

# **Die Chancen und Hindernisse hinsichtlich der Eingliederung schwerbehinderter Menschen bei einem öffentlichen Arbeitgeber**

## **M a s t e r a r b e i t**

an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum  
zum Erwerb des akademischen Grades  
Master of Science (M.Sc.)

vorgelegt von  
**Danny de Schultz**  
aus Riesa

Meißen, 23.07.2022

## **Abstract**

Der Fachkräftemangel auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfordert es, auch das Potential schwerbehinderter Menschen als Arbeitskräfte in den Blick zu nehmen. Dies trifft besonders auf die öffentlichen Arbeitgeber zu, welchen in Bezug auf die Integration schwerbehinderter Menschen eine besondere Vorbildwirkung zukommt. Dennoch bleibt das Fachkräftepotential, welches schwerbehinderte Menschen einbringen können, noch immer zu oft ungenutzt.

Die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfordert die Bereitschaft der Beteiligten zur sozialen Einbindung schwerbehinderter Menschen in die Gesellschaft. Während mit dem Modell der interkulturellen Sensibilitätsentwicklung nach Bennett die Diversitätssensibilität in der Gesellschaft gemessen werden kann, um die Notwendigkeit von Veränderungen in der Wahrnehmung und dem Umgang mit schwerbehinderten Menschen als Grundlage für die Initiierung entsprechender Maßnahmen zur Integration schwerbehinderter Menschen festzustellen, kann hinsichtlich des konkreten Vorgehens das für den schulischen Bereich entstandene Integrierte Modell zur Förderung sozialer Integration in der Schule mit den diesem zugrunde liegenden sozialpsychologischen Ansätzen herangezogen und entsprechend auf die Arbeitsmarktintegration schwerbehinderter Menschen weiterentwickelt werden.

Notwendig ist, dass negative Einstellungen und Vorbehalte gegenüber schwerbehinderten Menschen abgebaut und diese Personengruppe als Chance für die Gesellschaft begriffen werden. Dies erfordert die Bereitschaft, die Sozialkompetenzen zu verbessern und hochwertige soziale Kontakte zwischen Menschen ohne Behinderung und schwerbehinderten Menschen zu pflegen, da diese für den Abbau von Vorbehalten besonders geeignet sind. Hierbei muss zwar der überwiegende Teil der Integrationsleistung von den nicht behinderten Menschen erbracht werden, jedoch können auch die schwerbehinderten Menschen selbst durch Verbesserung ihrer Sozialkompetenzen zur Integration beitragen. Besondere Bedeutung hat die Vorbildwirkung von Autoritäten. Dies macht die Integration schwerbehinderter Menschen zu einer wesentlichen Aufgabe von Führungskräften. Aber auch die Arbeitgeber selbst und die für die Förderung der Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zuständigen Institutionen müssen bereit sein, tatsächlich für eine wirksame Integration schwerbehinderter Menschen zu sorgen, Demnach beschränkt sich die Vorbildwirkung der öffentlichen Arbeitgeber auch nicht nur auf die Funktion als Arbeitgeber.

Dagegen sind allein gesetzliche Verpflichtungen einschließlich Sanktionen sowie finanzielle Leistungen zur Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht geeignet. Dies zeigt auch das herangezogene Anwendungsbeispiel der Eingliederungshilfe nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch. Darüber hinaus verdeutlicht dieses Anwendungsbeispiel, auf welche Weise auch die Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen und deren Umsetzung die Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt behindern können.

Hinweis zur geschlechtsneutralen Schreibweise:

Es wird um Verständnis gebeten, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen sowie Bezeichnungen des diversen Geschlechts verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen, Männer und Angehörige des diversen Geschlechts.

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	6
Abkürzungsverzeichnis .....	7
1 Einleitung .....	9
1.1 Problemstellung der Arbeit .....	9
1.2 Zielstellung der Arbeit.....	9
1.3 Aufbau der Arbeit .....	10
2 Ausgangslage und aktuelle Hintergründe .....	11
2.1 Schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.....	11
2.1.1 Begriffe des allgemeinen Arbeitsmarkts und des öffentlichen Arbeitgebers .....	11
2.1.1.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt .....	12
2.1.1.2 Öffentlicher Arbeitgeber.....	13
2.1.2 Altersstruktur der schwerbehinderten Menschen .....	16
2.1.3 Ursachen und Arten von Schwerbehinderungen.....	19
2.1.4 Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen .....	21
2.2 Schwerbehinderte Menschen in der Gesellschaft .....	28
3 Theoretische Ansätze für die Integration schwerbehinderter Menschen .....	34
3.1 Grundlagen zur Schwerbehinderung .....	35
3.1.1 Begriff der Behinderung.....	35
3.1.2 Begriff der Schwerbehinderung .....	36
3.1.3 Verständnis von Behinderung und Schwerbehinderung .....	37
3.1.4 Herausforderungen bei der Berücksichtigung von Mehrfachbehinderungen ....	40
3.2 Grundlagen der Integration schwerbehinderter Menschen.....	41
3.2.1 Begriff der Integration .....	41
3.2.2 Abgrenzung der Integration von der Inklusion.....	43
3.2.3 Erfolgchancen der Integration im Vergleich zur Inklusion.....	45
3.2.4 Vorgehensmodelle zur Integration schwerbehinderter Menschen.....	45
3.2.4.1 Das DMIS-Modell .....	46
3.2.4.2 Das SULKI-Modell als integriertes Modell.....	49
3.2.4.2.1 Das SSD-Modell als Bestandteil des SULKI-Modells.....	49
3.2.4.2.2 Die IC-Theorie als Bestandteil des SULKI-Modells.....	51
3.2.4.2.3 Die SR-Theorie als Bestandteil des SULKI-Modells .....	60
3.2.4.2.4 Das SULKI-Modell .....	63
3.2.4.3 Erkenntnisse für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.....	66
4 Eingliederungshilfe zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen .....	71
4.1 Grundsätze zur Eingliederungshilfe .....	71
4.1.1 Aufgabe der Eingliederungshilfe .....	72
4.1.2 Leistungsgruppen und Leistungsarten der Eingliederungshilfe .....	73
4.1.3 Umfang und Dauer der Eingliederungshilfe .....	74
4.1.4 Begünstigter Personenkreis.....	76
4.1.4.1 Menschen mit wesentlicher Behinderung oder von einer wesentlichen Behinderung bedrohte Menschen.....	77
4.1.4.2 Menschen mit anderen geistigen, seelischen, körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigungen.....	79

4.1.5	Erfordernis einer Antragstellung .....	79
4.1.6	Zuständigkeit und Finanzierung für die Eingliederungshilfe .....	79
4.1.7	Teilhabeplan- und Gesamtplanverfahren.....	81
4.1.8	Anrechnung eigenen Einkommens .....	83
4.1.9	Einsatz eigenen Vermögens.....	86
4.2	Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt.....	88
4.2.1	Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben .....	89
4.2.1.1	Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und bei anderen Leistungsanbietern .....	89
4.2.1.2	Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern .....	90
4.2.1.2.1	Budget für Arbeit.....	90
4.2.1.2.2	Budget für Ausbildung .....	94
4.2.2	Eingliederungshilfe zur Teilhabe an Bildung .....	95
4.2.3	Relevanz von Eingliederungshilfe zur sozialen Teilhabe .....	98
5	Ergebnisse, Analyse und Handlungsempfehlungen.....	99
5.1	Anwendungsbeispiel der Eingliederungshilfe.....	99
5.2	Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	103
5.2.1	Bedeutung gesetzlicher Verpflichtungen und finanzieller Leistungen.....	103
5.2.2	Bedeutung der sozialen Einbindung .....	104
5.2.2.1	Rolle der schwerbehinderten Menschen .....	104
5.2.2.2	Rolle der nicht behinderten Menschen.....	106
5.2.2.3	Rolle von Führungskräften als Autoritäten und Vorbilder.....	108
5.2.2.4	Rolle der Arbeitgeber.....	109
5.2.2.5	Rolle weiterer Institutionen .....	111
5.2.2.6	Grenzen der Integration.....	111
6	Zusammenfassung und Ausblick .....	112
	Literaturverzeichnis.....	115
	Rechtsprechungsverzeichnis .....	120
	Rechtsquellenverzeichnis .....	121
	Eidesstattliche Versicherung.....	123

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Arbeitgeberpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen .....	15
<b>Abbildung 2:</b> Menschen mit Schwerbehinderung nach Alter .....	17
<b>Abbildung 3:</b> Alterspyramide zum 31. Dezember 2019 .....	17
<b>Abbildung 4:</b> Menschen mit Schwerbehinderung nach Grad ihrer Behinderung .....	18
<b>Abbildung 5:</b> Menschen mit Schwerbehinderung nach Ursache ihrer Behinderung .....	19
<b>Abbildung 6:</b> Arten von Behinderungen .....	20
<b>Abbildung 7:</b> Anteile von Behinderungsarten .....	21
<b>Abbildung 8:</b> Erwerbstätigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung .....	22
<b>Abbildung 9:</b> Erwerbstätigenquoten nach Alter (in Prozent) 2017 .....	23
<b>Abbildung 10:</b> Veränderung der Arbeitslosigkeit .....	24
<b>Abbildung 11:</b> Anteile der Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt 2020) .....	26
<b>Abbildung 12:</b> Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen, Anteile in % .....	27
<b>Abbildung 13:</b> Vorurteile über Menschen mit Behinderungen .....	29
<b>Abbildung 14:</b> Platzierung der Bereiche des alltäglichen Lebens im Jahr 2021 und Vergleich zum Jahr 2014 .....	33
<b>Abbildung 15:</b> Einschätzungen zum Thema Inklusion .....	34
<b>Abbildung 16:</b> Entwicklung der Interkulturellen Sensibilität nach M. Bennett .....	47
<b>Abbildung 17:</b> Gelingensbedingungen für die integrative Wirkung von Kontakten .....	53
<b>Abbildung 18:</b> Gesamtprozess des Kooperativen Lernens .....	57
<b>Abbildung 19:</b> Integriertes Modell zur Förderung sozialer Integration (SULKI-Modell) .....	64
<b>Abbildung 20:</b> Weiterentwicklung des Modells zur Förderung sozialer Integration (SULKI-Modell) für die Arbeitsmarktintegration .....	70
<b>Abbildung 21:</b> Leistungsbereiche der Eingliederungshilfe .....	73
<b>Abbildung 22:</b> Einkommensgrenzen ohne Erhöhungsbeträge für das Jahr 2022 .....	84
<b>Abbildung 23:</b> Einkommensgrenzen bei Eltern minderjähriger Leistungsberechtigter im gemeinsamen Haushalt für das Jahr 2022 .....	85
<b>Abbildung 24:</b> Leistungsberechtigte mit Budget für Arbeit oder vergleichbaren länderspezifischen Leistungen .....	99

## Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGH	Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte e.V.
BAGüS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BRKG	Bundesreisekostengesetz
BSG	Bundessozialgericht
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
DMIS-Modell	Modell der interkulturellen Sensibilitätsentwicklung nach M. Bennett
EinglHV	Eingliederungshilfe-Verordnung
EStG	Einkommensteuergesetz
GdB	Grad der Behinderung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
HwO	Handwerksordnung
IC-Theorie	Intergroup Contact Theory
IW	Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
KSV	Kommunaler Sozialverband Sachsen
NAP 2.0	Nationalen Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)
SächsAGSGB	Sächsischen Gesetz zur Ausführung des Sozialgesetzbuches
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch
SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch
SGB IX	Neuntes Buch Sozialgesetzbuch
SGB XII	Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch
SMJusDEG	Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung
SR-Theorie	Social Referencing Theory
SSD-Modell	Social Skills Deficit Model
SULKI-Modell	Integriertes Modell zur Förderung sozialer Integration in der Schule

UN-BRK	Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention)
VersMedV	Versorgungsmedizin-Verordnung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen



## **1 Einleitung**

Diese Arbeit setzt sich mit den Chancen und Hindernissen hinsichtlich der strukturierten Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber auseinander.

### **1.1 Problemstellung der Arbeit**

Für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen sieht der Gesetzgeber verschiedene Nachteilsausgleiche und Unterstützungsmöglichkeiten vor. Diese betreffen auch die Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben. Dennoch scheint die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem auch als erster Arbeitsmarkt bezeichneten allgemeinen Arbeitsmarkt hinter den Möglichkeiten und auch den Erfordernissen, welche sich unter anderem aus dem demografischen Wandel ergeben, zurückzubleiben. Dies trifft auch auf die öffentlichen Arbeitgeber zu, obwohl diesen eine besondere Vorbildwirkung sowohl am Arbeitsmarkt als insbesondere auch in der Gesellschaft zukommt.

### **1.2 Zielstellung der Arbeit**

Untersucht wird daher, auf welche Weise die strukturierte Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber gelingen kann. Dabei soll am Anwendungsbeispiel der Eingliederungshilfe nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) unter Einbeziehung sozialpsychologischer Erkenntnisse gezeigt werden, welche Hindernisse in Bezug auf die Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen und auf welche Weise diese Integrationshindernisse gegebenenfalls beseitigt werden können, um die Chancen für die öffentlichen Arbeitgeber, welche sich aus der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ergeben können, zu nutzen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den gesellschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen für die Integration schwerbehinderter Menschen in der Gesellschaft.

Aus den entsprechenden Erkenntnissen sollen gegebenenfalls notwendige Verbesserungsvorschläge abgeleitet werden, welche über die Betrachtung der Nutzung der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX zur strukturierten Integration schwerbehinderter Menschen in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber hinausgehen. Daher beschäftigt sich die Arbeit neben den Regelungen zur Eingliederungshilfe nach dem SGB IX hauptsächlich mit den gesellschaftlichen und sozialen

Rahmenbedingungen, welche für eine erfolgreiche Integration schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber notwendig sind.

Die Arbeit konzentriert sich auf die Integration schwerbehinderter Menschen bei einem öffentlichen Arbeitgeber, da den öffentlichen Arbeitgebern eine besondere Vorbildwirkung zukommt. Zudem ergibt sich eine besondere Bedeutung der Integration schwerbehinderter Menschen für die öffentlichen Arbeitgeber aus der demografischen Entwicklung und der Entwicklung am Arbeitsmarkt. Angesichts einer insgesamt alternden Gesellschaft sinkt die Anzahl der potenziellen Arbeitnehmer im beschäftigungsfähigen Alter.

### **1.3 Aufbau der Arbeit**

Zunächst erfolgt eine Darstellung der Ausgangslage hinsichtlich der Integration schwerbehinderter Menschen und der aktuellen Hintergründe für die Notwendigkeit der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich der Auseinandersetzung mit den Begrifflichkeiten des allgemeinen Arbeitsmarkts und des öffentlichen Arbeitgebers, wobei davon ausgegangen wird, dass die Integration schwerbehinderter Menschen entsprechende gesellschaftliche und soziale Rahmenbedingungen erfordert.

Dementsprechend erfolgt die Bearbeitung der theoretischen Ansätze für die Integration schwerbehinderter Menschen. Dies beinhaltet den Begriff der Schwerbehinderung und dessen Abgrenzung von der Behinderung sowie die Grundlagen der Integration und deren Abgrenzung zur Inklusion einschließlich einer Betrachtung der Unterschiede und Erfolgchancen der Integration im Vergleich zur Inklusion. Zudem werden sozialpsychologische Modelle betrachtet, welche Ansätze für die Integration schwerbehinderter Menschen in der Gesellschaft liefern können. Dies beinhaltet auch die Beschäftigung mit der Frage, inwieweit entsprechende Erkenntnisse aus den Modellen für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt nutzbar sind.

Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnisse erfolgt zunächst die Auseinandersetzung mit dem Instrument der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX, welche auch die Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben beinhaltet und daher als Anwendungsbeispiel entsprechend geeignet ist. Neben den theoretischen Grundlagen zur Eingliederungshilfe nach dem SGB IX wird auch die praktische Umsetzung der Integration schwerbehinderter Menschen unter Nutzung der Eingliederungshilfe beleuchtet, um

gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten, welche sowohl die gesetzlichen Regelungen zur Eingliederungshilfe nach dem SGB IX als auch die gesellschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt betreffen können. Dabei wird die Vorbildwirkung öffentlicher Arbeitgeber hinsichtlich der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einbezogen.

## **2 Ausgangslage und aktuelle Hintergründe**

Die Geschäftsleiterin des Sozialgerichts Leipzig brachte die Lage im Juni 2019 mit folgendem Satz auf den Punkt: „Die Verwaltung wird zukünftig auf Schwerbehinderte angewiesen sein, um die offenen Stellen überhaupt noch besetzen zu können.“<sup>1</sup>.

### **2.1 Schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

Dieser gefühlte Handlungsbedarf hinsichtlich der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, welcher auch die öffentlichen Arbeitgeber umfasst, wird durch entsprechende Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW) gestützt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die BA in ihre Statistiken neben den schwerbehinderten Menschen auch die den Schwerbehinderten gleichgestellten Menschen einbezieht<sup>2</sup>.

#### **2.1.1 Begriffe des allgemeinen Arbeitsmarkts und des öffentlichen Arbeitgebers**

Ein vorrangiges sozialpolitisches Ziel ist es, dass alle erwerbsfähigen Menschen die Möglichkeit erhalten, in regulären Beschäftigungsverhältnissen zu gleichen Arbeitsbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein<sup>3</sup>. Hierzu gehören auch solche schwerbehinderten Menschen, welche im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, weil sie zum Beispiel zur Ausübung einer Beschäftigung wegen ihrer Behinderung einer besonderen Hilfskraft bedürfen, deren Beschäftigung infolge der Behinderung für den Arbeitgeber mit außergewöhnlichen Belastungen verbunden ist oder die infolge ihrer Behinderung nur eine wesentlich geminderte Arbeitsleistung zu erbringen in der Lage sind<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Kriz-de Schultz, Anja: Beratung der Präsidenten und Geschäftsleiter der sächsischen Sozialgerichtsbarkeit, 2019

<sup>2</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 5

<sup>3</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Allgemeiner Arbeitsmarkt, 2018

<sup>4</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Allgemeiner Arbeitsmarkt, 2018

### 2.1.1.1 Allgemeiner Arbeitsmarkt

Der Begriff des allgemeinen Arbeitsmarkts ist gesetzlich nicht definiert. Er ist jedoch unter anderem für die Frage der Erwerbsfähigkeit nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) von Bedeutung, wonach erwerbsfähig ist, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein<sup>5</sup>.

Als Arbeitsmarkt ist der Bereich einer Volkswirtschaft zu verstehen, in welchem sich Angebot an und Nachfrage nach Arbeit begegnen<sup>6</sup>. Allerdings wurde der allgemeine Arbeitsmarkt auch durch die Rechtsprechung bisher nicht positiv beschrieben, sondern nur negativ abgegrenzt<sup>7</sup>. Nach Ansicht des Bundessozialgerichts (BSG) sind Arbeitsplätze, die beispielsweise als sogenannte Schonarbeitsverhältnisse nur an leistungsgeminderte Betriebsangehörige oder als Aufstiegspositionen nur an Betriebsfremde vergeben werden oder nur in ganz geringer Zahl vorkommen, nicht Teil des allgemeinen Arbeitsmarktes<sup>8</sup>. Insbesondere stellt die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder in einer anderen beschützenden Einrichtung keine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar<sup>9</sup>. Vom allgemeinen Arbeitsmarkt ist demnach der besondere Arbeitsmarkt zu unterscheiden, welcher grundsätzlich alle staatlich subventionierten Arbeitsverhältnisse umfasst<sup>10</sup>. Dies bedeutet aber nicht, dass eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits dann nicht vorliegt, wenn der schwerbehinderte Mensch auf Grund von Art und Schwere der Behinderung mit personellen, technischen oder finanziellen Hilfen beschäftigt wird<sup>11</sup>. So zählen beispielsweise auch Inklusionsbetriebe zum allgemeinen Arbeitsmarkt<sup>12</sup>, obwohl diese Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe<sup>13</sup> und vom zuständigen Rehabilitationsträger<sup>14</sup> erhalten können.

---

<sup>5</sup> vgl. § 8 Abs. 1 SGB II

<sup>6</sup> vgl. Eicher/Luik/Harich, Sozialgesetzbuch II, § 8 Rn. 41

<sup>7</sup> vgl. Eicher/Luik/Harich, Sozialgesetzbuch II, § 8 Rn. 41

<sup>8</sup> vgl. BSG-Beschluss vom 19.12.1996; Aktenzeichen GS 2/95 und Eicher/Luik/Harich, Sozialgesetzbuch II, § 8 Rn. 41

<sup>9</sup> vgl. Eicher/Luik/Harich, Sozialgesetzbuch II, § 8 Rn. 41

<sup>10</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Allgemeiner Arbeitsmarkt, 2018

<sup>11</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Allgemeiner Arbeitsmarkt, 2018

<sup>12</sup> vgl. § 215 Abs. 1 SGB IX

<sup>13</sup> vgl. § 217 Abs. 1 SGB IX

<sup>14</sup> vgl. § 217 Abs. 2 SGB IX

### 2.1.1.2 Öffentlicher Arbeitgeber

Der Begriff des öffentlichen Arbeitgebers wird im Zusammenhang mit der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen<sup>15</sup> nach dem Schwerbehindertenrecht definiert.

Danach gelten als öffentliche Arbeitgeber einerseits jede oberste Bundesbehörde mit ihren nachgeordneten Dienststellen, das Bundespräsidialamt, die Verwaltungen des Deutschen Bundestages und des Bundesrates, das Bundesverfassungsgericht, die obersten Gerichtshöfe des Bundes, der Bundesgerichtshof jedoch zusammengefasst mit dem Generalbundesanwalt, sowie das Bundeseisenbahnvermögen<sup>16</sup>. Auch jede oberste Landesbehörde und die Staats- und Präsidialkanzleien mit ihren nachgeordneten Dienststellen, die Verwaltungen der Landtage, die Rechnungshöfe (Rechnungskammern), die Organe der Verfassungsgerichtsbarkeit der Länder und jede sonstige Landesbehörde, zusammengefasst jedoch diejenigen Behörden, die eine gemeinsame Personalverwaltung haben, gelten als öffentlicher Arbeitgeber<sup>17</sup>. Darüber hinaus gelten jede sonstige Gebietskörperschaft und jeder Verband von Gebietskörperschaften<sup>18</sup> sowie jede sonstige Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts<sup>19</sup> als öffentlicher Arbeitgeber.

Der Gesetzgeber hat für das Schwerbehindertenrecht eine an der Behördenorganisation ausgerichtete fiktionale Abgrenzung des Arbeitgeberbegriffs formuliert, so dass der Arbeitgeberbegriff nicht ausschließlich arbeitsrechtlich als dem Arbeitnehmer gegenüberstehende Vertragspartei zu verstehen ist, sondern ein eigenständiger verwaltungsorganisationsrechtlicher Arbeitgeberbegriff formuliert wurde<sup>20</sup>.

Die teilweise in der Literatur vertretene Auffassung, wonach die im Gesetz vorgenommene Aufzählung nicht abschließend sei und unter Berücksichtigung des Normzwecks auch weitere Institutionen unter den Oberbegriff des öffentlichen Arbeitgebers gefasst werden könnten, weil die den öffentlichen Arbeitgebern zukommende teilhaberechtliche Vorbildfunktion umfassend in allen Bereichen des öffentlichen Lebens realisiert werden sollte<sup>21</sup>, wird durch die Rechtsprechung nicht geteilt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat für den Fall einer Landtagsfraktion entschieden, dass die Aufzählung der als

---

<sup>15</sup> vgl. § 154 SGB IX

<sup>16</sup> vgl. § 154 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX

<sup>17</sup> vgl. § 154 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX

<sup>18</sup> vgl. § 154 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX

<sup>19</sup> vgl. § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX

<sup>20</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 154 Rn. 7

<sup>21</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 154 Rn. 8

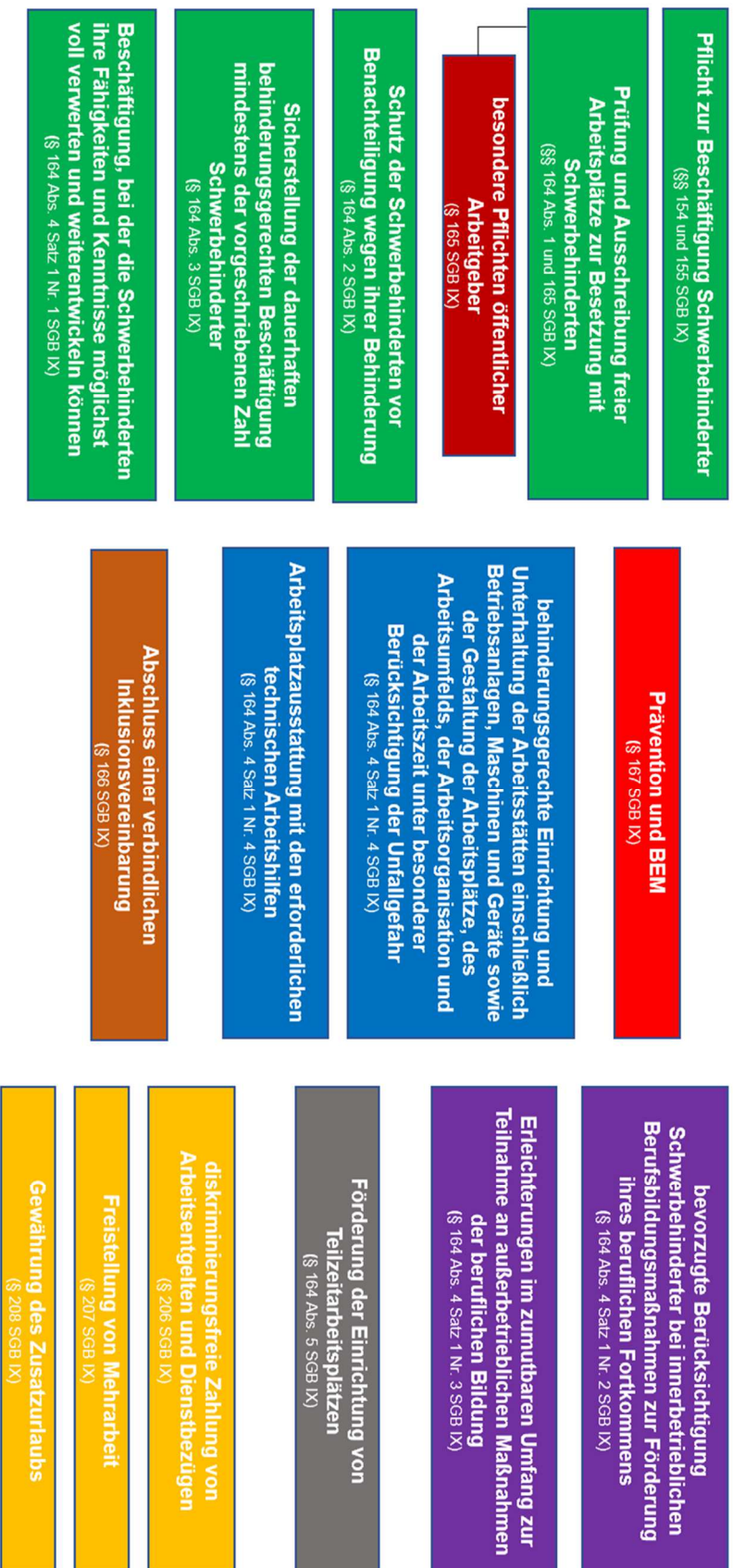
öffentliche Arbeitgeber geltenden Einheiten abschließend ist<sup>22</sup>. Dadurch fallen beispielsweise auch von Gebietskörperschaften beherrschte und privatrechtlich organisierte Kapitalgesellschaften nicht unter die öffentlichen Arbeitgeber.

Neben den für die Arbeitgeber allgemein geltenden Pflichten im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen folgen aus der Zuordnung zu den öffentlichen Arbeitgebern besondere Pflichten in Bezug auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> vgl. BAG-Urteil vom 16.05.2019; Aktenzeichen 8 AZR 315/18

<sup>23</sup> vgl. § 165 SGB IX



**Abbildung 1:** Arbeitgeberpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen<sup>24</sup>

<sup>24</sup> eigene Darstellung

So haben öffentliche Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolgreichen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze zur Vermittlung schwerbehinderter Menschen zu melden<sup>25</sup>. Haben sich schwerbehinderte Menschen um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der BA oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, besteht für die öffentlichen Arbeitgeber die Verpflichtung, diese zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn nicht die fachliche Eignung offensichtlich fehlt<sup>26</sup>.

Der Einordnung als öffentlicher Arbeitgeber kommt somit nicht nur auf Grund der entsprechenden Vorbildwirkung hinsichtlich der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine besondere Bedeutung zu.

### **2.1.2 Altersstruktur der schwerbehinderten Menschen**

Von den in Deutschland lebenden Menschen im erwerbsfähigen Alter waren im Dezember 2019 insgesamt rund sechs Prozent schwerbehindert<sup>27</sup>. Die Zunahme der Anzahl der schwerbehinderten Menschen ist vor allem demografisch durch die Alterung der Bevölkerung bedingt<sup>28</sup>. Ihr Anteil steigt mit zunehmendem Alter der betrachteten Altersgruppen.

---

<sup>25</sup> vgl. § 165 Sätze 1 und 2 SGB IX

<sup>26</sup> vgl. § 165 Sätze 3 und 4 SGB IX

<sup>27</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 6 und Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 13

<sup>28</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 13



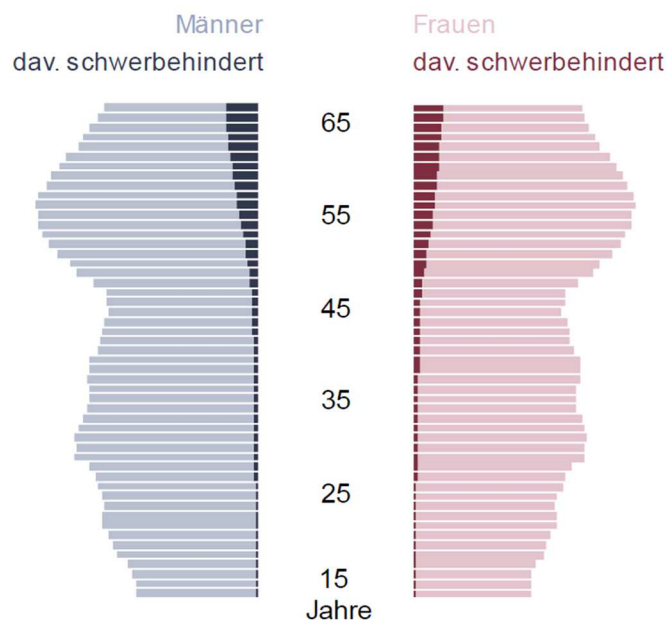
Altersgruppe, in Jahren	1993		2009		2019	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Unter 15	115.022	1,8	123.319	1,7	148.243	1,9
15 bis unter 25	130.708	2,0	160.405	2,3	173.157	2,2
25 bis unter 35	275.719	4,3	210.081	3,0	255.356	3,2
35 bis unter 45	359.191	5,6	417.603	5,9	353.716	4,5
45 bis unter 55	735.750	11,5	874.509	12,3	790.371	10,0
55 bis unter 65	1.589.025	24,9	1.452.236	20,4	1.664.445	21,1
65 und älter	3.178.933	49,8	3.863.529	54,4	4.517.672	57,2
15 bis unter 65	3.090.393	48,4	3.114.834	43,9	3.237.045	41,0
	Diese Anzahl entspricht jeweils einem Anteil an der Bevölkerung dieser Altersgruppe von ... Prozent:					
	5,6		5,8		6,0	
<b>Insgesamt</b>	<b>6.384.348</b>	<b>100,0</b>	<b>7.101.682</b>	<b>100,0</b>	<b>7.902.960</b>	<b>100,0</b>

Daten jeweils zum Stichtag 31.12.; Rundungsdifferenzen.

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2009, 20; 2020a, 19; 2021a; eigene Berechnungen

**Abbildung 2:** Menschen mit Schwerbehinderung nach Alter<sup>29</sup>

Dabei weist die Alterspyramide zum 31. Dezember 2019 jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter aus.



Datenquelle: Statistisches Bundesamt

**Abbildung 3:** Alterspyramide zum 31. Dezember 2019<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 13

<sup>30</sup> Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 6

Betrachtet man die Menschen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren, dann liegt der Anteil der schwerbehinderten Menschen im Jahr 2019 laut IW bei 21,1 Prozent<sup>31</sup>. Dagegen geht die BA in dieser Altersgruppe von einem Anteil schwerbehinderter Menschen von nur rund 13 Prozent aus<sup>32</sup>. Unabhängig von diesem zahlenmäßigen Unterschied schätzt aber auch die BA auf Grund des demografischen Wandels ein, dass sich die Zahl schwerbehinderter Menschen zukünftig weiter erhöhen dürfte<sup>33</sup>.

Vergleicht man die vom IW ermittelten Zahlen der Jahre 2009 und 2019, dann sind die absoluten Zahlen der schwerbehinderten Menschen in allen Stufen einer Schwerbehinderung, welche nach dem Grad der Behinderung (GdB) bemessen werden, gestiegen, während die Relationen dagegen im Wesentlichen unverändert geblieben sind<sup>34</sup>.

Grad der Behinderung (GdB)	2009		2019	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
50	2.170.575	30,6	2.632.239	33,3
60	1.143.002	16,1	1.217.037	15,4
70	791.562	11,1	858.322	10,9
80	861.327	12,1	962.219	12,2
90	369.167	5,2	396.678	5,0
100	1.766.049	24,9	1.836.465	23,2
<b>Insgesamt</b>	<b>7.101.682</b>	<b>100,0</b>	<b>7.902.960</b>	<b>100,0</b>

Quellen: Statistisches Bundesamt, 2012; 2020a; eigene Berechnungen

**Abbildung 4: Menschen mit Schwerbehinderung nach Grad ihrer Behinderung<sup>35</sup>**

Dies stützt die Annahme, wonach primär der demografische Wandel und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft zu dieser Entwicklung beigetragen haben<sup>36</sup>.

<sup>31</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 13

<sup>32</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 6

<sup>33</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 6

<sup>34</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 14

<sup>35</sup> Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 15

<sup>36</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 14

### 2.1.3 Ursachen und Arten von Schwerbehinderungen

Diese Annahme ist auch unter Berücksichtigung der verfügbaren Zahlen zur Entstehung von Schwerbehinderungen berechtigt.

Anzahl der Personen im Jahr 2019, bei mehreren Behinderungen jeweils die schwerste

Ursache der Behinderung	Anzahl	Prozent
Allgemeine Krankheit	7.062.264	89,4
Angeborene Behinderung	257.541	3,3
Arbeitsunfall, Berufskrankheit	55.774	0,7
Verkehrsunfall	30.031	0,4
Häusliche Unfälle und nicht näher bezeichnete Unfälle	26.100	0,4
Anerkannte Kriegsdienst-, Wehrdienst-, Zivildienstbeschädigung	13.192	0,2
Sonstige ungenügend bezeichnete Ursachen	458.058	5,8
<b>Insgesamt</b>	<b>7.902.960</b>	<b>100,0</b>

Rundungsdifferenzen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2020a

#### **Abbildung 5:** Menschen mit Schwerbehinderung nach Ursache ihrer Behinderung<sup>37</sup>

Eine Schwerbehinderung kann angeboren oder die Folge unter anderem eines Unfalls oder einer Krankheit sein<sup>38</sup>. Da jedoch nur rund drei Prozent der Schwerbehinderungen angeboren sind<sup>39</sup>, treten die Ursachen von Schwerbehinderungen regelmäßig erst im Laufe des Lebens der Betroffenen auf. Damit ist das Risiko, im Laufe des Lebens eine Schwerbehinderung zu erleiden, entsprechend hoch, wobei die weit überwiegende Mehrzahl der Schwerbehinderungen durch Krankheiten entsteht<sup>40</sup>. Die weiteren Ursachen für Schwerbehinderungen haben zwar mit einem Anteil von insgesamt rund sieben Prozent<sup>41</sup> nur geringe Bedeutung, jedoch sind sie im Einzelfall ebenso einschneidend für die Betroffenen und entsprechend vielschichtig.

<sup>37</sup> Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 14

<sup>38</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 123

<sup>39</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 14

<sup>40</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 14

<sup>41</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 14

Die Schwerbehinderungen äußern sich in verschiedenen Arten von Behinderungen<sup>42</sup>.



**Abbildung 6:** Arten von Behinderungen<sup>43</sup>

Hierbei treffen oft mehrere Behinderungen zusammen, welche unabhängig voneinander bestehen oder sich in ihren Auswirkungen gegenseitig überschneiden und verstärken können<sup>44</sup>. Zum 31. Dezember 2019 litten ausgehend von der jeweils schwersten Behinderung allein 58 Prozent der schwerbehinderten Menschen an körperlichen und 13 Prozent der schwerbehinderten Menschen an geistigen oder seelischen Behinderungen<sup>45</sup>.

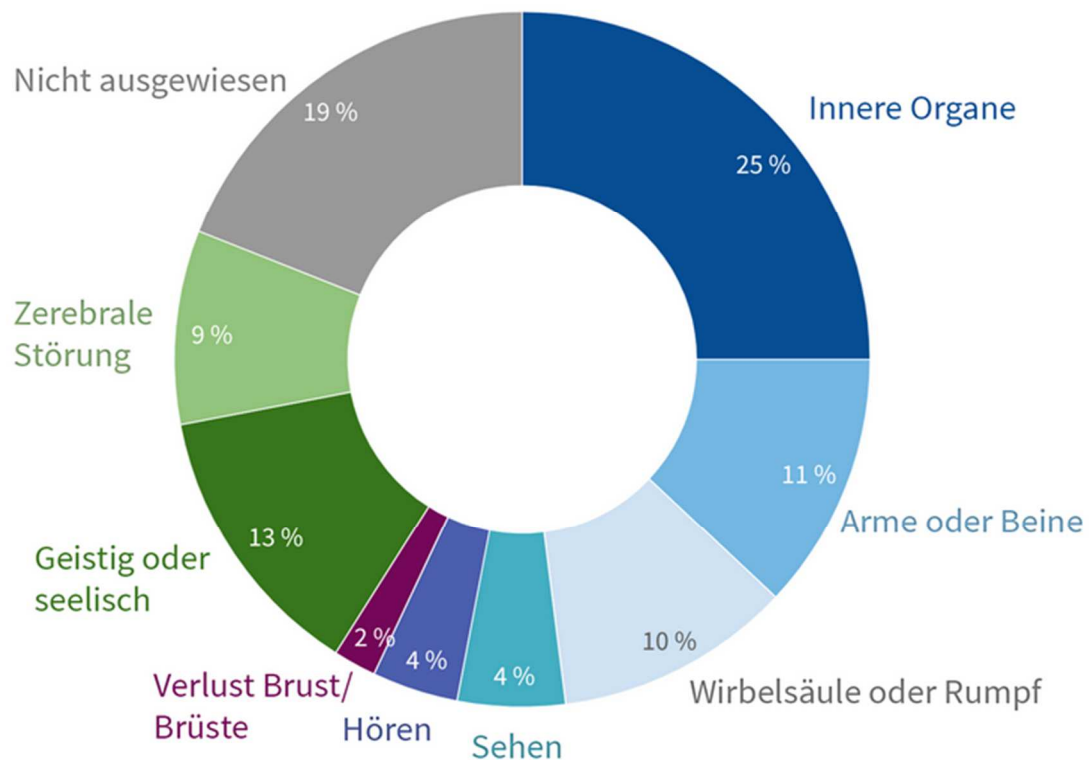
<sup>42</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 125

<sup>43</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 125, eigene Darstellung

<sup>44</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 124

<sup>45</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Statistik der schwerbehinderten Menschen, 2020

# Behinderungsarten 2019



REHADAT 2020  
Quelle: Statistisches Bundesamt

**Abbildung 7:** Anteile von Behinderungsarten<sup>46</sup>

Bei 23 Prozent der schwerbehinderten Menschen war zum 31. Dezember 2019 der höchstmögliche GdB von 100 festgestellt worden<sup>47</sup>.

## 2.1.4 Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

Zur Beschäftigungsquote (Erwerbstätigenquote) liegen nur Daten bis zum Jahr 2017 vor, da das Merkmal der Schwerbehinderung im Mikrozensus nur alle vier Jahre erfragt wird<sup>48</sup>. Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt hat sich seit dem Jahr 1999 von 32,1 Prozent auf 46,9 Prozent im Jahr 2017 erhöht<sup>49</sup>.

<sup>46</sup> Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Statistik der schwerbehinderten Menschen, 2020

<sup>47</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Statistik der schwerbehinderten Menschen, 2020

<sup>48</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 7

<sup>49</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 16

## Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

Jahr	Anzahl der Erwerbstätigen mit Schwerbehinderung	Anteil an allen Menschen mit Schwerbehinderung, in Prozent
1999	968.000	32,1
2003	1.012.000	33,9
2005	1.052.000	35,5
2009	1.208.000	39,4
2013	1.342.000	42,3
2017	1.464.000	46,9

Ursprungsdaten: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt.  
Quelle: BA, 2021b

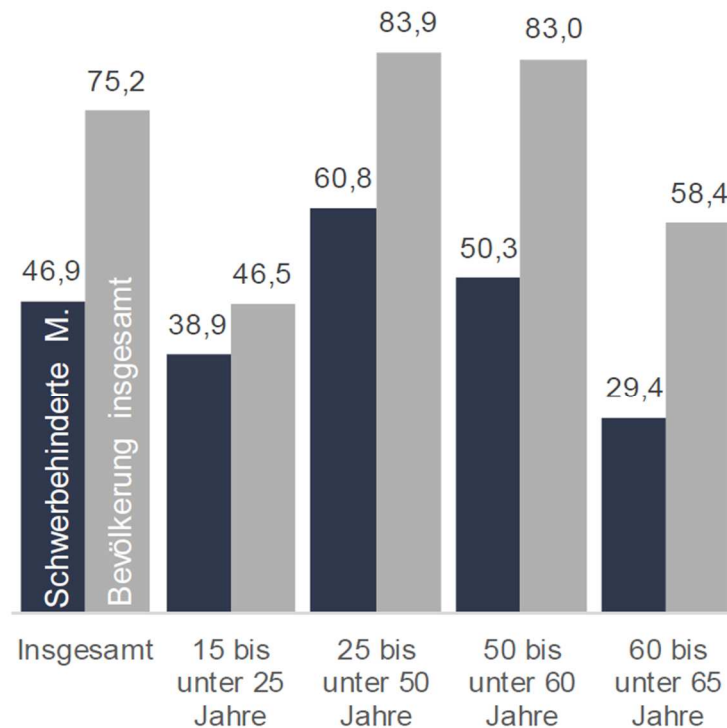
### **Abbildung 8:** Erwerbstätigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung<sup>50</sup>

Gleichwohl zeigt auch eine bis zum Jahr 2017 auf 46,9 Prozent gestiegene Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen einen entsprechenden Nachholbedarf hinsichtlich der Integration schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt auf. Die Beschäftigungsquote der Bevölkerung insgesamt lag im Jahr 2017 mit 75,2 Prozent deutlich über der Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen<sup>51</sup>. Dabei sinkt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen mit zunehmendem Alter<sup>52</sup>.

<sup>50</sup> Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 16

<sup>51</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 7

<sup>52</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 7



Datenquelle: Statistisches Bundesamt

**Abbildung 9:** Erwerbstätigenquoten nach Alter (in Prozent) 2017<sup>53</sup>

Die nach dem SGB IX vorgeschriebene verpflichtende Beschäftigungsquote von 5 Prozent<sup>54</sup> wurde durch die privaten und öffentlichen Arbeitgeber im Jahr 2019 mit insgesamt 4,6 Prozent nicht erreicht<sup>55</sup>. Diese Daten liegen jahresaktuell vor, da die Arbeitgeber jährlich eine entsprechende Meldung vorzunehmen haben<sup>56</sup>.

Im Gegensatz zu den privaten Arbeitgebern, welche mit 4,1 Prozent unter der Pflichtquote blieben, gelang es den öffentlichen Arbeitgebern, die Pflichtquote von 5 Prozent mit einer Quote von 6,5 Prozent zu übertreffen<sup>57</sup>. Hierbei ist jedoch deutlich einschränkend zu berücksichtigen, dass die Erfüllung oder geringfügige Überschreitung der Pflichtquote nicht zur nachhaltigen Integration schwerbehinderter Menschen in dem für die Besetzung der Stellen notwendigen Umfang zu führen geeignet ist. Dies lässt sich bereits aus den Unterschieden hinsichtlich der Beschäftigungsquoten unter den schwerbehinderten Menschen und der Gesamtbevölkerung ableiten, wonach das Angebot an nicht schwerbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt entsprechend geringer ist.

<sup>53</sup> Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 7

<sup>54</sup> vgl. § 154 Abs. 1 SGB IX

<sup>55</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 8

<sup>56</sup> vgl. § 163 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SGB IX

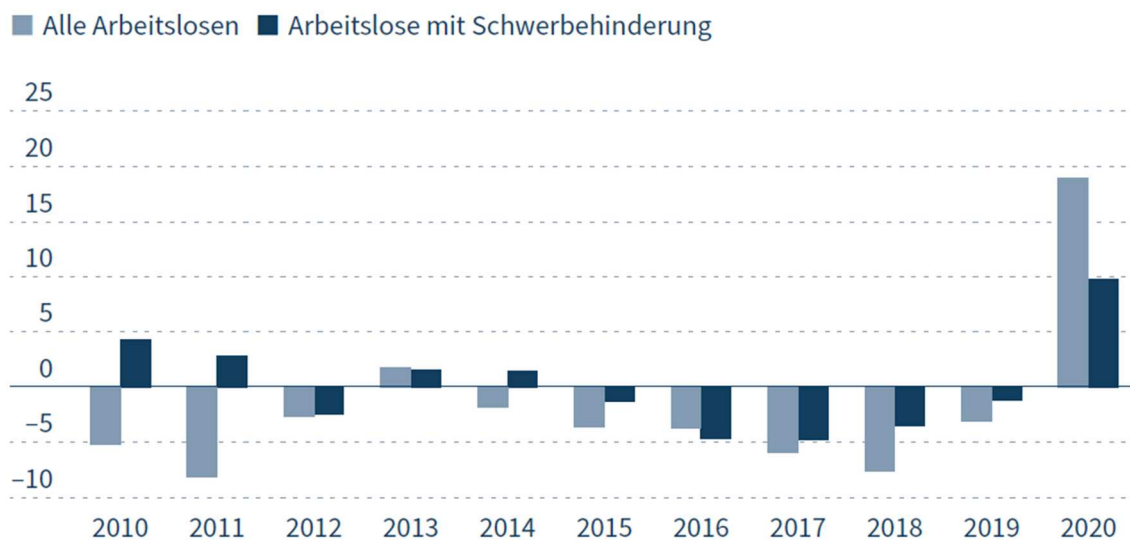
<sup>57</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 8

Das Geschlechterverhältnis unter den schwerbehinderten Arbeitslosen ist nach Einschätzung der BA seit Jahren nahezu konstant, wobei die BA für das Jahr 2020 angibt, dass 40 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen Frauen und 60 Prozent Männer waren und auch die Corona-Pandemie im Jahr 2020 keinen großen Einfluss auf das Geschlechterverhältnis gehabt hat<sup>58</sup>. Allerdings ist im Vergleich zum Jahr 2019 die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Frauen um neun Prozent und die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Männer um zehn Prozent gestiegen<sup>59</sup>.

Insbesondere zeigen die Zahlen der Erwerbslosen aber, dass die öffentlichen Arbeitgeber vermehrt auf die Integration schwerbehinderter Menschen setzen müssen.

In den Jahren 2010 bis 2019 haben die schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu allen Arbeitslosen weniger vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitiert. Vielmehr waren sie früher oder stärker von der Zunahme der Arbeitslosigkeit betroffen<sup>60</sup>.

#### Veränderung der Anzahl der registrierten Arbeitslosen gegenüber dem Vorjahr, in Prozent



Daten: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/gQAKG5SsKC9Rz9t>  
Quelle: BA, 2021c

**Abbildung 10:** Veränderung der Arbeitslosigkeit<sup>61</sup>

<sup>58</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 11

<sup>59</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 11

<sup>60</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 21

<sup>61</sup> Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 21



Lediglich die Jahre 2013 und 2016 bilden eine Ausnahme, da im Jahr 2013 die Arbeitslosigkeit unter den schwerbehinderten Menschen weniger zunahm und im Jahr 2016 die schwerbehinderten Menschen mehr vom Rückgang der Arbeitslosigkeit profitieren konnten.

Im Jahr 2020 hatte die Corona-Pandemie entscheidenden Einfluss auf eine insgesamt gegenteilige Entwicklung, indem sich die Pandemie weniger auf die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen als auf die Arbeitslosigkeit nicht schwerbehinderter Menschen ausgewirkt hat<sup>62</sup>. Dieser Sondereffekt kann nach Einschätzung des IW vor allem darauf zurückzuführen sein, dass die Entwicklung der Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen weniger starken Schwankungen unterliegt, weil schwerbehinderte Menschen etwas seltener in Wirtschaftsbereichen tätig sind, die stärker auf konjunkturelle Entwicklungen reagieren, und die schwerbehinderten Menschen auch wegen des besonderen Kündigungsschutzes weniger stark von Entlassungen betroffen sein könnten<sup>63</sup>. Die BA sieht den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Beschäftigter als einen der zentralen Gründe dafür an, dass sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen im Vergleich zu nicht schwerbehinderten Menschen nicht so stark erhöht hat<sup>64</sup>.

Das Jahr 2020 darf daher nicht über die Nachteile der schwerbehinderten Menschen am ersten Arbeitsmarkt hinwegtäuschen, insbesondere wenn man bedenkt, dass die schwerbehinderten Arbeitslosen regelmäßig über verhältnismäßig gute Qualifikationen verfügen<sup>65</sup>. Im Jahr 2020 konnten durchschnittlich 56 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen einen Berufs- oder Hochschulabschluss vorweisen, wohingegen dies bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen nur auf 46 Prozent zutrifft<sup>66</sup>.

---

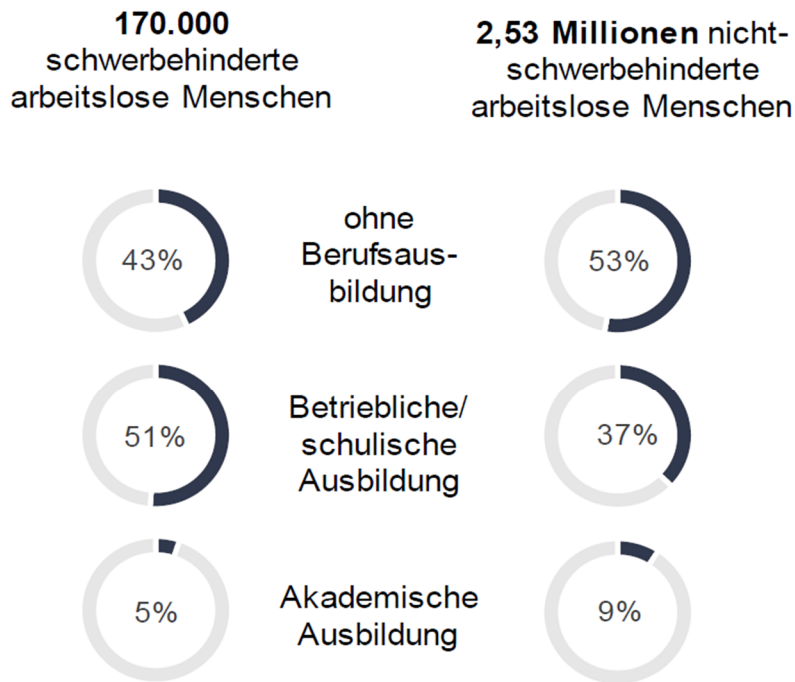
<sup>62</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 10

<sup>63</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 22

<sup>64</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 11

<sup>65</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 20

<sup>66</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 13 und BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: BIH-Jahresbericht 2020 | 2021 Behinderung & Beruf und Soziale Entschädigung, 2021, S. 62



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

**Abbildung 11:** Anteile der Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt 2020)<sup>67</sup>

Dennoch haben es arbeitslose schwerbehinderten Menschen schwerer als nicht schwerbehinderten Arbeitslose, eine Beschäftigung aufzunehmen<sup>68</sup>. Daher verblieben auch 41 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen länger als ein Jahr in der Arbeitslosigkeit, während die nicht schwerbehinderten Arbeitslosen nur zu 30 Prozent von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren<sup>69</sup>. Somit haben schwerbehinderte Menschen auch bei insgesamt positiver Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt noch immer geringere Chancen, eine Beschäftigung zu finden, die ihren Qualifikationen entspricht<sup>70</sup>, obwohl sich der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften stetig erhöht<sup>71</sup>.

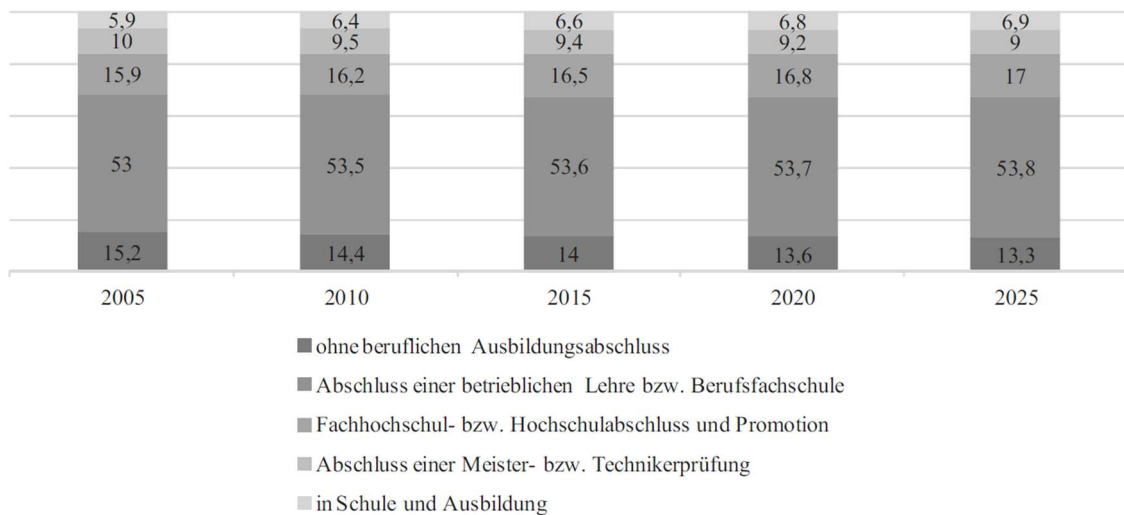
<sup>67</sup> Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 13

<sup>68</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020, 2021, S. 14

<sup>69</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: BIH-Jahresbericht 2020 | 2021 Behinderung & Beruf und Soziale Entschädigung, 2021, S. 62

<sup>70</sup> vgl. Allianz zur Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen: Schwerpunkte für die künftige Arbeit der Allianz Arbeit + Behinderung, Abschlusserklärung der Chefkonferenz 2015, 2015, S. 2

<sup>71</sup> vgl. Schreiner, Mario: Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten, 2017, S. 30



**Abbildung 12:** Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationen, Anteile in %<sup>72</sup>

Daher ist zu hinterfragen, inwieweit lediglich die durch die Schwerbehinderung bestehenden Beeinträchtigungen objektiv der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen entgegenstehen oder die Gründe auch in der subjektiven Einstellung gegenüber schwerbehinderten Menschen liegen können. Im Jahr 2019 litt nur knapp ein Viertel der schwerbehinderten Menschen unter sehr schweren Beeinträchtigungen, welche die Feststellung eines GdB von 100 zur Folge hatten<sup>73</sup>.

Allerdings schließt selbst ein GdB von 100 die Integration eines schwerbehinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt objektiv nicht von vornherein aus. Auch die Bundesregierung sieht laut ihrer im November 2018 beschlossenen Fachkräftestrategie wertvolle Potentiale in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen<sup>74</sup>. Nicht zuletzt fordert jedoch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), dass jeder Mensch mit Behinderung entsprechend seinem individuellen Leistungsvermögen durch passgenaue Leistungen und Förderung die für ihn größtmögliche Teilhabe am Arbeitsleben erreichen und damit seinen Lebensunterhalt verdienen können soll<sup>75</sup>. Dieses Ziel wird auch im Nationalen Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) vom 28.06.2016 (NAP 2.0) formuliert<sup>76</sup>, wobei sich der NAP 2.0 entsprechend

<sup>72</sup> Schreiner, Mario: Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten, 2017, S. 30

<sup>73</sup> vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane / Kurtenacker, Andrea / Schmidt, Jörg: Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen, 2021, S. 14

<sup>74</sup> vgl. Bundesregierung: Fachkräftestrategie der Bundesregierung, 2018, S. 4

<sup>75</sup> vgl. Art. 27 Abs. 1 UN-BRK

<sup>76</sup> vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), 2016, S. 25

den Vorgaben der UN-BRK auf die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt außerhalb der WfbM konzentriert. Dies zeigen auch die im NAP 2.0 aufgeführten Maßnahmen<sup>77</sup>.

Insbesondere für Menschen mit schweren und wahrnehmbaren Beeinträchtigungen hat die Teilhabe an Erwerbsarbeit eine hohe Bedeutung, weil die Erwerbstätigkeit den öffentlich sichtbaren Beleg für Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft darstellt und statt Defiziten individuelles Können sichtbar macht<sup>78</sup>. Dennoch garantiert auch die Beteiligung an Erwerbsarbeit nicht automatisch gesellschaftliche Teilhabe und Zugehörigkeit<sup>79</sup>.

## 2.2 Schwerbehinderte Menschen in der Gesellschaft

Vielmehr setzt die Integration der schwerbehinderten Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt und auch bei einem öffentlichen Arbeitgeber voraus, dass eine entsprechende grundsätzliche Bereitschaft zur Integration schwerbehinderter Menschen besteht. Der NAP 2.0 sieht daher unter anderem eine Sensibilisierung der Arbeitgeber sowie auch der Träger der Arbeitsvermittlung und Eingliederung als notwendig an<sup>80</sup>. Beispielsweise ist aus den Stellenbesetzungsverfahren des Sozialgerichts Leipzig seit dem 1. Juli 2018 kein Fall bekannt, in welchem ein schwerbehinderter Mensch durch die BA oder einen anderen Träger der Arbeitsvermittlung zur Bewerbung vermittelt wurde, obwohl die ausgeschriebenen Stellen grundsätzlich für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Dabei zählen schon zu den gesetzlich normierten Aufgaben der BA unter anderem die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in WfbM Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt<sup>81</sup> und die Förderung der Teilhabe bestimmter Gruppen schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt<sup>82</sup>, aber auch die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen<sup>83</sup>.

---

<sup>77</sup> vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), 2016, S. 25-33

<sup>78</sup> vgl. Schreiner, Mario: Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten, 2017, S. 68

<sup>79</sup> vgl. Schreiner, Mario: Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten, 2017, S. 69

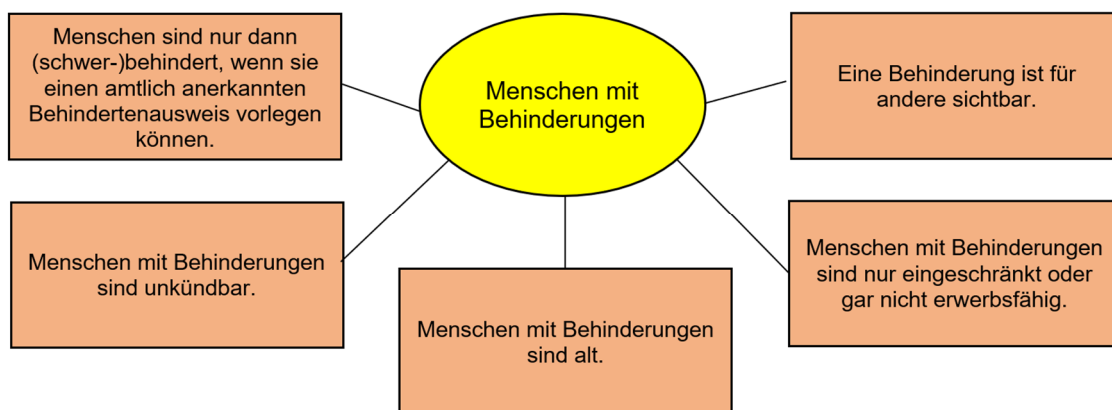
<sup>80</sup> vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), 2016, S. 25 f.

<sup>81</sup> vgl. § 187 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX

<sup>82</sup> vgl. § 187 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX

<sup>83</sup> vgl. § 187 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX

Es stellt sich die Frage, aus welchen Gründen, auch öffentliche, Arbeitgeber die Einstellung schwerbehinderter Menschen scheuen. Neben fehlenden Kenntnissen über spezielle Eingliederungshilfen bestehen offensichtlich Informations- und vor allem Wahrnehmungsdefizite hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten, der Leistungsfähigkeit und der Belastbarkeit von Menschen mit Behinderungen<sup>84</sup>. Hinzu kommt, dass generelle Vorbehalte und Befürchtungen, wie beispielsweise hohe Ausfallzeiten oder schwierige Kündigung, sowie oftmals latente Vorurteile und negative Einstellungen die Sichtweise in vielen Unternehmen auf Menschen mit Behinderungen bestimmen, wobei insgesamt Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen mit besonderen Problemen der Akzeptanz zu kämpfen haben und sich oft für ihre Beeinträchtigungen, zum Beispiel im Kollegenkreis, rechtfertigen müssen oder sich mit Unterstellungen mangelnder Leistungsbereitschaft konfrontiert sehen<sup>85</sup>. Im Alltag und auch dem Erwerbsleben begegnen Menschen mit Behinderungen weit verbreiteten Vorurteilen und Irrtümern, welche jedoch kaum hinterfragt werden und häufig gar nicht oder nur zum Teil zutreffen<sup>86</sup>.



**Abbildung 13:** Vorurteile über Menschen mit Behinderungen<sup>87</sup>

Dabei verlangt schon die UN-BRK, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um in der gesamten Gesellschaft das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen sowie die Achtung ihrer Rechte zu fördern, Klischees und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen zu bekämpfen und das Bewusstsein für ihre Fähigkeiten zu fördern<sup>88</sup>. Dennoch tragen fehlende Kenntnisse über Behinderungen und Vorbehalte

<sup>84</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen: Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013, S. 7

<sup>85</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen: Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013, S. 7

<sup>86</sup> vgl. Rauch, Angela / Reims, Nancy: Inklusion ins Erwerbsleben: Niemand darf wegen einer Behinderung benachteiligt werden, 2020, S. 6 f.

<sup>87</sup> vgl. Rauch, Angela / Reims, Nancy: Inklusion ins Erwerbsleben: Niemand darf wegen einer Behinderung benachteiligt werden, 2020, S. 6 f., eigene Darstellung

<sup>88</sup> vgl. Art. 8 UN-BRK und Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), 2016, S. 219 f.

gegenüber Menschen mit Behinderungen dazu bei, dass deren Fachkräftepotenzial oftmals nicht erkannt und genutzt wird<sup>89</sup>. Insofern ist auch der Wert der im Rahmen des NAP 2.0 durch die Bundesregierung getroffenen Einschätzung, wonach das Thema mittlerweile in der Mitte der Gesellschaft angekommen sei<sup>90</sup>, kritisch zu hinterfragen.

Im Freistaat Sachsen wurde zum Beispiel zwar das Sächsische Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (SMJusDEG) geschaffen, bei den entsprechenden die Gleichstellung betreffenden Themen spielen Menschen mit Behinderungen jedoch keine Rolle<sup>91</sup>. Vielmehr konzentriert sich das SMJusDEG auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt<sup>92</sup>. Dagegen sind die Belange der Menschen mit Behinderungen allein dem Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt übertragen<sup>93</sup>.

Noch im Jahr 2016 durch den Sozialverband Deutschland gesammelte Beispiele zeigen, welche Barrieren seinerzeit schon hinsichtlich der grundlegenden Teilnahme schwerbehinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben bestanden. Diese betrafen unter anderem die Kommunikation mit Behörden, die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs, das Abheben von Bargeld oder das Bezahlen an Selbstzahler-Terminals bis hin zur fehlenden Akzeptanz eines Assistenzhundes zur Erledigung der Einkäufe oder Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen<sup>94</sup>. Im letztgenannten Beispiel war der schwerbehinderte Mensch nicht nur wegen seines Assistenzhundes abgewiesen, sondern sogar verbal angegriffen worden<sup>95</sup>.

Der Vierte Gemeinsame Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages aus dem September 2021 zeigt, dass Menschen mit Behinderungen auch aktuell noch mit Ausgrenzung zu kämpfen haben. Dies betrifft

---

<sup>89</sup> vgl. Allianz zur Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen: Schwerpunkte für die künftige Arbeit der Allianz Arbeit + Behinderung, Abschlusserklärung der Chefkonferenz 2015, 2015, S. 2

<sup>90</sup> vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), 2016, S. 220

<sup>91</sup> vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung: Aufgaben und Organisation: Gleichstellung, Antidiskriminierung und Gewaltschutz, 2022 und Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung: Gleichstellungsportal, 2022 sowie Teil A Tz. IV des Beschlusses der Sächsischen Staatsregierung über die Abgrenzung der Geschäftsbereiche der Staatsministerien vom 02.09.2021

<sup>92</sup> vgl. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung: Gleichstellungsportal, 2022

<sup>93</sup> vgl. Teil A Tz. VIII Nr. 8 des Beschlusses der Sächsischen Staatsregierung über die Abgrenzung der Geschäftsbereiche der Staatsministerien vom 02.09.2021

<sup>94</sup> vgl. Sozialverband Deutschland e.V.: So leben wir wirklich! Unser Alltag mit Barrieren, 2016, S. 1-4

<sup>95</sup> vgl. Sozialverband Deutschland e.V.: So leben wir wirklich! Unser Alltag mit Barrieren, 2016, S. 3

überdurchschnittlich häufig den Bereich der Gesundheitsversorgung sowie den Zugang zu öffentlichen Gesundheits- und Sozialleistungen, den Zugang zu privaten Gütern und Dienstleistungen, insbesondere im Einzelhandel, der Gastronomie und der Personenbeförderung, im Bereich des Wohnens, in Bildungseinrichtungen einschließlich Kindertageseinrichtungen, im Bereich der Schule, im Zusammenhang mit der Justiz sowie selbst beim Kontakt mit Behörden und digitalen Angeboten, wobei häufig das Fehlen von Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen, die verwehrt Kostenübernahme oder die Verweigerung von Leistungen bemängelt wird<sup>96</sup>. Dies führt bis zur Verweigerung der Mitnahme notwendiger Assistenzhunde beim Besuch von Kinos, Theatern, Gaststätten und Einzelhandel, aber auch bei Arztbesuchen, unter Verweis auf Hygienevorschriften oder auf andere Kunden, die sich durch die Mitnahme gestört fühlen könnten<sup>97</sup>. Werden die für die schwerbehinderten Menschen notwendigen Vorkehrungen tatsächlich getroffen, dann erfolgt unter Umständen die Erhebung entsprechend höherer Kosten von den Betroffenen<sup>98</sup>. Zudem wird die Umsetzung angemessener Vorkehrungen teilweise als zu aufwendig oder kompliziert angesehen und daher nicht durchgeführt, mit der Folge, dass beispielsweise Kinder mit Behinderungen nicht auf von Kindertageseinrichtungen oder Schulen durchgeführte Ausflüge oder Fahrten mitgenommen werden<sup>99</sup>. Aus dem Bereich der Justiz werden gegen den Willen der Betroffenen gerichtlich angeordnete gesetzliche Betreuungen beklagt<sup>100</sup>.

Auch der Sozialverband VdK Deutschland e.V. kritisiert unter Bezugnahme auf diesen Bericht eine Verfestigung der Ausgrenzung der Menschen mit Behinderungen und führt dabei als Beispiele unter anderem Rückschritte im Zuge der Digitalisierung, aber auch

---

<sup>96</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland - Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen: Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, 2021, S. 240 und 248

<sup>97</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland - Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen: Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, 2021, S. 248

<sup>98</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland - Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen: Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, 2021, S. 248

<sup>99</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland - Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen: Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, 2021, S. 249

<sup>100</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland - Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen: Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, 2021, S. 240

Benachteiligungen beim Abschluss von Versicherungen gegen persönliche Lebensrisiken an<sup>101</sup>.

Menschen mit Behinderungen scheinen als Faktor für erhöhten Aufwand und entsprechend erhöhte Kosten wahrgenommen zu werden, ohne dass der Nutzen deren Integration in die Gesellschaft gesehen wird. Selbst bei Arbeitgebern des Gesundheits- und Sozialwesens werden Menschen mit Behinderungen in der Regel nur dann als stabile Einnahmequelle und verlässliches Umsatzpotential angesehen, wenn sie Kunden sind, wohingegen behinderte Arbeitnehmer als Kostenfaktor bewertet werden<sup>102</sup>.

Zwar lassen sich in der Wahrnehmung der Politik und teilweise der Öffentlichkeit deutliche Fortschritte und Verbesserungen feststellen, da es gelungen ist, das Thema der Akzeptanz von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben stärker öffentlich sichtbar zu machen, jedoch stehen dagegen die Erfahrungen schwerbehinderter Menschen von Ausgrenzung, erlebter sozialer Degradierung, mangelnder Anerkennung und mangelnden Respekts, wobei dies teilweise auch auf eine geschärfte Sensibilität und Wahrnehmung sowie ein gestiegenes Selbstbewusstsein der betroffenen Menschen zurückzuführen ist<sup>103</sup>. Im Arbeitsleben zeigen sich schwerbehinderte Menschen regelmäßig leistungsbereiter als ihre nicht behinderten Kollegen und sind dabei Neid und Missgunst der nicht behinderten Kollegen ausgesetzt, weil die Schwerbehinderung vermeintliche Vorteile, wie zum Beispiel mehr Urlaub oder einen besonderen Kündigungsschutz, bringt<sup>104</sup>.

Eine im Auftrag des Aktion Mensch e.V. durchgeführte und im April 2021 herausgegebene Studie, in deren Rahmen 1.001 in Deutschland lebende Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung zu zentralen Alltagsherausforderungen befragt wurden, hat gezeigt, dass die schwerbehinderten Menschen als die größten Herausforderungen in den letzten fünf Jahren den Umgang und das Verhalten der Ämter und Behörden mit und gegenüber schwerbehinderten Menschen, die Teilhabe am Arbeitsleben, das Angebot an Fortbewegungsmitteln und die generelle Thematik der Mobilität sowie themenfeldübergreifend Probleme des gesellschaftlichen Miteinanders und der ungleichen

---

<sup>101</sup> vgl. Sozialverband VdK Deutschland e.V.: Ausgrenzung verfestigt sich: VdK fordert klaren gesetzlichen Rückhalt für mehr Inklusion, 2021

<sup>102</sup> vgl. von Eisenhart Rothe, Anna: Würden Sie einen behinderten Kollegen einstellen? – Mitarbeiter mit Behinderungen, 2021, S. 47


<sup>103</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen: Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013, S. 36

<sup>104</sup> vgl. von Eisenhart Rothe, Anna: Würden Sie einen behinderten Kollegen einstellen? – Mitarbeiter mit Behinderungen, 2021, S. 48



Teilhabegerechtigkeit sehen, woraus sich Forderungen nach einer gerechten Gesellschaft und einem wertschätzenden Miteinander ergeben haben<sup>105</sup>.

Frage: In welchen Bereichen des Lebens haben Sie persönlich in den letzten fünf Jahren die größten Schwierigkeiten / Herausforderungen in Bezug auf das Thema Schwerbehinderung erfahren? Bitte bringen Sie die Bereiche in eine Rangfolge.

Rang		Veränderung zu 2014
1	 Ämter und Behörden (zum Beispiel Integrationsamt, Sozialamt, Versorgungsamt und weitere)	=
2	 Beruf	=
3	 Beförderung / Mobilität / Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel	=
4	 Freizeitgestaltung (Freizeit- und Sporteinrichtungen, kulturelle Einrichtungen und weitere)	=
5	 Öffentliche Einrichtungen (zum Beispiel Einkaufsstätten, öffentliche Toiletten und weitere)	=
6	 Wohnsituation	+1
7	 Krankenhäuser / medizinische Versorgung / Krankenkassen	-1
8	 Studium / Ausbildung	=
9	 Schule	=
10	 Kita	=

Basis: Alle Befragten, die selbst eine Schwerbehinderung haben (2014: n=763; 2021: n=1.001)

Die Veränderungen der Platzierung im Vergleich zu 2014 ergeben sich aus der Häufigkeit der Auswahl der Lebensbereiche.

**Abbildung 14:** Platzierung der Bereiche des alltäglichen Lebens im Jahr 2021 und Vergleich zum Jahr 2014<sup>106</sup>

Im Alltag sehen die befragten schwerbehinderten Menschen häufig Probleme im gesellschaftlichen Miteinander und auf zwischenmenschlicher Ebene<sup>107</sup>. Demnach haben die Befragten über die verschiedensten Bereiche des alltäglichen Lebens hinweg den Wunsch nach einem besseren Verständnis für die jeweiligen Beeinträchtigungen geäußert, wobei viele der Befragten bereits in unterschiedlichen Situationen ausgrenzende

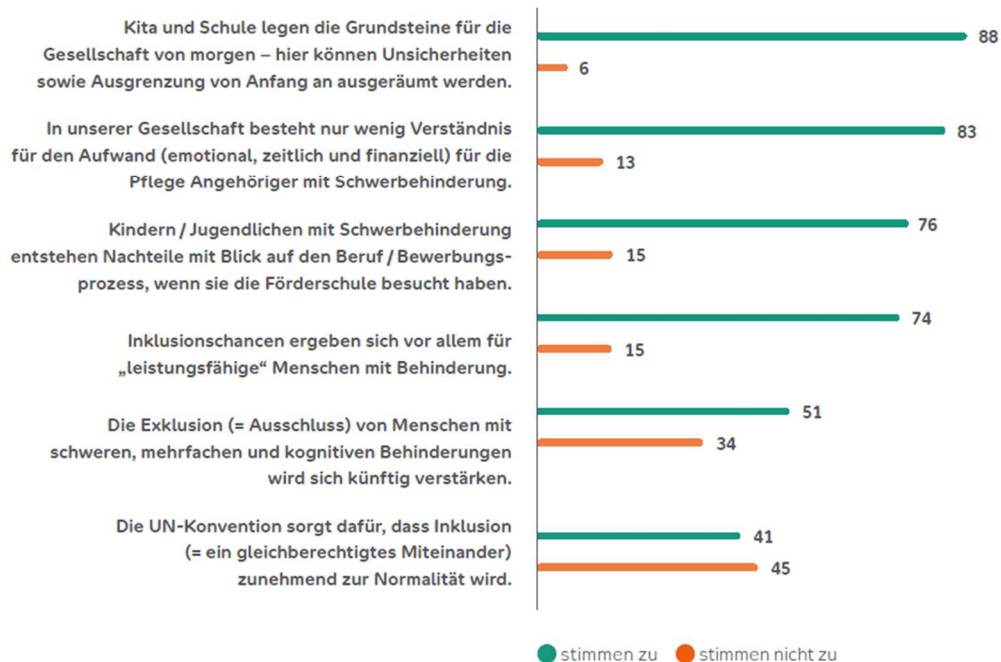
<sup>105</sup> vgl. Aktion Mensch e.V.: Zentrale Herausforderungen im Alltag aus Sicht von Menschen mit Schwerbehinderung: Studie zu Handlungsansätzen für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe, 2021, S. 6

<sup>106</sup> Aktion Mensch e.V.: Zentrale Herausforderungen im Alltag aus Sicht von Menschen mit Schwerbehinderung: Studie zu Handlungsansätzen für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe, 2021, S. 15

<sup>107</sup> vgl. Aktion Mensch e.V.: Zentrale Herausforderungen im Alltag aus Sicht von Menschen mit Schwerbehinderung: Studie zu Handlungsansätzen für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe, 2021, S. 7

Erfahrungen gemacht haben und insoweit die Gesellschaft allgemein in der Verantwortung sehen<sup>108</sup>.

Frage: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zum Thema Schwerbehinderung und Inklusion zu?



Darstellung in Prozent | Basis: Alle Befragten (n=1.001)

**Abbildung 15:** Einschätzungen zum Thema Inklusion<sup>109</sup>

Schon diese kurze Bestandsaufnahme legt nahe, dass ein erfolgversprechender Ansatz für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt auch bei einem öffentlichen Arbeitgeber zunächst vor allem in der Gesellschaft gesucht werden muss.

### 3 Theoretische Ansätze für die Integration schwerbehinderter Menschen

Die Integration schwerbehinderter Menschen setzt zunächst ein Verständnis von Schwerbehinderung und Integration voraus. Darüber hinaus erfordert die Integration schwerbehinderter Menschen ein geeignetes Vorgehen.

<sup>108</sup> vgl. Aktion Mensch e.V.: Zentrale Herausforderungen im Alltag aus Sicht von Menschen mit Schwerbehinderung: Studie zu Handlungsansätzen für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe, 2021, S. 7

<sup>109</sup> Aktion Mensch e.V.: Zentrale Herausforderungen im Alltag aus Sicht von Menschen mit Schwerbehinderung: Studie zu Handlungsansätzen für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe, 2021, S. 13

### 3.1 Grundlagen zur Schwerbehinderung

Am Beginn der Erarbeitung der theoretischen Ansätze für die Integration schwerbehinderter Menschen steht die Auseinandersetzung mit den Grundlagen der Schwerbehinderung.

#### 3.1.1 Begriff der Behinderung

Der Begriff der Behinderung wird im SGB IX definiert. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderten Menschen.

Danach sind Menschen mit Behinderungen Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können<sup>110</sup>. Eine solche Beeinträchtigung ist gegeben, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht<sup>111</sup>. Demnach geht der Gesetzgeber von einer regelwidrigen Funktionsstörung aus, die durch eine Hilfestellung ausgeglichen werden soll<sup>112</sup>. Da der Gesetzgeber damit jedoch ausdrücklich vorsieht, dass eine Abweichung vom lebensalterstypischen Zustand zugrunde gelegt werden muss, fallen ältere Menschen, die erfahrungsgemäß generell alterstypische Einschränkungen aufweisen, nicht unter den Begriff der Behinderung<sup>113</sup>. Vielmehr ist unter dem für das jeweilige Lebensalter untypischen Zustand der Verlust oder die Beeinträchtigung von normalerweise in dieser Altersgruppe vorhandenen körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder seelischer Gesundheit zu verstehen<sup>114</sup>.

Der Begriff der Behinderung wurde durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) neu definiert<sup>115</sup>. Er soll davon ausgehen, dass eine Behinderung nicht der Grund dafür ist, dass Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen eingeschränkt sind, sondern diese erst dadurch zu einer Benachteiligung führt, dass objektive Umweltbedingungen, beispielweise eine Treppe für einen Rollstuhlfahrer, oder Einstellungen von Menschen, zum Beispiel Ekelgefühle nicht behinderter Menschen beim Anblick geistig

---

<sup>110</sup> vgl. § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

<sup>111</sup> vgl. § 2 Abs. 1 Satz 2 SGB IX

<sup>112</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 343

<sup>113</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 6

<sup>114</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Haupt-fürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 122 und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 152 Rn. 5

<sup>115</sup> vgl. Art. 1 BTHG

schwerstbehinderter Menschen, wegen des Zusammentreffens mit behinderten Menschen Teilhabebarrieren schaffen<sup>116</sup>. Der gesetzlich normierte Begriff der Behinderung zielt vielmehr darauf ab, die objektiven und subjektiven Hindernisse für die Teilhabe behinderter Menschen zu beseitigen und auf diese Weise Teilhabe zu ermöglichen, da nicht Behinderung allein, sondern erst deren Zusammentreffen mit Barrieren zu einer Benachteiligung führt<sup>117</sup>. Maßgeblich ist damit nicht die Beeinträchtigung selbst, sondern deren Auswirkungen in einem oder mehreren Lebensbereichen, mithin Behinderung individuell sowie situations- und umfeldabhängig verstanden wird<sup>118</sup>. Der durch das BTHG neu definierte Begriff der Behinderung basiert auf dem internationalen Behindertenbegriff der UN-BRK<sup>119</sup>, welcher stärker auf soziale Beeinträchtigungen abstellt<sup>120</sup>. Damit nähert sich das deutsche Recht dem Behinderungsbegriff der UN-BRK<sup>121</sup> zumindest an<sup>122</sup>.

### 3.1.2 Begriff der Schwerbehinderung

Das Vorliegen einer Schwerbehinderung erfordert über die Behinderung hinaus, dass ein GdB von mindestens 50 vorliegt und der Betroffene seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder seine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne der Beschäftigungspflicht<sup>123</sup> im Geltungsbereich des SGB IX hat<sup>124</sup>. Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass Menschen mit Behinderungen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen einer Schwerbehinderung<sup>125</sup> vorliegen, den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne der Beschäftigungspflicht<sup>126</sup> nicht erlangen oder nicht behalten können<sup>127</sup>. Diese Regelungen ergänzen den Behindertenbegriff um das Merkmal der Schwerbehinderung für die Anwendung des Schwerbehindertenrechts<sup>128</sup>.

---

<sup>116</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 343

<sup>117</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 343

<sup>118</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Haupt-fürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 122

<sup>119</sup> vgl. Art. 1 Abs. 2 UN-BRK

<sup>120</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 343 f.

<sup>121</sup> vgl. Art. 1 Abs. 2 UN-BRK

<sup>122</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Haupt-fürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 122

<sup>123</sup> vgl. § 156 SGB IX

<sup>124</sup> vgl. § 2 Abs. 2 SGB IX

<sup>125</sup> vgl. § 2 Abs. 2 SGB IX

<sup>126</sup> vgl. § 156 SGB IX

<sup>127</sup> vgl. § 2 Abs. 3 SGB IX

<sup>128</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 343

Die Schwerbehinderung wird von der Behinderung durch den GdB abgegrenzt, welcher auf Grundlage einer Funktionsbeeinträchtigung zuerkannt und entsprechend der gesetzlichen Regelung in Zehnerstufen von 20 bis 100<sup>129</sup> abgebildet wird<sup>130</sup>. Damit bildet der GdB einen objektiven Indikator für eine Aussage zum Umfang der Funktionsbeeinträchtigung<sup>131</sup>. Diese gesetzliche Aufteilung des Behindertenbegriffs in Behinderung und Schwerbehinderung ist für eine geordnete und einheitliche staatliche Förderung der Betroffenen notwendig<sup>132</sup>.

### 3.1.3 Verständnis von Behinderung und Schwerbehinderung

Das Problem des gesetzlich definierten Behindertenbegriffs und der Klassifizierung in behinderte und schwerbehinderte Menschen besteht darin, dass die sozialen Aspekte vernachlässigt werden, weshalb die gesetzliche Begriffsdefinition auch kritisch betrachtet werden kann, da sie Menschen mit Behinderungen in Stufen einteilt und ihnen damit eine in Stufen eingeteilte Bedürftigkeit unterstellt, obwohl die Behinderung das Ergebnis der persönlichen Lebensumstände ist<sup>133</sup>.

Zum Teil wird bereits die Differenzierung in behinderte und schwerbehinderte Menschen als falsch angesehen, weil lediglich pauschal die Person als eingeschränkt angesehen wird, deren Eingliederung in das soziale, berufliche oder gesellschaftliche Umfeld durch physische oder psychische Beeinträchtigungen erschwert oder bedroht ist<sup>134</sup>. Auch wird bemängelt, dass der GdB als Kriterium für die Feststellung der Schwere der Behinderung ausschließlich die Gesundheitsstörung beurteilt und keine Rückschlüsse auf das Ausmaß der Leistungsfähigkeit zulässt<sup>135</sup>. Vielmehr werden die Behinderungen nicht als medizinisches Problem, sondern vorrangig als ein Resultat politischer Entscheidungen und gesellschaftlicher Vorgänge und Verhaltensweisen angesehen<sup>136</sup>.

---

<sup>129</sup> vgl. § 152 Abs. 1 Sätze 5 und 6 SGB IX

<sup>130</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 6

<sup>131</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 6

<sup>132</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 9

<sup>133</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 9

<sup>134</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 6 f.

<sup>135</sup> vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen: Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013, S. 18 und Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 7

<sup>136</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 7 f.

Daher wird durchaus die Auffassung vertreten, dass der gesetzliche Behindertenbegriff um die sozialen und politischen Entscheidungen zu ergänzen ist. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte (BAGH) hatte bereits im Jahr 2002 das inhaltliche Problem der gesetzlichen Begriffsdefinition aufgeworfen und eine Alternativdefinition vorgeschlagen, wonach als Behinderung jede Verhaltensweise, Maßnahme oder Struktur verstanden werden sollte, die Menschen mit nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen Lebensmöglichkeiten nimmt, beschränkt oder erschwert<sup>137</sup>.

Die Auseinandersetzung mit dem Behindertenbegriff macht deutlich, dass diverse Nachteilsausgleiche auf soziale Faktoren abzielen und daher die Berücksichtigung einer gesellschaftlichen und sozialen Barrierefreiheit mehr in den Fokus genommen werden muss<sup>138</sup>. Die gesetzliche Begriffsdefinition ist jedoch nicht aus der Perspektive eines behinderten Menschen erfolgt, obwohl dies realistischer, umfangreicher und bedürfnisorientierter sein könnte<sup>139</sup>.

Auch in der Sozialwissenschaft ist der Begriff der Behinderung daher umstritten, wobei gegen die Verwendung des Begriffs unter anderem vorgebracht wird, dass er zur Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen führt, ein gesellschaftliches Problem den betroffenen Menschen zuschreibt und zu viele unterschiedliche Phänomene umfasst<sup>140</sup>. Schon zwei Beispiele zeigen, dass der Behindertenbegriff unterschiedlich beschrieben werden kann. So wird eine Behinderung einerseits als eine dauerhafte und sichtbare Abweichung im körperlichen, geistigen oder seelischen Bereich, der allgemein ein entschieden negativer Wert zugeschrieben wird, verstanden, wobei das Merkmal der Dauerhaftigkeit die Behinderung von der Krankheit unterscheidet und die Sichtbarkeit im weitesten Sinne das Wissen anderer Menschen um die Abweichung ist<sup>141</sup>. Danach ist ein Mensch behindert, wenn eine unerwünschte Abweichung von wie auch immer definierten Erwartungen vorliegt und deshalb die soziale Reaktion auf ihn negativ ist<sup>142</sup>. Eine weitere Definition beschreibt Behinderungen als nicht terminierbare, negativ bewertete

---

<sup>137</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 9

<sup>138</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 9

<sup>139</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 9

<sup>140</sup> vgl. Klaus, Hans / von Kajdacsy, Sylvia / Haverbier, Jana: Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, 2015, S. 26

<sup>141</sup> vgl. Cloerkes, Günther: Soziologie der Behinderten: Eine Einführung, 2007, S. 8 und Klaus, Hans / von Kajdacsy, Sylvia / Haverbier, Jana: Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, 2015, S. 22

<sup>142</sup> vgl. Cloerkes, Günther: Soziologie der Behinderten: Eine Einführung, 2007, S. 8 und Klaus, Hans / von Kajdacsy, Sylvia / Haverbier, Jana: Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, 2015, S. 22

Abweichungen von generalisierten Wahrnehmungs- und Verhaltensanforderungen, die sich aus der Interaktion von körpergebundenen Relikten eines Schädigungsprozesses mit sozialen und außersozialen Lebensbedingungen ergeben, wobei diese Definition davon ausgeht, dass es eine Frage des jeweiligen sozialen Kontextes und der jeweiligen Perspektive ist, was man als Abweichung versteht, ob man diese Abweichung als negativ betrachtet oder nicht, was man als generalisiert oder noch als speziell ansieht, woraus sich die nicht mögliche Terminierbarkeit ergibt, was man als schädigend ansieht und ab welchem Punkt man einen Schädigungsprozess als abgeschlossen und das, was davon zurückbleibt, als Relikt betrachtet<sup>143</sup>.

Schon aus diesem kurzen Abriss wird deutlich, dass der Behindertenbegriff außerhalb seiner gesetzlichen Definition nicht nur äußerst auslegungsfähig ist, sondern auch subjektiv geprägt sein kann. Auch deshalb stellt der Gesetzgeber nicht auf Arten oder Gruppen von Behinderungen ab, sondern versucht, eine universell anwendbare Definition des Behinderungsbegriffs abzubilden, mit welcher den verschiedenen Arten von Behinderungen, die zu verschiedenen Zeiten, in unterschiedlichen Lebenssituationen und durch Wechselwirkungen mit Umweltbedingungen auftreten können, Rechnung getragen wird<sup>144</sup>. Um die für die Feststellung und Bewilligung entsprechender Leistungsansprüche notwendige Grundlage zu haben, erfordert das Sozialrecht Definitionen mit klarer Grenzziehung, wofür sich die soziologische Herleitung des Behinderungsbegriffs nicht eignet<sup>145</sup>.

Insofern sind auch die gesetzliche Definition und die Klassifikation unter Anwendung des GdB dem Grunde nach als Ordnungsmerkmal und Orientierung für die Notwendigkeit und insbesondere staatliche Finanzierung von Integrationsmaßnahmen geboten. Für die Eingliederungshilfe nach dem SGB IX ist allein der gesetzlich definierte Behindertenbegriff maßgebend<sup>146</sup>.

Die Abstimmung auf den gesetzlich definierten Behindertenbegriff und die Klassifikation unter Anwendung des GdB schließen aber nicht die Möglichkeit aus, auf entsprechende Kritik durch Anpassung der für die Feststellung des GdB maßgebenden Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)<sup>147</sup> hinsichtlich der Kriterien und Verfahrensweise zur Ermittlung des GdB zu reagieren. Allein die in der VersMedV enthaltene Regelung,

---

<sup>143</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 88

<sup>144</sup> vgl. Schreiner, Mario: Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten, 2017, S. 23

<sup>145</sup> vgl. Egen, Christoph / Gutenbrunner, Christoph: Reflexionen über den Begriff der Behinderung, 2021, S. 34-36

<sup>146</sup> vgl. § 99 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB IX

<sup>147</sup> vgl. §§ 153 Abs. 2 SGB IX und 241 Abs. 5 SGB IX i.V.m. § 152 Abs. 1 Sätze 5 und 6 SGB IX

wonach aus dem GdB nicht auf das Ausmaß der Leistungsfähigkeit zu schließen ist<sup>148</sup>, genügt angesichts der Wahrnehmungen von Behinderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben als Kriterium geminderter Leistungsfähigkeit offenbar nicht.

### 3.1.4 Herausforderungen bei der Berücksichtigung von Mehrfachbehinderungen

Neben der besonderen Betroffenheit mehrfachbehinderter Menschen ergeben sich auch besondere Problemstellungen bei der Feststellung des für die Zuordnung zu den schwerbehinderten Menschen maßgebenden GdB<sup>149</sup>.

Bei der Feststellung des GdB sind die wechselseitigen Beziehungen der einzelnen Behinderungen zu berücksichtigen<sup>150</sup>. Hierbei dürfen aber eine Addition oder andere Rechenmethoden zur Ermittlung des sich unter Berücksichtigung der aus den einzelnen Behinderungen resultierenden Einzel-GdB nach der VersMedV ergebenden gesamten GdB nicht erfolgen<sup>151</sup>. Vielmehr sind die Auswirkungen der einzelnen Funktionsbeeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung ihrer wechselseitigen Beziehungen zueinander maßgebend<sup>152</sup>.

Dieses Erfordernis der Gesamtwürdigung führt in der Praxis regelmäßig zu Bewertungsproblemen und entsprechenden sozialrechtlichen Streitigkeiten. Beispielsweise kann die Bildung des gesamten GdB mit der isolierten Beanstandung eines Einzel-GdB nicht erfolgreich gerügt werden<sup>153</sup>. Auch kann die Fehlerhaftigkeit der Feststellung des GdB nicht darauf gestützt werden, dass eine Feststellung des gesamten GdB um zehn zu hoch oder zu gering ist<sup>154</sup>. Hinzu kommt, dass es im sozialgerichtlichen Verfahren zur Beurteilung der Einzelschätzungen und ihrer Gesamtschau hinsichtlich des festzustellenden gesamten GdB regelmäßig der Heranziehung medizinischer Sachverständiger bedarf<sup>155</sup>. Diese Umstände erschweren die Durchsetzung einer zutreffenden Feststellung des GdB beim Vorliegen von Mehrfachbehinderungen für die Betroffenen zusätzlich.

---

<sup>148</sup> vgl. Teil A Nr. 2 Buchstabe b Satz 1 der Anlage zu § 2 VersMedV i.V.m. §§ 153 Abs. 2 SGB IX und 241 Abs. 5 SGB IX

<sup>149</sup> vgl. § 2 Abs. 2 SGB IX

<sup>150</sup> vgl. § 152 Abs. 3 SGB IX und BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 124

<sup>151</sup> vgl. Teil A Nr. 3 Buchstabe a Sätze 1 und 2 der Anlage zu § 2 VersMedV i.V.m. §§ 153 Abs. 2 SGB IX und 241 Abs. 5 SGB IX

<sup>152</sup> vgl. Teil A Nr. 3 Buchstabe a Satz 3 der Anlage zu § 2 VersMedV i.V.m. §§ 153 Abs. 2 SGB IX und 241 Abs. 5 SGB IX

<sup>153</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 152 Rn. 32 und BSG-Urteil vom 05.05.1993; Aktenzeichen 9/9a RVs 2/92

<sup>154</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 152 Rn. 32

<sup>155</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 152 Rn. 32



## 3.2 Grundlagen der Integration schwerbehinderter Menschen

Für die Integration schwerbehinderter Menschen ist zunächst das Verständnis von Integration zu klären. Zudem ist eine Abgrenzung der Integration vom Begriff der Inklusion geboten, welche nach derzeit verbreiteter Auffassung die Integration abgelöst hat<sup>156</sup> und zum allgegenwärtigen gesellschaftspolitischen Schlagwort geworden ist<sup>157</sup>.

### 3.2.1 Begriff der Integration

Die Integration zielt darauf ab, eine abweichende Eigenschaft mit der gesellschaftlichen Gesamtheit zu verbinden<sup>158</sup>, wobei die Integration als ein sozialer und interaktiver Prozess zur Zusammenführung von Unterschiedlichkeiten unter bestimmten Voraussetzungen zu verstehen ist<sup>159</sup>, während der Gesetzgeber unter Integration das Zurückführen in die Gesellschaft versteht<sup>160</sup>. Im Rahmen der Integration werden Anpassungs- und Ausgleichsaufträge an Menschen formuliert<sup>161</sup>. Hierbei wird an das Anderssein von Menschen mit Behinderungen angeknüpft<sup>162</sup>. Der Integrationsbegriff geht von einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Gruppe an Menschen, welche in die Gesellschaft noch integriert werden muss, aus<sup>163</sup>. Letztlich wird bei der Integration nach Schädigungen differenziert, wobei die Menschen in die zwei Gruppen der Menschen mit Behinderungen und der nichtbehinderten Menschen eingeteilt werden und sich das Ausmaß der Integration häufig nach dem Ausmaß des Andersseins der behinderten Menschen richtet<sup>164</sup>. Damit wird der Kritikpunkt verbunden, dass sich die zu integrierenden Betroffenen erst durch Mindestfähigkeiten für Integration qualifizieren und gegebenenfalls dafür kämpfen müssen, wodurch eine Selektivität der Integration entsteht<sup>165</sup>.

Es gibt zwei mögliche Perspektiven auf Integration, da die Verwendung des Begriffs sowohl von der Gesellschaft als auch von der einzelnen Person ausgehen kann<sup>166</sup>. Danach

---

<sup>156</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 233

<sup>157</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 242

<sup>158</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 21

<sup>159</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 22

<sup>160</sup> vgl. Franzke, Normen: Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX, 2020, S. 22

<sup>161</sup> vgl. Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 55

<sup>162</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 346

<sup>163</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 240 f.

<sup>164</sup> vgl. Hermes, Gisela: Von der Segregation über die Integration zur Inklusion, ohne Jahr, S. 9

<sup>165</sup> vgl. Hermes, Gisela: Von der Segregation über die Integration zur Inklusion, ohne Jahr, S. 9

<sup>166</sup> vgl. Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 54

bezeichnet die Systemintegration den Zusammenhalt sozialer Einheiten, wohingegen die Sozialintegration die Beziehungen und Handlungen von Personen in ihrem sozialen Umfeld beschreibt<sup>167</sup>.

Die Systemintegration beschreibt eine Eigenschaft sozialer Kollektive, wonach ein soziales System dann integriert oder gut integriert ist, wenn seine Teile koordiniert sind, in strukturierter Weise zusammenwirken und einen hohen Grad an Vernetzung aufweisen<sup>168</sup>. Dagegen beschreibt die Sozialintegration die Stellung des Einzelnen zu Gruppen oder Funktionssystemen<sup>169</sup> und unterscheidet danach, inwieweit diese auf Zwangsmechanismen beruht oder als Aushandlungsprozess mit Freiräumen ausgestaltet wird<sup>170</sup>. Betrachtet werden somit die Einbindung und die Bindungen einer Person an ihr soziales Umfeld<sup>171</sup>.

Eine Person ist dann integriert, wenn sie als Mitglied in die Gemeinschaft aufgenommen wurde und mitmachen darf, wobei hierfür die Frage der Attraktivität der Gruppen für den Einzelnen, der internen Regelwerke oder auch der Distanz zu anderen Gruppen und die Frage, welche Ausschlusskriterien es für Gruppenmitgliedschaften gibt, wesentlich sind<sup>172</sup>. In diesem Sinne gut integriert zu sein bedeutet aber nicht schlechthin Konsens, Angleichung, Anpassung oder Konfliktfreiheit<sup>173</sup>. Die Integration einer Minderheitsgruppe in eine Mehrheitsgruppe stellt nur einen Spezialfall eines Integrationsproblems dar, da Integration die Frage der Einbindung von Einzelpersonen, ganzer Personengruppen, organisatorischer oder sonstiger Untereinheiten eines Systems oder sogar die Frage des Zusammenhalts eines Systems als Ganzem betreffen kann, wobei dies auch dem allgemeinen Sprachgebrauch entspricht<sup>174</sup>. Auch geht es bei Integration nicht immer um die Anpassung einer Minderheit an Werte, Normen und Routinen einer Mehrheit, da dies ebenfalls einen Spezialfall von Integration darstellt, welcher sich in einer Angleichung von Minderheiten ausdrückt<sup>175</sup>. Vielmehr kann sich Integration über verschiedene andere Mechanismen, beispielsweise gemeinsame Alltagsvollzüge, stabile und verlässliche

---

<sup>167</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 233-235 und Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 54

<sup>168</sup> vgl. Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 54

<sup>169</sup> vgl. Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 55 und Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 233 f.

<sup>170</sup> vgl. Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 55

<sup>171</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 234

<sup>172</sup> vgl. Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 55

<sup>173</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 234

<sup>174</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 235

<sup>175</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 235

Konfliktregulierungsmechanismen, gemeinsame Feinde, Stärkung von Solidarstrukturen, Gleichverteilung von Ressourcen, Herrschaft oder den Aufbau affektiv getönter persönlicher Beziehungen oder eine Mischung verschiedener solcher Elemente, vollziehen<sup>176</sup>.

Im Ergebnis bezeichnet Integration den Aspekt der Art und des Ausmaßes der Einbindung von Personen in soziale Beziehungen oder des Zusammenhalts sozialer Zusammenhänge<sup>177</sup>, so dass die an diesem Begriff geäußerte Kritik, wonach durch die Integration eine Reduktion auf den Prozess der individuellen Anpassung und Eingliederung eintritt, nicht gerechtfertigt erscheint<sup>178</sup>.

### **3.2.2 Abgrenzung der Integration von der Inklusion**

Zwar könnte man bei pragmatischer Herangehensweise die Auffassung vertreten, dass die Begriffe der Inklusion und der Integration gleichlautend gebraucht werden, jedoch wäre dies wissenschaftlich nicht gerechtfertigt<sup>179</sup>. Im Gegensatz zur Integration setzt die Inklusion nicht mehr auf eine Unterscheidung, beispielweise in behinderte und nicht behinderte Menschen, sondern geht davon aus, dass alle Menschen gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft und von Beginn an Teil des Ganzen sind, wobei Gemeinsamkeiten und Unterschiede gleichermaßen Wertschätzung erfahren und sich jeder gewinnbringend in die Gemeinschaft einbringen kann<sup>180</sup>. Der Begriff wurde durch die UN-BRK geprägt, welche Inklusion als die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft definiert<sup>181</sup>. Das Ziel der UN-BRK ist die Etablierung eines Umdenkens dahingehend, dass allen Menschen eine möglichst vollständige gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht wird und nicht Ausgegrenzte in die Gesellschaft integriert werden sollen, so dass die UN-BRK eine Behinderung nicht als Anderssein, sondern als eine Ausprägung der menschlichen Vielfalt ansieht<sup>182</sup>. Nach dem Gedanken der Inklusion sollen sich Menschen mit Behinderungen daher nicht an gesellschaftliche Gegebenheiten anpassen, sondern es muss durch Schaffung der ermöglichenden Umweltbedingungen allen Menschen die gesellschaftliche Teilhabe von vorherein möglich

---

<sup>176</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 235

<sup>177</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 236

<sup>178</sup> vgl. Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 55

<sup>179</sup> vgl. Wocken, Hans: Inklusion & Integration: Ein Versuch, die Integration vor der Abwertung und die Inklusion vor Träumereien zu bewahren, 2009, S. 22

<sup>180</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 241

<sup>181</sup> vgl. Art. 3 Buchstabe c UN-BRK und Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 346

<sup>182</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 346

sein<sup>183</sup>. Im Gegensatz zur Integration stellt die Inklusion nicht auf die Fähigkeiten und Unfähigkeiten der Betroffenen ab<sup>184</sup>.

Danach soll Inklusion die Gesellschaft so gestalten, dass der Ausschluss von Gesellschaftsmitgliedern gar nicht erst zugelassen wird, wodurch eine spätere Integrationsleistung entfallen könnte<sup>185</sup>. Die Inklusion geht davon aus, dass nicht der Mensch an die Rahmenbedingungen angepasst werden muss, sondern die Rahmenbedingungen so gestaltet sein müssen, dass allen Mitgliedern der Zugang zu den Möglichkeiten offen steht<sup>186</sup>. Das Ziel von Inklusion ist damit die Gestaltung der Orte und Situationen, an denen sich gesellschaftliches Leben abspielt, ohne Zugangsbarrieren für Menschen mit Behinderungen<sup>187</sup>.

Mit der Inklusion wird die strukturelle Einbeziehung von Personen in soziale Zusammenhänge bezeichnet, wohingegen die Integration den Aspekt der Art und des Ausmaßes der Einbindung von Personen in soziale Beziehungen oder des Zusammenhalts sozialer Zusammenhänge bezeichnet<sup>188</sup>.

In der Öffentlichkeit sowie in der Sozial- und Bildungspolitik, aber auch in der Pädagogik wird die Inklusion als eine Art Maximalprogramm sozialer Anerkennung und Wertschätzung verstanden, welches mit prinzipiell unbegrenzter gesellschaftlicher Teilhabe verbunden wird<sup>189</sup>.

Zwar bietet die Inklusion auch den nicht integrierten Menschen Zugang zu sozialen Systemen und gewährleistet, dass behinderte Menschen ablehnenden Einstellungen oder Stigmatisierungen in ihrer sozialen Umwelt wirksam begegnen können, da sie ihr entsprechendes Recht einfordern können sowie auch über die praktischen Möglichkeiten und Ressourcen zur Durchsetzung ihrer Rechte verfügen, jedoch gewährleistet die Inklusion nicht unbedingt soziale Wertschätzung und vollkommene Toleranz<sup>190</sup>. Diese soziale Komponente ist aber für die Integration zwingend erforderlich. Menschen mit Behinderungen werden trotz der ihnen zugestandenen Rechte und verfügbaren

---

<sup>183</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 346

<sup>184</sup> vgl. Kubek, Vanessa: Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion: Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, 2012, S. 90

<sup>185</sup> vgl. Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus: Teilhabe – eine Begriffsbestimmung, 2020, S. 53 f.

<sup>186</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 241

<sup>187</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, 2018, S. 241

<sup>188</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 236

<sup>189</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 242

<sup>190</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 241

Ressourcen dann nicht integriert. wenn die Bereitschaft zur sozialen Einbindung bei der Gruppe der nicht behinderten Menschen fehlt und die Menschen mit Behinderungen ihre Rechte daher mühsam, gegebenenfalls auf dem Rechtsweg, durchsetzen müssen.

Die Integration bezieht sich gerade auf die soziale Einbindung, wohingegen die Inklusion auf die strukturelle Einbeziehung abzielt<sup>191</sup>. Allein die strukturelle Einbeziehung führt aber nicht dazu, dass auch die für deren Umsetzung notwendige soziale Einbindung erfolgt.

### **3.2.3 Erfolgchancen der Integration im Vergleich zur Inklusion**

Die bereits beschriebene Praxis im Umgang der Gesellschaft mit schwerbehinderten Menschen zeigt, dass die Einbindung von schwerbehinderten Menschen regelmäßig schon an sozialen Faktoren scheitert, selbst wenn die Voraussetzungen für die strukturelle Einbeziehung gegeben sind. Auch die Tatsache, dass die Integration die Fähigkeiten der schwerbehinderten Menschen als Grundlage für entsprechend zu gestaltende Maßnahmen berücksichtigt, lässt die Integration der schwerbehinderten Menschen im Gegensatz zur Inklusion deutlich realistischer erscheinen. Auch deshalb stellt sich die Frage, inwieweit die mit der Inklusion verbundenen Erwartungen und Vorstellungen überhaupt in der Realität umsetzbar sind. Im Ergebnis scheint daher zunächst die auf die soziale Einbindung gerichtete Integration geboten.

### **3.2.4 Vorgehensmodelle zur Integration schwerbehinderter Menschen**

Für die Integration schwerbehinderter Menschen wurden bisher keine entsprechenden Modelle entwickelt. Zumindest konnten entsprechende Erkenntnisse aus der Literaturrecherche nicht gewonnen werden. Dies dürfte auch daran liegen, dass statt der Integration schwerbehinderter Menschen zwischenzeitlich maßgeblich auf deren Inklusion gesetzt wird, welche im Vergleich zur Integration jedoch die bereits beschriebenen Nachteile aufweist. Allerdings kann die Möglichkeit bestehen, in anderen Bereichen entwickelte Modelle auf die Integration schwerbehinderter Menschen zu übertragen.

Hierfür kommt einerseits das aus dem interkulturellen Lernen bekannte Modell der interkulturellen Sensibilitätsentwicklung nach M. Bennett (DMIS-Modell)<sup>192</sup> in Betracht, da dieses auf die für die Integration maßgebende soziale Einbindung abzielt und die für die

---

<sup>191</sup> vgl. Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2017, S. 237

<sup>192</sup> vgl. Bennett, Milton J.: Development model of intercultural sensitivity, 2017

soziale Integration schwerbehinderter Menschen notwendige Bewusstseinschaffung im Auge hat.

#### **3.2.4.1 Das DMIS-Modell**

Das DMIS-Modell beinhaltet sechs Entwicklungsstufen der Wahrnehmung und des Umgangs mit kulturellen Unterschieden, welche von Erfahrungen und der Reflexion dieser Erfahrungen beeinflusst werden<sup>193</sup>. Das Modell geht davon aus, dass, je komplexer das konstruierte Weltbild hinsichtlich kultureller Unterschiedlichkeit ist, desto sensibler die Person in der Wahrnehmung und im Umgang mit diesen Unterschieden ist<sup>194</sup>. In Bezug auf die schwerbehinderten Menschen würde dies bedeuten, dass die Sensibilität in der Wahrnehmung und im Umgang mit den sich aus den Behinderungen ergebenden Unterschieden zu nicht behinderten Menschen steigen müsste, wenn in der Gesellschaft das entsprechende Bewusstsein gegenüber schwerbehinderten Menschen geschaffen würde. Dies bestätigt, dass eine erfolgreiche Einbindung schwerbehinderter Menschen mit der Schaffung entsprechenden Bewusstseins für die Belange von Menschen mit Behinderungen beginnt.

Das DMIS-Modell nimmt eine Entwicklung in sechs Stufen an und unterscheidet dabei in ethnozentrische und ethnorelative Phasen<sup>195</sup>. Unter Ethnozentrismus versteht man, dass die eigene Kultur als zentral für die Wirklichkeit erlebt wird, die mit der eigenen Wirklichkeit verbundenen Überzeugungen und Verhaltensweisen über die eigene Erstsozialisation verinnerlicht wurden und ein entsprechendes Hinterfragen bisher wenig oder gar nicht stattgefunden hat<sup>196</sup>. Werden hingegen die eigenen Überzeugungen und Verhaltensweisen als nur eine von vielen gangbaren Möglichkeiten der Ordnung von Wirklichkeit wahrgenommen sowie Kulturen als historische und veränderbare Systeme betrachtet, dann ist Ethnorelativismus ausgeprägt<sup>197</sup>.

---

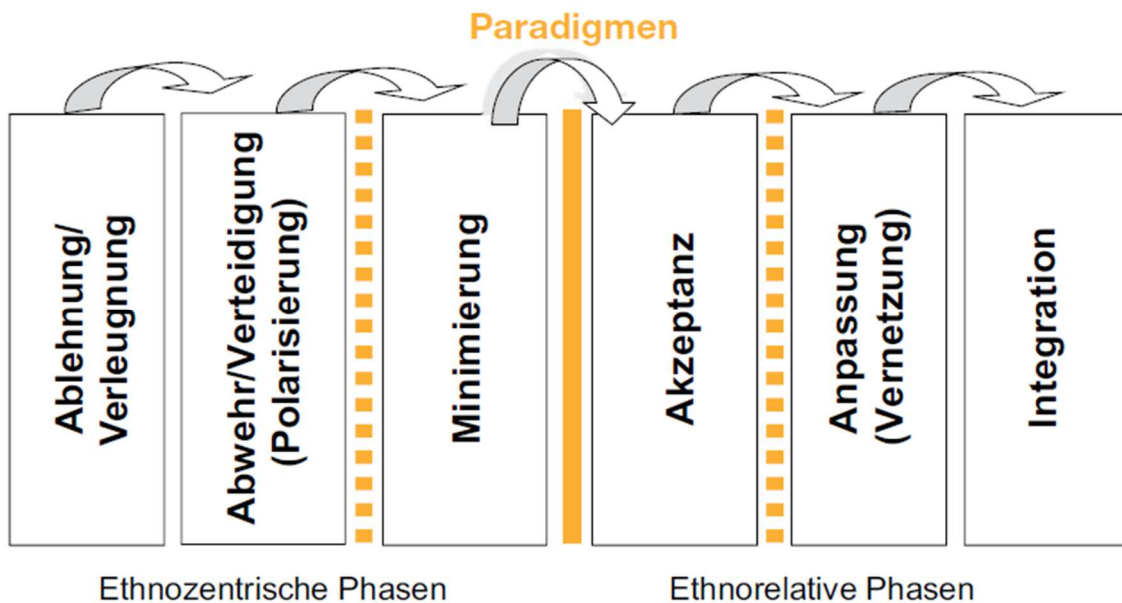
<sup>193</sup> vgl. Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16

<sup>194</sup> vgl. Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16

<sup>195</sup> vgl. Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16

<sup>196</sup> vgl. Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16

<sup>197</sup> vgl. Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16



**Abbildung 16:** Entwicklung der Interkulturellen Sensibilität nach M. Bennett<sup>198</sup>

Bei den ersten drei Stufen des DMIS-Modells handelt sich um die ethnozentrischen Phasen, welche von der Ablehnung oder Verleugnung der kulturellen Unterschiede über die Abwehr und Verteidigung von kulturellen Unterschieden mit polarisierender Wirkung zumindest bis zur Minimierung der kulturellen Unterschiede reichen<sup>199</sup>. In der Stufe der Ablehnung oder Verleugnung werden Unterschiede zwischen verschiedenen Kulturen ausgeschlossen und die eigene Weltsicht als die einzig wahre Realität erlebt<sup>200</sup>. In der zweiten Stufe, welche die Abwehr und Verteidigung umfasst, werden kulturelle Unterschiede zwar erkannt, jedoch als Bedrohung erlebt<sup>201</sup>. Die Minimierung der kulturellen Unterschiede auf der dritten Stufe bedeutet, dass schließlich Ähnlichkeiten hervorgehoben und betont werden, während Unterschiede im Gegenzug minimiert werden<sup>202</sup>. Nach dieser Stufe der Entwicklung ist jedoch ein Paradigmenwechsel von der ethnozentrischen zur ethnorelativen Betrachtung notwendig, um die vierte bis sechste Entwicklungsstufe, welche zu den ethnorelativen Phasen gehören, überhaupt erreichen zu können. Die Entwicklung erfolgt dann über die Akzeptanz der kulturellen Unterschiede und die Anpassung an die kulturellen Unterschiede durch Beschreitung neuer Wege und das Finden entsprechender Lösungen bis hin zur Integration der kulturellen Unterschiede in

<sup>198</sup> Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16

<sup>199</sup> vgl. Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16

<sup>200</sup> vgl. Wern, Roland: Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, 2018, S. 41

<sup>201</sup> vgl. Wern, Roland: Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, 2018, S. 41

<sup>202</sup> vgl. Wern, Roland: Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, 2018, S. 41

die eigene Identität<sup>203</sup>. Im Unterschied zur Stufe der Minimierung werden auf der Stufe der Akzeptanz kulturelle Differenzen und Unterschiede anerkannt und respektiert, ohne dass noch Bewertungen über kulturelle Unterschiede stattfinden, da diese nunmehr als gegeben hingenommen werden<sup>204</sup>. In der fünften Stufe, welche die Anpassung beinhaltet, ist Empathie von entscheidender Bedeutung, da Empathie es einer Person ermöglicht, sich in die Weltsicht des anderen hineinzusetzen, um dadurch eine neue oder veränderte Weltsicht erfahren zu können<sup>205</sup>. Die höchste Stufe stellt die Stufe der Integration dar, in welcher der Person auf Grund einer nicht mehr vorhandenen kulturellen Eigenidentifikation die Entwicklung neuer Weltsichten und Perspektiven ermöglicht wird<sup>206</sup>.

Im Ergebnis nehmen die Sensibilität und das Wohlbefinden im Umgang mit Heterogenität in den einzelnen Phasen zu<sup>207</sup>. Allerdings muss die Entwicklung interkultureller Sensibilität nicht zwingend von einer Stufe in die nächsthöhere Stufe erfolgen, wobei auch Rückentwicklungen in niedrigere Stufen denkbar sind<sup>208</sup>. Auch deshalb wird die Auffassung vertreten, dass das DMIS-Modell keine Erklärungskraft hinsichtlich der Frage des Erreichens notwendiger Verhaltensänderungen und der Frage nach den Faktoren, welche den Schritt von einer Stufe zur nächsten Stufe begünstigen oder erschweren, bieten kann<sup>209</sup>.

Das DMIS-Modell lässt sich auch auf die Integration schwerbehinderter Menschen übertragen, mit dem Unterschied, dass die Entwicklung der kulturellen Sensibilität durch die Entwicklung der Sensibilität gegenüber Menschen mit Behinderungen, welche auf Grund ihrer Behinderungen für anders als nicht behinderte Menschen gehalten werden, ersetzt werden muss. Soweit jedoch das DMIS-Modell zur Beantwortung der Frage des Erreichens notwendiger Verhaltensänderungen und insbesondere den Faktoren für eine erfolgreiche Integration schwerbehinderter Menschen allein keine entsprechenden Antworten zu geben in der Lage ist, muss zur Erarbeitung einer Vorgehensweise für die

---

<sup>203</sup> vgl. Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16

<sup>204</sup> vgl. Wern, Roland: Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, 2018, S. 41 f.

<sup>205</sup> vgl. Wern, Roland: Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, 2018, S. 42

<sup>206</sup> vgl. Wern, Roland: Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, 2018, S. 42

<sup>207</sup> vgl. Sacchetti, Claudia: Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit, 2015, S. 16

<sup>208</sup> vgl. Wern, Roland: Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, 2018, S. 42

<sup>209</sup> vgl. Wern, Roland: Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, 2018, S. 42



Integration schwerbehinderter Menschen die Anwendung des DMIS-Modells durch weitere Ansätze begleitet werden, welche die soziale Einbindung schwerbehinderter Menschen betreffen.

### **3.2.4.2 Das SULKI-Modell als integriertes Modell**

Entsprechende Erkenntnisse können zum Beispiel aus der Entwicklung des integrierten Modells zur Förderung sozialer Integration in der Schule (SULKI-Modell)<sup>210</sup> gewonnen werden.

Das SULKI-Modell integriert mit dem Social Skills Deficit Model (SSD-Modell), der Intergroup Contact Theory (IC-Theorie) und der Social Referencing Theory (SR-Theorie) drei sozialpsychologische Modelle zur Förderung sozialer Integration. Diese Ansätze können auch für die Integration schwerbehinderter Menschen außerhalb der Schule von Bedeutung sein. Die Integration schwerbehinderter Menschen in der Gesellschaft wird regelmäßig mit der Integration in Organisationen oder andere Gruppen verbunden sein. Insofern wäre die Schule durch andere Organisationen, zum Beispiel die Arbeitgeber im Rahmen der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, zu ersetzen, da es insoweit der Integration schwerbehinderter Menschen in Organisationen bedarf.

#### **3.2.4.2.1 Das SSD-Modell als Bestandteil des SULKI-Modells**

Den ersten Ansatz bildet das SSD-Modell. Hierbei wird davon ausgegangen, dass soziale Ausgrenzung auf fehlende soziale Kompetenzen einer ausgegrenzten Person zurückzuführen ist, wonach die Ursache für soziale Ausgrenzung in der ausgegrenzten Person selbst zu suchen wäre<sup>211</sup>. Für Schüler durchgeführte Untersuchungen haben bei ausgegrenzten Schülern tatsächlich häufiger Probleme im Bereich des aggressiven Verhaltens, ein verstärktes soziales Rückzugsverhalten, schwächere soziale Kompetenzen oder geringere kognitive Fertigkeiten aufgezeigt<sup>212</sup>. Auf Grund der Logik des SSD-Modells kann die Erwartung berechtigt sein, dass eine Förderung der sozialen Kompetenzen zu einer Verbesserung der sozialen Integration ausgegrenzter Schüler führt, jedoch

---

<sup>210</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 36-38

<sup>211</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 28

<sup>212</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 29

haben entsprechende Untersuchungen ergeben, dass sich das Training sozialer Kompetenzen zwar bei einigen, nicht aber bei allen ausgegrenzten Schülern auf die soziale Integration auswirken kann<sup>213</sup>. Eine Ursache dafür liegt darin, dass es sich bei den betreffenden Schülern nicht um eine homogene Gruppe handelt, sondern für die Förderung bei internalisierenden und externalisierenden Verhaltensschwierigkeiten unterschiedlich angesetzt werden müsste<sup>214</sup>. Ebenso gibt es nicht den schwerbehinderten Menschen schlechthin. Vielmehr wird eine Schwerbehinderung durch verschiedene Arten von Behinderungen begründet, welche unterschiedliche Auswirkungen auf das tatsächliche und mögliche Sozialverhalten haben.

Zudem wurde durch unterschiedliche Forschergruppen festgestellt, dass ein vergleichsweise hoher Anteil ausgegrenzter Schüler ein ausgeprägtes soziales Rückzugsverhalten zeigt und somit dem Sozialgeschehen in seiner Gruppe fernbleibt<sup>215</sup>. Dies wird durchaus als subjektiv sinnvoller Lösungsversuch gedeutet, weil die ausgegrenzten Schüler gerade durch den sozialen Rückzug aus der Gruppe entsprechende Ausgrenzungs- und Mobbinghandlungen umgehen könnten und dadurch schwerwiegendere Folgen für die eigene Person vermeiden würden, so dass offen bleibt, inwieweit ein Kompetenztraining die soziale Integration dieser Teilgruppe wirklich positiv beeinflussen kann<sup>216</sup>.

Soweit das Training sozialer Kompetenzen auf der Seite der schwerbehinderten Menschen jedoch dazu führt, dass ein entsprechendes Rückzugsverhalten das Erleben von Ausgrenzungserfahrungen nach der subjektiven Wahrnehmung des einzelnen schwerbehinderten Menschen zu vermeiden hilft, kann es zur Förderung der sozialen Integration nicht genügen, da Rückzugsverhalten die Ausgrenzung fördert und damit gerade nicht der Überwindung von Ausgrenzung dient. Vielmehr muss die Vermittlung sozialer Kompetenzen auf der Seite der schwerbehinderten Menschen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Ausgrenzung überwunden wird, so dass es auch nicht ausreicht, ausschließlich die ausgegrenzten Personen in den Blick zu nehmen.

---

<sup>213</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 29

<sup>214</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 29

<sup>215</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 29

<sup>216</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 29 f.

Dennoch wird bisher kaum berücksichtigt, dass der Prozess der sozialen Integration nicht nur durch die ausgegrenzte Person selbst, sondern auch durch die integrierende Bezugsgruppe beeinflusst wird<sup>217</sup>. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, auch die sozialen Kompetenzen der nicht behinderten Menschen im Umgang mit schwerbehinderten Menschen zu entwickeln und zu trainieren. Bereits die Schlussfolgerungen aus der Übertragung der Ansätze aus dem SSD-Modell in die Praxis zeigen, dass ein grundlegendes Umdenken in den Organisationen erforderlich ist und die Integration schwerbehinderter Menschen erheblichen Aufwand auch auf Seiten der Menschen ohne Behinderungen verursacht, der jedoch für eine erfolgreiche Integration geleistet werden muss.

Dies erfordert einerseits eine Diagnostik sozialer Kompetenzen, da eine Förderung der sozialen Integration über die Förderung der sozialen Kompetenz grundsätzlich nur bei einem messbaren Defizit in diesem Bereich sinnvoll erscheint, wobei ein individuelles Defizit der ausgegrenzten Person selbst von einem Defizit der aufnehmenden Gruppe unterschieden werden muss<sup>218</sup>. Zudem ist eine passgenaue Förderung sozialer Kompetenzen, welche auf der diagnostischen Befundlage basiert und den genauen Kompetenzbereich auslotet, auf welchen sich die Förderung beziehen soll, notwendig, wobei die auf eine Verringerung des Rückzugsverhaltens abzielende Förderung nur dann sinnvoll erscheint, wenn bei der aufnehmenden Gruppe selbst durchweg gute soziale Kompetenzen feststellbar sind<sup>219</sup>. Anderenfalls muss die Förderung der sozialen Kompetenzen auf die Gesamtgruppe ausgeweitet werden<sup>220</sup>.

Somit dürfte eine Integration schwerbehinderter Menschen ohne entsprechende Sozialkompetenzen der nicht behinderten Menschen nicht gelingen.

#### **3.2.4.2.2 Die IC-Theorie als Bestandteil des SULKI-Modells**

Ein weiterer Ansatz ist die IC-Theorie. Diese beruht auf der Annahme, dass Vorurteile und negative Einstellungen einer Gruppe gegenüber einer anderen Gruppe durch einen

---

<sup>217</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 30

<sup>218</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 30

<sup>219</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 30

<sup>220</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 30

Mangel an qualitativ hochwertigen Sozialkontakten zwischen den Gruppenmitgliedern erklärt werden können<sup>221</sup>.

Danach wirkt ein Kontakt immer zuerst spezifisch auf die soziale Akzeptanz einer direkt an der Interaktion beteiligten Einzelperson, während die IC-Theorie einen generalisierten Abbau von Vorurteilen, beispielsweise gegenüber Menschen mit Behinderungen, erst als Folge einer Reihe optimaler Sozialkontakte mit typischen Vertretern der jeweils anderen Personengruppe, in diesem Fall den schwerbehinderten Menschen, vorausagt<sup>222</sup>. Somit macht die IC-Theorie die soziale Ausgrenzung an der mangelnden sozialen Interaktion zwischen zwei Teilgruppen und im Gegensatz zum SSD-Modell nicht nur an der ausgegrenzten Person fest, so dass die soziale Ausgrenzung als Ergebnis einer in der Umwelt festgelegten Trennung von Personengruppen erscheint und eine ausgegrenzte Person somit eher als Träger von Symptomen wahrgenommen wird<sup>223</sup>. Gleichwohl ist die integrative Wirkung von vor allem acht Gelingensbedingungen abhängig, da nicht alle Kontakte einen integrationsfördernden Effekt haben<sup>224</sup>. Beispielsweise wirken Kontakte, welche von Wettbewerb und Konkurrenz geprägt sind, sozialer Integration entgegen<sup>225</sup>.

---

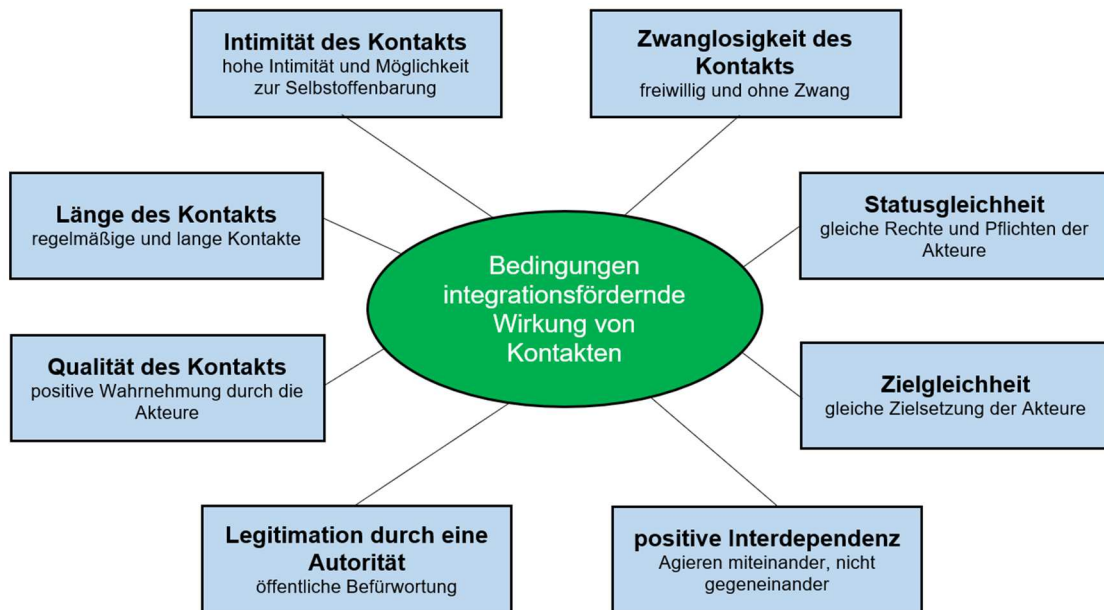
<sup>221</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 30

<sup>222</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 30

<sup>223</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 30

<sup>224</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 31

<sup>225</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 31



**Abbildung 17:** Gelingensbedingungen für die integrative Wirkung von Kontakten<sup>226</sup>

Die Einhaltung dieser Gelingensbedingungen kann tatsächlich geeignet sein, einen Abbau von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen herbeizuführen. So konnte belegt werden, dass Kontakte zu Menschen mit Behinderungen die entsprechenden Einstellungen von Jugendlichen beeinflussen<sup>227</sup>.

Für die schulische Praxis wurden aus der IC-Theorie mit der Wissensvermittlung, dem Diversity-Training, dem Intergruppendialog und dem Kooperativen Lernen vier konkrete Methoden für den Schulunterricht abgeleitet, mit welchen die beschriebenen Kriterien für optimale Sozialkontakte möglichst umfassend umgesetzt werden sollen<sup>228</sup>. Jedoch ist zu hinterfragen, inwieweit diese auch für außerschulische Bereiche zur Integration schwerbehinderter Menschen, insbesondere die Arbeitswelt zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber, nützlich sein können.

Der Ansatz der Wissensvermittlung meint die gezielte Information der integrierenden Gruppe zum Thema Behinderung, wobei nicht nur Sachinformationen vermittelt, sondern

<sup>226</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 31, eigene Darstellung

<sup>227</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 31

<sup>228</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 32

auch Einstellungen reflektiert und Fähigkeiten erlernt werden, und daneben keine direkten, aber häufig indirekte Kontakterfahrungen gemacht werden, bei denen Schüler beispielsweise eine reale oder fiktive Person mit einer Behinderung, zum Beispiel durch Zeitungsberichte, Geschichten oder Bilderbücher, kennenlernen<sup>229</sup>. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass soziale Interaktionen zu einer anderen Gruppe wegen eines Informationsdefizits oder falscher Informationen vermieden werden<sup>230</sup>. Die mit der Wissensvermittlung zu Behinderungen angestrebte langfristige Änderung der Einstellungen gegenüber Schülern mit Behinderungen war jedoch nur bei Untergruppen, bei denen bereits Kontakte zu Menschen mit Behinderungen bestanden, nachweisbar<sup>231</sup>.

Zwar ist die Methode der Wissensvermittlung über Behinderungen dem Grunde nach auch außerhalb der Schule nutzbar, jedoch sind dieselben Einschränkungen zu erwarten, welche für den schulischen Bereich festgestellt wurden. Die Wissensvermittlung allein scheint zumindest dann nicht geeignet, die Einstellungen nicht behinderter Menschen gegenüber schwerbehinderten Menschen nachhaltig zu verbessern, wenn diese nicht bereits Kontakte zu Menschen mit Behinderungen haben. Insoweit wäre es erforderlich, neben der Wissensvermittlung auch die Kontakte nicht behinderter Menschen zu Menschen mit Behinderungen zu erhöhen. Auch für die Organisationen im Arbeitsleben würde dies bedeuten, nicht nur auf Kontakte zu Menschen mit Behinderungen zu warten, sondern diese gezielt zu suchen und sich mit dem Thema der Menschen mit Behinderungen als potenzielle Arbeitnehmer offensiv auseinanderzusetzen, wofür auch die Auswahl mit entsprechenden Kompetenzen versehener Entscheidungsträger und Führungskräfte notwendig ist.

Eine weitere Methode stellt das Diversity-Training dar. Dieses beinhaltet auf die Wahrnehmung und Wertschätzung von Unterschieden zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen gerichtete Maßnahmen und Programme, wobei es auch beim Diversity-Training zu keinem oder nur einem indirekten Kontakt kommt<sup>232</sup>. Die praktische Umsetzung von Diversity-Training greift dabei auf didaktische Techniken der Informationsvermittlung, zum Beispiel Vorträge, Filme oder Artikel, und interaktive Methoden,

---

<sup>229</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 32

<sup>230</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 32

<sup>231</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 32

<sup>232</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 32

beispielsweise in Form von Rollenspielen, zurück<sup>233</sup>. Im Gegensatz zur Wissensvermittlung wird beim Diversity-Training grundsätzlich die Unterschiedlichkeit von Menschen angesprochen und damit auch ein Generalisierungseffekt angestrebt<sup>234</sup>. Allerdings konnte mit entsprechenden Untersuchungen nur ein kleiner Effekt auf den Abbau von Vorurteilen festgestellt werden, wobei die Effekte bei der dominanten Mehrheitsgruppe in der Regel geringer als in der Minderheitsgruppe waren<sup>235</sup>.

Überträgt man diese Erkenntnisse auf die schwerbehinderten Menschen, so würde dies bedeuten, dass auch nach einem Diversity-Training die Vorurteile von nicht behinderten Menschen gegenüber Menschen mit Behinderungen vergleichsweise unverändert bleiben und nur die Vorurteile der Menschen mit Behinderungen gegenüber nicht behinderten Menschen verringert würden, woraus sich jedoch keine Verbesserung der durch die nicht behinderten Menschen zugunsten der Menschen mit Behinderungen zu erbringenden Integrationsleistungen ergeben würde. Allerdings kann der durch Diversity-Training erreichte Abbau von Vorurteilen der Menschen mit Behinderungen gegenüber nicht behinderten Menschen unter Umständen dazu genutzt werden, dem Rückzugsverhalten der schwerbehinderten Menschen entgegenzuwirken. So ist beispielsweise anzunehmen, dass es einem schwerbehinderten Menschen leichter fällt, sich bei einem Arbeitgeber um eine Stelle zu bewerben, eine solche anzutreten und auf dieser Stelle zu verbleiben, wenn er nicht dem Vorurteil unterliegt, dass die nicht behinderten Kollegen einen schwerbehinderten Mitarbeiter nicht akzeptieren und in die Gruppe der Kollegen integrieren würden.

Dagegen ist der Intergruppendialog eine Methode, welche den Kontakt zur jeweils anderen Gruppe beinhaltet und dabei auf eine Reihe gut vorbereiteter Diskussionen aufbaut, in denen Menschen mit und ohne Behinderungen Erfahrungen und Wissen austauschen und reflektieren können, wobei der Intergruppendialog das Ziel verfolgt, optimale Sozialkontakte zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen zu konstruieren<sup>236</sup>. Entsprechende Untersuchungen, welche allerdings nur für den Personenkreis der Erwachsenen mit dem Schwerpunkt auf Gruppen mit unterschiedlicher ethnischer

---

<sup>233</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 32

<sup>234</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 32 f.

<sup>235</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 33

<sup>236</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 33

Herkunft vorliegen, zeigen keine einheitlichen Ergebnisse, sondern sowohl positive Effekte und einen Abbau von Vorurteilen als auch negative Effekte und eine Zunahme von Vorurteilen, womit bestätigt wird, dass ein unreflektierter Einsatz von Methoden auch Vorurteile aufbauen könnte<sup>237</sup>.

Dennoch ist der Intergruppendialog, selbst wenn man ihn nur als eine der möglichen Methoden mit den beschriebenen Risiken betrachten würde, sehr gut geeignet, auch außerhalb der Schule und vor allem in Organisationen, in denen bereits Menschen mit und ohne Behinderungen vorhanden sind, angewendet zu werden. Darüber hinaus kann dieser Ansatz auch organisationsübergreifend Erfolg versprechen. Auch wenn der Intergruppendialog das Risiko beinhaltet, dass sich bestehende Vorurteile letztlich verstärken, bietet er gleichermaßen die Chance, Vorurteile abzubauen und auch auf gegebenenfalls negative Effekte und eine Zunahme von Vorurteilen durch geeignete Maßnahmen reagieren zu können. Die Akteure müssen sich aber den Risiken dieser Methode bewusst sein und notfalls auch ein Scheitern in Kauf nehmen, um nicht vor dem Einsatz des Intergruppendialogs zurückzuschrecken und sich damit der aus diesem resultierenden Chancen für die Integration schwerbehinderter Menschen zu berauben.

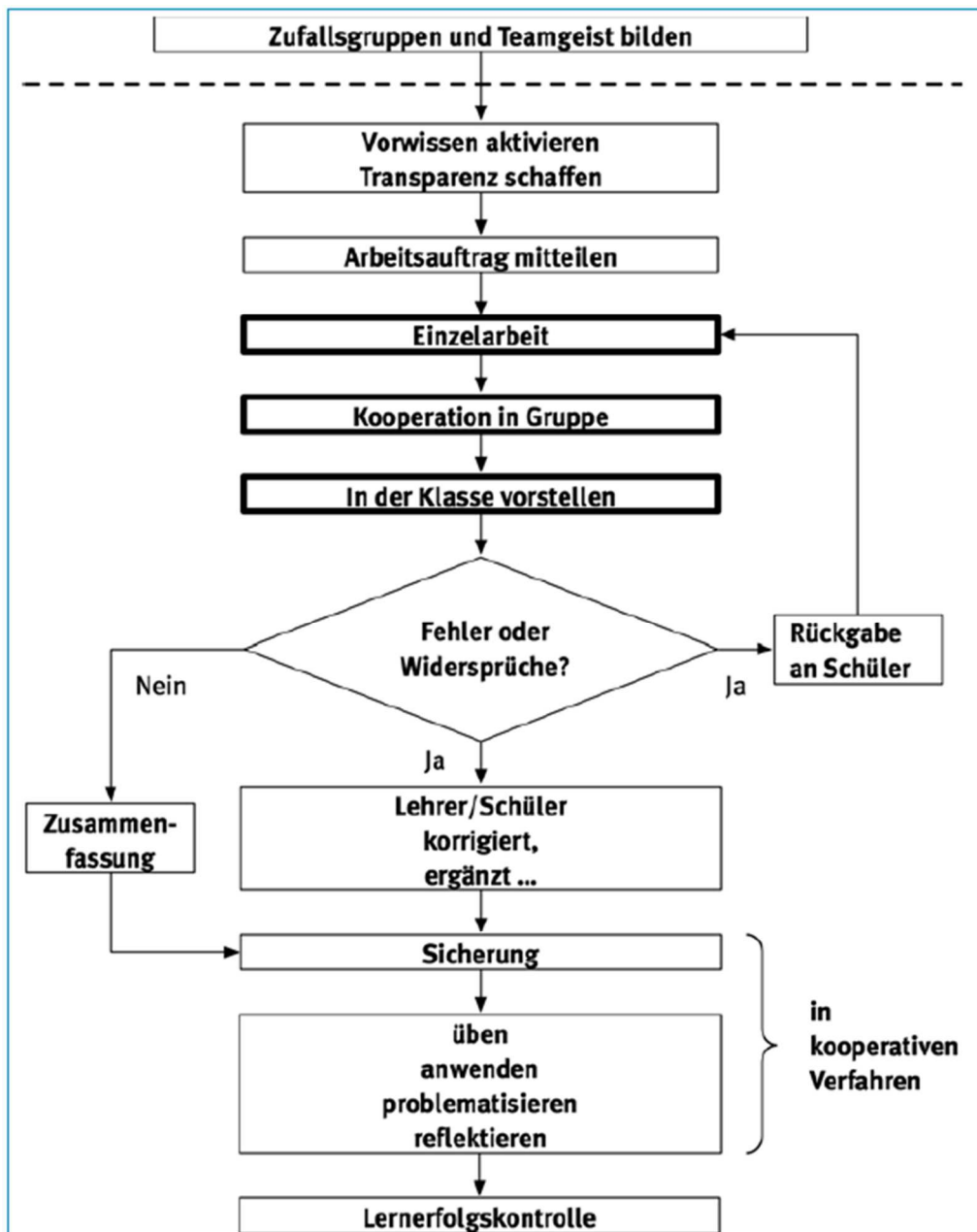
Eine weitere Methode besteht in Kooperativem Lernen. Dabei sollen Schüler in Partner- oder Gruppenarbeit gemeinsam Lösungen für schulische oder soziale Aufgaben entwickeln, wobei sich Kooperatives Lernen in seiner ursprünglichen Zielformulierung speziell für die Konstruktion von optimalen Kontakten im Unterricht eignet<sup>238</sup>.

---

<sup>237</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 33

<sup>238</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 33





**Abbildung 18:** Gesamtprozess des Kooperativen Lernens<sup>239</sup>

Das Kooperative Lernen besteht aus verschiedenen Phasen, welche neben der Arbeit an einem gemeinsamen Lerngegenstand auch Interaktionserfahrungen zum Gegenstand haben<sup>240</sup>. Die Grundelemente des Denkens, Austauschens und Vorstellens können auf verschiedene Weise kombiniert werden<sup>241</sup>.

<sup>239</sup> Brüning, Ludger / Saum, Tobias: Mit Kooperativem Lernen erfolgreich unterrichten, 2007, S. 11

<sup>240</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 33

<sup>241</sup> vgl. Brüning, Ludger / Saum, Tobias: Mit Kooperativem Lernen erfolgreich unterrichten, 2007, S. 10 f.

Für die Förderung sozialer Integration haben die dem Dreischritt aus Denken, Austauschen und Vorstellen vorangehenden Phasen des Kooperativen Lernens, welche sich mit den Überlegungen zur Zusammenstellung der Arbeitsgruppen über die Teamentwicklungsmaßnahmen bis hin zur Aktivierung des Vorwissens und Sicherung des Aufgabenverständnisses beschäftigen, erhebliche Bedeutung, damit die durch das Kooperative Lernen erzeugten Sozialkontakte tatsächlich in einem optimalen Rahmen stattfinden<sup>242</sup>. Im Rahmen einer entsprechenden Untersuchung zeigte sich schließlich, dass neben einer Gesamtzunahme an Freundschaften auch Schulkinder mit Lernschwierigkeiten am Ende der Studie signifikant mehr Freundschaften als vergleichbare Schulkinder in der Kontrollgruppe hatten<sup>243</sup>.

Die Methode des Kooperativen Lernens erscheint daher auch für die außerschulischen Organisationen geeignet, da in diesen die Zusammenarbeit mehrerer Personen oder Gruppen zur Erfüllung einer Arbeitsaufgabe oder Lösung eines Problems besondere Bedeutung hat. Notwendig ist jedoch, dass schwerbehinderte Menschen den Zugang zu den Organisationen bekommen, um an einer entsprechenden Zusammenarbeit teilhaben zu können. Um diese Schwelle zu überwinden, sind entsprechende soziale Kompetenzen der Mitglieder der aufnehmenden Gruppe notwendig. Bezogen auf die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei den öffentlichen Arbeitgebern sind dies die Führungskräfte und Mitarbeiter der Organisationen, welche die ihnen gegebenen Möglichkeiten nutzen müssen, um schwerbehinderten Menschen den Zugang zur Organisation zu verschaffen.

Aus den insgesamt zum Kooperativen Lernen vorliegenden Untersuchungsergebnissen kann auch abgeleitet werden, dass die Wirkung von Kooperativem Lernen mit zunehmender Sorgfalt dessen Umsetzung, wachsender Genauigkeit der Umsetzung der Gelingensbedingungen der IC-Theorie<sup>244</sup> und zunehmender Länge des Zeitraums, in welchem Kooperatives Lernen bereits implementiert ist, steigt<sup>245</sup>.

Allerdings sind zumindest bestimmte Gelingensbedingungen hinsichtlich der objektiven Erreichbarkeit in der praktischen Umsetzung zu hinterfragen. Hierbei kommt es allein auf

---

<sup>242</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 33

<sup>243</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 34

<sup>244</sup> vgl. Abbildung 17: Gelingensbedingungen für die integrative Wirkung von Kontakten, S. 53

<sup>245</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 34

die objektive und nicht die subjektive, durch die beteiligten Akteure beeinflussbare Möglichkeit an, weshalb die Tatsache, dass beispielweise von Wettbewerb und Konkurrenz geprägte Kontakte sozialer Integration entgegenwirken<sup>246</sup>, für die Frage der objektiven Erreichbarkeit der Gelingensbedingungen keine Bedeutung hat. Auch die Verwirklichung solcher Gelingensbedingungen kann vom Willen der Akteure beeinflusst werden.

Als hinsichtlich der objektiven Unmöglichkeit problematisch ist danach wohl nur die Gelingensbedingung der Statusgleichheit zu bewerten, weil diese auf gleiche Rechte und Pflichten der Akteure abzielt. Die Rechte und Pflichten können durch die beteiligten Akteure nicht beeinflusst werden, da diese gesetzlich normiert sind.

Hierbei kann der Eindruck entstehen, dass schwerbehinderte Menschen gegenüber nicht behinderten Menschen mehr Rechte und weniger Pflichten haben. Beispiele für besondere Rechte schwerbehinderter Menschen sind unter anderem die Regelungen zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr<sup>247</sup> und vor allem für die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer bedeutende Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz<sup>248</sup> und zum Anspruch auf Zusatzurlaub<sup>249</sup>, aber auch zur uneingeschränkten Nutzung der 1. Klasse für Dienstreisen mit der Bahn nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG)<sup>250</sup>. Zu den Pflichten, welche für schwerbehinderte Arbeitnehmer im Gegensatz zu Kollegen ohne Schwerbehinderung nicht bestehen, zählt angeordnete Mehrarbeit, da sich schwerbehinderte Arbeitnehmer auf Verlangen von Mehrarbeit freistellen lassen können<sup>251</sup>,

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei schon nach der gesetzlichen Regelung um Nachteilsausgleiche handelt<sup>252</sup>, welche der Überwindung der sich aus der Behinderung ergebenden Nachteile gegenüber nicht behinderten Menschen dienen sollen, indem behinderungsbedingte Nachteile oder Mehraufwendungen ausgeglichen werden. Somit können diese Nachteilsausgleiche als geeignetes Instrument zur Herstellung der Statusgleichheit zwischen den Menschen mit und ohne Behinderungen angesehen werden, so dass auch die Möglichkeit zur Schaffung der Gelingensbedingung der

---

<sup>246</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 31

<sup>247</sup> vgl. §§ 228 ff. SGB IX

<sup>248</sup> vgl. §§ 168 ff. SGB IX

<sup>249</sup> vgl. § 208 SGB IX

<sup>250</sup> vgl. § 4 Abs. 1 und 3 BRKG

<sup>251</sup> vgl. § 207 SGB IX

<sup>252</sup> vgl. § 209 Abs. 1 SGB IX

Statusgleichheit objektiv gegeben ist. Damit ist die Erfüllung keiner der acht Gelingensbedingungen<sup>253</sup> objektiv unmöglich.

### 3.2.4.2.3 Die SR-Theorie als Bestandteil des SULKI-Modells

Neben dem SSD-Modell und der IC-Theorie gibt es mit der SR-Theorie auch einen Ansatz, welcher berücksichtigt, dass sich Kinder bei der Bewertung von Verhaltensalternativen in unbekanntem Situationen am Verhalten ihrer Eltern orientieren<sup>254</sup>.

Auf den Bereich der Schule wird dieses sozialpsychologische Phänomen dahingehend übertragen, dass statt der Eltern der Lehrer als soziale Referenz dient, indem der Lehrer durch sein Verhalten gegenüber den Schülern auch unwillkürlich Informationen über seine Haltung gegenüber den Kindern preisgibt und insoweit als soziale Referenz dienen kann<sup>255</sup>. Daher haben Schüler, die von ihrem Lehrer positive Rückmeldungen erhalten, gegenüber Schülern, die vom Lehrer eine ungünstige Rückmeldung bekommen, eine höhere Chance auf eine günstige soziale Integration<sup>256</sup>. Während insbesondere positive Rückmeldungen mit einer Verbesserung der sozialen Integration verbunden sind, gehen negative Rückmeldungen mit einer Verschlechterung der sozialen Integration einher<sup>257</sup>. Entsprechende Studien zeigen auch, dass zum Beispiel aggressive Jugendliche von ihren Klassenkameraden besser akzeptiert werden, wenn die Rückmeldungen der Lehrer warm und verständnisvoll erfolgen, wohingegen die soziale Integration bei kühler und eher zurückweisender Formulierung der Rückmeldungen sinkt<sup>258</sup>. Dies ist auch für Schüler mit körperlicher und geistiger Behinderung nachweisbar<sup>259</sup>. Demnach dürfte der Vorbildwirkung von Eltern und anderen Autoritäten ebenfalls eine besondere Bedeutung bei der sozialen Integration zukommen. Gleichwohl zeigen die Ergebnisse auch, dass Rückmeldungen nicht nur eine wichtige Funktion für den Lernprozess oder die Regulation des

---

<sup>253</sup> vgl. Abbildung 17: Gelingensbedingungen für die integrative Wirkung von Kontakten, S. 53

<sup>254</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 34

<sup>255</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 34

<sup>256</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 34

<sup>257</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 34 f.

<sup>258</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 34

<sup>259</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 35

Verhaltens von Schülern haben könnten, sondern auch Hinweise über die Hemmung oder Verbesserung der Interaktionen unter Schülern liefern könnten<sup>260</sup>.

Allein schon fünf beispielhafte Aspekte zeigen, welchen Einfluss die Rückmeldungen des Lehrers auf die soziale Integration von Schülern haben können<sup>261</sup>. Während negative Rückmeldungen möglichst unter vier Augen gegeben werden sollten, sind positive Rückmeldungen als gezieltes Instrument zur Förderung der sozialen Integration geeignet, wenn sie im Gegensatz zu den negativen Rückmeldungen öffentlich gegeben werden<sup>262</sup>. Zu beachten ist weiterhin, dass eine negative Rückmeldung stärker negativ als eine positive Rückmeldung positiv auf die soziale Akzeptanz wirkt, weshalb eine negative Rückmeldung nicht einfach durch eine positive Rückmeldung im Unterricht ausglich werden kann<sup>263</sup>. Auch wirkt eine herabwürdigende Rückmeldung deutlich stärker negativ als eine vergleichsweise sachlich vorgetragene negative Rückmeldung, was darauf hinweist, dass auch die Art und Weise der Artikulation der Rückmeldung soziale Integrationsprozesse beeinflussen kann<sup>264</sup>. Auch Schulnoten können im Sinne der Einschätzung von Leistungen als Rückmeldungen angesehen werden, welche der Lehrer mehr oder weniger öffentlich, zum Beispiel durch Klassenarbeiten und Zeugnisse, gibt, wobei schlechte Noten als Risikofaktor und gute Noten als protektiver Faktor gelten, weshalb einem reflektierten Umgang mit Zensuren in der Schule eine besondere Bedeutung zukommt<sup>265</sup>. Zu bedenken ist jedoch, dass sowohl Leistungsförderung als auch Beurteilungsprozesse zentrale Bestandteile des Schullebens sind, weshalb auf die Vergabe von Schulnoten mit den entsprechenden Auswirkungen auf die damit verbundenen Rückmeldungen nicht verzichtet werden kann, wohingegen eine praktische Lösung dieses Problems darin liegen kann, dass der Lehrer bewusst seine Bezugsnorm bei Rückmeldungen und Zensuren darlegt und variiert<sup>266</sup>.

---

<sup>260</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 35

<sup>261</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 35

<sup>262</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 35

<sup>263</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 35

<sup>264</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 35

<sup>265</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 35

<sup>266</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 35

Die Bezugsnormorientierung der Rückmeldung ist ein weiterer Aspekt, wonach der Lehrer eine Rückmeldung nach einer sozialen oder einer individuellen Bezugsnorm geben kann<sup>267</sup>. Die Orientierung an der sozialen Bezugsnorm, zum Beispiel durch Vergleich mit Klassenkameraden, führt dazu, dass Schüler mit guten Noten oder erwünschtem Sozialverhalten langfristig die Chance auf eine positive Rückmeldung haben, wohingegen für Schüler mit schwachen Noten oder unerwünschtem Sozialverhalten langfristig ein hohes Risiko auf negative Rückmeldungen besteht, so dass Rückmeldungen nach einer sozialen Bezugsnormorientierung die sozialen Hierarchien in einer Klasse langfristig festigen können<sup>268</sup>. Dagegen wird die Integration verbessert, wenn der Lehrer eine überwiegend individuelle Bezugsnormorientierung wählt, welche zum Beispiel den Vergleich mit eigenen früheren Leistungen des Schülers heranzieht, da der Schüler mit schwachen Noten oder unerwünschtem Sozialverhalten auf diese Weise zusätzliche Möglichkeiten hat, sich zu verbessern, und somit bei einer individuellen Bezugsnormorientierung des Lehrers auch eine höhere Chance auf eine positive Rückmeldung hat<sup>269</sup>.

Als fünfter Aspekt bietet sich an, durch Classroom-Management Verhaltensprobleme und Unterrichtsstörungen im Vorfeld zu minimieren, damit Lehrer seltener gezwungen werden, Störungen des Unterrichts zu regulieren und somit indirekt reaktive negative Rückmeldungen geben zu müssen, mit dem Ziel, die Anzahl von negativen Rückmeldungen im Schulalltag zu reduzieren und somit die soziale Ausgrenzung von Schülern, zum Beispiel mit Verhaltensproblemen, günstig zu beeinflussen<sup>270</sup>.

Auch diese Erkenntnisse können auf die Integration schwerbehinderter Menschen in Organisationen übertragen werden. Da die SR-Theorie von der Vorbildwirkung des Verhaltens der Eltern auf ihre Kinder ausgeht, kann zunächst an den Werten angesetzt werden, welche die Eltern ihrem Nachwuchs im Rahmen der Erziehung vermitteln. Entsprechendes Verhalten der Eltern im Umgang mit schwerbehinderten Menschen kann positiv auf das spätere Verhalten ihrer Kinder gegenüber schwerbehinderten Menschen wirken, so dass eine entsprechende Sensibilisierung der Elterngeneration geboten ist. Diese Generation kann dafür sorgen, dass die Kinder, welche später im Erwachsenenalter die

---

<sup>267</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 36

<sup>268</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 36

<sup>269</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 36

<sup>270</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 36

Führungs- und Entscheidungspositionen der Organisationen erreichen, entsprechende soziale Kompetenzen gegenüber schwerbehinderten Menschen entwickelt haben.

Bei Übertragung der Erkenntnisse auf die Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben wird lediglich der Lehrer als Autorität durch die Führungskraft oder auch andere Entscheidungsträger des Arbeitgebers ersetzt. Auch die beschriebene Kultur von Rückmeldungen einschließlich der Ansätze zur Bezugsnormorientierung ist auf die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber übertragbar, wobei die Schulnoten durch die dienstlichen Beurteilungen oder Arbeitszeugnisse zu ersetzen wären. Allerdings ist einschränkend zu berücksichtigen, dass das Arbeitsleben regelmäßig und deutlich mehr als der schulische Bereich auf Leistung und Konkurrenz ausgerichtet ist, insbesondere dann, wenn sich verschiedene Arbeitnehmer um das berufliche Fortkommen bemühen, welches besonders bei öffentlichen Arbeitgebern regelmäßig auch, wenn auch nicht ausschließlich, von den Ergebnissen dienstlicher Beurteilungen abhängt. Insoweit sind die Führungskräfte und Entscheidungsträger auch als Autoritäten besonders gefordert, auf die notwendige Kultur der Rückmeldungen zu achten. Selbst das Classroom-Management kann auf die Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben übertragen werden. So können beispielsweise negative Rückmeldungen dadurch minimiert werden, dass schwerbehinderte Menschen entsprechend ihren tatsächlichen Fähigkeiten eingesetzt werden und dabei auch sichergestellt wird, dass das Arbeitsumfeld zur Zusammenarbeit mit einem schwerbehinderten Kollegen bereit ist.

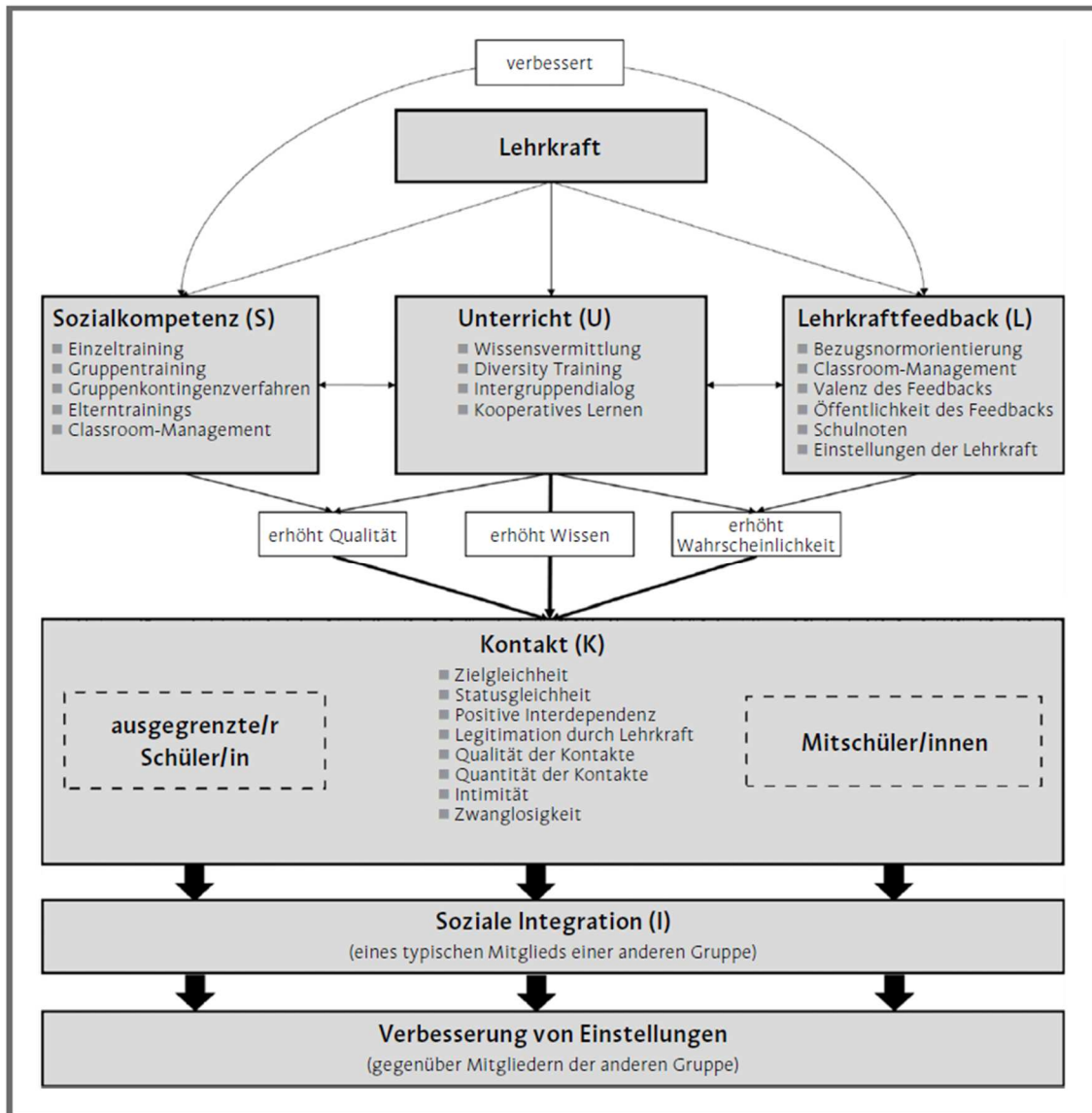
#### **3.2.4.2.4 Das SULKI-Modell**

Das SULKI-Modell baut als integriertes Modell auf den theoretischen Ansätzen des SSD-Modells, der IC-Theorie und der SR-Theorie auf, wobei es zwischen den Ansätzen zu Wechselwirkungen kommt, welche sich sowohl positiv als auch negativ verstärken können, so dass es nicht sinnvoll erscheint, das SSD-Modell, die IC-Theorie und die SR-Theorie getrennt zu betrachten, wohingegen das SULKI-Modell als integriertes Modell zur Förderung sozialer Integration mögliche positive und negative Wechselwirkungen zwischen den theoretischen Ansätzen verdeutlichen kann<sup>271</sup>. Dem SULKI-Modell liegt dabei die Annahme zugrunde, dass ein optimaler Sozialkontakt der zentrale Hebel für die Förderung sozialer Integration ausgegrenzter Schüler ist, wobei dieser Kontakt entweder direkt, mithin durch unmittelbare soziale Erfahrungen, oder indirekt, beispielweise

---

<sup>271</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 36

durch schriftliche oder mündliche Erfahrungsberichte, Erzählungen oder Literatur, erfolgen kann<sup>272</sup>. Den Mittelpunkt des SULKI-Modells bilden Sozialkompetenzen (S), Unterricht (U) und Lehrkraftfeedback (L), die den atmosphärischen Rahmen für die Entstehung optimaler Kontakte (K) in inklusiven (I) Settings bilden<sup>273</sup>.



**Abbildung 19:** Integriertes Modell zur Förderung sozialer Integration (SULKI-Modell)<sup>274</sup>

<sup>272</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 36 f.

<sup>273</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 37

<sup>274</sup> Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 37



Das SULKI-Modell geht davon aus, dass Methoden zur Verbesserung von Sozialkompetenzen zur Verbesserung der Qualität der sozialen Interaktionen in der Klasse führen, wobei an den Rückmeldungen der Lehrkräfte ansetzende Methoden die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Schüler für Sozialkontakte ausgewählt werden<sup>275</sup>, Gleichzeitig nimmt das SULKI-Modell eine Abhängigkeit zwischen Sozialkompetenzen und Rückmeldungen der Lehrer an, welche konkret bedeutet, dass Schüler mit guten sozialen Fertigkeiten, die sich auch an die Klassen- und Schulregeln halten oder zumindest halten können, ein geringeres Risiko für negative Rückmeldungen haben, weshalb eine Steigerung der Sozialkompetenz demnach das Risiko für negative Rückmeldungen verringern und die Chance auf positive Rückmeldungen erhöhen würde<sup>276</sup>.

Den Kontext, in welchem Sozialkontakte in der Schulpraxis entstehen können, bilden die inhaltliche und organisatorische Ausrichtung des Unterrichts<sup>277</sup>. Dabei erhöhen das Wissen über die Situation ausgegrenzter Schüler, über Behinderung und Diversität zusätzlich die Wahrscheinlichkeit der Entstehung von optimalen Kontakten im Sinne der IC-Theorie<sup>278</sup>. Allerdings besteht dabei auch die Gefahr, dass die Fokussierung auf Unterschiede eine Verbesonderung von Menschen mit Behinderungen fördern kann<sup>279</sup>. Eine ideale Schul- und Unterrichts Atmosphäre, in der optimale Sozialkontakte im schulischen Alltag leichter entstehen können und sich somit eine gute soziale Integration einstellen kann, wird durch das SULKI-Modell im Falle einer bestmöglichen Ausprägung von Sozialkompetenz, Unterricht und Rückmeldung des Lehrers vorhergesagt, wobei eine regelmäßige Wiederholung dieses Ereignisses wiederum die Grundlage für einen sekundären Transfereffekt, durch welchen Vorurteile abgebaut werden können, darstellt<sup>280</sup>.

---

<sup>275</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 37 f.

<sup>276</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 38

<sup>277</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 38

<sup>278</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 38

<sup>279</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 38

<sup>280</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 38

### **3.2.4.3 Erkenntnisse für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

Das DMIS-Modell allein ist zur Förderung der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht geeignet. Es greift zwar die Wahrnehmung und den Umgang mit kulturellen Unterschieden einschließlich des notwendigen Paradigmenwechsels auf, jedoch liefert es keine Erklärungen dazu, welche konkreten Faktoren die Integration fördern oder hemmen können und auf welche Weise die für die angestrebten Änderungen in der Wahrnehmung und dem Umgang mit schwerbehinderten Menschen notwendigen Verhaltensänderungen erreicht werden können. Diese Antworten können das SULKI-Modell und vor allem die diesem zugrunde liegenden sozialpsychologischen Ansätze liefern, auch wenn sich die entsprechenden Erkenntnisse im Wesentlichen auf die Integration in der Schule beziehen. Das DMIS-Modell ist jedoch geeignet, die Diversitätssensibilität in der Gesellschaft zu messen, um die Notwendigkeit von Veränderungen in der Wahrnehmung und dem Umgang in Bezug auf die Integration schwerbehinderter Menschen festzustellen. Darauf aufbauend können entsprechende Maßnahmen initiiert werden, hinsichtlich deren Ausgestaltung die Erkenntnisse aus dem SULKI-Modell und den diesem zugrunde liegenden sozialpsychologischen Ansätzen genutzt werden können.

Besondere Bedeutung kommt dabei der Erkenntnis zu, dass die Verbesserung sozialer Kompetenzen allein auf der Seite der Menschen mit Behinderungen nicht zwangsläufig zur Verbesserung der sozialen Integration führt, da die soziale Integration auch an den sozialen Kompetenzen der aufnehmenden Gruppe scheitern kann<sup>281</sup>. Dementsprechend sind Arbeitgeber, aber auch an der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt beteiligte Institutionen, gehalten, sich für die Verbesserung der sozialen Kompetenz ihrer Mitarbeiter, Führungskräfte und sonstigen Entscheidungsträger in Bezug auf schwerbehinderte Menschen zu engagieren und auch entsprechenden, gegebenenfalls finanziellen, Aufwand zu betreiben. Dies gilt in besonderem Maße für die öffentlichen Arbeitgeber, welchen neben ihrer Vorbildwirkung auch besondere Pflichten in Bezug auf die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer obliegen. Hinzu kommt, dass öffentliche Arbeitgeber auf das Gemeinwohl ausgerichtet sind.

Allerdings darf nicht verkannt werden, dass die schwerbehinderten Menschen selbst durch Verbesserung ihrer sozialen Kompetenzen zur eigenen Integration beitragen

---

<sup>281</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 38

können. Die Verringerung von Rückzugsverhalten sowie ein offener Umgang mit der eigenen Schwerbehinderung und deren Auswirkungen auf die Umwelt einschließlich der eigenen Leistungsbereitschaft können die Integration zu fördern geeignet sein, wobei durchaus die Auffassung vertretbar ist, dass die integrierende Gruppe den überwiegenden Teil der Integrationsleistungen zu erbringen hat. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund, dass qualitativ hochwertige Sozialkontakte geeignet sind, Vorurteile und negative Einstellungen abzubauen. Alle acht für die integrative Wirkung von Sozialkontakten notwendigen Gelingensbedingungen<sup>282</sup> können objektiv erfüllt werden.

Erhebliche Bedeutung für die Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben haben Autoritäten, da diese soziale Hierarchien bewusst oder unbewusst beeinflussen können<sup>283</sup>, woraus sich eine besondere Verantwortung der Führungskräfte und der sonstigen Entscheidungsträger ergibt. Damit ist die Integration schwerbehinderter Menschen eine Führungsaufgabe.

Allerdings hat bereits die Entwicklung des SULKI-Modells für die schulische Integration von Schülern mit Behinderungen gezeigt, dass es zur Sicherstellung einer hinreichenden sozialen Integration auch nicht genügt, Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderungen nur in einem Raum zu beschulen, ohne über ein solides methodisches und inhaltliches Wissen hinsichtlich sozialpsychologischer Zusammenhänge sowie diagnostisches Fachwissen, Wissen über spezifische Trainingsmethoden, behinderungsspezifisches Fachwissen sowie Kenntnisse über die methodischen und didaktischen Grundlagen zu verfügen<sup>284</sup>. Damit sind für eine erfolgreiche Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben auch die Arbeitgeber in der Pflicht, dafür zu sorgen, dass neben den Arbeitnehmern besonders die Führungskräfte über die entsprechenden Kompetenzen verfügen und diese auch tatsächlich einsetzen. Gegebenenfalls müssen zumindest die Ansprechpartner bekannt sein, welche über das entsprechende Wissen verfügen und dementsprechend bei der Integration schwerbehinderter Menschen unterstützen können.

Diese hinsichtlich der Arbeitgeber gewonnenen Erkenntnisse gelten grundsätzlich auch für Institutionen, die der Förderung der Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt verpflichtet sind oder über Leistungen für Eingliederungsmaßnahmen

---

<sup>282</sup> vgl. Abbildung 17: Gelingensbedingungen für die integrative Wirkung von Kontakten, S. 53

<sup>283</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 39

<sup>284</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 39

entscheiden, da die integrierende Wirkung von den in diesen Institutionen tätigen Entscheidungsträgern abhängig ist.

Selbst wenn die Arbeitgeber ihrerseits die Voraussetzungen schaffen, um schwerbehinderte Menschen zu integrieren, sind sie dennoch zumindest teilweise auf die Unterstützung weiterer Institutionen angewiesen. Dies gilt in besonderem Maße für die Gewährung von Leistungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Aber auch die Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen wird besonders insoweit, als sich schwerbehinderte Menschen nicht von selbst bewerben, von der Vermittlung schwerbehinderter Menschen durch die BA und weitere, mit der Vermittlung von Arbeitslosen befasste Institutionen beeinflusst. Insbesondere bei den öffentlichen Arbeitgebern sind in der Regel Stellen zu besetzen, welche einen Hochschulabschluss, mindestens aber einen Berufsabschluss erfordern, wobei eine Stellenbesetzung auf Grund der beamtenrechtlichen, aber auch der tarifrechtlichen Regelungen besonders für einen öffentlichen Arbeitgeber mit einer Investitionsentscheidung in Millionenhöhe gleichgesetzt werden kann, weshalb das mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen verbundene wirtschaftliche Risiko als deutlich höher eingeschätzt werden könnte, als dies bei einem nicht behinderten Menschen der Fall wäre. Hinzu kommt, dass, wie das Beispiel des Sozialgerichts Leipzig zeigt, schwerbehinderte Menschen offenbar selten bis gar nicht aus eigener Initiative durch entsprechende Bewerbungen an Stellenbesetzungsverfahren teilnehmen.

Das für die schulische Integration entwickelte SULKI-Modell kann bei Vornahme entsprechender Weiterentwicklungen auf die Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt übertragen werden.

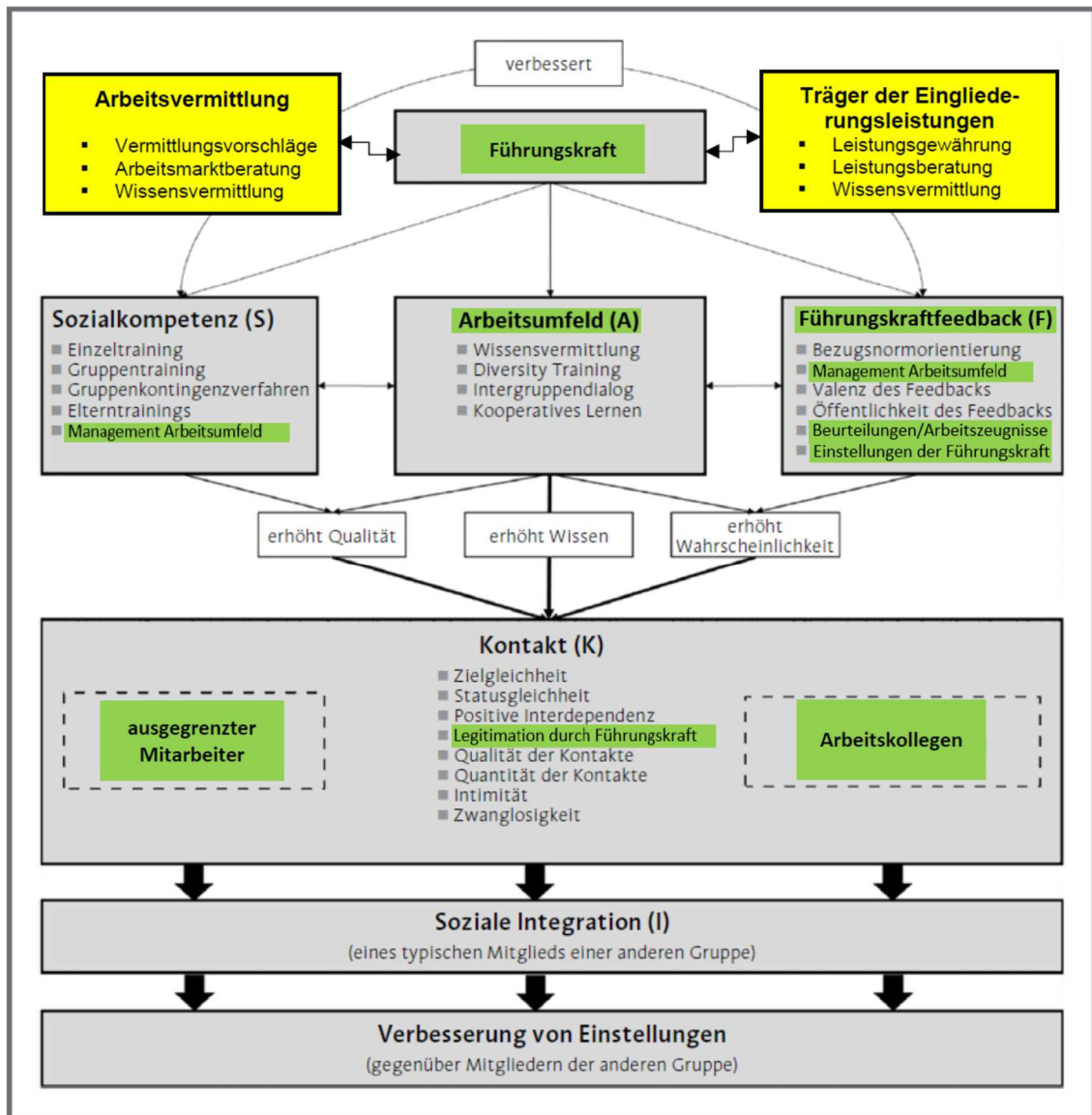
Hierfür muss zunächst der Lehrer durch die Führungskraft oder den Entscheidungsträger des Arbeitgebers ersetzt werden. Die Schüler entsprechen den Arbeitnehmern oder Arbeitskollegen und der Unterricht entspricht dem Kollegenkreis oder auch im weiteren Sinne dem beruflichen Umfeld beim Arbeitgeber, in welchem die tätigkeitsbezogenen Aufgaben zu erledigen sind. Dieses kann auch als Arbeitsumfeld bezeichnet werden.

Im Baustein der Sozialkompetenz ist das Classroom-Management durch das Management des Arbeitsumfeldes zu ersetzen. Dagegen kann das Elternt raining belassen werden, wenn man dieses unter der Maßgabe betrachtet, dass die meisten Mitarbeiter auch Kinder haben und damit selbst Eltern sind. Dies eröffnet der Führungskraft die Möglichkeit, auf die Mitarbeiter dahingehend einwirken zu können, dass diese gegenüber ihren

Kindern als Vorbilder und Autoritäten die Integration schwerbehinderter Menschen vorleben und damit ihre Kinder als zukünftige Generation von Mitarbeitern und Führungskräften für die Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben sensibilisieren. Beim Baustein zur Rückmeldung (Feedback) ergibt sich neben dem Austausch der Lehrkraft durch die Führungskraft und des Classroom-Managements durch das Management des Arbeitsumfeldes die Ersetzung der Schulnoten durch die dienstlichen Beurteilungen oder Arbeitszeugnisse.

Allerdings berücksichtigt das SULKI-Modell nicht die Hürde, die ein schwerbehinderter Mensch überwinden muss, um überhaupt bei einem Arbeitgeber tätig sein zu können. Während in der Schule die allgemeine Schulpflicht gilt und diese regelmäßig zur Beschulung aller Schüler, wenn teilweise auch in Sonderstrukturen, führt, gibt es weder eine grundsätzliche Arbeitspflicht für Arbeitnehmer noch eine Pflicht für Arbeitgeber, überhaupt Personal einzustellen. Selbst die für bestimmte Arbeitgeber geltende Beschäftigungspflicht hinsichtlich schwerbehinderter Arbeitnehmer ist nicht geeignet, für eine grundsätzliche Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer zu sorgen. Auch führen die den öffentlichen Arbeitgebern obliegenden besondere Pflichten in Bezug auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allein nicht dazu, dass sich öffentliche Arbeitgeber der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt engagierter annehmen.

Daher muss ein an die Integration schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben angepasstes SULKI-Modell um entsprechende Bausteine ergänzt werden, welche die Notwendigkeit der Überwindung der dargestellten Hürde für die schwerbehinderten Menschen berücksichtigen. In diesem Zusammenhang kann das SULKI-Modell um die Perspektive der weiteren, an der Integration schwerbehinderter Menschen hinsichtlich der Vermittlung schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt und der Gewährung entsprechender Leistungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beteiligten Institutionen erweitert werden, welche einerseits entsprechend auf die Führungskräfte oder Entscheidungsträger einwirken und andererseits den Führungskräften oder Entscheidungsträgern als qualifizierte Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Der Ansatz geht dahin, dass die Führungskräfte die schwerbehinderten Menschen abholen und diesen damit die notwendige Integrationsbereitschaft signalisieren sollen, auch um die Integration schwerbehinderter Menschen als Chance für die Gewinnung und den Verbleib von Fachkräften beim Arbeitgeber nutzen zu können.



**Abbildung 20:** Weiterentwicklung des Modells zur Förderung sozialer Integration (SULKI-Modell) für die Arbeitsmarktintegration<sup>285</sup>

Das entsprechend erweiterte SULKI-Modell kann dagegen geeignet sein, zur Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber beizutragen, zumal die öffentlichen Arbeitgeber ohnehin einen leichteren Zugang zu den Institutionen der Arbeitsvermittlung und den Trägern der Eingliederungsleistungen, bei welchen es sich ebenfalls um öffentliche Arbeitgeber mit entsprechender Vorbildwirkung handelt, hinsichtlich der Integration schwerbehinderter Menschen haben sollten.

<sup>285</sup> vgl. Huber, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen, 2019, S. 37, eigene Darstellung

## **4 Eingliederungshilfe zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen**

Ein Anwendungsbeispiel für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stellen die Leistungen zur Eingliederungshilfe nach dem SGB IX dar.

### **4.1 Grundsätze zur Eingliederungshilfe**

Die Regelungen zur Eingliederungshilfe wurden durch das BTHG<sup>286</sup> mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 in das SGB IX<sup>287</sup> integriert<sup>288</sup> und sind in Teil 2 des SGB IX zu finden, welcher die besonderen Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen (Eingliederungshilferecht) zum Gegenstand hat<sup>289</sup>.

Damit wurde das Recht der Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe herausgeführt<sup>290</sup>, wodurch die Eingliederungshilfe nunmehr auch Personen zusteht, welche nicht finanziell bedürftig sind<sup>291</sup>. Gleichwohl wird in der Literatur die Auffassung vertreten, dass die Eingliederungshilfe auf Grund ihrer Nachrangigkeit gegenüber anderen ähnlichen Sozialleistungen<sup>292</sup> und ihrer Bedarfsabhängigkeit weiterhin als fürsorgerechtliche Sozialleistung anzusehen ist<sup>293</sup>. Die Eingliederungshilfe beinhaltet nur noch die Fachleistungen und nicht mehr die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts<sup>294</sup>.

Von der Eingliederungshilfe abzugrenzen sind die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)<sup>295</sup>. Diese richten sich an schwerbehinderte Menschen und beinhalten Sonderregelungen für die Themenfelder arbeitsmarktpolitische Lenkung, arbeitsrechtlicher Schutz und Mitbestimmung sowie Sozialleistungen<sup>296</sup>.

---

<sup>286</sup> vgl. Art. 26 Abs. 4 Nr. 1 BTHG i.V.m. Art. 1 BTHG

<sup>287</sup> vgl. §§ 90 ff. SGB IX

<sup>288</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 355

<sup>289</sup> vgl. §§ 90 ff. SGB IX

<sup>290</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 1

<sup>291</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, 2022

<sup>292</sup> vgl. § 91 SGB IX

<sup>293</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 355

<sup>294</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 1

<sup>295</sup> vgl. §§ 151 ff. SGB IX

<sup>296</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 360

#### 4.1.1 Aufgabe der Eingliederungshilfe

Die Aufgabe der Eingliederungshilfe ist es im Allgemeinen, Leistungsberechtigten eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen, die der Würde des Menschen entspricht, und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern<sup>297</sup>. Dabei sollen die Leistungen der Eingliederungshilfe die Leistungsberechtigten befähigen, ihre Lebensplanung und Lebensführung möglichst selbstbestimmt und eigenverantwortlich wahrnehmen zu können<sup>298</sup>. Die Definition der allgemeinen Aufgaben der Eingliederungshilfe orientiert sich an der UN-BRK<sup>299</sup>, wobei vor allem durch die Formulierung der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verdeutlicht werden soll, dass Menschen mit Behinderungen nicht in die Gesellschaft einbezogen werden müssen, sondern als Teil der Gesellschaft angesehen werden<sup>300</sup>. Als individuelle Lebensführung sind insbesondere auch die Freiheit, selbst Entscheidungen zu treffen, und die Unabhängigkeit von anderen zu verstehen<sup>301</sup>. Zudem betont der Gesetzgeber mit dem Hinweis auf die Würde des Menschen die besondere Bedeutung dieses im Grundgesetz (GG)<sup>302</sup> verankerten verfassungsrechtlichen Gebots für die Eingliederungshilfe<sup>303</sup>. Auch vor diesem Hintergrund sind die Leistungen der Eingliederungshilfe personenzentriert und nicht mehr einrichtungszentriert ausgerichtet<sup>304</sup>.

Da die Eingliederungshilfe allerdings nachrangig geleistet wird, erhalten Personen, die die erforderliche Leistung von Anderen oder von anderen Sozialleistungsträgern erhalten, keine Eingliederungshilfe<sup>305</sup>. Allerdings dürfen Leistungen anderer nicht deshalb versagt werden, weil das Eingliederungshilferecht entsprechende Leistungen vorsieht<sup>306</sup>. Dies gilt insbesondere bei einer gesetzlichen Verpflichtung der Träger anderer Sozialleistungen oder anderer Stellen, in ihrem Verantwortungsbereich die Verwirklichung der Rechte für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten oder zu fördern<sup>307</sup>. Damit soll sichergestellt werden, dass nicht andere Leistungsträger ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen und ihre Leistungen unter Verweis auf die Leistungen der Eingliederungshilfe verweigern<sup>308</sup>. Zudem soll damit der UN-BRK<sup>309</sup> Rechnung getragen

---

<sup>297</sup> vgl. § 90 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

<sup>298</sup> vgl. § 90 Abs. 1 Satz 2 SGB IX

<sup>299</sup> vgl. Art. 3 Satz 1 Buchstaben a und c UN-BRK

<sup>300</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 4

<sup>301</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 4

<sup>302</sup> vgl. Art. 1 Abs. 1 GG

<sup>303</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 4

<sup>304</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 1

<sup>305</sup> vgl. § 91 Abs. 1 SGB IX

<sup>306</sup> vgl. § 91 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

<sup>307</sup> vgl. § 91 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

<sup>308</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 91 Rn. 4

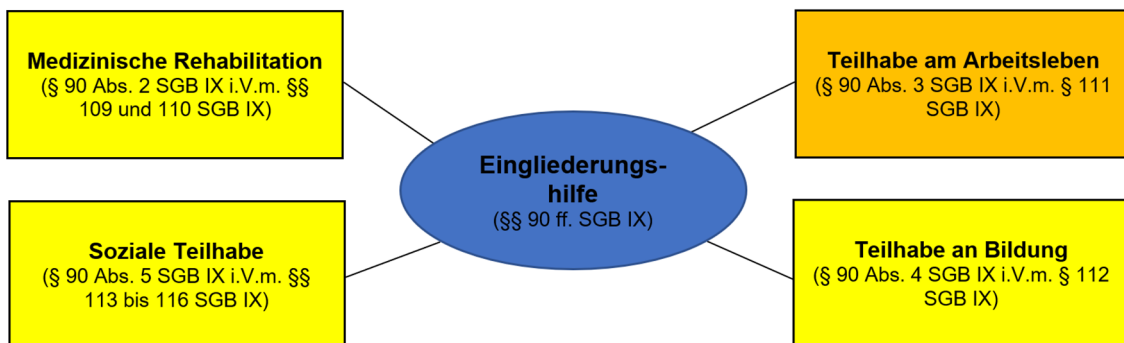
<sup>309</sup> vgl. Art. 4 Abs. 2 UN-BRK



werden, wonach alle staatlichen Ebenen gefordert sind, in ihrem Verantwortungsbereich die Verwirklichung der Rechte für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten und zu fördern<sup>310</sup>.

#### 4.1.2 Leistungsgruppen und Leistungsarten der Eingliederungshilfe

Die Leistungen zur Eingliederungshilfe betreffen vier Bereiche<sup>311</sup>, welche hinsichtlich der unterschiedlichen Ziele und Voraussetzungen beschrieben werden<sup>312</sup>.



**Abbildung 21:** Leistungsbereiche der Eingliederungshilfe<sup>313</sup>

Die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe an Bildung gehen den Leistungen zur sozialen Teilhabe vor<sup>314</sup>.

Die Eingliederungshilfe kann als Sach-, Geld- oder Dienstleistung gewährt werden<sup>315</sup>. Zur Dienstleistung gehören insbesondere die Beratung und Unterstützung in Angelegenheiten der Leistungen der Eingliederungshilfe sowie in sonstigen sozialen Angelegenheiten<sup>316</sup>. Bestimmte Leistungen zur sozialen Teilhabe können mit Zustimmung der Leistungsberechtigten auch in Form einer pauschalen Geldleistung erbracht werden<sup>317</sup>.

Die Leistungen der Eingliederungshilfe werden auf Antrag auch als Teil eines Persönlichen Budgets ausgeführt, um den Leistungsberechtigten in eigener Verantwortung ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen<sup>318</sup>. Das Persönliche Budget wird in

<sup>310</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 91 Rn. 4

<sup>311</sup> vgl. § 102 Abs. 1 SGB IX

<sup>312</sup> vgl. § 90 Abs. 2 bis 5 SGB IX und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 6

<sup>313</sup> vgl. § 102 Abs. 1 SGB, eigene Darstellung

<sup>314</sup> vgl. § 102 Abs. 2 SGB IX

<sup>315</sup> vgl. § 105 Abs. 1 SGB IX und beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, 2022

<sup>316</sup> vgl. § 105 Abs. 2 SGB IX

<sup>317</sup> vgl. § 105 Abs. 3 SGB IX

<sup>318</sup> vgl. § 105 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 29 SGB IX

der Regel als Geldleistung, bei laufenden Leistungen monatlich, ausgeführt<sup>319</sup>. In begründeten Fällen sind Gutscheine auszugeben<sup>320</sup>. Das Persönliche Budget, auf welches ein Rechtsanspruch besteht, ermöglicht es Leistungsberechtigten, die Reha- und Teilhabeleistungen sowie bestimmte Leistungen der Kranken- und Pflegeversicherung selbst einzukaufen, mithin die Leistungsberechtigten das Persönliche Budget anstelle von Dienst- oder Sachleistungen erhalten<sup>321</sup>. Durch das Persönliche Budget sollen Menschen mit Behinderungen ihre Ansprüche auf Hilfe ohne Bevormundung durch Sozialleistungsträger wahrnehmen können<sup>322</sup>. Die Nutzung des Persönlichen Budgets kann durch das Arbeitgebermodell, das Einkaufs- und Dienstleistungsmodell oder das Abtretungsmodell erfolgen<sup>323</sup>.

#### 4.1.3 Umfang und Dauer der Eingliederungshilfe

Gesetzlich ist nicht geregelt, welche Leistungen in welchem Umfang konkret gewährt werden<sup>324</sup>. Vielmehr bestimmen sich die Leistungen der Eingliederungshilfe nach der Besonderheit des Einzelfalls, insbesondere nach der Art des Bedarfs, den persönlichen Verhältnissen, dem Sozialraum und den eigenen Kräften und Mitteln, wobei auch die Wohnform zu würdigen ist<sup>325</sup>. Die Kriterien dafür sind, was sich der Leistungsberechtigte wünscht, was er braucht, wie die persönlichen Verhältnisse des Leistungsberechtigten sind, wo, wie und mit wem der Leistungsberechtigte wohnt und lebt sowie welche eigenen Kräfte und Mittel der Leistungsberechtigte hat<sup>326</sup>. Dementsprechend erstellt der Träger der Eingliederungshilfe den Gesamtplan, an dessen Aufstellung der Leistungsberechtigte von Beginn an beteiligt wird<sup>327</sup>.

Zweck dieser Regelung ist, die Wünsche der Menschen mit Behinderungen, die Wirtschaftlichkeit und die Zumutbarkeit in Ausgleich zu bringen<sup>328</sup>. Gleichwohl müssen auf Grund der besonderen Lebenssituation der Leistungsberechtigten bei der Einzelfallprüfung die persönlichen Verhältnisse und der Sozialraum berücksichtigt werden<sup>329</sup>.

---

<sup>319</sup> vgl. § 29 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

<sup>320</sup> vgl. § 29 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

<sup>321</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Persönliches Budget, 2021

<sup>322</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Persönliches Budget, 2021

<sup>323</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Persönliches Budget, 2021

<sup>324</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, 2022

<sup>325</sup> vgl. § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

<sup>326</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, 2022

<sup>327</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, 2022

<sup>328</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 2

<sup>329</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 3

Wünschen des Leistungsberechtigten, die sich auf die Gestaltung der Leistung richten, ist zu entsprechen, soweit sie angemessen sind<sup>330</sup>. Jedoch gelten die Wünsche des Leistungsberechtigten nicht als angemessen, wenn und soweit die Höhe der Kosten der gewünschten Leistung die Höhe der Kosten für eine vergleichbare Leistung von Leistungserbringern, mit denen eine Vereinbarung nach dem Vertragsrecht<sup>331</sup> besteht, unverhältnismäßig übersteigt und wenn der Bedarf nach der Besonderheit des Einzelfalls durch die vergleichbare Leistung gedeckt werden kann<sup>332</sup>.

Diese Angemessenheitsobergrenze soll das Interesse des Leistungsberechtigten, die Leistung selbst zu bestimmen, mit dem Gebot der wirtschaftlichen Leistungserbringung ausgleichen<sup>333</sup>. In den Vergleich zur Angemessenheitsprüfung sind jedoch nur in derselben Leistungsform zu erbringende Leistungen einzubeziehen, wobei die gewünschte Leistung nicht bereits dann unangemessen ist, wenn sie teurer als die Vergleichsleistung ist<sup>334</sup>. Vielmehr müssen für das Vorliegen von Unangemessenheit die Mehrkosten unverhältnismäßig sein, wobei auf die Durchschnittskosten der den Bedarf des Leistungsberechtigten deckenden Kosten im Bereich des Eingliederungshilfeträgers abzustellen ist<sup>335</sup>. So sieht das Sozialgericht Karlsruhe Mehrkosten von bis zu 20 Prozent nicht als unverhältnismäßig an<sup>336</sup>, während höhere Mehrkosten dann nicht unverhältnismäßig sind, wenn sie auf sachlichen Gründen beruhen<sup>337</sup>. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) geht erst bei Mehrkosten von mehr als 75 Prozent von Unverhältnismäßigkeit aus<sup>338</sup>.

Zwar besteht eine Pflicht zur Befolgung angemessener Wünsche des Leistungsberechtigten, wonach der Träger der Eingliederungshilfe angemessenen Wünschen des Leistungsberechtigten zur Gestaltung der Hilfe entsprechen muss, jedoch sind im Rahmen der Beurteilung der Angemessenheit neben Kostengesichtspunkten auch die Qualität der Leistung und die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung zu berücksichtigen<sup>339</sup>. Auf eine von seinen Wünschen abweichende Form der Leistung kann der Leistungsberechtigte aber nur verwiesen werden, wenn die gesetzlich vorgesehene

---

<sup>330</sup> vgl. § 104 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

<sup>331</sup> vgl. §§ 123 ff. SGB IX

<sup>332</sup> vgl. § 104 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

<sup>333</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 5

<sup>334</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 5

<sup>335</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 5

<sup>336</sup> vgl. Gerichtsbescheid des Sozialgerichts Karlsruhe vom 20.05.2015; Aktenzeichen S 1 SO 4334/14

<sup>337</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 5

<sup>338</sup> vgl. BVerwG-Urteil vom 11.02.1982; Aktenzeichen 5 C 85/80 (Kassel) und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 5

<sup>339</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 5

Zumutbarkeitsprüfung<sup>340</sup> ergibt, dass ihm diese zumutbar ist<sup>341</sup>. Dies soll an Kostengesichtspunkten orientierte Entscheidungen mit unverhältnismäßigen Ergebnissen verhindern<sup>342</sup>. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind die persönlichen, familiären und örtlichen Verhältnisse und die gewünschte Wohnform zu berücksichtigen<sup>343</sup>, wobei es nicht nur auf die objektive Eignung, sondern auf die Eignung in der individuellen Situation des Leistungsberechtigten ankommt<sup>344</sup>, und bei unzumutbaren Leistungen auch kein Kostenvergleich stattfindet<sup>345</sup>.

Die Leistungen der Eingliederungshilfe werden so lange erbracht, wie die Teilhabeziele nach Maßgabe des Gesamtplanes<sup>346</sup> erreichbar sind<sup>347</sup>. Demnach besteht ein Recht auf Eingliederungshilfe, bis die Ziele der Eingliederungshilfe erreicht sind, und solange die Aussicht besteht, dass die Ziele erreicht werden können, weshalb auch ein lebenslanger Anspruch auf Eingliederungshilfe möglich ist<sup>348</sup>.

#### **4.1.4 Begünstigter Personenkreis**

Der begünstigte Personenkreis der Eingliederungshilfe wird durch das Gesetz in zwei Gruppen aufgeteilt. Für die Konkretisierung der Leistungsberechtigung gelten noch immer die entsprechenden Regelungen der zwischenzeitlich außer Kraft getretenen Eingliederungshilfe-Verordnung (EinglHV) entsprechend<sup>349</sup>. Das Eingliederungshilferecht prägt keinen eigenständigen Begriff der Behinderung, sondern definiert die Gründe, unter denen eine Person leistungsberechtigt ist<sup>350</sup>. Die Leistungsberechtigung setzt demnach nicht allein am Begriff der Behinderung oder der Schwerbehinderung an.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch Eingliederungshilfe für Ausländer<sup>351</sup> und Deutsche im Ausland<sup>352</sup> gewährt werden. Diese Personengruppen sind jedoch nicht Gegenstand der Betrachtung.

---

<sup>340</sup> vgl. § 104 Abs. 3 Satz 1 SGB IX

<sup>341</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 6

<sup>342</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 6

<sup>343</sup> vgl. § 104 Abs. 3 Satz 2 SGB IX

<sup>344</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 104 Rn. 6

<sup>345</sup> vgl. § 104 Abs. 3 Satz 5 SGB IX

<sup>346</sup> vgl. § 121 SGB IX

<sup>347</sup> vgl. § 104 Abs. 1 Satz 2 SGB IX

<sup>348</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, 2022

<sup>349</sup> vgl. §§ 1 bis 3 EinglHV i.V.m. § 99 Abs. 4 SGB IX

<sup>350</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 357

<sup>351</sup> vgl. § 100 SGB IX

<sup>352</sup> vgl. § 101 SGB IX

#### 4.1.4.1 Menschen mit wesentlicher Behinderung oder von einer wesentlichen Behinderung bedrohte Menschen

Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten einerseits Menschen mit Behinderungen<sup>353</sup>, die wesentlich in der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft eingeschränkt sind (wesentliche Behinderung) oder von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind, wenn und solange nach der Besonderheit des Einzelfalls Aussicht besteht, dass die Aufgabe der Eingliederungshilfe<sup>354</sup> erfüllt werden kann<sup>355</sup>. Von einer wesentlichen Behinderung bedroht sind Menschen, bei denen der Eintritt einer wesentlichen Behinderung nach fachlicher Erkenntnis mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist<sup>356</sup>. Das BVerwG sieht diesen Fall als gegeben an, wenn mit dem Eintritt der wesentlichen Behinderung zu mehr als 50 Prozent zu rechnen ist<sup>357</sup>.

Für die Gruppe der Menschen mit wesentlicher Behinderung oder von einer wesentlichen Behinderung bedrohten Menschen sieht das Gesetz einen Rechtsanspruch auf Leistungen zur Eingliederungshilfe vor. Allerdings ist dafür zunächst die Abgrenzung vorzunehmen, wann eine Behinderung als wesentlich zu verstehen ist. Hierbei wird zwischen körperlich, geistig und seelisch wesentlich behinderten Menschen unterschieden<sup>358</sup>.

Als körperlich wesentlich behinderte Menschen gelten Menschen, die durch körperliche Gebrechen wesentlich in ihrer Teilhabefähigkeit eingeschränkt sind<sup>359</sup>. Dies sind Menschen mit erheblicher Einschränkung der Bewegungsfähigkeit durch eine Beeinträchtigung des Stütz- oder Bewegungssystems, Menschen mit erheblicher Spaltbildung des Gesichts oder des Rumpfes, Menschen mit abstoßend wirkenden Entstellungen vor allem des Gesichts, Menschen mit in erheblichem Umfang eingeschränktem körperlichen Leistungsvermögen infolge Erkrankung, Schädigung oder Fehlfunktion eines inneren Organs oder der Haut, blinde und sehbehinderte Menschen, bei denen mit Gläserkorrektur ohne besondere optische Hilfsmittel auf dem besseren Auge oder beidäugig im Nahbereich bei einem Abstand von mindestens 30 cm oder im Fernbereich eine Sehschärfe von nicht mehr als 0,3 besteht oder andere Störungen der Sehfunktion von entsprechendem Schweregrad vorliegen, Menschen, die gehörlos sind, Menschen, denen eine

---

<sup>353</sup> vgl. § 2 Abs. 1 Sätze 1 und 2 SGB IX

<sup>354</sup> vgl. § 90 SGB IX

<sup>355</sup> vgl. § 99 Abs. 1 SGB IX

<sup>356</sup> vgl. § 99 Abs. 2 SGB IX

<sup>357</sup> vgl. BVerwG-Urteil vom 26.11.1998; Aktenzeichen 5 C 38/97 und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 99 Rn. 8

<sup>358</sup> vgl. §§ 1 bis 3 EinglHV i.V.m. § 99 Abs. 4 SGB IX

<sup>359</sup> vgl. § 1 EinglHV i.V.m. § 99 Abs. 4 SGB IX

sprachliche Verständigung über das Gehör nur mit Hörhilfen möglich ist, Menschen, die nicht sprechen können, seelentaube Menschen, hörstumme Menschen, Menschen mit erheblichen Stimmstörungen und Menschen, die stark stammeln, stark stottern oder deren Sprache stark unartikulierte ist<sup>360</sup>.

Geistig wesentlich behindert sind Menschen, die infolge einer Schwäche ihrer geistigen Kräfte in erheblichem Umfang in ihrer Fähigkeit zur Teilhabe am Leben in der Gesellschaft eingeschränkt sind<sup>361</sup>.

Seelische Störungen, welche eine wesentliche Behinderung begründen, sind körperlich nicht begründbare Psychosen, seelische Störungen als Folge von Krankheiten oder Verletzungen des Gehirns, von Anfallsleiden oder von anderen Krankheiten oder körperlichen Beeinträchtigungen sowie Neurosen und Persönlichkeitsstörungen, aber auch Suchtkrankheiten<sup>362</sup>.

Nicht jede Art der Behinderung<sup>363</sup> führt zu einer wesentlichen Behinderung. Abgesehen von der nach der EinglHV erforderlichen Schwere der Behinderung ist das Kriterium der wesentlichen Behinderung nur dann erfüllt, wenn die Behinderung eine wesentliche Einschränkung der Teilhabe an der Gesellschaft zur Folge hat, indem der Mensch mit Behinderungen aus der Gesellschaft ausgegliedert wird<sup>364</sup>. Hierbei richtet sich die Wesentlichkeit der Einschränkung nach den Auswirkungen der Behinderung auf die Teilhabemöglichkeiten<sup>365</sup>.

Über die vorliegende oder drohende wesentliche Behinderung hinaus muss aber auch die Aussicht bestehen, dass die Aufgabe der Eingliederungshilfe erfüllt werden kann<sup>366</sup>. Dies ist jedoch beispielsweise nicht mehr der Fall, wenn keine Besserung der Krankheit möglich ist, die Eignung für einen gewünschten Arbeitsplatz fehlt, der gewünschte Schulabschluss, Ausbildungs- oder Hochschulabschluss nicht erreichbar ist, auch mit Eingliederungshilfe die Teilhabe an einer Aktivität unmöglich ist oder die Eignung fehlt, in einer eigenen Wohnung zu leben<sup>367</sup>.

---

<sup>360</sup> vgl. § 1 EinglHV i.V.m. § 99 Abs. 4 SGB IX

<sup>361</sup> vgl. § 2 EinglHV i.V.m. § 99 Abs. 4 SGB IX

<sup>362</sup> vgl. § 3 EinglHV i.V.m. § 99 Abs. 4 SGB IX

<sup>363</sup> vgl. Abbildung 6: Arten von Behinderungen, S. 20

<sup>364</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 99 Rn. 6

<sup>365</sup> vgl. BSG-Urteil vom 15.11.2012; Aktenzeichen B 8 SO 10/11 R und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 99 Rn. 6

<sup>366</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 99 Rn. 7

<sup>367</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen, 2022

#### **4.1.4.2 Menschen mit anderen geistigen, seelischen, körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigungen**

Menschen mit anderen geistigen, seelischen, körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigungen, durch die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren in der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft eingeschränkt sind, können Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten<sup>368</sup>. Die Gewährung von Leistungen zur Eingliederungshilfe für diese Personengruppe steht jedoch im Ermessen des Leistungsverpflichteten<sup>369</sup>.

Die Gewährung dieser Ermessensleistungen kommt vor allem bei Menschen in Betracht, welche in ihrer Fähigkeit zur Teilhabe an der Gesellschaft nicht wesentlich beeinträchtigt sind oder deren Behinderung nicht länger als sechs Monate andauern wird<sup>370</sup>. Würde jedoch die Ablehnung der Leistung zu einer Ungleichbehandlung führen, dann ist das Ermessen zugunsten der Leistungsgewährung auf Null reduziert<sup>371</sup>.

#### **4.1.5 Erfordernis einer Antragstellung**

Die Leistungen der Eingliederungshilfe werden grundsätzlich nur auf Antrag gewährt, wobei die Leistungen frühestens ab dem Ersten des Monats der Antragstellung erbracht werden, wenn zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen bereits vorlagen<sup>372</sup>. Eines Antrags bedarf es nur für solche Leistungen nicht, deren Bedarf in einem Gesamtplanverfahren<sup>373</sup> ermittelt worden ist<sup>374</sup>.

#### **4.1.6 Zuständigkeit und Finanzierung für die Eingliederungshilfe**

Die Träger der Eingliederungshilfe werden durch die Bundesländer bestimmt<sup>375</sup>, wobei übergeordnete und trägerindividuelle Anforderungen zu berücksichtigen sind<sup>376</sup>. Die Bundesländer haben auf flächendeckende, bedarfsdeckende, am Sozialraum orientierte und inklusiv ausgerichtete Angebote von Leistungsanbietern hinzuwirken<sup>377</sup>. Dabei muss der einzelne Träger der Eingliederungshilfe zur Leistungserbringung leistungsfähig und

---

<sup>368</sup> vgl. § 99 Abs. 3 SGB IX

<sup>369</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 99 Rn. 9

<sup>370</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 99 Rn. 9

<sup>371</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 99 Rn. 9

<sup>372</sup> vgl. § 108 Abs. 1 SGB IX

<sup>373</sup> vgl. §§ 117 bis 122 SGB IX

<sup>374</sup> vgl. § 108 Abs. 2 SGB IX

<sup>375</sup> vgl. § 94 Abs. 1 SGB IX

<sup>376</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 356

<sup>377</sup> vgl. § 94 Abs. 3 Satz 1 SGB IX

geeignet sein<sup>378</sup>. Wenn in einem Bundesland mehrere Träger der Eingliederungshilfe bestimmt sind, hat das Land diese zu unterstützen und Koordinierungs- sowie Strukturentwicklungsaufgaben zu erfüllen<sup>379</sup>.

Die Aufbringung der Mittel für die Eingliederungshilfe obliegt den Bundesländern und den in den Bundesländern bestimmten Trägern der Eingliederungshilfe, welche aus dem Haushalt des jeweiligen Bundeslandes oder der bestimmten Gebietskörperschaften über Abgaben und Steuern oder Zuweisungen aus dem Landeshaushalt finanziert werden müssen<sup>380</sup>.

Zum Beispiel hat der Freistaat Sachsen die Trägerschaft der Eingliederungshilfe laut Sächsischem Gesetz zur Ausführung des Sozialgesetzbuches (SächsAGSGB) auf mehrere Träger verteilt. Danach sind Träger der Eingliederungshilfe die Landkreise, die Kreisfreien Städte und der Kommunale Sozialverband Sachsen (KSV), wobei die Leistungen der Eingliederungshilfe von den Landkreisen und den Kreisfreien Städten erbracht werden, soweit nicht der KSV zuständig ist<sup>381</sup>. Unter anderem liegt die sachliche Zuständigkeit beim KSV für bestimmte Leistungen zur sozialen Teilhabe<sup>382</sup>, wobei dies jedoch nur für Leistungen an Erwachsene gilt<sup>383</sup>. Darüber hinaus ist der KSV sachlich zuständig für die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben<sup>384</sup> und Hilfen zur hochschulischen Ausbildung oder Weiterbildung für einen Beruf<sup>385</sup>. Dagegen fallen die Hilfen zur Schulbildung<sup>386</sup> sowie zur schulischen Ausbildung oder Weiterbildung für einen Beruf<sup>387</sup> wiederum nicht in die Zuständigkeit des KSV. Diese Zuständigkeitsregelungen gelten auch, wenn die Leistungen in Form eines Persönlichen Budgets<sup>388</sup> erbracht werden<sup>389</sup>. Wird neben den bestimmten Leistungen zur sozialen Teilhabe an Erwachsene<sup>390</sup> und den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben<sup>391</sup> ein weiterer Träger der Eingliederungshilfe zuständig, liegt die verantwortliche Steuerung im Sinne der Gesamtplanung<sup>392</sup> beim KSV<sup>393</sup>.

---

<sup>378</sup> vgl. § 94 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

<sup>379</sup> vgl. § 94 Abs. 1 und 4 SGB IX

<sup>380</sup> vgl. Möller, Ralf: Finanzierung und Organisation des Sozialstaates, 2019, S. 357

<sup>381</sup> vgl. § 10 Abs. 1 SächsAGSGB

<sup>382</sup> vgl. § 113 Abs. 2 SGB IX

<sup>383</sup> vgl. § 10 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SächsAGSGB

<sup>384</sup> vgl. § 111 SGB IX i.V.m. § 10 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SächsAGSGB

<sup>385</sup> vgl. § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IX i.V.m. § 10 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SächsAGSGB

<sup>386</sup> vgl. § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX

<sup>387</sup> vgl. § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX

<sup>388</sup> vgl. § 29 SGB IX

<sup>389</sup> vgl. § 10 Abs. 2 Satz 4 SächsAGSGB

<sup>390</sup> vgl. § 113 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 10 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SächsAGSGB

<sup>391</sup> vgl. § 111 SGB IX i.V.m. § 10 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SächsAGSGB

<sup>392</sup> vgl. §§ 117 bis 122 SGB IX

<sup>393</sup> vgl. § 10 Abs. 2 Satz 5 SächsAGSGB



Insofern liegen im Freistaat Sachsen unterschiedliche sachliche Zuständigkeiten für bestimmte Bereiche der Eingliederungshilfe vor, wobei auch Fälle auftreten können, in denen mehrere Träger der Eingliederungshilfe gemeinsam zuständig sein können. Zudem haben die unterschiedlichen Zuständigkeiten Auswirkungen auf die Finanzierung der Leistungen zur Eingliederungshilfe, welche den Kommunen obliegt, soweit nicht der KSV als Träger der Eingliederungshilfe fungiert.

Die örtliche Zuständigkeit für die Gewährung von Eingliederungshilfe richtet sich grundsätzlich nach dem gewöhnlichen Aufenthalt des Leistungsberechtigten<sup>394</sup>, wobei stationäre Einrichtungen oder Vollzugsanstalten keinen gewöhnlichen Aufenthalt begründen<sup>395</sup>.

#### **4.1.7 Teilhabeplan- und Gesamtplanverfahren**

Das Teilhabeplanverfahren<sup>396</sup> soll es den Leistungsberechtigten erleichtern, trotz verschiedener und teilweise paralleler Zuständigkeiten von Leistungsträgern Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe zu erhalten<sup>397</sup>. Neben der Leistungsgewährung aus einer Hand soll erreicht werden, dass die Situation eines Menschen mit Behinderung ganzheitlich wahrgenommen wird und die individuellen Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigt werden<sup>398</sup>. Auch wenn mehrere Träger die Kosten für Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen tragen müssen, ist immer nur ein Träger zuständig, wobei sich der Leistungsberechtigte an irgendeinen Träger wenden kann und nicht wissen muss, ob dieser zuständig ist<sup>399</sup>. Durch den leistenden Träger ist ein Teilhabeplanverfahren einzuleiten und durchzuführen, sobald verschiedene Leistungen mehrerer Träger oder mehrere Leistungen eines Trägers erforderlich sind<sup>400</sup>. Im Teilhabeplan werden unter anderem die Zuständigkeiten der beteiligten Träger, die Beteiligung weiterer Träger, der individuelle Bedarf einschließlich dessen Ermittlung, die Einbeziehung anderer Dienste und Einrichtungen bei der Leistungserbringung und die Berücksichtigung der Wünsche und des Wahlrechts des Leistungsberechtigten festgehalten<sup>401</sup>. Am Teilhabeplan kann nicht nur der Leistungsberechtigte selbst, sondern auch eine Person dessen Vertrauens mitwirken<sup>402</sup>. Der Teilhabeplan wird laufend angepasst

---

<sup>394</sup> vgl. § 98 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

<sup>395</sup> vgl. § 98 Abs. 4 SGB IX

<sup>396</sup> vgl. § 19 SGB IX

<sup>397</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

<sup>398</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

<sup>399</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

<sup>400</sup> vgl. § 19 Abs. 1 und 2 SGB IX und beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

<sup>401</sup> vgl. § 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 3, 5 und 7 SGB IX und beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

<sup>402</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

und darauf ausgerichtet, dem Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls eine umfassende Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zügig, wirksam, wirtschaftlich und auf Dauer zu ermöglichen<sup>403</sup>.

Hinsichtlich der Leistungen zur Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen bestehen besondere Regelungen für das Teilhabeplanverfahren, wonach für Leistungen der Eingliederungshilfe unverzüglich nach der Feststellung der Leistungen ein Gesamtplan insbesondere zur Durchführung der einzelnen Leistungen oder einer Einzelleistung aufzustellen ist<sup>404</sup>. Dieser dient der Steuerung, Wirkungskontrolle und Dokumentation des Teilhabeprozesses und soll regelmäßig, spätestens nach zwei Jahren, überprüft und fortgeschrieben werden<sup>405</sup>. Auch bei der Aufstellung des Gesamtplans wirkt der Träger der Eingliederungshilfe zusammen mit dem Leistungsberechtigten, einer Person dessen Vertrauens und den im Einzelfall Beteiligten, insbesondere mit dem behandelnden Arzt, dem Gesundheitsamt, dem Landesarzt, dem Jugendamt und den Dienststellen der BA, zusammen<sup>406</sup>.

Über die Inhalte des Teilhabeplans hinaus enthält der Gesamtplan mindestens die im Rahmen der Gesamtplanung eingesetzten Verfahren und Instrumente sowie die Maßstäbe und Kriterien der Wirkungskontrolle einschließlich des Überprüfungszeitpunkts, die Aktivitäten des Leistungsberechtigten, die Feststellungen über die verfügbaren und aktivierbaren Selbsthilferessourcen des Leistungsberechtigten sowie über Art, Inhalt, Umfang und Dauer der zu erbringenden Leistungen, die Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts auf eine pauschale Geldleistung, die Erkenntnisse aus vorliegenden sozialmedizinischen Gutachten und das Ergebnis über die Beratung des Anteils des Regelsatzes nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII)<sup>407</sup>, der dem Leistungsberechtigten als Barmittel verbleibt<sup>408</sup>. Insbesondere muss das Verfahren zielorientiert sein<sup>409</sup>. Hierfür kann der Träger der Eingliederungshilfe mit dem Leistungsberechtigten eine Teilhabezielvereinbarung zur Umsetzung der Mindestinhalte des Gesamtplans oder von Teilen der Mindestinhalte des Gesamtplans abschließen, wobei die Vereinbarung für die Dauer des Bewilligungszeitraumes der Leistungen der Eingliederungshilfe abgeschlossen wird, soweit sich aus ihr selbst nichts Abweichendes ergibt<sup>410</sup>. Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass die Vereinbarungsziele nicht oder nicht mehr erreicht werden,

---

<sup>403</sup> vgl. § 19 Abs. 3 Satz 1 SGB IX

<sup>404</sup> vgl. § 121 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 117 SGB IX und beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

<sup>405</sup> vgl. § 121 Abs. 2 SGB IX

<sup>406</sup> vgl. § 121 Abs. 3 SGB IX

<sup>407</sup> vgl. § 27a Abs. 3 SGB XII

<sup>408</sup> vgl. § 121 Abs. 4 SGB IX

<sup>409</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

<sup>410</sup> vgl. § 122 Sätze 1 und 2 SGB IX

hat der Träger der Eingliederungshilfe die Teilhabezielvereinbarung anzupassen<sup>411</sup>. Daher ist von besonderer Bedeutung, dass bei der Aufstellung des Gesamtplans erreichbare Ziele formuliert werden, wobei auch die Leistungen zu den Zielen passen müssen<sup>412</sup>.

#### 4.1.8 Anrechnung eigenen Einkommens

Auf Grund der durch das BTHG zum 1. Januar 2020 erfolgten Überführung der Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe in das SGB IX haben Menschen mit Behinderungen auch bei durchschnittlichem oder überdurchschnittlichem Einkommen grundsätzlich Anspruch auf staatlich finanzierte Eingliederungshilfe<sup>413</sup>. Hintergrund ist, dass es sich für die Leistungsberechtigten trotz des Eingliederungshilfebedarfs lohnen soll, durch Arbeit ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften<sup>414</sup>.

Als Einkommen gilt die Summe der Einkünfte des Vorvorjahres im Sinne des Einkommensteuergesetzes (EStG)<sup>415</sup>, mithin die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb, selbstständiger Arbeit, nichtselbstständiger Arbeit, Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung sowie die sonstigen Einkünfte, wobei abweichend von der steuerlichen Behandlung bei Renteneinkünften die Bruttorente des Vorvorjahres maßgebend ist<sup>416</sup>. Besteht zum Zeitpunkt der Leistungsgewährung eine erhebliche Abweichung zu den Einkünften des Vorvorjahres, dann sind die voraussichtlichen Jahreseinkünfte des laufenden Jahres im Sinne der Einkünfte des Vorvorjahres<sup>417</sup> zu ermitteln und zugrunde zu legen<sup>418</sup>. Die Tatsache, dass nur bei erheblichen Abweichungen nicht die Einkünfte des Vorvorjahres maßgebend sind, führt regelmäßig zur Vereinfachung der Antragstellung für die Leistungsberechtigten, da für die Einkommensprüfung vielfach die Vorlage des letzten vorhandenen Einkommensteuerbescheides ausreicht<sup>419</sup>.

Übersteigt das Einkommen der antragstellenden Person sowie bei minderjährigen Personen der im Haushalt lebenden Eltern oder des im Haushalt lebenden Elternteils die im SGB IX festgelegten Einkommensgrenzen<sup>420</sup>, dann ist bei den Leistungen der

---

<sup>411</sup> vgl. § 122 Sätze 3 und 4 SGB IX i.V.m. § 117 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX

<sup>412</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Teilhabeplanverfahren, 2022

<sup>413</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>414</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>415</sup> vgl. § 2 Abs. 1 und 2 EStG

<sup>416</sup> vgl. § 135 Abs. 1 SGB IX

<sup>417</sup> vgl. § 135 Abs. 1 SGB IX

<sup>418</sup> vgl. § 135 Abs. 2 SGB IX

<sup>419</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>420</sup> vgl. § 136 Abs. 2 bis 5 SGB IX

Eingliederungshilfe ein Beitrag zu den Aufwendungen aufzubringen<sup>421</sup>, wobei die nachfolgende Übersicht die Einkommensgrenzen ohne Erhöhungsbeträge<sup>422</sup> am Beispiel des Jahres 2022 ausweist.

Das Einkommen stammt überwiegend aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit.	33.558 € (= 85 % der jährlichen <b>Bezugsgröße</b> )
Das Einkommen stammt überwiegend aus einer nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (z.B. Beamtengehalt) oder anderen nicht ausdrücklich genannten Einkünften.	29.610 € (= 75 % der jährlichen <b>Bezugsgröße</b> )
Das Einkommen stammt überwiegend aus Renteneinkünften.	23.688 € (= 60 % der jährlichen <b>Bezugsgröße</b> )

**Abbildung 22:** Einkommensgrenzen ohne Erhöhungsbeträge für das Jahr 2022<sup>423</sup>

Die in der Übersicht ausgewiesene Bezugsgröße im Sinne der Vorschriften für die Sozialversicherung nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)<sup>424</sup> liegt für das Jahr 2022 bundesweit einheitlich bei 39.480,- €<sup>425</sup>.

Die Einkommensgrenzen erhöhen sich um 15 Prozent der jährlichen Bezugsgröße für den nicht getrennt lebenden Ehe- oder Lebenspartner oder Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft und zehn Prozent der jährlichen Bezugsgröße für jedes unterhaltsberechtigten Kind im Haushalt<sup>426</sup>, es sei denn, das Einkommen des Ehepartners, Lebenspartners oder des Partners der eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft übersteigt die Einkommensgrenzen<sup>427</sup>. In diesen Fällen beträgt die Erhöhung für jedes unterhaltspflichtige Kind nur fünf Prozent der

<sup>421</sup> vgl. § 136 Abs. 1 SGB IX

<sup>422</sup> vgl. § 136 Abs. 2 SGB IX

<sup>423</sup> beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>424</sup> vgl. § 18 Abs. 1 SGB IV

<sup>425</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>426</sup> vgl. § 136 Abs. 3 SGB IX

<sup>427</sup> vgl. § 136 Abs. 4 Satz 1 IX und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 136 Rn. 7

jährlichen Bezugsgröße<sup>428</sup>. Diese Regelungen gelten auch für bei Alleinerziehenden lebende Kinder<sup>429</sup>.

Ist der Leistungsberechtigte minderjährig und lebt er hingegen im gemeinsamen Haushalt der Eltern, erhöht sich die Einkommensgrenze<sup>430</sup> um 75 Prozent der jährlichen Bezugsgröße<sup>431</sup>. Die sich daraus ergebenden Einkommensgrenzen<sup>432</sup> zeigt die nachfolgende Übersicht am Beispiel des Jahres 2022.

Das Einkommen stammt überwiegend aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit.	63.168 € (= 160 % der jährlichen Bezugsgröße)
Das Einkommen stammt überwiegend aus einer nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (z.B. Beamtengehalt) oder anderen nicht ausdrücklich genannten Einkünften.	59.220 € (= 150 % der jährlichen Bezugsgröße)
Das Einkommen stammt überwiegend aus Renteneinkünften.	53.298 € (= 135 % der jährlichen Bezugsgröße)

**Abbildung 23:** Einkommensgrenzen bei Eltern minderjähriger Leistungsberechtigter im gemeinsamen Haushalt für das Jahr 2022<sup>433</sup>

Da diese Regelung für im Haushalt beider Elternteile lebende minderjährige Kinder mit Behinderungen gilt<sup>434</sup>, ist für die Prüfung der Einkommensgrenzen das gemeinsame Einkommen beider Elternteile maßgebend<sup>435</sup>. Erhöhungsbeträge für den nicht getrennt lebenden Ehegatten oder Lebenspartner, den Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder unterhaltsberechtigten Kinder im Haushalt<sup>436</sup> kommen in diesen Fällen nicht zur Anwendung<sup>437</sup>.

<sup>428</sup> vgl. § 136 Abs. 4 Satz 2 SGB IX

<sup>429</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 136 Rn. 8

<sup>430</sup> vgl. § 136 Abs. 2 SGB IX

<sup>431</sup> vgl. § 136 Abs. 5 Satz 1 SGB IX

<sup>432</sup> vgl. § 136 Abs. 5 SGB IX

<sup>433</sup> beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>434</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 136 Rn. 8

<sup>435</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>436</sup> vgl. § 136 Abs. 3 und 4 SGB IX

<sup>437</sup> vgl. § 136 Abs. 5 Satz 2 SGB IX

Aus dem Einkommen ist ein Beitrag zu den Aufwendungen für die Leistungen zur Eingliederungshilfe zu leisten<sup>438</sup>. Hierbei wird die Höhe des Beitrags aus der Differenz zwischen dem Einkommen des Leistungsberechtigten und der jeweiligen Einkommensgrenze berechnet, wobei der monatliche Beitrag zwei Prozent dieser Differenz beträgt, so dass jährlich insgesamt höchstens 24 Prozent des Jahreseinkommens über der Einkommensgrenze für die Eingliederungshilfe aufgewendet werden müssen<sup>439</sup>. Der zu leistende Beitrag ist von der zu erbringenden Leistung der Eingliederungshilfe abzuziehen<sup>440</sup>, wobei der Beitrag direkt an den Leistungserbringer gezahlt wird<sup>441</sup>. Allerdings ist für weitere Leistungen der Eingliederungshilfe, welche im gleichen Zeitraum erbracht werden, oder für Leistungen an Kinder im gleichen Haushalt kein weiterer Beitrag zu zahlen<sup>442</sup>. Zudem ist bei einmaligen Leistungen zur Beschaffung von Bedarfsgegenständen, deren Gebrauch für mindestens ein Jahr bestimmt ist, höchstens das Vierfache des monatlichen Beitrags einmalig aufzubringen<sup>443</sup>.

Allerdings ist für bestimmte Leistungen der Eingliederungshilfe unabhängig von der Überschreitung der Einkommensgrenzen kein Beitrag aufzubringen<sup>444</sup>. Dies betrifft unter anderem auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben<sup>445</sup> und Leistungen zur Teilhabe an Bildung in Form der Hilfen zur allgemeinen Schulbildung<sup>446</sup> sowie Leistungen im Rahmen der sozialen Teilhabe zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, soweit diese der Vorbereitung auf die Teilhabe am Arbeitsleben dienen<sup>447</sup>.

Dagegen ist für Leistungen zur Teilhabe an Bildung in Form der schulischen oder hochschulischen Ausbildung oder Weiterbildung für einen Beruf nur insoweit kein Beitrag zu leisten, als diese Leistungen in besonderen Ausbildungsstätten über Tag und Nacht für Menschen mit Behinderungen erbracht werden<sup>448</sup>.

#### **4.1.9 Einsatz eigenen Vermögens**

Der Antragsteller sowie bei Minderjährigen die im Haushalt lebenden Eltern oder ein Elternteil haben vor der Inanspruchnahme von Leistungen der Eingliederungshilfe die

---

<sup>438</sup> vgl. § 137 Abs. 1 SGB IX

<sup>439</sup> vgl. § 137 Abs. 2 SGB IX und beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>440</sup> vgl. § 137 Abs. 3 SGB IX

<sup>441</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>442</sup> vgl. § 138 Abs. 2 SGB IX

<sup>443</sup> vgl. § 138 Abs. 3 SGB IX

<sup>444</sup> vgl. § 138 Abs. 1 SGB IX

<sup>445</sup> vgl. § 138 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX i.V.m. § 111 Abs. 1 SGB IX

<sup>446</sup> vgl. § 138 Abs. 1 Nr. 4 SGB IX i.V.m. § 112 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX

<sup>447</sup> vgl. § 138 Abs. 1 Nr. 6 SGB IX i.V.m. § 113 Abs. 2 Nr. 5 SGB IX und § 111 Abs. 1 SGB IX

<sup>448</sup> vgl. § 138 Abs. 1 Nr. 5 SGB IX i.V.m. § 112 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX

erforderlichen Mittel aus ihrem Vermögen aufzubringen<sup>449</sup>. Dies gilt jedoch nicht für Leistungen der Eingliederungshilfe, zu deren Aufwendungen auch kein Beitrag aus dem Einkommen zu leisten ist<sup>450</sup>.

Zum Vermögen im Sinne des Eingliederungshilferechts gehört das gesamte verwertbare Vermögen<sup>451</sup>. Maßgebend ist dabei der sozialhilferechtliche Vermögensbegriff, da dieser einer vergleichbaren Zwecksetzung unterliegt und die Eingliederungshilfe bislang Gegenstand der Sozialhilfe war<sup>452</sup>. Zum Vermögen gehören alle Gegenstände in Geld oder Geldeswert, die der Betroffene bereits zu Beginn des Bedarfsmonats hat, nicht jedoch finanzielle Zuflüsse im Bedarfsmonat<sup>453</sup>. Grundsätzlich muss das nicht geschützte Vermögen erst aufgebraucht sein, bevor der Staat die Eingliederungshilfe finanziert<sup>454</sup>, so dass grundsätzlich alle Vermögensgegenstände eingesetzt und verwertet werden müssen<sup>455</sup>. Hierbei setzt die Verwertbarkeit voraus, dass der Gegenstand durch Veräußerung, Beleihung oder auf andere Weise in Geld umgewandelt werden kann<sup>456</sup>. Daran fehlt es, soweit rechtliche oder tatsächliche Gründe einer Verwertung entgegenstehen<sup>457</sup>.

Von vorrangigem Einsatz und vorrangiger Verwertung ausgenommen sind lediglich neben bestimmtem einzusetzenden Vermögen im Sinne des SGB XII<sup>458</sup>, welches vollständig geschützt ist, das Barvermögen und sonstige Geldwerte, soweit dieses Barvermögen und die Geldwerte 150 Prozent der jährlichen Bezugsgröße im Sinne der Vorschriften für die Sozialversicherung<sup>459</sup> nicht übersteigen<sup>460</sup>, woraus sich für das Jahr 2022 ein Freibetrag in Höhe von 59.220,- € ergibt<sup>461</sup>. Dieses Schonvermögen gilt somit neben Geldbeträgen auch für alle anderen Geldwerte, wobei zur Ermittlung der Geldwerte die Höhe der Geldeinnahmen im Falle einer Verwertung der beweglichen Sachen und Immobilien betrachtet werden<sup>462</sup>.

---

<sup>449</sup> vgl. § 140 Abs. 1 SGB IX

<sup>450</sup> vgl. § 140 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 138 Abs. 1 SGB IX

<sup>451</sup> vgl. § 139 Satz 1 SGB IX

<sup>452</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 4

<sup>453</sup> vgl. BVerwG-Urteil vom 18.02.1999; Aktenzeichen 5 C 35/97 (Münster) und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 4

<sup>454</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>455</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 9

<sup>456</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 6

<sup>457</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 7 und 8

<sup>458</sup> vgl. § 90 Abs. 2 Nr. 1 bis 8 SGB XII i.V.m. § 139 Satz 2 SGB IX

<sup>459</sup> vgl. § 18 Abs. 1 SGB IV

<sup>460</sup> vgl. § 139 Satz 2 SGB IX

<sup>461</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

<sup>462</sup> vgl. beta Institut gGmbH: Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen, 2022

Allerdings enthält das Gesetz auch eine Härtefallregelung, wonach die Eingliederungshilfe nicht vom Einsatz oder von der Verwertung eines Vermögens abhängig gemacht werden darf, soweit dies für denjenigen, der das Vermögen einzusetzen hat, und für seine unterhaltsberechtigten Angehörigen eine Härte bedeuten würde<sup>463</sup>. Dabei ist das Vorliegen einer Härte nach objektiven Kriterien zu beurteilen<sup>464</sup>. Danach kann sich die Härte aus der Art, der Schwere und der Dauer der Hilfe, dem Alter oder dem Familienstand oder auch aus anderen Gründen ergeben, wobei auch die Herkunft und die beabsichtigte Verwendung des Vermögensgegenstandes einer Verwertung entgegenstehen kann<sup>465</sup>. So musste das BSG unter anderem klarstellen, dass aus dem Blindengeld angespartes Guthaben nicht als verwertbares oder einzusetzendes Vermögen anzusehen ist<sup>466</sup>. Eine Härte liegt auch vor, wenn der Einsatz aus Schmerzensgeld stammenden Vermögens verlangt wird<sup>467</sup>. Dagegen stellt die Verwertung eines Kraftfahrzeugs nur dann eine Härte dar, wenn das Fahrzeug angemessen ist sowie die leistungsberechtigte Person oder Angehörige auf das Fahrzeug wegen einer Behinderung angewiesen sind und der Zweck nur mit dem konkreten Fahrzeug erreicht werden kann<sup>468</sup>.

Liegt ein Härtefall vor oder ist der sofortige Verbrauch oder die sofortige Verwertung des einzusetzenden Vermögens nicht möglich, dann soll die beantragte Leistung der Eingliederungshilfe als Darlehen geleistet werden<sup>469</sup>.

Im Gegensatz zur Anrechnung von Einkommen bleibt das Vermögen des Ehegatten, des Lebenspartners sowie des eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Partners des Antragstellers unberücksichtigt<sup>470</sup>.

## **4.2 Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt**

Für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dürfte zunächst die Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben von besonderer Bedeutung sein. Aber auch der Teilhabe an Bildung kann eine entsprechende Bedeutung zukommen, da die entsprechende Bildung als Voraussetzung für die spätere Ausübung eines Berufs angesehen werden muss. Darüber hinaus können auch einzelne

---

<sup>463</sup> vgl. § 139 Satz 3 SGB IX

<sup>464</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 21

<sup>465</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 21

<sup>466</sup> vgl. BSG-Urteil vom 11.12.2007; Aktenzeichen B 8/9b SO 20/06 R

<sup>467</sup> vgl. BVerwG-Urteil vom 18.05.1995; Aktenzeichen 5 C 22/93 (Lüneburg) und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 21

<sup>468</sup> vgl. Urteil des Sozialgerichts Augsburg vom 15.09.2011; Aktenzeichen S 15 SO 73/11 und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 139 Rn. 21

<sup>469</sup> vgl. § 140 Abs. 2 SGB IX

<sup>470</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 140 Rn. 2



Bestandteile aus den Regelungen zur sozialen Teilhabe für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bedeutsam sein.

#### **4.2.1 Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben**

Die besondere Aufgabe der Teilhabe am Arbeitsleben ist es, die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Leistungsberechtigten entsprechenden Beschäftigung sowie die Weiterentwicklung seiner Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit zu fördern<sup>471</sup>. Demnach zielt die Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben auf zwei unterschiedliche Zielrichtungen ab, welche einerseits die Aufnahme, Ausübung oder Sicherung einer Beschäftigung und andererseits die Weiterentwicklung der Leistungsfähigkeit und der Persönlichkeit betreffen, wobei sich beide Zielrichtungen in konkreten Maßnahmen ergänzen oder überschneiden können<sup>472</sup>. In Bezug auf die Beschäftigung sind dabei Eignung und Neigung des Leistungsberechtigten zu berücksichtigen<sup>473</sup>.

##### **4.2.1.1 Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und bei anderen Leistungsanbietern**

Die entsprechenden Leistungen zur Beschäftigung umfassen dabei einerseits Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter WfbM<sup>474</sup> und Leistungen bei anderen Leistungsanbietern, welche ebenfalls geschützte Beschäftigungen anbieten, ohne die Anforderungen an eine WfbM vollumfänglich erfüllen zu müssen<sup>475</sup>, wobei mit dieser Leistungsausweitung über Beschäftigungsangebote anerkannter WfbM hinaus insbesondere Menschen mit psychischen Behinderungen entgegengekommen werden sollte<sup>476</sup>.

Als solche anderen Leistungsanbieter kommen alle Träger in Betracht, welche die fachlichen Anforderungen erfüllen, ohne dass eine Beschränkung auf bestimmte Firmen oder eine Auswahl von Trägern vorgesehen ist<sup>477</sup>. Sie sind auch nicht mit Arbeitgebern gleichzusetzen, da sie eine vergleichbare berufliche Bildung oder Beschäftigung wie die WfbM anbieten sollen<sup>478</sup>. Für das Eingangsverfahren und Leistungen des

---

<sup>471</sup> vgl. § 90 Abs. 3 SGB IX

<sup>472</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 10

<sup>473</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 11

<sup>474</sup> vgl. § 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX i.V.m. §§ 58 und 62 SGB IX

<sup>475</sup> vgl. § 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX i.V.m. §§ 60 und 62 SGB IX

<sup>476</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 111 Rn. 5

<sup>477</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Andere Leistungsanbieter, 2019

<sup>478</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Andere Leistungsanbieter, 2019

Berufsbildungsbereichs können zum Beispiel Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke und private Bildungsträger in Frage kommen<sup>479</sup>.

Jedoch handelt es sich sowohl hinsichtlich der Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter WfbM als auch der Leistungen bei anderen Leistungsanbietern nicht um Eingliederungshilfe zur Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, da die Leistungen ausschließlich für geschützte Beschäftigungen erbracht werden. Aus diesem Grund erfolgt auch keine eingehende Beschäftigung mit dem Inhalt dieser Leistungen.

#### **4.2.1.2 Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern**

Dagegen sieht die Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben aber auch Leistungen bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern vor<sup>480</sup>. Die Leistungen werden durch das Budget für Arbeit<sup>481</sup> und das Budget für Ausbildung<sup>482</sup> verwirklicht.

##### **4.2.1.2.1 Budget für Arbeit**

Voraussetzung für die Leistungsgewährung in Form des Budgets für Arbeit ist, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vertraglich vereinbart wurde, welche eine tarifliche oder ortsübliche Entlohnung gewährleistet<sup>483</sup>, um sicherzustellen, dass der Mensch mit Behinderungen seinen Lebensunterhalt oder zumindest einen Großteil hiervon durch eigenes Einkommen bestreiten kann<sup>484</sup>. Dies beinhaltet auch die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung, wohingegen in der Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit besteht<sup>485</sup>. Als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist auch die Übernahme in ein Beamtenverhältnis anzusehen, welche für die öffentlichen Arbeitgeber in der Regel von besonderer Bedeutung ist, wenn diese die Dienstherrenfähigkeit besitzen.

Zwar zielt das Budget für Arbeit auf Grund des Erfordernisses einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit tariflicher oder ortsüblicher Entlohnung auf die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb geschützter Beschäftigungsverhältnisse

---

<sup>479</sup> vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Andere Leistungsanbieter, 2019

<sup>480</sup> vgl. § 111 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB IX i.V.m. §§ 61 und 61a SGB IX

<sup>481</sup> vgl. § 61 SGB IX

<sup>482</sup> vgl. § 61a SGB IX

<sup>483</sup> vgl. § 61 Abs. 1 SGB IX sowie Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 111 Rn. 6 und § 61 Rn. 3

<sup>484</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 3

<sup>485</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 3

ab, jedoch ist der begünstigte Personenkreis auf Menschen mit Behinderungen beschränkt, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten WfbM haben<sup>486</sup>.

Dies sind Menschen mit Behinderungen, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb<sup>487</sup>, oder eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung<sup>488</sup>, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung<sup>489</sup>, nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen<sup>490</sup>. Damit sollte für Menschen mit Behinderungen eine weitere Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM geschaffen werden, welche darin besteht, einen Lohnkostenzuschuss nebst Anleitung und Begleitung zu ermöglichen, um einen Arbeitgeber dazu zu bewegen, mit dem Menschen mit Behinderung trotz dessen voller Erwerbsminderung einen regulären Arbeitsvertrag zu schließen<sup>491</sup>. Damit soll, entsprechend einer Anregung aus den Abschließenden Bemerkungen zur Staatenprüfung nach der UN-BRK seitens der Vereinten Nationen, mehr Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden, ohne die WfbM grundsätzlich in Frage zu stellen<sup>492</sup>.

Vom Budget für Arbeit profitieren in erster Linie Menschen mit Behinderungen, die eine WfbM verlassen wollen, sowie Jugendliche mit Behinderungen im Rahmen einer beruflichen Orientierung für die Zeit nach ihrer beruflichen Bildung und Menschen mit einer seelischen Behinderung, die nicht in einer WfbM arbeiten wollen und deswegen keine Leistungen in Anspruch nehmen, obwohl sie dem Grunde nach anspruchsberechtigt wären<sup>493</sup>.

Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz<sup>494</sup>. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten

---

<sup>486</sup> vgl. § 61 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 58 Abs. 1 SGB IX

<sup>487</sup> vgl. § 215 SGB IX

<sup>488</sup> vgl. § 55 SGB IX

<sup>489</sup> vgl. § 49 Abs. 3 Nr. 2 bis 6 SGB IX

<sup>490</sup> vgl. § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

<sup>491</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 1

<sup>492</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 1

<sup>493</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 2

<sup>494</sup> vgl. § 61 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

Arbeitsentgelts<sup>495</sup>. Er ist jedoch auf höchstens 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße im Sinne der Vorschriften für die Sozialversicherung<sup>496</sup> gedeckelt<sup>497</sup>, wobei durch Landesrecht von diesem Prozentsatz nach oben abgewichen werden kann<sup>498</sup>. Hiervon hat zum Beispiel der Freistaat Sachsen bisher keinen Gebrauch gemacht<sup>499</sup>.

Die Dauer und der Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls<sup>500</sup>. Sie können auch über den Lohnkostenzuschuss hinaus erforderliche Aufwendungen, beispielsweise für eine Arbeitsassistenz und einen Job-Coach, umfassen<sup>501</sup>. Zudem umfassen die Leistungen im Rahmen des Budgets für Arbeit auch Gegenstände und Hilfsmittel, die wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zur Aufnahme oder Fortsetzung der Beschäftigung erforderlich sind, wenn der Leistungsberechtigte das Hilfsmittel bedienen kann, einschließlich einer notwendigen Unterweisung im Gebrauch und notwendiger Instandhaltung oder Änderung<sup>502</sup>. Die Ersatzbeschaffung des Hilfsmittels erfolgt, wenn sie infolge der körperlichen Entwicklung des Leistungsberechtigten notwendig ist oder wenn das Hilfsmittel aus anderen Gründen ungeeignet oder unbrauchbar geworden ist<sup>503</sup>.

Zudem ist die Erbringung des Budgets für Arbeit auch in Form eines Persönlichen Budgets<sup>504</sup> möglich<sup>505</sup>, mit dem Ziel, im Gegensatz zu herkömmlichen Sachleistungen dem Leistungsberechtigten ein selbstbestimmtes Leben in eigener Verantwortung zu ermöglichen<sup>506</sup>.

Der Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber im Rahmen des Budgets für Arbeit, welcher vom Rehabilitationsträger unmittelbar an den Arbeitgeber ausgezahlt wird, dient dem Ausgleich für die Minderleistung und wird in der Regel dauerhaft gezahlt werden müssen, um den Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflich oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und dem der tatsächlichen Arbeitsleistung des voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderungen entsprechenden Arbeitsentgelt auszugleichen<sup>507</sup>. Dabei

---

<sup>495</sup> vgl. § 61 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

<sup>496</sup> vgl. § 18 Abs. 1 SGB IV

<sup>497</sup> vgl. § 61 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

<sup>498</sup> vgl. § 61 Abs. 2 Satz 4 SGB IX

<sup>499</sup> vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.: Umsetzungsstand BTHG Sachsen, ohne Jahr

<sup>500</sup> vgl. § 61 Abs. 2 Satz 3 SGB IX

<sup>501</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 5

<sup>502</sup> vgl. § 111 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 SGB IX und § 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX i.V.m. § 61 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

<sup>503</sup> vgl. § 111 Abs. 2 Satz 4 SGB IX und § 111 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX i.V.m. § 61 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

<sup>504</sup> vgl. § 105 Abs. 4 SGB IX i.V.m. § 29 SGB IX

<sup>505</sup> vgl. BSG-Urteil vom 30.11.2011; Aktenzeichen B 11 AL 7/10 R und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 5

<sup>506</sup> vgl. BSG-Urteil vom 30.11.2011; Aktenzeichen B 11 AL 7/10 R

<sup>507</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 4

soll die Deckelung auf den maßgebenden Prozentsatz der monatlichen Bezugsgröße im Sinne der Vorschriften für die Sozialversicherung<sup>508</sup> gewährleisten, dass der Lohnkostenzuschuss in der Regel nicht höher als die dem Leistungsträger bei Beschäftigung in einer WfbM entstehenden Aufwendungen ist<sup>509</sup>.

Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden<sup>510</sup>, so dass Unterstützungsleistungen, beispielsweise die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz, von mehreren Menschen mit Behinderungen gemeinsam in Anspruch genommen werden können<sup>511</sup>. Dies führt zur Entlastung eines Arbeitgebers, der mehrere Menschen mit Behinderungen beschäftigt, da er nicht mehrere Unterstützer im Betrieb vorhalten muss<sup>512</sup>. Damit ist die Erwartung verbunden, dass dies die Bereitschaft von Arbeitgebern erhöhen könnte, mehrere Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen<sup>513</sup>.

Allerdings dürfte die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unter Nutzung der Eingliederungshilfe in Form des Budgets für Arbeit zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die gesetzliche Regelung erschwert werden, wonach eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, letztlich nicht besteht<sup>514</sup>, wodurch der Rehabilitationsträger von der Pflicht entbunden wird, sicherzustellen, dass er in seinem räumlichen Zuständigkeitsbereich die Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern ermöglicht<sup>515</sup>.

Zudem scheidet die Gewährung eines Lohnkostenzuschusses im Rahmen der Budgets für Arbeit dann aus, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten<sup>516</sup>. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass diese Regelung auf den Vorgaben des Beihilferechts der Europäischen Union beruht<sup>517</sup>.

---

<sup>508</sup> vgl. § 18 Abs. 1 SGB IV

<sup>509</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 4

<sup>510</sup> vgl. § 61 Abs. 4 SGB IX

<sup>511</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 7

<sup>512</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 7

<sup>513</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 7

<sup>514</sup> vgl. § 61 Abs. 5 SGB IX

<sup>515</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 8

<sup>516</sup> vgl. § 61 Abs. 3 SGB IX

<sup>517</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61 Rn. 6

#### 4.2.1.2.2 Budget für Ausbildung

Das Budget für Ausbildung dient der Verbesserung der Chancen für Menschen mit Behinderungen, die bislang eine berufliche Bildung nur in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter erhalten konnten, eine berufliche Ausbildung auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren zu können<sup>518</sup>. Die Regelungen zum Budget für Ausbildung sind daher an das Budget für Arbeit angelehnt<sup>519</sup>. Allerdings schließt das Gesetz im Gegensatz zum Budget für Arbeit hinsichtlich des Budgets für Ausbildung eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Ausbildung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, nicht aus.

Auch das Budget für Ausbildung richtet sich an Menschen mit Behinderungen, für welche Leistungen im Bereich anerkannter WfbM gewährt werden könnten<sup>520</sup>. Es ermöglicht eine Erstattung der Ausbildungsvergütung einschließlich Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz und in der Berufsschule, wodurch ein Arbeitgeber dazu bewegt werden soll, mit einem behinderten Menschen trotz dessen voller Erwerbsminderung einen regulären Ausbildungsvertrag abzuschließen<sup>521</sup>. Zur Inanspruchnahme des Budgets für Ausbildung muss mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem Ausbildungsgang nach den einschlägigen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)<sup>522</sup> oder der Handwerksordnung (HwO)<sup>523</sup> vorliegen<sup>524</sup>. Ein solches Ausbildungsverhältnis kann durch einen öffentlichen Arbeitgeber mit Dienstherrenfähigkeit auch im Rahmen eines Beamtenverhältnisses, welches in der Regel auf Widerruf begründet würde, realisiert werden.

Das Budget für Ausbildung umfasst die Erstattung der angemessenen Ausbildungsvergütung einschließlich des Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und des Beitrags zur Unfallversicherung nach Maßgabe des Siebten Buchs Sozialgesetzbuch, die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule sowie die erforderlichen Fahrtkosten<sup>525</sup>. Ist wegen Art oder Schwere der Behinderung der Besuch einer Berufsschule am Ort des Ausbildungsplatzes nicht möglich, so kann der schulische Teil der Ausbildung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation erfolgen, wobei die

---

<sup>518</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61a Rn. 2

<sup>519</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61a Rn. 3

<sup>520</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61a Rn. 3

<sup>521</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61a Rn. 3

<sup>522</sup> vgl. § 66 BBiG

<sup>523</sup> vgl. § 43r HwO

<sup>524</sup> vgl. § 61a Abs. 1 Satz 1 SGB IX

<sup>525</sup> vgl. § 61a Abs. 2 Satz 1 SGB IX

entsprechenden Kosten ebenfalls vom Budget für Ausbildung gedeckt werden<sup>526</sup>. Das Budget für Ausbildung wird erbracht, solange es erforderlich ist, längstens jedoch bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung<sup>527</sup>. Zeiten eines Budgets für Ausbildung werden auf die Dauer des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches in WfbM<sup>528</sup> nur angerechnet, sofern der Mensch mit Behinderungen in der WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter seine berufliche Bildung in derselben Fachrichtung fortsetzt<sup>529</sup>. Dies soll gewährleisten, dass sich Menschen mit Behinderungen beruflich neu orientieren können und in einer anderen Fachrichtung die reguläre berufliche Bildung in der WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter erhalten<sup>530</sup>.

Wie schon beim Budget für Arbeit besteht auch beim Budget für Ausbildung die Möglichkeit, dass mehrere Leistungsberechtigte gemeinsam Unterstützungsleistungen in Form der auf Grund der Behinderung erforderlichen Anleitung und Begleitung in Anspruch nehmen dürfen<sup>531</sup>. Damit wird eine Entlastung der Ausbildungsbetriebe erreicht, weil bei der Ausbildung mehrerer Menschen mit Behinderungen gegebenenfalls nicht mehrere Unterstützer im Betrieb anwesend sein müssen<sup>532</sup>.

Eine besondere Aufgabe hat der Gesetzgeber bei der Ausgestaltung des Budgets für Ausbildung der BA zugewiesen. Diese soll den Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz unterstützen<sup>533</sup>. Dies umfasst gegebenenfalls auch die Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Einrichtung der beruflichen Rehabilitation<sup>534</sup>.

#### **4.2.2 Eingliederungshilfe zur Teilhabe an Bildung**

Die Eingliederungshilfe zur Teilhabe an Bildung hat die besondere Aufgabe, dem Leistungsberechtigten eine seinen Fähigkeiten und Leistungen entsprechende Schulbildung und schulische oder hochschulische Aus- und Weiterbildung für einen Beruf zur Förderung seiner Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen<sup>535</sup>, indem der Leistungsberechtigte einen entsprechenden Beruf erlernen kann<sup>536</sup>. Hintergrund ist, dass die

---

<sup>526</sup> vgl. § 61a Abs. 2 Satz 2 SGB IX

<sup>527</sup> vgl. § 61a Abs. 3 Satz 1 SGB IX

<sup>528</sup> vgl. § 57 Abs. 2 und 3 SGB IX

<sup>529</sup> vgl. § 61a Abs. 3 Satz 2 SGB IX

<sup>530</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61a Rn. 10

<sup>531</sup> vgl. § 61a Abs. 4 SGB IX

<sup>532</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 61a Rn. 11

<sup>533</sup> vgl. § 61a Abs. 5 Satz 1 SGB IX i.V.m. § 61a Abs. 1 SGB IX

<sup>534</sup> vgl. § 61a Abs. 5 Satz 2 SGB IX i.V.m. § 61a Abs. 2 Satz 3 SGB IX

<sup>535</sup> vgl. § 90 Abs. 4 SGB IX

<sup>536</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 12

Ausübung eines Berufs auch als Teilhabe am Leben in der Gesellschaft angesehen wird, weshalb sich die Frage der Abgrenzung zu Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben stellt<sup>537</sup>.

Eine entsprechende schulische oder gegebenenfalls hochschulische Bildung muss als Voraussetzung für eine Teilhabe am Arbeitsleben angesehen werden, so dass im Sinne der Eingliederung in das Arbeitsleben auch die Leistungen zur Teilhabe an Bildung betrachtet werden müssen, soweit sie der Schaffung der Voraussetzungen für die Teilhabe am Arbeitsleben dienen. Dies ist hinsichtlich der Hilfen zu einer Schulbildung, insbesondere im Rahmen der allgemeinen Schulpflicht und zum Besuch weiterführender Schulen einschließlich der Vorbereitung hierzu, und der Hilfen zur schulischen oder hochschulischen Ausbildung oder Weiterbildung für einen Beruf<sup>538</sup> anzunehmen.

Im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe an Bildung werden Leistungen zur Schulbildung, zur schulischen und hochschulischen Ausbildung für einen Beruf, Leistungen der Weiterbildung zu einem Beruf und Leistungen für Hilfsmittel unterschieden<sup>539</sup>. Dabei können die berufliche Ausbildung in einer Schule oder Hochschule sowie Weiterbildungen für einen Beruf durch die öffentlichen Arbeitgeber bei Vorliegen der Dienstherrenfähigkeit auch im Rahmen eines Beamtenverhältnisses erfolgen, wobei dieses für die berufliche Ausbildung in einer Schule oder Hochschule regelmäßig auf Widerruf begründet würde.

Die Leistungen können auch wiederholt erbracht werden, wenn dies aus behinderungsbedingten Gründen erforderlich ist<sup>540</sup>, wobei dies eine Ermessensentscheidung darstellt<sup>541</sup>. Eine erneute Erbringung der Leistungen kommt danach beispielsweise in Betracht, wenn die Behinderung erst nach der Berufsausbildung eintritt und die Ausübung des bisherigen Berufs nicht mehr möglich ist, oder sich eine vorhandene Behinderung verstärkt hat<sup>542</sup>.

Schließlich gehören auch Gegenstände und Hilfsmittel, die wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zur Teilhabe an Bildung erforderlich sind, zu den Leistungen zur Teilhabe an Bildung<sup>543</sup>, wenn der Leistungsberechtigte das Hilfsmittel bedienen kann<sup>544</sup>,

---

<sup>537</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 12

<sup>538</sup> vgl. § 112 Abs. 1 SGB IX

<sup>539</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 112 Rn. 2

<sup>540</sup> vgl. § 112 Abs. 1 Satz 4 SGB IX

<sup>541</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 112 Rn. 7

<sup>542</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 112 Rn. 7

<sup>543</sup> vgl. § 112 Abs. 1 Satz 5 SGB IX

<sup>544</sup> vgl. § 112 Abs. 1 Satz 6 SGB IX



wobei die Versorgung mit Hilfsmitteln eine notwendige Unterweisung im Gebrauch und eine notwendige Instandhaltung oder Änderung einschließt<sup>545</sup>. Die Leistungen umfassen auch eine Ersatzbeschaffung des Hilfsmittels, wenn diese infolge der körperlichen Entwicklung des Leistungsberechtigten notwendig ist oder wenn das Hilfsmittel aus anderen Gründen ungeeignet oder unbrauchbar geworden ist<sup>546</sup>.

Zudem umfassen die Leistungen zur Förderung einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung oder einer Weiterbildung für einen Beruf auch Hilfen zur Teilnahme an Fernunterricht, zur Ableistung eines für den Schul- oder Hochschulbesuch oder die Berufszulassung erforderlichen Praktikums und zur Teilnahme an Maßnahmen zur Vorbereitung auf die schulische oder hochschulische Ausbildung oder Weiterbildung für einen Beruf<sup>547</sup>.

Für schulische und hochschulische Weiterbildungen werden aber nicht in jedem Fall Leistungen zur Teilhabe an Bildung erbracht. Vielmehr muss die schulische oder hochschulische Weiterbildung in einem zeitlichen Zusammenhang an eine duale, schulische oder hochschulische Berufsausbildung anschließen, in dieselbe fachliche Richtung weiterführen und es dem Leistungsberechtigten ermöglichen, das von ihm angestrebte Berufsziel zu erreichen<sup>548</sup>. Ausnahmen vom Erfordernis des engen zeitlichen Zusammenhangs lässt das Gesetz nur zu, wenn dies durch die Behinderung oder andere vom Leistungsberechtigten nicht beeinflussbare wichtige Gründe verursacht ist<sup>549</sup>. Darüber hinaus sind Masterstudiengänge von der Anforderung ausgenommen, dass diese in derselben Fachrichtung weiterführen müssen, jedoch muss der Masterstudiengang auf ein zuvor abgeschlossenes Bachelorstudium aufbauen und dieses interdisziplinär ergänzen<sup>550</sup>.

Zwar ist es möglich, dass Leistungen der Anleitung und Begleitung bei schulischen und hochschulischen Leistungen an mehrere Leistungsberechtigte gemeinsam erbracht werden, jedoch setzt dies voraus, dass es den Leistungsberechtigten im Sinne der Leistungsgewährung nach den Besonderheiten des Einzelfalls<sup>551</sup> zumutbar ist und mit den Leistungserbringern entsprechende Vereinbarungen bestehen<sup>552</sup>. Die Entscheidung über die gemeinsame Erbringung trifft der Träger der Eingliederungshilfe nach

---

<sup>545</sup> vgl. § 112 Abs. 1 Satz 7 SGB IX

<sup>546</sup> vgl. § 112 Abs. 1 Satz 8 SGB IX

<sup>547</sup> vgl. § 112 Abs. 3 SGB IX

<sup>548</sup> vgl. § 112 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

<sup>549</sup> vgl. § 112 Abs. 2 Satz 3 SGB IX

<sup>550</sup> vgl. § 112 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

<sup>551</sup> vgl. § 104 SGB IX

<sup>552</sup> vgl. § 112 Abs. 4 Satz 1 SGB IX

pflichtgemäßem Ermessen, wobei die Leistung auch gegen den Willen der Leistungsberechtigten gemeinsam erbracht werden kann<sup>553</sup>. Allerdings müssen die Leistungen auf Wunsch der Leistungsberechtigten gemeinsam erbracht werden<sup>554</sup>.

#### 4.2.3 Relevanz von Eingliederungshilfe zur sozialen Teilhabe

Die besondere Aufgabe der Leistungen zur sozialen Teilhabe ist es, die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen oder zu erleichtern<sup>555</sup>, wozu auch gehört, den Leistungsberechtigten zu einer möglichst selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Lebensführung im eigenen Wohnraum sowie in seinem Sozialraum zu befähigen oder ihn hierbei zu unterstützen<sup>556</sup>. Allerdings sind die Leistungen zur sozialen Teilhabe den Leistungen unter anderem zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe an Bildung nachrangig<sup>557</sup>.

Dennoch gewinnen die Leistungen zur sozialen Teilhabe in der Eingliederungshilfe insbesondere vor dem Hintergrund der mit den besonderen Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen verbundenen Zielsetzung der Ermöglichung einer individuellen Lebensführung sowie der Förderung gleichberechtigter Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zunehmend an Bedeutung, wobei für die soziale Teilhabe die Eingliederungshilfe zumeist das einzige Leistungssystem darstellt<sup>558</sup>. Allerdings kommt es für die Abgrenzung von Leistungen zur sozialen Teilhabe unter anderem von den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und den Leistungen zur Teilhabe an Bildung auf den unmittelbaren Leistungszweck an<sup>559</sup>, da sich die verschiedenen Zwecke der Teilhabeleistungen auch überschneiden können<sup>560</sup>.

Für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt können die den Sozialraum der Leistungsberechtigten betreffenden Leistungen bedeutsam sein, zumal auch das Arbeitsleben zum sozialen Umfeld gehört und die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zunächst eine Integration in der Gesellschaft voraussetzt. Um diese Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, sind aus dem Leistungskatalog zur sozialen Teilhabe vor allem die Assistenzleistungen<sup>561</sup>, die Leistungen

---

<sup>553</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 112 Rn. 13

<sup>554</sup> vgl. § 112 Abs. 4 Satz 2 SGB IX

<sup>555</sup> vgl. § 99 Abs. 5 SGB IX i.V.m. § 113 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

<sup>556</sup> vgl. § 113 Abs. 1 Satz 2 SGB IX

<sup>557</sup> vgl. § 113 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

<sup>558</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 14

<sup>559</sup> vgl. BSG-Urteil vom 29.09.2009; Aktenzeichen B 8 SO 19/08 R

<sup>560</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 90 Rn. 15

<sup>561</sup> vgl. § 113 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX

zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten<sup>562</sup>, die Leistungen zur Förderung der Verständigung<sup>563</sup>, Leistungen zur Mobilität<sup>564</sup> und die Leistungen für Hilfsmittel<sup>565</sup> interessant.

## 5 Ergebnisse, Analyse und Handlungsempfehlungen

Aus den bisher erfolgten Betrachtungen lassen sich verschiedene Erkenntnisse entnehmen, welche nicht nur das Anwendungsbeispiel der Eingliederungshilfe zur Integration schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt betreffen. Dies gilt auch in Bezug auf die öffentlichen Arbeitgeber. Vielmehr können hieraus Integrationshemmnisse identifiziert und Verbesserungsvorschläge abgeleitet werden, auch wenn an dieser Stelle nur ausgewählte Aspekte betrachtet werden können.

### 5.1 Anwendungsbeispiel der Eingliederungshilfe

Dabei beginnt die Betrachtung mit dem Anwendungsbeispiel der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX.

Nach der mit Wirkung ab dem 1. Januar 2020 erfolgten Novellierung der Regelungen zur Eingliederungshilfe durch das BTHG<sup>566</sup> liegen zwischenzeitlich auch Daten zur Eingliederungshilfe für das Jahr 2020 vor, welche unter anderem in Teilen durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) veröffentlicht wurden.

Leistungsberechtigte mit einem Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX			Leistungsberechtigte mit Förderung nach länderspezifischen Programmen		
Erstbewilligungen		Alle LB am 31.12.2020	Erstbewilligungen		Alle LB am 31.12.2020
2019	2020		2019	2020	
457	404	1.679	421	325	3.081

**Abbildung 24:** Leistungsberechtigte mit Budget für Arbeit oder vergleichbaren länderspezifischen Leistungen<sup>567</sup>

<sup>562</sup> vgl. § 113 Abs. 2 Nr. 5 SGB IX

<sup>563</sup> vgl. § 113 Abs. 2 Nr. 6 SGB IX

<sup>564</sup> vgl. § 113 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX i.V.m. § 114 SGB IX

<sup>565</sup> vgl. § 113 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX

<sup>566</sup> vgl. Art. 26 Abs. 4 Nr. 1 BTHG i.V.m. Art. 1 BTHG

<sup>567</sup> Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe: BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 Berichtsjahr 2020, 2022, S. 58

Danach haben im Jahr 2020 insgesamt 404 Personen erstmals Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form des Budgets für Arbeit zur Beschäftigung bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber erhalten<sup>568</sup>. Zwar führen eine Reihe von Trägern der Eingliederungshilfe ihre bisherigen landesspezifischen Förderprogramme, meist neben dem gesetzlichen Budget für Arbeit, weiter, weil die Förderbedingungen oder die förderfähigen Sachverhalte von den gesetzlichen Regelungen zum Budget für Arbeit abweichen<sup>569</sup>, jedoch ergibt sich daraus kein wesentlich anderes Bild. Auch nach den länderspezifischen Regelungen sind im Jahr 2020 nur 325 Neubewilligungen erfolgt<sup>570</sup>.

Auch wenn im Rahmen dieser Daten Fälle nicht erfasst werden, in denen durch andere Maßnahmen die Aufnahme in die WfbM vermieden oder der Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt aus einer WfbM ohne weitere Unterstützungsleistung der Eingliederungshilfe erreicht wurde<sup>571</sup>, muss der Nutzen des Instruments der Eingliederungshilfe in Form der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hinterfragt werden.

Gemessen an der Anzahl schwerbehinderter Menschen, welche nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt waren, erscheint die Wirkung des Budgets für Arbeit verschwindend gering. Laut den Daten des statistischen Bundesamtes erhielten zum 31. Dezember 2020 im Rahmen der Eingliederungshilfe nur 1.390 Menschen Leistungen zur Beschäftigung bei einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt<sup>572</sup>. Dagegen erhielten zum 31. Dezember 2020 insgesamt 268.085 Menschen Leistungen zu geschützten Beschäftigungen in einer WfbM und 435 Menschen zu geschützten Beschäftigungen bei den WfbM gleichgestellten anderen Leistungsanbietern<sup>573</sup>, so dass insgesamt 268.520 Menschen Leistungen zur geschützten Beschäftigung außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarkt erhielten. Auch bei Zugrundelegung der durch die BAGüS veröffentlichten Zahlen, welche hinsichtlich der Anzahl der Leistungsberechtigten zum 31. Dezember 2020 von 1.679 statt 1.390 ausgeht, und Einbeziehung der länderspezifischen Regelungen haben zum 31. Dezember 2020 insgesamt nur 4.760 Menschen Leistungen zur Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten.

---

<sup>568</sup> vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe: BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 Berichtsjahr 2020, 2022, S. 58

<sup>569</sup> vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe: BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 Berichtsjahr 2020, 2022, S. 58

<sup>570</sup> vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe: BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 Berichtsjahr 2020, 2022, S. 58

<sup>571</sup> vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe: BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 Berichtsjahr 2020, 2022, S. 58

<sup>572</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Empfänger von Eingliederungshilfe: Deutschland, Stichtag, Geschlecht, Altersgruppen, Leistungsarten, 2022

<sup>573</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Empfänger von Eingliederungshilfe: Deutschland, Stichtag, Geschlecht, Altersgruppen, Leistungsarten, 2022

Auch die Einschätzung der BAGüS, wonach die Neuschaffung des Budgets für Arbeit auf eine unterschiedliche Ausgangslage bei den Trägern der Eingliederungshilfe traf, da diese Form der Förderung über ähnliche Instrumente bei einigen Trägern bereits übliche Praxis war, während andere Träger der Eingliederungshilfe eine gewisse Vorbereitungszeit zum Aufbau einer Struktur für diese Leistung benötigen<sup>574</sup>, oder auch auf einer durch die Corona-Pandemie bedingten besonderen Situation bei der Vermittlung auf den Arbeitsmarkt beruhen könnte<sup>575</sup>, ändert nichts an dem Eindruck, dass die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe nicht geeignet sind, die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Diese Beurteilung lässt sich einerseits mit der Gestaltung der Regelungen zur Eingliederungshilfe begründen.

Einen Rechtsanspruch auf Eingliederungshilfe haben nur Menschen mit einer wesentlichen Behinderung oder von einer wesentlichen Behinderung bedrohte Menschen. In Bezug auf die schwerbehinderten Menschen sind dies nur Menschen mit besonders schweren oder mehrfachen Behinderungen. Hierbei handelt es sich jedoch in der Regel um Menschen, welche ohnehin vollständig erwerbsgemindert sind, woraus sich eine besondere Erschwernis für die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ergibt. Da eine Schwerbehinderung bereits ab einem GdB von 50 vorliegt, gelten schwerbehinderte Menschen regelmäßig nicht von vornherein als wesentlich behindert, so dass insoweit kein Rechtsanspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe besteht. Diesen nicht wesentlich behinderten schwerbehinderten Menschen können zwar unter bestimmten Voraussetzungen dennoch Leistungen zur Eingliederungshilfe gewährt werden, jedoch liegt dies dann im Ermessen des Trägers der Eingliederungshilfe, woraus sich entsprechende Probleme, beispielsweise in Form sozialgerichtlicher Streitigkeiten, hinsichtlich der tatsächlichen Erlangung der Leistungen ergeben.

Die Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben ist derart gestaltet, dass diese in der Regel Leistungsempfänger im Blick hat, welche nach ihren Fähigkeiten grundsätzlich nur für eine geschützte Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem den WfbM gleichgestellten anderen Leistungsanbieter geeignet sind. Dabei wäre eine Anpassung des begünstigten Personenkreises und insbesondere die Schaffung eines Rechtsanspruchs

---

<sup>574</sup> vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe: BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 Berichtsjahr 2020, 2022, S. 58

<sup>575</sup> vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe: BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 Berichtsjahr 2020, 2022, S. 58

für die nicht wesentlich behinderten schwerbehinderten Menschen geboten, um dem Eingliederungshilferecht zur entsprechenden Wirkung zu verhelfen. Hierfür wäre auch eine klare Definition des begünstigten Personenkreises notwendig, wie diese durch das Schwerbehindertenrecht<sup>576</sup> erfolgt.

Auch die Komplexität der Ausgestaltung des Verwaltungsverfahrens einschließlich Zuständigkeiten, der Finanzierung und der Leistungen der Eingliederungshilfe selbst erschwert deren Nutzung zur strukturierten Integration schwerbehinderter Menschen in den ersten Arbeitsmarkt, wobei diese Problemstellungen die öffentlichen Arbeitgeber und die privaten Arbeitgeber gleichermaßen treffen.

So lässt das Teilhabeplan- und Gesamtplanverfahren die damit erhoffte Erleichterung für die Betroffenen hinsichtlich der Erlangung der Leistungen nicht erwarten. Einerseits werden durch das Gesamtplanverfahren die unterschiedlichen und teilweise parallelen Zuständigkeiten nicht beseitigt, sondern es soll lediglich der Koordination der unterschiedlichen Beteiligten dienen, wodurch Zuständigkeitsstreitigkeiten nicht beseitigt werden können. Das Teilhabeplanverfahren leidet besonders an dem Erfordernis der wirtschaftlichen Betrachtungsweise, so dass keine hinreichende Orientierung an den Bedürfnissen der Betroffenen erfolgt und auch deshalb für die Betroffenen belastende sozialrechtliche Auseinandersetzungen heraufbeschworen werden. Vielmehr wären eine Zentralisierung von Zuständigkeiten und der Finanzierung sowie möglichst auslegungsfreie gesetzliche Definitionen und entsprechende Regelungen, welche den Gebrauch von Ermessen und die Berücksichtigung von Beurteilungsspielräumen auf das minimal erforderliche Maß reduzieren und vordergründig die Bedürfnisse der Betroffenen statt der Wirtschaftlichkeit im Auge haben, geboten. Dies gilt neben dem begünstigten Personenkreis auch hinsichtlich der einzelnen Leistungen der Eingliederungshilfe.

In Bezug auf die Finanzierung der Leistungen aus dem Budget für Arbeit kommt für die Betroffenen erschwerend hinzu, dass eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, nicht besteht<sup>577</sup>. Dies dürfte einen besonderen Grund für die geringe Anzahl an Leistungsempfängern darstellen, welcher schnellstmöglich zu beseitigen ist.

Nachteilig wirkt sich schließlich auch aus, dass im Gegensatz zu den übrigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe an Bildung für Leistungen zur Teilhabe

---

<sup>576</sup> vgl. § 151 SGB IX

<sup>577</sup> vgl. § 61 Abs. 5 SGB IX

an Bildung in Form der schulischen oder hochschulischen Ausbildung oder Weiterbildung für einen Beruf durch den Leistungsberechtigten nur insoweit kein Beitrag aus eigenen Mitteln zu leisten ist, als diese Leistungen in besonderen Ausbildungsstätten über Tag und Nacht für Menschen mit Behinderungen erbracht werden<sup>578</sup>, so dass schwerbehinderte Menschen die Erlangung entsprechender Abschlüsse außerhalb von Sonderstrukturen selbst mitfinanzieren müssen. Diese Regelung ist geeignet, ein zusätzliches Integrationshemmnis darzustellen, da sie den Anreiz für die Nutzung von Sonderstrukturen setzt und damit dem Gedanken der Integration von schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zuwiderläuft.

## **5.2 Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

Um die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch bei einem öffentlichen Arbeitgeber voranzutreiben, wird es aber ungeachtet der Verbesserung der strukturellen Einbindung, beispielsweise durch Anpassung des Eingliederungshilferechts, wesentlich auf Fortschritte in der sozialen Einbindung schwerbehinderter Menschen ankommen

### **5.2.1 Bedeutung gesetzlicher Verpflichtungen und finanzieller Leistungen**

Dabei können gesetzliche Verpflichtungen und finanzielle Leistungen oder auch Sanktionen, beispielsweise die Ausgleichsabgabe bei Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht nach dem Schwerbehindertenrecht, nur unterstützend wirken. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich Arbeitgeber aus deren Sicht durch Zahlung der Ausgleichsabgabe von der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen freikaufen können. Bei den öffentlichen Arbeitgebern kommt hinzu, dass diese die Beschäftigungspflicht nur dadurch erfüllen, dass der Bereich der nachgeordneten Behörden und Dienststellen für die Berechnung der Beschäftigungsquote nicht gesondert betrachtet wird.

Zudem können auch öffentliche Arbeitgeber die ihnen grundsätzlich obliegenden besonderen Pflichten im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen umgehen, indem beispielsweise durch Gebietskörperschaften privatrechtlich organisierte Kapitalgesellschaften errichtet werden, welche selbst dann nicht mehr als öffentliche Arbeitgeber gelten, wenn die Gebietskörperschaften eine beherrschende Stellung einnehmen. Zwar wäre diesbezüglich eine Änderung der rechtlichen

---

<sup>578</sup> vgl. § 138 Abs. 1 Nr. 5 SGB IX i.V.m. § 112 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX

Rahmenbedingungen angezeigt, jedoch hätte auch diese nicht automatisch positive Auswirkungen auf die soziale Einbindung der schwerbehinderten Menschen bei öffentlichen Arbeitgebern.

Auch die außerhalb des Eingliederungshilferechts vorhandenen verschiedensten Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen allein werden keinen Arbeitgeber davon überzeugen, einen schwerbehinderten Menschen einzustellen, da die entsprechenden Entscheidungen von Menschen getroffen werden, welche eine bestimmte Einstellung gegenüber schwerbehinderten Menschen haben, von der Entscheidungen maßgebend beeinflusst werden. Diese Einstellungen werden mit finanziellen Anreizen nicht zu ändern sein, zumal man auch den Aufwand für die Nutzung der Fördermöglichkeiten und den mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen selbst regelmäßig verbundenen Mehraufwand berücksichtigen muss.

Dies führt dazu, dass selbst öffentliche Arbeitgeber die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders dann scheuen, wenn ein entsprechender Mehraufwand und eine vermeintlich geringere Verwendungsbreite befürchtet werden.

## **5.2.2 Bedeutung der sozialen Einbindung**

Insofern ist die soziale Einbindung schwerbehinderter Menschen die Voraussetzung für deren Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber. Dabei wird es notwendig sein, die im Rahmen der Betrachtung möglicher Vorgehensmodelle zur Integration schwerbehinderter Menschen gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich der sozialen Einbindung schwerbehinderter Menschen zu nutzen, um die Entscheidungen der Entscheidungsträger zugunsten der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt positiv zu beeinflussen. Hierfür kann das zur schulischen Integration schwerbehinderter Menschen vorhandene und unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Arbeitsmarktintegration weiterentwickelte SULKI-Modell genutzt werden.

### **5.2.2.1 Rolle der schwerbehinderten Menschen**

Auch wenn die Verbesserung sozialer Kompetenzen allein auf der Seite der Menschen mit Behinderungen nicht zwangsläufig zur Verbesserung deren sozialer Einbindung führt, stellt diese gleichwohl eine wichtige Voraussetzung für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Dies betrifft insbesondere



die Begegnung von Rückzugsverhalten schwerbehinderter Menschen, da Rückzugsverhalten die Ausgrenzung befördert und damit gerade nicht der Überwindung von Ausgrenzung dient. Es läuft der Integration zuwider, wenn sich schwerbehinderte Menschen, gegebenenfalls verfrüht, in Sonderstrukturen abschieben lassen.

Vielmehr ist es notwendig, den schwerbehinderten Menschen zur Überwindung des Rückzugsverhaltens zu befähigen und ihn dabei durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen. Dafür muss der schwerbehinderte Mensch aber bereit sein, sich ein gesundes Selbstbewusstsein anzulegen und an die eigenen Fähigkeiten zu glauben. Zudem würde ein offener Umgang mit der Schwerbehinderung und deren Auswirkungen sowie die Leistungsbereitschaft die für die Integration notwendige Aufnahmebereitschaft der Gruppe der nicht behinderten Menschen erhöhen.

Vor diesem Hintergrund ist für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt problematisch, dass Personen, welche die Interessen der schwerbehinderten Menschen bei den betreffenden Arbeitgebern vertreten sollen, nicht selbst schwerbehindert sein müssen.

So soll der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers zwar nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein<sup>579</sup>, um sicherzustellen, dass die Probleme eher aus dem Blickwinkel des Betroffenen gesehen werden, und die Akzeptanz bei allen Beteiligten zu fördern<sup>580</sup>, jedoch ohne dass sichergestellt wird, dass tatsächlich ein schwerbehinderter Mensch die Funktion übernimmt. Für die Wahl zur Vertrauensperson der Schwerbehinderten besteht nicht einmal eine gesetzliche Empfehlung, dass die betreffende Person selbst schwerbehindert sein soll<sup>581</sup>. Vielmehr kann zur Vertrauensperson der Schwerbehinderten jeder dem Betrieb oder der Dienststelle angehörende wählbare Beschäftigte ohne Rücksicht darauf gewählt werden, ob und in welchem Grad bei ihm eine Behinderung vorliegt<sup>582</sup>. Dies führt in der Praxis aber dazu, dass die Funktionen des Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten häufig nicht mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden. Beispielsweise waren in der zweiten Hälfte des Jahres 2017 nur 73 Prozent der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten selbst schwerbehindert<sup>583</sup>.

---

<sup>579</sup> vgl. § 181 Satz 2 SGB IX

<sup>580</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 181 Rn. 3

<sup>581</sup> vgl. Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 177 Rn. 27

<sup>582</sup> vgl. § 177 Abs. 3 SGB IX und Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben, Sozialgesetzbuch IX, § 177 Rn. 27

<sup>583</sup> vgl. Heide, Marie Sophia / Niehaus, Mathilde: Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, 2019, S. 362

Die Möglichkeit, diese Funktionen mit nicht behinderten Menschen zu besetzen, birgt aber nicht nur die Gefahr, dass die Belange der schwerbehinderten Menschen mangels eigener Betroffenheit und Erfahrungen im Umgang mit Behinderungen nicht in der erforderlichen Weise berücksichtigt werden. Vielmehr werden dadurch auch die schwerbehinderten Menschen selbst zu wenig in die Pflicht genommen, sich für ihre Belange aktiv einzusetzen und ihre Interessen zu vertreten, um aktiv einen eigenen Beitrag zur Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu leisten.

Insbesondere die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sind als Teil der betrieblichen Interessenvertretungen mit ihren Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten eine wichtige Ressource, um ein Umdenken in der Gesellschaft und vor allem bei den Arbeitgebern anzustoßen<sup>584</sup>. Dabei dürfen sich schwerbehinderte Menschen auch nicht davon abschrecken lassen, dass insbesondere nicht freigestellte Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten regelmäßig mit Rollenkonflikten zu kämpfen haben, welche unter anderem darin bestehen können, dass insoweit Kollegen die regulären Arbeiten der Vertrauensperson übernehmen müssen<sup>585</sup> oder auch Führungskräften das Verständnis für die Notwendigkeit der anlassbezogenen Freistellung und die Vorrangigkeit der Aufgaben als, im Übrigen ehrenamtlich tätige, Vertrauensperson der Schwerbehinderten fehlt.

### **5.2.2.2 Rolle der nicht behinderten Menschen**

Daran zeigt sich aber auch, dass die Gruppe der nicht behinderten Menschen den überwiegenden Teil der Integrationsleistungen zu erbringen hat, da qualitativ hochwertige Sozialkontakte von nicht behinderten Menschen zu schwerbehinderten Menschen besonders geeignet sind, Vorurteile und negative Einstellungen abzubauen, von denen letztlich Entscheidungen in Bezug auf die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt abhängen. Auf Seiten der nicht behinderten Menschen ist es geboten, Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderungen zu hinterfragen und zu überwinden.

So trifft es entgegen der verbreiteten Annahme nicht zu, dass schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben nicht in gleichem Maße leistungsfähig und belastbar wie ihre nicht behinderten Kollegen sind<sup>586</sup>. Entscheidend ist vielmehr, dass der Arbeitgeber dem

---

<sup>584</sup> vgl. Ravenhorst, Volker: Bewusstseinsbildung als Voraussetzung erfolgreicher Inklusion, 2013, S. 69

<sup>585</sup> vgl. Heide, Marie Sophia / Niehaus, Mathilde: Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, 2019, S. 362

<sup>586</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

schwerbehinderten Menschen, beispielweise durch eine behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung, einen Arbeitsplatz bereitstellt, welcher den Fähigkeiten und Bedürfnissen des schwerbehinderten Menschen entspricht<sup>587</sup>. Auf dem richtigen Arbeitsplatz sind schwerbehinderte Arbeitnehmer durchaus ebenso leistungsfähig wie die nicht behinderten Kollegen<sup>588</sup>. Weiterhin wird Arbeitnehmern mit einer Schwerbehinderung unterstellt, dass sie im Vergleich zu ihren nicht behinderten Kollegen regelmäßig weniger motiviert sind<sup>589</sup>. Allerdings sind entgegen diesem Vorbehalt Arbeitnehmer mit Behinderungen besonders engagiert und motiviert, weil Menschen mit Behinderungen mit der Arbeit nicht nur ihren Lebensunterhalt verdienen, sondern auch gesellschaftliche Anerkennung erfahren, weshalb die Arbeit in deren Leben einen größeren Stellenwert als bei ihren nicht behinderten Kollegen einnimmt<sup>590</sup>. Hinzu kommt, dass die Loyalität von schwerbehinderten Menschen oft besonders ausgeprägt ist, wenn diese sich einem Arbeitgeber zugehörig fühlen<sup>591</sup>, weil es für schwerbehinderte Menschen deutlich schwerer ist, einen Arbeitsplatz zu finden<sup>592</sup>. Auch wird angenommen, dass schwerbehinderten Arbeitnehmern häufig die erforderlichen Qualifikationen fehlen<sup>593</sup>, obwohl schon die Arbeitsmarktzahlen bestätigen, dass dies regelmäßig nicht zutrifft, weil Menschen mit Behinderungen im Vergleich zu nicht behinderten Menschen oft gleichwertig oder gar besser ausgebildet sind<sup>594</sup>. Zudem sind behinderte Arbeitnehmer meist sehr flexibel und halten sich beruflich fit, auch weil der Umstand, dass der weit überwiegende Teil der Behinderungen erst im Laufe eines Lebens eintritt, dazu führt, dass behinderte Arbeitnehmer gelernt haben, sich auf eine neue Lebenssituation einzustellen<sup>595</sup>. Mit dem Vorbehalt, wonach schwerbehinderte Arbeitnehmer beim Arbeitgeber nicht überall eingesetzt werden können, wird schließlich verkannt, dass kein Beschäftigter so flexibel sein kann, dass er jede Tätigkeit zu übernehmen in der Lage ist, da alle Beschäftigten, unabhängig von der Frage, ob eine Behinderung vorliegt, nur entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation und gesundheitlichen Leistungsfähigkeit einsetzbar sind<sup>596</sup>.

---

<sup>587</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

<sup>588</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: 500plus – Die Beschäftigungsinitiative: Qualifizierte Fachkräfte für Ihr Unternehmen, 2017, S. 12

<sup>589</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

<sup>590</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

<sup>591</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

<sup>592</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: 500plus – Die Beschäftigungsinitiative: Qualifizierte Fachkräfte für Ihr Unternehmen, 2017, S. 12

<sup>593</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

<sup>594</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

<sup>595</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

<sup>596</sup> vgl. BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen: Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen, 2020, S. 30

Bereits diese Beispiele verdeutlichen, dass der Verbesserung der sozialen Kompetenzen auf Seiten der nicht behinderten Menschen eine besondere Bedeutung zukommt, um die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Hierfür sind optimale Sozialkontakte mit typischen Vertretern der jeweils anderen Gruppe besonders geeignet.

### **5.2.2.3 Rolle von Führungskräften als Autoritäten und Vorbilder**

Die entscheidende Rolle bei der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt spielen jedoch Führungskräfte. Diese sind als Autoritäten und Vorbilder in der Lage, soziale Hierarchien bewusst oder unbewusst zu beeinflussen. Daher tragen Führungskräfte eine besondere Verantwortung, weshalb die Integration schwerbehinderter Menschen zunächst eine Führungsaufgabe ist.

Eine Führungskraft entwickelt selbst eine unmittelbare Beziehung zu jedem ihrer Mitarbeiter, wodurch der Führungskraft die Möglichkeit eröffnet wird, die Integration zu fördern<sup>597</sup>. Dabei verfügen Führungskräfte über die entsprechenden Möglichkeiten, beim Arbeitgeber bestehende Vorgehensweisen zur Integration aktiv zu unterstützen und im eigenen Einflussbereich umzusetzen<sup>598</sup>. Zudem prägen Führungskräfte durch ihr Führungsverhalten den Umgang der Mitarbeiter untereinander und innerhalb der Teams<sup>599</sup>. Hierfür dürfte sich der Ansatz der transformationalen Führung besonders eignen. Dieser Führungsansatz geht davon aus, dass Führungskräfte durch Charisma und Authentizität, Vorbildhandeln, geistige Anregung, individuelle Beachtung und eine inspirierende Vision zur Performanz und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter beitragen können, wobei dieser Führungsansatz für heterogene Teams besonders vorteilhaft zu sein scheint, da die Führungskraft durch Integrität und Vorbildhandeln sowie durch eine für alle Beteiligten sinnstiftende und verbindende Vision zur Integration beitragen kann, indem eine neue übergeordnete Team-Identität geschaffen wird, welche die Minderheiten einschließt, ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl erzeugt sowie die Kommunikation und Zusammenarbeit nachhaltig fördert<sup>600</sup>.

---

<sup>597</sup> vgl. Böhm, Stephan A. / Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J. G.: Das Management von Behinderungs-Diversität – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren, 2015, S. 275

<sup>598</sup> vgl. Böhm, Stephan A. / Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J. G.: Das Management von Behinderungs-Diversität – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren, 2015, S. 275

<sup>599</sup> vgl. Böhm, Stephan A. / Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J. G.: Das Management von Behinderungs-Diversität – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren, 2015, S. 275

<sup>600</sup> vgl. Böhm, Stephan A. / Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J. G.: Das Management von Behinderungs-Diversität – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren, 2015, S. 276

#### 5.2.2.4 Rolle der Arbeitgeber

Auch wenn die Aufgabe der Integration schwerbehinderter Menschen gleichwohl nicht den Führungskräften allein zukommt, ist es für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich, dass die Arbeitgeber neben den Arbeitnehmern besonders die Führungskräfte mit den entsprechenden Kompetenzen ausstatten und dafür sorgen, dass die vermittelten Kompetenzen auch tatsächlich eingesetzt werden. Hierzu gehören ein solides methodisches und inhaltliches Wissen hinsichtlich sozialpsychologischer Zusammenhänge sowie diagnostisches Fachwissen, Wissen über spezifische Trainingsmethoden, behinderungsspezifisches Fachwissen sowie Kenntnisse über die methodischen und didaktischen Grundlagen.

Zudem erfordert es beim Arbeitgeber eine Kultur, welche die Mitarbeiter als Menschen wertschätzt, die Vielfalt im Betrieb befürwortet und die sich der gesellschaftlichen Verantwortung des Arbeitgebers bewusst ist, da eine solche Kultur die Basis dafür darstellt, dass der Arbeitgeber auf Besonderheiten, welche mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen häufig verbunden sind, auch tatsächlich eingeht<sup>601</sup>. Hierzu zählen ein individueller Blick auf Kompetenzen, Fähigkeiten und Arbeitsplatzgestaltungen sowie differenzierte Stellenbeschreibungen und Arbeitsplatzanalysen, da mit zu schematischer und standardisierter Personalpolitik Beschäftigungschancen von schwerbehinderten Menschen übersehen werden und letztlich ungenutzt bleiben<sup>602</sup>. Schließlich bieten schwerbehinderte Menschen für Arbeitgeber auch ein erhebliches Potential, dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzutreten.

Nicht zu unterschätzen sind aber auch die positiven Auswirkungen auf die Außenwirkung von Arbeitgebern, welche schwerbehinderte Menschen einstellen, weil sich die Arbeitgeber dadurch nicht nur zu ihrer sozialen Verantwortung bekennen, sondern zeigen, dass sie dieser sozialen Verantwortung auch gerecht werden<sup>603</sup>. Dies erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber, um in Zeiten des steigenden Fachkräftemangels geeignetes Personal zu rekrutieren und Bestandpersonal, insbesondere die Leistungsträger, zu halten<sup>604</sup>. Dabei stellt der Ruf eines Arbeitgebers einen der bestimmenden Faktoren für die Attraktivität als Arbeitgeber dar<sup>605</sup>. Somit können Arbeitgeber, die sich ihrer sozialen

---

<sup>601</sup> vgl. Bertelsmann Stiftung: Berufliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung, 2017, S. 7

<sup>602</sup> vgl. Bertelsmann Stiftung: Berufliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung, 2017, S. 7

<sup>603</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit: 500plus – Die Beschäftigungsinitiative: Qualifizierte Fachkräfte für Ihr Unternehmen, 2017, S. 12

<sup>604</sup> vgl. Schwaab, Markus-Oliver: Die Bedeutung der sozialen Verantwortung für die Arbeitgeberattraktivität, 2008, S. 199 f.

<sup>605</sup> vgl. Schwaab, Markus-Oliver: Die Bedeutung der sozialen Verantwortung für die Arbeitgeberattraktivität, 2008, S. 200 f.

Verantwortung bewusst sind und dieser auch tatsächlich gerecht werden, ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen, wobei zu den Aspekten sozialer Verantwortung unter anderem behindertengerechte Arbeitsbedingungen gehören<sup>606</sup>, mit denen Arbeitgeber unter Beweis stellen können, dass sie sich in der Gesellschaft engagieren, mit der Folge, dass der betreffende Arbeitgeber seinen Ruf und damit die Attraktivität als Arbeitgeber verbessern kann<sup>607</sup>.

Dies trifft besonders auf die öffentlichen Arbeitgeber zu, welchen auf Grund der den öffentlichen Arbeitgebern durch die Gesellschaft zugesprochenen und durch die Erfüllung öffentlicher Aufgaben gegebenen Autorität eine besondere Vorbildwirkung zukommt. Dieser Vorbildwirkung wird ein öffentlicher Arbeitgeber jedoch nicht gerecht, wenn er in Bezug auf die Integration schwerbehinderter Menschen nicht selbst mit gutem Beispiel vorangeht oder gar negative Beispiele produziert. So ist aus dem Geschäftsbereich des Landesamts für Steuern und Finanzen bekannt, dass bei der Notwendigkeit von Arbeitsassistenzen die schwerbehinderten Menschen auf das Arbeitgebermodell, verbunden mit eigenen Arbeitgeberpflichten und weiteren Nachteilen, verwiesen werden, weil der öffentliche Arbeitgeber nicht bereit ist, die Arbeitsassistenzen selbst zu beschäftigen, obwohl diese dann auch für mehrere schwerbehinderte Menschen eingesetzt werden könnten.

Zudem geht die Vorbildwirkung der öffentlichen Arbeitgeber auf Grund ihrer Autorität über die Bereiche der reinen Arbeitgeberfunktion hinaus.

Daher wäre zum Beispiel das SMJusDEG, welches im Freistaat Sachsen die Gleichstellungspolitik zu verantworten hat, gehalten, seine Gleichstellungsthemen auf die Menschen mit Behinderungen auszuweiten, um schon der Gesellschaft, aber auch den öffentlichen und privaten Arbeitgebern in das Bewusstsein zu rufen, dass die Gleichstellung auch für Menschen mit Behinderungen als gesellschaftliche Aufgabe zu verstehen ist, anstatt mit der Nichtberücksichtigung der Menschen mit Behinderungen im Rahmen der Gleichstellungspolitik die Ausgrenzung dieser Personengruppe zu zementieren und damit auch eine entsprechende negative Vorbildwirkung zu erzielen.

---

<sup>606</sup> vgl. Schwaab, Markus-Oliver: Die Bedeutung der sozialen Verantwortung für die Arbeitgeberattraktivität, 2008, S. 201

<sup>607</sup> vgl. Schwaab, Markus-Oliver: Die Bedeutung der sozialen Verantwortung für die Arbeitgeberattraktivität, 2008, S. 203

### **5.2.2.5 Rolle weiterer Institutionen**

Eine wichtige Funktion bei der Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt spielen aber auch die Institutionen, die der Förderung der Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt verpflichtet sind. Dies betrifft sowohl die Beratung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen als auch die Vermittlungstätigkeiten und die Gewährung unterstützender Leistungen. Allerdings hängt es auch bei diesen Institutionen von den Entscheidungsträgern ab, welche Integrationsmaßnahmen in welcher Qualität zugunsten der schwerbehinderten Menschen oder der Arbeitgeber, die eine Beschäftigung schwerbehinderter Menschen anstreben oder fortsetzen wollen, erbracht werden, da selbst Arbeitgeber, welche ihrerseits die Voraussetzungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen schaffen, auf die Unterstützung weiterer Institutionen, beispielsweise zur Gewinnung geeigneter Mitarbeiter und der behindertengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen, aber auch der Eingliederung von Menschen mit besonders schweren oder mehrfachen Behinderungen, angewiesen sind. Dies setzt eine entsprechende Sensibilisierung der in diesen Institutionen tätigen Mitarbeiter, insbesondere zunächst aber der Führungskräfte, für die Belange von schwerbehinderten Menschen und die Chancen, welche die Integration schwerbehinderter Menschen für den allgemeinen Arbeitsmarkt bieten, voraus. Hinzu kommt, dass es sich bei diesen Institutionen regelmäßig selbst um öffentliche Arbeitgeber handelt, welche eine entsprechende Vorbildwirkung ausstrahlen und daher auch aktiv für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eintreten sollen. Dies beginnt bereits bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen an Arbeitgeber, welche freie Stellen zu besetzen haben.

### **5.2.2.6 Grenzen der Integration**

Obwohl die Integration die soziale Eingliederung der schwerbehinderten Menschen im Auge hat, muss anerkannt werden, dass diese in Bezug auf die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt selbst bei öffentlichen Arbeitgebern auch naturgesetzten Grenzen unterliegt. Dies führt dazu, dass nicht bei jedem schwerbehinderten Menschen objektiv eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann.

Auch die Vorstellung von der bestmöglichen Integration aller schwerbehinderten Menschen ändert nichts daran, dass die Integrationsfähigkeit auch von den individuellen Fähigkeiten des schwerbehinderten Menschen abhängt, welche besonders für die Besetzung eines Arbeitsplatzes von Bedeutung sind. Zwar ist es geboten, im Sinne der

Integration der schwerbehinderten Menschen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, jedoch wird man bei Menschen mit besonders schweren, gegebenenfalls mehrfachen, Behinderungen in Bezug auf den Ausgleich der behinderungsbedingten Einschränkungen an Grenzen stoßen.

Diese Grenzen können auch mit der Anwendung des SULKI-Modells und dessen Weiterentwicklung für die Arbeitsmarktintegration nicht überwunden werden. Allerdings liefert das DMIS-Modell Ansätze für den Umgang mit den Grenzen der Integrationsfähigkeit, welche darin bestehen, diese Grenzen und die damit verbundenen Unterschiede als solche zu akzeptieren und auch damit angemessen umzugehen, wozu auch gehören kann, Menschen mit besonders schweren, gegebenenfalls mehrfachen, Behinderungen in Sonderstrukturen des Arbeitsmarkts teilhaben zu lassen, anstatt deren von vornherein zum Scheitern verurteilte Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit dem vorhersehbaren Ergebnis des Scheiterns erzwingen zu wollen. Schon diese Vorgehensweise kann nach dem DMIS-Modell zur sozialen Einbindung schwerbehinderter Menschen, wenn auch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, beitragen.

Auch die Leistungen der Eingliederungshilfe sind schon objektiv nicht geeignet, die durch die Schwere von Behinderungen bestimmten Einschränkungen der Fähigkeiten in unbegrenztem Umfang zugunsten der Integrationsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszugleichen. Dabei wirkt sich zusätzlich die Gestaltung des Eingliederungshilferechts für die schwerbehinderten Menschen nachteilig aus.

## **6 Zusammenfassung und Ausblick**

Die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber beginnt mit der Integration, mithin der sozialen Einbindung, der schwerbehinderter Menschen in der Gesellschaft. Die Weiterentwicklung des für den schulischen Bereich entstandenen SULKI-Modells zeigt auf, dass die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber gelingen kann, wenn die Bereitschaft zur sozialen Einbindung schwerbehinderter Menschen geschaffen wird, wobei dieses Modell und dessen Weiterentwicklung insbesondere Antworten darauf liefern, auf welche Weise dies erreicht und auf die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt übertragen werden kann.

Dies setzt einen entsprechenden Integrationswillen in der Gesellschaft voraus, indem negative Einstellungen und Vorbehalte gegenüber schwerbehinderten Menschen



abgebaut und diese Personengruppe als Chance für die Gesellschaft begriffen werden. Dies erfordert auch die Bereitschaft, die Sozialkompetenzen zu verbessern und hochwertige soziale Kontakte zwischen Menschen ohne Behinderung und schwerbehinderten Menschen zu pflegen, da diese für den Abbau von Vorbehalten besonders geeignet sind.

Dabei muss der überwiegende Teil der Integrationsleistung von den nicht behinderten Menschen erbracht werden. Dennoch können auch die schwerbehinderten Menschen durch Verbesserung ihrer Sozialkompetenzen zur Integration beitragen. Hierunter fallen insbesondere die Verringerung von Rückzugsverhalten und der offene Umgang mit ihren Behinderungen und deren Auswirkungen auf das Umfeld, aber auch ein stärkeres eigenes Engagement für die Belange der schwerbehinderten Menschen. Besondere Bedeutung bei der Integration schwerbehinderter Menschen kommt Autoritäten mit entsprechender Vorbildwirkung zu, weshalb die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entscheidend vom Verhalten der Führungskräfte abhängt. Daher gehört die Integration schwerbehinderter Menschen zu den wesentlichen Führungsaufgaben. Aber auch die Arbeitgeber selbst und die für die Förderung der Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zuständigen Institutionen müssen bereit sein, tatsächlich für eine wirksame Integration schwerbehinderter Menschen zu sorgen, in dem sie nicht nur den Aufwand, sondern vor allem den Nutzen entsprechender Maßnahmen und das sich daraus ergebende Potential zur Verringerung des Fachkräftemangels und Entlastung der Sozialsysteme in den Vordergrund stellen. Dies gilt in besonderem Maße für die öffentlichen Arbeitgeber, welche auf Grund ihrer Vorbildwirkung auch andere Bereiche zur Integration schwerbehinderter Menschen motivieren können, zumal diese als Träger öffentlicher Aufgaben nicht privatwirtschaftlich auf Gewinnerzielung ausgerichtet sind. Diese Vorbildwirkung der öffentlichen Arbeitgeber beschränkt sich nicht auf die Funktion als Arbeitgeber.

Dagegen genügen allein rechtliche Vorgaben, Sanktionen und auch finanzielle Anreize nicht, um die Integration schwerbehinderter Menschen zu fördern, wenn die Bereitschaft zur sozialen Einbindung schwerbehinderter Menschen fehlt, da in diesen Fällen eine Tendenz zu Aufwandsvermeidung und Umgehungsstrategien zu besorgen ist.

Das Anwendungsbeispiel der Eingliederungshilfe nach dem SGB IX zeigt zudem, dass auch eine schlechte Ausgestaltung gesetzlicher Regelungen, welche die Integration fördern sollen, in der praktischen Umsetzung ein Integrationshemmnis begründen kann. Die derzeitige Ausgestaltung der Regelungen zur Eingliederungshilfe lässt diese für die

Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt ungeeignet erscheinen. Die entsprechenden Regelungen begünstigen zudem eine unzureichende Bereitschaft, die bestehenden Möglichkeiten der Eingliederungshilfe für die Förderung der Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu nutzen.

Zu bedenken ist zudem, dass die Integration schwerbehinderter Menschen insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hinsichtlich der Umsetzung dort an Grenzen stößt, wo es die Schwere einer Behinderung objektiv unmöglich macht, die durch die Behinderung verursachten Einschränkungen auszugleichen. Diese objektiven Grenzen der Integration schwerbehinderter Menschen kann im Übrigen auch die auf die strukturelle Eingliederung gerichtete Inklusion der schwerbehinderten Menschen nicht beseitigen.

Die Frage, auf welche Weise die strukturierte Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei einem öffentlichen Arbeitgeber gelingen kann, konnte grundsätzlich beantwortet werden, einschließlich der Erkenntnis, dass die Eingliederungshilfe nach dem SGB IX nicht als geeignetes Instrument anzusehen ist.

Jedoch fehlt es zur Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen an Daten, welche die öffentlichen Arbeitgeber gesondert betrachten. Daher kann beispielsweise auch nicht eingeschätzt werden, wie sich die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen bei öffentlichen Arbeitgebern in Bezug auf den jeweiligen Bildungsabschluss und die ausgeübten Tätigkeiten entwickelt hat sowie welche Wirkungen demnach von konkreten Maßnahmen zur Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei öffentlichen Arbeitgebern schon eingetreten sind oder erwartet werden können. Daraus ergibt sich auch die noch zu beantwortende Frage, inwieweit für die Integration schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Bezug auf die öffentlichen Arbeitgeber begünstigende oder erschwerende Besonderheiten hinzutreten, welche für die Integration schwerbehinderter Menschen genutzt werden können oder beseitigt werden müssen.

## Literaturverzeichnis

- Aktion Mensch e.V.:** *Zentrale Herausforderungen im Alltag aus Sicht von Menschen mit Schwerbehinderung: Studie zu Handlungsansätzen für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe.* Bonn, April 2021
- Allianz zur Beschäftigungsförderung von Menschen mit Behinderungen:** *Schwerpunkte für die künftige Arbeit der Allianz Arbeit + Behinderung, Abschlusserklärung der Chefkonferenz 2015.* 2015, verfügbar unter <https://www.behindern.verhindern.sachsen.de/arbeit-plus-behinderung.html> [Zugriff am 19.03.2022]
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** *Diskriminierung in Deutschland - Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen: Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.* Berlin, September 2021
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** *Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen: Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.* Berlin, Mai 2013
- Bartelheimer, Peter / Behrisch, Birgit / Daßler, Henning / Dobslaw, Gudrun / Henke, Jutta / Schäfers, Markus:** *Teilhabe – eine Begriffsbestimmung.* Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2020
- Bennett, Milton J.:** *Development model of intercultural sensitivity.* 2017, verfügbar unter <https://www.idrinstitute.org/dmis/> [Zugriff am 22.04.2022]
- Bertelsmann Stiftung:** *Berufliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung.* Gütersloh, November 2017
- beta Institut gGmbH:** *Eingliederungshilfe: Einkommen und Vermögen.* 06.05.2022, verfügbar unter <https://www.betanet.de/eingliederungshilfe-einkommen-und-vermoegen.html> [Zugriff am 03.06.2022]
- beta Institut gGmbH:** *Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen.* 23.03.2022, verfügbar unter <https://www.betanet.de/eingliederungshilfe-fuer-menschen-mit-behinderungen.html> [Zugriff am 26.05.2022]
- beta Institut gGmbH:** *Persönliches Budget.* 03.11.2021, verfügbar unter <https://www.betanet.de/persoenliches-budget.html> [Zugriff am 03.06.2022]
- beta Institut gGmbH:** *Teilhabeplanverfahren.* 09.03.2022, verfügbar unter <https://www.betanet.de/teilhabeplanverfahren.html> [Zugriff am 04.06.2022]
- BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:** *ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.* 6. überarbeitete Ausgabe 2018, Wiesbaden, Universum Verlag GmbH, 2018

**BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:** *Arbeitgeber gewinnen: Wie die Integrationsämter Sie unterstützen.* Wiesbaden, Universum Verlag GmbH, Oktober 2020

**BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:** *BIH-Jahresbericht 2020 | 2021 Behinderung & Beruf und Soziale Entschädigung.* Stand Dezember 2021, Hürth, CW Haarfeld GmbH, 2021

**Böhm, Stephan A. / Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J. G.:** Das Management von Behinderungs-Diversität - Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren. In: Edeltraud Hanappi-Egger / Regine Bendl: *Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung: Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum.* Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, 2015, S. 271-288

**Brüning, Ludger / Saum, Tobias:** Mit Kooperativem Lernen erfolgreich unterrichten. *Pädagogik.* Ausgabe 4/07, 2007, S. 10-15

**Bundesagentur für Arbeit:** *500plus – Die Beschäftigungsinitiative: Qualifizierte Fachkräfte für Ihr Unternehmen.* Bonn, Juni 2017

**Bundesagentur für Arbeit:** *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2020.* Nürnberg, Mai 2021

**Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe:** *BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022 Berichtsjahr 2020.* Münster, 2022

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales:** *Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).* 28.06.2016, verfügbar unter

<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Nationaler-Aktionsplan/nationaler-aktionsplan-2-0.html>

[Zugriff am 19.03.2022]

**Bundesregierung:** *Fachkräftestrategie der Bundesregierung.* November 2018, verfügbar unter

<https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Integration/Fachkraef-testrategie/fachkraeftestrategie.html>

[Zugriff am 19.03.2022]

**Cloerkes, Günther:** *Soziologie der Behinderten: Eine Einführung.* 3. Auflage, Heidelberg, Universitätsverlag Winter GmbH, 2007

**Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.:** *Umsetzungsstand BTHG Sachsen.* ohne Jahr, verfügbar unter

<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/umsetzung-laender/bthg-sachsen/>

[Zugriff am 27.05.2022]

**Egen, Christoph / Gutenbrunner, Christoph:** Reflexionen über den Begriff der Behinderung. *RP Reha.* Ausgabe 3/2021, 2021, S. 32-41

**Eicher, Wolfgang / Luik, Steffen / Harich, Björn:** *SGB II, Grundsicherung für Arbeitssuchende, Kommentar.* 5., neu bearbeitete Auflage 2021, München, Verlag C. H. Beck oHG, 2021

- Flüter-Hoffmann**, Christiane / **Kurtenacker**, Andrea / **Schmidt**, Jörg: *Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen*. IW-Analysen 147, Köln, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., 2021
- Franzke**, Normen: *Existenzgründung schwerbehinderter Menschen: Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des SGB IX*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2020
- Heide**, Marie Sophia / **Niehaus**, Mathilde: Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. *WSI MITTEILUNGEN*. 72. Jahrgang, Ausgabe 5/2019, 2019, S. 358-364
- Hermes**, Gisela: *Von der Segregation über die Integration zur Inklusion*. ohne Jahr, verfügbar unter [https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEWjhpYXuy-n4AhU7i\\_0HHS6BAFwQFnoE-CAUQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.zedis-ev-hochschule-hh.de%2Ffiles%2Fsegregation\\_integration\\_inklusion\\_gisela\\_hermes.pdf&usg=AOvVaw1VQ6awu0aULjzMI3bQb\\_J9](https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEWjhpYXuy-n4AhU7i_0HHS6BAFwQFnoE-CAUQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.zedis-ev-hochschule-hh.de%2Ffiles%2Fsegregation_integration_inklusion_gisela_hermes.pdf&usg=AOvVaw1VQ6awu0aULjzMI3bQb_J9) [Zugriff am 15.04.2022]
- Huber**, Christian: Ein integriertes Rahmenmodell zur Förderung sozialer Integration im inklusiven Unterricht: Sozialpsychologische Grundlagen, empirische Befunde und schulpraktische Ableitungen. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*. 88. Jahrgang, Ausgabe 1/2019, 2019, S. 27-43
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.**: *Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Allgemeiner Arbeitsmarkt*. 2018, verfügbar unter <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Allgemeiner-Arbeitsmarkt/> [Zugriff am 26.05.2022]
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.**: *Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Andere Leistungsanbieter*. 2019, verfügbar unter <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Andere-Leistungsanbieter/> [Zugriff am 26.05.2022]
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.**: *Statistik der schwerbehinderten Menschen*. Juni 2020, verfügbar unter <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/schwerbehindertenstatistik/> [Zugriff am 07.05.2022]
- Kastl**, Jörg Michael: *Einführung in die Soziologie der Behinderung*. 2. Auflage, Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2017
- Klaus**, Hans / von **Kajdacsy**, Sylvia / **Haverbier**, Jana: *Einstellungen Personalverantwortlicher zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2015
- Kriz-de Schultz**, Anja: *Beratung der Präsidenten und Geschäftsleiter der sächsischen Sozialgerichtsbarkeit*. Chemnitz, 25.06.2019
- Kubek**, Vanessa: *Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion: Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2012

**Möller, Ralf:** *Finanzierung und Organisation des Sozialstaates*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2019

**Neumann, Dirk / Pahlen, Ronald / Greiner, Stefan / Winkler, Jürgen / Jabben, Jürgen:** *Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Kommentar*. 14., neu bearbeitete Auflage 2020, München, Verlag C. H. Beck oHG, 2020

**Rauch, Angela / Reims, Nancy:** *Inklusion ins Erwerbsleben: Niemand darf wegen einer Behinderung benachteiligt werden*. 27.11.2020, verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/inklusion-ins-erwerbsleben-niemand-darf-wegen-einer-behinderung-benachteiligt-werden/>  
[Zugriff am 25.03.2022]

**Ravenhorst, Volker:** Bewusstseinsbildung als Voraussetzung erfolgreicher Inklusion. In: Stephan A. Böhm / Miriam K. Baumgärtner / David J. G. Dwertmann: *Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt*. Berlin/Heidelberg, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2013, S. 65-74

**Sacchetti, Claudia:** Interkulturelle Sensibilität als „Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts“: Ein Plädoyer für ein ungenutztes Potential in den FBBE-Institutionen, Kindergärten und Schulen sowie in der Elternarbeit. *vpod bildungspolitik*. Ausgabe 193, November 2015, S. 15-16

**Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung:** *Aufgaben und Organisation: Gleichstellung, Antidiskriminierung und Gewaltschutz*. 2022, verfügbar unter <https://www.justiz.sachsen.de/smj/aufgaben-zustandigkeit-3988.html>  
[Zugriff am 09.04.2022]

**Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung:** *Gleichstellungsportal*. 2022, verfügbar unter <https://www.gleichstellung.sachsen.de/index.html>  
[Zugriff am 09.04.2022]

**Schreiner, Mario:** *Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2017

**Schwaab, Markus-Oliver:** Die Bedeutung der sozialen Verantwortung für die Arbeitgeberattraktivität. *uwf UmweltWirtschaftsForum*. 16/2008, 2008, S. 199–204

**Sozialverband Deutschland e.V.:** *So leben wir wirklich! Unser Alltag mit Barrieren*. 2016, verfügbar unter <https://www.sovd.de/medienservice/broschueren>  
[Zugriff am 19.03.2022]

**Sozialverband VdK Deutschland e.V.:** *Ausgrenzung verfestigt sich: VdK fordert klaren gesetzlichen Rückhalt für mehr Inklusion*. 23.11.2021, verfügbar unter <https://www.vdk.de/deutschland/pages/themen/behinderung/83565/ausgrenzung-verfestigt-sich-vdk-fordert-klaren-gesetzlichen-rueckhalt-fuer-mehr-inklusion?dscc=ok>  
[Zugriff am 19.03.2022]

**Statistisches Bundesamt:** *Empfänger von Eingliederungshilfe: Deutschland, Stichtag, Geschlecht, Altersgruppen, Leistungsarten.* 03.06.2022, verfügbar unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=previous&levelindex=2&step=2&titel=Ergebnis&levelid=1654237094923&acceptcookies=false#abreadcrumb>  
[Zugriff am 03.06.2022]

**von Eisenhart Rothe,** Anna: Würden Sie einen behinderten Kollegen einstellen? – Mitarbeiter mit Behinderungen. *ergopraxis.* Ausgabe 02/21, 2021, S. 46-48

**Wern,** Roland: *Interkulturelle Sensibilität und Persönlichkeitsmerkmale: Eine empirische Untersuchung zu Auslandsaufenthalten von Auszubildenden.* Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2018

**Wocken,** Hans: *Inklusion & Integration: Ein Versuch, die Integration vor der Abwertung und die Inklusion vor Träumereien zu bewahren.* Februar 2009, verfügbar unter [https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj4wMeSz-n4AhVym\\_0HHeBADfcQFnoE-CAMQAQ&url=https%3A%2F%2Finklusion20.de%2Fmaterial%2Finklusion%2Finklusion%2520vs%2520Integration\\_Wocken.pdf&usq=AOvVaw3vBJiUVDsgV9B9Vi4EiyBS](https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj4wMeSz-n4AhVym_0HHeBADfcQFnoE-CAMQAQ&url=https%3A%2F%2Finklusion20.de%2Fmaterial%2Finklusion%2Finklusion%2520vs%2520Integration_Wocken.pdf&usq=AOvVaw3vBJiUVDsgV9B9Vi4EiyBS)  
[Zugriff am 08.04.2022]

## Rechtsprechungsverzeichnis

**Bundesarbeitsgericht**, Urteil vom 16.05.2019 (Aktenzeichen 8 AZR 315/18)

**Bundessozialgericht**, Urteil vom 15.11.2012 (Aktenzeichen B 8 SO 10/11 R)

**Bundessozialgericht**, Urteil vom 30.11.2011 (Aktenzeichen B 11 AL 7/10 R)

**Bundessozialgericht**, Urteil vom 29.09.2009 (Aktenzeichen B 8 SO 19/08 R)

**Bundessozialgericht**, Urteil vom 11.12.2007 (Aktenzeichen B 8/9b SO 20/06 R)

**Bundessozialgericht**, Beschluss vom 19.12.1996 (Aktenzeichen GS 2/95)

**Bundessozialgericht**, Urteil vom 05.05.1993 (Aktenzeichen 9/9a RVs 2/92)

**Bundesverwaltungsgericht**, Urteil vom 18.02.1999 (Aktenzeichen 5 C 35/97 (Münster))

**Bundesverwaltungsgericht**, Urteil vom 26.11.1998 (Aktenzeichen 5 C 38/97)

**Bundesverwaltungsgericht**, Urteil vom 18.05.1995 (Aktenzeichen 5 C 22/93 (Lüneburg))

**Bundesverwaltungsgericht**, Urteil vom 11.02.1982 (Aktenzeichen 5 C 85/80 (Kassel))

**Sozialgericht Augsburg**, Urteil vom 15.09.2011 (Aktenzeichen S 15 SO 73/11)

**Sozialgericht Karlsruhe**, Gerichtsbescheid vom 20.05.2015 (Aktenzeichen S 1 SO 4334/14)



## Rechtsquellenverzeichnis

**Berufsbildungsgesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 04.05.2020 (BGBl. 2020 I S. 920), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28.06.2022 (BGBl. 2022 I S. 969)

**Beschluss der Sächsischen Staatsregierung über die Abgrenzung der Geschäftsbereiche der Staatsministerien** vom 02.09.2021 (SächsGVBl. 2021 S. 1178)

**Bundesreisekostengesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 26.05.2005 (BGBl. 2005 I S. 1418), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 28.06.2021 (BGBl. 2021 I S. 2250)

**Einkommensteuergesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 08.10.2009 (BGBl. 2009 I S. 3366, 3862), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Vierten Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Viertes Corona-Steuerhilfegesetz) vom 19.06.2022 (BGBl. 2022 I S. 911)

**Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung)** in der Fassung der Bekanntmachung vom 24.09.1998 (BGBl. 1998 I S. 3074; BGBl. 2006 I S. 2095), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften vom 09.06.2021 (BGBl. 2021 I S. 1654)

**Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz)** in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.12.2016 (BGBl. 2016 I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger von Leistungen für Bildung und Teilhabe in der Sozialhilfe (Teilhabestärkungsgesetz) vom 02.06.2021 (BGBl. 2021 I S. 1387)

**Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland** in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 87a) vom 28.06.2022 (BGBl. 2022 I S. 968)

**Sächsisches Gesetz zur Ausführung des Sozialgesetzbuches** in der Fassung der Bekanntmachung vom 06.06.2002 (SächsGVBl. S. 168, 169), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Dritten Gesetzes zu den Finanzbeziehungen zwischen dem Freistaat Sachsen und seinen Kommunen vom 31.03.2021 (SächsGVBl. S. 411)

**Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen** in der Fassung der Bekanntmachung vom 23.12.2016 (BGBl. 2016 I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes zur Durchführung der EU-Verordnungen über grenzüberschreitende Zustellungen und grenzüberschreitende Beweisaufnahmen in Zivil- oder Handelssachen, zur Änderung der Zivilrechtshilfe, des Vormundschafts- und Betreuungsrechts, zur Anpassung von Rechtsvorschriften zum Verbraucherschutz und zur Verbraucherrechtsdurchsetzung sowie zur Änderung sonstiger Vorschriften vom 24.06.2022 (BGBl. 2022 I S. 959)

**Sozialgesetzbuch – Viertes Buch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung** in der Fassung der Bekanntmachung vom 12.11.2009 (BGBl. 2009 I S. 3710, 3973; BGBl. 2011 I S. 363), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28.06.2022 (BGBl. 2022 I S. 969)

**Sozialgesetzbuch – Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende** in der Fassung der Bekanntmachung vom 13.05.2011 (BGBl. 2011 I S. 850, 2094), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Elften Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch vom 19.06.2022 (BGBl. 2022 I S. 921)

**Sozialgesetzbuch - Zwölftes Buch – Sozialhilfe** in der Fassung der Bekanntmachung vom 27.12.2003 (BGBl. 2003 I S. 3022, 3023), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Regelung eines Sofortzuschlages und einer Einmalzahlung in den sozialen Mindestsicherungssystemen sowie zur Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und weiterer Gesetze vom 23.05.2022 (BGBl. 2022 I S. 760)

**Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention)** in der Fassung der amtlichen deutschen Übersetzung laut Art. 1 des Gesetzes zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13.12.2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21.12.2008 (BGBl. 2008 II S. 1419)

**Verordnung nach § 60 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (Eingliederungshilfe-Verordnung)** in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.02.1975 (BGBl. 1975 I S. 433, aufgehoben durch Artikel 26 des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz) vom 23.12.2016 (BGBl. 2016 I S. 3234)

**Verordnung zur Durchführung des § 1 Abs. 1 und 3, des § 30 Abs. 1 und des § 35 Abs. 1 des Bundesversorgungsgesetzes (Versorgungsmedizin-Verordnung)** in der Fassung der Bekanntmachung vom 10.12.2008 (BGBl. 2008 I S. 2412), zuletzt geändert durch Artikel 27 des Gesetzes zur Regelung des Sozialen Entschädigungsrechts vom 12.12.2019 (BGBl. 2019 I S. 2652)

## **Eidesstattliche Versicherung**

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Masterarbeit selbständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Masterarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt wurde.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Masterarbeit sind identisch.

Riesa, 23.07.2022

Danny de Schultz