



Inklusive Bildung

Andrea Riecken | Katrin Jöns-Schnieder |  
Mirko Eikötter (Hrsg.)

# Berufliche Inklusion

Forschungsergebnisse von  
Unternehmen und Beschäftigten  
im Spiegel der Praxis

**BELTZ** JUVENTA

Leseprobe aus: Riecken/Jöns-Schnieder/Eikötter (Hrsg.), Berufliche Inklusion

ISBN 978-3-7799-3375-5 © 2017 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3375-5>

# Berufliche Inklusion: Einführung in die Thematik

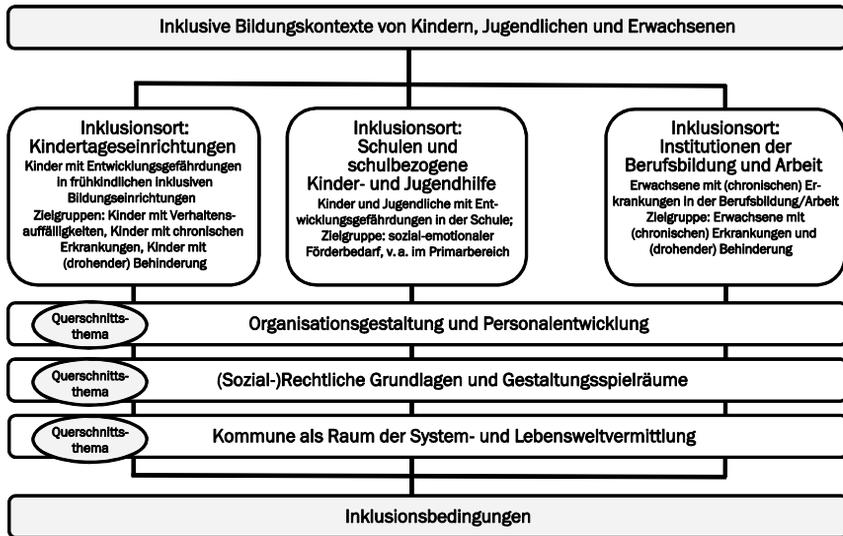
Andrea Riecken, Mirko Eikötter und Katrin Jöns-Schnieder

## 1 Inklusive Bildung

Dieser Band ordnet sich in die Reihe „Inklusive Bildung“ des Forschungsschwerpunkts „Inklusive Bildung – Teilhabe als Handlungs- und Organisationsprinzip“ der Hochschule Osnabrück ein. Seit 2012 erforscht das interdisziplinäre Team die Umsetzung von Inklusion auf verschiedenen Ebenen und an unterschiedlichen Inklusionsorten (Hensen et al. 2014). Die Forschungsgruppe beschäftigt sich u. a. mit der Frage, welche gesellschaftlichen Aufgaben sich aus der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ergeben und vor welchen Herausforderungen Organisationen bei der Umsetzung von Inklusion stehen. Da sich für Menschen mit Beeinträchtigungen diese Aufgabe über ihre gesamte Lebensspanne stellt, gliedert sich das Forschungsprojekt in drei Teilstudien. Entlang der Bildungsbiographie werden Kindertageseinrichtungen (1), Schulen und schulbezogene Kinder- und Jugendhilfe (2) sowie Berufsbildung und Arbeit (3) zum Untersuchungsschwerpunkt. Gemeinsames Ziel des Forschungsprojekts ist es, Prozesse der Implementierung von Inklusion zu analysieren, um Forschungs- und Entwicklungsbedarfe für Organisationen und Prozessbeteiligte aus der Praxis aber auch für Politik, Recht und Verwaltung aufzeigen zu können (s. Abb. 1). Flankiert werden die Teilstudien von Querschnittstudien, die ergänzend rechtliche Bedingungen, Aspekte der Personal- und Organisationsentwicklung sowie Implementierungsprozesse in den Kommunen untersuchen. Das Forschungsdesign ermöglicht so eine systematische Analyse der Umsetzung von Inklusion.

Der hier vorliegende Band versucht Antworten auf zentrale Fragen beruflicher Inklusionsforschung und -praxis zu geben. Er untersucht sowohl die Sicht von Unternehmen auf berufliche Inklusion (Teil I) als auch die Perspektive von Beschäftigten (Teil II). Die Ergebnisse aus den bundesweiten quantitativen Erhebungen werden durch Fachbeiträge zu ausgewählten Themen beruflicher Inklusion ergänzt. Berichte aus der Praxis sowie Best-Practice-Beispiele runden das Gesamtbild des aktuellen Inklusionsstands ab. Damit komplettiert dieser Band die vorgestellten Forschungsergebnisse zum Kindertagesstätten- und Schulbereich (Maykus et al. 2016).

Abbildung 1: Matrix des Zusammenspiels von inklusiven Bildungskontexten, Querschnittsthemen und Inklusionsbedingungen. Quelle: Maykus et al. 2014, S. 19.



## 2 Berufliche Inklusion

Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schließen im Regelfall die Bildungs- und Berufsbiographie eines Menschen ab. Für Menschen mit Beeinträchtigungen gestaltet sich dieser Weg oft nicht einfach und weniger erfolgreich. Durchschnittlich haben sie schlechtere Chancen auf berufliche Teilhabe als Menschen ohne Beeinträchtigungen (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann 2013; Storck & Plößl 2015). Das gilt sogar für hochqualifizierte Fachkräfte, also Akademikerinnen und Akademiker mit Beeinträchtigungen (Weindel 2014; Niehaus & Bauer 2013). Die UN-Behindertenrechtskonvention will dieses Exklusionsrisiko für Menschen mit Beeinträchtigungen mit dem Artikel 27 verringern, d.h., für sie soll ein diskriminierungsfreier Zugang in einen offenen und inklusiven Arbeitsmarkt möglich werden. Damit werden Unternehmen als Ort und Gestalter beruflicher Inklusion direkt angesprochen. D.h., es ist weniger die Frage, ob Menschen mit Beeinträchtigungen für die Aufnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet sind, sondern vielmehr, ob Unternehmen ihnen die berufliche Inklusion ermöglichen.

Wie und unter welchen Voraussetzungen berufliche Inklusion in Unternehmen gelingen kann ist aber bisher wenig untersucht (Enggrubber & Rützel 2014; BMAS 2013; Riecken & Jöns-Schnieder 2014, 2015). Dabei hat

sich die Aufgabenstellung seit der Ratifizierung der UN-BRK 2009 in ihrer Dringlichkeit nicht verändert, denn der Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe hat in Deutschland bisher nicht zu einem umfassenden Strukturwandel, also zu einem inklusiven Arbeitsmarkt und zu einer Auflösung von Sonderinstitutionen, geführt. Die Monitoring-Stelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte konstatiert, dass „in vielen Bereichen Bedeutung und Tragweite der Konvention rechtlich und praktisch wirkungslos bleiben“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2015: 4).

Diese Umsetzungsdefizite lassen sich besonders bei der beruflichen Inklusion identifizieren. Da Menschen mit Beeinträchtigungen aus der UN-BRK kein „subjektives Recht auf einen konkreten Arbeitsplatz“ ableiten können, sind Unternehmen nicht direkt verpflichtet, sich inklusiv zu organisieren (Küstermann & Eikötter 2014: 266). Mit der Zahlung einer Ausgleichsabgabe steht ihnen eine alternative Option zur Verfügung, von der ungefähr ein Viertel aller Unternehmen auch Gebrauch machen. Diese Ausnahmeregelung hat allerdings zur Folge, dass sich der Unternehmenspool, also die Orte, an denen Inklusion stattfinden kann, quantitativ verringert. Fehlende Anschlussmöglichkeiten gefährden aber weitere Bildungserfolge. Das Risiko für Menschen mit Beeinträchtigungen, nach einer inklusiven Kindertagesstätten- und Schulzeit keinen barrierefreien Ausbildungs- oder Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, erhöht sich.

Zielen berufliche Rehabilitationsmaßnahmen auf eine Verbesserung der Anpassungsleistung des Individuums an die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ab, so verlangt das Konzept der Inklusion Veränderungen und Flexibilisierungsleistungen von den Unternehmen. Unternehmen sollen sich stärker auf Menschen mit Beeinträchtigungen einstellen und sich so umorganisieren, dass ein inklusiver Arbeitsmarkt entsteht. Dazu sollen sie Barrieren, die einer Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen entgegenstehen, abbauen und gleichzeitig Arbeitsbedingungen schaffen, die nicht hindernd sind. Der mit diesem Perspektivwechsel verbundene Auftrag ist für viele Unternehmen nicht vollkommen neu. Zum einen verfügen sie über Erfahrungen in der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen, die z.B. im Laufe ihres Berufslebens eine Schwerbehinderung erworben haben (Fietz, Gebauer & Hammer 2011). Zum anderen verbindet sich der Inklusionsauftrag in Zeiten von Globalisierung, Migration und demographischem Wandel mit der Frage, wie eine Unternehmens- und Personalpolitik aussehen soll, die der Diversität der Belegschaft Rechnung trägt und mit ihr einen Nutzen verbindet (Becker & Seidel 2006; Franken 2015).

Da der Umgang mit Diversität u.a. gesellschaftlich verhandelt wird, können sich Unternehmen, als integraler Bestandteil der Gesellschaft, dieser Diskussion nicht vollständig entziehen (Koall & Bruchhagen 2014). Das führt z.B. dazu, dass der Legitimationsdruck steigt, d.h., es wird für sie im-

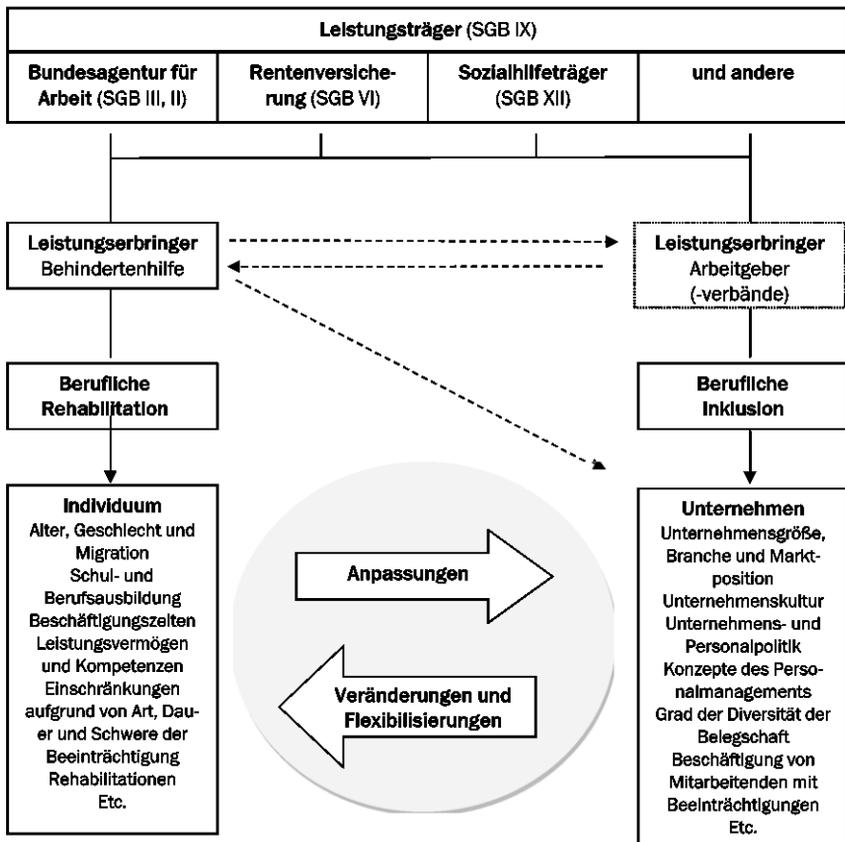
mer schwieriger, Unterschiede in der Belegschaft einfach einzuebnen. Die naheliegende Konsequenz sollte sein, sich reflektierter mit diesem Thema auseinanderzusetzen und die Homogenitätsstrategie durch eine Strategie der Anerkennung der Vielfalt abzulösen. Unternehmen sollten offener, flexibler und kreativer mit Diversität umgehen und sie viel stärker als Ressource wertschätzen (Franken 2015). Eine diversitätsorientierte Personalpolitik, die die Förderung von Inklusion miteinschließt, lohnt sich zudem für Unternehmen, denn die erhöhte Veränderungs- und Flexibilisierungsbereitschaft und -fähigkeit des Unternehmens kommt nicht nur allen Beschäftigten, sondern auch dem Unternehmen selbst zugute (Böhm, Baumgärtner & Dwertmann 2013).

Zwar leitet die UN-BRK den Paradigmenwechsel von der Integration zur Inklusion ein, aber gleichzeitig enthält der Artikel 27 auch viele integrative bzw. rehabilitative Elemente. Das trifft z. B. auf die Bereiche Berufsausbildung, Weiterbildung und Maßnahmen zu, die den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg sichern sollen. Auch wenn im wissenschaftlichen Diskurs der Inklusionsbegriff den Begriff der Integration ablöst (Hinz et al. 2012), dokumentiert die UN-BRK eine Doppelstrategie. Menschen mit Beeinträchtigungen sollen ihre Kompetenzen durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verbessern und gleichzeitig darauf vertrauen können, dass Unternehmen ihre berufliche Inklusion fördern. Bei der praktischen Umsetzung ist es deshalb nicht sinnvoll, berufliche Rehabilitationsmaßnahmen zugunsten der Förderung von beruflicher Inklusion zu vernachlässigen und umgekehrt. Vielmehr erhöhen sich aus dem Zusammenwirken beider Vorgehensweisen die beruflichen Teilhabechancen für Menschen mit Beeinträchtigungen. Möglicherweise ist das auch der Grund, warum Leistungsträger nicht zwischen rehabilitativen oder inklusiven Maßnahmen klassifizieren, allerdings unterscheiden sie zwischen Leistungen für Unternehmen und Leistungen zur Teilhabe für Menschen mit Beeinträchtigungen.

Wechselseitige Bezüge zwischen Rehabilitation und Inklusion bestimmen also die beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Beeinträchtigungen (s. Abb. 2). Was bedeutet das konkret für den Forschungsgegenstand? Bekanntermaßen verständigen sich im sozialrechtlichen Leistungsdreieck Finanzierer, Anbieter und Empfänger über Teilhabeleistungen (Hensen 2011). Dieses Dreiecksverhältnis wird zwar zunehmend durch wettbewerbliche Elemente bestimmt, ist aber im Kern, also in Bezug auf das, was verhandelt wird, teilhabeorientiert. Im Fall der beruflichen Inklusion erweitert sich nun der Kreis der Akteure um die Unternehmen, die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum Wirtschaftssystem nicht teilhabe-, sondern gewinnorientiert kommunizieren (Riecken & Jöns-Schnieder 2014, 2015). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass ein gemeinsames Verständnis von beruflicher Inklusion nicht

zu erwarten und erst noch herzustellen ist. Zugleich stößt eine solche Abstimmung an (System-)Grenzen, weil sich die Perspektiven und Verfahrensweisen in Bezug auf Inklusion an „Systemfunktionen“ und „nicht an subjektiven Benachteiligungskonstellationen und Inklusionserfordernissen orientieren werden“ (Maykus & Beck 2016: 201). Dieser Umstand bietet fortwährend Anlässe für Konflikte, die z. B. auch zwischen Leistungsträgern und Leistungserbringern im Bereich der Eingliederungshilfe beobachtbar sind.

Abbildung 2: Wechselseitige Bezüge zwischen Rehabilitation und Inklusion im Bereich Arbeit (eigene Darstellung).



Ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bildet die Grundvoraussetzung für berufliche Inklusion. Um dieses Ziel zu erreichen, können sich Menschen mit Beeinträchtigungen auf eigene Initiative bewerben oder Leistungsträger, wie z. B. die Bundesagentur für Arbeit, wenden sich mit einem Vermittlungsanliegen direkt an ein Unternehmen. Leistungs-

träger können diese Aufgabe aber auch an Leistungserbringer delegieren. Diese übernehmen dann quasi die Funktion eines Inklusionsvermittlers. Und schließlich gibt es auch noch arbeitgeberorientierte Leistungserbringer, die Unternehmen auf Wunsch in Fragen beruflicher Inklusion beraten. Berufliche Inklusion erfordert somit kooperatives Verhalten von allen Prozessbeteiligten. Zusammenfassend lässt sich deshalb sagen, dass die wissenschaftliche Untersuchung beruflicher Inklusion eine übergeordnete Betrachtungsperspektive erfordert, die nicht nur alle Beteiligten mit einbezieht, sondern auch deren Verflechtungen und Systemzugehörigkeiten sowie die Gegenläufigkeiten und Parallelitäten von Prozessen verdeutlicht. Zu dieser analytischen Gesamtbetrachtung sollen die Beiträge im vorliegenden Band einen Beitrag leisten.

### 3 Inhalte des vorliegenden Bandes

Wie bereits ausgeführt, gibt es Erschwernisse, das Forschungsfeld berufliche Inklusion zu untersuchen. Das begründet sich schon allein aus den vielen rechtlichen Bestimmungen, die den Handlungsrahmen abstecken und eingrenzen. Die Gesetzeslage ist kompliziert und die Prozesse sind teilweise intransparent, was z. B. auch an Ausnahmeregelungen oder Ermessensspielräumen der Leistungsträger liegen kann. Unternehmen und Menschen mit Beeinträchtigungen erschließt sich das System deshalb kaum. Diese Unübersichtlichkeit ist eine Folge des historisch gewachsenen Sozialleistungssystems mit seinen verschiedenen Leistungsträgern, denn trotz der Einführung des SGB IX, bilden letztlich die Leistungsgesetze im SGB III, VI, VII und XII die Anspruchsgrundlagen.

Um die verschiedenen Beiträge in diesem Band rechtlich einzurahmen und die Themen in Bezug zu den gesetzlichen Grundlagen einordnen zu können, erläutert Eikötter in seinem einleitenden Beitrag zunächst das System der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und verweist dann auf Umsetzungsprobleme und Abstimmungshemmnisse, die seine Forderung nach einer Überarbeitung, Vereinfachung und Veränderung des Rehabilitationsrechts und der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben begründen.

Die weiteren Ergebnisse des Forschungsprojekts „Inklusive Bildung“ und die ergänzenden Beiträge aus Forschung und Praxis werden in den Beiträgen dieses Bandes in Bezug auf Unternehmen (Teil I) und Beschäftigte mit Beeinträchtigungen (Teil II) dargestellt und diskutiert.

### 3.1 Teil I – Berufliche Inklusion in Unternehmen

Im Beitrag von Dwertmann, Baumgärtner und Böhm wird die Bedeutung von Personalmanagementkonzepten für die Förderung beruflicher Inklusion in Unternehmen aufgezeigt. Sie führen aus, dass eine erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen entsprechende Veränderungen in personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern voraussetzt. Dazu gehören zum Beispiel die Arbeitsplatzanpassung, die Arbeitszeitgestaltung und das Gesundheitsmanagement. Da Unternehmen selbstständig entscheiden können, wo und wie sie aktiv werden, besteht im Grunde für jedes Unternehmen die Möglichkeit, Inklusion zu fördern. Ein Vorteil einer inklusionsorientierten und diversitätsfreundlichen Unternehmenshaltung liegt auf der Hand: Unternehmen werden als Arbeitgeber attraktiver und können motivierte Arbeitskräfte gewinnen und halten.

Daran anknüpfend beschäftigen sich Riecken, Jöns-Schnieder und Walk in ihrem Beitrag mit der beruflichen Inklusionssituation in Deutschland. Auf der Grundlage einer bundesweiten quantitativen Unternehmensbefragung greifen sie den aktuellen Forschungsstand auf und analysieren die derzeitige Situation in Unternehmen. Der Beitrag versucht u. a. zu klären, worin sich inklusionsbefürwortende und inklusionsablehnende Unternehmen unterscheiden. Dazu werden Daten z. B. zu verschiedenen Handlungsfeldern des Personalmanagementkonzepts und zur Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung zu Inklusionsskalen verdichtet, anhand derer unterschiedliche Inklusionsorientierungen und Umsetzungspraktiken von Unternehmen sichtbar werden. Untersucht wird zudem der Einfluss von unternehmensspezifischen Faktoren wie Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit oder Schwerbehindertenquote auf Einstellung und Förderung beruflicher Inklusion.

Auf den Zusammenhang zwischen Organisationskultur, Diversität und beruflicher Inklusion geht der Beitrag von Kempen, Wolters und Straatmann ein. Dabei wird angenommen, dass eine erfolgreiche Umsetzung von Diversität neben der individuellen Einstellung der Mitarbeitenden auch eine entsprechende Organisationskultur voraussetzt. Deshalb überprüft die empirische Studie, die auf der Datenbasis der zuvor genannten bundesweiten Erhebung von Riecken, Jöns-Schnieder und Walk beruht, in einem ersten Schritt, ob sich Unternehmen mit unterschiedlich stark ausgeprägten Schwerbehindertenquoten sowie Unternehmen mit einem bestehenden Diversitätsmanagementkonzept im Ausmaß ihrer Einstellung zu Diversität unterscheiden. In einem zweiten Schritt wird analysiert, ob bestimmte organisationale Werteorientierungen, diskutiert werden sechs unterschiedliche Kulturfacetten, mit positiven Einstellungen zur Diversität in Verbindung stehen.

Ganz praktisch gesehen müssen Arbeitgeber häufig von den Vorteilen einer inklusiven Personalstruktur überzeugt werden. Dazu bedarf es nicht nur finanzieller Förderungen, sondern auch einer wirtschaftsnahen und arbeitgeberorientierten Beratung, die Möglichkeiten einer inklusiven Beschäftigung aufzeigt. Der Beitrag von Künsemüller verdeutlicht, wie Arbeitgeber sinnvoll und effektiv unterstützt werden können und welche Praxiserfahrungen es bereits gibt. Ein Beispiel für die Unterstützung von Unternehmen bei der Umsetzung von Inklusion ist das Projekt „Wirtschaft inklusiv“. Mit Hilfe des genannten Projekts gelingt es z. B. dem Fachkräftemangel zu begegnen und gleichzeitig Menschen mit einer Beeinträchtigung in eine adäquate Beschäftigung zu vermitteln.

Unterschiedliche Unternehmensperspektiven auf berufliche Inklusion werden im Beitrag von Jöns-Schnieder und Riecken anhand von drei Erfahrungsberichten exemplarisch zusammengefasst. Die durch Interviews erhobenen Praxisberichte verdeutlichen unterschiedliche Voraussetzungen und Herangehensweisen von kleinen, mittelständischen und Großunternehmen und deren Motivation zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Geschildert werden gleichermaßen erfolgreiche Strategien wie Umsetzungsschwierigkeiten, weshalb es sich nicht ausschließlich um Best-Practice-Modelle handelt. Die Erfahrungsberichte verweisen z. B. auf eine gute Zusammenarbeit zwischen Leistungsträgern und Unternehmen. Findet diese aus unterschiedlichen Gründen nicht statt, so können Inklusionsbemühungen von Unternehmen auch ohne Erfolg verlaufen.

### 3.2 Teil II – Berufliche Inklusion von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen

Die Bundesagentur für Arbeit ist einer der wesentlichen Rehabilitationsträger, der Beschäftigten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt. Im Beitrag von Rauch werden in Verbindung mit den wichtigsten gesetzlichen Regelungen die Wege der Anerkennung als beruflicher Rehabilitand bzw. als berufliche Rehabilitandin im Rahmen einer Erst- oder Wiedereingliederung skizziert. Auf der Basis von (Befragungs-)Daten der Bundesagentur für Arbeit werden Merkmale der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sowie Angaben zu den Maßnahmen und ihrer arbeitsmarktintegrativen Wirkungen beschrieben. Dabei wird insbesondere auf fördernde und hemmende Faktoren der Integration eingegangen. Ein langfristiger Rehabilitationserfolg hängt den Ergebnissen zufolge entscheidend von der Passgenauigkeit der Rehabilitationsmaßnahmen ab.

Kubek diskutiert in ihrem Beitrag Aspekte von „guter Arbeit“ im Sinne der Inklusion aus Sicht der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen. Die Kri-

terien wurden in einer Befragung von 50 Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung ermittelt, die über das Budget für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) (z. B. auch auf Außenarbeitsplätzen und in Praktikumsverhältnissen) oder in Integrationsprojekten beschäftigt waren. Die ermittelten Einfluss- und Wirkfaktoren wurden genutzt, um ein theoretisches Leitbild „humaner beruflicher Teilhabe“ weiterzuentwickeln. Damit erweitert die Studie die berufliche Inklusionsforschung um Ergebnisse zum Inklusionserleben von Menschen mit Beeinträchtigungen. Die in der UN-BRK formulierten Ziele nach Selbstbestimmung und Partizipation erfahren so eine empirische Umsetzung.

Der Beitrag von Jöns-Schnieder und Riecken beschreibt eine bundesweite Studie, bei der eine heterogene Gruppe von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen zu ihren Inklusionserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt befragt wurde. Der Fragebogen bildet das Inklusionserleben über vier Skalen ab, die z. B. Bereiche wie Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitsbeschaffenheit und Teamerfahrungen erfassen. Da ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht für jeden Mitarbeitenden bzw. jede Mitarbeitende mit einer hohen Inklusionszufriedenheit und einem nachhaltigen Inklusionserfolg verbunden ist, wurde untersucht, ob Faktoren wie z. B. die Art der Beeinträchtigung, die Bewertung der Folgen der Beeinträchtigung oder die wahrgenommene Unterstützung durch das Unternehmen einen Einfluss auf die berufliche Inklusion haben. Die Ergebnisse zeigen, dass bei manchen Beschäftigungsgruppen die berufliche Inklusion weniger positiv verläuft als bei anderen Mitarbeitenden.

Integrationsfachdienste (IFDs) spielen bei der Beratung von Menschen mit einer Schwerbehinderung und Unternehmen eine besondere Rolle, weil sie oft die Funktion von Integrationslotsen übernehmen, also zwischen allen Prozessbeteiligten vermitteln und koordinieren. Im Beitrag von Jöns-Schnieder, Walczak, Meyer, Ostendorf, Pieck und Wojtun werden die Zielgruppe und das Aufgabengebiet der Integrationsfachdienste allgemein und anschließend die Arbeit des Integrationsfachdienstes für die Stadt und den Landkreis Osnabrück vorgestellt. Der Integrationsfachdienst hilft Menschen mit Schwerbehinderung u. a. bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz oder beim beruflichen Wiedereinstieg nach längerer Krankheit. Aber auch Unternehmen, die sich z. B. bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements beraten lassen wollen oder Informationen über Fördermittel benötigen, können sich an den Integrationsfachdienst wenden. Das in dem Beitrag vorgestellte Pilotprojekt, welches unter anderem auch in Osnabrück durchgeführt wird, setzt zudem einen besonderen Schwerpunkt auf die Vermittlung von Beschäftigten aus den Werkstätten für Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt.

Zwei Erfahrungsberichte von Menschen mit Beeinträchtigungen werden im Beitrag von Jöns-Schnieder und Fecke beschrieben. Diese sehr persönlichen und individuellen Berufsbiographien gewähren Einblicke in unterschiedliche Lebensentwürfe, Lebenswege und Inklusionserfahrungen. Sie machen auf Inklusionshemmnisse aufmerksam und verdeutlichen die Anstrengungen und die Anpassungsleistungen, die Menschen mit Beeinträchtigungen auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz erbringen.

Abschließend werden im Beitrag von Riecken, Jöns-Schnieder und Eikötter die Forschungs- und Entwicklungsbedarfe aufgezeigt. Hierbei wird deutlich: berufliche Inklusion ist ein wichtiges Forschungs- und Entwicklungsfeld, für das allerdings kaum Forschungsgelder zur Verfügung stehen. Da sich die beruflichen Inklusionschancen für Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland nicht grundlegend verbessert haben, erscheint eine fachliche, politische und gesellschaftliche Diskussion über berufliche Inklusion, die alle Akteure und Gesellschaftsteile miteinbezieht, notwendiger denn je, um geeignetere Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, die die Bereitschaft zur Förderung von beruflicher Inklusion erhöhen.

## Literatur

- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Teilhaberbericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn.
- Becker, M. & Seidl, A. (Hrsg.) (2006): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart: Schäfer-Poeschel.
- Böhm, S. A.; Baumgärtner, M. K. & Dwertmann, D. J. G. (Hrsg.) (2013): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt. Heidelberg: Springer.
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2015): Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung anlässlich der Prüfung des ersten Staatenberichts Deutschlands gemäß Artikel 35 der UN-Behindertenrechtskonvention (bearb. von der Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention). Berlin.
- Enggruber, R. & Rützel, J. (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung. Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh.
- Fietz, B.; Gebauer, G. & Hammer, G. (2011): Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse – Akzeptanz der Instrumente zur Integration – Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen. Bremen.
- Franken, S. (2015). Personal: Diversity Management. Springer Gabler: Wiesbaden.
- Hensen, G.; Küstermann, B.; Maykus, S.; Riecken, A.; Schinnenburg, H. & Wiedebusch, S. (2014) (Hrsg.): Inklusive Bildung. Organisations- und professionsbezogene Aspekte eines sozialen Programms. Weinheim: Juventa.

- Hensen, P. (2011): Die gesunde Gesellschaft und ihre Ökonomie – vom Gesundheitswesen zur Gesundheitswirtschaft. In: Hensen, P. & Kölzer, C. (Hrsg.): Die gesunde Gesellschaft. VS: Wiesbaden, S. 11–50.
- Koall, I. & Bruchhagen, V. (2014): CSR als Beitrag zur Inklusions- und Diversitätsdebatte? Positionierungsversuche in der Dynamik von Ignoranz, Integration, Inklusion. In: Hansen, K. (Hrsg.): CSR und Diversity Management. Springer: Berlin, S. 77–94.
- Küstermann, B. & Eikötter, M. (2014): Rechtliche Grundlagen inklusiver Bildung und Arbeit. Die UN-BRK und ihre Auswirkungen auf das deutsche Recht. In: Hensen, G.; Küstermann, B.; Maykus, S.; Riecken, A.; Schinnenburg, H. & Wiedebusch, S. (Hrsg.): Inklusive Bildung. Organisations- und professionsbezogene Aspekte eines sozialen Programms. Weinheim: Juventa, S. 237–277.
- Maykus, S.; Beck, A.; Hensen, G.; Lohmann, A.; Schinnenburg, H.; Walk, M.; Werding, E. & Wiedebusch, S. (Hrsg.) (2016): Inklusive Bildung in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Empirische Befunde und Implikationen für die Praxis. Weinheim: Juventa.
- Maykus, S. & Beck, A. (2016): Interprofessionalität als Voraussetzung einer inklusiven Schule? Empirische Befunde und theoretische Differenzierungen zur Bedeutung externer Kooperationsbeziehungen für schulische Entwicklungsprozesse. In: Maykus, S.; Beck, A.; Hensen, G.; Lohmann, A.; Schinnenburg, H.; Walk, M.; Werding, E. & Wiedebusch, S. (Hrsg.): Inklusive Bildung in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen. Empirische Befunde und Implikationen für die Praxis. Weinheim: Juventa, S. 173–208.
- Maykus, S.; Hensen, G.; Küstermann, B.; Riecken, A.; Schinnenburg, H. & Wiedebusch, S. (2014): Inklusive Bildung – Teilhabe als Handlungs- und Organisationsprinzip. Eine Matrix zur Analyse von Implementierungsprozessen inklusiver Praxis. In : Hensen, G.; Küstermann, B.; Maykus, S.; Riecken, A.; Schinnenburg, H. & Wiedebusch, S. (Hrsg.): Inklusive Bildung. Organisations- und professionsbezogene Aspekte eines sozialen Programms. Weinheim: Juventa, S. 237–277.
- Niehaus, M. & Bauer, J. (2013): Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung. Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Pilotstudie zur beruflichen Teilhabe. Aktion Mensch (Hrsg.). Bonn.
- Riecken, A. & Jöns-Schnieder, K. (2015): Eher Stagnation als Aufbruch. Berufliche Teilhabe in Deutschland. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, 162/6, S. 219–222.
- Riecken, A. & Jöns-Schnieder, K. (2014): Berufliche Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben. In: Hensen, G.; Küstermann, B.; Maykus, S.; Riecken, A.; Schinnenburg, H. & Wiedebusch, S. (Hrsg.): Inklusive Bildung. Organisations- und professionsbezogene Aspekte eines sozialen Programms. Weinheim: Juventa, S. 149–205.
- Storck, J. & Plößl, I. (Hrsg.) (2015): Handbuch Arbeit. Wie psychisch erkrankte Menschen in Arbeit kommen und bleiben. Bonn: Psychiatrie Verlag.
- Weidel, Y. (2014): „Man sieht es mir nicht an“. In: Die Zeit, 06.03.2014, S. 63–64.

# Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Mirko Eikötter

## 1 Einleitung

Der Beruf und die Teilhabe am Arbeitsmarkt haben in unserer Gesellschaft eine exorbitante Bedeutung für das Ansehen und das Selbstwertgefühl von Menschen gewonnen. Die Exklusion vom Arbeitsleben und der damit verbundene Ausschluss von der Möglichkeit, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen und einen bestimmten sozialen Status zu erlangen, benachteiligen Menschen mit einer Behinderung in besonderer Weise. Denn häufig fehlt es an der entsprechenden Haltung in der Gesellschaft, Vorkehrungen zu treffen, die eine Teilhabe am Arbeitsleben erst ermöglichen. Mit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland am 26. März 2009 im Rang eines Bundesgesetzes hat die Teilhabe von Menschen mit Behinderung, unter dem Begriff Inklusion, neuen Schub bekommen.<sup>1</sup> In Art. 27 UN-BRK anerkennen die Vertragsstaaten u. a. „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit [...]“. Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt auf einem inklusiven Arbeitsmarkt zu verdienen.<sup>2</sup>

Der Staat ist aufgrund des Sozialstaatsprinzips (Art. 20 und 28 GG) – konkretisiert durch das Sozialgesetzbuch – verpflichtet, Menschen mit einer (drohenden) Behinderung Hilfe zu gewähren, um „ihnen einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben zu sichern [...]“ (vgl. § 10 Nr. 3 SGB I).<sup>3</sup> Um dieses Ziel zu erreichen, gewährt Deutschland durch unterschiedliche Leistungsträger unter den Voraussetzungen der jeweiligen Leistungsgesetze „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“, dazu gehören zum Beispiel „Hilfen zum Erhalten oder Erlangen

---

1 *Küstermann/Eikötter*, *Rechtliche Grundlagen inklusiver Bildung und Arbeit*, In: *Hensen u. a.*, *Inklusive Bildung*, 2014, S. 238 f.

2 In der deutschen Übersetzung findet sich zwar die Formulierung „integrativer Arbeitsmarkt“, rechtsverbindlich ist allerdings u. a. die englische Fassung des Konventionstextes, in der von einem inklusiven Arbeitsmarkt die Rede ist („[...] in a labour market [...] that is [...] inclusive [...]“) (vgl. Art. 27 und 50 UN-BRK). Vgl. dazu allgemein *Kotzur/Richter*, in: *Welke*, UN-BRK, 2012, S. 81 (87 f.); *Düwell*, in: *br* 2011, S. 49; aA *Luthe*, in: *SGB 71* 2013, S. 391 f.

3 Vgl. *Mroczynski*, in: *ders.*, *SGB I Kommentar*, 5. Aufl. (2014), § 1 Rn. 1 (zit. nach beck-online)

eines Arbeitsplatzes“, Aus- und Weiterbildung und/oder „sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben“ (§ 29 Abs. 1 Nr. 2 SGB I). Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über das System der beruflichen Teilhabeleistungen anhand konkreter in Voraussetzungen und Leistungsumfang benannter Teilhabeleistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Unternehmen. Dabei wird der Schwerpunkt auf finanzielle Leistungen zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt gelegt. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

## 2 Behinderung

Um Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erhalten, müssen die Leistungsbegehrenden das Merkmal (drohende) Behinderung erfüllen. In der UN-BRK ist keine Definition von Behinderung zu finden, sondern lediglich eine entwicklungs offene Begriffsbeschreibung. Nach Art 1 Unterabs. 2 UN-BRK zählen zu den Menschen mit Behinderung solche, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“. Weiterhin heißt es in der Präambel lit. e UN-BRK, „dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“.<sup>4</sup> Dieser Behinderungsbegriff ist neben seiner Entwicklungs offenheit so angelegt, dass möglichst viele Menschen mit Beeinträchtigungen und Barrieren in den Schutzbereich der Konvention einbezogen sind.

Im deutschen Sozialrecht ist die Definition von Behinderung wesentlich restriktiver, da hiervon abhängt, ob Sozialleistungsträger – je nach Ausgestaltung der Rechtsqualität einer Norm – zur Leistungsgewährung verpflichtet sind oder Menschen mit Behinderung bestimmte Rechte (z. B. besonderer Kündigungsschutz gem. §§ 85 ff. SGB IX) haben. Zunächst wird in § 2 Abs. 1 SGB IX legal definiert, wer zu den Menschen mit Behinderung gehört: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“

---

4 Die Präambel ist relevant für die Auslegung der einzelnen Artikel, allerdings ohne rechtsverbindlich zu sein (vgl. Art. 31 Abs. 2 WVK).

Diese Definition gilt grundsätzlich für das gesamte Rehabilitations- und Teilhaberecht, wobei einzelne Leistungsgesetze weitergehende Anforderungen stellen können (vgl. z. B. § 19 SGB III oder § 53 SGB XII).<sup>5</sup> Darüber hinaus wird zwischen einer einfachen und einer Schwerbehinderung dadurch differenziert, dass die Schwerbehinderung explizit in § 2 Abs. 2 SGB IX definiert wird: „Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.“ Menschen, die keinen Grad der Behinderung (GdB) von 50, aber mindestens einen GdB von 30 haben, können sich zur Verbesserung der Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von der Arbeitsverwaltung den Schwerbehinderten gleichstellen lassen: „Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).“ (vgl. 2 Abs. 3 SGB IX)

Mittlerweile hat der Behinderungsbegriff der UN-BRK Eingang in die Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) gefunden. Der EuGH erkennt an, dass durch die Ratifizierung der UN-BRK durch die EU selbst das Begriffsverständnis der Konvention bei der Auslegung von EU-Recht zu beachten ist. Ausgehend davon, kann auch eine Adipositas einer beschäftigten Person eine Behinderung im Sinne der Gleichbehandlungsrichtlinie (Richtlinie 2000/78/EG) sein, „wenn sie eine Einschränkung mit sich bringt, die u. a. auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen von Dauer zurückzuführen ist, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern hindern können“.<sup>6</sup> Auch das BAG greift auf die konventionskonforme Auslegung des Begriffes Behinderung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zurück: So könne eine symptomlose HIV-Infektion verbunden mit einem GdB von 10 eine Behinderung im Sinne des AGG und damit ein Diskriminierungsgrund bei einer Kündigung sein, „wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eines Menschen langfristig eingeschränkt ist und dadurch – in Wechselwirkung

---

5 *Wahrendorf*, in: *Grube/ders.*, SGB XII Kommentar, 5. Aufl. (2014), § 53 Rn. 13 (zit. nach beck-online).

6 Vgl. *EuGH*, Urt. v. 18. 12. 2014 – C-354/13 (zit. nach juris).

mit verschiedenen sozialen Kontextfaktoren (Barrieren) – seine Teilhabe an der Gesellschaft, wozu auch die Teilhabe am Berufsleben gehört, substantiell beeinträchtigt [...] [wird].<sup>47</sup> Dabei kommt es nicht – wie im SGB IX bei der Schwerbehinderung oder Gleichstellung – auf einen bestimmten GdB an. Es bleibt abzuwarten, welchen politischen und/oder rechtlichen Einfluss die UN-BRK auf die Behinderungsdefinition in § 2 SGB IX haben wird.

### 3 Rehabilitationsträger, Leistungsgesetze und weitere Institutionen

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben<sup>8</sup> werden grundsätzlich von folgenden *Rehabilitationsträgern*<sup>9</sup> erbracht:

- Bundesagentur für Arbeit
- Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
- Träger der gesetzlichen Rentenversicherung
- Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge
- Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- Träger der Sozialhilfe

Die Krankenkassen sind ausdrücklich keine Träger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.<sup>10</sup> Für erwerbsfähige behinderte Leistungsberechtigte nach dem SGB II ist die Bundesagentur für Arbeit als Rehabilitationsträger benannt.<sup>11</sup> Die Aufzählung zeigt, dass es keinen einheitlichen Rehabilitationsträger gibt, der nach einem Gesetz Leistungen zur Integration respektive Inklusion in den Allgemeinen Arbeitsmarkt erbringt. Der Gesetzgeber wollte mit Einführung des SGB IX („Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“) im Jahre 2001 erkennbar das historisch gewachsene Sozialleistungssystem mit seinen Trägern für Rehabilitations- und Teilhabeleistungen erhalten.

Im Verhältnis der Regelungen des SGB IX zu den Regelungen der einzelnen Leistungsgesetze (z. B. SGB III, VI, VII usw.) sind letztere vorrangig.<sup>12</sup> Die Leistungsvoraussetzungen und die Zuständigkeit für die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ergeben sich grundsätzlich

---

7 BAG, Urt. v. 19. 12. 2013 – 6 AZR 190/12 – Rn. 57 (zit. nach juris).

8 Vgl. § 5 Nr. 2 SGB IX.

9 Vgl. § 6 Abs. 1 SGB IX.

10 Vgl. § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, der § 5 Nr. 2 SGB IX nicht erwähnt.

11 Vgl. § 6a SGB IX.

12 Vgl. § 7 S. 1 SGB IX.

aus dem jeweils einschlägigen Leistungsgesetz.<sup>13</sup> Erst wenn dort keine entsprechenden Regelungen zu finden sind, gelten die Normen des SGB IX unmittelbar (vgl. § 7 S. 1 SGB IX).<sup>14</sup> Falls die einzelnen Leistungsgesetze zwar die Leistungsvoraussetzungen für die Leistungen zur Teilhabe bestimmen, nicht aber die Rechtsfolge selbst, gelten ebenfalls ohne Einschränkung die Vorschriften des SGB IX.<sup>15</sup>

Die zentrale Regelung für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben findet sich in § 33 SGB IX: „Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.“<sup>16</sup> Der Wortlaut „werden erbracht“ betont den grundsätzlichen Rechtsanspruch, freilich ohne über die Gewährung konkreter Leistungen eine abschließende Regelung zu treffen, denn viele Leistungen stehen im Ermessen der Träger.<sup>17</sup> Erforderlich sind Leistungen dann, wenn ein Rehabilitationsbedarf besteht und die konkret anvisierte Maßnahme „nach den im Zeitpunkt der Verwaltungsentscheidung vorliegenden Umständen und Informationen aller Wahrscheinlichkeit nach die größte Aussicht auf Erfolg bietet, um das konkrete Maßnahmeziel der Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen.“<sup>18</sup> Dabei findet eine Orientierung an der zuletzt ausgeübten Tätigkeit, Berufsausbildung oder anderer zumutbarer Tätigkeiten statt.<sup>19</sup>

Das *Integrationsamt* ist kein Rehabilitationsträger und daher auch nicht in § 6 SGB IX aufgeführt. Allerdings wird das Integrationsamt beispielsweise in Bezug auf die Feststellung der Zuständigkeit für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben den Rehabilitationsträgern gleichgestellt (vgl. § 102 Abs. 6 SGB IX). Das Integrationsamt ist eine wichtige Institution für Unternehmen sowie für Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellte im Arbeitsleben. Aufgaben des Amtes sind u. a. die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, die Umsetzung des besonderen Kündigungsschutzes und die Prüfung und Gewährung begleitender Hilfe im Arbeitsleben (vgl. § 102 SGB IX).<sup>20</sup> Grundsätzlich besteht auf finanzielle Leistungen

---

13 Vgl. § 7 S. 2 SGB IX.

14 Vgl. § 7 S. 1 SGB IX.

15 Voelzke, in: *Deinert/Neumann*, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Handbuch SGB IX, 2. Aufl. (2009), § 11 Rn. 5.

16 § 33 Abs. 1 SGB IX.

17 Gutzler, in: *Luthe* (Hrsg.), Rehabilitationsrecht, 2. Aufl. (2015), S. 253.

18 Luik, in: *Schlegel/Voelzke*, SGB IX, juris PraxisKommentar, 2010, § 33 Rn. 46.

19 Luik, in: *Schlegel/Voelzke*, SGB IX, juris PraxisKommentar, 2010, § 33 Rn. 45.

20 Ritz, in: *Deinert/Welti*, SWK-BR, 2014, Integrationsamt, Rn. 3.

des Integrationsamtes kein Rechtsanspruch, sondern diese stehen unter dem Vorbehalt, dass Mittel aus der Ausgleichsabgabe vorhanden sind; etwas anderes gilt für die Arbeitsassistenz (vgl. § 102 Abs. 4 SGB IX).<sup>21</sup>

Eine weitere wichtige Institution sind die *Integrationsfachdienste* (IFD), die bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden (§ 109 Abs. 1 SGB IX). Auch hier handelt es sich nicht um Rehabilitationsträger, sondern um Dienste Dritter beispielsweise in Trägerschaft eines Wohlfahrtsverbandes oder eines kirchlichen Trägers. Die IFD werden von den Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern beauftragt, wenn es um aufwendige und personalintensive Leistungen zur Teilhabe Schwerbehinderter am Arbeitsleben geht.<sup>22</sup> Zur Zielgruppe gehören gem. § 109 Abs. 2 SGB IX insbesondere:

- „schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung“ (Nr. 1)
- „schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch die Werkstatt für behinderte Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei auf aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen angewiesen sind“ (Nr. 2)
- „schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines IFD angewiesen sind“ (Nr. 3)

Des Weiteren werden u.a. Menschen mit einer schweren Körper-, Sinnes-, seelischen oder Mehrfachbehinderung (§ 109 Abs. 3) als Zielgruppe genannt, insbesondere solche mit Vermittlungshemmnissen, wie zum Beispiel Alter, Langzeitarbeitslosigkeit oder Leistungsminderung. Aber auch einfachbehinderte Menschen und von einer seelischen Behinderung betroffene oder bedrohte Personen können grundsätzlich vom IFD betreut werden (§ 109 Abs. 4 SGB IX). Die Aufgaben des IFD werden detailliert in § 110 SGB IX beschrieben. Dazu gehören u.a. die Beratung und Unterstützung schwerbehinderter Menschen, die Erstellung eines Fähigkeitsprofils, das Suchen geeigneter Arbeitsplätze, die Begleitung von Jugendlichen mit Behinderung während der Berufsausbildung, Krisenintervention, psychosoziale Betreuung, die Beratung von Unternehmen (siehe Künsemüller in diesem Band) usw.

---

21 Ritz, in: *Deinert/Welti*, SWK-BR, 2014, Integrationsamt, Rn. 5.

22 Bieritz-Harder, in: *Deinert/Welti*, SWK-BR, 2014, Integrationsfachdienste, Rn. 1.