

Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen in Europa - eine kontrastierende Analyse

Gekürzte Fassung des Abschlussberichts

Harald Weber
Annette Blaudszun-Lahm
Frank Eierdanz
Marina Jentsch

Umsetzung	Institut für Technologie und Arbeit (ITA) Trippstadter Str. 113 67663 Kaiserslautern / Deutschland
Kontaktperson	Dr. Harald Weber, E-Mail: harald.weber@ita-kl.de
Dauer	Februar 2022 bis Mai 2023
Finanzierung	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Die in diesem Dokument geäußerten Meinungen von Einzelpersonen geben nicht notwendigerweise die offizielle Meinung der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. - BAG WfbM oder ihrer Mitgliedsorganisationen wieder.

Sie können diese Publikation wie folgt zitieren: Weber, H., Blaudszun-Lahm, A., Eierdanz, F. und Jentsch, M. (2023): Berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen in Europa - eine kontrastierende Analyse. Gekürzte Fassung des Abschlussberichts. Kaiserslautern, Deutschland.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	I
1. Problemdefinition und Berichtsübersicht.....	1
2. Festlegungen.....	2
2.1 Entscheidung 1: Länderauswahl	2
2.2 Entscheidung 2: Verwendung eines kontrastierenden Ansatzes auf der Grundlage von Personas	3
2.3 Entscheidung 3: Verwendung der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)	3
3. Aufgabenbestimmung	4
3.1 „Geschützte Beschäftigungssysteme“ als Ankerpunkt	4
3.2 Überlegungen zur Abgrenzung zwischen Systemen der beruflichen Teilhabe	5
3.3 Benennungskonventionen	7
4. Persona-Entwicklung und Anwendungsansatz	9
4.1 Die Persona-Methode	9
4.2 Entwicklung von länderspezifischen Personas	11
4.3 Untersuchung der Platzierung jeder Persona	11
5. Wichtige Beteiligte auf den relevanten Systemebenen.....	12
5.1 Grundlegende Überlegungen	12
Formale Zugangsbeschränkungen oder Anforderungen an bestimmte Systemebenen (Szenario 1)	12
Zugang zu Systemebenen ohne formale Einschränkungen oder Voraussetzungen (Szenario 2)	13
5.2 Auswahl der relevanten Dienste und Systemgrenzen	14
5.3 Wichtige Beteiligte und Abläufe in den teilnehmenden Ländern	15
Frankreich	16
Deutschland	19
Slowenien	21
Spanien	22
Schweden	24
6. Überlegungen zur Verwendung der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) im Rahmen der Studie	27
6.1 Kurzer Überblick über die ICF	27
6.2 Einschränkungen der ICF in Bezug auf den Studienfokus	28
6.3 Verwendung der ICF Core Sets und Verknüpfungsregeln	29
6.4 Das ICF Core Set Berufliche Rehabilitation	30
6.5 ICF-basiertes Beschreibungsraster für nationale Systeme der beruflichen Teilhabe	31
6.6 ICF-basiertes Beschreibungsraster für Personas	33

7. Workshops zur Persona-Entwicklung	37
7.1 Umsetzungspartner	37
Frankreich	37
Deutschland	38
Slowenien	39
Spanien	39
Schweden	40
7.2 Workshop-Design	40
7.3 Resultierende Personas	42
8. Persona-Assessment-Workshops.....	43
8.1 Umsetzungspartner	43
8.2 Workshop-Design	43
8.3 Ergebnisse	44
Frankreich	44
Deutschland	45
Slowenien	45
Spanien	46
Schweden	47
Überblick	47
8.4 Interpretation	50
9. Diskussion und Empfehlungen für weitere Untersuchungen.....	54
10. Quellenangaben.....	58
11. Verzeichnis der Abbildungen	64
12. Verzeichnis der Tabellen	64

Zusammenfassung

Kontext

Besuche bei Organisationen und Unternehmen in Europa, die geschützte Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen anbieten, vermitteln den Eindruck, dass die Zielgruppen dieser Einrichtungen ähnlich, aber nicht identisch sind. Es kann sein, dass einzelne Organisationen sich auf bestimmte Zielgruppen konzentrieren, dass das nationale System zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt bestimmte Ein- oder Ausschlusskriterien formuliert oder zielgruppenspezifische Unterstützungsmöglichkeiten anbietet oder dass ein beschäftigender Betrieb aufgrund seiner eigenen wirtschaftlichen Ausrichtung ganz bestimmte Anforderungen an die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stellt. In einigen Fällen, in denen Statistiken über Beschäftigte vorliegen, sind diese in der Regel noch nach dem medizinischen Modell gegliedert und unterscheiden zwischen Behinderungskategorien, geben aber keinen Aufschluss über gleiche oder unterschiedliche Unterstützungsbedürfnisse der Beschäftigten und ihre jeweiligen Merkmale. Insgesamt zeichnet sich ein Bild mangelnder Kenntnis der Zielgruppe ab, das einen Vergleich der Länder und ihrer jeweiligen Systeme der beruflichen Teilhabe unmöglich macht.

Aber Vergleiche haben ein hohes Lernpotenzial. Die Entdeckung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden ruft zahlreiche Folgefragen wie „Warum?“, „Wie?“ oder „Mit welchem Erfolg?“ hervor. Um gegenseitiges Lernen anzuregen, hat diese Studie einen innovativen Ansatz zum Thema Vergleichbarkeit von Zielgruppen für geschützte Beschäftigung in Europa gewählt und Ergebnisse geliefert, die zu weiteren Fragen einladen und so Austausch und Lernen fördern. Der vorliegende Bericht, eine Kurzfassung des Abschlussberichts¹, enthält einen Überblick über den gewählten Ansatz sowie die wichtigsten Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Studie, die in fünf europäischen Ländern durchgeführt wurde: Frankreich, Deutschland, Slowenien, Spanien und Schweden.

Ansatz und Vorgehensweise

Der Studie ging eine Reihe von grundlegenden Entscheidungen voraus, die das Forschungsdesign und den methodischen Ansatz beeinflussten (siehe Kapitel 2). Zuerst wird die Auswahl der fünf teilnehmenden Länder gerechtfertigt. Zweitens wird erläutert, warum in dieser Studie ein kontrastierender Ansatz gewählt wurde, um die Verschiedenartigkeit der ausgewählten Fälle hervorzuheben, anstatt den Versuch zu unternehmen, Repräsentativität zu erreichen. Abschließend wird erklärt, warum die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) als zentrales Beschreibungssystem für die Studie verwendet wurde.

Darauf folgt eine kritische Diskussion über die Grenzen der geschützten Arbeitsangebote im System der beruflichen Teilhabe. Es wird deutlich, dass hierfür eine „untere“ Grenze methodisch ermittelt werden kann, indem hypothetische Personen konstruiert werden, die mit ihren jeweiligen Bedürfnissen (insbesondere aufgrund eingeschränkter Körperfunktionen) die Anpassbarkeit der Rahmenbedingungen an diese individuellen Bedürfnisse überfordern. Eine geschützte Einrichtung wäre also im Rahmen ihrer rechtlichen, fachlichen, organisatorischen, strukturellen, finanziellen oder sonstigen Möglichkeiten (gerade) nicht mehr / nicht in der Lage, die Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine dauerhafte Beschäftigung dieser hypothetischen

¹Online verfügbar: <https://www.bagwfbm.de/file/1641>

Person dort ermöglichen würde. Die Diskussion verdeutlicht jedoch auch, dass es nicht möglich ist, auf ähnliche Weise eine „Obergrenze“ für die Einrichtung zu ermitteln. Daher wurde beschlossen, für die Zwecke der Studie die „obere“ Grenze der Systemebene der geschützten Beschäftigung (als Forschungskontext) durch die „untere“ Grenze der „darüber liegenden“ Systemebene zu definieren, d. h. der Ebene mit der geringsten Kapazität zur Anpassung der Kontextfaktoren.

Die Idee, hypothetische Personen an den Systemgrenzen zu entwickeln, führt direkt zum Persona-Ansatz, der näher erläutert und beschrieben wird (siehe Kapitel 4). Es war geplant, zwei Personas pro Land zu entwickeln, d. h. insgesamt zehn Personas für die fünf teilnehmenden Länder. In jedem in der Studie teilnehmenden Land werden die Personas der anderen Länder hinsichtlich ihres Verbleibs im jeweiligen System untersucht. Dieser kontrastive Ansatz ist besonders geeignet, um Unterschiede zwischen den Zielgruppen aufzuzeigen.

Die Entwicklung von Personas erfordert Expertise an den Systemgrenzen der einzelnen Länder, daher war die Auswahl geeigneter Umsetzungspartner besonders wichtig (siehe Kapitel 5). In Deutschland, Slowenien und Schweden wurden Partner gefunden, die auf nationaler Ebene Entscheidungsbefugnisse hatten. In Frankreich und Spanien wurden Partner gefunden, die organisatorische Entscheidungsbefugnisse hatten und mit den tatsächlichen Entscheidungen betraut waren.

Vor der Implementierung war es jedoch notwendig, entsprechende Beschreibungsraster für die Personas und die jeweiligen Partizipationskontexte zu entwickeln, um eine internationale Vergleichbarkeit zu gewährleisten (siehe Kapitel 6). Die ICF wurde als die am besten geeignete Grundlage angesehen und für die Studie entsprechend angepasst und verwendet.

Für die Entwicklung der Personas wurde im Rahmen der Studie ein Workshop-Format entwickelt, an dem diese zuvor identifizierten Implementierungspartner einbezogen wurden, die entweder als Entscheidungsträger auf Systemebene verantwortlich für die Zuordnung von Einzelpersonen zu bestimmten Systemebenen waren oder auf Organisationsebene Einstellungsentscheidungen trafen (siehe Kapitel 7). Präsenzworkshops ermöglichten eingehende Diskussionen und Konsensbildung beim Entwurf von Personas. Zwischen 3 und 8 Personen aus jeder Organisation nahmen freiwillig an jedem Workshop teil und trugen zur Qualität der entwickelten Personas bei. Die Workshops waren so konzipiert, dass sie entweder 4 Stunden (für die Entwicklung einer Persona) oder 6 Stunden (für die Entwicklung von zwei Personas) dauerten.

Um die in den anderen Ländern entwickelten Personas zu bewerten, wurden schließlich Online-Workshops durchgeführt (siehe Kapitel 8). Alle an der Persona-Entwicklung beteiligten Teilnehmer*innen erklärten sich bereit, auch an dieser letzten Phase mitzuwirken, in der Entscheidungen über die Platzierung der anderswo entwickelten Personas in ihrem eigenen Land getroffen werden. Dieser unvorhergesehene, aber vorteilhafte Zufall sorgte dafür, dass die Teilnehmer*innen bereits grundlegende Informationen über die Studie und die Verwendung der ICF hatten.

Die Studie schließt mit einer kritischen Betrachtung des gewählten innovativen Forschungsansatzes sowie mit zusätzlichen Empfehlungen für zukünftige Folgestudien (siehe Kapitel 9).

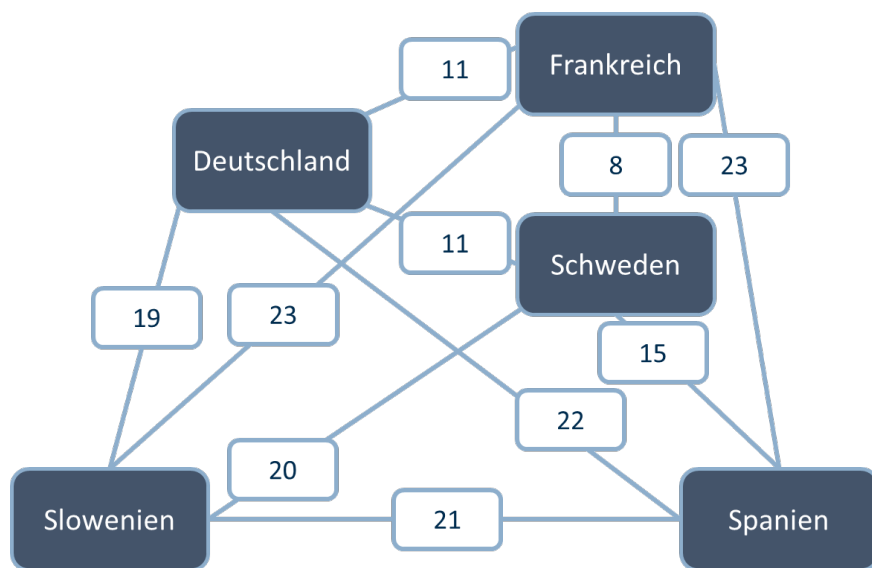
Ergebnisse

Die Studie lieferte eine Reihe von Ergebnissen.

Ein erstes Ergebnis ist die Entwicklung und Anwendung eines auf der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) basierenden Beschreibungsrasters, welches eine strukturierte Beschreibung beruflicher Teilhabeoptionen in Bezug auf deren jeweilige Umweltfaktoren ermöglicht. Diese Beschreibung erlaubt einen direkten Vergleich der jeweiligen Umweltfaktoren innerhalb eines Landes, aber auch zwischen verschiedenen Ländern. Für bestimmte Zielgruppen förderliche oder behindernde Faktoren können so leichter identifiziert werden. Mithilfe des Beschreibungsrasters konnten in der Studie zehn Teilhabeoptionen in den fünf teilnehmenden Ländern beschrieben und in Form einer Synopse gegenübergestellt werden.

Diese verschiedenen Teilhabeoptionen unterscheiden sich primär durch ein unterschiedliches Maß an Anpassungsfähigkeit an die Anforderungen der dort Beschäftigten. Der in der Studie gewählte kontrastierende Ansatz hat Beispiele dafür entwickelt, bei welchen Personen eine solche Teilhabeoption an ihre Grenze gerät und die Anforderungen dieser Personen gerade nicht (mehr) erfüllen kann. In der Studie wurden dafür von Expert*innen-Teams entsprechend prototypische, aber an reale Fälle angelehnte Personas entwickelt, die jeweils genau an den Grenzen des Werkstattensystems in den fünf teilnehmenden Ländern liegen. Diese insgesamt zehn „Grenzfälle“ (zwei pro Land), auch wenn sie nur einzelne Punkte dieser Grenze beleuchten, erlauben es, Aussagen zur Ähnlichkeit oder Unterschiedlichkeit der Zielgruppen vergleichbarer Teilhabeoptionen in verschiedenen Ländern zu treffen. Je mehr Länder teilnehmen, und je mehr Personas entwickelt werden, desto präziser lassen sich die Systemgrenzen skizzieren.

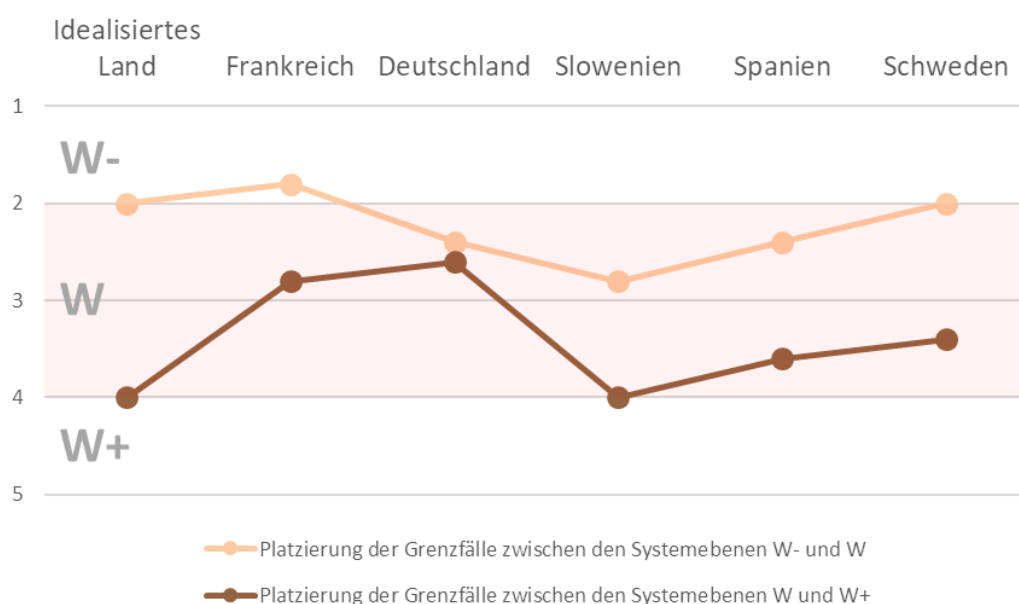
Um (Un-)Ähnlichkeit greifbarer zu machen, wurde ein quantitativer Indikator entwickelt. Dieser soll abschätzen, inwieweit die Platzierungen der Personas zwischen zwei Ländern ähnlich oder unterschiedlich sind. Das Ergebnis ist ein numerischer Wert. Je kleiner die Zahl ist, desto ähnlicher sind die Platzierungen – und damit die von den jeweiligen nationalen Systemen der beruflichen Teilhabe angesprochenen Zielgruppen –, je größer die Zahl ist, desto unterschiedlicher sind die Platzierungen und Zielgruppen. Anhand dieses Indikators lässt sich bspw. erkennen, dass die Zielgruppen im französischen und schwedischen Teilhabesystem bei geschützter Beschäftigung am ähnlichsten sind. Das deutsche Angebot ist das nächst ähnliche, gefolgt von Spanien und Slowenien, das den größten Unterschied zu den anderen Systemen hinsichtlich der jeweiligen Zielgruppe aufweist.



Indikator 1: (Un-)Ähnlichkeit der Platzierungen der Personas in den teilnehmenden Ländern

Ein weiterer quantitativer Indikator wurde entwickelt, um die Frage zu beantworten, inwieweit diese Personas eher in Richtung „höherer“ oder „niedrigerer“ Teilhabechancen in den anderen Ländern platziert werden, betrachtet also die Platzierungstendenzen. Unter dem Gesichtspunkt der Inklusion ist eine Platzierung in Richtung „höherer“ Systemebenen (d. h. in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt) wünschenswert, da diese näher an der angestrebten Normalität beruflicher Teilhabe liegen.

Die Ergebnisse der Auswertung dieses zweiten Indikators deuten darauf hin, dass es dem deutschen Werkstättensystem im Vergleich zu den anderen vier Ländern am besten zu gelingen scheint, Menschen mit besonders hohen Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit eines Teilhabeangebotes als „normale“ Werkstattbeschäftigte – und eben nicht als Grenzfälle – aufzunehmen. Auch Frankreich schneidet in diesem Bereich gut ab. Für Slowenien, Spanien und Schweden ergeben sich damit Lernpotenziale, wie es konkret Deutschland und Frankreich gelingt, dort die für die jeweiligen Personas relevanten Umweltfaktoren geeignet zu gestalten.



Indikator 2: Vergleich der Platzierungstendenzen der Personas in den teilnehmenden Ländern

In Bezug auf die Grenze zwischen den geschützten Teilhabeangeboten und solchen Angeboten in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt schneidet Frankreich insofern gut ab, als Personen, die in anderen Ländern exakt an dieser Grenze liegen, in Frankreich tendenziell eher in Richtung angepasste Unternehmen (Entreprises adaptées – EA) platziert werden beziehungsweise dort Beschäftigung finden. Auch hier ergeben sich für die anderen vier Länder zahlreiche Lernpotenziale.

Warum eine Persona in einem Land die für sie geeigneten Umweltfaktoren im Vergleich zu einem anderen Land eher in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes vorfindet, kann so konkretisiert werden. Damit verbessert sich auch das Verständnis der Ähnlichkeit oder Unterschiedlichkeit von Teilhabesystemen. Hinweise auf Ähnlichkeit können insofern als Lernpotenziale genutzt werden, dass bspw. bei gleichen Zielgruppen effektivere oder effizientere Angebote oder Anpassungsmöglichkeiten der Kontextfaktoren in den verschiedenen Ländern von weniger effektiven oder effizienten unterschieden werden können. Hinweise auf Unähnlichkeit bringen schließlich die Frage nach dem „Warum?“ auf und bieten damit zahlreiche Ansatzpunkte für das Lernen voneinander – national wie auch international.

1. Problemdefinition und Berichtsübersicht

Wenn verschiedene nationale Teilhabesysteme und Leistungen für Menschen mit Behinderungen im Bereich Arbeit und Beschäftigung verglichen werden, besteht das Risiko, dass vor allem rechtliche Rahmenbedingungen und Kennzahlen wie Löhne, Übergänge/Vermittlungen, Anzahl der Plätze, Personalschlüssel usw. verglichen werden. Der wichtigste Bezugspunkt, um all diese Indikatoren ins rechte Licht zu rücken, wird jedoch meist nicht oder zu wenig berücksichtigt: Die Menschen mit Behinderungen, die diese Dienste und Leistungen in Anspruch nehmen.

Ziel dieser von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. initiierten Studie ist es, die *Unterschiede* zwischen den Zielgruppen beruflicher Teilhabesysteme/-leistungen in fünf ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten und deren jeweiligen Rahmenbedingungen aufzuzeigen. Die Studie konzentriert sich auf eine ausgewählte Ebene innerhalb der verschiedenen nationalen beruflichen Teilhabesysteme, die wir im Folgenden als Ebene der geschützten Werkstätten bezeichnen, auch wenn dieser spezifische Begriff in den Ländern nicht so verwendet wird.

Die Studie gliederte sich in drei Phasen. In **Phase I** wurden die wichtigsten Strukturen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Frankreich, Deutschland, Slowenien, Spanien und Schweden verwendet, um erste Anzeichen für potenzielle Unterschiede zwischen den Zielgruppen anhand verschiedener Kontextfaktoren zu erkennen. Untersucht wurde auch die Eignung der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) für die Erstellung und Profilbildung sogenannter Personas (d. h. Nutzermodelle, die prototypische Personen der Zielgruppe in ihren wesentlichen ICF-bezogenen Merkmalen charakterisieren). Abschließend wurde eine Persona-Vorlage zur Verwendung in den nachfolgenden Projektphasen entwickelt.

Ziel von **Phase II** war die Entwicklung von Personas in den teilnehmenden Ländern. Die Besonderheit des Ansatzes bestand darin, dass die Entwicklung von denselben Akteuren durchgeführt werden sollte, die auch für die Durchführung der Bedarfsermittlungsverfahren in den jeweiligen nationalen Strukturen zuständig sind (wenn das nationale Teilhabesystem eine Eignungsprüfung einer Person voraussetzt, um Zugang zur jeweiligen Systemebene zu erhalten) oder die entscheiden, welche Personen mit welchen Voraussetzungen in einem Unternehmen oder einer Organisation eingestellt werden (wenn das nationale System keine formalen Zugangsbeschränkungen vorsieht und die Einstellungsentscheidung daher von den HR-Verantwortlichen der Unternehmen oder Organisationen getroffen wird).

In **Phase III** wurden die entwickelten Personas schließlich in ihren jeweiligen Beschreibungen soweit bereinigt, dass sie auf andere nationale Kontexte übertragbar waren, d. h. Verweise auf nationale Besonderheiten und Kontextfaktoren wurden eliminiert. Die Sammlung der Personas wurde in einer finalen Workshop-Runde mit allen Teams, die auch an der Entwicklung ihrer eigenen Personas beteiligt waren, in Bezug auf ihren jeweiligen Verbleib in den nationalen Beteiligungssystemen diskutiert.

Am Ende dieser Studie liegen nun für ausgewählte Personas Aussagen darüber vor, wo sie in den nationalen Teilhabesystemen der fünf an der Studie beteiligten Länder vermutlich die Rahmenbedingungen für ihre Teilhabe am Arbeitsleben vorfinden würden. Darüber hinaus wurde mit der für die Studie entwickelten kontrastiven Methode versucht, einen neuen Ansatz zu der Frage nach den tatsächlichen Zielgruppen der jeweiligen nationalen Systeme für geschützte Werkstätten zu liefern. Es liegt jedoch in der Art des gewählten Ansatzes, dass nur

einzelne Aspekte der Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten der Zielgruppen beleuchtet werden können und kein vollständiger Überblick über die Zusammensetzung der Zielgruppen gegeben werden kann.

2. Festlegungen

Ausgangspunkt dieser Studie ist die Beobachtung, dass es bisher nicht möglich war, die nationalen Systeme der beruflichen Teilhabe in Bezug auf ihre jeweiligen Zielgruppen zu vergleichen, um aus den bestehenden Unterschieden Lern- und Entwicklungspotenziale abzuleiten. Einer der Hauptgründe dafür ist, dass es keine allgemein akzeptierte Definition von Behinderung gibt, die es beispielsweise ermöglicht, europäische Länder miteinander zu vergleichen (Europäische Agentur für sonderpädagogische Förderung und inklusive Bildung, 2016), z. B. in Bezug auf ihre Systeme zur beruflichen Teilhabe und wer davon profitiert. Dies gilt sowohl für die Teilhabe am Arbeitsleben als auch an schulischer und beruflicher Bildung oder sogar für grundlegende statistische Vergleiche bezüglich der Häufigkeit/Prävalenz von Behinderungen. Auch innerhalb der nationalen Systeme gibt es unterschiedliche Definitionen von Behinderung, je nach dem Zweck der Bezeichnung (z. B. zur Kompensation von Benachteiligungen, zur Feststellung des Unterstützungsbedarfs, zur Gewährung von Leistungen). „In vielen Ländern verwenden die Leistungssysteme widersprüchliche Definitionen, die auf unterschiedlichen Paradigmen von Behinderung beruhen. Beispielsweise wird eine Behinderung häufig allein auf der Grundlage der Diagnose eines Gesundheitszustands beurteilt, obwohl bekannt ist, dass Behinderungen durch Umwelt- und Umgebungsfaktoren beeinflusst werden. Definitionen von Behinderung, die mit ‚arbeitsunfähig‘ gleichgesetzt werden, stellen selbst Hindernisse für integrative Maßnahmen und Praktiken dar.“ (WHO 2013, S. 109)

Bei der Vorbereitung der Studie selbst wurden drei wichtige Entscheidungen getroffen, die hier kurz erläutert werden sollen. Die erste Entscheidung betraf die Auswahl der Länder, die in die Studie einbezogen werden sollten. Die zweite war die Verwendung der Persona-Methode zur methodischen Unterstützung der Studie, die bewusst als kontrastierende Analyse konzipiert wurde. Und die dritte war die Verwendung der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) als international festgelegtem Standard für (System-)Vergleiche, weil: ... „die ICF unterstützt den Übergang von einem statischen zu einem dynamischen Verständnis von Behinderung (OECD 2003) und passt die Leitlinien an, die den Zugang zu Leistungen regeln, indem Schwellenwerte entsprechend festgelegt werden.“ (WHO 2013, S. 109)

Alle Entscheidungen sollten zur Beantwortung der Frage beitragen, für welche Zielgruppen die nationalen Systeme für geschützte Werkstätten tatsächlich konzipiert sind.

2.1 Entscheidung 1: Länderauswahl

Die Auswahl der Länder, die in eine solche Studie einbezogen werden, kann die Ergebnisse durchaus in eine bestimmte Richtung beeinflussen oder eine Voreingenommenheit mit sich bringen, bewusst oder unbewusst. Daher muss mit besonderer Sorgfalt entschieden werden, welche Länder einbezogen werden und welche nicht. Dass nicht alle europäischen Länder aktiv in den Kontext der Studie einbezogen werden konnten, lag zum einen an den begrenzten Ressourcen, zum anderen aber auch daran, dass mit der Studie ein innovativer und damit noch nie genutzter Ansatz erprobt werden sollte. Die Auswahl der Länder zu beschränken, diente also auch dazu, das Risiko zu minimieren. Die Auswahl erfolgte daher anhand einer für Europa

repräsentativen **geografischen Verteilung** und der Abbildung der **Vielfalt der Rechtssysteme und Traditionen** sowie der **Geschichte der Inklusion** in den einzelnen Ländern. Auf Grundlage dieser Kriterien wurden fünf Länder ausgewählt: Frankreich, Deutschland, Slowenien, Spanien und Schweden. Aus Sicht der Forschung offenbarte die Auswahl keine potenziellen Einschränkungen für die Gültigkeit des gewählten Ansatzes, sodass diese fünf Länder schließlich als Stichprobe für die Studie verwendet wurden.

2.2 Entscheidung 2: Verwendung eines kontrastierenden Ansatzes auf der Grundlage von Personas

Als zweite Entscheidung führten Überlegungen bei der konzeptionellen Gestaltung der Studie dazu, dass der Fokus der Untersuchung nicht auf das „Zentrum“ der verschiedenen Systeme/Leistungen zur beruflichen Teilhabe in den zu untersuchenden Ländern gelegt wurde, sondern auf deren **Grenzen zu den jeweils angrenzenden Systemebenen**. Damit sind die beiden angrenzenden Systemebenen oder Leistungen gemeint, die für jene Zielgruppen zur Verfügung stehen, deren Bedürfnisse entweder von der aktuellen Systemebene nicht mehr abgedeckt werden können oder die näher an den Lebensbereichen von Menschen ohne Behinderung liegen.

Zu diesem Zweck wird ein **(angepasster) Persona-Ansatz** verwendet. Personas werden in einer Vielzahl von Anwendungsfeldern eingesetzt, die versuchen, Zielgruppen nach bestimmten Kriterien (z. B. demografische oder sozioökonomische Merkmale) so zu unterteilen, dass in den resultierenden Segmenten Personen mit ähnlichen Bedürfnissen oder Anforderungen zusammengefasst werden. Für jedes Segment wird bzw. werden dann eine (oder manchmal auch mehrere) prototypische Person(en) (sog. *Personas*) entwickelt, die so beschrieben wird bzw. werden, dass sie für ihre Nutzer (z. B. Produktentwickler) so greifbar ist bzw. sind wie reale Personen. Die Persona ist also eine fiktive Figur, die es Dritten ermöglicht, sich besser in das Leben oder die Erfahrungen des von der Persona repräsentierten Segments hineinzusetzen und so beispielsweise praktischere oder passendere Entscheidungen zu treffen. Im Rahmen der Studie werden Personas so entwickelt, dass sie die oben genannten Grenzen zu angrenzenden Systemebenen bzw. Leistungen abbilden.

2.3 Entscheidung 3: Verwendung der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF)

Das bereits erwähnte Problem der unterschiedlichen Definitionen von Beeinträchtigung, Behinderung oder amtlich anerkannter Behinderung muss in dieser Studie angegangen und überwunden werden. Diese Diversität kann nur durch einen international verbindlichen und anerkannten Ansatz zur Klassifizierung von Behinderungen bewältigt werden. Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) scheint der **international am weitesten verbreitete Standard** zu sein, auch wenn der tatsächliche Verbreitungsgrad in den beteiligten Ländern und das Ausmaß der Umsetzung in ihren Teilhabesystemen auf praktischer Ebene noch zu klären sind. Eine Studie aus dem Jahr 2015 (Morfeld et al., 2015) zeigt, dass die Verbreitung der ICF im Bereich der beruflichen Rehabilitation in Europa sehr unterschiedlich fortgeschritten ist. Inwieweit sich diese Situation geändert hat, muss noch untersucht werden, zumindest für die in der Studie ausgewählten Länder.

Wie wir später sehen werden, ist die ICF-Klassifikation mit ihren mehr als 1.400 Kategorien für die (klinische) Praxis zu weit gefasst. Deshalb wurden sogenannte **ICF Core Sets** entwickelt, um

für bestimmte Gesundheitszustände oder für bestimmte Anwendungsbereiche eine praktisch handhabbare Auswahl von möglichst wenigen ICF-Kategorien anzubieten. Das *ICF Core-Set für Berufliche Rehabilitation* bietet eine solche international entwickelte und vereinbarte Untergruppe von ICF-Kategorien für einen Anwendungsbereich, der im Fokus der Studie steht. Die Möglichkeiten und Grenzen dieser Definition werden im weiteren Verlauf dieses Berichts näher diskutiert und auf ihre Eignung für die Studie geprüft.

Bevor wir jedoch die Eignung dieser zentralen Definitionen genauer analysieren, müssen wir die Aufgabe im folgenden Kapitel konkretisieren.

3. Aufgabenbestimmung

3.1 „Geschützte Beschäftigungssysteme“ als Ankerpunkt

Obwohl die Studie grundsätzlich am gesamten Spektrum der beruflichen Teilhabe interessiert ist, werden in der Praxis Ankerpunkte benötigt, an denen gezielte Vergleiche (hier: zwischen fünf Ländern) angestellt werden können. Solche Ankerpunkte könnten zu finden sein bei z. B. (i) Gesundheitsproblemen (z. B. der Vergleich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit einer bestimmten Gesundheitsstörung oder Krankheit), (ii) Körperfunktionen und -strukturen, Aktivitäten oder Teilhabe (Vergleich zwischen Gruppen mit ähnlicher Behinderungserfahrung) oder (iii) Umgebungsfaktoren (Vergleich ähnlicher Gruppen in unterschiedlichen Kontexten). Für die Zwecke dieser Studie wurde beschlossen, sich auf das sogenannte geschützte Beschäftigungssystem mit seinen jeweiligen Teilhabeniveaus zu konzentrieren (daher Option iii).

Abbildung 1 zeigt den idealisierten Studienkontext (das jeweilige nationale geschützte Beschäftigungssystem), wobei zwischen den Systemen (oder Systemebenen) „unterhalb“ und „oberhalb“ unterschieden wird. Ausgangspunkt dieser Studie ist das geschützte Beschäftigungssystem für Menschen mit Behinderungen als Studienkontext. Die Grenzen dieser Systemebene spiegeln sich auf der Achse durch eine Reihe von spezifischen Zugangsvoraussetzungen wider, die diejenigen erfüllen müssen, die zur Nutzung des Angebots/der Leistung berechtigt sind. Verfügen die Begünstigten nicht über die notwendigen Voraussetzungen oder kann ein System ihre Anforderungen/Bedürfnisse nicht erfüllen, kommen Systeme „unterhalb“ des Studienkontextes infrage; verfügen sie über umfangreichere Voraussetzungen oder können die oberhalb liegenden Systeme ihre Anforderungen/Bedürfnisse erfüllen, kommen Systeme „oberhalb“ des Studienkontextes in Frage.

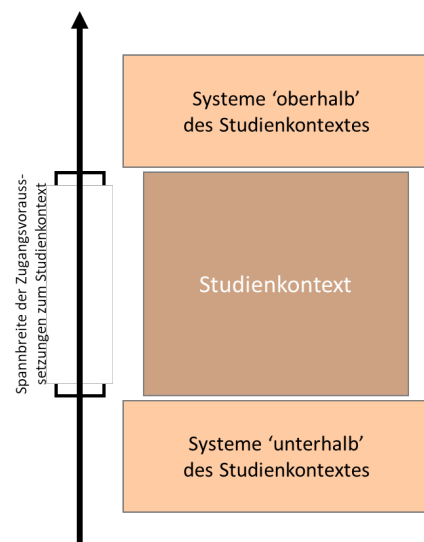


Abbildung 1: Studienschwerpunkt

3.2 Überlegungen zur Abgrenzung zwischen Systemen der beruflichen Teilhabe

Die erste Frage, die die Studie beantworten will, lautet: **Wer arbeitet auf der Ebene des Systems der geschützten Beschäftigung in jedem der fünf an dieser Studie beteiligten Länder?**

Die Antwort auf diese Frage sollte dann einen besseren oder aussagekräftigeren Vergleich der Systeme ermöglichen. Dieser vereinfachte Ansatz wirft jedoch einige Probleme auf.

Das **erste Problem** betrifft die Hypothese, dass je nachdem, in welchem Maße Bedingungen oder Umstände erfüllt bzw. gegeben sind, **nur das eine oder das andere System** (Ebene) den Menschen zur Verfügung steht. Nur unter dieser Annahme wäre es sinnvoll, aus dem Blick auf die Zusammensetzung der darin beschäftigten Personen Rückschlüsse auf das System zu ziehen. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis deuten jedoch darauf hin, dass die Systemebenen eher überlappend als getrennt sind, wie in Abbildung 2 dargestellt. Diese Darstellung berücksichtigt daher die beobachtbare Realität, ohne eine Aussage über den Umfang der Überlappung zu machen. Wichtiger ist die Tatsache, dass diese Überlappung die methodische Herausforderung einer noch komplizierteren Grenzziehung mit sich bringt, da ihre Position davon abhängen scheint, von welcher „Seite“ aus man sie betrachtet. Hinzu kommt, dass einige Personen, obwohl sie dazu berechtigt sind, sich auch dafür entscheiden könnten, nicht auf einer dieser Ebenen zu arbeiten, sondern woanders oder gar nicht zu arbeiten.

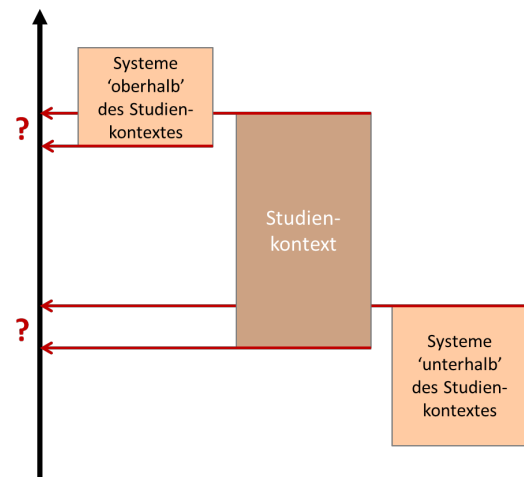


Abbildung 2: Überlappende Systemebenen

Eine Analyse der **Zusammensetzung / Struktur der Beschäftigten in geschützten Arbeitsverhältnissen** (z. B. anhand offizieller Statistiken) zeigt daher nur eine **Teilmenge** aller Personen, **die berechtigt sind, auf dieser Systemebene zu arbeiten**. Folgende Aspekte werden dabei berücksichtigt: individuelle Überlegungen zur Attraktivität des jeweiligen Angebots und Umfelds; etwaige Unterschiede bei den eingesetzten Bedarfsermittlungsverfahren oder deren Umsetzung in der Praxis (sofern eine solche Ermittlung die Grundlage für eine offizielle Zuweisungsentscheidung zu einer dieser Ebenen bildet); verschiedene externe Faktoren wie die aktuelle Arbeitsmarkt-/Wirtschaftslage, regionale oder sektorale Unterschiede, die Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen usw. Veränderungen außerhalb dieser Systemebene können zu einer Veränderung der Zusammensetzung der Beschäftigten in geschützten Arbeitsplätzen führen, ohne dass die Systemebene selbst verändert wird. Dies bedeutet, dass eine alleinige Betrachtung der Zusammensetzung der Beschäftigten in einem geschützten Beschäftigungssystem nicht geeignet ist, dieses System hinreichend zu charakterisieren.

Andererseits liefert eine Betrachtung der **Personen, die berechtigt sind, eine geschützte Beschäftigung aufzunehmen** (z. B. aufgrund von Gesetzen/Verordnungen), eine größere/andere Gruppe, als tatsächlich in geschützten Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Bei einer solchen Betrachtung werden auch individuelle Überlegungen zur Attraktivität der Beschäftigungsangebote und -umgebungen außer Acht gelassen, sowie alle Unterschiede in den angewandten Bedarfsermittlungsverfahren oder deren Umsetzung in die Praxis nicht berücksichtigt (sofern eine solche Ermittlung die Grundlage für eine offizielle

Zuweisungsentscheidung zu einer dieser Ebenen ist) und damit auch verschiedene externe Faktoren wie die aktuelle Arbeitsmarktsituation/wirtschaftliche Lage, regionale oder sektorale Unterschiede, Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderungen ignoriert. Somit lässt sich aus der Berechtigung zum Zugang zum System der geschützten Beschäftigung nur die *theoretische Zusammensetzung* der Beschäftigten ableiten. Will man jedoch das geschützte Beschäftigungssystem charakterisieren, so umfasst dies auch Aspekte der Attraktivität seiner Angebote und Einrichtungen *im Vergleich* zu „unteren“ Beteiligungsebenen (d. h. insbesondere zum Nicht-Arbeiten) sowie die Unterstützungsleistungen dieser Systemebene in Richtung „höherer“ Beteiligungsebenen (z. B. in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes). Dies lässt sich jedoch nicht allein mit Blick auf die Ansprüche auf eine geschützte Beschäftigung ableiten.

Dies führt direkt zu dem **zweiten Problem, das sich auf die Behauptung bezieht, dass es überhaupt Grenzen zwischen den Systemebenen gibt**. Die zentrale Frage ist hier, welche Dimension für die Definition einer solchen Grenze relevant wäre (vertikale Achse in Abbildung 2). Zwei Beispiele aus Deutschland veranschaulichen das Problem:

1. Es gibt Personen, die aufgrund ihrer (persönlichen) Voraussetzungen Anspruch auf Zugang zum geschützten Werkstattssystem haben, aber trotz dieser Voraussetzungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten (z. B. über unterstützte Beschäftigungsmaßnahmen), obwohl die ausschließliche Betrachtung der Werkstatteignungskriterien etwas anderes suggeriert.
2. Ebenso gibt es hochqualifizierte Menschen in geschützten Werkstätten, die (z. B. im Bereich der Softwareentwicklung) vergleichbar leistungsfähig sind wie Beschäftigte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und daher dort fehl am Platz erscheinen. Der Arbeitsmarkt ist jedoch nicht in der Lage, ihrem Pflegebedarf ausreichend Rechnung zu tragen.

Andere - oder zusätzliche - Kriterien als diejenigen, die sich direkt auf eine Person beziehen, spielen natürlich eine wichtige Rolle. Vereinfacht kann man sagen, dass diesen Beispielen gemeinsam ist, dass ein höheres Maß an **Einschränkungen der funktionalen Fähigkeiten einer Person** durch spezifische (oder sogar stärkere) **Anpassungen der Kontextfaktoren kompensiert** werden kann, unabhängig von der Systemebene.

Die Implikation dieser Überlegungen ist, dass es nur mehrdimensionale Abgrenzungen zwischen den verschiedenen Systemebenen geben kann, die zumindest *persönliche Eigenschaften* und Aspekte der *Kontextadaptivität* einschließen. Unter dieser Prämisse lässt sich allerdings nicht mehr die Frage beantworten, wer in einer geschützten Beschäftigungsebene arbeitet, sondern nur noch, **wer in dieser Ebene unter welchen - internen und externen - Kontextbedingungen arbeitet**.

Daher ist die ursprüngliche Frage neu zu formulieren: **Für welche Zielgruppen ist die jeweilige Systemebene der (geschützten) Beschäftigung in den fünf teilnehmenden Ländern in der Lage, ihre Kontextfaktoren so anzupassen, dass sie beruflich teilhaben können.**

Das oben erwähnte Problem 1 ist damit aber nicht gelöst. Je nachdem, von welcher Seite aus man sich einer der Grenzen nähert, kann die Position der Grenze unterschiedlich sein. Die bisherige Diskussion hat gezeigt, dass die Grenzen zwischen den Systemen nur durch die gleichzeitige Betrachtung mehrerer Dimensionen umrissen werden können. Bisher wurde deutlich, dass sowohl persönliche Merkmale als auch Aspekte der Kontextadaptivität in dieser Menge relevanter Dimensionen enthalten sind. Diese Dimensionen sind miteinander verknüpft, ohne dass wir genau wissen, wie sich diese Verflechtungen in der Praxis niederschlagen. Wir

wissen aber, dass die Fähigkeit zur Anpassung von Kontextfaktoren der jeweiligen Systeme – im Gegensatz zu persönlichen Merkmalen – in der Regel nicht unbegrenzt ist: Alle Systemebenen haben eine unterschiedliche Fähigkeit zur Anpassung ihrer Kontextfaktoren. Diese Fähigkeit ist beeinflusst und meist begrenzt, beispielsweise durch gesetzliche Vorschriften oder finanzielle Zwänge.

Mit diesem Wissen lässt sich das Problem 1 leicht lösen, denn jede Systemebene hat eine relativ klar identifizierbare *untere* Grenze. Diese befindet sich dort, wo der Grad der Adaptabilität, der in einem *bestimmten Fall* erforderlich ist, den auf dieser Systemebene maximal verfügbaren Grad übertrifft. Menschen, die sich an dieser Grenze befinden und mehr Anpassungsfähigkeit der Kontextfaktoren benötigen, als diese Systemebene dauerhaft unterstützen kann, werden aus dieser Ebene herausfallen (und idealerweise von anderen Systemen aufgenommen). Dies bedeutet jedoch auch, dass diese Methode nicht geeignet ist, um die Grenzen nach „oben“ zu erforschen, in Richtung Systemebenen mit geringerer Fähigkeit zur Anpassung von Kontextfaktoren. Für die Zwecke der Studie wird **die „obere“ Grenze der Systemebene der geschützten Beschäftigung (als Forschungskontext) als die „untere“ Grenze der „darüber liegenden“ Systemebene definiert, d. h. der Ebene mit der geringeren Kapazität für Kontextfaktoranpassungen.**

3.3 Benennungskonventionen

Im weiteren Verlauf der Studie wird die folgende Benennungskonvention verwendet, um von der bisher bewusst in Anführungszeichen gesetzten, möglicherweise wertenden und damit irreführenden Terminologie, d. h. der spezifischen Bezeichnung von Systemen „unterhalb“ bzw. „oberhalb“ des Werkstattsystems, zu einer neutralen und leichter übertragbaren Bezeichnung zu kommen.

Die Richtung der vertikalen Achse in Abbildung 3 hat sich geändert und visualisiert nun nicht mehr die Anforderungen, die letztlich meist auf Faktoren in der Person zurückgeführt wurden (wie Einschränkungen von Körperfunktionen oder -strukturen), sondern die *Fähigkeit der verschiedenen Systeme der beruflichen Teilhabe, die Kontextfaktoren so anzupassen, dass die Teilhabe eines breiten bzw. breiteren Spektrums von Menschen mit Behinderungen im jeweiligen System ermöglicht wird.*

Abbildung 3 bezieht sich auf den Kontext der Studie als Systemebene **W**. Systeme, die eine *geringere Fähigkeit* zur Anpassung ihrer Kontextfaktoren im Vergleich zum Forschungskontext haben, werden als **W-** bezeichnet, und Systeme, die eine *höhere Fähigkeit* zur Anpassung ihrer Kontextfaktoren haben, werden als **W+** bezeichnet.²

² Alle drei Systemebenen gelten als Teil des Systems der beruflichen Teilhabe. Inwieweit die in den zu untersuchenden Ländern vorgefundenen Dienste und Leistungen, insbesondere auf der Systemebene W+, tatsächlich zum dortigen System der beruflichen Teilhabe gezählt werden, oder zumindest welche Aspekte der beruflichen Teilhabe dort erbracht werden, ist für die Studie nicht relevant und wird daher nicht näher untersucht.

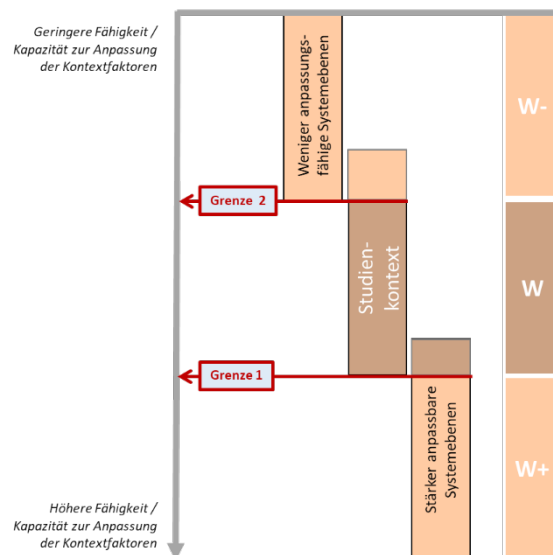


Abbildung 3: Benennungskonvention für die verschiedenen Systemebenen der beruflichen Teilhabe

Im Rahmen dieser Studie wird daher nach Fällen in der Nähe der Systemgrenzen gesucht, die an die Grenzen der Anpassungsfähigkeit stoßen, um die Kipppunkte / *Schwellwerte* auf den verschiedenen Systemebenen zu identifizieren, an denen diese Systeme nicht / nicht mehr in der Lage sind, diesen Fällen die Rahmenbedingungen (im Sinne von angepassten Kontextfaktoren) zu bieten, die notwendig wären, um eine berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Entsprechend dem Ansatz der Studie stehen daher zwei Grenzen im Mittelpunkt der weiteren Betrachtung:

Grenze 1 sollte ausgehend von der folgenden Frage angegangen werden:

Gibt es Personen, die von der **Systemebene W** allein aufgrund des Ausmaßes ihrer funktionalen Gesundheit nicht / nicht mehr ausreichend unterstützt werden und deshalb auf die **Systemebene W+** angewiesen sind?

- Dies bedeutet, dass die Systemebene W im Rahmen ihrer rechtlichen, fachlichen, organisatorischen, strukturellen, finanziellen oder sonstigen Möglichkeiten nicht (mehr) in der Lage ist, solche Bedingungen zu schaffen, die eine dauerhafte Beschäftigung dieser Personen dort ermöglichen.

Grenze 2 wäre dann entsprechend der folgenden Frage anzugehen:

Gibt es Personen, die von der **Systemebene W-** allein aufgrund des Ausmaßes ihrer funktionalen Gesundheit nicht / nicht mehr ausreichend unterstützt werden und deshalb auf die **Systemebene W** angewiesen sind?

- Dies bedeutet, dass das Unterstützungssystem für die Beschäftigung in der **Systemebene W-** im Rahmen seiner rechtlichen, fachlichen, organisatorischen, strukturellen, finanziellen oder sonstigen Möglichkeiten nicht (mehr) in der Lage ist, solche Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine dauerhafte Beschäftigung dieser Personen in dieser Systemebene ermöglichen.

Diese zweite Grenze würde jedoch weniger die **Systemebene W** als vielmehr die **Systemebene W-** und ihre begrenzte Fähigkeit beschreiben, die dortigen Kontextbedingungen angemessen anzupassen – sei es alleine oder durch unterstützende politische Instrumente wie

ordnungspolitische Maßnahmen, marktwirtschaftliche Instrumente oder Sensibilisierungs- und Bildungsmaßnahmen. Wie bereits erwähnt, ist es fraglich, ob es überhaupt eine Grenze zwischen den **Systemebenen W und W-** gibt, und wenn es sie geben sollte, welche Aussagen daraus über die **Systemebene W** abgeleitet werden könnten, da wesentliche Einflussfaktoren auf den Verlauf dieser Grenze außerhalb des Einflussbereichs der **Systemebene W** liegen.

Hinzuzufügen ist, dass die Systemgrenzen aus einem weiteren Grund variabel sind. Dies liegt daran, dass die Dienste und Leistungen auf den verschiedenen Systemebenen mehr Ressourcen in die Unterstützung (oder die Anpassung der Umweltfaktoren an die Bedürfnisse Einzelner) investieren können, als sie auf Dauer aufrechterhalten können. Das scheint zum Beispiel dann zu funktionieren, wenn diese zusätzlichen Anstrengungen oder Kosten auf viele andere Personen oder Organisationen verteilt werden können. Nachhaltige Lösungen müssen jedoch auch unabhängig von der Zahl der Nutzer*innen des Systems tragfähig sein, d. h. sie dürfen die verfügbaren Ressourcen nicht dauerhaft verbrauchen. Solche Ansätze tendieren daher dazu, die tatsächlichen Grenzen des Systems zu verwischen. **Für diese Studie sollte daher nur diejenige Grenze als untere Systemgrenze betrachtet werden, wenn die zugehörige Systemebene bzw. das spezifische berufliche Teilhabeangebot - unabhängig von der Anzahl der Personen, die sich in der Nähe dieser Grenze befinden - finanziell, organisatorisch, etc. nachhaltig bleibt.**

4. Persona-Entwicklung und Anwendungsansatz

4.1 Die Persona-Methode

Persona-Ansätze sind beispielsweise aus der Informatik (z. B. im Usability Engineering) oder dem Marketing bekannt. In der Informatik werden Personas verwendet, um die meist umfangreichen Anforderungen einer Benutzergruppe eines technischen Systems für Entwickler/Programmierer verständlich und nachvollziehbar zu machen. Dabei werden einander ausschließende Anforderungen, Interessen oder Präferenzen auf *verschiedene* Personas (im Sinne von prototypischen Personen) verteilt und dieselben oder sehr ähnliche Anforderungen, Interessen oder Präferenzen *innerhalb* einer Persona kombiniert.³ Einige wenige Personas sind dann ausreichend, um einen Eindruck von der Vielfalt der Nutzergruppe zu vermitteln. Dies wird verstärkt, indem diese Personas so realistisch wie möglich gestaltet werden, z. B. durch einen Namen, ein passendes Foto einer (hypothetischen) Person und zusätzliche biografische Informationen, die diese Persona letztlich wie eine reale Person aussehen lassen.

Im Marketing werden Personas verwendet, um Zielgruppen nach bestimmten Kriterien (z. B. demografische oder sozioökonomische Merkmale) so zu unterteilen, dass die daraus resultierenden Segmente Personen mit ähnlichen Bedürfnissen oder Anforderungen zusammenfassen. Für jedes Segment wird eine (oder seltener mehrere) Persona(s) entwickelt, wobei jede Persona so beschrieben ist, dass sie für die Persona-Nutzer (hier z. B. Produktentwickler) ähnlich greifbar wird wie eine reale Person. Diese Persona ist also eine fiktive Person, die es Dritten jedoch ermöglicht, sich besser in das Leben oder die Erfahrungen des durch die Persona repräsentierten Segments hineinzuversetzen und so beispielsweise realistischere oder angemessenere Entscheidungen zu treffen.

³ Anders als z. B. Gesellschafts- oder Zielgruppentypologien erheben Personas jedoch nicht den Anspruch auf maximale Repräsentativität der Zielgruppe.

Überlegungen bei der Konzipierung der Studie führten zu der Entscheidung, nicht das „Zentrum“ der verschiedenen Systeme / Ebenen der beruflichen Teilhabe der zu untersuchenden Länder in den Mittelpunkt der Untersuchungen zu stellen und auch keine Strukturierung der jeweiligen Zielgruppen anzustreben, sondern deren „Ränder“/Grenzen zu benachbarten Systemen zu untersuchen. Dies bezieht sich auf Systeme mit einer geringeren Fähigkeit zur Anpassung der Kontextfaktoren (**Systemebene W-**) und Systeme mit einer höheren Fähigkeit zur Anpassung der Kontextfaktoren (**Systemebene W+**) im Vergleich zum untersuchten Kontext (**Systemebene W**). Wie bereits erläutert, stellen insbesondere die Grenzen in Richtung der Systeme mit vergleichsweise geringer Fähigkeit zur Anpassung ein methodisches Problem dar, das aber umgangen werden kann, indem ersatzweise die Grenzen aller Systemebenen in Richtung der anpassungsfähigeren Ebenen betrachtet werden. Die beiden wichtigsten Systemgrenzen (Grenze 1 und 2) wurden bereits definiert, die nun für die Entwicklung der spezifischen Personas verwendet werden.

Persona 1 wird so entwickelt, dass sie sich auf der Grenze 1 befindet (siehe Abbildung 4). Diese Persona umreißt eine prototypische Person, die allein aufgrund des Ausmaßes ihrer funktionalen Gesundheit (gerade) nicht (mehr) in der Lage ist, in der Systemebene W zu bleiben. Die Systemebene W ist daher im Rahmen ihrer rechtlichen, fachlichen, organisatorischen, strukturellen, finanziellen oder sonstigen Möglichkeiten (gerade) nicht mehr / nicht in der Lage, die Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine dauerhafte Beschäftigung dieser Persona in der Systemebene W ermöglichen würden. Persona 1 wäre also auf ein System mit einer höheren Fähigkeit zur Anpassung (Systemstufe W+) angewiesen, um beruflich teilhaben zu können.

Persona 2 wird so entworfen, dass sie sich bei Grenze 2 befindet (siehe Abbildung 4). Diese Persona umreißt eine prototypische Person, die allein aufgrund des Ausmaßes ihrer funktionalen Gesundheit (gerade) nicht (mehr) in der Lage ist, in der Systemebene W- zu bleiben. Das Unterstützungssystem für eine Beschäftigung in der Systemebene W- ist daher im Rahmen seiner rechtlichen, fachlichen, organisatorischen, strukturellen, finanziellen oder sonstigen Möglichkeiten (gerade) nicht (mehr) in der Lage, solche Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine dauerhafte Beschäftigung dieser Person in der Systemebene W- ermöglichen. Da hier aber eine Grenze der Systemebene W- beschrieben wird, muss auch geprüft werden, ob die Systemebene W dann tatsächlich in der Lage ist, diese Persona aufzunehmen (wiederum im Rahmen ihrer ebenenspezifischen rechtlichen, technischen, organisatorischen, strukturellen, finanziellen oder sonstigen Möglichkeiten), denn nur dann haben die beiden Systemebenen eine gemeinsame Grenze, die durch Persona 2 repräsentiert wird.

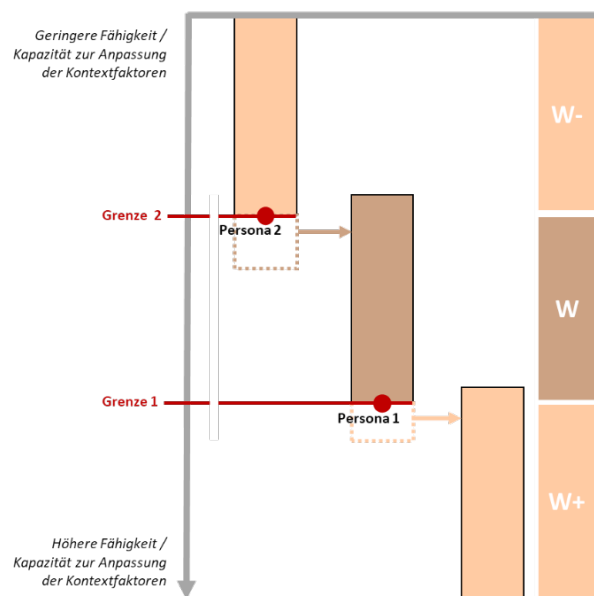


Abbildung 4: Konstruktion von Personas an den Grenzen der Systemebene

4.2 Entwicklung von länderspezifischen Personas

Persona 1 ist für jedes nationale Teilhabesystem so konzipiert, dass sie den Kipp-Punkt zwischen der Systemebene W und der Systemebene W+ im jeweiligen Land darstellt. Der Kontext ist also die Systemebene W des jeweiligen Landes, die im Kontext der Umweltfaktoren mit ihren rechtlichen, technischen, organisatorischen, strukturellen, finanziellen oder sonstigen Möglichkeiten und Einschränkungen entsprechend abzubilden ist. Dabei sind sowohl fördernde als auch einschränkende Faktoren zu berücksichtigen.

Im Entwicklungsprozess muss daher die folgende Frage diskutiert werden:

Welche individuellen Merkmale (hier: Merkmale in Bezug auf Körperfunktionen oder -strukturen) und ggf. welche persönlichen Faktoren würden dazu führen, dass diese Person(a) die für sie erforderlichen Bedingungen / Kontextfaktoren auf der Systemebene W nicht mehr / nicht vorfindet?

Die möglichen Varianten der Körperfunktionen und -strukturen sind vielfältig, und auch ihr Zusammenwirken ist für die Betrachtung der Implikationen von Bedeutung. Auch wenn es nicht das Ziel der Persona-Entwicklung ist, eine wie auch immer geartete Repräsentativität zu erreichen, so ist es auch nicht das Ziel, eine Persona zu konstruieren, die wenig oder gar nichts mit den Zielgruppen zu tun hat, die tatsächlich an den Systemgrenzen anzutreffen sind. Der Entwicklungsprozess könnte sich beispielsweise zunächst an typischen oder häufig vorkommenden Merkmalen von Körperfunktionen und -strukturen orientieren, die in der Systemebene W zu finden sind, um dann allmählich auszuloten, wann bei einer Reduktion eines oder mehrerer der ausgewählten Merkmale der Kipp-Punkt/Schwellenwert erreicht wäre, an dem das System nicht mehr in der Lage ist, die notwendigen Rahmenbedingungen für diese Persona zu liefern.

Das Gleiche gilt für die **Persona 2** der jeweiligen Länder. Hier wird jedoch der Kipp-Punkt / die Schwelle zwischen Systemebene W- und Systemebene W charakterisiert. Der Kontext ist hier die Systemebene W- des jeweiligen Landes, der in den Kontextfaktoren mit ihren Möglichkeiten und ihren Einschränkungen rechtlicher, technischer, organisatorischer, struktureller, finanzieller oder anderer Art entsprechend abgebildet werden muss. Dabei sind sowohl unterstützende als auch einschränkende Faktoren zu berücksichtigen.

Im Entwicklungsprozess muss daher die folgende Frage diskutiert werden:

Welche individuellen Merkmale (hier: Merkmale in Bezug auf Körperfunktionen oder -strukturen) und ggf. welche persönlichen Faktoren würden dazu führen, dass diese Person(a) die erforderlichen Bedingungen / Kontextfaktoren auf der Systemebene W- nicht mehr / nicht vorfindet?

4.3 Untersuchung der Platzierung jeder Persona

Durch Anwendung dieses Ansatzes werden am Ende der Entwicklungsphase zwei Personas pro Land zur Verfügung stehen, d. h. insgesamt zehn Personas für die fünf teilnehmenden Länder. In jedem zu untersuchenden Land werden die Personas der anderen Länder, die auf diese Weise entwickelt wurden, hinsichtlich ihres Verbleibs und ihres Status als Grenzfall untersucht. Die länderspezifischen Kontextfaktoren werden ebenso herangezogen wie beispielsweise länderspezifische Bedarfsermittlungsverfahren, sofern vorhanden oder anwendbar.

5. Wichtige Beteiligte auf den relevanten Systemebenen

5.1 Grundlegende Überlegungen

Die folgenden Überlegungen dienen dazu, herauszufinden, welche Beteiligten in den teilnehmenden Ländern allgemein qualifiziert oder in einer Position sind, die Grenzen der Systemebenen möglichst objektiv zu betrachten und die Entwicklung von Personas an eben diesen Grenzen entsprechend zu unterstützen. Es sind zwei grundlegend unterschiedliche Szenarien zu berücksichtigen:⁴

1. Es gibt **formale Zugangsbeschränkungen oder Anforderungen an eine Systemebene**, die im Voraus geprüft werden müssen. Öffentliche Behörden/Verwaltungen oder Organisationen, die im Auftrag staatlicher Stellen handeln, führen eine solche Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen durch und bestätigen oder bescheinigen erforderlichenfalls deren Erfüllung.
2. Es gibt **keine formalen Zugangsbeschränkungen oder Anforderungen an eine Systemebene**, die eine vorherige Prüfung erfordern (z. B. keine Prüfung des Anspruchs auf Leistungen), der Zugang ist grundsätzlich für jede Person möglich (Entscheidungsfreiheit).

Die beiden Szenarien führen dazu, dass im weiteren Verlauf der Studie unterschiedliche Beteiligte einbezogen werden.

Formale Zugangsbeschränkungen oder Anforderungen an bestimmte Systemebenen (Szenario 1)

In diesem ersten Szenario müssen Beurteilungen (Assessments) durchgeführt werden, die als Grundlage für den Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf Zugang zu bestimmten Ebenen des Systems dienen. So ist in Deutschland der erste Schritt im legalen Verfahren die grundsätzliche Feststellung des Anspruchs auf Leistungen, die auf den verschiedenen Systemebenen zur Verfügung stehen. Bei der (beruflichen) Eingliederungshilfe hat jede Person Anspruch auf Leistungen, die aufgrund einer Behinderung in ihrer Fähigkeit zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft erheblich eingeschränkt ist oder bei der die Gefahr einer solchen erheblichen Einschränkung besteht. Eine weitere Voraussetzung für den Anspruch auf Leistungen ist, dass entsprechend den Merkmalen des Einzelfalls eine Aussicht besteht, dass die Aufgabe der (beruflichen) Eingliederungshilfe erfüllt werden kann. Das Vorhandensein einer Behinderung oder das Risiko einer Behinderung wird in der Regel durch ein ärztliches Gutachten festgestellt. Nach der Feststellung des grundsätzlichen Leistungsanspruchs ist der individuelle Bedarf zu ermitteln und darauf aufbauend ein Unterstützungsplan zu erstellen (Deutscher Verein, 2009, S. 6-7).

Um beim Beispiel Deutschland zu bleiben: Für den Zugang zu den Systemstufen W und W+ ist eine vorhergehende Prüfung erforderlich, aber ein gesundheitliches Problem (basierend auf einer Diagnose) allein reicht nicht mehr aus, um eine Behinderung zu rechtfertigen. Fortan müssen die Hürden in den Bereichen Aktivitäten und Teilhabe identifiziert werden, auf deren Grundlage und im Zusammenspiel mit den Kontextfaktoren Unterstützung angeboten werden

⁴ In beiden Fällen ist es irrelevant, inwieweit die Person tatsächlich eine Arbeit auf dieser Ebene findet oder inwieweit die verfügbaren Stellenangebote ihren Wünschen entsprechen.

kann (Seidel & Schneider 2021, S. 51-52).⁵ Die Träger der Eingliederungshilfe und die Länder entwickeln derzeit neue Instrumente zur Bedarfsermittlung oder passen bestehende Instrumente an die neuen Regelungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) an. Allerdings gibt es keine einheitliche Umsetzung auf Bundesebene, da die Länder die besonderen Leistungen zum selbstbestimmten Leben für Menschen mit Behinderungen in eigener Zuständigkeit erbringen und daher kein einheitliches Instrument entwickelt werden konnte (BT-Drs. 18/9522: 288). Lediglich die Orientierung an der ICF wurde als einheitliches Kriterium für alle Träger der Eingliederungshilfe im BTHG festgeschrieben (Deutscher Verein, o. D.).

Kurz gesagt, in diesem Szenario erfordert der Wunsch, eine berufliche Tätigkeit auf einer bestimmten Systemebene auszuüben, eine vorherige Bewertung der Erfüllung aller relevanten Voraussetzungen. Die Normen und Entscheidungsregeln, die einer Bewertung zugrunde liegen, bestimmen also, wer auf der jeweiligen Systemebene teilnehmen kann und wer nicht. Dementsprechend sind die **Verantwortlichen, die die Rahmenbedingungen für diese Beurteilungen festlegen, und diejenigen, die die Beurteilungen durchführen**, geeignete Partner, um gemeinsam die Grenzen der Systemebenen auf der Grundlage der Personas zu untersuchen.

Zugang zu Systemebenen ohne formale Einschränkungen oder Voraussetzungen (Szenario 2)

Die Situation wird schwieriger, wenn die freie Wahl besteht, auf welcher Systemebene eine Person mit einer Behinderung arbeiten möchte, ohne dass es irgendwelche Vorbedingungen gibt.⁶ In diesem Fall gibt es keine Instrumente, deren Bewertungskriterien für die Entwicklung von Personas verwendet werden können. Welche Kriterien würden in einem solchen Fall die Grenzen zu benachbarten Systemebenen bestimmen?

Zum einen spielt sicherlich eine Rolle, inwieweit die Systemebene eine Aufnahmeverpflichtung für Menschen mit Behinderung hat oder inwieweit ein Mensch mit Behinderung auf dieser Systemebene rechtlichen Anspruch auf Beschäftigung hat. Oder ob die Dienstleister oder die Unternehmen auf der jeweiligen Systemebene die Bewerber*innen nach eigenen Kriterien auswählen können. In Spanien beispielsweise gibt es auf der Systemebene W die *Centros Especiales de Empleo (CEE)*, die behinderten Arbeitnehmer*innen eine produktive und bezahlte Arbeit anbieten, die ihren persönlichen Merkmalen entspricht, und ihre Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Allerdings gibt es unter den CEEs sowohl gewinnorientierte als auch nicht gewinnorientierte Unternehmen, sodass man vermuten kann, dass sich die organisationsspezifischen Auswahlkriterien für Bewerber*innen mit Behinderung zwischen diesen Organisationstypen unterscheiden.

Wer letztlich in diesen frei wählbaren Systemebenen berufstätig ist und wer nicht, könnte methodisch nur durch eine quantitative Erhebung (in Form einer Repräsentativbefragung oder einer Vollerhebung) geklärt werden. Offizielle statistische Angaben hierzu konnten bei der Literaturrecherche nicht gefunden werden, und eine eigene Erhebung übersteigt die Möglichkeiten dieser Studie bei Weitem. Daher ist ein pragmatischer Ansatz erforderlich. Im

⁵ Allerdings gibt es keine gesetzliche Definition von Schlüsselbegriffen in diesem Bereich; daher werden Begriffe wie *Bedarf*, *Bedürftigkeit*, *Bedarfsermittlung*, *Bedarfsabklärung*, *Bedarfsdokumentation* oder *Bedarfsbescheinigung* in der Praxis bisher unterschiedlich verwendet (Schubert et al., 2014). Der Deutsche Verein definiert einen bestehenden Bedarf für den Fall, dass „... gewünschte und angemessene Teilhabeziele behinderungsbedingt nicht ohne Hilfe erreicht werden können“ (Deutscher Verein, 2009, S. 7).

⁶ Vielleicht mit einer Ausnahme, nämlich einer offiziell anerkannten Behinderung.

Zuge der Studie sollen mithilfe von nationalen Sachverständigen Erkenntnisse über solche Organisationen oder Dienstleister gesammelt werden, deren Zielgruppe eher höhere Anforderungen an die Fähigkeit zur Anpassung der Kontextfaktoren stellt, um dann die „untere“ Grenze der betreffenden Systemebene zu beleuchten und mit ihnen eine Persona zu entwickeln. Die Ansprechpersonen in diesen Organisationen / Unternehmen wären dann **Mitarbeiter*innen aus den jeweiligen Personalabteilungen**.

5.2 Auswahl der relevanten Dienste und Systemgrenzen

Am Ende der ersten Arbeitsphase ergibt sich folgendes schematisches Bild (siehe Abbildung 5) der Teilhabesystem-Ebenen in den fünf untersuchten Ländern. Die Zuordnung der Angebote zum Studienkontext und zu den beiden angrenzenden Systemebenen W+ und W⁻⁷ erfolgte in einer gemeinsamen Sitzung mit der auftraggebenden Organisation.

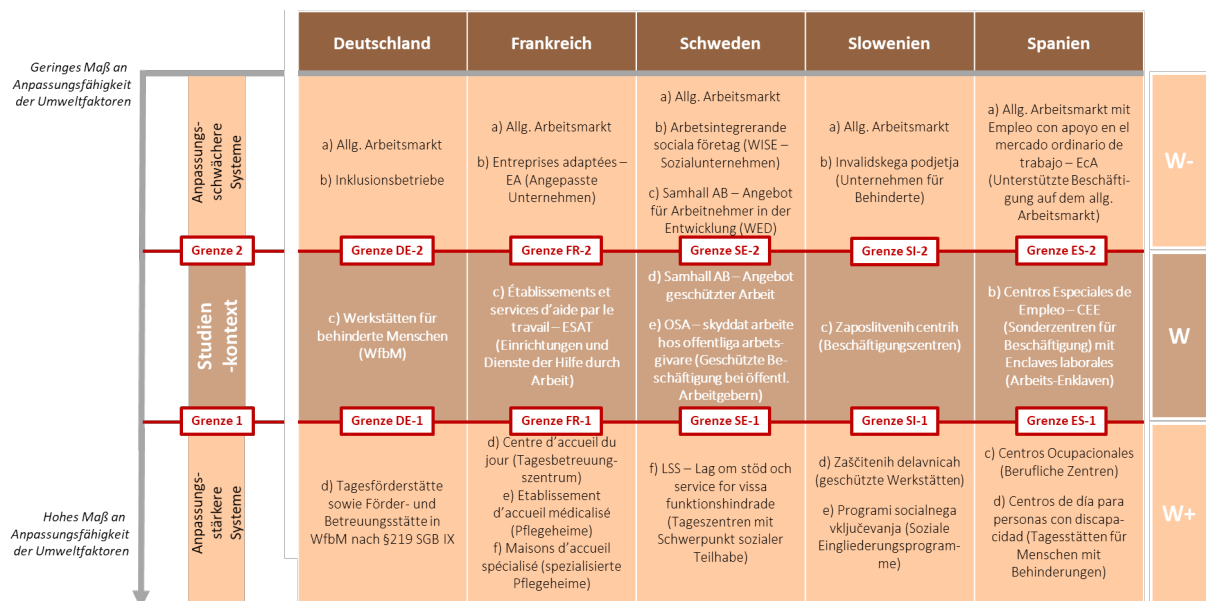


Abbildung 5: Identifizierte Angebote auf den Systemebenen W-, W und W+ in den teilnehmenden Ländern

Wie die Abbildung zeigt, gibt es manchmal mehrere verschiedene Dienste/Angebote auf den Systemebenen. Dies geht einher mit der Erkenntnis, dass es wahrscheinlich nicht nur eine einzige Grenze zwischen den Ebenen gibt (wie bisher vereinfacht dargestellt), sondern jeweils eine Grenze zwischen all den einzelnen Diensten.

⁷ Es ist auch möglich, dass auf der Systemebene W+ nur Angebote ohne (Haupt-)Fokus auf berufliche Teilhabe existieren, d. h., sie konzentrieren sich zum Beispiel auf die soziale Teilhabe oder die Strukturierung des Tages. Diese Unterscheidung ist jedoch für die Studie irrelevant.

Abbildung 7 veranschaulicht dies am Beispiel von zwei alternativen Angeboten auf Systemebene W-. Wenn das Angebot 1 seine Umweltfaktoren nicht mehr in ausreichendem Maße an die Bedürfnisse der Person anpassen kann (Grenze 2.1), hat die Person grundsätzlich zwei Möglichkeiten. Ein Übergang zu Angebot 2 (noch auf Systemebene W-) oder zu dem/den Angebot(en) auf Systemebene W. Angebot 2 hat wiederum eine eigene Grenze zur Systemebene W und zu dem/den dort befindlichen Angebot(en) (Grenze 2.2).

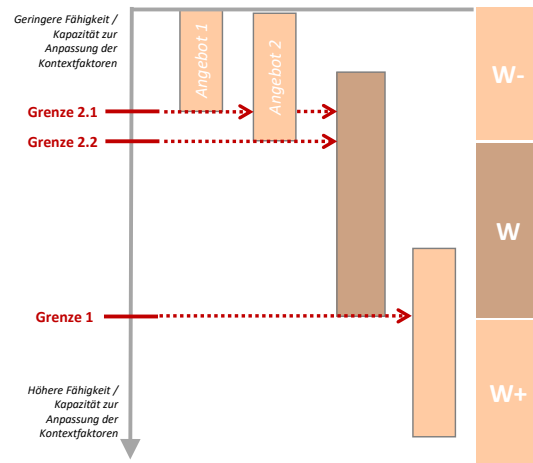


Abbildung 6: Systemgrenzen im Falle von alternativen Angeboten auf Systemebene W-

Jedes dieser verschiedenen Angebote kann auch mit unterschiedlichen Bedarfsermittlungsverfahren einhergehen, die in den verschiedenen Ländern anzuwenden sind. Das bedeutet, dass jede individuelle Grenze mit unterschiedlichen Akteuren und auf der Grundlage unterschiedlicher Entscheidungskriterien erkundet werden muss. Daraus ergeben sich insgesamt 31 Grenzen zwischen den jeweiligen nationalen Angeboten zur beruflichen Teilhabe. Die Berücksichtigung all dieser Grenzen war jedoch aus Kostengründen nicht möglich. In Abstimmung mit der auftraggebenden Organisation wurde eine Auswahl zu berücksichtigender nationaler Angebote und damit der zehn zu untersuchenden Grenzen getroffen (siehe Tabelle 1). Im weiteren Verlauf der Studie werden die Personas an diesen Grenzen verortet, die gleichzeitig die Grenzen der Systemebenen darstellen.

Tabelle 1: Für weitere Untersuchungen ausgewählte Grenzen

	Frankreich	Deutschland	Slowenien	Spanien	Schweden
Zwischen den Systemebenen W- und W	b) ⇒ c)	b) ⇒ c)	a) ⇒ c)	a) ⇒ b)	c) ⇒ d)
Zwischen den Systemebenen W und W+	c) ⇒ allen Angeboten auf Systemebene W+	c) ⇒ allen Angeboten auf Systemebene W+	c) ⇒ allen Angeboten auf Systemebene W+	b) ⇒ allen Angeboten auf Systemebene W+	d) ⇒ allen Angeboten auf Systemebene W+

Wie bereits gesehen, spielen die jeweiligen Angebote für berufliche oder andere Formen der Teilhabe auf der Systemebene W+ für die Erstellung der beiden Personas keine Rolle, da nur die Kontextbedingungen der ausgewählten Angebote auf den Systemebenen W- und W relevant sind. Entsprechend wurden die jeweiligen Rahmenbedingungen der Angebote auf der Systemebene W+ nicht näher untersucht. Im Folgenden wird angenommen (im Sinne einer Prämisse), dass, wenn eine Person(a) keine geeigneten Rahmenbedingungen auf Systemebene W vorfindet und auf Angebote angewiesen ist, die anpassungsfähiger sind, dann sind diese Angebote auf Systemebene W+ verfügbar.

5.3 Wichtige Beteiligte und Abläufe in den teilnehmenden Ländern

Es folgt ein kurzer Überblick über die zentralen Akteure und ggf. vorangegangene Abläufe zur Bedarfsermittlung und Bestimmung der Teilhabe sowie die dafür Verantwortlichen in

Frankreich, Deutschland, Slowenien, Spanien und Schweden an den jeweiligen Grenzen der Systemebenen W+, W und W-.

Frankreich

Die Grenze zwischen den Systemebenen W- und W

Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes (Systemstufe W-) mit 20 oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, 6 % Menschen mit Behinderung einzustellen (*obligation d'emploi des travailleurs handicapés, OETH*; Rechtsgrundlage: Arbeitsgesetzbuch, fr. *Code du travail*). Dies umfasst verschiedene Beschäftigungsformen wie Praktika, Zeitarbeit, aber auch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Unternehmen, die die Quoten nicht erfüllen, zahlen Abgaben in Entwicklungsfonds für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen. In Frankreich gibt es zwei solcher Fonds: den Fonds für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen für Beschäftigte des Privatsektors (fr. *Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, AGEFIPH*) und den Fonds für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den öffentlichen Dienst (fr. *Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, FIPHP*). Insgesamt beschäftigen 102.500 Unternehmen 505.300 Menschen mit Behinderungen (Daten für 2019 nur für Unternehmen, die der OETH unterstellt sind). (Dares, 2021)

Angepasste Unternehmen (*entreprises adaptées, EA*) (Systemstufe W-) sind Unternehmen auf dem freien Arbeitsmarkt, die mindestens 55 % Menschen mit Behinderungen beschäftigen müssen. Die Beschäftigten haben einen Arbeitnehmer*innen-Status – mit Arbeitsverträgen und einem Entlohnungsniveau mindestens in Höhe des gesetzlich festgelegten Mindestlohns (SMIC) (Rechtsgrundlage: *Code du travail*). EAs (bzw. AUs) werden von lokalen Behörden oder privaten Einrichtungen geschaffen. Der Staat genehmigt die EAs und schließt mit ihnen mehrjährige Zielvereinbarungen und Ressourcenverträge ab. Die EAs haben Anspruch auf staatliche Zuschüsse für behinderte Beschäftigte, um Maßnahmen im Zusammenhang mit der Behinderung auszugleichen.

In Frankreich gibt es etwa 500 EAs (action-sociale 2022a); die Zahl der beschäftigten Menschen mit Behinderungen lag 2018 bei 40.000 (Ziel: 80.000 bis 2022) (DREES 2020).

Die Aufgabe der EAs besteht darin, Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, in einem Umfeld zu arbeiten, das ihren Fähigkeiten entspricht, damit sie einen Arbeitsplatz erhalten oder behalten können. Die EAs unterstützen die Beschäftigten auch bei der Verwirklichung ihrer Karriereziele, der Entwicklung ihrer Kompetenzen und der Mobilität innerhalb des Unternehmens oder zu anderen Unternehmen. (L5213-13-1). Sie sind darauf ausgerichtet, günstige Rahmenbedingungen für den Wechsel des Arbeitgebers oder den Übergang zu regulären Unternehmen zu schaffen: Beschäftigte können vorübergehend in anderen Unternehmen arbeiten, und die EAs bieten Unterstützung für beide Seiten (Beschäftigte und Arbeitgeber) (L5213-16). Besteht der Wunsch, nach dem freiwilligen Weggang des Beschäftigten zurückzukehren, sollte die vorrangige Beschäftigung sichergestellt werden (L5213-17).

Einrichtungen und Dienste für „Hilfe durch Arbeit“ (*établissements et services d'aide par le travail, ESAT*) (Systemebene W) haben die Aufgabe, Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und dabei in einem geschützten Raum medizinisch, sozial und pädagogisch begleitet zu werden. Beschäftigte sind keine

Arbeitskräfte, sondern Nutzer*innen (Rechtsgrundlage für ESAT: Familien- und Sozialrecht, fr. *Code de l'action sociale et des familles*). Sie schließen mit der Einrichtung einen Vertrag über Unterstützung und Hilfe durch Arbeit (*contrat de soutien et d'aide par le travail*). Die Löhne liegen zwischen 55,7 % und 110,7 % des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC). Die ESATs werden durch einen Zuschuss der regionalen Gesundheitsbehörde (ARS) finanziert (ca. 12.000 € pro Platz und Jahr) (ASW+W gGmbH, Régie des Ecrivains, Solivers 2021). In Frankreich gibt es rund 1.500 ESATs (action-sociale 2022b) mit 119.830 Plätzen (Daten von 2018) (DREES 2020). Etwa 3 % der Nutzer*innen gehen in den regulären Arbeitsmarkt über (Directorate-General for Internal Policies Generaldirektion Interne Politikbereiche 2015).

Systemzugang

Um in allen bestehenden Systemen beschäftigt werden zu können, muss zunächst eine Anerkennung als behinderte/r Arbeitnehmer*in erfolgen. (*reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, RQTH*). Diese Anerkennung wird von der *Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)* ausgesprochen. Die CDAPH ist eine Abteilung der Zentralen Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderungen (fr. *maison départementale des personnes handicapées, MDPH*), die auch über die Gewährung aller Zulagen, Ansprüche und Leistungen entscheidet. MDPHs sind regionale Institutionen (ca. 100 in Frankreich) (ASW+W gGmbH, Régie des Ecrivains, Solivers 2021). Der Antrag wird bei der regionalen MDPH-Behörde eingereicht und enthält Fragen zum Gesundheitszustand (einschließlich eines ärztlichen Attests) sowie zum gewünschten Beschäftigungsstatus.⁸

Der RQTH-Status wird Personen zuerkannt, deren Fähigkeit, einen Arbeitsplatz zu finden oder zu behalten, aufgrund der Beeinträchtigung mindestens einer körperlichen, sensorischen, geistigen oder emotionalen Funktion eingeschränkt ist. Die Gültigkeitsdauer variiert zwischen 1 und 10 Jahren, kann aber auch auf Lebenszeit gewährt werden (ASW+W gGmbH, Régie des Ecrivains, Solivers 2021).

Darüber hinaus entscheidet der CDAPH-Ausschuss über die berufliche Ausrichtung für die Beschäftigung von Personen in regulären Unternehmen oder EAs (Systemebene W-) oder in geschützter Arbeit in ESATs (Systemebene W). Die angebotene Orientierung richtet sich nach dem Grad der Arbeitsfähigkeit, dem Bedarf an Unterstützung und den Wünschen des Antragstellers bzw. der Antragstellerin. Die Entscheidung des Ausschusses ist nicht bindend.⁹

Die Zuweisung zu einer ESAT erfolgt, wenn Personen (ab 20 Jahren, in Ausnahmefällen ab 16 Jahren) weniger als 1/3 der Arbeitsfähigkeit eines gesunden Menschen haben. Personen mit mehr als 1/3 der Arbeitsfähigkeit können bei besonderem Unterstützungsbedarf (medizinisch, psychologisch, pädagogisch, sozial) auch eine Zuweisung zu einer ESAT erhalten. Mit der Zuweisung zu einer ESAT erhalten die Bewerber*innen eine Stelle an einer ESAT, wo sie nach einer erfolgreichen Probezeit von bis zu 6 Monaten bleiben können (R243-2 und R243-3).

Bei der Orientierung in Richtung EA können die Bewerber*innen von den Unterstützungsorganisationen *Pôle Emploi* oder *CAP Emploi* an die Unternehmen vermittelt

⁸ Formular verfügbar unter <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>

⁹ Zumindest das Arbeitsgesetzbuch und andere Quellen sprechen von „Betreuung“. Darüber hinaus soll die Mobilität in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes unterstützt werden. Welches Gewicht die Orientierung hat, ist vor Ort zu prüfen. Original des Gesetzestextes: "Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle", Artikel L5213-2.

werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist jedoch auch eine direkte Einstellung möglich (ASW+W gGmbH, Régie des Ecrivains, Solivers 2021).

Personen, die als behinderte Arbeitnehmer*innen (RQTH) anerkannt sind, können folgende Hilfen und Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Eingliederung in Anspruch nehmen:

- Bestimmungen hinsichtlich der Beschäftigungspflicht von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen des regulären Arbeitsmarktes (OETH)
- Beschäftigung in einer Rehabilitationseinrichtung (ESAT)
- Anpassung der Arbeitszeiten und des Arbeitsplatzes
- Unterstützung bei der Arbeitssuche durch das *CAP Emploi*-Netzwerk
- Unterstützung durch die Fonds für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen (AGEFIPH und FIPHFP)
- Besondere Modalitäten für den Zugang zum öffentlichen Dienst, wie die Anpassung von Auswahlverfahren oder spezielle Beschäftigungsverhältnisse
- Maßnahmen zur beruflichen Integration, wie Orientierungspraktika oder Ausbildung in Rehabilitationseinrichtungen oder die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“, usw. (ASW+W gGmbH, Régie des Ecrivains, Solivers 2021).

Unterstützte Beschäftigung ist ein in Frankreich verwendeter Begriff für individuelle Dienstleistungen/Coaching, die von Einrichtungen des staatlich geförderten Systems zur beruflichen Eingliederung angeboten werden. Der Zugang zur Unterstützten Beschäftigung steht allen Beschäftigten mit Behinderungen offen (auch wenn sie derzeit nicht angestellt sind); sie müssen einen Antrag beim CDAPH stellen, der über die Maßnahmen entscheidet. Auf dem regulären Arbeitsmarkt muss dazu eine individuelle Fördervereinbarung zwischen Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen und einer Einrichtung der Unterstützten Beschäftigung abgeschlossen werden. Auch die Arbeitgeber*innen erhalten im Rahmen der Maßnahme Unterstützung.

Beispiele für Dienste für Arbeitnehmer*innen sind: Bewertung der persönlichen Situation, der Berufsplanung, der Kompetenzen und Anforderungen und Unterstützung bei der Umsetzung dieses Plans, bei der Sicherung des beruflichen Werdegangs und der medizinisch-sozialen Betreuung; Beispiele für Dienste für Arbeitgeber*innen sind die Evaluierung der Bedürfnisse des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und Unterstützung bei der Anpassung oder Einrichtung des Arbeitsplatzes (ASW+W gGmbH, Régie des Ecrivains, Solivers 2021).

Die Grenze zwischen den Systemebenen W und W+

Medizinische Pflegeheime, fr. *Foyers d'accueil médicalisés* (FAM) (Systemebene W+); Rechtsgrundlage: Sozial- und Familiengesetzbuch, fr. Code de l'action sociale et des familles und Gesetz Nr. 2002-2 vom 2. Januar 2002 über die Erneuerung der sozialen und medizinisch-sozialen Maßnahmen, fr. LOI n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Medizinische Pflegeheime (FAM) sind Einrichtungen speziell für Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer vollständigen oder teilweisen Abhängigkeit von anderen Personen nicht arbeiten können. Insgesamt gibt es etwa 700 Einrichtungen (Angaben über die Anzahl der Plätze fehlen) (action-sociale 2022c). Diese Heime bieten sowohl medizinische Versorgung als auch soziale und kreative Aktivitäten, um die Ausübung und den Erhalt von Fähigkeiten zu unterstützen (Kunst, Sport, Physiotherapie) (EASPD 2018). Zugang zu medizinischen Pflegeheimen haben Menschen mit Behinderungen, die vom CDAPH-Ausschuss als nicht arbeitsfähig anerkannt wurden (sie erhalten nicht den Status eines arbeitsfähigen Behinderten).

Generell gibt es in Frankreich eine Reihe verschiedener Arten von Pflegewohnheimen (Foyers, alle auf der Systemebene W+) (insgesamt 4.920 Einrichtungen mit 154.710 Plätzen) (DREES 2020), aber einige von ihnen beherbergen auch ESAT-Nutzer*innen und EA-Mitarbeiter*innen. Weitere Einrichtungen, die für Menschen mit Behinderungen unterhalb der Systemebene W zur Verfügung stehen, wurden von den Workshop-Teilnehmer*innen in Frankreich genannt (siehe Abschnitt 7.1):

- Medizinische Aufnahmeeinrichtung, fr. *établissement d'accueil médicalisé (EAM)*, ist ein Sammelbegriff für Betreuungs- und Unterstützungseinrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Dazu gehören insbesondere die medizinisch betreuten Pflegeheime (FAM).
- Spezialisierte Aufnahmehäuser, fr. *Maisons d'accueil spécialisé (MAS)*, sind Einrichtungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf im Alltag (z. B. beim Ankleiden oder Essen). Sie bieten Unterkunft, medizinische Versorgung und Aktivitäten im sozialen Bereich. MAS-Einrichtungen wurden für Menschen konzipiert, die im Vergleich zu FAM-Nutzer*innen weniger Unterstützung benötigen, aber in der Praxis sind die Zielgruppen im Wesentlichen dieselben.
- Ein Tagesbetreuungszentrum, fr. *centre d'accueil du jour (CAJ)*, ist eine Einrichtung, in der behinderte Menschen, die zu Hause leben, tagsüber betreut werden.

Deutschland

Die Grenze zwischen den Systemebenen W- und W

In Deutschland wurde das Instrument DIA-AM („Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen“) speziell entwickelt, um diese Grenze klarer zu machen. Es richtet sich an Menschen, bei denen nicht klar ist, ob sie die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes (Systemstufe W-) erfüllen können oder ob eine *Werkstatt für behinderte Menschen* (WfbM, Systemstufe W) für ihre Teilhabe am Arbeitsleben besser geeignet wäre. Zielgruppe des DIA-AM-Instruments sind daher Menschen mit Behinderungen, deren berufliches Potenzial im Grenzbereich zwischen den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und den Zugangsvoraussetzungen der WfbM liegt.

Zur Zielgruppe gehören insbesondere:

- Menschen mit Lernbehinderung an der Grenze zur geistigen Behinderung
- Menschen mit geistiger Behinderung an der Grenze zur Lernbehinderung
- Menschen mit anhaltenden psychischen Störungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten

Diese Maßnahme umfasst eine Eignungsanalyse und eine innerbetrieblichen Erprobung. Das Ergebnis kann neben der Ermittlung von Bedingungen und Unterstützungsangeboten für die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt auch Hinweise auf weitere Unterstützungsleistungen außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes, d. h. auch auf Systemebene W, geben.

Das Reha-Team der Agentur für Arbeit entscheidet, ob eine Person für das DIA-AM-Verfahren infrage kommt. Sie orientieren sich dabei an den Empfehlungen der Schule (Schulzeugnisse, Gesamtbewertung) und den verfügbaren Bewertungen der Fachabteilungen (medizinischer Dienst, psychologischer Dienst) der Bundesagentur für Arbeit.

Die Maßnahme selbst wird an Durchführungsstellen übertragen, die die Vorgaben des Instruments umsetzen und am Ende einen Abschlussbericht über die ermittelten

Leistungsergebnisse der Teilnehmer*innen verfassen. Dieser Bericht enthält auch einen konkreten Vorschlag für die Integration in den Arbeitsmarkt und eine Erklärung zum Unterstützungsbedarf.

Auf dieser Grundlage trifft das Reha-Team der Agentur für Arbeit eine endgültige Entscheidung. Entscheiden sie sich für eine Maßnahme in einer WfbM (Systemebene W), verkürzt sich das Eingangsverfahren in die Werkstatt auf vier Wochen. Ist die Person arbeitsmarktfähig (Systemstufe W-), steht dem Reha-Team das gesamte Spektrum beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen für den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung (REHADAT, o. J.).

Die Grenze zwischen den Systemebenen W und W+

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (§ 57 SGB IX) sieht für die WfbM ein Eingangsverfahren vor, das Menschen mit Behinderungen durchlaufen, um unter anderem festzustellen, ob die Werkstatt der geeignete Rahmen für die Teilhabe des Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist oder nicht. Die Bundesagentur für Arbeit hat das alleinige Entscheidungsrecht über den Zugang zum Eingangsverfahren, indem sie die Werkstattfähigkeit und Werkstattbedürftigkeit feststellt (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, 2013, S. 6).

Voraussetzung für die Aufnahme in eine WfbM ist, dass spätestens nach Teilnahme an einer 2-jährigen Berufsbildungsmaßnahme ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbracht werden kann. In den folgenden Fällen geht das Gesetz davon aus, dass dieses Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung auf Dauer nicht erreicht werden kann:

- wenn trotz angemessener Aufsicht eine erhebliche Gefahr für sich oder andere zu erwarten ist;
- wenn der Grad der erforderlichen Betreuung und Unterstützung eine dauerhafte Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Bildung nicht zulässt; oder
- wenn andere Umstände dies nicht zulassen.

Die Aufnahme in eine WfbM erfolgt unabhängig von Ursache, Art und Schwere der Behinderung sowie unabhängig von der Leistungseinschränkung und einem besonderen Förder-, Betreuungs- oder Pflegebedarf. Die Leistungsberechtigten sollten jedoch in dem Gebiet wohnen, in dem sich die WfbM befindet; Ausnahmen sind je nach Besonderheit des Einzelfalls möglich. Gibt es in der Region eine spezielle Werkstatt für Menschen mit Behinderungen für die jeweilige Behinderungsart, so spielt diese Behinderungsart bei der Auswahl der WfbM eine Rolle. Der Anspruch auf Zulassung bleibt auch für diejenigen bestehen, die aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind oder bei einem anderen Leistungsträger oder mithilfe des Budgets für Arbeit oder des Budgets für Bildung am Arbeitsleben teilnehmen.

Schließlich werden in § 13 SGB IX die einheitlichen und nachprüfbaren Instrumente zur Ermittlung des individuellen Rehabilitationsbedarfs durch die Anwendung systematischer Arbeitsabläufe und standardisierter Hilfsmittel (Instrumente) präzisiert. Diese Instrumente gewährleisten eine individuelle und funktionsbezogene Bedarfsermittlung und stellen die Dokumentation und Überprüfbarkeit der Bedarfsermittlung sicher.

Slowenien

Die Grenze zwischen den Systemebenen W- und W

In Slowenien leben 160.000 bis 170.000 Menschen mit Behinderungen, das sind 12 bis 13 % der Gesamtbevölkerung.

Für diese Studie relevante Beteiligte sind:

- Das Universitäts-Rehabilitations-Institut der Republik Slowenien - SOČA (*Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije*, 2022): Es ist für alle Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Rehabilitation zuständig. Dazu zählen die Entwicklung von Qualitätsstandards für das berufliche Rehabilitationsmanagement sowie für die Qualifikation von Fachkräften, die Erstellung von Gutachten (z. B. für die Bewilligung von Beschäftigung in geschützten Arbeitsverhältnissen) und die Forschung im Bereich der beruflichen Teilhabe. (§ 9 ZZRZI). Das Institut verwaltet Datenbanken mit allen relevanten Informationen über personenbezogene Daten von Menschen mit Behinderungen (Geschlecht, Behinderung, Beruf oder Qualifikation, Beschäftigungsfähigkeit und gewährte Leistungen), Daten über Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und über Arbeitgeber von Menschen mit Behinderungen (§ 85 Abs. 3 ZZRZI);
- Das Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Chancengleichheit (*Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*) (*Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*, 2022); und
- Die slowenische Vereinigung von Menschen mit geistigen Behinderungen (*Društvo Sožitje-Medobčinsko Društvo za Pomoč Osebam z Motnjami v Duševnem Razvoju Slovenske Konjice*, 2022)

Die einschlägigen Rechtsvorschriften sind (i) das Gesetz über die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten (*Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov*-ZZRZI, Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo 2004), das unter anderem das Recht auf die Voraussetzungen für und die Leistungen von Programmen zur beruflichen Rehabilitation und sozialen Eingliederung regelt, und (ii) das Arbeitsmarktregulierungsgesetz (*Zakon o urejanju trga dela* - ZUTD, Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo 2010), das die Arbeitsmarktpolitik regelt.

Die berufliche Rehabilitation ist eine öffentliche Dienstleistung, die aus dem Staatsbudget finanziert wird. Die Dienste zur beruflichen Eingliederung werden öffentlich ausgeschrieben; das Arbeitsministerium schließt mit den ausgewählten Anbietern Dienstleistungsverträge ab.

Finanzielle Anreize für die Beschäftigung behinderter Menschen sind: Lohnkostenzuschüsse; Übernahme der Kosten für die Anpassung des Arbeitsplatzes, für die Beschaffung technischer Hilfsmittel und für Dienste im Rahmen der unterstützten Beschäftigung; Befreiung von Renten- und Sozialversicherungsbeiträgen, Prämien für die Übererfüllung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen und andere Anreize für die Schaffung oder Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen. (§ 67 ZZRZI).

Arbeitgeber*innen mit mindestens 20 Beschäftigten sind verpflichtet, 6 % der Gesamtzahl der Beschäftigten mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen (§ 62 ZZRZI). Ein Ausgleich der Quote kann durch Einzahlung von Geldern in einen Fonds erfolgen.

Die Unterstützte Beschäftigung bietet Menschen mit Behinderungen technische und/oder berufliche Unterstützung am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsumgebung. Voraussetzungen hierfür sind unter anderem, dass die Person mit Behinderung für die Tätigkeit am Arbeitsplatz

qualifiziert ist und der/die Arbeitgeber*in bereit ist, zu kooperieren und den Arbeitsplatz oder das Arbeitsumfeld anzupassen (kein Rechtsanspruch). Die Person mit Behinderung kann einen Lohnzuschuss beantragen, der vom Fonds bewilligt wird, in den Arbeitgeber*innen, die die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung nicht erfüllen, einzahlen.

Inklusionsunternehmen (*Invalidskega podjetja*) beschäftigen mindestens 40 % Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Behinderung von Arbeitgeber*innen nicht in einem normalen Arbeitsumfeld eingestellt oder weiterbeschäftigt werden können, und gewährleisten professionelle Unterstützung durch qualifizierte Fachkräfte nach einem vorgegebenen Schlüssel. (§53 ZZRZI)

Die Grenze zwischen den Systemebenen W und W+

Beschäftigungszentren (*Zaposlitvenih centrih*) (Systemebene W) sind Einrichtungen für Personen mit geringer Beschäftigungsfähigkeit. Diese Einrichtungen beschäftigen ausschließlich Menschen mit Behinderungen und qualifizierte Fachkräfte. Mit Blick auf die Systemebene mit einem höheren Grad an Anpassungsfähigkeit sind in Slowenien zwei Beteiligungsangebote von Bedeutung:

- Geschützte Werkstatt (*Zaščitnih delavnicah*) (Systemstufe W+) bietet Menschen mit geistigen und körperlichen Behinderungen eine Tagesstruktur und einfache Arbeitsmöglichkeiten. Es besteht kein Arbeitsverhältnis (Tabaj, 2018).
- Soziale Eingliederungsprogramme für Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit (unter 30 %) (Systemebene W+): Hierbei handelt es sich um eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme zur Entwicklung oder Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, die in der Regel von Anbietern beruflicher Rehabilitation durchgeführt wird (Tabaj, 2018).

Das Gesetz über die berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten regelt den Anspruch auf berufliche Rehabilitation und Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt, der Beseitigung von Barrieren und der Herstellung von Chancengleichheit.

Spanien

Die Grenze zwischen den Systemebenen W- und W

Die zentrale Stelle ist die öffentliche Arbeitsverwaltung *Servicio Público de Empleo Estatal* (SEPE). Viele rechtliche Details sind von Region zu Region unterschiedlich geregelt. Die regionalen Regierungen sind hier die wichtigsten Akteure.

Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt müssen Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten mindestens 2 % der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen freihalten, können aber durch andere Maßnahmen (z. B. Spenden, Materiallieferungen an CEEs (*Centros Especiales de Empleo*) von dieser Verpflichtung befreit werden. (Boletín Oficial Del Estado Núm. 289, 2013)

Öffentliche Verwaltungen müssen 7 % der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen freihalten und Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse von behinderten Menschen ausrichten (z. B. angepasste Arbeitszeiten) (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022b).

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch Lohnkostenzuschüsse, Steuerfreibeträge und Zuschüsse zur Arbeitsplatzumgestaltung gefördert (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022b).

Die selbstständige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Vereinen und Genossenschaften wird durch Beihilfen und Zuschüsse unterstützt (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022b).

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird finanziell unterstützt: bis zu 5.500 € für den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages (6.000 € für Frauen) plus 2.000 € für Selbstständige bei der ersten Einstellung; bis zu 3.907 € für die Umwandlung eines befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag; bis zu 901 € für Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes. Für die dauerhafte Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aus *enclaves laborales* (Werkstätten) kann der Zuschuss bis zu 10.000 € betragen (Comunidad de Madrid, 2022).

Eine besondere Form der Betreuung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Unterstützte Beschäftigung (*Empleo con apoyo*). Unterstützte Beschäftigung wird von CEEs, gemeinnützigen Organisationen wie Vereinen und Stiftungen, die einen Vertrag mit dem aufnehmenden Betrieb abschließen, oder von einem aufnehmenden Betrieb direkt durchgeführt. Die Förderung erfolgt vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln der öffentlichen Arbeitsverwaltung (Servicios Públicos de Empleo Estatal - SEPE, 2022).

Die Förderdauer beträgt 6 bis 12 Monate. Eine Verlängerung um maximal ein weiteres Jahr ist möglich. Bei Menschen mit Cerebralparese, psychischen Erkrankungen oder geistigen Behinderungen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 33 % kann die Förderdauer auf bis zu zweieinhalb Jahre verlängert werden (Servicios Públicos de Empleo Estatal - SEPE, 2022).

Personen, die *Empleo con apoyo* in Anspruch nehmen, werden von Job-Coaches (*preparadores laborales*) begleitet, die ihre Eignung und Erfahrung in der Eingliederungsarbeit von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt nachweisen müssen. Der Umfang der Begleitung wird gemäß dem Real Decreto 870/2007 individuell festgelegt (Servicios Públicos de Empleo Estatal – SEPE, 2022).

Gefördert werden Lohnkosten und Sozialversicherungsbeiträge bis zu einer Höhe von 6.600 € pro Jahr für geistig behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mehr als 65 %, 4.000 € pro Jahr für geistig behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von 33 % bis 65 % und 2.500 € pro Jahr für körper- oder sinnesbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 65 % oder hörbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 33 %. Bei Teilzeitbeschäftigung wird der Zuschuss entsprechend gekürzt (Servicios Públicos de Empleo Estatal - SEPE, 2022).

Die Grenze zwischen den Systemebenen W und W+

Centros Especiales de Empleo (CEE) sind Betriebe, die vor allem Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen eine produktive und vergütete Arbeit bieten möchten, die ihren persönlichen Fähigkeiten entspricht und ihre Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert.

Über die Aufnahme einer behinderten Person in ein *Centro Especial de Empleo* entscheidet die staatliche Arbeitsverwaltung (SEPE) bzw. die entsprechenden Stellen in den autonomen Regionen.

CEEs können folgende Merkmale haben: Sie werden von öffentlichen Verwaltungen, direkt oder in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, von Gesellschaften, Einzelpersonen, juristischen Personen oder Gütergemeinschaften mit der Rechtsfähigkeit eines Unternehmers gegründet; sie sind öffentlicher oder privater Natur, mit oder ohne Gewinnerzielungsabsicht.

Für die Verwaltung gelten die gleichen Regeln wie für jedes Unternehmen (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022a).

Zugangsberechtigt sind

- Menschen mit Cerebralparese, psychischen Erkrankungen oder geistigen Behinderungen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 33 %; und
- körper- oder sinnesbehinderte Menschen mit einem anerkannten Grad der Behinderung von mindestens 65 % oder mehr (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2022a).

Eine besondere Unterstützung für CEE-Beschäftigte ist in sogenannten *enclaves laborales* möglich. Eine *enclave laboral* ist eine geförderte zeitlich begrenzte Tätigkeit von mindestens drei CEE-Angestellten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Form einer externen Gruppe. Es wird ein Vertrag zwischen dem CEE und dem aufnehmenden Betrieb (*empresa colaboradora*) geschlossen (Real Decreto 290/2004, 2004).

Während der Tätigkeit in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes bleiben die Arbeitnehmer*innen weiterhin bei dem CEE unter Vertrag. Das CEE kann über die *enclaves laborales* Teiltätigkeiten in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes übernehmen. Das CEE ist weiterhin für die Unterstützung der Arbeitenden zuständig (Real Decreto 290/2004, 2004).

Die Dauer der *enclaves laborales* beträgt mindestens drei Monate und höchstens drei Jahre und kann bis auf sechs Jahre verlängert werden (Real Decreto 290/2004, 2004).

Die CEEs sind verpflichtet, eine Betreuungseinheit (*Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional*) zu unterhalten, die mit der anfänglichen Beurteilung bis zur kontinuierlichen Begleitung der Personen mit Behinderungen beauftragt ist (Diversis Corporación, 2022).

Schweden

Die Grenze zwischen den Systemebenen W- und W

Eine Unterstützung durch Lohnkostenzuschüsse für die Einrichtung von Arbeitsplätzen bei der staatlichen Firma Samhall kann nur in Betracht gezogen werden, wenn der Arbeitsmarktservice (*Arbetsförmedlingen*, auch *PES* genannt) festgestellt hat, dass die Bedürfnisse der arbeitssuchenden Person nicht durch andere Formen der Unterstützung bei der Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt gedeckt werden können. Die Samhall-Kompensation wird durch das *Kammarkollegiet* geregelt (Mattsson & Norberg 2020).

§16 Förordning (2017:462):¹⁰ Vor der Entscheidung über Lohnkostenzuschuss oder geschützte Arbeit muss der Arbeitsmarktservice prüfen, ob die Bedürfnisse der Person durch Maßnahmen nach § 1 Abs. 1 bis 4 gedeckt werden können. Der Arbeitsmarktservice sollte dann die Notwendigkeit einer Intervention für die Person in der folgenden Reihenfolge beurteilen:

1. Lohnkostenzuschuss zur Arbeitsplatzentwicklung (Systemebene W-)
2. Lohnkostenzuschuss für die Beschäftigung (Systemstufe W-)

¹⁰ Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Online verfügbar unter: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017462-om-sarskilda-insatser-for_sfs-2017-462 (09.08.2022)

3. Lohnkostenzuschuss für die Arbeitssicherheit (Systemstufe W-)
4. geschützte Arbeit (Systemebene W)

Im schwedischen System gibt es vier verschiedene Behörden, die für Menschen mit Behinderungen zuständig sind: der Arbeitsmarktservice (*Arbetsförmedlingen*, PES), die Sozialversicherungsanstalt, die Sozialdienste und die Gesundheitsbehörden (Regierungsanordnung 2000:630, 2020). Der Arbeitsmarktservice arbeitet mit der Sozialversicherungsanstalt und den Gemeinden und Bezirksverwaltungen zusammen. Das Sozialversicherungsamt bietet Menschen mit Behinderungen verschiedene Arten von finanzieller Unterstützung und hilft ihnen bei der Integration in die Gesellschaft. (De Norre & Cabus 2020) Menschen mit Behinderungen können über den Arbeitsmarktservice eine Beschäftigung in der regulären Wirtschaft finden. Dort erhalten sie individuelle Unterstützung bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz, Unterstützung bei der Teilnahme an Aktivitäten (z. B. Gebärdensprachdolmetscher) und allgemeine Beratung zum Übergang in die Arbeitswelt. Der Arbeitsmarktservice ist auch für die berufliche Rehabilitation in Form von Initiativen zuständig, die sich auf Beratung, Screening, Rehabilitation oder Vorbereitung auf die Arbeit konzentrieren (CRPD-Ausschuss). Er verfügt zudem über Fachkräfte mit spezifischen Kompetenzen im Bereich der arbeitsorientierten Rehabilitation, z. B. Arbeitsberater*innen, Psychologinnen und Psychologen, Physiotherapeutinnen und -therapeuten, Sozialberater*innen, Beschäftigungstherapeutinnen und -therapeuten, Gehörlosenberater*innen und andere (De Norre und Cabus 2020).

Private und gemeinnützige Anbieter werden im Rahmen regionaler und lokaler Ausschreibungsverfahren mit der Durchführung der spezifischen Maßnahmen beauftragt und vom Arbeitsmarktservice bezahlt. Auch soziale Unternehmen werden vom Arbeitsmarktservice unter Vertrag genommen. In Schweden gibt es etwa 350 arbeitsintegrierende Sozialunternehmen, die rund 6.200 Menschen beschäftigen. Sehr häufig haben diese Unternehmen Vereinbarungen mit dem Arbeitsmarktservice, wonach sie Dienstleistungen verkaufen, die ein Arbeitstraining für Menschen mit Behinderungen beinhalten (EASPD 2019). Es gibt keine spezifischen Zuschüsse für soziale Unternehmen zur beruflichen Eingliederung. (Regierungsanordnung. 2000:630, 2020).

Die Arbeitsmarktpolitik ist Aufgabe des Staates, aber die Kommunen spielen eine wichtige Rolle durch verschiedene Maßnahmen und Dienste der Arbeitsförderung. Dies gilt insbesondere für jene Gruppen, die aus verschiedenen Gründen zusätzliche Unterstützung für den Eintritt in den Arbeitsmarkt benötigen (Gawell 2021).

Die Grenze zwischen den Systemebenen W und W+

Offentligt skyddat arbete, OSA, ist ein schwedisches Arbeitsmarktprogramm, das Menschen mit unterschiedlichen Graden von Behinderung (einschließlich eingeschränkter Arbeitsfähigkeit) die Möglichkeit bieten soll, eine Beschäftigung mit rehabilitativen Elementen zu erhalten. Ziel der Maßnahme ist es, dass diese Tätigkeit schließlich in eine Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt mündet. Die *Försäkringskassan* ist in der Regel für die Unterstützung öffentlich geförderter Beschäftigung zuständig. In Einzelgesprächen mit einem bzw. einer Arbeitsberater*in wird ein Aktionsplan erstellt, der sich an den Fähigkeiten und Bedürfnissen des Einzelnen orientiert und lösungsorientiert ist. Der Arbeitsmarktservice (*Arbetsförmedlingen*) weist dem/r Arbeitsuchenden die Stelle zu. Wenn die Arbeit in einem konkurrierenden Tätigkeitsbereich oder Sektor ausgeübt wird, darf keine Zuweisung erfolgen (Wikipedia 2022).

Die Bedingungen für das OSA-Programm werden vom *Arbetsförmedlingen* festgelegt: Eine Voraussetzung für die Teilnahme am OSA ist, dass die Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse und Umstände der beschäftigten Person angepasst werden können. Dies erfordert ein gutes Arbeitsmanagement und Unterstützung in der Arbeitsumgebung. Der/die Arbeitnehmer*in muss eine Entlohnung und andere Unterstützungsleistungen erhalten, die dem Tarifvertrag der Branche entsprechen oder gleichwertig sind. Die finanzielle Unterstützung durch *Arbetsförmedlingen* erfolgt unter den gleichen Bedingungen wie bei den Lohnkostenzuschüssen für Beschäftigung. Das OSA kann nur mit der finanziellen Zuwendung für Hilfsmittel am Arbeitsplatz und besonderen Maßnahmen für Seh- und Hörgeschädigte kombiniert werden (Wikipedia 2022).

„Das schwedische Gesetz über Hilfs- und Dienstleistungen für Menschen mit bestimmten Funktionseinschränkungen (*Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade*) (LSS) ist ein Gesetz, das Menschen mit erheblichen und dauerhaften Funktionseinschränkungen gute Lebensbedingungen garantiert und sicherstellt, dass sie die Unterstützung erhalten, die sie im täglichen Leben benötigen, und dass sie Einfluss auf die Unterstützung und Dienste nehmen können, die sie erhalten. Beantragt eine Person, die die Kriterien dieses Gesetzes erfüllt, Beihilfen und Leistungen, so wird zunächst geprüft, ob es sich um eine in diesem Gesetz geregelte Maßnahme handelt, da im Allgemeinen davon ausgegangen werden kann, dass solche Anträge der Person zugutekommen. Maßnahmen im Rahmen dieses Gesetzes werden nur auf Antrag des Betroffenen durchgeführt“ (Ulricehamns Kommun [ohne Datum], S. 1).

„Umsetzung: Jede Gemeinschaft hat einen eigenen LSS-Administrator oder eine/n Stellvertreter*in, die/der für das LSS zuständig ist. Anträge können schriftlich, aber auch mündlich bei einem Treffen mit dem/der Administrator*in gestellt werden. Die Person mit der Funktionseinschränkung ist der/die Antragsteller*in“ (Ulricehamns Kommun [ohne Datum], S. 4).

Gemäß § 37 (Sveriges Riksdag 2017) kann das Arbeitsamt über eine geschützte Beschäftigung für eine Person entscheiden, deren Erwerbsfähigkeit aufgrund einer Behinderung so stark eingeschränkt ist, dass sie keine andere Arbeit ausüben kann und deren Bedürfnisse nicht durch andere Maßnahmen gedeckt werden können. In Schweden gibt es zwei Arten von geschützter Arbeit:

- geschützte Arbeit bei Samhall Aktiebolag und
- geschützte Arbeit bei öffentlichen Arbeitgebern.

Geschützte Arbeit bei Samhall Aktiebolag (§ 39, Sveriges Riksdag 2017) kommt zustande, wenn Samhall Aktiebolag eine Person einstellt, die nach Ansicht des Arbeitsamtes die Voraussetzungen für die Stelle erfüllt. Was die **geschützte Arbeit bei einem öffentlichen Arbeitgeber** betrifft (§ 40, Sveriges Riksdag 2017), so kann der Arbeitsmarktservice eine geschützte Arbeit für eine Person bereitstellen, die

- eine kognitive Beeinträchtigung hat,
- eine Behinderung aufgrund von Drogenmissbrauch oder Suchtproblemen hat,
- nach dem Gesetz über Unterstützung und Dienstleistungen für gewisse Funktionsbehinderte (1993:387) Anspruch auf Unterstützung hat; oder
- bisher keinen Kontakt zum Arbeitsleben hatte oder aufgrund einer schweren und langwierigen psychischen Erkrankung längere Zeit aus dem Arbeitsleben ausgeschieden ist.

6. Überlegungen zur Verwendung der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) im Rahmen der Studie

Die Verwendung der ICF wurde bereits als ein Rahmen erwähnt, der als Grundlage für die Persona-Beschreibungen in dieser Studie gewählt wurde. Im Folgenden werden die Möglichkeiten und Grenzen ihrer Anwendung im Kontext der Studie aufgezeigt.

6.1 Kurzer Überblick über die ICF

Die ICF besteht aus zwei zentralen Teilen (siehe Abbildung 7). Teil 1 konzentriert sich auf **Funktionsfähigkeit und Behinderung** und umfasst zwei Komponenten: Körperfunktionen und -strukturen sowie Aktivitäten und Teilhabe. Teil 2 konzentriert sich auf die sogenannten **Kontextfaktoren** und ist ebenfalls in zwei Komponenten unterteilt: Umweltfaktoren und personbezogene Faktoren.

In der ICF wird der Begriff Behinderung verwendet, wenn das Zusammenwirken dieser Faktoren zu einer Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit führt. Das ebenfalls in der Abbildung aufgeführte **Gesundheitsproblem** ist nicht in der ICF kategorisiert; hierfür wird die Internationale Klassifikation der Krankheiten (ICD) aus der WHO-Familie der Internationalen Klassifikationen verwendet.

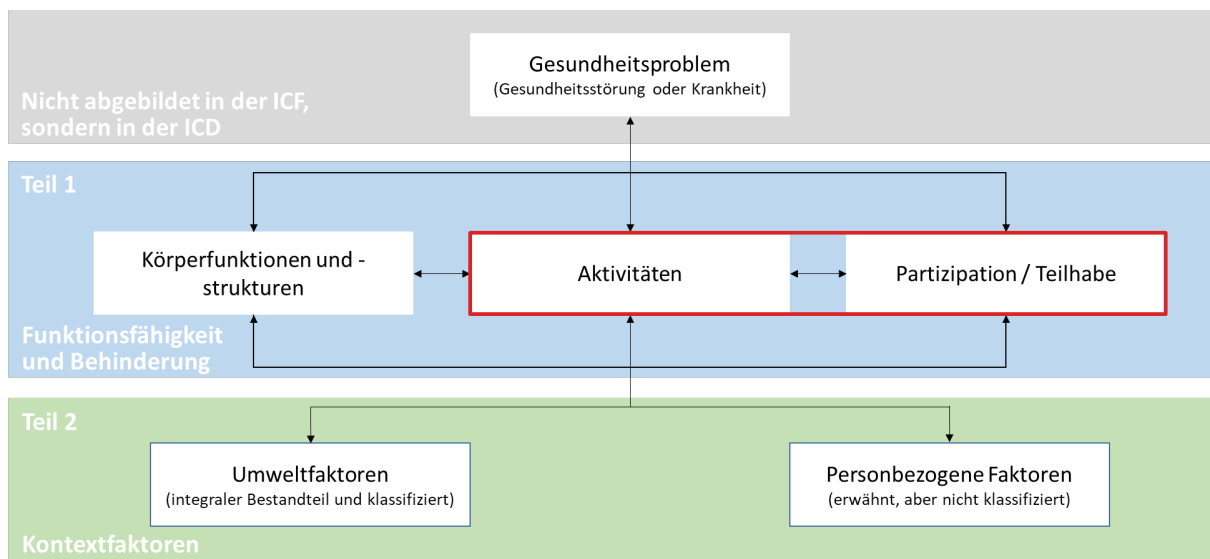


Abbildung 7: Zusammenwirken der Komponenten im ICF-Modell (nach: DIMDI, 2005, S. 23)

Teil 1: Funktionsfähigkeit und Behinderung

Laut ICF ist ein Mensch **funktionell gesund**, wenn er vor seinem / ihrem gesamten Lebenshintergrund (ausgedrückt durch die kontextuellen Faktoren, siehe weiter unten)

- „... seine/ihre körperlichen Funktionen (einschließlich der geistigen und emotionalen Bereiche) und seine/ihre Körperstrukturen allgemein anerkannten (statistischen) Normen entsprechen (Konzepte der **Körperfunktionen und -strukturen**),
- er/sie alles tut oder tun kann, was von einer Person ohne gesundheitlichen Schaden (gemäß der ICD-Definition) erwartet wird (Konzept der **Aktivitäten**), und

- er/sie Zugang zu allen Lebensbereichen hat, die für ihn/sie wichtig sind, und er sein/ihr Dasein in allen Lebensbereichen derart entfalten und ausführen kann, wie es von einer Person ohne Beeinträchtigungen der Körperfunktionen oder -strukturen oder Aktivitäten erwartet wird (Konzept der **Teilhabe**)“ (Schmidt-Ohlemann, 2016, S. 9)

Funktionale Gesundheit umfasst demnach nicht nur bio-medizinische Aspekte (wie Körperfunktionen oder -strukturen), sondern auch solche, die den Menschen als aktives (siehe *Aktivitäten*) und als selbstbestimmtes und gleichberechtigtes Mitglied der Gesellschaft und seiner Umwelt betreffen (siehe *Teilhabe*).

Teil 2: Kontextfaktoren

Das physische, soziale und einstellungsbezogene Umfeld (sogenannte **Umweltfaktoren**), in dem Personen leben und handeln, hat einen erheblichen Einfluss auf seine/ihre Leistung und sein/ihr Leistungsvermögen. Ist dieser Einfluss positiv, liegt die resultierende Leistung über der erwarteten Leistungskapazität, ist er negativ, bleibt die Leistung der Person unter ihrer Kapazität (Weltgesundheitsorganisation, 2013). Zu den Umweltfaktoren gehören beispielsweise: Produkte und Technologien (z. B. Medikamente oder Hilfsmittel); natürliche und vom Menschen veränderte Umwelt (z. B. Gebäude, Klima, Lärm, Geräusche oder Luftqualität); Unterstützung und Beziehungen (z. B. Familie, Freunde, Vorgesetzte, Hilfs- und Pflegepersonen); Einstellungen, Werte und Überzeugungen anderer (z. B. gesellschaftliche Einstellungen); Dienstleistungen, Systeme und Handlungsgrundsätze (z. B. des Wohnungs-, Versorgungs-, Transport-, Gesundheitswesens, der Wirtschaft, Rechtspflege, Politik) (LWL Kompetenzzentrum Soziale Teilhabe, 2019).

Die **personbezogenen Faktoren** können „Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, andere Gesundheitsprobleme, Fitness, Lebensstil, Gewohnheiten, Erziehung, Bewältigungsstile, sozialer Hintergrund, Bildung und Ausbildung, Beruf sowie vergangene oder gegenwärtige Erfahrungen (vergangene oder gegenwärtige Ereignisse), allgemeine Verhaltensmuster und Charakter, individuelles psychisches Leistungsvermögen und andere Merkmale umfassen, die in ihrer Gesamtheit oder einzeln bei Behinderung auf jeder Ebene eine Rolle spielen können“ (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, 2005). Dies sind die Zustände eines Menschen, die nicht Teil seines/ihrer Gesundheitsproblems oder -zustands sind, sondern die für den speziellen Hintergrund seines/ihrer Lebens und Lebensstils relevant sind.

Diese personbezogenen Faktoren wurden zunächst bewusst nicht in der ICF klassifiziert, da die soziale und kulturelle Varianz weltweit als zu groß für eine Implementierung erachtet wurde (Weltgesundheitsorganisation, 2013). Gleichzeitig erweisen sich jedoch personbezogene Faktoren in der Praxis als besonders relevant, wenn es darum geht, spezifische Barrieren (z. B. in Bezug auf die berufliche Teilhabe) zu identifizieren und abzubauen.

6.2 Einschränkungen der ICF in Bezug auf den Studienfokus

In der wissenschaftlichen Diskussion werden auch die Grenzen und möglichen Defizite des ICF-Rahmens bzw. der Klassifikation näher beleuchtet. Zwei wesentliche Einschränkungen sind von Bedeutung (Anner et al., 2012, S. 3-4):

- Die ICF-Definitionen sind hierarchisch verknüpft, was z. B. die Dokumentation von *kausalen Zusammenhängen* ausschließt.
- Ebenso wenig berücksichtigt der ICF-Rahmen oder die Klassifikation den dynamischen Aspekt der *Entwicklung von Behinderung im Laufe der Zeit*. Die Beschreibungen stellen

nur einen bestimmten Zeitpunkt dar, während auch die Vorgeschichte und die Prognose für die Beurteilung der Behinderung relevant sind.

Darüber hinaus wird die Arbeitswelt nicht nur durch Anforderungen an die funktionalen Fähigkeiten geprägt, sondern auch durch spezifische Umweltfaktoren beeinflusst, die in der ICF noch nicht sehr differenziert formuliert sind. Häufig anzutreffende Rahmenbedingungen wie *Arbeitsverdichtung*, *Schichtarbeit* oder *ein dysfunktionales Arbeitsklima* können beispielsweise einen direkten individuellen Einfluss auf die (Re-)Integration in das Arbeitsleben haben, finden sich aber nur teilweise in der Auflistung der Umweltfaktoren in der ICF wieder (z. B. Klima, Geräusche und Klänge oder Vibrationen), sodass deren weitere Differenzierung derzeit noch dem/der Anwender*in überlassen bleibt (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, 2016).

Schließlich müssen die medizinischen Gutachter*innen auch allgemeine Aussagen zur Arbeitsfähigkeit machen. Allerdings können Prozentsätze, Grade der Behinderung oder Arbeitszeiten nicht in ICF-Kategorien ausgedrückt oder beschrieben werden (Anner et al., 2012, S. 5).

6.3 Verwendung der ICF Core Sets und Verknüpfungsregeln

Die ICF-Klassifikation ist mit über 1.400 Kategorien für die Anwendung in der (klinischen) Praxis zu umfangreich. Die sogenannten ICF Core Sets stellen jedoch einen ersten Ansatz dar, um eine umfassende und systematische Beschreibung der Funktionsweise und Anwendung der ICF in der klinischen Praxis und Forschung zu erleichtern (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, o. J.). Ein ICF Core Set umfasst eine Auswahl von ICF-Kategorien, die für die Mehrheit der Patientinnen und Patienten mit einer bestimmten Gesundheitsstörung (z. B. Rückenschmerzen, Osteoporose, rheumatoide Arthritis, Arthrose, ischämische Herzkrankheit, COPD (chronisch obstruktive Lungenerkrankung) und Asthma bronchiale, Diabetes mellitus, Brustkrebs, Fettleibigkeit, generalisierte Schmerzen, depressive Störungen, Schlaganfall) oder in einem bestimmten Anwendungsbereich (bisher nur berufliche Rehabilitation) relevant sind. Ziel ist es, alle relevanten Aspekte mit möglichst wenigen ICF-Kategorien zu beschreiben.

Diagnostische Verfahren und Befundinstrumente spielen in der beruflichen Rehabilitation eine zentrale Rolle, um Problemstellungen zu erfassen und zu beschreiben, Aussagen über Veränderungen oder Verläufe zu treffen und auf der Grundlage dieser Daten Rehabilitationsmaßnahmen anbieten und steuern zu können. Die ICF ist jedoch kein Assessment-Instrument, da ihr dafür wichtige Merkmale fehlen. Als Klassifikation (= qualitatives Instrument) ist die ICF auch nicht für eine quantifizierende Betrachtung geeignet und kann daher nicht für eine quantifizierende Wirkungsanalyse herangezogen werden (Schmidt-Ohlemann, 2018).

Daher ist die Anwendung anderer funktionsbezogener Instrumente und Tests notwendig, um eine angemessene Bewertung zu erstellen, die für die tägliche Rehabilitation ausreicht. Gewöhnlich werden konventionelle Instrumente zur Bewertung des Ausmaßes einer körperlichen Schädigung oder Beeinträchtigung herangezogen, auch wenn sie nichts mit der ICF zu tun haben. Hier ist ein „Mapping“ zwischen anerkannten Assessment-Instrumenten und den entsprechenden ICF-Codes erforderlich. Gelingt ein solches Mapping, d. h. eine möglichst verlustfreie Abbildung zwischen den jeweils spezifischen Instrumenten mit ihren Kategorien und Bewertungen, könnte die ICF als lingua franca und damit auch für Vergleiche genutzt werden.

Dafür steht mit den sogenannten „**Linkage-Regeln**“ (Verknüpfungsregeln) ein Vorgang **zur standardisierten Zuordnung von Items** solcher Instrumente **zu ICF-Kategorien** zur Verfügung (Deutsche Vereinigung für Rehabilitation, 2014, S. 20). Die Verknüpfungsregeln, die über mehrere Jahre entwickelt und verfeinert wurden, sollen die Vergleichbarkeit von Gesundheitsinformationen verbessern, um sicherzustellen, dass Informationen in konsistenter Weise zur Verfügung stehen und als Grundlage für evidenzbasierte Entscheidungen auf allen Ebenen der Gesundheitssysteme genutzt werden können (Cieza et al., 2016).

In Deutschland zum Beispiel wurden Aspekte der ICF in das Sozialgesetzbuch (SGB) Teil IX und in das Behindertengleichstellungsgesetz aufgenommen. Die ICF wurde als Bezugsrahmen für die Teilhabeplanung im Rahmen der Eingliederungshilfe vorgegeben, woraus sich jedoch keine verbindliche Verpflichtung der Rehabilitationsträger zur Anwendung ergibt (Schmidt-Ohlemann, 2016).

6.4 Das ICF Core Set Berufliche Rehabilitation

Für den Anwendungsbereich der beruflichen Rehabilitation wurde in einer gemeinsamen Anstrengung der ICF Research Branch, der Weltgesundheitsorganisation (WHO), der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der World Confederation for Physical Therapy (WCPT; Weltverband für Physiotherapie), der World Federation of Occupational Therapists (WFOT; Weltverband der Ergotherapeuten) und der International Society of Physical Medicine and Rehabilitation (ISPRM) ein ICF Core Set entwickelt. Konkret wurden zwei verschiedene Sets entwickelt, ein sogenanntes *Comprehensive ICF Core Set* und ein *Short ICF Core Set*. Die Übernahme dieser ICF Core Sets basierte auf den Ergebnissen von vier Vorstudien im Rahmen eines internationalen Konsensprozesses. Aus den Komponenten *Aktivität* und *Partizipation/Teilhabe*, *Körperfunktionen* und *Umweltfaktoren* wurden 13 ICF-Kategorien zweiter Ebene für das **Short ICF Core Set** und 90 ICF-Kategorien für das **Comprehensive ICF Core Set** ermittelt (Gläsel et al., 2011).

Es hat sich jedoch auch gezeigt, dass nicht alle für die berufliche Rehabilitation relevanten Konzepte in der ICF abgebildet werden können (Finger et al., 2016). Zu einer vergleichbaren Einschätzung kommt auch die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Hinsichtlich der allgemeinen Eignung der ICF zur umfassenden Beschreibung komplexer Arbeitsumgebungen, wie sie in der beruflichen Rehabilitation erforderlich ist, „[...] sind die in der Klassifikation enthaltenen Items und Definitionen noch nicht ausreichend. Die Anwender*innen können jedoch Ergänzungen entwickeln, die für die Praxis notwendig sind“ (BAR - Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, 2016, S. 22).

Eine weitere Studie untersuchte 50 relevante Publikationen zur Verwendung der ICF und kam zu dem Ergebnis, dass die ICF Core Sets im Bereich der beruflichen Rehabilitation nur in begrenztem Umfang angewendet werden. Obwohl sich das Core Set als nützlich für die Klärung von Verantwortlichkeiten und für die Kommunikation in einem multidisziplinären Umfeld erwiesen hat, musste es für die monodisziplinäre Anwendung um weitere ICF-Kategorien ergänzt werden (Momsen et al., 2019).

„Diese Positionen – die Nachteile Core-Set-basierter Verfahren und die Vorteile offener Instrumente – werden in den meisten Diskussionen, Stellungnahmen und Empfehlungen in ihren Grundsätzen geteilt und entsprechend aufgenommen. Bei Core-Sets ergibt sich auf methodischer Ebene hinsichtlich der Bedarfsermittlung eine ‚Engführung‘, die dem gesetzlichen Anspruch einer individuellen Bedarfsermittlung entgegenstehen kann.“ (Fietkau, Jautz & Schäfer 2019, S. 26)

Überlegungen und Implikationen für die vorliegende Studie

Grundsätzlich eignen sich die Teile der ICF sowohl zur Beschreibung der Kontextfaktoren der verschiedenen Teilhabeangebote auf den Systemebenen (siehe Abschnitt 6.5) als auch zur Charakterisierung der Personas mithilfe der beschreibenden Kategorien für Körperfunktionen (und -strukturen) und – in Wechselwirkung mit den Kontextfaktoren – der daraus resultierenden Aktivitäten und Partizipation/Teilhabe (siehe Abschnitt 6.6).

Im Rahmen der Studie soll untersucht werden, ob

- die *Kontextfaktoren* tatsächlich die Aspekte berücksichtigen, die für die Teilhabe auf einer bestimmten Systemebene relevant sind,
- ob die aufgelisteten *Körperfunktionen* (und ggf. die *personbezogenen Faktoren*) ausreichen, um Personas an den Rändern der Systemebenen zu entwerfen und zu rechtfertigen, und ob
- die Merkmale der Aktivitäten und der Partizipation/Teilhabe allein ausreichen, um das Verbleiben oder Nicht-Verbleiben einer Person auf einer bestimmten Systemebene zu erklären.

6.5 ICF-basiertes Beschreibungsraster für nationale Systeme der beruflichen Teilhabe

Die nationalen Systeme der beruflichen Teilhabe mit ihren jeweiligen länderspezifischen Systemebenen (im Rahmen dieser Studie: Systeme W+, W und W-) bilden das relevante Umfeld für Menschen, die beruflich teilhaben (wollen). Diese Systemebenen unterscheiden sich durch ihre unterschiedlichen Grade der Anpassungsfähigkeit. Anpassungsfähigkeit kann definiert werden als die Fähigkeit, die Umweltfaktoren so anzupassen, dass sie die Aktivitäten und die Partizipation der Menschen, die auf dieser Ebene arbeiten, nicht oder nur geringfügig einschränken. Inwieweit diese Anpassung umgesetzt werden kann, hängt in der Regel von den ebenenspezifischen rechtlichen, technischen, organisatorischen, strukturellen, finanziellen oder sonstigen Bestimmungen ab. Diese sind im Rahmen einer Literaturrecherche für die zu untersuchenden Ebenen entsprechend zu spezifizieren.

Die ICF bietet mit ihren Umweltfaktoren ein mögliches Beschreibungsraster. Umweltfaktoren beziehen sich allgemein auf alle Aspekte der externen oder extrinsischen Welt, die den Kontext des Lebens einer Person bilden und als solche einen Einfluss auf die Funktions- oder Teilhabefähigkeit der Person haben. Umweltfaktoren umfassen die natürliche materielle Welt mit ihren Eigenschaften, die vom Menschen geschaffene materielle Welt, andere Menschen in verschiedenen Beziehungen und Rollen, Einstellungen und Werte, Sozialsysteme und Dienste sowie Handlungsgrundsätze, Regeln und Gesetze.

Für die Beschreibung der Systemebenen bietet die ICF mit ihrem Core-Set Berufliche Rehabilitation einen reduzierten Satz von Faktoren, die sich auf den Themenbereich konzentrieren. Die Liste von 33 Umweltfaktoren, die in diesem Set enthalten ist, bietet ein Beschreibungsraster für die auf der jeweiligen Systemebene gestaltete (oder prinzipiell gestaltbare) Umwelt. Einige dieser Faktoren können in einzelnen Fällen relevant sein und bestimmen, ob und in welchem Umfang eine Teilhabe innerhalb einer Systemebene möglich ist. Da sich die Studie jedoch letztlich mit der Beschreibung und dem Vergleich der Systemebenen in verschiedenen Ländern befasst, werden Faktoren, die grundsätzlich unabhängig von der Systemebene sind und außerhalb ihres Einflussbereichs liegen, nicht weiter

untersucht.¹¹ Darüber hinaus wurden die Definitionen von zwei Faktoren an den Studienkontext angepasst / ausgerichtet.¹² Aus den verbleibenden Umweltfaktoren, die ebenfalls geringfügig reorganisiert wurden, wurde eine Vorlage zur Charakterisierung der verschiedenen Systeme/Leistungen auf den verschiedenen Systemebenen der teilnehmenden Länder erstellt.

Auf der Grundlage von Literatur- und Online-Recherchen und unter Einbeziehung der nationalen Partner wurden die ausgewählten Teilhabeleistungen auf den Systemebenen W und W- so detailliert wie möglich erfasst und den entsprechenden Rubriken zugeordnet. Ursprünglich wurde angenommen, dass (i) das Thema „*Seinesgleichen (Peers) und Kollegen*“ (e325) und (ii) das Thema „*Gesellschaftliche Normen, Konventionen und Weltanschauungen*“ (e465) relevant sein könnten. Es wurden jedoch keine derartigen Informationen gefunden. Diese beiden Aspekte wurden daher in der Übersicht nicht berücksichtigt, könnten aber in Zukunft relevant werden, falls mehr Länder einbezogen werden.

Die Ergebnisse der Charakterisierung der zehn für die Studie ausgewählten Teilhabesysteme/Leistungen finden Sie im vollständigen Forschungsbericht (in Englisch). Bei der Recherche konnten nicht zu allen Aspekten Informationen gefunden werden. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Verfügbarkeit von Informationen für die verschiedenen Kategorien.

Tabelle 2: Verfügbarkeit von Informationen über Umweltfaktoren in fünf Ländern

ICF Code	ICF Kategorie	Land → Systemebene →	FR W-	FR W	DE W-	DE W	SI W-	SI W	ES W-	ES W	SE W-	SE W
e590	Dienste, Systeme & Handlungsgrundsätze des Arbeits- & Beschäftigungswesens		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
e565	Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze der Wirtschaft		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
e135	Produkte und Technologien für die Erwerbstätigkeit		x		x	x	x			x	x	x
e150	Planung, Bau und Bauprodukte und Technologie von Gebäuden für Arbeitsstätten		x		x	x	x	x				
e250	Laute & Geräusche		x		x	x				x		
e585	Dienste, Systeme & Handlungsgrundsätze des Bildungs- & Ausbildungswesens		x	x	x	x	x		x	x	x	x
e130	Produkte & Technologien für Bildung / Ausbildung				x	x					x	x
e580	Dienste, Systeme & Handlungsgrundsätze des Gesundheitswesens		x	x	x	x			x		x	x
e355	Fachleute der Gesundheitsberufe		x	x		x		x	x		x	x
e360	Andere Fachleute		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
e340	Persönliche Hilfs- und Pflegepersonen		x	x	x	x	x				x	x

¹¹ Die folgenden Faktoren wurden nicht berücksichtigt: Medikamente (e1101); Entwurf, Konstruktion sowie Bauprodukte und Technologien von privaten Gebäuden (e155); Klima (e225); Licht (e249); Luftqualität (e260); Engster Familienkreis (e310); Freunde (e320); Individuelle Einstellungen von Autoritätspersonen (e430); Individuelle Einstellungen von Fachleuten der Gesundheitsberufe (e450); Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze des Kommunikationswesens (e535)

¹² Faktor e150 wurde umformuliert in *Planung, Bau und Bauprodukte und Technologie von Gebäuden für Arbeitsstätten*, und Faktor e325 wurde umformuliert in *Seinesgleichen (Peers) und Kollegen*.

ICF Code	ICF Kategorie	Land → Systemebene →	FR W-	FR W	DE W-	DE W	SI W-	SI W	ES W-	ES W	SE W-	SE W
e555	Dienste, Systeme & Handlungsgrundsätze von Vereinigungen & Organisationen		x	x			x		x			
e330	Autoritätspersonen		x	x	x	x						
e540	Dienste, Systeme & Handlungsgrundsätze des Transportwesens		x	x	x	x	x		x			
e120	Produkte & Technologien zur persönlichen Mobilität drinnen und draußen und zum Transport		x		x	x	x				x	x
e525	Dienste, Systeme & Handlungsgrundsätze des Wohnungswesens		x	x		x			x			
e115	Produkte & Technologien zum persönlichen Gebrauch im täglichen Leben		x						x			
e125	Produkte & Technologien zur Kommunikation		x	x			x		x			
e460	Gesellschaftliche Einstellungen				x	x						
e570	Gesellschaftliche Normen, Konventionen und Weltanschauungen		x	x	x	x			x			
e550	Dienste, Systeme & Handlungsgrundsätze der sozialen Sicherheit		x	x	x	x			x			

6.6 ICF-basiertes Beschreibungsraster für Personas

In diesem Abschnitt wird erarbeitet, welche Elemente Bestandteil einer Persona-Vorlage sein müssen, um in den im Rahmen der Studie zu untersuchenden Ländern einheitlich verwendet werden zu können. Abbildung 8 veranschaulicht die oben beschriebenen Zusammenhänge und macht deutlich, dass die Bereiche der Körperfunktionen und -strukturen sowie die personbezogenen Faktoren zentrale Bestandteile der Persona sein müssen. Wird eine solche Persona in unterschiedliche Kontexte gesetzt, d. h. werden die Umweltfaktoren variiert, ergeben sich unterschiedliche, kontextspezifische Aktivitäts- und Partizipationsmöglichkeiten.

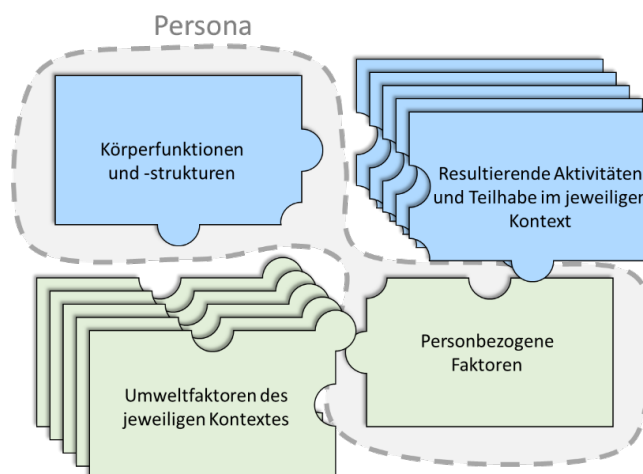


Abbildung 8: Zusammenhang zwischen Persona-Beschreibung und zentralen ICF-Komponenten

Das Core Set Berufliche Rehabilitation in seiner Langfassung (*Comprehensive ICF Core Set*) enthält nur Aspekte der Körperfunktionen. Aspekte der Körperstrukturen wurden nicht in dieses Core Set aufgenommen, während personbezogene Faktoren im Allgemeinen nicht in der ICF klassifiziert werden. Unter Körperfunktionen versteht man die physiologische Funktionsweise von Körpersystemen und schließt auch psychologische Funktionen ein. Behinderungen sind in diesem Zusammenhang Verschlechterungen einer Körperfunktion oder -struktur (z. B.

erhebliche Abweichung oder Verlust). Tabelle 3 listet die 17 Körperfunktionen auf, die im Core Set Berufliche Rehabilitation als relevant eingestuft wurden.

Tabelle 3: Umfassendes ICF Core Set für die berufliche Rehabilitation, Körperfunktionen

Körperfunktionen	
ICF Code	ICF Kategorie
b117	Funktionen der Intelligenz
b126	Funktionen von Temperament und Persönlichkeit
b130	Funktionen der psychischen Energie und des Antriebs
b134	Funktionen des Schlafes
b140	Funktionen der Aufmerksamkeit
b144	Funktionen des Gedächtnisses
b152	Emotionale Funktionen
b160	Funktionen des Denkens
b164	Höhere kognitive Funktionen
b210	Funktionen des Sehens (Sehsinn)
b230	Funktionen des Hörens (Hörsinn)
b235	Vestibuläre Funktionen
b280	Schmerz
b455	Funktionen der kardiorespiratorischen Belastbarkeit
b730	Funktionen der Muskelkraft
b740	Ausdauer einzelner Muskeln
b810	Schutzfunktionen der Haut

Die Verwendung der zweiten Ebene (d. h. dreistelliger ICF-Code) im Core Set ist auch insofern hilfreich, da gemäß der ICF davon ausgegangen werden kann, dass ein Fall mithilfe von 3 bis 18 Codes mit der Genauigkeit der zweiten Ebene adäquat beschrieben werden kann (DIMDI 2005, S. 152).

Die in Tabelle 3 aufgeführten Körperfunktionen beruhen auf Definitionen sowie Ein- und Ausschlusskriterien. Diese wurden in die Vorlage eingefügt, sodass sie direkt bei ihrer Anwendung verwendet werden können. Der im Textfeld angezeigte Eintrag findet sich zum Beispiel für den Aspekt der Funktionen von Intelligenz.

Die Personas in dieser Studie sollen auf länderspezifische Weise gestaltet werden, sodass sie genau an den Systemgrenzen des jeweiligen Landes angesiedelt sind. Das bio-psycho-soziale Modell legt nahe, dass nicht nur Einschränkungen der Körperfunktionen oder -strukturen (sowie personbezogener Faktoren) zu Behinderungen führen, sondern dass das Zusammenwirken dieser Einschränkungen mit Umweltfaktoren die Aktivitäten und die Teilhabe beeinträchtigt. Beispielsweise könnten einschränkende Umweltfaktoren (einer Systemebene)

zwangsläufig dazu führen, dass diese Ebene nicht mehr in der Lage ist, der Persona die

b117 Funktionen der Intelligenz

Allgemeine mentale Funktionen, die erforderlich sind, die verschiedenen mentalen Funktionen einschließlich aller kognitiven Funktionen zu verstehen und konstruktiv zu integrieren sowie diese über die gesamte Lebensdauer hinweg fortzuentwickeln

Inkl.: Die Intelligenzentwicklung betreffende Funktionen; intellektuelle und mentale Retardierung, Demenz

Exkl.: Funktionen des Gedächtnisses (b144); Funktionen des Denkens (b160); Höhere kognitive Funktionen (b164)

notwendigen Rahmenbedingungen zu bieten. Oder das Zusammenwirken von eingeschränkten Körperfunktionen und Umweltfaktoren kann zu einer verminderten Aktivitätsleistung führen, die möglicherweise nicht ausreicht, um dauerhaft auf dieser Systemebene zu verbleiben.

Beide Beispiele machen dies deutlich: Nur das Zusammenwirken der Bereiche „Funktionsfähigkeit und Behinderung“ und „Umweltfaktoren“ liefert ein Verständnis dafür, dass (oder warum) eine Persona einen Grenzfall darstellt. Insofern muss der Prozess der Persona-Entwicklung nicht nur die Körperfunktionen und personbezogenen Faktoren dokumentieren, sondern als zusätzliche Informationen auch jene Umweltfaktoren, die direkt oder indirekt bei der Interaktion mit den Körperfunktionen und personenbezogenen Faktoren relevant sind.

Dokumentation der Persona-spezifischen Aktivitäten und Teilhabe

Da sich die Studie auf die Systemgrenzen konzentriert und versucht, Kipp-Punkte zu identifizieren, sind auch ebenenspezifische Mindestanforderungen von Interesse. Während diese Mindestanforderungen bisher eindimensional einem Gesundheitsproblem zugeschrieben wurden, rückt im bio-psycho-sozialen Modell die Wechselwirkung zwischen Körperfunktionen und -strukturen mit den ebenenspezifischen Umweltfaktoren und den daraus resultierenden Aktivitäts- und Partizipationsmöglichkeiten in den Vordergrund. Dementsprechend könnten die Mindestanforderungen der einzelnen Ebenen durch die 40 Merkmale für Aktivitäten und Teilhabe ausgedrückt und dokumentiert werden, die im ICF Core Set für die Berufliche Teilhabe aufgeführt sind (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Umfassendes ICF Core Set für die berufliche Rehabilitation, Aktivitäten & Teilhabe

Aktivitäten und Teilhabe	
ICF Code	ICF Kategorie
d155	Sich Fertigkeiten aneignen
d160	Aufmerksamkeit fokussieren
d163	Denken
d166	Lesen
d170	Schreiben
d172	Rechnen
d175	Probleme lösen
d177	Entscheidungen treffen
d210	Eine Einzelaufgabe übernehmen
d220	Mehrfachaufgaben übernehmen
d230	Die tägliche Routine durchführen
d240	Mit Stress und anderen psychischen Anforderungen umgehen
d310	Kommunizieren als Empfänger gesprochener Mitteilungen
d315	Kommunizieren als Empfänger non-verbaler Mitteilungen
d350	Konversation
d360	Kommunikationsgeräte und -techniken benutzen
d410	Eine elementare Körperposition wechseln
d415	In einer Körperposition verbleiben
d430	Gegenstände anheben und tragen
d440	Feinmotorischer Handgebrauch
d445	Hand- und Armgebrauch
d450	Gehen

d455	Sich auf andere Weise fortbewegen
d465	Sich unter Verwendung von Geräten / Ausrüstung fortbewegen
d470	Transportmittel benutzen
d475	Ein Fahrzeug fahren
d530	Die Toilette benutzen
d540	Sich kleiden
d570	Auf seine Gesundheit achten
d710	Elementare interpersonelle Interaktionen
d720	Komplexe interpersonelle Interaktionen
d740	Formelle Beziehungen
d820	Schulbildung
d825	Theoretische Berufsausbildung
d830	Höhere Bildung und Ausbildung
d840	Vorbereitung auf Erwerbstätigkeit
d845	Eine Arbeit erhalten, behalten und beenden
d850	Bezahlte Tätigkeit
d855	Unbezahlte Tätigkeit
d870	Wirtschaftliche Eigenständigkeit

Nach der ICF ist eine *Aktivität* die Durchführung einer Aufgabe oder Handlung durch eine Person (individuelle Funktionsfähigkeit); eine Beeinträchtigung der Aktivität ist daher eine Schwierigkeit oder die Unmöglichkeit, die eine Person haben kann, die Aktivität durchzuführen. Nach der ICF ist *Partizipation [Teilhabe]* das Einbezogensein in eine Lebenssituation (soziale Funktionsfähigkeit); eine Beeinträchtigung der Partizipation [Teilhabe] ist daher ein Problem, das eine Person in Hinblick auf ihr Einbezogensein in Lebenssituationen erleben kann.

Zuletzt muss festgelegt werden, inwieweit die Personas „mit Leben gefüllt“ werden sollen. So stellt sich z. B. die Frage, ob Aussagen über *alle* Körperfunktionen oder über personbezogene Faktoren gemacht werden sollen. Grundsätzlich gibt es eine Vielzahl möglicher Kombinationen von eingeschränkten/beeinträchtigten Körperfunktionen, personbezogenen Faktoren und Umweltfaktoren, die dazu führen können, dass sich eine Person an der Grenze zwischen zwei Ebenen der Teilhabe befindet. Bei der Persona-Entwicklung wird jedoch nicht versucht, möglichst viele dieser potenziell kritischen Kombinationen in die Persona „hinein zu definieren“, sondern man konzentriert sich auf eine oder möglichst wenige Einschränkungen (die für die Zielgruppe der jeweiligen Systemebene typisch oder häufig anzutreffen sind). In Kombination mit einem oder mehreren anderen länderspezifischen Umweltfaktoren führen diese Einschränkungen dazu, dass die Persona ein Grenzfall ist. Es sollten nur diejenigen Körperfunktionen, personbezogenen Faktoren und Umweltfaktoren berücksichtigt werden, die *kausal* für die Definition eines Grenzfalls sind.¹³ Alle anderen Felder werden nicht ausgefüllt, und es wird davon ausgegangen, dass diese Funktionalitäten/Faktoren immer in ausreichendem Maße (im Zusammenspiel mit der jeweiligen Systemumgebung) zur Verfügung stehen, um das jeweils geforderte Aktivitäts- und Partizipationsniveau zu erfüllen (d. h., offen gelassene Faktoren haben *per Definition* keinen Einfluss darauf, ob eine Persona an der einen oder anderen Systemebene teilnehmen kann).

¹³ Damit unterscheidet sich dieser Ansatz von dem einer typischen Persona-Entwicklung, bei der es darum geht, eine umfassendere Beschreibung einer Persona zu erstellen, um sie möglichst anschaulich zu visualisieren und für die Persona-Nutzer nachvollziehbar bzw. glaubwürdig darzustellen (z. B. Ausstattung der Persona mit einem Foto, einem Namen, Hobbys usw.).

Dementsprechend werden die endgültigen Personas sowie die zugehörigen Beschreibungen der zusätzlichen Informationen viel kompakter sein, da nicht relevante Faktoren weggelassen werden.

Die resultierenden Personas fokussieren sich auf kritische Konfigurationen (als Grenzfälle) in einem Land und erlauben damit eine Prüfung, inwieweit dies auch unter anderen Rahmenbedingungen (d.h. in Beteiligungssystemen anderer Länder) eine kritische Konfiguration darstellt bzw. ob dort eine Zuordnung zu einer Ebene eindeutiger ist. Letzteres ist im Rahmen der Studie der interessantere Fall, da die Personas dann besonders gut geeignet wären, Unterschiede aufzuzeigen und damit Fragen nach dem „Warum“ anzuregen.

Im Endergebnis werden Personas mithilfe eines ICF-Profiles charakterisiert und anhand möglichst weniger eingeschränkter Körperfunktionen und deren Wechselwirkung mit Umweltfaktoren und den daraus resultierenden Auswirkungen auf Aktivitäten und Teilhabe detailliert.

7. Workshops zur Persona-Entwicklung

7.1 Umsetzungspartner

Die Persona-Entwicklung erfordert Fachleute, die entweder die Aufgabe haben, Menschen mit Behinderungen und ihre individuellen Bedürfnisse zu beurteilen und auf der Grundlage der Ergebnisse eine Entscheidung über die Zuordnung zu den Systemstufen W+, W oder W- zu treffen. Oder es werden solche Fachleute benötigt, die entscheiden müssen, ob Bewerber*innen mit Behinderungen über ausreichende Fähigkeiten für eine Beschäftigung in einem Unternehmen oder einer Organisation auf der Systemebene W- oder W verfügen. In Abschnitt 5.3 wurden bereits Schlüsselakteure in den teilnehmenden Ländern identifiziert, die im Zusammenhang mit der Bedarfsermittlung und der Bestimmung der Teilhabe in Frankreich, Deutschland, Slowenien, Spanien und Schweden an den jeweiligen Grenzen der Systemebenen W+, W und W- relevant sind. In Ländern, in denen der Zugang zu den verschiedenen Systemebenen nicht an formale Beschränkungen oder Voraussetzungen gebunden ist, werden stattdessen Fachleute aus den jeweiligen HR-Abteilungen von Organisationen oder Unternehmen der Systemebenen W- und/oder W- einbezogen. Im Folgenden werden die Partner, die schließlich an den nationalen Workshops beteiligt waren, hinsichtlich ihrer Rolle und ihres Fachwissens beschrieben.

Frankreich

Um in allen in Frankreich verfügbaren Systemen/Systemstufen arbeiten zu können, muss zunächst der Status eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin mit einer Behinderung anerkannt werden. Diese Anerkennung wird von der *Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées* (CDAPH) ausgesprochen. Das wissenschaftliche Team hat über einen längeren Zeitraum und in verschiedenen Regionen den Kontakt zu den zuständigen CDAPHs gesucht, aber alle Versuche blieben erfolglos.

Schließlich wurde als Alternative der Kontakt zu den entsprechenden ESATs und EAs gesucht. Die Einrichtungen und Dienste für „Hilfe durch Arbeit“ (*établissements et services d'aide par le travail, ESAT*) (Systemebene W) haben die Aufgabe, Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und dabei in einem geschützten Raum medizinisch, sozial und pädagogisch begleitet zu werden. LADAPT Rhône Métropole de

Lyon, ein Betreiber eines der ca. 1.500 ESATs in Frankreich, wurde vom Studienteam kontaktiert, um Persona 1 an der Grenze zwischen den Systemebenen W+ und W zu untersuchen. Diese von LADAPT betriebene ESAT ist eine *ESAT hors mur* (dt.: außerhalb ihrer Mauern). Es betreibt keine Produktionsaktivitäten innerhalb seiner Mauern und sucht daher alle Arbeitsplätze außerhalb, in normalen Unternehmen, Verbänden und lokalen Behörden. Ein Mensch mit Behinderung verbringt nur eine bestimmte Zeit in den Räumen von LADAPT, um seine/ihre Fähigkeiten einzuschätzen, an seinem/ihrer Projekt zu arbeiten und Selbstvertrauen zu gewinnen. Es ist eine Vorbereitungszeit, bevor man hinausgehen und arbeiten kann. Während dieser Zeit wird LADAPT versuchen, Unternehmen zu finden, mit denen eine Partnerschaft eingegangen werden kann und die einen Bedarf haben, der durch *ESAT hors murs* gedeckt werden könnte. Bei der Entwicklung der Persona wurde jedoch deutlich, dass die untere Grenze eines *ESAT hors mur* wahrscheinlich höher ist als die von ESATs innerhalb von Mauern (d. h. traditionellere ESATs). Daher repräsentiert die entwickelte Persona nicht die Grenze zwischen den Systemebenen W+ und W. Es wurde jedoch beschlossen, diese Persona im Persona-Pool als Testfall zu behalten, um die Ergebnisse zu validieren.

Anschließend wurde eine zweite Organisation gesucht, um die untere Grenze der Systemebene W mithilfe einer dort zu entwickelnden Persona zu untersuchen. LADAPT Seine-Maritime mit Sitz in Le Mesnil-Esnard ist eine ESAT, die auch Menschen mit Behinderungen beschäftigt, die in einer *ESAT hors mur* nicht die erforderlichen Bedingungen vorfinden. Die dort angebotenen Aktivitäten sind in folgenden Bereichen angesiedelt: Logistik, Umwelt, Lebensmittel, Industrie und Informatik.

Schließlich wurde in Rouen ein angepasstes Unternehmen (*entreprises adaptées*, EA) gefunden, das die Studie an der unteren Grenze der Systemebene W- zu W unterstützt. B2L ist ein Verlagshaus und ein Redaktionsbüro. Es veröffentlicht Autorinnen und Autoren, die einfühlsam mit dem Thema Arbeit, mit dem Lernen in all seinen Formen, mit Situationen von Behinderung und mit atypischen Geschichten umgehen. Das Team von B2L ist auch auf das Schreiben von Texten für interne und externe Kommunikationsprojekte von Unternehmen spezialisiert (z. B. Blog, Website, Broschüre, Newsletter usw.) oder nimmt an Veranstaltungen und Sitzungen von Unternehmen teil und transkribiert den gesamten Austausch.

Deutschland

In Deutschland ist der zentrale Entscheidungsträger an beiden relevanten Systemgrenzen die Bundesagentur für Arbeit bzw. die regionalen Arbeitsagenturen. Aber auch die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) spielen eine wichtige Rolle im Bedarfsermittlungsprozess, da sie häufig die Fakten und Assessment-Ergebnisse für die Entscheidungsfindung liefern.

Das Eingangsverfahren, das in den ersten drei Monaten in einer Werkstatt stattfindet, dient der grundsätzlichen Feststellung, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe eines Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist (§ 57 SGB IX). Für diese Studie war es daher von großem Interesse zu erfahren, wie dies gemacht wird, welche Kriterien angewandt werden und wie mit Grenzfällen (hier: in Richtung Systemebene W+) umgegangen wird bzw. wie solche Grenzfälle aussehen. Fachleute, die dieses Eingangsverfahren durchführen, waren daher die Zielgruppe für die Entwicklung von Persona 1 (an der Systemgrenze zwischen W und W+).

Zum anderen hat die Bundesagentur für Arbeit die Maßnahme „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit - DIA-AM“ entwickelt. Diese richtet sich speziell an Menschen, bei denen nicht klar ist, ob sie die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erfüllen (Systemstufe W-) oder ob eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) (Systemstufe W) für die Teilhabe

am Arbeitsleben besser geeignet wäre. Hier werden die Grenzfälle in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes durch Eignungsanalysen und innerbetriebliche Erprobungen bewertet. Auch hier interessieren die Kriterien und der Umgang mit Grenzfällen bzw. wie solche Grenzfälle aussehen. Das Personal, das diese DIA-AM-Maßnahme durchführt, ist daher die ideale Zielgruppe für die Entwicklung von Persona 2 (an der Systemgrenze zwischen W- und W+).

Mit der Heinrich-Kimmle-Stiftung in Pirmasens, einer selbständigen kirchlichen Stiftung öffentlichen Rechts, wurde ein regionaler Anbieter von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen gefunden, der sowohl geschützte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen betreibt als auch anerkannter Träger der Maßnahme DIA-AM ist. Dementsprechend wurden zwei separate Workshops mit verschiedenen Gruppen von internen Fachkräften abgehalten, um die beiden Personas zu entwickeln.

In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Kaiserslautern-Pirmasens konnten dann beide Personas durch das dortige Team für Rehabilitation und schwerbehinderte Menschen bewertet und überprüft werden.

Slowenien

In Slowenien ist das Universitäts-Rehabilitations-Institut der Republik Slowenien - SOČA (*Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije*, 2022) für alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der beruflichen Rehabilitation zuständig. Dazu zählen die Entwicklung von Qualitätsstandards für das berufliche Rehabilitationsmanagement sowie für die Qualifikation von Fachkräften, die Erstellung von Gutachten (z. B. für die Bewilligung von Beschäftigung in geschützten Arbeitsverhältnissen) und die Forschung im Bereich der beruflichen Teilhabe.

Das Team des SOČA-Instituts führt Bewertungen zur Leistungsfähigkeit, Arbeitsausdauer und Effizienz durch. Menschen mit Behinderungen erhalten auch einen Einblick in ihre Lernfähigkeit und ihre allgemeine Funktionstüchtigkeit. Weisen die Resultate darauf hin, dass der Arbeitsplatz oder die Arbeitsumgebung einer Person angepasst werden muss, erstellt SOČA einen entsprechenden Anpassungsplan. Dieses Institut was deshalb der ideale Partner für die Durchführung von Persona-Entwicklungsworkshops für Persona 1 und Persona 2. In zwei separaten Workshops, dem ersten in Ljubljana und dem zweiten online, wurden die beiden Personas vom SOČA-Team, das die verschiedenen nationalen Zweigstellen repräsentierte, entwickelt.

Spanien

Centros Especiales de Empleo (CEE) sind Betriebe auf Systemebene W in Spanien, die vor allem Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen eine produktive und vergütete Arbeit bieten möchten. Diese CEEs sind in ihrer Art und Form sehr unterschiedlich. Ein wichtiges Unterscheidungskriterium ist, inwieweit diese Organisationen gewinnorientiert sind oder nicht. Da alle CEEs selbst entscheiden, welche Bewerber*innen sie einstellen, sollte man erwarten, dass sich die Personalstruktur der gewinnorientierten CEEs von der der gemeinnützigen CEEs unterscheidet. Belege dafür, dass sich gemeinnützige CEEs im Sozialsponsoring hinsichtlich ihrer Rahmenbedingungen und ihres Personals tatsächlich von denen im Unternehmenssponsoring unterscheiden, finden sich unter anderem in einem Urteil der Fünften Kammer des Europäischen Gerichtshofs (EuGH 2021). Die Argumentation des Urteils legt die Vermutung nahe, dass gemeinnützige CEEs eher Personen beschäftigen, die näher an der Systemgrenze zwischen den Ebenen W und W+ sind. Deshalb konzentrierte sich die Studie auf die gemeinnützigen CEEs, um die Systemgrenze zu ihnen zu ergründen.

Die *Grupo Fundación Ramon Noguera* ist eine Organisation mit Sitz in Girona, die sich aus gemeinnützigen sozialen Einrichtungen zusammensetzt, mit dem Ziel, Dienstleistungen für Menschen mit geistiger Behinderung und Kinder mit Entwicklungsstörungen in der Region Gironès zu erbringen und anzuleiten. Die Beschäftigung von Erwachsenen mit geistiger Behinderung ist das Hauptanliegen ihrer CEE. Zu diesem Zweck wurden 11 Geschäftszweige geschaffen, die Beschäftigungsmöglichkeiten in verschiedenen Berufsfeldern bieten: Garten- und Forstdienstleistungen, Industriereinigung, Autowäsche, LKW-Wäsche, Wäsche & Bügeln, Catering, Verkostungscafé, Café & Restaurant, regionale Bio-Produkte, Industriemontage. Diese Stiftung bietet auch unterstützte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an, weshalb regelmäßig überprüft wird, inwieweit eine Person der Systemstufe W- oder W+ angehört. Der Workshop zur Studie wurde mit Fachleuten der Grupo Fundación Ramon Noguera durchgeführt, die an beiden Systemgrenzen arbeiten.

Schweden

Der schwedische Arbeitsmarktservice (*Arbetsförmedlingen*) ist zuständig für die Feststellung, ob die Bedürfnisse eines Arbeitssuchenden durch eine andere Form der Unterstützung bei der Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt, einschließlich der Beschäftigung bei Samhall AB, erfüllt werden können oder nicht. Daher bewertet *Arbetsförmedlingen* die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden an beiden für diese Studie relevanten Systemgrenzen. Die Aufgabe von *Arbetsförmedlingen* besteht darin, die richtigen Bedingungen für einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt zu schaffen. Eine wichtige Aufgabe besteht darin, denjenigen, die Schwierigkeiten beim Eintritt in den Arbeitsmarkt haben, die richtigen Instrumente zur Verfügung zu stellen. Auf diese Weise trägt der Arbeitsmarktservice dazu bei, Ausgrenzung zu verhindern und die Beschäftigung zu fördern. *Arbetsförmedlingen* versorgt die Öffentlichkeit auch mit Informationen, Analysen und Prognosen zum Arbeitsmarkt.

Der Workshop zur Entwicklung der beiden schwedischen Personas fand in der Zentrale von *Arbetsförmedlingen* in Stockholm statt, wo Fachleute für die Ermittlung des Unterstützungsbedarfs von Arbeitssuchenden zuständig sind. Beide Personas wurden im Rahmen eines ganztägigen Workshops entwickelt.

7.2 Workshop-Design

Zur Entwicklung von Personas an den Systemgrenzen wurde ein Workshop-Format mit diesen Umsetzungspartnern entwickelt. Aufgrund der Komplexität der zu behandelnden Themen war die Durchführung dieser Workshops in den teilnehmenden Ländern vor Ort sinnvoll. Des Weiteren war die Teilnahme von Teams an den Workshops erforderlich, um bei der Gestaltung der Personas zu einem Konsens zu gelangen. Der fachliche Diskurs, der solchen Konsensentscheidungen in der Regel vorausgeht, hat vermutlich positiv zur Qualität der Personas beigetragen. An jedem Persona-Entwicklungs-Workshop nahmen zwischen drei und acht Personen aus jeder Organisation teil. Die Teilnahme war freiwillig und unbezahlt.

Die Workshops waren so konzipiert, dass sie vier Stunden (für die Entwicklung einer Persona) oder sechs Stunden (für die Entwicklung von zwei Personas) dauerten. Nach einer einführenden Darstellung der zentralen Fragestellung der Studie erfolgte eine kurze Einführung in die ICF, da Vorkenntnisse nicht vorausgesetzt werden konnten. Hiervon wurde der kontrastierende Ansatz der Studie und damit der Fokus auf die Grenzen zwischen den Systemebenen W+ und W bzw. zwischen W und W- abgeleitet.

Als Vorbereitung auf die Workshops hatte das Studienteam Beschreibungen der jeweiligen nationalen Systemebenen gesammelt und auf die Struktur der ICF-Umweltfaktoren übertragen. Diese Beschreibungen wurden den Teilnehmer*innen zur Überprüfung und Korrektur vorgelegt. Basierend auf diesen Beschreibungen und dem Erfahrungshintergrund der Teilnehmer*innen wurden erste Ideen für Personas entwickelt, die sich an der jeweils zu untersuchenden Systemgrenze befinden. Mögliche Personas wurden identifiziert, indem entweder einschränkende Umweltfaktoren betrachtet wurden, die dazu führen könnten, dass diese Systemebene nicht mehr in der Lage ist, der Persona die notwendigen Rahmenbedingungen zu bieten, oder indem das Zusammenwirken von eingeschränkten Körperfunktionen und Umweltfaktoren betrachtet wurde, was zu einer reduzierten Leistungsfähigkeit führt, die nicht ausreichen könnte, um dauerhaft in dieser Systemebene zu verbleiben. Dies führte in den meisten Fällen zu einer kleinen Anzahl von Ideen für Personas, von denen das Team schließlich eine für die weitere Ausarbeitung auswählte.

Anschließend wurde diese Persona Schritt für Schritt entwickelt, basierend auf den Erfahrungen der Fachleute aus dem Bereich. Mit jedem Schritt wurde die Persona konkretisiert, mithilfe von ICF-Klassifikatoren beschrieben und schließlich anhand der ICF hinsichtlich des Schweregrads der Einschränkungen bewertet. Nach Möglichkeit wurden nur Klassifikatoren verwendet, die im entsprechenden Core Set Berufliche Rehabilitation enthalten sind.

Die ICF bietet eine Negativ-Skala zur Beurteilung des Ausmaßes oder der Schwere eines Problems, das durch die Wechselwirkung zwischen der Körperfunktion einer Person und den Umweltfaktoren der gewählten Systemebene verursacht wird. Generell kann ein solches Problem eine Beeinträchtigung, eine Einschränkung, eine Behinderung oder eine Barriere sein, je nachdem, welches Konzept betrachtet wird. Im Falle von Körperstrukturen liegt der Fokus auf der Behinderung, daher reicht die Spanne von *keiner Behinderung* bis zur *vollständigen Behinderung*. Bei Behinderungen, die nicht direkt zu beobachten sind, wie z. B. geistige Funktionsfähigkeit, kann der Grad der Behinderung aus Verhaltensbeobachtungen abgeleitet werden. Zu diesem Zweck können beispielsweise standardisierte Tests verwendet werden, deren Ergebnisse die Annahme rechtfertigen, dass die geistigen Funktionen des Gedächtnisses beeinträchtigt sind.

Die Projektpartner verwendeten diese Bewertungsskala und, soweit möglich und verfügbar, die Ergebnisse standardisierter Bewertungsinstrumente, um den **personenspezifischen Grad der Behinderung** für jede als relevant ausgewählte Körperfunktion **zu bewerten**.

Darüber hinaus betrachteten die Partner die Aspekte der Aktivitäten und der Partizipation und inwieweit diese auf der jeweiligen Systemebene erreicht werden konnten. Bei der ICF-Kodierung werden zwei Beurteilungsmerkmale verwendet. Das eine ist *Leistung*, das andere ist *Kapazität*. Leistung beschreibt, was eine Person in seinem oder ihrem aktuellen Umfeld tut. Kapazität hingegen beschreibt die Fähigkeit einer Person (in der Regel ohne Einbeziehung von Hilfsmitteln wie technischen Geräten oder persönlicher Unterstützung), eine Aufgabe oder eine Handlung auszuführen. Damit soll die höchstmögliche Funktionsebene ausgedrückt werden, die eine Person in einem bestimmten Bereich zu einem bestimmten Zeitpunkt erreichen kann. Für die Beurteilung wird eine standardisierte (oder sogar hypothetische) Umgebung angenommen, wie sie bei Tests entsteht. Eine Differenz zwischen Leistung und Kapazität spiegelt dann den Unterschied zwischen den Einflüssen der gewohnten und der standardisierten Umgebung wider und bietet somit Ansatzpunkte, was in der Umgebung eines Individuums verändert werden könnte, um seine Leistung zu verbessern. Diese Studie arbeitet jedoch nicht mit einer standardisierten Umgebung für die Personas der verschiedenen Länder,

sondern konzentriert sich ausschließlich auf die Leistung der Personas in verschiedenen Kontexten.

In der letzten Phase jedes Workshops prüften die Umsetzungspartner die Liste der Aktivitäten und Partizipation aus dem ICF Core Set und **beurteilten die Leistung, die die entwickelte Persona in der jeweiligen Umgebung** (= Systemebene) für diejenigen Punkte haben würde, die wahrscheinlich signifikant betroffen sein würden.

Am Ende eines solchen Workshops lag ein Profil einer Persona mit den Problemmerkmalen in Bezug auf die Körperfunktionen und den Leistungseinstufungen im Bereich der Aktivitäten und Partizipation vor. Nach den Workshops wurden die Personas dokumentiert und den Workshop-Teilnehmern erneut zur Überprüfung und endgültigen Genehmigung zugesandt.

7.3 Resultierende Personas

Das Ergebnis dieses Entwicklungsprozesses sind nun zehn Personas an den beiden Systemgrenzen (siehe Tabelle 5) und eine zusätzliche Persona, die zur Validierung verwendet wird.

Tabelle 5: Übersicht der Personas nach Herkunftsland

	Frankreich		Deutschland		Slowenien		Spanien		Schweden	
Systemebene W-										
Grenzfall zwischen Systemebene W- und W			Frank (FR)		Juliane (DE)		Milka (SI)		Montse (ES)	
Systemebene W		Linda (FR)								
Grenzfall zwischen Systemebene W und W+	Marc (FR)			Ben (DE)		Niko (SI)		Jordi (ES)		Kim (SE)
Systemebene W+										

Die vollständige Darstellung der Personas, die den Umsetzungspartnern im weiteren Verlauf der Studie zur Verfügung gestellt wurde, ist im vollständigen Bericht zu finden. Alle Beschreibungen folgen der gleichen Struktur:

- Vorderseite
 - Name der Persona (zur einfacheren Referenz)
 - Allgemeine Beschreibung der Persona in Bezug auf die Arbeit
 - Beurteilungsgrundlage und Ergebnisse
 - Ergebnisse der Klassifizierung laut ICF (visuelle Zusammenfassung)
- Folgende Seiten
 - Körperfunktionen und deren Beeinträchtigungen, die für die Arbeitsfähigkeit relevant sind
 - Ausmaß der Schwierigkeiten bei der Durchführung von Aktivitäten und der Partizipation

8. Persona-Assessment-Workshops

8.1 Umsetzungspartner

Die Personas wurden unter Einbeziehung derjenigen Personen in den jeweiligen Organisationen entwickelt, die entweder die Entscheidungsbefugnis über die Zuordnung einer Person zu einer bestimmten Systemebene haben oder die Entscheidungen für oder gegen die Beschäftigung einer Person in einer Organisation treffen. Dieselben Personen waren auch die ideale Zielgruppe für die Untersuchung des Verbleibs der in den anderen Ländern entwickelten Personas.

Alle an der Persona-Entwicklung beteiligten Partner hatten zugestimmt, in dieser letzten Phase der Studie an der Zuweisungsentscheidung mitzuwirken. Diese freiwillige Teilnahme war ein sehr vorteilhafter Zufall, der zu Beginn der Studie nicht vorhersehbar war, und trug zu einer besseren Qualität der Ergebnisse bei, da:

- alle Teilnehmer*innen bereits grundlegende Informationen über die wissenschaftliche Studie, die Ziele und die Methodik sowie über die Verwendung der ICF in der Studie hatten;
- die anderen Personas leichter mit der Persona in Zusammenhang gebracht werden konnten, die sie selbst entwickelt hatten; und
- die gleiche Entscheidungslogik, die bei der Entwicklung der länderspezifischen Persona angewandt wurde, auch für die Einschätzung des Verbleibs der anderen Personas verwendet wurde.

Diejenigen Teams, die aufgrund ihrer Zusammensetzung Aussagen zu beiden Systemgrenzen machen konnten (d. h. diejenigen Partner, die zuvor in den ganztägigen Workshops beide Personas entwickelt hatten), machten nun auch Aussagen zum Verbleib aller Personas auf den drei Systemebenen bzw. an deren Grenzen zueinander (d. h. insgesamt fünf Zuweisungsmöglichkeiten). Sie hatten also die Wahl zwischen fünf möglichen Zuweisungsoptionen:

1. Beschäftigung auf Systemebene W-
2. Grenzfall zwischen den Systemebenen W- und W
3. Beschäftigung auf Systemebene W
4. Grenzfall zwischen Systemebene W und W+
5. Beschäftigung/Teilhabe auf Systemebene W+

Eine Ausnahme bilden die drei in Frankreich durchgeführten Workshops, bei denen sich die Teams aufgrund ihrer Zusammensetzung nur für jeweils eine Systemgrenze bzw. Ebene entscheiden konnten, d. h. die Antworten zum Verbleib einer Persona ergaben nur drei Zuweisungsmöglichkeiten.

8.2 Workshop-Design

Vor den Workshops erhielten alle Teilnehmer die Persona-Beschreibungen, um sich auf die Workshops vorzubereiten. Die Workshops folgten einer einfachen Struktur, bei der im ersten Teil das Ziel der Studie und das Klassifizierungssystem entlang der drei Ebenen (W-, W und W+)

sowie die Grenzfälle dazwischen kurz wiederholt und aufgefrischt wurden. Im zweiten Teil wurden die an anderer Stelle entwickelten Personas einzeln aufgegriffen und im Team diskutiert. Gleichzeitig dokumentierte das Studienteam die Ergebnisse. Am Ende des Workshops gab das Studienteam auch die Herkunft und den Standort jeder Persona bekannt.

Die endgültige Umsetzung erfolgte in Form von zweistündigen Online-Workshops. Insgesamt wurden sieben solcher Workshops durchgeführt (3 x Frankreich, 1 x Deutschland, 1 x Slowenien, 1 x Spanien, 1 x Schweden), deren Ergebnisse in die Bewertung eingeflossen sind.

8.3 Ergebnisse

In diesem Abschnitt beschränken wir uns auf die Darstellung der Ergebnisse der sieben Workshops, die anschließend separat diskutiert und interpretiert werden. In einigen Fällen waren sich die Teammitglieder über den Verbleib einer Persona sofort einig, in anderen Fällen gab es zunächst unterschiedliche Meinungen. Die Argumente und Begründungen wurden dann von dem Studienteam aufgezeichnet. Letztendlich wurden alle Ergebnisse im Konsens durch das jeweilige Team entschieden.

Obwohl die Ergebnisse in einem Raster bestehend aus den Systemebenen W-, W und W+ sowie den jeweiligen Grenzfällen dargestellt werden, ist zu beachten, dass in der Studie nur ausgewählte Angebote der Ebenen W- und W miteinander verglichen werden konnten. Darüber hinaus führen wir auch mehrere Angebote auf der Systemebene W+ auf, die jedoch nicht näher untersucht und hinsichtlich der dort vorhandenen Umweltfaktoren analysiert wurden.

Frankreich

Dadurch, dass es nicht möglich war, Kontakt mit der *Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)* in Frankreich aufzunehmen, und daher insgesamt drei einzelne Workshops mit geeigneten ESATs und EAs durchgeführt werden mussten, ergibt sich eine etwas komplexere Situation. Da keine der Organisationen in der Lage war, die Position einer Persona in Bezug auf die fünf möglichen Partizipationssituationen zu bestimmen, führte das Studienteam drei Workshops durch, in denen jeder Organisation drei Optionen für die Platzierung jeder Persona zur Verfügung standen.

Betrachtet man die Schnittmengen der Ergebnisse der Workshops, so sind nur sechs Personas eindeutig im Ergebnistraster zu verorten, siehe Tabelle 6. Darüber hinaus können für mehrere Personas ungefähre Positionierungen ermittelt werden:

- *Sam*: Aufgrund der Überschneidungen scheint diese Persona Teil der Systemebene W zu sein, aber vielleicht näher an ihrer Grenze zur Systemebene W-.
- *Linda, Montse*: Aufgrund der Überschneidungen scheinen diese Personas Teil der Systemebene W zu sein, vielleicht näher an ihrer Grenze zur Systemebene W+.
- *Ben*: Mit ihm gibt es eine Persona, die zur Systemebene W zu gehören scheint, aber es bleibt offen, ob eher in Richtung der Systemebene W+ oder W-.

Die Ergebnisse für Juliane sind sehr unterschiedlich; über ihre Position in Frankreich können hier keine weiteren Aussagen gemacht werden.

Tabelle 6: Übersicht über die Platzierung von Personas in Frankreich

Frankreich Systemebene	Persona				ausgewählte Teilhabeangebote
W-	Milka (SI) Niko (SI)				a) Allgemeiner Arbeitsmarkt b) Entreprises adaptées – EA
Grenzfall	Frank (FR)	Sam (SE)		Ben (DE)	
W	Jordi (ES) Kim (SE)		Linda (FR) Montse (ES)		c) Établissements et services d'aide par le travail – ESAT
Grenzfall	Marc (FR)				
W+	-				d) Foyers d'accueil médicalisés - FAM e) Etablissement d'accueil médicalisé - EAM f) Maisons d'accueil spécialisé - MAS g) Centre d'accueil du jour - CAJ

Deutschland

Die Diskussionen im deutschen Workshop zeigten ein hohes Maß an Übereinstimmung bei den Bewertungen der einzelnen Teilnehmer*innen. Nur zwei Personas mussten aufgrund mangelnder Klarheit genauer diskutiert werden. Sowohl für *Milka* als auch für *Niko* wurde schließlich Option 1 als die wahrscheinlich beste Platzierungsmöglichkeit gewählt. Insbesondere für Niko wäre ein geeigneter Arbeitsplatz mit unterstützter Beschäftigung oder sogar das deutsche Budget für Ausbildung angemessen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 7 dargestellt.

Tabelle 7: Übersicht über die Platzierung von Personas in Deutschland

Deutschland Systemebene	Persona	ausgewählte Teilhabeangebote
W-	Milka (SI) Niko (SI)	a) Allgemeiner Arbeitsmarkt b) Inklusionsbetriebe
Grenzfall	Juliane (DE) Kim (SE) Linda (FR)	
W	Frank (FR) Jordi (ES) Marc (FR) Montse (SE) Sam (SE)	c) Werkstätten für behinderte Menschen – WfbM
Grenzfall	Ben (DE)	
W+	-	d) Tagesförderstätte sowie Förder- und Betreuungsstätte in WfbM

Slowenien

Der abschließende Workshop mit den slowenischen Umsetzungspartnern fand ebenfalls online statt, und es wurde während des Workshops Einigkeit erzielt. In Bezug auf die in den anderen Ländern entwickelten Personas zeigten sich die Teilnehmer*innen überrascht, dass einige von ihnen sehr ähnlich waren und dass, im Gegensatz zu den von ihnen selbst entwickelten Personas, ihr Fokus auf dem Bereich der psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen lag. Nichtsdestotrotz ist die gesamte Sammlung von Personas nicht unbekannt oder ungewöhnlich,

aber Menschen mit einem hohen Grad an geistiger oder kognitiver Behinderung würden nicht von vornherein an SOČA verwiesen werden, weil andere Systeme vorab Entscheidungen über die Zuweisung (in der Regel zur Systemebene W+) treffen würden. In der Diskussion wurde deutlich, dass nicht nur die allgemeine Arbeitsfähigkeit für eine Zuweisung entscheidend ist, sondern auch Informationen darüber, welche konkreten Tätigkeiten mit welcher Effektivität ausgeführt werden können. Ist auf einer Systemebene keine geeignete Tätigkeit verfügbar, kann dies zu einer Zuweisung zu einer „niedrigeren“ Systemebene führen.

Tabelle 8: Übersicht über die Platzierung von Personas in Slowenien

Slowenien Systemebene	Slowenien	ausgewählte Teilhabeangebote
W-	-	a) Allgemeiner Arbeitsmarkt b) Invalidskega podjetja
Grenzfall	Milka (SI) Frank (FR) Kim (SE) Linda (FR)	
W	Juliane (DE) Sam (SE)	c) Zaposlitvenih centrah
Grenzfall	Niko (SI) Jordi (ES) Montse (ES)	
W+	Ben (DE) Marc (FR)	d) Zaščitnih delavnicah e) Programi socialnega vključevanja

Spanien

Der Workshop mit den spanischen Partnern wurde, wie die anderen Workshops auch, online durchgeführt, aber das spanische Team traf sich in einem Raum vor Ort und konnte die einzelnen Personas direkter diskutieren. Während des Treffens war es möglich, einvernehmliche Entscheidungen über die Einstufung der Personen in das spanische System der beruflichen Teilhabe zu treffen. Da die Partner der Meinung waren, dass genügend Informationen zu allen Personas vorlagen, die Gliederung der Beschreibung klar war und die Informationen zielgerichtet waren, konnten schließlich die in Tabelle 9 dargestellten Einstufungen hergeleitet werden.

Tabelle 9: Übersicht über die Platzierung von Personas in Spanien

Spanien Systemebene	Persona	ausgewählte Teilhabeangebote
W-	Frank (FR) Niko (SI)	a) Allgemeiner Arbeitsmarkt mit Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo – EcA
Grenzfall	Montse (ES) Juliane (DE)	
W	Kim (SE) Linda (FR) Sam (SE)	b) Centros Especiales de Empleo – CEE with Enclaves laborales
Grenzfall	Jordi (ES) Milka (SI)	
W+	Ben (DE) Marc (FR)	c) Centros Ocupacionales d) Centros de día para personas con discapacidad

Schweden

Der abschließende Workshop wurde online durchgeführt. Alle drei Teilnehmer*innen hatten die Personas im Voraus studieren können und sie individuell zugeordnet. Während des Workshops wurden die Ergebnisse diskutiert und eine gemeinsame Entscheidung getroffen.

Tabelle 10: Übersicht über die Platzierung von Personas in Schweden

Schweden Systemebene	Persona	ausgewählte Teilhabeangebote
W-	Milka (SI) Niko (SI)	a) Allgemeiner Arbeitsmarkt b) Arbetsintegrerande sociala företag c) Samhall AB – Angebot für Beschäftigte in Entwicklung (WED)
Grenzfall	Sam (SE) Frank (FR) Juliane (DE)	
W	Jordi (ES) Linda (FR) Montse (ES)	d) Samhall AB – geschützte Beschäftigung e) OSA – skyddat arbete hos offentliga arbetsgivare
Grenzfall	Kim (SE) Ben (DE)	
W+	Marc (FR)	f) LSS – Lag om stöd och service för vissa funktionshindrade

Obwohl die Persona *Kim* in Schweden entwickelt wurde, wurde im Workshop erneut hinterfragt und untersucht, inwieweit sich *Kim* tatsächlich an der Grenze zwischen den Systemebenen W und W+ befindet. Aufgrund der besonderen Anforderungen würde *Kim* keine Stelle bei SAMHALL angeboten werden. Gleichzeitig kommt *Kim* nicht für das LSS infrage. Tatsächlich gibt es kein passendes Angebot, was bedeutet, dass *Kim* arbeitslos sein würde. Da jedoch die individuellen Anforderungen von *Kim* das System auf der Ebene W an seine Grenzen bringen, wird die Einstufung als Grenzfall vorgenommen (und erneut bestätigt).

Überblick

Mit diesen Ergebnissen ist es nun möglich, eine verdichtete Gesamtdarstellung der Positionierungen aller Personas zu erstellen. Tabelle 11 gibt einen Überblick darüber, welche Persona in welchem Land auf welcher Systemebene platziert wurde oder ob es sich auch um einen Grenzfall handelt. Beim genaueren Betrachten dieser Tabelle können die folgenden Informationen und Hinweise hilfreich sein:

- Grundsätzlich ist nicht zu erwarten, dass die Platzierung von Personas in den verschiedenen Länderumgebungen identisch sein wird. Unterschiedliche Zugangs- oder Bleibeanforderungen sowie ebenenspezifische Anpassungen an die Bedürfnisse von Menschen mit bestimmten Funktionseinschränkungen führen in der Regel dazu, dass Personas auf verschiedenen Ebenen platziert werden.
- Wenn sich eine Persona in zwei Ländern auf der gleichen Systemebene befindet, bedeutet dies nicht automatisch, dass die Unterstützungs- oder Kompensationsangebote identisch sind; auch bei gleicher Platzierung kann ein Vergleich der spezifischen Rahmenbedingungen Lernpotenziale eröffnen.

- Unterschiedliche Platzierungen bieten auch Lern- und Erkenntnispotenziale: Mit welchen Strukturen, Rahmenbedingungen oder Verfahren gelingt es einem Land, eine Persona näher an der wünschenswerten Normalität (d. h. der Systemebene W-) zu platzieren als anderen Ländern?
- Je unterschiedlicher die Platzierung der Personas zwischen zwei Ländern ist, desto unterschiedlicher sind die beiden Teilhabesysteme (in Bezug auf die geförderten/berücksichtigten Zielgruppen).

Tabelle 10: Übersicht über die Platzierung von Personas nach Systemebene

Systemebene	FR				DE	SI	ES	SE
W-	Milka Niko				Milka Niko		Frank Niko	Milka Niko
Grenzfall	Frank	Sam		Ben	Juliane Kim Linda	Milka Frank Kim Linda	Juliane Montse	Frank Juliane Sam
W	Jordi Kim		Linda Montse		Frank Jordi Marc Montse Sam	Juliane Sam	Kim Linda Sam	Jordi Linda Montse
Grenzfall	Marc				Ben	Niko Jordi Montse	Jordi Milka	Ben Kim
W+						Ben Marc	Ben Marc	Marc

Schließlich sollten die Ergebnisse durch zwei quantitative Indikatoren ergänzt werden, da sich daraus weitere Schlussfolgerungen ableiten lassen.

Mit dem **ersten Indikator** soll abgeschätzt werden, inwieweit sich die Platzierungen der Personas zwischen zwei Ländern ähneln oder unterscheiden. Je identischer die Platzierungen in zwei Ländern sind, desto ähnlicher sind ihre Systeme der beruflichen Teilhabe in Bezug auf die angesprochene Zielgruppe. Je größer der Unterschied bei den Platzierungen, desto größer ist auch der Unterschied zwischen den angesprochenen Zielgruppen.

Der Indikator wird als Summe der quadrierten Abstände der elf Persona-Platzierungen ausgedrückt. Das Ergebnis ist ein Zahlenwert; je kleiner die Zahl, desto ähnlicher sind die Platzierungen – und damit die von den jeweiligen nationalen Systemen der beruflichen Teilhabe angesprochenen Zielgruppen – je größer die Zahl, desto unterschiedlicher sind die Platzierungen und Zielgruppen. Abbildung 9 zeigt die Ergebnisse dieses Indikators. Die Platzierung der Länder in der Abbildung ist eine Annäherung an die Ergebnisse des Indikators – je näher die Länder beieinander liegen, desto ähnlicher sind ihre Zielgruppen, je weiter sie voneinander entfernt sind, desto unterschiedlicher sind sie.

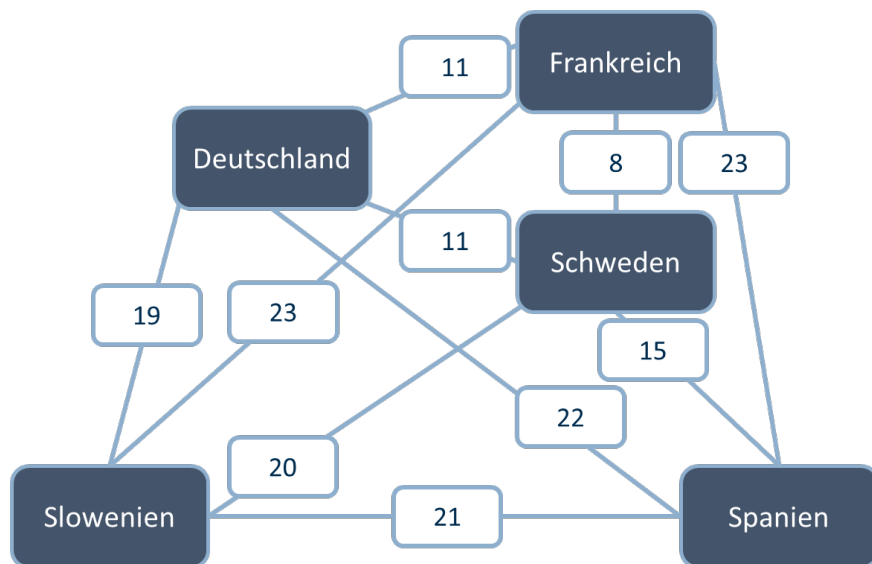


Abbildung 9: Indikator 1: Ähnlichkeit der Zielgruppen, die von den jeweiligen nationalen Systemen der beruflichen Teilhabe angesprochen werden

Dieser Indikator zeigt, dass die Zielgruppen im französischen und schwedischen Teilhabesystem auf Systemebene W am ähnlichsten sind. Das deutsche Teilhabesystem ist das Nächsthähnliche, gefolgt von Spanien und zuletzt Slowenien, das den größten Unterschied zu den anderen Systemen aufweist.

Eine zweite Frage betrifft das Ausmaß, in dem die in den einzelnen Ländern als Grenzfälle entwickelten Personas in den anderen Ländern in Richtung „höherer“ oder „niedrigerer“ Partizipationsmöglichkeiten zugewiesen werden. Unter dem Aspekt der Inklusion ist eine Platzierung in Richtung „höherer“ Systemebenen (d. h. hin zur Systemebene W-) wünschenswert, da dies zu Platzierungen führt, die näher an der angestrebten Normalität liegen. Daher wurde ein **zweiter Indikator** entwickelt, der diese Frage auf der Grundlage der zehn als Grenzfälle entwickelten Personas beantworten kann.

Dieser Indikator misst, inwieweit die fünf Personas an der W-/W-Systemgrenze (d. h. *Frank, Juliane, Milka, Montse, Sam*) in einem Land eher in Richtung W- oder W- platziert werden und inwieweit die anderen fünf Personas an der W/W+-Systemgrenze (d. h. *Marc, Ben, Niko, Jordi, Kim*) eher in Richtung W oder W+ platziert werden.

In Abbildung 10 sind diese Grenzfälle auch als Grenzfälle in einem idealisierten Land platziert, d. h. Alle Grenzfälle aus den fünf teilnehmenden Ländern zwischen den Ebenen W- und W wären auch Grenzfälle in dem idealisierten Land, und dasselbe gilt für die Grenzfälle zwischen den Systemebenen W und W+.

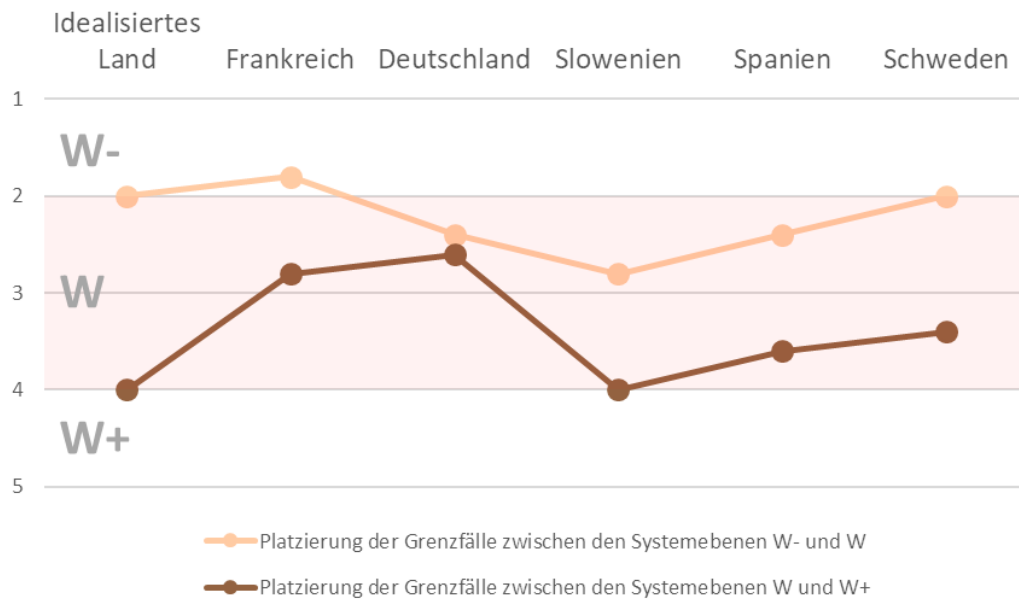


Abbildung 10: Indikator 2: Platzierungstrends als Hilfsgrößen für Zielgruppenmerkmale

Die Analyse zeigt, dass in Frankreich diese fünf Personas an der Grenze zwischen den Systemebenen W- und W (obere Linie in der Abbildung) eher den *Enterprises Adaptées (EA)* zuzuordnen sind, d. h., sie repräsentieren eher die Zielgruppe, die auf Systemebene W- arbeiten kann. In Schweden bleibt die Platzierung an der Grenze unverändert, während sie in Deutschland, Slowenien und Spanien eher in Richtung *WfbM*, *Zaposlitvenih centrih* bzw. *CEE* auf Systemebene W platziert werden.

Die fünf Personas, die an der Grenze zwischen den Systemebenen W und W+ entwickelt wurden, befinden sich auch im idealisierten Land genau an dieser Grenze (untere Linie in der Abbildung). Im Gegensatz zu den bisherigen Ergebnissen zeigt sich, dass die so charakterisierte Zielgruppe in allen teilnehmenden Ländern bis auf eines eindeutig der Systemebene W zuzuordnen ist. Nur in Slowenien zeigt die Platzierung der jeweiligen Personas keine Tendenz in irgendeine Richtung.

8.4 Interpretation

Nachfolgend werden die Ergebnisse nach Ländern interpretiert. Diese Interpretation ist natürlich subjektiv. Die Darstellung der Ergebnisse im vorigen Abschnitt gibt jedoch allen Leserinnen und Lesern die Möglichkeit, eigene Schlussfolgerungen zu ziehen und Interpretationen vorzunehmen.

Frankreich

Bei der Betrachtung der Ergebnisse (siehe Tabelle 11) fällt auf, dass Frankreich keine weitere Persona als Grenzfall zwischen den Systemebenen W und W+ oder auf der Systemebene W+ platziert hat. Somit stellt *Marc* allein die untere Grenze des französischen ESAT-Systems dar. Acht der elf Personas können dem ESAT-System zugewiesen werden, zwei Personas befinden sich auf der Systemebene W-. *Juliane* konnte aufgrund widersprüchlicher Kategorisierungen nicht platziert werden und ist daher nicht enthalten. In einem der Workshops konnte die Persona *Kim* keiner der Systemebenen zugeordnet werden. Stattdessen wurde ein

Leistungsangebot außerhalb des Rehabilitationssystems vorgeschlagen (d. h. ein Leistungsangebot ohne spezifischen Bezug zu Personen mit Behinderungen).

Marc würde in Slowenien, Spanien und Schweden auf Systemebene W+ platziert werden, und in Deutschland auf Systemebene W. Hier könnte man daraus lernen, wie es Deutschland gelingt, die Rahmenbedingungen an die spezifischen Bedürfnisse von *Marc* auf der Systemebene W in angemessener Weise anzupassen.

Die Platzierung von *Linda* variiert nur geringfügig. *Linda* ist Teil der Systemebene W oder ein Grenzfall in mehreren Ländern. Diese recht eindeutige Platzierung ist nicht überraschend, da *Linda* als Testfall konstruiert wurde und die einzige Persona ist, die keinen Grenzfall darstellt, sondern als Repräsentantin der Zielgruppe der Systemebene W entwickelt wurde.

Die Persona *Frank* wurde an der Grenze zwischen den Ebenen W- und W entwickelt. In Slowenien und Schweden befindet er sich auf der gleichen Position, in Spanien auf der Stufe W- und in Deutschland auf der Stufe W. Mögliche Lerneffekte können bei der Analyse der Gründe gefunden werden, warum es in Spanien möglich ist, die Rahmenbedingungen auf Systemebene W- anzupassen, während dies in den anderen Fällen nicht möglich ist.

Deutschland

Betrachtet man die Ergebnisse der Zuordnung der Personas aus den Referenzländern (siehe Tabelle 11), so sieht man, dass alle Personas oberhalb der Persona *Ben* liegen, d. h. Keine Persona wurde der Systemebene W+ zugeordnet oder als Grenzfall ähnlich wie *Ben* zwischen den Ebenen W+ und W gesehen. *Frank*, *Jordi*, *Marc*, *Montse* und *Sam* werden als Teil der Zielgruppe der deutschen WfbM wahrgenommen, *Kim* und *Linda* als Grenzfälle mit Potenzial zur Systemebene W-. Das sich abzeichnende Muster ähnelt den Ergebnissen aus Frankreich: Acht Personas befinden sich innerhalb des ESAT-Systems und zwei Personas (dieselben wie in Deutschland) auf Systemebene W-. Die „Reichweite“ des WfbM-Systems scheint im Vergleich zu den fünf Ländern am größten zu sein, da neun der elf Personas dort untergebracht waren.

Persona *Ben* wurde als Grenzfall zwischen Level W und W+ konstruiert und liegt auch in Schweden an derselben Stelle. In Slowenien und Spanien wäre *Ben* der Systemebene W+ zuzuordnen, in Frankreich gibt es Anhaltspunkte dafür, dass er innerhalb der Systemebene W oder an der Grenze zur Systemebene W liegt.

Die Persona *Juliane* wurde sowohl in Spanien und Schweden als auch in Deutschland als Grenzfall zwischen den Systemebenen W- und W wahrgenommen. In Frankreich hingegen gab es eine widersprüchliche Platzierung: eine ESAT sah sie als Teil ihrer Zielgruppe, eine andere ESAT sah sie als Grenzfall zur Systemebene W+, die teilnehmende EA wiederum sah *Juliane* auf der Systemebene W-. In Slowenien wurde *Juliane* der Systemebene W zugeordnet. Es könnte sich lohnen, diesen Unterschieden in weiteren Studien auf den Grund zu gehen und die Ursachen dafür zu klären.

Slowenien

Die Verteilung der Personas auf die verschiedenen Systemebenen in Slowenien (siehe Tabelle 11) zeigt, dass keine Persona der Systemebene W- zugeordnet wurde. In einigen Fällen wurde bei der Besprechung einzelner Personas (*Frank*, *Linda*) darauf hingewiesen, dass es zwar einen

geeigneten Arbeitgeber und einen genau passenden Beruf auf Ebene W- geben könnte, dies aber eher als Grenzfall angesehen wurde. Nur in zwei Fällen war eine eindeutige Zuordnung zur Systemebene W möglich, sieben Personas wurden als Grenzfälle eingeordnet.

Besonders auffällig ist, dass beide slowenischen Personas – *Milka* und *Niko* – in Frankreich, Deutschland und Schweden dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugeordnet wurden (und zumindest *Niko* in Spanien). Offensichtlich verfügen diese Länder über geeignete Instrumente (z. B. Gesetze oder Verordnungen), um die notwendigen unterstützenden Bedingungen für diese Personas auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Unklar ist, ob dies auf eine völlig andere Inklusionsgeschichte als in den anderen Ländern zurückzuführen ist oder ob es andere Gründe gibt, aber auf jeden Fall ist hier ein Lernpotenzial vorhanden. Wie schaffen es diese anderen Länder, *Milka* und *Niko* geeignete Bedingungen zu bieten, damit sie dauerhaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und nicht in abgegrenzten oder geschützten Einrichtungen arbeiten können?

Spanien

In Spanien sind die elf entwickelten Personas über alle Systemebenen und Grenzfälle verteilt (siehe Tabelle 11). Die in Frankreich und Deutschland entwickelten Grenzfälle zwischen den Ebenen W und W+ werden hier der Ebene W+ zugeordnet. Überraschend ist die Platzierung der slowenischen Persona *Milka*, die sonst auf Systemebene W-, hier aber als Grenzfall zwischen den Ebenen W und W+ platziert ist. Ein näherer Blick auf die Gründe dafür könnte weiteres Lernpotenzial offenbaren. Die „Reichweite“ der Systemebene W scheint geringer zu sein als in den anderen Ländern, da vier der elf Personas weder Grenzfälle sind noch der Systemebene W zugeordnet wurden.

Persona *Jordi* wurde als Grenzfall ausgelegt (auch in Slowenien), aber in Frankreich, Deutschland und Schweden wird sie als Teil der Systemebene W betrachtet. Hier wäre es interessant zu erfahren, welche Rahmenbedingungen dazu beitragen, dass Persona *Jordi* in den anderen Ländern dort bleibt, während sie in Spanien und Slowenien als Grenzfall gilt.

In allen Ländern scheint die Persona *Montse* Teil der Systemebene W oder an deren Grenzen zu sein. Da *Montse* als „obere“ Grenze und *Jordi* als „untere“ Grenze erstellt wurden und alle anderen Länder diese beiden Personas eher der Systemebene W zuordnen, ist dies ein weiterer Hinweis darauf, dass die „Reichweite“ der spanischen Systemebene W im Vergleich zu den anderen Ländern geringer zu sein scheint.

Schweden

In Schweden sind die Personas über alle Systemebenen sowie die beiden Grenzregionen zwischen den Ebenen verteilt (siehe Tabelle 11). Während *Marc* in Deutschland und Frankreich der Systemebene W angehört, ist er in Schweden der Ebene W+ zugeordnet. Eine genauere Analyse der Anpassungen in den beiden Ländern an die Bedürfnisse von *Marc* wäre hier wahrscheinlich aufschlussreich. Ebenso wurde diskutiert, ob *Ben* und *Montse* berechtigt sein könnten, auf der Systemebene W+ zu arbeiten, aber es konnten nicht genügend Informationen in den Persona-Beschreibungen gefunden werden, um diese Entscheidung zu treffen.

Die Platzierung der Persona *Kim* nutzt den gesamten Bereich der Systemebene W, einschließlich der Grenzbereiche. Da *Kim* als Grenzfall konstruiert wurde, in den anderen

Ländern jedoch der Systemebene W zugeordnet wurde, kann davon ausgegangen werden, dass sich die „untere“ Systemgrenze in Schweden eher auf Zielgruppen bezieht, die eine geringere Anpassung an die Rahmenbedingungen erfordern als in den anderen Ländern.

Sam wurde verwendet, um die Grenze zwischen den Systemebenen W- und W zu definieren. In Deutschland, Slowenien und Spanien (sowie in Frankreich, dort aber einschließlich des Grenzbereichs) würde *Sam* zur Systemebene W gehören. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die „obere“ Grenze der Systemebene W in Schweden niedriger ist als in den anderen Ländern, d. h. dass Menschen mit einem im Vergleich zu anderen Ländern höheren Anpassungsbedarf der Rahmenbedingungen bereits in der Systemebene W- verortet sind. In Verbindung mit der Persona *Kim* zeigt sich in Schweden (ähnlich wie in Spanien) eine geringerer Reichweite der Systemebene W als in den anderen Ländern.

Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass es in Schweden zwei Angebote auf der Systemebene W gibt und nur eines dieser beiden Angebote im Rahmen der Studie näher untersucht werden konnte. Die Rahmenbedingungen im Falle des zweiten Angebots (*skyddat arbete cos offentliga arbets-givare - OSA*) können sich von denen, die im Falle von Samhall AB möglich sind, unterscheiden. Daher beschreibt der Umfang des Angebots von Samhall AB - *skyddat arbete* nicht unbedingt den Umfang der gesamten Systemebene W in Schweden.

Gesamtinterpretation

Obwohl für jedes teilnehmende Land nur zwei Personas entwickelt wurden, ermöglichte die Platzierung von acht weiteren Personas im selben Land einen Vergleich zwischen den Ländern hinsichtlich der Ähnlichkeit bzw. Unähnlichkeit der angesprochenen Zielgruppe. Der *erste Indikator*, dessen Ergebnisse in Abbildung 9 dargestellt sind, basiert daher auf einer Stichprobe von zehn Personas für jedes Land. Es werden Informationen geliefert, die nicht direkt aus den Beschreibungen der Kontextfaktoren zu entnehmen sind. Ähnlichkeiten bei den Zielgruppen, die insbesondere zwischen Frankreich und Schweden, aber auch in gewissem Maße zwischen diesen Ländern und Deutschland zu bestehen scheinen, bieten die Möglichkeit, weiter zu untersuchen, ob es ähnliche oder unterschiedliche Ansätze bei der Adressierung der Zielgruppen gibt. Solche alternativen Ansätze ließen sich leicht in das eigene System einbauen, da sie die Zielgruppen nicht grundsätzlich in Frage stellen, sondern das Spektrum der Möglichkeiten zur Anpassung an die Bedürfnisse der Zielgruppen angemessen erweitern können. Andererseits bietet der Vergleich von Ländern, die hinsichtlich der Zielgruppe sehr unterschiedlich zu sein scheinen (z. B. Slowenien und Frankreich, Deutschland und Spanien oder Spanien und Frankreich), das Potenzial, die Zielgruppenthematik grundsätzlich zu hinterfragen und Anregungen für geeignete Angebote für bisher nicht oder nicht ausreichend angesprochene Zielgruppen zu erhalten.

Wie können die Ergebnisse des *zweiten quantitativen* Indikators (siehe Abbildung 10) interpretiert werden? Die Abbildung zeigt die mathematisch ermittelten Ergebnisse der Platzierung solcher Personas in einem Land, die in anderen Ländern als Grenzfälle entwickelt wurden. Werden diese Personas in einem Land oberhalb des theoretischen Wertes platziert (siehe Wert für das idealisierte Land), so werden dort die Grenzfälle eher in Richtung des allgemeinen Arbeitsmarktes verortet. Dies bedeutet, dass insbesondere Frankreich offenbar

über Ansätze für Zielgruppen verfügt, die es in dieser Form in den anderen Ländern nicht gibt. Daher haben alle vier anderen Länder die Möglichkeit, von solchen Ansätzen zu lernen.

Selbiges gilt für die Grenzfälle zwischen den Systemebenen W und W+. Hier zeigt Deutschland, gefolgt von Frankreich, dass es am fähigsten ist, Personas – die ansonsten als Grenzfälle ausgelegt wurden – innerhalb der Systemebene W und damit eher in Richtung höherer Systemebenen zu platzieren. Die anderen Länder können sich daher von Deutschland und Frankreich inspirieren lassen und konkrete Ideen erhalten, wie sich Grenzfälle auf der Systemebene W in „Normalfälle“ umwandeln lassen.

9. Diskussion und Empfehlungen für weitere Untersuchungen

Die Ergebnisse dieser Studie umfassen nicht nur die oben beschriebenen Einzelergebnisse aus den teilnehmenden Ländern, sondern auch den erstmals angewandten Ansatz, der nun im Sinne einer guten Forschungspraxis kritisch überprüft werden soll. Denn jede Entscheidung über Methodik, Instrumente oder durchgeführte Maßnahmen hat ihre eigenen Implikationen. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt des letzten Kapitels dieses Berichts auf der kritischen Diskussion der verschiedenen Entscheidungen und der Ableitung von Empfehlungen für Folgestudien.

Eignung der ICF und der ICF Core Sets

Zu Beginn der Studie war unklar, inwieweit die ICF in den teilnehmenden Ländern nicht nur bekannt war, sondern sich auch im Denken und Handeln der Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger sowie in den entsprechenden Prozessen und Entscheidungslogiken wiederfand. In allen Ländern war die ICF bekannt, manchmal mehr oberflächlich, manchmal vertieft. Je näher die an den Workshops teilnehmenden Sachverständigen an der Praxis und der Durchführung der tatsächlichen Assessments waren, desto vertrauter waren sie mit der ICF und ihrer Beziehung zu den verwendeten Instrumenten. In einigen wenigen Fällen wurden Assessment-Instrumente verwendet, die direkt den ICF-Kategorien und den entsprechenden Schweregraden zugeordnet werden können. In einigen Fällen wurden solche ICF-bezogenen standardisierten Skalen in Deutschland zur Beurteilung beruflicher Grundkompetenzen und -fähigkeiten oder in Schweden im Bereich der Beschäftigungstherapie verwendet. Ihre Ergebnisse stellen jedoch nur einen Teil des gesamten (virtuellen) Persona-Assessments dar, das sowohl unterschiedliche berufliche Perspektiven als auch verschiedene Erhebungsmethoden umfasst. Am Ende der Studie lässt sich feststellen, dass der Kerngedanke der ICF, dass Behinderung ein Konstrukt ist und nicht nur medizinische Ursachen hat, in allen teilnehmenden Ländern verinnerlicht wurde. In einigen Fällen wurde in den eigenen Verfahren oder Instrumenten direkt auf die ICF verwiesen, aber eine weitverbreitete Verwendung war nicht zu beobachten.

Neben der allgemeinen Verwendung der ICF stellt sich auch die Frage, inwieweit die Beschränkung der verwendeten ICF-Kategorien auf das ICF Core Set Berufliche Rehabilitation zielführend war. Das Feedback der Umsetzungspartner zeigt, dass dieses Core Set weitgehend genügt, um Personas an der Grenze zwischen zwei Systemebenen hinreichend genau zu beschreiben. Lediglich in einem Fall wurde eine Kategorie, die nicht im Core Set enthalten war,

zur Beschreibung hinzugefügt, alle anderen Personas kamen mit der Auswahl der im Core Set enthaltenen Klassifikatoren aus.

Einschränkungen des Systemebenen-Ansatzes

Der Ansatz, komplexe Dienste und Leistungen für unterschiedliche Zielgruppen zur Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsmarkt auf einer einfachen, eindimensionalen Skala von W+ über W bis W- abzubilden, hat natürlich auch seine Grenzen. So wurde in einigen Gesprächen deutlich, dass Personen bzw. Personas, die an einer Grenze stehen, nicht automatisch in die darunter liegende Systemebene fallen, weil es dort z. B. kein passendes Angebot für sie gibt oder sie die dort erforderlichen Zugangskriterien nicht erfüllen. In diesen Fällen war die Alternative zur Beschäftigung auf einer der Systemebenen meist nur die Arbeitslosigkeit. Daher sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. Die Diskussion hat jedoch nur diese Lücken aufgezeigt, die in den Systemen für bestimmte Zielgruppen bestehen können, und in dieser Hinsicht wurde der Ansatz als hilfreich empfunden. Darüber hinaus besteht ein konkretes Lernpotenzial zwischen den Ländern, die solche Lücken in ihren Systemen haben, und denen, die anscheinend geeignete Dienste und Leistungen für die Zielgruppe, die in der Persona dargestellt ist, entwickelt haben und anbieten können.

Einschränkungen des Persona-Ansatzes

Alle Personas wurden so entworfen, dass sie an einer der beiden für die Studie relevanten Systemgrenzen in ihrem jeweiligen Herkunftsland verortet sind. Es wurden zwei verschiedene Fälle beschrieben, die einzeln oder in Kombination dazu führen können, dass eine Persona auf einer bestimmten Ebene des Systems nicht (mehr) beschäftigt werden kann.

Der **erste Fall** beschreibt Anforderungen, die sich direkt aus körperlichen Funktionseinschränkungen ergeben und im Rahmen der aktuellen Systemebene nicht adäquat erfüllt werden können. Beispiele hierfür sind ein hoher Betreuungsbedarf, der Zeitaufwand für das Erlernen und Verinnerlichen von Arbeitsanweisungen oder das Risiko, sich selbst oder andere zu gefährden. Diese Bedürfnisse spiegeln sich auch in den entwickelten Personas wider (z. B. *Jordi*, der häufig unangemessenes oder respektloses Verhalten zeigt; *Linda*, die keine Kritik an ihrer Arbeitsleistung akzeptiert; oder *Marc*, der viel Unterstützung bei der Arbeit braucht, möglichst dauerhaft). Diese Anforderungen scheinen in den Personas gut dokumentiert zu sein, obwohl sie nur qualitativ beschrieben und in keiner Weise quantifiziert werden konnten.

Im **zweiten Fall** kann das Zusammenwirken von eingeschränkten Körperfunktionen und Umweltfaktoren zu einer eingeschränkten Aktivität oder Teilhabeleistung führen, die nicht ausreicht, um dauerhaft auf dieser Systemebene zu verbleiben. So könnte eine Person immer noch einen hohen Pflegebedarf haben, aber dieses Mal in einem Umfang, der von der betroffenen Systemebene geleistet werden *kann*. Die für die Pflege benötigte Zeit bedeutet jedoch, dass die Person in der verbleibenden Arbeitszeit nicht produktiv genug ist, um dort dauerhaft beschäftigt zu werden. In einigen Ländern, wie z. B. Deutschland, sind die Produktivitätsanforderungen, die erforderlich sind, um dauerhaft auf einer bestimmten Systemebene zu verbleiben, in Verordnungen oder in der Rechtsprechung definiert und weiter beziffert. Diese Informationen lassen sich in den Personas nur schwer finden, und in der letzten Runde des Workshops, in der die Personas den verschiedenen Systemebenen zugeordnet wurden, tauchten von Fall zu Fall Fragen zur Konkretisierung dieser Leistung auf.

Leistung ist bereits ein kontextbezogenes Konstrukt, während das Ziel der Persona-Entwicklung auch darin bestand, ihre kontextbezogenen Referenzen so weit wie möglich zu entfernen, bevor sie auf andere Länder übertragen wird. Tatsächlich stellt die ICF das Konzept der (kontextabhängigen) *Leistung* neben die *Kapazität*, die weitgehend *unabhängig* vom Kontext ist. Während die Leistung eine Beschreibung dessen ist, was die Person tatsächlich tut – unter Berücksichtigung aller Hindernisse und Erleichterungen in der Umgebung, die sich auf das, was die Person tut, auswirken – ist die Kapazität inhärent oder der Person eigen. Sie basiert auf einer Einschätzung oder Beobachtung, oft in Bezug auf eine standardisierte Umgebung – möglichst umfassend, d. h. praktisch durchführbar – unter Ausschluss der Auswirkungen von Umweltfaktoren, die explizit als Barrieren oder Erleichterungen fungieren (Cieza et al. 2016). Tatsächlich wäre die Beschreibung der Kapazität einer Persona nützlicher als die Beschreibung der Leistung auf der Ebene des Systems, in dem die Persona ursprünglich entwickelt wurde. Hier stößt der Persona-Ansatz jedoch an seine Grenzen. Es mag zwar möglich sein, eine Persona mit ihrer jeweiligen Leistung anhand realer Personen oder konkreter Fälle zu entwickeln, aber es ist schwierig, sich ihre (dann virtuelle) Platzierung in einer standardisierten Umgebung vorzustellen oder gar umzusetzen und in diesem Zusammenhang Bewertungen und Beobachtungen an dieser hypothetischen Person vorzunehmen. In weiteren Studien könnte ein Ansatz erprobt werden, bei dem Beschäftigte identifiziert werden, die den Personas möglichst nahekommen, und dann solche standardisierten Kapazitätsbewertungen im realen Leben durchgeführt werden. Auf diese Weise könnten Kapazitäts-Levels zu den Personas hinzugefügt werden, was ihre Interpretierbarkeit in anderen Kontexten verbessern würde.

Es gibt noch einen weiteren Aspekt des Persona-Ansatzes, der kritisch betrachtet werden muss. Die Entwicklung der Personas wurde nicht vom Studienteam hinsichtlich der Auswahl der spezifischen Eigenschaften der einzelnen Personas kontrolliert, sondern es wurde den gastgebenden Organisationen überlassen, in welche Richtung die Entwicklung gehen sollte. Infolgedessen gibt es jetzt manchmal größere Ähnlichkeiten zwischen den entwickelten Personas. Es ist fraglich, ob durch diesen eher willkürlichen Prozess nicht bestimmte Zielgruppen übersehen wurden und ob ein anderer Ansatz dazu beitragen könnte, die tatsächlichen Zielgruppen der Institutionen besser zu erfassen, obwohl insgesamt nur wenige Personas vorhanden sind. In einem sequenziellen Prozess, bei dem die Länder nacheinander besucht werden, kann dieses Ziel, wenn überhaupt, nur in begrenztem Umfang erreicht werden. Falls möglich, könnten künftige Studien die Beteiligten und ihre Organisationen persönlich zusammenbringen und sich dann bei der Entwicklung der Personas auf diejenigen Fälle konzentrieren, die am besten geeignet sind, die Diversität der Zielgruppen durch maximale Diversität innerhalb der Personas hervorzuheben.

Eignung des Platzierungsprozesses mit Personas

Die Frage nach der Eignung des Persona-Ansatzes stellt sich nicht nur im Hinblick auf die Beschreibbarkeit eines Grenzfalles, sondern auch im Hinblick auf seine Eignung für die Anwendung in Zuweisungsverfahren und -entscheidungen anderer Länder. Wenn eine Persona in einem anderen Land verwendet wird, sind dann alle Informationen, die für eine Entscheidung über die Platzierung erforderlich sind, in der erforderlichen Tiefe verfügbar? Oder fehlen entscheidende Informationen, um eine endgültige Platzierungsentscheidung zu treffen?

- Es wurde wiederholt berichtet, dass die Beschreibungen der Persona gut strukturiert, zielführend und gut geeignet waren, um ein angemessenes Bild der Persona zu erhalten. Die Beschreibungen reichten auch aus, um ähnliche Fälle aus der Vergangenheit zu identifizieren und mit der Persona in Verbindung zu bringen.
- Wenn die Teilnehmer*innen durch die Personas an reale Fälle oder Personen erinnert wurden, die ihnen derzeit bekannt sind oder in der Vergangenheit bekannt waren, fiel die Platzierungsentscheidung leichter.¹⁴
- In einigen Fällen wurde die Frage gestellt, wie viel Zeit eine Persona pro Tag arbeiten kann. Dies ist sowohl in Frankreich als auch in Deutschland ein wichtiger Indikator. Dieser Kontextfaktor im Sinne eines limitierenden Faktors ist jedoch nicht immer aus den untersuchten rechtlichen oder anderen Kontextfaktoren erkennbar.
- Es wurde auch erwähnt, dass bei der Teilzeitarbeit in einigen Fällen (z. B. in Frankreich) die Systemebene W- flexibler ist als die Systemebene W.
- In einigen Fällen wurde auch der Mangel an Informationen über Aktivitäten, die allgemein durchgeführt werden können, kritisiert.
- Personen mit geringer oder fehlender Motivation sind schwer zu platzieren, da der Einfluss eines anderen Kontexts oder Rahmens auf ihre Motivation nur subjektiv beurteilt werden kann.
- Ein geringes Selbstwertgefühl kann ein Problem für die berufliche Eingliederung darstellen und wichtiger sein als gesundheitliche Probleme oder Fertigkeiten. Man könnte das als einen personbezogenen Faktor betrachten, d. h. als einen Aspekt einer Person, der nicht Teil des Gesundheitsproblems oder -zustands ist, der aber für einen bestimmten Lebensbereich von Bedeutung ist.¹⁵ Nachdem in der Studie versucht wurde, personbezogene Faktoren in der Beschreibung so weit wie möglich zu vermeiden, der Aspekt des geringen Selbstwertgefühls aber mehrfach genannt wurde, sollten das Konzept der Persona-Beschreibung und die korrespondierende Vorlage in Zukunft erweitert werden, um diese Komponente einzubeziehen.
- Allgemein wurde festgestellt, dass, wenn Menschen sich in einer realen Situation befinden und nicht nur als Personas auf dem Papier erscheinen, Assessments oder Probedurchläufe durchgeführt werden können, um die Bedürfnisse besser einschätzen und bessere Platzierungsentscheidungen treffen zu können.

Einschränkungen aufgrund der Auswahl der Organisationen, die an den Workshop-Teilen der Studie teilgenommen haben

In Slowenien und Schweden ist es gelungen, *SOČA* bzw. *Arbetsförmedlingen*, die Organisationen, die für die Zuordnung einer Persona zur am besten geeigneten Systemebene zuständig sind, in die Studie einzubeziehen. In Deutschland konnte eine Organisation gefunden

¹⁴ Es ist natürlich fraglich, inwieweit in diesen Fällen fehlende Informationen in der Persona-Beschreibung implizit durch Informationen von der realen Person ergänzt wurden.

¹⁵ Menschen mit Behinderungen können aufgrund schlechter Erfahrungen am Arbeitsplatz ein geringes Selbstwertgefühl entwickeln und daher kein Vertrauen in ihre Fähigkeiten haben, was sie daran hindert, schwierigere Aufgaben zu übernehmen. In der ESAT Rouen wird eine Methode namens Social Role Valorisation (SRV) bei den Arbeiter*innen implementiert. Sie lernen zum Beispiel, Misserfolge zu akzeptieren und sie als Quelle neuer Erfahrungen und des Lernens zu schätzen. Sie lernen auch, sich am Arbeitsplatz gehört und geschätzt zu fühlen. Link zum Konzept auf Französisch: <https://socialrolevalorization.com/wp-content/uploads/2021/03/Osburn-2006-Apercu-de-la-VRS.pdf> und auf Englisch <https://socialrolevalorization.com/srv-theory-about-srv/>

werden, die im Auftrag der *Bundesagentur für Arbeit (BA)* die beiden für die Studie relevanten Systemgrenzen bei der Beurteilung des Arbeitsvermögens von Menschen mit Behinderungen untersucht. Im Rahmen der Studie wurde auch eine Validierung der deutschen Personas durch die zuständigen Fachleute einer Landesdirektion der *Bundesagentur für Arbeit* durchgeführt. Daher kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse aus diesen drei Ländern eine große Aussagekraft haben.

In Spanien musste man mangels einer zuweisenden oder bewertenden Behörde auf die Dienstanbieter auf den Systemebenen W- und W zurückgreifen. Die Ergebnisse des Workshops sind zuverlässig, aber es ist anzunehmen, dass die Ergebnisse anders ausgefallen wären, wenn die Workshops mit anderen Organisationen in der gleichen Weise durchgeführt worden wären. So ist beispielsweise zu erwarten, dass das Spektrum der angebotenen beruflichen Aktivitäten, die Geschichte der Organisation oder die wirtschaftliche Situation der Region, in der die Organisation ansässig ist, einen Einfluss auf die Ergebnisse haben könnten. In Folgestudien könnten diese potenziellen Einflussfaktoren abgeschwächt werden, indem die Studie in einer Reihe von Organisationen durchgeführt wird, die sich hinsichtlich dieser Merkmale so weit wie möglich unterscheiden.

Auf die Schwierigkeiten in Frankreich wurde bereits hingewiesen. Dort scheiterten alle Versuche, das zuständige Entscheidungsgremium, die *Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)*, zu kontaktieren. Stattdessen wurden einzelne Dienstanbieter auf den Systemebenen W- und W angesprochen. Wie schwierig dieser Ansatz ist, zeigen die Ergebnisse von drei Workshops. Für sechs der elf Personas konnten die Ergebnisse der Workshops widerspruchsfrei kombiniert werden, in vier weiteren Fällen war zumindest eine Zuteilung zu einer der Systemebenen plausibel. Bei einer Persona waren die Ergebnisse jedoch so widersprüchlich, dass keine Schlussfolgerungen gezogen werden können. Wie bereits im Falle Spaniens diskutiert, ist anzunehmen, dass die Auswahl der evaluierenden Organisationen einen Einfluss auf die Ergebnisse hat, sodass auch hier die Empfehlung für zukünftige Folgestudien lautet: Wenn die *CDAPH* nicht kooperiert, ist es besser, auf eine größere Anzahl möglichst unterschiedlicher Organisationen und deren Ergebnisse zurückzugreifen. Natürlich wäre dann zu überlegen, welches Maß an Zustimmung erforderlich ist, damit die Ergebnisse als „hinreichend robust“ angesehen werden können.

10. Quellenangaben

action-sociale (2022a). Entreprise adaptée. <https://annuaire.action-sociale.org/etablisements/adultes-handicapes/entreprise-adaptee-247.html> (Abgerufen: 24.05.2022) [auf Französisch]

action-sociale (2022b). Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT). <https://annuaire.action-sociale.org/etablisements/adultes-handicapes/etablissement-et-service-d-aide-par-le-travail—e-s-a-t—-246.html> (Abgerufen: 24.05.2022) [auf Französisch]

action-sociale (2022c). Foyer d'accueil médicalisé pour adultes handicapés (FAM). <https://annuaire.action-sociale.org/etablisements/adultes-handicapes/foyer-d-accueil->

- [medicalise-pour-adultes-handicapes—f-a-m—-437.html](#) (Abgerufen: 01.06.2022) [auf Französisch]
- Anner, J., Schwegler, U., Kunz, R., Trezzini, B., de Boer, W. (2012). Evaluation of work disability and the International Classification of Functioning, Disability and Health: what to expect and what not. BMC Public Health. 2012
- ASW+W gGmbH, Régie des Ecrivains, Solivers (2021): Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Grenzregion Oberrhein. Ein deutsch-französischer Vergleich. Bericht im Projekt Participation 4.0. [auf Deutsch]
- Boletín Oficial Del Estado Núm. 289, Martes 3 de diciembre de 2013, Sec. I. Pág. 95635. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf> (Abgerufen: 01.06.2022) [auf Spanisch]
- Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) (2013). Positionspapier der BAGüS zur „Schnittstelle zwischen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Tagesförderstätten“. https://www.lwl.org/spur-download/bag/48_13an1.pdf (Abgerufen: 01.03.2022) [auf Deutsch]
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (2016). ICF-Praxisleitfaden 4. Trägerübergreifende Informationen und Anregungen für die praktische Nutzung der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation). Frankfurt am Main. https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/reha_grundlagen/pdfs/Broschuere_ICF_4-web.pdf (Abgerufen: 02.03.2022) [auf Deutsch]
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (o.D.). Core-Sets. <https://www.bar-frankfurt.de/themen/icf/grundlagen-der-icf/core-sets.html> (Abgerufen: 28.02.2022) [auf Deutsch]
- Cieza, A., Fayed, N., Bickenbach, J., Prodinger, B. (2016). Refinements of the ICF Linking Rules to strengthen their potential for establishing comparability of health information. Disability and Rehabilitation 41(5):574-583. doi: 10.3109/09638288.2016.1145258
- Comunidad de Madrid (o.D.). Enclaves laborales. Webinformation. <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/enclaves-laborales> (01.06.2022) [auf Spanisch]
- Dares (2021): L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2019. Le taux d'emploi direct en équivalent temps plein reste stable depuis 2016. Dares résultats. 2021/N°63. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/obligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-en-2019> (Abgerufen: 24.05.2022) [auf Französisch]
- Court of Justice (2021). Judgement of the Court (Fifth Chamber). 06 Oktober 2021. Case C-598/19. Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo (Conacee) versus Diputación Foral de Gipuzkoa. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CJ0598&from=EN> (Abgerufen: 12.05.2023)
- De Norre, J. & Cabus, S. (2020). A human rights perspective on integration of disabled persons in the competitive labour market. Evidence from the legislative frameworks of Poland, Bulgaria, Sweden and Belgium. HIVA - Research Institute for Work and Society. Leuven. https://divergent.be/wp-content/uploads/2020/07/ZKD5744_paper-2_EIND_EN.pdf (Abgerufen: 05.05.2022)

- DIMDI - Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2005). Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Heidelberg. [auf Deutsch]
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2009): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Bedarfsermittlung und Hilfeplanung in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen. DV 06/09 AF IV 17. Juni 2009. https://www.hs-wismar.de/storages/hs-wismar/HSW_zentral/Einrichtungen/inklusion/dv-06-09-4.pdf (Abgerufen: 12.04.2022) [auf Deutsch]
- Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) (2014). Nutzung der ICF im deutschen Rehabilitationssystem. Positionspapier der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften (DGRW). https://www.dvfr.de/fileadmin/user_upload/DVfR/Downloads/Stellungnahmen/StN_F%C3%B6rderung_der_Nutzung_der_ICF_Stand_9_10_14.pdf (Abgerufen: 28.02.2022) [auf Deutsch]
- Diversis Corporación: Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (n.d.). <https://diversiscorporacion.org/empleo-y-diversidad/unidades-de-apoyo/#1444733766451-007d2f79-2bf3> (Abgerufen: 01.06.2022) [auf Spanisch]
- DREES (2020): L'offre d'accueil des personnes handicapées dans les établissements et services médico-sociaux fin 2018. URL: <http://www.robertholcman.net/wp-content/uploads/2021/02/drees-etudes-resultats-1170-novembre-2020-offre-accueil-personnelles-handicapees-etablissements-services-medico-sociaux-2018.pdf> (Abgerufen: 24.05.2022) [auf Französisch]
- Društvo Sožitje-Medobčinsko Društvo za Pomoč Osebam z Motnjami v Duševnem Razvoju Slovenske Konjice (2022). (Deutsch.: Kommunalverband für die Unterstützung von Personen mit geistigen Behinderungen). <https://www.bizi.si/DRUSTVO-SOZITJE-MEDOBCINSKO-DRUSTVO-ZA-POMOC-OSEBAM-Z-MOTNJAMI-V-DUSEVNEM-RAZVOJU-SLOVENSKE-KONJICE/> (Abgerufen: 09.06.2022) [auf Slowenisch]
- European Agency for Special Needs and Inclusive Education (2016). European Agency Statistics on Inclusive Education (EASIE): Methodology Report. (A. Watkins, S. Ebersold and A. Lénárt, eds.). Odense, Denmark. <https://www.european-agency.org/sites/default/files/publications/ereports/EASIE/EASIE%20%C2%AD%20Methodology%20Report.pdf> (Abgerufen: 01.03.2022)
- EASPD (2018) (Ed.): France Fact Sheet on Social Care & Support Services Sector for Persons with Disabilities. https://easpd.eu/fileadmin/user_upload/Factsheets/EASPD-France_fact_sheet.pdf (Abgerufen: 01.06.2022).
- EASPD (2019) (Ed.): Sweden Fact Sheet on Social Care & Support Services Sector for Persons with Disabilities. https://www.easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/easpd-sweden_fact_sheet.pdf (Abgerufen: 01.06.2022).
- Fietkau, S., Jautz, R., Schäfer, K. (2019): Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitforschung der modellhaften Erprobung des Bedarfsermittlungsinstruments Baden-Württemberg (BEI_BW) im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg. <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m->

- [sm/intern/downloads/Downloads_BTHG/BEIBW_Abschlussbericht-Begleitforschung-Erprobung_Nov-2019.pdf](#) (Abgerufen: 12.04.2022) [auf Deutsch]
- Finger, M. E., de Bie, R., Selb, M., Escorpizo, R. (2016). An examination of concepts in vocational rehabilitation that could not be linked to the ICF based on an analysis of secondary data. *Work*. 2016 Feb 15;53(4):775-792. doi: 10.3233/WOR-152251.
- Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017462-om-sarskilda-insatser-for_sfs-2017-462 (Abgerufen: 09.08.2022) [auf Schwedisch]
- Gawell, M. (2021). Chapter 13: Social Enterprises in Sweden - Intertextual Consensus and Hidden Paradoxes. In: Nyssens, M. (Ed). *Social Enterprise in Western Europe: Theory, Models and Practice* (J. Defourny, Ed.) (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429055140> (Abgerufen: 03.06.2022)
- Glässel, A., Finger, M., Escorpizo, R., Schrör, M., Stucki, G., Cieza, A. (2011). Entwicklung von ICF-Core Sets für die berufliche Rehabilitation. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Ed.). *Internetausgabe des Tagungsbandes zum 20. Rehabilitationswissenschaftlichen Kolloquium*. DRV-Schriften Band 93. Berlin. S. 98-99 [auf Deutsch]
- Government Ordinance. 2000:630. Verordnung über Sonderinitiativen für behinderte Menschen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit. (Förordning om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga). Ministerium für Arbeit. [Auf Schwedisch]
- LWL-Kompetenzzentrum Soziale Teilhabe (2019). Bedarfe ermitteln, Teilhabe gestalten. BEI_NRW. Handbuch. Köln. [auf Deutsch]
- Mattsson, A. & Norberg, J. (2020). Arbetsmarknadspolitiska program 2020. Arbetsförmedlingens återrapportering 2021. Arbetsförmedlingen. S. 97. <https://arbetsformedlingen.se/download/18.45f2840b17863cf8a23598f/1620395998996/arbetsmarknadspolitiska-program-2020.pdf> (Abgerufen: 05.05.2022) [auf Schwedisch]
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2022). <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/> (Abgerufen: 08.06.2022) [auf Slowenisch]
- Morfeld, M., Friedrichs, A., Stritter, W., Lentz, R., Robinson, K. (2015). Stand der ICF-Entwicklung und Nutzung im Bereich der Beruflichen Rehabilitation in Europa. In: Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) (Ed.): *Berufliche Rehabilitation*, 2015, 29. Jahrgang (Heft 1), S. 11-19 [auf Deutsch]
- Momsen, A. H., Stapelfeldt, C. M., Rosbjerg, R., Escorpizo, R., Labriola, M., & Bjerrum, M. (2019). International Classification of Functioning, Disability and Health in Vocational Rehabilitation: A Scoping Review of the State of the Field. *Journal of occupational rehabilitation*, 29(2), 241–273. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9788-4>
- Real Decreto 290/2004 (2004). <https://www.boe.es/eli/es/rd/2004/02/20/290> [Auf Spanisch]
- Real Decreto 870/2007 (2007). <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/07/02/870> [Auf Spanisch]
- REHADAT (o. D.): Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM). <https://www.rehadat->

- bildung.de/bildungsmassnahmen/abklaerung-der-beruflichen-eignung-und-berufsfindung/diagnose-der-arbeitsmarktaehigkeit/ (Abgerufen: 12.04.2022) [In German]
- Schmidt-Ohlemann, M. (2016). Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und ihre Bedeutung für Behandlung, Rehabilitation und die Teilhabeplanung. Vortrag am 18.11.2016 in Fulda. [auf Deutsch]
- Schmidt-Ohlemann, M. (2017). Fehlende Kodifizierung durch die WHO. <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-bedarfsermittlung-icf/icf/fd1-1005/> (Retrieved: 28.02.2022) [auf Deutsch]
- Schmidt-Ohlemann, M. (2018). ICF-orientierte Bedarfsermittlung als Ausgangspunkt von Wirkungsmessung. Expert*innen-Gespräch – Wirkung und Wirksamkeit im BTHG. 27. August 2018. https://beb-ev.de/wp-content/uploads/2018/09/2018-08-27_-6-Vortrag-Schmidt-Ohlemann-ICF.pdf (Abgerufen: 28.02.2022) [auf Deutsch]
- Schubert, M., Penstorf, C., Seel, H., Morfeld, M., Bade, S., Gleisberg, D., Lentz, R., Robinson, K. (2014). Abschlussbericht zum Projekt Prüfung von aktuellem Stand und Potenzial der Bedarfsermittlung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unter Berücksichtigung der ICF (Machbarkeitsstudie). Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke e. V. (BAG BBW) (Ed.). Berlin. https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/downloadmaterialien/themen/reha-prozess/Abschlussbericht_final.pdf (Abgerufen: 28.02.2022) [auf Deutsch]
- Seidel, A., Schneider, S. (2021): Praxishandbuch ICF-orientiertes Arbeiten. Beratung, Bedarfsermittlung und Unterstützungsplanung in sozialen Berufen. 2. Auflage. Weinheim. [auf Deutsch]
- Servicio Público de Empleo Estatal: Empleo Con Apoyo En El Mercado Ordinario De Trabajo (o. D.). <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo> (Abgerufen: 01.06.2022) [auf Spanisch]
- Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo (2004). Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI) (Deutsch: Gesetz über die Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten): <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3841> (Abgerufen: 08.06.2022) [auf Slowenisch]
- Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo (2010). Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) (Deutsch: Arbeitsmarktregulierungsgesetz). <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840> (Abgerufen: 08.06.2022) [auf Slowenisch]
- Sveriges Riksdag (2017). Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017462-om-sarskilda-insatser-for_sfs-2017-462 (Abgerufen: 09.08.2022) [auf Schwedisch]
- Tabaj, A. (2018): Slovenia Fact Sheet on Social Care & Support. Services Sector for Persons with Disabilities; EASPD

Ulricehamns Kommun (o. D.). Act concerning Support and Service for Persons with Certain Functional Impairments (LSS). LSS på Engelska. <https://www.ulricehamn.se/innehall/2019/10/Om-LSS-p%C3%A5-Engelska.pdf> (Abgerufen: 05.05.2022)

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča (n.D.) (Deutsch: Universitäts-Rehabilitations-Institut der Republik Slowenien - Soča) <https://www.uri-soca.si/> (Abgerufen: 09.06.2022) [auf Slowenisch]

Wikipedia (2022). Offentligt skyddat arbete. https://sv.wikipedia.org/wiki/Offentligt_skyddat_arbete (Abgerufen: 03.06.2022) [auf Schwedisch]

World Health Organization (2001). The International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneva.

World Health Organization (2013). How to use the ICF: A practical manual for using the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Exposure draft for comment. Oktober 2013. Geneva: WHO.

11. Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Studienschwerpunkt.....	4
Abbildung 2: Überlappende Systemebenen	5
Abbildung 3: Benennungskonvention für die verschiedenen Systemebenen der beruflichen Teilhabe.....	8
Abbildung 4: Konstruktion von Personas an den Grenzen der Systemebene.....	10
Abbildung 5: Identifizierte Angebote auf den Systemebenen W-, W und W+ in den teilnehmenden Ländern.....	14
Abbildung 7: Systemgrenzen im Falle von alternativen Angeboten auf Systemebene W-.....	15
Abbildung 7: Zusammenwirken der Komponenten im ICF-Modell (nach: DIMDI, 2005, S. 23)	27
Abbildung 8: Zusammenhang zwischen Persona-Beschreibung und zentralen ICF-Komponenten	33
Abbildung 9: Indikator 1: Ähnlichkeit der Zielgruppen, die von den jeweiligen nationalen Systemen der beruflichen Teilhabe angesprochen werden.....	49
Abbildung 10: Indikator 2: Platzierungstrends als Hilfsgrößen für Zielgruppenmerkmale	50

12. Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Für weitere Untersuchungen ausgewählte Grenzen.....	15
Tabelle 2: Verfügbarkeit von Informationen über Umweltfaktoren in fünf Ländern	32
Tabelle 3: Umfassendes ICF Core Set für die berufliche Rehabilitation, Körperfunktionen	34
Tabelle 4: Umfassendes ICF Core Set für die berufliche Rehabilitation, Aktivitäten & Teilhabe	35
Tabelle 5: Übersicht der Personas nach Herkunftsland.....	42
Tabelle 6: Übersicht über die Platzierung von Personas in Frankreich.....	45
Tabelle 7: Übersicht über die Platzierung von Personas in Deutschland.....	45
Tabelle 8: Übersicht über die Platzierung von Personas in Slowenien	46
Tabelle 9: Übersicht über die Platzierung von Personas in Spanien	46
Tabelle 11: Übersicht über die Platzierung von Personas nach Systemebene	48