

Arbeit ist mehr als Lohn

Teilhabe am Arbeitsleben: was Arbeit bedeutet, welche Wege es gibt — und die ehrlichen Unterschiede zwischen Werkstatt, Budget und Betrieb

Lars Tiedemann

Dipl. Heilpädagoge (FH) · AssistUK

21. August 2026

Arbeitsfassung — und Auftakt einer kleinen Linie innerhalb dieser Reihe zum Thema Assistenz. Dieser Text beantwortet vier Fragen: Was bedeutet Arbeit für Menschen mit Behinderung? Was heißt Teilhabe am Arbeitsleben? Welche Formen gibt es — Werkstatt, Außenarbeitsplatz, Budget für Arbeit, Inklusionsbetrieb, allgemeiner Arbeitsmarkt mit Arbeitsassistenz — und worin unterscheiden sie sich wirklich, mit Vorteilen und Preisen? Und wie findet man einen Weg hinein? Der Text beschreibt das deutsche System; alle Paragraphen wurden am 21.08.2026 im Gesetzestext nachgelesen, die Zahlen stammen aus den im Verzeichnis genannten Quellen und sind Momentaufnahmen. Er ist eine Orientierung, keine Rechtsberatung — im Einzelfall entscheiden die zuständigen Träger.

Inhalt

1. Die Frage, die selten gestellt wird
2. Was Arbeit ist — mehr als Lohn
3. Die Landkarte: sechs Wege auf einen Blick
4. Die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen
5. Wenn kein Arbeitsplatz trägt: die subjektiv sinnerfüllende Tätigkeit
6. Aus der Werkstatt heraus: Außenarbeitsplatz und andere Anbieter
7. Das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung
8. Inklusionsbetriebe
9. Der allgemeine Arbeitsmarkt — mit Arbeitsassistenten und Jobcoaching
10. Selbstständig arbeiten
11. Anspruch auf Assistenz: wo sie gilt, wo sie fehlt, wo es schwierig wird
12. Wie findet man Arbeit?
13. Die Unterschiede auf einen Blick
14. Was das alles mit Kommunikation zu tun hat
15. Grenzen dieses Textes
16. Fazit in fünf Sätzen
17. Literatur (mit Prüfvermerk)

1. Die Frage, die selten gestellt wird

»Und was machst du beruflich?« Es gibt kaum eine Frage, die im Smalltalk so verlässlich fällt — und kaum eine, die Menschen mit schweren Behinderungen so selten gestellt bekommen. Nicht, weil die Antwort uninteressant wäre. Sondern weil das Umfeld oft still entschieden hat, dass es auf diese Frage keine Antwort gibt.

Dabei ist die Antwort fast immer möglich — sie lautet nur seltener »Ich bin Bürokaufmann« und öfter »Ich arbeite in der Holzgruppe«, »Ich habe einen Außenarbeitsplatz in einer Gärtnerei« oder »Ich arbeite mit einem Budget für Arbeit an einer Schulmensa«. Das deutsche System kennt viele Formen von Arbeit für Menschen mit Behinderung, und sie unterscheiden sich erheblich — im Status, im Geld, in der Absicherung und in dem, was sie für das Leben bedeuten. Wer die Formen nicht kennt, kann nicht wählen. Und wer nicht wählen kann, dem wird gewählt.

Dieser Text ist deshalb bewusst ein Überblickstext: Er erklärt die Wege einzeln, benennt Vorteile und Preise, und er tut das aus der Haltung dieser Reihe — die Person entscheidet, das System hat zu dienen. Er ist zugleich der Auftakt zu einer Linie über Assistenz, denn an der Arbeit zeigt sich Assistenz in ihrer vielleicht klarsten Form: als Arbeitsassistent mit einem echten Rechtsanspruch, von dem zu wenige wissen (Abschnitte 9 und 11).

2. Was Arbeit ist — mehr als Lohn

Warum ist Arbeit überhaupt so wichtig, dass sich ein eigener Grundlagentext lohnt? Die knappste Antwort gibt die Sozialpsychologie. Marie Jahoda hat aus der Arbeitslosenforschung herausgearbeitet, dass Erwerbsarbeit neben ihrer offensichtlichen Funktion — dem Einkommen — eine Reihe verdeckter Funktionen erfüllt, die Menschen erst dann bemerken, wenn sie fehlen: Arbeit strukturiert den Tag und die Woche. Sie schafft regelmäßige soziale Kontakte jenseits der Familie. Sie bindet die eigene Anstrengung in Ziele ein, die größer sind als man selbst. Sie gibt Status und einen Platz im sozialen Gefüge. Und sie verlangt regelmäßige Tätigkeit (Jahoda 1982). Wer Menschen mit Behinderung von Arbeit fernhält, nimmt ihnen also nicht nur Geld — er nimmt ihnen Tagesstruktur, Kontakte, Zugehörigkeit und einen Teil der Antwort auf die Frage, wer man ist.

Das Recht hat daraus eine Verpflichtung gemacht. Die UN-Behindertenrechtskonvention erkennt in Artikel 27 »das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit« an — ausdrücklich in einem Arbeitsmarkt, der »offen, integrativ und für Menschen mit Behinderungen zugänglich ist« (UN-BRK, Art. 27). Das deutsche Sozialrecht fasst denselben Anspruch unter dem Begriff der **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** (§ 49 SGB IX): alle Hilfen, die erforderlich sind, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderung »entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern«.

»Teilhabe am Arbeitsleben« ist also mehr als »einen Job haben«. Es ist der Anspruch, am Ausschnitt des Lebens teilzunehmen, in dem Erwachsene ihre Tage verbringen, gebraucht werden und etwas beitragen — in welcher Form auch immer das für diese eine Person möglich und gewollt ist. Wie weit Anspruch und Wirklichkeit auseinanderliegen, hat der UN-Fachausschuss zuletzt 2023 in seiner Staatenprüfung Deutschlands festgehalten: Er zeigt sich besorgt über die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen — besonders derjenigen mit hohem Unterstützungsbedarf — und über die hohe Zahl der Menschen, die in Werkstätten arbeiten, und er empfiehlt einen Aktionsplan für Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit konkretem Zeitrahmen und Ressourcen (CRPD-Ausschuss 2023). Zwischen diesen beiden Polen — dem Recht auf einen offenen Arbeitsmarkt und der Realität eines großen Sondersystems — bewegt sich alles, was jetzt kommt.

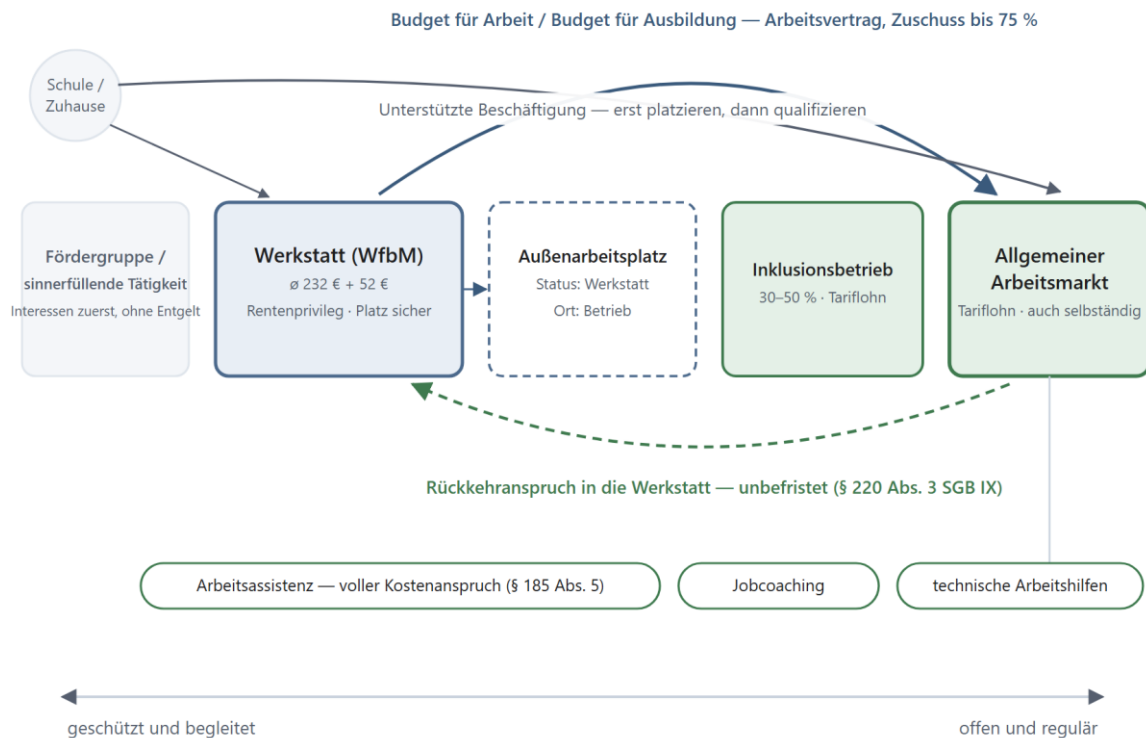
Und eine Vorentscheidung gehört an den Anfang, weil sie über jeden der folgenden Wege regiert: **Ganz oben stehen die Interessen der Person.** Nicht die freie Stelle, nicht das Platzangebot des Trägers, nicht die Einschätzung der Akte — sondern die Frage, was diesen Menschen anzieht, worin er aufgeht, wofür er Ausdauer zeigt. In der Praxis wird diese Reihenfolge notorisch umgedreht: Es wird vom Angebot her geplant und die Person eingepasst. Jeder Abschnitt dieses Textes ist von der Gegenrichtung her geschrieben — und Abschnitt 5 zieht daraus die Konsequenz für die Menschen, bei denen das System am schnellsten aufgibt.

3. Die Landkarte: sechs Wege auf einen Blick

Wer zum ersten Mal auf das System schaut, sieht meist nur zwei Orte: »die Werkstatt« und »richtige Arbeit«. Tatsächlich liegen dazwischen mehrere eigenständige Wege, und an den Rändern gibt es je einen weiteren. Von geschützt nach offen sortiert:

1. **Tagesförderstätte / Fördergruppe** — Betreuung und Förderung für Menschen, denen das System die Werkstatt verwehrt (dazu kritisch Abschnitt 4).
2. **Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM)** — beruflicher Bildungs- und Arbeitsort in einem eigenen Rechtsrahmen.
3. **Außenarbeitsplatz** — Werkstattstatus, aber Arbeitsplatz in einem normalen Betrieb; daneben **andere Leistungsanbieter** als Werkstatt-Alternative.
4. **Budget für Arbeit / Budget für Ausbildung** — echter Arbeits- oder Ausbildungsvertrag bei einem Arbeitgeber, dauerhaft bezuschusst.
5. **Inklusionsbetrieb** — normales Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts, das gezielt 30 bis 50 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt.
6. **Allgemeiner Arbeitsmarkt** — mit Unterstützter Beschäftigung als Einstiegsweg und mit Arbeitsassistentz, Jobcoaching und den Schwerbehindertenrechten als dauerhaftem Netz.

Die Landkarte der Arbeitswege



Die Landkarte der Arbeitswege: von der Fördergruppe über die Werkstatt und ihre Brücken — Außenarbeitsplatz, Budget für Arbeit, Unterstützte Beschäftigung — zum Inklusionsbetrieb und zum allgemeinen Arbeitsmarkt mit Arbeitsassistentz. Der Rückweg in die Werkstatt ist gesetzlich garantiert.

Zwei Dinge an dieser Landkarte sind wichtiger als jedes Detail. Erstens: **Sie ist keine Treppe**. Niemand muss sie Stufe für Stufe absteigen; man darf direkt in einen Inklusionsbetrieb oder mit Assistenz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn es passt und gelingt. Zweitens: **Die Rückwege sind abgesichert**. Wer die Werkstatt Richtung Betrieb verlässt, hat einen gesetzlichen Anspruch darauf, wieder aufgenommen zu werden — ohne zeitliche Begrenzung (§ 220 Abs. 3 SGB IX). Das ist vielleicht der am wenigsten bekannte und für die Entscheidung wichtigste Satz dieses Textes, denn er nimmt dem Wagnis die Endgültigkeit: Niemand muss in der Werkstatt bleiben, weil er Angst hat, den Platz zu verlieren.

4. Die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen

Was sie ist. Die WfbM — das Gesetz nennt sie »Werkstatt für behinderte Menschen«, dieser Text bleibt bei der Person zuerst — ist eine Einrichtung mit gesetzlichem Auftrag: Sie soll Menschen, die »wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder« auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem leistungsangemessenen Entgelt bieten — und sie soll den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern (§ 219 Abs. 1 SGB IX). Der Weg hinein ist gestuft: ein **Eingangsverfahren** von in der Regel drei Monaten, in dem geklärt wird, ob die Werkstatt der richtige Ort ist und welche Bereiche in Frage kommen (§ 57 Abs. 2 SGB IX); danach der **Berufsbildungsbereich**, zwei Jahre berufliche Bildung (§ 57 Abs. 3); danach der **Arbeitsbereich**, die eigentliche, dauerhafte Beschäftigung (§ 58). Rund 310.000 Menschen arbeiten in etwa 700 anerkannten Werkstätten (Stand 2023; Wissenschaftliche Dienste 2023).

Der Status. Beschäftigte im Arbeitsbereich sind in aller Regel keine Arbeitnehmer, sondern stehen in einem **arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis** (§ 221 Abs. 1 SGB IX). Das Entgelt kommt aus dem Arbeitsergebnis der Werkstatt und besteht aus einem Grundbetrag und einem leistungsabhängigen Steigerungsbetrag (§ 221 Abs. 2); dazu kommt ein Arbeitsförderungsgeld von 52 Euro (§ 59). Im Durchschnitt lag das monatliche Arbeitsentgelt im Arbeitsbereich zuletzt bei rund 232 Euro (2023; Antwort der Bundesregierung, nach Kabinett 2025). Den Lebensunterhalt sichert es nicht; das übernimmt in der Regel die Grundsicherung.

Was davon tatsächlich ankommt. Weil das Entgelt auf die Grundsicherung angerechnet wird, ist der spürbare Unterschied kleiner, als die Zahlen vermuten lassen — aber er ist da, und er lässt sich ausrechnen. Vom Werkstattentgelt bleibt ein Freibetrag anrechnungsfrei: ein Achtel der Regelbedarfsstufe 1 plus die Hälfte des darüberliegenden Entgelts (§ 82 Abs. 3 Satz 2 SGB XII). Bei der Regelbedarfsstufe 1 von 563 Euro (Stand 2026) und dem Durchschnittsentgelt von 232 Euro heißt das: rund 70 Euro Grundfreibetrag plus rund 81 Euro hälftiger Freibetrag — etwa 151 Euro bleiben zusätzlich zur vollen Grundsicherung, nur der Rest wird angerechnet. Das Arbeitsförderungsgeld von 52 Euro kommt **vollständig obendrauf**, denn es bleibt bei einkommensabhängigen Sozialleistungen ausdrücklich unberücksichtigt (§ 59 Abs. 2 SGB IX). Unterm Strich hat ein Mensch mit

durchschnittlichem Werkstattentgelt also **rund 200 Euro im Monat mehr** in der Tasche als ohne Werkstattbeschäftigung — nicht die vollen 284 Euro, aber auch nicht nichts. Der Mehrbedarf für die gemeinschaftliche Mittagsverpflegung (§ 42b Abs. 2 SGB XII) ist dagegen kein Werkstatt-Exklusivvorteil: Er gilt ausdrücklich auch für vergleichbare andere tagesstrukturierende Angebote. Der größte finanzielle Unterschied liegt ohnehin nicht im Monat, sondern im Alter — beim Rentenprivileg aus dem vorigen Absatz.

Das Rentenprivileg in Zahlen. Was das Privileg bedeutet, versteht man am Kontrast: Wer 232 Euro verdient, müsste eigentlich Rentenbeiträge auf 232 Euro bekommen — und hätte nach einem Arbeitsleben eine Rente von fast nichts. Stattdessen werden Werkstattbeschäftigte versichert, **als verdienten sie 80 Prozent der Bezugsgröße** — 2026 sind das 3.164 Euro im Monat (§ 162 Nr. 2 SGB VI; die Differenz trägt nicht die Person, sondern der Träger, teilerstattet vom Bund nach § 179 SGB VI). Ein Werkstattjahr bringt damit etwa **0,73 Entgeltpunkte** — fast so viel wie ein Jahr eines Durchschnittsverdieners — und ein Entgeltpunkt ist seit Juli 2026 **42,52 Euro Monatsrente** wert: Jedes Werkstattjahr baut also rund 31 Euro dauerhafte Monatsrente auf. Nach den 20 Jahren des § 43 Abs. 6 SGB VI kommt die volle Erwerbsminderungsrente — und sie wird um die **Zurechnungszeit** aufgestockt: gerechnet wird, als hätte die Person im bisherigen Durchschnitt bis zum Referenzalter von rund 66 Jahren weiter eingezahlt. Ein Rechenbeispiel: Wer mit 20 in der Werkstatt beginnt und mit 40 die Erwerbsminderungsrente erhält, kommt mit Beitrags- und Zurechnungszeiten auf gut 30 Entgeltpunkte — eine Bruttorente in der Größenordnung von **1.300 bis 1.450 Euro im Monat**. Zum Vergleich: Ohne Beitragsjahre gibt es im Alter keine eigene Rente, sondern Grundsicherung — 563 Euro plus Wohnkosten, bedürftigkeitsgeprüft. Der Unterschied ist doppelt: **in Euro** je nach Wohnkosten mehrere hundert Euro monatlich mehr — und **im Status**, denn eine eigene Rente wird ohne Bedürftigkeitsprüfung gezahlt: Sparen ist erlaubt, Erben ist erlaubt, das Einkommen der Partnerin zählt nicht, kein Amt fragt nach. Und selbst wenn die Rente unter dem Grundsicherungsbedarf bliebe, wäre die Werkstattzeit nicht umsonst: Ab 33 Jahren Grundrentenzeiten bleibt ein Teil der Rente — 100 Euro plus 30 Prozent des Übersteigenden, bis zu 281,50 Euro — zusätzlich zur Grundsicherung anrechnungsfrei (§ 82a SGB XII). (Alle Rechengrößen Stand 2026; sie ändern sich jährlich — die Größenordnungen bleiben.)

Was echter Lohn für die Rente heißt. Wer dagegen im Budget für Arbeit oder im Betrieb echten Lohn verdient, wird auf den echten Lohn versichert — das Rentenprivileg gilt dort nicht. Ein Beispiel: 1.400 Euro brutto ergeben rund 0,32 Entgeltpunkte im Jahr, etwa 14 Euro Monatsrente je Arbeitsjahr — weniger als die Hälfte des Werkstattjahres. Mehr Netto heute wird also mit langsamerem Rentenaufbau bezahlt; das gehört ehrlich in jede Beratung zum Wechsel. Wichtig ist auch der Status: Im Budget für Arbeit bleibt die volle Erwerbsminderung bestehen, die 20-Jahre-Uhr des § 43 Abs. 6 läuft weiter; wer dagegen regulär auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeitet, verliert diesen Status in der Regel — und damit diesen Rentenweg.

Früher in Rente: die Altersrente für schwerbehinderte Menschen. Daneben gibt es einen zweiten Weg in den früheren Ruhestand, der vom Erwerbsminderungsstatus unabhängig ist. Diese Altersrente setzt eine anerkannte Schwerbehinderung und 35 Jahre Wartezeit voraus — Werkstattjahre zählen voll mit — und beginnt zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze ohne Abschlag; auf Wunsch bis zu drei Jahre früher, dann mit einem dauerhaften Abschlag von 0,3 Prozent je Monat (§§ 37, 236a, 77 SGB VI). Was im Einzelfall gilt, klärt am besten früh eine Kontenklärung mit Rentenauskunft bei der Deutschen Rentenversicherung — sie ist kostenfrei.

Was für sie spricht. Die Werkstatt bietet, was der allgemeine Arbeitsmarkt oft nicht bietet: einen Platz ohne Bewerbungswettbewerb (wer die Voraussetzungen erfüllt, wird aufgenommen — § 220 Abs. 1), fachliche Begleitung, ein soziales Umfeld, Verlässlichkeit über Jahrzehnte — und eine bemerkenswerte Alterssicherung: Die Rentenbeiträge werden nicht vom tatsächlichen Entgelt berechnet, sondern von 80 Prozent der Bezugsgröße — also einem fiktiven, weit höheren Verdienst —, und nach 20 Jahren in der Werkstatt besteht ein eigener Zugang zur vollen Erwerbsminderungsrente (§ 162 Nr. 2, § 43 Abs. 6 SGB VI; Deutsche Rentenversicherung). Wer sein Arbeitsleben in der Werkstatt verbringt, ist im Alter deutlich besser gestellt, als es das Entgelt vermuten ließe.

Was gegen sie spricht. Drei Dinge, und sie wiegen schwer. Erstens das Geld: Rund 230 Euro im Monat für eine Vollzeittätigkeit sind kein Lohn, von dem man leben, wohnen oder etwas planen kann — die Person bleibt lebenslang im Fürsorgesystem. Zweitens die Trennung: Die Werkstatt ist ein eigener Kosmos; wer dort arbeitet, arbeitet fast nur mit Menschen mit Behinderung und begegnet dem Rest der Arbeitswelt kaum. Drittens — und am schwersten — die Statistik des Übergangs: Der gesetzliche Auftrag, den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, wird kaum eingelöst; die Übergangsquote lag zuletzt bei etwa 0,35 Prozent pro Jahr (53° NORD 2021). Von tausend Werkstattbeschäftigten wechseln also jährlich etwa dreieinhalb. Genau diese Kombination — hohe Zahl drinnen, verschwindender Übergang hinaus — hat der UN-Fachausschuss 2023 bemängelt (CRPD-Ausschuss 2023).

Die Grenze vor der Werkstatt. Und es gibt Menschen, denen selbst dieser Ort verwehrt wird: Die Aufnahme setzt voraus, dass spätestens nach dem Berufsbildungsbereich »ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung« zu erwarten ist (§ 219 Abs. 2 SGB IX). Wer daran scheitert, »soll« in Fördergruppen betreut werden, die der Werkstatt angegliedert sind (§ 219 Abs. 3) — ein Ort der Förderung, aber ohne Entgelt, ohne Werkstattstatus und je nach Bundesland sehr unterschiedlich ausgestaltet. Für diesen Text ist das kein Randthema, sondern ein Kernthema: Unter denen, die am »Mindestmaß« scheitern, sind überdurchschnittlich viele Menschen, die nicht oder kaum lautsprachlich kommunizieren — und bei ihnen wird notorisch verwechselt, was jemand **motorisch und sprachlich zeigen kann**, mit dem, was jemand **verstehen und leisten könnte**. Die Haltungsfrage dieser Reihe — im Zweifel für die Person — entscheidet hier über einen Lebensweg: Wer einem Menschen ohne Lautsprache keine Kommunikationsform anbietet,

bevor seine »Werkstattfähigkeit« eingeschätzt wird, hat das Ergebnis der Einschätzung vorweggenommen.

5. Wenn kein Arbeitsplatz trägt: die subjektiv sinnerfüllende Tätigkeit

Ehrlichkeit zuerst: Für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ist ein Arbeitsplatz oft nicht erreichbar — der allgemeine Arbeitsmarkt nicht, der Inklusionsbetrieb nicht, und selbst die Werkstatt verschließt sich über das »Mindestmaß« (Abschnitt 4). Daraus kann man zwei Schlüsse ziehen. Der übliche: Dann bleibt eben die Betreuung. Der bessere, den wir in unserer eigenen Praxis gegangen sind: **Man löst sich vom Arbeitsplatz — nicht von der Arbeit.** Gesucht wird dann keine Stelle, sondern eine **subjektiv sinnerfüllende Tätigkeit**: eine regelmäßige, selbst gewählte, ernsthafte Beschäftigung — unabhängig von Gehalt, Vertrag und Verwertbarkeit.

Die fachliche Begründung liefert dieselbe Quelle wie der Anfang dieses Textes: Jahodas verdeckte Funktionen der Arbeit — Zeitstruktur, Kontakte, übergeordnete Ziele, Status, regelmäßiges Tätigsein — hängen nicht am Lohn (Jahoda 1982). Sie lassen sich auch ohne Arbeitsvertrag gewinnen, wenn drei Bedingungen erfüllt sind; genau diese drei unterscheiden die sinnerfüllende Tätigkeit von der Beschäftigung, die nur den Tag füllt:

Erstens: Die Interessen der Person stehen ganz oben — nicht das Angebot. Das ist der häufigste Konstruktionsfehler des Feldes: Geplant wird von dem her, was die Einrichtung anbietet oder die Gruppe gerade tut — nicht von dem her, was diese eine Person anzieht. Die richtige Reihenfolge ist die umgekehrte: erst beobachten und erfragen, wofür jemand Aufmerksamkeit, Ausdauer und Freude zeigt — Wasser oder Papier, Maschinen oder Tiere, Ordnung oder Trubel, drinnen oder draußen —, und dann eine Tätigkeit um diese Interessen herum bauen. Für Menschen mit wenig oder ohne Lautsprache heißt das: Die Interessenerkundung braucht Kommunikationsformen und Erprobung statt Befragung (das Handwerk liefern der Entscheidungsfindungs-Text und die Persönliche Zukunftsplanung, Abschnitt 12).

Zweitens: Die Tätigkeit ist echt. Sie hat ein Ergebnis, das jemand braucht: die gegossenen Beete im Gemeinschaftsgarten, die ausgetragene Hauspost, die sortierten Rückgaben der Bücherei, die per Sprachausgabegerät vorgelesene Geschichte in der Kita, das entstandene Bild in der Ausstellung, der gepflegte Aushang des Vereins. Echtheit ist der Unterschied zwischen Tätigsein und Beschäftigtwerden — Menschen spüren ihn sofort, mit und ohne Behinderung. Kunst und Musik gehören ausdrücklich dazu; warum künstlerische Arbeit vollwertige Arbeit ist, hat diese Reihe an anderer Stelle ausgeführt (»Jeder Mensch ist ein Künstler«).

Drittens: Der Sinn wird von der Person gezeigt, nicht von außen attestiert.

»Subjektiv sinnerfüllend« heißt: Nicht das Team findet die Tätigkeit sinnvoll, sondern die Person zeigt es — durch Wahl (sie steuert darauf zu), durch Ausdauer (sie bleibt länger dabei

als bei anderem), durch Ausdruck (Stolz, Vorfreude, Erzählen-Wollen). Das sind beobachtbare Kriterien, und sie gehören dokumentiert: Sie sind der Beleg, dass hier Teilhabe stattfindet und nicht Verwahrung mit freundlicherem Namen — und sie sind die Antwort auf die berechnete Frage, woher man den »subjektiven Sinn« bei einem Menschen kennt, der ihn nicht in Worten erklärt.

Rechtlich ist das kein Graubereich, sondern Soziale Teilhabe: Tagesstrukturierung, Teilhabe am gemeinschaftlichen Leben und der Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten sind ausdrückliche Leistungstatbestände (§ 78 Abs. 1, § 113 Abs. 2 Nr. 5 SGB IX) — **die Assistenz für eine sinnerfüllende Tätigkeit ist regulär beantragbar, ganz ohne Arbeitsvertrag** (Abschnitt 11). Grenzt die Tätigkeit an ein Ehrenamt, greift sogar ein eigener Unterstützungsanspruch (§ 78 Abs. 5; ausführlich im Freizeit-Text dieser Linie). Und die Landkarte bleibt offen: Aus sinnerfüllenden Tätigkeiten sind schon Praktika geworden, aus Praktika Außenarbeitsplätze. Der Weg auf die Lohnseite ist nicht verbaut — er ist nur nicht länger die Bedingung dafür, dass heute etwas Sinnvolles geschieht.

Und weil die Frage in Beratungen regelmäßig, oft leise, gestellt wird: Nein — es gibt keine Pflicht zur Werkstatt, keine Pflicht zur Fördergruppe und keine allgemeine Pflicht zur Arbeit. Das Grundgesetz garantiert die freie Wahl von Beruf und Arbeitsplatz und verbietet den Zwang zu einer bestimmten Arbeit (Art. 12 Abs. 1 bis 3 GG); Werkstatt und Fördergruppe sind Teilhabe-**Leistungen**, die man beantragen kann — keine Einrichtungen, in die man eingewiesen wird. Auch das Geld zum Leben hängt nicht daran: Die Grundsicherung wegen dauerhafter voller Erwerbsminderung (§ 41 SGB XII) — das Sicherungssystem des Personenkreises, um den es hier meist geht — besteht »unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage« und kennt, anders als das Bürgergeld der Erwerbsfähigen mit seinen Zumutbarkeitsregeln (§ 10 SGB II), keine Pflicht zur Arbeitsaufnahme und keine Sanktion für ein Nein zur Werkstatt. Finanziell kostet das Nein bei durchschnittlichem Entgelt rund 200 Euro im Monat an Freibeträgen und Arbeitsförderungsgeld (die Rechnung steht in Abschnitt 4) und auf lange Sicht das Rentenprivileg — es kostet nicht die Existenz, und beides gehört offen auf den Tisch, wenn eine Person abwägt. Und seit der Reform des Betreuungsrechts ist klargestellt, dass auch eine rechtliche Betreuung den Wünschen der Person zu folgen hat (§ 1821 BGB; Entscheidungsfindungs-Text) — »er muss doch vormittags irgendwo sein« ist ein Bedürfnis der Umgebung, kein Rechtssatz. Was es freilich gibt, ist der stille Druck: Wohnkonzepte, die an auswärtige Tagesstruktur gekoppelt sind, die Erwartungen von Diensten und Familien, die Alternativlosigkeit des örtlichen Angebots. Genau deshalb ist die sinnerfüllende Tätigkeit dieses Abschnitts so wichtig: Sie ist die Antwort auf ein Nein zur Werkstatt, die nicht Rückzug heißt — gewählt statt verordnet, Struktur statt Leere. Denn Freiwilligkeit heißt nicht, dass Nichtstun der Standard sein soll; sie heißt, dass das Ja etwas wert ist, weil das Nein möglich war.

Zu Ende gedacht heißt das: **Eine Person kann Nein zur Werkstatt sagen und sich ihren Tag aus den Bausteinen der Sozialen Teilhabe selbst zusammenstellen — mit Assistenz.** Die Rechtsgrundlagen dafür stehen alle in diesem Text und seinen

Nachbarn: Assistenz für den Alltag zu Hause und im Sozialraum **einschließlich der Tagesstrukturierung** (§ 78 Abs. 1 — Tagesstruktur ist ausdrücklich Assistenzaufgabe, nicht Werkstattmonopol), Assistenz für das **Ehrenamt** (§ 78 Abs. 5; Freizeit-Text), qualifizierte Assistenz zum **Lernen** (§ 78 Abs. 2 Nr. 2, § 113 Abs. 2 Nr. 5; Bildungs-Text) und Assistenz für die sinnerfüllende Tätigkeit dieses Abschnitts — das Wunsch- und Wahlrecht des § 8 SGB IX trägt die Zusammenstellung. Ehrlich bleibt zweierlei: Der **Umfang** wird im Gesamtplanverfahren am Bedarf bemessen — ein Nein zur Werkstatt erzeugt keinen automatischen Anspruch auf deren Stundenvolumen als Einzelassistenz, und Träger verweisen gern auf Gruppenangebote als wirtschaftlichere Lösung; hier gelten die Spielregeln des Wunschrechts und der Zumutbarkeit (§ 104), und es entscheidet der Einzelfall. Und: Ein solcher selbst gebauter Tag überzeugt Träger — und trägt das Leben — dann, wenn er Gestalt hat: benannte Tätigkeiten, benannte Orte, benannte Lernziele statt eines bloßen »nicht dorthin«. Wer den Gesamtplan mit einem konkreten Wochenbild betritt, verhandelt über das Wie — wer nur mit einem Nein kommt, verhandelt über das Ob.

6. Aus der Werkstatt heraus: Außenarbeitsplatz und andere Anbieter

Der Außenarbeitsplatz (auch: betriebsintegrierter Arbeitsplatz) ist die kleinste Grenzüberschreitung mit der größten Alltagswirkung: Die Person bleibt rechtlich Werkstattbeschäftigte — mit allem, was dazugehört, vom arbeitnehmerähnlichen Status bis zur 80-Prozent-Rentenregel —, arbeitet aber einzeln oder in einer kleinen Gruppe in einem ganz normalen Betrieb: in der Großküche, im Baumarkt, im Altenheim, begleitet von der Werkstatt. Der Vorteil liegt auf der Hand: echte Arbeitsumgebung, echte Kolleginnen und Kollegen, echte Aufgaben — ohne das Sicherungsnetz zu verlassen. Der Preis: Am Geld und am Status ändert sich nichts; es bleibt Werkstattentgelt. In der Praxis ist der Außenarbeitsplatz oft die Probestühne, auf der ein Betrieb und eine Person einander kennenlernen, bevor ein Budget für Arbeit gewagt wird.

Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) sind seit dem Bundesteilhabegesetz die Alternative zur klassischen Werkstatt: Träger, die dieselben Leistungen — Berufsbildung, Beschäftigung — anbieten, aber ohne förmliche Anerkennung als Werkstatt und ohne Mindestplatzzahl, oft kleiner, spezialisierter, näher an einer Branche. Für die Person gelten im Kern die Werkstattregeln; neu ist die Wahlfreiheit: Wer Anspruch auf Werkstattleistungen hat, kann sie auch bei einem solchen Anbieter einlösen.

7. Das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung

Das **Budget für Arbeit** (§ 61 SGB IX) ist der direkteste Weg aus dem Sondersystem in ein echtes Arbeitsverhältnis — und der Weg, bei dem sich am deutlichsten zeigt, dass Wechsel ohne Sicherheitsverlust möglich ist. Die Konstruktion: Wer im Arbeitsbereich einer Werkstatt ist (oder es sein könnte) und von einem Arbeitgeber ein **sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit tariflicher oder**

ortsüblicher Bezahlung angeboten bekommt, erhält als Leistung einen dauerhaften **Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber von bis zu 75 Prozent** des gezahlten Entgelts — als Ausgleich der Leistungsminderung — sowie die Finanzierung der **Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz** (§ 61 Abs. 1 und 2). Der Mensch bekommt also echten Lohn nach Tarif oder Ortsüblichkeit; der Betrieb bekommt den größten Teil davon erstattet und muss die Einarbeitung nicht allein stemmen.

Die Vorteile: ein Arbeitsvertrag statt eines arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses, Lohn statt Entgelt, Kolleginnen und Kollegen statt Sondersystem — und die Absicherung des Wagnisses gleich doppelt: Der Zuschuss ist nicht befristet, sondern richtet sich nach dem Einzelfall, und der **Rückkehranspruch in die Werkstatt gilt unbefristet** (§ 220 Abs. 3 SGB IX). Scheitert das Arbeitsverhältnis nach zwei oder nach zehn Jahren, steht die Werkstattdür offen.

Die Preise, ehrlich benannt: Im Budget für Arbeit besteht **keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung** — der Personenkreis gilt als voll erwerbsgemindert, deshalb greift die Versicherungsfreiheit des Arbeitsförderungsrechts (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III; so ausdrücklich die Gesetzesbegründung, vgl. BAG UB). Es gibt also später kein Arbeitslosengeld — das Sicherungsnetz ist der Rückkehranspruch, nicht die Versicherung. Und bei der Rente wird nicht mehr fiktiv hochversichert: Beiträge fallen ganz normal, hälftig, auf den **tatsächlichen** Lohn an (Umsetzungsbegleitung BTHG). Je nach Lohnhöhe kann das mehr oder weniger sein als die 80-Prozent-Regel der Werkstatt — wer wechselt, sollte sich das von der Rentenversicherung durchrechnen lassen. Schließlich die nüchternste Zahl: Das Instrument wird bisher wenig genutzt — 2023 standen rund 3.500 Budgets für Arbeit etwa 284.000 Beschäftigten im Arbeitsbereich gegenüber, gut ein Prozent (Wissenschaftliche Dienste 2023; kobinet 2025).

Das **Budget für Ausbildung** (§ 61a SGB IX) überträgt dieselbe Logik auf die Ausbildung: Wer einen Vertrag über eine sozialversicherungspflichtige Ausbildung bekommt — in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einer Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 BBiG / § 42r HwO —, erhält die Unterstützung dorthin statt in die Werkstatt. Es ist der Weg für junge Menschen, bei denen die Richtung »Betrieb« von Anfang an stimmt.

8. Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe (§§ 215–218 SGB IX) sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen **des allgemeinen Arbeitsmarkts** — Cafés, Hotels, Wäschereien, Industriedienstleister, Supermärkte —, die sich verpflichten, mindestens 30 und in der Regel höchstens 50 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen (§ 215 Abs. 3). Beschäftigt wird ganz normal: Arbeitsvertrag, Tarif- oder ortsüblicher Lohn, volle Sozialversicherung einschließlich Arbeitslosenversicherung. Die Betriebe erhalten für die besonderen Aufwände Leistungen aus der Ausgleichsabgabe. Rund tausend solcher Betriebe gibt es derzeit in Deutschland (Verzeichnis 2023: 1.019; Umsetzungsbegleitung BTHG).

Der Vorteil ist die Mischung: ein echtes Arbeitsverhältnis mit allem Drum und Dran — und zugleich ein Betrieb, der auf Behinderung eingestellt ist, in dem niemand »der einzige« ist und die Arbeitsorganisation Rücksicht kennt. Für viele ist das die realistische Mitte zwischen Werkstatt und ungeschütztem Arbeitsmarkt. **Die Grenzen:** Die Plätze sind rar und begehrt; Inklusionsbetriebe sind Wirtschaftsunternehmen und müssen sich am Markt behaupten — sie können sich Belegschaften nicht beliebig zusammenstellen und stellen ein wie jeder Betrieb: nach Passung. Einen Anspruch auf einen Platz gibt es nicht.

9. Der allgemeine Arbeitsmarkt — mit Arbeitsassistenz und Jobcoaching

Der allgemeine Arbeitsmarkt ist kein ungesicherter Raum, in den man Menschen mit Behinderung »einfach so« entlässt. Er hat ein dichtes, aber erstaunlich unbekanntes Unterstützungsgerüst.

Der Einstiegsweg: Unterstützte Beschäftigung (§ 55 SGB IX). Ihre Formel hat die Reihenfolge der klassischen Rehabilitation umgedreht: nicht erst jahrelang qualifizieren und dann einen Platz suchen, sondern **erst platzieren, dann qualifizieren** — die Person beginnt direkt in einem Betrieb und lernt dort, unterstützt von einem Coach, die konkreten Aufgaben (individuelle betriebliche Qualifizierung, bis zu zwei Jahre, verlängerbar um bis zu zwölf Monate; danach bei Bedarf Berufsbegleitung). Zielgruppe sind Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, die zwischen den Systemen stehen: zu viel Potenzial für die Werkstatt, zu viel Bedarf für den Markt ohne Hilfe.

Der Dauer-Anspruch: Arbeitsassistenz. Hier beginnt die Assistenz-Linie dieser Reihe, und sie beginnt mit einem Satz, den man kennen muss: Menschen mit Schwerbehinderung haben gegenüber dem Integrationsamt **einen Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz** — und zwar auf »die vollen Kosten, die für eine als notwendig festgestellte Arbeitsassistenz entstehen« (§ 185 Abs. 5 SGB IX; für die Phase der Arbeitsuche zusätzlich § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX). Arbeitsassistenz heißt: Eine Person übernimmt regelmäßig die Handgriffe, die die behinderungsbedingte Lücke ausmachen — sie blättert die Akten für die Juristin ohne Armfunktion, richtet den Arbeitsplatz, begleitet Wege, liest vor oder bedient das Werkzeug nach Anweisung. Die **Kernarbeit bleibt bei der Person selbst** — das ist die Abgrenzungslinie: Assistenz ersetzt Hände, Wege und Augen, nicht die Arbeitsleistung. Und für Menschen, die mit Unterstützter Kommunikation arbeiten, gehört hierher der Grundsatz, der in dieser Reihe schon für Pflege und Schule gilt: **Assistenz spricht nicht für die Person, sondern macht ihr eigenes Sprechen möglich** — sie wartet die Antwort vom Gerät ab, statt sie zu erraten, und sie ist Brücke, nicht Sprachrohr.

Das Lernen am Platz: Jobcoaching. Seit 2021 ausdrücklich im Gesetz (§ 49 Abs. 8 Nr. 2a SGB IX): Eine Fachkraft kommt zeitlich begrenzt in den Betrieb und trainiert mit der Person die konkreten Abläufe — und mit den Kolleginnen und Kollegen den Umgang

miteinander. Der Unterschied zur Assistenz: Coaching soll sich überflüssig machen, Assistenz darf bleiben.

Das Netz darunter: die Schwerbehindertenrechte. Arbeitgeber ab 20 Arbeitsplätzen müssen 5 Prozent davon mit Menschen mit Schwerbehinderung besetzen (§ 154 SGB IX); wer das nicht tut, zahlt je unbesetztem Pflichtplatz eine gestaffelte Ausgleichsabgabe — seit 2024 bis zu 720 Euro monatlich für Betriebe, die gar keinen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen (§ 160 SGB IX). Aus diesen Mitteln werden Arbeitsassistenz, Inklusionsbetriebe und vieles mehr bezahlt — die Abgabe der einen finanziert die Teilhabe der anderen. Dazu kommen der besondere Kündigungsschutz (Kündigung nur mit Zustimmung des Integrationsamts, § 168 SGB IX), Zusatzurlaub, technische Arbeitshilfen (§ 49 Abs. 8 Nr. 4 und 5) — vom höhenverstellbaren Tisch bis zur Augensteuerung am Arbeitsplatzrechner — und die **Integrationsfachdienste**, die Betriebe und Beschäftigte vor Ort beraten und begleiten. Immerhin: Gut 1,1 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung waren 2023 bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen beschäftigt (REHADAT) — der allgemeine Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderung kein exotischer Ort. Für Menschen mit **hohem** Unterstützungsbedarf ist er es bislang doch; genau das soll sich ändern.

10. Selbständig arbeiten

Ein Weg fehlt auf den meisten Landkarten, obwohl er für manche der passendste ist: die **eigene selbständige Tätigkeit**. Gerade für Menschen, die mit Unterstützter Kommunikation arbeiten, hat er eine besondere Logik — vieles von dem, was selbständige Arbeit ausmacht, sind ihre Disziplinen: schreiben, gestalten, vorbereiten, auf den Punkt abrufen. Referentinnen und Referenten für Unterstützte Kommunikation, die aus eigener Erfahrung fortbilden, sind das naheliegendste Beispiel; Autorinnen, Kunstschaffende, Peer-Beraterinnen, kleine Online-Handel oder Gestaltungsdienstleistungen sind weitere. Selbständigkeit erlaubt, was kein Arbeitsvertrag erlaubt: das eigene Tempo, die eigene Tagesform, das eigene Thema — sie ist gewissermaßen die bezahlte Schwester der sinnerfüllenden Tätigkeit aus Abschnitt 5.

Die Unterstützung dafür ist besser, als die meisten wissen. Die Integrationsämter fördern aus der Ausgleichsabgabe nicht nur abhängige Beschäftigung, sondern auch die **Gründung und Erhaltung einer selbständigen beruflichen Existenz** von Menschen mit Schwerbehinderung — und die **Arbeitsassistenz gibt es ausdrücklich auch für Selbständige**: Wer für die eigene Erwerbstätigkeit regelmäßig unterstützende Hände braucht, kann die Kostenübernahme beim Integrationsamt beanspruchen wie ein angestellter Mensch auch (BIH; § 185 SGB IX). Dazu kommen technische Arbeitshilfen für den eigenen Arbeitsplatz und die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Reha-Träger, die eine Existenzgründung einschließen können.

Zur Ehrlichkeit gehört der Realismus: Selbständigkeit trägt selten von allein. Die Einkommen sind oft klein und schwankend, die Tragfähigkeitsprüfung der Träger ist eine echte Hürde, und wer auf Grundsicherung angewiesen ist, muss die Anrechnungsregeln

kennen. Selbständigkeit mit hohem Unterstützungsbedarf ist deshalb meist ein **Kombinationsmodell** — kleine Selbständigkeit plus Grundsicherung plus Assistenz — und braucht neben der fachlichen die kaufmännische Unterstützung (auch das kann Assistenz leisten: Hände für Buchhaltung und Versand, nach Anweisung). Aber sie ist ein legitimer, geförderter Weg, und für Menschen, deren Kompetenz in keinem Stellenprofil vorkommt, manchmal der einzige, der ihre tatsächliche Arbeit sichtbar macht.

11. Anspruch auf Assistenz: wo sie gilt, wo sie fehlt, wo es schwierig wird

Quer zu allen Wegen steht die Frage, die in Beratungen am häufigsten offen bleibt: **Wer bekommt eigentlich Unterstützung durch Assistenz — und wo?** Die Antwort fällt je Form verschieden aus, und die Unterschiede muss man kennen, weil sie Wege attraktiv oder riskant machen:

Weg	Unterstützung durch Assistenz?
Allgemeiner Arbeitsmarkt	Ja — Rechtsanspruch: Arbeitsassistent mit voller Kostenübernahme durch das Integrationsamt (§ 185 Abs. 5 SGB IX); dazu Jobcoaching und technische Hilfen (§ 49 Abs. 8).
Selbständige Tätigkeit	Ja: Arbeitsassistent gilt ausdrücklich auch für Selbständige; dazu Förderung von Gründung und Erhalt der Existenz (BIH; § 185 SGB IX).
Inklusionsbetrieb	Ja: reguläres Arbeitsverhältnis — Arbeitsassistent und begleitende Hilfen wie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
Budget für Arbeit	Teils — hier wird es schwierig: § 61 finanziert Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz als Teil des Budgets; ob daneben zusätzlich Arbeitsassistent des Integrationsamts beansprucht werden kann, wird uneinheitlich gehandhabt — vor dem Wechsel klären, wer welche Unterstützung trägt.
Unterstützte Beschäftigung	Ja, zeitlich gebunden: Qualifizierung mit Coach (bis 2+1 Jahre), danach Berufsbegleitung bei Bedarf (§ 55).
Werkstatt (WfbM)	Nein — Systemleistung statt Assistenz: Die Unterstützung ist Aufgabe der Werkstatt selbst (Fachpersonal, Begleitender Dienst); das Instrument Arbeitsassistent existiert hier nicht. Eigene Assistenz mitzubringen — etwa eine eingespielte Kommunikationsassistent — stößt an konzeptionelle und finanzielle Grenzen; genau hier klemmt es für Menschen mit hohem Kommunikationsbedarf am häufigsten.
Fördergruppe / sinnerfüllende Tätigkeit	Ja — aber als Soziale Teilhabe: keine Arbeitsassistent, sondern Assistenz nach § 78 (Tagesstrukturierung, gemeinschaftliches Leben, praktische Fähigkeiten, § 113 Abs. 2 Nr. 5) — ohne Arbeitsvertrag beantragbar.
Ehrenamt	Ja — eigener Anspruch: Erstattung der notwendigen Unterstützung, vorrangig durch das persönliche Umfeld, sonst bezahlt (§ 78 Abs. 5).

(Vereinfachte Übersicht; im Einzelfall entscheiden die Träger.)

Das Muster dahinter: **Auf der Lohnseite trägt das Integrationsamt (Arbeitsassistenten), auf der Teilhabeseite die Eingliederungshilfe (Assistenz nach § 78) — und dazwischen liegen zwei heikle Zonen.** Die eine ist das Budget für Arbeit mit seiner Schnittstellenfrage. Die andere, größere ist die Werkstatt: Sie ist als Komplettsystem gebaut und lässt individuelle Assistenz konzeptionell kaum zu — wer eine persönliche Kommunikationsassistentin braucht, um überhaupt mitarbeiten, mitreden und mitentscheiden zu können, findet dafür in der Werkstattlogik keinen vorgesehenen Platz. Für die Zielgruppe dieser Reihe ist das keine Randnotiz, sondern ein Systemfehler, der benannt gehört: Ausgerechnet dort, wo die meisten Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf arbeiten, ist personengebundene Assistenz am schwersten zu bekommen.

12. Wie findet man Arbeit?

Es gibt keinen vorgeschriebenen Weg — aber es gibt eine erprobte Reihenfolge, und sie beginnt nicht beim Amt.

Erstens: bei den Wünschen beginnen, nicht bei der Aktenlage — der Interessen-Primat aus Abschnitt 2, hier als Handwerk. Was macht diese Person gern, ausdauernd, freiwillig? Wo will sie ihre Tage verbringen — draußen oder drinnen, mit Menschen oder mit Dingen, im Trubel oder in Ruhe? Für Menschen mit wenig oder ohne Lautsprache ist das keine rhetorische Vorstufe, sondern der schwierigste und wichtigste Schritt: Berufswünsche brauchen Kommunikation — Bilder von Tätigkeiten zum Auswählen, Praktikums-Erinnerungen zum Bewerten, ein Vokabular, in dem »das will ich nicht« genauso sicher liegt wie »nochmal«. Die Ansätze der Persönlichen Zukunftsplanung — die Person und ihr Unterstützernetz planen gemeinsam, mit Bildern und konkreten nächsten Schritten — haben sich hier als Praxisweg bewährt (als solcher gekennzeichnet). Wie Entscheidungen unterstützt werden, ohne sie abzunehmen, beschreibt der Entscheidungsfindungs-Text dieser Reihe; er gilt hier wörtlich.

Zweitens: ausprobieren schlägt einschätzen. Kein Verfahren sagt so viel wie zwei Wochen Praktikum. Betriebe entscheiden sich fast nie wegen einer Aktenlage für einen Menschen — sie entscheiden sich, weil sie ihn erlebt haben. Praktika, Schnuppertage und betriebliche Erprobungen sind der Königsweg in jede der beschriebenen Formen; die Schule (über die Berufsorientierungsverfahren der Abgangsklassen — im Detail Ländersache), die Werkstatt (über Außenarbeitsplätze) und die Integrationsfachdienste können sie alle anbahnen.

Drittens: die Wegweiser nutzen. Zuständig für die berufliche Ersteingliederung junger Menschen ist meist die **Agentur für Arbeit** mit ihren Reha-Teams — dort fällt formal die Entscheidung über Werkstatt, Unterstützte Beschäftigung oder Ausbildung, und dort gehören die eigenen Wünsche auf den Tisch. Die **Integrationsfachdienste** und die **Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber** beraten kostenfrei; die **Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)** berät unabhängig von jedem Träger, auch zu Budget für Arbeit und Assistenz. Und wer schon in der Werkstatt ist, hat mit dem dortigen

Sozialdienst und dem Werkstattatrat zwei Stellen, die den Wunsch nach draußen ernst nehmen müssen — der Übergang gehört zum gesetzlichen Auftrag der Werkstatt, nicht zu ihrer Kulanz.

Viertens: die Bewerbung an die Kommunikation anpassen, nicht umgekehrt. Ein Vorstellungsgespräch mit Sprachausgabegerät braucht Vorbereitung — vorbereitete Antworten auf absehbare Fragen, Zeit, und einen Arbeitgeber, der vorab weiß, wie das Gespräch laufen wird. Das ist keine Schwäche der Bewerbung, sondern ihre erste Arbeitsprobe: Wer zeigt, wie er kommuniziert, zeigt, wie er arbeiten wird — geplant, gestützt, wirksam.

13. Die Unterschiede auf einen Blick

Weg	Status	Bezahlung	Alterssicherung	Wenn es endet	Für wen gedacht
Fördergruppe / sinnerfüllende Tätigkeit	Soziale Teilhabe, kein Beschäftigungsstatus	kein Entgelt	keine eigene	—	Menschen, denen das »Mindestmaß« abgesprochen wird — Interessen zuerst (Abschnitt 5)
Werkstatt (WfbM)	arbeitnehmerähnlich	Ø ca. 232 € + 52 € AFöG	Beiträge auf 80 % der Bezugsgröße; EM-Rente nach 20 J.	Platz bleibt	dauerhaft eingeschränkte Beschäftigungsfähigkeit
Außenarbeitsplatz	wie Werkstatt	wie Werkstatt	wie Werkstatt	Rückkehr in die Werkstatt	Erprobung im Betrieb ohne Statuswechsel
Budget für Arbeit	Arbeitsvertrag	Tarif / ortsüblich (Zuschuss bis 75 % an den Arbeitgeber)	Beiträge auf den echten Lohn; keine Arbeitslosenversicherung	unbefristeter Rückkehranspruch (§ 220 Abs. 3)	Werkstattberechtigte mit konkretem Jobangebot
Inklusionsbetrieb	Arbeitsvertrag	Tarif / ortsüblich	voll (inkl. Arbeitslosenversicherung)	regulär (bes. Kündigungsschutz)	wer ein echtes, aber verständnisvolles Arbeitsumfeld braucht
Allg. Arbeitsmarkt + Assistenz	Arbeitsvertrag	Tarif / ortsüblich	voll	regulär (bes. Kündigungsschutz)	wer mit Assistenz, Coaching, Technik arbeiten kann

Weg	Status	Bezahlung	Alterssicherung	Wenn es endet	Für wen gedacht
Selbständige Tätigkeit	eigene Existenz	Gewinn (oft klein, plus Grundsicherung)	je nach Vorsorge	eigenes Risiko	wessen Kompetenz in kein Stellenprofil passt — Tempo und Thema selbstbestimmt

(Vereinfachte Übersicht; im Einzelfall entscheiden Träger und Verträge. AFöG = Arbeitsförderungsgeld.)

Die Tabelle zeigt das Muster: Von links nach rechts wachsen Lohn, Status und Normalität — und es wächst die Abhängigkeit davon, dass ein konkreter Betrieb eine konkrete Person will. Von rechts nach links wachsen Verlässlichkeit und Fürsorge — und der Abstand zum übrigen Arbeitsleben. Es gibt keinen Weg, der alles hat. Es gibt nur den Weg, der zu dieser Person in dieser Lebensphase passt — und die beruhigende Tatsache, dass zwischen den Wegen Brücken stehen, in beide Richtungen.

14. Was das alles mit Kommunikation zu tun hat

Ein Text über Arbeit in einer Reihe über Unterstützte Kommunikation — warum? Weil Kommunikation an drei Stellen über Arbeitswege entscheidet, und an allen dreien wird sie unterschätzt.

Am Anfang entscheidet sie, ob überhaupt gefragt wird. Berufswünsche, Praktikumsbewertungen, das Nein zu einem Platz und das Ja zu einem anderen — all das setzt voraus, dass die Person ein Kommunikationssystem hat, das solche Inhalte trägt, und ein Umfeld, das es abwartet. Wer erst im Berufswegegespräch anfängt, über ein Vokabular nachzudenken, hat die wichtigsten Entscheidungen längst anderen überlassen. Arbeitsthemen gehören deshalb früh in die Kommunikationssysteme — Tätigkeitswörter, Bewertungswörter, die Orte und Menschen der Arbeitswelt.

Unterwegs entscheidet sie über das »Mindestmaß«. Die folgenreichste Verwechslung des Systems ist die zwischen Kommunikationsfähigkeit und Leistungsfähigkeit (Abschnitt 4). Eine Person, die nicht spricht, nicht zeigt und nicht auf Aufforderung handelt, produziert in jeder Einschätzung das Ergebnis »kein Mindestmaß« — solange niemand ihr einen Zugang und eine Kommunikationsform gibt, über die sie zeigen kann, was sie versteht und will. Vor jeder Entscheidung über Fördergruppe, Werkstatt oder mehr steht darum fachlich zwingend die Frage: Hat diese Person ein funktionierendes Kommunikationssystem — und wurde die Einschätzung **damit** gemacht?

Am Arbeitsplatz entscheidet sie über das Bleiben. Arbeit ist Zusammenarbeit, und Zusammenarbeit ist Kommunikation: Aufgaben klären, Rückfragen stellen, Fehler melden, Pausengespräche führen. Das Arbeitsplatzvokabular gehört auf das Gerät wie das Werkzeug

in die Hand — die Fachwörter des Betriebs, die Namen der Kolleginnen und Kollegen, die Sätze für Übergaben und für Smalltalk; und die Kolleginnen und Kollegen brauchen zehn Minuten Einweisung, wie man mit einem Menschen spricht, der mit Gerät antwortet (abwarten, direkt ansprechen, nicht über den Kopf hinweg). Aus dem Schul-Text dieser Reihe gilt der Maßstab übertragen: Nicht nur die Besprechung zählt — **die Pause zählt**. Wer nur in Arbeitsanweisungen vorkommt, hat einen Arbeitsplatz, aber keinen Platz.

15. Grenzen dieses Textes

Dieser Text beschreibt das deutsche System mit Rechtsstand vom 21. August 2026; Paragraphen wurden im Gesetzestext nachgelesen, aber Recht ändert sich, und die Ausgestaltung — besonders bei Fördergruppen, Berufsorientierung und den Leistungen der Integrationsämter — ist teils Ländersache und örtlich verschieden. Der Text ist Orientierung, keine Rechtsberatung; ob und wie eine Leistung im Einzelfall bewilligt wird, entscheiden die zuständigen Träger.

Die Zahlen sind Momentaufnahmen aus den genannten Quellen (überwiegend 2023) und veralten. Die Assistenz-Übersicht in Abschnitt 11 bildet die Systematik ab; an den Schnittstellen — vor allem Budget für Arbeit und Arbeitsassistenz, und individuelle Assistenz in der Werkstatt — ist die Praxis der Träger uneinheitlich und im Fluss, dort entscheidet der Einzelfall. Die Vor- und Nachteile sind so ehrlich beschrieben, wie ich sie sehe; in der Werkstatt-Frage gibt es eine ernsthafte fachpolitische Debatte zwischen »reformieren« und »überwinden«, und dieser Text bezieht insofern Stellung, als er die Wahlfreiheit und die Brücken für wichtiger hält als jede Pauschalantwort. Menschen, für die die Werkstatt der richtige Ort ist, gibt es — Menschen, die nie gefragt wurden, gibt es auch.

Und dieser Text behandelt die Wege und ihre Regeln, nicht die Assistenz-Praxis im Detail: Wie man Assistenz anleitet, wie Assistenz und Unterstützte Kommunikation im Alltag zusammenspielen und wo Assistenz endet, sind eigene Themen — die nächsten dieser Linie.

16. Fazit in fünf Sätzen

Arbeit ist mehr als Lohn — sie gibt Tagesstruktur, Kontakte, Zugehörigkeit und Identität, und genau deshalb ist Teilhabe am Arbeitsleben ein Recht und keine Belohnung. Zwischen Fördergruppe und allgemeinem Arbeitsmarkt liegen mehr Wege, als die meisten kennen — Werkstatt, Außenarbeitsplatz, andere Leistungsanbieter, Budget für Arbeit und Ausbildung, Inklusionsbetrieb, Unterstützte Beschäftigung, Selbständigkeit und der Arbeitsmarkt mit Arbeitsassistenz —, und wo keiner davon trägt, bleibt der Weg, den wir in unserer Praxis gehen: die subjektiv sinnerfüllende Tätigkeit, bei der die Interessen der Person ganz oben stehen und Jahodas Güter der Arbeit ohne Lohn und Vertrag gewonnen werden. Niemand muss aus Angst bleiben, wo er ist: Der Rückkehranspruch in die Werkstatt gilt unbefristet, die Arbeitsassistenz ist ein voller Rechtsanspruch — auch für Selbständige —, und Assistenz für Tätigkeit ohne Arbeitsvertrag trägt die Soziale Teilhabe; nur die Werkstatt selbst kennt

personengebundene Assistenz nicht, und das ist ihr größter blinder Fleck. Der Weg beginnt bei den Wünschen der Person und führt über Ausprobieren, nicht über Aktenlagen — und für Menschen ohne Lautsprache beginnt er noch einen Schritt früher: bei einem Kommunikationssystem, das Wünsche, Widerspruch und Arbeitsalltag tragen kann. Denn die teuerste Verwechslung dieses Feldes ist die von Kommunikationsfähigkeit und Leistungsfähigkeit — wer sie vermeidet, öffnet Wege; wer sie begeht, verwaltet Plätze.

17. Literatur (mit Prüfvermerk)

Alle Rechtsnormen am 21.08.2026 im Wortlaut auf gesetze-im-internet.de nachgelesen (✓); Zahlen und Sekundärquellen am selben Tag geprüft. Praxisableitungen sind im Text als solche gekennzeichnet.

1. ✓ **SGB IX (Stand 08/2026):** § 49 (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben; Abs. 8: Nr. 2a Jobcoaching, Nr. 3 Arbeitsassistenz zur Erlangung, Nr. 4–5 Hilfsmittel/technische Arbeitshilfen) · § 55 (Unterstützte Beschäftigung: individuelle betriebliche Qualifizierung bis zu 2 Jahre + bis zu 12 Monate, Berufsbegleitung) · § 57 (Eingangsverfahren i. d. R. 3 Monate, Berufsbildungsbereich 2 Jahre) · § 58 (Arbeitsbereich) · § 59 (Arbeitsförderungsgeld 52 €) · § 60 (andere Leistungsanbieter) · § 61 (Budget für Arbeit: sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, Lohnkostenzuschuss bis 75 %, Anleitung/Begleitung) · § 61a (Budget für Ausbildung) · § 154 (Beschäftigungspflicht 5 % ab 20 Arbeitsplätzen) · § 160 (Ausgleichsabgabe 140/245/360/720 €) · § 168 (Kündigung nur mit Zustimmung des Integrationsamts) · § 185 Abs. 5 (Anspruch auf Übernahme der **vollen** Kosten notwendiger Arbeitsassistenz) · §§ 215–218 (Inklusionsbetriebe; 30–50 %-Quote) · § 219 (Aufgabe der Werkstatt; Abs. 2 »Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung«; Abs. 3 angegliederte Fördergruppen) · § 220 (Abs. 1 Aufnahmeanspruch; **Abs. 3 Rückkehranspruch** nach allgemeinem Arbeitsmarkt, anderem Anbieter, Budget für Arbeit/Ausbildung) · § 221 (arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis; Entgelt aus Grundbetrag + Steigerungsbetrag).
2. ✓ **SGB III § 28 Abs. 1 Nr. 2 / SGB VI §§ 43 Abs. 6, 162 Nr. 2, 179:** Versicherungsfreiheit voll erwerbsgeminderter Personen in der Arbeitslosenversicherung (Budget für Arbeit; so die Gesetzesbegründung zum BTHG, dokumentiert bei der BAG UB) · volle Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren Werkstatt · Rentenbeiträge der Werkstattbeschäftigten auf 80 % der Bezugsgröße. (*Nachgelesen bzw. über BAG UB, Umsetzungsbegleitung BTHG und Deutsche Rentenversicherung verifiziert.*) — **Zur Freiwilligkeit (am 21.08.2026 im Wortlaut nachgelesen): GG Art. 12** (freie Wahl von Beruf und Arbeitsplatz; niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden; Zwangsarbeit nur bei gerichtlich angeordneter Freiheitsentziehung) · **SGB XII § 41 Abs. 3** (Grundsicherung wegen dauerhafter voller Erwerbsminderung, leistungsberechtigt »unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage«; keine Arbeitsaufnahme-Pflicht, keine Werkstatt-Bedingung) · **SGB II § 10** (Zumutbarkeitsregeln nur für erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Bürgergeld-System) · **BGB § 1821** (Wunschbefolgungspflicht der rechtlichen Betreuung; *im Entscheidungsfindungs-Text dieser Reihe geprüft*). — **Zur Anrechnung (am 21.08.2026 im Wortlaut nachgelesen): SGB XII § 82 Abs. 3 Satz 2** (Werkstatt-Freibetrag: ein Achtel der Regelbedarfsstufe 1 zuzüglich 50 % des übersteigenden Entgelts) · **SGB IX § 59 Abs. 2** (»Das Arbeitsförderungsgeld bleibt bei Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, als Einkommen unberücksichtigt.«) · **SGB XII § 42b Abs. 2** (Mehrbedarf gemeinschaftliche Mittagsverpflegung — in Werkstatt, bei anderen Leistungsanbietern **und** bei vergleichbaren tagesstrukturierenden Angeboten) · Regelbedarfsstufe 1 im Jahr 2026: 563 € (Fortschreibung ausgesetzt; Bundesregierung) · **SGB XII § 82a** (Freibetrag ab 33 Jahren Grundrentenzeiten: 100 € zuzüglich 30 % des übersteigenden Renteneinkommens, höchstens 50

- % der Regelbedarfsstufe 1) · **Rechengrößen 2026** (SVBezGrV 2026: Bezugsgröße 3.955 €/Monat; vorläufiges Durchschnittsentgelt 51.944 €) · **aktueller Rentenwert ab 01.07.2026: 42,52 €** (Deutsche Rentenversicherung, Anpassung +4,24 %) · **SGB VI §§ 37/236a** (Altersrente für schwerbehinderte Menschen: anerkannte Schwerbehinderung + 35 Jahre Wartezeit; regulär mit 65, vorzeitig ab 62) · **SGB VI § 77 Abs. 2** (Zugangsfaktor: 0,003 Abschlag je Kalendermonat vorzeitiger Inanspruchnahme).
3. ✓ **UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 27** — Recht auf Arbeit in einem offenen, integrativen, zugänglichen Arbeitsmarkt.
 4. ✓ **CRPD-Ausschuss (2023)**. Abschließende Bemerkungen zum kombinierten 2./3. Staatenbericht Deutschlands (CRPD/C/DEU/CO/2-3, 3. Oktober 2023). — Sorge über Arbeitslosigkeit (besonders bei hohem Unterstützungsbedarf) und die hohe Zahl der Werkstattbeschäftigten; Empfehlung eines Aktionsplans für Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit konkretem Zeitrahmen und Ressourcen. (*Nach der Zusammenfassung bei reha-recht.de; deutsche Fassung beim Institut für Menschenrechte.*)
 5. ✓ **Jahoda, M. (1982)**. *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press. — Manifeste Funktion (Einkommen) und latente Funktionen der Erwerbsarbeit: Zeitstruktur, soziale Kontakte, übergeordnete Ziele, Status/Identität, regelmäßige Aktivität.
 6. ✓ **Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2023)**. Werkstätten für behinderte Menschen (WD 6-065/23). — Systemdarstellung; Größenordnungen (u. a. rund 310.000 Beschäftigte in ca. 700 Werkstätten; Nutzung des Budgets für Arbeit).
 7. ✓ **Antwort der Bundesregierung zu Beschäftigtenzahl und Entgelt in WfbM** (2025, berichtet bei kobinet-nachrichten, 23.10.2025) sowie **BAG WfbM, Entgelte und Einkommen**. — Durchschnittliches Arbeitsentgelt im Arbeitsbereich 2023: rund 232 €/Monat; Arbeitsbereich 2023: 283.581 Beschäftigte; Budget für Arbeit 2023: 3.457 Nutzende.
 8. ✓ **53° NORD (2021)**. Vermittlungsquoten der Werkstätten (»Klarer Kurs«). — Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt 2015–2019: 0,26 % → 0,35 % pro Jahr.
 9. ✓ **Umsetzungsbegleitung BTHG (BMAS-gefördert)**: Verzeichnis der Inklusionsbetriebe 2023 (1.019 Betriebe); Fachbeiträge zu Rentenversicherungsbeiträgen in Werkstatt (80 % der Bezugsgröße, § 179 SGB VI) und Budget für Arbeit (paritätische Beiträge auf den tatsächlichen Lohn).
 10. ✓ **BAG UB — Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung**. Informationen zum Budget für Arbeit. — Dokumentiert die Gesetzesbegründung zur Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung und den unbefristeten Rückkehranspruch.
 11. ✓ **BIH — Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen**. Fachlexikon »Arbeitsassistenten« und Empfehlungen der BIH zur Arbeitsassistenten (Stand 2019). — Arbeitsassistenten als begleitende Hilfe im Arbeitsleben, ausdrücklich auch für selbstständig tätige Menschen mit Schwerbehinderung; Organisations- und Anleitungsverantwortung liegt bei der Person (Arbeitgeber- oder Dienstleistungsmodell). (*Web-verifiziert 21.08.2026 über bih.de und Inklusionsamts-Seiten der Länder.*)
 12. ✓ **REHADAT-Statistik**. Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen. — 2023: rund 1,12 Mio. beschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen.
 13. ✓ **Tiedemann, L. (2026)**. Die Entscheidung bleibt bei der Person. AssistUK-Grundlagentext. — Unterstützte Entscheidungsfindung; hier für Berufswünsche vorausgesetzt. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)

14. ✓ **Tiedemann, L. (2026).** Pflege ist ein Gespräch. AssistUK-Grundlagentext. — Assistenz-Grundsätze (an/mit/nach meiner Ansage), hier auf Arbeitsassistenz übertragen. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)
15. ✓ **Tiedemann, L. (2026).** Mitreden im Klassenzimmer. AssistUK-Grundlagentext. — Begleitung als Brücke statt Sprachrohr; Pausen-Maßstab. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)
16. ✓ **Tiedemann, L. (2026).** Im Zweifel für die Person. AssistUK-Grundlagentext. — »Least dangerous assumption«; Grundlage der Mindestmaß-Kritik. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)
17. ✓ **Tiedemann, L. (2026).** Verwahrt, gefördert, gefragt. AssistUK-Grundlagentext. — Paradigmen der Behindertenhilfe; historischer Rahmen. (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)
18. ✓ **Tiedemann, L. (2026).** Jeder Mensch ist ein Künstler. AssistUK-Grundlagentext. — Künstlerische Arbeit als vollwertige Arbeit; Bezugstext der sinnerfüllenden Tätigkeit (Abschnitt 5). (*Hausintern; Quellenapparat dort.*)

Die fachliche Position, Auswahl und Verantwortung liegen bei mir. — L. T.