxisfeldes. Münster: Lit.

Schellberg, Klaus (2018): Personenzentrierte Hilfen – Konsequenzen für das Management von Sozialunternehmen. In: Grillitsch, Waltraud / Brandl, Paul / Schuller, Stephanie (Hrsg.): Gegenwart und Zukunft des Sozialmanagements und der Sozialwirtschaft. Aktuelle Herausforderungen, strategische Ansätze und fachliche Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS, S. 285–296.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-21607-8_16

Scheytt, Claudia (2019): Orientierungshilfe zur Schulbegleitung unter besonderer Berücksichtigung der Bildung von Schulbegleiterpools. Deutscher Landkreistag, Deutscher Städtetag, Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe.
www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/190709_Orientierungshilfe_Schulbegleitung.pdf

Schindler, Florian (2020): Fachbeitrag: Situative Bedingungen und personale Merkmale im Arbeitsfeld Schulassistenz.
In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete 89, S. 21–42.
https://doi.org/10.2378/vhn2020.art43d

Schindler, Florian (2021): Merkmale des Handlungsfeldes Schulassistenz und der hierin agierenden Akteur*innen. Empirische Untersuchungen zum Lern- und Sozialverhalten von Kindern und Jugendlichen mit Schulassistenz und den Bedingungen der Leistungserbringung aus Sicht von Schulassistent*innen. Dissertation. Dortmund: Technische Universität Dortmund. https://eldorado.tu-dortmund.de/items/5d90565f-fb0f-4b29-913b-67facc7be14d

Schindler, Florian / Schindler, Maike (2021): Ressourcen und Belastungen im Arbeitsfeld Schulassistenz: Eine explorative Interviewstudie mit Schulassistent*innen verschiedener Schulformen in NRW. In: Qfl – Qualifizierung für Inklusion. Online-Zeitschrift zur Forschung über Aus-, Fort- und Weiterbildung pädagogischer Fachkräfte 3 (1). https://doi.org/10.21248/qfi.50

Schlummer, Werner (2023): Entwicklungslinien der Werkstätten. In: Schachler, Viviane / Schlummer, Werner / Weber, Roland (Hrsg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 20–37. www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/Schlummer_2023_Entwicklungslinien_der_Werkstaetten.pdf

Schmid, Josef (2013): Wohlfahrtsverbände in modernen Wohlfahrtsstaaten. Soziale Dienste in historisch-vergleichender Perspektive. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Schmuhl, Hans-Walter (2009): Menschen mit Behinderungen im Spannungsfeld von Exklusion und Inklusion. In: Cantow, Jan / Grüber, Katrin (Hrsg.): Eine Welt ohne Behinderung – Vision oder Alptraum? Eine Veröffentlichung in der Reihe Expertise des Institutes Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW). IMEW-Expertise 9. Berlin: IMEW, S. 25–40.

Schneider, Robin (2020): Werkstätten für behinderte Menschen im Spannungsfeld zwischen Exklusion und Inklusion. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://res.bibb.de/vet-repository_777733

Schneiders, Katrin (2020): Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer. https://doi.org/10.17433/978-3-17-030767-4

Schönauer, Anna-Lena / Schneiders, Katrin / Hoose, Fabian (2021): Akzeptanz und Nutzung digitaler Technologien in der Sozialen Arbeit. In: Freier, Carolin / König, Joachim / Manzeschke, Arne / Städtler-Mach, Barbara (Hrsg.): Gegenwart und Zukunft sozialer Dienstleistungsarbeit. Chancen und Risiken der Digitalisierung in der Sozialwirtschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 49–59. https://doi.org/10.1007/978-3-658-32556-5_3

Schönecker, Lydia / Himmel, Ruth / Henn, Katharina / Fegert, Jörg M. / Ziegenhain, Ute (2021): Rechtsexpertise. Schulbegleitung als Beitrag zur Inklusion. Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung Gesellschaft und Kultur 81. Stuttgart: Baden-Württemberg Stiftung. www.bwstiftung.de/fileadmin/bw-stiftung/Publikationen/Gesellschaft_und_Kultur/BWS_SchR_Schulbegleiter_2021_124S_Ansicht_final.pdf

Schroeder, Wolfgang (2018): Konfessionelle Wohlfahrtsverbände unter Druck – Fortführung des deutschen Sonderwegs? In: Sozialer Fortschritt 67 (6), S. 501–523. www.jstor.org/stable/45018348

Schwangler, Julia / Wahl, Laura / Neuperdt, Laura / Rathmann, Katharina (2020): Berufliche Belastungen und Burnout-Risiko von Leitungs- und Fachkräften in Werkstätten für Menschen mit Behinderung: Ergebnisse der bundesweiten WeCare Online-Studie. In: Prävention und Gesundheitsförderung 15 (4), S. 363–370. https://doi.org/10.1007/s11553-020-00766-0

Seeger, Andrea (2023): Budget für Arbeit – Zauberformel für Inklusion? In: Schachler, Viviane / Schlummer, Werner / Weber, Roland (Hrsg.): Zukunft der Werkstätten. Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 280–293. www.pedocs.de/volltexte/2023/26782/pdf/Seeger_2023_Budget_fuer_Arbeit.pdf

Seelmeyer, Udo / Waag, Philipp (2020): Hybridisierung personenbezogener sozialer Dienstleistungen. In: Kutscher, Nadia / Ley, Thomas / Seelmeyer, Udo / Siller, Friederike / Tillmann, Angela / Zorn, Isabel (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung. Weinheim: Beltz Juventa, S. 180–189. www.hsbi.de/publikationsserver/download/3076/4715

Seibel, Wolfgang (2003): Das Spannungsfeld zwischen Mission und Ökonomie. In: Verbands-Management 29 (1), S. 48–59. www.vmi.ch/de/npo-wissen/npo-themen-app/das-spannungsfeld-zwischen-mission-und-okonomie/

Smyth, Emmett / Healy, Olive / Lydon, Sinéad (2015): An analysis of stress, burnout, and work commitment among disability support staff in the UK. In: Research in developmental disabilities 47, S. 297–305. https://doi.org/10.1016/j.ridd.2015.09.023

Spiess, Ilka (2004): Berufliche Lebensverläufe und Entwicklungsperspektiven behinderter Personen. Eine Untersuchung über berufliche Werdegänge von Personen, die aus Werkstätten für behinderte Menschen in der Region Niedersachsen Nordwest ausgeschieden sind. Paderborn: Eusl.

Srnicek, Nick (2017): Platform capitalism. Theory redux. Reprinted. Cambridge: Polity.

Statistisches Bundesamt (2021): Immer mehr Eingliederungshilfen für Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung. Pressemitteilung N 027, 4.5.2021. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/05/PD21_N027_221.html

Statistisches Bundesamt (2024): 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. Pressemitteilung 281, 19.7.2024. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html

Staista (o. J.): Statistiken zur Dienstleistungsbranche. https://de.statista.com/themen/1434/dienstleistungsbranche/#topicOverview

Süß, Winfried (2015): Barmherzigkeit oder Gerechtigkeit? Die Modernisierung der Hilfe und die Vergesellschaftung des Helfens als katholische Antworten auf die soziale Frage im langen 19. Jahrhundert. In: Theologische Quartalschrift 195 (2), S. 151–166. https://doi.org/10.14623/thq.2015.2.151-166

Tabatt-Hirschfeldt, Andrea (2018): Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit und der Umgang damit. In: Kolhoff, Ludger / Grunwald, Klaus (Hrsg.): Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft I. Wiesbaden: Springer VS, S. 89–110. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20319-1_6

Tegethoff, Carolin (2021): Wie kann (pädagogisches) Assistenzpersonal den Anforderungen inklusiver Schulentwicklungsprozesse gerecht werden? Berufliche Anforderungen an die Schulassistenz und Möglichkeiten der Prozessbegleitung. In: Rahnfeld, Claudia / Plunger, Sibylle / Rosch, Ekkehard (Hrsg.): Soziale Innovationen. Erkenntnisse aus der Praxis für die Handlungstheorie der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS, S. 157–188. https://doi.org/10.1007/978-3-658-33908-1_8

Thimm, Walter (2001): Leben in Nachbarschaften. Struktur und Konzeption eines gemeindenahen Systems besonderer pädagogischer Förderung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 52 (9), S. 354–359.

Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz (2021): Umsetzungsstand Bundesteilhabegesetz. https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/umsetzungsstand/2021-06-28_umsetzungsstand-bthg.pdf

UN – Vereinte Nationen (2015): Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Dreizehnte Tagung. 25. März–17. April 2015. www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands.pdf

Veit, Carola / Ertl, Kilian / Bernzen, Christian / Dittmar, Ansgar (2020): Die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung nach Inkrafttreten des BTHG. Eine Bestandsaufnahme – Teil I: Ausgangssituation und Weiterentwicklung der WMVO. Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Fachbeitrag B5-2020. www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-b5-2020/

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2016): Ja zur Inklusion – Nein zum gesetzlich vorgeschriebenen Wettbewerb ohne ausreichende Sicherungen! Berlin: ver.di. https://web.archive.org/web/20220419141547/https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++588228e74f5e9218dc517087/download/ver.di-Position-BTHG-Wettbewerbsklausel.pdf

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2021): Ergebnisse des ver.di-Kita-Personalcheck. Berlin: ver.di. https://nifbe.de/wp-content/uploads/2025/02/2021_Kita-Personalcheck_Ergebnisse_verdi.pdf

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2023a): Da kann man doch was machen! Gewalt in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen – Auswirkungen auf Beschäftigte. Positionspapier der Bundesfachkommission Behindertenhilfe, Teilhabe- und Inklusionsdienste. Berlin: ver.di. https://web.archive.org/web/20250721183356/https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++6453b73732d47920f23ac0ee/download/2023-05_Positionspapier%20Behindertenhilfe_Gewalt%20gegen%20Besch%C3%A4ftigte.pdf

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2023b): Wie weiter mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen? Diskussionspapier zur Zukunft der WfbM – aus Perspektive der Fachkräfte. 9.11.2023. Berlin: ver.di. www.verdi.de/gesundheit-soziales-bildung/diskussionspapier

Verband Sonderpädagogik (2015): Einsatz von Schulassistenzen zur Sicherung von Aktivität und Teilhabe bei ganztägiger schulischer Bildung. Würzburg: Verband Sonderpädagogik. www.verband-sonderpaedagogik.de/wp-content/uploads/2021/12/2015_11_20_Schulassistenz_2.pdf

Vilain, Michael (2020): Sozialwirtschaft vor der digitalen Herausforderung. In: Ernst, Gerhard / Zühlke-Robinet, Klaus / Finking, Gerhard / Bach, Ursula (Hrsg.): Digitale Transformation. Arbeit in Dienstleistungssystemen. Dienstleistungsmanagement, Dienstleistungsmarketing, Band 15. Baden-Baden: Nomos, S. 89–104. www.nomos-shop.de/de/p/digitale-transformation-gr-978-3-8487-6225-5

Vilain, Michael / Kirchhoff-Kestel, Susanne (2018): Digitale Herausforderungen in der Freien Wohlfahrtspflege. In: Verbands-Management 44 (2), S. 20–30. www.vmi.ch/de/npo-wissen/npo-themen-app/digitale-herausforderungen-in-der-freien-wohlfahrtspflege/

Vollmer, Kirsten (2020): Consider their importance – ein pointierter Beitrag zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen. In: Vollmer, Kirsten / Laakmann, Julia / Weiser, Manfred / Schlieck, Harald / Metzler, Christoph (Hrsg.): Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen. Einschätzungen, Anmerkungen, Impulse. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 215. Leverkusen: Barbara Budrich, S. 9–17. www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16413

Vollmer, Kirsten / Frohnenberg, Claudia (2015): Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen. Qualifikationsanforderungen im Zeichen von Teilhabe und Inklusion. Abschlussbericht. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 160. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7695

Wacker, Elisabeth (2013): Versorgung und Inklusion behinderter Menschen in lokalen Strukturen. In: Luthe, Ernst-Wilhelm (Hrsg.): Kommunale Gesundheitslandschaften. Wiesbaden: Springer VS, S. 243–261. https://doi.org/10.1007/978-3-658-02431-4_15

Walter, Jochen / Weber, Michael (2022): Quo vadis WfbM? In: Blätter der Wohlfahrtspflege 169 (3), S. 99–102. https://doi.org/10.5771/0340-8574-2022-3-99

Weyde, Carolina (2018): Digitale Transformation in der Sozialarbeit. Betreutes Wohnen. Laichingen/Jena/Berlin: Institut für Sozialstrategie. www.institut-fuer-sozialstrategie.de/wp-content/uploads/2018/05/geso_ifs_mai-18_weyde_korrigiert.pdf

WHO (o. J.): International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health

WHO (2002): World report on violence and health. Genf: World Health Organization. www.who.int/publications/i/item/9241545615

Wien, Andreas / Franzke, Normen / Kovalev, Constanze (2017): Werkstatt für behinderte Menschen. In: Wien, Andreas / Franzke, Normen / Kovalev, Constanze (Hrsg.): Schwerbehindertenrecht in der Praxis. Übersichtliches Grundlagenwissen für Studierende sowie für Arbeitgeber, HR-Verantwortliche und Menschen mit Behinderung. Wiesbaden: Springer VS, S. 97–99. https://doi.org/10.1007/978-3-658-09042-5_8

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum: Qualitative Sozialforschung 1 (1), Artikel 22. https://doi.org/10.17169/fqs-1.1.1132

Wohlfahrt, Norbert (2017): Strategische Neuausrichtung der Freien Wohlfahrtspflege in Folge von Ökonomisierung. In: Ceylan, Rauf / Kiefer, Michael (Hrsg.): Ökonomisierung und Säkularisierung. Neue Herausforderungen der konfessionellen Wohlfahrtspflege in Deutschland. Wiesbaden: Springer VS, S. 211–237. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15256-7_11

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (o. J.): Lohnspiegel Datenbank: www.lohnspiegel.de/index.htm

Ziegler, Holger (2013): Steuerungs- und Managementkontexte professioneller Organisationen. In: Hagen, Björn (Hrsg.): Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe. Beiträge zu Theorie und Praxis der Jugendhilfe 3. Hannover: Schöneworth, S 29–33.

Zimmer, Annette / Nährlich, Stefan (1997): Krise des Wohlfahrtsstaates und New Public Management. In: Zeitschrift für Sozialreform 43 (9), S. 661–684.

Zimmer, Annette / Priller, Eckhard (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90748-2

Autorinnen und Autoren

Daniel Behruzi, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der TU Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen; Dienstleistungsarbeit.

Maren Hassan-Beik, M. A. Soziologie, zum Zeitpunkt der Befragung wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Darmstadt, mit den Forschungsschwerpunkten Gewerkschafts-, Arbeits- und Organisationssoziologie.

Heiner Heiland, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Digitalisierung der Arbeitswelt an der Georg-August-Universität Göttingen. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Arbeitsbeziehungen, Algorithmen und KI in Arbeitsprozessen sowie Widerstände von Arbeitenden.
Orcid-ID: https://orcid.org/0000-0001-9627-8549

Hendrik Simon, Dr., Politikwissenschaftler und Historiker, ist Projektleiter am Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt, Standort Frankfurt am Main, und assoziierter Forscher am Leibniz-Institut für Friedens- und Konfliktforschung. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Gewalt, Recht, Solidarität und Vertrauen in der inter- und transnationalen Politik.
Orcid-ID: https://orcid.org/0000-0003-1575-9688

ISSN 2509-2359