

# impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

03.2019

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

[www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse)

Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“  
Gelingensbedingungen aus Sicht von  
Arbeitgeber\_innen

„Wiener Erklärung“  
Strategien zur Umsetzung der  
UN-Behindertenrechtskonvention

## Schwerpunktthema

Ergänzende unabhängige  
Teilhabeberatung II

# 90

# Weiterbildungsangebote der BAG UB

## Einzelseminare

### Unterstützte Beschäftigung - Einführungsseminar

Mo. 13. - Mi. 15.01.2020

Mariaspring - Ländliche Heimvolkshochschule e.V. in Bovenden – Nähe Göttingen

### „Schlüsselqualifikationen – Besondere Herausforderung in der beruflichen Bildung von Menschen mit Lernschwierigkeiten“ - kukuk plus

Mo. 23.03. - Di. 24.03.2020

Hamburger Arbeitsassistenten, Hamburg

### „Professionelle Arbeitsplatzakquisition 1 - Basisseminar“

Gelingende Kontaktaufnahme mit Personalverantwortlichen zur Vermittlung in Arbeit

Mo. 30.03. – Mi. 01.04.2020

Mariaspring - Ländliche Heimvolkshochschule e.V. in Bovenden – Nähe Göttingen

## Professionell in Arbeit begleiten



Bundesarbeitsgemeinschaft  
für Unterstützte Beschäftigung

#### Ihre Ansprechpartnerin:

Birgit Nickel

Telefon: 040 432 53 122

E-Mail: birgit.nickel@bag-ub.de

Die Trainer\_innen sind sehr kompetent, gut vorbereitet und stets bereit, flexibel auf die Gruppe einzugehen.

Hervorragende Organisation!

Erstklassige Dozent\_innen mit hoher Motivation.

Hier wird die Zukunft schon heute gemacht! Bundesweit einzigartige Fortbildung!

Gelebte Inklusion! Praxisnah!

Dieser Kurs hat zu meiner persönlichen und beruflichen Entwicklung maßgeblich beigetragen.

Super Vernetzung durch die Mischung aus der gesamten Bundesrepublik.

Es entstehen wertvolle und intensive Kontakte.

jetzt anmelden!

[www.bag-ub.de/wb](http://www.bag-ub.de/wb)

## Editorial



Claus Sasse

## Liebe Leserinnen und Leser

Im November 2019 wurde mit dem Beschluss des sogenannten „Angehörigen-Entlastungsgesetzes“ wurden auch einige wichtige Änderungen in Kraft gesetzt, die die Teilhabe an Arbeit für Menschen mit Behinderung betreffen. Eine betrifft zum Beispiel die „anderen Leistungsanbieter“, denen jetzt ein höherer Personalschlüssel für die Durchführung des Berufsbildungsbereichs und des Arbeitsbereichs in Betrieben ermöglicht wird, wofür sich die BAG UB stark gemacht hatte. Ebenso wurde jetzt das Budget für Ausbildung für Menschen mit Behinderung eingeführt, wenn eine nach dem Berufsbildungsgesetz oder nach der Handwerksordnung anerkannte Berufsausbildung oder eine Fachpraktikerausbildung aufgenommen und ein staatlich anerkannter Berufsabschluss erworben werden soll. Ein weiterer Meilenstein ist die dauerhafte Finanzierung der EUTB, der „Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung“ und die Aufhebung der Befristung bis 2022. Einen Blick hinter die Kulissen und eine Auswertung der bisherigen Erfahrungen aus der Sicht des „Netzwerks unabhängige Beratung“ finden Sie ab Seite 6 dieser Ausgabe im Beitrag von Hülya Turhan. Sie beschreibt die widersprüchlichen Prozesse und Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Aufbau und der Etablierung dieses neuen Beratungsangebots, das von den Ratsuchenden bisher sehr gut angenommen wird, aber auch vor vielen Herausforderungen steht.

Der Beitrag von Lea Mattern, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Berliner Humboldt-Universität im Projekt „Partizipatives Monitoring des Rehabilitationsteilhaberechts“ forscht, beleuchtet die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ in der Wahrnehmung bei Arbeitgebern. Sie hat in einer Befragung die Bedingungen für eine erfolgreiche Vermittlung von unterstützten Arbeitnehmer\_innen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt untersucht. Die von ihr interviewten Arbeitgeber wünschen sich neben guter Information und Begleitung durch Fachdienste vor allem die Möglichkeit einer dauerhaften finanziellen Förderung durch Lohnkostenzuschüsse, die durch das Budget für Arbeit mit der Einführung des BTHG prinzipiell möglich wäre, in der Praxis aber noch einige, auch juristische, Hürden nehmen muss.

Diese Hürden und Barrieren zu beseitigen ist eine wichtige Aufgabe der Sozialpolitik. Das ist auch Thema der ab Seite 22 dokumentierten „Wiener Erklärung für Strategien zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“, in der die unterschiedlichen kommunalen, nationalen und europäischen Verantwortlichen aufgefordert werden, das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zu verwirklichen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

**EUTB**

„Der Bedarf an Beratung wird von den Teilhabeberaterinnen und -beratern als groß bezeichnet. Die Suchenden schätzen vor allem die niedrigschwellige, kostenfreie und flexible Beratung.“

06



SCHWERPUNKT

**Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung II**

- 06 **Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung**  
Ein Zwischenbericht  
von **Hülya Turhan**

WISSENSCHAFT

- 14 **Unterstützte Beschäftigung als Instrument zur Umsetzung inklusiver Arbeit**  
Gelingensbedingungen aus Sicht von Arbeitgebern  
von **Lea Mattern**

ie Rat-

**Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“:**

„Die Arbeitgeber schätzen die Sensibilität gegenüber ihren Bedürfnissen und ihrer Situation, gerade, wenn vorher noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht wurden.“

Branche	Betriebsgröße	Funktion der Antwortgebenden Person	Einstellung eines Teilnehmers nach InbeQ
<b>14</b>			
Gastronomie	10	Geschäftsführerin	Nein
Logistik	13	Geschäftsführer	Ja
Öffentlicher Sektor	340	Angestellte	Nein
Dienstleistungen	3	Geschäftsführer	Ja
Gesundheits- und Sozialwesen	14 000	Angestellter	Ja
Sonstiges Ausbaugewerbe	4	Geschäftsführer	Nein
Erziehung und Unterricht	27	Angestellte Leiterin	Ja
Einzelhandel	4	Geschäftsführer	Nein
Baugewerbe	4	Geschäftsführer	Ja
Dienstleistungen	250	Geschäftsführer	Ja
Logistik	250	Angestellter	Ja

**„Wiener Erklärung“:**

„Die Strategien sind nicht ambitioniert genug. Eine klare politische Verantwortlichkeit fehlt. Oft gibt es keine klaren Zielsetzungen.“

22



**BAG UB**

- 22 **„Wiener Erklärung“**  
Strategien zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

**SERVICE**

- 29 **Meldungen**
- 31 **Impressum**

# Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

## Ein Zwischenbericht aus Sicht eines Bundesverbandes für Menschen mit Behinderung

Von Hülya Turhan

Der Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm) wurde 1959 gegründet und vertritt als Fachverband der Behindertenselbsthilfe die Interessen von bundesweit rund 28.000 Familien mit schwerst-mehrfachbehinderten Kindern und Angehörigen. Der Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e. V. (bvkm) ist gemeinsam mit dem Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter (BSK) Gründer des „Netzwerks unabhängige Beratung“<sup>1</sup>, das seit 2015 unabhängige Beratungsstellen aufgebaut, Beraterinnen und Berater berufsbegleitend weitergebildet und vernetzt hat. Ziel des Netzwerkes war es, die anstehende gesetzliche Neuausrichtung der Eingliederungshilfe und der personenzentrierten Leistungserbringung durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) frühestmöglich praktisch und exemplarisch auf Verbändeebene umzusetzen und eigene Erfahrungswerte zu erhalten. Von den rund 300 Mitgliedsorganisationen des bvkm haben rund 30 Be-

ratungsstellen zur Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) aufgebaut. Dieser Beitrag stellt keine empirischen Ergebnisse dar, vielmehr wird ein Einblick in den praktischen Aufbauprozess und die Herausforderungen gegeben, die sich bislang für die an den bvkm angebotenen EUTBs stellten.<sup>2</sup>

Die zunächst bis zum 31.12.2022 befristete EUTB-Förderung wurde im Rahmen des Ende 2019 beschlossenen Angehörigen-Entlastungsgesetz entfristet.<sup>3</sup>

### Herausforderung Förderantrag

Zum 1. Januar 2018 hat die neue Bundesförderung, die in § 32 SGB IX geregelte EUTB für Menschen mit Behinderung, offiziell begonnen. Aufgrund der sehr hohen Zahl von über 1000 Förderanträgen, die den Fördergeber Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erreichten, wurden jedoch noch bis Ende des Jahres 2018 Änderungsanträge und Widersprüche bearbeitet und beschieden. Insofern gilt

der offizielle Starttermin nur für einen Teil der inzwischen geförderten bundesweit 511 EUTB-Beratungsstellen<sup>4</sup>.

Das Förderantragsverfahren wurde von den antragstellenden Vereinen ganz überwiegend als sehr anspruchsvoll bezeichnet. Sowohl die inhaltliche Beschreibung des Antragsvorhabens als auch die technische Umsetzung der Antragstellung mit der webbasierte Fördermitteldatenbank ProDaBa, die von der mit der Administration der Anträge beauftragten Dienstleisterin, der Gesellschaft für sozialen Unternehmensberatung (gsub), zur Verfügung gestellt worden ist, stellte die Antragstellenden vor Herausforderungen.

Ein Blick auf Förderziel und Verwendungszweck<sup>5</sup> der Förderung macht deutlich, dass es hierbei um nicht weniger als die „Geburt“ eines „neuen“ Konzeptes geht. Auch wenn hier bekannte Elemente zu einem sinnvollen Ganzen zusammengebracht wurden, ist die EUTB für alle Beteiligten, sowohl Fördergeber und Dienstleis-



Foto: Adobe Stock

ter als auch Beratungsstellen, eine neue Konstruktion. Ziel des neuen Beratungskonzeptes ist es, ein von Leistungsträgern und Leitungserbringern unabhängiges ergänzendes niedrighwelliges Beratungsangebot für Menschen mit Behinderung, mit dem wichtigen Anliegen, die Beratungsmethode der „Peer Beratung“<sup>6</sup> auszubauen. Dabei soll die EUTB ergänzend und nicht in Konkurrenz zur gesetzlichen Beratungs- und Unterstützungspflicht der Rehabilitationsträger nach dem SGB IX<sup>7</sup> auftreten. Sie soll ganzheitlich, die Persönlichkeit und Situation der Ratsuchenden aufgreifend beraten und deren gesamtes soziales Umfeld mit dem Ziel einbeziehen, die Eigenverantwortung und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu stärken. Dabei darf „rechtliche Beratung sowie Begleitung im Widerspruchs- und Klageverfahren nicht geleistet werden.“<sup>8</sup>

Im Antragsverfahren erreichten den bvkm zahlreiche Anfragen der Mitgliedsorganisationen, wie z.B. Wie sind die Fragen

im Antragsformular zu verstehen? Was ist eigentlich mit „Unabhängigkeit des Antragstellers“ gemeint? Wer ist „Peer“? Wie kann ein bisher rein ehrenamtlich tätiger Verein, den mindestens 5%-igen Eigenanteil an den zuwendungsfähigen Gesamtausgaben aufbringen und nachweisen? Welche Kosten lassen sich über die Verwaltungsausgabenpauschale decken, welche nicht? Welche Qualifikationen sollen die Beraterinnen und Berater haben?

Die Einführung der EUTB erfüllt eine jahrzehntelange Forderung der Selbsthilfe nach einer unabhängigen, anwaltschaftlichen Beratung für Menschen mit Behinderung die nur den Ratsuchenden verpflichtet sein sollte. Gleichzeitig stellte die zentral geführte Umsetzung für die Selbsthilfevereine eine Herausforderung dar. Das von bvkm und BSK initiierte „Netzwerk unabhängige Beratung“ hat diese Schwierigkeiten frühzeitig aufgegriffen und bot eine zusätzliche Möglichkeit, sich vor Beratungsbeginn zu vernetzen.

Gemeinsam haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von über zehn unabhängigen Beratungsstellen und die Leiterinnen des Netzwerkes in mehreren Vernetzungs- und Arbeitsgruppentreffen die einzelnen Kriterien der EUTB-Förderung besprochen und diskutiert. Die gebündelten Erfahrungen und Kompetenzen wurden schließlich zu einem Leitfaden mit Beispielen, Formulierungsvorschlägen und weiteren Hinweisen zusammengetragen, die es im Antrag zu beachten galt. Diese vorbereitende Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die unabhängige Teilhabeberatung war für die Antragstellung dringend erforderlich.

## II. Warum jetzt auch noch die EUTB?

Zu den großen Herausforderungen für die EUTB-Beratungsstellen nach Förderbeginn gehörte vor allem, die örtliche Öffentlichkeit und die Beratungsinteressierten auf das neue Angebot aufmerksam zu machen. Dabei zeigten sich zwei bemerkenswerte

Phänomene. Noch bevor die Ratsuchenden von sich aus auf die EUTB zukamen, nahmen öffentliche Träger wie Jobcenter, Rentenversicherungen, Krankenkassen und Jugendhilfe die Gelegenheit wahr, ihre Kunden auf diese Beratungsstellen hinzuweisen. Teilhabeberaterinnen und -berater berichten, dass z. B. Jobcenter ihre Leistungsberechtigten mit Behinderung sogar direktiv aufforderten, bei der EUTB einen Beratungstermin wahrzunehmen, sich z.B. Hilfe beim Ausfüllen von Antragsformularen zu holen und schriftlich bestätigen zu lassen, dass sie dort waren. Leistungsberechtigte Ratsuchende werden also von Leistungsträgern zur EUTB „geschickt“. Das ist nicht unbedenklich. In der Außenwirkung kann das bei den Ratsuchenden dazu führen, dass sie die EUTB nicht als niedrigschwelliges und freiwilliges Beratungsangebot erleben. Wichtig ist, dass Ratsuchende die EUTB als eigenes, ihre Position stärkendes, von Leistungsträgern unabhängiges Beratungsangebot wahrnehmen. Denn die „Unabhängigkeit“ von Leistungsinteressen, sei es als Leistungsträger oder Leistungserbringer, ist der wesentliche, vertrauensschaffende Aspekt in der EUTB. Und zugleich waren es Kolleginnen und Kollegen etablierter Beratungsstellen, gegenüber denen sich die EUTB-Teilhabeberaterinnen und -berater rechtfertigen mussten. Rechtfertigen, wofür es auch noch die EUTB bräuchte. Die Herausforderung bestand auch hier darin, die „Unabhängigkeit“ als Abgrenzungsmerkmal (vielleicht sogar Alleinstellungsmerkmal) zu erklären. Die Teilhabeberaterinnen und -berater mussten schnell lernen, sich abzugrenzen und den Kerngedanken der EUTB herauszuarbeiten und zu kommunizieren. Der Grundsatz als erste Anlaufstelle für jede Beeinträchtigung, in jeder Lebenslage, niedrigschwellig, kostenfrei, größtmöglich barrierefrei ansprechbar zu sein („Eine für alle“), klingt sehr gut und ist zugleich nicht

greifbar. Wer soll das können, zu allen leistungsrechtlichen Fragen und vielfältigen Lebenslagen eine Antwort zu haben? Einige Teilhabeberaterinnen und -berater berichten, dass sie sich inzwischen als „Verweisberatung“ verstehen und für sie, nach der Bedarfsermittlung in der Beratung, die Vermittlung an die zuständigen, spezialisiert geschulten Organisationen und Einrichtungen im Vordergrund steht. Wenn es zudem um Orientierung und Begleitung im örtlichen Sozialraum sowie die persönliche Stärkung und die Unterstützung bei

habeberaterinnen und -beratern als groß bezeichnet. Die Ratsuchenden schätzen vor allem die niedrigschwellige, kostenfreie und flexible Beratung. Die Unabhängigkeit wird dabei als besonders wichtig beurteilt und vor allem als unabhängig von Leistungsträgern verstanden, bei der keine Sanktionen zu befürchten seien, so die Rückmeldungen von Teilhabeberaterinnen und -beratern. Berichtet wird, dass sich in der Anfangsphase der EUTB weniger Menschen mit komplexen Behinderungen und ihre Angehörigen in der Bera-

„Der Bedarf an Beratung wird von den Teilhabeberaterinnen und -beratern als groß bezeichnet. Die Ratsuchenden schätzen vor allem die niedrigschwellige, kostenfreie und flexible Beratung.“

der Umsetzung von Lebensvorstellungen geht, sehen sie sich als erste Anlaufstelle. Beraterinnen und Berater mit fundierten Beratungserfahrungen im Bereich der Rehabilitationsleistungen sehen sich oftmals als die letzte Instanz, die von Menschen mit Behinderung aufgesucht wird, weil sie sich von anderen Beratungsstellen nicht in ihrem Sinne unterstützt sehen.

### 1. Inanspruchnahme der EUTB durch Ratsuchende

Die Akzeptanz durch die Ratsuchenden, die einmal den Weg zu den EUTB-Beratungsstellen gefunden haben, war zu keinem Zeitpunkt ein Problem. Der Bedarf an einer solchen Beratung wird von den Teil-

tung einfanden. Auf diese Personengruppe sollte bei der Weiterentwicklung des EUTB-Angebots ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Ihr Bedarf an Leistungen der Eingliederungshilfe ist groß, und damit auch der Beratungsumfang, der bisher vor allem über die Leistungsträger erfolgte. Diese Angebotslücke kann jetzt durch die EUTB gefüllt werden. Gut angenommen wird die Teilhabeberatung von Menschen mit chronischer Krankheit oder von Behinderung bedrohter Menschen und Senioren, die im Alter mit dem Thema Behinderung konfrontiert worden sind oder aufgrund eines neurologischen Leidens oder Schlaganfalls pflegebedürftig geworden sind.

## 2. Umfang der Beratung – Grenzen und Möglichkeiten

Der Beratungsumfang der EUTB ist mit der Einschränkung in den Förderkriterien, dass „eine rechtliche Beratung sowie eine Begleitung in Widerspruchs- und Klageverfahren nicht geleistet wird“, nicht hinreichend bestimmt. Dies führt, so ergibt es sich aus den zahlreichen Nachfragen beim bvkm, zu Zweifeln bei der Konkretisierung der Aufgabe. Die vom BMAS auf Anfrage des bvkm gegebene Erläuterung, ist nicht präzise genug, um Nichtjuristinnen und Nichtjuristen Rechtssicherheit in der Beratung zu geben. Demnach sei mit der obigen Formulierung kein Ausschluss einer Rechtsberatung im Sinne des § 8 des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG)

erbringen. Diese Erlaubnis setzt voraus, dass die Verbände über die erforderliche personelle, sachliche und finanzielle Ausstattung verfügen und sicherstellen, dass die Rechtsdienstleistung durch eine Person mit Befähigung zum Richteramt oder unter Anleitung einer solchen Person erfolgt (§ 7 Abs. 2 RDG). Verbände, die nicht zu den in § 8 RDG genannten Verbänden gehören oder die Voraussetzungen nach § 7 Abs. 2 RDG nicht in ihrer Verbandsstruktur erfüllen, dürfen keine Rechtsdienstleistungen erbringen, können aber auch Träger von EUTB sein. Rechtsdienstleistungen sind Tätigkeiten in konkreten fremden Angelegenheiten, soweit sie eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erfordern (§ 2 Abs. 1 RDG). Allgemeine Informationen über Rechts-

weder selbst noch durch Unterstützung, beispielsweise der Verbraucherzentrale oder eines Verbandes, klären können. Der Beratungshilfeschein, den das Amtsgericht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen direkt aushändigt, dient als Sicherheit dafür, dass die Vergütung der Erstberatung einer Anwältin oder eines Anwaltes von der Landeskasse übernommen wird.

## III. Eine unabhängige Beratung für alle

Bei 511 neuen EUTB-Beratungsstellen bundesweit<sup>10</sup>, stellt sich auch die Frage, ob und in welcher Form „Konkurrenz“ zwischen den Beratungsstellen eine Rolle spielt.

Die anfängliche Unsicherheit, wie mit den Vorgaben des Fördergebers „Eine für alle“ und „unabhängig sowohl von Leistungsträgern als auch von Leistungserbringern“ zu sein, umzugehen ist, hat sich weitgehend gelegt. Die Vorgabe, dass die Beratungsstellen grundsätzlich Beratung zu jeder Lebenslage und Fragestellung von Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen, also eine Beratungsstelle für alle sein soll, hatte bei den Beraterinnen und Beratern Sorgen ausgelöst. Viele befürchteten, die Förderung zu gefährden, wenn sie sich spezialisieren. Einige gehen nun den Weg der größtmöglichen Vernetzung, um damit viele Partner zu haben, auf die bei Bedarf verwiesen werden kann. Klar ist, dass vor allem eine fachliche Beratung die EUTB prägen sollte und Schwerpunktsetzungen sinnvoll sein werden.

### 1. Leistungserbringer als Träger von EUTB-Beratungsstellen

Unter den Trägern der EUTB befinden sich auch Leistungserbringer (Betreiber von Diensten und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung), vielfach große Wohlfahrts- und Sozialverbände. Dabei sollte die Unabhängigkeit sowohl von den Leistungsträgern als auch den Leistungserbringern

„Der Beratungsumfang der EUTB ist mit der Einschränkung in den Förderkriterien, dass „eine rechtliche Beratung sowie eine Begleitung in Widerspruchs- und Klageverfahren nicht geleistet wird“, nicht hinreichend bestimmt.“

gewollt. Vielmehr sei die Vorschrift so zu verstehen, dass eine sozial-rechtliche Beratung im Sinne des RDG bis zur fristwahrenden Einlegung eines Widerspruches möglich ist.<sup>9</sup>

Die Förderrichtlinie schließt die Erlaubnis für Rechtsdienstleistungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 5 RDG nicht aus. Danach sind Rechtsdienstleistungen erlaubt, die Verbände der freien Wohlfahrtspflege, anerkannte Träger der freien Jugendhilfe und anerkannte Verbände nach § 15 Abs. 3 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

fragen oder Beratung im Einzelfall, die zu keiner rechtlichen Bewertung kommt, sondern nur auf Rechtsprobleme hinweist, ist keine Rechtsdienstleistung.

Hilfreich wäre im System der EUTB der regelhafte fachliche Hinweis an leistungsberechtigte Ratsuchende, dass sie einen Antrag auf Beratungshilfe beim Amtsgericht ihres Wohnortes stellen können. Diese steht ihnen zu, wenn sie die Kosten einer notwendigen Rechtsberatung bei einer Anwältin oder einem Anwalt selbst nicht aufbringen können oder die Angelegenheit



Foto: Adobe Stock

erfolgen. Oder doch nicht? Die Förderkriterien sehen hier eine Öffnungsklausel vor. Denn, wenn es für eine ausreichende Abdeckung an regionalen Beratungsangeboten und/oder an Angeboten für spezifische Teilhabebeeinträchtigungen erforderlich ist, sind Leistungserbringer nicht von der Antragstellung ausgeschlossen.<sup>11</sup>

Während diese Regelung für die erwähnte Spezialisierung der Beratungsangebote spricht, steckt in ihr ein gewisser Widerspruch, mit dem die Beratungsstellen umgehen müssen. Nach der ersten Antragsphase im August 2017 konnten trotz großer Antragszahlen nicht alle Regionen in Deutschland ausreichend mit förderungsfähigen Beratungsstellen bedient werden. So wurden mit der zweiten Antragsphase<sup>12</sup> weitere Anträge bewilligt, darunter viele Trägervereine, die selbst Leistungen erbringen. Der Fördergeber sieht die geforderte „Unabhängigkeit“ gegeben, wenn u. a. die fachliche Unabhängigkeit

des Personals z. B. im Arbeitsvertrag geregelt und die EUTB-Beratungsstelle räumlich von den erbrachten Leistungen des Trägers getrennt angesiedelt wird. Das gestaltet sich nicht immer einfach. Problematisch sind Angebote der EUTB, in denen

Selbsthilfe stammen und keine Leistungsanbieter sind, eine Rolle. Sie befürchteten, dass die „Unabhängigkeit der Beratung“ in der Praxis nicht immer gewährleistet werden könne, wenn Leistungserbringer EUTB anbieten.

### „Die EUTB-Beraterinnen und -berater selbst sprechen nicht von Konkurrenz untereinander.“

EUTB-Mitarbeitende zugleich zeitweise in den Einrichtungen und Diensten des Trägers arbeiten.

Bewirkt die EUTB konzeptionell eher Konkurrenz als Zusammenarbeit der Beratungsstellen? Diese Frage spielte insbesondere für die EUTBs, deren Träger aus der klassischen, ehrenamtlich geführten

Die EUTB-Beraterinnen und -berater selbst sprechen nicht von Konkurrenz untereinander. Sie schließen sich inzwischen in regionalen Vernetzungsgruppen zusammen und tauschen sich fachlich aus. Ihrer Ansicht nach, gebe es so etwas wie Konkurrenz eher zwischen den Trägern, bei denen noch ein Nebeneinander statt eines

Miteinanders herrsche. Grundsätzlich ist es sehr wohl möglich und angesichts der vorhandenen Fachlichkeit und Vernetzung auch wünschenswert, dass Anbieter der Behindertenhilfe mit dem Paradigmenwechsel des Bundesteilhabegesetzes ihre Systeme verändern und organisatorisch unabhängige Beratungsangebote entwickeln. Wichtig ist hierfür, die fachliche Unabhängigkeit der EUTB zu definieren, abzusichern und mit Schulungen und Qualitätsstandards ihre träger- und zielgruppenübergreifende Beratung zu unterstützen.

## „Nur wenige EUTB-Beratungsstellen konnten überwiegend hauptamtliche Peer-Beraterinnen und -berater einstellen.“

### 2. Peer-Beratung in der EUTB

Nur wenige EUTB-Beratungsstellen konnten überwiegend hauptamtliche Peer-Beraterinnen und -berater einstellen. Die meisten haben Beraterinnen und Berater sowohl mit als auch ohne eigene Beeinträchtigung. Einige Beratungsstellen haben auch gar keine hauptamtlichen Beraterinnen und Berater mit eigener Behinderung bzw. mit Erfahrung als Eltern oder Geschwister von Menschen mit Behinderung. Dahinter ist weder fehlendes Bewusstsein noch der fehlende Wille zu vermuten. Träger berichten, dass es insgesamt nicht einfach war, qualifiziertes Fachpersonal zu bekommen und sich auf die Stellenanzeigen wenige Menschen mit eigener Beeinträchtigung beworben hätten. Perspektivisch ist für interessierte Fachkräfte ein Einstieg

als EUTB-Teilhabeberaterin oder -berater erfahrungsgemäß weiterhin möglich. Denn der Fachkräftemangel und die hohen Anforderungen an die fachliche Qualifikation machen Neueinstellungen bei Wechsel von Personal möglich.

Aus der Sicht des bvkm, der seine Wurzeln in der Elternselbsthilfe hat, bieten sich mit der EUTB gute Chancen, durch Öffnung gegenüber den bestehenden Strukturen der Selbsthilfe, alternative Angebote zu entwickeln. Eltern sind wichtige „Peers“, die sich beispielsweise in ehrenamtliche Funktionen in EUTB-Beratungsstellen

einbringen könnten. Was wollten die Beteiligten mit der EUTB erreichen? Knapp formuliert, geht es um die Stärkung der Betroffenen und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen der Gesellschaft. Interessante Angebote von Eltern können andere betroffene Eltern von Kindern mit Behinderung ansprechen und stärken. Daraus kann sich eine feste Struktur entwickeln, von der auch die Trägervereine im Sinne der Stärkung der Selbsthilfe profitieren können.

### 3. Ist die EUTB in der Beratungslandschaft angekommen?

Die EUTBs sind vor Ort und stellen sich aktiv bei Schulen, Ärztinnen und Ärzten und Vereinen vor. Viele haben einen eigenen

Internetauftritt. Hilfreich für die öffentliche Wahrnehmung der EUTB ist sicherlich auch das einheitliche Erscheinungsbild durch das gemeinsame Logo, das das BMAS im Sinne einer Corporate Identity vorgegeben hat. Auch erste Formen der Zusammenarbeit mit Rehabilitationsträgern werden ausprobiert, um das neue Beratungsangebot an die Zielgruppe heranzutragen. In der öffentlichen Darstellung sehen sie sich jedoch noch nicht angemessen abgebildet. Auf der Internetseite der Fachstelle Teilhabeberatung<sup>13</sup> und auf YouTube sind zwar Kurzfilme zu finden. Ratsuchende werden aber so kaum erreicht. Die Beraterinnen und Berater erwarten größere Öffentlichkeitskampagnen vom Fördergeber BMAS, die sich gezielt an den Personenkreis der Angebote richten und diese ansprechen. So könnten an öffentlich stark frequentierten Orten wie Innenstädte, Marktplätze, Einkaufszentren, Litfaßsäulen, S- und U-Bahnhöfen dauerhafte Werbeplakate zur EUTB angebracht werden. Auch regelmäßige kurze Videos zur EUTB im öffentlich-rechtlichen Fernsehen und Radio, wären sicherlich ein bewährtes Werbemittel. Angesichts der jährlichen Fördersumme von 58 Mio. Euro bzw. 65 Mio. Euro ab dem Jahr 2023 und der Absicht, die menschenrechtsbasierten Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention durch personenbezogene Teilhabeleistungen wirksam und nachhaltig umzusetzen, bedarf es dieser Maßnahmen nach fast zwei Jahren seit Beginn der EUTB dringend. Die EUTB darf keine interne Veranstaltung werden. Wünschenswert wäre es auch, dass sich Formen der Zusammenarbeit der Fachverbände der Behindertenselbsthilfe mit der Fachstelle Teilhabeberatung gestalten ließen. Auf Anregung des „Netzwerkes unabhängige Beratung“ fand im Jahr 2018 eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Fachstelle Teilhabeberatung statt. Im Rahmen der bundesweiten berufsbegleitenden

Weiterbildung „Personen- und teilhabezentrierte Beratung“ des Netzwerks<sup>14</sup> wurde die obligatorische Grundqualifikation für die EUTB-Beraterinnen und Berater mit einbezogen.<sup>15</sup> Insbesondere bei der Entwicklung von Qualitätsstandards in der Beratung sowie der fachlichen Weiterbildung der Beraterinnen und Berater könnten die Erfahrungen der Verbände miteinfließen.

#### IV. Ausblick

Mit der Entfristung der EUTB-Förderung mit Wirkung zum 1. Januar 2023 ist ein wichtiger Schritt hin zur selbstbestimmten Teilhabe von Menschen mit Behinderung getan worden, den der bvkm sehr begrüßt. Die Träger der EUTB sowie die Teilhabeberaterinnen und -berater erhalten damit Planungssicherheit und die Möglichkeit, dauerhaft fachlich gute und kreative, auf die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung ausgerichtete Beratungsangebote zu entwickeln und umzusetzen. Die jüngste Umsetzungsstufe des Bundesteilhabegesetzes durch Inkrafttreten der reformierten Eingliederungshilfe zum 01.01.2020 hat den Bedarf an Informationen und Beratung erhöht. Die erfreulich frühzeitige Entfristung der EUTB-Förderung verdeutlicht, dass die bisherige Umsetzung und die Beratungsarbeit von den Ratsuchenden bereits jetzt gut angenommen und als zukunftsfähiges „Erfolgsmodell“ betrachtet werden. Zugleich stellt sie eine Wertschätzung der bisherigen Arbeit der Beratungsstellen dar und wird diese nachhaltig motivieren.

Der bvkm wird die haupt- und ehrenamtlichen EUTB-Teilhabeberaterinnen und -berater auch weiterhin als Ansprechpartner begleiten und u.a. durch beratungsqualifizierende Veranstaltungen im Netzwerk unabhängige Beratung stärken.

Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine aktualisierte und gekürzte Fassung eines Beitrages, der am 26.09.2019 im Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht unter: [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D16-2019 in der Kategorie D: Konzepte und Politik erstveröffentlicht wurde.

**Hülya Turhan** ist Referentin für Soziales Recht und Projekte beim Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. und Leiterin des Netzwerks unabhängige Beratung.



#### Kontakt und nähere Informationen

Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen  
Brehmstr. 5 -7, 40239 Düsseldorf  
Tel: 0211- 64 00 4 - 22  
E-Mail: [huelya.turhan@bvkm.de](mailto:huelya.turhan@bvkm.de)  
Internet: [www.bvkm.de](http://www.bvkm.de)

#### FUSSNOTEN

- 1 Das „Netzwerk unabhängige Beratung“ ist ein gemeinsames Kooperationsprojekt des bvkm und des BSK, [www.bvkm.de](http://www.bvkm.de) – [www.bsk-ev.org](http://www.bsk-ev.org).
- 2 Zum Entwicklungsprozess der EUTB im Rahmen des BTHG-Gesetzgebungsverfahrens siehe: Turhan, Hülya (2018): Zum Stand der Umsetzung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung. In: Zeitschrift für Inklusion – Gemeinsam Leben, 3/2018, S.166 ff, Beltz Juventa Verlag. Weinheim.
- 3 BGBl. I Nr. 46 vom 12.12.2019, S. 2135 ff.
- 4 Vgl. Fachbeitrag von Alfons Polczyk, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Leiter des Referats Va4 „Förderung der Teilhabe“ auf der Fachtagung „Netzwerk unabhängige Beratung – Erfahrungen, Ergebnisse, Impulse“ Berlin, 29. Mai 2019. Abrufbar unter: [bvkm.de/wp-content/uploads/2019/08/fachbeitrag-von-alfons-polczyk-1.pdf](https://bvkm.de/wp-content/uploads/2019/08/fachbeitrag-von-alfons-polczyk-1.pdf).

[uploads/2019/08/fachbeitrag-von-alfons-polczyk-1.pdf](https://bvkm.de/wp-content/uploads/2019/08/fachbeitrag-von-alfons-polczyk-1.pdf).

- 5 Siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Förderrichtlinie zur Durchführung der „Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung“ für Menschen mit Behinderungen vom 17. Mai 2017, Punkt 1 Förderziel und Zweckungs-zweck. Abrufbar unter: [https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/EUTB/EUTB\\_Foerderrichtlinie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/BTHG/EUTB/EUTB_Foerderrichtlinie.pdf?__blob=publicationFile&v=4)
- 6 Aus dem engl., deutsche Übersetzung „Beratung von Betroffenen durch Betroffene“, vgl. auch [www.teilhabeberatung.de/woerterbuch/peer-counseling](http://www.teilhabeberatung.de/woerterbuch/peer-counseling).
- 7 Siehe Fußnote 5.
- 8 ebenda.
- 9 Vgl. [bvkm.de/wp-content/uploads/2019/08/auslegungshinweise-des-bmas-zur-eingrenzung-der-rechtlichen-beratung-im-rahmen-der-richtlinien-fur-die-eutb-1.pdf](https://bvkm.de/wp-content/uploads/2019/08/auslegungshinweise-des-bmas-zur-eingrenzung-der-rechtlichen-beratung-im-rahmen-der-richtlinien-fur-die-eutb-1.pdf).
- 10 Siehe Fußnote 4.
- 11 Siehe Fußnote 5, Punkt 3.5.
- 12 Vgl. [https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Umsetzung\\_BTHG/EUTB/2\\_Antwortsrunde/EUTB\\_2\\_AR\\_node.html;jsessionid=A30A9A6E33EE714065246AAE8E36F2A.1\\_cid330](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Umsetzung_BTHG/EUTB/2_Antwortsrunde/EUTB_2_AR_node.html;jsessionid=A30A9A6E33EE714065246AAE8E36F2A.1_cid330).
- 13 Siehe [www.teilhabeberatung.de](http://www.teilhabeberatung.de). Die vom BMAS beauftragte Fachstelle Teilhabeberatung hat u. a. die Aufgabe, Aus- und Weiterbildungen für die Teilhabeberater\*innen sowie Qualitätsstandards für die Beratung zu entwickeln.
- 14 Für Informationen zur Weiterbildung „Personen- und teilhabezentrierte Beratung“ siehe: <https://bvkm.de/unsere-themen/gesellschaftliche-und-politische-teilhabe/>.
- 15 Für Informationen zur Zusammenarbeit mit der Fachstelle Teilhabeberatung siehe: <https://bvkm.de/wp-content/uploads/2019/08/bericht-zum-3.-weiterbildungsmodul.pdf>.

Anzeige

# Materialien der BAG UB



## Arbeitshilfe Organisationsentwicklung

BLESINGER, Berit (2014):  
„Inklusion und berufliche Bildung kooperativ gestalten!“ Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte  
8,00 €



## Qualitätskriterien Berufspraktika

HOHN, Kirsten (2014):  
Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Berufspraktika. Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit  
5,00 €

## Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



**Themenheft 1**  
WIERSCH, Johanna (2014):  
„Alle an Bord!“ Gespräche führen im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 2**  
SIEVERS, Ulla / KREMEIKE, Karin (2014):  
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“ Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung.  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 3**  
FRÜCHTEL, Frank (2014):  
„Raum ist Beziehung“. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 4**  
MÜLLER, Susanne (2014):  
„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“. Migration und Unterstützte Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 5**  
AGRICOLA, Jörg (2014):  
„Bildung inklusive“. Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: [www.bag-ub.de/materialbestellung](http://www.bag-ub.de/materialbestellung)  
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

## Oder als kostenloser Download:

Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere kostenloser Download-Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>  
Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: [www.bag-ub.de/ub/fip](http://www.bag-ub.de/ub/fip)

# Unterstützte Beschäftigung als Instrument zur Umsetzung inklusiver Arbeit

## Gelingsbedingungen aus Sicht von Arbeitgebern

Von Lea Mattern

**Die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung ist seit mehr als 10 Jahren in Deutschland gesetzlich verankert. Eine zentrale Rolle bei der Durchführung dieser Maßnahme spielen Arbeitgeber, was sich derzeit jedoch noch nicht in der einschlägigen deutschsprachigen Literatur speziell zum Thema Unterstützte Beschäftigung widerspiegelt. Aufgrund dessen wurde im Rahmen einer Abschlussarbeit<sup>1</sup> die Arbeitgeberperspektive im Rahmen von zwei Fokusgruppeninterviews näher beleuchtet. In dem vorliegenden Beitrag werden die Ergebnisse der beiden Interviews dargestellt.**

### I. Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung

Hinsichtlich der Umsetzung inklusiver Arbeit spielt der normative Bezugsrahmen eine entscheidende Rolle, da dieser zum einen richtungsweisenden Charakter hat und zum anderen die staatliche Interven-

tionspolitik verdeutlicht. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der Artikel 27 der UN-BRK, die den Inklusionsgedanken in das Rehabilitations- und Teilhaberecht (SGB IX) hineinbringt, das an den Wertungen der Konvention zu messen ist (Eikötter, 2017). In Art. 27 der UN-BRK heißt es:

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften [ ]“ (UN-BRK, Art. 27 Abs. 1, 2007).*

Einen „geeigneten Schritt“ kann u.a. die Unterstützte Beschäftigung darstellen, die im Sinne des in der UN-BRK verankerten

Rechts auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung als „wertgeleiteter methodischer Ansatz zur beruflichen Rehabilitation“ (Doose, 2012, S. 135) anzusehen ist. Ihren Ursprung hat das Konzept der Unterstützten Beschäftigung (Supported Employment) in den USA, wo es nach einer Reihe erfolgreicher Modellprojekte 1984 erstmals gesetzlich im Developmental Disabilities Act (1984) verankert wurde. Unterstützte Beschäftigung ist ambulant organisiert und setzt auf die direkte Unterstützung der Qualifizierung und Inklusion in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes durch Job Coaching und stellt somit ein Gegenmodell zur außerbetrieblichen Qualifizierung in einer exkludierten Sondereinrichtung dar. Mit diesem Konzept findet eine Umkehrung des gängigen Rehabilitationsparadigmas statt, denn hier ist das Motto: „erst platzieren, dann qualifizieren“. Diese Vorgehensweise entstand aus der Erkenntnis heraus, dass vor allem Menschen mit Lernschwierigkeiten aufgrund ihrer Probleme bei der Generalisierung von Gelerntem besser in

Realsituationen lernen und deshalb bei der außerbetrieblichen Qualifizierung häufig im System der Sondereinrichtungen stecken bleiben (Doose, 2012, Waldenburger 2019). So hatten im Jahr 2016 immerhin 16% der Teilnehmer der Unterstützten Beschäftigung eine sogenannte Fachpraktikerausbildung nach §§64-67 BBiG / § 42 k-q HwO (BAG UB, 2017). Dies deutet darauf hin, dass der Übergang von einer außerbetrieblichen Fachpraktikerausbildung (erworben z.B. in einem BBW) in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht immer gelingt.

Dank des ambulanten Unterstützungsangebotes können strukturelle Voraussetzungen geschaffen werden, damit Menschen mit Beeinträchtigungen ihre Fähigkeiten in regulären Betrieben einbringen können.

### „Dank des ambulanten Unterstützungsangebotes können strukturelle Voraussetzungen geschaffen werden, damit Menschen mit Beeinträchtigungen ihre Fähigkeiten in regulären Betrieben einbringen können.“

nen. Notwendig ist dafür die im Konzept vorgesehene flexible, individuelle zeitlich unbegrenzte Unterstützung durch Qualifizierungstrainer. In einigen Punkten zeigen sich Diskrepanzen zwischen dem ursprünglichen Konzept des Supported Employments und dessen Ausgestaltung im deutschen Rehabilitations- und Teilhaberecht. Gesetzlich verankert ist die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung seit 2008 im SGB IX, zunächst in § 38a und seit dem 01.01.2018 in § 55 SGB IX. Sie umfasst zwei Phasen: die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) und anschließend die Berufsbegleitung (Waldenburger, 2018).

Bei der InbeQ erfolgt die Feststellung der Fähigkeiten, Wünsche und des Unterstützungsbedarfs durch einen Qualifizierungstrainer und die Suche nach einem Qualifizierungsplatz. Im Anschluss daran folgen im Rahmen von Praktika Erprobungen der individuell geeigneten Tätigkeiten in einem Betrieb und die Einarbeitung auf einem konkreten Arbeitsplatz. Um eine passgenaue Vermittlung zu realisieren, ist die Grundlage eine Arbeitsplatzakquisition, bei der der Qualifizierungstrainer in Zusammenarbeit mit den Betrieben durch Zuschneiden von Arbeitsaufgaben einen Arbeitsplatz entwickelt (Doose, 2012).

Im Rahmen der InbeQ gibt es auch einen außerbetrieblichen Teil, bei dem es um die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und die Weiterentwicklung der Per-

sönlichkeit geht. Dies geschieht an einmal wöchentlich stattfindenden sogenannten Projekttagen. Das Ziel der in der Regel zweijährigen InbeQ ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Vermittlung in eine Berufsausbildung ist also nicht das primäre Ziel (Riecken & Jöns-Schnieder, 2014). Leistungsträger ist in den meisten Fällen die Agentur für Arbeit oder aber auch die Rentenversicherung.

Der zweite, an die InbeQ anschließende Teil der Unterstützten Beschäftigung, die Berufsbegleitung, dient der Aufrechterhaltung, Stabilisierung und Unterstüt-

zung der Tätigkeit, wobei die Finanzierung ausschließlich vom Integrationsamt übernommen wird und auch unbefristet sein kann. Der vorliegende Beitrag widmet sich zwar nur dem ersten Teil der Unterstützten Beschäftigung, trotzdem sollte nicht unerwähnt bleiben, dass die zeitlich unbegrenzte Unterstützung aufgrund des Aufgabenbereichs des Regelleistungsträgers (Integrationsamt) in der Regel nur Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung vorbehalten ist (§55 Abs. 3 SGB IX). Dies ist beachtlich, da immerhin ca. 46% der InbeQ-Teilnehmer keinen Schwerbehindertensstatus bzw. keine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX aufweist (BAG UB, 2017). Liegt kein Schwerbehindertensstatus vor, obliegt die Finanzierung der Arbeitsagentur oder der Rentenversicherung, wobei die Bewilligung berufsbegleitender Hilfen im Arbeitsleben restriktiv und damit nur erschwert möglich ist (Schweiger, 2015, instruktiv Waldenburger, 2018a).

Im Zuge der Reform des SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz blieb die Unterstützte Beschäftigung von gesetzlichen Änderungen unberührt. Allerdings könnte das Kernelement der Unterstützten Beschäftigung, der Ansatz des engmaschigen Coachings am Arbeitsplatz, die Ausgestaltung von neuen Instrumenten, wie zum Beispiel das Budget für Arbeit, beeinflusst haben. Das Budget für Arbeit umfasst nach § 61 Abs. 2 SGB IX neben einem Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber „Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz“. Des Weiteren könnte die Unterstützte Beschäftigung als erweiterte Ausschlussoption vor Aufnahme in den Arbeitsbereich einer WfbM nach § 58 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IX an Bedeutung gewinnen.

Wie bewerten Arbeitgeber diese Maßnahme jedoch aus ihrer Perspektive? Unter welchen Bedingungen gelingt die Unterstützte Beschäftigung und welcher Anpas-

sungen bedarf sie? Wie hilfreich empfinden Arbeitgeber diese Form der Unterstützung bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen?

## II. Arbeitgeberperspektive auf die Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung – empirische Studie

Die Sicht der Vorgesetzten, der Personalverantwortlichen und der Arbeitskolleginnen und -kollegen ist allgemein in der Forschung zur beruflichen Rehabilitation und in der Praxis ein vernachlässigtes Thema (Baer, 2015). Riecken, Jöns-Schnieder und Walk (2017) führen dies auch darauf zurück, dass Unternehmen nicht immer leicht für diese Fragestellung zu gewinnen sind. Somit befindet sich die berufliche Inklusionsforschung noch in den Anfängen; dabei ist es für die Umsetzung von Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt essentiell, zu wissen, mit welchen Maßnahmen

Arbeitgeber langfristig motiviert werden können, Menschen mit Behinderung einzustellen und die Unternehmensorganisation inklusiv umzugestalten.

So lange die in der UN-BRK verankerte Forderung nach einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt noch nicht bzw. nur teilweise existiert, müssen der inklusive Arbeitsmarkt und Unterstützungsmaßnahmen der beruflichen Rehabilitation Hand in Hand gehen. Dabei wird die Aufgabe der Kontaktaufnahme zwischen Menschen mit Behinderungen und Unternehmen zunehmend an die Leistungsanbieter delegiert. Als Inklusionsvermittler sollen sie -eng vernetzt mit Wirtschaftsverbänden und Handels- und Handwerkskammern - Wirtschaftsunternehmen für diese Aufgabe gewinnen. Tatsache ist, dass dabei zwei Prozessbeteiligte aufeinander treffen, „die bisher kaum Kontakt miteinander hatten und wenig voneinander wissen, [ ] und

nicht auf bewährte Kommunikationsstrukturen zurückgreifen können“ (Riecken & Jöns-Schnieder, 2014, S. 166).

## III. Zugang zu Arbeitgebern

Um die Perspektiven der Arbeitgeber zu beleuchten, wurden zwei leitfadengestützte Fokusgruppeninterviews mit Vertretern verschiedener Unternehmen durchgeführt, die mit der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Bei einer Fokusgruppe wird eine Kleingruppe durch einen Informationsinput zur Diskussion über ein bestimmtes Thema angeregt. Die Methode will möglichst viele Facetten eines Themas zur Sprache zu bringen und bietet die Möglichkeit, durch spontane Äußerungen unter den Diskutanten neue Ideen zu generieren (Schulz, 2012).

Im Rahmen der Rekrutierung der Arbeitgeber wurden diese zu einer Diskussion mit dem Titel: „Wie kann Inklusion für ArbeitgeberInnen gelingen?“ eingeladen. Insgesamt

	Branche	Betriebsgröße	Funktion der Antwortgebenden Person	Einstellung eines Teilnehmers nach InbeQ
1	Gastronomie	10	Geschäftsführerin	Nein
2	Logistik	13	Geschäftsführer	Ja
3	Öffentlicher Sektor	340	Angestellte	Nein
4	Dienstleistungen	3	Geschäftsführer	Ja
5	Gesundheits- und Sozialwesen	14 000	Angestellter	Ja
6	Sonstiges Ausbaugewerbe	4	Geschäftsführer	Nein
7	Erziehung und Unterricht	27	Angestellte Leiterin	Ja
8	Einzelhandel	4	Geschäftsführer	Nein
9	Baugewerbe	4	Geschäftsführer	Ja
10	Dienstleistungen	250	Geschäftsführer	Ja
11	Logistik	250	Angestellter	Ja

Zuordnung der an den Fokusgruppen beteiligten Arbeitgeber (eigene Darstellung)

wurden siebzig Arbeitgeber angeschrieben, die Hälfte davon persönlich. Alle angeschriebenen Arbeitgeber hatten in der Vergangenheit Teilnehmer/innen im Rahmen von Erprobungs- und/-oder Qualifizierungspraktika bei sich beschäftigt, ehemalige Teilnehmer/innen eingestellt oder beschäftigten aktuell Teilnehmer im Rahmen der

Viele der befragten Arbeitgeber sind unsicher hinsichtlich der Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Teilnehmer. So bewertet eine Angestellte die Vorbereitung als „ungünstig“ (Z. 168, Int. 1), da sie Schwierigkeiten hatte, einzuschätzen, was der entsprechende Teilnehmer leisten könne und was nicht. Ein weiterer Arbeit-

*einfach nur unterstützen und ihr sollt ihn versuchen, was beizubringen, um euch das Leben leichter zu machen. Mehr nicht. Und auf der Schiene sind wir eigentlich immer ganz gut gefahren, ne“ (Z. 278-283, Int. 2)*

### „Viele der befragten Arbeitgeber sind unsicher hinsichtlich der Einschätzung der Leistungsfähigkeit der Teilnehmer.“

InbeQ. Es wurden zwei Fokusgruppeninterviews mit insgesamt elf Arbeitgebern durchgeführt. Bei beiden Fokusgruppen handelte es sich um eine heterogene Gruppenzusammensetzung. Die Teilnehmer/innen unterschieden sich hinsichtlich der Branche, der Betriebsgröße sowie der bekleideten hierarchischen Funktion, wie aus der folgenden Tabelle hervorgeht.

Beide Fokusgruppeninterviews fanden in den Räumen eines Leistungserbringers statt, dauerten ca. eine Stunde und vierzig Minuten und wurden von der Autorin sowie einem Co-Moderator moderiert.

## IV. Ergebnisse

### Vorbereitung im Vorfeld wird gewünscht

Eine überaus große Bedeutung messen die Arbeitgeber einer eingehenden Vorbereitung auf die Maßnahme der InbeQ bei, gerade vor dem Hintergrund, dass in den meisten Fällen vorher kaum Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht wurden. Diese Vorbereitung bezieht sich auf mehrere Teilbereiche: die Teilnehmer/in, das Praktikum und auf die Vorbereitung der Kolleginnen und Kollegen.

geber äußert ähnliche Unsicherheiten bei der Beschäftigung eines Teilnehmers mit körperlichen Beeinträchtigungen, von denen er gern im Vorfeld gewusst hätte. An der folgenden Äußerung wird das Bedürfnis der Arbeitgeber nach Aufklärung über die arbeitsbezogenen Folgen der Behinderung offenbar, um Handlungssicherheit zu gewinnen:

*„ne gewisse Einweisung, das wär gar nicht schlecht, also dass man einfach, dass einem gesagt wird wie gesagt der Junge hat eben körperliche Beeinträchtigung ist geistig bis da und da belastbar [ ] dass man sich ein bisschen darauf einstellen kann. Also eigentlich wird man wirklich da [ ] wie die Frau zum Kinde. Man wird da rein geschmissen in die Situation.“ (Z. 943-950, Int. 1)*

Wichtig ist den befragten Arbeitgebern auch die Vorbereitung der unmittelbaren zukünftigen Kollegen auf die Teilnehmerin und die Maßnahme, um potenzielle Konflikte zu vermeiden und Ängste zu nehmen:

*„allen anderen Mitarbeitern auch bewusst zu machen, er is nur da er is anwesend und soll n bisschen mitmachen. Er [ ] nimmt niemand die Arbeit weg, er soll euch*

### Große Bedeutung von Praktika

In den Fokusgruppeninterviews wurde auch deutlich, dass die Praktika selbst ein gutes Mittel sind, um die tatsächlichen Fähigkeiten des Teilnehmers herauszukristallisieren. Dies erleichtert die Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten und hilft bei der Entscheidung, ob die Teilnehmerin beschäftigt werden kann oder nicht. Das Praktikum im Rahmen der InbeQ ermöglichte das gemeinsame Hineinwachsen in die Situation. Im folgenden Zitat scheint es, als hätte das Praktikum den Effekt, dass Druck genommen würde:

*„probieren, das heißt nicht, ihr müsst. Ihr müsst die nicht einstellen, ne. Wir gucken, aber wenn ihr nachher sagt, nee, dit wird nichts, dann bitte auch bei Zeiten Bescheid sagen, nicht dass wir hier bis zum letzten Tag warten“ (Z. 999-1003, Int. 2).*

### Wenig berufsbezogene und unregelmäßige Projektstage

Im Rahmen der Fokusgruppeninterviews konnte der Eindruck gewonnen werden, dass einige Arbeitgeber nicht genügend über den Hintergrund der Durchführung der Projektstage informiert sind. Kritisiert wird u.a., dass die Projektstage zu wenig Berufsbezug hätten:

*„wer weiß wat derjenige gemacht hat von Backen und weeb ick wat und dit is n Handwerker sag ick, der muss n Nagel in die Wand kriegen und nicht Plätzchen mir backen.“ (Z. 615ff, Int. 1)*

*„Ick sage übt mit denen Rechen. [ ] ick sach mal, dass er ein Quadratmeter hier ausrechnet mal die Wand oder so wat also damit er mal ein kleines Aufmaß machen kann.“ (Z. 648-652, Int. 1)*

*„Naja, bloß die wundern sich, wenn es denn im wahren Leben nicht ganz so is mit*

*Exkursionen. Und Spielerchen (lachend).“ (Z. 716f, Int. 1)*

Ein weiterer Arbeitgeber empfindet die Unregelmäßigkeit der Projektstage als zusätzliche Belastung:

*„wenn man denn wirklich in dem Unternehmen eingegliedert ist, ist das natürlich unpassend, wenn er denn sagt, naja, jetzt bin ich nicht Montag, jetzt bin ich Donnerstags weg oder wir sind mal zweimal in der Woche weg oder. Du kannst nicht mehr planen“ (Z. 734-737, Int. 1)*

### Aufschlussreiche aber langwierige Auswertungsgespräche

Auswertungsgespräche werden regelmäßig zu verschiedenen Zeitpunkten der InbeQ durchgeführt, z.B. nach der einmonatigen Erprobungsphase. Sie dienen dazu, den Stand der Entwicklung bestimmter Kompetenzen zu besprechen und die Erledigung von Arbeitsaufträgen auszuwerten. An den Auswertungsgesprächen nehmen immer die betriebliche Ansprechpartnerin, der jeweilige Teilnehmer und die Qualifizierungstrainerin teil, die das Gespräch moderiert und sich dabei an einem vorgegebenen Auswertungsbogen orientiert. Dabei werden im ersten Schritt die Aufgabenbereiche aufgelistet, bewertet und ins Verhältnis gesetzt zu den Leistungen eines nicht-behinderten Mitarbeiters. Die Bewertung der Auswertungsgespräche fällt unterschiedlich aus.

Einer der Arbeitgeber beklagt den Aufbau des Auswertungsbogens und sieht sich mit diesem überfordert

*„So, und da sind ja Fragen bei, erstmal wiederholen sich meiner Ansicht nach aber das ist ne andere Geschichte, die zweete Sache is, ey eh kann ich nicht beantworten tut mir leid, wie soll ich denn dit einschätzen? (...) Ja (...) Wo wo is hundert? Und denn immer so manchmal Prozente, na schön.“ (Z. 1081-1085, Int. 1)*

Auch der Umfang des Auswertungsbogens wird kritisch gesehen:

*„die drei oder vier Seiten oder wat er da hatte, dit war schon ne Hausnummer.“ (Z. 1119f, Int. 1)*

An folgenden Zitaten wird eine kritische Haltung zur Bewertung deutlich:

*„Naja, aber bin ick n Lehrer?“ (Z. 1089, Int. 1)*

*„Ja, auch Fragen ick sachma dit is nicht meine Preisliga, sag ick mal. Ja klar, ick arbeite ja am Ende mit ihm zusammen aber ick fäll ja auchn Urteil darüber. Und dit Urteil steht mir einfach gar nicht zu, wie kann*

Einer der Arbeitgeber scheint die Aussagekraft der Auswertungsgespräche zu bezweifeln:

*„So und denn kam er dit zweete Mal naja, jut, denn machen wa mal n bisschen besser, ne also.“ (Z. 1104f, Int. 1)*

*„Naja, die wollen ja auch ne Leistungssteigerung sehen, also.“ (Z. 1108, Int. 1)*

Eine andere Arbeitgeberin wiederum empfand das Auswertungsgespräch als wertvoll und nützlich:

*„Ja, also wir haben bei ihm zum Beispiel rausgearbeitet, dass er nicht selbstständig*

**„Auswertungsgespräche werden regelmäßig zu verschiedenen Zeitpunkten der InbeQ durchgeführt, z.B. nach der einmonatigen Erprobungsphase. Die Bewertung der Auswertungsgespräche fällt unterschiedlich aus.“**

*ick mir denn dit erlauben?“ (Z. 1125-1128, Int. 1)*

Ein Arbeitgeber, der selbst Geschäftsführer ist, sieht die Bewertung des Teilnehmers durch eine Angestellte und nicht durch einen Unternehmer kritisch. Hintergrund könnte hier die Nähe in der Hierarchieebene zwischen einem Angestellten und dem Teilnehmer sein. Dazu passt auch die von einem Arbeitgeber geäußerte Kritik am Setting des Auswertungsgesprächs, bei dem die Anwesenheit des Teilnehmers dazu führen könnte, dass der betriebliche Ansprechpartner gehemmt ist, ein aussagekräftiges Feedback zu geben:

*„Ob er se gut oder schlecht macht, (...) kann ick vielleicht noch einschätzen, aber wenn man jetzt ne persönliche Bindung hat, naja, denn lassen wir mal“ (Z. 1146ff, Int. 1)*

*arbeiten kann, ne, dass er nur unter Kontrolle arbeiten kann. Das is bei uns rausgekommen.“ (1332ff, Int. 1)*

Eine Arbeitgeberin schätzte offenbar die Zusammenarbeit mit einer bestimmten Qualifizierungstrainerin und die Offenheit der Gesprächssituation:

*„Und mit Frau W., da war, da war meistens Hans mit auch mit dabei gewesen und dann haben wir auch e- sag ick mal zu dritt gesessen [ ] wie wirs bewertet, gibts überhaupt die Möglichkeit, dass es sich noch bessert oder is es einfach aufgrund der Behinderung schon ausgereizt, ne [ ] dit waren schon sehr intensive Gespräche gewesen. [ ] Und man konnte auch alles ansprechen, ne.“ (Z. 1079- 1091, Int. 2)*

Die Bewertung der Auswertungsgespräche hängt somit auch von der Person des Qualifizierungstrainers ab.

### Unterstützung durch Qualifizierungstrainer/in

Die von den Arbeitgebern gemachten Erfahrungen mit den Qualifizierungstrainern waren sehr unterschiedlich. So werden von mehreren Arbeitgebern die Erreichbarkeit und Flexibilität positiv hervorgehoben. Auch die Rolle des Qualifizierungstrainers als Vermittler wurde geschätzt:

„es wurde allgemein gefragt, woran liegt denn, dass es da hapert und und und weil wir auch von Anfang an versucht haben offen zu sagen, wo wir Probleme sehen und da hat sie sehr bemüht nachgefragt und auch immer ihn mit einbezogen, also das fand ich eigentlich sehr fürsorglich sag ich mal so.“ (Z. 1371-1376, Int. 1)

konnten wir natürlich immer reden.“ (Z. 1097f, Int. 2)

„Weil am Anfang waren wir uns natürlich auch schon so unsicher, wie reagieren sie denn alle so, ne. Und dann haben wir offen drüber geroch- gesprochen“ (Z. 1105ff, Int. 2)

Einer der Arbeitgeber merkte an, dass die Zufriedenheit mit den Qualifizierungstrainern abhängig von der Person sei:

„Steht und fällt natürlich mit den mit der Person und Frau W. ist extremst engagiert.“ (Z. 1014f, Int. 2)

Bei einem anderen Arbeitgeber scheint es, als hätte dieser die Arbeit der Qualifizierungstrainer als zusätzliche Belastung und nicht als Unterstützung empfunden:

„Mich haben die nur von der Arbeit ab-

realisieren sei, da dann alle Branchen unter den Qualifizierungstrainern vertreten sein müssten und die Qualifizierungstrainer ja genau aus dem Grund in die Betriebe gehen (Z. 1391f, Int. 1).

Einem anderen Arbeitgeber waren die Aufgaben des Qualifizierungstrainers unklar:

„Wobei ich natürlich och nicht seine Aufgaben kenne im Detail. Er kommt, kam und siegte, wie man so schön sagt, so und dit war es denn halt, ne.“ (Z. 1295ff, Int. 1)

Ein Arbeitgeber äußert, dass ihm Unterstützung dahingehend gefehlt hätte, welche Bereiche bei dem Betroffenen gefördert werden könnten, und was er auch nach einer Einstellung tun könne. Er vermisste eine klare Aussage, was nach einer Einstellung des Teilnehmers auch hinsichtlich möglicher Fördermittel geschehen würde.

### Noch nicht ausreichend verankerter Dienstleistungsgedanke

Aus Sicht der befragten Arbeitgeber ist der Leistungserbringer der InbeQ ein Dienstleister, der versuchen sollte, den Kontakt zu Kunden, zu denen auch die Arbeitgeber zählen, aufrechtzuerhalten. Mehrere Arbeitgeber bemängelten jedoch, dass der Leistungserbringer sich nach erfolgreicher Zusammenarbeit nicht mehr gemeldet und nicht versucht habe, den Kontakt zu pflegen. Einer der Arbeitgeber vermutet dahinter Folgendes:

„warum weiß ich nicht, aber wahrscheinlich weil (...) es hier genauso ist wie überall es gibt ja keine Mitarbeiter ne.“ (Z. 129-133, Int. 1)

In diesem Zusammenhang merkt einer der Arbeitgeber an:

„Dann is dit ja im Prinzip eh diese Veranstaltung ja eh Werbung (lacht) für die falsche Sache, eh, Sie können gar nicht bedienen, ne.“ (Z. 2203f, Int. 1)

Hier zeigt sich die Motivation des Arbeitgebers an dem Fokusgruppeninterview teilzunehmen, nämlich um in Zeiten dringenden Personalbedarfs Teilnehmer für seinen Betrieb zu akquirieren. Einer der

„Die Arbeitgeber schätzen auch die Sensibilität gegenüber ihren Bedürfnissen und ihrer Situation, gerade, wenn vorher noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht wurden.“

„ja zwei dreimal die Woche, wo wir den Kontakt suchen mussten, um selbst das auch zu verstehen. Und dann lief dit wie n wie n Länderspiel (lacht).“ (Z. 1070ff, Int. 2.)

Die Arbeitgeber schätzen auch die Sensibilität gegenüber ihren Bedürfnissen und ihrer Situation, gerade, wenn vorher noch keine Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gemacht wurden. Besonders hervorgehoben werden die offenen Gespräche über sensible Themen:

„Man konnte Dinge loswerden.“ (Z. 1255, Int. 1)

„wenns irgendwelche Probleme gibt,

gehalten. Um dit mal zu sagen.“ (Z. 1314, Int. 1)

Derselbe Arbeitgeber beklagte die mangelnde Praxisbezogenheit der Qualifizierungstrainer:

„die kam dann immer, um Gottes Willen, die war die hat von nichts Ahnung“ (Z. 1258f, Int. 1)

„nachdem ick denn auch mal so gesagt habe, hamse mir denn auch mal Männer geschickt, die aus dem Baugewerbe hier kamen een Holzwurm und n Maler die wussten, von wat wir reden und denn hat dit gepasst, ne.“ (Z. 1262-1265, Int. 1)

Hierauf entgegnet ein Arbeitgeber jedoch, dass der Praxisbezug nur schwer zu

Arbeitgeber wünscht sich, dass der Kontakt des Leistungsanbieters zu den Unternehmen auch aus diesem Grund gehalten wird:

„wenn bei Ihnen bis vor drei Jahren noch Kontakt war, denn kann ich ja auch einmal im Jahr schreiben, tut uns leid, dieses Jahr haben wir niemanden, aber Sie bleiben bei uns in der Liste“ (Z. 1976-1979, Int. 1).

Kritisch wird zudem angemerkt, dass sich die mangelnde Kontaktpflege auch bei neuen interessierten Arbeitgebern zeigt, die von sich aus auf den Leistungserbringer zugehen:

„ick sage ruf doch mal da an, denn hab ick hier och Nummern hinterlassen, [ ] jut wenn se nu keenen haben, aber sich melden und sagen, Mensch können wir Sie mal in die Liste vielleicht mal mit aufnehmen, wenn wir einen haben, dass wir dit machen, aber.“ (Z. 2118-2122, Int. 1)

Einer der Arbeitgeber zieht sogar einen Vergleich zum Dienstleistungsgedanken einer Leiharbeitsfirma, den er sich auch bei dem Leistungserbringer wünscht:

„Naja, ick meine jede Leiharbeitsfirma ruft mich an und sagt suchen Se gerade eenen oder, wa, is doch so. Und das müssen die genauso machen. Zumal se in der staatlichen Verantwortung sind“ (Z. 2128ff, Int. 1)

Kritisiert wird auch die scheinbar noch nicht ausreichende Öffentlichkeitsarbeit:

„Wie gesagt, ick hab bestimmt (...) immer zu tun mit 40, 50 Firmen, keener kannte [Name des Leistungserbringers]. Ja, eben, also wir sind im selben Ort also“ (Z. 2115f, Int. 1).

### **Bürokratieaufwand bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen**

Allen teilnehmenden Arbeitgebern war die Existenz von Fördermitteln bekannt. Fördermittel spielen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine große

Rolle, vor allem für kleine Unternehmen:

„Gut, so n gerade für kleine Unternehmen stell ick mir dit schon noch viel viel wichtiger vor, weil da schlägt das ja gleich zu Buche. Umso größer die Unternehmen sind, umso schneller kann man dit och kompensieren.“ (Z. 941-945, Int. 2)

Die Fokusgruppenteilnehmenden beklagen allerdings den Aufwand, der hinter den zu beantragenden Fördermitteln steckt, die dann befristet sind. Hier wünschen sich die Arbeitgeber finanzielle Förderung über die ersten drei Jahre hinaus (Z. 1321ff, Int. 2).

als bedeutsam eingeschätzten Auswertungsgespräche wirken auf Arbeitgeber teilweise überfordernd bis belastend, weshalb eine Anpassung und Überarbeitung der Auswertungsbögen angezeigt ist. Den Projekttagen gegenüber zeichnete sich eine gewisse Skepsis unter den Arbeitgebern ab, der durch Aufklärung über die Ziele der Projekttag und die Einbeziehung der Arbeitgeber in diese entgegengewirkt werden könnte. Dies könnte auch eine von den Arbeitgebern gewünschte intensivere Kooperation mit dem Leistungserbringer

**„Insgesamt bewerten die Arbeitgeber die InbeQ positiv. Sie schätzen es, dass sie sich ein Bild von dem jeweiligen potenziellen Mitarbeiter/der Mitarbeiterin machen können und dabei von Qualifizierungstrainern unterstützt werden.“**

### **V. Fazit und Ausblick**

Insgesamt bewerten die Arbeitgeber die InbeQ hauptsächlich positiv. Sie schätzen es, dass sie sich im Rahmen von geförderten Praktika ein Bild von dem jeweiligen potenziellen Mitarbeiter/der Mitarbeiterin machen können und dabei von Qualifizierungstrainern unterstützt werden. Dabei ist den befragten Arbeitgebern bei bevorstehenden Praktika vor allem eine Aufklärung über die arbeitsbezogenen und persönlichen Beeinträchtigungen, über den Umgang damit und über die Leistungsfähigkeit der jeweiligen Teilnehmerin wichtig. Positiv hervorgehoben wurden die ständige Erreichbarkeit, die Flexibilität sowie die fachliche Kompetenz der Qualifizierungstrainer, die sich auch in offenen Gesprächen über sensible Themen widerspiegelt. Wichtig sei auch die Beratung hinsichtlich möglicher Sozialleistungen zur Förderung der Beschäftigung. Die meist

beflügelten.

Unabhängig von der InbeQ bedauerten die befragten Arbeitgeber die nur befristete finanzielle Förderung. Attraktiv könnte für die Arbeitgeber das seit dem 01.01.2018 bundesweit eingeführte Budget für Arbeit sein, das einen unbefristeten Lohnkostenzuschuss von bis zu 75% des Arbeitgeberbruttolohnes sowie eine Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz vorsieht (Nebe, 2018). Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit ist jedoch ein Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Diesen haben Menschen mit Behinderungen,

„bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung

1. eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb (§215) oder

2. *eine Berufsvorbereitung eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung (§ 49 Absatz 3 Nummer 2 bis 6)*

*nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt“ (§58 Abs. 1 SGB IX).*

Möchte ein Arbeitgeber einen InbeQ-Teilnehmer nach der abgeschlossenen InbeQ einstellen und dafür aufgrund des attraktiven langfristigen Lohnkostenzuschusses das Budget für Arbeit nutzen, könnte sich die Frage stellen, ob die Beendigung der InbeQ mit einem Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags in der Praxis gem. § 58 Abs. 1 Satz 2 2. HS tatsächlich mit der Entbehrlichkeit des Berufsbildungsbereichs einer Werkstatt einhergeht (Nebe, 2018). Der angebotene Arbeitsvertrag würde somit als Nachweis der erforderlichen Leistungsfähigkeit dienen, wobei im § 58 Abs. 1 SGB IX nicht präzisiert wird, durch welche Art der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die erforderliche Leistungsfähigkeit erreicht werden kann. Wiederum zielt die InbeQ darauf, diese Leistungsfähigkeit gerade zu vermitteln. Ein Wechsel in den Berufsbildungsbereich nach einer InbeQ und vor der Beschäftigung mithilfe eines Budgets für Arbeit ist gesetzlich nicht vorgesehen und liefe zudem dem Regelungsanliegen des § 61 SGB IX völlig zuwider (Nebe, 2018). Eine andere Sichtweise würde dazu führen, dass nach einer InbeQ ein Anspruch auf das Budget für Arbeit verneint werden müsste. Das würde zu diskriminierenden Einstellungshindernissen für Menschen mit Behinderung führen. Aus § 58 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IX folgt vielmehr, dass eine InbeQ eine vorrangige Leistung gegenüber der Beschäftigung im Arbeitsbereich der WfbM ist. Sie steht damit funktional als Äquivalent zum Berufsbildungsbereich der

WfbM. Arbeitgeber müssen daher über die Kombinationsmöglichkeiten von §§ 55 und 61 SGB IX zutreffend beraten werden, damit das neu eingeführte Budget für Arbeit keine ungewollten und für Menschen mit Behinderung nachteilige Nebenwirkungen auf die InbeQ und die damit verbundene Verwirklichung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse auslöst.

Die Erstveröffentlichung dieses Beitrags erfolgte in: *Recht und Praxis der Rehabilitation – RP-Reha, Ausgabe 2/2019*. Wir danken für die Erlaubnis zum Nachdruck.

**Lea Mattern** ist Qualifizierungstrainerin bei einem Bildungsträger und Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie forscht im Projekt „Partizipatives Monitoring des Rehabilitationsteilhaberechts 2018–2021“ unter der Leitung von Prof. Dr. G. Wansing.



#### Kontakt und nähere Informationen

Humboldt-Universität zu Berlin  
Institut für Rehabilitationswissenschaften  
Unter den Linden 6, 10099 Berlin  
Tel.: 030/ 2093-66693  
E-Mail: lea.mattern.1@hu-berlin.de  
Internet: www.reha-recht.de

## FUSSNOTEN

- 1 Humboldt Universität zu Berlin, Rehabilitationspädagogik (B. A.), Betreuung Prof. Dr. G. Wansing

## LITERATUR

Baer, Niklas (2015). Erfahrungen von Arbeitgebern. In: Storck, Joachim; Plöbl, Irmgard (Hg.), *Handbuch Arbeit. Wie psychisch Kranke in Arbeit kommen und bleiben* (S. 133-141). Köln: Psychiatrie Verlag.

BAG UB (2017). Ergebnisse der 5. bundesweiten

Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a (55 n.F.) SGB IX für das Jahr 2016. Zugriff am 11.04.19 unter [http://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung\\_BAG\\_UB\\_Bundesweite\\_Umfrage\\_UB\\_2016.pdf](http://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung_BAG_UB_Bundesweite_Umfrage_UB_2016.pdf)

Doose, Stefan (2012). *Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht* (3. aktualisierte und vollständig überarbeitete Auflage). Marburg: Lebenshilfe Verlag.

Eikötter, Mirko (2017). *Inklusion und Arbeit*. Weinheim: Beltz Juventa.

Nebe, Katja (2018). Budget für Arbeit, Kommentierung zu § 61 SGB IX. In: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 4. A. Frankfurt a.M.: Bund-Verlag.

Riecken, Andrea; Jöns-Schnieder, Katrin (2014). *Berufliche Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben*. In: Hensen, Gregor et al. (Hrsg.), *Inklusive Bildung* (S. 149-205). Weinheim: Beltz Juventa.

Riecken, Andrea; Jöns-Schnieder, Katrin; Walk, Marlene (2017). *Inklusion in Unternehmen-Status Quo und Quo Vadis*. In: Riecken, Andrea; Jöns-Schnieder, Katrin; Eikötter Mirko (Hrsg.), *Berufliche Inklusion* (S. 71-116). Weinheim: Beltz Juventa.

Schulz, Marlen (2012). *Quick and easy!?!? Fokusgruppen in der angewandten Sozialwissenschaft*. In: Schulz, Marlen; Mack, Birgit; Renn, Ortwin (Hrsg.), *Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft* (S. 9-22). Wiesbaden: Springer VS.

Schweiger, Michael (2015). *Unterstützte Beschäftigung - Brücke in den allgemeinen Arbeitsmarkt*. In: Storck, Joachim; Plöbl, Irmgard (Hg.), *Handbuch Arbeit. Wie psychisch Kranke in Arbeit kommen und bleiben* (S. 377-386). Köln: Psychiatrie Verlag.

Waldenburger, Natalie (2018). *Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil II: Die Vorschrift des § 55 SGB IX sowie die Phasen der individuellen betrieblichen Qualifizierung und der Berufsbegleitung im Überblick*. Beitrag A24-2018 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 20.11.2018.

Waldenburger, Natalie (2018a). *Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil IV: Die Sicherstellung der Leistungen der Berufsbegleitung für behinderte Menschen, die weder schwerbehindert noch schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind*. Beitrag A22-2018 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 20.11.2018.

Waldenburger, Natalie (2019). *Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX*. Baden-Baden: Nomos.



# Konferenz „Arbeit für Alle“ Deklaration

vom 27. September 2018 in Wien

# Wiener Erklärung „Strategien zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts- konvention“

**Auf der europäischen Konferenz „Arbeit für Alle“, die der österreichische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung am 27.09.2018 in Wien durchgeführt hat, wurde die sogenannte Wiener Deklaration entwickelt.**

**Die BAG UB war an der Konferenz mit einem Workshop zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich Arbeit und Beschäftigung in Deutschland beteiligt. Andere europäische Länder stellten Aspekte und Ergebnisse der Umsetzung in ihren jeweiligen Ländern vor. Das Ziel der im Anschluss an die Konferenz entwickelten Deklaration ist, dass die UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich Arbeit konsequenter umgesetzt wird und Menschen mit Behinderung bessere Chancen am allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten. Die European Union for Supported Employment (EUSE) hat sich im Juni 2019 der Wiener Deklaration angeschlossen. Die Erklärung im Wortlaut:**

## 1. Einleitung

Das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen zu arbeiten, ist in Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) festgelegt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie die Organisatorinnen

und Organisatoren der Konferenz „Arbeit für Alle“ vom 27. September 2018 in Wien setzen sich dafür ein, dass dieses Recht umgesetzt wird. Während der Konferenz haben sie unterschiedliche Wege zur Umsetzung in verschiedenen Europäischen Staaten und der EU diskutiert und erfolgreiche Ansätze herausgearbeitet. Auf Basis dieser Ergebnisse schlagen sie Maßnahmen vor, mit denen strukturelle Benachteiligungen aufgrund gesellschaftlicher Barrieren überwunden werden können.

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in Europa war 2011 mit 47,3 % um beinahe 20 Prozentpunkte niedriger als die von Menschen ohne Behinderungen<sup>1</sup>. Diese Situation hat sich seit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 weiter verschlechtert. Um die Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen vom Arbeitsmarkt zu beenden, müssen unverzüglich verstärkt Maßnahmen gesetzt werden. Noch immer erhalten Menschen mit Behinderungen generell schlechtere Bildungsangebote. Das gilt auch für ihre beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten.

Die Beseitigung bestehender gesetzlicher Barrieren und die Setzung positiver Unterstützungsmaßnahmen sind der Schlüssel, um Beschäftigungspotenziale zu erschließen und den Fokus auf die Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen zu verlagern.

Mit der Deklaration von Wien verfolgen wir gemeinsam das Ziel, für Menschen mit Behinderungen bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese DeklarationsollendenInteressenvertretungen,denpoliti

schenEntscheidungsträgern in der EU und auf nationaler Ebene, den Gewerkschaften und der Wirtschaft Orientierung geben, wie Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt erreicht werden kann.

## 2. Die Situation am Arbeitsmarkt

In Europa leben rund 80 Millionen Menschen mit Behinderungen. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ist ihre Erwerbsbeteiligung erheblich geringer. Unter den Menschen mit grundlegenden Beeinträchtigungen – wie z. B. des Sehens, Hörens, in der Kommunikation oder in der intellektuellen Entwicklung – haben in den 28 Staaten der EU im Jahr 2011 nur 47,3 % Arbeit. Das sind fast 20 Prozentpunkte weniger als bei Menschen ohne diese Beeinträchtigungen. Die größten Unterschiede wurden in den Niederlanden (43 % zu 80 %) und Ungarn (24 % zu 61 %) festgestellt. Dies ergibt einen Unterschied von 37 Prozentpunkten zwischen diesen Gruppen. In Luxemburg gibt es den geringsten Unterschied mit nur 2 Prozentpunkten.<sup>2</sup> Diese Unterschiede lassen darauf schließen, dass es möglich ist, durch politische Maßnahmen gegenzusteuern.

Dazu kommt, dass in manchen europäischen Staaten einige Menschen mit Behinderungen gar nicht von der Arbeitslosenstatistik erfasst sind, weil sie als „arbeitsunfähig“ gelten. Wenn sie in Werkstätten beschäftigt sind, gelten sie nicht als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und erhalten nur ein geringes Taschengeld, aber keinen Lohn.

Wenn Menschen mit Behinderungen Arbeit finden, sind sie vielfach unter ihren Fähigkeiten beschäftigt, haben Teilzeit- oder befristete Arbeitsverträge und schlechte Karrierechancen. Eine unternehmerische Tätigkeit steht nur wenigen von ihnen offen. Frauen und junge Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit psychosozialen Behinderungen werden am Arbeitsmarkt noch stärker diskriminiert.

### 3. Rechtlicher und politischer Rahmen

Die EU selbst und ihre derzeit 28 Mitgliedsstaaten haben alle die UN-Behindertenrechtskonvention<sup>3</sup> (UN-BRK) unterzeichnet und ratifiziert. Sie haben sich damit selbst verpflichtet, die darin festgelegten Rechte der Menschen mit Behinderungen umzusetzen. Das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit auf gleicher Grundlage wie andere Menschen ist in Artikel 27 der BRK klar definiert. Daraus ergibt sich für alle Staaten und die EU die Verpflichtung, Barrieren (auch gesetzliche) aufzufinden und zu beseitigen. Wo das nicht ausreicht, um Teilhabe zu ermöglichen, müssen aktiv unterstützende Maßnahmen gesetzt werden.

Neben der UN-BRK gibt es noch weitere (gesetzliche) Rahmenbedingungen, die zu beachten sind:

- Die **Konvention der internationalen Arbeitsorganisation ILO Nr. 159 zur beruflichen Rehabilitation und zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen** hat das Ziel, sicherzustellen, dass geeignete Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation allen Gruppen von Menschen mit Behinderungen offenstehen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert werden.
- Mit dem **internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen** erkennen die Vertragsstaaten das Recht aller Menschen auf Arbeit und auf gerechte Arbeitsbedingungen an.

- Mit den **nachhaltigen Entwicklungszielen der UN** erkennen die Vertragsstaaten u. a. das Recht auf hochwertige Bildung und menschenwürdige Arbeit an.
- Mit der **europäischen Säule der sozialen Rechte** haben die Mitgliedsstaaten der EU 20 Grundsätze beschlossen, die in 3 Kategorien eingeordnet sind: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang, faire Arbeitsbedingungen sowie Sozialschutz und soziale Inklusion.
- Mit der **europäischen Behindertenstrategie 2010–2020** setzt die EU Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ihre vollen Rechte wahrzunehmen und uneingeschränkt an der Gesellschaft und der europäischen Wirtschaft teilzuhaben, vor allem im Rahmen des Binnenmarkts.
- Mit der **europäischen Gleichstellungsrichtlinie** schuf die EU einen generellen Rahmen für die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung und Beruf. Diese Gleichbehandlung musste durch nationale Gesetze umgesetzt werden.

### Europäische und nationale Wege zur Umsetzung

Die EU und die meisten ihrer Mitgliedsstaaten setzen sich aktiv für die Verwirklichung dieser Rechte ein. Sie haben dazu Strategien und Aktionspläne beschlossen, die sehr unterschiedlich wirksam sind.

Die veranstaltenden Organisationen dieser Konferenz sind sich der erheblichen Herausforderungen bewusst. Die Umsetzung wird insbesondere dadurch erschwert, dass Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund gesellschaftlicher Barrieren strukturell benachteiligt sind. Darüber hinaus hat die Wirtschafts- und Finanzkrise, die seit 2008 in Europa wirkt, zur Einführung von Sparmaßnahmen geführt, die das Leben von Menschen mit Behinderungen erheblich beeinflussen. Dadurch hat sich die ohnehin schon oft prekäre Lage von Menschen mit Behinderungen vor Beginn der Rezession

weiter zugespitzt und positive Errungenschaften, die bis dahin erzielt worden waren, wurden zurückgedrängt.

Heute erleben viele der EU-Mitgliedsstaaten wieder einen wirtschaftlichen Aufschwung. Positive Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen sind aber nicht im selben Ausmaß wie für Menschen ohne Behinderungen festzustellen. Vor dem Hintergrund der UN-BRK ist das nicht akzeptabel. Diese Situation, die Menschen mit Behinderungen chronischer Ausgrenzung aussetzt, erfordert umfassende Maßnahmen.

### Die Konferenz „Arbeit für Alle“

Daher haben europäische und österreichische Dachverbände gemeinsam mit der Österreichischen Bundesregierung als Ratspräsident der EU am 27. September 2018 in Wien die Konferenz „Arbeit für Alle“ veranstaltet. Im Zuge dieser Konferenz wurden Lösungsansätze aus 7 europäischen Ländern und der EU vorgestellt. Die Ergebnisse dieser Veranstaltung fassen die Veranstalter hier in der Wiener Deklaration „Arbeit für alle“ zusammen.

Die Veranstalter sind:

- dabei austria – Dachverband berufliche Integration Austria
- Österreichischer Behindertenrat
- Die Österreichische Bundesregierung als aktuelle Vorsitzende des EU-Rates, vertreten durch das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
- EASPD – European Association of Service Providers for Persons with Disabilities
- EPR – European Platform for Rehabilitation
- EUSE – European Union of Supported Employment in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB).

An der Konferenz im Veranstaltungszentrum „Catamaran“ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes nahmen rund 270 Personen teil. Die internationalen Referentinnen und Referenten verwiesen auf die Prinzipien der UN-BRK, „Inklusion,

Teilhabe und Mainstreaming“, und darauf, dass es damit nicht um eine Verbesserung staatlicher Maßnahmen, sondern um eine Veränderung der Gesellschaft im Allgemeinen geht. Im Hauptvortrag wurde klargestellt, dass sich die nationalen Regierungen und die EU verpflichtet haben, Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen zu sichern. Die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft schließt auch den Arbeitsmarkt ein. Dass die EU mit ihrer Behindertenstrategie 2010–2020 ambitioniert an der Inklusion von Menschen mit Behinderungen arbeiten wollte, mit ihren Zielen aber vor allem aufgrund der Finanz- und Wirtschaftskrise scheiterte, wurde im nächsten Beitrag deutlich.

sind nicht umfassend auf Arbeit am ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet.

- Oft gibt es keine klaren Zielsetzungen und keine Indikatoren. Weiter werden keine Ressourcen zugeordnet sowie keine klaren Zeitrahmen und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Irland bildet hier eine Ausnahme, da in diesem Land die UN-BRK erst 2018 ratifiziert wurde. Seitdem hat das Land beispielhaft eine umfassende Strategie mit zugewiesenen Ressourcen und einem Plan der langfristigen Umsetzung in Gang gesetzt. Konkrete Ergebnisse daraus liegen allerdings noch nicht vor.

Gesellschaftliche Vorurteile verhindern in vielen Fällen, dass Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überhaupt in Erwägung gezogen werden.

- Wir fordern daher dazu auf, in Bewusstseinsbildung zu investieren. Staatliche Kampagnen in TV und Printmedien können viel dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und Neugier zu wecken.

Gemäß Artikel 4 der UN-BRK muss die Entwicklung aller Strategien und Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, in enger Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen erfolgen.

- Wir fordern daher die Verantwortlichen auf allen Ebenen auf, ihre Strategien und Maßnahmen zur Inklusion am Arbeitsmarkt in enger Zusammenarbeit<sup>20</sup> mit den die Menschen mit Behinderungen vertretenden Organisationen zu entwickeln und durchzuführen.

Menschen mit Behinderungen sind derzeit in beinahe allen europäischen Ländern am Arbeitsmarkt deutlich benachteiligt. Solange das so ist, müssen besondere Maßnahmen für sie gesetzt werden, damit diese Benachteiligungen ausgeglichen werden können.

- Wir fordern daher die Verantwortlichen auf allen Ebenen auf, für Menschen mit Behinderungen neben allgemeinen auch spezielle arbeitsmarktpolitische Ziele zu setzen und mit eigenen Budgetmitteln dotierte Maßnahmen anzubieten, damit ihre Benachteiligung am Arbeitsmarkt ausgeglichen werden kann.

### **Empfehlungen für die europäischen Institutionen**

Die EU hat in ihrer 2020-Strategie als arbeitsmarktpolitisches Ziel festgelegt, dass für Menschen zwischen 20 und 64 Jahren

„Die Strategien sind nicht ambitioniert genug.  
Eine klare politische Verantwortlichkeit fehlt.  
Oft gibt es keine klaren Zielsetzungen.“

Im zweiten Teil stellten Vertreterinnen und Vertreter aus 7 Staaten (Belgien, Deutschland, Frankreich, Irland, Österreich, Slowakei und Spanien) vor, welche Rahmenbedingungen in ihren Ländern vorgesehen sind, um Menschen mit Behinderungen beim Thema Arbeit zu unterstützen, und wie das Land die Rechte aus der UN-BRK von Menschen mit Behinderungen umsetzt.

### **Erkenntnisse aus den sieben nationalen Beispielen:**

- Die Strategien und Maßnahmen sind nicht ambitioniert genug.
- Eine klare politische Verantwortlichkeit fehlt, insbesondere wenn für Arbeit nationale und regionale Kompetenzen bestehen.
- Die bereitgestellten Unterstützungen

### **Empfehlungen**

Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung haben die veranstaltenden Dachverbände zusammen mit Beiträgen, die in den Workshops von Teilnehmerinnen und Teilnehmern entwickelt wurden, folgende Empfehlungen entwickelt.

#### **Generelle Empfehlungen**

Gemäß Artikel 27 der UN-BRK geht es um Arbeit in einem inklusiven Arbeitsmarkt.

- Wir fordern daher die Verantwortlichen auf allen Ebenen, der EU, der Staaten und der Regionen, auf, den Weg für Inklusion am Arbeitsmarkt zu öffnen.
- Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und beschäftigen Sie dort, wo Sie Verantwortung tragen, selbst Menschen mit Behinderungen (im Parlament, Ministerium, Amt, Ihrem Unternehmen)

eine allgemeine Beschäftigungsquote von 75 % erreicht werden soll. Wie bereits erwähnt, liegt die Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit Behinderungen in allen Staaten deutlich darunter.

#### **Wir fordern die Europäische Kommission auf,**

- sich verstärkt darum zu bemühen, dass die Mitgliedsstaaten ihre arbeitsmarktpolitischen Ziele für Menschen mit Behinderungen in der Zukunft auch erreichen und sich ihre Beschäftigungsquote der der nichtbehinderten Menschen angleicht.
- Die Maßnahmen der EU-2020-Strategie werden in einem von der Europäischen Kommission festgelegten Prozess koordiniert: dem Europäischen Semester. Das Europäische Semester ist ein jährlich wiederkehrendes Verfahren und ermöglicht der Europäischen Kommission die frühzeitige Überprüfung der nationalen Haushalts- und Reformentwürfe und die Übermittlung von Verbesserungsvorschlägen, bevor diese von den nationalen Parlamenten beschlossen werden.
- arbeitsmarktpolitische Ziele für Menschen mit Behinderungen für alle EU-Mitgliedsstaaten in das reguläre Koordinationssystem des Europäischen Semesters zur Erreichung der Ziele der EU-Strategie aufzunehmen.
- die Budgetmittel der Europäischen Strukturfonds an die Qualitätskriterien der UN-BRK zu binden und nur mehr Maßnahmen zu fördern, die Arbeit am Arbeitsmarkt und/oder in sozialwirtschaftlichen Unternehmen fördern

#### **Empfehlungen für nationale Politik und Behörden**

##### **Wir fordern die EU-Mitgliedsstaaten auf,**

- inklusive Rahmenbedingungen für Menschen jeden Lebensalters anzubieten. Insbesondere das Bildungs- und Ausbildungssystem muss inklusiv angeboten

werden.

- mehr in inklusive Bildung auf allen Ebenen als Voraussetzung für Arbeit zu investieren.
- einen Zugang zur Arbeit für alle zu schaffen, indem gesetzliche oder finanzielle Hürden wie die der „Arbeitsunfähigkeit“ für Menschen mit Behinderungen beseitigt werden. Der Weg in die Arbeitswelt muss allen Menschen offenstehen.
- die Definitionen von Behinderung in allen relevanten nationalen Gesetzen an den menschenrechtsbasierten Behinderungsbegriff anzupassen.
- Daten bereitzustellen, auf deren Grundlage Strategien und Aktionspläne entwickelt und überprüft werden können.
- das Modell der „Unterstützten Beschäftigung“ bedarfsgerecht auszubauen, so wie es vom Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) entwickelt wurde.
- Behindertenpolitik auf allen Ebenen (national und regional) auf die Schaffung inklusiver Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt abzustimmen und die zuständigen Behörden zu gemeinsamen Zielen zu verpflichten.
- Behindertenpolitik auf allen Ebenen (national und regional) auf die Schaffung inklusiver Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt abzustimmen und die zuständigen Behörden zu gemeinsamen Zielen zu verpflichten.

#### **Empfehlungen für Dienstleistungsanbieterinnen und Dienstleistungsanbieter**

##### **Wir fordern die Anbieterinnen und Anbieter sozialer Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen auf,**

- ihre bestehenden Angebote so weiterzuentwickeln, dass Menschen mit Behinderungen in einem inklusiven Arbeitsumfeld arbeiten können, sozialversichert sind und eine faire Entlohnung entsprechend den nationalen Vereinbarungen wie Kollektivverträge,

Tarifverträge erhalten.

- diese Angebote in Koproduktion mit allen Interessengruppen, insbesondere mit Menschen mit Behinderungen sowie mit Behörden, zu entwickeln und anzubieten.
- in verbesserte Zusammenarbeit mit Unternehmerinnen und Unternehmern und der Geschäftswelt zu investieren.
- die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen in den Fokus zu stellen und eine Abkehr vom defizitorientierten Modell von Behinderung zu vollziehen.

#### **Umsetzung und Nachhaltigkeit dieser Deklaration**

Um eine nachhaltige Umsetzung dieser Deklaration sicherzustellen, ersuchen die organisierenden Dachverbände die EU-Institutionen, alle zwei Jahre in einer Konferenz „Arbeit für Alle“ in Zusammenarbeit mit dem Vorsitzland des EU-Rats deren Implementierung zu evaluieren.

#### FUSSNOTEN

- 1 Disability statistics – labour market access; [https://ec.europa.eu/eurostat/stistics-explained%20/%20index.php%20/%20Disability\\_statistics%20\\_-\\_%20labour\\_market\\_access](https://ec.europa.eu/eurostat/stistics-explained%20/%20index.php%20/%20Disability_statistics%20_-_%20labour_market_access) (zuletzt abgerufen am 7.10.2018)
- 2 Disability Statistics, labour market access; Eurostat; [https://ec.europa.eu/eurostat%20/%20statistics-explained%20/%20index.php%20/%20Disability\\_statistics%20\\_-\\_%20labour\\_market\\_access](https://ec.europa.eu/eurostat%20/%20statistics-explained%20/%20index.php%20/%20Disability_statistics%20_-_%20labour_market_access) (zuletzt abgerufen am 7.10.2018)
- 3 <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19>; Die UN-BRK wurde von der EU und Österreich unterzeichnet und ratifiziert. In Österreich geschah das bereits vor zehn Jahren. (zuletzt abgerufen am 7.10.2018)
- 4 what do we mean by coproduction? [https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/PressReleases/event\\_report\\_-\\_coproducing\\_employment\\_initiatives\\_for\\_young\\_persons\\_with\\_disabilities\\_and\\_mental\\_health\\_problems.pdf](https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/PressReleases/event_report_-_coproducing_employment_initiatives_for_young_persons_with_disabilities_and_mental_health_problems.pdf) (zuletzt abgerufen am 7.10.2018)

Anzeige

# Materialien des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung



## „I want my dream!“

DOOSE, Stefan (2014):

„I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Buch mit umfassendem Materialenteil.

24,90 €



## Kartenset

NETZWERK PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG (2014):

Kartenset „Persönliche Zukunftsplanung“: Lebensstil-Karten, Hut-Karten, Dreamcards. Die Kartensets sind eine einfache Möglichkeit eine Person in ihrer Lebenssituation kennen zu lernen. Sie werden oft in Kombination mit dem Buch „I want my dream“ verwandt.

Kartenset: 24,90 €

Kombination: Buch „I want my dream!“ und Kartenset 39,90 €



## Käpt'n Life

DOOSE, Stefan; EMRICH, Carolin;

GÖBEL, Susanne (2014):

Käpt'n Life und seine Crew. Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung.

24,90 € mit Ringbindung

29,90 € als Ordner mit herausnehmbaren Seiten



## Gut Leben

EMRICH, Carolin; GROMANN, Petra;

NIEHOFF, Ulrich (2012):

Gut Leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren - ein Instrument.

29,50 €



## Zukunftsplanung

KRUSCHEL, Robert / HINZ, Andreas

(2015):

Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie personenzentrierter Planung.

19,90 €



## Personenzentriertes Denken

SANDERSON, Helen &amp; GOODWIN, Gill

(2013):

Minibuch - Personenzentriertes Denken.

Dt. Übersetzung Stefan Doose, Susanne Göbel, Oliver Koenig

5,00 €



## Neue Wege zur Inklusion

HINZ, Andreas, FRIESS, Sabrina,

TÖPFER, Juliane (2012):

Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein. Inhalte - Erfahrungen - Ergebnisse.

10,00 €



## Plakat

O'BRIEN, John (2011):

Fünf wertgeschätzte Erfahrungen

Dt. Übersetzung Sandra Fietkau

Plakat (2-seitig)

DIN A3: 0,50 € / 20 Stk. 5,00 €

DIN A2: 1,00 € / 10 Stk. 5,00 €

Über die Homepage des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung können Sie Bücher und Arbeitsmaterial bestellen:

<https://www.persoeliche-zukunftsplanung.eu/materialien/material-bestellung.html>

Der Versand erfolgt über die BAG UB gegen Rechnung zzgl. Porto und Verpackung.

Bei Fragen zu Ihrer Bestellung, wenden Sie sich bitte direkt an die BAG UB unter [bestellung@bag-ub.de](mailto:bestellung@bag-ub.de).

# Materialien der BAG UB



## Arbeitshilfe Organisationsentwicklung

BLESINGER, Berit (2014):  
„Inklusion und berufliche Bildung kooperativ gestalten!“ Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte  
8,00 €



## Qualitätskriterien Berufspraktika

HOHN, Kirsten (2014):  
Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Berufspraktika. Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit  
5,00 €

## Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



**Themenheft 1**  
WIERSCH, Johanna (2014):  
„Alle an Bord!“ Gespräche führen im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 2**  
SIEVERS, Ulla / KREMEIKE, Karin (2014):  
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“ Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung.  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 3**  
FRÜCHTEL, Frank (2014):  
„Raum ist Beziehung“. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 4**  
MÜLLER, Susanne (2014):  
„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“. Migration und Unterstützte Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 5**  
AGRICOLA, Jörg (2014):  
„Bildung inklusive“. Projekttag-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: [www.bag-ub.de/materialbestellung](http://www.bag-ub.de/materialbestellung)  
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

**Oder als kostenloser Download:**  
Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere kostlose Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>  
Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: [www.bag-ub.de/ub/fip](http://www.bag-ub.de/ub/fip)

## Weiterbildung der BAG UB

# „Professionell in Arbeit begleiten“

Die BAG UB bietet seit mehr als 20 Jahren die Weiterbildung „Professionell in Arbeit begleiten“ an.

Die berufsbegleitende Weiterbildung richtet sich gleichermaßen an Fachkräfte in der Vermittlung und Berufsbegleitung, in der Beratung, Qualifizierung und Arbeitsplatzsicherung von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die praxisorientierte Weiterbildung basiert auf Konzepten der Unterstützten Beschäftigung, des Jobcoachings und der Inklusion.

Neu im nächsten Durchgang der Weiterbildung ist: Sie buchen einen Basiskurs mit

4 Modulen und einen Aufbaukurs mit 4 Modulen plus Abschlusskolloquium) Wenn Sie an der gesamten Weiterbildung (Basiskurs und Aufbaukurs) teilnehmen, erhalten Sie das Zertifikat als Inklusionsberaterin / Inklusionsberater. Dieses Zertifikat ist von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt für die Durchführung der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (Individuelle betriebliche Qualifizierung, InbeQ).

Der nächste Basiskurs der Weiterbildung startet als Basiskurs Nord (Juni 2020 – Dezember 2020 in der Nähe von Göttingen) bzw. als Basiskurs Süd (September 2020 – März 2021) in der Nähe von Aschaffenburg). Der Aufbaukurs startet voraussichtlich Mai 2021.

Die Curricula für beide Basiskurse finden Sie hier: <https://www.bag-ub.de/wb>. Der Bildungsprozess in einer gemeinsamen Lerngruppe ist ein wesentlicher Baustein der Weiterbildung. Deshalb entscheiden Sie sich entweder für den kompletten Nord-Kurs oder den Süd-Kurs.

Ansprechpartnerinnen bei der BAG UB:

- für inhaltliche Fragen: Kirsten Hohn (Tutorin der Weiterbildung)  
E-Mail: [kirsten.hohn@bag-ub.de](mailto:kirsten.hohn@bag-ub.de),  
Tel. 040 320 353 92.
- für Anmeldungen und organisatorische Fragen: Andrea Blaubach  
E-Mail: [andrea.blaubach@bag-ub.de](mailto:andrea.blaubach@bag-ub.de),  
Tel. 040 432 53 123.

## Angehörigen-Entlastungsgesetz beschlossen

DPWW, Berlin: Der Bundesrat hat nun am 29.11.19 dem Angehörigen-Entlastungsgesetz zugestimmt. In einer begleitenden Entschließung fordert der Bundesrat die Bundesregierung auf, die Folgekosten auf eine realistische Datengrundlage zu stellen. Die Bundesregierung hatte im Plenum angekündigt, sich dazu mit den Ländern ins Benehmen zu setzen:

[https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0501-0600/550-19\(B\).pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0501-0600/550-19(B).pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Nachfolgend sind nochmal die zentralen Neuregelungen aufgeführt:

- Kinder und Eltern, die gegenüber Leistungsbeziehern nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) unterhaltsverpflichtet sind, werden künftig entlastet, in dem die Unterhaltsherausziehung von Eltern und Kindern mit einem jeweiligen Jahresbruttoeinkommen von bis zu 100.000 Euro in der Sozialhilfe ausgeschlossen werden.

- Für Menschen mit Behinderungen, die im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind, wird der Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung eingeführt.
- Die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung werden über das Jahr 2022 hinaus dauerhaft finanziert und die bislang geltende Befristung wird aufgehoben.
- Das Budget für Ausbildung wird für Menschen mit Behinderungen eingeführt. Menschen mit Behinderungen sollen künftig eine Förderung erhalten, wenn sie eine nach dem Berufsbildungsgesetz oder nach der Handwerksordnung anerkannte Berufsausbildung oder eine Fachpraktikerausbildung aufnehmen und einen staatlich anerkannten Berufsabschluss erwerben wollen.
- Es wird klar gestellt, dass die Integrationsämter bei der Arbeitsassistenz kein Ermessen hinsichtlich der Höhe der

Leistung haben, wenn die Notwendigkeit der Assistenz festgestellt ist.

- Bei den anderen Leistungsanbietern wird ein Abweichen der in § 9 Absatz 3 der Werkstättenverordnung festgelegten Personalschlüssel nach oben ermöglicht, wenn sie Leistungen nach § 57 (Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich) oder § 58 (Arbeitsbereich) ausschließlich in betrieblicher Form erbringen – ein Punkt für den sich die BAG UB in Gesprächen mit dem BMAS besonders eingesetzt hatte.

Nach Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten und Verkündung im Bundesgesetzblatt kann das Gesetz wie geplant zum Jahresbeginn 2020 in Kraft treten.

Weitere Informationen können unter folgendem Link eingesehen werden:

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw45-de-angehoerigen-entlastungsgesetz-664944>

# Signal für Vielfalt und Inklusion aus Erfurt

Erfurt, 16. November 2019. Der Selbstvertretungsverband behinderter Menschen, Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL), hat von seiner Mitgliederversammlung in Erfurt ein starkes Signal für Vielfalt und Inklusion ausgesandt. „Menschenrechte müssen nicht nur erkämpft, sondern auch immer wieder verteidigt werden. Dabei ist die Zusammenarbeit und die Solidarität mit anderen Gruppen, die für Vielfalt und Inklusion eintreten, nötiger denn je“, betonte die Geschäftsführerin der ISL, Dr. Sigrid Arnade zum Abschluss der Veranstaltung, die am 15. und 16. November in der Messe Erfurt stattfand.

„Um echte Vielfalt und Inklusion im Alltag leben zu können, müssen behinderte Menschen auch mitten in der Gesellschaft leben, arbeiten und von Anfang an im Bildungswesen dabei sein. Nur so lernt man sich kennen und setzt sich gegenseitig füreinander ein“, erklärte Dr. Sigrid Arnade. Die UN-Behindertenrechtskonvention bietet hierfür einen klaren Rahmen und Wegweiser, was die Verantwortlichen zu tun haben, um die Gesellschaft inklusiv zu gestalten, so dass auch eine gleichberechtigte

Teilnahme an Veranstaltungen und Freizeitaktivitäten für alle möglich ist. „Dabei geht es entscheidend darum, dass behinderte Menschen selbst bestimmen können, wie sie leben wollen, und dafür die nötige Unterstützung bekommen. Das bisherige weitgehend auf Aussonderung ausgerichtete System der sogenannten Behindertenhilfe muss daher grundlegend umgestaltet werden“, betonte Dr. Sigrid Arnade. Den Plänen von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, dass intensiv beatmete Menschen zukünftig nur noch in Ausnahmefällen zu Hause unterstützt werden sollen, erteilten die Mitglieder der ISL eine klare Absage. Derartige Pläne wären ein Schritt zurück in finstere und überwunden geglaubte Zeiten. Ebenso lehnen die ISL-Mitglieder Billig-Pflegemodelle mit osteuropäischen Pflegekräften ab, weil dadurch die Selbstbestimmung der Betroffenen unterlaufen werde: „Die osteuropäischen Pflegekräfte arbeiten als Selbständige und sind als solche nicht weisungsgebunden“, erläutert Arnade. „Das steht im Widerspruch zu dem von uns praktizierten Arbeitgebermodell, bei dem alle Kompetenzen und Befugnisse

bei den behinderten Personen liegen.“

Über all den Aktivitäten für Vielfalt und Inklusion müsse die Partizipation auf Augenhöhe stehen, denn gut gemeint sei nicht immer gut gemacht. Zudem gäbe es zum Teil fundamentale Interessensunterschiede. Ein Betreiber eines Heimes, muss beispielsweise darauf achten, dass die Betten gefüllt und das Personal weiterbeschäftigt werden kann. Behinderte Menschen, die jedoch selbstbestimmt mitten in der Gesellschaft leben wollen, kämen in den Diskussionen zur Gestaltung von Angeboten bisher viel zu wenig zu Wort. „Deshalb brauchen wir klare Standards für die Partizipation behinderter Menschen auf Augenhöhe ganz nach dem Motto: ‚Nichts über uns ohne uns‘“, betonte Dr. Sigrid Arnade. Das Land Thüringen habe mit der Förderung der LIGA Selbstvertretung als politische Interessen- und Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen und deren Verankerung im Landesgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes als maßgebliche Interessenvertretung behinderter Menschen wichtige Schritte getan, die hoffentlich Schule machten.

Anzeige

## Wir suchen

für die nebenberufliche Begleitung von unfallverletzten Menschen bundesweit MitarbeiterInnen von IFD mit Kompetenzen im Bereich medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation.

## Wir bieten

- 📌 interessantes Zusatzeinkommen
- 📌 frei wählbarer Umfang
- 📌 freie Zeitgestaltung
- 📌 ganzheitliche Aufgabenstellung
- 📌 kostenlose Schulung IFM



**InReha**  
Partner für neue Ziele

Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Foto) gerne auch per E-Mail. Alternativ sind auch Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der IFD möglich.

Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg, Telefon 040 - 72 00 40 80, Fax 040 - 72 00 40 88, E-Mail: [info@inreha.net](mailto:info@inreha.net), Internet: [www.inreha.net](http://www.inreha.net)

## Kongress

# Jobcoaching am Arbeitsplatz – verstehen und umsetzen.

„Jobcoaching am Arbeitsplatz“ gewinnt zunehmend an Profil und hat sich zu einem anerkannten Format für die Unterstützung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung entwickelt. Das gilt sowohl für die Arbeitsplatzsicherung als auch die Anbahnung von Arbeitsmöglichkeiten auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Weiterbildung zum „Jobcoach Unterstützte Beschäftigung (UB)“ des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in Kooperation mit der Handwerkskammer Münster ist seit ihrem Entstehen vor 10 Jahren zu einem festen Bestandteil der fachlichen Qualifizierung geworden. Zudem sorgen die von der BAG UB (Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung) entwickelten Qualitätsstandards für Orientierung: „JobcoachingAP“ ist als Begriff definiert und mit einem Selbstverständnis hinterlegt. Das vom BMAS finanzierte Forschungsprojekt „JADE - Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren“ an der Hochschule für ange-

wandte Wissenschaft und Kunst in Hildesheim ist in dreijähriger Forschungsarbeit der gegenwärtigen Praxis und dem konzeptuellen Verständnis von Jobcoaching auf den Grund gegangen und kann nun seine Ergebnisse präsentieren sowie Empfehlungen für die Durchführung geben.

Der Jobcoaching-Kongress 2020 gibt einen fundierten Überblick über den aktuellen Stand von Forschung, Entwicklung und Umsetzung des Jobcoachings bei der beruflichen Teilhabe. Es werden sowohl die politischen, konzeptuellen als auch praxisnahen Aspekte von Jobcoaching beleuchtet. Der Kongress will die Möglichkeit zur aktiven Beteiligung an der Weiterentwicklung von Jobcoaching eröffnen und gemeinsam Wege der Umsetzung in die Praxis entdecken und diskutieren.

Termin: 26. bis 27. Februar 2020

Ort: Akademie Franz-Hitze-Haus, Kardinal-von-Galen-Ring 50, 48149 Münster

Preis: 220,00 €

## „Bildung neu denken – gemeinsam. gerecht. grenzenlos.“

### Kongress des Internationalen Bundes vom 1.-2. April 2020 in Frankfurt/Main

- Wie kann Chancengerechtigkeit im Bildungssystem gelingen?
- Wie verändert die Digitalisierung das Lernen?
- Wie kann die Anerkennung ausländischer Abschlüsse funktionieren?
- Was bedeutet lebenslanges Lernen über die Grenzen von Schule hinaus?
- Wie funktioniert Bildung am Ende der Erwerbstätigkeit?
- Und wie können Teilhabe und Inklusion erfolgreich gelingen?

Das sind aktuell zentrale Fragen in der Sozial- und Bildungslandschaft. Auf dem IB Kongress werden sie – neben vielen weiteren Themen – mit renommierten Referierenden erklärt, diskutiert und weiterentwickelt.

Veranstaltungsort ist der Campus Westend der Goethe-Universität Frankfurt, Gebäude „Casino“, Nina-Rubinstein-Weg 1, 60323 Frankfurt am Main.

Weitere Informationen zum Kongress finden Sie unter [www.kongress.ib.de](http://www.kongress.ib.de)

## Impressum impulse

Nr. 90, 03.2019  
ISSN 1434-2715

**Herausgeber:** BAG UB  
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125  
Mail allgemein: [info@bag-ub.de](mailto:info@bag-ub.de),  
Mail Redaktion: [impulse@bag-ub.de](mailto:impulse@bag-ub.de)  
Internet: [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de)

**Vorsitzende:** Angelika Thielicke  
**Geschäftsführer:** Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE), im Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung und im Förderverein bidok - Netzwerk für Inklusion

**Redaktion:** Doris Haake,  
Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz,  
Angelika Thielicke  
**Layout:** Claus Sasse  
**Druck:** [diedruckerei.de](http://diedruckerei.de)  
**Auflage:** 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder: Inland 30,- € / Jahr, Ausland 40,- € / Jahr. Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

Die impulse finden Sie im Internet unter [www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse) zum Download.

**Bilder Leichte Sprache:**  
© Lebenshilfe Bremen,  
Illustrator Stefan Albers

