

Bestandsaufnahme und Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbst- bestimmten Teilhabe am Arbeits- leben von Menschen mit Behinderungen

Die Empfehlungen (DV 20/19) wurden am 17. Juni 2020 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.



Deutscher Verein

für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

Inhalt

I. Einleitung	3
II. Allgemeine Ausgangslage und Zielgruppe	4
III. Empfehlungen	7
1. Übergang Schule – Beruf verbessern	7
2. Bestehende und neue Unterstützungsangebote der beruflichen Bildung im Sinne einer inklusiven Berufsbildung gestalten und weiterentwickeln	9
3. Inklusiven Arbeitsmarkt mit erleichterten Übergängen und vielfältigen Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben schaffen	13
4. Kooperation zwischen den beteiligten Akteuren verbessern	15
5. Bestehende und neue Unterstützungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne eines inklusiven Arbeitsmarktes gestalten und weiterentwickeln	15
Exkurs zum Anspruch auf medizinische Rehabilitation	19
6. Einbindung der Selbsthilfe und Interessenvertretungen	32
IV. Fazit	34

I. Einleitung

Es ist die Aufgabe einer inklusiven Gesellschaft, Menschen mit Behinderungen einen gleichberechtigten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Menschen mit Behinderungen sollen das gleiche Recht auf Arbeit und berufliche Rehabilitation haben wie Menschen ohne Behinderungen und die Möglichkeit, „den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“¹.

Bereits im Jahr 2009 hatte der Deutsche Verein eine personenzentrierte Weiterentwicklung des Unterstützungssystems zur Teilhabe am Arbeitsleben gefordert, um die Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und deren Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu befördern. In seinen „Empfehlungen zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinen Arbeitsmarkt“² wies er auf notwendige gesetzliche Änderungen hin und zeigte Perspektiven für den Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben auf. Dabei lag das Augenmerk auf den „Grenzgänger/innen“ zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt.

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) sollte die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im SGB IX im Hinblick auf die UN-Behindertenrechtskonvention personenzentriert weiterentwickeln, die Anreize zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf persönlicher und institutioneller Ebene verbessern sowie die Mitwirkungsrechte und -möglichkeiten der Selbsthilfe und Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen stärken.

Für die Planung und Gewährung von Teilhabeleistungen der beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben ist die umfassende Ermittlung des individuellen Unterstützungsbedarfs unter Zugrundelegung des bio-psycho-sozialen Modells der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wesentliche Voraussetzung.³ Das bio-psycho-soziale Modell der ICF unterstützt die funktionsbezogene Bedarfsermittlung, in dem es auch positive, fördernde Aspekte und Lebensweltbezüge eines Menschen bei der Betrachtung seiner Teilhabesituation einbezieht und eine Fokussierung auf Schädigungen oder physische, psychische und geistige Beeinträchtigungen überwindet. Dadurch eröffnet sich der Blick auf die Fähigkeiten und Ressourcen des Menschen mit Behinderungen und ermöglicht, Berufsbildungs- und Beschäftigungsangebote so zu gestalten, dass die Entfaltung von Potenzialen der Menschen mit Behinderungen in den Mittelpunkt der Leistungen rückt.

Ihre Ansprechpartnerin
im Deutschen Verein:
Alexandra Nier.

1 Art. 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006 zu „Arbeit und Beschäftigung“, BGBl. 2008 Teil 2 Nr. 35 vom 31. Dezember 2008, S. 1419 ff.

2 Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinen Arbeitsmarkt vom 18. März 2009, NDV 4/2009, S. 127-135.

3 Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Gesamtplanung in der Eingliederungshilfe und ihr Verhältnis zur Teilhabeplanung vom 18. Juni 2019, NDV 8/2019, S. 337-347.

Der Deutsche Verein knüpft mit der vorliegenden Bestandsaufnahme und den Empfehlungen an seine Empfehlungen aus dem Jahr 2009 sowie seine Empfehlungen zur Förderung von „Zuverdienstmöglichkeiten“ im Bereich des SGB IX⁴ aus 2019 an.

Ziel des Deutschen Vereins ist es, zur Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben beizutragen. Mit der Bestandsaufnahme und den Empfehlungen werden ausgewählte Leistungsangebote der beruflichen Bildung und der Teilhabe am Arbeitsleben aufgezeigt und Handlungsempfehlungen zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Unterstützungssystems für die gleichberechtigte und selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen gegeben. Zudem sollen diese Empfehlungen eine Hilfestellung für die Beratung der Leistungsträger zu den Möglichkeiten und Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben bieten. Die Bestandsaufnahme und Empfehlungen sollen dazu beitragen, dass auch junge Menschen mit Unterstützungsbedarf bzw. Förderbedarf, die aber bisher in keinem Leistungssystem erfasst sind, künftig berücksichtigt werden, um frühzeitig Hilfen zu erhalten.

Die Bestandsaufnahme und Empfehlungen richten sich an Betriebe der gewerblichen Wirtschaft, Unternehmen des Sozialen Sektors, öffentliche Betriebe und Verwaltungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Wohlfahrtsverbände, Kammern, Leistungserbringer der Beruflichen Rehabilitation, gesetzliche Krankenkassen, die Bundesagentur für Arbeit, Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, Integrationsämter bzw. Inklusionsämter, Träger der Eingliederungshilfe, den Bund, die Länder sowie an Selbsthilfeverbände der Menschen mit Behinderungen. Sie alle stehen gemeinsam in der Verantwortung, die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen zu stärken, voranzubringen und so weit wie möglich zu verwirklichen.

II. Allgemeine Ausgangslage und Zielgruppe

Ziel dieser Bestandsaufnahme und Empfehlungen ist es, die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohten Menschen zu verbessern. Dabei liegt der Schwerpunkt auf dem Personenkreis der Menschen mit (drohenden) Behinderungen, die Teilhabeleistungen erhalten sollen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken (vgl. § 1 SGB IX). Dazu gehören auch Hilfen, die Menschen mit Behinderung einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz in der Gesellschaft, insbesondere im Arbeitsleben, dauerhaft sichern sollen (vgl. § 4 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX).

§ 49 Abs. 3 SGB IX enthält einen nicht abschließenden Leistungskatalog für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Diese Leistungen umfassen insbesondere Hilfen zur Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes, einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, Leistungen zur Berufsvorbe-

⁴ Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung von „Zuverdienstmöglichkeiten“ im Bereich des SGB IX vom 26. Februar 2019, NDV 4/2019, S. 160–161.

reitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung, zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, zur beruflichen Anpassung und Weiterbildung, zur beruflichen Ausbildung, zur Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit und weitere Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um Menschen mit Behinderungen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.

Im Fokus dieser Empfehlungen stehen Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung an der Grenze zwischen Werkstattberechtigung und allgemeinem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus werden weitere Unterstützungsangebote der Teilhabe am Arbeitsleben in den Blick genommen, die einen besonderen Status, z.B. eine Schwerbehinderung, voraussetzen. Einen Schwerpunkt bilden zudem Handlungsoptionen für junge Menschen mit (drohender) Behinderung oder Unterstützungsbedarf am Übergang Schule – Beruf. Leistungen im Bereich des SGB II werden dagegen nicht fokussiert, auch liegt auf den Leistungen des SGB III oder SGB VI in diesem Papier kein Schwerpunkt, da es sonst zu umfangreich geworden wäre.

Um Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen, wurden verschiedene gesetzliche Ansprüche und Angebote der beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben geschaffen. Eine Vielzahl von Angeboten und Fördermöglichkeiten unterstützen bei der Arbeitssuche, bei der Aufnahme einer Beschäftigung und beim Erhalt des Arbeitsplatzes.

Zunächst als „Integrationsprojekte“ gestartet, wurden diese im Jahr 2001 im Schwerbehindertenrecht des SGB IX rechtlich verankert und zum 1. Januar 2018 in Inklusionsbetriebe umbenannt. Seit 2009 wird durch das Instrument der „Unterstützten Beschäftigung“ eine individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung angeboten.

Rund 13.000 schwerbehinderte Menschen arbeiteten 2018 in 919 Inklusionsbetrieben.⁵ Die Zahl der Inklusionsbetriebe wächst seit Jahren. Die Gesamtausgaben der Integrationsämter bzw. Inklusionsämter für Inklusionsbetriebe beliefen sich 2018 auf rund 94 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe und haben sich damit seit 2007 (46,74 Millionen) verdoppelt. Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe sind jedoch begrenzt. Durch die steigenden Ausgaben, insbesondere aufgrund der steigenden Mittelbindung durch die wachsende Zahl an Inklusionsbetrieben sind der Ausbau und die Förderung weiterer Inklusionsbetriebe daher teilweise gefährdet. Gleichzeitig finden sich deutschlandweit Inklusionsbetriebe in ganz unterschiedlichem Umfang und ganz unterschiedlicher Ausprägung. Daher wäre in manchen Gegenden ein weiterer Aufbau dringend erforderlich.

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurden die Instrumente zur Beschäftigung und zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nochmals erweitert und mit den anderen Leistungsanbietern und dem Budget für Arbeit Alternativen zur Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) geschaffen. Die anderen Leistungsanbieter sollen die berufliche Bildung und Beschäftigung au-

5 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Jahresbericht 2018/2019.

Berhalb von Werkstätten in arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnissen ermöglichen und damit die Wahlmöglichkeiten bezüglich der Art und des Ortes der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen erweitern. Das Budget für Arbeit soll Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzugehen und dadurch den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.

Trotz der vielfältigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen immer noch durch hohe Hürden gekennzeichnet. Angebote werden oftmals nicht miteinander verzahnt, exklusiv nur für bestimmte Personengruppen gesetzlich festgelegt. Zudem wird der Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt noch immer durch zu beobachtende Kooperationsmängel in der Zusammenarbeit der beteiligten Akteure der Teilhabe an Arbeit erschwert. Insbesondere weist die nach dem SGB IX vorgeschriebene nahtlose Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger Lücken auf. Weitere Hindernisse ergeben sich durch Vorbehalte auf Seiten potenzieller Arbeitgeber gegenüber Menschen mit Behinderungen. Im Jahr 2017 haben ca. 42.000 Unternehmen keine schwerbehinderten Menschen beschäftigt.⁶

Vielen Menschen mit Behinderungen gelingt der Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, weil sie nach der Schule keine Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeit in einem Betrieb finden.⁷ Dies gilt besonders für viele Schülerinnen und Schüler, die eine Förderschule besucht haben. Nur ein Teil von ihnen nimmt danach eine reguläre Berufsausbildung auf. Eine reguläre Berufsausbildung in Form der Erstausbildung oder Berufsvorbereitung erhalten junge Menschen mit Behinderungen – auch ohne Schulabschluss – noch vorwiegend in den Berufsbildungswerken. U.a. bieten diese Fachpraktiker- und Werkausbildungen an, die stärker auf die Praxis als auf theoretische Inhalte ausgerichtet sind. Viele junge Menschen mit Behinderungen nehmen eine berufliche Bildung in einer Werkstatt für behinderte Menschen auf. Der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Anschluss an den Berufsbildungsbereich der Werkstätten ist jedoch schwierig bis unmöglich.

Im Jahr 2018 lag die Zahl der Personen, die das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich einer Werkstatt durchlaufen, bei ca. 32.000.⁸ Die Zahl der Menschen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt beschäftigt sind, hat sich seit 2009 im Durchschnitt jährlich um 1,6 % auf insgesamt 276.452 im Jahr 2018 erhöht. Entsprechend sind auch die Ausgaben der Sozialhilfeträger (seit 1. Januar 2018 Träger der Eingliederungshilfe) für anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen gegenüber dem Vorjahr um 4,2 % (2016 auf 2017: plus 5,7%) auf insgesamt 5,64 Milliarden Euro in 2018 gestiegen.⁹

6 Vgl. Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen der Bundesagentur für Arbeit (Anzeigeverfahren SGB IX) – (Jahreszahlen) aus 2017.

7 Vgl. Autorengruppe Bildungsbericht (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Erträgen von Bildung.

8 Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berufliche Rehabilitation – Deutschland, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen) – September 2018 und Statistik der Deutschen Rentenversicherung: Rehabilitation 2018. Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, sonstige Leistungen zur Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahre 2018.

9 Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS): Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2018.

Der Anteil der Übergänge von einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegt zwar bei unter 1 % der Beschäftigten. Dieser Maßstab ist aber nicht geeignet, um Erfolge zu messen. Vergleicht man die Zahl der Übergänge mit den Zugängen in die WfbM innerhalb eines Jahres wird deutlich, wie gut es gelingt, Übergänge zu ermöglichen.¹⁰

Weil die Weichenstellung schon frühzeitig im Lebensverlauf eines Menschen erfolgt, ist es wichtig, entsprechende Handlungsoptionen für junge Menschen mit Behinderungen oder Förderbedarf aufzuzeigen, um ihre Chancen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung und den Beruf und damit ihre Lebens- und Teilhabeperspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.

III. Empfehlungen

1. Übergang Schule – Beruf verbessern

Der Einstieg in das Erwerbsleben stellt für jeden Menschen einen entscheidenden Schritt im Lebensverlauf dar. Dies gilt vor dem Hintergrund der grundsätzlichen Bedeutung von Erwerbstätigkeit und Arbeit für alle Schulabgängerinnen und Schulabgänger unabhängig von einer Behinderung. Bei jungen Menschen können unterschiedliche Faktoren zusammenkommen, die hierbei einen besonderen Unterstützungsbedarf zur Folge haben, neben einer Beeinträchtigung und Behinderung kann dies auch ein Migrationshintergrund sein. Dieser kann die Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützungssystemen zum Beispiel über sprachliche und kulturelle Barrieren zusätzlich erschweren.

Bei einem Teil der Menschen mit Behinderungen ist für den Übergang Schule – Beruf zu berücksichtigen, dass aufgrund der Wechselwirkung zwischen ihren individuellen Leistungsvoraussetzungen und Kompetenzen und den Barrieren der Umwelt für einen Übergang in die Arbeitswelt vielfältige Unterstützung mitunter dauerhaft im gesamten Lebensumfeld und durch die verschiedenen beteiligten Institutionen benötigt wird. Umso wichtiger ist es, diesen Schulabgängern/innen und ihren Angehörigen (i.d.R. Eltern) für die Berufsorientierung und die berufliche Zukunftsplanung einen strukturierten Rahmen mit vielfältigen Orientierungsmöglichkeiten anzubieten. Für viele Menschen mit Behinderungen folgt nach Verlassen der (Förder-)Schulen der Einstieg in lebenslange Sonderwege und in vielen Fällen auch aufgrund des fehlenden allgemeinen Schulabschlusses¹¹ für viele der Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat bereits im Jahre 2011 die Richtlinie der Initiative Inklusion zur Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt veröffentlicht, wobei ein Ziel war, schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler umfassend über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren und zu beraten und ihren Übergang von der Schule in das Arbeitsleben zu unterstützen. Die Integrations-

¹⁰ Vgl. Zuwachsraten, in: BAGüS: Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2018.

¹¹ Rund 71 % der Schülerinnen, die eine Förderschule besucht haben, haben keinen Hauptschulabschluss (BMAS: Teilhabebericht 2016, und Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2018. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung).

bzw. Inklusionsämter haben dies mit den Integrationsfachdiensten umgesetzt. Dieser Entwicklung hat der Gesetzgeber Rechnung getragen und den Integrationsämtern durch das 9. SGB II-ÄndG mit Wirkung vom 1. Juli 2016 die Möglichkeit gegeben, sich dauerhaft an Maßnahmen der Berufsorientierung zu beteiligen.

Die Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung in der Schule nach § 48 SGB III sind wichtige Bausteine für das Gelingen beim Übergang von der Schule in den Beruf. Aufgabe der Berufsorientierung sollte es sein, bereits in der Schule alle Möglichkeiten einer späteren Beschäftigungslaufbahn unabhängig von Geschlecht, Herkunft und/oder Behinderung aufzuzeigen. Die Berufsorientierung ist zum Anlass zu nehmen, weitere Unterstützungsbedarfe zu identifizieren. Dazu gehört auch, Ursachen für Schwierigkeiten zu betrachten und weitere Unterstützungsmöglichkeiten einzubeziehen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet speziell für Schülerinnen und Schüler mit erhöhtem Beratungsbedarf das Instrument der erweiterten und vertieften Berufsorientierung an, bei der die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern bedarfsorientiert bei der Förderdauer, dem zeitlichen Umfang sowie den Inhalten der Maßnahmen zu berücksichtigen sind.¹²

Um eine flächendeckende inklusive Berufsorientierung zu gewährleisten, schlägt der Deutsche Verein vor, einen verpflichtenden Rechtsanspruch auf Berufsorientierung nach § 48 SGB III einzuführen und eine ausreichende und bedarfsgerechte Finanzierung sicherzustellen.

Zudem ist für das Gelingen des Übergangs von der Schule in eine Ausbildung bzw. berufliche Bildung und schließlich in das Berufsleben die Beratung und Begleitung der Jugendlichen und jungen Menschen mit Behinderungen entscheidend, insbesondere bei fehlendem Schulabschluss. Beratung und Begleitung müssen daher in jeder Schulform angeboten werden, qualitativ hochwertig sein und sich an den Bedürfnissen der Jugendlichen und Betriebe ausrichten. Hierbei spielen Integrationsfachdienste eine wichtige Rolle.

Der Deutsche Verein empfiehlt, die Integrationsfachdienste, insbesondere im Rahmen der Berufsorientierung (vgl. § 193 Abs. 2 Ziffer 2 SGB IX), zu nutzen. Die Begleitung des Übergangs und eine Nachbetreuung sind für eine langfristige Sicherung der Beschäftigung relevant.

Sinnvoll und notwendig sind eine enge Kooperation aller am Übergangsprozess Schule – Beruf beteiligten Akteure mit ihren unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Verantwortungsschwerpunkten und eine Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken. Kommunale/regionale Bildungslandschaften, regionale Bildungsbüros und Jugendberufsagenturen können wesentlich dazu beitragen, einen gelingenden Übergang zwischen Schule und Beruf zu gestalten, wenn auf kommunaler Ebene eine Zusammenführung der vielfältigen Leistungen im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Jugendhilfe und der Arbeitsförderung im Zusammenwirken mit der lokalen Wirtschaft und zivilgesellschaftli-

¹² Vgl. § 33 SGB III in Verbindung mit § 48 SGB III, vgl. Fachliche Weisungen der BA zu Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III (BOM) (Stand: 2018). Abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/weisung-201812036-anlage-1_ba037560.pdf (letzter Abruf: 2. Juli 2020). Eine Voraussetzung der vertieften Berufsorientierung ist, dass sich Dritte mit mindestens 50 % an der Förderung beteiligen müssen.

chen Angeboten erreicht wird. Hierfür bieten der Auf- und Ausbau und die Weiterentwicklung eines kommunalen Managements am Übergang von der Schule in den Beruf einen wichtigen Ansatz. Das kommunale Übergangsmanagement¹³ geht über einen formalen Informationsaustausch und eine situationsbezogene Kooperation hinaus und zielt auf einen gemeinsamen, zielgerichteten Arbeitsprozess aller beteiligten Institutionen und Akteure. Der Deutsche Verein knüpft dazu an seine Empfehlungen zur Weiterentwicklung kommunalen Managements am Übergang Schule – Beruf: benachteiligungssensibel – chancengerecht – inklusiv an.¹⁴

Der Deutsche Verein wiederholt daher seine Empfehlung, an der Schwelle zur Berufsausbildung ein kommunales Übergangsmanagement zu etablieren bzw. weiterzuentwickeln, das kontinuierlich, stabil, verlässlich, kohärent, inklusiv und transparent gestaltet ist. Dieses ist mit einem Monitoring, einer Evaluation und einer Qualitätssicherung aller Maßnahmen und Strukturen des Übergangssystems in der Kommune zu verbinden.¹⁵

2. Bestehende und neue Unterstützungsangebote der beruflichen Bildung im Sinne einer inklusiven Berufsbildung gestalten und weiterentwickeln

Ziel einer inklusiven Berufsbildung ist eine am Individuum orientierte Ausrichtung von Bildungswegen, die auch eine modulare Gestaltung und Anerkennung von Teilqualifikationen zulässt. Bildungs-, Unterstützungs- und Förderangebote sollten ausgehend von den individuellen Bedürfnissen gestaltet und anerkannt werden. Hierfür bedarf es einer weitgehenden Flexibilisierung von Bildungsangeboten, um die jeweiligen (Lern-)Bedürfnisse aufgreifen zu können und Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen, mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Erfordernissen in berufliche Bildungsprozesse einzubeziehen. Dies schließt eine zeitliche Flexibilisierung der Berufsausbildung, d.h. Kürzung bzw. Verlängerung der Ausbildungszeit, ein.

a) Außerbetriebliche Ausbildung

Der Großteil der durch die BA geförderten beruflichen Ausbildungen von Menschen mit Behinderungen findet immer noch außerbetrieblich statt. Im Jahr 2018 förderte die BA ca. 25.000 Maßnahmen in außerbetrieblicher Ausbildung, ca. 5.000 Maßnahmen bei der Ausbildung in Unternehmen.¹⁶ Die Barrieren für eine betriebliche Ausbildung sind sehr hoch, nicht zuletzt weil nur ca. 20 % der deutschen Unternehmen überhaupt ausbilden.¹⁷ Auch fehlt es an flächendeckenden Angeboten für theoriereduzierte und modularisierte Ausbildungsgänge der beruflichen

13 Unter kommunalem Übergangsmanagement versteht der Deutsche Verein die kommunal verantwortete Bündelung und Abstimmung der Maßnahmen zur Gestaltung des Übergangs. Dazu gehören Aktivitäten, die Herstellung von Transparenz und Entwicklung und Anwendung gemeinsam vereinbarter Qualitätsstandards für den Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf.

14 Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Weiterentwicklung kommunalen Managements am Übergang Schule – Beruf: benachteiligungssensibel – chancengerecht – inklusiv vom 27. September 2011, NDV 3/2011, S. 121–125.

15 Empfehlungen des Deutschen Vereins (Fußn. 14).

16 Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen, Nürnberg, April 2019.

17 Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2019.

Bildung, die im Berufsbildungsgesetz (BBiG), in der Handwerksordnung (HwO) und anderen Rechtsvorschriften geregelt sind.

Die BAG WfbM initiierte in Kooperation mit den Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten (LAG WfbM) das Projekt „Harmonisierung der Bildungsrahmenpläne“ mit dem Ziel, eine Systematisierung und Anerkennung der beruflichen Bildungsleistungen in den Werkstätten zu erreichen. Die harmonisierten Bildungsrahmenpläne orientieren sich an der Vollausbildung und basieren auf den Ausbildungsrahmenplänen der anerkannten Ausbildungsberufe. Grundlage ist das Fachkonzept¹⁸ der BA für den Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen. Es lässt bei der Erstellung von Bildungsrahmenplänen eine Binnendifferenzierung der beruflichen Qualifizierungsstufen innerhalb der Werkstatt zu. Die Binnendifferenzierung wird im Berufsbildungsbereich der Werkstätten auf alle Teile des Rahmenplans des zugrunde liegenden Ausbildungsberufes angewendet. Sie ermöglicht eine individualisierte und personenzentrierte berufliche Bildung, die sich an der beruflichen Handlungsfähigkeit orientiert und unterstützt die Werkstätten bei der individuellen Ausgestaltung der Berufsbildungsinhalte. Durch eine sprachliche Harmonisierung der Bildungsrahmenpläne soll eine Einheitlichkeit geschaffen werden, die eine Vergleichbarkeit von Bildungsleistungen der Werkstätten ermöglicht und eine Grundlage für deren Anerkennung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) darstellt.

Der Deutsche Verein begrüßt die Entwicklung der harmonisierten Bildungsrahmenpläne. Sie machen berufliche Bildungsleistungen der Werkstätten vergleichbar und sorgen für ihre rechtliche und formale Anerkennung. Damit wird die Anschlussfähigkeit an die Berufsausbildung und an den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht.

Die Entwicklung einer Zertifizierung und die Anerkennung von theoriereduzierten modularen Ausbildungssegmenten in Zusammenarbeit mit den Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern sind erforderlich. Angebote der beruflichen Bildung müssen durch die anderen Leistungsanbieter und die Werkstätten entsprechend weiterentwickelt werden.

Zum 1. Januar 2020 wurde die Teilzeitberufsausbildung in § 7a BBiG neu geregelt und der Adressatenkreis dahingehend erweitert, dass eine Berufsausbildung in Teilzeit nunmehr auch für Menschen mit Behinderungen oder mit Lernbeeinträchtigungen möglich ist.¹⁹ Die Regelung der Teilzeitberufsausbildung umfasst jedoch nicht den Personenkreis der Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, die eine berufliche Bildung in einer Werkstatt für behinderte Menschen absolvieren. Von der Möglichkeit einer beruflichen Bildung in Teilzeit könnten jedoch vor allem Menschen mit psychischen Erkrankungen oder neuropsychologischen Beeinträchtigungen profitieren.

18 Siehe https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf (letzter Abruf: 2. Juli 2020).

19 Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vom 12. Dezember 2019, veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 48, ausgegeben zu Bonn am 17. Dezember 2019.

Der Deutsche Verein empfiehlt daher, Leistungen der beruflichen Bildung in Werkstätten auch im Einzelfall in Teilzeit zu ermöglichen, sei es aus sozialen Gründen (z.B. Kinderbetreuung) oder um einer verringerten Leistungsfähigkeit des Rehabilitanden Rechnung zu tragen.

In einzelnen Bundesländern finden sich beruflich vollqualifizierende, dreijährige Bildungsgänge der Beruflichen Schulen bzw. Berufsfachschulen für Menschen mit Behinderungen, die insbesondere an deren Lernausgangslagen ansetzen. Diese Bildungsgänge führen zu einem anerkannten Abschluss (z.B. Fachpraktiker), sind dual (Berufsschule und Praktikum im Betrieb) angelegt und bieten daher im Hinblick auf den Übergang in das Beschäftigungssystem eine nicht zu unterschätzende Arbeitsmarktnähe. Zusätzlich kann nach erfolgreicher Abschlussprüfung und bei einem entsprechenden Notendurchschnitt der erste allgemeine Schulabschluss erworben werden. Sie richten sich an junge Menschen, die die Voraussetzungen des § 66 BBiG erfüllen und keinen ersten allgemeinen Schulabschluss (ESA/Hauptschulabschluss) erworben haben.

Um Berufsbildung flexibler gestalten zu können, regt der Deutsche Verein an, eine Anpassung der Dauer der beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten und bei anderen Leistungsanbietern bis zur allgemeinen Ausbildungsdauer von drei Jahren anzustreben. Darüber hinaus regt der Deutsche Verein an, Berufsbildungsangebote für Menschen mit Behinderung so weiterzuentwickeln, dass sie mit Berufsbildungsangeboten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verzahnt werden können, um Übergänge dorthin zu erleichtern.

b) Betriebliche Ausbildung

Sofern für junge Menschen mit Beeinträchtigungen wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine reguläre Berufsausbildung nicht in Betracht kommt, besteht, sofern sie über einen Schulabschluss verfügen, die Möglichkeit einer beruflichen Qualifizierung durch spezielle Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO. Diese orientieren sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe und ermöglichen insbesondere theoriereduzierte (Sonder-)Ausbildungen in Fachpraktikerberufen, die meist in speziellen Ausbildungsstätten durchgeführt werden. Die Beschreibung des Ausbildungsberufs der Fachpraktiker/in erfolgt durch die Kammer entsprechend der Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Je nach zuständiger Kammer können daher z.B. Dauer der Ausbildung und Abschlussbezeichnungen unterschiedlich sein. Daher müssen die zuständigen Kammern stärker in die Bildungsoffensive für Menschen mit Behinderungen einbezogen werden. Die Fachpraktikerausbildungen nach dem BBiG und der HwO sind auf bestimmte Ausbildungsberufe beschränkt und umfassen nur die Hälfte aller anerkannten Ausbildungsberufe. Hier besteht Weiterentwicklungsbedarf, um die beruflichen Perspektiven zu erweitern.

Um Menschen mit Behinderungen oder besonderem Förderbedarf in den genannten Ausbildungsgängen nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO ausbilden zu dürfen, ist eine 320-stündige „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“ (ReZA) erforderlich. Diese Anforderung können kleine und

mittlere Unternehmen und Handwerksbetriebe in der Regel nicht erfüllen, weil sie nicht über die nötigen Ressourcen verfügen, um die Ausbilder für diese Zusatzausbildung freizustellen, was sich in der Praxis als deutliches Hindernis für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung bzw. erhöhtem Förderbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes darstellt.²⁰

Der Deutsche Verein empfiehlt, wesentliche Teile dieser Zusatzqualifikation (ReZA) in die reguläre Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) einzubinden. Davon profitieren alle Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und sie erweitern dadurch ihre Inklusionskompetenz.

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ermöglicht, Lernergebnisse unabhängig von Lernform und Lernort zu beurteilen und zu zertifizieren und kann eine Grundlage für die Gestaltung von Ausbildungssegmenten bzw. -modulen bieten, sodass eine Verzahnung von Berufsbildungsangeboten möglich und eine Durchlässigkeit innerhalb des Berufsbildungssystems hergestellt wird. Die Regelungen des § 66 BBiG und des § 42r HwO müssen in diesem Sinne weiterentwickelt werden.

Wesentliche Instrumente zur Unterstützung im Rahmen der betrieblichen Ausbildung sind die assistierte Ausbildung sowie ausbildungsbegleitende Hilfen nach SGB III. Mit dem Förderinstrument der assistierten Ausbildung (§ 130 SGB III) erhält der Auszubildende – auch ohne Schulabschluss – eine an seine Bedürfnisse angepasste Unterstützung zur Vorbereitung, um ein Ausbildungsverhältnis zu erlangen oder begleitend während der Ausbildung. Ausbildungsbegleitende Hilfen (§ 75 SGB III) sind Fördermaßnahmen zur Unterstützung von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten Jugendlichen, um eine betriebliche Berufsausbildung aufzunehmen, fortzusetzen oder erfolgreich abzuschließen. Es besteht die Möglichkeit einer Förderung auch im Rahmen einer Zweitausbildung, sofern dies für die dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist.

Die zunehmende Digitalisierung in der Arbeitswelt kann eine Unterstützung dahingehend sein, dass junge Menschen mit körperlichen und Sinnesbeeinträchtigungen durch Assistenzsysteme und technische Anpassungen betriebliche Ausbildungsplätze nutzen können.

Der Deutsche Verein empfiehlt, den Anspruch auf Kostenübernahme für eine notwendige Arbeitsassistenz, Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen (§ 49 Abs. 8 Nr. 3, 4, 5 SGB IX) auf Ausbildungsverhältnisse und modulare Teilausbildungen in den jeweiligen Leistungsgesetzen zu erweitern.

c) Budget für Ausbildung

Zum 1. Januar 2020 wurde ein Budget für Ausbildung in § 61a SGB IX eingeführt, das die Lücke zwischen Schule und dem Budget für Arbeit für Menschen mit Behinderungen schließen soll.²¹ Menschen mit Behinderungen, die eine berufliche Bildung bisher nur in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem

²⁰ Seit Veröffentlichung des Rahmencurriculums des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahre 2012.

²¹ Siehe Angehörigen-Entlastungsgesetz vom 10. Dezember 2019 (BT-Drucks. 395/19), veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 46, ausgegeben zu Bonn am 12. Dezember 2019.

anderen Leistungsanbieter erhalten, sollen eine berufliche Ausbildung künftig auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren können, z.B. nach dem BBiG, nach der HwO oder eine Fachpraktikerausbildung. Der Deutsche Verein begrüßt die Einführung des Budgets für Ausbildung als weiteren wichtigen Schritt hin zu einem inklusiven Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Vorbild des Budgets für Ausbildung ist das durch das Bundesteilhabegesetz eingeführte Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX), das ebenfalls auf ein reguläres Arbeitsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang abzielt.

Zum Budget für Ausbildung gehört die Erstattung der Ausbildungsvergütung bis zur Höhe der tarifvertraglichen Vergütungsregelung bzw. eine für das Ausbildungsverhältnis angemessene Ausbildungsvergütung. Zuständig für die Leistung ist der nach § 63 Abs. 1 SGB IX zu bestimmende Träger der beruflichen Rehabilitation, in der Regel die Bundesagentur für Arbeit. Zu den Aufwendungen für ein Budget für Ausbildung gehören auch die erforderlichen finanziellen Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Unterstützung des Menschen mit Behinderungen, z.B. durch eine Arbeitsassistenz, am Ausbildungsplatz sowie auch in der Berufsschule.

Es ist gesetzlich vorgesehen, dass die Unterstützungsleistungen sowie die Anleitung und Begleitung auch von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden können.

Der Deutsche Verein empfiehlt, eine gemeinsame Leistungserbringung im Rahmen der Anleitung und Begleitung nur dann vorzunehmen, wenn dies dem/der Leistungsberechtigten zumutbar ist und diese/r zustimmt.

Der Deutsche Verein befürwortet die Verpflichtung der zuständigen Leistungsträger, anspruchsberechtigte Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz zu unterstützen. Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, ein Budget für Ausbildung in jedem Fall zu ermöglichen, ist damit nicht verbunden, da nicht garantiert werden kann, dass vor Ort ein Ausbildungsbetrieb vorhanden ist, der zu einer Ausbildung im Rahmen des Budgets für Ausbildung bereit ist.

Der Deutsche Verein empfiehlt, im Rahmen des Budgets für Ausbildung auch Teile einer Ausbildung als Module einzubeziehen. Damit sollen eine modulare Teilausbildung und der Zugang zum Arbeitsplatz mit einer „Teil-Ausbildung“ ermöglicht werden, wenn der Arbeitgeber z.B. eine Übernahme signalisiert. Der Deutsche Verein empfiehlt auch, Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt beschäftigt sind, in den leistungsberechtigten Personenkreis des Budgets für Ausbildung aufzunehmen.

3. Inklusiven Arbeitsmarkt mit erleichterten Übergängen und vielfältigen Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben schaffen

Arbeit nimmt im Leben von Menschen einen wesentlichen Stellenwert ein. Sie dient nicht nur als Grundlage der Sicherung des Lebensunterhaltes, sondern trägt auch zu den sozialen Grundbedürfnissen bei, z.B. nach Anerkennung und Wert-

schätzung sowie nach sozialer Beziehung. Arbeit wirkt strukturierend und sinnstiftend und stärkt das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl.

Für die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen spielt die Teilhabe am Arbeitsleben eine entsprechend bedeutende Rolle. Sie ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte, selbstbestimmte und wirksame Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben betrifft alle relevanten Akteure, um einen offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Grundlage, um die Teilhabe zu ermöglichen, sind die frühzeitige Bedarfserkennung und -erhebung bei jungen Menschen, möglichst noch während der Schulzeit.

Ziel ist ein inklusiver Arbeitsmarkt, in dem einstellungs- und umweltbedingte Barrieren abgebaut und erleichterte Übergänge und vielfältige Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben geschaffen werden. Hierfür sind unter anderem funktionierende Strukturen der Berufsorientierung, Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung notwendig. Soweit möglich, sollte auf die allgemein bestehenden Angebote zurückgegriffen werden, wobei die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen sind. Wo dies nicht möglich ist, bedarf es spezieller Angebote für Menschen mit Behinderungen. Außerdem muss die auf dem Arbeitsmarkt angebotene Arbeit für alle zugänglich und barrierefrei sein. Dies erfordert die gesetzliche Verankerung und Durchsetzung eines umfassenden Diskriminierungsverbots einschließlich des Gebots angemessener Vorkehrungen im Bereich des Arbeitslebens, zugängliche und barrierefreie Arbeitsstätten und zugängliche und barrierefreie Informationen über verfügbare Stellen. Ein inklusiver Arbeitsmarkt erfordert zudem, Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen weiter abzubauen. Arbeitgeber/innen sollten sich den Fähigkeiten und Bedarfen von Menschen mit Behinderungen weiter öffnen, wobei sie durch Fachberatung unterstützt werden. Gleichzeitig müssen die Leistungsträger die Leistungen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt passgenau und zügig gewähren. Dabei sind die bestehenden Förderinstrumente offensiv und effektiv zugunsten von Menschen mit Behinderungen zu nutzen und an den individuellen Teilhabezielen auszurichten. Dies bedeutet, dass Leistungen flexibel gestaltet werden müssen, damit verschiedene Leistungen miteinander kombiniert oder verzahnt werden können. Im Interesse der Leistungsberechtigten verlangt dies auch eine erhöhte Flexibilität und Kooperationsbereitschaft der relevanten Akteure. Leistungen der Teilhabe einschließlich ihrer Infrastruktur müssen ausreichend finanziert werden. So sind die Integrations- bzw. Inklusionsämter bedarfsgerecht mit Finanzmitteln auszustatten.

Der Deutsche Verein empfiehlt, Konzepte sowie Leistungs- und Zielvereinbarungen für passgenaue Leistungen im Sinne einer personenzentrierten Leistungserbringung zu entwickeln, um erleichterte Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, die beispielsweise auch Aspekte der (Weiter-)Bildung der Menschen mit Behinderungen in Werkstätten beinhalten. Darüber hinaus müssen aber auch die vorhandenen Unterstützungsangebote weiterentwickelt und die erforderlichen Rahmenbedingungen ggf. (gesetzlich) angepasst werden.

4. Kooperation zwischen den beteiligten Akteuren verbessern

Die Kooperation der Leistungsträger erweist sich in der Praxis als schwierig und kann Zuständigkeitskonflikte verursachen. Angesichts der Vielzahl von Schnittstellen im gegliederten System und insbesondere in der Rehabilitation ist daher eine bessere Zusammenarbeit und Abstimmung der Leistungsträger, aber auch der anderen relevanten Akteure erforderlich.

Die Zusammenarbeit der beteiligten Akteure (Rehabilitationsträger, Integrationsämter bzw. Inklusionsämter, Integrationsfachdienste, Job-Coaches, Jobcenter etc.) ist entsprechend der Grundsätze zur Kooperation und Koordination für eine trägerübergreifende Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger zu stärken. Dies unterstützt auch die Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger im Teilhabeplanverfahren. Nur so können die vielfältigen Leistungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben optimal genutzt und vernetzt werden. Dies bedeutet auch, Kooperationsstrukturen zu vereinfachen. Hierfür sollten zusätzlich auf regionaler und kommunaler Ebene die in § 25 SGB IX und in § 96 Abs. 3 SGB IX sowie teilweise in den Ausführungsgesetzen der Bundesländer vorgesehenen Arbeitsgemeinschaften gegründet und ausgebaut werden. Eine Stärkung der trägerübergreifenden Arbeit ist von der gemeinsamen Beratung bis hin zur Leistungsgewährung notwendig. Die Zusammenarbeit sollte daher schon bei der barrierefreien Beratung und umfassenden Information von Menschen mit Behinderungen und ihren Angehörigen zu möglichen Leistungen und Angeboten beginnen, da Beratung und Information eine wesentliche Grundlage für die Orientierung und Planung von Teilhabeleistungen sind. Die ergänzende unabhängige Teilhabeberatung nach § 32 SGB IX ist hier ein wertvoller ergänzender Baustein. Nur wenn die Leistungsberechtigten die unterschiedlichen Teilhabeangebote kennen, können sie zwischen diesen entsprechend dem Wunsch- und Wahlrecht wählen.

Damit durch Teilhabeleistungen mehr Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden können, ist insbesondere die Vernetzung und aktive Zusammenarbeit mit potenziellen Arbeitgeber/innen des Arbeitsmarktes erforderlich. So könnten alle Beteiligten im Wege von Netzwerk- und Berufswegekonzferenzen mit einer entsprechenden Verbindlichkeit an einen Tisch geholt werden.

Aus Sicht des Deutschen Vereins sind weitere Anstrengungen notwendig, um für Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszubauen und zu verbessern. Insbesondere sind die Zusammenarbeit und Kooperation der beteiligten Akteure entsprechend der Grundsätze zur trägerübergreifenden Zusammenarbeit in Teil 1 des SGB IX sowie die Verzahnung von bestehenden Instrumenten notwendig.

5. Bestehende und neue Unterstützungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne eines inklusiven Arbeitsmarktes gestalten und weiterentwickeln

Ziele der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind, die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder

wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern (vgl. § 49 Abs. 1 SGB IX).

a) Werkstätten für behinderte Menschen

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) haben als Rehabilitationseinrichtungen nach § 51 SGB IX eine erhebliche Bedeutung für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Sie bieten Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf einem Arbeitsplatz im allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, eine angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung, vgl. § 219 Abs. 2 SGB IX. Die Maßnahmen sollen dazu dienen, die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen sowie ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln und sie zu einer möglichst selbstbestimmten Lebensführung zu befähigen.

Werkstätten stehen grundsätzlich allen Menschen mit Behinderungen offen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung, sofern erwartet werden kann, dass sie „spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden“, vgl. § 219 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Im Zuge des Bundesteilhabegesetzes wurde der Anspruch auf Zugang in § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX mit der Einschränkung versehen, dass auch eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX und auch eine betriebliche Qualifizierung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommen darf.

Zudem wurde ergänzt, dass der Beschäftigung im Arbeitsbereich eine berufliche Bildung vorausgegangen sein muss, entweder im Berufsbildungsbereich nach § 57 SGB IX in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX, sofern die erforderliche Leistungsfähigkeit nicht bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben worden ist.²² Im Einzelfall besteht die Möglichkeit, den Berufsbildungsbereich auch in Teilzeit (ggf. mit verlängerter Ausbildungszeit) zu nutzen, wenn eine berufliche Bildung in Vollzeit nicht möglich ist, vgl. § 6 Abs. 1 und 2 WVO.

Wenn die leistungsberechtigte Person die berufliche Bildung weder in einer WfbM noch bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen möchte, können diese Leistungen in Form des Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX in Anspruch genommen werden und für eine andere geeignete Berufsbildungsmaßnahme genutzt werden.

Im System der Teilhabe am Arbeitsleben spielen die Werkstätten für behinderte Menschen, die seit mehr als 30 Jahren den gesetzlichen Auftrag der Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben erfüllen, auch weiterhin eine wichtige Rolle. Gleichwohl stehen die Werkstätten nicht zuletzt aufgrund der UN-Behindertenrechtskonvention, der Kritik des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und des Bundesteilhabegesetzes sowie der Forderung nach Inklusion

²² Vgl. § 58 Abs. 1 Satz 2 SGB IX.

vor einem Wandel und großen Herausforderungen. Diese anzunehmen und den Veränderungsprozess voranzutreiben ist unabdingbar.

aa) Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich in einer Werkstatt für behinderte Menschen

Obwohl es in der Werkstättenverordnung (WVO) bisher nicht ausdrücklich vorgesehen ist, bieten immer mehr Werkstätten in Kooperation mit Industrie- und Handelskammern zu verschiedenen Berufsbildern die Möglichkeit, den Berufsbildungsbereich in ausgelagerter bzw. dualer Form in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu absolvieren. Ausbildungsinhalte werden hierzu in den IHK-Zertifikatslehrgängen auf den Personenkreis der Werkstattberechtigten angepasst. Der Blick der Arbeitgeber/innen soll dabei weg von der Einschränkung hin zu den Kenntnissen und Fähigkeiten gelenkt werden und die Chancen auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis sollen erhöht werden.

bb) Im Arbeitsbereich der Werkstatt

Die Werkstatt für behinderte Menschen soll im Arbeitsbereich über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen zur Ausübung geeigneter Tätigkeiten verfügen.

Mit dem durch das Bundesteilhabegesetz eingeführten § 62 Abs. 1 SGB IX wird klargestellt, dass leistungsberechtigte Personen ein Wahlrecht haben, Leistungen des Eingangsverfahrens, des Berufsbildungsbereiches (§ 57 SGB IX) oder des Arbeitsbereiches (§ 58 SGB IX) in einer Werkstatt und/oder bei mehreren anderen Leistungsanbietern in Anspruch zu nehmen. Der Mensch mit Behinderungen kann danach die drei Bereiche bei unterschiedlichen Anbietern wählen, etwa Leistungen der beruflichen Bildung in der Werkstatt und Leistungen im Arbeitsbereich bei einem anderen Leistungsanbieter und umgekehrt. Werkstätten und andere Leistungsanbieter können ihr Leistungsspektrum modularisieren, zusammenarbeiten und entsprechend Leistungen anbieten.

Durch das Bundesteilhabegesetz wurde in § 220 SGB IX auch ein Rückkehrrecht in die Werkstatt verankert. Dies begrüßt der Deutsche Verein ausdrücklich. Auf diese Weise kann der Bedarf an Teilhabe am Arbeitsleben gedeckt werden, selbst wenn andere Angebote nicht oder nicht mehr den Bedarf decken.²³

Werkstattleistungen müssen im Hinblick auf den Paradigmenwechsel konsequent personenzentriert ausgestaltet und weiterentwickelt und auf die individuellen Bedürfnisse und Bedarfe der Beschäftigten nach Art und Schwere ihrer Behinderungen ausgerichtet werden. Die Wünsche, Fähigkeiten und Ziele des Werkstattbeschäftigten sind bei der Ausgestaltung der Angebote der beruflichen Bildung und im Arbeitsbereich einzubeziehen. Damit verbunden sind das Ziel und die Herausforderung, eine stärkere Binnendifferenzierung vorzunehmen, in der die Angebots- und Organisationsstruktur verändert und in den Leistungsvereinbarun-

²³ Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz) vom 18. Mai 2016, NDV 2016, S. 241–250 und Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Gesetzentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz) vom 27. September 2016, NDV 2016, S. 481–484 und 544–552.

gen der Träger der Eingliederungshilfe und der Werkstattträger weiter ausdifferenziert werden. Die Vereinbarungen der Werkstätten über Arbeitsplätze, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsinhalte sollten an die wechselnde Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen flexibel und individuell angepasst werden können. In diesem Zusammenhang ist eine Anpassung der Regelungen des § 9 WVO zur Sach- und Personalausstattung zu prüfen.

Weiterhin sind eine flexible Ausgestaltung und Kombination von unterschiedlichen Leistungsangeboten für eine erfolgreiche inklusive Gestaltung der Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich, z.B. der Wechsel nach Durchlaufen des Berufsbildungsbereichs in einer Werkstatt zu einem anderen Leistungsanbieter oder in das Budget für Arbeit.

Die differenzierten Werkstatteleistungen sollten auch Menschen gerecht werden, die wegen Art und Schwere der Behinderung dauerhaft auf intensive berufliche Rehabilitationsleistungen angewiesen bleiben und einen besonderen Bedarf an Assistenz, Betreuung und Pflege, d.h. einen besonders hohen Unterstützungsbedarf, haben. Unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit sollte allen Menschen die Möglichkeit des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs offenstehen. Der Zugang sollte nicht durch das abstrakte Kriterium der prognostizierten Leistungsfähigkeit eingeschränkt werden.

Ausgelagerte bzw. betriebsintegrierte Arbeitsplätze (vgl. § 219 Abs. 1 Satz 5 SGB IX) im Arbeitsbereich der Werkstatt leisten einen sinnvollen Beitrag zum Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, aber auch zur dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen.

Der Deutsche Verein empfiehlt daher, ausgelagerte bzw. betriebsintegrierte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiter zu fördern und die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, z.B. durch das Budget für Arbeit, zu unterstützen.

Vor dem Hintergrund der Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention nach einem inklusiven Arbeitsmarkt und nach mehr Selbstbestimmung und gleichberechtigter Teilhabe in der Gesellschaft stellt sich auch die Frage, ob das Entgeltsystem der Werkstätten in seiner jetzigen rechtlichen Form nach § 221 SGB IX weiterentwickelt werden sollte. Das Entgeltsystem steht in seiner komplexen Ausgestaltung in einem Spannungsverhältnis zwischen der Erbringung personenbezogener Teilhabeangebote und wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsergebnisse. In der Praxis variiert die Entgelthöhe von Beschäftigten zu Beschäftigten, aber auch von Werkstatt zu Werkstatt erheblich. Der Deutsche Verein unterstützt daher das Anliegen, die Entgelt- und Einkommenssituation zu reformieren und zu einem transparenteren, schlüssigeren und nachhaltigeren Entgeltsystem mit personenzentrierten Elementen weiterzuentwickeln.²⁴

²⁴ Vgl. Entschließungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD vom 4. Juni 2019 und Bundestagsbeschluss vom 6. Juni 2019.

Exkurs zum Anspruch auf medizinische Rehabilitation:

Werkstattbeschäftigte können auch Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erhalten, sei es als Anschlussrehabilitation nach einem Krankenhausaufenthalt, sei es aufgrund eingetretener Rehabilitationsbedürftigkeit als ambulante, mobile oder stationäre Leistung. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil vom 16. Juni 2015, B 13 R 12/14 R) ist im Arbeitsbereich der Werkstatt die gesetzliche Krankenversicherung der hierfür zuständige Rehabilitationsträger.²⁵ Daher gelten deren Regelungen zur Antragstellung und Bedarfsermittlung in der Regel durch eine Verordnung des behandelnden Vertragsarztes nach § 73 Abs. 2 Nr. 7 SGB V auf dem dafür vorgesehenen Formular.²⁶ Dieser hat die Rehabilitationsrichtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses²⁷ zu beachten. Eine Begutachtungsrichtlinie²⁸ regelt krankenkassenintern das Vorgehen bei der Beurteilung von Anträgen auf medizinische Rehabilitationsleistungen. Der Zweck der Reha-Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung, eine Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mindern, auszugleichen oder eine Verschlimmerung zu verhüten oder ihre Folgen zu mildern, umfasst nach dem BSG-Urteil auch als mittelbare Folge des primären Ziels der Beseitigung von Krankheitsfolgen die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Werkstattfähigkeit. Diese Zielformulierung ist bislang in beiden Richtlinien nicht enthalten.

Der Deutsche Verein fordert, dass die Wiederherstellung der Werkstattfähigkeit als Bestandteil des Rehabilitations-Zwecks auch in der Rehabilitations-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses sowie der Begutachtungs-Richtlinie zur medizinischen Rehabilitation Berücksichtigung findet.

Eine Zuordnung zur Rentenversicherung durch geänderte Rechtsprechung oder Gesetzgebung wäre ein Schritt zur Gleichstellung mit anderen Beschäftigten in Bezug auf das Rehabilitationsziel der Erwerbsfähigkeit.

b) Budget für Arbeit

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde zum 1. Januar 2018 mit dem Budget für Arbeit in § 61 SGB IX eine gesetzliche Alternative zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen geschaffen. Menschen mit Behinderungen, für die eine Teilhabe am Arbeitsleben bisher nur in einer Werkstatt möglich war, können nun mit Hilfe des Budgets für Arbeit auch eine Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern/innen des allgemeinen Arbeitsmarktes aufnehmen.

Diese bundesweit eingeführte Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben wurde bereits vor dem Erlass des Bundesteilhabegesetzes in einigen Bundesländern unter der Bezeichnung „Budget für Arbeit“, allerdings in unterschiedlicher Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen, erfolgreich erprobt, viele Träger der Eingliederungshilfe haben für ihren Zuständigkeitsbereich eigene Anreizsysteme geschaffen (z.B. die Landschaftsverbände LVR und LWL). Der Deutsche Verein hat-

25 Vgl. Urteil des BSG vom 16. Juni 2015, B 13 R 12/14 R.

26 Das Formular 61 ist vom verordnenden Vertragsarzt auszufüllen und an die Krankenkasse zur Prüfung ihrer Zuständigkeit und der Voraussetzungen der medizinischen Rehabilitation zu übermitteln.

27 Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über Leistungen zur medizinischen Rehabilitation in der Fassung vom 16. März 2004, zuletzt geändert am 19. Dezember 2019.

28 Begutachtungs-Richtlinie Vorsorge und Rehabilitation des GKV-Spitzenverbandes vom 2. Juli 2018.

te die Einführung des Budgets für Arbeit durch das Bundesteilhabegesetz begrüßt.²⁹ Dadurch wird ermöglicht, mehr Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe eines Beschäftigungssicherungszuschusses im Sinne einer Unterstützungsleistung zu verschaffen.

Damit das Budget für Arbeit stärker in Anspruch genommen wird, müssen deutliche Anreize geschaffen werden. Sowohl die Träger nach § 63 Abs. 2 und 3 Satz 2 SGB IX³⁰, insbesondere die Träger der Eingliederungshilfe, als auch die weiteren Akteure der beruflichen Rehabilitation, wie die Integrations- bzw. Inklusionsämter, sind aufgefordert, die Nutzung des Budgets für Arbeit zu fördern und zu unterstützen. Auch die Information über dieses Instrument muss verbessert werden. Bereits in der Schule muss im Rahmen der beruflichen Orientierung über diese Möglichkeit informiert werden.

Eine wesentliche Voraussetzung, damit Leistungsberechtigte ihr Wunsch- und Wahlrecht bei der Planung der Leistungen ausüben können, ist der Zugang zu Informationen über das neue Leistungsangebot. Information und Beratung der Leistungsberechtigten haben insoweit eine zentrale Bedeutung. Es ist daher Aufgabe der Leistungsträger im Rahmen ihrer gesetzlichen Beratungspflicht und sonstiger Beratungsangebote (z.B. EUTB), Leistungsberechtigte über die verschiedenen Teilhabeangebote zu informieren und auf das Budget für Arbeit hinzuweisen.

Das Budget für Arbeit richtet sich an Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM (§ 58 SGB IX) haben, und die mit einem Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen haben. Zielgruppe des Budgets für Arbeit sind neben Werkstattbeschäftigten, die die Werkstatt verlassen möchten, vor allem junge Menschen mit Behinderungen, die im Rahmen ihrer beruflichen Orientierung für die Zeit nach ihrer beruflichen Bildung einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Aussicht nehmen, und Menschen mit einer seelischen Behinderung einschließlich neuropsychologischer bzw. neurokognitiver Beeinträchtigungen, die bereits heute dem Grunde nach anspruchsberechtigt sind, aber nicht in der Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten wollen und deswegen gar keine Leistungen in Anspruch nehmen. Zuständig für das Budget für Arbeit sind die in § 63 Abs. 2 SGB IX genannten Träger, in der Praxis überwiegend die Träger der Eingliederungshilfe.

Die Nutzung von Zwischenstationen (z.B. Praktika, Außenarbeitsplätze) vor dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist von Bedeutung. WfbM-Außenarbeitsplätze bzw. betriebsintegrierte Arbeitsplätze eignen sich als Vorbereitung für den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, wenn entsprechende vertragliche Grundlagen für den Übergang geschaffen werden.

Wer im Rahmen eines Budgets für Arbeit tätig wird, erhält einen Arbeitsvertrag, der entsprechende Arbeitnehmerrechte beinhaltet. So darf die Entlohnung das Mindestlohniveau nicht unterschreiten. Im Unterschied zu einem Außenarbeitsplatz einer WfbM, der ein sog. arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis nach § 221

²⁹ Stellungnahme des Deutschen Vereins (Fußn. 2).

³⁰ Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, Träger der Kriegsopferfürsorge, Träger der öffentlichen Jugendhilfe.

SGB IX vorsieht, kommt es zu einem Arbeitsverhältnis zwischen dem Menschen mit Behinderung und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und somit zu einer nahezu vollständigen betrieblichen und rechtlichen Integration in das Unternehmen, die in einer WfbM nicht erfolgt.

Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, um die Leistungsminderung des Menschen mit Behinderung auszugleichen. Dieser Lohnkostenzuschuss beträgt im Rahmen des eingeführten Budgets für Arbeit bis zu 75 % des von Arbeitgebern regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV.³¹ Mit dieser Begrenzung des Lohnkostenzuschusses soll sichergestellt werden, dass dem zuständigen Leistungsträger nicht höhere Kosten entstehen, als wenn die leistungsberechtigte Person im Arbeitsbereich einer Werkstatt beschäftigt wäre. Durch Landesrecht kann von diesem Prozentsatz nach oben abgewichen werden. Von dieser Möglichkeit machten einige Bundesländer bereits Gebrauch. Für Menschen mit Behinderungen, die in höher bezahlten Branchen beschäftigt werden (und die tarifliche Vergütung über dem Mindestlohniveau liegt – z.B. IG Metall-Tarif) beträgt der Lohnkostenzuschuss aufgrund der Deckelung immer weniger als 75 %. Diese Mehrbelastung für den/die Arbeitgeber/in kann als Einstellungshemmnis wirken. Es bleibt abzuwarten, ob das in dieser Weise ausgestaltete Budget für Arbeit zu dem erhofften Erfolg führen wird. Die Evaluation der Entwicklung des Budgets für Arbeit, wie im Rahmen der begleitenden Untersuchungen zum Bundesteilhabegesetz nach Art. 25 BTHG (Wirkungsprognose und Finanzuntersuchung) vorgesehen, wird vom Deutschen Verein daher begrüßt.

Darüber hinaus sichert das Budget für Arbeit auch die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

Der Lohnkostenzuschuss und die erforderliche Anleitung und Begleitung sind im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens aufeinander abzustimmen und der individuelle Bedarf an Unterstützung zu prüfen. Diese persönliche Unterstützung kann neben etwa den Integrationsfachdiensten auch durch einen Job-Coach der Berufsbildungswerke, eine Arbeitsassistentin oder Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften erfolgen. Die qualifizierte Begleitung kann auch durch den/die Arbeitgeber/in erfolgen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, zur Koordination der Leistungen eine Beteiligung der relevanten Akteure (Integrations- bzw. Inklusionsamt, WfbM, Integrationsfachdienste, Bundesagentur für Arbeit und Rentenversicherung) und eine enge Kooperation im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens anzustreben.

Mit der Einführung durch das Bundesteilhabegesetz ist in § 61 Abs. 4 SGB IX gesetzlich vorgesehen, dass die Anleitung und Begleitung durch mehrere Leistungsberechtigte gemeinsam in Anspruch genommen werden kann.

Der Deutsche Verein empfiehlt, eine gemeinsame Leistungserbringung im Rahmen der Anleitung und Begleitung nur dann vorzunehmen, wenn dies dem/der Leistungsberechtigten zumutbar ist und diese/r zustimmt.

³¹ Die Bezugsgröße entspricht dem Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch 420 teilbaren Betrag, soweit in den besonderen Vorschriften für die einzelnen Versicherungszweige nichts Abweichendes bestimmt ist.

Der dem Budget für Arbeit zugrunde liegende Arbeitsvertrag begründet nicht lediglich ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis wie bei einer Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter. Das Arbeitsverhältnis weist jedoch Besonderheiten des Sozialleistungsrechts auf. Die Sozialversicherungspflicht beschränkt sich auf die gesetzliche Renten-, Unfall- und Krankenversicherung sowie die soziale Pflegeversicherung. Dagegen besteht nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Dies hat zur Folge, dass die leistungsberechtigten Personen insoweit keine Anwartschaften auf Arbeitslosengeld sowie Ansprüche auf berufsbegleitende, die Beschäftigung sichernde Maßnahmen nach §§ 81 ff. SGB III erarbeiten können. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein (Wieder-)Aufnahmeanspruch in die Werkstatt für behinderte Menschen.

Wechselt ein/e Beschäftigte/r einer WfbM mit Hilfe des Budgets für Arbeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (mit Ausnahme von Inklusionsbetrieben) hat dies Auswirkungen auf seinen gesetzlichen Rentenanspruch. Aufgrund der neuen Rechtsstellung als Arbeitnehmer/in besteht das Risiko des Verlustes oder der Minderung der Rentenanswartschaften. Der Verlust des sogenannten „Rentenprivilegs“ der WfbM, bestehend aus günstigeren Beitragsregelungen zur Rentenversicherung sowie der Rente wegen voller Erwerbsminderung nach 20 Jahren (vgl. § 43 Abs. 4 SGB VI), stellt ein großes Hemmnis für den Wechsel aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dar und kann einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung haben, ob das Budget für Arbeit überhaupt in Anspruch genommen werden soll. Hierüber sind die Betroffenen bei den zuständigen Rentenversicherungsträgern aufzuklären.

Mit dem Budget für Arbeit soll einerseits die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Sofern Budgetbeschäftigte danach wie Beschäftigte ohne Budget für Arbeit gleichbehandelt werden sollen, wäre es konsequent, Budgetbeschäftigten auch denselben Schutz zur Risikoabsicherung bei Arbeitslosigkeit zu ermöglichen wie anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Menschen mit Behinderungen können wie Menschen ohne Behinderung von den Schwankungen des Arbeitsmarktes betroffen sein und bedürfen daher ebenso des Schutzes der Arbeitslosenversicherung. Andererseits ist die Nutzung des Budgets für Arbeit mit einem Nachteilsausgleich in Form des Lohnkostenzuschusses verbunden. Als Konsequenz dazu wäre es wünschenswert, dass bei Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit die rentenrechtliche Begünstigung der Werkstattbeschäftigten auch gelten soll, um Hemmnissen der Inanspruchnahme entgegenzuwirken.

Der Deutsche Verein empfiehlt daher, die Möglichkeit zu prüfen, Budgetbeschäftigte in die Arbeitslosenversicherung einzubeziehen oder eine gleichlautende bzw. ergänzende Regelung entsprechend des § 162 Nr. 2a SGB VI einzuführen, um Personen, die in das Budget für Arbeit wechseln, rentenrechtlich mit Personen gleichzustellen, die in einen Inklusionsbetrieb wechseln (und ggf. das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen). Dadurch würden Anreize für die Beschäftigten geschaffen und Altersarmut vorgebeugt.

c) Andere Leistungsanbieter

Durch das Bundesteilhabegesetz sind ebenfalls zum 1. Januar 2018 die Regelungen zu anderen Leistungsanbietern in § 60 SGB IX in Kraft getreten.

Dieses Leistungsangebot bietet Menschen mit Behinderungen mit Anspruch auf Werkstattleistungen die Möglichkeit, alternativ Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowohl im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) als auch im Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX) bei sog. „anderen Leistungsanbietern“ in Anspruch zu nehmen. Damit sollen die Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen erweitert werden. Der Deutsche Verein unterstützt die Neuregelung, da mit der Zulassung alternativer Anbieter das Wunsch- und Wahlrecht gestärkt wird. Neben einer steigenden Leistungsvielfalt, die den Bedürfnissen unterschiedlicher Leistungsberechtigter durch individualisierte und passgenaue Angebote gerechter wird, könnte dadurch auf Dauer sogar ein Wettbewerb unter den Anbietern entstehen.

Besonders im Blick hatte der Gesetzgeber Menschen mit Behinderungen, die keine arbeitsvertraglich abgesicherte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen können, bei denen aber eine WfbM nicht ihrem Bedarf oder ihrem Wunsch entspricht.

Um die Qualität der Leistungserbringung und die Mitbestimmung zu sichern, unterliegen andere Leistungsanbieter grundsätzlich den gleichen Vorschriften wie die Werkstätten für behinderte Menschen. Das sind neben jenen des SGB IX insbesondere die Werkstättenverordnung (WVO) und die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO). Allerdings sieht § 60 Abs. 2 SGB IX einige Ausnahmen vor, um eine Flexibilisierung bei der Umsetzung zu ermöglichen. Danach bedürfen andere Leistungsanbieter z.B. nicht der förmlichen Anerkennung. Die Zulassung erfolgt auf Antrag und im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung mit den Leistungsträgern. Eine Beschränkung des Leistungsangebotes auf (Teil-)Leistungen aus §§ 57, 58 SGB IX ist möglich. Sie müssen weder eine Mindestplatzzahl vorhalten noch besondere Anforderungen an die räumliche und sächliche Ausstattung erfüllen. Damit sollen auch kleinere Leistungsanbieter mit weniger Plätzen die Möglichkeit erhalten, sich zu etablieren. Des Weiteren wird Anbietern ohne eigene Räume ermöglicht, die Maßnahmen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in der Form von „ausgelagerten Bildungs- und Arbeitsplätzen“³² durchzuführen.³³ Eine Aufnahmeverpflichtung besteht anders als bei Werkstätten ebenfalls nicht.

Zudem besteht ein Wahlrecht, die Leistungen zur Beschäftigung bzw. im Arbeitsbereich einer Werkstatt in Kombination mit unterschiedlichen Leistungsanbietern in Anspruch zu nehmen, vgl. § 62 Abs. 1 SGB IX. Die Ausübung des Wunsch- und Wahlrechts muss dabei sowohl den Anforderungen des § 62 SGB IX als auch denen des § 104 SGB IX entsprechen. Werden Teile einer Leistung nach § 58 SGB IX im Verantwortungsbereich einer WfbM oder durch andere Leistungsanbieter erbracht, so bedarf die Leistungserbringung nach § 62 Abs. 2 SGB IX der Zustimmung des unmittelbar verantwortlichen Leistungsanbieters.

32 Vgl. Gesetzesbegründung BT-Drucks. 18/9522, S. 254, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz) vom 22. Juni 2016.

33 Sofern eine berufliche Bildung angeboten werden soll, muss der andere Leistungsanbieter über eine Zertifizierung nach AZAV verfügen.

Im Hinblick auf die Wahlmöglichkeiten nach § 62 SGB IX sind aus Sicht des Deutschen Vereins Abstimmungen und eine enge Zusammenarbeit der Leistungsanbieter untereinander sowie mit anderen Akteuren (Einrichtungen, Diensten, Behörden) notwendig. Um die Kooperation zwischen Leistungserbringern sicherzustellen, empfiehlt der Deutsche Verein insoweit Regelungen zur Koordination und Kooperation als fachliche Anforderung in die Leistungsvereinbarungen nach § 125 Abs. 1 SGB IX aufzunehmen.

Der Deutsche Verein weist auf das Potenzial des § 60 SGB IX für eine Vernetzung von Angebotsträgern (Inklusions- und Sozialbetriebe, Arbeitsmarktdienstleister, Beschäftigungsunternehmen, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, Bildungsträger und WfbM im Sozialraum) mit ihren Kompetenzen hin. Durch die Schaffung von sozialräumlich vernetzten Angeboten, die ineinandergreifen, können die verschiedenen Organisationen von ihren umfangreichen und spezifischen Erfahrungen und Kenntnissen in ihren jeweiligen Bereichen profitieren und dadurch mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt befördert werden.

Mit der gesetzlichen Neuregelung ist bisher nicht geklärt, ob und inwieweit eine neue Ausgabendynamik zulasten der Eingliederungshilfe befördert wird. Die Regelung wird im Rahmen der Finanzuntersuchung nach Art. 25 Abs. 4 BTHG evaluiert. Durch die Neuregelung entstehende höhere Aufwendungen der Eingliederungshilfeträger müssen ausgeglichen werden.³⁴

d) Ausbau von Zuverdienstmöglichkeiten³⁵

Der Zuverdienst hat sich als bedarfsgerechtes Angebot für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen erwiesen, von denen bisher insbesondere Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen profitiert haben.

Der Deutsche Verein möchte die Träger der Eingliederungshilfe dazu anregen, die Zahl der Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst auch auf der Grundlage der neuen Regelungen des SGB IX zu fördern und weiter auszubauen. Die Grundlage für den zukünftigen Ausbau von Zuverdienstmöglichkeiten sieht der Deutsche Verein ggf. im Bereich der anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX, aber zumindest im offenen Leistungskatalog zur Sozialen Teilhabe nach § 113 i.V.m. § 81 SGB IX. Der Zuverdienst hat sich als geeignetes alternatives und niedrigschwelliges Angebot zu Werkstätten für behinderte Menschen, insbesondere für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, bewährt. Dieses Leistungsangebot sollte aufgrund seiner positiven Wirkung auch künftig konsequent ausgebaut werden. Auch die Bekanntheit dieser Angebotsform sollte verbessert werden. Das Ziel sollte weiterhin sein, diese Beschäftigungsform personenzentriert und teilhabeorientiert auszugestalten.

Der Deutsche Verein empfiehlt in diesem Zusammenhang, Motivationsprämien, die lediglich als Anreiz zur Selbsthilfe durch Teilnahme an einer Maßnahme dienen, nicht als Erwerbseinkommen gemäß § 84 Abs. 1 SGB XII auf Leis-

³⁴ Vgl. Stellungnahmen des Deutschen Vereins (Fußn. 23).

³⁵ Vgl. Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung von „Zuverdienstmöglichkeiten“ im Bereich des SGB IX vom 26. Februar 2019, NDV 4/2019, S. 160–161.

tungen der Sozialhilfe anzurechnen.³⁶ Bei solchen Zuwendungen stehen rehabilitative, therapeutische und soziale Zwecke der Maßnahme im Vordergrund, sodass auch die Regelungen zum Mindestlohn keine Anwendung finden.

Die Leistungsträger und Leistungserbringer der Eingliederungshilfe sollten in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Möglichkeiten prüfen, Beschäftigungsmöglichkeiten in sog. „Zuverdienstprojekten“ auf der Grundlage der neuen Regelungen des SGB IX weiter zu fördern und auszubauen sowie ihre finanzielle Förderung sicherzustellen.³⁷

e) Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes oder unternehmensinterne Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt (vgl. § 215 Abs. 1 SGB IX). Bei Inklusionsbetrieben (bis Ende 2017: Integrationsprojekte), die ihre gesetzliche Grundlage in den §§ 215–218 SGB IX finden, handelt es sich um ein durch das Schwerbehindertenrecht geregeltes Instrument mit besonderen Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. 30 bis 50 % aller dort angesiedelten Arbeitsplätze stehen für Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung.

Mit den Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz wurde die Mindestquote zum 1. Januar 2018 auf 30 % (vorher: 25 %) in § 215 Abs. 3 SGB IX angehoben. Da Inklusionsbetriebe im Wettbewerb mit anderen Unternehmen stehen, sind entsprechende Rahmenbedingungen und Nachteilsausgleiche erforderlich. Dazu gehört u.a. die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes ab einer Beschäftigungsquote von 40 % besonders betroffener Menschen mit Schwerbehinderung (§ 68 Nr. 3c AO). Diese Quote stellt Inklusionsbetriebe insbesondere in der Gründungsphase oft vor zu große Herausforderungen.

Der Deutsche Verein empfiehlt deshalb, in der Aufbauphase (3 Jahre) den Inklusionsbetrieben eine Unterschreitung der gesetzlichen Mindestquote der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen um 10 Prozentpunkte steuerrechtlich zu ermöglichen.

Von der Einhaltung der Höchstgrenze der Quote von 50 % nach § 215 Abs. 3 Satz 2 SGB IX kann das Inklusions- bzw. Integrationsamt insbesondere bei einem Inklusionsbetrieb absehen, wenn dieser nachweislich auch mit einem höheren Anteil beschäftigter schwerbehinderter Menschen ein wirtschaftlich ausgeglichenes Betriebsergebnis erreichen kann. In der Praxis liegt der Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung bei vielen Inklusionsbetrieben über 50 %.

36 So hat das Bundessozialgericht in seinem Urteil vom 28. Februar 2013 (B 8 SO 12/11 R) entschieden, dass Motivationsprämien, welche zur Förderung der Teilnahmebereitschaft an einem Arbeitstraining gezahlt wurden, als Einkommen gemäß § 84 Abs. 1 Satz 1 SGB XII außer Betracht bleiben mit der Begründung, dass diese als „Rehabilitationsleistung“ und nur ergänzend zu Leistungen der Sozialhilfe gezahlt wurden.

37 Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Förderung von „Zuverdienstmöglichkeiten“ im Bereich des SGB IX vom 26. Februar 2019, NDV 4/2019, S. 160–161.

Zielgruppe der Inklusionsbetriebe sind nach § 215 Abs. 2 SGB IX insbesondere schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeits- oder Berufsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb eines Inklusionsbetriebs erschwert oder verhindert; schwerbehinderte Menschen nach zielgerichteter Vorbereitung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder einer psychiatrischen Einrichtung; behinderte Schüler/innen, die nur dann Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, wenn sie zuvor in einem Inklusionsbetrieb an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen und dort beschäftigt und weiterqualifiziert werden sowie seit dem 1. Januar 2018 auch langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen, die seit mehr als einem Jahr arbeitslos sind. Für die letztere Zielgruppe können Inklusionsbetriebe auch bei der Umsetzung der Förderungsinstrumente des § 16i und des § 16e SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine besondere Rolle spielen. Mit den längerfristigen und höheren Fördermöglichkeiten dieser SGB II-Instrumente kann auch für besonders arbeitsmarktfremde Personen mit einer Schwerbehinderung ein Zugang zu einer nachhaltigen Beschäftigung in Inklusionsbetrieben ermöglicht und damit zur Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beigetragen werden.

Inklusionsbetriebe bieten den schwerbehinderten Menschen eine Beschäftigung auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit arbeitsbegleitender Betreuung und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an, soweit erforderlich auch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder Gelegenheit zur Teilnahme an entsprechenden außerbetrieblichen Maßnahmen. Sie unterstützen bei der Vermittlung in eine sonstige Beschäftigung in einen Betrieb oder eine Dienststelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Inklusionsbetriebe bieten auch vorbereitende Maßnahmen für eine Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb an. Sie ermöglichen insbesondere besonders betroffenen und benachteiligten Menschen mit Schwerbehinderung die Teilhabe am Arbeitsleben und nehmen damit eine besondere Funktion zwischen den Werkstätten und anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ein.

Mit der Änderung des § 224 SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz wurde öffentlichen Auftraggebern die Möglichkeit eröffnet, neben Werkstätten auch Inklusionsbetriebe bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen bevorzugt zu berücksichtigen, um diese wirtschaftlich zu stärken.

Der Deutsche Verein sieht die öffentlichen Auftraggeber in einer besonderen Verantwortung, zur Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes beizutragen. Der Deutsche Verein fordert die öffentlichen Auftraggeber daher auf, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, um damit einen wesentlichen Beitrag für einen inklusiven Arbeitsmarkt zu leisten.

Inklusionsbetriebe erhalten zum Ausgleich für den besonderen Aufwand, der mit der Neuschaffung von Arbeitsplätzen und der Beschäftigung eines hohen Anteils von Menschen mit Behinderungen verbunden ist, eine finanzielle Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Dazu gehören z.B. finanzielle Leistungen für Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung des Betriebs (§ 217 SGB IX).

Ferner können sie Eingliederungszuschüsse der Agenturen für Arbeit nach §§ 88 ff. SGB III erhalten. Die Mittel der Ausgleichsabgabe sind jedoch begrenzt und Schwankungen unterworfen. Durch gesetzliche Änderungen wurden der Ausgleichsabgabe zahlreiche weitere Aufgaben übertragen. Die begrenzten Mittel der Ausgleichsabgabe und die Bindung der Mittel durch eine steigende Zahl an Inklusionsbetrieben haben in einigen Bundesländern dazu geführt, dass die Möglichkeiten der Förderung neuer Projekte und damit der Schaffung neuer Arbeitsplätze erschöpft war. Mit dem Sonderprogramm der Bundesregierung „Inklusionsinitiative II – AlleImBetrieb“³⁸ wurden deshalb zusätzliche 150 Mio. Euro für drei Jahre zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben zur Verfügung gestellt. Da das befristete Sonderprogramm keine dauerhafte finanzielle Absicherung ermöglicht, müssen für eine langfristige Förderung weitere ergänzende Finanzierungsquellen (z.B. aus Steuermitteln) erschlossen werden. Die Inklusionsleistung der Inklusionsbetriebe kann auf Dauer nicht nur aus den begrenzten Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert werden. Inklusion braucht eine verlässliche und nachhaltige Unterstützung.

Inklusionsbetriebe unterliegen als Marktteilnehmer im wirtschaftlichen Wettbewerb mit anderen Anbietern den allgemeinen steuerrechtlichen Regelungen. Für Inklusionsbetriebe, die als Zweckbetrieb nach § 68 Nr. 3c AO mindestens 40 % Menschen aus der Zielgruppe nach § 215 SGB IX beschäftigen, gilt der ermäßigte Umsatzsteuersatz gemäß dem Umsatzsteuergesetz (UStG).³⁹ Dieser relevanten „Umsatzsteuerermäßigung“ kommt für die Wettbewerbsfähigkeit der Inklusionsbetriebe eine wesentliche Bedeutung zu. Damit sie ihre Wachstumspotenziale und Beschäftigungsmöglichkeiten auch in Zukunft weiterhin ausschöpfen können, sind Inklusionsbetriebe auf verlässliche Rahmenbedingungen und Rechtssicherheit bei der Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes durch die Finanzbehörden angewiesen.

Der Deutsche Verein empfiehlt daher eine rechtssichere und inklusionsunterstützende gesetzliche Regelung zur Anwendung des ermäßigten Steuersatzes in gemeinnützigen Inklusionsbetrieben. Der Deutsche Verein empfiehlt auch eine Neuverteilung der Mittel der Ausgleichsabgabe zwischen Bund und Ländern zugunsten der Länder und ausführenden Behörden.⁴⁰

Inklusionsbetriebe bilden als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes mit besonderem sozialen Auftrag und ihrer breiten Angebotsstruktur für viele Menschen die optimale Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben auf der Grundlage des Normalisierungsprinzips. Es ist fachlich begrüßenswert, wenn mehr Betriebe der gewerblichen Wirtschaft dafür gewonnen werden, ihre Betriebsstätten oder Teile davon als Inklusionsbetriebe zu gestalten.

38 In den Jahren von 2016 bis 2019.

39 Vgl. § 12 Abs. 2 Nr. 8 UStG in Verbindung mit den §§ 51, 65–68 Abgabenordnung (AO).

40 Vgl. Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz am 5./6. Dezember 2018 zur Absenkung der Abführung aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds.

f) Unterstützte Beschäftigung

Das Instrument der unterstützten Beschäftigung ist ein Angebot für schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf als Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen, vgl. § 55 SGB IX.

Zur Zielgruppe gehören Menschen mit Behinderung mit einem Potenzial für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, z.B. Schulabgänger/innen aus Förderschulen, häufig im Grenzbereich zwischen einer geistigen Behinderung und einer Lernbehinderung, erwachsene Menschen, die im Laufe ihres (Erwerbs-)Lebens eine seelische Behinderung einschließlich neurokognitiver Beeinträchtigungen erworben haben und Beschäftigte von Werkstätten, die auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln möchten.

Unterstützte Beschäftigung umfasst hiernach die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ziel dieser Unterstützung ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Leistungsträger der individuellen betrieblichen Qualifizierung sind die Rehabilitationsträger nach § 55 Abs. 2 SGB IX, insbesondere die Bundesagentur für Arbeit. Bei der individuellen betrieblichen Qualifizierung handelt es sich um eine zweijährige, in Ausnahmefällen dreijährige Maßnahme für Personen, für die eine berufsvorbereitende Maßnahme oder Berufsausbildung wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht in Betracht kommt, bei denen jedoch die Prognose besteht, dass eine Beschäftigungsaufnahme mit Hilfe der unterstützten Beschäftigung gelingen kann. Diese Personen sollen für geeignete betriebliche Tätigkeiten erprobt, auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorbereitet und bei der Einarbeitung und Qualifizierung auf einem betrieblichen Arbeitsplatz unterstützt werden. Über die gesamte Maßnahme entscheidet der zuständige Reha-Träger, und der/die Leistungsberechtigte kann von einem Job-Coach des Anbieters der unterstützten Beschäftigung, z.B. einem Integrationsfachdienst, begleitet werden. Die Teilnehmenden der Maßnahme sind sozialversichert und erhalten ein Ausbildungsgeld i.S.d. SGB III. Besteht nach Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags weiterhin Unterstützungsbedarf, folgt eine Berufsbegleitung ohne zeitliche Beschränkung. Leistungsträger für schwerbehinderte Menschen ist das Integrationsamt. Gelingt der Übergang in eine Festanstellung nicht bzw. wird während der Maßnahme festgestellt, dass die Leistungsfähigkeit nicht mehr gegeben ist, kann der/die Teilnehmer/in unter Anrechnung der Hälfte der Zeit in den Berufsbildungsbereich der Werkstatt wechseln.

Das Instrument der unterstützten Beschäftigung hat sich in den letzten Jahren bewährt und ermöglicht Menschen mit Behinderungen, die eine dauerhafte Unterstützung am Arbeitsplatz benötigen, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es kann auch sinnvoll sein, dieses Instrument mit anderen Leistungsangeboten zu kombinieren, z.B. im Anschluss an eine betriebliche Qualifizierung die Inanspruchnahme des unbefristeten Lohnkostenzuschusses sowie Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz im Rahmen des Budgets für Arbeit. Hierfür bedarf es der entsprechenden Beratung der Arbeitgeber/innen. Dieses Instrument ist nicht nur ein wirkungsvoller Ansatz der beruflichen Inklusion, sondern bietet auch

die Chance, einen nachhaltigen und inklusiven Paradigmenwechsel bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen herbeizuführen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, Maßnahmen der unterstützten Beschäftigung auszubauen und zu fördern, da sie ein geeignetes Instrument darstellen, um eine dauerhafte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

g) Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste (IFD), §§ 192–198 SGB IX, sind ambulante professionelle Dienstleister, die von Behinderungen bedrohte, behinderte und schwerbehinderte Menschen bei der Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Sie stellen zur Unterstützung von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen Angebote zur Beratung und Betreuung bereit, die neben die schon vorhandenen Leistungen und eigenen Unterstützungsangebote der Vereinbarungspartner zur Teilhabe am Arbeitsleben treten.

Integrationsfachdienste werden schnittstellen- und leistungsträgerübergreifend im Auftrag der regionalen Inklusions- bzw. Integrationsämter, der Agenturen für Arbeit und weiterer Rehabilitationsträger tätig. Zusammen mit den Rehabilitationsträgern und den Inklusions- bzw. Integrationsämtern wirken sie darauf hin, die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung durch einen niederschweligen Zugang zum IFD und durch dessen Aktivitäten im Rahmen der Prävention (§ 3 SGB IX) zu verbessern.

Die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste liegt beim Inklusions- bzw. Integrationsamt.⁴¹ Dies bedeutet, dass die Inklusions- bzw. Integrationsämter dafür Sorge tragen müssen, dass ein „Mindestangebot“ der IFD zur Beratung und Unterstützung vorgehalten wird (hier wäre eine gesetzliche Klarstellung in § 194 Abs. 4 SGB IX erforderlich). Nach § 194 Abs. 5 SGB IX ist darauf hinzuwirken, dass die berufsbegleitenden und psychosozialen Dienste bei den von ihnen beauftragten IFD konzentriert werden. Im IFD sollen alle entsprechenden Aufgabenbereiche zu einem leistungsträgerübergreifenden Dienstleistungsangebot zusammengefasst werden. Die Inklusions- bzw. Integrationsämter finanzieren die IFD aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Für die Ausführung der Leistung bleibt wiederum der jeweilige Leistungsträger (= Auftraggeber) verantwortlich und finanziert die Beauftragung aus eigenen Mitteln. In der Regel soll in jedem Bezirk der Agenturen für Arbeit nur ein, alle Aufgabenbereiche und Zielgruppen umfassender IFD vorgehalten werden. Teilweise werden regional unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt, um die Situation einer bestimmten Zielgruppe zu verbessern, z.B. bei Menschen mit psychischer Beeinträchtigung den Übergang von einer Werkstatt für behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

⁴¹ Vgl. Gemeinsame Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) nach § 113 Abs. 2 SGB IX zur Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste durch die Rehabilitationsträger, zur Zusammenarbeit und zur Finanzierung der Kosten, die dem Integrationsfachdienst bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Rehabilitationsträger entstehen, Fassung vom 1. September 2016. Abrufbar unter: https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/_publikationen/reha_vereinbarungen/pdfs/GEIFD.web.pdf (letzter Abruf: 2. Juli 2020).

Zu den Aufgaben der IFD gehören die Beratung, Begleitung und Unterstützung von arbeitssuchenden oder beschäftigten Menschen mit Behinderungen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung, um diese auf geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, bereits bestehende oder neu erreichte Arbeitsverhältnisse zu sichern und damit die Teilhabe am Arbeitsleben dauerhaft und nachhaltig zu ermöglichen.⁴² Daneben bieten die IFD auch Information und Hilfestellung für Arbeitgeber/innen, vgl. § 193 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX. Sie stehen in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen als Ansprechpartner/innen zur Verfügung, um diese zu beraten, über die erforderlichen Leistungen zu informieren, den Leistungsbedarf zu klären und bei der Beantragung zu unterstützen, vgl. § 193 Abs. 2 Nr. 9 und 10 SGB IX.

Weiter beraten die IFD auch Einrichtungen und Dienste der schulischen oder beruflichen Bildung, der Krankenbehandlung und medizinischen Rehabilitation, Erbringer von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie deren Klientel und unterstützen frühzeitig bei Übergängen zum allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 194 Abs. 3 SGB IX).

Zielgruppen des IFD sind schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung, solche, die aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen und dabei auf arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind sowie schwerbehinderte Schulabgänger/innen, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind. Der Integrationsfachdienst kann nach § 192 Abs. 4 SGB IX auch zur beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen, die nicht schwerbehindert sind, tätig werden. Hierbei wird den besonderen Bedürfnissen seelisch behinderter oder von einer seelischen Behinderung bedrohter Menschen Rechnung getragen.

Die IFD nehmen eine wichtige sozialräumliche Funktion ein. Aufgrund ihres breiten Leistungsangebotes, von der Beratung über die Vorbereitung und (neben Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter) Vermittlung bis hin zu begleitenden Hilfen, ist der IFD ein zentrales Instrument, das es ermöglicht, die innerhalb des gegliederten Reha-Systems bestehenden Zuständigkeitsbegrenzungen einzelner Rehabilitations- und Leistungsträger strukturell zu überwinden und erforderliche Unterstützungsleistungen zu verzahnen. Der Integrationsfachdienst arbeitet eng mit dem/der Arbeitgeber/in im Betrieb und dem betroffenen Menschen zusammen. Darüber hinaus kooperiert der IFD mit dem Inklusions- bzw. Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, dem zuständigen Rehabilitationsträger, insbesondere den Berufshelfern der gesetzlichen Unfallversicherung und den Berufsgenossenschaften. Er ist vernetzt mit den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern sowie den Arbeitgeberverbänden, Berufsverbänden und Gewerkschaften, der Schwerbehindertenvertretung und den anderen Mitgliedern des betrieblichen Integrationsteams sowie den abgebenden schulischen und beruflichen Rehabilitationseinrichtungen. In den Integrationsfachdiensten stehen Fachkräfte mit entsprechender psychosozialer und/oder arbeitspädagogischer Qualifikation zur Verfügung, z.B. Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/Sozialpädago-

42 Vgl. Gemeinsame Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Fußn. 41).

ginnen, Psychologen/innen. Vor dem Hintergrund seiner Fach- und Netzwerkkennnisse wird der IFD zu einem wertvollen Unterstützungsangebot für Arbeitgeber/innen und schwerbehinderte Menschen, um eine passgenaue Vermittlung und Stabilisierung von Arbeitsverhältnissen zu ermöglichen. IFDs können das Ziel, eine selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, effektiv und effizient zu erreichen, unterstützen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, Integrationsfachdienste möglichst frühzeitig einzubinden. Dies gilt insbesondere für Übergänge aus Maßnahmen der Krankenbehandlung bzw. der medizinischen Rehabilitation zum allgemeinen Arbeitsmarkt im Sinne des § 11 SGB IX sowie für entsprechende Übergänge aus schulischen Maßnahmen und aus Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben. Die Beauftragung von Integrationsfachdiensten hat bedarfsorientiert zu erfolgen, und die individuellen Wünsche und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen sind zu berücksichtigen. Der Unterstützungsprozess ist individuell und zielgenau auszugestalten. Dies erfordert ausreichende personelle, sachliche und zeitliche Ressourcen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, das Dienstleistungsangebot des Integrationsfachdienstes durch die Gestaltung adäquater Rahmenbedingungen nachhaltig und koordiniert zu sichern.

h) Persönliches Budget

Das Persönliche Budget wurde mit dem SGB IX im Jahr 2001⁴³ eingeführt, um die Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

Mit der Leistungsform des Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX sollen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit erhalten, ihre Unterstützung möglichst eigenverantwortlich und selbstbestimmt zu planen, zu organisieren und zu finanzieren. In der Regel erhalten Menschen mit Behinderungen eine Geldleistung, in begründeten Einzelfällen werden auch Gutscheine ausgegeben. Menschen mit Behinderungen sollen als Kunden/Kundinnen, Käufer/innen oder Arbeitgeber/innen selbst entscheiden können, wer, wann, wo, wie und welche Leistung für sie erbringen soll. Unter Berücksichtigung ihrer Möglichkeiten und erforderlichen individuellen Unterstützung sollen die leistungsberechtigten Personen als kompetente „Expert/innen in eigener Sache“ den Leistungsanbietern und Leistungsträgern gegenüberreten und in den Mittelpunkt der Gesamt- und Teilhabeplanung rücken. Mit dem Persönlichen Budget wird das im SGB IX verankerte Wunsch- und Wahlrecht entscheidend gestärkt und der Gedanke der Personenzentrierung bei der Planung und Organisation von Teilhabeleistungen weiter in den Vordergrund gerückt. Das Persönliche Budget ermöglicht es den Menschen mit Behinderungen, die ihnen bewilligten Geldbeträge für ihre Unterstützungsleistungen selbstständig zu verwalten und zwischen verschiedenen Leistungen diejenige auszuwählen, die ihren individuellen Unterstützungsbedarfen und Teilhabewünschen entspricht.

Während das Persönliche Budget eine alternative Form der Leistung durch Geldzahlung an die leistungsberechtigte Person zur selbstbestimmten Versorgung mit den notwendigen Dienstleistungen ist, stellt das Budget für Arbeit eine eigenstän-

43 Seit dem 1. Januar 2008 als Rechtsanspruch ausgestaltet.

dige Sachleistung dar, die vom leistenden Rehabilitationsträger an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zum Ausgleich für die dauerhafte Leistungsminderung und für die Bereitstellung der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz gewährt wird.

Das Persönliche Budget stellt ein geeignetes Instrument dar, um Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und die konkreten Berufswünsche im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts des SGB IX zu verwirklichen. Budgetfähig sind alle Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX.⁴⁴ Darunter fallen insbesondere Leistungen zur Unterstützung bei der beruflichen Qualifizierung, bei der Eingliederung in Arbeit und Beschäftigung und zur Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse (Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsplatzsicherung). Außerdem sind Teilhabeleistungen budgetfähig, die zur Vorbereitung von Beschäftigungsverhältnissen notwendig sind, beispielsweise erforderliche Unterstützungsleistungen während eines Studiums oder eines Schulpraktikums. In der Praxis wurde das Persönliche Budget bereits (erfolgreich) in folgenden Bereichen umgesetzt: u.a. für den betrieblichen Berufsbildungsbereich (alternativ zur beruflichen Qualifizierung in einer Werkstatt für behinderte Menschen), für betriebliche berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (betriebliche BvB), Ausstattungskosten (Arbeitsplatzgestaltung), für Kraftfahrzeughilfen, für Arbeitsassistenten, für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, für mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängende Fahrtkosten etc.

Der Deutsche Verein empfiehlt, das persönliche Budget stärker zu nutzen. Denn es ermöglicht eine Erweiterung und Flexibilisierung von Unterstützungsangeboten. Nur wenn es verschiedene Teilhabeangebote gibt, die passgenau und auf die individuellen Bedarfe der Budgetnehmer/innen zugeschnitten werden können, kann in der Praxis das Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten besser gelebt werden.

6. Einbindung der Selbsthilfe und Interessenvertretungen

Partizipation, Mitbestimmung und Selbstvertretungskompetenz von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen sind ein zentraler Leitgedanke der UN-Behindertenrechtskonvention. Die Einbindung der Selbsthilfe trägt zu einer größeren Akzeptanz von Leistungsangeboten bei. Daher spielen die Interessenvertretungen im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben eine wesentliche Rolle.

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten (§§ 177–180 SGB IX) und hat nach § 178 Abs. 1 SGB IX die Aufgabe, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle zu fördern und deren Interessen zu vertreten. Sie ist oft ein Motor der Inklusion in Betrieben und unterstützt die Ausbildung und Beschäftigung schwer-/behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen.

⁴⁴ Vgl. dazu Bundesagentur für Arbeit (BA): Fachliche Weisungen Reha Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX, § 29 SGB IX Persönliches Budget, Stand: 20. April 2018. Abrufbar unter: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/FW-SGB-IX-29_ba017233.pdf (letzter Abruf: 2. Juli 2020).

Die Werkstattträte vertreten die Interessen der Beschäftigten innerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen und werden von den Beschäftigten der Werkstatt gewählt (§ 222 SGB IX). Sie bestimmen und wirken in den Angelegenheiten der Werkstatt mit, die Interessen der Beschäftigten berühren, vgl. § 222 Abs. 1 SGB IX. Der Deutsche Verein begrüßt die Stärkung der Werkstattträte durch die Einführung eines echten Mitbestimmungsrechts zu ausgewählten Fragestellungen in § 222 SGB IX neben den bestehenden Mitwirkungsrechten. Dies stärkt die Position der Werkstattträte und dient ihren Mitgestaltungsmöglichkeiten auf Augenhöhe. In der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung werden die Mitbestimmungsrechte der Werkstattträte konkretisiert und die Freistellungsregelungen für die Stellvertretung geringfügig verbessert. Überdies werden die Werkstätten verpflichtet, neben den Kosten für ihre Tätigkeit auch die Kosten der Werkstattträte für Teilnahmen an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu übernehmen (vgl. § 39 Abs. 1 Satz 2 WMVO) und auch für die Finanzierung der Interessenvertretungen der Werkstattträte auf Bundes- bzw. Landesebene Sorge zu tragen. Die Finanzierung der bundesweiten Interessenvertretung (Werkstattträte Deutschland e.V.) wird jedoch dahingehend gesetzlich neu geregelt, dass der Kostenträger nach § 63 Abs. 2 SGB IX, in der Regel die Träger der Eingliederungshilfe, jährlich zum 1. Februar 1,60 € für jeden Werkstattbeschäftigten an die Interessenvertretung der Werkstattträte auf Bundesebene überweist und damit Werkstattträte Deutschland künftig finanzielle Mittel direkt von den Trägern der Eingliederungshilfe erhält.⁴⁵ Es ist zudem eine jährliche Anpassung des Betrages vorgesehen, die sich nach den gleichen Regelungen richtet, die für die Anpassung der Ausgleichsabgabe gelten.

Der Deutsche Verein fordert eine unbürokratische und klare Regelung zur Finanzierung der Werkstattträte auf Bundesebene, die eine wirksame und für alle Akteure befriedigende Lösung mit sich bringt.

Der Deutsche Verein fordert die beteiligten Akteure auf, sicherzustellen, dass die Interessenvertretungen der Werkstattbeschäftigten auf Landes- und Bundesebene ausreichend finanziert werden.

Es ist auch zu begrüßen, dass gemäß § 222 Abs. 5 SGB IX in den Werkstätten für behinderte Menschen Frauenbeauftragte gewählt werden sollen. Als Frauenbeauftragte haben die beauftragten Frauen zu den Ratsuchenden einen Zugang „auf gleicher Augenhöhe“ und können somit besonders gut der Diskriminierung von Frauen in Einrichtungen im Sinne des Peer Support entgegenwirken. Durch die Vorbildfunktion der Frauenbeauftragten werden Frauen in Einrichtungen gestärkt und unterstützt, auch selbst für die Wahrung ihrer Rechte und die Verwirklichung von Gleichberechtigung einzutreten. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung und möglicherweise auch ein Beitrag zur Prävention vor Gewalt und sexuellen Übergriffen gegen Frauen mit Behinderungen gerade am Arbeitsplatz.

Der Deutsche Verein fordert die beteiligten Akteure auf, sicherzustellen, dass die Frauenbeauftragten ausreichend finanziert werden.

⁴⁵ Eine Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) erfolgte im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

IV. Fazit

Der Deutsche Verein begrüßt alle Ansätze, die eine verbesserte Teilhabe an beruflicher Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen unterstützen.

Von besonderer Bedeutung ist die in §§ 14 ff. SGB IX geregelte engere und stärkere Zusammenarbeit und Kooperation der Rehabilitationsträger untereinander bei der Bedarfsermittlung und Teilhabeplanung.

Ausgangspunkt der Erbringung personenzentrierter Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben ist eine personenzentrierte und bei Bedarf trägerübergreifend wirkende Bedarfsermittlung, Leistungsplanung und Leistungsgewährung. Für die Reha-Träger sind die Ergebnisse der Bedarfsermittlung die Grundlage für eine gegebenenfalls folgende Teilhabeplanung und für Auswahlentscheidungen über individuell geeignete und erforderliche Leistungen zur Erreichung der jeweiligen Teilhabeziele. Bislang wurden in der Praxis viele unterschiedliche Instrumente bei der Bedarfsermittlung eingesetzt. Einen einheitlichen Rahmen für die Nutzung und Weiterentwicklung von Instrumenten gab es bisher nicht. Für eine realistische Bemessung des individuellen Bedarfes wäre es für die Menschen mit Behinderungen und für die Leistungsträger vorteilhaft, personenzentrierte Instrumente unter Nutzung des bio-psycho-sozialen Modells einzusetzen, die sich hinsichtlich der verschiedenen Teilhabeleistungen ergänzen und die Schnittstellen der Leistungsbereiche berücksichtigen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, Instrumente zur Erkennung und Ermittlung des Bedarfes für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen entsprechend der in § 13 SGB IX vorgegebenen Anforderungen, insbesondere unter Zugrundelegung des bio-psycho-sozialen Modells zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln und einzusetzen, die die Schnittstellen zu anderen Teilhabeleistungen berücksichtigen und insbesondere den Bedarf an Unterstützung und Teilhabeleistung realistisch erfassen.

Der Deutsche Verein fordert alle Adressaten dieser Empfehlungen auf, die genannten Möglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Teilhabe am Arbeitsleben gemeinsam umzusetzen.

Um Leistungen der beruflichen Bildung und der Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert zu erbringen, müssen diese Leistungsangebote und Wahlmöglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie z.B. das Budget für Arbeit und das Leistungsangebot der anderen Leistungsanbieter, gefördert und flexibel ausgestaltet werden.

Der Deutsche Verein sieht noch erheblichen Verbesserungsbedarf bezüglich der Zusammenarbeit und Vernetzung der relevanten Akteure der Teilhabe am Arbeitsleben. Für eine gelingende Inklusion in den Arbeitsmarkt ist eine Zusammenarbeit im Sinne der Grundsätze zur Koordination und Kooperation der Rehabilitationsträger in Teil 1 des SGB IX notwendig, mit der Chancen der vielfältigen Leistungsangebote zur Teilhabe am Arbeitsleben genutzt und verzahnt werden. Zudem müssen Hemmnisse und Barrieren für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt weiter abgebaut werden. Nur so kann eine gleichberechtigte und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben realisiert werden.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit 140 Jahren das Forum des Sozialen

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation. Der Deutsche Verein wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de