

# **Neue Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen**

im Licht der  
UN-Behindertenrechtskonvention

# Inhalt

<b>3</b>	<b>Vorwort</b>	<b>30</b>	
<b>4</b>	<b>1. Zusammenfassung</b>	<b>30</b>	
<b>5</b>	<b>2. Einleitung</b>	<b>31</b>	
<b>7</b>	<b>3. Anforderungen und Voraussetzungen zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen</b>	<b>33</b>	
<b>7</b>	3.1. Anforderungen an die Gestaltung von Übergängen	<b>33</b>	4.1.9. Andere Leistungsanbieter im Verhältnis
<b>8</b>	3.2. Information, Beratung und Berufliche Orientierung	<b>35</b>	a. Zu Werkstätten für behinderte Menschen
<b>8</b>	3.2.1. Information und Beratung	<b>35</b>	b. Zu Inklusionsfirmen und anderen Unternehmen des allg. Arbeitsmarktes
<b>9</b>	3.2.2. Berufliche Orientierung in der Schule	<b>37</b>	c. Zum Budget für Arbeit
<b>10</b>	3.3. Zur Teilhabe am Arbeitsleben von besonderen Personengruppen	<b>37</b>	4.1.10 Anforderungen an die Umsetzung
<b>10</b>	3.3.1. Menschen mit psychischen Erkrankungen	<b>37</b>	4.2. Budget für Arbeit
<b>13</b>	3.3.2. Menschen mit Behinderung und komplexem Unterstützungsbedarf	<b>41</b>	4.2.1. Zusammenfassung
		<b>43</b>	4.2.2. § 61 SGB IX
<b>17</b>	<b>4. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes</b>	<b>45</b>	4.2.3 Orientierungshilfe der BAGüS zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab dem 1. Januar 2018
<b>17</b>	4.1. Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)	<b>46</b>	4.2.4. Anforderungen an die Umsetzung des Budgets für Arbeit (Zusammenfassung)
<b>17</b>	4.1.1. Zusammenfassung	<b>47</b>	
<b>17</b>	4.1.2. Einleitung	<b>48</b>	<b>5. Übergreifende Klärungsbedarfe und Anforderungen an die Weiterentwicklung der gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen</b>
<b>17</b>	4.1.3. Gesetzliche Regelungen für Werkstätten für behinderte Menschen	<b>48</b>	
<b>19</b>	4.1.4. § 60 SGB IX Andere Leistungsanbieter	<b>50</b>	<b>6. Bereits bestehende Alternativen zur WfbM</b>
<b>19</b>	4.1.5. Zielsetzungen des Gesetzgebers	<b>50</b>	6.2. Die Virtuelle Werkstatt Saarbrücken
<b>20</b>	4.1.6. Mögliche Zielgruppen	<b>51</b>	6.3. integra MENSCH – Bamberg bewegt – Bamberger Modell
<b>20</b>	4.1.7. Rechtsverhältnis	<b>52</b>	6.4. Hamburger Arbeitsassistenten
<b>20</b>	4.1.8. Vereinbarungen zwischen Anderen Leistungsanbietern und Leistungsträgern	<b>55</b>	6.5. ProjektRouter gGmbH
<b>20</b>	a. Grundlagen für Vereinbarungen Anderer Leistungsanbieter mit der Bundesagentur für Arbeit (BA)		<b>7. Schlussbetrachtungen</b>
<b>27</b>	b. Grundlagen für Vereinbarungen des Anderen Leistungsanbieters mit den Trägern der Eingliederungshilfe		7.1. Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)
			7.2. Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)
			<b>8. Literatur- und Quellenverzeichnis</b>
			<b>Impressum</b>

## Vorwort

„Du wirst dich nähren von deiner Hände Arbeit;  
wohl dir, du hast es gut.“ Psalm 128, 2

Arbeit hat für die meisten Menschen in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Sie dient der Erwerbs-sicherung, eröffnet Entscheidungsspielräume und bestimmt wesentlich den sozialen Status. Darüber hinaus schafft sie Selbstvertrauen, trägt zur Selbstverwirklichung bei, wirkt strukturierend und sinnstiftend und vermittelt das Gefühl des Einbezogeneins und Gebraucht-Werdens.

Für die gesellschaftliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist die Teilhabe am Arbeitsleben von entsprechend hoher Bedeutung. Die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben stellt dabei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar. Bund, Länder, Gesetzgeber, Leistungsträger und Leistungserbringer, aber auch Kammern und Wirtschaftsunternehmen stehen daher in der gemeinsamen Verantwortung, zu einer inklusiven Gesellschaft beizutragen, zu der grundlegend auch ein inklusiver Arbeitsmarkt gehört.

Zum 1. Januar 2018 sind im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben gesetzliche Neuregelungen geschaffen worden, die das bestehende Leistungsangebot für Menschen mit Behinderungen ergänzen sollen. Mit der vorliegenden Handreichung setzt sich die Diakonie Deutschland ausführlich mit den neuen Leistungen, ihren Möglichkeiten und Grenzen auseinander, beschreibt Anforderungen an die Umsetzung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung. Sie trägt damit zur Schaffung einer innovativen Angebotsstruktur zur Förderung der selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen bei.



Maria Loheide  
Vorstand Sozialpolitik

# 1. Zusammenfassung

Die vorliegende Handreichung beschreibt Anforderungen und Voraussetzungen zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und geht dabei auf die Situation und die Bedarfe spezieller, besonders benachteiligter Personengruppen ein. Sie informiert umfassend über die im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-teilhabegesetz) geschaffenen neuen Angebote nach § 60 SGB IX (Andere Leistungsanbieter) und § 61 SGB IX (Budget für Arbeit) und nimmt dabei eine kritische Bewer-

tung der gesetzlichen Regelungen sowie des „Fachkonzepts der Bundesagentur für Arbeit für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern“ und der „Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe vor. Weiterhin werden bereits bestehende Angebote der Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) skizziert und Anforderungen an die Umsetzung und Weiterentwicklung gesetzlicher und untergesetzlicher Regelungen beschrieben.

## 2. Einleitung

Die Diakonie Deutschland, die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und Fachverbände sowie ihre Mitglieder setzen sich für eine Gesellschaft ein, in der jeder Mensch von Beginn an dazugehört – unabhängig vom sozialen Status, vom kulturellen und religiösen Hintergrund, von der sexuellen Orientierung oder von geistigen, psychischen oder physischen Beeinträchtigungen.

Mit ihrem sozial- und fachpolitischen Engagement engagieren sie sich aktiv für die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) und die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft und damit einhergehend für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes und die inklusive Weiterentwicklung der Rehabilitationssysteme.

Die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen<sup>1</sup> steht seit einigen Jahren weit oben auf der politischen Agenda. Gründe hierfür sind die hohe Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen und die steigenden Zugangszahlen zu den Werkstätten für behinderte Menschen, sowie der damit verbundene Kostenanstieg insbesondere der Leistungen der Eingliederungshilfe. Gleichzeitig ist die Bundesrepublik Deutschland zur Umsetzung der UN-BRK verpflichtet. Nach Artikel 27 UN-BRK muss es Menschen mit Behinderungen möglich sein, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt zu verdienen. Um eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, müssen sowohl der allgemeine Arbeitsmarkt als auch die Rehabilitationssysteme entsprechend weiterentwickelt werden. Hierzu will die Diakonie Deutschland - unter anderem durch diese Handreichung – einen Beitrag leisten.

Anlass für die Projektarbeit waren die Ende des Jahres 2016 im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) geschaffenen Neuregelungen im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben, insbesondere die Bestimmungen des § 60 SGB IX (Anderer Leistungsanbieter) und § 61 SGB IX (Budget für Arbeit). Mit diesen Neuregelungen wurden für diejenigen Menschen mit Behinderungen, die die Aufnahmevoraussetzungen für eine WfbM erfüllen, zwei Angebotsformen angelegt, die nach dem Willen des Gesetzgebers zum einen eine Alternative zur WfbM bieten und zugleich den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern sollen.

Durch die neuen Angebote wollte der Gesetzgeber die Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen erweitern. Seit dem 1. Januar 2018 haben Menschen mit Behinderungen, die die Aufnahmevoraussetzungen erfüllen, nach § 62 Abs.1 SGB IX nun die Möglichkeit, Leistungen in folgender Kombination in Anspruch zu nehmen: ausschließlich bei einer WfbM, bei einer WfbM in Kombination mit Anderen Leistungsanbietern oder ausschließlich bei Anderen Leistungsanbietern. Zudem können sie, sofern ihnen ein entsprechender Arbeitsplatz angeboten wird, ein Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX in Anspruch nehmen.

Seit Veröffentlichung der Neuregelungen besteht eine Vielzahl offener Fragen, die im Vorfeld einer möglichen Umsetzung der Klärung bedurften. Mit dem Projekt „Neue Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen im Licht der UN-Behindertenrechtskonvention“ wurden diese Fragen einer vertieften internen und externen Diskussion und Bearbeitung zugeführt und die mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen verbundenen Chancen und Risiken dieser neuen Angebote analysiert und bewertet. Darüber hinaus werden zur weiteren Information auch andere, bereits bestehende Angebote und Projekte außerhalb der WfbM skizziert.

Die Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Entwicklung von neuen Leistungsangeboten außerhalb der WfbM hat in der Fachwelt und so auch innerhalb der Diakonie zu intensiven, teils kontroversen Diskussionen geführt. Als ursächlich hierfür wird vor allem die bereits im Gesetzgebungsverfahren vielfach formulierte Sorge angesehen, dass es durch die neuen Leistungsangebote zu einer Abschmelzung anerkannter Qualitätsstandards und einer damit verbundenen „unlauteren“ Konkurrenz für den WfbM kommen könnte.

Die Diakonie Deutschland setzt sich für die Weiterentwicklung qualitativ hochwertiger, individuell bedarfsge rechter Teilhabeangebote für Menschen mit Behinderungen ein. Diese können und sollten ihrer Ansicht nach vor dem Hintergrund ihrer jahrzehntelangen Erfahrungen und umfangreichen Expertise auch weiterhin von den WfbM sowie in der Umsetzung des Wunsch- und Wahlrechtes auch von Anderen Leistungsanbietern erbracht werden können, die die fachlichen Standards erfüllen. Ausgangspunkt und handlungsleitend für die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben sind dabei die Leitlinien der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die mit dem Grundsatz der Selbst-

<sup>1</sup> Die Handreichung bezieht Menschen mit geistiger Behinderung, Körperbehinderung inkl. Sinnesbehinderungen und psychischer Erkrankung unabhängig von Art und Schwere ihrer Teilhabebeeinträchtigung oder vom Umfang ihres Unterstützungsbedarfs ein. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird das Synonym „Menschen mit Behinderungen“ stellvertretend für alle genannten Personenkreise verwendet.

bestimmung und der Verwirklichung des Wunsch- und Wahlrechtes einhergehende Ausrichtung der Teilhabeangebote am personenzentrierten Ansatz. Maßgeblich für qualitativ hochwertige Teilhabeangebote sind demzufolge die Ausrichtung der Angebote an den oben genannten Grundsätzen und die Passgenauigkeit der Angebote. Die Herausforderung, diese Anforderungen zu erfüllen, stellt sich allen Leistungsanbietern zukünftig gleichermaßen.

Dieser Diakonietext richtet sich insbesondere an die diakonischen Träger von Einrichtungen und Diensten. Ziel ist es, sie über die neuen Angebote im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben – insbesondere zu § 60 SGB IX (Andere Leistungsanbieter) und zu § 61 SGB IX (Budget für Arbeit) – zu informieren und Handlungsempfehlungen zur Umsetzung bereitzustellen. Weiterhin werden Anforderungen an die konzeptionelle Ausgestaltung der Angebote und Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen beschrieben.

## 3. Anforderungen und Voraussetzungen zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen

### 3.1. Anforderungen an die Gestaltung von Übergängen

Mit der Schaffung der neuen Leistungsangebote nach § 60 SGB IX „Andere Leistungsanbieter“ und § 61 SGB IX „Budget für Arbeit“ wurden im Rahmen des BTHG Forderungen von Verbänden nach einem rechtlichen Rahmen zur Schaffung von Alternativen zur WfbM erfüllt. Bereits im Jahr 2009 hat die Diakonie Deutschland gemeinsam mit dem Bundesverband evangelische Behindertenhilfe (BeB) gefordert, die politischen Bemühungen nicht nur auf die Schaffung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für entsprechend leistungsstarke Menschen mit Behinderungen zu beschränken, sondern eben auch andere Möglichkeiten als Alternativen zu einer Beschäftigung in der WfbM zu eröffnen. In ihrer Handreichung „Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung außerhalb der WfbM“ (2009) hatte die Diakonie Deutschland ihre Vorstellungen und Forderungen an die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der WfbM dargelegt.<sup>2</sup> Der Schwerpunkt lag dabei auf der Gestaltung von Übergängen (Schnittstelle Schule - berufliche Qualifizierung und Schnittstelle Berufliche Bildung - Arbeitsmarkt.)

Für den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Teilhabeleistungen außerhalb der WfbM wurden in diesem Rahmen 15 Thesen erarbeitet. Da diese bis heute nicht an Aktualität verloren haben und weiterhin als richtungsweisend für die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben betrachtet werden, werden sie hier den weiteren Ausführungen noch einmal vorangestellt.

#### „Fünfzehn Thesen“ – Ergebnisse der Strukturanalyse von 44 Praxisbeispielen

Im Rahmen des Projektes wurden bundesweit 44 Praxisbeispiele erfasst, die darauf abzielen, Teilhabemöglichkeiten alternativ zu Werkstätten für behinderte Menschen zu initiieren, zu unterstützen und zu fördern. Dabei handelte es sich um unterschiedliche Modellprojekte sowie (landesspezifische) Fördermaßnahmen beziehungsweise -instrumente, die zum Teil als beispielhaft gelten. Ein Anspruch auf Vollständigkeit bestand nicht, jedoch bildeten

die erfassten Instrumente, Projekte und Maßnahmen einen repräsentativen Querschnitt verschiedener Aktivitäten von verantwortlichen Leistungserbringern, Leistungsträgern sowie von Politik und Verwaltung ab. Eine eigens zu diesem Zweck entwickelte Erfassungsmatrix unterstützte die Vergleichbarkeit der bereits bestehenden und in der Praxis erprobten Instrumente, Projekte und Maßnahmen. Im Ergebnis der Analyse wurden Strukturelemente erfasst, die die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen unterstützen und fördern beziehungsweise ermöglichen. Für den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Teilhabeleistungen alternativ zur Werkstatt für behinderte Menschen ließen sich folgende 15 Thesen ableiten:

1. Bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ist der personenzentrierte Ansatz handlungsleitend. Insofern orientiert sich die Unterstützungsleistung am individuellen Bedarf des jeweiligen Menschen. Erfahrungsgemäß ist in vielen Fällen eine Begleitung von Vorteil, die flexibel Rückschläge und nötige Wiederholungen, wechselnde Prozessgeschwindigkeiten sowie Erfolge berücksichtigen kann.
2. Heranführung an berufliche Tätigkeiten gelingt, wenn sie individuell erfolgt sowie schrittweise und zeitlich an den jeweiligen Bedarf angepasst wird. Gleichzeitig muss die Möglichkeit gegeben sein, Schwerpunkte (wieder) zu fokussieren, wie zum Beispiel die Stärkung der Tagesstruktur, den Ausbau von Schlüsselqualifikationen, eine Anlernfähigkeit, die Vermittlung von Qualifizierungsmodulen, eine Ausbildung oder die Tätigkeit in arbeitsmarktnahen Strukturen.
3. Durch die Abstimmung und Koordinierung von Übergangsprozessen zwischen einzelnen Lebensphasen und gesellschaftlichen Teilsystemen nehmen sowohl das Spektrum der Beschäftigungsmöglichkeiten wie auch nachhaltige Integrationschancen für Menschen mit Behinderungen zu.
4. Erfolg versprechend sind Alternativen zur WfbM dann, wenn sich Arbeitsplatz, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsinhalte der wechselnden Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen flexibel anpassen können.

<sup>2</sup> Diakonie Texte Handreichung 13.2009 „Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung außerhalb der WfbM“

5. Die Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben erfordert die Bereitstellung entsprechender finanzieller und personeller Ressourcen.
6. Verantwortliche Akteure und Institutionen der Leistungserbringer und Leistungsträger agieren gemäß ihrer eigenen Zuständigkeit sowie institutionsgeprägter Werte, Ziel- und Handlungsanforderungen. Um die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, ist eine bessere Kooperation untereinander zukünftig unerlässlich.
7. Die Durchlässigkeit zwischen Institutionen wie Schule, klinisch-therapeutischen Einrichtungen, Werkstätten für behinderte Menschen und Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmöglichkeiten wird unterstützt durch die Stärkung derjenigen handelnden Akteure im System, die Übergänge aus dem Werkstattssystem heraus gestalten (wollen).
8. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen außerhalb der WfbM gelingt dann besser, wenn die Leistungen der beruflichen und sozialen Teilhabe im Sinne eines „stabilisierenden Gesamtsettings“ miteinander abgestimmt und koordiniert werden.
9. Als erfolgreich erweisen sich selbständige und kleine Projekte mit Anbindung an große Träger – oft in übersichtlichen sozialen Gefügen, die intern alternative und sich steigernde Beschäftigungsangebote vorhalten und extern mit vielen Akteuren des Arbeitsmarktes vernetzt sind.
10. Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen sind für die Leistungsberechtigten dann besonders attraktiv, wenn ihnen ein durchlässiger Zugang ermöglicht wird, bei dem erworbene Versorgungs- und Sozialleistungsansprüche bewahrt und fortgesetzt werden können und sich gleichzeitig die zusätzliche Perspektive einer (dauerhaften) Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschließt.
11. Die Chance auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird durch eine frühzeitig beginnende, langfristig geplante sowie kontinuierlich fortgeschriebene Lebens- und Berufswegeplanung unterstützt. Hierbei werden – in Absprache mit dem jeweiligen Menschen mit Behinderung – die Angehörigen beziehungsweise gesetzlichen Vertreterinnen sowie die relevanten Institutionen und Rehabilitationssträger beteiligt.
12. Die gruppenbezogene Auslagerung dauerhafter Werkstattplätze ist für Arbeitgeber häufig von Vorteil, da sie damit zum Beispiel von umfassenden Arbeitgeberpflichten entbunden werden. Gleichzeitig sinkt jedoch für die Menschen mit Behinderungen die Chance einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in dem Betrieb. Vor diesem Hintergrund sind Einzelarbeitsplätze teilweise besser geeignet, da sie die Chance auf eine Übernahme in ein betriebliches Arbeitsverhältnis erhöhen.
13. Leistungserbringer und Kostenträger, die untereinander und mit weiteren Leistungserbringern personenziert und nach dem individuellen Bedarfsprinzip flexibel und konstruktiv agieren, befördern die Integration von Menschen mit Behinderung.
14. Der allgemeine Arbeitsmarkt hält kaum geeignete Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen bereit. Es hat sich als positiv erwiesen, gemeinsam mit potenziellen Arbeitgebern ein passendes Stellenprofil beziehungsweise eine passende Stellenbeschreibung sowie das für den jeweiligen Menschen mit Behinderung geeignete Unterstützungsarrangement zu entwickeln.
15. Eine wesentliche Ursache für den erschwerten Zugang für Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt besteht in dem separierenden Bildungssystem. Schulabgängerinnen und -abgängern von Förderschulen bleibt in der Regel der Schritt in Ausbildungs- und Arbeitsstrukturen außerhalb der WfbM verwehrt. Integrierte Bildungskonzepte in der (Förder-)Schule unter Einbindung arbeitsmarktnaher Strukturelemente fördern die berufliche Entwicklung.

## 3.2. Information, Beratung und Berufliche Orientierung

### 3.2.1. Information und Beratung

Mit dem BTHG verfolgt der Gesetzgeber unter anderem das Ziel, die Wahlmöglichkeiten im Hinblick auf Angebote der beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern und damit die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

Um zwischen den verschiedenen Teilhabeangeboten wählen zu können, müssen diese den Leistungsberechtigten jedoch auch bekannt sein. Eine frühzeitige, umfassende Information und Beratung ist deshalb eine wesentliche Voraussetzung für die Orientierung, Planungs-, und Entscheidungsfindung.

Für die Information und Beratung von Menschen mit Behinderungen sieht das BTHG verschiedene Formen vor:

Nach § 106 SGB IX (Beratung und Unterstützung) haben die Träger der Eingliederungshilfe eine Beratungspflicht. Die Regelung soll dazu beitragen, dass der Leistungsberichtigte nicht nur informiert wird, sondern über die gesamte Dauer des Verfahrens konkrete Unterstützung erhält, beispielsweise bei der Antragsstellung oder der Erfüllung seiner Mitwirkungspflichten. Unterstützung ist aber auch im Zusammenhang mit der



Leistungserbringung zu gewährleisten, beispielsweise bei der Vorbereitung zur Auswahl von konkreten Leistungen sowie zur Kontaktaufnahme und Begleitung zu Leistungsanbietern oder bei der Entscheidung über Leistungserbringer und anderes.

Zudem müssen nach § 12 Abs. 1 Satz 3 SGB IX alle Rehabilitationsträger Ansprechstellen benennen, die barrierefreie Informationen zur Inanspruchnahme von Leistungen und zu Beratungsangeboten bereitstellen. Diese müssen sich untereinander vernetzen und Menschen mit Behinderungen Informationen zu allen Rehabilitationsleistungen vermitteln können.

Einen weiteren wichtigen Baustein stellt die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) nach § 32 SGB IX dar, die vor allem im Rahmen des Peer-Counseling erfolgen soll. Es sollen bundesweit mehr als 400 Beratungsstellen eingerichtet werden. Für die fachliche und organisatorische Unterstützung der EUTB wurde die Fachstelle Teilhabeberatung (FTB) eingerichtet.<sup>3</sup>

Die Leistungsträger sind verpflichtet, die Leistungsberechtigten auf die EUTB hinzuweisen.

Neben den Trägern der Eingliederungshilfe führt auch die Bundesagentur für Arbeit Beratung für Menschen mit Behinderungen sowie Maßnahmen der Beruflichen Orientierung in den allgemeinbildenden Schulen durch.

Auch für die anderen Akteure, unter anderem Schulen, Integrationsfachdienste (IFD), Jobcenter, Kammern und WfbM ist und bleibt es eine wichtige Aufgabe, Menschen mit Behinderungen über die neuen Rechtsansprüche und Angebote zu informieren und zu beraten.

### 3.2.2. Berufliche Orientierung in der Schule

Der Phase der beruflichen Orientierung in der Schulzeit kommt im Hinblick auf die Entwicklung einer beruflichen Perspektive und die Chancen zu einer Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine wichtige Bedeutung zu. Die Diakonie Deutschland und andere Verbände fordern deshalb seit vielen Jahren die Einführung eines verbindlichen Berufsorientierungsverfahrens in den Schulen.

Seit Ende 2011 bis 2018 wird in Deutschland die Initiative Inklusion<sup>4</sup> durchgeführt. Diese wurde von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern, Integrationsämtern und Hauptfürsorgestellen entwickelt. Es wurden für insgesamt drei Handlungsfelder 140 Millionen Euro mit dem Ziel zur Ver-

fügung gestellt, mehr schwerbehinderte Menschen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

Das Handlungsfeld 1 bezieht sich auf die Berufsorientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler. Es wurden 80 Millionen Euro mit dem Ziel bereitgestellt, jährlich 10.000 schwer behinderte Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf beruflich intensiv zu orientieren. Die Bundesmittel wurden durch Landesmittel beziehungsweise aus der Ausgleichsabgabe aufgestockt. Unter Einbindung aller Akteure, die an der Entwicklung schwerbehinderter Jugendlicher beteiligt sind, sollte modellhaft die frühzeitige Berufsorientierung erprobt werden. Ziel war es, den oft vorgezeichneten Weg von der Förderschule in die WfbM zu verlassen und stattdessen eine Platzierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen.

Ob eine Evaluation der in den Ländern erprobten Programme durchgeführt wurde und welche Erkenntnisse und Konsequenzen auf Seiten des Bundes daraus gezogen wurden, ist nicht bekannt.

Die Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) hat Ende 2017 eine „Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an den Schulen“ vorgelegt (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017)<sup>5</sup>. Danach haben sich die Länder zum Ziel gesetzt, dass berufliche Orientierung nach den Grundsätzen dieser Empfehlung an allen Schulen verankert und bei Bedarf weiterentwickelt wird. An den Schulen sollen Konzepte für eine individuelle, zielgerichtete berufliche Orientierung – auch bezogen auf spezifische Bedarfsgruppen – erarbeitet, umgesetzt und weiterentwickelt werden. Der Beschluss fokussiert auf allgemeinbildende Schulen und bezieht auch Menschen mit Behinderungen („weitere inklusiv beschulte Schülerinnen und Schüler“) ein. Unter anderem heißt es, dass Berufsorientierung für (schwer-) behinderte Schülerinnen aller Schularten durch „Berufsorientierung INDIVIDUELL“ unterstützt wird. Zudem würden grundsätzlich alle Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III inklusiv ausgestaltet, das heißt, im Rahmen der Inklusion könnten an diesen Maßnahmen auch Schülerinnen mit erhöhtem Förderbedarf teilnehmen.<sup>6</sup>

Eine detaillierte Aus- und Bewertung dieser Empfehlungen war innerhalb der Projektlaufzeit nicht möglich und wird nach Abschluss des Projektes gesondert erfolgen. Die Diakonie Deutschland wird die weitere Entwicklung in den Ländern kritisch begleiten und sich weiter für ein verbindliches Berufsorientierungsverfahren einsetzen, das an der Umsetzung der UN-BRK orientiert ist und den Menschen mit Behinderung, seine Wünsche und Vorstel-

3 <https://www.teilhabeberatung.de/node/6>

4 <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a743-initiative-inklusion-infoblatt.html>

5 Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an den Schulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017) ([https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2017/2017\\_12\\_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf))

6 Dokumentation zur Beruflichen Orientierung an allgemeinbildenden Schulen, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017 [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2017/2017\\_12\\_07-Dokumentation-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Dokumentation-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf)

lungen im Hinblick auf seine berufliche Perspektive und seinen individuellen Unterstützungsbedarf in den Mittelpunkt stellt.

### 3.3. Zur Teilhabe am Arbeitsleben von besonderen Personengruppen

Die vorliegende Handreichung bezieht die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen aller Art und unabhängig von ihrem Unterstützungsbedarf ein. Die Chancen auf eine Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind, wie auch die Exklusionsrisiken, jedoch auch bei Menschen mit Behinderungen unterschiedlich und stehen teilweise im Zusammenhang mit der Art und Ausprägung ihrer Beeinträchtigungen. Die Handreichung geht deshalb auf zwei der Personengruppen gesondert ein, deren Teilhabechancen oft besonders eingeschränkt sind, nämlich Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf.

#### 3.3.1. Menschen mit psychischen Erkrankungen

##### Zusammenfassung

Das folgende Kapitel beschreibt Probleme und Herausforderungen von Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Teilhabe am Arbeitsleben. Psychische Störungen sind für die betroffenen Menschen häufig mit erheblichen Einschränkungen an gesellschaftlicher Teilhabe und Lebensqualität verbunden. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit einer psychischen Erkrankung ist, ebenso wie die Zugangsrate zu den Werkstätten für behinderte Menschen, überdurchschnittlich hoch. Um die Teilhabe dieses Personengruppes wirksam zu verbessern, sind der barrierefreie Zugang zu rehabilitativen Leistungen und die Gewährung von flexiblen, personenzentrierten und passgenauen, am Individuum orientierten Angeboten und Maßnahmen wesentliche Voraussetzungen.

##### Die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit psychischen Erkrankungen

Die meisten Menschen mit einer psychischen Erkrankung erwerben diese im Laufe ihres Lebens in den unterschiedlichsten Lebensphasen. „Nach aktuellen Forschungsergebnissen erkrankt in Deutschland knapp ein Drittel der Bevölkerung zwischen 18 und 79 Jahren im Verlauf eines Jahres an einer psychischen Störung<sup>7</sup>“. Psychische Erkrankungen äußern sich vielfältig und sind unterschiedlich ausgeprägt. Viele Betroffene, die aufgrund ihrer Erkrankung Zugang zu den Leistungen der beruflichen Rehabilitation und/oder Teilhabe am Arbeits-

leben suchen oder in Anspruch nehmen, haben bereits eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen und/oder auch mehrere Jahre berufliche Erfahrungen in den unterschiedlichsten Berufsfeldern und Positionen erwerben können. Wieder andere haben keinen Schulabschluss, arbeiteten in niedrig qualifizierten Bereichen oder haben in Folge ihrer Erkrankung dauerhafte Leistungsminderungen. Besondere Herausforderungen bestehen in Bezug auf Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen. Sie weisen meist deutliche und dauerhafte Einschränkungen in verschiedenen Funktions- und Lebensbereichen und einen komplexen Unterstützungsbedarf auf, der oftmals mit der (ggf. dauerhaften) Inanspruchnahme medizinischer und psychosozialer Hilfen verbunden ist. Das Vorliegen einer schweren psychischen Erkrankung ist häufig mit erheblichen negativen Auswirkungen auf die Arbeits- und Erwerbssituation verbunden, oftmals mit dem Abbruch der Ausbildung, dem Verlust des Arbeitsplatzes sowie Frühverrentung.

Dies wird auch daran deutlich, dass der Anteil der erwerbsfähigen SGB-II-Leistungsberechtigten mit psychischen Einschränkungen in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen ist.

Obwohl die meisten Menschen mit psychischen Erkrankungen arbeiten wollen, ist die Arbeitslosigkeit dieser Bevölkerungsgruppe überdurchschnittlich hoch. Die Gründe hierfür sind vielfältig und hängen einerseits mit den Besonderheiten psychischer Erkrankungen zusammen. So bestehen behinderungsbedingte Barrieren und Funktionseinschränkungen aufgrund psychischer Phänomene - wie zum Beispiel ausgeprägter Leistungsschwankungen, Ängsten, ausweichendem Kontaktverhalten, niedriger Frustrationstoleranz und so fort -, welche die Bewältigung des Arbeitsalltags erschweren oder verhindern können. Auch haben viele Betroffene aufgrund der Erfahrung des Scheiterns in der Arbeitswelt und den damit verbundenen verletzenden Erfahrungen im allgemeinen Arbeitsmarkt sowie aufgrund der Schwierigkeiten bei der Wiederaufnahme einer Beschäftigung ein ambivalentes Verhältnis zum Arbeitsleben entwickelt.

Auf der anderen Seite bestehen gegenüber Menschen mit psychischen Erkrankungen im sozialen und/oder arbeitsbezogenem Umfeld oft hinderliche und stigmatisierende Einstellungen, die einer beruflichen Inklusion im Weg stehen können. Hinzu kommen sozialrechtliche Barrieren, welche eine Passung zwischen der beruflichen Teilhabemöglichkeit und den Voraussetzungen der Betroffenen erschweren.<sup>8</sup> Zu nennen ist hier insbesondere die aus Sicht vieler Betroffenen bestehende Hürde der „Anerkennung einer Schwerbehinderung“ in Verbin-

7 IAB Forschungsbericht 14/2017 „Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung“, Oktober 2017, S. 6

8 Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e.V. (DGPPN), „Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen in Deutschland“, Berlin 2015

dung mit einem Schwerbehindertenausweis als Voraussetzung für den Zugang zu Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben.

### Zur Vision eines inklusiven Arbeitsmarktes

Zahlreiche Studien haben die negativen Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit auf die körperliche und psychische Gesundheit belegt, im Gegenschluss wird die gesundheitsförderliche Wirkung von Arbeit beschrieben. Die Teilhabe am Arbeitsleben stellt somit ein zentrales Rehabilitationsziel dar und kann maßgeblich zu Lebensqualität, Selbstwert und psychischer Gesundheit beitragen.

Seit der Unterzeichnung der UN-BRK im Jahre 2009 wurden in Deutschland die Bemühungen intensiviert, die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Trotzdem sind sowohl die Arbeitslosenquote als auch die Zugangszahlen zu den WfbM seitdem annähernd gleich hoch geblieben.<sup>9</sup>

Als Gründe für den mangelnden Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes werden von Expertinnen steigende Anforderungen in einer immer stärker technischen, digitalisierten und komplexen Arbeitswelt genannt, sowie zunehmend eingeforderte Flexibilität, Verdichtung von Arbeit und der Wegfall beziehungsweise die Auslagerung einfacherer Arbeiten. Weitere Gründe liegen in starren Organisationsstrukturen, fehlenden Kenntnissen über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen oder tief sitzenden Berührungsängsten und Vorurteilen ihnen gegenüber.<sup>10</sup>

Die Produktivitäts- und Leistungsverdichtung in den meisten Berufsfeldern des allgemeinen Arbeitsmarktes folgt dem Paradigma der optimalen Ausnutzung der Produktionskraft im Wettbewerb der geringsten Lohnkosten und höchsten Renditen unter internationaler Marktkonkurrenz. Die Leistungsnorm des Erwerbsarbeitersystems sondert jetzt schon viele Menschen auch ohne Behinderung aus. Aus Sicht der Diakonie Deutschland ist es deshalb unzureichend, nur Instrumente zu entwickeln, die Menschen mit Behinderungen in genau den allgemeinen Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren zu versuchen, in dessen Strukturen viele von ihnen zuvor krank geworden sind. Es muss viel mehr als bisher auch darum gehen, einen inklusiven, sozialen und humaneren Arbeitsmarkt zu entwickeln, der die Teilhabe am Arbeitsleben von allen Menschen mit und ohne Behinderungen oder sonstigen Teilhabebeeinträchtigungen ermöglicht.

### Passgenaue, individuelle Angebote und Hilfen zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer psychischen Erkrankung

In Deutschland existiert ein breites und ausdifferenziertes System an Einrichtungen, Angeboten und Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation/Teilhabe am Arbeitsleben. Darin spielten bislang vor allem Werkstätten für behinderte Menschen eine tragende Rolle. Auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) verweist auf Statistiken, wonach die meisten WfbM Aufnahmen aus dem Bereich der psychischen Erkrankungen kommen. Der Anteil der Leistungsberechtigten mit einer psychischen Erkrankung liegt zum Beispiel in Baden-Württemberg bereits bei 25,1 Prozent. Die sogenannten Quereinsteiger stellen seit Jahren mehr als die Hälfte der Zugänge in WfbM und weisen ganz überwiegend eine psychische Behinderung auf.

Die seit vielen Jahren steigenden hohen Zugangsraten zu den WfbM zeigen, dass es bisher für diese Zielgruppe ganz offenbar an Arbeitsalternativen mangelt. Ein großer Teil der Menschen mit psychischen Erkrankungen findet die herkömmlichen Angebote der WfbM aus ganz verschiedenen Gründen für sich nicht passend. Ein selbstbestimmtes Leben durch Teilhabe am Arbeitsleben erfordert für Menschen mit psychischen Erkrankungen deshalb in höherem Maße als bisher eine Flexibilisierung der Leistungen im Sinne passgenauer und personenzentrierter Unterstützungsangebote sowie mehr Wahlmöglichkeiten. Einige WfbM konzipieren daher bereits neue und innovative Angebote und Leistungen in diesem Sinne, um den Bedürfnissen und Bedarfen dieses Personenkreises besser entsprechen zu können.

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers sollen nun auch die im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes geschaffenen neuen Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben („Budget für Arbeit“ gem. § 61 SGB IX sowie „Andere Leistungsanbieter“ gem. § 60 SGB IX) dieses Mehr an Wahlmöglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben bieten. Ob diese neuen Angebote die Teilhabechancen psychisch erkrankter Menschen tatsächlich erhöhen, hängt vor allem von ihrer konzeptionellen Ausgestaltung ab. Bei der Entwicklung von Angeboten für Menschen mit Behinderungen und hierbei insbesondere von Menschen mit psychischen Erkrankungen sollten aus Sicht der Diakonie Deutschland unter anderem folgende Faktoren handlungsleitend sein:

- Leistungen der beruflichen Rehabilitation und der Teilhabe am Arbeitsleben sind bei unterschiedlichen Reha-

<sup>9</sup> Vgl. BIH-Jahresbericht 2016/2017, Arbeit und Inklusion

<sup>10</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte, „Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen“, Juni 2016

trägern verortet. Die Kooperation und Zusammenarbeit der Rehaträger im Rahmen des Teilhabe- und Gesamtplanverfahrens stellt eine wichtige Voraussetzung für die Leistungsgewährung dar und muss verbindlich geregelt und normiert sein.

- Es bedarf eines ICF-orientierten Bedarfsfeststellungsinstrumentes, welches die Belange und Bedarfe von Menschen mit psychischen Erkrankungen vollständig erfasst.
- Erforderlich ist Transparenz über die Angebote der beruflichen Rehabilitation, der Eingliederungsinstrumente nach SGB II und III und der Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe in einer Region. Das „Kölner Instrumentarium“<sup>11</sup> könnte ein Vorbild sein für eine flächendeckende Umsetzung. Dieses erlaubt, das System der beruflichen Integration in einer Region zu beschreiben und zu erkennen, welche Angebote vorhanden und gut zugänglich sind und welche noch entwickelt werden müssen. Es bietet einen individuellen Kompass für Wege in Arbeit durch Maßnahmen der Vorbereitung auf die berufliche Rehabilitation und Maßnahmen der Integration in Arbeit.
- Eine den Bedarfen von Menschen mit psychischen Erkrankungen gerecht werdende Leistungs- und Angebotsentwicklung im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben sollte in den Strukturen der Gemeindepsychiatrischen Verbände und in der Sozial- und Psychiatrieplanung verortet sein. Dies gilt auch für Angebote und Maßnahmen Anderer Leistungsanbieter. Die Sozial- und Psychiatrieplanung sollte dabei den Fokus auf die Zielgruppen richten, deren Bedarfe bisher noch nicht gedeckt sind, damit neue alternative Angebote und Maßnahmen entwickelt werden können und auch Übergänge in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes geschaffen werden. Letzteres bedingt zwingend eine verstärkte Kooperation mit Kammern und Unternehmensverbänden.
- Supported-Employment-Ansätze folgen dem Prinzip „erst platzieren, dann trainieren“. In zahlreichen Studien (kein anderer Ansatz wurde so intensiv evaluiert) wurde die Effektivität und Wirksamkeit unterstützter/assistierter Beschäftigung insbesondere für die Zielgruppe von Menschen mit psychischen Erkrankungen nachgewiesen. Über diese Zielgruppe hinaus ist Supported Employment aber generell ein effektiver und inklusiver Ansatz zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Es können dadurch berufliche Teilhabeleistungen an jedem Ort erbracht werden. Supported-Employment-Ansätze werden in Deutschland bislang zu wenig angeboten und umgesetzt. Bisher war dies vor allem im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX (UB) oder Modell-

projekten wie beispielsweise der „Virtuellen Werkstatt“ (vgl. Pkt. 6) möglich.

Die im Rahmen des BTHG geschaffene Neuregelung zum Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX und möglicherweise auch die Regelung für Andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX bieten nach Einschätzung der Diakonie Deutschland neue Chancen für die Umsetzung dieses Ansatzes.

- Weiterhin spielen insbesondere für Menschen mit psychischen Erkrankungen Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen von Zuverdienst-Angeboten eine wichtige Rolle (vgl. Pkt. 6).

### **§ 11 SGB IX Modellprojekte zur Stärkung der Rehabilitation**

Am 1. Januar 2018 trat § 11 SGB IX in Kraft. Ziel ist es, im Aufgabenbereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende und der gesetzlichen Rentenversicherung für die Dauer von fünf Jahren innovative Maßnahmen und Handlungsansätze zu konzipieren und zu erproben. Diese sollen chronischen Erkrankungen oder einer drohenden Behinderung vorbeugen, die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe der Menschen verbessern, die Erwerbsfähigkeit erhalten oder teilweise wieder herstellen sowie eine spätere Erwerbsfähigkeit ermöglichen und einer drohenden oder bestehenden Erwerbsminderung entgegenwirken. Die Erkenntnisse sollen für eine Übertragbarkeit und Verallgemeinerbarkeit evaluiert werden, um über die Projektlaufzeit hinaus eine gute Grundlage für Diskussionen über eine mögliche Verstetigung der Ansätze zu haben.

Mit den Modellvorhaben sollen insbesondere folgende Zielgruppen erreicht werden:

- Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen,
- Menschen mit drohenden oder beginnenden Rehabilitationsbedarfen
- Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen,
- Abhängigkeitserkrankte,
- Menschen mit komplexen gesundheitlichen, psychischen oder seelischen Unterstützungsbedarfen, die Leistungsberechtigte im SGB II oder Versicherte und Leistungsberechtigte im SGB VI sind.<sup>12</sup>

Viele Menschen mit psychischen Erkrankungen befinden sich im Leistungsbezug des SGB II. Bei der Planung einer beruflichen Perspektive benötigen sie häufig Zeit und eine Phase der Orientierung, in der sie für sich realistische Ziele entwickeln und sich ihrer Fähigkeiten verge-

<sup>11</sup> Inhalt wird ab voraussichtlich Februar 2019 über den Psychiatrie-Verlages erhältlich sein <https://www.psychiatrie-verlag.de/startseite.html>

<sup>12</sup> [https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Umsetzung\\_BTHG/Rehapro/Rehapro\\_node.html](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Umsetzung_BTHG/Rehapro/Rehapro_node.html)

wissern können. In den Jobcentern fehlt oftmals die fachliche Expertise für diesen Personenkreis und die notwendige Beratung, Betreuung und Förderung ist unzureichend. Werden psychische Problemlagen erkannt, werden häufig fachdienstliche Gutachten erstellt, jedoch nicht vom Facharzt. Die Darstellungen sind dann oftmals Momentaufnahmen und es mangelt zum Beispiel an einer eingehenden Belastungserprobung. Häufig werden den Betroffenen, auch mangels Alternativen, nur Standardmaßnahmen der allgemeinen Förderung angeboten, die kaum individuell und personenzentriert auf die Bedarfe dieses Personenkreises ausgerichtet sind.

Aus Sicht der Diakonie Deutschland sind deshalb verstärkt Kooperationen zwischen den Jobcentern, den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften und Diensten der Sozialpsychiatrie anzustreben. Die Diakonie Deutschland hat mit dem Projekt „Gesundheit und Teilhabe von Menschen in Langzeitarbeitslosigkeit“ Leitgedanken für die Gestaltung des Hilfesystems zur Bewältigung gesundheitlich bedingter Teilhabeeinschränkungen formuliert.<sup>13</sup> Unter anderem sollen Leistungsträger und Leistungserbringer im Rahmen der Modellprojekte zum Beispiel Konzeptionen für ein berufliches Assessmentverfahren, Belastungserprobung, Akquirierung von Praktika, Vermittlung von Trainingsarbeitsplätzen mit Anschlussperspektiven und Jobcoaching-Angebote entwickeln, um neue schnittstellen- und rechtskreisübergreifende Angebote für Menschen mit psychischer Erkrankung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zum Erhalt und zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit zu schaffen.

### 3.3.2. Menschen mit Behinderung und komplexem Unterstützungsbedarf

#### Zusammenfassung

Das folgende Kapitel beschreibt Probleme und Herausforderungen in der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und komplexem Unterstützungsbedarf. Gemeint sind hier Menschen mit schweren kognitiven Beeinträchtigungen, häufig in Verbindung mit zusätzlichen körperlichen Beeinträchtigungen und/oder Sinnesbehinderungen oder chronischen Erkrankungen, die in den meisten Lebensbereichen von umfangreicher Unterstützung abhängig sind. Viele von ihnen kommunizieren überwiegend nonverbal, weisen herausforderndes Verhalten auf und sind eventuell von zusätzlichen psychischen Störungen oder Erkrankungen betroffen. Der beschriebene Personenkreis ist in den verschiedenen Lebensbereichen durch besondere Exklusionsrisiken bedroht beziehungsweise betroffen. Aus Sicht der Diakonie Deutschland besteht im Hinblick auf die Umsetzung der UN-BRK und Inklusion des Personenkreises auf ver-

schiedenen Ebenen ein erheblicher Handlungsbedarf. Dies betrifft unter anderem die Weiterentwicklung der gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen sowie die inklusive und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen.

#### Problemaufriss

In ihrem Vorwort zu einer Fachtagung im Jahr 2015 beschrieb die Wissenschaftlerin Prof. Dr. Monika Seifert<sup>14</sup> die Situation des genannten Personenkreises und verließ ihrer Sorge Ausdruck, dass die Schere zwischen fachlichen Ansprüchen und der Realität vor Ort immer weiter auseinandergeht. So sei das angestrebte Wohnen inmitten der Gesellschaft für die meisten Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf nicht realisierbar. Nach wie vor lebe der größte Teil von ihnen in großen Komplexeinrichtungen ohne Kontakt mit der Bevölkerung. Der selbstbestimmten Verwirklichung eigener Wünsche und Qualitätsziele könne unter den gegebenen leistungsrechtlichen und strukturellen Bedingungen von Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf kaum Rechnung getragen werden. Der Anspruch auf notwendige Hilfen, zum Beispiel bei gravierend herausforderndem Verhalten, sei immer schwieriger durchzusetzen. In Bezug auf die medizinisch-psychiatrische Versorgung sei festzustellen, dass das Gesundheitssystem auf die besonderen Erfordernisse dieses Personenkreises nicht eingestellt sei. Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben stoße auf viele Hindernisse, die teils in Einstellungen der Bevölkerung, teils in kommunalen Strukturen sowie in unzureichenden Rahmenbedingungen zur Teilhabeförderung begründet sind.

#### Gesetzliche Rahmenbedingungen

Obwohl sich in der Phase der Entwicklung des Bundesteilhabegesetzes im Rahmen des BMAS-Beteiligungsprozesses alle Verbände für eine Berücksichtigung der Belange und Stärkung der Teilhabe von Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf eingesetzt haben, ist das Ergebnis ernüchternd; denn die oben genannten Exklusionsrisiken werden durch das neu geschaffene Bundesteilhabegesetz nicht etwa gemildert oder behoben, sondern erhalten und an manchen Stellen sogar verschärft.

Zu problematisieren ist unter anderem eine allgemeine Ausrichtung der Teilhabeleistungen am „Befähigungsansatz“<sup>15</sup> und der damit einhergehenden Gewährung von „qualifizierter“ (und im Umkehrschluss „nicht qualifizierter“) Assistenz. Nach § 78 Absatz 2 Pkt.2 SGB IX werden Leistungen erbracht, die zur Befähigung der Leistungsberechtigten zu einer eigenständigen Alltagsbewältigung im Rahmen qualifizierter Assistenz – das heißt durch Fach-

<sup>13</sup> [https://www.modellvorhaben-rehapro.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.modellvorhaben-rehapro.de/DE/Home/home_node.html)

<sup>14</sup> Mehr Teilhabechancen für Menschen mit geistiger Behinderung und komplexem Unterstützungsbedarf – Anforderungen an ein modernes Teilhaberecht, Dokumentation der gemeinsamen Fachtagung der Deutschen Heilpädagogischen Gesellschaft (DHG) und der Deutschen Gesellschaft für seelische Gesundheit für Menschen mit geistiger Behinderung (DGSG) am 29./30.1.2015 in Berlin, DHG-Schriften 2015 19, <http://dhg-kontakt.de/schriften/>

<sup>15</sup> Vgl. § 78 Absatz 2 Pkt. 2

kräfte – beitragen. Die Übernahme von Handlungen zur Alltagsbewältigung und die Begleitung der Leistungsberechtigten sollen demnach im Umkehrschluss auch von nicht qualifizierten Kräften erbracht werden können. Hierbei handelt es sich jedoch um Leistungen, auf die in der Regel insbesondere Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf angewiesen sind, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Diverse Wissenschaftlerinnen haben immer wieder darauf hingewiesen, dass insbesondere dieser Personenkreis auf gut qualifiziertes Personal angewiesen ist. Die Regelung ist demnach als nicht sachgerecht zu bewerten.

Nach § 104 SGB IX Absatz 1 werden die Leistungen der Eingliederungshilfe so lange geleistet, wie die Teilhabeziele nach Maßgabe des Gesamtplans (§ 121) erreichbar sind. In der Praxis ist im Rahmen der Hilfeplan- und Bewilligungsverfahren zu beobachten, dass Teilhabeziele häufig mit „Förderzielen“ gleichgesetzt werden. Dieser Ansatz birgt die Gefahr, dass Leistungen der Eingliederungshilfe versagt und die Leistungsberechtigten auf Pflegeleistungen verwiesen werden, wenn eine weitere Förderung von Fähigkeiten (scheinbar) nicht möglich ist.

Die allgemeine Ausrichtung der Leistungen der Eingliederungshilfe am Befähigungsansatz erkennt zudem, dass Leistungen der Eingliederungshilfe nicht nur der Befähigung zur Selbstständigkeit oder Förderung von Fähigkeiten, sondern vor allem der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dienen. Teilhabe setzt jedoch keine Fähigkeiten voraus.

Eine weitere Problemlage besteht im Zusammenhang mit § 43 a SGB XI, wonach die pauschale Abgeltung von Pflegeleistungen nach dem SGB XI nun für alle Wohnformen gilt, die dem Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (WBVG) unterliegen. Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf / Pflegebedarf auch weiterhin nicht oder kaum in ambulanten Wohnformen der Eingliederungshilfe leben können und – insbesondere in Verschränkung mit § 103 SGB IX - verstärkt auf Pflegeeinrichtungen verwiesen werden<sup>16</sup>.

In den zukünftigen Teilhabeplanverfahren wird verstärkt darauf zu achten sein, dass das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf gewahrt wird.

Weitere Details zu den Auswirkungen des BTHG im Bereich der sozialen Teilhabe sind den Stellungnahmen der Diakonie Deutschland und des Bundesverbands

evangelische Behindertenhilfe (BeB) zum BTHG zu entnehmen<sup>17</sup>.

### **Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf**

Die UN-BRK beschreibt das Recht auf Bildung (Art. 24) und Arbeit (Art. 27) für alle Menschen mit Behinderung. Dies gilt selbstverständlich auch für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf. Von der Umsetzung dieses Rechtsanspruchs ist man in Deutschland jedoch noch immer weit entfernt, denn dieser Personenkreis wird aufgrund der gesetzlichen Regelungen<sup>18</sup> und ihren Auslegungen in den meisten Bundesländern in der Regel bislang nicht nur vom allgemeinen Arbeitsmarkt, sondern auch von der Beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM ausgeschlossen und nach der Schulzeit Angeboten und Maßnahmen der „Tagesförderung“ zugeführt.<sup>19</sup>

Entgegen intensiver Bemühungen der Verbände im BTHG-Beteiligungsprozess, eine Verbesserung der Teilhabechancen herbeizuführen, wurden die Zugangsvoraussetzungen im Rahmen des BTHG fortgeschrieben und manifestiert. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen demnach weiterhin nur diejenigen Menschen erhalten, die in der Lage sind, ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ zu erbringen. Weiterhin wird auch ein „zu hoher Pflege- und Betreuungsbedarf“ als Grund herangezogen, dem Personenkreis Leistungen der beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben vorzuenthalten<sup>20</sup>. Als zu hoch gilt der Bedarf in der Praxis in der Regel dann, wenn die Betreuung innerhalb des in der Werkstättenverordnung festgelegten Personalschlüssels nicht zu realisieren ist.

Dabei ignoriert der Gesetzgeber hartnäckig die von führenden Rechtsexperten und Verbänden seit Jahren kritisierte Tatsache, dass die vorgesehene Regelung mit dem Diskriminierungsverbot der UN-Behindertenrechtskonvention nicht zu vereinbaren und deshalb zwingend zu verändern ist. Leistungsfähigkeit im Sinne wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung entspricht einer eher inklusionsfeindlichen, marktorientierten, betriebswirtschaftlich geprägten Sichtweise, die den Anforderungen an ein menschenrechtsbasiertes Teilhaberecht und dem Rehabilitationsauftrag nicht gerecht wird. Aus Sicht der Diakonie Deutschland darf sie deshalb nicht länger Leitgedanke und Voraussetzung für nachteilsausgleichsorientierte Teilhabe- und Rehabilitationsleistungen für Menschen mit Behinderungen sein.

<sup>16</sup> Vgl. § 103 SGB IX: ... Stellt der Leistungserbringer fest, dass der Mensch mit Behinderungen so pflegebedürftig ist, dass die Pflege in diesen Einrichtungen oder Räumlichkeiten nicht sichergestellt werden kann, vereinbaren der Träger der Eingliederungshilfe und die zuständige Pflegekasse mit dem Leistungserbringer, dass die Leistung bei einem anderen Leistungserbringer erbracht wird; dabei ist angemessenen Wünschen des Menschen mit Behinderung Rechnung zu tragen.

<sup>17</sup> <https://www.diakonie.de/wissen-kompakt/bundesteilhabegesetz/>

<sup>18</sup> Vgl. §57 Absatz 1 Nr. 2, § 219 Absatz 2 SGB IX

<sup>19</sup> Eine Ausnahme stellt das Land Nordrhein-Westfalen dar, wo der Personenkreis in der Regel in die WfbM aufgenommen wird

<sup>20</sup> Vgl. §57 Absatz 1 Nr. 2, § 219 Absatz 2 SGB IX

Mit der Regelung ist zudem nicht nur der Ausschluss von Arbeit, sondern auch von Maßnahmen der beruflichen Bildung verbunden; nach der Schulzeit findet (außer in NRW) meist auf Grundlage der Einschätzung, dass der betreffende Mensch voraussichtlich nicht in der Lage sein wird, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen, eine „Überleitung“ in tagesfördernde Einrichtungen oder Maßnahmen statt. Kinder und Jugendliche mit Behinderungen unterliegen in Deutschland jedoch seit mehreren Jahrzehnten der allgemeinen Schulpflicht und sind demnach offenkundig sowohl „schulfähig“ als auch „bildbar“. Dem Personenkreis diese Ressource nach Beendigung der Schulzeit plötzlich abzusprechen und ihm Bildungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Bildung in WfbM zu verweigern, ist nicht nur diskriminierend, sondern geradezu absurd.

Die Leistungen nach § 81 SGB IX zum „Erhalt und Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten“ und nach § 219 Abs. 3 SGB IX zur „Betreuung und Förderung in Gruppen an beziehungsweise in der Werkstatt“ stellen keinen sachgerechten Ersatz für individuell passgenaue Leistungen zur beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben dar. Die Diakonie Deutschland fordert daher weiterhin nachdrücklich, das Zugangskriterium „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ endlich zu streichen und einem erhöhten Pflege- und Betreuungsaufwand durch einen bedarfsgerechten Personalschlüssel zu begegnen.

### **Konzeptionelle Weiterentwicklung von Angeboten der Tagesförderung und Teilhabe am Arbeitsleben**

Ein weiterer, dringender Handlungsbedarf bezieht sich auf die konzeptionelle Weiterentwicklung und qualitative Sicherung der Leistungsangebote. In den letzten Jahrzehnten hat sich in Deutschland eine Vielzahl unterschiedlicher Angebotsformen mit einer extrem heterogenen Angebotspalette entwickelt. Zu nennen sind die Förderstätten beziehungsweise Förder- und Beschäftigungsbereiche unter dem Dach der WfbM, eigenständige Förderstätten sowie an stationäre Wohneinrichtungen angegliederte Förderbereiche mit eigenen Räumlichkeiten bis hin zu gruppeninternen Förderangeboten in Wohneinrichtungen.

Im Gegensatz zu den WfbM existieren für diesen Leistungsbereich bislang keine bundeseinheitlichen Anforderungen und Qualitätsstandards. Dies führt zu einer bundesweit extrem heterogenen Angebotsstruktur, die wiederum zu ungleichen Teilhabechancen führt.

Im Rahmen des Forschungsprojekts „Sinnvolle produktive Tätigkeit für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung zur Partizipation am sozialen und kulturellen Leben“ (SITAS), das von 2007 bis 2011 an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg realisiert wurde, wurde erstmals etwa 25 Jahre nach der Installation von Angebo-

ten für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf im nachschulischen Bereich eine quantitativ-qualitative Bestandsaufnahme durchgeführt. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes zeigen, dass – im Gegensatz zu den WfbM, die sich bundesweit auf der Basis bundesweiter Verordnungen im Hinblick auf Organisationsformen, Strukturen und Qualitätsstandards relativ einheitlich entwickelt haben – für Menschen mit komplexen Behinderungen ein sehr uneinheitliches Angebot vorhanden ist. Die damit verbundenen gestalterischen Freiheiten der Länder und Leistungsanbieter führen aufgrund fehlender einheitlicher, fachlicher Standards zu einer gewissen Beliebigkeit, wobei neben fehlenden Standards auch oft unklar ist, worin der eigentliche Auftrag besteht: Förderung, Arbeit, Beschäftigung, Therapie, Gestaltung, Erholung? Je nach Bundesland und/oder Anbieter sowie Haltungen der jeweils Verantwortlichen stehen pflegerische, therapeutische, lebenspraktische, seltener bildungs- und arbeitsweltbezogene Angebote im Fokus. Als weiteres Problem wird die oft für diesen Bereich unzureichende Qualifikation des Personals beschrieben, was wiederum auf die Tatsache zurückzuführen ist, dass dieser Personenkreis in den Ausbildungscurricula häufig zu wenig Berücksichtigung findet.

Weiterhin ist zu problematisieren, dass dem Personenkreis noch nicht einmal in allen Bundesländern ein Anspruch auf eine Förderung und Betreuung im Rahmen eines „Zweiten Milieus“ zugestanden wird; das heißt, es gibt Regionen, in denen Menschen, die in einem Wohnheim leben, der Besuch einer externen Förderstätte verwehrt wird, da die Teilhabeleistungen angeblich inhaltsgleich seien und folglich auch im Wohnbereich erbracht werden könnten. Dies steht jedoch in eklatantem Widerspruch zum politischen Anspruch auf gesellschaftliche Inklusion und Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen.

Insgesamt hängen die Qualität der Angebote, Möglichkeiten und Teilhabechancen von Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf stark vom jeweiligen Wohnort ab. Dies steht jedoch dem Anspruch auf bundeseinheitliche Lebensverhältnisse für Menschen mit Behinderungen sowie auch dem für alle Menschen geltenden Recht auf lebenslange Bildung und Beschäftigung entgegen. Die Entwicklung bundeseinheitlicher Qualitätsstandards ist deshalb dringend erforderlich.

Aus Sicht der Diakonie Deutschland ist bei der konzeptionellen Ausgestaltung der Angebote zukünftig darauf zu achten, dass dem Recht von Menschen mit Behinderungen auf lebenslanges Lernen und (berufliche) Bildung sowie dem Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben auf Grundlage eines erweiterten Arbeitsbegriffs Rechnung getragen wird. In den letzten Jahren haben sich bereits viele Leistungsanbieter auf den Weg gemacht und arbeitsweltbezogene Bildungs- und Beschäftigungsangebote entwickelt. Bislang bestehen diese (außer in NRW) meist im Rahmen der Tagesförderung, es gibt jedoch

Ausnahmen. Um den Übergang von der Tagesförderung in die WfbM zu befördern, wurde beispielsweise im Jahr 2017 in Niedersachsen das „Modellprojekt unterstützter Übergang aus der Tafö (TF) in ein Eingangsverfahren einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) für Menschen mit hohem Assistenzbedarf“ entwickelt.

Im Rahmen der Debatte um die Abschaffung des „Mindestmaßes wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“, der geforderten rechtlichen Gleichstellung des Personenkreises und Gestaltung der Angebote wird nun unter anderem die Frage diskutiert, ob zukünftig Förderstätten, WfbM und Andere Leistungsanbieter nebeneinander bestehen und die Leistungsberechtigten zwischen „Tagesförderung“ und „Arbeit“ wählen können sollen. Aus Sicht der Diakonie Deutschland ist eine solche Trennung nicht zielführend, da für den Personenkreis aus fachlicher Sicht sowohl arbeitsweltbezogene als auch ergänzende, tagesstrukturierende und therapeutisch/pflegerische Angebote wichtig sind.

### **Neue Chancen für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf durch Andere Leistungsanbieter?**

Für die Anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX gelten die gleichen Zugangsvoraussetzungen wie für WfbM (vgl. Pkt. 4). Aus diesem Grund gilt es bisher vielfach als unrealistisch, ein Leistungsangebot für diesen Personenkreis in diesem Rahmen zu realisieren. Vor dem Hintergrund der anderen Auslegung der gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf den Zugang zu WfbM in Nordrhein-Westfalen und der damit verbundenen, jahrelangen Praxis müsste dies jedoch zumindest dort unproblematisch möglich sein, sofern der Leistungserbringer die formalen Voraussetzungen erfüllt. Dabei wäre es auch denkbar, Angebote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu konzipieren. So zeigten die Praxisbeispiele aus dem gemein-

samen Filmprojekt von Aktion Mensch und Verbänden „Arbeit möglich machen!“ eindrucksvoll, dass dies durchaus auch für den genannten Personenkreis möglich ist<sup>21</sup>.

Im Mai 2018 hat die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung im Rahmen des Projekts „Zeit für Arbeit – mittendrin“ einen Leitfaden zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf veröffentlicht<sup>22</sup>.

Ansonsten müsste es bei genauer Betrachtung der gesetzlichen Regelungen aber auch anderenorts möglich sein, zumindest Angebote der beruflichen Bildung zu entwickeln. Denn laut Gesetzestext muss erst spätestens nach Teilnahme am Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbracht werden. Somit muss die bestehende Eignung für die WfbM und Andere Leistungsanbieter nicht zu Beginn des Eingangsverfahrens beziehungsweise Berufsbildungsbereichs vorliegen.

Es ist davon auszugehen, dass der in der Werkstättenverordnung (WVO) beschriebene Personalschlüssel von 1:6 für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf in der Regel unzureichend ist. Die Diakonie Deutschland fordert deshalb, den politisch vielfach postulierten Anspruch an eine personenzentrierte Leistungsgestaltung auch umzusetzen und den Personalschlüssel an den jeweiligen tatsächlichen Bedarf der Menschen mit Behinderungen anzupassen.

Die Diakonie Deutschland ermuntert ihre Mitglieder ausdrücklich, entsprechende Angebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf zu entwickeln und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechtsansprüche zu unterstützen.

<sup>21</sup> <https://hilfe.diakonie.de/arbeit-moeglich-machen/>

<sup>22</sup> <http://www.bag-ub.de/arbeitsweltbezogene-teilhabe>



## 4. Neue Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes

### 4.1. Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)

#### 4.1.1. Zusammenfassung

Im folgenden Kapitel werden zunächst die gesetzlichen Regelungen für die WfbM und die Anderen Leistungsanbieter dargestellt. Nach einer kurzen Erläuterung zu den Zielsetzungen des Gesetzgebers und möglichen Zielgruppen der neuen Leistungsangebote erfolgt eine Darstellung und kritische Kommentierung der Eckpunkte des „Fachkonzepts der Bundesagentur für Arbeit für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern“ und der „Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Abschließend werden Anforderungen an die Umsetzung und Weiterentwicklung gesetzlicher und untergesetzlicher Regelungen beschrieben.

#### 4.1.2. Einleitung

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) können Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen in WfbM (Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich, Arbeitsbereich) haben, seit dem 1. Januar 2018 diese Leistungen auch bei Anderen Leistungsanbietern nach § 60 SGB IX in Anspruch nehmen.

Da die Regelungen für WfbM, mit wenigen Ausnahmen dem Grunde nach auch für Andere Leistungsanbieter gelten, sind im Interesse eines Gesamtüberblicks und um beim Lesen einen gezielten Abgleich zu ermöglichen, wesentliche gesetzlichen Regelungen für WfbM im Folgenden abgebildet:

#### 4.1.3. Gesetzliche Regelungen für Werkstätten für behinderte Menschen

##### § 56 SGB IX Leistungen in Werkstätten für behinderte Menschen

Leistungen in anerkannten WfbM (§ 219 SGB IX) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

##### § 57 SGB IX Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich

(1) Leistungen im Eingangsverfahren (EV) und im Berufsbildungsbereich (BBB) einer anerkannten WfbM erhalten Menschen mit Behinderungen

1. im Eingangsverfahren zur Feststellung, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung für die Teilhabe des Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist sowie welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderungen in Betracht kommen, und um einen Eingliederungsplan zu erstellen;

2. im Berufsbildungsbereich, wenn die Leistungen erforderlich sind, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen und erwartet werden kann, dass der Mensch mit Behinderungen nach Teilnahme an diesen Leistungen in der Lage ist, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Sinne des § 219 zu erbringen.

(2) Die Leistungen im Eingangsverfahren werden für drei Monate erbracht. Die Leistungsdauer kann auf bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens im Einzelfall festgestellt wird, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist.

(3) Die Leistungen im Berufsbildungsbereich werden für zwei Jahre erbracht. Sie werden in der Regel zunächst für ein Jahr bewilligt. Sie werden für ein weiteres Jahr bewilligt, wenn auf Grund einer fachlichen Stellungnahme, die rechtzeitig vor Ablauf des Förderzeitraums nach Satz 2 abzugeben ist, angenommen wird, dass die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann.

(4) Zeiten der individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen einer Unterstützten Beschäftigung nach § 55 werden zur Hälfte auf die Dauer des Berufsbildungsbereichs angerechnet. Allerdings dürfen die Zeiten individueller betrieblicher Qualifizierung und die Zeiten des Berufsbildungsbereichs insgesamt nicht mehr als 36 Monate betragen.

##### § 58 SGB IX Leistungen im Arbeitsbereich

(1) Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen erhalten Menschen mit Behinderungen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung

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

2. eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung (§ 49 Absatz 3 Nummer 2 bis 6) nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Leistungen im Arbeitsbereich werden im Anschluss an Leistungen im Berufsbildungsbereich (§ 57) oder an entsprechende Leistungen bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60) erbracht; hiervon kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über die – für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche – Leistungsfähigkeit verfügt, die er durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat. Die Leistungen sollen in der Regel längstens bis zum Ablauf des Monats erbracht werden, in dem das für die Regelaltersrente im Sinne des Sechsten Buches erforderliche Lebensalter erreicht wird.

(2) Die Leistungen im Arbeitsbereich sind gerichtet auf

1. die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Menschen mit Behinderungen entsprechenden Beschäftigung,

2. die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie

3. die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.

(3) Die Werkstätten erhalten für die Leistungen nach Absatz 2 vom zuständigen Rehabilitationsträger angemessene Vergütungen, die den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen. Die Vergütungen berücksichtigen

1. alle für die Erfüllung der Aufgaben und der fachlichen Anforderungen der Werkstatt notwendigen Kosten sowie

2. die mit der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt in Zusammenhang stehenden Kosten, soweit diese unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in der Werkstatt und der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen nach Art und Umfang über die in einem Wirtschaftsunternehmen üblicherweise entstehenden Kosten hinausgehen.

Können die Kosten der Werkstatt nach Satz 2 Nummer 2 im Einzelfall nicht ermittelt werden, kann eine Vergütungspauschale für diese werkstattsspezifischen Kosten der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstatt vereinbart werden.

(4) Bei der Ermittlung des Arbeitsergebnisses der Werkstatt nach § 12 Absatz 4 der Werkstättenverordnung werden die Auswirkungen der Vergütungen auf die Höhe des Arbeitsergebnisses dargestellt. Dabei wird getrennt ausgewiesen, ob sich durch die Vergütung Verluste oder Gewinne ergeben. Das Arbeitsergebnis der Werkstatt darf nicht zur Minderung der Vergütungen nach Absatz 3 verwendet werden.

### **§ 219 SGB IX Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen**

(1) Die Werkstatt für behinderte Menschen ist eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne des Kapitels 10 des Teils 1 und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Sie hat denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und

2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen. Sie verfügt über ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie über qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst. Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.

(2) Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden.

Dies ist nicht der Fall bei behinderten Menschen, bei denen trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen

Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen.

(3) Behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sollen in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind. Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen. Die Betreuung und Förderung soll auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten.

#### **§ 220 SGB IX Aufnahme in die Werkstätten für behinderte Menschen**

(1) Anerkannte Werkstätten nehmen diejenigen behinderten Menschen aus ihrem Einzugsgebiet auf, die die Aufnahmevoraussetzungen gemäß § 219 Absatz 2 erfüllen, wenn Leistungen durch die Rehabilitationsträger gewährleistet sind; die Möglichkeit zur Aufnahme in eine andere anerkannte Werkstatt nach Maßgabe des § 9 des Zwölften Buches oder entsprechender Regelungen bleibt unberührt. Die Aufnahme erfolgt unabhängig von

1. der Ursache der Behinderung,
2. der Art der Behinderung, wenn in dem Einzugsgebiet keine besondere Werkstatt für behinderte Menschen für diese Behinderungsart vorhanden ist, und
3. der Schwere der Behinderung, der Minderung der Leistungsfähigkeit und einem besonderen Bedarf an Förderung, begleitender Betreuung oder Pflege.

(2) Behinderte Menschen werden in der Werkstatt beschäftigt, solange die Aufnahmevoraussetzungen nach Absatz 1 vorliegen.

(3) Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergegangen sind oder bei einem anderen Leistungsanbieter oder mit Hilfe des Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilnehmen, haben einen Anspruch auf Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

#### **4.1.4. § 60 SGB IX Andere Leistungsanbieter**

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57, 58 haben, können diese auch bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen.

(2) Die Vorschriften für Werkstätten für behinderte Menschen gelten mit folgenden Maßgaben für andere Leistungsanbieter:

1. sie bedürfen nicht der förmlichen Anerkennung,
  2. sie müssen nicht über eine Mindestplatzzahl und die für die Erbringung der Leistungen in Werkstätten erforderliche räumliche und sächliche Ausstattung verfügen,
  3. sie können ihr Angebot auf Leistungen nach §§ 57 oder 58 oder Teile solcher Leistungen beschränken,
  4. sie sind nicht verpflichtet, Menschen mit Behinderungen Leistungen nach §§ 57 oder 58 zu erbringen, wenn und solange die Leistungsvoraussetzungen vorliegen,
  5. eine dem Werkstatttrat vergleichbare Vertretung wird ab fünf Wahlberechtigten gewählt. Sie besteht bei bis zu 20 Wahlberechtigten aus einem Mitglied und
  6. eine Frauenbeauftragte wird ab fünf wahlberechtigten Frauen gewählt, eine Stellvertreterin ab 20 wahlberechtigten Frauen.
- (3) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen, besteht nicht.
- (4) Für das Rechtsverhältnis zwischen dem anderen Leistungsanbieter und dem Menschen mit Behinderungen gilt § 221 entsprechend.

#### **4.1.5. Zielsetzungen des Gesetzgebers**

Mit der Schaffung des Bundesteilhabegesetzes war unter anderem die Zielstellung des Gesetzgebers verbunden, auch die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert weiterzuentwickeln. In der Gesetzesbegründung wird – unter Bezugnahme auf die Verpflichtung zur Umsetzung der UN-BRK und auf die „Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands“<sup>23</sup> – als vorrangiges Ziel die verbesserte Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt beschrieben.

Wenngleich der Gesetzgeber die Auffassung vertritt, dass WfbM Teil eines inklusiven Arbeitsmarktes sind (vgl. Pkt. 3.1.) und ihre Existenzberechtigung unter anderem damit explizit unterstützt, ist er andererseits bestrebt, im Interesse verbesserter Wahlmöglichkeiten auch alternative Teilhabeangebote (Andere Leistungsanbieter, Budget für Arbeit) zu entwickeln. So wird unter II.1.4. der Gesetzesbegründung unter anderem ausgeführt: „Mit diesem Gesetz sollen vor allem Menschen mit Behinderungen, die heute einen Anspruch auf Leistungen in einer WfbM haben, Chancen außerhalb der WfbM eröffnet werden.“ Und in der Begründung zu § 60 heißt es weiter, dass mit der Vorschrift für Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Aufnahme in eine WfbM haben, eine Alter-

<sup>23</sup> [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD\\_Abschliessende\\_Bemerkungen\\_ueber\\_den\\_ersten\\_Staatenbericht\\_Deutschlands\\_ENTWURF.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf)

native zur beruflichen Bildung und zur Beschäftigung in der WfbM geschaffen wird.

Mit der Schaffung des § 60 SGB IX sind insgesamt die Zielstellungen verbunden,

- die Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu erweitern,
- das Leistungsangebot von WfbM zu flexibilisieren,
- Spezialisierungen auf bestimmte Leistungen und Personengruppen zu ermöglichen und
- den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern.

#### 4.1.6. Mögliche Zielgruppen

Zugang zu Leistungen Anderer Leistungsanbieter im Sinne des § 60 SGB IX haben Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57, 58 SGB IX (WfbM) haben. Grundsätzlich ist es auch für Andere Leistungsanbieter möglich, das Leistungsangebot umfassend, das heißt analog zum WfbM-Angebot und unabhängig von der Art der Behinderung zu gestalten. Die in § 60 SGB IX Absatz 2 beschriebenen Ausnahmen bieten jedoch die Möglichkeit, das Angebot auf bestimmte Teilleistungen zu beschränken sowie die Möglichkeit, bestimmten Personengruppen ein spezialisiertes – beispielsweise ambulantes, betriebsintegriertes – Angebot zu unterbreiten.

Der Gesetzgeber hatte in diesem Zusammenhang insbesondere Menschen mit Behinderungen im Blick, bei denen eine WfbM nicht ihrem Bedarf beziehungsweise Wunsch entspricht, weil sie es gegebenenfalls persönlich als stigmatisierend betrachten, in einer WfbM zu arbeiten. Dies trifft häufig, aber nicht nur auf Menschen mit psychischen Erkrankungen zu. Letztere sicher auch deshalb, weil sie oftmals über eine Berufsausbildung und langjährige Berufserfahrung verfügen. Insofern ist zu erwarten, dass zukünftig gegebenenfalls auch Menschen mit Behinderungen die neuen Angebote in Anspruch nehmen werden, die bisher keine Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bezogen haben.

Darüber hinaus sind Spezialisierungen auf weitere Zielgruppen möglich, wie beispielsweise Migrantinnen beziehungsweise geflüchtete Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen, Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf, Menschen mit erworbenen Behinderungen oder andere Menschen mit Behinderungen, die nach dem Schulabschluss ein individuell bedarfsgerechtes und passgenaues Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nehmen wollen.

#### 4.1.7. Rechtsverhältnis

Für Beschäftigte bei Anderen Leistungsanbietern gilt das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis nach § 221 SGB IX entsprechend.

#### 4.1.8. Vereinbarungen zwischen Anderen Leistungsanbietern und Leistungsträgern

##### Zusammenfassung

Nach § 60 Absatz 2 bedürfen Andere Leistungsanbieter nicht der förmlichen Anerkennung. Die „Zulassung“ erfolgt auf Antrag und im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung mit dem jeweils zuständigen Leistungsträger. Für die Leistungen des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs beziehungsweise der beruflichen Bildung ist die Agentur für Arbeit zuständig, für den Arbeitsbereich beziehungsweise Leistungen zur Beschäftigung in der Regel der Träger der Eingliederungshilfe beziehungsweise die Deutsche Rentenversicherung.

Ende 2017 haben die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) Papiere vorgelegt, die potenziellen Leistungserbringern eine Orientierung beziehungsweise Grundlage für die Konzepterstellung und Antragstellung bieten sollen<sup>24</sup>.

Im Folgenden werden Eckpunkte dieser Papiere dargestellt und aus fachlicher Perspektive kommentiert.

##### a) Grundlagen für Vereinbarungen Anderer Leistungsanbieter mit der Bundesagentur für Arbeit (BA)

##### „Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern“

Mit dem Fachkonzept bündelt die BA die gesetzlichen und fachlichen Anforderungen an Andere Leistungsanbieter für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich und präzisiert sie im Interesse einer einheitlichen Anwendung und Qualität der Leistungsausführung. Im Berufsbildungsbereich ist dabei ein Hinführen an markt-nahe Fähigkeiten und Fertigkeiten von besonderer Bedeutung.

Das Fachkonzept dient interessierten Anbietern als Grundlage, um ihr Leistungsangebot als Anderer Leistungsanbieter in einem Qualitäts- und Leistungshandbuch (QLHB) zu beschreiben. Dabei sind die im Fachkonzept definierten maßgeblichen Rahmenbedingungen und fachlichen Anforderungen zu berücksichtigen. Eine positive Prüfung und Bewertung des QLHB durch die BA ist Voraussetzung zur Zulassung Anderer Leistungsanbieter

24 [http://www.lwl.org/spur-download/bag/22\\_2017an.pdf](http://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf)

[https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/FK-Eingang-Berufsbildung\\_ba015973.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf)

zu Preisverhandlungen und zum Abschluss von Verträgen mit der BA zur Durchführung von Leistungen im Eingangsverfahren und/oder Berufsbildungsbereich.

### Qualitäts- und Leistungshandbuch

Der Anbieter stellt in seinem QLHB dar, wie er das Eingangsverfahren und/oder den Berufsbildungsbereich auf Basis des Fachkonzeptes konkret umsetzt (Allgemeines, Strukturmerkmale und Personal, Durchführungskonzept, Übergreifende Aufgaben und Dienstleistungen).

Das QLHB ist beim Operativen Service – Team Arbeitsmarktdienstleistungen am Sitz der Regionaldirektion zur Prüfung und Bewertung einzureichen (Zulassungsbegehren).

Die Preisverhandlungen obliegen dem zuständigen regionalen Einkaufszentrum.

### Trägerzulassung gemäß § 178 SGB III

Träger, die Arbeitsmarktdienstleistungen im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (SGB III und/oder SGB IX-spezifisch) für die BA erbringen, bedürfen grundsätzlich einer Trägerzulassung durch eine fachkundige Stelle (§ 176 Abs. 1 SGB III). Dies gilt auch für Andere Leistungsanbieter, die Leistungen im Eingangsverfahren und/oder Berufsbildungsbereich durchführen wollen. Mit Einreichung des QLHB ist zu belegen, dass ein Antrag auf Trägerzulassung für den Fachbereich Nr. 6 der Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (AZAV), das heißt gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 6 AZAV gestellt ist. Ein Abschluss von Preisverhandlungen ist in der Regel nur mit dem Nachweis über die Trägerzulassung möglich.

### Anwendung der Vorschriften aus der Werkstättenverordnung (WVO)

Die Vorschriften für WfbM gelten mit den unter § 60 Abs. 2 SGB IX aufgeführten Ausnahmen auch für Andere Leistungsanbieter. Nachfolgende strukturelle Anforderungen und Rahmenbedingungen finden dementsprechend Anwendung:

#### § 2 WVO Fachausschuss

##### Präzisierung durch die BA:

Ein Fachausschuss ist dem Grunde nach auch bei einem anderen Leistungsanbieter einzurichten. Die teilnehmenden Vertreter der Leistungsträger bestimmen sich abweichend nach dem jeweiligen Vertragsverhältnis beziehungsweise der Zuständigkeit für die individuelle Leistungserbringung. Der Fachausschuss wird tätig, soweit im konkreten Einzelfall kein Teilhabepflanverfahren

(unter Beteiligung des zuständigen Trägers der Sozialhilfe) durchgeführt wird. Um dem Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen auch im Rahmen der Fachausschussarbeit stärker Rechnung zu tragen, soll eine Beteiligung des Menschen mit Behinderung im Fachausschuss erfolgen, es sei denn dieser wünscht explizit keine Teilnahme.

**Kommentar:** Zur zukünftigen Rolle und Funktion des Fachausschusses in WfbM und bei Anderen Leistungsanbietern fand im Jahr 2017 auf bundespolitischer Ebene eine intensive Diskussion statt. Obgleich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hierzu eine schriftliche Klarstellung vorgenommen hat, besteht aus Sicht der Diakonie Deutschland weiterer Klärungsbedarf, siehe hierzu auch Punkt 5 dieses Diakonie-Textes.

Die Regelung im Fachkonzept zur Beteiligung des Menschen mit Behinderung im Fachausschuss ist, sofern der Fachausschuss tätig wird, zu begrüßen und vor dem Hintergrund des Partizipationsgebotes aus Sicht der Diakonie Deutschland – im Übrigen auch für Fachausschüsse in WfbM – unerlässlich.

### § 6 WVO Beschäftigungszeit

##### Präzisierung durch die BA:

Grundsätzlich ist eine Beschäftigungszeit von 35 bis 40 Stunden/Woche mit dem Leistungsangebot abzudecken. Eine Reduzierung der individuellen Beschäftigungszeit aus behinderungsbedingten Gründen ist in Absprache mit der zuständigen Reha-Beratungsfachkraft möglich, wenn das Ziel des Berufsbildungsbereiches trotzdem noch erreicht werden kann.

Die wöchentliche Beschäftigungszeit bei Maßnahmen im Eingangsverfahren ist nicht konkret bestimmt, sollte sich aber grundsätzlich auch an der oben genannten Beschäftigungszeit orientieren. Unter Berücksichtigung des Ziels des Eingangsverfahrens ist sicherzustellen, dass die maßgeblichen Rahmenbedingungen des Berufsbildungsbereichs zugrunde gelegt und die Belastungs- und Einsatzmöglichkeit des Menschen mit Behinderungen so erprobt werden, dass eine sich gegebenenfalls anschließende Teilnahme im Berufsbildungsbereich entsprechend realisiert werden kann.

Eine Anpassung der individuellen Beschäftigungszeit im Eingangsverfahren an die individuellen behinderungsbedingten Bedürfnisse des Teilnehmenden kann in Absprache mit der zuständigen Reha-Beratungsfachkraft erfolgen.

**Kommentar:** Erfahrungsberichten von Menschen mit Behinderungen zufolge wird dem Wunsch nach einer verkürzten Beschäftigungszeit in den WfbM bisher häufig nur zögerlich oder gar nicht entsprochen. Aus Sicht der Diakonie Deutschland muss Menschen mit

Behinderungen jedoch sowohl in WfbM als auch bei den zukünftigen Anderen Leistungsanbietern das gleiche Recht auf Teilzeitbeschäftigung gewährt werden wie anderen Beschäftigten; eine Ungleichbehandlung ist gerade im Hinblick auf eine gegebenenfalls behinderungsbedingte, geringere Belastbarkeit nicht gerechtfertigt. Weiteres hierzu siehe Pkt. 5.3. c) dieses Diakonie-Textes.

## Personalanforderungen und -ausstattung

### § 9 WVO – Werkstattleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung

#### Präzisierung durch die BA:

Es dürfen nur solche Personen zum Einsatz kommen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt worden sind. Zu diesem Zweck muss der Andere Leistungsanbieter sich vor Einsatz in der Maßnahme von allen Mitarbeitenden ein Führungszeugnis vorlegen lassen. Während der Tätigkeit des Mitarbeiters für die BA muss der Andere Leistungsanbieter sich alle drei Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen und auf Verlangen auch der BA vorlegen.

Zur Erfüllung der Aufgaben ist fachlich qualifiziertes und erfahrenes Personal einzusetzen. Der Personaleinsatz muss quantitativ und qualitativ den oben genannten Anforderungen entsprechen. Der Nachweis hierfür erfolgt insbesondere über Schul-, Hochschul- und Ausbildungsabschlüsse. Das Personal muss dem individuellen Förderbedarf der Menschen mit Behinderungen (personen-zentriert) Rechnung tragen. Der Grundsatz der Kontinuität des Personals ist durch fest angestelltes Personal zu gewährleisten. Hierbei ist sicherzustellen, dass in der Arbeit mit den einzelnen Teilnehmenden ein Wechsel soweit als möglich vermieden wird. Eine Vertretung zum Beispiel im Urlaubs- oder Krankheitsfall ist sicherzustellen.

Die Gesamtverantwortung für die Durchführung der Leistung Eingangsverfahren/ Berufsbildungsbereich kann auch einer anderen Person der Leitungsebene zugeschrieben werden, wenn beispielsweise aufgrund des anvisierten Umfangs des Leistungsangebotes (z. B. nur geringe Teilnehmerkapazitäten) der Einsatz eines zusätzlichen Werkstattleiters nicht zielführend ist. Die oben genannten Anforderungen gelten grundsätzlich und sind analog anzuwenden.

Für den Einsatz der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung ist im Berufsbildungsbereich der Personalschlüssel 1:6 maßgeblich. Dem individuellen Förderbedarf ist dabei entsprechend Rechnung zu tragen, beispielsweise durch innerorganisatorische Maßnahmen. Sind weniger als sechs Teilnehmende in der Maßnahme, so ist der Personaleinsatz von einer Fachkraft als Minimum zu realisieren.

Bezieht sich das Leistungsangebot des Anderen Leistungsanbieters ausschließlich auf das Eingangsverfahren, ist der Personaleinsatz am individuellen Förderbedarf auszurichten. Hierbei ist sicherzustellen, dass das Verhältnis von Personal zu Teilnehmenden nicht schlechter ist als im Berufsbildungsbereich.

Die Personaleinsatzplanung ist vorzuhalten und auf Verlangen nachzuweisen.

Die erforderlichen personellen und sachlichen Ressourcen können durch vertraglich abgesicherte Kooperationen mit Dritten ergänzt werden. In diesen Fällen ist der Umfang der Dienstleistung, die durch Dritte erbracht wird, detailliert zu beschreiben und im Qualitäts- und Leistungshandbuch (QLHB) nachzuweisen. Die Verantwortung für die berufliche Bildung liegt zu jeder Zeit beim Anderen Leistungsanbieter. Diese kann nicht an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Kooperationsbetriebes delegiert werden. Die Qualität der durch Dritte erbrachten Dienstleistung ist durch den Anderen Leistungsanbieter zu gewährleisten

**Kommentar:** Die beschriebenen Anforderungen im Hinblick auf den Einsatz qualifizierten Personals sind zur Sicherstellung der erforderlichen Qualität grundsätzlich zu begrüßen. Der in der WVO festgeschriebene Personalschlüssel widerspricht jedoch dem Ansatz der Personorientierung, deshalb ist aus Sicht der Diakonie Deutschland eine Novellierung der WVO erforderlich.

Zudem dürfte das Festschreiben von starren Personalschlüsseln den Aufbau von Angeboten Anderer Leistungsanbieter innerhalb eines betrieblichen Kontextes erheblich erschweren, vgl. Pkt. 5 dieses Diakonie-Textes.

Die Möglichkeit zur Ergänzung der personellen und sachlichen Ressourcen durch vertraglich abgesicherte Kooperationen mit Dritten wird hingegen ausdrücklich begrüßt, da dies eine wesentliche Voraussetzung für kleinteilige, betriebsintegrierte Angebote darstellt.

### § 10 WVO – Begleitende Dienste

#### Präzisierung der BA:

Die sozialpädagogische Betreuung ist durch fest angestelltes Personal sicherzustellen. Dem individuellen Förderbedarf der Teilnehmenden ist mit dem Einsatz des entsprechenden Personals Rechnung zu tragen. Eine Personalunion mit der Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung ist bei entsprechender Qualifikation möglich, soweit weniger als 120 Menschen mit Behinderungen zu betreuen sind.

Die Betreuung durch einen ärztlichen und psychologischen Dienst ist ebenfalls sicherzustellen. Das entsprechende Fachpersonal kann auf Honorarbasis oder durch Abschluss von Kooperationsverträgen eingesetzt werden.

## § 11 WVO – Fortbildung

### Präzisierung der BA:

Es ist sicherzustellen, dass das eingesetzte Fachpersonal die Möglichkeit erhält, seine Qualifikation für die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen kontinuierlich durch Fort- und Weiterbildung, Teambesprechungen und Supervision zu festigen und weiterzuentwickeln.

### Bauliche und sächliche Ausstattung

Die Regelungen aus der Werkstättenverordnung zur baulichen und sächlichen Ausstattung sind gemäß § 60 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX nicht in vollem Umfang auf Andere Leistungsanbieter übertragbar. Das konkrete Leistungsangebot ist zu berücksichtigen.

### Präzisierung der BA:

Der Andere Leistungsanbieter verfügt über eine dem Leistungsangebot entsprechende räumliche und sächliche Ausstattung einschließlich Sozial-, Umkleide- und Sanitäräume.

Die Orte der Maßnahmedurchführung müssen den in § 219 SGB IX und den im Ersten Abschnitt der Werkstättenverordnung gestellten Anforderungen Rechnung tragen und dementsprechend für eine Durchführung des Eingangsverfahrens und/oder des Berufsbildungsbereiches geeignet sein. Die Erfordernisse des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie zur Vermeidung baulicher und technischer Hindernisse sind zu beachten.

Es ist zu gewährleisten, dass die Leistungen zur Teilhabe zielgruppenspezifisch barrierefrei (z. B. Zugang und Kommunikation) zur Verfügung stehen. Die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder sowie sonstige gesetzliche und untergesetzliche Normierungen sind zu berücksichtigen.

Sollte die Ausführung der Leistung(en) im betrieblichen Kontext vorgesehen sein, ist ebenso ein Mindestmaß an Räumlichkeiten durch den Anderen Leistungsanbieter vorzuhalten. Zu den erforderlichen Räumlichkeiten gehören Gruppenräume, Besprechungsräume und Sozialräume.

Die Räumlichkeiten und ihr Umfeld müssen nach Art und Weise der Ausstattung für eine erfolgreiche Maßnahmedurchführung und insbesondere für die Vermittlung von berufsübergreifendem Wissen geeignet sein. Die Räumlichkeiten und deren Ausstattung müssen dem Stand der Technik sowie den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Der bauliche Zustand, die Sauberkeit und Hygiene der Räumlichkeiten einschließlich der sanitären Einrichtungen müssen eine ordnungsgemäße Durchführung gewährleisten.

Für die räumlichen und ausstattungsstechnischen Vorgaben gelten insbesondere folgende jeweils aktuellen Vor-

schriften/Empfehlungen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)

- Arbeitsstättenverordnung in Verbindung mit den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR),
- Vorschriften der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungen (Berufsgenossenschaften),
- einschlägige Sicherheitsverordnungen wie zum Beispiel Betriebssicherheitsverordnung, Bildschirmarbeitsverordnung, Gefahrstoffverordnung, Lastenhandhabungsverordnung und andere.
- Brandschutzbestimmungen,
- jeweilige Landesbauordnung.

Der Andere Leistungsanbieter hat bedarfsorientiert sicherzustellen, dass auch Teilnehmenden, die zum Beispiel Rollstuhlfahrer oder schwer gehbehindert beziehungsweise blind oder schwer sehbehindert sind, gemäß den geltenden Vorschriften der Zugang zur Bildungsstätte sowie zu den Unterrichts- und Sozialräumen selbständig möglich ist. Unter anderem sind entsprechende Parkmöglichkeiten in unmittelbarer Nähe zum behindertengerechten Zugang vorzuhalten. Es ist weiterhin sicherzustellen, dass behindertengerechte Toiletten gemäß der einschlägigen DIN 18040 im erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen. Hier sollten Ausnahmen möglich sein.

### Fahrdienst:

Vorrangiges Ziel ist, insbesondere vor dem Hintergrund einer inklusiven Ausrichtung des Leistungsangebotes, dass Teilnehmende den Ort, an dem die Maßnahme stattfindet, möglichst selbständig (z. B. durch Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln) erreichen. Soweit dies behinderungsbedingt nicht möglich ist, bietet es sich an, dass ein Fahrdienst durch den Anderen Leistungsanbieter organisiert und zur Verfügung gestellt wird (ggfs. auch über Kooperationen). Dann ist diese Dienstleistung separat zu beschreiben und in die Verhandlungen einzubringen.

**Kommentar:** Die Anforderungen an die Barrierefreiheit der Räumlichkeiten sind aus Sicht der Diakonie Deutschland grundsätzlich zu begrüßen. Dabei sollten die Anforderungen an die räumliche Ausstattung der dem Leistungsangebot zugrunde liegenden Konzeption beziehungsweise den jeweiligen, tatsächlichen Bedarfen der Nutzer entsprechen.

Nach Auffassung der Diakonie Deutschland sollte ein Anderer Leistungsanbieter im betrieblichen Kontext die räumlichen Anforderungen auch im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung (bspw. mit einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes) vorhalten können.

## Fachliche Anforderungen an die Durchführung von Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich

### Es gelten § 3 (Eingangsverfahren) und § 4 (Berufsbildungsbereich) der WVO

#### Präzisierung der BA:

Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich stellen einen dynamischen Prozess kontinuierlicher Entwicklung dar, der durch Anleitung, Betreuung, Begleitung und Bildung realisiert wird. Die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes sind in diesem Prozess angemessen zu berücksichtigen.

Basis einer qualifizierten Entwicklungsplanung sind für jeden Teilnehmenden die Feststellungen im Eingangsverfahren. Für die Kompetenzanalyse werden individuell geeignete diagnostische Verfahren und Instrumentarien eingesetzt. Sie ist Basis für differenzierte Förderziele und daraus abgeleitete Maßnahmen, die in eine dynamisch gestaltete Eingliederungsplanung einfließen und fortgeschrieben werden.

Berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich erfolgt auf der Grundlage eines ausdifferenzierten und verbindlichen Gesamtkonzepts. Das Bildungskonzept bezieht die äußeren Lebensbedingungen, eine freie Entfaltung der Persönlichkeit ebenso ein wie das Recht auf Verschiedenheit. Die Methoden beruflicher Bildung orientieren sich an den Interessen und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen, indem individuelle Lernprozesse verbunden werden mit dem Einsatz von methodisch-didaktischem Fachwissen. Der Bildungsprozess ist dialogorientiert. Es werden Eingliederungspläne mit dem Teilnehmenden erarbeitet, vereinbart, fortgeschrieben und regelmäßig im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft.

Andere Leistungsanbieter haben sicherzustellen, dass nahtlose Anschlüsse zwischen Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich bereits von Anfang an eruiert, zusammen mit dem Teilnehmenden entwickelt und realisiert werden. Die für die Entwicklungsplanung im Einzelfall erforderlichen Informationen müssen dem nachfolgenden Leistungserbringer frühzeitig und umfassend zur Verfügung gestellt werden (ergänzend siehe auch Pkt. Kooperationen und Netzwerk). Die Einwilligung des Teilnehmenden ist im Vorfeld der Informationsweitergabe einzuholen.

**Kommentar:** Nach Auffassung der Diakonie Deutschland sollte neben einem I. Anschluss an den Arbeitsbereich gleichermaßen frühzeitig der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eruiert und entwickelt werden. Dies gilt sowohl für WfbM als auch für Andere Leistungsanbieter.

## Übergreifende Anforderungen (Auszug):

- Zielgruppengerechte Darstellung von Informationen:

Eine zielgruppengerechte Darstellung von Inhalt und Ablauf der Maßnahmen ist Grundlage für eine Partizipation der Teilnehmenden. Die Teilnehmenden sind in geeigneter Weise über die geplante Durchführung der Maßnahme(n) zu informieren. Sofern erforderlich, beinhaltet dies auch die barrierefreie, adressatengerechte Information des Teilnehmenden, zum Beispiel in leichter Sprache.

**Kommentar:** Teilnehmende sollten nicht nur über die Maßnahmen, sondern über alle sie betreffende Angelegenheiten in geeigneter Weise informiert werden. Auch dies gilt sowohl für WfbM als auch für Andere Leistungsanbieter.

- Realisierung von zeitnahen Eintritten:

Gemäß § 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX besteht keine Verpflichtung zur Aufnahme von Teilnehmenden. Sofern einer Aufnahme beim Anderen Leistungsanbieter nichts entgegensteht, sind Eintritte möglichst zeitnah zu realisieren.

- Individuelle Eingliederungsplanung und kontinuierliche Bildungsbegleitung

Für jeden Teilnehmenden ist auf der Grundlage einer qualifizierten Kompetenzanalyse (Feststellungen zum Leistungspotential) und eines konkret zu benennenden Eingliederungszieles ein individueller Eingliederungsplan zu erstellen und kontinuierlich fortzuschreiben.

Für die Eingliederungsplanung sind alle relevanten Unterlagen und Informationen anderer Stellen (z. B. sozialpädagogische Gutachten der Schulen, Gutachten aus der Maßnahme „Diagnose Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen – DIA-AM“) zu nutzen. Wesentlich ist die aktive Beteiligung des Teilnehmenden und die Einbindung von Eltern, Angehörigen oder sonstigen Betreuungspersonen (Wunsch- und Wahlrecht) in die individuelle Eingliederungsplanung.

**Kommentar:** In Bezug auf die Einbindung von Eltern, Angehörigen und sonstigen Bezugspersonen erfolgt der in Klammern gesetzte Hinweis auf das Wunsch- und Wahlrecht. Dies wird so interpretiert, dass die Einbeziehung nur auf Wunsch, also mit Zustimmung des Leistungsberechtigten erfolgen soll. Dem wäre aus Sicht der Diakonie Deutschland zuzustimmen. Dies gilt sowohl für WfbM als auch für Andere Leistungsanbieter.

Für jeden Teilnehmenden ist ein/-e Bildungsbegleiter/-in als dauerhafte Bezugsperson zu benennen. Der/Die Bildungsbegleiter/-in ist für den Eingliederungs- und Bildungsprozess des Teilnehmenden verantwortlich und



trägt vor diesem Hintergrund auch die Verantwortung für die Eingliederungsplanung.

**Kommentar:** Anders, als diese Formulierung vermuten lässt, handelt es sich nicht um eine zusätzliche Person neben dem vorgeschriebenen Personal, sondern um die Benennung von Bezugspersonen, die die Funktion der Bildungsbegleitung übernehmen (siehe Fachkonzept EV/BBB für WfbM). Mit der Benennung wird einem Mitarbeiter eine bestimmte Aufgabe übertragen. Die Benennung erfolgt demnach ressourcenneutral.

#### – Gender-Mainstreaming

Die Strategie des Gender-Mainstreaming sowie die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sind bei der Maßnahmedurchführung zu berücksichtigen. Dies beinhaltet auch das Heranführen an eher geschlechtsuntypische Berufsfelder und Tätigkeiten; die Interessen und Wünsche der Teilnehmenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

#### – Übergreifende Kompetenzbildung

Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen als übergreifende Kompetenzen ist eine besondere Aufgabe. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Persönlichkeit und des Leistungspotentials auch für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Teilnehmenden sollen angeleitet werden, ihr Leben eigenverantwortlich zu planen und zu führen. Die Förderung und Entwicklung von Kompetenzen im Rahmen einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung stellt eine Querschnittsaufgabe dar. Sie wird durch eine ressourcen- und kompetenzorientierte individuelle Entwicklungsbegleitung unterstützt.

Im Qualitäts- und Leistungshandbuch ist darzustellen, welche konkreten Methoden und wie diese eingesetzt werden, um die übergreifende Kompetenzbildung zu gewährleisten.

#### – Sozialpädagogische Begleitung

Im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung ist sicherzustellen, dass im Wesentlichen die Aufgabenstellungen aktive Unterstützung für die persönliche Weiterentwicklung sowie Krisenintervention und Alltagshilfen wahrgenommen werden.

Des Weiteren werden spezielle Anforderungen an das Eingangsverfahren beschrieben; Details hierzu sind dem Fachkonzept zu entnehmen.

### Spezielle Anforderungen an den Berufsbildungsbereich

Die Durchführung von Maßnahmen im Berufsbildungsbereich (inkl. realisierter Praktika oder auf ausgelagerten Plätzen) muss transparent und geplant (individueller Eingliederungsplan) und entsprechend den für den Berufsbildungsbereich geltenden Rahmenbedingungen erfolgen. Die berufliche Qualifizierung im Berufsbildungsbereich ist einzelfallbezogen kontinuierlich fördernd und fordernd zu planen und durchzuführen. Hierzu können Module entwickelt werden.

**Kommentar:** Eine Übertragung des SGB-II-Paradigmas des „Förderns und Forderns“ ist aus Sicht der Diakonie Deutschland im Hinblick auf Rehabilitationsangebote für Menschen mit Behinderungen fehl am Platz, da sich dieses auf erwerbsfähige Menschen bezieht und mit Anforderungen sowie ggf. Sanktionen verbunden ist und insofern dem Rehabilitationsgedanken zuwiderläuft.<sup>25</sup>

Eine formale Gliederung in einen Grund- und einen Aufbaukurs ist nicht zwingend.

Die Förderung im Berufsbildungsbereich ist grundsätzlich auf eine Dauer von zwei Jahren ausgerichtet; die Bewilligung erfolgt in der Regel zunächst für ein Jahr (§ 57 Abs. 3 SGB IX). Wurde im Vorfeld eine Maßnahme der individuellen betrieblichen Qualifizierung gemäß § 55 SGB IX absolviert, ist die Anrechnung auf die Förderdauer gemäß § 57 Abs. 4 SGB IX zu berücksichtigen. Der Andere Leistungsanbieter hat einen Vorschlag gemäß § 4 Abs. 6 WVO für weiteren Förderung auf Basis aller getroffenen Feststellungen und unter Berücksichtigung aller vorliegenden anderweitigen Unterlagen zu entwickeln. Diese sind (u. a.) der zuständigen Reha-Beratungsfachkraft anlassbezogen vorzulegen.

**Kommentar:** Die Möglichkeit der Bildung von Modulen sowie der Verzicht auf eine formale Gliederung in einen Grund- und einen Aufbaukurs sind im Interesse eines flexibilisierten, individuell passgenauen Angebotes zu begrüßen.

<sup>25</sup> Beispielfhaft seien die Ausführungen des Jobcenter Berlin-Lichtenberg zum Grundsatz von Fördern und Fordern angeführt: „Dazu gehört, dass Sie sich selbst um eine zumutbare Arbeitsstelle bemühen, auch wenn diese nicht Ihrem erlernten Beruf oder der zuletzt ausgeübten Tätigkeit entspricht. Grundsätzlich ist allen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen jede Erwerbstätigkeit zumutbar. Die Entfernung zur neuen Arbeitsstelle oder ungünstige Arbeitsbedingungen sind keine Hinderungsgründe im Sinne des § 10 SGB II. Auch steht die Entlohnung unterhalb des Tariflohns oder des ortsüblichen Entgelts der Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme nicht entgegen. Zumutbar sind auch Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Jobs von Zeitarbeitsfirmen sowie geringfügige Beschäftigungen. Sie sind verpflichtet, an allen Maßnahmen tatkräftig mitzuwirken, die Ihre Eingliederung unterstützen. Bei Pflichtverletzungen wie der Ablehnung einer zumutbaren Arbeit oder Maßnahme, auch bei unbegründetem Nichtantritt oder Abbruch sowie der Nichterfüllung von gemeinsam mit dem Jobcenter vereinbarter Pflichten ohne wichtigen Grund haben Sie, wie im SGB II gefordert, mit Sanktionen (Leistungskürzung) zu rechnen.“ Quelle; <https://www.berlin.de/jobcenter-lichtenberg/markt-und-integration/ueber-25-jaehrige/artikel.163748.php>, 19.06.2018

## Qualifizierungskonzeption

Jede/r Teilnehmende hat Anspruch auf individuelle planmäßige berufliche Bildung auf der Grundlage einer qualifizierten und fortzuschreibenden Bildungsplanung (individueller Eingliederungsplan).

Wird im Eingliederungsplan zunächst eine berufliche Orientierung als Eingliederungsziel vereinbart, so ist diese in mindestens zwei Berufsfeldern durchzuführen. Konnte ein konkretes Eingliederungsziel vereinbart werden, so baut die weitere berufliche Bildung auf den vorhandenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf. Durch schulische, berufsschulische, andere Bildungsmaßnahmen oder berufliche Tätigkeiten erworbene Grundlagen sind einzubeziehen und individuelle Neigungen und Qualifikationen zu berücksichtigen. Die Förderung durch Lehrgänge und Einzelmaßnahmen umfasst das Erlernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu möglichst eigenständigem Ausführen von beruflichen Tätigkeiten, die Vermittlung von Wissen und Einsichten, das Erreichen sozialer Lernziele und dadurch das Erlangen sozialer Kompetenzen. Dabei werden arbeits- und sonderpädagogisch bewährte Lernmodelle und -methoden angewandt, die auch die Persönlichkeitsförderung der Teilnehmenden umfassen.

Aufbauende Qualifizierung im Sinne des § 4 Abs. 5 WVO ist vorrangig auf Qualifizierungsfelder auszurichten, in denen das Leistungspotential der/des Teilnehmenden besonders ausgeprägt erscheint. Dabei hat die Ausrichtung auf Qualifizierungsfelder, die eine Beschäftigungsperspektive für den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen, Vorrang. Zu prüfen ist deshalb in diesem Zusammenhang auch, ob durch das Angebot von Qualifizierungsbausteinen gemäß §§ 68 BBiG für die Teilnehmenden eine Verbesserung der Integrationschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreichbar ist.

Die berufliche Bildung in Form fachpraktischer und theoretischer Unterweisung soll auch auf das Wahrnehmen aufbauender und ergänzender externer Bildungsangebote hinführen, die sich an den anerkannten Ausbildungsberufen orientieren.

Orientiert an den Ausbildungsberufen sind für die verschiedenen Qualifizierungsbereiche Rahmenlehrpläne zu erstellen, die eine Binnendifferenzierung der beruflichen Qualifizierungsstufen ermöglichen.

**Kommentar:** Die grundsätzliche Ausrichtung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beziehungsweise betriebsintegrierte Durchführung der berufsbildenden Maßnahmen ist zu begrüßen.

Weiterhin ist zu begrüßen, dass Betriebspraktika als verbindlicher Teil der Berufsbildung vorzusehen sind. Dies beinhaltet nach Auffassung der Diakonie Deutschland jedoch auch die Verpflichtung zur Über-

nahme gegebenenfalls erforderlicher Assistenzleistungen für diejenigen Menschen mit Behinderungen, die während des Praktikums einer personalen Unterstützung bedürfen.

Wie auch das Fachkonzept für WfbM lässt auch das Fachkonzept für Andere Leistungsanbieter Aussagen zur beruflichen Bildung von Menschen mit sehr schweren Beeinträchtigungen oder komplexem Unterstützungsbedarf vermissen.

## Berufsbildung praxisnah

Berufsbildende und -fördernde Maßnahmen werden zur Veranschaulichung, Verfestigung, Erweiterung oder Vertiefung der erworbenen Fähigkeiten möglichst praxisnah (ggfs. auch im Arbeitsbereich einer WfbM oder eines anderen Leistungsanbieters) durchgeführt. Von besonderer Bedeutung ist die Durchführung von Teilen des Berufsbildungsbereiches in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes für Teilnehmende, bei denen eine weitgehende Übereinstimmung von Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Kompetenzen des Teilnehmenden vorliegt. Dafür eignen sich

- ausgelagerte Berufsbildungsplätze
- ausgelagerte Arbeitsplätze
- betriebliche Praktika.

Betriebspraktika sind als verbindlicher Teil der Berufsbildung vorzusehen. Der Umfang von Betriebspraktika (Anteil der Teilnehmenden und zeitlicher Umfang der zu realisierenden Betriebspraktika) ist mit der zuständigen Agentur für Arbeit zu thematisieren und zu vereinbaren.

## Kooperation und Netzwerk

Der Erfolg der Leistungsausführung hängt in hohem Maße von einer engen vertrauensvollen Zusammenarbeit aller maßgeblichen Akteure ab. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Betrieben in der Region soll eine betriebsnahe, an den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgerichtete Leistungsausführung realisiert werden. Darüber ist auch zu ermöglichen, dass Berufsfelder erschlossen werden, die selber nicht vorgehalten werden (können). Weitere Netzwerkpartner wie beispielsweise für Berufsbildung zuständige Stellen (z. B. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) und Sozialpartner sind angemessen in die Zusammenarbeit und den Eingliederungsprozess einzubeziehen.

Übergänge der Teilnehmenden zu verschiedenen Leistungsanbietern (z. B. Anderen Leistungsanbietern, WfbM) beziehungsweise Maßnahmen sind durch den zuständigen Anderen Leistungsanbieter in Abstimmung mit der zuständigen Reha-Beratungsfachkraft vorzubereiten und zu begleiten. Es ist sicherzustellen, dass alle Übergänge

reibungslos ermöglicht werden – auch in der Fallkonstellation, dass der Andere Leistungsanbieter den Teilnehmenden kündigt (§ 60 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX).

**Kommentar:** Es bleibt abzuwarten, inwieweit neu auftretende Andere Leistungsanbieter mit bestehenden WfbM – insbesondere bei konkurrierendem Bildungsangebot – im Sinne der Teilnehmenden stabile Kooperationen eingehen werden. Im Zweifel kommt hierbei dem Leistungsträger selber eine Sicherstellungsfunktion zu.

Im Übrigen ist der Übergang von der beruflichen Bildung in eine Beschäftigung nicht nur in Abstimmung zwischen Leistungsträger und Leistungserbringer, sondern vor allem in Abstimmung mit dem Leistungsberechtigten selbst vorzubereiten.

#### Verpflegung in den Zeiten der Leistungserbringung

Es ist sicherzustellen, dass den Teilnehmenden an jedem Tag der Leistungsausführung ein ausgewogenes Mittagessen angeboten wird. Das Angebot umfasst mindestens eine täglich wechselnde warme Mahlzeit. Krankheits- oder behinderungsbedingt notwendige Sonderverpflegung wird sichergestellt.

Soweit es dem Teilnehmenden nicht möglich ist, das Mittagessen beim Anderen Leistungsanbieter einzunehmen (z. B. wegen seines Aufenthalts im Betrieb), ist dem Teilnehmenden vom Anderen Leistungsanbieter vorab ein Zuschuss zu den Kosten einer Mittagsmahlzeit in Höhe einer Pauschale von 3,80 € (Verpflegungszuschuss) ausbezahlen.

**Kommentar:** Der Verpflegungszuschuss sollte als Pauschale nicht der Höhe nach festgeschrieben sein. Dies ist auch im Fachkonzept EV/BBB in WfbM nicht der Fall. Der Betrag muss nach den tatsächlichen „Bezugswerten“ jährlich neu vorgegeben werden.

#### b) Grundlagen für Vereinbarungen des Anderen Leistungsanbieters mit den Trägern der Eingliederungshilfe

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) hat Ende 2017 eine „Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018“ vorgelegt<sup>26</sup>. Sie stellt eine erste, rechtlich nicht verbindliche Handlungsempfehlung für das ab dem 1. Januar 2018 geltende Leistungsrecht der Teilhabe am Arbeitsleben dar und soll in eine Gesamtüberarbeitung der BAGüS-Werkstattempfehlungen – Stand Mai 2013<sup>27</sup> – einfließen. An bisher vertretenen Positionen zu Regelungen, die das BTHG beibehält,

wird festgehalten, sie finden in den Empfehlungen keine gesonderte Erwähnung.

#### Aufnahmevoraussetzungen, Anforderungen und Leistungsgewährung §§ 58, 219 und 220 SGB IX

Für die Leistungen zur Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM ist in der Regel der Träger der Eingliederungshilfe zuständig.

Verfügt der Mensch mit Behinderungen bereits über die für die geplante Beschäftigung erforderliche Leistungsfähigkeit und Befähigung, die durch eine vorherige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben wurden, können Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich verkürzt beziehungsweise übersprungen werden.

Die neuen Bestimmungen dürfen die Zielsetzung der beruflichen Teilhabe nicht gefährden und nicht zu einer Verkürzung der Leistungspflicht der vorrangigen Leistungsträger führen. Ob ausnahmsweise die Voraussetzungen einer Direktaufnahme in den Arbeitsbereich – also ohne Durchlaufen des Berufsbildungsbereiches – nach § 58 Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz SGB IX vorliegen, entscheidet abschließend der für den Arbeitsbereich zuständige Leistungsträger. Eine Verständigung im Teilhabeplanverfahren ist anzustreben.

#### Wunsch- und Wahlrecht (§§ 8, 62, 104 Abs. 2 SGB IX)

Künftig umfasst das Wahlrecht die Leistungen „Arbeitsbereich“ auch in Kombination mit Anderen Leistungsanbietern entsprechend der Regelungen des § 62 Abs. 1 SGB IX in folgenden Konstellationen in Anspruch zu nehmen:

- Nur WfbM,
- WfbM und Andere Leistungsanbieter oder
- nur bei Anderen Leistungsanbietern.

Die bisherige Aufnahmeverpflichtung der Werkstatt im zugewiesenen Einzugsgebiet besteht nur für sie weiter fort. Mit Blick auf die Wahlmöglichkeiten der Menschen mit Behinderung ist eine Kooperation der Leistungserbringer untereinander und mit Dritten sicherzustellen, soweit dies zur Erreichung des individuellen Rehabilitationsziels erforderlich ist. Der Leistungserbringer arbeitet hinsichtlich der sozialen und beruflichen Integration des Menschen mit Behinderung eng mit beteiligten Einrichtungen, Diensten und Behörden, insbesondere in der Region zusammen. Dies bezieht sich auch auf die Umset-

<sup>26</sup> [http://www.lwl.org/spur-download/bag/22\\_2017an.pdf](http://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf)

<sup>27</sup> [https://www.bagues.de/de/veroeffentlichungen/print\\_publicationen/](https://www.bagues.de/de/veroeffentlichungen/print_publicationen/)

zung des Wahlrechts des Menschen mit Behinderung im Sinne des § 62 SGB IX. Es empfehlen sich entsprechende Regelungen in den Vereinbarungen nach § 75 Abs. 3 SGB XII sowie die Berücksichtigung im Rahmen der individuellen Teilhabeplanung.

### Teilhabeplanung / Fachausschuss

Die Vorschriften des § 2 Abs. 1 Werkstättenverordnung (WVO) zur Bildung des Fachausschusses gelten unverändert. Die Fachausschusstätigkeit wird allerdings durch Absatz 1a) wie folgt eingeschränkt: „Ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 SGB IX durchgeführt wird“.

### Dauer und Ende der Beschäftigung sowie Rückkehrrecht

Nach § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX soll die Leistung mit Erreichung des für die Regelaltersrente erforderlichen Lebensalters enden. Auch das sogenannte Flexi-Rentengesetz ändert daran nichts, weil die Zielsetzung eine andere ist. Eine Weiterbeschäftigung mit dem vollen Werkstatt-Status über die Regelaltersgrenze hinaus setzt voraus, dass weiterhin ein entsprechender Eingliederungshilfanspruch besteht. Unter Berücksichtigung der §§ 49 und 58 SGB IX gehört der Erwerb von zusätzlichen beziehungsweise höheren Rentenansprüchen nicht zur Aufgabe der WfbM-Beschäftigung. Vielmehr verweist der § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX auf die reguläre Regelaltersrente.

Endet die Beschäftigung des Leistungsberechtigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beim Anderen Leistungsanbieter (§60 SGB IX) oder im Rahmen des Budgets für Arbeit (§ 61 SGB IX), besteht ein Rückkehrrecht in die Werkstatt (§ 220 Abs. 3 SGB IX). Für die Werkstatt besteht eine Aufnahmeverpflichtung.

### Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Zur Pflichtaufgabe der Werkstatt gehört weiterhin die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX).

**Kommentar:** Die Diakonie Deutschland unterstützt im Sinne der Umsetzung der UN-BRK die Zielsetzung, die Förderung des Übergangs von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu intensivieren. Eine Kategorisierung in hierfür „geeignete“ und „nicht geeignete“ Menschen mit Behinderungen ist jedoch nicht UN-BRK-konform und daher strikt abzulehnen.

Ausgangspunkt für die Gewährung von Teilhabeleistungen in der beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben sind die Vorstellungen und Wünsche des Menschen mit Behinderung sowie der individuelle Unterstützungsbedarf. Vielfache Praxiserfahrungen belegen, dass auch erheblich beeinträchtigten Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf eine Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist, sofern sie die hierfür erforderlichen Unterstützungsleistungen erhalten. Die Förderung des Übergangs muss sich deshalb grundsätzlich an alle Menschen mit Behinderungen unabhängig vom Umfang ihres Unterstützungsbedarfs richten, sofern sie eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben.

### Mittagessen in der Werkstatt

Der Mehrbedarf bei Mittagessen (§ 42b SGB XII i.V.m. § 9 Abs. 3 RBEG) ist ab 2020 zu beachten (siehe Anlage zur Orientierungshilfe Hinweise zum Mehrbedarf).

### Mitwirkung und Mitbestimmung

Neuregelungen:

- Frauenbeauftragte (§ 222 SGB IX).
- Zusammensetzung der Werkstattträte (§§ 3 Abs. 1, 37 Abs. 3 WMVO)
- Anspruch auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 37 Abs. 4 WMVO)
- Kosten für überregionale Interessenvertretungen der Werkstattträte

**Kommentar:** Die Aufzählung der Neuregelungen ist unvollständig. So stellt eine wesentliche Änderung in der staatlichen Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) die Einführung von Mitbestimmungsrechten dar.<sup>28</sup>

### Anforderungen und Leistungsgewährung

Bevor ein Mensch mit Behinderungen eine Leistung bei einem Anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen kann, muss der zuständige Leistungsträger feststellen, ob der Mensch mit Behinderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf diese Form der Teilhabe angewiesen ist oder ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich sind oder aber ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Ausbildungs- beziehungsweise Beschäftigungsverhältnis ermöglicht werden kann.

Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen durch Andere Leistungsanbieter zu ermöglichen, besteht nicht (§ 60 Abs. 3 SGB IX).

Der § 60 SGB IX ist im Lichte der UN- BRK und der Zielstellung des BTHG auszulegen. Mit der Vorschrift wird eine Handlungsalternative zur WfbM geschaffen, die sich allerdings wie die WfbM nur auf arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse bezieht. Das Ziel des Art. 27 der UN-BRK, „den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“, kann daher mit Leistungen nach § 60 SGB IX nicht unmittelbar erreicht werden. Konzeptionell muss aber nachgewiesen werden, dass die Maßnahmen geeignet sind, das Ziel der UN-BRK nicht nur anzustreben sondern mittelbar auch zu erreichen.

Andere Leistungsanbieter können alle Träger sein, die die fachlichen Anforderungen erfüllen. Eine Beschränkung auf bestimmte Firmen oder eine Auswahl von Trägern ist nicht vorgesehen. Andere Leistungsanbieter sind nicht „Arbeitgeber“, sie sind Anbieter beruflicher Bildung oder Beschäftigung wie die WfbM.

Hinsichtlich der Anforderungen an die Anderen Leistungsanbieter besteht bei diesen im Gegensatz zur Werkstatt keine Aufnahmeverpflichtung und es gibt für sie auch kein zugewiesenes Einzugsgebiet. Die Leitgedanken der Anforderungen an die berufliche Teilhabe sind im Wesentlichen im Werkstättenrecht normiert. Um die Qualität der beruflichen Teilhabe sicherzustellen, sollen sich auch die anderen Angebote an diesen Maßstäben orientieren.

Zu beachten ist aber, dass die WfbM nach geltendem Recht verpflichtet ist, den Übergang der Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Dieser Qualitätsmaßstab wird nicht hinreichend erfüllt. Die Zulassung neuer Leistungsanbieter ist daher daraufhin zu überprüfen, ob dieser qualitative Maßstab tatsächlich erfüllt wird.

**Kommentar:** Mit der Forderung nach einem Nachweis darüber, dass die Maßnahmen des Anderen Leistungsanbieters geeignet sind, das Ziel, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen mittelbar zu erreichen, legt die BAGüS einen zusätzlichen Qualitätsstandard fest, der über die gesetzlichen Anforderungen an WfbM und Andere Leistungsanbieter hinausgeht.

Die Diakonie Deutschland begrüßt die Ausrichtung der Orientierungshilfe an der UN-BRK und befürwortet und unterstützt die sich hieraus ergebende Zielstellung, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die dies anstreben, zu fördern. Gleichwohl muss unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechtes auch weiterhin eine Beschäftigung unter den geschützten Rahmenbedingungen von Angeboten im Rahmen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses möglich sein. Dies kann insbesondere für Menschen mit sehr hohem bezie-

ungsweise komplexem Unterstützungsbedarf oder auch für manche Menschen mit psychischen Erkrankungen wichtig sein. Hier nun hinsichtlich der Übergangsförderung an Andere Leistungsanbieter höhere Maßstäbe anzulegen, ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen und aus fachlicher Sicht nicht sachgerecht, da es hierdurch zu einer unzulässigen Einschränkung des Personenkreises auf entsprechend leistungsstarke Menschen mit Behinderungen käme.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Qualitätssicherung und Wirkungskontrolle sowie die Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit der Leistung zu richten. Auf ein umfassendes Prüfrecht des Leistungsträgers ist zu achten.

Besonderheit bei ausgelagerten Arbeitsplätzen: Hier hat der Andere Leistungsanbieter sicherzustellen, dass die Anforderungen durch den Beschäftigungsgeber gewährleistet werden.

**Kommentar:** Die Diakonie Deutschland teilt die Auffassung der BAGüS, dass der Leistungsvereinbarung und den darin festgelegten Qualitätsstandards eine wichtige Bedeutung zukommt und ein besonderes Augenmerk auf die Qualitätssicherung zu richten ist. Im Hinblick auf die Forderung nach einer „Wirkungskontrolle“ von Teilhabeleistungen besteht aus Sicht der Diakonie Deutschland unter anderem vor dem Hintergrund unklarer Begriffsdefinitionen grundsätzlicher Diskussionsbedarf. Entsprechende Stellungnahmen sind zum Zeitpunkt der Erarbeitung dieser Handreichung jedoch erst in der Entstehung, so dass dem hier nicht vorgegriffen werden kann.

Im Hinblick auf das Prüfrecht des Leistungsträgers wird auf die Regelung nach § 128 SGB IX verwiesen, die ein anlassbezogenes Prüfrecht durch die Leistungsträger beschreibt; dieses ist aus Sicht der Diakonie Deutschland für Teilhabeangebote Freier gemeinnütziger Träger ausreichend und sollte demnach auch für Andere Leistungsanbieter gelten.

## Teilhabeplanung / Fachausschuss

Bei den Anderen Leistungsanbietern ist wie bei den WfbM auch ein Fachausschussverfahren gem. § 2 WVO durchzuführen, sofern kein Teilhabeplanverfahren zur Anwendung kommt. Die Prüfung der Wirksamkeit der Leistung auf Einzelfallebene erfolgt über das Teilhabe-/ Gesamtplanverfahren.

Stellungnahme hierzu s. Pkt. 5.

## Mitwirkung und Mitbestimmung

Auch bei Anderen Leistungsanbietern haben die dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte und die Möglichkeit, eine Mitarbeitervertretung zu wählen (§ 60 Abs. 2 Nr. 5

und 6 SGB IX). Die Regelungen über die Mitwirkung bei Anderen Leistungsanbietern finden Anwendung, wenn wenigstens fünf Menschen mit Behinderungen beschäftigt sind (die Regelung, dass bei fünf bis 20 Wahlberechtigten die Interessenvertretung aus einem Mitglied besteht, ist an die Vorschrift des § 9 Betriebsverfassungsgesetz angelehnt). Ab einer Zahl von 21 Wahlberechtigten besteht die Interessenvertretung entsprechend der Mindestzahl von Mitgliedern des Werkstattrats in einer Werkstatt für behinderte Menschen aus drei Mitgliedern, und im weiteren – entsprechend der Staffelung nach der Größe der Werkstatt für behinderte Menschen in § 3 Abs. 1 der Werkstätten- Mitwirkungsverordnung – aus der entsprechenden, dort aufgeführten Zahl von Mitgliedern.

Bei Anderen Leistungsanbietern, bei denen wenigstens fünf Frauen beschäftigt sind, ist außerdem eine Frauenbeauftragte zu wählen (§ 222 SGB IX), ab 20 beschäftigten Frauen darüber hinaus auch eine Stellvertreterin.

**Kommentar:** Die Regelungen in § 60 SGB IX Absatz 2 zur Interessenvertretung sind im Hinblick auf die Gleichstellung der bei Anderen Leistungsanbietern beschäftigten Menschen dem Grunde nach zu begrüßen. Gleichwohl stellt sich allgemein, aber insbesondere bei Anderen Leistungsanbietern im betrieblichen Kontext, die Frage der Sinnhaftigkeit und Praktikabilität der unterschiedlichen Interessenvertretungen im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes, gegebenenfalls des Mitarbeitervertretungsgesetzes und im Rahmen der WVO. Hier wird zukünftig Klärungsbedarf gesehen (vgl. Pkt. 5 dieses Diakonie-Textes).

### Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe

Eine Anrechnungsmöglichkeit von Aufträgen der Arbeitgeber auf die Ausgleichsabgabe-Schuld (§ 223 SGB IX) besteht nicht, da es sich bei Anderen Leistungsanbietern nicht um anerkannte WfbM handelt.

**Kommentar:** Die Regelungen zur Ausgleichsabgabe nach § 223 SGB IX werden in Fachkreisen kontrovers diskutiert. Solange sie bestehen, sollten sie im Interesse gleichberechtigter Marktchancen auch für Andere Leistungsanbieter eine Anwendung finden; nach Auffassung der Diakonie Deutschland ist § 223 SGB IX entsprechend anzupassen.

### Künftige Rolle des Fachausschusses

Die Vorschriften des § 2 WVO zur Bildung des Fachausschusses gelten unverändert. Nach der Neuregelung in § 2 Abs. 1a WVO wird der Fachausschuss aber nicht tätig, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 SGB IX durchgeführt wird.

Im Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 23.11.2017 an die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten (BAG WfbM), das auch den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) als Abdruck vom Ministerium übermittelt wurde, wird unter anderem ausgeführt, dass bei einer Aufnahme in eine WfbM zwar in der Regel Leistungen mehrerer Rehabilitationsträger nicht zum gleichen Zeitpunkt, jedoch in einem von vornherein absehbaren Zeitraum nacheinander in Frage kommen. Deshalb sei es mit Blick auf die mit dem Bundesteilhabegesetz intendierte Zielsetzung, Leistungen nahtlos und wie aus einer Hand zu erbringen und bei der Leistungsplanung und –entscheidung den leistungsberechtigten Menschen mit Behinderung von Anfang an einzubeziehen, auch in diesen Fällen geboten, eine Teilhabeplanverfahren durchzuführen.

Dies berücksichtigend, ist auch bei so genannten Erstaufnahmen in die WfbM das Teilhabeplanverfahren und nicht das Fachausschussverfahren durchzuführen. Die Bewertung und Umsetzung insbesondere durch die Bundesagentur für Arbeit ist noch unklar. Abstimmungsgespräche dazu sind noch zu führen.

Unabhängig hiervon besteht weiterhin die Möglichkeit, den Fachausschuss bei grundsätzlichen und planerischen Fragen gem. § 5 Abs. 5 WVO zu beteiligen.

Da somit eine Ausweitung der Arbeit des Fachausschusses im Rahmen der neuen Teilhabeplanung nicht vorgesehen ist, ist es nicht angezeigt, eine solche Struktur bei Anderen Leistungsanbietern aufzubauen. Stattdessen ist von Beginn an ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen.

**Kommentar:** Da für die Anderen Leistungsanbieter mit Ausnahme der in § 60 SGB IX aufgeführten Ausnahmen die Regelungen der WVO gelten und der Fachausschuss auch laufende Aufgaben hat, ist nach Auffassung der Diakonie Deutschland ein solcher auch bei Anderen Leistungsanbietern einzurichten (s. hierzu auch Pkt. 5 dieses Diakonie-Textes).

### Verknüpfung mit Benchmarking BAGüS

Unterstützung der Projektleiter Benchmarking bei der Suche nach Kennzahlen, die künftig für die berufliche Teilhabe erhoben werden sollen. Dies gilt insbesondere für die neuen Leistungen „Andere Leistungsanbieter“ und „Budget für Arbeit“.

**Kommentar:** Ein Benchmarking sollte aus Sicht der Diakonie Deutschland hinsichtlich der Zielstellung, der anzuwendenden Kriterien, Kennzahlen und der daraus abzuleitenden Erkenntnisse und Maßnahmen transparent gemacht und gemeinsam mit den Leistungserbringenden und vor allem Leistungsempfängerinnen entwickelt werden.

#### 4.1.9. Andere Leistungsanbieter im Verhältnis

##### a) zu Werkstätten für behinderte Menschen

Die WfbM sind seit einigen Jahren verstärkt der Kritik ausgesetzt. So hat sich anlässlich der Deutschen Staatenberichtsprüfung zur Umsetzung der UN-BRK der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter anderem durch eine schrittweise Abschaffung der WfbM ausgesprochen.

Die Empfehlungen des UN-Ausschusses führten in Deutschland unter den verschiedenen Akteuren zu einer kontroversen Diskussion. Die Bundesregierung hat dabei deutlich gemacht, dass sie die WfbM als Einrichtung zur Eingliederung behinderter Menschen in das Arbeitsleben und als Teil eines inklusiven Arbeitsmarktes betrachtet und hat deshalb keine Gespräche zur schrittweisen Abschaffung der Werkstätten geführt.<sup>29</sup>

Von Verbänden, Trägern und WfbM selbst werden die Ausschuss-Empfehlungen und der Reformbedarf bei den WfbM sehr unterschiedlich bewertet. Die Diakonie Deutschland betrachtet die WfbM als einen wichtigen Baustein zur Teilhabe an beruflicher Bildung und am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Gleichwohl sind vor dem Hintergrund der UN-BRK alle Anbieter von Leistungen der beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben aufgefordert, ihre Angebote an der Zielperspektive Inklusion auszurichten. Dies gilt sowohl für WfbM als auch für die zukünftigen Anderen Leistungsanbieter.

Bei der konzeptionellen Weiterentwicklung der WfbM zeichnen sich bereits seit einigen Jahren vielerorts positive Entwicklungen ab. Dies betrifft sowohl die individuell bedarfsgerechte Gestaltung der Bildungs- und Beschäftigungsangebote wie auch die Schaffung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Zusammenhang mit der Kritik an zu geringen Übergangsquoten wurde den Auswirkungen des strukturell bedingten „Tripelmandats“ der WfbM im Hinblick auf Inklusion, Rehabilitation und Wirtschaftlichkeit bislang zu wenig Beachtung geschenkt. Die im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode formulierte Absichtserklärung der neuen Bundesregierung, die Weiterentwicklung der WfbM zu unterstützen und geeignete Rahmenbedingungen zu entwickeln, ist deshalb zu begrüßen.

Die von der Bundesregierung im Rahmen des BTHG erfolgte Schaffung der Anderen Leistungsanbieter wurde vor und während des Gesetzgebungsverfahrens sehr kontrovers diskutiert. So bestand unter anderem die Befürchtung, dass es durch eine Aufweichung von Anforderungen und den Abbau von für die WfbM geltenden Qualitätsstandards durch die Anderen Leistungsanbieter zu einer unüberschaubaren Angebotslandschaft im Sinne

einer „Werkstatt light“ und damit einer unlauteren Konkurrenz für die WfbM kommt.

Dass durch Andere Leistungsanbieter Konkurrenz entstehen kann und wird, ist nicht von der Hand zu weisen; bei inklusiven betrieblichen Angeboten dürfte dies insbesondere die so genannten „Außenarbeitsplätze“ der WfbM betreffen. Dies ist, sofern es sich um konzeptionell innovative Angebote handelt, im Interesse der Leistungsberechtigten und im Hinblick auf die verbesserten Wahlmöglichkeiten aus fachlicher Sicht zu begrüßen. Dabei steht es ja auch den Trägern von WfbM selbst frei, Angebote nach § 60 SGB IX oder weitere betriebsintegrierte Arbeitsplätze zu schaffen und damit ihre eigene Angebotspalette zu erweitern. Der Gedanke, konkurrierende Angebote rein aus Gründen der Kostenersparnis zu schaffen, ist hingegen abzulehnen, um geltende Qualitätsstandards zu wahren.

Darüber hinaus sind die WfbM wie auch die Leistungsträger und alle anderen Akteure zukünftig verpflichtet, stärker miteinander zu kooperieren, was auch für die WfbM selbst mit erweiterten Chancen verbunden sein und zu einer win-win-Situation für alle Beteiligten führen kann. Ein Prüfstein für eine gelingende Kooperation könnte der Umgang mit Menschen mit Behinderungen sein, die ihre Berufsbildungsphase in einer WfbM absolviert haben und sich möglicherweise wünschen, in den Arbeitsbereich eines Anderen Leistungsanbieters zu wechseln – oder umgekehrt. Im Interesse der Leistungsberechtigten ist hier zukünftig sicherlich eine erhöhte Flexibilität und Kooperationsbereitschaft aller beteiligten Akteure erforderlich.

Die Ausgestaltung der Angebots- und Leistungslandschaft muss insgesamt durch eine personenzentrierte und bedarfsgerechte Steuerung und Sozialplanung in einer Region erfolgen. Dabei sollten keine duplizierten Angebote bereits bestehender WfbM im Sinne einer „WfbM light“ mit niedrigeren Standards verfolgt werden, sondern alternative Angebote für bestimmte Zielgruppen, welche es in einer Region noch nicht gibt.

In jedem Fall sind zur Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben tragfähige regionale Kooperationsnetzwerke zwischen den relevanten Akteuren wichtig.

##### b) zu Inklusionsfirmen und anderen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes

Mit dem Anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX hat der Gesetzgeber für Menschen mit Behinderung eine Alternative für Berufliche Bildung und Beschäftigung außerhalb der WfbM geschaffen. Damit verbunden ist die Stärkung des Wunsch- und Wahlrechtes der Menschen mit Behinderungen. Auf eine Beschränkung auf bestimmte Firmen oder Trägerstrukturen hat der Gesetzgeber bewusst

<sup>29</sup> Deutscher Bundestag 18. Wahlperiode Drucksache 18/12680, <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/126/1812680.pdf>

verzichtet. Andere Leistungsanbieter können somit alle Unternehmen sein, welche die gesetzlichen Voraussetzungen und die Anforderungen an das Fachkonzept der BA erfüllen.

Die rechtliche Verankerung durch die WVO und das Fachkonzept der BA für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich lassen den Anderen Leistungsanbieter für Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes möglicherweise zunächst als schwieriges, unattraktives Instrument erscheinen. Genauer betrachtet erfüllen viele Betriebe jedoch bereits Anforderungen nach der WVO, mit Ausnahme der (sonderpädagogisch geschulten) Fachkräfte beziehungsweise Ausbilderinnen und Anleiter mit Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Hier wird es darauf ankommen, wie erfolgreich örtliche Vernetzungen und Kooperationen zwischen Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes und erfahrenen WfbM, Sozialbetrieben und Beratungseinrichtungen wirken können und dadurch Berührungspunkte und Vorurteile im Umgang mit Menschen mit Behinderung abzubauen sind.

Eine gelingende Inklusion zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen sollte wohnortnah in den jeweiligen sozialräumlichen Strukturen angesiedelt und möglichst inklusiv und nach dem Grundsatz „so wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“ gestaltet sein. Hierbei kann der Andere Leistungsanbieter in Richtung Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt – gegebenenfalls über das Budget für Arbeit – wirken. Insbesondere durch Erweiterung der an der dualen Ausbildung orientierten, anerkannten, abschlussbezogenen Berufsbildungsangebote kann ein früher Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt für junge Menschen mit Behinderung befördert werden. Hier besteht aus Sicht der Diakonie Deutschland weiterhin Entwicklungs- und Erprobungsbedarf und letztlich ein Konkretisierungserfordernis hinsichtlich der in den Fachkonzepten der BA für die WfbM und die Anderen Leistungsanbieter beschriebenen Zielrichtungen der beruflichen Bildung.

Die Vernetzung vorhandener Kompetenzen von Inklusions- und Sozialbetrieben, Arbeitsmarktdienstleistern und Beschäftigungsunternehmen, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, Bildungsträgern und WfbM im Sozialraum kann durch den § 60 SGB IX einen neuen Auftrieb erhalten. Alle oben genannten Organisationen bringen umfangreiche und spezifische Kenntnisse mit, die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung fördern können und der heterogenen Zusammensetzung dieser Personengruppe Rechnung tragen. Die Inklusions- und Sozialunternehmen haben spezifische und langjährige Kenntnisse in der Zusammenwirkung des Marktes unter Beachtung der besonderen Anforderungen an notwendige Arbeitsabläufe für einen gelingenden Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderung unter marktwirtschaftlichen Bedingungen. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation wie Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke und Bildungsträger bringen langjährige Erfahrungen und

profunde Kenntnisse unter anderem im Bereich der beruflichen Bildung mit. Viele haben Erfahrungen mit den geltenden Regelungen in den Ausschreibungsverfahren. WfbM sind verlässliche Dienstleister für Unternehmen vieler Branchen und sind wie Inklusions- und Beschäftigungsunternehmen in der Regel fest eingebunden in die Strukturen der regionalen Arbeitsmärkte. Beschäftigungsunternehmen haben umfangreiche Netzwerke zu allen Akteuren des Arbeitsmarktes, den Kommunen, Kammern, Sozialpartnern, den Arbeitgebern und langjährige Erfahrungen in der beruflichen Eingliederung von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Sie sind auf die besonderen Anforderungen dieser Menschen in ihren Arbeitsprozessen und erforderlichen Unterstützungsstrukturen eingestellt. Ebenso bringen sie einen großen Erfahrungsschatz im Umgang mit den kommunalen und Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit mit. Dieses Wissen zu bündeln, innovative sozialräumlich vernetzte Angebotsketten für Menschen mit Behinderung zu schaffen, kann durch § 60 SGB IX als Katalysator für mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt befördert werden.

Der Begründung zum Bundesteilhabegesetz ist zu entnehmen, dass sich der Gesetzgeber mehr Wettbewerb erhofft, wenn es um die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung geht. Ob und wie dieser erhoffte Wettbewerb im Interesse eines inklusiven Arbeitsmarktes wirkt, wird sich erst in der Zukunft erkennen lassen. Bereits jetzt ist absehbar, dass eine Breitenwirkung nur dann erzielt werden kann, wenn Unternehmen stärker in die Pflicht genommen, vom Gesetzgeber zusätzliche Anreize für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geschaffen und weitere gesetzliche Rahmenbedingungen verbessert werden. Einstellungsänderungen und positive Modelle sollten nicht nur durch einmalige Anerkennung und Preise gefördert werden. Inklusive Unternehmen und Betriebe, die die Beschäftigungsquote übererfüllen, sollten in der Steuergesetzgebung und bei Kreditvergabe Vorteile sowie Boni in der Sozialversicherung erhalten. Für Inklusionsunternehmen sollte Rechtssicherheit bei der Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes geschaffen werden. Inklusive Unternehmen sollten auch bevorzugt bei der Vergabe öffentlicher Aufträge berücksichtigt werden.

Insbesondere privatwirtschaftliche klein- und mittelständische Unternehmen wären gegebenenfalls leichter für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu gewinnen, wenn sie nicht die Arbeitgeberverantwortung übernehmen müssen. Dieses könnte durch die Vergabe von Unteraufträgen an Sozialbetriebe und Inklusionsunternehmen erreicht werden oder durch eine integrative Arbeitnehmerüberlassung. Deren Rahmenbedingungen sind jedoch durch die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erschwert worden.

Arbeitgeber benötigen unbürokratische Zugangswege und flache Hierarchien, in der Zusammenarbeit mit den Hilfesystemen, mit unternehmerischen Prozessen vertraute



Ansprechpartnerinnen insbesondere auch im ländlichen Raum, sowie verlässliche Unterstützungsleistungen bereits vor der Einstellung eines Menschen mit Behinderung.

### c) zum Budget für Arbeit

Mit der Schaffung Anderer Leistungsanbieter ist die Zielsetzung verbunden, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Die Diakonie Deutschland geht davon aus, dass sich das Interesse diakonischer Träger an dieser neuen Angebotsform in vielen Fällen auf die Entwicklung betrieblicher Angebote richten wird. In diesem Fall bietet es sich aus verschiedenen Gründen an, das Angebot mit Leistungen nach § 61 SGB IX – Budget für Arbeit – zu verbinden. Denkbar ist etwa die Kombination eines Anderen Leistungsanbieters, der – betriebsintegriert – ausschließlich einen Berufsbildungsbereich anbietet und die Absolventen dann über das Budget für Arbeit in Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt bringt. Den Menschen mit Behinderungen bietet es den Vorteil, gegebenenfalls Leistungen „aus einer Hand“ durch vertraute Ansprechpartnerinnen erhalten zu können. Für Leistungserbringer ist eine solche Kombination mit Synergieeffekten beispielsweise im Hinblick auf den Personaleinsatz verbunden. Nicht zuletzt profitieren auch die Betriebe von festen Ansprechpartnern.

#### 4.1.10 Anforderungen an die Umsetzung

##### Überlegungen zur Finanzierung von Angeboten Anderer Leistungsanbieter

Für die Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch Andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX sind vor dem Hintergrund der Abweichungen zu den für WfbM geltenden Regelungen unter anderem angepasste Finanzierungskonzepte erforderlich. Im folgenden Kapitel werden verschiedene Möglichkeiten der Leistungserbringung in diesem Rahmen vorgestellt. Sie betreffen sowohl das Eingangsverfahren, die berufliche Bildung als auch den Bereich Beschäftigung. Die Neuausrichtung der Eingliederungshilfe zu einer personenzentrierten Teilhabeleistung müsste konsequenterweise zu entsprechend individuellen finanziellen Leistungen und weg von Pauschalfinanzierungen führen. Aus Sicht der Diakonie Deutschland ist es vor dem Hintergrund der UN-BRK erforderlich, für Beschäftigung im Rahmen des Arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses neue Entgeltsysteme zu entwickeln und zu erproben, mit dem Ziel, die Entgelte erhöhen.

##### Varianten der Leistungserbringung

Die in § 60 Abs. 2 Punkt 2 und 3 SGB IX benannten Abweichungen von den Anforderungen an WfbM (Verzicht auf die förmliche Anerkennung, keine vorgeschrie-

bene Mindestplatzzahl, Möglichkeit, das Angebot auf Teilleistungen zu beschränken, keine Aufnahmeverpflichtung) geben Anlass, auch die Finanzierung der Anderen Leistungsanbieter entsprechend anzupassen.

Im Folgenden werden verschiedene Organisations- und Fallgestaltungen aufgeführt, für die sich jeweils eigene Finanzierungen anbieten. Damit soll auch deutlich gemacht werden, dass für die Finanzierung Anderer Leistungsanbieter pauschale, am Kostensatz einer WfbM orientierte, Kalkulationen nicht zielführend sind. Überlegungen muss deutlich widersprochen werden, nach denen die vermeintlich verringerten Anforderungen an Andere Leistungsanbieter wie „fehlende Aufnahmeverpflichtung, Außenarbeitsplätze oder Vorbereitung der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“, bei Anderen Leistungsanbietern zwingend zu Leistungsentgelten unterhalb des Niveaus der WfbM führen werden.<sup>30</sup>

Wesentlicher Finanzierungsgrundsatz ist und bleibt die Bedarfsdeckung. Es sind deshalb Szenarien denkbar, denen zufolge Leistungsentgelte von Anderen Leistungsanbietern unter denen einer WfbM bleiben, aber genauso ist auch das Gegenteil möglich.

##### Überlegungen zur Finanzierung des Eingangsverfahrens / Berufsbildungsbereiches

Anderer Leistungsanbieter, die Maßnahmen des Eingangsverfahrens oder des Berufsbildungsbereiches anbieten möchten, bedürfen der Trägerzulassung (gem. § 176 SGB III) durch die zuständige fachkundige Stelle (gem. § 177 SGB III) – nicht der Maßnahmezulassung<sup>31</sup>. Zulassungsvoraussetzungen sind die Gesamtdarstellung des Trägers und die detaillierte Beschreibung des Angebotes auf der Basis der bindenden Fachkonzeption für das Eingangsverfahren / Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern der Bundesagentur für Arbeit, Dezember 2017.<sup>32</sup>

Die kostenbasierte, an den vorzuhaltenden Strukturen orientierte, zukünftige Finanzierung des Angebotes wird sich vermutlich nach den folgenden Diversifikationen richten, vorausgesetzt, dass die BA das jeweilige spezielle Konzept akzeptiert.

##### Das Angebot eines Anderen Leistungsanbieters im Rahmen des Eingangsverfahrens / des Berufsbildungsbereiches umfasst (beispielhafte Aufzählung):

- lediglich das Eingangsverfahren;
- lediglich das Eingangsverfahren für spezifische Bedarfslagen;

<sup>30</sup> Der Diakonie Deutschland liegen hierzu entsprechende Informationen aus einzelnen Bundesländern vor.

<sup>31</sup> Siehe <https://www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/spezifische-leistungsanbieter>

<sup>32</sup> Bundesagentur für Arbeit: Fachkonzept für das Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern, Dezember 2017

- das Eingangsverfahren und die anschließende Beschäftigung im Berufsbildungsbereich, ggf. beschränkt auf bestimmte Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche (Auswirkungen auf Personal, Ausstattung und Einrichtungsinvestitionen);
- betriebsintegrierte Berufsbildungsmaßnahmen;
- lediglich eine Beschäftigung im Berufsbildungsbereich;
- lediglich eine Beschäftigung im Berufsbildungsbereich mit besonderer Ausrichtung des Grades der Qualifizierung (tätigkeitsorientiert, arbeitsplatzorientiert, berufsfeldorientiert oder berufsbildorientiert);
- den „werkpraktischen Teil“ von Maßnahmen der beruflichen Bildung, der theoretische Anteil wird von einem Berufskolleg oder anderen „(Sub-)Unternehmen“ übernommen;
- den Einsatz eigenen, qualifizierten Personals in ausreichender Quantität und Qualität;
- die Sicherstellung einer maßnahme- und bedarfsgerechten Qualifikation des Personals durch Verträge mit Dritten, zum Beispiel Werkstätten für behinderte Menschen oder mit anderen geeigneten Bildungsträgern;
- alternativ: Maßnahmen bei Anderen Leistungsanbietern (Dritten), die in Kooperationen tätig werden und/oder in inklusiven, betrieblichen Bildungsstrukturen.

Sämtliche dargestellten Szenarien haben unmittelbare Auswirkung auf die Preiskalkulation. So dürfte beispielsweise beim letztgenannten Kooperationsmodell der personenunabhängige Aufwand (Akquirierung, Ausübung der Gesamtverantwortung etc.) höher sein als bei Trägern, die selber die personelle und sächliche Ausstattung vorhalten. Außerhalb von Kooperationen dürfte wiederum der investive Aufwand (z.B. Gebäude, Maschinen, Fuhrpark etc.) höher sein. Zu berücksichtigen ist unter anderem auch die Frage, ob die tatsächliche Beköstigung in eigener Herstellung erfolgt oder durch Zukauf (nach den Maßgaben der Fachkonzeption der BA) beziehungsweise durch die Auszahlung des dafür vorgesehenen Betrages und die Sicherstellung einer Mittagsmahlzeit.

Unter dem Blickwinkel der zukünftigen Finanzierung erlaubt das neue BA-Fachkonzept geringfügige Spielräume hinsichtlich der Personalausstattung – dem größten Kostenblock – bei Anderen Leistungsanbietern. So wird der Personaleinsatz zwar in Anlehnung an die WVO vorgeschrieben, er muss aber dem individuellen Förderbedarf entsprechen. Die Gesamtverantwortung lässt Spielräume in Anlehnung an den Umfang des Leistungsangebotes zu (S. 7 des BA-Fachkonzeptes). Eine gewisse

Flexibilität zeigt sich auch hinsichtlich einer Sicherstellung der personellen und sachlichen Ressourcen durch Kooperation mit Dritten. Bei Anderen Leistungsanbietern ist eine Personalunion (Sozialpädagogische / Fachkraft für Arbeits-, Berufsförderung) bei einer Anzahl von unter 120 Teilnehmern möglich. Auch die psychologische und medizinische Unterstützung kann durch Kooperationsverträge (Honorarbasis) sichergestellt werden. Dagegen schreibt das BA hinsichtlich des „Stammpersonals“ die Festanstellung vor. Schwankenden Teilnehmendenzahlen kann in dem Fall nur durch Übernahme verabredeter Vorhaltekosten durch die BA begegnet werden. Möglicherweise entstehen jeweils abweichende Kosten zwischen Angeboten in städtischen beziehungsweise ländlichen Regionen / Sozialräumen.

Das neue BA-Fachkonzept sieht nach wie vor keine ausschließlich inklusive, betriebliche Beschäftigung / Qualifizierung vor. Hinsichtlich der Berufsgruppen des Lehr- und Unterstützungspersonals finden sich keine Analogien zu denen der öffentlichen Verwaltung oder der Wirtschaft. Insofern verweilen die Maßgaben des BA weiterhin in den altbekannten, außerbetrieblichen Qualifizierungsmustern. Die Organisation einer inklusiven Unterrichtung der theoretischen beruflichen Bildungsbestandteile zum Beispiel in Berufskollegs, durch Andere Leistungsanbieter, ist bisher ebenfalls nicht vorgesehen.

### Überlegungen zur Finanzierung des Arbeitsbereiches

Auch bei Anderen Leistungsanbietern besteht der Arbeitsbereich aus zwei Teilen, der Maßnahmenseite und der Produktionsseite. Eine besondere Herausforderung für Andere Leistungsanbieter dürfte auf der Produktionsseite – neben der Bewirtschaftung betriebsnotwendiger Aufwendungen – die Entwicklung geeigneter Entgeltsysteme für die Beschäftigten werden.

Gemäß § 60 Abs. 2, Punkt 3 SGB IX können Andere Leistungsanbieter das Angebot auf Teile der Leistungen nach § 58 SGB IX beschränken. Bei zukünftigen Finanzierungsmodellen ist die im BTHG vorgesehene Trennung von Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen ab dem 1. Januar 2020 zu beachten. Aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) könnte das Leistungsspektrum der WfbM im Arbeitsbereich aus folgenden Modulen bestehen:<sup>33</sup>

- Beschäftigung im Arbeitsbereich,
- berufliche Bildung im Arbeitsbereich,
- persönliche Förderung und „Weiterentwicklung der Persönlichkeit“,

<sup>33</sup> BAG WfbM, Ergebnisrapport der Unterarbeitsgruppe 5: Modularisierung der Werkstattleistung / Trennung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen, Berlin, 21.09.2017

- Förderung des Überganges aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Beförderungsleistungen.

Andere Leistungsanbieter werden konzeptionell und im Hinblick auf die Finanzierung darlegen müssen, für welche Zielgruppe/n das Angebot entworfen wird, in welchen Produktions- und Tätigkeitsbereichen der Andere Leistungsanbieter aktiv sein will, ob die Produktion zum Beispiel in Partnerunternehmen ausgelagert ist, wie die persönliche Unterstützung sichergestellt wird und wer den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet. Außerdem sind Regelungen für das Entgelt der Beschäftigten zu entwerfen.

Die nachfolgende Tabelle skizziert beispielhaft unterschiedliche Angebotsformen für verschiedene Zielgruppen und Bedarfslagen, die jeweils zu einem anderen Leistungsentgelt durch den zuständigen Sozialleistungsträger führen müssten.

Unabhängig von den unterschiedlichen Angebotsformen alternativer Leistungen zur WfbM zählt zum Leistungsumfang die Sicherstellung der Beförderung zur Beschäftigungsstelle und zurück sowie die eines arbeitstäglichen Mittagessens.

Gemäß § 223 SGB IX können Arbeitgeber, die durch Aufträge an WfbM zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beitragen, 50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der WfbM entfallenden Rechnungsbetrages solcher Aufträge auf die Ausgleichsabgabe anrechnen. Andere Leistungsanbieter müssen in ihren wirtschaftlich/finanziellen Planungen berücksichtigen, dass eine Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe im Falle der Auftragserteilung für den Auftraggeber gemäß BTHG nicht möglich ist. Das System der Ausgleichsabgabe wird in Fachkreisen häufig kritisch bewertet. Nach Auffassung der Diakonie Deutschland sollte es jedoch, solange es angewandt wird, auch für Andere Leistungsanbieter nutzbar gemacht werden.

Die beispielhafte Angebotsmatrix macht deutlich, dass – entsprechend den unterschiedlichen Ausgestaltungen – auch differenzierte Kostenkalkulationen zugrunde gelegt werden müssen und dass dies wiederum zu entsprechenden Leistungsvergütungen führen muss. Leistungsentgelte müssen dem Aufwand der Bedarfsdeckung entsprechen und die tatsächlichen Kosten der Leistungserbringer inklusive einer Rücklagenbildung, Kosten der Vorhaltung von Plätzen, Ertragsschwankungen durch wirtschaftliche Betätigung und eine „marktgerechte“ Rendite des eingesetzten Trägerkapitals abbilden.

Für die Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen gelten die Regelungen der §§ 75 ff. SGB XII, ab dem Jahr 2020 die Regelungen der §§ 123 ff. SGB IX. Die Vereinbarungen müssen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und der Leistungsfähigkeit entsprechen und dürfen – wie alle Sozialleistungen – das Maß des Notwendigen nicht überschreiten.

Eine programmatische Kernaussage im Rahmen der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe war die Veränderung von einer einrichtungsbezogenen zu einer personorientierten Ausrichtung der Angebote. In dieser Logik sollte – sowohl für Andere Leistungsanbieter, aber ebenso auch für anerkannte WfbM – die derzeitige Pauschalfinanzierung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch eine personenzentrierte Vergütungssystematik abgelöst werden. Aus Sicht der Diakonie Deutschland sind Verfahren zu entwickeln, mit denen die notwendigen materiellen und sächlichen Ressourcen für eine individuelle Bedarfsdeckung personenzentriert zur Verfügung gestellt werden können.

Vorschriften zur Bewirtschaftung der Produktionsseite, insbesondere zum Entgelt der Beschäftigten finden sich in § 12 WVO und in den §§ 59 und 221 SGB IX. Dort wird auch eine Unterscheidung in einen Grundbetrag und einen Steigerungsbetrag nach der individuellen Leistung getroffen. Diese Regelungen gelten analog für Andere Leistungsanbieter. Eine Entgeltermittlung im Rahmen einer Verteilung des gemeinsam erwirtschafteten Ertrages unter Abzug der betriebsbedingten Aufwendungen entspricht nicht annähernd der Grundlage gängiger Tarifierwerke. Deren Basis ist der gesetzliche Mindestlohn. Eine Orientierung der monatlichen Entgelte an den Regelungen zur Einkommensheranziehung bei Beanspruchung weiterer Transferleistungen wie zum Beispiel Grundsicherung, sollte ebenfalls kein Kriterium sein. Insofern sind aus Sicht der Diakonie Deutschland für die Beschäftigung im Rahmen des Arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses neue Entgeltsysteme zu entwickeln und zu erproben. Es wird erwogen, in naher Zukunft gemeinsam mit anderen Verbänden entsprechende Vorschläge zu erarbeiten.

## 4.2. Budget für Arbeit

### 4.2.1. Zusammenfassung

Im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes ist zum 1. Januar 2018 mit § 61 SGB IX das „Budget für Arbeit“ in Kraft getreten. Mit dem Budget für Arbeit will der Gesetzgeber Menschen mit Behinderungen eine Alternative zur WfbM und die Beschäftigung in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ermöglichen. In das Budget für Arbeit wurden positive Erfahrungen mit modellhaften Programmen in einzelnen Bundesländern<sup>34</sup> sowie auch Emp-

<sup>34</sup> Informationen zu den Förderprogrammen einzelner Bundesländer s. <https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/alternative-beschaeftigung/aussenarbeitsplaetze-wfbm/budget-fuer-arbeit/index.html>

fehlungen von Verbänden und Experten zum Teil aufgegriffen und in eine bundes-gesetzliche Regelung überführt.

Im folgenden Kapitel wird zunächst die Regelung des § 61 SGB IX dargelegt. Weiterhin erfolgt eine Darstellung und kritische Kommentierung von Eckpunkten/zentralen Aussagen der „Orientierungshilfe der BAGüS zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018“.

Schließlich werden noch bestehende Klärungsbedarfe und Anforderungen an die Umsetzung und Weiterentwicklung dieser gesetzlichen Neuregelung beschrieben. In diesem Zusammenhang sollte nach Auffassung der Diakonie Deutschland unter Einbeziehung der Erfahrungen der Vorläufermodelle in den Ländern, Interessenvertretungen und Expertinnen aus dem Bereich des Jobcoachings (IFDs u.a.) für die Umsetzung auf Länderebene eine gemeinsame Leitlinie oder Rahmenempfehlung zur

**Mögliche Angebotsformen eines Anderen Leistungsanbieters (beispielhafte Darstellung\*)**

Angebotsformen	Zielgruppen Bedarflagen	Menschen mit Behinderung und dauerhafter Erwerbsminderung (Regelförderung)	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit hohem Unter- stützungsbedarf	Besondere Bedarflagen, z.B Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen, Migrations- hintergrund, Autismus, junge Erwachsen, ältere Menschen, o. a.
<b>Komplexes Gesamtangebot</b> alternativ zur WfbM (mehrere Zielgruppen, mehrere Tätigkeitsbereiche, eigenes Personal, Gebäude und Maschinenausstattung); separat: Produktionsbedingter Aufwand, Entgeltsystem für Beschäftigte					
<b>Beschränkung</b> auf spezifische Zielgruppen, einzelne WfbM -Module oder Tätigkeitsfelder; separat: Produktionsbedingter Aufwand, Entgeltsystem für Beschäftigte					
<b>Überschaubares Angebot</b> , lokal begrenzt, gemeindenah, mit Varianten wie: zielgruppenspezifisch, auf bestimmte Tätigkeiten spezialisiert o. ä.					
<b>Angebot in Kooperation</b> mit anderen Partnern hinsichtlich des Personals (psychologischer Dienst, medizinischer Dienst) oder der Nutzung von anderen sächlichen Ressourcen (Gebäude, Maschinen, Fuhrpark etc.);					
<b>Inklusives Beschäftigungsangebot</b> ohne eigene Produktion (Bsp. ProjektRouter GmbH oder integra Mensch, Bamberg u.a.);					
Die obigen Formen differenziert nach Organisation in <b>städtischen</b> oder <b>ländlichen</b> Sozialräumen					

\*Die beispielhaft gewählten Bedarfsgruppen entsprechen z.T. der Vergütungslogik des zuständigen überörtlichen Trägers der Sozialhilfe, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster

Umsetzung in den Ländern entwickelt und abgestimmt werden.

#### 4.2.2. § 61 SGB IX

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

(2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Buches. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2 zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.

(3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

(4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.

(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

#### 4.2.3 Orientierungshilfe der BAGüS zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab dem 1. Januar 2018

##### Anspruchsvoraussetzungen, Anforderungen und Leistungsumfang §§ 58 und 61 SGB IX

Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben (§ 58 SGB IX i.V.m. 53 SGB XII) oder bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) haben, und die mit einem Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen haben.

Vom Grundsatz, dass einer Leistung zur Beschäftigung eine Leistung zur beruflichen Bildung in einer Werkstatt

für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter vorangegangen sein muss, kann abgewichen werden, wenn der Mensch mit Behinderungen bereits über eine auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworbene und für die in Aussicht genommene Beschäftigung erforderliche berufliche Leistungsfähigkeit verfügt. Der Eingliederungshilfeträger muss dies im Einzelfall prüfen und gegebenenfalls Nachweise beziehungsweise Bestätigungen vorlegen lassen.

##### Anforderungen

Für die Leistung ist der Träger der Eingliederungshilfe zuständig. Antragsberechtigt und leistungsberechtigt ist der Mensch mit Behinderung. Eingliederungshilfeträger, Werkstattträger, Andere Leistungsanbieter sowie sonstige Beteiligte können Menschen mit Behinderungen identifizieren, für die das Budget für Arbeit geeignet sein könnte. Sofern das Budget für Arbeit in Betracht kommt, sollte frühzeitig die Einbeziehung des künftigen Arbeitgebers erfolgen. Ebenso sollten rechtzeitig die gegebenenfalls erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz sichergestellt werden.

**Kommentar:** Die „Identifikation von Personen, für die das Budget für Arbeit geeignet sein könnte“, wird hier als Aufgabe verschiedener Akteure als „Kann-Regelung“ beschrieben. Aus Sicht der Diakonie Deutschland geht es jedoch als Voraussetzung für die Umsetzung des Wunsch- und Wahlrechtes der Leistungsberechtigten vielmehr darum, die Information über das neue Leistungsangebot allen Menschen mit Behinderungen verbindlich zugänglich zu machen, so dass diese ihr Wunsch- und Wahlrecht ausüben können. Der Information und Beratung der Leistungsberechtigten kommt demnach eine zentrale Bedeutung zu, vgl. Pkt. 3.2. Insbesondere die Leistungsträger sind im Rahmen ihrer Beratungspflicht in der Verantwortung, über die verschiedenen Teilhabeangebote zu informieren und zu beraten. Dies soll gemäß BTHG nun über die so genannten „Ansprechstellen“ der Leistungsträger erfolgen, die barrierefreie Informationen zur Inanspruchnahme von Leistungen und zu Beratungsangeboten für Antragsteller, Arbeitgeber und Behörden bereitstellen sollen.

Weiterhin sind Regelungen darüber zu treffen, durch wen und in welcher Weise die Information und Einbindung der Arbeitgeber bei beantragten und laufenden Budgets erfolgt. Aus Gesprächen mit Arbeitgeberverbänden ist bekannt, dass Gründe für die Zurückhaltung vieler Unternehmen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen unzureichende Information, bürokratische Hürden bei der Antragstellung sowie Unklarheit in Bezug auf die Frage der Ansprechpartner sind.

Eine Beteiligung des Integrationsamtes ist wünschenswert (§ 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX).

Die Leistungen Lohnkostenzuschuss sowie die gegebenenfalls erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz müssen aufeinander abgestimmt sein. Das konkrete Prüf- und Bewilligungsverfahren ist in den einzelnen Ländern mit den Beteiligten abzustimmen und festzulegen.

**Kommentar:** Die Empfehlungen im Hinblick auf die Bewilligung, Planung und Organisation der Leistungen sind – ausgerechnet im Hinblick auf das wichtige Prüf- und Bewilligungsverfahren – eher unbestimmt und verweisen auf landesspezifische Regelungen. Aus Sicht der Diakonie Deutschland ist über den Antrag einer/s Leistungsberechtigten auf ein Budget für Arbeit in der Regel im Rahmen eines Teilhabeplanverfahrens zu beraten. Hierbei ist unter anderem der tatsächliche, individuelle Bedarf im Hinblick auf die erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz zu prüfen.

Die Leistung „Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz“ wurde vom Gesetzgeber nicht konkretisiert. Die Diakonie Deutschland geht davon aus, dass diese als Leistung der Eingliederungshilfe selbstverständlich durch entsprechend qualifiziertes Fachpersonal und auf Grundlage anerkannter Qualitätsstandards erbracht wird. Vor diesem Hintergrund sind nach Einschätzung der Diakonie Deutschland insbesondere die Integrationsfachdienste geeignet, diese Aufgabe zu übernehmen – ebenso aber im Bereich Jobcoaching für Menschen mit Behinderungen erfahrene Berufsbildungswerke, WfbM, Andere Leistungsanbieter und Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften.

Ziel auch dieser neuen Leistung ist unter anderem die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies setzt die Bereitschaft des Arbeitgebers voraus, einen Arbeitsvertrag abzuschließen. Es erfordert, dass auch diese Leistungen (Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber und Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz -§ 61 Abs. 2 i.V.m. Abs. 4 SGB IX-) des Trägers der Eingliederungshilfe zeitlich befristet, regelmäßig überprüft und gegebenenfalls degressiv ausgestaltet werden.

**Kommentar:** Mit dem Budget für Arbeit wollte der Gesetzgeber eine Alternative zur WfbM schaffen und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Gleichwohl geht er davon aus, dass es sich bei dem Arbeitgeberzuschuss in der Regel um einen dauerhaften Zuschuss handelt. Weiterhin geht er davon aus, dass der Mensch mit Behinderung eine möglicherweise dauerhafte persönliche Unterstützung benötigt, um die Tätigkeit ausüben zu können.<sup>35</sup>

Da sich Dauer und Umfang der Leistungen nach den Umständen des Einzelfalls bestimmen, können Leistungen nach den Vorstellungen des Gesetzgebers auch zeitlich begrenzt und degressiv ausgestaltet werden.<sup>36</sup>

Das Budget für Arbeit steht nicht nur Menschen mit Behinderungen zu, bei denen aufgrund eines hohen Leistungsvermögens oder eines hohen Grads der Selbstständigkeit zu erwarten ist, dass sie nach einem gewissen Zeitraum in ein reguläres Arbeitsverhältnis wechseln können. Es ist gerechtfertigt, die Leistungen zu befristen und den Bedarf regelmäßig zu prüfen. Ein über den jeweiligen Bewilligungszeitraum hinausgehender bzw. dauerhaft bestehender Unterstützungsbedarf darf jedoch nicht dazu führen, die Leistung einzustellen und den Leistungsberechtigten auf die WfbM (zurück) zu verweisen.

Regelungen, die von vornherein eine maximale zeitliche Befristung der Leistungen nach § 61 SG IX vorsehen, entsprechen nach Auffassung der Diakonie Deutschland nicht der Intention des Gesetzgebers und sind deshalb abzulehnen. Weiterhin ist es aus Sicht der Diakonie Deutschland wichtig, den Arbeitgebern eine gewisse Planungssicherheit zu bieten; auch deshalb ist im Hinblick auf eine degressive Gestaltung des Lohnkostenzuschusses Zurückhaltung geboten.

Bei einer Ergänzung der Leistungen durch das Integrationsamt sollte die Abstimmung im Hintergrund erfolgen, so dass die Leistungen wie aus einer Hand erfolgen. Für die/den Leistungsberechtigten und die/den Arbeitgeber sollte ein/e zentrale Ansprechpartnerin zuständig sein.

Eine enge Kooperation insbesondere beim Teilhabeplanverfahren ist mit den Integrationsämtern anzustreben. Darüber hinaus ist auch eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit als Träger der beruflichen Teilhabe anzustreben. Beim positiven Verlauf dieser Maßnahme ist die Frage der (vollen oder zumindest teilweisen) Erwerbsfähigkeit von der DRV zu prüfen. Verbindliche Absprachen hierzu sind beispielsweise in Form von Arbeitshilfen angezeigt.

Die berufliche Bildung wird von dieser Leistung nicht umfasst. Die Gesetzesbegründung verweist hier auf das allgemeine Persönliche Budget. Ein Budget für Ausbildung ist nicht vorgesehen.

Ein direkter Zugang zum ersten Arbeitsmarkt nach Schulabschluss wird durch dieses Budget nicht gefördert. Leistungen nach § 61 SGB IX setzen eine vorherige berufliche Bildung, zum Beispiel nach § 57 SGB IX, voraus.

<sup>35</sup> vgl. Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) Drucksache 18/9522, Seite 256

<sup>36</sup> ebenda

**Kommentar:** Die Diakonie Deutschland hält an ihrer bereits im Gesetzgebungsverfahren gemeinsam mit anderen Verbänden formulierten Position fest, dass das Budget für Arbeit auch für die berufliche Bildung nutzbar gemacht werden sollte, um hierdurch die betriebliche Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu befördern.

### Leistungsumfang

Das Budget für Arbeit umfasst:

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber zum Ausgleich der Minderleistung der beschäftigten Person. Diese beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes und höchstens 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (sofern landesrechtlich nicht anders geregelt).
- Die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung.
- Das Budget für Arbeit umfasst keine Fahrtkosten.

**Kommentar:** Die beschriebene Regelung zur Höhe des Lohnkostenzuschusses auf Grundlage des Arbeitnehmerbruttos wurde im Gesetzgebungsverfahren kontrovers diskutiert. Ob das in dieser Weise ausgestaltete Budget in der Praxis zu dem erhofften Erfolg führt, bleibt abzuwarten.

Die gesetzliche Regelung enthält keinen Hinweis zu den im Zusammenhang mit der Beschäftigung entstehenden Mobilitätskosten. Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass alle Budgetnehmerinnen von Beginn an in der Lage sind, den Arbeitsweg selbstständig mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu bewältigen. Gegebenenfalls sind (u.U. zeitlich befristet) für ein „Wegetraining“ Assistenzleistungen oder für besondere Bedarfskonstellationen individuelle und flexible Regelungen zur (ggf. teilweisen) Kostenübernahme erforderlich. Die Frage der Mobilitätskosten ist deshalb im Prüf- und Bewilligungsverfahren im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens zu berücksichtigen.

### Wunsch- und Wahlrecht (§§ 8, 104 Abs. 2 SGB IX)

Das Budget für Arbeit soll die bestehenden Beschäftigungsangebote gemäß § 111 SGB IX für den leistungsberechtigten Personenkreis ergänzen und deutlich mehr Menschen als bisher den Übergang in eine Beschäftigung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Es erweitert somit in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsleben die Wahlmöglichkeiten dauerhaft voll erwerbsgeminderter Menschen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist jedoch das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses. Der Leistungsträger ist gem. § 61 Abs. 5 SGB IX nicht verpflichtet, dem Menschen mit Behinderungen eine solche Beschäftigung zu ermögli-

chen. Vom Wahlrecht des Menschen mit Behinderungen gem. § 62 SGB IX ist das Budget für Arbeit nicht erfasst.

**Kommentar:** Die Diakonie Deutschland weist darauf hin, dass entsprechend der Zielstellung des Gesetzgebers das Budget für Arbeit nicht nur den Übergang in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (im Rahmen der vollen Erwerbsfähigkeit) ermöglichen soll, sondern, sofern erforderlich, auch die (ggf. dauerhaft unterstützte) Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Nutzung des Budgets für Arbeit.

Auch wenn das Budget für Arbeit in § 62 SGB IX (Wunsch- und Wahlrecht) nicht explizit aufgeführt ist, geht die Diakonie Deutschland davon aus, dass der Antrag auf ein Budget für Arbeit zu bewilligen ist, sofern der/die Antragsteller die Voraussetzungen nach § 61 SGB IX erfüllt und ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot nachweist. Die Bewilligungspraxis der Leistungsträger bleibt zunächst abzuwarten. Um große Unterschiede in den einzelnen Bundesländern zu vermeiden, sollte die Bewilligungspraxis der Leistungsträger auch Bestandteil der wissenschaftlichen Begleitung sowie modellhaften Erprobung nach Art. 25 Abs. 3 BTHG sein.

### Teilhabeplanung / Fachausschuss

Es bietet sich an, das Budget für Arbeit mit einem individuellen Teilhabeplan zu begleiten, die Einbeziehung des Fachausschusses ist nicht vorgesehen.

**Kommentar:** Aus Sicht der Diakonie Deutschland ist die Prüfung, Bewilligung und Begleitung des Budgets für Arbeit in einem partizipativ angelegten Teilhabeplanverfahren unabdingbar. Entsprechende bundeseinheitliche Regelungen hierzu sind in eine noch zu entwickelnde gemeinsame Leitlinie oder Empfehlung aufzunehmen.

### Dauer und Ende der Beschäftigung sowie Rückkehrrecht

Hinsichtlich Dauer und Ende der Beschäftigung gelten die einzelvertraglichen, unter Umständen die tariflichen Regelungen sowie die Regelung zur allgemeinen Altersgrenze gem. § 58 Abs. 1 SGB IX analog.

Die Leistung soll in der Regel längstens bis zur Erreichung des erforderlichen Lebensalters für die Regelaltersrente gewährt werden. Auch das Flexi-Rentengesetz ändert daran nichts, weil die Zielsetzung der Flexi-Rente eine andere ist. Eine Weiterbeschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit über die Regelaltersgrenze hinaus würde grundsätzlich voraussetzen, dass weiterhin ein entsprechender Eingliederungshilfeanspruch besteht und der Arbeitgeber mit der Fortsetzung der Beschäftigung einverstanden ist. Unter Berücksichtigung der §§ 49 und 58 SGB IX gehört jedoch der Erwerb von zusätzlichen

beziehungsweise höheren Rentenansprüchen nicht zur Aufgabe der Eingliederungshilfe (vielmehr verweist der § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB IX auf die reguläre Regelaltersrente).

Im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kann der Mensch mit Behinderung eine Beschäftigung in einer WfbM (Rückkehrrecht in die Werkstatt § 220 Abs. 3 SGB IX) oder bei einem Anderen Leistungsanbieter aufnehmen (wobei hier keine Aufnahmeverpflichtung besteht), wenn er im Rahmen des Budgets für Arbeit keinen neuen Arbeitgeber findet. Mit dem Übergang aus dem Budget für Arbeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt in ein reguläres Arbeitsverhältnis erlischt auch die Wiederaufnahmeverpflichtung der WfbM.

### Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Auch beim Budget für Arbeit bleibt die Zielsetzung, ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne Einschränkungen zu begründen. (Kommentierung s.o.)

**Kommentar:** Artikel 27 der UN-BRK beschreibt das Recht auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Dies ist durch eine Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit im Prinzip – und gegebenenfalls dauerhaft – gegeben. Sofern ein Mensch mit Behinderung im Lauf der Zeit auf einem solchen Arbeitsplatz seine volle Erwerbsfähigkeit (zurück)gewinnt, kann – nach entsprechender Prüfung und auf Grundlage fachlicher Gutachten – eine Umwandlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis erfolgen. Da das BTHG auch das Ziel verfolgt, die Kosten der Eingliederungshilfe einzudämmen, wird teilweise befürchtet, dass Budgetnehmer vorschnell in den Status der Erwerbsfähigkeit gedrängt werden könnten. Auch diesbezüglich bleibt die Bewilligungspraxis der Leistungsträger zunächst abzuwarten.

### Rechtsstellung im Arbeitsrecht und Inhalte des Arbeitsvertrags

Der dem Budget für Arbeit zugrundeliegende Arbeitsvertrag begründet kein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis (wie in der WfbM oder bei Anderen Leistungsanbietern). Das Arbeitsverhältnis weist aber nach dem gesetzlichen Konzept Besonderheiten des Sozialleistungsrechts aus, da nach dem Sozialversicherungsrecht keine Arbeitslosenversicherung besteht: Personen sind versicherungsfrei, die wegen einer Minderung ihrer Leistungsfähigkeit dauernd nicht mehr verfügbar sind (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III) und wegen der weiterhin bestehenden vollen Erwerbsminderung sowie des daraus folgenden bedingungslosen Rückkehrrechts in die WfbM.

Wesentliche Inhalte des Arbeitsvertrages sind insbesondere:

Ort des Arbeitsplatzes, Beginn des Arbeitsverhältnisses, Anzahl der Wochenstunden (ggf. auch Teilzeitbeschäftigung), Höhe des Stundenlohns / Arbeitnehmer-Bruttolohn (tarifliche oder ortsübliche Entlohnung § 61 Abs. 1 SGB IX), Beschreibung der Tätigkeit, Ansprechpartner im Betrieb, Sozialversicherung (gesetzliche Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung).

Wird, um die Tätigkeit auszuüben, eine persönliche Unterstützung im Rahmen von Anleitung und Begleitung benötigt, können auch hierfür erforderliche finanzielle Aufwendungen für Arbeitsassistenten oder Job-Coaches im Rahmen des Budgets für Arbeit übernommen werden. Die Möglichkeit einer gemeinsamen Inanspruchnahme ("Poolen") ist zu prüfen (§ 61 Abs. 4 SGB IX). Eine Mitfinanzierung der Anleitung und Begleitung durch das Integrationsamt ermöglicht § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX.

**Kommentar:** Die Diakonie Deutschland geht davon aus, dass die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (Jobcoaching), wie auch in vergleichbaren Settings in der Regel als Individualleistung erbracht werden sollten. Eine gemeinsame Inanspruchnahme darf aus fachlicher Sicht nur dann erfolgen, wenn dies vor allem aus Perspektive des/der Leistungsberechtigten zumutbar ist und er/sie dem zustimmt.

Sofern der Träger der Eingliederungshilfe die Anleitung und Begleitung allein finanziert, kann er unterschiedliche Dienste mit diesen Aufgaben beauftragen. Es besteht auch die Möglichkeit, dass die Begleitung durch den Arbeitgeber selbst sichergestellt wird. Ein Antrag hierzu kann direkt von ihm gestellt und mit ihm abgerechnet werden. Im Übrigen können diese Leistungen auch sonstige Antragsteller erhalten.

**Kommentar:** Zur Beauftragung eines Dienstes mit der Anleitung und Begleitung durch den Träger der Eingliederungshilfe: Die aktive Beauftragung eines Dienstes durch den Träger der Eingliederungshilfe widerspricht dem Wunsch- und Wahlrecht des Leistungsberechtigten im Hinblick auf die Wahl des Leistungserbringers und damit der grundsätzlichen Intention des BTHG, die Selbstbestimmung der Leistungsberechtigten zu fördern. Dies ist insbesondere deshalb zu problematisieren, weil der Gesetzgeber bereits mit der Schaffung des Persönlichen Budgets im Jahr 2008 die Möglichkeit für den Leistungsberechtigten geschaffen hat, Leistungen bei einem Anbieter seiner Wahl frei einzukaufen mit dem Ziel, die Selbstbestimmungsrechte von Menschen mit Behinderungen zu stärken. Zwar steht das Budget für Arbeit nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Persönlichen Budget – die hier von der BAGüS vorgeschlagene Regelung ist jedoch aus fachlicher Sicht als rückwärts gerichtet zu bewerten. Dem Recht auf Wahl des Leistungsanbieters ist auch beim Jobcoaching im Rahmen des Budgets für Arbeit Rechnung zu tragen.



Zur Begleitung durch den Arbeitgeber: Ein solches Modell ist denkbar, sofern dies dem Wunsch des/der Leistungsempfänger entspricht und die Qualitätsanforderungen an ein Jobcoaching auf Grundlage anerkannter Qualitätsstandards erfüllt werden.

Wird eine Arbeitsbegleitung zunächst nicht für erforderlich gehalten, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmerin darüber informiert werden, dass sie sich bei eventuell auftretenden Schwierigkeiten zur weiteren Abklärung an den Eingliederungshilfeträger wenden können.

**Kommentar:** Der Bedarf im Hinblick auf das Jobcoaching ist im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens zu prüfen. Maßstab und Ausgangspunkt ist der jeweilige individuelle Bedarf des Leistungsberechtigten.

Zu den vertraglichen Regelungen gehören insbesondere auch: Beschreibung der wesentlichen Inhalte und Ziele der Anleitung und Arbeitsbegleitung:

- Der Durchführende der Anleitung und Arbeitsbegleitung (IFD, Sonstige),
- Zeitlicher und finanzieller Aufwand der Anleitung und Arbeitsbegleitung
- Degressiv gestalteter Stufenplan.

**Kommentar:** Gemäß § 61 Absatz 2 SGB IX bestimmen sich Dauer und Umfang der Leistungen nach den Umständen des Einzelfalls, weitere Konkretisierungen in Bezug auf die Leistung „Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz“ bietet die gesetzliche Regelung nicht. Damit wird die weitere Ausgestaltung dieser Leistungen den einzelnen Bundesländern überlassen.

Einzelne, der Diakonie Deutschland zur Projektlaufzeit vorliegende, Regelungsentwürfe der Sozialverwaltungen in den Ländern weisen auf eine sehr heterogene Ausgestaltung hin. Während beispielsweise einige Länder für das Jobcoaching eine pauschalierte Finanzierung aus Mitteln der Eingliederungshilfe vorsehen, wollen andere diese gänzlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanzieren. Aus Sicht der Diakonie Deutschland sollten die Rahmenbedingungen des Budgets für Arbeit jedoch im Interesse gleicher Teilhabechancen bundesweit einheitlich geregelt werden. Dabei empfiehlt es sich, in Bezug auf die konzeptionelle Ausgestaltung und Finanzierung des Jobcoachings die Erfahrungen der vorangegangenen Ländermodelle zum Budget für Arbeit zu berücksichtigen. Zur Finanzierung des Jobcoachings wäre eine Mindest-Pauschale denkbar, die entsprechend des individuellen Bedarfs nach oben angepasst werden kann.

Weiterhin sind abgestimmte Regelungen, unter anderem zu den Inhalten und Standards des Jobcoachings, erforderlich. Zudem sind mit Blick auf die Arbeitgebe-

rinnen und die im Prozess involvierten Partner unbürokratische und einheitliche Abläufe zu erarbeiten und abzustimmen.

Nach Auffassung der Diakonie Deutschland sollte deshalb unter Einbeziehung der Erfahrungen der Vorläufermodelle in den Ländern, Interessenvertretungen und Expertinnen aus dem Bereich des Jobcoachings (IFDs, WfbM u.a. Leistungserbringer) eine gemeinsame Rahmenempfehlung entwickelt und abgestimmt werden.

#### 4.2.4. Anforderungen an die Umsetzung des Budgets für Arbeit (Zusammenfassung)

Das Budget für Arbeit wird von der Diakonie Deutschland begrüßt. Für die bundesweit vergleichbare Ausgestaltung des Budgets für Arbeit in den Ländern ist aus Sicht der Diakonie Deutschland die Entwicklung einer gemeinsamen Leitlinie oder Rahmenempfehlung erforderlich. Die Erarbeitung sollte partizipativ, das heißt unter Beteiligung von Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung sowie weiterer Experten erfolgen. Nach Klärung noch offener Fragen sollte die Leitlinie unter anderem Regelungen umfassen:

- Zur Information, Beratung und Unterstützung der potenziell Leistungsberechtigten
- Zur Information, Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber
- Zum Antragsverfahren
- Zur Bedarfsfeststellung, Prüfung und Begleitung der Budgetnehmer im Rahmen eines Teilhabeplanverfahrens
- Zur Ausgestaltung der Leistungen „Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz“ (Finanzierung, bundeseinheitliche Qualitätsstandards im Hinblick auf Personal und konzeptionelle Ausgestaltung)
- Zu Mobilitätskosten
- Zum Poolen von Leistungen
- Zur Kooperation und zur Koordination der Leistungen mit weiteren beteiligten Leistungsträgern (Integrationsamt, Rentenversicherung)

Neben den Sozialverwaltungen sind auch die weiteren Akteure der beruflichen Rehabilitation aufgefordert, die Nutzung des Budgets für Arbeit zu fördern und zu unterstützen. So sollte bereits in der Schule im Rahmen des beruflichen Orientierungsverfahrens über diese Möglichkeit informiert werden. Für Menschen mit Behinderungen, die bereits in der WfbM oder bei Anderen Leistungsanbietern beschäftigt sind, kommt diesen Einrichtungen und Diensten eine wichtige Rolle zu. Sie sind aufgefordert, den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt

intensiv zu befördern. Eine gute Möglichkeit hierfür stellen Betriebspraktika dar. Weiterhin haben insbesondere Erfahrungen der Freien und Hansestadt Hamburg<sup>37</sup> gezeigt, dass die sogenannten WfbM- „Außenarbeitsplätze“, besser: „Betriebsintegrierte Arbeitsplätze“ ein erhebliches Potenzial als Vorbereitung für den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in sich bergen und

deshalb die Schaffung von betriebsintegrierten WfbM-Plätzen die Nutzung des Budgets für Arbeit unterstützen kann.

Nach Einschätzung der Diakonie Deutschland gilt dies gleichermaßen für zukünftige Andere Leistungsanbieter.

---

<sup>37</sup> Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung / Hans-Günther Ritz. - Bonn, 2015. – (WISO-Diskurs).

## 5. Übergreifende Klärungsbedarfe und Anforderungen an die Weiterentwicklung der gesetzlichen und untergesetzlichen Regelungen

Bei der obigen Diskussion der neuen Regelungen nach den §§ 60 und 61 SGB IX sind diverse Fragestellungen angeschnitten worden, die nicht nur die zukünftig entstehenden Anderen Leistungsanbieter und das Budget für Arbeit betreffen sondern übergreifend bedeutsam sind.

### Finanzierung von Assistenz bei Praktika

Es gilt zwischenzeitlich als belegt, dass die Durchführung von Praktika – während der Schulzeit oder aus der WfbM heraus – sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes ein gutes Instrument für die Anbahnung von Übergängen darstellt. Bislang werden betriebliche Praktika häufig eher Menschen mit Behinderungen ermöglicht, die über einen relativ hohen Grad an Selbstständigkeit und Leistungsfähigkeit verfügen. Um diese Chance auch Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf zu eröffnen, ist aus Sicht der Diakonie Deutschland eine Verbesserung der Finanzierung einer begleitenden Assistenz erforderlich. Die Diakonie Deutschland empfiehlt den Leistungserbringern, verstärkt Praktika zu akquirieren und sich, sofern im Einzelfall erforderlich, bei den Sozialverwaltungen für eine Finanzierung gegebenenfalls erforderlicher Assistenzleistungen einzusetzen. Da die BA in ihrem Fachkonzept davon ausgeht, dass Betriebspraktika einen verbindlichen Teil der beruflichen Bildung darstellen, muss sie aus Sicht der Diakonie Deutschland konsequenterweise eine entsprechend erforderliche personale Unterstützung finanzieren.

### Finanzierung personunabhängiger, sozialraumorientierter Leistungen

Die Akquise von Praktikums- und Arbeitsplätzen, der Aufbau von Kooperationsstrukturen, die Kooperation der Leistungsanbieter untereinander und die Information und Beratung interessierter Arbeitgeber stellen personunabhängige, sozialraumorientierte Leistungen dar, die für den Erfolg bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung sind, und die von daher bei Entgeltverhandlungen für Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben zukünftig stärker berücksichtigt werden müssen.

### Novellierung Werkstättenverordnung (WVO)

#### a) Regelungen zum Fachausschuss

Im Rahmen des BTHG wurde die Regelung zum Fachausschuss in WfbM verändert. Nach § 19 SGB IX findet ein Teilhabeplanverfahren statt, wenn Leistungen mehrerer Leistungsgruppen oder Rehabilitationsträger erforderlich sind. Wenn ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen ist, ist eine Stellungnahme des Fachausschusses künftig entbehrlich. Während der Projektlaufzeit hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) eine Anfrage an das BMAS gerichtet, ob bei Erstaufnahme eines Menschen mit Behinderung in die WfbM regelmäßig ein Teilhabeplanverfahren stattfindet. Das BMAS teilte daraufhin im Juni 2017 mit, dass es bei Erstaufnahme in die WfbM bei der Beteiligung des Fachausschusses bleibe. Diese Aussage wurde später revidiert und es wurde klargestellt, dass auch bei Neuaufnahme in die WfbM (und demnach auch bei Anderen Leistungsanbietern nach § 60 SGB IX) ein Teilhabeplanverfahren durchzuführen sei. Der Fachausschuss hat gemäß WVO nicht nur bei Aufnahme in die WfbM oder den Anderen Leistungsanbietern, sondern zu verschiedenen Zeitpunkten Stellungnahmen abzugeben. Zudem vertreten die BA und die BAGüS in ihren Ende 2017 vorgelegten Papieren unterschiedliche Auffassungen. Während die BA davon ausgeht, dass ein Fachausschuss dem Grunde nach auch bei Anderen Leistungsanbietern aufzubauen ist, hält die BAGüS dies mit Blick auf das Teilhabeplanverfahren nicht für angezeigt. Insofern besteht trotz Klarstellung des BMAS im Hinblick auf das Verhältnis von Teilhabeplan und Fachausschuss und die Etablierung von Fachausschüssen bei Anderen Leistungsanbietern weiterhin Klärungsbedarf.

#### b) Personalschlüssel

Die WVO legt in § 9 Absatz 3 für WfbM (und damit auch für Andere Leistungsanbieter) einen Personalschlüssel fest. Das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten Menschen soll demnach im Berufsbildungsbereich 1:6, im Arbeitsbereich 1:12 betragen. Eine Folge davon ist, dass Menschen mit Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf – der in diesem Rahmen nicht gedeckt werden kann – der Zugang zu diesen Angeboten meist unter Hinweis darauf verwehrt bleibt, dass die Person nicht „werkstattfähig“ sei. Nach Auffassung der Diakonie Deutschland ist eine solche Sichtweise vor dem Hintergrund der UN-BRK, aber auch im Hinblick auf die

Zielsetzung des BTHG, die Leistungen zukünftig nicht mehr institutionsorientiert sondern personenzentriert auszurichten, veraltet, nicht sachgerecht und damit nicht mehr zu akzeptieren. Um dem Anspruch auf eine personenzentrierte, bedarfsgerechte Leistungsgestaltung gerecht zu werden, muss der Personalschlüssel dem tatsächlichen Unterstützungsbedarf angepasst werden können.

### **c) Teilzeitregelungen**

In § 6 WVO erfolgen Regelungen zur Beschäftigungszeit. Nach Absatz 2 ist einzelnen Menschen mit Behinderungen eine kürzere Beschäftigungszeit zu ermöglichen, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint.

Erfahrungsberichten von Menschen mit Behinderungen zufolge wird dem Wunsch nach einer verkürzten Beschäftigungszeit häufig nur sehr zögerlich oder gar nicht entsprochen. Aus Sicht der Diakonie Deutschland muss Menschen mit Behinderungen jedoch das gleiche Recht auf Teilzeitbeschäftigung gewährt werden wie anderen Arbeitnehmern; eine Ungleichbehandlung ist gerade im Hinblick auf eine behinderungsbedingte, geringere Belastbarkeit nicht gerechtfertigt.

Zudem ist auch die Formulierung „zur Erfüllung des Erziehungsauftrages“ im Hinblick darauf, dass es sich um Angebote für erwachsene Menschen mit Behinderungen handelt, nicht zeitgemäß und inakzeptabel. Die Diakonie Deutschland fordert, die Regelungen der WVO entsprechend anzupassen.

### **Dauer der beruflichen Bildung in WfbM und bei Anderen Leistungsanbietern**

Die Befristung der beruflichen Bildung in WfbM auf maximal zwei Jahre wurde bereits während des Gesetzgebungsverfahrens als nicht sachgerecht bewertet.

Hier sieht die Diakonie Deutschland weiterhin gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Gerade Menschen mit Behinderungen benötigen zum Lernen häufig mehr Zeit. Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich und aus fachlicher Sicht unangemessen, diese Zeit ausgerechnet für diesen Personenkreis kürzer anzusetzen. Um dem politisch formulierten Anspruch auf individuell bedarfsgerechte Teilhabeangebote und eine inklusive Ausrichtung gerecht zu werden, ist es erforderlich, die Zeit der beruflichen Bildung bei Bedarf zu verlängern oder an die Dauer regulärer Ausbildungsverhältnisse anzupassen.

### **Begriffe „Werkstattbedürftigkeit“ und „Werkstattfähigkeit“**

Der unter anderem von der BA in ihrem neuen Fachkonzept verwendete Begriff der „Werkstattbedürftigkeit“ ist, wie auch der Begriff der „Werkstattfähigkeit“, vor dem Hintergrund der Zielsetzung, die Leistungen zukünftig personorientiert auszurichten, veraltet beziehungsweise steht im Widerspruch zu diesem Ansatz und sollte keine Verwendung mehr finden. Die Zugangskriterien für die Beschäftigung in einer WfbM beziehungsweise bei einem Anderen Leistungsanbieter sind festgelegt (definiert) und sollten auch so heißen: Zugangskriterien.

### **Regelungen zur Ausgleichsabgabe**

Die Regelungen zur Ausgleichsabgabe nach § 223 SGB IX werden in Fachkreisen seit langem kontrovers diskutiert. Solange sie bestehen, sollten sie im Interesse gleichberechtigter Marktchancen auch für Andere Leistungsanbieter Anwendung finden; § 223 SGB IX ist entsprechend anzupassen. Um die Anreize für Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes im Hinblick auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen, ist nach Auffassung der Diakonie Deutschland eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe erforderlich.

## 6. Bereits bestehende Alternativen zur WfbM

Alternativen zur WfbM sind keine „Erfindung“ des BTHG; einige solcher Angebote bestehen bereits seit vielen Jahren. Zu nennen sind insbesondere die Inklusionsfirmen und -projekte, die Unterstüzte Beschäftigung nach § 55 SGB IX sowie die diversen Länder-Modellprojekte vor allem zum Budget für Arbeit. Neben weiteren Modell- und Förderprogrammen in den Ländern haben auch verschiedene Träger gezeigt, dass innovative Ansätze auch bereits innerhalb des bisher bestehenden Rehabilitationssystem zu verwirklichen waren. Zu nennen sind etwa Zuverdienst-Angebote, die Hamburger Arbeitsassistent, die Virtuelle Werkstatt Saarbrücken, das Bamberger Modell sowie das Projekt Router. Da sie für die Angebotsentwicklung unter anderem im Rahmen von § 60 SGB IX interessante Anregungen und Impulse bieten können, werden sie im Folgenden kurz skizziert.

### 6.1. Zuverdienst-Angebote

„Zuverdienst“ ist ein niedrigschwelliges, oftmals gemeindenahes und / oder sozialraumorientiertes Beschäftigungsangebot, das überwiegend von Menschen genutzt wird, die auf existenzsichernde Transferleistungen wie Erwerbsunfähigkeitsrente oder Grundsicherung angewiesen sind. Ein Großteil von ihnen hätte vermutlich einen Anspruch auf Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben gem. § 56 ff SGB IX. Manche von ihnen stehen der Komplexleistung einer Werkstatt für behinderte Menschen jedoch eher kritisch gegenüber oder eine Beschäftigung in der WfbM entspricht nicht ihrem Teilhabebedarf. Zuverdienst-Angebote werden in Fachkreisen insofern als Ergänzung zu den bestehenden Teilhabeangeboten oder als Alternative zur WfbM wahrgenommen.

Zuverdienst-Angebote unterscheiden sich

nach der Rechtsform der Unternehmen (z.B. Teile eines Inklusionsbetriebes, Zweckbetriebe, eigenständige GmbH, komplementäre Angebote bestehender Einrichtungen der psychiatrischen oder rehabilitativen Versorgung)

- nach der Finanzierung (Produktionserlöse, Mittel der Eingliederungshilfe / Sozialhilfe, Mittel des SGB-II-Trägers, Drittmittel)
- nach der konkreten Tätigkeit im Rahmen von Dienstleistungen oder der Güterproduktion

nach dem Status der unterstützten, beschäftigten Personen: Geringfügig Beschäftigte (Mini-Job), Teilnehmer im Rahmen eines arbeitsrehabilitativen Angebotes<sup>38</sup> („Betreuungsverhältnis“), Beschäftigung nach SGB II, (vgl. Gredig 2017:20 ff.)<sup>39</sup>

Charakteristika von Zuverdienst-Projekten sind:

- Niedrigschwelliger Zugang
- abwechslungsreiche Beschäftigungsgegenstände
- flexible Beschäftigungszeiten
- Herstellung wirtschaftlich verwertbarer, realitätsnaher Produkte oder Dienstleistungen

Sie benötigen entsprechende Verkaufs- und Umsatzerlöse, um die Produktionskosten und wesentliche Teile der Personalkosten selber erwirtschaften zu können.

Zielsetzung von Zuverdienst-Angeboten ist die Verbesserung der gesamten Lebenslage insbesondere hinsichtlich der gesellschaftlichen, sozialen Teilhabe als auch der Teilhabe am Arbeitsleben, der Gesundheit, sozialer Kontakte, der Tagesstrukturierung und einer Verbesserung der persönlichen wirtschaftlichen Situation durch Zuverdienst. Bei Leistungsberechtigten aus dem Rechtskreis des SGB II verfolgen die Leistungsträger häufig eher die Heranführung an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation oder der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl.: Was ist der Zuverdienst 2015:5)<sup>40</sup>.

Zuverdienst-Angebote werden überwiegend von folgenden Personengruppen in Anspruch genommen:

- Menschen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung (inkl. Suchterkrankung), die behinderungsbedingt vorübergehend oder dauerhaft als voll erwerbsgemindert gelten;
- Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, die im Sinne des § 2 SGB IX voll erwerbsgemindert sind und Erwerbsminderungsrente oder Grundsicherung (SGB XII) beziehen;
- besonders gering belastbare, lange Zeit arbeitslose und psychisch erkrankte oder schwerbehinderte Bezieher von Arbeitslosengeld II (SGB II).

<sup>38</sup> Verbändepapier: Positionspapier zum Ausbau und zur rechtlichen Verankerung eines neuen Moduls „Unterstützte Beschäftigung im Zuverdienst“ als Teil der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe, Berlin, Dezember 2015

<sup>39</sup> dazu auch: Christian Gredig, (Hg.); Definition und Unterscheidungsmerkmale; in: Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V., Was tun – Zuverdienst – Chancen und Perspektiven, Psychiatrieverlag GmbH, Köln, 2017

<sup>40</sup> BAG IF, Der Zuverdienst in all seinen Facetten: Was ist der Zuverdienst; <https://mehrzuverdienst.de/>; 2015

**Exkurs:** Im SGB-II-Leistungsbezug befindet sich eine wachsende Zahl von Personen, die nach den rechtlichen Einordnungen grundsätzlich als erwerbsfähig gelten, das heißt vermeintlich mindestens drei Stunden am Tag arbeiten könnten. Angesichts enormer Vermittlungshemmnisse – wie langjährige Arbeitslosigkeit, psychische Erkrankung beziehungsweise Suchterkrankung oder weitere gesundheitliche Einschränkungen – gelten sie aus der Sicht der Jobcenter als arbeitsmarktfern, hilfebedürftig oder als „schwer vermittelbar“. Hier ist die Abgrenzung zur Behinderung im Sinne einer Teilhabebeeinträchtigung oft schwierig; in vielen Fällen mangelt es lediglich an einer ärztlichen Diagnose. Auch für diesen Personenkreis kommen Zuverdienst-Angebote prinzipiell in Betracht.

Die gegenwärtige Ausgestaltung von Zuverdienst-Angeboten in Deutschland muss insbesondere mit Blick auf die sozialrechtliche Einordnung und die Lage im System der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als unübersichtlich bezeichnet werden. Es besteht außerdem keine bundesweite Erhebung zur Inanspruchnahme und keine Evaluation zu den Wirkungen des Angebotes „Zuverdienst“. Einer Untersuchung der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (BAG IF) zufolge ist von einem Bedarf von etwa 50.000 Beschäftigungsplätzen auszugehen.<sup>41</sup>

Eine Schaffung von Zuverdienst-Angeboten war bislang zum Beispiel im Rahmen geringfügiger Beschäftigung nach § 8 SGB IV sowie durch „Sonstige Beschäftigungsstätten“ nach § 56 SGB XII möglich. Die letztgenannte Regelung wurde im Rahmen des BTHG jedoch abgeschafft.

Waren einige Experten anfänglich der Auffassung, dass auch ein Zuverdienst-Projekt „ein auf seine Zielsetzung ausgerichtetes Leistungsangebot – als Anderer Leistungsanbieter – in einem kleineren organisatorischen Rahmen“ entwickeln kann (vgl. Mrozynski 2017:106)<sup>42</sup>, so stellt die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) klar, dass „die bundesweiten Zuverdienst-Projekte sowohl in Form unterschiedlicher Beschäftigungs- oder Tagesstrukturmaßnahmen als auch in Form von arbeitsmarktorientierten Beschäftigungsverhältnissen durch das BTHG nicht als gesetzliche Leistung verankert werden. Die Leistungen zur Beschäftigung sind nach § 111 SGB IX als Teilhabe am Arbeitsleben abschließend (siehe S. Punkt 2,3). „Zuverdienst-Projekte lassen sich aufgrund des Beschäftigungsumfanges (weniger als 15 Stunden je Woche) weder als Leistungen Anderer Anbieter (§ 60 SGB IX) noch als Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) darstellen (BAGüS „017:16)<sup>43</sup>.

Der Landschaftsverband Rheinland zum Beispiel sieht nach den positiven Ergebnissen eines Modellprojektes

die dauerhafte Fortführung von Zuverdienst-Projekten über den 1. Januar 2018 hinaus nur als „Leistungen der sozialen Teilhabe im Rahmen der Eingliederungshilfe“ vor (vgl. LVR 2017:4)<sup>44</sup>.

Ohne eine rechtliche Grundlage besteht zurzeit auch keine gesicherte, bundesweite Finanzierungsmöglichkeit. Insofern erfolgt die Finanzierung der verschiedenen Länderprogramme ohne Rechtsanspruch im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel als Zuschuss oder als Zuwendung. Zur Finanzierung des gesamten Regierahmens und der Entgelte für die Beschäftigten sind in erheblichem Maße Umsatzerlöse aus der wirtschaftlichen Betätigung erforderlich.

Nach Auffassung der Diakonie Deutschland sind Zuverdienst-Angebote als niedrigschwelliges Teilhabeangebot für Menschen mit Behinderungen unverzichtbar. Eine Überführung in Angebote nach § 60 SGB IX ist nicht zielführend, weil hierfür dieselben Zugangsvoraussetzungen gelten wie für die WfbM, die bei dem Personenkreis häufig gerade nicht gegeben sind. Deshalb wird sie sich zusammen mit Partnernverbänden dafür einsetzen, dass flächendeckend niedrigschwellige Zuverdienst-Angebote als Ergänzung oder Alternative zur Werkstatt für Menschen mit Behinderung erhalten bleiben oder initiiert werden. Dazu ist es notwendig, diese Angebotsform als Regelleistung und als eigenständigen Rechtsgegenstand im SGB IX zu etablieren. Um Rechtssicherheit zu schaffen, ist damit auch die Klärung des arbeits- und sozialrechtlichen Status der Nutzerinnen verbunden. Dies beinhaltet ferner klare Regelungen zur Einkommensheranziehung (Entgelte / Zuverdienst) bei Beanspruchung weiterer Transferleistungen wie zum Beispiel der Grundsicherung.

Sinnvoll erscheint die Organisation lokaler Netzwerke unter Beteiligung der SGB-II- und SGB-XII-Leistungsträger und der Leistungsanbieter im Rahmen der regionalen psycho-sozialen Versorgung (gemeindepsychiatrische Verbände etc.).

Zudem bedarf es einer Bedarfs- und Nutzungsanalyse sowie einer umfassenden Evaluation und Wirkungsdokumentation der bisherigen Ansätze.

## 6.2. Die Virtuelle Werkstatt Saarbrücken

Die Virtuelle Werkstatt ist eine WfbM, die ausschließlich Beschäftigung auf sogenannten ausgelagerten Arbeitsplätzen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes im Rahmen des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses anbietet. Es gibt keine eigenen Produktionsstätten.

<sup>41</sup> <http://www.bag-if.de/zuverdienst/>

<sup>42</sup> Mrozynski, Peter; in: Gredig, Christian (Hg.); Was tun – Zuverdienst – Chancen und Perspektiven, Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V., Psychiatrie-verlag GmbH, Köln, 2017

<sup>43</sup> BAGüS: Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018; Stand Dezember 2017

<sup>44</sup> LVR, Landschaftsverband Rheinland, Vorlage- Nr. 14/2108, Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst, Düsseldorf 18.8.2017

Die Beschäftigung erfolgt grundsätzlich dezentral in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Es werden keine Maßnahmen der beruflichen Bildung durchgeführt.

Träger der Virtuellen Werkstatt ist die Saarland Heilstätten GmbH. Das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales beauftragte im März 2004 die Saarland Heilstätten GmbH mit der Durchführung des Modellprojektes. Die Laufzeit des Projektes umfasste fünf Jahre vom 1. Juni 2004 bis zum 31. Mai 2009.

Seit der Modellphase war die Virtuelle Werkstatt als Sonstige Beschäftigungsstätte nach § 56 SGB XII der alten Fassung anerkannt und tätig. Im Rahmen des BTHG wurde dieser Angebotstyp abgeschafft. Die Virtuelle Werkstatt beabsichtigt, das Angebot im Rahmen eines Anderen Leistungsanbieters nach § 60 SGB IX fortzuführen.

Zugang zur Virtuellen Werkstatt erhalten Menschen mit Behinderungen, die die Voraussetzungen für die Aufnahme in die WfbM erfüllen. Die Beschäftigten sollen regelmäßig eine Leistung erbringen, die einem Fünftel der Leistung eines voll erwerbstätigen Beschäftigten mit gleicher Tätigkeit entspricht. Derzeit sind in der Virtuellen Werkstatt fast ausschließlich ältere Menschen mit psychischen Erkrankungen in Teilzeit beschäftigt. Einen Berufsbereich gibt es nicht.

Die Maßnahme zielt darauf ab, dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes als Alternative zu einer Beschäftigung in einer WfbM anzubieten. Die Virtuelle Werkstatt akquiriert die Arbeitsplätze für eine langfristige Beschäftigung. Sie stellt die notwendige Unterstützung für die Menschen mit psychischer Erkrankung und die Betriebe sicher. Berufliche Qualifikation, Fähigkeiten und Interessen werden bei der Auswahl der Beschäftigungsbereiche berücksichtigt und es werden möglichst Beschäftigungsmöglichkeiten akquiriert, die den bisherigen beruflichen Erfahrungen und den Ausbildungs- und Berufsabschlüssen entsprechen.

Als Beschäftigungsgeber für virtuelle Arbeitsplätze eignen sich grundsätzlich alle Betriebe und Behörden. Vollzeitbeschäftigung ist nicht erforderlich. Die Betreuung, Förderung und Entwicklung der Beschäftigten orientiert sich am individuellen Bedarf. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, analog der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, für die gesamte Zeitdauer der Beschäftigung sozial- und unfallversichert. Das Arbeitsentgelt entspricht ebenfalls den Regelungen der anerkannten WfbM. Es werden ein Grundbetrag sowie ein leistungsabhängiger Steigerungsbetrag gezahlt. Nach einer Übergangszeit zahlt der Beschäftigungsgeber eine

vereinbarte Vergütung an die Virtuelle Werkstatt. Sie orientiert sich am Leistungsvermögen des Beschäftigten.

Virtuelle Werkstätten bieten für Menschen mit Behinderung die Möglichkeit einer inklusiven Beschäftigung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Erfahrungen der Virtuellen Werkstatt Saarbrücken zeigen, dass damit insbesondere auch für dauerhaft voll erwerbsgeminderte Menschen, die keiner Beschäftigung in einer WfbM nachgehen wollen, in vielen Fällen eine für sie annehmbare Beschäftigungsmöglichkeit geschaffen werden kann.

Ganz überwiegend arbeiten die Beschäftigten in Teilzeit – zum Teil für drei Stunden täglich – und können auch nach individueller Notwendigkeit Pausen einlegen oder ihren Arbeitsrhythmus ihrer Tagesform anpassen.

Das Modell der Virtuellen Werkstatt kann seit dem 1. Januar 2018 im Prinzip auch im Rahmen des § 60 SGB IX umgesetzt werden.

Virtuelle Werkstatt  
Großherzog-Friedrich-Straße 11  
66111 Saarbrücken  
Telefon +49(0)681/389-1236  
<https://reha.shg-kliniken.de/index.php?id=5961>  
Mail: [vws\(at\)sb.shg-kliniken.de](mailto:vws(at)sb.shg-kliniken.de)

### 6.3. integra MENSCH – Bamberg bewegt<sup>45</sup> – Bamberger Modell

integra MENSCH ist eine anerkannte Betriebsstätte der Bamberger Lebenshilfe-Werkstätten GmbH. Sie besteht aus zwei Bereichen: Einem Zentrum für berufliche Bildung und dem gemeindenahen Arbeitsbereich. Anders als in traditionellen WfbM werden keine eigenen Gruppenräume mit festgelegten Arbeitsangeboten vorgehalten. Vielmehr stellen für integra MENSCH grundsätzlich jede Branche und alle im Gemeinwesen vorhandenen Betriebe und Einrichtungen potentielle Beschäftigungsmöglichkeiten dar. integra MENSCH versucht, im Rahmen des Werkstättenrechts den in der UN-BRK festgeschriebenen Anspruch auf Inklusion und volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe umzusetzen.

Nach diesem Verständnis organisiert integra MENSCH gemeindenaher Arbeitsplätze. Ausgangspunkt für eine Teilhabe am Arbeitsleben ist nicht die räumliche Einheit einer WfbM, sondern sind die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Gemeinde oder in den Stadtteilen Bamberg.

integra MENSCH ist formal eine anerkannte WfbM nach § 136 SGB IX a. F. Neben dem üblichen Eingangsverfahren und der anschließenden beruflichen Bildung besteht

45 <http://www.integra-mensch.de/fuer-fachkraefte/>

die Möglichkeit, entweder einen Gruppenarbeitsplatz in der traditionellen Werkstatt der Bamberger Lebenshilfe-Werkstätten GmbH in Anspruch zu nehmen oder einen integra MENSCH-Einzelarbeitsplatz in einem Patenbetrieb. Es gelten die Anspruchsvoraussetzungen auf Leistungen nach dem 10. Kapitel des SGB IX, Teilhabe am Arbeitsleben, speziell auf einen Platz in der WfbM. integra MENSCH hat vor etwa zehn Jahren damit begonnen, in Bamberg und Umgebung sowohl die Politik als auch die Unternehmen für eine Beteiligung am „Bamberger Modell“ zu gewinnen. Die Besonderheit liegt im Verfahren, individuelle Teilhabebedarfe zu ermitteln und in der strikten Sozialraumorientierung nach dem SONI-Modell<sup>46</sup>.

Nach der Ermittlung der persönlichen Beschäftigungswünsche und Unterstützungsbedarfe der anspruchsberechtigten Person wird mit ihr gemeinsam im engeren Umfeld und Lebensraum/Sozialraum (als Wohn-, Kultur-, Freizeit- und Arbeitsraum) nach einer Arbeits- oder Beschäftigungsmöglichkeit gesucht. Es werden gezielt die Ressourcen der Betriebe in den Gemeinden oder Stadtteilen Bambergs in den Blick genommen. Der Träger prüft genau, über welche Möglichkeiten die Unternehmen verfügen und wie sie gegebenenfalls erweitert werden und in Einklang mit den Vorstellungen der Menschen mit Behinderung gebracht werden können. Die notwendige persönliche Unterstützung wird sichergestellt. In jeder Arbeitsstätte steht ein „Pate“ als Ansprechpartner zur Verfügung. Patenbetriebe sind zu einem Netzwerk zusammengefasst. Der Slogan lautet: „Inklusion ist Chefsache!“

Je nach der individuellen Bedarfskonstellation werden sämtliche Fördermöglichkeiten erwogen und akquiriert. Mit diesem Ansatz ist es integra MENSCH bei 150 betriebsintegrierten Arbeitsplätzen gelungen, eine Übergangsquote von zehn Prozent der Beschäftigten in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu realisieren.

Sachlich zuständiger Sozialleistungsträger ist der Bezirk Oberbayern. Es handelt sich um eine speziell für diese Variante – ausgelagerte Arbeitsplätze – vereinbarte Tagessatzfinanzierung.

Ein vergleichbares Angebot wie integra MENSCH könnte – als eigenständige Organisationseinheit des Trägers – aus Sicht der Diakonie Deutschland nun auch als Anderer Leistungsanbieter gem. § 60 SGB IX realisiert werden.

integra MENSCH  
Dr.- von – Schmitt Str. 19  
96050 Bamberg  
Telefon: 0951 / 1897 – 2900  
mail: [info\(at\)integra-mensch.de](mailto:info(at)integra-mensch.de)  
<http://www.integra-mensch.de/unternehmer/>

## 6.4. Hamburger Arbeitsassistenz

Die Hamburger Arbeitsassistenz ist ein Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung mit einem breiten Leistungsangebot. Als Mittler zwischen Betrieben und Unternehmen des regionalen Arbeitsmarktes und erwerbslosen Menschen mit Behinderung bietet sie diverse Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen sowie Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes an.

Menschen mit Behinderungen bietet sie

- Maßnahmen der betrieblichen Orientierung und Qualifizierung (Betriebliche Berufsbildung, die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ oder das Integrationspraktikum)
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Arbeitsstellen sowie
- Unterstützung am Arbeitsplatz

Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes erhalten

- umfangreiche Unterstützung und Beratung im Hinblick auf die Auswahl von Arbeitnehmern,
- personelle und finanzielle Förderungsmöglichkeiten sowie
- personelle Unterstützung bei der Einarbeitung und bis zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses

Die Finanzierung erfolgt entsprechend des jeweiligen Leistungsangebotes. Teilweise fungierte die Hamburger Arbeitsassistenz bisher als Sonstige Beschäftigungsstätte nach § 56 SGB XII –alt-. Diese Regelung ist zum 31. Dezember 2017 ausgelaufen. Der Träger hat angekündigt, seine Leistung zukünftig als Anderer Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX zu gestalten.

Hamburger Arbeitsassistenz  
Schulterblatt 36  
20357 Hamburg  
Telefon: 040 43 13 39 – 0  
Telefax: 040 43 13 39 – 22  
Mail: [info@hamburger-arbeitsassistenz.de](mailto:info@hamburger-arbeitsassistenz.de)  
<http://www.hamburger-arbeitsassistenz.de/start/>

## 6.5. ProjektRouter gGmbH

Die ProjektRouter gGmbH versteht sich als Inklusions- und Personaldienstleister und verzahnt



- den Auftrag der beruflichen Teilhabe von WfbM im Eingangsverfahren, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich betriebsintegriert,
- die Unterstützte Beschäftigung – UB und betriebliche Einstiegsqualifizierung im Auftrag der Arbeitsagentur
- den Beschäftigungsauftrag eines anerkannten Inklusionsbetriebs mit dem Geschäftsfeld der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung
- die Beratung und Unterstützung beim Aufbau von Integrationsabteilungen

zu einem Angebot aus einer Hand.

Mit dem RouterPrinzip® wurden auf Basis einer komplexen Inklusionsdienstleistung aus einer Hand gemeinsam mit beteiligten Wirtschaftsunternehmen bislang für mehr als 260 Menschen mit Behinderung in mehr als 60 insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) individuelle betriebliche Beschäftigungswege entwickelt. Der Bedarf an Unterstützung, Coaching, sozialer Begleitung und Bildung wird durch ProjektRouter im Rahmen der kooperativen Beschäftigung abgedeckt.

Gemeinsam mit interessierten Wirtschaftsunternehmen werden passgenaue betriebliche Qualifizierungs- und Arbeitsformen identifiziert und aufgebaut. Das Angebot orientiert sich am individuellen Bedarf der Menschen mit Behinderung und an den betrieblichen Abläufen und Anforderungen in den Unternehmen. Das RouterPrinzip® ist im 128-seitigen „Handbuch des kleinen 1x1 des Berufseinstiegs“ beschrieben.

- Betreutes Arbeiten im Unternehmen richtet sich an Menschen, die den Unterstützungsrahmen einer WfbM nutzen dürfen und wird bis zur Umsetzung des BTHG nur in enger Kooperation als Dienstleistung für WfbM durchgeführt.
- Individuelle betriebliche Einstiegsqualifizierungen sowie die Unterstützte Beschäftigung (UB) richten sich an Menschen, die sich in einem Wirtschaftsunternehmen mit Unterstützung eines Arbeitstrainers und flankierenden Schulungen auf ihren beruflichen sozialversicherungspflichtigen Einsatz vorbereiten.

- Die integrative Arbeitnehmerüberlassung eröffnet neue kooperative Beschäftigungswege in regionalen Wirtschaftsunternehmen als Brücke in die Direktbeschäftigung.

Mit Unterstützung der ProjektRouter gGmbH können in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes neue, nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung geschaffen werden. Menschen mit Behinderung werden darin unterstützt, den für sie geeigneten Arbeitsplatz dort zu finden, wo alle anderen Menschen auch arbeiten (wollen).

Die ProjektRouter gGmbH ist ein anerkannter Inklusionsbetrieb mit dem Geschäftsfeld der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes (AÜG).

Die betriebsintegriert Beschäftigten des Eingangsverfahrens, Berufsbildungs- und Arbeitsbereichs von WfbM werden bis zur Umsetzung des BTHG nur auf der Grundlage eines Kooperationsvertrags im Rahmen einer Dienstleistungsvereinbarung unterstützt. Eine Anerkennung als Anderer Leistungsanbieter gemäß § 60 SGB IX für den Arbeits- und Berufsbildungsbereich ist beantragt.

Die Unterstützte Beschäftigung wird entsprechend § 55 SGB IX sowohl als Maßnahme wie auch im Persönlichen Budget umgesetzt.

Die Finanzierung erfolgt über die jeweiligen Kostenträger der einzelnen Leistungen: (Modell-)Projektförderungen, Finanzierung durch WfbM, die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter.

Im anerkannten Inklusionsbetrieb (§215 SGB IX) wird im Rahmen der Integrativen Arbeitnehmerüberlassung auf der Grundlage von Verrechnungssätzen mit den Unternehmen abgerechnet. Für diesen Personenkreis erhält ProjektRouter Betreuungsgelder und Minderleistungsausgleich aus der Ausgleichsabgabe durch das Integrationsamt.

ProjektRouter gGmbH  
 Grüner Weg 14, 50825 Köln Ehrenfeld  
 verwaltung@projekt-router.de  
 Fon 0221 – 800188-22  
 Fax 0221 – 800188-23  
<https://projekt-router.org/>

## 7. Schlussbetrachtungen

### Zusammenfassung

Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (BTHG) wurden zum 1. Januar 2018 als neue Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben „Andere Leistungsanbieter“ (§ 60 SGB IX) und das „Budget für Arbeit“ (§ 61 SGB IX) eingeführt. Im Vorfeld und mit Inkrafttreten dieser gesetzlichen Neuregelungen galt und gilt es weiterhin, zahlreiche detaillierte Umsetzungs- und Auslegungsfragen sowie Verknüpfungen zu bestehenden Strukturen, Risiken und Chancen für Leistungsberechtigte und Leistungserbringer zu eruieren und zu bearbeiten. Im Rahmen der Projektgruppe „Neue Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention“ der Diakonie Deutschland wurden die mit den Neuregelungen verbundenen Fragen vertieft diskutiert und bearbeitet, um die mit den neuen Leistungsangeboten verbundenen Chancen und Möglichkeiten zu bewerten und auszuloten. Das letzte Kapitel dieses Diakonie-Textes nimmt eine vorläufige Gesamtbewertung der Neuregelungen vor.

### 7.1. Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)

Mit der Neuregelung des § 60 SGB IX ist die Zielsetzung des Gesetzgebers verbunden, eine Alternative zur WfbM zu schaffen und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben, insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, verbessern. Dabei enthält die Regelung des § 60 SGB IX einen nicht lösbaren Widerspruch: Sie soll einerseits eine Alternative zur WfbM ermöglichen, koppelt jedoch zugleich deren Struktur und Prozesse explizit an die Grundstruktur der WfbM und ihre Maßgaben eng an die Werkstättenverordnung (WVO), ganz nach dem Motto „Anders – aber möglichst gleich“.

Kritische Stimmen befürchten nun, dass es durch die Umsetzung von § 60 SGB IX lediglich zu einer weiteren Zunahme von Beschäftigung im Rahmen arbeitnehmerähnlicher Rechtsverhältnisse nach § 221 SGB IX kommt, was letztlich im Widerspruch zu Artikel 27 der UN-BRK stehe. Aus Sicht der Diakonie Deutschland ist dies differenziert zu betrachten. So ist die Zielstellung, Menschen mit Behinderungen den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wesentlich und unstrittig und es müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um dies – nach Möglichkeit mit der Perspektive regulärer Arbeitsverhältnisse – zu realisieren. Ein Hauptaugenmerk der zukünftigen Anderen Leistungsanbieter sollte deshalb vor allem auf der Entwicklung von Leistungsangeboten liegen, die einen Übergang beziehungsweise eine (unter-

stützte) Beschäftigung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes fördern oder ermöglichen.

Ein weiterer Ansatzpunkt für Andere Leistungsanbieter könnte die Entwicklung von bedarfsgerechten und neuen, attraktiven Leistungsstrukturen für bisher schwer erreichbare Zielgruppen sein. Konzeptionelles Entwicklungspotential wird zum Beispiel hinsichtlich psychisch kranker Menschen, Menschen mit erheblich herausforderndem Verhalten, Menschen mit Behinderungen und Migrationshintergrund oder Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf gesehen. Es bietet sich außerdem an, dass Andere Leistungsanbieter alternative Unterstützungs- oder auch neue Kooperationsmodelle entwickeln und erproben. Auch mit Blick auf neue Produktionsformen (Stichwort Digitalisierung der Wertschöpfung, Prozessautomatisierung, web-basierte Fabrik, Smart-Factory, Konnektivität etc.) lassen sich womöglich echte Alternativen für die berufliche Bildung und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen konzipieren.

Der arbeitnehmerähnliche Rechtsstatus ist nach Auffassung der Diakonie Deutschland auch deshalb zu kritisieren, weil es dadurch in den Betrieben zum Beispiel hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte zu einer „Zweiklassengesellschaft“ der Beschäftigten kommt. Er ist jedoch vor allem deshalb problematisch, weil das bisherige Entgeltsystem die Anforderungen des Artikels 27 der UN-BRK nicht erfüllt, dass Menschen mit Behinderungen ihren Lebensunterhalt durch Arbeit bestreiten können sollen. Andererseits ist der arbeitnehmerähnliche Rechtsstatus mit besonderen, wertvollen Schutzrechten verbunden. Es sollten deshalb ernsthafte Bemühungen unternommen werden, die Verdienstmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen innerhalb dieses Rahmens deutlich zu verbessern.

Ist eine Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben durch Andere Leistungsanbieter zu beobachten? Mit der Schaffung der „Anderen Leistungsanbieter“ war anfänglich die Hoffnung verbunden, hierüber auch niedrigschwellige Beschäftigungsangebote im Rahmen von „Zuverdienst“ entwickeln zu können. Es zeigt sich aber, dass dies ist auf Grundlage von § 60 SGB IX nicht möglich ist. Laut einer Untersuchung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen (BAG IF) ist der Bedarf an solchen Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen jedoch enorm; es wird insgesamt von mehr als 50.000 notwendigen Zuverdienst-Plätzen ausgegangen (Fußnote zu <http://www.bag-if.de/zuverdienst/> wird im Gesamttext ergänzt). Dem Bedarf dieser Personengruppe ist durch die Entwicklung einer entsprechenden eigenen Rechtsgrundlage dringend Rechnung zu tragen.

Weiterhin war im Vorfeld der Entwicklung des § 60 SGB IX vielfach insbesondere die Erwartung formuliert worden, durch die neue Regelung kleinteilige betriebliche Unterstützungssettings entwickeln zu können und dadurch mehr Menschen mit Behinderungen Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die sehr enge Bindung Anderer Leistungsanbieter an die Regularien der WVO sowie die kleinteilige Regeldichte des BA-Fachkonzeptes, insbesondere zur personellen Ausstattung, dürfte die Entwicklung solcher Konzepte oder auch die Umsetzung von § 60 SGB IX durch die Betriebe selbst nach Einschätzung der Diakonie Deutschland jedoch sehr erschweren. Darüber hinaus weisen auch einzelne, der Diakonie Deutschland im Entwurf vorliegende, Regelungsvorschläge in den Ländern zur Ausgestaltung des Arbeitsbereichs bei Anderen Leistungsanbietern auf eine eher konventionelle, institutionsorientierte Ausrichtung des neuen Leistungsangebotes hin.

Welchen Gestaltungs- und Finanzierungsspielraum die zuständigen Leistungsträger zukünftig in Bezug auf kooperative oder virtuelle Modelle zulassen, bleibt abzuwarten.

Größere Chancen für die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind nach Ansicht der Diakonie Deutschland hingegen mit der Entwicklung von Berufsbildungsbereichen nach § 60 SGB IX in Anbindung an Inklusionsbetriebe oder Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften verbunden. Die Koppelung eines betriebsintegrierten Berufsbildungsbereichs – realisiert durch einen Anderen Leistungsanbieter – mit einem Inklusionsbetrieb, gegebenenfalls realisiert durch denselben Träger, bietet Menschen mit Behinderungen eine neue, inklusive Perspektive. Ein betrieblicher Zugang ist für die Menschen mit Behinderungen in diesem Ansatz von Beginn an gegeben und ermöglicht ihnen – unter Nutzung des Budgets für Arbeit – unter Umständen den Übergang in die Beschäftigung in den Inklusionsbetrieb oder auch in andere Betriebe.

Ob eine Entwicklung innovativer Angebote gelingt, wird zuallererst von der Kreativität und Innovationsbereitschaft interessierter Träger und Unternehmen abhängen. Allzu starre Vorgaben für Andere Leistungsanbieter durch die weitgehende Koppelung der Personalausstattung wie auch der räumlichen und sächlichen Ausstattung an die Maßgaben der WVO erschweren aber die Organisation und Finanzierung – insbesondere kleinräumiger – inklusiver alternativer Konzepte. Innovative Projekte mit geringen Fallzahlen im betrieblichen Setting sind mit der Steuerungslogik einer im Regelfall deutlich größeren WfbM nicht zu organisieren. Und sie benötigen die Bereitschaft der Leistungsträger zu flexiblen Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen.

Ein Beispiel: Ein betriebsintegrierter Berufsbildungsbereich für durchschnittlich 12 Menschen mit Behinderungen ist für einen Träger nur dann organisatorisch und wirtschaftlich darstellbar, wenn Schwankungen der Teilnehmerzahl innerhalb einer vorher definierten Schwankungsbreite ihn nicht sofort zu kleinstufigen Personalanpassungen zwingen.

Neben geeigneten Rahmenbedingungen und guten Konzepten braucht es letztlich die Bereitschaft aller Beteiligten, neue Wege zu gehen sowie die Bereitschaft zur Kooperation untereinander und mit den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

## 7.2. Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX)

Deutlich positiver sind die Teilhabechancen durch das Budget für Arbeit zu bewerten. Dabei handelt es sich explizit um eine Regelung, die dauerhafte Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen kann. Der Gesetzgeber ist bei der Schaffung dieser Regelung davon ausgegangen, dass Menschen mit Behinderungen gegebenenfalls eine dauerhafte finanzielle und personale Unterstützung benötigen, um eine Tätigkeit ausüben zu können. Erste Regelungsentwürfe der Länder weisen jedoch im Hinblick auf die Begleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz teilweise auf eine Ausgestaltung hin, die aus Sicht der Diakonie Deutschland der Intention der gesetzlichen Regelung sowie dem Anspruch auf eine personenzentrierte Leistungsgestaltung nur unzureichend Rechnung trägt. So sind beispielsweise für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz teilweise budgetierte Leistungen vorgesehen, die keine Anpassung nach oben ermöglichen und deshalb für Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf möglicherweise nicht bedarfsdeckend sein werden. Es wird deshalb die Entwicklung einer bundesweiten Richtlinie zur Ausgestaltung dieser Leistungen für notwendig erachtet.

Weiterhin ist zu kritisieren, dass ein direkter Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt direkt nach dem Schulabschluss über das Budget für Arbeit nicht möglich ist. Denn die berufliche Bildung wird von dieser Leistung bisher nicht erfasst.

Die Diakonie hält daher eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Regelung für erforderlich, damit auch die jungen Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit bekommen, berufliche Bildung im Rahmen des Dualen Berufsbildungssystems durchlaufen zu können, deren berufliche Qualifizierung möglicherweise unterhalb des Niveaus anerkannter Ausbildungsberufe bleiben wird.

Die Diakonie Deutschland wird den Prozess der weiteren Umsetzung der neuen Leistungsangebote weiterhin aufmerksam und engagiert begleiten.

## 8. Literatur- und Quellenverzeichnis

Bamberger Lebenshilfe-Werkstätten gGmbH, integra Mensch: „Infos für Fachkräfte“  
<http://www.integra-mensch.de/fuer-fachkraefte/> – aufgerufen am 6. Dezember 2017

Becker, Heinz: ... inklusive Arbeit! Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, Beltz Juventa, Weinheim und Basel 2016

Becker, Uwe: „Die Inklusionslüge – Behinderung im flexiblen Kapitalismus“; transcript Verlag, Bielefeld 2015

Bernaskoni, Tobias, Böing, Ursula: Schwere Behinderung und Inklusion. Facetten einer nicht ausgrenzenden Pädagogik, Athena-Verlag, Oberhausen 2016

Bundesagentur für Arbeit, Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern, Dezember 2017  
[https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/FK-Eingang-Berufsbildung\\_ba015973.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf), aufgerufen am 10.07.2018

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) GbR, Jahresbericht 2016/2017, Arbeit & Inklusion; Universum Verlag GmbH, Wiesbaden 2017

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS):, Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018; Stand Dezember 2017  
[http://www.lwl.org/spur-download/bag/22\\_2017an.pdf](http://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf), aufgerufen am 10.07.2018

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. (BAG IF): Der Zuverdienst in all seinen Facetten: Was ist der Zuverdienst;  
<https://mehrzuverdienst.de/Der-Zuverdienst.aspx>, – aufgerufen am 18. September 2017

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM): Ergebnispapier der Unterarbeitsgruppe 5: Modularisierung der Werkstattleistung / Trennung der Fachleistungen von den existenzsichernden Leistungen, Berlin, 21.09.2017

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „Initiative Inklusion – Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“, Stand Februar 2016  
[https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Umsetzung\\_BTHG/Rehapro/Rehapro\\_node.html](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Umsetzung_BTHG/Rehapro/Rehapro_node.html), aufgerufen am 18. September 2017

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: rehapro, Modellprojekt zur Stärkung der Rehabilitation, [https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Umsetzung\\_BTHG/Rehapro/Rehapro.html](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Umsetzung_BTHG/Rehapro/Rehapro.html), aufgerufen am 10.07.2018

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <https://www.teilhabeberatung.de/node/6>, aufgerufen am 10.07.2018

Dederich, Markus, Grüber, Katrin: Herausforderungen. Mit schwerer Behinderung leben, Mabuse-Verlag, Frankfurt a. M.2007

Deutscher Bundestag, Antwort auf die Kleine Anfrage – Drucksache 18/12466, Qualifizierung in Werkstätten für behinderte Menschen und Übergangsmöglichkeiten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Drucksache 18/12680 vom 07.06.2017  
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/126/1812680.pdf>, aufgerufen am 10.07.2018

Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft (DHG) (Hg.): Dokumentation der gemeinsamen Fachtagung der Deutschen Heilpädagogischen Gesellschaft (DHG) mit der Deutschen Gesellschaft für seelische Gesundheit für Menschen mit geistiger Behinderung (DGSGB) am 29./30.01.2015 in Berlin: „Mehr Teilhabechancen für Menschen mit geistiger Behinderung und komplexem Unterstützungsbedarf – Anforderungen an ein modernes Teilhaberecht“, DHG-Schriften Nr. 19; Eigenverlag DHS, Berlin, Jülich 2015  
<http://dhg-kontakt.de/schriften/>, aufgerufen am 10.07.2018

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V, Empfehlung vom 17.06.2009: „Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII“  
<https://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungen-stellungnahmen-2009-arbeitshilfe-des-deutschen-vereins-zu-zuverdienstmoeglichkeiten-im-bereich-des-sgb-xii-1-1545,330,1000.html>, aufgerufen am 10.07.2018

Diakonie Deutschland, Handreichung „Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung außerhalb der WfbM“; Diakonie Texte Berlin 13.2009  
<https://www.diakonie.de/diakonie-texte/132009-verbesserung-der-teilhabe-am-arbeitsleben-von-menschen-mit-behinderung-ausserhalb-der-wfbm/>, aufgerufen am 13.07.2018

Diakonie Deutschland, Infoportal, Wissen Kompakt: „Bundesteilhabegesetz“ vom 02.08.2016  
<https://www.diakonie.de/wissen-kompakt/bundesteilhabegesetz/>, aufgerufen am 10.07.2018

Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) vom 17.05.2017, zuletzt geändert am 08.12.2017  
<https://www.kirchenrecht-ekd.de/pdf/3371.pdf>, aufgerufen am 10.07.2018

Früchtel, Frank, Fachhochschule Potsdam, Fachbereich Sozialwesen: „Theorie und Methodik der Sozialraumorientierung“  
[https://ausbildung.diakoniewerk.at/sites/default/files/martinstift-symposion/fruechtel\\_theorie\\_und\\_methodik\\_der\\_sozialraumorientierung.pdf](https://ausbildung.diakoniewerk.at/sites/default/files/martinstift-symposion/fruechtel_theorie_und_methodik_der_sozialraumorientierung.pdf), aufgerufen am 6. Dezember 2017

Gemeinsames Positionspapier von Verbänden zum Ausbau und zur rechtlichen Verankerung eines neuen Moduls „Unterstützte Beschäftigung im Zuverdienst“ als Teil der beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe; Berlin Dezember 2015  
[https://www.bag-if.de/wp-content/uploads/2015/12/151204\\_Gem\\_Pos\\_Zuverdienst.pdf](https://www.bag-if.de/wp-content/uploads/2015/12/151204_Gem_Pos_Zuverdienst.pdf), aufgerufen am 18. September 2017

Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 23.12.2016; veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 66, Bonn 29.12.2016

Gröschke, Dieter: Arbeit Behinderung Teilhabe. Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn 2011

Gühne, Uta und Riedler-Heller, Steffi G. in einer Expertise im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e.V. (DGPPN) und der Gesundheitsstadt Berlin e.V., „Die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen in Deutschland“; Berlin 2015

Informationen zu Förderprogrammen einzelner Bundesländer:  
<https://www.talentplus.de/foerderung/sonderfoerderprogramme/index.html>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Forschungsbericht 14/2017, „Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung“

Kultusministerkonferenz, Beschluss vom 07.12.2017, Dokumentation zur Beruflichen Orientierung an allgemeinbildenden Schulen  
[https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2017/360\\_KMK\\_Dokumentation\\_Berufliche\\_Orientierung.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2017/360_KMK_Dokumentation_Berufliche_Orientierung.pdf)

Landschaftsverband Rheinland (LVR), Landschaftsausschuss 13.10.2017, Beschlussvorlage- Nr. 14/2108, Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst, Düsseldorf 18.08.2017  
[https://dom.lvr.de/lvis/lvr\\_recherchewww.nsf/0/BBBFDF26FC9B1CFBC125818600286AF7/\\$file/Vorlage14\\_2108.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/BBBFDF26FC9B1CFBC125818600286AF7/$file/Vorlage14_2108.pdf), aufgerufen am 10.07.2018

Maier-Michalitsch, Grunik, Gerhard: Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren mehrfachen Behinderungen, verlag selbstbestimmtes leben, Düsseldorf, 2013

Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention, Herausgeber Deutsches Institut für Menschenrechte e.V.: „Inklusiver Arbeitsmarkt statt Sonderstrukturen“; Position Nr. 2, Juni 2016

Mrozynski, Peter, in: Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V., Gredig, Christian (Hg.): „Was tun – Zuverdienst – Chancen und Perspektiven“, Psychiatrieverlag GmbH; Köln, 2017

Ritz, Hans-Günter, Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt, Bonn, WISO-Diskurs September 2015

Vereinte Nationen, CRPD/C/DEU/CO/1, 13. Tagung des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 25.03 – 17.04.2015, Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands  
[http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD\\_Abschliessende\\_Bemerkungen\\_ueber\\_den\\_ersten\\_Staatenbericht\\_Deutschlands\\_ENTWURF.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf), aufgerufen am 10.07.2018

**Die Handreichung wurde im Rahmen eines Projektes der Diakonie Deutschland erarbeitet von**

- Corinna Boldt, Die Wille gGmbH/Evangelischer Fachverband für Arbeit und soziale Integration (EFAS)
- Tino Grübel, Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland e.V.
- Raimund Klinkert, Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. (BeB)
- Matthias Kneißler, Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.
- Martin Weißenberg, Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe (bis Oktober 2017)

**Projektleitung**

- Sylvia Brinkmann, Diakonie Deutschland

**unter punktueller Mitarbeit von**

- Maik Tiedtke, Beirat der Menschen mit Behinderungen des BeB
- Angelika Thielicke und Jörg Bungart, Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung
- Dr. Oliver Horsky, Diakonie Deutschland
- Julia Zillinger, Diakonie Deutschland

Im Rahmen der Projektarbeit fand ein intensiver Austausch mit anderen Verbänden, Interessenvertretungen und Praxisvertreter\*innen statt, unter anderem im Rahmen eines Expertenworkshops auch mit Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS).

**Auszug Diakonie Texte 2016/2017/2018**

- 09.2108 Familien gehören zusammen – Das Recht auf Familienleben von Flüchtlingen umsetzen!
- 08.2018 Armut Macht Ohnmacht  
Strategien der Ermutigung
- 07.2018 Leitfaden der Zusammenarbeit von Diakonie Deutschland, gliedkirchlichen Diakonischen Werken und Fachverbänden
- 06.2018 Wir sind Nachbarn. Alle  
Für mehr Verantwortung miteinander  
Dokumentation des Schwerpunktthemas 2015–2017
- 05.2018 Wechselmodell: nur unter Beachtung des Kindeswohls!  
Diakonie Deutschland – Arbeitsgemeinschaft alleinerziehender Mütter und Väter in der Diakonie Deutschland (agae)
- 03.2018 Diakonische Eckpunkte zur Früherkennung und Frühförderung für Kinder mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Kinder  
Nach dem Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- 02.2018 Familienzusammenführungen im Rahmen der Dublin-III-Verordnung nach Deutschland  
Anspruch – Verfahren – Praxistipps
- 01.2018 Positionen der Diakonie Deutschland in der Gesundheits-, Rehabilitations- und Pflegepolitik 2018
- 06.2017 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2016 – Regional
- 05.2017 Kinder, Jugendliche und ihre Familien nach der Flucht begleiten, unterstützen und bemächtigen  
Zugänge – Ansprüche – Leistungen
- 04.2017 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2016
- 03.2017 Diakonie-Charta für ein Soziales Europa
- 02.2017 Personalkonzepte der Zukunft in Einrichtungen der stationären Altenhilfe – Impulse für eine innovative Diskussion
- 01.2017 Sektorenübergreifende Versorgung für multimorbide alte Menschen
- 07.2016 HILFE! Zwischen den Stühlen – Junge Menschen mit psychischen- oder Suchterkrankungen ohne Wohnung  
Analysen, Forderungen und Empfehlungen.
- 06.2016 Pflegestatistik zum 15. 12. 2013
- 05.2016 Kirche und Diakonie in der Nachbarschaft – Neue Allianzen im ländlichen Raum

Liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass wir Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe des Diakonie Textes Informationen und inhaltliche Anregungen geben können. Wir sind an Rückmeldungen interessiert, um unsere Arbeit zu optimieren. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie uns

1. Kommentare und Anregungen zum Inhalt des Textes zukommen lassen,
2. informieren, welchen Nutzen Sie durch diesen Text für Ihre Arbeit erfahren haben und
3. mitteilen, wie Sie auf die vorliegende Ausgabe der Diakonie Texte aufmerksam geworden sind und ob oder wie Sie diese weitergeben werden.

Ihre Rückmeldungen senden Sie bitte an die verantwortliche Projektleitung (siehe Impressum unter Kontakt).

Herzlichen Dank!  
Diakonie Deutschland

**Impressum**

Die Texte, die wir in der Publikationsreihe Diakonie Texte veröffentlichen, sind im Internet frei zugänglich. Sie können dort zu nicht-kommerziellen Zwecken heruntergeladen und vielfältig werden. Diakonie Texte finden Sie unter [www.diakonie.de/Texte](http://www.diakonie.de/Texte). Im Vorspann der jeweiligen Ausgabe im Internet finden Sie Informationen, zu welchem Preis Diakonie Texte gedruckt beim Zentralen Vertrieb bestellt werden können.

Bestellungen:  
Zentraler Vertrieb des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.  
Karlsruher Straße 11  
70771 Leinfelden-Echterdingen  
T +49 711 21 59-777  
F +49 711 797 75 02  
[Vertrieb@diakonie.de](mailto:Vertrieb@diakonie.de)

Benutzer des Diakonie Wissensportals können über die Portalsuche nicht nur nach Stichworten in den Textdateien recherchieren, sondern auch auf weitere verwandte Informationen und Veröffentlichungen aus der gesamten Diakonie zugreifen. Voraussetzung ist die Freischaltung nach der Registrierung auf [www.diakonie-wissen.de](http://www.diakonie-wissen.de)

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

Diakonie Deutschland  
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.  
Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin

Verantwortlich für die Reihe:  
Dr. Thomas Schiller  
Zentrum Kommunikation  
[redaktion@diakonie.de](mailto:redaktion@diakonie.de)  
[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

Redaktion:  
Barbara-Maria Vahl  
Zentrum Kommunikation  
T +49 30 652 11-1116  
[redaktion@diakonie.de](mailto:redaktion@diakonie.de)

Kontakt:  
Sylvia Brinkmann  
Teilhabe am Arbeitsleben/  
berufliche Rehabilitation  
Zentrum Gesundheit,  
Rehabilitation und Pflege  
T +49 30 652 11-1658  
[sylvia.brinkmann@diakonie.de](mailto:sylvia.brinkmann@diakonie.de)

Layout:  
A. Stiefel

Druck:  
Zentraler Vertrieb des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V.  
Karlsruher Straße 11  
70771 Leinfelden-Echterdingen

© 2018 – 1. Auflage  
ISBN-Nr. 978-3-946840-25-1  
Art.-Nr. 613 003 108

**Diakonie Deutschland  
Evangelisches Werk für  
Diakonie und Entwicklung e.V.**

Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin

T +49 30 652 11-0

F +49 30 652 11-3333

diakonie@diakonie.de

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)