



**Caritas Behindertenhilfe  
und Psychiatrie e.V.**

Karlstraße 40  
79104 Freiburg  
Telefon 0761 200-301  
Telefax 0761 200-666  
cbp@caritas.de

Berlin, 06.10.2014



**Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.**

Leipziger Platz 15  
10117 Berlin  
Telefon 030 206411-0  
Telefax 030 206411-204  
bundesvereinigung@lebenshilfe.de

## Bundesteilhabegesetz/ Reform der Eingliederungshilfe

### Eckpunkte der Fachverbände für Menschen mit Behinderung zum Themenfeld: Teilhabe am Arbeitsleben

#### Ausgangslage

Seit Jahren stellt die steigende Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung den Gesetzgeber vor eine große Herausforderung. Bei einer Anzahl von über 7,5 Mio. Menschen mit Schwerbehinderung sind nur 965.000 als Beschäftigte gemeldet. Im Jahr 2013 waren 179.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet.<sup>1</sup> Bei einer Anzahl von über 3,2 Mio. Menschen mit Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter von 18-65 Jahre<sup>2</sup> ergibt sich nach Abzug der als arbeitslos gemeldeten und der beschäftigten Personen eine Zahl von über 2,1 Mio. Menschen mit Schwerbehinderung ohne Arbeit, die von der Bundesagentur nicht explizit erfasst wird und die auch nicht im Fokus des geplanten Bundesteilhabegesetzes steht.

Große Anstrengungen sind notwendig, um diesem umfangreichen Personenkreis den Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen. Ein umfassender Ansatz, der alle Leistungen und Leistungsbereiche der Arbeits- und Teilhabeförderung in den Blick nimmt, ist notwendig, um



**Bundesverband anthroposophisches  
Sozialwesen e.V.**

Schloßstraße 9  
61209 Echzell-Bingenheim  
Telefon 06035 81-190  
Telefax 06035 81-217  
bundesverband@anthropoi.de



**Bundesverband evangelische  
Behindertenhilfe e.V.**

Invalidenstr. 29  
10115 Berlin  
Telefon 030 83001-270  
Telefax 030 83001-275  
info@beb-ev.de



**Bundesverband für körper- und  
mehrfachbehinderte Menschen e.V.**

Bremhstraße 5-7  
40239 Düsseldorf  
Telefon 0211 64004-0  
Telefax 0211 64004-20  
info@bvkm.de

<sup>1</sup> S.6/7 Arbeitsmarktberichterstattung Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Nürnberg Mai 2014

<sup>2</sup> Angaben des Statistischen Bundesamtes vom 02.07.2014

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Behinderte/Tabelle/GeschlechtBehinderung.html;jsessionid=0EBDB2DB3F4A660B62EC9A74B50EA0F8.cae1>, Letzter Abruf am 19.08.2014.

das komplexe Zusammenspiel und die leistungsbezogene Ergänzung der verschiedenen Sozialleistungsträger zum Wohl von Menschen mit Behinderung zu sichern. Dabei sind insbesondere die Leistungen der beruflichen Bildung und Rehabilitation einzubeziehen, damit nicht durch unterlassene bzw. nicht erfolgreiche Maßnahmen Chancen für eine dauerhafte berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ungenutzt bleiben.

Zudem ist die große Zahl der vom Arbeitsleben ausgegrenzten Personen ein deutlicher Hinweis auf die noch eingeschränkte und begrenzte Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes, die insgesamt verbessert werden muss, wenn auch Menschen mit Leistungen aus der Eingliederungshilfe nachhaltig Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden sollen.

Das Hauptaugenmerk des künftigen Bundesteilhabegesetzes<sup>3</sup> liegt im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben bei den 303.037<sup>4</sup> Menschen mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), deren Chancen auf Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt erweitert werden sollen und bei den 24.434 Menschen mit Behinderung<sup>5</sup>, die derzeit in Tagesförderstätten oder anderen Tagesstrukturierenden Maßnahmen (insgesamt 99.184 Personen<sup>6</sup>) betreut werden.

Durch das geplante Bundesteilhabegesetz sollen Menschen mit „wesentlicher Behinderung“<sup>7</sup> einen deutlich verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Die bisherigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 33 SGB IX ff sollen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (Art. 14, 26 und 27) personenzentriert weiterentwickelt, optimiert und verändert werden.

Die Mitglieder der Fachverbände für Menschen mit Behinderung stellen für die oben genannte Zielgruppe zahlreiche Leistungsangebote bereit. Sie sind über ihre Mitglieder Träger von WfbM, Integrationsbetrieben, Zuverdienstprojekten, Tagesförderstätten und Wohneinrichtungen, in denen tagesstrukturierende Maßnahmen angeboten werden. Die Fachverbände setzen sich für die Weiterentwicklung ihrer Angebote im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention ein.

---

<sup>3</sup> ASMK-Beschlüsse 2007-2013/Grundlagenpapier 2012/ Bericht zum ASMK vom 16.09.2013.

<sup>4</sup> Vorlage des BMAS zur 3. Sitzung der AG Bundesteilhabegesetz: Statistische Angaben zu Leistungen der Eingliederungshilfe Stand: 30.09.2014.

<sup>5</sup> Kennzahlenvergleich der BAGüS 2012 Münster 2012 [www.lwl.org](http://www.lwl.org).

<sup>6</sup> Kennzahlenvergleich der BAGüS 2012 Münster 2012 [www.lwl.org](http://www.lwl.org).

<sup>7</sup> gemäß EGHVO §§ 1, 2, 3.

## Eckpunkte der Fachverbände zum Themenfeld: Teilhabe am Arbeitsleben

### 1. Streichung des Kriteriums der sog. „Werkstattfähigkeit“ als Zugangsbeschränkung für Teilhabe am Arbeitsleben nach § 136 Abs. 2 SGB IX<sup>8</sup>

Die Anknüpfung an das sog. „Mindestmaß der wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung“ bedeutet für Menschen mit schwerer und/oder mehrfacher Behinderung einen Ausschluss von der beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben.

Berufliche Teilhabe ist für Menschen mit Behinderung wesentliche Dimension der gesellschaftlichen Teilhabe. Aus diesem Grunde fordern die Fachverbände<sup>9</sup> seit Jahren die Abschaffung der Zugangsbeschränkung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Zudem macht die Umsetzung der UN-BRK Art. 24 (Zugang zur beruflichen Bildung), Art. 26 (Zugang zur beruflichen Rehabilitation) und Art. 27 (Zugang zur Beschäftigung) die ersatzlose Streichung des Kriteriums „des Mindestmaßes an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ in § 136 Abs. 2 SGB IX und den Wegfall der Regelung des § 136 Abs. 3 SGB IX erforderlich. Dies gilt insbesondere auch für die Fälle „einer erheblichen Selbst- oder Fremdgefährdung“ oder wenn „das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen“ (§ 136 Abs. 2 S. 2 SGB IX).

Alle Menschen im erwerbsfähigen Alter und mit „wesentlichen Teilhabebeeinträchtigungen“ im Sinne eines ICF orientierten Behinderungsbegriff hätten dann einen Rechtsanspruch auf berufliche Bildung und berufliche Rehabilitation.

---

<sup>8</sup> Vorschlag Grundlagenpapier/ASMK: Die Zugangsbeschränkung zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form des „Mindestmaßes der wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (138 Abs. 2. SGB IX und neu: §§ 39 Abs. 1, 41 Abs. 1 SGB IX n.F. Grundlagenpapier 2012) soll beibehalten werden.

<sup>9</sup> Verbändeübergreifendes Positionspapier Dezember 2011 „Diskriminierung beenden! Rechtsanspruch auf berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schwerer geistiger und/oder mehrfacher Behinderung sicherstellen!“  
<http://www.diefachverbaende.de/files/stellungnahmen/2011-12-03-Diskriminierung-beenden.pdf>.

## 2. Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben

Zur Verwirklichung des Wunsch- und Wahlrechts der voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderung ist das Spektrum der Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben differenziert weiterzuentwickeln. Die bisherige Teilhabe am Arbeitsleben konzentriert sich auf die Leistungen in der Werkstatt. Künftig sollen Menschen, die nach derzeitiger Rechtslage zum Kreis der Menschen mit wesentlicher Behinderung gehören zwischen verschiedenen Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben wählen können. Neben dem Recht auf einen Werkstattplatz erhalten sie einen Rechtsanspruch auf einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss zwecks Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder einen Rechtsanspruch auf Leistungen bei „anderen Leistungsanbietern“.

Die Fachverbände treten dafür ein, dass eingliederungshilfeberechtigte, voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderung selbst bestimmen, wie und wo sie ihr Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben einlösen wollen. Deshalb bedarf es mehrerer nachhaltiger und bedarfsdeckender Leistungen, die i. S. von Antragsleistungen den Leistungsberechtigten zur Verfügung/Auswahl stehen. Dabei sind neben den Leistungen zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe in einer WfbM insbesondere auch Leistungen zu konfigurieren, die eine Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit entsprechender Unterstützungssicherheit möglich machen.

## 3. Dauerhafter Lohnkostenzuschuss<sup>10</sup>

Grundsätzlich kann ein dauerhafter Lohnkostenzuschuss das richtige Instrument zur Förderung des Überganges von einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sein. Die bisherigen Erfahrungen aus den Modellen des „Budgets für Arbeit“<sup>11</sup> sind entsprechend im geplanten

---

<sup>10</sup> Vorschlag im Bericht zur AMSK vom 16.09.2013 Rn. 257 ff : Dauerhafter Lohnkostenzuschuss/Minderleistungsausgleich als Instrument zur Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

<sup>11</sup> „Budget für Arbeit“ wurde in Niedersachsen  
(<http://www.soziales.niedersachsen.de/startseite/>)

Bundesteilhabegesetz durch die Einführung eines dauerhaften Lohnkostenzuschusses zu berücksichtigen. Ein dauerhafter Lohnkostenzuschuss in Form des „Budgets für Arbeit“ ermöglicht Beschäftigten einer WfbM ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzugehen. Der Lohnkostenzuschuss muss jedoch zwingend mit einem Anspruch auf bedarfsdeckende Unterstützung bei der Arbeit ergänzt werden. Aus den bisherigen Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit ergibt sich, dass gerade die fehlende oder zeitlich befristete Unterstützung bislang das größte Hemmnis für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt. Die Auszahlung der Leistung der entsprechenden Eingliederungshilfe an die Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes sollen Teilhabe und Wahlmöglichkeiten der Menschen verbessern. Für diesen Personenkreis würde keine Arbeitslosenversicherung (wegen der vollen Erwerbsminderung) bestehen und der Minderleistungsausgleich wäre vom Träger der Eingliederungshilfe an den Arbeitgeber zu zahlen. Für die Beschäftigten muss es ein Recht auf Rückkehr in die WfbM geben.

In Betracht kommen insbesondere folgende zwei Gestaltungsformen:

#### **a) Budget für Arbeit**

Folgende Elemente sollte das Budget für Arbeit enthalten:

- Zugang für den Personenkreis der voll erwerbsgeminderten Personen nach § 43 Abs. 2 S. 2 SGB VI, § 136 SGB IX, die die Zugangsvoraussetzungen für Leistungen der Eingliederungshilfe erfüllen (bisher „wesentliche Behinderung“).
- Umsetzung des Wunsch- und Wahlrechtes; d.h. das Angebot sollte frei wählbar sein und zwar als Alternative zur WfbM-Leistung.
- Die finanzielle Ausstattung des Budgets für Arbeit müsste einen individuellen Minderleistungsausgleich und die Unterstützung am Arbeitsplatz mit sonstigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährleisten, die im Bedarfsfeststellungsverfahren individuell festgelegt werden.

---

menschen\_mit\_behinderung/ingliederungshilfe\_behinderte\_menschen/arbeit\_und\_beschaeftigung/budget\_arbeit/budget-fuer-arbeit-114601.html), Rheinland-Pfalz (<http://lsjv.rlp.de/soziales/modellprogramm-persoennesliches-budget-fuer-arbeit/>), Hamburg (<http://www.hamburg.de/basfi/budget-fuer-arbeit/>) und Rheinland ([http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/budget\\_fuer\\_arbeit/budget\\_fuer\\_arbeit\\_1.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/budget_fuer_arbeit/budget_fuer_arbeit_1.jsp)) auf Grundlage des § 97 SGB XII eingeführt.

- Künftig sollte der Lohnkostenzuschuss im SGB IX verankert werden. Dies hätte den Vorteil, dass nicht nur die Träger der Eingliederungshilfe das Budget anbieten könnten, sondern auch die übrigen Leistungsträger der beruflichen Rehabilitation. So könnte das Budget für Arbeit auch beim Eingangsverfahren bzw. im Berufsbildungsbereich in Anspruch genommen werden.
- Personen, die nach geltender Rechtslage zum Kreis der Menschen mit wesentlicher Behinderung gehören, erhalten ein Recht auf das „Budget für Arbeit“.

### **b) Erweiterung der Leistungen an Arbeitgeber nach § 34 SGB IX auf die Träger der Eingliederungshilfe**

Die Leistungen an Arbeitgeber (Ausbildungszuschüsse, Eingliederungszuschüsse, Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb, teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung) gemäß § 34 Abs. 1 SGB IX sollen auch für die Träger der Eingliederungshilfe als Rehabilitationsträger gelten. Dies hätte den Vorteil, dass z.B. junge Menschen mit Behinderung, die die Voraussetzungen zum Zugang zur WfbM nach § 136 SGB IX erfüllen auch die Möglichkeit hätten, Ausbildungsverhältnisse einzugehen, wenn der Abschluss der Förderschule für den Ausbildungsweg vom Arbeitgeber als ausreichend angesehen wird<sup>12</sup>. § 34 Abs. 1 SGB IX sollte wie folgt gefasst werden: *„Die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 bis 7 können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch an Arbeitgeber erbringen.“*

Die Eingliederungszuschüsse gemäß § 34 Abs. 3 SGB IX müssten der Höhe nach für die neue Personengruppe (voll erwerbsgeminderten Personen) neu angepasst werden. Die Möglichkeit einer vollen Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung gemäß § 34 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX würde die Aufnahme der Tätigkeit beim Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wesentlich erleichtern. Gegenwärtig geschieht die Erprobung durch die sog. ausgelagerten (betriebsinternen) Arbeitsplätze der WfbM.

Ferner ist auch die Zusammenführung der Leistungen nach § 34 SGB IX mit den Leistungen des Budgets für Arbeit als ein personenorientiertes Paket gesetzlich zu öffnen. In § 37 SGB IX ist die dauerhafte

---

<sup>12</sup> Die Regelungen des BBiG sind entsprechend anzupassen.

Leistungserbringung zu verankern. Die Minderleistungsausgleiche in SGB III und SGB II sind ebenfalls weiterzuentwickeln<sup>13</sup>.

#### 4. „Andere Leistungsanbieter“ als Alternative zur WfbM

Das Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am Arbeitsleben muss gestärkt werden, es ist daher richtig neuen Angeboten den Weg zu bereiten. „Andere Anbieter“ müssen aber festgelegten Qualitätsstandards in der beruflichen Rehabilitation entsprechen. Des Weiteren sollte eine zeitnahe Evaluation der Effekte dieser neuen Leistungserbringer gesetzlich verankert werden. Die bisher vorliegende Konzeption der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder (ASMK) für „andere Leistungsanbieter“ muss weiter konkretisiert werden.<sup>14</sup> Bei der Ausgestaltung nach den bisherigen Vorschlägen würde mit den anderen Anbietern ein Angebotsmarkt mit unübersichtlichen und kurzfristigen Teilleistungen ohne messbare Qualitätsstandards entstehen, der wenig Verlässlichkeit für Menschen mit Behinderung bietet. Zu fürchten wäre, dass keine neuen Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung entstehen, sondern ein neuer Sonderstatus bzw. neue Sonderdienste geschaffen würden, die abgekoppelt vom Arbeitsmarkt sind.

Die Fachverbände schlagen zur Sicherung von Qualität und Nachhaltigkeit von möglichen anderen Anbietern der Teilhabe am Arbeitsleben folgende Standards vor:

- Rechtsanspruch von Menschen mit Behinderung auf Teilhabe am Arbeitsleben bei „alternativen Anbietern“
- Bundeseinheitliche Qualitätsanforderungen für die „anderen Leistungsanbieter“,<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Laut der Entscheidung des Ausschusses der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung in der Sache Gröninger vs. Deutschland ist Deutschland aufgefordert das gesamte System der Eingliederungszuschüsse gemäß BRK weiterzuentwickeln vgl. Welke: „Internationales Gröninger vs. Deutschland“ in: Rechtsdienst der LH 3, 2014, S. 154 <http://www.brk-allianz.de/index.php/m-newsletter.html>

[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2f11%2fD%2f2%2f2010&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2f11%2fD%2f2%2f2010&Lang=en) Abruf: 01.10.2014.

<sup>14</sup> Vorschlag im Bericht zum ASMK vom 16.09.2013

<sup>15</sup> Entsprechende Erweiterung des § 142 SGB IX.

- Übertragung eines arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses beim Bestehen eines rehabilitativen Auftrags<sup>16</sup> und
- Einführung von Mitwirkungsrechten bzw. Arbeitnehmerschutzrechten.

### **5. Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt für behinderte Menschen**

Der Rechtsanspruch auf einen Werkstattplatz gemäß § 136 SGB IX muss weiterhin mit seinem rehabilitativen Auftrag erhalten bleiben.

Die umfassende, ganzheitliche und systematische Unterstützung wird in § 136 SGB IX beschrieben und ist gekennzeichnet durch folgende Kriterien:

- Es besteht ein Anspruch auf Rahmenbedingungen mit einer materiellen, organisatorischen und personellen Ausstattung, die eine umfassende Unterstützung und Förderung zur Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht.
- Die Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt für behinderte Menschen ist verknüpft mit einem absoluten Kündigungsschutz.
- Die Tätigkeit in der Werkstatt für behinderte Menschen ist zuerst ein Mittel zur Teilhabe am und zur Eingliederung in das Arbeitsleben, und erst in zweiter Linie ist sie unter dem Aspekt des vom behinderten Menschen eingebrachten wirtschaftlich verwertbaren Ergebnisses zu bewerten. Im Unterschied zum allgemeinen Arbeitsmarkt besteht kein direkter Zusammenhang zwischen einer vom behinderten Menschen zu erbringenden, zivilrechtlich geschuldeten Leistung und des dafür zu zahlenden Arbeitsentgeltes.
- Der Fachausschuss nach § 2 WVO hat im bestehenden Bedarfsfeststellungsverfahren bei der Teilhabe am Arbeitsleben eine wichtige Funktion. Diese Funktion muss im künftigen Bedarfsermittlungs- und -feststellungsverfahren aufrechterhalten bleiben. Die positiven Erfahrungen aus Berufswegekonzferenzen<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Sollte nur der Beschäftigungsauftrag im Vordergrund stehen, besteht kein Grund für die Erweiterung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses, dann kommt ein Lohnkostenzuschuss im Arbeitnehmerverhältnis in Betracht und die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen können auch ohne „arbeitnehmerähnliche Rechtsstellung“ eingeführt werden

<sup>17</sup> Rheinland-Pfalz <http://lsjv.rlp.de/soziales/berufswegekonzferenz/>; Baden-Württemberg Aktion 1000 [http://www.bag-ub.de/arbeitspb/Nbg080506/06%20-%20Aktion\\_1000\\_Kleb.pdf](http://www.bag-ub.de/arbeitspb/Nbg080506/06%20-%20Aktion_1000_Kleb.pdf); Westfalen [http://www.lwl.org/star-download/pdfs/20120301\\_STAR-Konzeption\\_Final\\_LWL.pdf](http://www.lwl.org/star-download/pdfs/20120301_STAR-Konzeption_Final_LWL.pdf).



haben gezeigt, dass eine qualifizierte und umfassende Beratungskompetenz im Bedarfsfeststellungsverfahren erforderlich ist.

## **6. Anpassung des Rechtsanspruchs auf berufliche Bildung**

Die Fachverbände schlagen die Anpassung der beruflichen Bildung an die übliche Dauer der beruflichen Ausbildung<sup>18</sup> vor. Die Dauer der beruflichen Bildung ist an die Bedürfnisse der Menschen, die Voraussetzungen des § 136 SGB IX erfüllen, anzupassen. § 65 Abs. 1 BiBG<sup>19</sup> ist entsprechend anzuwenden.

Eine Erhöhung der Dauer der beruflichen Bildung von 2 auf 3 Jahre (und ggfs. nach der individuellen Anpassung länger) für Personen, die nach derzeitiger Rechtslage zum Kreis der Menschen mit wesentlicher Behinderung gehören, ist erforderlich, um einen prolongierten und individuellen Weg zur Ausbildung im Sinne des Art. 24 BRK zu ermöglichen.

Im Rahmen des Berufsbildungsbereiches der WfbM und ggf. auch bei anderen Anbietern sollten neben der beruflichen Bildung auch anerkannte Ausbildungsberufe angeboten werden, um Chancen auf die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zu erhöhen. Gleichzeitig müssten Regelungen getroffen werden, damit Menschen mit voller Erwerbsminderung in diesem Status auch nach dem Abschluss einer Berufsausbildung bleiben dürfen.

## **7. Weiterentwicklung der Mitwirkung bei Teilhabe am Arbeitsleben**

Die Fachverbände schlagen vor, eine rechtlich verbindliche Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung bei allen Anbietern der Teilhabe am Arbeitsleben einzuführen.

---

<sup>18</sup> § 5 Abs. 1 BBiG bzw. § 26 HandWO Abs. 2

<sup>19</sup> § 65 Abs. 1 BBiG: „Regelungen ... sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung“

## **8. Arbeitsentgelt in der WfbM und bei „anderen Anbietern“**

Für die Arbeitsentgelte im „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis“ gelten mangels eines Arbeitsverhältnisses und aufgrund der bestehenden beruflichen Rehabilitation nicht die gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn.

Vielmehr setzt sich das Arbeitsentgelt in der WfbM nach § 138 Abs. 2 SGB IX aus einem Grundbetrag und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammen.

Die Fachverbände hielten zumindest eine Anhebung des Arbeitsförderungsgeldes für angezeigt.

Entsprechend der Regelungen zu Einkommens- und Vermögensheranziehung sieht § 82 Abs. 3 SGB XII überdies vor, dass bei einer Beschäftigung in einer WfbM von dem in der WfbM verdienten Entgelt ein Achtel der Regebedarfsstufe 1 zuzügliche 25 % von dem des diesen Betrag übersteigenden Entgeltes abgesetzt wird. Die Fachverbände setzen sich dafür ein, dass diese Regel so weiterentwickelt wird, dass sie sich nicht nur auf WfbM-Beschäftigte beschränkt, sondern auf alle voll erwerbsgeminderte Personen, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beziehen, bezieht. Überdies müssen auch vor dem Hintergrund der berechtigten Forderungen der Werkstattbeschäftigten und ihrer Vertretungen die Eigenbehalte erhöht werden.

## **9. Optimierung der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

Die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist bereits gesetzlich vielfach festgelegt. Die Anknüpfung an finanzielle Anreize wie z.B. Prämien oder Sanktionen zulasten der Eingliederungshilfe bzw. der Versicherungsgemeinschaft ist problematisch<sup>20</sup>. Es fehlen Kriterien für die Nachhaltigkeit der Vermittlung und es werden falsche Anreize für

---

<sup>20</sup> Einführung einer Prämie bei Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt oder eines sog. Aussteuerungsbetrages (beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sollen die Leistungsträger einen festen Betrag an die Träger der Leistungen der Eingliederungshilfe zahlen (z.B. DRV an die SH-Träger) – Bericht zum ASMK vom 16.09.2013 Rn. 306 ff.

schnelle Vermittlung gesetzt, die sich im Einzelfall zum Nachteil für Menschen mit Behinderung auswirken können.

Vielmehr sind die Zusammenarbeit zwischen den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern nach §§ 101 ff SGB IX zu stärken und die Aufgaben der Integrationsfachdienste nach §§ 109, 110 SGB IX für alle Menschen mit Behinderung zu erweitern (Unterstützung und Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung).

### **10. Stärkung der Integrationsprojekte**

Die Integrationsprojekte nach § 132 SGB IX verwirklichen inklusive Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie sind nachhaltig zu fördern. Der Minderleistungsausgleich sollte auch hier bedarfsgerecht erbracht werden und neben den finanziellen Leistungen des § 134 SGB IX geleistet werden können.<sup>21</sup> Die bestehenden Modelle eines sog. Kombi-Lohns durch die Integrationsämter<sup>22</sup> sollten erhalten bleiben und ebenfalls bedarfsgerecht ausgestaltet werden.

Durch eine Bundesverordnung nach § 135 SGB IX sollen die geltenden fachlichen Anforderungen und die finanziellen Leistungen bundesweit einheitlich geregelt werden. Ferner sollen die Integrationsprojekte bei Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand gemäß § 141 SGB IX neben den Werkstätten für behinderte Menschen ebenfalls bevorzugt berücksichtigt werden.

### **11. Regelung für Zuverdienstprojekte**

---

<sup>21</sup> Nach Empfehlungen des BIH gilt der Vorrang der Leistungen der Arbeitsförderung, dennoch soll die kumulative Bewilligung ermöglicht werden

<sup>22</sup> Beim Wechsel in ein Integrationsprojekt erhält das Unternehmen neben der regulären Förderung von Integrationsprojekten durch das LVR-Integrationsamt aus dem Modell "Übergang 500 plus - mit dem LVR-Kombilohn" einen zusätzlichen Zuschuss in Höhe von 30 Prozent zum Arbeitnehmerbruttolohn [http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstttenfrbehindertemenschenwfbm/kombilohn/kombilohn\\_1.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstttenfrbehindertemenschenwfbm/kombilohn/kombilohn_1.jsp)

Eine bundesweite Regelung des Zuverdienstes könnte insbesondere für Menschen mit psychischer Erkrankung den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben erleichtern. Erste Eckpunkte zur Regelung des Zuverdienstes wurden bereits vom Deutschen Verein<sup>23</sup> formuliert. Die Kernaussagen werden auch von den Fachverbänden geteilt: „Zuverdienstprojekte bilden ein gemeindenahes und niedrigschwelliges Angebot, das es auch Menschen mit schwereren Beeinträchtigungen ermöglicht, ihre Arbeitsfähigkeiten einzusetzen. Es handelt sich dabei nicht um Erwerbsarbeit im klassischen Sinne. Die Arbeit ist vielmehr das Medium einer Maßnahme zur sozialen Rehabilitation und Teilhabe.“<sup>24</sup>

Der Zuverdienst ist bei Menschen mit voller Erwerbsminderung ein alternatives Angebot zur WfbM und bietet die Möglichkeit anstatt der Werkstattleistung eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt bis zu 15 Stunden wöchentlich einzugehen. Durch den Zuverdienst wird das Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderung erweitert und schützt insbesondere die Menschen mit psychischen Behinderungen vor sozialer Isolation.

Beim Zuverdienst handelt es sich um ein Leistungsangebot für voll erwerbsgeminderte Personen nach § 43 Abs. 2 S. 2 SGB VI, § 136 SGB IX, die die Zugangsvoraussetzungen für Leistungen der Eingliederungshilfe erfüllen (bisher „wesentliche Behinderung“) und für einige Stunden in der Woche (bis zu 15 Stunden) ein Beschäftigungsverhältnis eingehen wollen. Vor einer Bewilligung wird durch die Prüfung des Integrationsfachdienstes festgestellt, ob eine Vermittlungschance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht. Als Leistungserbringer kommen die vom Träger der Eingliederungshilfe zugelassenen Arbeitgeber, insbesondere Integrationsbetriebe, in Betracht. Der Arbeitgeber hat nicht nur die Beschäftigung, sondern die arbeitsbegleitende sozialpädagogische Betreuung sicherzustellen. Gleichzeitig wird auch der Nachweis erbracht, dass vorhandene Arbeitsplätze durch das Zuverdienstangebot nicht abgebaut werden.

---

<sup>23</sup> Arbeitshilfen des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII vom 17. 06.2009 [http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen\\_archiv/2009/pdf/DV%2012-09.pdf](http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2009/pdf/DV%2012-09.pdf).

<sup>24</sup> S. 3 Arbeitshilfen des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII vom 17.06.2009.

Schon nach geltendem Recht kann der Zuverdienst über den offenen Leistungskatalog des § 54 Abs. 1 SGB XII i.V.m. § 33 SGB IX sowie § 56 SGB XII angeboten werden. Bei Menschen mit Behinderung mit einer vorübergehenden Erwerbsminderung bzw. wenn die Erwerbsminderung noch festgestellt werden soll, kommt auch die Unterstützung durch die Träger der Sozialhilfe nach § 11 Abs. 3 SGB XII in Betracht. Ferner bieten Landesgesetze bzw. Förderbestimmungen der Länder<sup>25</sup> unterschiedliche Rahmenbedingungen für Zuverdienstprojekte.

Um diese Leistung weiter zu befördern, halten die Fachverbände eine klare Regelung für die Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Zuverdienstprojekten im Bundesteilhabegesetz für erforderlich.

Berlin 06.10.2014

---

<sup>25</sup> z.B. Rahmenkonzept der bayerischen Bezirke [http://www.bay-bezirke.de/downloads/46eebaa815418c1ce91ad1ce27cbe245\\_Rahmenkonzept%20Zuverdienst%20beschlossen%20am%20260500.pdf](http://www.bay-bezirke.de/downloads/46eebaa815418c1ce91ad1ce27cbe245_Rahmenkonzept%20Zuverdienst%20beschlossen%20am%20260500.pdf); weitere Informationen im Bericht von Gredig/Schwendy: Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen 2008.