

# Forum Arbeit



**ZUR SACHE** Die Wiederauferstehung des sozialen Arbeitsmarktes **MAGAZIN** Nachrichten aus dem Verband **TITEL** Bundesteilhabegesetz **BAG ARBEIT TRIFFT** Carl-Wilhelm Rößler **VOR ORT** SKM Aufbruch und BGI & BVI **VERANSTALTUNGSTIPPS** Seminare auf einen Blick **NACHGEFRAGT** bei Georg Vogel



## COMP.ASS 21 – DIE ORGANISATIONSLÖSUNG FÜR OPTIMALE GESCHÄFTSPROZESSE

- ✓ TEILNEHMERDOKUMENTATION
- ✓ KURS- UND SEMINARVERWALTUNG
- ✓ PROJEKTMANAGEMENT
- ✓ ORGANISATIONSMANAGEMENT
- ✓ ARBEITGEBER- UND STELLENMANAGEMENT
- ✓ CASEMANAGEMENT
- ✓ FLÜCHTLINGSMANAGEMENT
- ✓ EM@W - AUCH FÜR AGH
- ✓ ARBEITSORGANISATION (TERMINE, AUFGABEN, SCHRIFTVERKEHR, E-MAIL- FAX-INTEGRATION,...)
- ✓ DOKUMENTENMANAGEMENT
- ✓ ZUSAMMENARBEIT IM TEAM
- ✓ BERICHTSWESEN
- ✓ ANWESENHEITSERFASSUNG, AUSZAHLUNG UND ABRECHNUNG
- ✓ DATENSCHUTZ UND –SICHERHEIT
- ✓ STATISTIK UND CONTROLLING
- ✓ DIVERSE SCHNITTSTELLEN (FIBU, LOBU, ZEITERFASSUNG ETC.)

SO VIEL MEHR ALS NUR SOFTWARE:

Mit comp.ASS 21 und der Beratung unserer erfahrenen Projektleiter gelingt es vielmehr, die Geschäftsprozesse in Ihrer Organisation ganzheitlich und zugleich DSGVO-konform zu optimieren.

Erfahren Sie mehr über eine Organisationslösung, die nicht nur zukunftsorientierte Berufsbildungswerke optimal unterstützt, auf unserer neuen Webseite:

[www.prosozial.de/bildung](http://www.prosozial.de/bildung)

Ihr Ansprechpartner:  
Christoph Spitzley  
0261 201615-127  
Fax: 0261 201615-501  
[christoph.spitzley@prosozial.de](mailto:christoph.spitzley@prosozial.de)



Informieren Sie sich gerne  
über comp.ASS 21 auf:



Foto: Julia Baumgart

### Zur Sache

Die Wiederauferstehung des  
Sozialen Arbeitsmarktes

Kersten Tormin

2

### bag arbeit trifft

Carl-Wilhelm Rößler

18

### Magazin

Das neue SGB IX

3

### Vor Ort

SKM Aufbruch

21

Die Situation Schwerbehinderter  
auf dem Arbeitsmarkt

Lena Becher

4

BGI & BVI

26

Förderung schwerbehinderter Menschen

5

### Veranstaltungstipps

30

Bundesteilhabegesetz - neue Chancen  
für Leistungsberechtigte und  
Beschäftigungsträger

Andreas Hammer

6

### Nachgefragt

32

Georg Vogel

Buch- und Filmtipp

7

### Bundesteilhabegesetz

Budget für Arbeit und andere  
Leistungsanbieter

Dr. Florian Steinmüller

8

Bundesteilhabegesetz

Ines Nöbler

14

# Die Wiederauferstehung des Sozialen Arbeitsmarktes



Unser Autor Kersten Tormin

ist Vorstand der bag arbeit und geschäftsführender Vorstand von Mook wat e.V.

Es war eine große Idee, die uns in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts fesselte. Die Bundesanstalt für Arbeit (wie sie damals noch hieß...) wollte für schwervermittelbare Langzeitarbeitslose nicht länger Ausgrenzung und Nichtstun finanzieren, sondern sinnvolle entlohnte Arbeit, um damit die Lebenssituation sozial benachteiligter Menschen in doppelter Hinsicht entscheidend zu verbessern

- einerseits durch die Aufhebung von Ausgrenzung und Isolation, Schaffung sinnvoller Tagesstrukturen, (Wieder-)Erlernen von Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen sowie (eigenes Einkommen für) Teilhabe am sozialen Leben
- andererseits, dass unsere Wiedereinstiegsangebote in Arbeit verknüpft waren mit der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen, die wiederum anderen sozial schwachen Menschen und benachteiligten Stadtteilen direkt zugutekamen.

ABM und „Tariflohn statt Sozialhilfe“ hießen die Zauberworte jener Jahre und wir waren überzeugt davon, dass es uns gelingen möge, die soziale Spaltung unserer Gesellschaft damit zu überwinden. Wir waren die Guten, wir waren „Retter der Enterbten“, wir waren es, die der Arbeitslosigkeit endgültig den Garaus bereiten wollten. Die Er-

wartungen an uns waren riesig, wir wurden gefeiert von Presse und Politik, welche unsere kleinen Erfolge begierig aufgriffen und weit verbreiteten. Berichteten wir von einem Langzeitarbeitslosen, den wir wieder in Dauerarbeit gebracht hatten, verkündeten sie, dass uns dies bei jedem Teilnehmer stets gelänge – und wir waren so perplex, dass wir nicht widersprachen. Nicht alles was seinerzeit umgesetzt wurde, konnte unseren Qualitätsansprüchen genügen. Und der allzu hohe Erwartungsdruck kam wie ein Bumerang auf uns zurück. Eben noch gefeiert, zog man jetzt über uns her: Wir würden die Menschen nicht zur Arbeit hinführen, sondern sie im Gegenteil von „richtiger“ Arbeit entfremden, genüsslich wurden Beispiele von uns organisierter sinnentleerter Beschäftigung beschrieben, welche angeblich „typisch“ für uns seien, man warf uns vor, dass wir ineffektiv und VIEL zu teuer seien. ABM und „Tariflohn statt Sozialhilfe“ waren plötzlich mega-out, man propagierte jetzt 1-Euro-Jobs oder lieber noch zu Aktivierungsmaßnahmen geadelte „0-Euro-Jobs“. Durch Hartz IV, die Gesetzesgrundlage dieser neuen Maßnahmen, verloren zahlreiche Menschen den Glauben an den Sozialstaat.

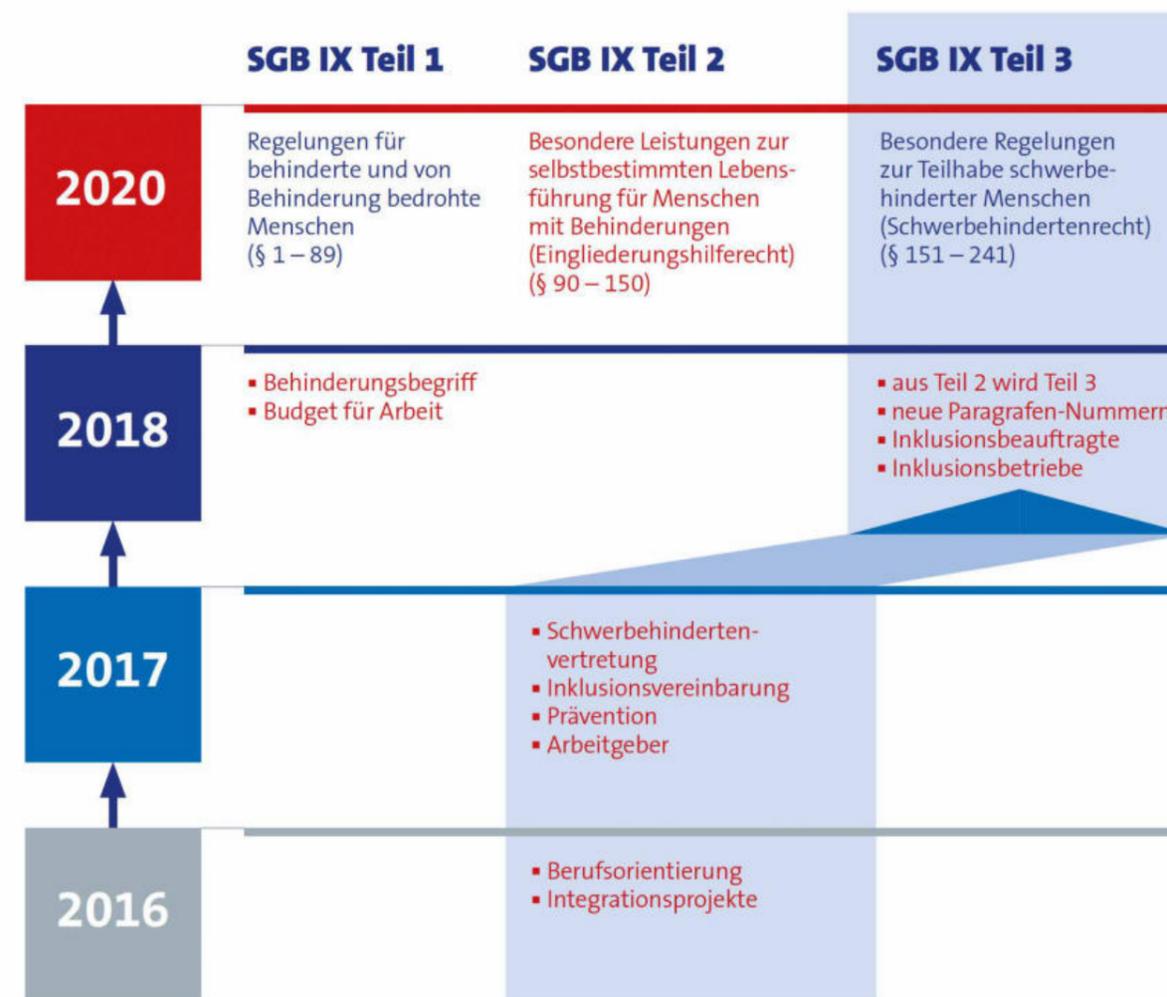
Und als man dann auch noch entdeckte, dass man mit diesen neuen Instrumenten keine Wunder hervorbringen konnte, da setzte die Erinnerung ein. Und wieder kam die Idee auf, statt Ausgrenzung und Nichtstun lieber sinnvolle entlohnte Arbeit zu finanzieren, um damit die Lebenssituation sozial benachteiligter Menschen

in doppelter Hinsicht entscheidend zu verbessern.....

Ich freue mich auf die Wiederentdeckung des „Sozialen Arbeitsmarktes“ und ich hoffe sehr darauf, dass die Rahmenbedingungen so gestaltet sind, dass er diesmal auch klappt.

## DAS NEUE SGB IX

Die schrittweise Umsetzung der Reform



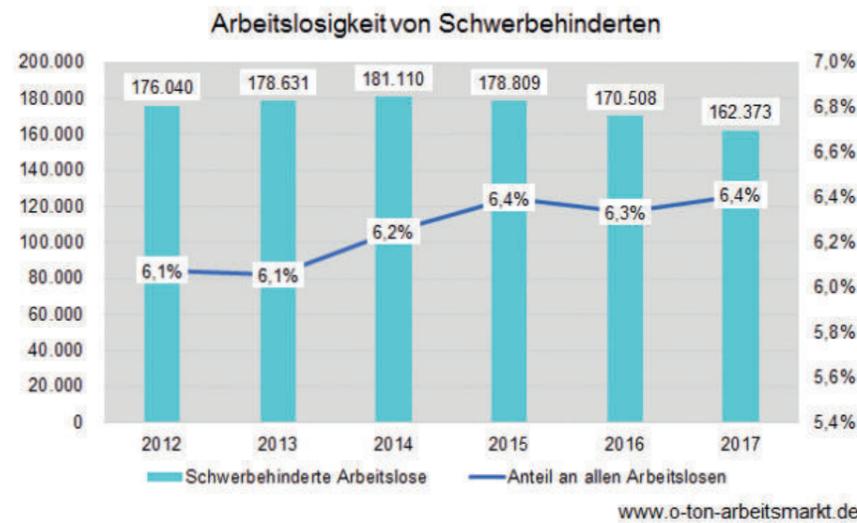
Mit dem Bundesteilhabegesetz wird das Sozialgesetzbuch (SGB) IX stufenweise reformiert. In seiner neuen Fassung tritt das SGB IX am 1. Januar 2018 in Kraft. Die Änderungen 2016 erfolgten durch das Neunte Änderungsgesetz zum SGB II.

Quelle: BIH, ZB Info: Das neue SGB IX, 1/2017

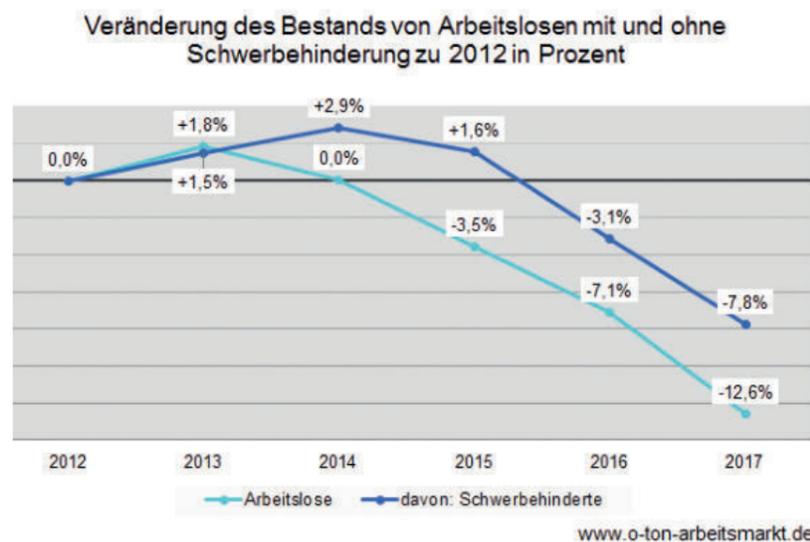
# Die Situation Schwerbehinderter auf dem Arbeitsmarkt

Lena Becher

Im Jahr 2017 gab es in Deutschland 162.000 schwerbehinderte Arbeitslose. Obwohl ihre Anzahl seit 2014 jedes Jahr gesunken ist, profitieren sie nicht proportional von der guten Arbeitsmarktlage. So ist der Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen seit 2013 fast jedes Jahr gestiegen und lag zuletzt bei 6,4 Prozent.



Im Jahr 2017 gab es in Deutschland 162.000 schwerbehinderte Arbeitslose. Seit 2013 ist ihre Anzahl jedes Jahr gesunken, im Vergleich zum Jahr 2012 um 7,8 Prozent. Insgesamt hat die Zahl der Arbeitslosen mit einem Minus von 12,6 Prozent im gleichen Zeitraum aber deutlich stärker abgenommen. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit von Schwerbehinderten hinkt der allgemeinen Entwicklung am Arbeitsmarkt hinterher. Schwerbehinderte profitieren also nicht proportional von der guten Arbeitsmarktlage.



# Förderung schwerbehinderter Menschen

## Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen bei schwerbehinderten Menschen

Personen in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Jahresdurchschnitt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

## Schwerbehinderte Menschen in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Rehabilitation

Jahresdurchschnitt 2017



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Quelle: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Situation schwerbehinderter Menschen - Mai 2018  
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen.pdf>

## Bundesteilhabegesetz – neue Chancen für Leistungsberechtigte und Beschäftigungsträger

Andreas Hammer

Das Bundesteilhabegesetz hat wesentliche Änderungen des SGB IX in Gang gesetzt. Mit dem runderneuerten SGB IX sind sowohl für Leistungsberechtigte wie auch Leistungserbringer neue Chancen verbunden. Für die Leistungsträger sind neue Aufgaben entstanden.

Für die Leistungsberechtigten von Vorteil sind die Stärkung der Leistung aus einer Hand sowie eine verstärkte Personenzentrierung. Grundsätzlich ist die Veränderung der Begriffsbestimmung der „Leistungsberechtigten bzw. der Behinderung“ hervorzuheben. Die Definition der Behinderung (§2 SGB IX) wurde verändert, und zwar weg von einer medizinischen Vorstellung hin zu einem sozialrechtlichen Verständnis: „Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit ein-

stellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.“ Damit wird der Kreis der Leistungsberechtigten größer.

Durch eine neue Bestimmung werden die verschiedenen Reha-Träger sowie die Jobcenter, die nun erstmals im SGB IX erwähnt werden, verpflichtet frühzeitig den Reha-Bedarf zu prüfen (§§10 und 12 SGB IX) und ggf. auf eine Antragstellung auf Teilhabe am Arbeitsleben hinzuwirken. Mit dieser Vorgaben wird die Inanspruchnahme solcher Leistungen zunehmen. Ergänzend zu bisherigen Leistungen ist neu das Budget für Arbeit (§61 SGB IX) eingeführt. Leistungsberechtigte bekommen damit eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Der Reha-Träger fördert einen Arbeitgeber mit bis zu 75% der Lohnkosten, wenn er einen Leistungsberechtigten einstellt, der sich diesen Arbeitgeber im übrigen selbst suchen kann. Der Arbeitgeber kann ergänzend zu diesem Minderleistungsausgleich die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz gefördert bekommen. Eine weitere Neuerung ist der neue §60 SGB IX, wonach Leistungen bei anderen Leistungsanbietern erbracht werden können. Damit wird Beschäftigungsträgern und anderen ermöglicht Leistungen ähnlich wie eine WfbM anzubieten, ohne als solche anerkannt zu sein und mit etwas geringeren Anforderungen.

Schließlich ermöglicht das SGB IX nun auch die Umsetzung von Modellvorhaben zur Prävention von Reha (reha.pro). Die nächste Förderrunde soll voraussichtlich 2019 stattfinden. Die damit verbundene Projektförde-

rung ist attraktiv für Träger. Der Bund stellt dafür erhebliche Fördermittel bereit.

Das Budget für Arbeit, die Leistungen bei anderen Leistungsanbietern und das Modellvorhaben stellen somit sowohl für die Leistungsberechtigten als auch für Beschäftigungsträger zusätzliche Optionen der geförderten Beschäftigung dar.

### Unser Autor Andreas Hammer

Andreas Hammer hat vor über 30 Jahren den noch bestehenden Träger „Jugendwerkstatt e.V. - Produktionsschule in Baden“ gegründet. Seit vielen Jahren führt er Evaluationen und Fortbildungen durch, berät bei der Drittmittelakquise und Projektkonzipierungen.

ahammer@t-online.de  
www.andreas-hammer.eu



### Buchtipps

Arlie Russell  
Hochschild

**Fremd in ihrem Land:  
Eine Reise ins Herz der  
amerikanischen Rechten**



Warum sind in so vielen westlichen Ländern nationalistische Bewegungen auf dem Vormarsch? Die US-Soziologin Arlie Russell Hochschild ist nach Louisiana in das Herz der amerikanischen Rechten gereist, um zu verstehen. Fünf Jahre lang führte Sie Gespräche mit Menschen, die sich abgehängt fühlen und deren „Amerikanischer Traum“ geplatzt ist. Ihre Reportage ist nicht nur eine erhellende Deutung einer gespaltenen Gesellschaft, sondern auch ein bewegendes Stück Literatur.

### Filmtipp

**Draußen in  
meinem Kopf**

Deutschland 2019



Im Rahmen seines Freiwilligen Sozialen Jahres wird Christoph der neue Betreuer von Sven. Der 28-jährige hat Muskeldystrophie und weiß, dass er nicht mehr lange leben wird. Ist die körperliche Nähe durch Svens Pflegebedürfnis von Beginn an unumgänglich, so entsteht die emotionale Annäherung erst allmählich. Samuel Koch, seit einem Unfall 2010 querschnittsgelähmt, spielt Sven voller Intensität und das ungewöhnliche Ende des Films trifft den Zuschauenden mit Wucht.

# Budget für Arbeit und andere Leistungsanbieter

## Neuregelungen durch das Bundesteilhabegesetz und Ausgestaltung in den Bundesländern

Dr. Florian Steinmüller

Die Teilhabe am Arbeitsleben ist ein zentraler Punkt, in dem das Bundesteilhabegesetz (BTHG) das deutsche Sozialrecht in Bezug auf die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) weiterentwickelt (BT-Drs. 18/9522: 188f.). Vor diesem Hintergrund zeigt der vorliegende Beitrag die Neuregelungen des BTHG bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf und gibt Hinweise, wie diese Leistungen in den Bundesländern und von den Trägern der Eingliederungshilfe konkret ausgestaltet werden. Eine ausführliche Darstellung zum Umsetzungsstand des BTHG in den Bundesländern bietet das Projekt „Umsetzungsbegleitung BTHG“ (Umsetzungsbegleitung BTHG 2018).

### Neuregelungen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem BTHG – Budget für Arbeit und andere Leistungsanbieter

Mit dem BTHG sollen die Anreize für Menschen mit Behinderungen zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden (BT-Drs. 18/9522: 191). Dabei „sollen vor allem den Menschen mit Behinderungen, die heute einen Anspruch auf Leistungen in einer WfbM [Werkstatt für behinderte Menschen, Anm. d. Verf.] haben, Chancen außerhalb der Werkstatt eröffnet werden“ (ebd.: 194). Insofern betreffen die Änderungen des BTHG im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben Menschen mit Behinderungen, die dauerhaft voll erwerbsgemin-

dert sind.

Für diese Personengruppe werden durch zwei neue Leistungsarten Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM geschaffen, die mit § 140 SGB XII (ab 2020 § 111 SGB IX n.F.) sowie mit den §§ 60f. SGB IX zum 01.01.2018 in Kraft getreten sind:

1. Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern (Budget für Arbeit) und
2. Leistungen bei anderen Leistungsanbietern.



### Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit besteht aus zwei Teilen: aus einem Lohnkostenzuschuss und aus den Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (§ 61 Abs. 2 SGB IX). Der Lohnkostenzuschuss wird vom Leistungsträger direkt an Arbeitgeber ausgezahlt, die Menschen mit Behinderungen mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM einstellen. Der An-

stellung muss ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung, und eine tarifvertragliche oder ortsübliche Entlohnung zugrunde liegen (§ 61 Abs. 1 SGB IX).

### Kommentar

Jens Beeck

Mitglied des Deutschen Bundestages und fachpolitischer Sprecher für Teilhabepolitik der FDP.



Selten waren die Erwartungen von Menschen mit Behinderungen an ein neues Gesetz so hoch wie beim Bundesteilhabegesetz. Täglich wachsen nun die Zweifel – nicht an den Zielen, die nach wie vor den notwendigen Paradigmenwechsel beschreiben, sondern an der Umsetzung und vor allem am Willen zur Umsetzung in den Bundesländern. Seit 2016 sind die Termine bekannt und noch immer nicht haben alle Länder die Umsetzung in ihren Landesgesetzen vollzogen. Und es zeichnet sich ab, dass bei weitem nicht alle Chancen zur Umsetzung im Landesrecht genutzt werden. Gerade beim Budget für Arbeit liegen Anspruch und Wirklichkeit weit auseinander. Anspruch war, dass es mehr als den lediglich ein bis zwei Prozent der Werkstattbeschäftigten jährlich gelingt, auf dem ersten Arbeitsmarkt dauerhaft Fuß zu fassen. Das Budget für Arbeit bietet dazu die Grundlagen, sowohl das Bewusstsein bei den Arbeitgebern zu ändern als auch den Beschäftigten in den Werkstätten einen Anreiz zu bieten, den Sprung heraus aus dem geschützten Raum der Werkstatt zu wagen. Die Wirklichkeit zeigt, dass beides nur schwer zu erreichen sein wird. Warum? Zum einen liegt es an der komplexen Berechnung des Lohnkostenzuschusses an den

Arbeitgeber, der zwar bis zu 75 Prozent des Gesamtlohnes beitragen kann, selbst aber wiederum nur maximal 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV beitragen darf. Das heißt nichts anderes, als dass kaum einer der an den ersten Arbeitsmarkt gewechselten Beschäftigten einer

Werkstatt mehr als den Mindestlohn verdienen wird. Das ist nicht wirklich attraktiv und lässt möglicherweise gewisse Rückschlüsse auf die Arbeitsplatzbeschreibung und die nicht vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten zu. Folglich lässt sich trefflich streiten, ob die Bindung an den § 18 Abs. 1 SGB IV, die sich ja durch etliche Sozialgesetze zieht, heute noch zielführend ist. Ich bin der Auffassung, dass die Bundespolitik diese Bindung hinterfragen oder zumindest zur Diskussion stellen sollte.

Zum anderen bietet das BTHG den Ländern die eindeutige Möglichkeit, im Land von dieser 40-Prozent-Bindung nach oben abzuweichen. Es ist schade, dass nur wenige Länder davon Gebrauch machen werden. Hier gab es Chancen, die einfach und ohne zufriedenstellende Begründung ungenutzt blieben.

Ob die anderen Anbieter dazu beitragen werden, das Angebot für Menschen mit Behinderungen nachhaltig und dauerhaft zu verbessern, muss sich in Anbetracht des derzeit überschaubaren Angebotes erst noch zeigen.

## Bundesteilhabegesetz

Der Lohnkostenzuschuss dient als Minderleistungsausgleich (BT-Drs. 18/9522: 194) und kann bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts (Arbeitnehmerbruttolohn) betragen. Unabhängig davon definiert das BTHG als Höchstgrenze für den Lohnkostenzuschuss 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (1.218 Euro für das Jahr 2018) (§ 61 Abs. 2 SGB IX). Dabei bestimmen sich jedoch Dauer und Umfang der Leistungen nach den Umständen des Einzelfalles (§ 61 Abs. 2 SGB IX) und sind Bestandteil der individuellen Bedarfsermittlung und Leistungsplanung im Rahmen des Gesamt- bzw. Teilhabepflichtverfahrens.



Für die Festsetzung der Höhe des Lohnkostenzuschusses hat etwa das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie in seiner Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit Hinweise für die Zuordnung der festgestellten Minderleistung zur Höhe des Lohnkostenzuschusses gegeben (TMSGFF 2018a: 11).

In den Bundesländern bestehen verschiedene Möglichkeiten für landesspezifische Regelungen. So kann durch Landesrecht von der Höchstgrenze für den Lohnkostenzuschuss nach oben abgewichen werden (§ 61 Abs. 2 SGB IX). Darüber hinaus präzisieren einige Bundesländer oder Träger der Eingliederungshilfe derzeit die Rahmenbedingungen des Budgets für Arbeit, etwa bezüglich der Vorgaben zu Mindestinhalten des Arbeitsvertrags (SenIAS 2017; BAGüS 2017: 15), zum Zeitraum der Erstbewilligung eines Budgets für Arbeit (KVJS 2017: 9; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2017: 3; LWL 2017: 2f.) sowie zur Umsetzung der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz (KVJS 2017: 9f.; SenIAS 2017; SSJFIS/SWAH 2018: 6; LWV/HMSI 2018: 7f.; LVR 2017: 9; TMSGFF 2018a: 3f.).



### Andere Leistungsanbieter

Andere Leistungsanbieter sind keine Arbeitgeber, sondern „Anbieter beruflicher Bildung oder Beschäftigung wie die WfbM“ (BAGüS 2017: 5). Insofern bieten sie Leistungen, die auch in einer WfbM erbracht werden. Menschen mit Behinderungen können damit bei anderen Leistungsanbietern sowohl Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich als auch Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM in Anspruch nehmen (§ 60 Abs. 1 SGB IX). Andere Leistungsanbieter müssen dabei die Vorgaben der Werkstättenverordnung (WVO) – bis auf sechs Ausnahmen (u. a. keine förmliche Anerkennung und keine Mindestplatzzahl notwendig) – erfüllen (§ 60 Abs. 2 SGB IX).

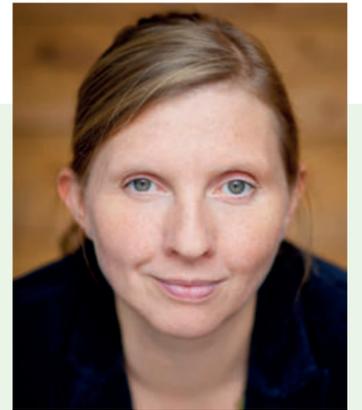
Grundlage für die Leistungserbringung als anderer Leistungsanbieter im Arbeitsbereich ist der Abschluss von Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarungen mit dem Träger der Eingliederungshilfe. Für den Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung prüft der Träger der Eingliederungshilfe, ob der antragstellende Leistungserbringer die Qualitätsanforderungen erfüllt (BT-Drs. 18/9522: 254). Diese umfassen insbesondere die Erfüllung der Vorgaben der WVO und werden durch die Träger der Eingliederungshilfe bzw. die Bundesländer präzisiert. Andere Leistungsanbieter werden dabei – je nach Bundesland – entweder auf Basis einer Leistungsbeschreibung im Landesrahmenvertrag (SSJFIS 2017: 4) oder auf Grundlage von Einzelvereinbarungen zugelassen (Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie 2018: 2). Als weitere Konkretisierung haben mehrere Bundesländer festgelegt, dass keine Umwandlung bestehender Plätze von WfbM zu anderen Leistungsanbietern stattfinden soll (ebd.: 2; TMSGFF 2018b: 2).

## Bundesteilhabegesetz

### Kommentar

Corinna Ruffer

behindertenpolitische Sprecherin der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen.



Die UN-Behindertenrechtskonvention beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit eindeutig: Sie müssen ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen können, auf einem offenen, integrativen und zugänglichen Arbeitsmarkt. Das Bundesteilhabegesetz springt gemessen an dieser Vorgabe erheblich zu kurz.

Es bringt zwar ein paar Verbesserungen: So ist das Budget für Arbeit für eine bestimmte Zielgruppe ein gutes Instrument, aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln. Doch der allgemeine Arbeitsmarkt und der „Sonderarbeitsmarkt Werkstätten“ bleiben auch künftig weitgehend voneinander getrennt.

Das ist problematisch, vor allem weil seit Jahren die Zahl derjenigen steigt, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten und dort eben nicht die Möglichkeit haben, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Diesen Trend wird das Teilhabegesetz nicht umkehren, denn es lässt die Werkstätten selbst weitgehend unangetastet. So setzt das Gesetz keine neuen Anreize, die Ausbildungs- und Arbeitssituation in Werkstätten zu verbessern oder die Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt strukturell stärker zu fördern. Und vermutlich werden mehrheitlich Werkstattträger die sogenannten anderen Leistungsanbieter betreiben, mit denen das Teilhabegesetz eigentlich eine Konkurrenz zu den Werkstätten etablieren wollte – es gibt jedenfalls kaum Anzeichen, die anderes vermuten lassen. Gleichzeitig bleibt der allgemeine Arbeitsmarkt, der aufgrund der zunehmenden flexiblen und prekären Beschäftigungsformen immer weniger inklusiv ist, weitgehend außen vor. Mit dem Teilhabegesetz wurden Chancen vertan.

Unser Autor Dr. Florian Steinmüller

ist wissenschaftlicher Referent im Projekt „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz“ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

steinmueller@umsetzungsbegleitung-bthg.de



# bildung, arbeit, gesundheit und soziales – bag cert gmbh

*Zertifizieren mit Augenmaß*

**Wir suchen**

## Freiberufliche Auditor\*innen aus der Bildungs- und Beschäftigungsbranche

mit Erfahrungen im Qualitätsmanagement nach  
DIN EN ISO 9001:2015 und AZAV

**bag cert gmbh** zertifiziert bundesweit Qualitätsmanagementsysteme  
nach DIN EN ISO 9001:2015 mit einem besonderen Schwerpunkt in  
den Branchen Bildung, Arbeit, Gesundheit und Soziales.

Mehr Informationen finden Sie hier: [www.bag-cert.de](http://www.bag-cert.de)

### Sie haben Interesse?

Dann freuen wir uns über eine kurze, formlose Bewerbung an:

**Heike Wedig (Geschäftsführung bag cert gmbh)**

e-mail: [info@bag-cert.de](mailto:info@bag-cert.de)

**bag cert gmbh**  
Universitätsallee 5  
28359 Bremen  
[www.bag-cert.de](http://www.bag-cert.de)

**bag**✓**cert**



### Fazit und Ausblick

Das BTHG hat mit dem Budget für Arbeit und anderen Leistungsanbietern zwei neue Leistungen eingeführt. Neben den Vorgaben durch das BTHG haben die ersten Bundesländer bzw. Träger der Eingliederungshilfe begonnen, diese Leistungen zu konkretisieren. Dies wird sich in den nächsten Monaten – auch bedingt durch das Auslaufen der bisherigen Modellprojekte zum Budget für Arbeit und die Erkenntnisse aus der Evaluation der neuen Leistungen – noch verstärken und soll letztlich zu einer verbesserten und den Vorgaben der UN-BRK entsprechenden Teilhabe am Arbeitsleben beitragen.



### Literatur:

BAGüS (2017): Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018. In: [http://www.lwl.org/spur-download/bag/22\\_2017an.pdf](http://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf) (24.08.2018).

KVJS (2017): Grundsätze zum Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ für eine Leistungsträger übergreifende Komplexleistung zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt durch das KVJS-Integrationsamt im Zusammenwirken mit den Trägern der Eingliederungshilfe, den Trägern der Rehabilitation und den Trägern der Arbeitsvermittlung für schwerbehinderte Menschen. In: [https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion\\_1000plus/F%C3%B6rderprogramme/Grundsätze\\_Arbeit\\_Inklusiv\\_bis\\_2022\\_final.pdf](https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/F%C3%B6rderprogramme/Grundsätze_Arbeit_Inklusiv_bis_2022_final.pdf) (24.08.2018).

LVR (2017): LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion. In: [https://dom.lvr.de/lvis/lvr\\_recherchewww.nsf/0/6024F8213A47C89CC125818500303ADC/\\$-file/Vorlage14\\_2065.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/6024F8213A47C89CC125818500303ADC/$-file/Vorlage14_2065.pdf) (24.08.2018).

LWL (2017): LWL-Budget für Arbeit. Förderrichtlinien für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2022. In: [http://www.lwl.org/abt61-download/PDF\\_JPG\\_ready4/Broschueren/Foerderprogramm/LWL\\_Budget\\_fuer\\_Arbeit\\_Richtlinien.pdf](http://www.lwl.org/abt61-download/PDF_JPG_ready4/Broschueren/Foerderprogramm/LWL_Budget_fuer_Arbeit_Richtlinien.pdf) (24.08.2018).

LWW/HMSI (2018): Hessisches Budget für Arbeit 2018 - 2022. In: <http://starweb.hessen.de/cache/DRS/19/7/06027.pdf> (24.08.2018). Kassel/Wiesbaden: Landeswohlfahrtsverband Hessen/Hessisches Ministerium für Soziales und Integration.

Niedersächsisches Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (2018): Merkblatt: Teilhabe am Arbeitsleben durch andere Leistungsanbieter gem. § 60 SGB IX; Ausgestaltungs-kriterien für Leistungen im Arbeitsbereich (§ 58 i.V.m. § 60 SGB IX). In: [http://www.soziales.niedersachsen.de/download/130916/Merkblatt\\_anderer\\_Leistungsanbieter.pdf](http://www.soziales.niedersachsen.de/download/130916/Merkblatt_anderer_Leistungsanbieter.pdf) (24.08.2018).

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2017): Regelungen zum Budget für Arbeit ab 01. Juli 2017. In: <http://www.ms.niedersachsen.de/download/133386/Eckpunktepapier.pdf> (24.08.2018).

SenIAS (2017): Rundschreiben Soz Nr. 01/2018 zu § 61 SGB IX - Budget für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe. In: [https://www.berlin.de/sen/soziales/themen/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2018\\_01-668794.php](https://www.berlin.de/sen/soziales/themen/berliner-sozialrecht/kategorie/rundschreiben/2018_01-668794.php) (24.08.2018). Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

SSJFIS (2017): Übersicht über die einzelnen Umsetzungsthemen zum Bundesteilhabegesetz in 2017. In: <https://www.soziales.bremen.de/sixcms/media.php/13/%DCbersicht%20Themen%20Bundesteilhabegesetz%202017.pdf> (24.08.2018). Bremen: Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport.

SSJFIS/SWAH (2018): Budget für Arbeit: Überführung des Modellprojektes in eine gesetzliche Regelleistung im Land Bremen nach § 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII i. V. m. § 61 SGB IX n.F. ab 01.01.2018. In: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/aktuelles/budget-fcr-arbeit.63696.pdf> (24.08.2018). Bremen: Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport/Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen.

TMASGFF (2018a): Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit - § 61 SGB IX. In: [https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/aktuelles/anlage1\\_orientierungshilfe\\_budget-fuer-arbeit\\_th.pdf](https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/aktuelles/anlage1_orientierungshilfe_budget-fuer-arbeit_th.pdf) (24.08.2018). Erfurt: Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

TMASGFF (2018b): Orientierungshilfe für den Arbeitsbereich „Anderer Leistungsanbieter“ § 60 SGB IX. In: [https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/aktuelles/anlage2\\_orientierungshilfe\\_andere-leistungsanbieter\\_th.pdf](https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/w/files/aktuelles/anlage2_orientierungshilfe_andere-leistungsanbieter_th.pdf) (24.08.2018). Erfurt: Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

Umsetzungsbegleitung BTHG (2018): Umsetzungsstand in den Ländern. In: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/> (24.08.2018).

# Bundesteilhabegesetz - mehr Angebote für Menschen mit Behinderung und neue Optionen für Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften

Ines Nöbler

Mit dem Bundesteilhabegesetz, also dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (BTHG), hat der Gesetzgeber die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskommission von 2009 für mehr Selbstbestimmung und verbesserte Teilhabechancen von Menschen mit Behinderung umgesetzt. Die Umsetzung dieser Sozialreform, von der ca. 10 Millionen Menschen – darunter 7,6 Millionen schwerbehinderte Menschen – in Deutschland betroffen sind, erfolgt in verschiedenen Reformstufen im Zeitraum von 2017 bis 2023. Schon die Einführung des Gesetzes wurde begleitet von

heftigen Diskussionen: Für die einen ist es eine Mogelpackung und für die anderen der große Wurf schlechthin.

Aber hier geht es im Folgenden nicht um eine Grundsatzanalyse, sondern darum, welche Auswirkung das Bundesteilhabegesetz insbesondere im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderung und Beschäftigungsträger hat. Besonders aufschlussreich ist dabei das Kapitel 10 „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ (BTHG)<sup>1</sup>.

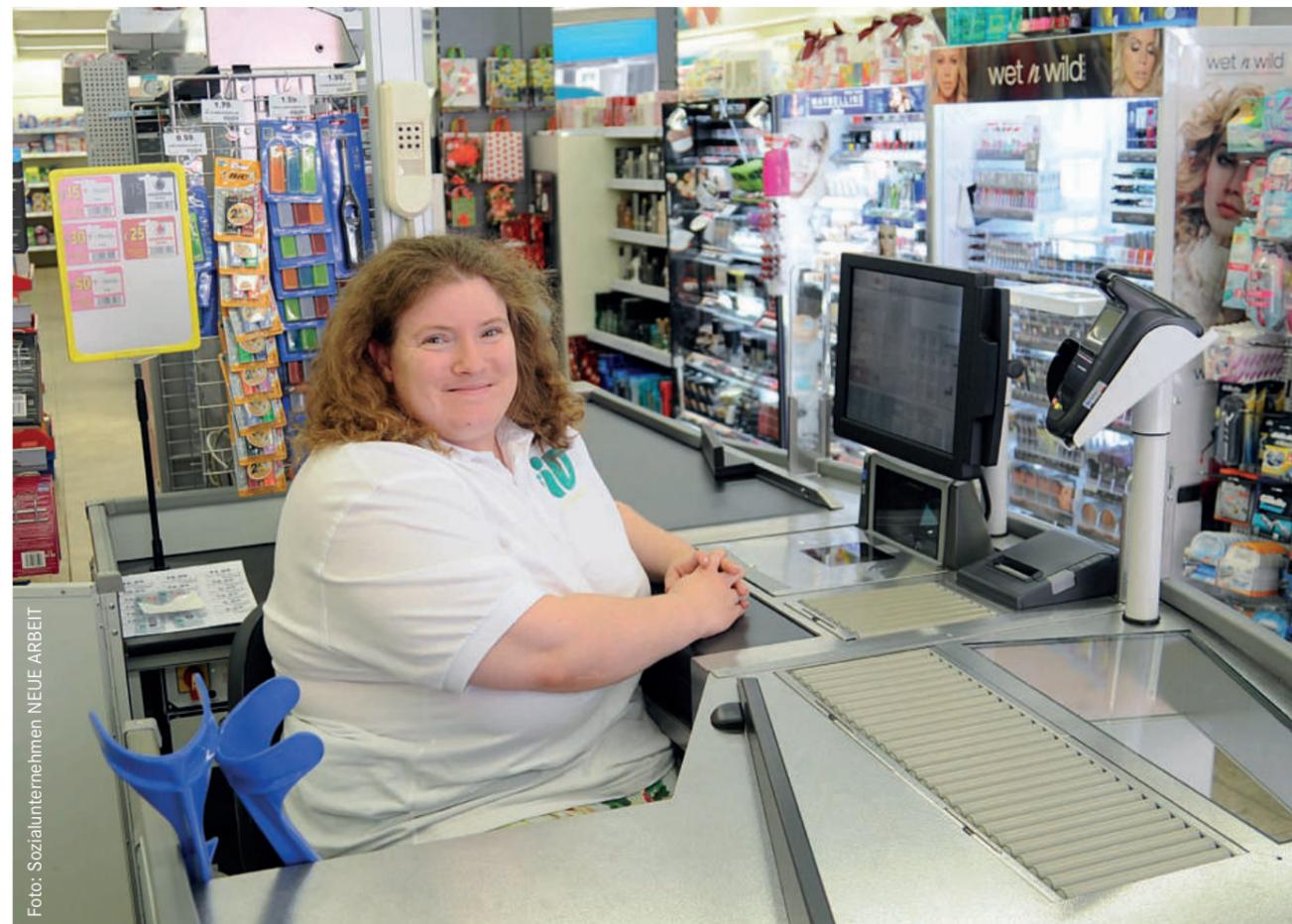


Foto: Sozialunternehmen NEUE ARBEIT

Gemäß der Vereinten Nationen soll der Gesetzgeber die Voraussetzungen für einen inklusiven Arbeitsmarkt schaffen. Dafür ermöglicht Kapitel 10 weitere und neue Angebote neben den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die als „Andere Leistungsanbieter“ in § 60 normiert sind. Und es schafft mit dem „Budget für Arbeit“ in § 61 einen 75%igen Lohnkostenzuschuss.

Damit schafft der Gesetzgeber ein Rahmen, der es Menschen ermöglicht, gemäß ihren Wünschen ihre Teilhabe am Arbeitsleben zu entfalten. Zur Vermeidung von negativen Wirkmechanismen auf den behinderten Menschen, ist eine verpflichtende Rückkehr in eine WfbM gesetzlich geregelt, falls die Teilhabe auf dem regulären Arbeitsmarkt sich nicht so entwickelt, wie gewünscht und gedacht. Diese neue Angebotspalette eröffnet für Bildungs- und Beschäftigungsunternehmen neue Optionen, hier ein Angebot für die Menschen zu entwickeln und einen neuen Geschäftszweig aufzubauen.

Alle Unternehmen, d.h. sowohl gewerbliche, als auch kommunale und soziale Unternehmen können sich – wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen – als Andere Leistungsanbieter zulassen. Andere Leistungsanbieter umfassen drei Bereiche der Teilhabe am Arbeitsleben. Das Eingangs-

verfahren (EV), den Berufsbildungsbereich (BBB) und den Arbeitsbereich. Für die beiden erstgenannten Bereiche, Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich sind die Agenturen für Arbeit der zuständige Leistungsträger, für den Arbeitsbereich ist im Regelfall der überörtliche Sozialhilfeträger zuständig.

Der Charme der zentralistischen Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit liegt in dem bundesweit nahezu gleichen Verfahren bei der Zulassung als Anderer Leistungsanbieter im beruflichen Bildungsbereich. Bei der länderspezifischen Zuständigkeit im Arbeitsbereich ist es etwas anders. Manche Bundesländer haben diese Zuständigkeit kommunalisiert. Träger müssen sich also in jedem Fall für das Zulassungsbegehren als Anderer Leistungsanbieter im Arbeitsbereich in ihrem jeweiligen Bundesland umhören und klären wie Zuständigkeiten regional geregelt sind und wer Ansprechpartner bzw. zulassender Sozialhilfeträger ist.

Unsere Autorin Ines Nöbler

ist Referentin beim EFAS mit den Schwerpunkten SGB II, Arbeit, Armut und Ausgrenzung.

inoessler@efas-web.de



<sup>1</sup> [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/bundesteilhabegesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=7) (abgerufen am 13. August 2018)

<sup>2</sup> § 62 Wahlrecht des Menschen mit Behinderung



## Kommentar

**Wilfried Oellers**

ist Mitglied des Deutschen Bundestages und Beauftragter für Menschen mit Behinderungen der CDU/CSU Fraktion.

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) hat der Gesetzgeber die Partizipation und die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am politischen und gesellschaftlichen Leben gestärkt. Zudem unterstützt das Gesetz Menschen mit Behinderungen selbstverständlich ihre Rechte einzufordern. Mehr Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung, statt mehr Fürsorge. Für die Bundesregierung liegt nun einer der Schwerpunkte auf der Förderung der beruflichen Teilhabe. Wir ermöglichen eine bessere Teilhabe am Arbeitsleben, indem wir mehr Übergänge zur Arbeit schaffen. Das „Budget für Arbeit“ ist hier ein zentrales Element im neuen Gesetz. Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen erhalten einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 Prozent des gezahlten Arbeitsentgeltes. Kosten für Anleitung und Begleitung werden übernommen. Damit wollen wir mehr Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen auf der Arbeit erreichen. Zudem schaffen wir neue Angebote neben den Werkstätten, das ist zum Beispiel für Menschen mit psychischen Erkrankungen eine Verbesserung. Bisher bleiben viele von ihnen vollqualifizierend zu Hause. Mit den anderen Leistungsanbietern, wie in § 60 SGB IX vorgesehen, und einer besseren sozialräumlichen Vernetzung der neuen Beschäftigungsanbieter wollen wir zusätzliche und passgenauere Arbeitsmöglichkeiten schaffen. Mit dieser Ausdifferenzierung der Ausbildung und der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, erzielen wir eine tiefgreifende Stärkung der Rechte der Betroffenen in der Arbeitswelt und auch ein selbstverständliches Miteinander in der Gesellschaft. Aus den verschiedenen Wahlmöglichkeiten für

Das Zulassungsbegehren als Anderer Leistungsanbieter im beruflichen Bildungsbereich ist bei der jeweilig zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. Unserer Kenntnis nach, sind die dortigen Mitarbeitenden geschult worden. Sobald die Agentur für Arbeit die Zulassung erteilt hat, erfolgen die Preisverhandlungen mit den Regionalen Einkaufszentren (REZ).

In ihrem „Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern“ vom 20.12.2017 beschreibt die Bundesagentur für Arbeit umfangreich und detailliert, welche Voraussetzungen das Unternehmen nachzuweisen und vorzulegen hat. Grundvoraussetzung ist die Trägerzulassung gemäß § 178 SGB III für den Fachbereich Nr. 6. Es ist wohl zu unterstellen, dass viele Sozialunternehmen diese Zulassung schon haben, da dies ja schon länger Voraussetzung für andere Maßnahmen der beruflichen Bildung sind. Wenn dem so wäre, ist die erste große Hürde schon mal genommen und der interessierte Träger muss für das Zulassungsbegehren ein Qualitäts- und Leistungshandbuch (QLHB) erstellen. Selbstredend müssen die Räumlichkeiten für die Zielgruppen geeignet sein.

Menschen mit Behinderungen entstehen mehr individuelle Wege, auf denen sich die Beschäftigten ausprobieren können. Mit dem BTHG haben wir eine neue Systematik initiiert, heraus aus dem Fürsorgesystem der Sozialhilfe hin zu mehr Personenzentrierung und Selbstbestimmung. Es ist erstmal eine Grundlage geschaffen worden, die wir Schritt für Schritt mit allen zusammen weiterentwickeln wollen. Wir sind in der Erprobungsphase. Wir, als Gesetzgeber, wollen nun genau beobachten, ob die angedachten Verbesserungen in der Praxis auch tatsächlich eintreten. Zur Evaluation sind Modellphasen und wissenschaftliche Untersuchungen im Gesetz vorgesehen. Damit wollen wir Abgeordnete die Erfahrungen der Betroffenen in der Praxis aufnehmen und die Auswirkungen genau nachprüfen. Somit können wir, wenn wir feststellen sollten, dass es noch anders und besser gehen kann, auch „nachjustieren“.



Foto: Sozialunternehmen NEUE ARBEIT

Die Eignung der Räume prüft der technische Dienst der Agentur für Arbeit. Diese Prüfung ist Teil des Zulassungsverfahrens und es muss ein längeres Zeitfenster eingeplant werden. Neben den allgemeinen Angaben zum Träger und zur Trägerzulassung ist ein Durchführungskonzept zu erstellen. Dieses Durchführungskonzept sollte detailliert die Maßnahmedurchführung, die Dokumentation der Ergebnisqualität, den Personaleinsatz und ggf. eine Zielgruppenbeschreibung beinhalten.

Darüber hinaus sind binnendifferenzierte Rahmenlehrpläne, Methodenentwicklung und das Muster eines Eingliederungsplanes hinzu zu fügen. Es ist sicher hilfreich, die potenzielle Teilnehmerzahl aufzuführen. Die Personalschlüssel sind in der Werkstattverordnung vorgegeben und gelten auch für andere Leistungsanbieter. Der Personalschlüssel beim Fachanleiter ist 1:6 im Berufsbildungsbereich und 1:12 im Arbeitsbereich. Auch bei niedriger Teilnehmerzahl ist das

Personal vorzuhalten und nachzuweisen. Dieses Personal muss über eine sonderpädagogische Zusatzqualifizierung verfügen.

Anders als in Werkstätten für behinderte Menschen hat der andere Leistungsanbieter keine Aufnahmespflicht. Im Umkehrschluss gibt es auch keine „Belegpflicht“ für die Leistungsträger. Unternehmen, die sich als andere Leistungsanbieter auf dem „Markt“ behaupten wollen, müssen Werbung in eigener Sache machen. Denn nur wer mit guten Angeboten bekannt geworden ist darf hoffen, dass sich Menschen mit Behinderung für dieses Angebot interessieren und es annehmen werden.

# Eine Werkstatt für Behinderte ist das völlige Gegenteil einer inklusiven Arbeitswelt

**Auch im neuen Entwurf des BTHG werden der Behinderung- und Beeinträchtigungsbegriff konsequent verwechselt. Mit welcher Konsequenz?**

Carl-Wilhelm Rößler: Während in der Vergangenheit eine Behinderung im Wesentlichen als individuelles und vorrangig medizinisches Problem der einzelnen Betroffenen gesehen wurde, wurden die in der Gesellschaft vorhandenen unterschiedlichen Barrieren außen vor gelassen. Behinderung war somit allein in der hiervon betroffenen Person begründet und als dessen persönliches Schicksal zu sehen.

Dieser Behinderungsbegriff ist jedoch mit der aktuellen Sichtweise, insbesondere durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) nicht vereinbar. Auch wenn die UN-BRK bewusst auf eine abschließende Definition von Behinderung verzichtet, versteht sie Behinderung als Wechselverhältnis von individueller Beeinträchtigung und gesellschaftlichen Barrieren.

Die individuelle Beeinträchtigung wird erst durch die wechselseitige Zusammenwirkung mit gesellschaftlichen Barrieren, insbesondere im baulichen und technischen Bereich, aber auch durch negative Einstellungen in der Gesellschaft gegenüber diesem Thema, zu einer Behinderung. Daher ist es dringend geboten, die frühere Behinderung im individuell-medizinischen Sinne als Beeinträchtigung zu definieren.

**Bereits 2017 veröffentlichte das Forum behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ) eine kritische Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz-BTHG). Wir haben beim Kölner Juristen Carl-Wilhelm Rößler, Mitglied des Forums, nachgefragt.**

Während eine Behinderung nach der früheren Sichtweise als individuelles Schicksal allenfalls Fürsorge und Mitleid hervorgerufen hat, bewirkt die aktualisierte Sichtweise eine verstärkte Legitimation der Forderung an die Gesellschaft, bestehende Barrieren abzubauen und neue Barrieren zu verhindern, damit eine vorhandene Beeinträchtigung nicht länger dazu führt, dass die hiervon betroffenen Menschen an einer vollen und wirksamen Teilhabe gleichberechtigt mit anderen, sowie durch die UN-BRK gefordert, gehindert werden.



**Arbeitsmarktliche Integration setzt den Zugang zu Bildungs- und Qualifizierungsleistungen voraus. Fühlen Sie sich von der Politik hier ausreichend unterstützt?**

Carl-Wilhelm Rößler: Die bisherigen Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung sind noch nicht so weit entwickelt, um Menschen mit Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Als großes Hindernis erweist sich hierbei beispielsweise die bestehende Verwaltungspraxis, die grundsätzlich nur eine Ausbildung fördert, während Menschen ohne Behinderung jegliche Perspektive einer Weiterbildung, aber auch eines Fachrichtungswechsels offensteht. Besonders deutlich wird dies etwa an der grundsätzlichen

Weigerung der angesprochenen Leistungsträger, eine angestrebte Promotion eines behinderten Menschen durch Eingliederungshilfe zum Besuch einer Hochschule zu unterstützen.

Bei der Förderung von Ausbildungen und Qualifizierungen gewinnt man den Eindruck, dass weiterhin der Gedanke einer Versorgung zur Sicherung des wirtschaftlichen Lebensunterhalts im Vordergrund steht und persönliche Entfaltungswünsche behinderter Menschen nicht berücksichtigt werden.

**Als großes Hindernis erweist sich die bestehende Verwaltungspraxis**

**Eingliederungshilfe konzentriert sich auf Personen mit „erheblichen Teilhabebeschränkungen“. Sie haben das kritisiert...**

Carl-Wilhelm Rößler: Leistungen der Eingliederungshilfe müssen nach Auffassung des Forums behinderter Juristinnen und Juristen (FbJJ) allen behinderten Menschen offenstehen, ohne dass zwischen einer wesentlichen und nichtwesentlichen Behinderung unterschieden wird. Diese Sichtweise wird auch durch die UN-BRK bestätigt.

**Die Teilhabe am Arbeitsleben wird nur „werkstattfähigen“ Menschen gewährt. Was bedeutet dies?**

Carl-Wilhelm Rößler: Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben werden im Rahmen der Eingliederungshilfe ab 2020 nur für behinderte Menschen erbracht, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können und deshalb Anspruch auf eine Unterbringung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben. Voraussetzung hierfür ist die sogenannte Werkstattfähigkeit. Demnach müssen die dort tätigen Menschen mit Behinderung in der Lage sein, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

## Menschen mit Behinderung müssen die Möglichkeit erhalten, sich hoch zu qualifizieren

**Wie kann aus Ihrer Sicht eine bessere Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen?**

Carl-Wilhelm Rößler: Es gibt hierfür sicherlich keine einfachen Patentrezepte.

Grundlegende Voraussetzung ist, dass Menschen mit Behinderung die Möglichkeit erhalten, sich möglichst hoch zu qualifizieren. Jede Form der Aus- und Weiterbildung muss auch Menschen mit Behinderung faktisch offenstehen und durch Teilhabeleistungen ermöglicht werden. Hier besteht erheblicher Nachholbedarf.

Notwendig ist auch, dass sich der Arbeitsmarkt insgesamt mehr als bisher individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer öffnet. Dabei geht es nicht allein um das Thema Behinderung. Eine solche Öffnung kann sich beispielsweise auch auf familiäre Bedürfnisse und Wünsche beziehen. Eine Individualisierung der Arbeitsbedingungen würde Menschen mit Behinderung den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich erleichtern.

Ein weiteres Problem sind die nach wie vor bestehenden Vorurteile gegenüber behinderten Menschen, es wird regelmäßig unterstellt, dass sie weniger leistungsfähig sind als Menschen ohne Behinderung.

**Der ‚Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen‘, fordert die schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten. Ist das wünschenswert?**

Carl-Wilhelm Rößler: Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) sind ein klassisches Instrument der Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung. Es hat sich in den vergangenen Jahrzehnten eine regelrechte Parallelwelt zum allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt, die in sich abgeschottet ist und den Wechsel von der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt sehr erschwert. Eine WfbM ist somit das völlige Gegenteil einer inklusiven Arbeitswelt und somit mit dem Grundgedanken der Inklusion, dem sich auch die UN-BRK in besonderem Maße verpflichtet fühlt, nicht vereinbar.

Der schrittweise Abbau dieser Werkstätten ist daher sehr zu begrüßen. Dabei darf es aber nicht darum gehen, diese Strukturen von einem Tag auf den anderen abzuschaffen, denn in vergangenen Jahrzehnten haben sich viele behinderte Menschen mit einer Tätigkeit in einer WfbM arrangiert. Ohne eine adäquate Alternative zur Werkstatt sollte daher ein solcher Abbau nicht erfolgen. Langfristig aber muss es das Ziel der Beschäftigungspolitik sein, diese Strukturen überflüssig zu machen und abzubauen.

**Wie müssten hier Regelungen für andere Leistungsanbieter“ gestaltet sein?**

Carl-Wilhelm Rößler: Die sogenannten anderen Leistungsanbieter verfolgen im Wesentlichen die gleichen Ziele wie die klassischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Daher sind auch diese Strukturen grundsätzlich zu hinterfragen. Es bleibt abzuwarten, inwiefern andere Leistungsanbieter eher als die Landschaft der Werkstätten in der Lage sein werden, sich an den Gedanken einer inklusiven Arbeitswelt zu öffnen.

# SKM Aufbruch

## Aufbau beruflicher Chancen

Die SKM-Aufbruch gGmbH ist ein Tochterunternehmen des SKM Bonn e. V. und blickt als Organisation bereits auf eine mehr als 50 jährige Geschichte als sozialer Dienstleister zurück. Heute betreibt die gemeinnützige Gesellschaft weit überwiegend Gebrauchtgüterkaufhäuser unter der Überschrift „Schatzinsel“ und stellt mit dem Betriebsteil „Die Arche“ den Warenzufluss für diese Kaufhäuser sicher. Ergänzt wird das Angebot mit der „Malmanufaktur“ und im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit mit einer Kleinkunstbühne „Kulturraum Auerberg“. Die berufliche Reintegration von schwervermittelbaren Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Behinderungen steht dabei im Mittelpunkt der Unternehmungen. Hierzu werden zw. 70 und 80 Trainings-, Ausbildungs- und Festarbeitsplätze vorgehalten, die einen hohen Praxisbezug zur Arbeitswelt haben.



## SKM Aufbruch gGmbH Bonn

### Ziele

Sicherung und Neuentwicklung von Qualifizierungs- und Beschäftigungsfeldern für Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung und straffällig gewordene Personen.

### Kompetenzen

- Schaffung von Trainings-, Ausbildungs- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für den o.e. Personenkreis
- Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BIAP) und Betriebspraktika für Menschen mit Handicap
- Ausbildungs- und Umschulungsplätze im Einzelhandel, im Malerhandwerk und im kaufmännischen Bereich
- Angebot zur Abwendung von Ersatzfreiheitsstrafen (§47 STGB) durch freie Arbeit bzw. „Arbeit statt Strafe“
- Umsetzung der Programme gem. §67 SGB XII (Personen in besonderen sozialen Schwierigkeiten), gem. § 16d SGB II (Arbeitsgelegenheiten), gem. § 54a SGB III (Einstiegsqualifizierungen) sowie gem. § 136 SGBIX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)

## SKM Aufbruch gGmbH Bonn

### Arbeitsfelder

- „Schatzinsel-  
Gebrauchtwarenkaufhäuser“
- „Die Arche“, Haushaltsauflösungen/  
Entrümpelungen/Kleintransporte
- „Malmanufaktur“, Malerarbeiten/Re-  
Design /Teppich & Polsterreinigung
- „Möbelrecycling“
- „Elektrowerkstatt“
- „Internetshop“
- „Kulturraum Auerberg“,  
Kleinkunstabühne
- Betrieb eines „Cafés“
- Deutschkurse für Migranten
- Fitnesskurse für Frauen

### Standards und Nachhaltigkeit

- Audits gem. DIN EN ISO 9001:2015  
und AZAV
- Audit der BerufundFamilie gGmbH  
(Familienfreundliches Unternehmen)
- Verwendung von Strom aus  
regenerativen Energiequellen
- Nutzung von Erdgasfahrzeugen
- Konsequente Abfalltrennung und  
Wiederverwertung

[www.skm-aufbruch.de](http://www.skm-aufbruch.de)



### Schatzinsel-Gebrauchtwarenkaufhäuser

Die Gebrauchtwarenkaufhäuser bieten insbesondere bedürftigen Bürgern ein reichhaltiges Warenangebot für den kleinen Geldbeutel. Ein großes Sortiment an Haushaltswaren, Möbeln, Kleidung, Bücher, Elektrogeräten, Schallplatten aber auch Fairtrade-Produkte und Neuware treffen täglich auf mehr als 700 Kunden. Bei Bedarf wird ein Liefer- und Aufbauservice angeboten.

Die Verkaufsräume sind ansprechend gestaltet, sodass Sie sich kaum vom normalen Einzelhandel unterscheiden und in entspannter Atmosphäre zum Shoppen einladen. Ein Cafe unterstreicht diesen Charakter und vermittelt der Kundschaft echtes Kaufhausflair. Etwa die Hälfte der Belegschaft rekrutiert sich mittlerweile aus dem Kreis der ehemals Langzeitarbeitslosen und findet hier langfristige Beschäftigung.





Foto: SKM Aufbruch

**Die Arche**

„Die ARCHE“ bietet Dienstleistungen rund ums Haus an. Zum Leistungsspektrum zählen u.a. Haushaltsauflösungen, Entrümpelungen und Kleintransporte. In den Schatzinseln werden die abgeholt, wiederverwertbaren Möbel und Haushaltswaren anschl. zum Kauf angeboten. Der Rest wird kostenpflichtig entsorgt. Seit Frühjahr 2018 kooperiert die Arche zudem mit dem örtlichen Abfallentsorger und bietet im

Rahmen eines Pilotprojektes einen terminierten Entrümpelungs- und Trageservice an. Auch hier ist das Ziel klar formuliert: Verbesserung des Straßenbildes, Abfallvermeidung und Wiederverwertung sowie Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Langzeitarbeitslose.

**Malmanufaktur**



Die „Malmanufaktur Bonn“ steht seit Jahren für das komplette Spektrum eines anerkannten Meisterbetriebes und bietet der Kundschaft eine kostenlose Erstberatung bzw. Angebotserstellung durch einen Malermeister an.

Zu den Leistungen zählen Tapezier- und Lackierarbeiten, Verlegung von Teppichböden, Teppich- und Polsterreinigung sowie Fassadenbeschichtungen. Auf Anfrage wird auch eine farbliche Neugestaltung (Redesign) von Altmöbeln durchgeführt! Der Recyclinggedanke steht hierbei im Vordergrund.

Die Malmanufaktur ist anerkannter Ausbildungsbetrieb und leistet mit dem Angebot von Einstiegsqualifizierungen einen wichtigen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen.

**Kulturraum Auerberg**

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit organisiert das Unternehmen seit 2007 Kleinkunstveranstaltungen unter dem Namen „Kulturraum Auerberg“, mit dessen Hilfe „Kultur für zwei Seiten“ vermittelt wird. Ein breites Spektrum an Ausstellungen, Lesungen, Musik, und Kabarett soll zum einen immer wieder neuen Besucherinnen und Besuchern die Dienstleistungen des sozialen Trägers nahebringen, zum andern auch kulturferneren Menschen einen preisgünstigen Zugang zu kultureller Unterhaltung bieten.



Fotos: SKM Aufbruch



**Unser Autor Reinhard Tetenborg**

ist Diplom Sozialarbeiter und Sozialmanager sowie Geschäftsführer der SKM Aufbruch gGmbH und des SKM Bonn e.V.

[info@skm-bonn.de](mailto:info@skm-bonn.de)

# BGI & BVI

Die BGI mbH und der BVI e.V. verstehen sich als regionale Arbeitsmarktdienstleister für unterschiedliche Kundengruppen.



Damit sich Teilnehmende und Mitarbeiter gleichermaßen wohl fühlen. Bei der BGI trifft Bildung auf moderne Architektur. Ob helles, freundliches Lernumfeld oder Bistro. Bei der BGI ist für alles gesorgt



## Schulabschlusskurse

Schwerpunkte unserer Arbeit sind unsere Schule, in der wir Jugendliche und junge Erwachsene auf die staatlichen Schulabschlüsse BBR, eBBR, und MSA vorbereiten und unser Nachhilfeeinstitut. So lag auch in diesem Jahr die Quote der erfolgreichen MSA-Absolventen der BGI, wiederholt über dem Durchschnitt der Berliner Sekundarschulen.

## Berufliche Weiterbildung

Unsere Angebote umfassen berufliche Weiterbildungen in den Bereichen Medien, IT, Handel- und Verkauf, Pflege, Gesundheit, Medizin sowie Pharmazie. In enger Kooperation mit vielen namenhaften Unternehmen gelingt es uns kontinuierlich Teilnehmende zu qualifizieren und in Ausbildungen bzw. feste Anstellungen zu vermitteln.

## Aktivierung und Vermittlung

Weiterhin bieten wir Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (AVGS) in Einzel- und Gruppentrainings. Die Teilnehmenden beschäftigen sich dem gesamten Bewerbungsverfahren und werden durch erfahrene Jobcoaches begleitet.



Unser Autor Lutz Hillig ist Geschäftsführer des BGI und 1. Vorsitzender des BVI

## Sprachkurse

Durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist die BGI anerkannter Träger für Alphabetisierungskurse, allgemeine Integrationskurse Frauen-, Jugend- sowie Intensivkurse. Neu hinzugekommen sind berufsbezogene Sprachkurse für akademische Heilberufe (für Ärzte und Apotheker).

## Beschäftigungsmaßnahmen

Weitere unserer Tätigkeitsschwerpunkte sind Beschäftigungsmaßnahmen nach § 16 d und 16 e SGB II, die wir in sieben Berliner Jobcenter anbieten.

### Best Practice Apothekerkurs

Der „Apothekerkurs“ bietet geflüchteten Menschen und anderen Teilnehmern mit Migrationshintergrund weltweit, welche in Ihrem Heimatland bereits ein Pharmaziestudium abgeschlossen haben die Möglichkeit, sich auf die Fachsprachprüfung und die Approbation vorzubereiten. Durch einen integrierten Intensivkurs Deutsch sowie die entsprechenden pharmazeutischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Schulungsmodulen werden die Teilnehmenden optimal auf die Prüfungen und später auf ihre Arbeit in Apotheken sowie Pharmaunternehmen vorbereitet.

In enger Zusammenarbeit mit dem Land Berlin, den Jobcentern, dem Europäischen Sozialfond und der Apothekerkammer Berlin wurden bereits ca. 120 Apotheker Deutschlandweit qualifiziert. Dabei erhalten die Teilnehmenden auch sozialpädagogische Unterstützung, ein Jobcoaching sowie Hilfe bei der Wohnungssuche durch die BGI.

### Zielgruppe

Ausgebildete Apotheker aus Syrien, Irak, Iran, Eritrea, Somalia oder Migranten anderer Herkunftsländer, EU-Zuwanderer.

### Zugangsvoraussetzungen

abgeschlossenes Pharmaziestudium und mindestens Sprachniveau B1.

### Dauer

9 Monate (1040 UE)



Foto: Fotolia



### Gemeinnützige Projekte

BGI und BVI unterstützen verschiedene gemeinnützige Projekte. Viele dieser Projekte haben wir selbst mit tollen Partnern zusammen initiiert.

So auch das Projekt KAfKA - kein Alkohol für Kinder Aktion. Mit diesem Projekt gehen wir gegen den Alkoholmissbrauch von Kindern und Jugendlichen vor. Den Alkoholmissbrauch bei Kindern und Jugendlichen haben wir als Problem erkannt und möchten mithelfen, diesen Missbrauch einzudämmen. Denn es ist ein drängendes gesundheitliches und gesellschaftliches Problem.

Wir besuchen täglich die Verkaufsstellen in diversen Bezirken, um mit dem Verkaufspersonal zu sprechen und für das Thema zu sensibilisieren. Zu unserer Aufgabe zählt dabei die persönliche Ansprache von Inhabern und Verkaufspersonal in Geschäften, Kiosken, Tankstellen, etc. mit dem Ziel:

- Information und Aufklärung zum Jugendschutz
- Sensibilisierung für das Thema mit dem Ziel, das Verkaufsverbot durchzusetzen
- Kindern und Jugendlichen den Erwerb von Alkohol zu erschweren.

Wir bieten Interessierten gern weitere Maßnahmen und Projekte wie:

- gemeinnützige Bücherstube
- Brillen für Bedürftige
- Familienwelten
- TiK (Tipp im Kiez)

Der BVI e.V. ist Träger der freien Jugendhilfe.



### Kontakt BGI

BGI Berliner Gesellschaft für Integration mbH  
Cicerostr. 16a  
10709 Berlin  
Tel.: 030 890 491 69 - 0  
Fax: 030 890 491 69 - 9  
[info@bgi-berlin.de](mailto:info@bgi-berlin.de)  
[www.bgi-berlin.de](http://www.bgi-berlin.de)

### Kontakt BVI

BGI Berliner Verein für Integration e. V.  
Cicerostr. 16a  
10709 Berlin  
Tel.: 030 890 491 69 - 0  
Fax: 030 890 491 69 - 9  
[info@bvi-berlin.de](mailto:info@bvi-berlin.de)  
[www.bvi-berlin.de](http://www.bvi-berlin.de)

## Alle Seminare, Workshops & Tagungen auf einen Blick

<b>10. Oktober 2018</b> Eisenach	Integration durch oder trotz Migrationsrecht?	<b>19. November 2018</b> Frankfurt am Main	Aktuelle Entwicklungen im SGB II
<b>10. Oktober 2018</b> Kassel	Im Fadenkreuz der Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung	<b>20. November 2018</b> Frankfurt am Main	Rechtsvereinfachung § 16h SGB II - Förderung schwer zu erreichender junger Menschen
<b>15. Oktober 2018</b> Würzburg	Arbeiten mit Förderplänen	<b>21./22. November 2018</b> Hannover	AZAV-Maßnahmezulassung
<b>16. Oktober 2018</b> Würzburg	Entwicklung von Geschäftsmodellen	<b>26. November 2018</b> Berlin	Abfallwirtschaftskonzepte der Kommunen – Perspektiven für Gebrauchsgüterhandel und Wiederverwendung [Fachtagung]
<b>16. Oktober 2018</b> Berlin	Vergaberecht in der Praxis: Fallstricke und Praxistipps für die Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen	<b>27. November 2018</b> Würzburg	Fördermittel für gemeinnützige Projekte - Wo und wie Sie öffentliche und private Zuschüsse gezielt einwerben können
<b>22. Oktober 2018</b> Berlin	Sammlung und Recycling von Elektro(nik)altgeräten	<b>04. Dezember 2018</b> Frankfurt am Main	Bundesteilhabegesetz - neue Chancen für Beschäftigungsträger? Veränderungen für das SGB IX
<b>05./06. November 2018</b> Berlin	Langzeitarbeitslosen Teilhabe ermöglichen - Jahrestagung der bag arbeit e.V.	<b>06./07. Dezember 2018</b> Nürnberg	Jetzt rede ich - beim freien Reden und im persönlichen Auftreten überzeugen
<b>06./07. November 2018</b> Eisenach	Seminar für Datenschutzbeauftragte	<b>07. Dezember 2018</b> Würzburg	Steuerliche Grundlagen unternehmerischer Betätigung in der Sozialwirtschaft
<b>14. November 2018</b> Hannover	Assistierte-, Teilzeit- und Verbundausbildung - Alternative Ausbildungsmodelle zur passgenauen Vermittlung Benachteiligter	<b>10./11. Dezember 2018</b> Berlin	Anerkennung ausländischer Schul-, Studien- und Berufsabschlüsse

weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf:  
[www.bagarbeit.org/site/veranstaltungen](http://www.bagarbeit.org/site/veranstaltungen)

Nachgefragt bei Georg Vogel, Referent in unserem Tagungszentrum. Er ist Supervisor, Mediator und Fortbildner und Leiter des Instituts KOMED-München.

## Was machen Sie eigentlich sonst so?

Name:  
Georg Vogel

Größe:  
180 cm

Sternzeichen:  
Steinbock



### Warum gerade Supervision und Fortbildung?

Weil es sehr zufriedenstellend ist, zusammen mit Teams/Gruppen (in gutem Kontakt, ziel- und zeitbezogen, mit kreativen, aktivierenden Methoden) berufliche Themen und Anliegen zu erarbeiten und zu lösen.

### Sind Sie Frühaufsteher?

Beruflich bedingt oft ja - persönlich bin ich eher ein Nachtschwärmer.

### Wenn Sie mal kochen, dann...

...Ich koche oft und gerne: am liebsten italienisch oder indisch, aber auch gern mal Pfannkuchen mit Apfelmus.

### Welche Vorurteile Ihres Berufs bestätigen Sie?

Mehrere Sichtweisen auf ein Thema hin einzunehmen; frei nach K. Valentin: Alles hat drei Seiten: Eine positive, eine negative und eine komische.

### Was geht gar nicht?

In Telefonschleifen von Hotlines aussichtslos festzuhängen und zu verharren.

### Ihre letzte Reise ging nach...

...Ligurien.

### Als Kind dachte ich...

...Fussball sei das Wichtigste auf der Welt.

### Heute weiß ich...

...mit Blick auf die WM und mit Augenzwinkern: Er ist scheinbar mehr als das.

### Worauf könnten Sie niemals verzichten?

Vater zu sein.

### Wo würden sie sonst gerne leben/arbeiten?

Die Mischung macht's: Ich habe meine berufliche Lieblingsheimat gefunden und bin zugleich oft als Referent unterwegs.

### Elbphilharmonie vs. Flughafen Berlin Brandenburg. Wo wird man Sie eher antreffen?

Beide haben aus der Ferne fast magisch-anziehenden Charakter.

## Qualität ist kein Geheimnis!



## Zertifizierung ist auch Wertschätzung!

ZERTPUNKT

Ihr Partner für die Zertifizierung



Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV  
DIN EN ISO 9001:2015

ZERTPUNKT  
Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen mbH – Kurparkallee 1 – 23843 Bad Oldesloe  
Fon: 04531 88099-0 – Fax: 04531 88099-32 – E-Mail: info@zertpunkt.de – Internet:  
http://www.zertpunkt.de

**Herausgeber:**

bag arbeit e.V.  
Brunnenstraße 181  
D-10119 Berlin  
Telefon: 030 / 28 30 58-0  
Telefax: 030 / 28 30 58-20  
E-Mail: arbeit@bagarbeit.de  
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2018

Verantwortlich: Dr. Judith Aust

Redaktion: Alina Simon

**Gestaltung und Satz:**

Julia Baumgart Photography & Graphic Design

**Bildnachweis (Titel):**

Fotolia, SKM Aufbruch, Sozialunternehmen

Neue Arbeit, Julia Baumgart