

impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

01.2020

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

UN-BRK

Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen in Deutschland und Österreich

Budget für Arbeit

Kombination eines Budgets für Arbeit mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Berufliche Bildung

Inklusive Berufsausbildung im Berufsbildungsrecht

92

Weiterbildungsangebote der BAG UB

Einzelseminare

Professionelle Arbeitsplatzakquisition 1 – Basisseminar

Gelingende Kontaktaufnahme mit Personalverantwortlichen zur Vermittlung in Arbeit

Mo. 26.10. – Mi. 28.10.2020

Flair Hotel Hochspessart in Heigenbrücken

Anmeldefrist bis zum 01.09.2020

Methodenwerkstatt Kompetenzmanagement für Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt

Mo. 25.01. – Mi. 27.01.2021

Evangelische Tagungsstätte Hofgeismar im VCH, Hofgeismar, Nähe Kassel

Anmeldefrist bis zum 01.12.2020

Dialog der Wertschätzung – Impulse und Werkzeuge für die gesunde Führungspraxis

Mi. 10.02. – Fr. 12.02.2021

Evangelische Tagungsstätte Hofgeismar im VCH, Hofgeismar, Nähe Kassel

Anmeldefrist bis zum 15.12.2020

Professionell in Arbeit begleiten



jetzt anmelden!

www.bag-ub.de/wb

BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft
für Unterstützte Beschäftigung

Ihre Ansprechpartnerin:

Birgit Nickel

Telefon: 040 432 53 122

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

Super Vernetzung durch die
Mischung aus der gesamten
Bundesrepublik.

Es entstehen wertvolle und
intensive Kontakte.

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.



Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Die Corona-Pandemie tobt nun seit vielen Monaten um die Welt und stellt sie in buchstäblich atemberaubender Geschwindigkeit auf den Kopf. Seit dem Ausbruch der Pandemie sind nach Berechnungen der John Hopkins University weltweit bereits fast 800.000 Menschen an den Folgen einer COVID-19 Erkrankung gestorben. Verglichen mit anderen europäischen Ländern, aber auch verglichen mit Ländern wie den USA, Brasilien oder Indien, sind die Infektionszahlen in Deutschland zwar relativ gering, die Auswirkungen der „Lockdowns“ und Ausgangsbeschränkungen insbesondere für Menschen ohne Einkommen, für Menschen in Asylslagern oder auch Leiharbeiter*innen zum Beispiel in der Fleischindustrie oder in der Landwirtschaft sind aber trotzdem verheerend. Und auch Menschen mit Behinderung sind als gesellschaftliche Gruppe besonders hart betroffen. Diejenigen, die (immer noch) in institutionellen Unterstützungssystemen leben (müssen) wurden kollektiv zur Risikogruppe erklärt und noch mehr entmündigt. Andere, die ihre benötigte Assistenz selbst organisieren um den Zwängen der Institutionen nicht mehr ausgeliefert zu sein, mussten feststellen, dass sie von heute auf morgen ganz ohne Assistenz zu Hause festsitzen.

Die Corona-Pandemie hat sehr vielen Menschen für eine zunächst begrenzte Zeit erfahrbar gemacht, was ein umfassender Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe bedeutet. Geschlossene Cafés und Kinos, geschlossene Schulen, Kurzarbeit oder sogar Arbeitslosigkeit, keine Besuche bei Verwandten und Freunden, auch nicht in Pflegeheimen und Krankenhäusern... Bisher lässt sich kaum absehen, wie lange und mit welchen Auswirkungen diese „Corona-Zeit“ noch andauern wird und welche kurz-, mittel- und langfristigen gesellschaftlichen Veränderungen durch sie ausgelöst werden. Klar ist aber, dass alle Maßnahmen und Gesetze, alle Konzepte und Strategien, alle Investitions- und Rettungspakete zur Bekämpfung der Pandemie und der ökonomischen Krise genau geprüft und hinterfragt werden müssen, ob sie dem Ziel gerecht werden, eine gleichberechtigte und umfassende soziale und ökonomische Teilhabe für ALLE Menschen zu ermöglichen und zu garantieren.

Für die BAG UB bedeuteten die Corona-Einschränkungen im Arbeits- und Geschäftsbetrieb bisher vor allem neue Arbeitsprozesse im Homeoffice, die Absage und Neuorganisation von unseren Weiterbildungsangeboten und auch eine in Umfang und Ablauf deutlich verkleinerte Jahrestagung im November 2020. Auch die impulse werden Corona bedingt in diesem Jahr nun erstmalig nicht gedruckt, sondern nur online und auch nur mit zwei Ausgaben erscheinen. Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen Mitgliedern und Abonnent*innen für die ermutigenden Rückmeldungen und Unterstützungsangebote, die wir in den letzten Wochen erhalten haben, ganz herzlich bedanken!

Ihnen wünschen wir eine anregende Lektüre und dass sie gut durch die nächsten Wochen und Monate kommen!

Inklusive Berufsausbildung

06



SCHWERPUNKT

Berufliche Bildung

06 **Inklusive Berufsausbildung
im Berufsbildungsrecht**
von **Dr. Doreen Kalina**

16 **Das Projekt TalentPASS**
Potentiale aufdecken,
anerkennen und weiterbilden
von **Claus Sasse**

Regelungsbedarf beim Budget für Arbeit

18



Art. 27 UN-BRK Empfehlungen des Fachausschusses für Deutschland und Österreich

24



WISSENSCHAFT

- 18 **Regelungsbedarf**
Kombination eines Budgets für Arbeit mit weiteren Leitungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
von **Cindy Gast-Schimank**

POLITIK UND RECHT

- 24 **Das Recht auf Arbeit**
Empfehlungen zur Umsetzung der UN-BRK
von **Réné Dittmann**

BAG UB INTERN

- 30 **Teilhabe und Inklusion in Zeiten der Pandemie**
Positionspapier der BAG UB

AUS DER PRAXIS

- 33 **„Lasst mich endlich inklusiv arbeiten!“**
Berufliche Teilhabe weiterentwickeln – aber wie?
von **Jörg Bungart**

SERVICE

- 23 **Impresseum**

Inklusive Berufsausbildung im Berufsbildungsrecht

Von Dr. Doreen Kalina

Einführung

Die Inklusion behinderter Menschen erfordert die Offenheit eines gesellschaftlichen Systems in Bezug auf die Vielfalt von Behinderungen. Dabei ist es nicht ausreichend, innerhalb bestehender Strukturen einen Raum für behinderte Menschen zu schaffen. Ausgehend von diesem grundsätzlichen Verständnis wird in Politik, Wissenschaft und Praxis seit dem innerstaatlichen Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 über eine inklusive Schulbildung und eine inklusive Arbeitswelt diskutiert. Der vorliegende Beitrag sowie die sich anschließenden Beiträge wollen die Konzentration auf den dazwischenliegenden Zeitabschnitt – die berufliche Ausbildung behinderter junger Menschen – lenken, denn diese Phase ist für den Lebenslauf jeder und jedes Einzelnen von herausragender Bedeutung. Eine behinderungsgerechte, betriebliche oder

zumindest betriebsnahe Ausbildung ist unverzichtbar, um die kritisierte Segregation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu überwinden und eine dauerhafte Erwerbsteilhabe zu erreichen. Schwellen und Barrieren werden vor allem dann geringer, wenn Betriebe frühzeitig mit behinderten jungen Menschen zusammenarbeiten.

Dem vorgenannten Grundgedanken folgend lassen sich den verschiedenen völkerrechtlichen Rechtsquellen wichtige Vorgaben zur Verwirklichung einer inklusiven Berufsausbildung entnehmen. Zu nennen sind insbesondere: Die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) – Art. 27 Abs. 1 S. 1, S. 2 d), j) und k) BRK (Arbeit und Beschäftigung), Art. 26 Abs. 1 S. 2 b) BRK (Habilitation und Rehabilitation) und 24 Abs. 5 BRK (Bildung); die Europäische Sozialcharta (ESC) – Art. 15 ESC (u. a. das Recht behinderter Menschen auf berufliche Ausbildung) sowie Art. 15 rESC¹; die

Empfehlungen und Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) – Art. 7 des ILO-Übereinkommens Nr. 159 i. V. m. Nr. 7 der ILO-Empfehlung Nr. 99 und die Nrn. 5, 9, 11 a) der ILO-Empfehlung Nr. 168. Die vorgenannten Rechtsquellen verfolgen einheitlich das Ziel der Vermeidung bzw. Verminderung von Sonderwegen und Sonderwelten in der beruflichen Ausbildung behinderter junger Menschen. Zusammenfassend lassen sich für die nationale Rechtssetzung und Rechtsanwendung folgende Vorgaben bzw. Leitprinzipien formulieren:

- die Schaffung eines offenen, einbeziehenden und zugänglichen Berufsbildungssystems,
- der Vorrang der betrieblichen vor der außerbetrieblichen Ausbildung,
- die Anpassung des allgemeinen Ausbildungsmarktes und



Foto: Plambeck, pixelio.de

- die Öffnung der bislang fürsorglich geprägten Sonderausbildungswelten.

Im ersten Teil des Beitrags soll aufgezeigt werden, wie das nationale Berufsbildungsrecht die völkerrechtlichen Vorgaben umsetzt, um jungen behinderten Menschen den Zugang zur beruflichen Ausbildung und zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Teil II befasst sich mit den im Berufsbildungsrecht verankerten Ausbildungen „nach besonderen Ausbildungsregelungen“.

Teil I: Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen

I. Das Regel-Ausnahme-Prinzip im Berufsbildungsrecht

Wichtigste Rechtsquelle im Berufsbildungsrecht ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Für das Handwerk finden sich vergleichbare – größtenteils wortgleiche – Regelungen

in der Handwerksordnung (HwO), vgl. § 3 Abs. 3 BBiG.

§ 1 Abs. 3 BBiG definiert die Berufsausbildung als Vermittlung von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten, die in einer sich wandelnden Arbeitswelt für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendig sind (**berufliche Handlungsfähigkeit**). Die Berufsausbildung hat in einem **geordneten Ausbildungsgang** zu verlaufen und den Erwerb der **erforderlichen Berufserfahrungen** zu ermöglichen. In Abgrenzung zur Berufsausbildungsvorbereitung, beruflichen Fortbildung und beruflichen Umschulung (§ 1 Abs. 1 BBiG) ist somit unter dem Begriff der Berufsausbildung vor allem die berufliche Erstausbildung zu verstehen, also diejenige Ausbildung, die sich in der Regel an einen Schulabschluss bzw. an die Vollzeitschulpflicht anschließt.²

Grundlage einer geordneten und ein-

heitlichen Berufsausbildung (§ 1 Abs. 3 BBiG) ist gem. § 4 Abs. 1 BBiG (§ 25 Abs. 1 HwO) die staatliche Anerkennung von Ausbildungsberufen und der Erlass von Ausbildungsordnungen nach § 5 BBiG (§ 26 HwO).

1. Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe

Die staatliche Anerkennung von Ausbildungsberufen und den Erlass der Ausbildungsordnungen übernimmt das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (oder das sonst zuständige Fachministerium) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durch Rechtsverordnung, vgl. § 4 Abs. 1 BBiG.³ Die Ausbildungsordnung legt dabei insbesondere das Ausbildungsberufsbild (die zu erwerbenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) sowie den Ausbildungsrahmenplan (eine Anleitung



Foto: Rainer Sturm, pixelio.de

zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung) fest, vgl. § 5 BBiG. Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf gem. § 4 Abs. 2 BBiG (§ 25 Abs. 2 HwO) nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden (Ausschließlichkeitsgrundsatz). Die Ausbildungsordnung ist grundsätzlich verbindlich, d. h. sie beinhaltet ein Anwendungsgebot und ein Abweichungsverbot.⁴

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führt und veröffentlicht ein Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, vgl. § 90 Abs. 3 Nr. 3 BBiG. Im Jahr 2016 wurden 327 Ausbildungsberufe gezählt.⁵ Gem. § 34 Abs. 1 S. 1 BBiG führen die zuständigen Stellen (Kammern, §§ 71 ff. BBiG) ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, in das der jeweilige Berufsausbildungsvertrag einzutragen ist.⁶ Im Bereich der Handwerksordnung ist der Berufsausbildungsvertrag gem. §§ 29 Abs. 1, 28 Abs. 1 HwO in die Lehrlingsrolle einzutragen. Anerkannte Ausbildungen müssen mit Abschlussprüfungen vor dem Prüfungsausschuss der jeweiligen Kammer (§ 39 Abs. 1 S. 1 BBiG) enden, um festzu-

stellen, ob Auszubildende die berufliche Handlungsfähigkeit erworben haben, vgl. §§ 37 Abs. 1 S. 1, 38 S. 1 BBiG.⁷ Wie trotz der starken Formalisierung auch für junge Menschen mit Behinderung eine Ausbildung im anerkannten Beruf erfolgen kann, wird sogleich unter III. dargelegt.

2. Nicht anerkannte Ausbildungsberufe

Neben staatlich anerkannten Ausbildungen gibt es auch staatlich nicht anerkannte Ausbildungen, worauf § 4 Abs. 3 BBiG aufmerksam macht. Hierbei handelt es sich um Ausbildungen, für die es keine einheitlichen Berufsbezeichnungen und keine Ausbildungsordnungen im vorgenannten Sinne gibt. Nach § 4 Abs. 3 BBiG dürfen Jugendliche unter 18 Jahren grundsätzlich nicht in nicht anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.⁸

II. Ausbildung behinderter Menschen in anerkannten Berufen mit Nachteilsausgleichen, §§ 64, 65 BBiG (§§ 42k, 42l HwO)

In den §§ 64 ff. BBiG finden sich für die Be-

ruftausbildung behinderter Menschen (§ 2 Abs. 1 S. 1 SGB IX) besondere Regelungen. Vergleichbare Regelungen für das Handwerk enthalten die §§ 42k ff. HwO. -

Von zentraler Bedeutung ist § 64 BBiG (§ 42k HwO), wonach behinderte Menschen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen. Diese Vorschrift ist im Zusammenhang mit § 65 BBiG (§ 42l HwO) zu sehen, der für die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen einige Besonderheiten vorsieht. Bereits an dieser Stelle wird deutlich, dass die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem nationalen Berufsbildungsrecht für behinderte Menschen – ebenso wie für nichtbehinderte Menschen – den Regelfall der Berufsausbildung darstellt. Eine Ausnahme hiervon sehen die §§ 66 BBiG, 42m HwO vor, auf die detailliert im nächsten Beitrag eingegangen wird.

1. Nachteilsausgleiche

Die Berufsausbildung behinderter Menschen hat in erster Linie nach den allgemein gültigen Regeln, d. h. im staatlich

anerkannten Ausbildungsberuf nach Maßgabe der entsprechenden Ausbildungsordnung, zu erfolgen.

Hervorzuheben ist die Gewährung von sog. Nachteilsausgleichen gem. §§ 65 Abs. 1 BBiG, 42l Abs. 1 HwO. Danach sollen die **Regelungen nach den §§ 9, 47 BBiG** (§§ 38, 41 HwO) die **besonderen Verhältnisse** behinderter Menschen berücksichtigen. Dies gilt **insbesondere** für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen, vgl. § 65 Abs. 1 S. 2 BBiG (§ 42l Abs. 1 S. 2 HwO). Die §§ 9, 47 BBiG (§§ 38, 41 HwO) betreffen zum einen die Ausbildungszeit im Allgemeinen und zum anderen die Abschlussprüfung im Speziellen, für die eine Prüfungsordnung zu erlassen ist. In beiderlei Hinsicht sind neben abstrakt-generellen Regelungen auch Einzelfallregelungen denkbar und zulässig.⁹ In diesem Zusammenhang ist auch die für das Teilhaberecht allgemeingültige Vorschrift des § 209 SGB IX zu nennen.¹⁰ Gem. § 209 Abs. 1 SGB IX sind Nachteilsausgleiche **Hilfen** für behinderte Menschen **zum Ausgleich** behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen. Vorschriften über Nachteilsausgleiche sind so zu gestalten, dass sie unabhängig von der Ursache der Behinderung der Art oder Schwere der Behinderung Rechnung tragen, vgl. § 209 Abs. 1 SGB IX.

Aus der offenen Formulierung der genannten Normen ist der Weg für sämtliche, kreative individuelle Hilfen und Anpassungen geebnet, die zum Gelingen der Ausbildung in einem anerkannten Beruf beitragen können.

In Bezug auf die Abschlussprüfung kommen unter anderem folgende Anpassungen in Betracht:

- Zeitverlängerungen,
- angemessene Pausen,

- die Durchführung der Prüfung ganz oder teilweise am eigenen Arbeitsplatz,
 - Veränderungen der zeitlichen Lage der Prüfung,
 - Änderungen von Prüfungsformen,
 - Einzel- statt Gruppenprüfungen,
 - Assistenzmöglichkeiten und Hilfsmittel.
- Die erforderlichen Hilfen sollten frühzeitig, d. h. möglichst im Rahmen der Zwischenprüfung, ermittelt werden.¹¹

Hinsichtlich der Ausbildungszeit ist vor allem an die zeitliche Anpassung der Ausbildung (insbesondere die Teilzeitausbildung, vgl. auch §§ 8 BBiG, 27b HwO) und an die Veränderung der Lehrmethode zu denken.

Hierbei ist nicht zu verkennen, dass es bei der Nachteilsausgleichsgewährung nicht um die Gewährung eines Vorteils geht, der die Chancengleichheit der anderen Auszubildenden beeinträchtigt und zu einer „Verzerrung des Wettbewerbs“ führt. Es geht allein um den Ausgleich von Nachteilen, um den behinderten jungen Menschen den Zugang zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu ermöglichen. Nachteilsausgleiche dürfen deswegen nicht als Erleichterung der fachlichen Ausbildungs- und Prüfungsinhalte und mithin als Bevorzugung der behinderten Auszubildenden verstanden werden, denn die fachlich-inhaltlichen Anforderungen werden nicht verringert und mithin auch nicht tangiert.¹²

Demzufolge können die denkbaren Nachteilsausgleiche als angemessene Vorkehrungen i. S. v. Art. 24 Abs. 5 i. V. m. Art. 2 Abs. 4 BRK eingeordnet werden.

Art. 24 Abs. 5 BRK, der für behinderte Menschen den gleichberechtigten Zugang zur Berufsausbildung vorsieht, ist in Zusammenhang mit Art. 2 Abs. 4 BRK zu sehen.

Angemessene Vorkehrungen sind nach Art. 2 Abs. 4 BRK notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige

Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen und ausüben können. Nach Art. 2 Abs. 3 BRK stellt die Versagung angemessener Vorkehrungen eine verbotene Diskriminierung behinderter Menschen dar.¹³

Nachteilsausgleiche im Sinne des nationalen Berufsbildungsrechts sind folglich die im Einzelfall geeigneten und notwendigen Anpassungen in Bezug auf die gesamte Ausbildungszeit, den Ausbildungsverlauf und die Abschlussprüfung, um behinderten Menschen den gleichberechtigten Zugang zur Berufsausbildung zu gewährleisten. Die Versagung von Nachteilsausgleichen stellt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot dar.

2. Erleichterte Zulassungsvoraussetzungen

Die §§ 65 Abs. 2 BBiG, 42l Abs. 2 HwO sehen weitere Besonderheiten in Bezug auf die Ausbildung behinderter Menschen in anerkannten Ausbildungsberufen vor.

Gem. § 65 Abs. 2 S. 1 BBiG (§ 42l Abs. 2 S. 1 HwO) ist der Berufsausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (§ 34 BBiG bzw. in die Lehrlingsrolle, § 28 HwO) einzutragen. Diese Vorschrift dürfte allerdings deklaratorischer Natur sein, da sich für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen die Eintragungspflicht bereits direkt aus § 34 BBiG (§§ 28 ff. HwO) ergibt. Die Eintragungspflicht gilt jedenfalls auch dann, wenn die Ausbildung nicht betrieblich (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BBiG), sondern außerbetrieblich (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BBiG) – bspw. in einer beruflichen Rehabilitationseinrichtung, insbesondere in einem Berufsbildungswerk (§ 51 SGB IX) – durchgeführt wird. -

Hingegen sieht § 65 Abs. 2 S. 2 BBiG (§ 42l Abs. 2 S. 2 HwO) erleichterte Zulassungsvoraussetzungen für die Abschlussprüfung vor. Danach sind behinderte Auszubildende zur Abschlussprüfung auch dann zuzulassen, wenn die Voraussetzungen des § 43 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BBiG (§ 36 Abs. 1 Nr. 2 und 3 HwO) nicht vorliegen. Das sind die Fälle, in denen an den vorgeschriebenen Zwischenprüfungen nicht teilgenommen oder die vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweise nicht geführt wurden (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG) und ferner, wenn das Ausbildungsverhältnis nicht in das Verzeichnis (§ 34 BBiG) eingetragen worden ist, gleichgültig aus welchem Grund (§ 43 Abs. 1 Nr. 3 BBiG).

Teil II: Ausbildungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO

I. Einführung

Kommt wegen *Art und Schwere der Behinderung* eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht, können behinderte Menschen auch in nicht staatlich anerkannten Berufen ausgebildet werden. Die hierfür einschlägigen §§ 66 BBiG, 42m HwO stellen eine Ausnahme vom Grundsatz der Ausbildung im staatlich anerkannten Ausbildungsberuf dar. Die Vorschriften sollen den Belangen behinderter Menschen, die nicht in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden können, Rechnung tragen.¹⁴ Es handelt sich hierbei um die sog. Fachpraktiker-Ausbildungen, wie z. B. die Ausbildung zum Fachpraktiker/zur Fachpraktikerin Küche (Beikoch/Beiköchin), die Ausbildung zum Fachpraktiker/zur Fachpraktikerin für Gebäudereinigung oder die Ausbildung zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin für Bäckereien. Im Gegensatz zu den sog. Regel- oder Vollausbildungen stellen diese Ausbildungsalternativen speziell für behinderte Menschen vorgesehene Ausbildungswege dar. Sie können daher als „Sonderwege“ für behinderte Menschen verstanden werden.

II. Ausbildung nach besonderen Ausbildungsregelungen

Die Fachpraktiker-Ausbildung erfolgt gemäß §§ 66 BBiG, 42m HwO auf der Grundlage besonderer Ausbildungsregelungen der Kammern (§§ 71 ff. BBiG).

1. Orientierung an den tätigkeitsverwandten Fachberufen

Die Kammern treffen die Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB, §§ 89 ff. BBiG).¹⁵ Auch wenn es sich um „Empfehlungen“ handelt, kommt ihnen durch die Formulierung „entsprechend“ ein starkes Maß an Verbindlichkeit zu. Eine Verbindlichkeit der Empfehlungen des BIBB ist auch daraus zu folgern, dass diese eine gewisse Einheitlichkeit der Ausbildungsregelungen erreichen wollen, damit die Ausbildung behinderter Menschen nach bundeseinheitlichen Standards erfolgen kann und die erlangten Abschlüsse miteinander vergleichbar sind.¹⁶

Die Ausbildungsinhalte sollen gem. §§ 66 S. 2 BBiG, 42m S. 2 HwO aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Hieran zeigt sich, dass die Ausbildungsregelungen inhaltlich von den Ausbildungsordnungen abweichen. Bei Menschen mit Lernschwierigkeiten z. B. können fachpraktische Ausbildungsinhalte und Prüfungsanforderungen im Vergleich zur Fachtheorie stärker gewichtet werden (sog. theorie-reduzierte Ausbildung).¹⁷ Bislang absolvieren überwiegend lernbehinderte Menschen Ausbildungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO. Die Empfehlungen des BIBB sind daher auf diese Hauptzielgruppe ausgerichtet. Gleichwohl stehen die Ausbildungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO allen behinderten Menschen und ihren unterschiedlichen Bedürfnissen offen. Die Empfehlungen des BIBB können daher in modifizierter Form für alle übrigen Formen von Beeinträchtigungen, z. B. psychische Behinderungen, Sinnes- oder Körperbehinderungen als Grundlage für entsprechende Ausbildungsregelungen dienen.¹⁸

2. Einzelfallregelung je nach Art und Schwere der Behinderung

Der Wortlaut und die Zielsetzung der Norm(en) verdeutlichen, dass es sich bei den Ausbildungsregelungen i. S. v. §§ 66 BBiG, 42m HwO um Einzelfallregelungen handelt, die die besondere Situation des bzw. der einzelnen behinderten Auszubildenden erfassen sollen. Ausweislich des Wortlauts werden die zuständigen Stellen (Kammern, §§ 71 ff. BBiG) auf Antrag – und nicht von Amts wegen – tätig. Liegen jedoch ein Antrag und der Nachweis einer konkreten Ausbildungsmöglichkeit vor, steht es der zuständigen Stelle nicht frei, eine Ausbildungsregelung zu erlassen; sie ist hierzu verpflichtet (vgl. „treffen“).¹⁹ Die Kammern müssen also im konkreten (Bedarfs-)Fall tätig werden.

Die Entscheidung für eine Vollausbildung oder eine Fachpraktiker-Ausbildung wird nach „Art und Schwere der Behinderung“ getroffen. Eine Ausbildung nach einer besonderen Ausbildungsregelung (§§ 66 BBiG, 42m HwO) ist nur dann durchführbar, wenn eine reguläre Ausbildung wegen der Art und Schwere der Behinderung nicht in Betracht kommt. Die Gründe dafür, dass eine anerkannte Berufsausbildung nicht infrage kommt, müssen ausschließlich auf die Behinderung bezogen sein.²⁰ Art und Schwere der Behinderung müssen dazu führen, dass der behinderte Mensch einer weniger anspruchsvollen, möglicherweise theorie-reduzierten und behinderungs-gerechten Ausbildung bedarf, z. B. wegen Seh-, Hör- oder Lernbehinderung.²¹

Mit der Frage nach einer Voll- oder Fachpraktiker-Ausbildung ist notwendigerweise auch die Agentur für Arbeit im Rahmen der Berufsberatung (§§ 29 ff. SGB III, insbesondere Eignungsfeststellung, § 32 SGB III) und der Ermittlung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX, insbesondere Eignungsabklärung und Arbeitserprobung, § 49 Abs. 4 S. 2 SGB IX) befasst. Hierbei hat sie die Fachpraktiker-Ausbildungen mitzudenken. Befürwortet die Arbeitsagentur im konkreten Fall eine Fachpraktiker-Ausbildung, sollte auf eine



Foto: Rainer Sturm, pixelio.de

entsprechende Antragsstellung i. S. v. §§ 66 BBiG, 42m HwO hingewirkt werden.

Im Rahmen des BBiG bzw. der HwO sind die Kammern dagegen endgültig zuständig, Art und Schwere der Behinderung festzustellen. Zunächst bedarf es der Klärung, welche Ausbildungsform berufsbildungsrechtlich in Betracht kommt. Insofern obliegt es allein den Kammern, nach sorgfältiger Prüfung, zu entscheiden, ob in anerkannten Berufen auf der Grundlage von Ausbildungsordnungen auszubilden ist oder ob sie besondere Ausbildungsregelungen zu erlassen haben. Die Förderung der jeweiligen Ausbildung mit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) erfolgt hingegen erst dann, nachdem der konkrete Ausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Auszubildenden bzw. in die Lehrlingsrolle eingetragen worden ist (§§ 66 Abs. 2, 65 Abs. 2 S. 1, 34 BBiG bzw. §§ 42m Abs. 2, 42l Abs. 2 S. 1, 28 HwO), weil dies zu den Voraussetzungen der Förderung gehört.

Selbst wenn die BA einen früheren Verwaltungsakt (§ 31 SGB X) erließe, hätte dieser weder Tatbestands- noch Feststellungswirkung für die Entscheidung der Kammer im Zusammenhang mit der Eintragung des Berufsausbildungsvertrages.²² Dass ein endgültiger Leistungsbescheid erst ergehen kann, wenn die Ausbildungsform geklärt ist, entbindet die BA jedoch nicht von einer früheren Bedarfsklärung, möglichst schon vor Ende der Schulbildung. Welche Ausbildungsform dann im Ergebnis gewählt wird, ist im Rahmen einer Bedarfsfeststellung unter Einbeziehung der verschiedenen beteiligten Akteure (§§ 13 ff. SGB IX, einschließlich Teilhabeplanverfahren, §§ 19 SGB IX) auszuloten.²³ Ein – frühzeitiger – Bescheid über die Leistungsberechtigung dem Grunde nach kann für viele junge Menschen Barrieren bei Arbeitgebern/Ausbildern im Anbahnungsverhältnis verringern.²⁴

Besonders herauszustellen ist an dieser Stelle auch, dass allein objektiv festgestell-

te Notwendigkeiten nicht genügen, um eine langfristige berufliche Eingliederung zu erreichen. Die Wahl zwischen zwei objektiv möglicherweise gleichermaßen geeigneten Alternativen kann und darf daher nicht ohne Berücksichtigung des in § 8 SGB IX normierten Wunsch- und Wahlrechtes des behinderten jungen Menschen getroffen werden. Die Akzeptanz der jeweiligen Ausbildungsform wird die Erfolgsaussichten der beruflichen Eingliederung maßgeblich beeinflussen.²⁵ Stellt sich dann beispielsweise erst im Verlauf der Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heraus, dass der behinderte junge Mensch nicht geeignet ist, dann ist zeitnah eine der geänderten Prognose angepasste Modifizierung des Rehabilitationsplanes und der Umstieg in die andere Ausbildungsform anzustreben.²⁶

3. Eintragung des Berufsausbildungsvertrages

Der Berufsausbildungsvertrag ist, wie so-

eben angesprochen, gem. (§§ 66 Abs. 2, 65 Abs. 2 S. 1, 34 BBiG (bzw. §§ 42m Abs. 2, 42l Abs. 2 S. 1, 28 HwO) in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse (bzw. in die Lehrlingsrolle) einzutragen. Die Eintragung ist von der Kammer erst dann vorzunehmen, wenn festgestellt worden ist, dass die Ausbildung in einem solchen besonderen Ausbildungsgang wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist.²⁷ Durch die Eintragung wird das Berufsausbildungsverhältnis jedoch nicht zu einem Berufsausbildungsverhältnis in einem staatlich anerkannten Beruf.²⁸

4. Ausbildung auch für Minderjährige

Wie bereits in Teil I dieses Beitrags thematisiert,²⁹ dürfen nach § 4 Abs. 3 BBiG (bzw. § 25 Abs. 3 HwO) Jugendliche unter 18 Jahren grundsätzlich nicht in anderen als anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Ausbildungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO sind keine Ausbildungen in anerkannten Berufen und unterfallen daher grundsätzlich dem Ausbildungsverbot des § 4 Abs. 3 BBiG. Da die Vorschrift des § 4 Abs. 3 BBiG Minderjährige aber ausschließlich vor einer unvollständigen und unzureichenden Ausbildung schützen will und weil völkerrechtliche Vorgaben – insbesondere Art. 24 Abs. 5 BRK – verlangen, dass es auch Sonderwege in der Berufsausbildung geben darf und muss, um einen auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss zu erlangen, kann das Ausbildungsverbot in diesem Fall keine Anwendung finden. Methodisch ist die Vorschrift des § 4 Abs. 3 BBiG wegen des eindeutigen Wortlauts für den Fall einer Ausbildung nach §§ 66 BBiG, 42m HwO teleologisch zu reduzieren.³⁰

III. Rehabilitationspezifische Zusatzqualifikation

Eine besondere Aufmerksamkeit kommt in der fachpraktischen Diskussion der Eignung von Ausbildungspersonen (Ausbildern) für Ausbildungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO zu.

Bei den Fachpraktiker-Ausbildungen handelt es sich um Ausbildungen im Sinne des BBiG (§ 1 Abs. 3 BBiG), da sie in einem geordneten Ausbildungsgang verlaufen und die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit vermitteln. Damit sind die §§ 27 ff. BBiG anwendbar, die die Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal zum Gegenstand haben. § 27 BBiG (Eignung der Ausbildungsstätte) wird durch § 5 der „Rahmenregelung“ des Hauptausschusses des BIBB³¹ konkretisiert, der u. a. vorsieht, dass für ein angemessenes Ausbilder-Auszubildenden-Verhältnis höchstens acht Auszubildende auf eine Ausbilderin bzw. einen Ausbilder kommen. Die §§ 28 ff. BBiG regeln die Eignung der Auszubildenden (diejenigen, die Auszubildende einstellen, vgl. § 10 Abs. 1 BBiG) und der Ausbilderinnen bzw. Ausbilder. Von besonderer Relevanz ist hier die Eignung der Ausbilderinnen und Ausbilder, die gem. § 28 Abs. 1 Nr. 2 BBiG persönlich (§ 29 BBiG) und fachlich (§ 30 BBiG) geeignet sein müssen. Fachlich geeignet ist nach § 30 Abs. 1 BBiG, wer die beruflichen sowie *berufs- und arbeitspädagogischen* Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind. Nach den Vorgaben des BIBB-Hauptausschusses ist für die fachpraktische Ausbildung in Fachpraktiker-Berufen insbesondere eine *rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation* (sog. ReZA-Qualifikation) im Umfang von 320 Stunden erforderlich, vgl. § 6 der „Rahmenregelung“.³² Das „Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA)“ greift die inhaltlichen Vorgaben zur Eignung des Ausbildungspersonals auf, konkretisiert sie und definiert einzelne Kompetenzfelder mit dem Ziel, eine Steigerung in der Ausbildungsqualität der Fachpraktiker-Ausbildungen zu erreichen.³³ Dieses Erfordernis der zusätzlichen Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder stößt in der Praxis der Betriebe und Kammern zuweilen allerdings auf Un-

sicherheiten. Insbesondere stellt sich der zeitliche Umfang von 320 kostenpflichtigen Weiterbildungsstunden (dies entspricht 8 Wochen Vollzeitunterricht) für kleine und mittlere Betriebe als eine große Hürde dar, welche die Bereitschaft, eine betriebliche Fachpraktiker-Ausbildung anzubieten, erheblich einschränkt.³⁴

Diese Sorge um den leistbaren Umfang der ReZA-Qualifikation muss der grundsätzlich vorhandenen Ausbildungsbereitschaft der Betriebe jedoch nicht entgegenstehen. Die „Rahmenregelung“ des Hauptausschusses des BIBB sieht selbst Ausnahmeregelungen vor, die den formalen Weiterbildungsnachweis im Einzelnen sogar entbehrlich machen. Nach § 6 Abs. 3 der „Rahmenregelung“ soll von dem Erfordernis des Nachweises einer ReZA-Qualifikation bei Betrieben abgesehen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität (Kompetenzen und Erfahrung im Umgang mit behinderten Menschen) sei in der Regel dann sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt. Somit kann eine fehlende ReZA-Qualifikation betrieblicher Ausbilderinnen bzw. Ausbilder (vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen) durch eine externe Unterstützung kompensiert werden.

IV. Außerbetriebliche und betriebliche Fachpraktiker-Ausbildung

Sowohl Ausbildungen in staatlich anerkannten Berufen als auch Fachpraktiker-Ausbildungen sollen vorrangig betrieblich durchgeführt werden. Dieser Grundsatz des Vorrangs der betrieblichen Ausbildung ergibt sich einfachgesetzlich insbesondere aus §§ 2 Abs. 1 BBiG, 51 Abs. 1 S. 1 SGB IX, 117 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III in Zusammenschau mit den völkerrechtlichen Regelungen, vor allem Art. 27 Abs. 1 BRK, Art. 15 Nr. 1 ESC und Art. 15 rESC.³⁵

Trotz normativen Vorrangs einer betrieblichen Berufsausbildung ist es für

junge behinderte Menschen mangels bestehender betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten in der Praxis häufig unumgänglich, auf außerbetriebliche Ausbildungsangebote auszuweichen. Dies gilt umso mehr, wenn im konkreten Fall eine Fachpraktiker-Ausbildung ansteht.³⁶ Sowohl die außerbetriebliche als auch die betriebliche Fachpraktiker-Ausbildung ist mit Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach den Regelungen des SGB IX und des SGB III durch die Bundesagentur für Arbeit förderungsfähig. Außerbetrieblich werden Fachpraktiker-Ausbildungen durch berufliche Rehabilitationseinrichtungen (z. B. Berufsbildungswerke) durchgeführt, vgl. §§ 49 Abs. 3 Nr. 5, 51 SGB IX, 117 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a SGB III. Um der Verfestigung der damit verbundenen Segregation auf dem Ausbildungs- und späteren Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, sieht § 51 Abs. 2 SGB IX die teilweise Durchführung der außerbetrieblichen Ausbildung auf dem allgemeinen Ausbildungsmarkt (sog. Verzahnte Ausbildung) vor.³⁷

Auch wenn die betriebliche Fachpraktiker-Ausbildung noch nicht gleichfalls bekannt und bewährt ist, so wächst ihr Bekanntheitsgrad und Betriebe sehen zunehmend auch hierin eine Möglichkeit, eigenen Nachwuchs für sich zu gewinnen.³⁸ Die betriebliche Fachpraktiker-Ausbildung kann vor allem durch die sog. *betriebliche Ausbildungsbegleitung* als besondere Teilhabeleistung (§ 117 Abs. 1 S. 1 Nr. 1b), Nr. 2, 118 S. 1 SGB III i. V. m. § 49 Abs. 3 Nr. 5, Abs. 6 SGB IX) umfangreich, bedarfsgerecht und vornehmlich auch durch Hilfestellungen im Betrieb unterstützt werden. Von Bedeutung ist hierbei, dass auf das Erfordernis der ReZA-Qualifikation dann verzichtet werden kann, da die Qualität der Ausbildung durch die Hilfestellung geeigneter Leistungserbringer – z. B. Berufsbildungswerke oder Integrationsfachdienste – sichergestellt ist.³⁹

V. Fazit

Die sog. Fachpraktiker-Ausbildungen sind

ein Instrument, mit dessen Hilfe eine frühe Annäherung von behinderten jungen Menschen an die betriebliche Arbeitswirklichkeit auch dann ermöglicht werden soll, wenn eine, auch behinderungsgerecht angepasste Vollausbildung wegen Art und Schwere der Beeinträchtigung nicht in Betracht kommt.

Folgende Merkmale kennzeichnen die Fachpraktiker-Ausbildungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO:

- Berufsausbildungsvertrag – Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (bzw. in die Lehrlingsrolle) bei der zuständigen Kammer
- Grundlage: besondere Ausbildungsregelungen = Einzelfallregelungen der Kammern
 - je nach Art und Schwere der Behinderung
 - hierbei Orientierung an den Ausbildungsordnungen der tätigkeitsverwandten Fachberufen
- Abschlussprüfung vor der Kammer.

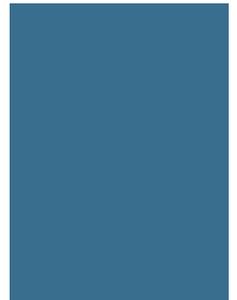
Darüber hinaus verlangt der in § 64 BBiG (42k HwO) verankerte Grundsatz des Vorrangs der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen die Möglichkeit des Durchstiegs von einer Fach-Praktiker-Ausbildung in eine Fachkraft-Ausbildung.⁴⁰

Bei den Fachpraktiker-Ausbildungen nach den §§ 66 BBiG, 42m HwO handelt es sich um angemessene Vorkehrungen i. S. v. Art. 24 Abs. 5, Art. 2 Abs. 4 BRK, denn sie gewährleisten als behinderungsgerechte Einzelfallregelungen behinderten jungen Menschen den gleichberechtigten Zugang zur Berufsausbildung. Insgesamt lässt sich daher resümieren, dass das Berufsbildungsrecht mit Normierung der Fachpraktiker-Ausbildungen inklusiv „gut aufgestellt“ ist, denn diese Ausbildungen ermöglichen einen anderen Weg der beruflichen Qualifikation, wenn wegen Art und Schwere der Behinderung eine reguläre Ausbildung auch mit Nachteilsausgleichen nicht in Betracht kommt und verhindern so eine frühe Entfremdung vom allgemeinen Arbeitsmarkt.

Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de in zwei Teilen als Fachbeiträge B3-2020 und B4 2020 in der Kategorie B: Arbeitsrecht erstveröffentlicht und erscheint hier in leicht gekürzter Fassung. Wir bedanken uns für die freundliche Erlaubnis zum Nachdruck.

Dr. Doreen Kalina

ist Richterin am Arbeitsgericht Bremerhaven



Kontakt und nähere Informationen

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven
Am Wall 198, 28195 Bremen
Tel.: 0421 361-5340

FUSSNOTEN

- 1 Die revidierte Fassung der ESC, die bislang von Deutschland zwar unterzeichnet, aber noch nicht ratifiziert worden ist; die revidierte Fassung geht in Art. 15 in ihrer Formulierung über den ursprünglichen Text hinaus, indem sie den Integrationsgedanken deutlicher hervorhebt.
- 2 Leinemann/Taubert, BBiG, 2. A. 2008, § 1 Rn. 18; Wohlgemuth in HK-BBiG, 1. A. 2011, § 1 Rn. 3.
- 3 Vgl. bspw. der zum 01.08.2018 neu eingeführte staatlich anerkannte Ausbildungsberuf zum/zur Kaufmann/frau im E-Commerce, BGBl. 2017 I, 3926, BGBl. 2013 I, 4125; die Ausbildungsordnungen werden durch die Rahmenlehrpläne der Kultusministerkonferenz für die Berufsschule ergänzt.
- 4 Ein sog. „Anlernvertrag“ für einen Beruf, für den es eine Ausbildungsordnung gibt, ist gem. §§ 4 Abs. 2 BBiG, 134 BGB nichtig und führt zu einem Arbeitsverhältnis auf fehlerhafter Vertragsgrundlage mit Anspruch auf die übliche Vergütung gem. § 612 Abs. 2 BGB, vgl. BAG, Urt. v. 27.07.2010 – 3 AZR 317/08 – Rn. 21 ff., juris = BAGE 135, 187; Lakies/ Malottke, BBiG, 6. A. 2018, § 4 Rn. 5; Wohlgemuth in HK-BBiG, 1. A. 2011, § 4 Rn. 8.
- 5 Verzeichnis vom 19.06.2018; ein Download des aktuellen Verzeichnisses ist abrufbar unter

- <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10575>.
- 6 Ausführlich §§ 34 ff. BBiG.
 - 7 Einzelheiten in §§ 37 ff. BBiG; es ist mit § 3 Abs. 1 BBiG vereinbar, dass Gegenstand der Abschlussprüfung auch der in der Berufsschule vermittelte Stoff ist, vgl. Wohlgemuth in HK-BBiG, 1. A. 2011, § 3 Rn. 3 und § 38 Rn. 5.
 - 8 Eine Ausnahme besteht nach der Vorschrift allerdings dann, wenn die Berufsausbildung auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet (z. B. Praktika vor einem Fach-/Hochschulstudium); § 4 Abs. 3 BBiG ist ebenfalls ein Verbotsgesetz i. S. v. § 134 BGB mit der Folge, dass mit Minderjährigen geschlossene Ausbildungs- oder Anlernverträge nichtig sind und ein faktisches Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf die übliche Arbeitsvergütung gem. § 612 BGB (nicht Ausbildungsvergütung) entsteht; vgl. Ausschussbericht BT-Drs. 5/4260, S. 15 (zu § 28 Abs. 2 a. F.); Schlachter in ErfK, 20. A. 2020, BBiG, § 4 Rn. 1.
 - 9 Zu Regelungen in Bezug auf die Ausbildungszeit im Allgemeinen, vgl. Wohlgemuth in HK-BBiG, 1. A. 2011, § 9 Rn. 11 ff.; Einzelfallregelungen sind insbesondere bei den Prüfungen denkbar, z. B. durch Öffnungsklauseln in den Prüfungsordnungen, vgl. § 16 der BIBB-Rahmenordnung, abgedruckt bei Lakies/Malottke, BBiG, 6. A. 2018, § 47 Rn. 19 ff.
 - 10 Dazu Faber/Rabe-Rosendahl in FKS-SGB IX, 4. A. 2018, § 209 Rn. 8.
 - 11 Vollmer in Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2/2015, S. 36 f.; Leinemann/Taubert, BBiG, 2. A. 2008, Anhang zu § 65 BBiG; Proyer-Popella in HK-BBiG, 1. A. 2011, § 65 Rn. 12; Faber/Rabe-Rosendahl in FKS-SGB IX, 4. A. 2018, § 209 Rn. 8.
 - 12 In diesem Sinne auch Vollmer in Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2/2015, 36 f.; Hechler/Plischke, Beitrag A12-2015, S. 4 ff., www.reha-recht.de.
 - 13 Zum unionsrechtlichen Begriff in Art 5 RL 2000/78/EG und der Umsetzung durch die §§ 164 Abs. 4 und 5 SGB IX sowie §§ 618 BGB, 12 AGG, vgl. Faber/Rabe-Rosendahl in FKS-SGB IX, 4. A. 2018, § 164 Rn. 108 ff.
 - 14 Gesetzesbegründung zu § 48b BBiG a. F., Bundestags-Drucksache 14/5074, S. 127.
 - 15 Vgl. die „Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen“ vom 20.6.2006, Bundesanzeiger Nr.130/2006 vom 14.07.2006, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_118-raahmenrichtlinien_ausb.rege-lung_beh.menschen_196.pdf, zuletzt abgerufen am 29.06.2020; die „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO“ vom 17.12.2009 (geändert am 15.12.2010), Bundesanzeiger Nr. 118a, <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>, zuletzt abgerufen am 29.06.2020; sowie einige berufsspezifische Musterregelungen, z. B. die Empfehlung für eine Ausbildungsregelung zum/zur Fachpraktiker/in Küche (Beikoch/Beiköchin), <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA150.pdf>, zuletzt abgerufen am 29.06.2020.
 - 16 Entwurf der Bundesregierung, Bundestags-Drucksache 15/3980, S. 56 – bis zur Neufassung des BBiG (2005) existierten deutschlandweit rund 900 Sonderausbildungsregelungen, wobei die zuständigen Stellen (Kammern) häufig keinen oder nur unzureichenden Gebrauch von den Empfehlungen des BIBB machten, was zu Problemen bzgl. der bundesweiten Akzeptanz und Verwertung derartiger beruflicher Qualifikationen führte, vgl. auch Bericht Ausbildungsstellenmarkt 2005, Bundestags-Drucksache 15/5922, S. 14.
 - 17 Robinson, RdJB 2015, 17, 24.
 - 18 Vgl. § 2 und die dazugehörige Info-Tafel „Rahmenregelung“.
 - 19 Lakies/Malottke, BBiG, 6. A. 2018, § 66 Rn. 2; Proyer-Popella in HK-BBiG, 1. A. 2011, § 66 Rn. 3.
 - 20 Benecke/Hergenröder, BBiG, 2009, § 66 Rn. 5; Leinemann/Taubert, BBiG, 2. A. 2008, § 66 Rn. 4.
 - 21 Benecke/Hergenröder, BBiG, 2009, § 66 Rn. 5.
 - 22 Allgemein zu den Begriffen, vgl. Kopp/Ramsauer, VwVfG, 19. A. 2018, § 43 Rn. 16 ff., 26 ff.
 - 23 Die Feststellung des individuellen Bedarfs an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zugleich die Entscheidung, welche Ausbildungsform gewählt wird, sollte „Hand in Hand“ gehen; vgl. zu „Berufswegekonferenzen“ unter Einbeziehung der beteiligten Akteure einschließlich des behinderten Menschen Nebe/Waldenburger, Budget für Arbeit, Hrsg. Landschaftsverband Rheinland (LVR) – Integrationsamt, 2014, S. 129 ff., 134.
 - 24 Für einen Bescheid zur Gewährung von Leistungen zur Teilhabe dem Grunde nach bereits Giese/Nebe, RP-Reha I/2015, 55, 60.
 - 25 Zur Bedeutung des Selbstbestimmungsrechts in der beruflichen Rehabilitation Nebe in Gagel, SGB III, 75. EL 2019, § 112 Rn. 15a, 15b, 18a.
 - 26 Vgl. § 19 SGB IX zum Teilhabeplan als Grundlage auch für die berufliche Ausbildung; vgl. auch Nebe in Gagel, SGB III, 75. EL 2019, § 112 Rn. 15 b.
 - 27 3.3. der „Rahmenrichtlinien“, S. 5.
 - 28 So zutreffend LSG Thüringen, B. v. 20.10.2014 – L 4 AS 1070/14 B – Rn. 35, juris.
 - 29 Inklusive Berufsausbildung im Berufsbildungsrecht, Teil I – Ausbildung in staatlich anerkannten Berufen, unter II. 2.
 - 30 Hierzu ausführlich Kalina, Betriebliche Realisierung beruflicher Ausbildung behinderter Menschen, 2019, S. 153 ff.
 - 31 Vgl. Fn. 2.
 - 32 Für die berufs- und arbeitspädagogische Eignung gilt daneben noch die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO, vgl. § 30 Abs. 5 BBiG) vom 21.01.2009, BGBl. 2009 I,88.
 - 33 Hauptausschuss des BIBB, Rahmencurriculum für eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) vom 21.06.2012, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/6980>, zuletzt aufgerufen im Juli 2019.
 - 34 Stellungnahme der DVfR, Inklusive betriebliche Berufsausbildung braucht fördernde Rahmenbedingungen vom 01.10.2015, https://www.dvfr.de/fileadmin/user_upload/DVfR/Downloads/Stellungnahmen/ReZA-Stellungnahme_DVfR.pdf, zuletzt abgerufen im Juli 2015; sowie Zöller/Srbeny/Jörgens, Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal – Eine Sachstandsanalyse, Abschlussbericht, September 2016, S. 83 ff., https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_78141.pdf, zuletzt aufgerufen im Juli 2019; zugleich wird darauf hingewiesen, dass die Anerkennungspraxis der Kammern ein weiteres Problem im Zusammenhang mit der ReZA-Qualifikation darstellt.
 - 35 Hierzu in Teil I des Beitrags, S. 1 f.
 - 36 Hierzu Zöller/Srbeny/Jörgens, Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal - Eine Sachstandsanalyse, Abschlussbericht, September 2016, S. 22 ff., 30 ff., 45 ff.
 - 37 Hierzu die sich anschließenden Beiträge zu § 51 Abs. 2 SGB IX – Anforderungen an die Rehabilitationseinrichtungen und die Rechtstellung des Rehabilitanden in der Einrichtung und im Betrieb.
 - 38 Zöller/Srbeny/Jörgens, Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO für Menschen mit Behinderung und ReZA-Qualifikation für das Ausbildungspersonal – Eine Sachstandsanalyse, Abschlussbericht, September 2016, S. 22 ff., 33., 64 f.
 - 39 Ausführlich Kalina, Betriebliche Realisierung beruflicher Ausbildung behinderter Menschen, 2019, S. 185 ff.
 - 40 Nach § 14 der „Rahmenregelung“ des BIBB ist ein solcher Übergang kontinuierlich zu prüfen, vgl. Fn. 2.

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
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

Das Projekt TalentPASS

Potenziale aufdecken, anerkennen und weiterbilden

Von Claus Sasse

Am 1. März 2019 fiel der Startschuss für das Projekt „TalentPASS – Potenziale aufdecken, anerkennen und weiterbilden“. Es wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert und hat eine Laufzeit von vier Jahren. Die Pilotphase ist abgeschlossen und es gibt erste Ergebnisse.

Was ist das Projekt TalentPASS?

Das Projekt TalentPASS richtet sich an Menschen mit Behinderung, die in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind und für ihre aktuelle Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine formale Anerkennung z.B. in Form eines Berufsabschlusses haben.

Das Projekt TalentPASS bietet dieser Zielgruppe die Möglichkeit, in einem ersten Schritt durch eine validierte Kompetenzfeststellung eine formale Anerkennung ihrer beruflichen Kompetenzen zu erhalten. In einem zweiten Schritt sollen individuelle Möglichkeiten für eine berufliche Weiterqualifizierung ermittelt und passende Weiterbildungen durchgeführt werden. Auch hier ist das Ziel, die beruflichen Qualifizierungen mit formalen Anerkennungen abzuschließen.

Neben der Kompetenzfeststellung und der beruflichen Weiterqualifizierung sind weitere Projektbausteine die Entwicklung von regionalen Netzwerken für berufliche Weiterbildung sowie die Ausbildung und der Einsatz von Peer-Expert*innen bei den Projektpartnern.

Das Projekt TalentPASS wird an fünf Standorten von sechs erfahrenen Fachdiensten zur beruflichen Teilhabe umgesetzt:

- integra Lübeck gGmbH
- Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH

- Integrationsfachdienst Köln gGmbH
- Soziales Förderwerk e.V. in Chemnitz
- Access - Inklusion im Arbeitsleben gGmbH und Integrationsfachdienst Mittelfranken gGmbH in Nürnberg

Als weiterer Projektpartner ist das Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben (bifos) beteiligt. Die Aufgaben von bifos liegen vor allem bei der Unterstützung und Beratung im Bereich der Peer-Angebote und bei der technischen Infrastruktur des Projekts. Die Koordination des Projekts liegt bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB).

Es konnten zahlreiche Kooperationspartner für das Projekt gewonnen werden. Das sind an den Projektstandorten vor allem Kammervertretungen und Integrations-/Inklusionsämter. Auf Bundesebene wird das Projekt von folgenden Organisationen begleitet und unterstützt:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Bundesinstitut für Berufsbildung
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag
- Zentralverband des Deutschen Handwerks
- Westdeutscher Handwerkskammertag / Projekt ValiKom Transfer
- Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Bundesagentur für Arbeit
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen

Weitere Partner sollen im Verlauf des Projekts noch hinzugewonnen werden.

Warum Kompetenzfeststellung?

Viele Menschen mit Behinderung haben in

den letzten Jahren – oft mit Unterstützung von Fachdiensten zur beruflichen Teilhabe – eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. In der Regel gehören diese Beschäftigungsverhältnisse in den Bereich der sogenannten „angelerten“ Tätigkeiten. Die Arbeitsplätze sind nicht selten auf die individuellen Fähigkeiten der Arbeitnehmer*innen zugeschnitten. Im Laufe ihrer Tätigkeit erwerben, festigen und erweitern diese Arbeitnehmer*innen die notwendigen Kompetenzen und Fertigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie erhalten aber in der Regel keine formale Anerkennung dieser Kompetenzen.

Die Erfassung und Validierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen gerade für formal gering qualifizierte Personen gewinnt seit einiger Zeit auch in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Darauf verweisen Veröffentlichungen des Bundesinstituts für Berufsbildung¹ und der Bertelsmann Stiftung². Die Bertelsmann Stiftung macht deutlich, dass „der überwiegende Teil des beruflich relevanten Wissens und der Kompetenzen durch das Lernen am Arbeitsplatz, im Austausch mit Kollegen und Experten, in der Freizeit und durch die Nutzung von nichtpädagogischen Medien erworben wird“ (Bertelsmann Stiftung 2015, S. 14)³. Auch auf europäischer Ebene ist die Bedeutung dieses Themas erkannt worden: der Europäische Rat hat mit Beschluss vom 20. Dezember 2012 seine Mitgliedsstaaten dazu aufgefordert, bis zum Jahr 2018 Zertifizierungsmöglichkeiten für non-formal und informell erworbene Kompetenzen zu schaffen (a.a.O., S. 7).

Eine offizielle Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ist in Deutschland bisher nicht geregelt, worauf u.a. die Bertelsmann Stiftung verweist: „Es fehlt in Deutschland an Möglichkeiten, die nicht durch Abschlüsse und Zertifikate belegten Kompetenzen auch verwertbar zu machen.



Sie werden oft am aktuellen Arbeitsplatz genutzt, aber in der Regel nicht dokumentiert oder gar zertifiziert“ (a.a.O., S. 9).

Das Projekt TalentPASS will zeigen, dass anerkannte Kompetenznachweise dazu beitragen, die beruflichen Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung zu verbessern. Sie stärken die Persönlichkeit der Beschäftigten und bieten den Betrieben die Möglichkeit, durch ein validiertes Kompetenzprofil das Erfahrungs- und Fähigkeitsspektrum der Beschäftigten besser einzubinden.

Verfahrensablauf bei der Kompetenzfeststellung und erste Kooperationen mit örtlichen Kammern

Während der Pilotphase des Projekts TalentPASS von März bis Dezember 2019 wurden in einem ersten Schritt von den beteiligten Projektpartnern unterschiedliche frei zugängliche Kompetenzfeststellungsverfahren getestet. Dabei hat sich gezeigt, dass aufgrund der jeweiligen behinderungsbedingten Bedarfe der teilnehmenden Arbeitnehmer*innen in der Regel mit einem Mix aus verschiedenen Kompetenzfeststellungstools gearbeitet werden muss. Hierbei werden neben beruflichen Kompetenzen auch soziale und personale Kompetenzen dokumentiert.

Für den Bereich der beruflichen Kompetenzen ist das Ziel eine höchstmögliche formale Anerkennung in Abgleich mit den Tätigkeitsanforderungen der bestehenden Ausbildungsberufe durch externe Prüforganisationen. Als Kooperationspartner kommen deshalb die örtlichen Handels- und Handwerkskammern oder andere etablierte Träger beruflicher Aus- und Weiterbildung in Betracht, die auch als Zertifizierungsorganisationen eine hohe Anerkennung haben.

Als nächstes wurde im Projekt ein einheitlicher Verfahrensablauf für die Validierung der beruflichen Kompetenzen erarbeitet. Dieser beinhaltet fünf Schritte:

1. Selbsteinschätzung der eigenen beruflichen Kompetenzen von den teilnehmenden Arbeitnehmer*innen mit Unterstützung durch Fachdienstmitarbeiter*innen sowie
2. Fremdeinschätzung dieser Kom-

petenzen durch den Betrieb oder den unterstützenden Fachdienst.

3. Erstellung einer Kompetenzbilanz aus der Selbst- und der Fremdeinschätzung.
4. Zuordnung der festgestellten beruflichen Kompetenzen zu den entsprechenden Tätigkeitsbereichen von einem oder mehreren passenden Ausbildungsberufen.
5. Validierung der beruflichen Kompetenzen durch eine Kammer oder einen anerkannten Träger der beruflichen Aus- oder Weiterbildung mit Zertifikatstellung.

Erste Erfolge:

Nach der Vorbereitungsphase und mit Start der Praxisphase des Projekts im Januar 2020, haben am Projektstandort Hamburg zwei Teilnehmende nach diesem Verfahren eine Validierung durch die IHK im Bereich Lager/Logistik erfolgreich absolviert. Am Projektstandort Köln wurde ein erstes Validierungsverfahren im Bereich Gastronomie mit dem Kammerprojekt „ValiKom Transfer“ erfolgreich abgeschlossen. Bei „ValiKom Transfer“ werden berufliche Kompetenzen auf dem Niveau von Ausbildungsberufen validiert. Weitere ValiKom-Validierungen in Köln, München und Dresden sind bereits in Vorbereitung.

Damit konnten die beteiligten Projektpartner bereits zu Beginn der Durchführungsphase des Projekts zeigen, dass eine Kooperation mit den örtlichen Kammern für die Validierung der beruflichen Kompetenzen funktioniert und für die teilnehmenden Arbeitnehmer*innen erfolgreich ist.

Auch die Betriebe der teilnehmenden Arbeitnehmer*innen werden davon profitieren. Eine Unternehmensbefragung des

Projekts ValiKom ergab, dass Betriebe sich von einer Validierung informeller Kompetenzen nicht nur eine größere Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter*innen versprechen, sondern hier auch Chancen für eine langfristige Mitarbeiter*innenbindung an den Betrieb und eine Möglichkeit zur Fachkräftesicherung sehen.

Ausblick

Bedingt durch die Einschränkungen im Zuge der COVID-19 Pandemie mussten die Kompetenzfeststellungen zunächst ausgesetzt werden, bereits im Zuge der ersten Lockerungen begann aber der Wiedereinstieg in die Praxisphase. An den einzelnen Standorten werden die Kooperationen mit den örtlichen Kammern und Ausbildungsträgern weiterentwickelt und mit den ersten Teilnehmenden der Kompetenzfeststellung werden bereits berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten erkundet.

FUSSNOTEN

- 1 https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_40532.php
- 2 <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2016/april/expertenfordern-erkennungssystem-fuer-informell-und-non-formal-erworbene-kompetenzen/>
- 3 Bertelsmann Stiftung (Hg.). / Claudia Gaylor, Nicolas Schöpf, Eckart Severing: Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Gütersloh 2015

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Regelungsbedarf

Kombination eines Budgets für Arbeit mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, speziell einer Arbeitsassistenz

Von Cindy Gast-Schimank

I. Thesen der Autorin

1. Das Budget für Arbeit muss notwendigerweise mit weiteren Leistungen abgestimmt werden, um wirksam zu sein.
2. Es fehlt an einer ausdrücklichen Regelung zur Abstimmung mit anderen Leistungen zur Teilhabe und deren Integration in ein „Budget für Arbeit“ in Gestalt einer Leistung aus einer Hand. Gleichzeitig ist keine Regelung bekannt, die eine Kombination des Budgets für Arbeit mit weiteren Leistungen ausschließt.
3. Eine Arbeitsassistenz kann im Zuständigkeitsbereich der Integrationsämter oder der Reha-Träger liegen. Eine Zuständigkeit der Eingliederungshilfeträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) nach § 49 SGB IX ist seit dem 01.01.2020 nicht mehr vorgesehen. Menschen, die ein Budget für Arbeit im Rahmen der Eingliederungshilfe (EGH) erhalten, können dennoch LTA durch andere Reha-Träger sowie das Integrationsamt erhalten.
4. Eine Alternative zur Kombination des Budgets für Arbeit mit einer Arbeitsassis-

tenz bietet § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX, auf dessen Grundlage eine Erhöhung festgelegter Pauschalbeträge im Rahmen des Budgets für Arbeit denkbar ist.

II. Ausgangssituation

In der Praxis wurde mehrfach die Frage nach den Kombinationsmöglichkeiten eines Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX)¹ mit weiteren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 SGB IX), im Besonderen mit einer Arbeitsassistenz gestellt.

In einem konkreten Fall² wird ein Budget für Arbeit durch den Träger der Eingliederungshilfe gewährt. Neben dem Lohnkostenzuschuss nach § 61 Abs. 2 S. 1 HS 1 SGB IX wird ein nach Landesrecht festgelegter Pauschalbetrag gezahlt für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz nach § 61 Abs. 2 S. 1 HS 2 SGB IX. Dieser beträgt im Praxisfall 250 Euro monatlich. Die Pauschale ist aus Sicht der leistungsberechtigten Person zu gering und deckt die notwendigen Unterstützungsbedarfe nicht, weswegen

eine zusätzliche Arbeitsassistenz beim Integrationsamt beantragt worden ist. Nach Ansicht des Integrationsamtes decke die Pauschale alle arbeitgeberseitigen Aufwendungen ab. Hierauf basierend soll im Folgenden untersucht werden, inwieweit eine Kombination des Budgets für Arbeit mit einer Arbeitsassistenz möglich ist und welche Alternativen ggf. bestehen.

III. Arbeitsassistenz: Rechtsgrundlagen und Zuständigkeit

1. Assistenzbegriff

Der Begriff der Arbeitsassistenz ist im SGB nicht legaldefiniert. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) definiert in den BIH-Empfehlungen zur Arbeitsassistenz³ die Tätigkeit einer Arbeitsassistenz als:

„[...] über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogene regelmäßig wiederkehrende Unterstützung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen mit



Foto: fotoblend, pixabay.de

Assistenzbedarf (schwerbehinderte Menschen) durch eine persönliche Assistenzkraft (Assistenzkraft). In der Regel handelt es sich hierbei um Handreichungen, die den schwerbehinderten Menschen in die Lage versetzen, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.“⁴

Eine Arbeitsassistenz ist damit ausschließlich für unterstützende Tätigkeiten zuständig, der inhaltlich prägende Kernbereich des Arbeitsvertrages und die dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben müssen vom Menschen mit Behinderung selbst erledigt werden.⁵ Als mögliche Tätigkeiten nennen die BIH-Empfehlungen u. a. Scannen, Kopieren, Faxen, Vorlesen sowie Tätigkeiten von Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschern.⁶

Die Empfehlungen dienen als Orientierungshilfe, haben aber keinen rechtsverbindlichen Charakter.

Abzugrenzen ist die Arbeitsassistenz von den in § 78 SGB IX vorgesehenen Assistenzleistungen, die Leistungen der Sozialen Teilhabe sind.⁷

2. Arbeitsassistenz auf Grundlage von § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX sowie § 185 Abs. 5 SGB IX i. V. m. § 17 Abs. 1a SchwbAV

Die Hilfe nach § 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX wird als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes klassifiziert und ist zeitlich begrenzt.⁸ Sie wird für die Dauer von bis zu drei Jahren gewährt und von den Integrationsämtern ausgeführt (§ 49 Abs. 8 S. 2 SGB IX), um einen später möglichen Träger- oder Assistenzwechsel zu vermeiden.⁹ Die Kosten werden vom zuständigen Rehabilitationsträger erstattet (§ 49 Abs. 8 S. 2 SGB IX). Mögliche Rehabilitationsträger sind die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der Gesetzlichen Rentenversicherung und der Gesetzlichen Unfallversicherung sowie die Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge unter den Voraussetzungen der jeweiligen Leistungsgesetze (vgl. § 7 Abs. 1 S. 2 SGB IX).

Nach drei Jahren ist eine zeitlich unbefristete Finanzierung in der Zuständigkeit des Integrationsamtes als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Aus-

gleichabgabe möglich. Rechtsgrundlage ist § 185 Abs. 5 SGB IX i. V. m. § 17 Abs. 1a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV). Die Leistung ist gegenüber denen der Rehabilitationsträger nachrangig (vgl. § 185 Abs. 6 S. 1 SGB IX).

Eine Arbeitsassistenz auf diesen Rechtsgrundlagen erhalten schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen. Die Leistung setzt zudem eine Beschäftigung in einem tariflich oder ortsüblich entlohnten Beschäftigungsverhältnis auf einem Arbeitsplatz im Sinne der §§ 156 Abs. 1 und 185 Abs. 2 S. 3 SGB IX voraus.¹⁰ Davon, dass eine Beschäftigung mit einem Budget für Arbeit hierzu zählt, ist auszugehen. § 156 SGB IX liefert keine anderen Hinweise. Zudem spricht auch § 61 SGB IX von Arbeitsverhältnissen mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung. Die beinahe identische Formulierung spricht eindeutig dafür, dass Beschäftigte mit einem Budget für Arbeit auf Arbeitsplätzen i. S. d. § 156 SGB IX beschäftigt werden.

3. Arbeitsassistenz als sonstige Hilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben gem. § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX

Eine andere Möglichkeit ist, dass eine Arbeitsassistenz als sonstige Hilfe zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben auf Grundlage von § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX erbracht wird.¹¹ Von der Rechtsprechung anerkannt wurden bspw. eine Arbeitsassistenz als ausbildungsbegleitende Hilfe¹² sowie im Eingangs- und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)¹³.

In der Regel wird hier eine Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit gegeben sein, die sich nach § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX i. V. m. § 118 SGB III richtet. Höchstrichterlich ist bestätigt, dass § 118 SGB III unvollständig und daher um die Leistungen gem. § 49 SGB IX zu ergänzen ist.¹⁴

IV. Zur Kombination eines Budgets für Arbeit mit einer Arbeitsassistenz

1. Grundsätzlich

Grundsätzlich ist die Kombination mehrerer LTA möglich und ausdrücklich vorgesehen. Es wird davon ausgegangen, dass die Kombination und Abstimmung einzelner Rehabilitationsleistungen im Sinne eines Gesamtpaketes am besten geeignet ist, den Rehabilitationserfolg herbeizuführen.¹⁵ Leistungen sind auf den individuellen Bedarf abzustimmen und in einem partizipativen Verfahren zu planen. Hierfür sieht das SGB IX das Teilhabeplanverfahren nach § 19 ff. SGB IX sowie für die Eingliederungshilfe das Gesamtplanverfahren nach §§ 117 ff. SGB IX vor. Ein Ausschluss des Budgets für Arbeit von diesem Grundsatz ist nicht bekannt. Damit ist eine Kombination eines Budgets für Arbeit mit einer Arbeitsassistenz grundsätzlich denkbar.

2. Problemaufriss: Auseinanderklaffende Zuständigkeiten und Fehlgebrauch des Status „voll erwerbsgemindert“

a.) Fehlende Zuständigkeit der Eingliederungshilfeträger für Leistungen nach § 49 SGB IX

Aufgrund des Ausschlusses der Bundesagentur für Arbeit für Leistungen des Budgets für Arbeit in § 63 Abs. 3 SGB IX wird in der überwiegenden Anzahl der Fälle die EGH zuständig sein. Gleichzeitig wurde eine Zuständigkeit des EGH-Trägers für Leistungen nach § 49 SGB IX mit der Reform der Eingliederungshilfe durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG)¹⁶ ausgeschlossen. Grund hierfür ist die neue Regelung in § 111 SGB IX. Seit der BTHG-Reform umfasst die Vorschrift nur noch die sog. „Leistungen zur Beschäftigung“. In § 111 SGB IX werden folgende Leistungen der EGH abschließend aufgezählt:

- Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM und Leistungen bei anderen Anbietern und damit verbunden das Arbeitsförderungsgeld,
- das Budget für Arbeit,
- Gegenstände und Hilfsmittel, die zur Aufnahme und Förderung der Beschäftigung erforderlich sind.

Die Norm löst § 54 SGB XII ab, der in Abs. 1 S. 1 noch einen umfassenden Verweis auf den früheren § 33 SGB IX (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) enthielt. Vom Gesetzgeber ist dieser Ausschluss gewollt. So heißt es in der Gesetzesbegründung zu § 111 SGB IX:

„Abweichend vom bisherigen Recht (§ 54 Absatz 1 Satz 1 SGB XII) wird in Absatz 1 nicht mehr auf Vorschriften über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Teil 1 (§ 49, vormals § 33) verwiesen, da sich diese Leistungen – außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Eingliederungshilfe – an erwerbsfähige Personen richten, für die in Bedarfsfällen in der Regel (wenn kein anderer vorrangig zuständiger Leistungsträger wie die gesetzliche Rentenversicherung in der Leistungspflicht steht) die Bundesagentur für Arbeit zuständiger Leistungsträger ist. Deren Leistungen konnten

bereits nach bisherigem Recht (§ 54 Absatz 1 Satz 2 SGB XII) von der Eingliederungshilfe weder ersetzt noch ergänzt werden. Eine Ausfallbürgschaft der Eingliederungshilfe für von der Bundesagentur für Arbeit nach eigenem Recht nicht oder nicht bedarfsdeckend erbrachte Leistungen an erwerbsfähige Menschen mit Behinderungen verbietet sich insoweit auch nach neuem Recht.“¹⁷

Für die Frage zur Kombinationsfähigkeit des Budgets für Arbeit mit einer Arbeitsassistenz ergibt sich daraus zunächst, dass die EGH nicht Träger sein kann. Allerdings schließt das weitere LTA neben einem Budget für Arbeit nicht aus, da, wie zuvor dargestellt, eine trägerübergreifende Leistungskombination dem SGB IX immanent ist (siehe Punkt IV.1.).

b) Volle Erwerbsminderung weder Leistungsvoraussetzung für ein Budget für Arbeit noch Ausschlusskriterium für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Für Verwirrung könnte die zuvor zitierte Passage der BTHG-Gesetzesbegründung sorgen, in der es heißt, dass sich die Leistungen nach § 49 SGB IX *an erwerbsfähige Personen* richten. Das Kriterium der vollen Erwerbsminderung wurde in der Fachliteratur im Zusammenhang mit den Leistungsvoraussetzungen für ein Budget für Arbeit bereits kritisch diskutiert.¹⁸

Diese schematische Trennung, die im Kern die Annahme beinhaltet, dass erwerbsunfähige Personen ausschließlich auf die Leistungen der Eingliederungshilfe verwiesen werden und nur erwerbsfähige Personen in den Genuss weiterer LTA nach §§ 49 ff. SGB IX kommen, lässt sich mit dem SGB nicht begründen. Zudem birgt eine solche Sicht die Gefahr, individuelle, bedarfsgerechte Leistungsarrangements zu verhindern, und würde die Ansprüche von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf erheblich beschränken.

Budget für Arbeit und volle Erwerbsminderung

In verschiedenen juristischen wie auch sozialwissenschaftlichen Beiträgen des Diskussionsforums Rehabilitations- und Teilhaberecht sowie auch in der juristischen Fachliteratur wurde bereits dargestellt, weshalb die Annahme, das Budget für Arbeit setze eine volle Erwerbsminderung voraus, systematisch nicht haltbar ist. Zu den wesentlichen Argumenten zählen:

- § 61 SGB IX benennt als Anspruchsvoraussetzungen:
 - – das Vorliegen einer Behinderung,
 - – den Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX,
 - – das Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses,
 - – den Abschluss des Arbeitsvertrages.
 Eine volle Erwerbsminderung wird in § 61 SGB IX nicht als Leistungsvoraussetzung genannt.

- § 61 SGB IX verweist auf § 58 SGB IX (Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM). Die in § 58 genannten Leistungsvoraussetzungen müssen damit ebenfalls herangezogen werden. Zu diesen zählen:
 - – das Vorliegen einer Behinderung,
 - – Wegen Art oder schwere der Behinderung ist eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich der Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb nicht, noch nicht oder noch nicht wieder möglich ODER eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung ist nicht, noch nicht oder noch nicht wieder möglich,
 - – es muss ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbracht werden. Eine volle Er-

werbsminderung wird auch von § 58 SGB IX nicht verlangt.

- Weitere spezielle Regelungen zu den WfbM finden sich im Schwerbehindertenrecht (SGB IX, Teil 3). § 219 SGB IX konkretisiert die Regelungen des § 58 SGB IX. § 219 Abs. 1 SGB IX wiederholt die Anspruchsvoraussetzungen aus § 57 SGB IX. In Abs. 2 heißt es zudem: *„Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. ...“* Die Aussage, dass die WfbM allen behinderten Menschen offensteht, unabhängig von der Schwere ihrer Behinderung, widerspricht der Annahme, dass es für die Aufnahme in eine WfbM der vollen Erwerbsminderung bedürfe.

Im Ergebnis ist die volle Erwerbsminderung damit keine Voraussetzung für das Budget für Arbeit. Somit kann auch nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass alle Menschen, die mit einem Budget für Arbeit beschäftigt sind, auch voll erwerbsgemindert sind.¹⁹

Nichtsdestotrotz wird es Budget-Beschäftigte geben, die eine volle Erwerbsminderung haben. Aus der in der Gesetzesbegründung bisweilen vertretenen Trennung zwischen der Zuständigkeit der EGH für voll erwerbsgeminderte Personen und der Zuständigkeit der weiteren Reha-Träger für erwerbsfähige Personen²⁰ würden erhebliche Einschränkungen der Leistungsansprüche für voll erwerbsgeminderte Personen folgen. Fraglich ist daher, ob die Leistungen der anderen Reha-Träger sowie der Integrationsämter tatsächlich nur an erwerbsfähige Personen erbracht werden.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 SGB IX und volle Erwerbsminderung

Für Menschen, die im Rahmen der EGH ein Budget für Arbeit erhalten, wird in den meisten Fällen die Bundesagentur für Arbeit für weitere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Frage kommen. Eine volle Erwerbsminderung schließt hierbei die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit nicht aus. Auch die Hilfen der Integrationsämter können an voll erwerbsgeminderte Menschen erbracht werden. Die Leistungen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Integrationsämter dienen auch dazu, eine eventuell fehlende Erwerbsfähigkeit herzustellen oder wiederherzustellen (vgl. § 112 Abs. 1 SGB III). Die verschiedenen Leistungen des Integrationsamtes gem. § 185 Abs. 3 SGB IX zeigen außerdem, dass sich diese gezielt an Menschen, die z. B. bisher in der WfbM beschäftigt waren, richten, vgl. nur § 185 Abs. 3 Nr. 2 lit. e) SGB IX. Vor dem Hintergrund von Systematik und Intentionen des SGB IX ist es damit nicht haltbar Menschen, die voll erwerbsgemindert sind und Leistungen im Bereich der EGH erhalten, von weiteren LTA nach § 49 SGB IX auszuschließen.

Definition des Begriffs Arbeitsassistenz und volle Erwerbsminderung, Erhöhung einer möglichen Budget-für-Arbeit-Pauschale

Fraglich ist allerdings, inwieweit eine volle Erwerbsminderung mit Begriff und Wesen der Arbeitsassistenz harmoniert, denn Arbeitsassistenz setzt begrifflich die Fähigkeit des Menschen mit Behinderung voraus, den inhaltlich prägenden Kernbereich des Arbeitsvertrages und die dienstrechtlich geschuldeten Arbeitsaufgaben erfüllen zu können (vgl. dazu oben Punkt III.1). Auch wird im Einzelfall zu prüfen sein, inwieweit jemand, der von einer andere Person Unterstützung im Sinne einer Anleitung und Begleitung i. S. d. § 61 Abs. 2 S. 1 HS 2

SGB IX erhält, selbst eine Assistenz anleiten kann. Bei der Vielzahl denkbarer Konstellationen in der Praxis ist dies jedenfalls nicht pauschal auszuschließen.

Aber selbst wenn man zu dem Ergebnis kommt, dass eine Arbeitsassistentenperson von voll erwerbsgeminderten Budget-Beschäftigten nicht in dem Sinne angeleitet werden kann, dass der Kernbereich der Arbeit von dem Menschen mit Behinderung noch selbst erfüllt wird, muss nach Möglichkeiten gesucht werden, einen zu geringen Pauschalbetrag im Rahmen des Budget für Arbeit zu erhöhen, um tatsächliche Bedarfe zu decken. Andernfalls besteht das Risiko, dass das Budget für Arbeit mangels Bedarfsdeckung ins Leere läuft.

Es ist davon auszugehen, dass von diesen Konstellationen Personen mit einem besonders hohen Unterstützungsbedarf betroffen sind. Eine Pauschale i. H. v. 250 Euro monatlich, wie sie im eingangs erwähnten Praxisfall landesweit festgelegt wurde, wäre dann deutlich zu niedrig. Hierfür sprechen auch die früheren BIH-Empfehlungen zur Arbeitsassistenten. Diese enthielten bis 2012 folgende Richtwerte für die monatlichen Budgets einer Arbeitsassistenten, gemessen am **arbeitsstäglichem** Unterstützungsbedarf:

- bei weniger als einer Stunde = bis zu 275 Euro mtl.
- 1–2 Stunden = bis zu 550 Euro mtl.
- 2–3 Stunden bis zu 825 Euro mtl.
- mindestens 3 Stunden = bis zu 1100 Euro mtl.

Auch wenn hiervon mittlerweile abgewichen wurde, um eine individuelle Ermittlung des Bedarfs zu ermöglichen,²¹ verdeutlichen diese Werte, dass eine Pauschale i. H. v. mtl. 250 Euro für die Anleitung und Begleitung sicher zu gering ist.

Eine Möglichkeit, einen zu geringen Pauschalbetrag zu erhöhen, findet sich in

§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX. Die Vorschrift sieht vor, dass sich die Integrationsämter im Rahmen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben an den Kosten für ein Budget für Arbeit beteiligen können. Dafür, dass eine solche Erhöhung geboten ist, spricht auch die Gesetzesbegründung zu § 61 SGB IX. Grundsätzliche Intention des BTHG ist es, dass sich Leistungen am persönlichen Bedarf orientieren. § 61 SGB IX betreffend heißt es diesbezüglich:

„Darüber hinaus wird der Mensch mit Behinderungen eine möglicherweise dauerhafte persönliche Unterstützung benötigen, um die Tätigkeit ausüben zu können. Auch die hierfür erforderlichen finanziellen Aufwendungen, etwa für eine Arbeitsassistenten oder einen Job-Coach, gehören zu den Leistungen im Rahmen des Budgets für Arbeit. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls.“²²

V. Zusammenfassende Betrachtung und Erforderlichkeit der Leistungskoordination

Die Kombination eines Budgets für Arbeit mit einer Arbeitsassistenten sowie mit weiteren LTA nach § 49 SGB IX ist grundsätzlich zulässig und kann damit auch beansprucht werden und zwar auch dann, wenn das Budget für Arbeit vom Träger der EGH geleistet wird. Auch wenn die Träger der EGH seit dem 01.01.2020 nicht mehr für Leistungen nach § 49 SGB IX zuständig sind, schließt dies Leistungen anderer Rehabilitationsträger sowie des Integrationsamtes nicht aus. Die Versagung der individuell notwendigen Teilhabeleistungen für eine Beschäftigung im Rahmen eines Budgets für Arbeit schließt Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf von der Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt aus und verstößt damit gegen Art. 27 UN-BRK.

Der Wunsch nach Systematisierung und klarer Zuordnung ist aus verwaltungspraktischer Sicht nachvollziehbar. Eine Zuordnung zu den Systemen der Teilhabeleistungen anhand der Kategorie „voll erwerbsgemindert“ und „erwerbsfähig“ erweist sich jedoch als nicht dienlich. Rehabilitationsrechtliche Unterstützungsarrangements müssen genauso vielseitig gedacht werden, wie es die Lebensrealitäten von Menschen mit Behinderungen sind.

Die Vorschriften zur Leistungscoordination, in die unter Maßgabe des § 185 Abs. 7 SGB IX auch die Integrationsämter einbezogen sind, werden hierbei helfen. Ebenfalls liefern die Regelungen zur Teilhabeplanung und Zusammenarbeit (§§ 24 ff. SGB IX, §§ 117 ff. SGB IX) wichtige Handlungsanweisungen und sind für eine bedarfsgerechte Leistungsgewährung „wie aus einer Hand“ unerlässlich.

Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D18-2020 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht. Wir bedanken uns für die freundliche Erlaubnis zum Nachdruck.

Cindy Gast-Schimank, LL.M., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Recht der Sozialen Sicherheit von Prof. Dr. Katja Nebe an der Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg.

Kontakt und nähere Informationen
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Universitätsring 2, 06108 Halle (Saale)
Tel.: 0345-55 23205
Mail: cindy.schimank@jura.uni-halle.de

FUSSNOTEN

- 1 Mattern: Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I bis Teil III; Beiträge D5-2020, D6-2020, D7-2020; Schaumburg: Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis; Beitrag A8-2018;; 11.04.2018; Theben: Das Budget für Arbeit oder (Irr)Wege aus der Werkstatt; Beitrag A3-2018; 22.02.2018; Nebe/Schimank: Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz; Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat; Beitrag D47-2016; 16.11.2016 sowie Schimank: Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz – Teil 2: Öffentliche Anhörung und abschließende Beratung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie 2. und 3. Lesung im Bundestag; Beitrag D60-2016; 09.12.2016; Nebe/Waldenburger: Überlegungen zu einem Budget für Arbeit (BfA); Forum D, Beitrag D26-2014; 12.12.2014 alle unter www.reha-recht.de
- 2 Dazu Interview RP Reha 2019, Heft 4, S. 29 ff.
- 3 Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX, abrufbar unter <https://www.integrationsaemter.de/bih-empfehlungen/547c236/index.html>, zuletzt abgerufen 19.05.2020.
- 4 Ebd., S. 2.
- 5 Ebd., S. 2.; vertiefend Conrad-Giese (2019), Persönliche Assistenz für Kinder mit Behinderungen – Rechtliche Gewährleistung unter besonderer Berücksichtigung des Teilhabe-, Sozial- und Schulrechts, S. 433 ff. unter Verweis auf BAG UB e.V. (Hrsg.) (2019), Handbuch Arbeitsassistenz, 4. Aufl., S. 12 f. und VG Halle (Saale) v. 29.11.2001 – 4 A 496/99.
- 6 Ebd., S. 2.
- 7 Zu den verschiedenen Modellen persönlicher Assistenzleistungen und deren Abgrenzung siehe Conrad-Giese (2019), Persönliche Assistenz für Kinder mit Behinderungen - Rechtliche Gewährleistung unter besonderer Berücksichtigung des Teilhabe-, Sozial- und Schulrechts, S. 78 ff.
- 8 Busch (2020), in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol (Hrsg.), SGB IX, 4. Aufl., Kommentierung zu § 49 SGB IX, Rn. 66.
- 9 Luik (2019), in: Schlegel/Voelzke (Hrsg.), jurisPK-SGB IX, 3. Aufl., Kommentierung zu § 49 SGB IX, Rn. 247.
- 10 Ebd., Rn. 252.
- 11 Luik (2018), in: Deinert/Welti, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 2. Aufl., Stichwort Arbeitsassistenz, Rn. 2.
- 12 BVerwG v. 10.1.2013 – 5 C 24/11; BSG v. 4.6.2013 – B 11 AL 8/12 R; BSG v. 4.6.2013 – B 11 AL 8/12 R.
- 13 LSG Sachsen-Anhalt v. 27.11.2014 – L 2 AL 41/14 B ER.
- 14 BSG v. 04.06.2013 - B 11 AL 8/12 R sowie BVerwG v. 10.01.2013 - 5 C 24/11.
- 15 Luik, in: Deinert/Welti, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 2. Aufl., Stichwort Teilhabe am Arbeitsleben, Rn. 8 unter Verweis auf BSG v. 23.04.1992 – 13/5 RJ 12/90.
- 16 Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG), Gesetz vom 23.12.2016 – Bundesgesetzblatt Teil I 2016 Nr. 66 29.12.2016 S. 3234.
- 17 Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 283.
- 18 Nebe, in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol (Hrsg.), SGB IX, 4. Aufl., Kommentierung zu § 61 SGB IX, Rn. 10 und 42; Schaumburg: Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis; Beitrag A8-2018 unter www.reha-recht.de; 11.04.2018, S. 6; Mattern: Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen – Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und leistungsberechtigter Personenkreis; Beitrag D5-2020 unter www.reha-recht.de; 23.01.2020, S. 6; Gast-Schimank, Das Budget für Ausbildung im Angehörigen-Entlastungsgesetz – Teil I: Analyse des Gesetzentwurfs und der Stellungnahmen, Beitrag D18-2019 unter www.reha-recht.de; 15.10.2019, S. 4.
- 19 Ebd.
- 20 Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 283.
- 21 Luik (2018), in: Deinert/Welti, Stichwortkommentar Behindertenrecht, 2. Aufl., Stichwort Arbeitsassistenz, Rn. 14.
- 22 Bundestags-Drucksache, 18/9522, S. 2 und 256.

Impressum impulse

Nr. 92, 01.2020
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,
Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de
Internet: 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.), Jan Siefken,
Angelika Thielicke
Layout: Claus Sasse

Das Fachmagazin impulse erscheint 2020 mit
zwei Online-Ausgaben und ist im Mitglieds-
beitrag der BAG UB enthalten. Anzeigenprei-
se erfragen Sie bei der Redaktion.

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

Die impulse finden Sie im Internet unter
www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Bilder Leichte Sprache:
© Lebenshilfe Bremen,
Illustrator Stefan Albers

Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen in Deutschland und Österreich

Empfehlungen und Diskussionen zur Umsetzung von Art. 27 UN-BRK

Von René Dittmann

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) konkretisiert die in anderen internationalen Verträgen enthaltenen Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen,¹ so auch das Recht auf Arbeit². Nach Art. 27 Abs. 1 S. 1 UN-BRK anerkennen die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit, was das Recht auf die Möglichkeit beinhaltet, den Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit auf einem offenen, integrativen/inklusiven³ und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld zu verdienen.

Über die Maßnahmen zur Umsetzung der Verpflichtungen aus der UN-BRK und die dabei erzielten Fortschritte haben die Vertragsstaaten dem Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Fachausschuss) regelmäßig zu berich-

ten (Art. 35 Abs. 1 UN-BRK). Deutschland und Österreich haben jeweils ein erstes Staatenberichtsverfahren durchlaufen und werden nun ein zweites Mal durch den UN-Fachausschuss geprüft. Aus diesem Anlass wurde am 13. Februar 2020 in Innsbruck die Tagung „Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland und Österreich“ von **Prof. Dr. Michael Ganner**, **Dr. Elisabeth Rieder**, **Dr. Caroline Voithofer** (alle Universität Innsbruck) und **Prof. Dr. Felix Welti** (Universität Kassel) veranstaltet. Dieser Beitrag⁴ zeigt auf, welche Beobachtungen und Empfehlungen der UN-Fachausschuss zur Umsetzung von Art. 27 UN-BRK in seinen Abschließenden Bemerkungen zu den ersten Staatenberichten für Deutschland und Österreich hatte (I.). Anschließend wird über aktuelle Diskussionen in beiden Ländern berichtet (II.).

I. Beobachtungen und Empfehlungen des UN-Fachausschusses zur Umsetzung von Art. 27 UN-BRK in Deutschland und Österreich

1. Deutschland

In den Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands aus dem Jahr 2015⁵ zeigt sich der UN-Fachausschuss besorgt über die Segregation auf dem deutschen Arbeitsmarkt, über finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern, und über den Umstand, dass Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.⁶

Diese vom Ausschuss geäußerten Sorgen sind auch vor dem Hintergrund der im Staatenberichtsverfahren getätigten



Foto: Rainer Sturm, pixelio.de

Stellungnahmen der Zivilgesellschaft zu sehen. Zum Beispiel hatte die BRK-Allianz⁷ in ihrem Parallelbericht die steigende Zahl der dauerhaft Beschäftigten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (von 211.246 Beschäftigten 2005 auf 248.441 Beschäftigte 2010; bei rund 62 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter⁸ und rund 12,6 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen⁹) sowie die niedrige Zahl der Übergänge von einer Beschäftigung in einer Werkstatt zu einer Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt kritisiert. Außerdem sei die Sozialversicherung institutionen- und nicht personengebunden, denn insbesondere setzt der Anspruch auf eine auf Grundlage von erhöhten Versicherungsbeiträgen berechnete Rente wegen voller Erwerbsminderung¹⁰ eine 20-jährige Beschäftigung in einer Werkstatt für

Menschen mit Behinderungen voraus.¹¹ Die deutsche Monitoring-Stelle hat in ihrem Parallelbericht zum ersten Staatenbericht angeregt, mehr Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen, einen diskriminierungsfreien Zugang und eine auskömmliche Entlohnung zu gewähren und durch notwendige Unterstützungs- bzw. Assistenzleistungen den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.¹²

Der UN-Fachausschuss empfahl in seiner Abschließenden Bemerkung die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten an zugänglichen Arbeitsplätzen, die schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Ar-

beitsmarkt, die Sicherstellung, dass Menschen mit Behinderungen keine Minderung ihres Sozialversicherungsschutzes und ihrer Alterssicherung erfahren, die gegenwärtig an die Behindertenwerkstätten gebunden ist, und die Sammlung von Daten über die Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.¹³

Nicht direkt zu Art. 27 UN-BRK, aber auch das Recht auf Arbeit betreffend, empfahl der UN-Fachausschuss, dass Deutschland Schritte unternehmen soll, um sicherzustellen, dass Regelungen zu angemessenen Vorkehrungen als ein in allen Rechts- und Politikbereichen unmittelbar durchsetzbares Recht gesetzlich verankert werden und dass die Versagung angemessener Vorkehrungen als eine Form der Diskriminierung anerkannt und sanktioniert wird.¹⁴



Foto: Rainer Sturm, pixelio.de

2. Österreich

Bereits im September 2013 verabschiedete der UN-Fachausschuss seine Abschließenden Bemerkungen zu Österreich.¹⁵ Bezüglich der Umsetzung von Art. 27 UN-BRK zeigt er sich darin besorgt, dass ca. 19.000 Österreicherinnen und Österreicher in geschützten Werkstätten außerhalb des offenen Arbeitsmarkts arbeiten (bei rund 6,44 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter¹⁶ und rund 1,34 Millionen Menschen mit dauerhafter Beeinträchtigung¹⁷) und nur eine sehr geringe Bezahlung erhalten.¹⁸ Weiterhin kritisierte der Fachausschuss, dass die Mehrheit der Arbeitgeber die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen nicht erfüllen und stattdessen die Zahlung einer Strafe bevorzugen.¹⁹ Außerdem stellt er einen bedeutenden Unterschied hinsichtlich der Beschäftigung und des Einkommens von Frauen mit Behinderungen im Vergleich zu Männern mit Behinderungen fest.²⁰

Die Beschäftigungspflicht von Arbeitgebern in Österreich ergibt sich aus dem

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Nach § 1 Abs. 1 BEinstG haben alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen „begünstigten Behinderten“ einzustellen. Begünstigte Behinderte in diesem Sinne sind gem. § 2 Abs. 1 S. 1 BEinstG österreichische Staatsbürger (sowie nicht österreichische Staatsbürger nach § 2 Abs. 1 S. 2 BEinstG) mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 von Hundert. Wird die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, ist für jede Person, die zu beschäftigen wäre, eine monatliche Ausgleichstaxe zu zahlen (§ 9 BEinstG), die in das Vermögen des Ausgleichstaxfonds übergeht (§ 10 Abs. 1 BEinstG), dessen Mittel unter anderem zum Zwecke der beruflichen Eingliederung begünstigter Behinderter genutzt werden (§ 10a Abs. 1a BEinstG).

In den Schattenberichten der Zivilgesellschaft zum ersten österreichischen Staatenbericht wurde kritisiert, dass viele Unternehmen (87,1 %) ²¹ ihre Beschäfti-

gungspflicht aufgrund der geringen Ausgleichstaxe (ab dem 1. Januar 2011: mind. 226 €, ²² für das Jahr 2020: mind. 267 €²³) nicht erfüllen.²⁴ Außerdem fehlten sichere und standardisierte Daten über die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen. Bekannt sei jedenfalls, dass Frauen mit Behinderungen häufig multiple Diskriminierungen erfahren sowie massiv von geringer Qualifizierung, geringen Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitslosigkeit betroffen sind.²⁵

Bezüglich der Beschäftigung in Tages- und Beschäftigungsstrukturen (Beschäftigungstherapie, geschützte Werkstätten, Fähigkeitsorientierte Aktivität) kritisierte die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (heute: Österreichischer Behindertenrat), dass die dort verrichteten Tätigkeiten nicht als reguläre Beschäftigung, sondern als Fördermaßnahmen der Länder betrachtet werden. In der Folge ist mit der Beschäftigung in einer Werkstatt keine eigene Absicherung in der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung und kein

Anspruch auf einen Arbeitslohn verbunden (stattdessen wird ein Taschengeld gezahlt).²⁶

Der UN-Fachausschuss empfiehlt, dass Österreich seine Programme zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt ausbaut und Maßnahmen einführt, um die geschlechterspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung und Bezahlung zu verringern.²⁷

II. Umsetzung von Art. 27 UN-BRK in Deutschland und Österreich

Im Rahmen der Fachtagung beschäftigte sich eine Arbeitsgruppe mit dem Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. **Jürgen Dusel** (Beauftragter der deutschen Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen²⁸), **Dr. Hansjörg Hofer** (Österreichischer Behindertenanwalt²⁹) und **Theresa Hammer** (Klagsverband³⁰) berichteten und diskutierten über aktuelle Herausforderungen der Umsetzung von Art. 27 UN-BRK.

Mit Blick auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes zeigte sich der UN-Fachausschuss über die Situation in Deutschland und Österreich besorgt.

1. Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Mit Blick auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wies Dusel darauf hin, dass die Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) von den Arbeitgebern in Deutschland häufig nicht erfüllt wird³¹ und empfahl daher die Ausgleichsabgabe (§ 160 SGB IX) zu erhöhen und die Möglichkeit ihrer steuerlichen Absetzung abzuschaffen. Hofer, der die steigende Zahl der Arbeitssuchenden mit Behinderungen betonte, hob hervor, dass ein zukünftiges Ziel sein müsse, (Aus-)Bildung für alle Menschen zu ermöglichen und zu verbessern. Dusel sah eine diesbezügliche Chance in der Digitalisie-

rung. Sie biete neue Möglichkeiten der Beschäftigungsförderung bzw. Weiterbildung für erwerbsgeminderte Menschen, stelle gleichzeitig aber auch eine Herausforderung, insbesondere für Menschen mit Lernbeeinträchtigungen, dar. Besonders wies er darauf hin, dass nicht der Fehler begangen werden dürfe, digitale Infrastruktur auf- und auszubauen, um am Ende festzustellen, dass sie nicht barrierefrei ist. Digitale Barrierefreiheit³² müsse daher von Anfang an mitgedacht werden. In der Diskussionsrunde wurde vorgeschlagen, dass zur Schaffung betrieblicher Barrierefreiheit motiviert werden könne, wenn damit verbundene Kosten auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden.

Bezüglich der Leistungen zur Rehabilitation griff Dusel Vorwürfe der Arbeitgeber auf, dass das deutsche Leistungssystem zu komplex sei (was ebenso vom UN-Fachausschuss im Individualbeschwerdeverfahren Gröninger vs. Deutschland kritisiert wurde³³). Auch für Leistungen an Arbeitgeber gelte der Grundsatz „Leistungen wie aus

einer Hand“ und müsse entsprechend umgesetzt werden. Aus Österreich berichtete Hofer über ähnliche Herausforderungen hinsichtlich des Rehabilitationssystems. Zum Beispiel hängen Zuständigkeiten für Leistungen der beruflichen Rehabilitation mit der Feststellung über die Arbeitsfähigkeit zusammen. Bei Feststellung von Arbeitsfähigkeit werden Leistungen auf Grundlage des Bundesrechts, bei Feststellung von Arbeitsunfähigkeit nach Landesrecht (z. B. Tagesstrukturmaßnahmen) erbracht. Dusel kritisierte, dass das Recht auf Arbeit häufig zu kurz verstanden werde, denn Art. 27 UN-BRK unterscheide nicht zwischen Erwerbsgeminderten und Erwerbsfähigen. Daher dürften Menschen, die keine 15 Stunden in der Woche arbeiten

können, nicht vom Zugang zu Rehabilitationsleistungen ausgeschlossen werden.

Zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt berichtete Hammer, dass das österreichische Behinderteneinstellungsgesetz ein Diskriminierungsverbot enthalte (§ 7b BEinstG) sowie die Verpflichtung der Dienstgeber zu angemessenen Vorkehrungen vorsehe (§ 6 Abs. 1a BEinstG). Ansprüche aus einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot (§§ 7e–7i BEinstG) können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher ein Schlichtungsverfahren gemäß dem österreichischen Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz durchgeführt wurde. Dementsprechend ist eine Klage nur zulässig, wenn auf diesem Weg keine gütliche Einigung erzielt wurde (§ 7k Abs. 1 BEinstG).

Für begünstigte Behinderte gilt in Österreich ein besonderer Kündigungsschutz (wie auch in Deutschland für schwerbehinderte Beschäftigte nach §§ 168 ff. SGB IX), wonach die Kündigung eines begünstigten Behinderten von einem Dienstgeber erst dann ausgesprochen werden darf, wenn der Behindertenausschuss³⁴ nach Anhörung des Betriebsrates, der Behindertenvertrauensperson³⁵ oder der Personalvertretung zugestimmt hat (§ 8 Abs. 2 S. 1 BEinstG). Hammer wies darauf hin, dass der besondere Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte im Jahr 2010 gelockert wurde.³⁶ Seitdem findet er grundsätzlich keine Anwendung, wenn das Dienstverhältnis nicht länger als vier Jahre bestanden hat (§ 8 Abs. 6 lit. b BEinstG). Das mit dieser Reform verbundene Ziel bestehe in einem Anreiz für Arbeitgeber, begünstigte Behinderte einzustellen.

2. Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes

Mit Blick auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes zeigte sich der UN-Fachausschuss über die Situation in Deutschland und Österreich besorgt. Deutschland empfahl er sogar die schrittweise Abschaffung der Werkstätten. Dusel äußerte, dies zeige, dass das Recht auf eine frei gewählte Arbeit nach Art. 27

UN-BRK ernst zu nehmen sei. Betroffenen Menschen müssten Alternativen neben der Werkstattbeschäftigung zur Verfügung stehen, die das System aber häufig nicht biete. Hofer erklärte, dass die Menschen in den österreichischen Beschäftigungstherapien nur in der Unfallversicherung teilversichert sind (§ 8 Abs. 1 Nr. 3m ASVG), in der Kranken- und Pensionsversicherung hingegen dauerhaft als Kinder behandelt werden (§ 123 Abs. 4 S. 1 Z. 2a ASVG und § 252 Abs. 2 Z. 3 ASVG)

In der Diskussion wurde die sowohl in Deutschland als auch in Österreich vorherrschende Situation angesprochen, dass regelmäßig kein Lohn auf Grundlage eines Arbeitsvertrags gezahlt wird. Es wurde geäußert, dass die Zahlung von Mindest- bzw. Kollektivlohn ein Grund für den Verbleib in einer Werkstatt und somit ein Hindernis für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt sein könnte. Außerdem wird von Skepsis seitens einiger Werkstattbeschäftigter berichtet, die Befürchtungen äußerten, dass Vorteile, wie z. B. Fahrtkostenerstattungen oder der im Vordergrund stehende rehabilitative Charakter der Tätigkeit verloren gingen. Die Abschaffung der Werkstätten, so ein Teilnehmer, werde nicht dazu führen, dass alle bisher dort Beschäftigten einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erlangen. Geeigneter schein es, die Werkstätten im Sinne der UN-BRK weiterzuentwickeln. Ein Beispiel liefere Liechtenstein, wo Werkstattbeschäftigte als Arbeitnehmende gelten und ein Leistungslohn auf Grundlage eines Arbeitsvertrags mit Rechten und Pflichten gezahlt wird.³⁷

III. Fazit

Die jeweils ersten Staatenberichte des UN-Fachausschusses für Deutschland und Österreich empfehlen bezüglich der Umsetzung von Art. 27 UN-BRK, dass beide Staaten ihre Anstrengungen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verstärken.³⁸ Eine diesbezüglich stark diskutierte Maßnahme ist die Beschäftigungspflicht von begünstigten bzw. schwerbehinderten Menschen und die

damit verknüpfte Ausgleichstaxe/-abgabe. Außerdem sorgt die Frage nach der Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen in Werkstätten bzw. Beschäftigungstherapien in beiden Ländern für Diskussionen. Der Blick auf die Entwicklungen im jeweiligen Nachbarland kann daher von theoretischem und praktischem Nutzen sein. Dies zeigt z. B. die Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsgesetzes in Deutschland, in dem mit Blick auf die positiven Erfahrungen aus Österreich ein Schlichtungsverfahren implementiert wurde.³⁹

Mittlerweile befinden sich Deutschland und Österreich in ihrem jeweils zweiten und dritten Staatenberichtsverfahren.⁴⁰ Neben der jeweils national geführten Diskussion, den Beobachtungen und Analysen rund um die Empfehlungen des UN-Fachausschusses, bietet dies auch Gelegenheit, Vergleiche des Rechts der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zwischen den beiden Ländern zu intensivieren.

Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D15-2020 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht. Wir danken für die freundliche Erlaubnis zum Nachdruck.

René Dittmann, LL.M., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Prof. Felix Welti im Fachgebiet Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung an der Universität Kassel.

Kontakt und nähere Informationen
Universität Kassel
Arnold-Bode-Straße 10, 34127 Kassel
Tel.: 0561 804-2360
Mail: dittmann@uni-kassel.de

FUSSNOTEN

- 1 Degener, Die UN-Behindertenrechtskonvention – ein neues Verständnis von Behinderung, in: Degener/Diehl (Hrsg.), Handbuch Behindertenrechtskonvention, S. 59.
- 2 Das z. B. in Art. 23 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte oder Art. 6 des Internationalen Pakts für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Recht vom 19. Dezember 1966 verankert ist.
- 3 In Österreich wurde die ursprüngliche deutsche Übersetzung der UN-BRK (österreichisches BGBl. III, Nr. 155/2008) durch eine korrigierte Übersetzung (abrufbar unter: <https://bro-schuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19>, zuletzt abgerufen am 29.04.2020) ersetzt. Aus dem Begriff der Integration wurde in diesem Zuge Inklusion.
- 4 Weitere Beiträge zur Fachveranstaltung in Innsbruck: Beyerlein: Die Staatenberichtsprüfung nach Art. 34 UN-BRK in Österreich und Deutschland, Beitrag D14-2020 unter reha-recht.de, 19.06.2020; Dittmann: Einblicke in die Umsetzung der UN-BRK in Österreich und Deutschland, Beitrag D13-2020 unter reha-recht.de, 18.06.2020.
- 5 CRPD/C/DEU/CO/1; eine deutsche Übersetzung wurde von der Monitoring-Stelle zur UN-BRK bereitgestellt, abrufbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf, zuletzt abgerufen am 08.04.2020.
- 6 CRPD/C/DEU/CO/1, Nr. 49.
- 7 Organisationen der Zivilgesellschaft in Deutschland haben sich in der BRK-Allianz zusammengeschlossen, um im Staatenberichtsverfahren einen koordinierten Parallelbericht einzubringen (siehe <http://www.brk-allianz.de>).
- 8 Die Zahl betrifft das Jahr 2011 und umfasst alle Personen im Alter ab 15 und unter 74 Jahren, siehe <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=12111-0002&levelindex=1&levelid=1588147962961>.
- 9 Die Zahl betrifft das Jahr 2013 und umfasst alle Personen im Alter ab 15 Jahren, siehe Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, S. 43 abrufbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a125-16-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=7, zuletzt abgerufen am 12.05.2020.
- 10 Die Beiträge behinderter Menschen, das sind vor allem in Werkstätten Beschäftigte (§ 1 S. 1 Nr. 2a SGB VI), betragen mindestens 80 % der sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgröße (§

- 162 S. 1 Nr. 2 SGB VI), d. h. des Durchschnittgeltes der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 18 SGB IV).
- 11 BRK-ALLIANZ (Hg.), Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit, Inklusion!, Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland, S. 61, abrufbar unter: http://www.brk-allianz.de/attachments/article/93/beschlossene_fassung_final_endg-logo.pdf, zuletzt abgerufen am: 08.04.2020.
- 12 Monitoring-Stelle zur UN-BRK, Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anlässlich der Prüfung des ersten Staatenberichts Deutschlands gemäß Artikel 35 der UN-Behindertenrechtskonvention, Nr. 143, abrufbar unter: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Parallelberichte/Parallelbericht_an_den_UN-Fachausschuss_fuer_die_Rechte_von_Menschen_mit_Behinderungen_150311.pdf, zuletzt abgerufen am 08.04.2020.
- 13 CRPD/C/DEU/CO/1, Nr. 50.
- 14 CRPD/C/DEU/CO/1, Nr. 14.
- 15 CRPD/C/AUT/CO/1; eine deutsche Übersetzung wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bereitgestellt, abrufbar unter: <https://bro-schuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=391>, zuletzt abgerufen am 15.04.2020.
- 16 Die Zahl betrifft das Jahr 2010 und umfasst alle Personen im Alter ab 15 und unter 74 Jahren, siehe https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=023468 (zuletzt abgerufen am 29.04.2020).
- 17 Die Zahl betrifft das Jahr 2015 und umfasst alle Personen ab 15 Jahren, siehe <https://bro-schuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=428>, zuletzt abgerufen am 12.05.2020.
- 18 Abschließende Bemerkungen zum ersten Bericht Österreichs (siehe Fn. 11), Nr. 44.
- 19 Abschließende Bemerkungen zum ersten Bericht Österreichs (siehe Fn. 11), Nr. 45.
- 20 Abschließende Bemerkungen zum ersten Bericht Österreichs (siehe Fn. 11), Nr. 46.
- 21 Responses of Austrian Civil Society Organizations with regard to the List of Issues of the UN-Committee on the Rights of Persons with Disabilities of 19 April 2013, abrufbar unter: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRPD/Shared%20Documents/AUT/INT_CRPD_NGO_AUT_10_20808_E.doc, S. 15, zuletzt abgerufen am 12.05.2020.
- 22 § 9 Abs. 2 BEinstG.
- 23 Siehe https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung_Beruf_und_Beschaeftigung/Ausgleichstaxe_und_Praemie/Ausgleichstaxe_und_Praemie.de.html.
- 24 Siehe z. B. Austrian National Council of Persons with Disabilities (OeAR), Alternative Report CRPD Austria 2013, S. 134, abrufbar unter: https://www.behindertenrat.at/wp-content/uploads/2018/07/OEAR-Report_En2013_final_lang.pdf, zuletzt abgerufen am 22.04.2020.
- 25 Ebd., S. 132 f.
- 26 Ebd., S. 135.
- 27 CRPD/C/AUT/CO/1.
- 28 Nach § 18 Abs. 1 S. 1 BGG hat der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen darauf hinzuwirken, dass die Verantwortung des Bundes, für gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird.
- 29 Der Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (Behindertenanwalt) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen die sich nach dem österreichischen Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz oder durch eine Verletzung des Diskriminierungsverbots in der Arbeitswelt (§§ 7a-7q Behinderteneinstellungsgesetz) diskriminiert fühlen (§ 13b Bundesbehindertengesetz). Zu seinen möglichen Aufgaben zählt auch das Einreichen einer Verbandsklage nach § 13 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz.
- 30 Der Klagsverband unterstützt die Opfer von Diskriminierungen, ggfs. durch Unterstützung von Einzelpersonen vor Gericht. Außerdem ist er nach § 13 des österreichischen Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz dazu berechtigt Verbandsklagen einzureichen.
- 31 Siehe dazu: <https://www.reha-recht.de/infotehek/beitrag/artikel/entwicklung-der-situation-von-menschen-mit-behinderungen-auf-dem-arbeitsmarkt/> (zuletzt abgerufen am 06.05.2020).
- 32 Zur digitalen Barrierefreiheit: Boysen: Barrierefreiheit digital – ein Überblick; Beitrag D13-2018 unter www.reha-recht.de; 09.05.2018.
- 33 CRPD/C/D/2/2010, Nr. 6.2; eine deutsche Version ist abrufbar unter: https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN_BRK/Individualbeschwerde_Groeninger.pdf;jsessionid=83706C7FC9A888E9F5CB401B2638946B.2_cid355?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt abgerufen am 06.05.2020.
- 34 Behindertenausschüsse sind bei jeder Landesstelle des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen einzurichten (§ 12 Abs. 1 BEinstG) und besteht aus einem Mitarbeiter des Bundesamtes, einem Vertreter der örtlich zuständigen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice, je einem Vertreter die Dienstnehmer und Dienstgeber und drei Vertretern der organisierten Behinderten (§ 12 Abs. 2 BEinstG).
- 35 Behindertenvertrauenspersonen und ihre Stellvertreter werden in Betrieben mit mindestens fünf begünstigten Behinderten gewählt (§ 22a BEinstG) und sind dazu berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Behinderten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen (§ 22a Abs. 7 BEinstG).
- 36 Mit Art. 103 des Budgetbegleitgesetzes 2011, BGBl. (Ö) I, Nr. 111/2010
- 37 Siehe Verein für Menschenrechte in Liechtenstein, Situation und Rechte von Menschen mit Behinderungen in Liechtenstein, S. 14, abrufbar unter <https://www.menschenrechte.li/wp-content/uploads/2019/02/Sit.analyse-Behindertenrechte.pdf>, zuletzt abgerufen am 12.05.2020.
- 38 Einiges wurde bereits unternommen, anderes ist geplant, siehe: Dittmann: Einblicke in die Umsetzung der UN-BRK in Österreich und Deutschland; Beyerlein: Die Staatenberichtsprüfung nach Art. 34 UN-BRK in Österreich und Deutschland, Beiträge D13-, D14-2020 unter reha-recht.de, 18. und 19.06.2020; Mattern: Das Budget für Arbeit Diskussionsstand und offene Fragen Teil I bis Teil III; Beiträge D5-, D6- und D7-2020 unter reha-recht.de; 23., 24. und 27.01.2020; Jürgens: Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe: Die Intention, die Neuregelung und ihre Umsetzung; Beitrag D26-2017 unter reha-recht.de; 23.06.2017; Wörmann: Inklusionsunternehmen als andere Leistungsanbieter; Beitrag A10-2018 unter reha-recht.de; 14.06.2018 sowie weitere Beiträge im Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht (www.reha-recht.de).
- 39 Bundestagsdrucksache 18/7824, S. 45; Welti et al., Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Abschlussbericht, S. 490, abrufbar unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-445.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt abgerufen am 12.05.2020.
- 40 Zu den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in der zweiten Staatenberichtsprüfung Deutschlands: Drygalski: Die Werkstatt für behinderte Menschen in der zweiten Staatenberichtsprüfung Deutschlands zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Beitrag D11-2020 unter www.reha-recht.de; 13.05.2020.

Positionspapier der BAG UB

Teilhabe und Inklusion in Zeiten der SARS-CoV-2-Pandemie

Auswirkungen und Herausforderungen – Betriebliche Teilhabe stärken

Gesellschaft

Sicher, der Schutz der Gesundheit aller hat Vorrang. Dennoch hat Corona durch pauschale Kontakt- und Arbeitsverbote in stationären und teilstationären Einrichtungen deutlich gezeigt, dass Menschen mit Behinderung weniger als individuelle Bürger*innen unserer Gesellschaft anerkannt sind, sondern unisono zu einer besonders zu behandelnden schutzbedürftigen Risikogruppe deklariert wurden. Warum und nach welchen individuellen Kriterien erfolgte diese generalisierte Einschätzung? Hätte diese Einschätzung und die Schutznotwendigkeit nicht der Mensch selber oder sein gesetzlicher Betreuer treffen müssen? Menschen mit Behinderung wurden nicht als Individuen betrachtet, sondern als Gruppe. Das galt auch für andere „Risikogruppen“. Erfahrungsbedingt ist nun ein kritisches Hinterfragen angezeigt.

Die je nach Bundesland gleichen Auswirkungen wie für alle anderen Bürger*innen hat es nur dort gegeben, wo Menschen mit Behinderung in eigenen Wohnungen leben, betriebsintegriert arbeiten und sie selber Auftraggeber über das Persönliche Budget sind. Erst diese gelebten inklusiven Strukturen ermöglichen echte Selbstbe-

stimmung, gleichberechtigte Teilhabe und selbstverständliche Inklusion.

Wie in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen wurde in den letzten Monaten auch für Menschen mit Behinderung sehr deutlich, welche Unterschiede in den realen Lebensverhältnissen und im freien Zugang zu Menschen- und Bürgerrechten bestehen.

Die UN-BRK (UN-Behindertenrechtskonvention) spricht in Art. 26 sowohl von Habilitation als auch Rehabilitation und in diesem Zusammenhang von umfassenden Habilitations- und Rehabilitationsdiensten sowie -programmen. Oftmals ist aber in Deutschland lediglich von Rehabilitation die Rede. Es geht aber nicht nur um Wieder-Eingliederung oder um die „Rückführung“ in einen früheren Zustand (ohne Beeinträchtigung und Behinderung), sondern um Teilhabe und Inklusion sowie die wertschätzende Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen von Anfang an. Das ist zukünftig sprachlich zu berücksichtigen.

Für Menschen mit Behinderung kann es nur um die grundsätzliche Forderung und Umsetzung von Art. 1 und 3 Grundgesetz und Art. 1 UN-BRK gehen, nämlich dem vollen und gleichberechtigten Zugang zu Menschen- und Grundrechten mit der not-

wendigen Unterstützung. Entsprechende selbstbestimmte, personenzentrierte und inklusive Unterstützungsstrukturen sind kurz- und mittelfristig ausreichend zu fördern. Alle Strukturen, die dies verhindern, müssen langfristig aufgehoben werden.

Dazu braucht es einen anderen Blick auf Menschen, nicht mehr den des retardierten, imperfekten Menschen, sondern den des wertvollen, respektierten und bereichernden Mitmenschen, der er ist, wenn er als Mensch wahrgenommen wird und die für ihn benötigte Unterstützung bekommt.

Karen Gaffney und Pablo Pineda sprechen für sich:

<https://www.youtube.com/watch?v=HwxjoBQdn0s>

<https://www.youtube.com/watch?v=8BO0TNp8GvU>

Arbeitswelt

Der ständige und immer schneller werdende Wandel in der Arbeitswelt führt gerade in Zeiten der Corona-Pandemie zu noch deutlich erhöhten Teilhaberrisiken für Menschen mit Behinderung. Für die Anpassung an die sich rasant verändernden Bedingungen bedarf es für Menschen mit Behinde-

rungen individueller, personenzentrierter Hilfen. Dies ist die Kernkompetenz der Integrationsfachdienste (IFD), die unter anderem die Methoden des Casemanagement und auch der persönlichen Zukunftsplanung praktizieren. Der IFD ist der Dienst, der Teilhabeleistungen verschiedener Leistungsträger und anderer Stellen nahtlos miteinander verzahnen kann. Er bewährt sich insbesondere an den Übergangsschwellen der beruflichen Teilhabe.

Seine bundesweite und regional sehr gute Erreichbarkeit und Professionalität sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz und damit für die Wirksamkeit der Unterstützung.

Darüber hinaus sind IFD bei Arbeitgebern als „besondere Personaldienstleister“ etabliert und geschätzt. Das Leistungsportfolio reicht von der niedrighschwelligem, auf Wunsch auch anonymen Erstberatung bis zur Begleitung in schwierigsten Krisen bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung. Kenntnisse und Informationen zu einzelnen Förderleistungen des Integrationsamts und anderer Leistungsträger sind ebenfalls Bestandteil des Beratungsangebots. Der regional vernetzte einheitliche IFD (Übergänge, Vermittlung, Sicherung), der die Kompetenzen für alle Arten von Teilhabe-einschränkungen bündelt, ist die Strukturvoraussetzung für ein modernes, vernetztes und regionales Teilhabeangebot.

Die Beanspruchung des Instruments der IFD durch alle Leistungsträger ist unbedingt gerade in Zeiten der Corona-Pandemie weiter zu stärken, denn nach Jahren der stetigen Ausweitung der IFD drohen die IFD-Beratungsangebote für Menschen mit Behinderungen und Betriebe jetzt in eine schwierige Situation zu geraten, auch durch potentielle Einnahmeausfälle bei der Ausgleichsabgabe. Damit wäre vieles bedroht, was in den letzten Jahren entwickelt wurde. Die durch die Corona-Krise ausgelöste oder verschärfte wirtschaftliche Krise macht sich nicht nur am Arbeitsmarkt

bemerkbar, sondern bei fehlenden Mitteln auch in der Beauftragung der Integrationsfachdienste durch die verschiedenen Auftraggeber. Dem ist entgegenzuwirken.

Neben professionellen und flexiblen Inklusionsdienstleistern für betriebliche Teilhabe, werden konstruktiv mitwirkende Leistungsträger und langfristig ein vereinfachtes sowie verlässliches Zugangs- und Finanzierungssystem für Teilhabeleistungen im Bereich beruflicher Teilhabe sind nicht förderlich, da der Preisvergleich nach wie vor im Vordergrund steht und Qualität sowie Nachhaltigkeit der Leistung nachrangig sind.

Zudem braucht es offene Unternehmen mit einem Inklusionsleitbild, das auf allen betrieblichen Ebenen wirkt. Im März 2020 haben sich verschiedene Unternehmen, Leistungsträger, ein Integrationsdienstleister und die BAG UB in Köln im Rahmen eines Workshops zu folgenden Punkten ausgetauscht:

- Was brauchen Unternehmen, damit Menschen mit Behinderung so zusammenkommen können, damit nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse entstehen können?
- Wie kann soziales Engagement, Fachkräftemangel, Demographie und Wirtschaftlichkeit der Unternehmen so gestaltet bzw. entgegengewirkt werden, dass eine Win-Win-Situation für Unternehmen und Menschen mit Behinderung entsteht?
- Wie können die von den anwesenden Unternehmen entwickelten inklusiven Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für andere Unternehmen übertragbar werden?

Zentraler Kernpunkt des Workshops war die Auseinandersetzung mit den bisher schon etablierten und für die Zukunft geplanten Aktivitäten in der Schaffung inklusiver Arbeitsplätze

- innerhalb von eigenen Inklusionsabteilungen der anwesenden Unternehmen,
- mittels betrieblicher Qualifizierungs- und Ausbildungsplätze,
- durch den nachhaltigen Einbezug betriebsintegrierter Berufsbildungs- und Arbeitsplätze von WfbM-Beschäftigten.

Deutlich wurde während der Darlegung der einzelnen Unternehmen:

- Die beteiligten Unternehmen verfügen über einen hohen inklusiven Anspruch und denken die angestrebten inklusiven Entwicklungen ihrer Unternehmen immer auch vom einzelnen Menschen aus.
- Es gibt regional betrachtet große Unterschiede im Einsatz von betrieblichen Qualifizierungsinstrumenten der verschiedenen Leistungsträger.
- Alle Unternehmen nutzen das individualisierte Angebotsspektrum vom begleitenden Inklusionsdienstleister im Aufbau wie auch langfristig in der Etablierung eines tragfähigen Beschäftigungs- und Qualifizierungs-/Begleitungskonzeptes.

Es wurde deutlich:

Durch die Kooperation aller Akteure (Unternehmen, Leistungsträger und Leistungsanbieter) und mit einem guten Handlungskonzept könnte die berufliche Inklusion für viele Menschen mit Behinderungen und Unternehmen mit den vorhandenen Instrumenten, Entwicklungen und Erfahrungen weiter ausgebaut und in die Fläche gebracht werden.

Wesentlich erscheint hierbei aus Unternehmenssicht:

- Unternehmen benötigen für den Aufbau inklusiver Beschäftigungsstrukturen eine Inklusionsdienstleistung aus einer Hand, die aktiv den Aufbau der damit verbundenen betrieblichen Veränderungen von innen heraus begleitet und mitgestaltet.

- Eine nachhaltige Beschäftigung von Menschen mit Unterstützungsbedarf benötigt neben den breitgefächerten Angeboten von außen zwingend auch die beratende und begleitende Unterstützung eines Inklusionsdienstleisters, der die Bedarfe der Unternehmen aus der Innensicht heraus analysieren hilft und dem Unternehmen verbindlich zur Seite steht.
- Einsatz von externen Inklusionscoachs, die im Unternehmen für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf wie auch für die Teams coachend und begleitend zur Verfügung stehen. Intern beauftragten Unternehmen z.B. eine/n eigene(n) Inklusionsbeauftragte/n, der/ die den Inklusionsprozess begleitet und unterstützt. Inner- und außerbetriebliche Ressourcen können so zusammengeführt werden und ergänzen sich.

Diese Kriterien und Zielsetzungen gelten im Rahmen der Corona-Pandemie umso mehr. Die bestehenden und durch Corona verschärften Herausforderungen machen eine erneute Offensive und mutige Anstrengungen zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes erforderlich. Dies ist noch eine Vision, aber Schritte dorthin können kontinuierlich gegangen werden. Dazu gehört es, die Herausforderungen klar zu benennen. Mit dem Inkrafttreten des SGB IX 2001 und zuletzt mit dem Bundesteilhabegesetz ab 2018 wurden zudem viele Neuerungen gesetzlich verankert, die die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern (sollen): Integrationsfachdienste, Inklusionsbetriebe, Persönliches Budget, Arbeitsassistenz, die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung, Berufsorientierung im Übergang Schule - Beruf, ausgelagerte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze der WfbM, andere Leistungsanbieter, das Budget für Arbeit

bzw. Ausbildung etc. Das sind sinnvolle Angebote, die die Wahlmöglichkeiten erweitern - das zeigen nicht zuletzt die dokumentierten Erfolge, auch bezogen auf die Bereitschaft der Betriebe sowie die Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse. Diese Angebote werden jedoch oftmals nicht miteinander verzahnt oder nur unzureichend genutzt. Ungeachtet prinzipiell zunehmender Wahlmöglichkeiten werden Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen unzureichend informiert, ihnen werden mögliche Wege und Angebote vorenthalten und es wird oftmals weder individuell und personenzentriert noch auf „Augenhöhe“ beraten.

Bei den genannten Leistungen und Beispielen wird bzw. kann auf das Konzept Supported Employment (Unterstützte Beschäftigung) zurückgegriffen (werden). Die zugrundeliegenden Prinzipien (wie Personenzentrierung, Zukunftsplanung, Akquise, praktische Erprobung, Jobcoaching und langfristige Unterstützung) gelten nicht nur für die Leistung nach § 55 SGB IX, sondern lassen sich für unterschiedliche Angebote und Übergänge nutzen. Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten sich mehr und mehr diesen Grundlagen gegenüber verpflichtet sehen.

Dies gilt prinzipiell auch für Anbieter jenes Personenkreises, der von der WfbM nicht aufgenommen wird und somit keinen Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben hat (§ 219 Abs. 3 SGB IX). Diese Menschen nutzen tagesstrukturierende Angebote in Einrichtungen, die dem Bereich Soziale Teilhabe zugeordnet sind. Auch hier gibt es Veränderung: zumindest zeitweilig ist die Teilhabe in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes außerhalb der Einrichtung, im umliegenden Sozialraum (allerdings ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung), möglich. Immer mehr Tages(förder)stätten bauen diese

Angebote auf und aus und führen diese Aktivitäten nach zeitweiligen Coronaschließungen weiter.

Erforderlich ist eine umfassende, bedarfsdeckende, personenzentrierte, qualitätsgesteuerte und innovationsfördernde Teilhabereform für alle Menschen mit Behinderungen. Die Umsetzung individueller betrieblicher Teilhabeangebote, die tatsächlich die einzelne Person zum Ausgangspunkt nimmt, ist strukturell, konzeptionell und finanziell zu fördern und abzusichern. Die gesetzlichen Grundlagen sind anzuwenden. Die Hinführung und Rückkehr in Beschäftigung ist zu verbessern (return to work). Niedrigschwellige Arbeitsangebote wie Zuverdienst sind rechtlich zu verankern. Gerade das Persönliche Budget hat sich als wichtiges Instrument für individuelle Teilhabeangebote bewährt, wird aber bisher nur wenig genutzt. Betriebe benötigen verlässliche Beratung sowie Förder- und Unterstützungszusagen, bei Bedarf auch länger- und langfristig. In diesem Sinne sind trägerübergreifende, vernetzte regionale Angebotsstrukturen zu schaffen, die auch die Bereiche Wohnen und Freizeit umfassen. Das Vergaberecht ist zu reformieren, so dass eine freihändige Vergabe für die o.g. elementare Infrastruktur (Grundversorgung) wieder gewährleistet ist (faire Verträge und Löhne). Insgesamt ist für eine individuell bedarfsdeckende, fachlich hochwertige, zuverlässige und gegenseitig durchlässige Angebotsstruktur der verschiedenen Leistungen zu sorgen. Dies bedarf einer kontinuierlichen, innovativen Weiterbildung der Leitungs- und Fachkräfte in Praxis und Verwaltung sowie Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch für die unterstützten Beschäftigten in Anlernmöglichkeiten.

Dort, wo alle im Sinne nachhaltiger inklusiver Beschäftigung zusammenwirken, ist sehr viel möglich!

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 €



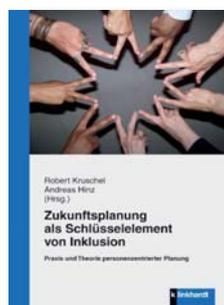
Käpt'n Life

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 & 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.

„Lasst mich endlich inklusiv arbeiten!“

Von Jörg Bungart

„Lasst mich endlich inklusiv arbeiten!“ Das ist der Titel der Petition von Duygu Özen¹. Sie sitzt im Rollstuhl, hat Lern-Schwierigkeiten und will nach dem Ende ihrer Schulzeit unbedingt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Sie hat sogar schon einen Betrieb. Duygu Özen und ihre Unterstützer_innen glauben fest, dass in ihr noch viel Potential steckt. Allerdings benötigt sie (Arbeits-)Assistenz, Jobcoaching und individuellen Unterricht. Doch die Agentur für Arbeit teilt ihr mit, dass sie in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) muss. Deshalb streitet Duygu Özen mit der Agentur und fordert: Bearbeiten Sie meinen Antrag! Sicher, die Hintergründe können hier nicht geklärt werden. Es ist jedoch ein Beispiel von vielen, bei denen das Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen nicht ernst genommen wird.

Die Monitoringstelle UN-BRK des Deutschen Instituts für Menschenrechte bilanziert nach 10 Jahren UN-Behindertenrechtskonvention trotz vieler Fortschritte: ☐ Teilhabe am Arbeitsleben heißt für viele Menschen mit Behinderungen immer noch, auf Sondersysteme als faktisch einzige Option verwiesen zu werden: entweder weil ihnen mangels anderer Ausbildungsperspektiven von vornherein keine Alternative bleibt oder weil ein späterer Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen erschwert wird. Dazu gehört etwa die Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem vergleichbaren anderen Leistungsanbieter. () Das kann nicht als Verwirklichung des individuellen Rechts auf Arbeit im Sinne der UN-BRK gelten, und auch nicht als Bestandteil eines inklusiven Arbeitsmarkts. Es bleibt eine große Aufgabe für das nächs-

te Jahrzehnt, Werkstätten und vergleichbare Strukturen so umzugestalten, dass Unterschiede schrittweise nivelliert werden und Werkstätten künftig in einem inklusiven Arbeitsmarkt voll aufgehen können.“²

Es braucht somit eine „neue“ Offensive und mutige Anstrengungen zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes. Dies ist noch eine Vision, aber Schritte dorthin können kontinuierlich gegangen werden. Dazu gehört es, die Herausforderungen zu benennen. Mit dem Inkrafttreten des SGB IX 2001 und zuletzt mit dem Bundes-teilhabe-gesetz 2018 wurden zudem viele Neuerungen gesetzlich verankert, die die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern (sollen): Integrationsfachdienste, Inklusionsbetriebe, Persönliches Budget, Arbeitsassistent, die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung, Berufsorientierung im Übergang Schule - Beruf, ausgelagerte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze der WfbM, andere Leistungsanbieter, das Budget für Arbeit etc. Das sind gute und sinnvolle Angebote, die die Wahlmöglichkeiten erweitern - das zeigen nicht zuletzt die dokumentierten Erfolge, auch bezogen auf die Bereitschaft der Betriebe sowie die Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse³. Diese Angebote werden jedoch oftmals nicht miteinander verzahnt oder unzureichend genutzt. Ungeachtet prinzipiell zunehmender Wahlmöglichkeiten werden Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen unzureichend informiert, mögliche Wege und Angebote vorenthalten sowie nicht auf „Augenhöhe“ beraten (s.o. Duygu Özen).

Die Boxdorfer Werkstatt in Nürnberg zeigt beispielhaft, wie WfbM Wege zum allgemeinen Arbeitsmarkt kontinuierlich

und bei Bedarf über einen langen Zeitraum erfolgreich begleiten können: „Das Angebot ‚arbeit plus‘ unterstützt Menschen mit Behinderung dabei, ihre eigenen beruflichen Erfahrungen zu machen. So können Fähigkeiten erkundet und eigene Entscheidungen für das zukünftige Berufsleben getroffen werden. Die Vermittlung von Roland B. in den allgemeinen Arbeitsmarkt hat allerdings etwas mehr Zeit in Anspruch genommen. Ganze 24 Jahre wurde er von den Boxdorfern bei Schulungen und Praktika begleitet, danach kamen neun Monate Teilnahme am BÜWA (Begleiteter Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt). Seit dem 1. April 2017 ist Roland B. in einem unbefristeten und ortsüblich bezahlten Arbeitsverhältnis mit 40 Wochenstunden. Dort arbeitet er in einem Großraumbüro in einem namhaften Autozentrum in Nürnberg als Bürohelfer und Scanning-Operator. Das Angebot eines Arbeitsvertrages nahm Roland B. nach reiflicher Überlegung an. Schließlich bezog er seit 17 Jahren Rente wegen voller Erwerbsminderung, die seit der Beschäftigung entfällt. Außerdem bat er um Begleitung im Rahmen der beruflichen Sicherung durch den Integrationsberater der Boxdorfer Werkstatt in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst Mittelfranken. Die Berufsbegleitung wurde beim Integrationsamt beantragt und genehmigt. () Gleichzeitig zeigt das Beispiel, dass die vom Kostenträger vorgesehenen 18 Monate für den Übergang deutlich zu kurz sind. Die Erfahrungswerte der Boxdorfer liegen bei durchschnittlich 40 Monaten.“⁴

Bei den oben genannten Leistungen und Beispielen wird bzw. kann auf das Konzept Supported Employment (Unterstützte Be-

schäftigung) zurückgegriffen (werden). Die zugrundeliegenden Prinzipien (wie Personenzentrierung, Zukunftsplanung, Akquise, praktische Erprobung, Jobcoaching⁵ und langfristige Unterstützung) gelten nicht nur für die Leistung nach § 55 SGB IX, sondern lassen sich für unterschiedliche Angebote und Übergänge nutzen. Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollten sich mehr und mehr diesen Grundlagen gegenüber verpflichtet sehen. Die Fachdienste ACCESS Erlangen/Nürnberg und Hamburger Arbeitsassistenten sind hier u.a. beispielgebend.

Dies gilt prinzipiell auch für Anbieter für jenen Personenkreis, der von WfbM nicht aufgenommen wird und somit keinen Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben hat (§ 219 Abs. 3 SGB IX). Diese Menschen nutzen tagesstrukturierende Angebote in Einrichtungen, die dem Bereich Soziale Teilhabe zugeordnet sind. Auch hier gibt es Veränderung: Zumindest zeitweilige Teilhabe in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes außerhalb der Einrichtung, im umliegenden Sozialraum (allerdings ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung). Immer mehr Tages(förder)stätten, wie Leben mit Behinderung oder Das Rauhe Haus in Hamburg, bauen diese Angebote auf und aus.⁶

Zudem fordert der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE⁷) die Erweiterung der Prinzipien und Bausteine von Supported Employment auf weitere Zielgruppen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Erforderlich ist eine umfassende, bedarfsdeckende, personenzentrierte, qualitätsgesteuerte und innovationsfördernde Teilhabereform für alle Menschen mit Behinderungen. Die Umsetzung individueller betrieblicher Teilhabeangebote, die tatsächlich die einzelne Person in den Mittelpunkt stellen, ist strukturell, konzeptionell und finanziell zu fördern und abzusichern. Die gesetzlichen Grundlagen sind anzuwenden. Die Rückkehr in Beschäftigung ist zu verbessern (return to work⁸). Nied-

rigschwellige Arbeitsangebote wie Zuverdienst sind rechtlich zu verankern.⁹ Gerade das Persönliche Budget hat sich als wichtiges Instrument für individuelle Teilhabeangebote bewährt, wird aber bisher nur wenig genutzt. Betriebe benötigen verlässliche Beratung sowie Förder- und Unterstützungszusagen, bei Bedarf auch länger- und langfristig. In diesem Sinne sind trägerübergreifende, vernetzte regionale Angebotsstrukturen zu schaffen, die auch die Bereiche Wohnen und Freizeit umfassen. Das Vergaberecht ist zu reformieren, so dass eine freihändige Vergabe¹⁰ für die o.g. elementare Infrastruktur (Grundversorgung) wieder gewährleistet ist (faire Verträge und Löhne). Insgesamt ist für eine individuell bedarfsdeckende, fachlich hochwertige, zuverlässige und gegenseitig durchlässige Angebotsstruktur der verschiedenen Leistungen zu sorgen. Dies bedarf einer kontinuierlichen, innovativen Weiterbildung der Leitungs- und Fachkräfte in Praxis und Verwaltung sowie - aufgrund der Entwicklungen am Arbeitsmarkt - für die unterstützten Beschäftigten auch in Anlernertätigkeiten.¹¹

Übrigens, die Hartnäckigkeit und Unterstützung von Duygu Özen hat sich gelohnt. Sie berichtet: „Seit dem 30. April 2019 weiß ich nun wirklich: Ich muss nicht in eine Werkstatt für behinderte Menschen! Ich kann bei KOPF HAND UND FUSS lernen und mich ausprobieren. Darüber freue ich mich so sehr! Ich bekomme zwar weniger Geld für meine Unterstützung, aber Hauptsache ich kann nun mit der Unterstützung von BIS e. V.12 offiziell starten.“¹³

Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention sollte dies zukünftig von vorneherein möglich sein.

Der Beitrag erschien ursprünglich im Sammelband von Jochen Walter und Dieter Basener: „Weiter entwickeln – aber wie? Beiträge zur Zukunft der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung“, 53° NORD Agentur und Verlag, Kassel 2020

Jörg Bungart ist Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel: 040 - 432 53 123
Mail: joerg.bungart@bag-ub.de

FUSSNOTEN

- 1 <https://www.change.org/p/christoph-m%C3%B6ller-lasst-mich-endlich-inklusive-arbeiten> (abgerufen: 31.7.19)
- 2 Deutschen Institut für Menschenrechte (Hg.): Wer Inklusion will, sucht Wege, Berlin März 2019, S. 42f.
- 3 Hohn, Kirsten / Siefken, Jan „... weil alles gut passt.“ Das Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“. Hamburg, Mai 2019, BAG UB (Hg.)
- 4 Auszug aus: Richard Wolny: Alles zu seiner Zeit. In: impulse, Fachmagazin der BAG UB, Nr. 84, 01.2018, S. 34f.
- 5 <https://www.bag-ub.de/qualitaetsnetzwerk-jobcoaching>
- 6 <https://www.bag-ub.de/arbeitsweltbezogene-teilhabe>
- 7 European Union of Supported Employment: <http://www.euse.org/> und <https://www.bag-ub.de/ub/qualitaetsstandards>
- 8 Weber/Peschkes/de Boer: Return to Work Arbeit für alle. Stuttgart 2015
- 9 <https://www.mehrzuverdienst.de/>
- 10 Vergabe von öffentlichen Aufträge ohne ein förmliches Verfahren
- 11 <https://www.bag-ub.de/projekte/talentpass> und <https://www.bag-ub.de/publikationen#kpi>
- 12 BIS Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e. V., Berlin
- 13 <https://www.change.org/p/christoph-m%C3%B6ller-lasst-mich-endlich-inklusive-arbeiten> (abgerufen: 31.7.19)

