

**Assistierter Suizid**  
„Wegregeln“ gilt nicht  
S.3

**Europäischer  
Protesttag**  
Wohnen und Fachkräfte  
sind brennende Themen  
S.6

# CBP-Info

Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V.



**Teilhabe am  
Arbeitsleben**  
Schwerpunkt ab  
S. 8

Beim einjährigen Berufspraktikum am Attler Hof hat vor allem die Arbeit mit den Schafen Max Sepin motiviert (mehr auf S. 11).

Liebe Leserinnen und Leser, oft stöhnen wir unter der Last der Aufgaben, die wir täglich im beruflichen Kontext zu bewältigen haben – Arbeiten ist anstrengend. Wie wichtig jedoch ein guter Arbeitsplatz mit einer sinnvollen Beschäftigung ist, wird meist erst klar, wenn er verloren gegangen ist oder wenn sich kein guter Arbeitsplatz finden lässt. Dies ist eine Erfahrung, die viele Menschen mit Behinderungen nach wie vor viel zu oft machen müssen. Das Thema „Teilhabe am Arbeitsleben“ ist daher zentral für die Menschen, die wir unterstützen wollen, und somit auch für alle Einrichtungen und Dienste, die solche Angebote vorhalten und weiterentwickeln wollen.

Es ist daher gut, dass das Bundesarbeitsministerium eine systematische Analyse mit dem Ziel besserer Entlohnung der Tätigkeit in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) in Auftrag gab.

Der Abschlussbericht dazu liegt mittlerweile vor und zeigt auf, dass insbesondere bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt noch Luft nach oben ist.

Dem CBP ist es dabei wichtig, deutlich zu machen, dass die Werkstätten für viele Menschen mit mehrfachen und kognitiven Behinderungen gute Arbeitsplätze bieten, sinnvolle Beschäftigung ermöglichen und auch die Sozialversicherungspflicht realisieren. Es ist wichtig, dass es weiterhin Werkstätten gibt, aber auch, dass sie sich weiterentwickeln und gute Konzepte zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen zur Teilhabe am Arbeitsleben entwickeln – egal ob in den Werkstätten selbst, auf ausgelagerten Arbeitsplätzen oder auch im Rahmen eines Budgets für Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Hierfür gibt es bereits viele gute Beispiele, über die die

Kolleg:innen in diesem Heft berichten. Selbstverständlich unterstützen wir auch das Anliegen, die Entlohnung der Beschäftigten zu verbessern. Nur kann nicht davon ausgegangen werden, dass alle Werkstätten diesen höheren Lohn auch selbst erwirtschaften können. Es ist nicht so, dass die Werkstätten keine höheren Löhne zahlen wollen, sondern sie sind dazu schlichtweg nicht in der Lage: Häufig wird übersehen, dass der Arbeitsmarkt ein Leistungsmarkt ist, in dem auch nur Leistung vergütet wird. Darauf werden wir deutlich aufmerksam machen in der demnächst auf Basis des erwähnten Abschlussberichts stattfindenden politischen Diskussion.

Auf noch ein weiteres Thema mit sehr grundsätzlicher Bedeutung möchte ich aufmerksam machen: Die Diskussion um Assistenzleistungen zum Suizid ist nach wie vor im Gange. Diesen schwierigen Fragenkomplex mit einem Gesetzentwurf zu beantworten, fällt dem Bundesgesetzgeber schwer – was nicht überrascht (vgl. neue caritas Heft 10/2023, S. 19 ff.). Auch tut sich die Kirche mit der Frage nach ihrer Rolle – und somit den Möglichkeiten der Einrichtungen und Dienste der Caritas – in diesem Feld naturgemäß schwer; die Situation erinnert an die Diskussion um die kirchliche Schwangerschaftskonfliktberatung vor genau 25 Jahren. Wilfried Gaul-Canjé – der sich seit Anbeginn der Debatte mit dem Thema des assistierten Suizids befasst – erläutert in seinem Artikel in diesem Heft den aktuellen Diskussionsstand sowie unsere Meinungsbildung im CBP dazu. Im Kontext von Staat (Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Suizidassistenz vom Februar 2020) und Kirche (Positionierung der Deutschen

Bischofskonferenz hierzu) stehen unsere Einrichtungen und Dienste hier sicher erst am Beginn der Diskussion – und ganz sicher an keiner einfachen Stelle, da sie direkt mit lebensmüden Menschen konfrontiert sein können.

Es macht nach meiner festen Überzeugung absolut Sinn, dass wir alle diese Debatte bereits jetzt in unsere Einrichtungen und Dienste tragen, damit unsere Mitarbeiter:innen – vor allem aber auch betroffene Klient:innen mit ihren Sorgen und Nöten – mit diesem schwierigen Thema nicht alleingelassen werden.

Schon jetzt möchte ich Sie herzlich zu unserer Mitgliederversammlung am 27./28. September 2023 ins Berliner Hotel Aquino einladen; sie bietet Gelegenheit zur Diskussion auch der hier genannten beiden Themen – aber vor allem auch zur kollegialen Begegnung und Vernetzung. Ich freue mich darauf und auf ein Wiedersehen mit Ihnen!

Ihr  
Wolfgang Tyrychter



**Wolfgang Tyrychter**  
Vorsitzender des CBP  
E-Mail: wolfgang.tyrychter@drw.de

## Inhalt

### 3 Ethisch schwieriger Regelungsbedarf beim assistierten Suizid

### 7 Kurzbericht vom Jahresempfang des Bundesbehindertenbeauftragten

#### Schwerpunkt: Teilhabe am Arbeitsleben

### 8 Neues Fördergesetz für den inklusiven Arbeitsmarkt

### 11 Modellprojekt Förderwerkstätte: für einen flexibleren Übergang

### 12 Beispiele guter Praxis

### 20 Aktion Mensch fördert Teilhabe am Arbeitsleben

### 21 Interview: Johannes Magin zu „25 Jahre bayerische Integrationsfachdienste“

### 22 Kurzbericht von der Jahresplanungskonferenz in Fulda

### 23 „Geistliche Tage für Führungskräfte“ gab es erstmals Ende März in Würzburg

### 28 Nachgedacht

### 28 Impressum

# Wie „regeln“ wir katholisch den Umgang mit Sterbewilligen?

Ein vertraglicher Ausschluss des Rechts auf Suizidassistenten, das das Bundesverfassungsgericht 2020 jedem und jeder Bürger:in zugesprochen hat, oder andere Formen des Abweisens suizidwilliger Bewohner:innen würden sich in eine unselige paternalistische Tradition einreihen. Es gibt bessere Wege.

„Seid jederzeit gastfreundlich“, ruft uns Paulus zu (Röm 12,13). Die Betonung liegt auf „jederzeit“, von „manchmal“ ist nicht die Rede.

Ich fürchte, der Ruf des Apostels verhallt. Denn unsere Amtskirche plant gerade ein generalisiertes Regelwerk für alle katholischen Einrichtungen bezüglich ihres Umgangs mit dem Thema des assistierten Suizids. Ein Regelwerk, das als Kernelement die Ausweisung von Menschen aus dem Hilfesystem bestimmt, die von ihrem Suizidbegehren nicht ablassen wollen. Wir vergegenwärtigen uns: Die Betroffenen sind in aller Regel Menschen in existenziellen Krisen, Menschen in Not, die von uns eine doppelte Zusage benötigen:

- ♦ dass wir lebensbejahend an ihrer Seite bleiben, solange sie es wünschen, und
- ♦ dass wir ihnen Respekt und Anerkennung entgegenbringen in ihrem Recht auf persönliche Entscheidung.

In diesem Spannungsverhältnis den Menschen treu zu bleiben, ist – zugegeben – eine schwere Aufgabe. Wir sind herausgefordert, mit subjektiv wahrgenommener Unerträglichkeit des Lebens umzugehen. Wir müssen genau hinschauen, wie freiverantwortlich – und wie gleichzeitig eingebunden in unter Umständen exkludierte, vereinsamte Lebensverhältnisse – Menschen handeln. Wir gehen damit um, welche Antworten sie finden auf schweres körperliches und psychisches Leid. Wir verwandeln die abstrakte Autonomie der Klient:innen in eine in Beziehung, wir bringen uns darin ein mit unserer lebensbejahenden Stimme, mit unseren Unterstützungsangeboten. Wie solche Wege ausschauen können, damit befassen sich die kirchlichen Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe, der palliativen Assistenz, der Kinder- und Jugendhilfe – soweit ich es übersehe, mit großem Engagement, mit fachlicher Expertise und Sorgfalt seit geraumer Zeit. Und mit erhöhtem Tempo, seit das Bundesverfassungsgericht 2020 jeder Bürgerin und jedem Bürger dieses Landes das Recht zugesprochen hat, über ihr:sein Leben zu verfügen einschließlich des Rechtes auf Suizidassistenten.

Eines ist klar: In dieser hochkomplexen Begleitungsaufgabe bleiben die, die sich kümmern und sich der Herausforderung stellen, nicht unbeschadet. Scheitern, Schuld auf sich laden, übergriffig werden, nicht rechtzeitig handeln und weitere schmerzhaft Begleittöne gehören zur Assistenz in existenziellen Krisen dazu. Gerade auch die

Mitarbeitenden dürfen darin nicht allein gelassen werden. In diesem Artikel ist nicht der Raum, um all das aufzulisten, was es braucht.<sup>1</sup> Es braucht viel, weshalb nicht nur die Einrichtungen und Dienste gefordert sind, sondern ausdrücklich auch der Gesetzgeber in der Gestaltung von Regelwerken des Lebensschutzes und außerdem Leistungsträger in der Finanzierung der notwendigen Krisendienste und Präventionsmaßnahmen. Und natürlich braucht es auch Forschung, damit die schwierige Praxis sich weiterentwickeln kann.

## Sündenfrei – und menschlich abweisend?

Die vermutlich naive Erwartungshaltung an meine Kirche ist, dass sie diese Anstrengungen nach Kräften unterstützt, dass sie sich mit „schmutzig“ macht, dass sie sich mit den Begleitungsdiensten der Rat- und Ausweglosigkeit manch menschlicher Existenz, seiner Fragmentarität und Widersprüchlichkeit aussetzt, dass sie in der Ambivalenz bleibt. Im Raum steht nun stattdessen ein Kanon von Verboten, von Restriktionen, die sich dem vermeintlichen Ziel verpflichtet fühlen, aus den katholischen Institutionen einen sündenfreien Schutzraum zu kreieren. Konkret zur Debatte steht die vertragliche Verpflichtung aller Dienstleistungsnutzer:innen, auf ihr grundsätzliches Recht der Suizidassistenten innerhalb der Mauern katholischer Träger zu verzichten. Und ergänzend dazu die Androhung des Entzugs der Kirchlichkeit für alle Träger, die dazu nicht zügigst den Nachweis der Umsetzung liefern.

Der Verbotskatalog ist damit nicht abgeschlossen. Es geht unter anderem auch um ein Werbe- und Hausverbot für Suizidhelfer:innen und um ein Suizidassistentenverbot für alle Mitarbeitenden. Dass wir in unseren auf den Schutz jedes Lebens ausgerichteten Einrichtungen und Diensten die gezielte Werbung für Suizidassistenten unterbinden, ist aus meiner Sicht genauso unstrittig wie die Verpflichtung der Mitarbeitenden auf lebensbejahende Assistenz. Alle mir bekannten Fachkonzepte und Wegweisungen im katholischen Raum sind sich in diesem Punkt einig. Aber schon das Hausverbot für Suizidassistenten:innen setzt die Rechtsstellung des Hauseigentümers über das Recht des Dienstleistungsnutzers, über seinen Privatraum frei zu verfügen.

Inspiriert wird dieses eher fragwürdige Verbotsszenario von der Vorstellung eines hermetisch verriegelten Schutzraums der Men-

schen, in dem sie bewahrt sind vor der sündigen Anfechtung durch Suizidassistent:innen und Suizidwillige. Dass ein solcher „Schutzraum“ von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung angefragt würde, habe ich in 40 Jahren Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie nicht erlebt. Angefragt sind ganz eindeutig inklusive Lebensorte, an denen Chancen der Teilhabe sich paaren mit Risiken der Lebensführung, die auch alle Menschen außerhalb von „Reservaten“ betreffen.<sup>2</sup>

## Die katholische Geschichte des Umgangs mit Rechten von Heimbewohner:innen

Den Menschen, die sich in umfänglichen Abhängigkeiten befinden, Rechte zu entziehen, ist nicht nur für sich genommen hochproblematisch. Es lohnt sich auch der historische Blick auf die Geschichte derjenigen, die Restriktionen vornehmen wollen. Diese Geschichte ist in weiten Teilen eine traurige Geschichte, gepflastert mit Unrecht, Missbrauch, Exklusion. Der CBP hat in einer großen wissenschaftlichen Studie umfänglich erforschen lassen, wie es beispielsweise Kindern und Jugendlichen mit Behinderung in der Nachkriegszeit in katholischen Institutionen ergangen ist. Ich selbst habe im Jahr 1980 meine Arbeit in der Langzeitpsychiatrie begonnen, habe mit angesehen und habe mitgewirkt an einer weitgehend menschenunwürdigen Behandlung, bei der die Verletzung von Persönlichkeitsrechten vielfältig auf der Tagesordnung stand.

Kirche und kirchliche Institutionen haben Schuld auf sich geladen. Sie sind daher nicht nur der Vergangenheitsbewältigung ausdrücklich verpflichtet, sondern – nach vorne geschaut – der Rechtsverwirklichung heutiger Klient:innen. Das Recht der Menschen auf Selbstbestimmung und auf ungestörtes Privatleben zu schützen, ihre personale Integrität zu respektieren, das muss erwartet werden von denen, die diese Werte früher mit Füßen getreten haben. Allerdings: Handeln aus historisch gewachsener Verantwortung gehört nicht zu den Kernkompetenzen unserer Amtskirche. Das wissen wir gesichert aus der Missbrauchshistorie und -gegenwart im kirchlichen Raum.

## Debatte im Kontext der UN-Behindertenrechtskonvention

Seit der bahnbrechenden Implementierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2008 in Deutschland steht die Verwirklichung der dort hinterlegten Menschenrechte in nahezu jedem Leitbild von Trägern der Behindertenhilfe und der Sozialpsychiatrie, auch der katholischen. Die Konvention verweist darauf, dass die Rechte von Menschen mit Behinderung weltweit bedroht sind und eines besonderen Schutzes bedürfen. Bereits die Präambel betont, dass es sich um Rechte handelt, die unterschiedslos wirklich jedem Menschen zustehen; es geht um den vollen Genuss der beschriebenen Rechte und Freiheiten ohne jegliche Diskriminierung. Die Konvention wurde verfasst „in der Erkenntnis, wie wichtig die individuelle Autonomie und Unabhängigkeit für Menschen mit Behinderungen sind, einschließlich der Freiheit,

eigene Entscheidungen zu treffen“.<sup>3</sup> Zahlreiche Artikel der Konvention bekräftigen das Grundanliegen. Rechte sind unteilbar.<sup>4</sup> Die Sprache, der Duktus der Konvention, auf die wir uns fast überall in der Welt verständigt haben, sind klar und kompromisslos: Jede Form willkürlicher Rechtseinschränkung ist abzulehnen. Menschenrechtsbeschränkungen wegen des Aufenthalts in einer katholischen Einrichtung widersprechen dem Wort und dem Geist der Konvention.

## Individualrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung

Die Rechtsposition der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung, die wegen der Umfänglichkeit ihres Assistenzbedarfs auf das Leben in einer besonderen Wohnform angewiesen sind, ist bereits durch das zwingende Beieinander von Wohnraumüberlassung und Dienstleistungsannahme eingeschränkt. Deshalb kann juristisch gestritten werden, wie weit der Schutz des Grundrechtsparagrafen 13 des Grundgesetzes (Unverletzlichkeit der Wohnung) in Wohnheimen Geltung beanspruchen kann. Dass es aber ethisch und fachlich in jedem Wohnhilfeangebot um den bestmöglichen Schutz der Privatsphäre der Bewohner:innen gehen muss, ist unbestritten. Besuchsrechte für die Einrichtungsnutzer:innen einzuschränken ist also eine Maßnahme, die nur mit Verweis auf eindeutig höhere Rechtsgüter begründbar wäre.

Debattiert werden der Grundrechtsparagraf 14 (Eigentumsschutz) sowie der Grundrechtsartikel 4 Abs. 1, 2 (Garantie religionsfreiheitlichen Schutzes) und das daraus abgeleitete Recht der Kirche, institutionelle Selbstbestimmung in ihren Räumen auszuüben. Jetzt sind Sie, liebe Leserinnen und Leser, gebeten, mit abzuwägen. Welches ist das höhere Gut? Das Individualrecht des Menschen auf Autonomie oder das Institutionenrecht der Kirche, das als sündig identifizierte Verhalten des Suizides und der Suizidassistenten in ihren Mauern zu unterbinden?<sup>5</sup> Wenn wir in unsere Überlegungen mit einbeziehen, dass die betroffenen Menschen in aller Regel zwar ein formelles, aber de facto kein umsetzbares Wahlrecht bezüglich ihrer Wohnhilfen haben, dass sie also zwingend auf diesen einen Dienstleistungsanbieter angewiesen sind, ist meine Antwort klar: Eine Einschränkung der Menschen in Bezug auf die Wahrnehmung und Ausübung ihrer Grundrechte wäre unverhältnismäßig und ist deshalb abzuweisen. Kirchlich getragene und christlich geprägte Einrichtungen dürfen keine grundrechtsfreien Räume werden.

Stefan Rixen<sup>6</sup> kommt zu einer anderen Einschätzung. Die Betroffenen müssten ja nicht einen katholischen Dienstleister wählen, ihnen bleibe, so führt er aus, die persönliche Freiheit – eben anderswo zu wohnen. Für mich klingt das zynisch. Dabei mahnt Rixen die kirchlichen Institutionen, sie müssten schon klar sein, das heißt: Verbot der Suizidhilfe im Heimvertrag – also scheinbar bilateral abgestimmt –, und am Eingang der Einrichtung eine Hausverbotsklärung für Suizidhelfer:innen – Problem gelöst. Die einschlägigen Beschränkungen des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes (WBVG) zur nachträglichen Änderung eines Heimvertrags lässt Rixen unbeachtet.

## Theologische Erwägungen: Ist Duldung zugleich Mitwirkung?

Noch gut in Erinnerung sind die gesellschaftlichen und kirchlichen Debatten zur Regelung von Schwangerschaftsabbruch und Schwangerschaftsberatung. Auch damals, Anfang 1998, gab es eine Order aus der Kirchenhierarchie. Die katholische Kirche verabschiedete sich aus dem gesellschaftlichen Konsens, vor allem mit dem Argument, dass die Ausstellung eines Beratungsscheins einer Mitwirkung an der Tötung von Embryonen gleichkäme. Kritische Frage: Ist die Duldung des assistierten Suizids – im Anschluss an die Klärung der Freiverantwortlichkeit und die lebensermutigende Beratung des/der Betroffenen – auch solch ein sublimes Mitwirken?

Wieder heißt meine Antwort: Nein. Das Handeln der Institutionen und der darin eingebundenen Mitarbeitenden ist auf breiter Basis dem Lebensschutz gewidmet. Allerdings nicht als Anweisung, sondern als Einladung. Gute Beratung ist ein Beziehungsangebot auf Augenhöhe, sie erkennt ausdrücklich das Recht des anderen an, seine Entscheidung zu treffen. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass in diesem menschenrechtlich basierten Sorgeangebot erst eine Grundbedingung von Assistenz zum Tragen kommt: die der Freiheit des Mitmenschen, die seine Würde sichert. Belegt wird diese Perspektive auch aus Hospiz-Erfahrungen: Der Wunsch nach Selbsttötung oder gar Tötung auf Verlangen geht bei umfassender Begleitung im Sinne des Total-Pain-Konzepts von Cicely Saunders, Gründerin der Hospizbewegung, nahezu gegen null.

Unsere Kirche ist – ich fürchte, in mittelalterlicher Denktradition – an vielen Stellen immer noch der Vorstellung verpflichtet, dass im katholischen Lehramt der Wille und das Gesetz Gottes sich klar und unmissverständlich manifestieren. Dem dort beschriebenen Gesetz hat der Mensch zu folgen. Magnus Striet<sup>7</sup> sieht genau diese Theonomie am Ende, die immer schon weiß, was das Gesetz Gottes ist, was also auch Gottes Wille in den Einrichtungen und Diensten sei im Umgang mit dem assistierten Suizid. Erforderlich sind die Reflexion in einer der Aufklärung verpflichteten Geisteshaltung und anspruchsvolle Aushandlungsprozesse, in denen der individuelle Mensch entscheidet, was das Gesetz Gottes für ihn sein darf. Ottmar Fuchs<sup>8</sup> sagt, Gott sei die Freiheit lieber als der Gehorsam. Wir sind eingeladen, die Zeichen seines Sohnes im 21. Jahrhundert für uns zu bewerten und danach zu handeln. Ich schlage diesbezüglich vor, mit den Mitarbeitenden und den Klient:innen über den Primat der Liebe und über die Gastfreundschaft ins Gespräch zu kommen – gerne auch darüber, wie wir mit dem Geschenk des Lebens umgehen, wenn wir es denn als solches verstehen. Meine starke Vermutung: Darüber lässt sich deutlich mehr Verbindung zu Exkludierten herstellen als mit jeder Verbotspolitik.

Wilfried Gaul-Canjé  
CBP-Vorstandsmitglied  
E-Mail: gaulw@me.com

## Anmerkungen

1. Siehe unter vielen anderen: DEUTSCHER ETHIKRAT: Suizid – Verantwortung, Prävention und Freiverantwortlichkeit. September 2022, [www.ethikrat.org/themen](http://www.ethikrat.org/themen)
2. Zu vermuten ist daher, dass die Schutzraum-Philosophie eher dem paternalistischen Gedankengut entspringt, in dem die Nichtbeeinträchtigten wissen, was für die Beeinträchtigten gut ist.
3. UN-Behindertenrechtskonvention, Präambel, Buchstabe n.
4. „Diskriminierung aufgrund von Behinderung“ – so wird der Begriff in Artikel 2 gefasst – bedeutet „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“.
- Artikel 3 beschreibt im Buchstaben a „die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit“.
- Und Artikel 5 verpflichtet die Vertragsstaaten, jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verbieten und zu garantieren, dass Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung genießen, gleichviel aus welchen Gründen.
- In Artikel 12 (1) und (2) heißt es: „(1) Die Vertragsstaaten bekräftigen, dass Menschen mit Behinderungen das Recht haben, überall als Rechtssubjekt anerkannt zu werden. (2) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen gleichberechtigt mit anderen Rechts- und Handlungsfähigkeit genießen. Im Buchstaben 12 (4) heißt es, Wille und Präferenz der Menschen mit Behinderung seien zu achten. Artikel 22 beschreibt unter (1) die besondere Bedeutung der Privatsphäre. „Menschen mit Behinderungen dürfen unabhängig von ihrem Aufenthaltsort oder der Wohnform, in der sie leben, keinen willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in ihr Privatleben, ihre Familie, ihre Wohnung oder ihren Schriftverkehr oder andere Arten der Kommunikation oder rechtswidrigen Beeinträchtigungen ihrer Ehre oder ihres Rufes ausgesetzt werden.“
5. Vgl. RIXEN, S.: Rechtliche Zulässigkeit des Verbots der Suizidhilfe in katholischen Einrichtungen. In: *Gesundheitsrecht* 2/2023.
6. Ebd.
7. STRIET, M.; HOPING, H.: *Gott, Freund der Freiheit – Ein Streitgespräch*. Freiburg: Herder, 2023.
8. BUCHER, R.: „Gott ist die Freiheit lieber als der Gehorsam“ (Ottmar Fuchs). In: *Anzeiger für die Seelsorge*, Heft 2/2015, S. 16 ff.

# Politik muss Teilhabe den Weg ebnen

Der CBP fordert zum Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, gesellschaftliche Rahmenbedingungen etwa hinsichtlich Wohnraum und Fachpersonal zu verbessern.

Anlässlich des Europäischen Protesttages zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung hat der CBP gefordert, die gesellschaftlichen Voraussetzungen für deren gleichberechtigte Teilhabe stärker in den Blick zu nehmen. Dazu gehören das Schaffen von ausreichend barrierefreiem und bezahlbarem Wohnraum ebenso wie die bedarfsgerechte Ausbildung sowie die Anwerbung von Fachkräften für die Eingliederungshilfe. Der CBP sieht hierfür die Politik in der Pflicht.

„Ohne ausreichenden Wohnraum ist kein selbstbestimmtes Wohnen für Menschen mit Behinderungen im Sozialraum möglich“, erklärte der 1. Vorsitzende des CBP, Wolfgang Tyrychter (Dominikus-Ringeisen-Werk, Ursberg). „Dieser muss barrierefrei und vor allem bezahlbar sein, sonst kann gleichberechtigte Teilhabe nicht realisiert werden.“ Der CBP ist Mitglied im Verbändebündnis „Soziales Wohnen“, das seit Jahren den Mangel an bezahlbarem Wohnraum beklagt und den Staat zu einer „Sozialwohnungsbau-Offensive“ sowie zum Bereitstellen eines Sondervermögens „Soziales Wohnen“ auffordert (s. CBP-Info 2/2023, S. 5).

Ein weiteres Problem ist der gravierende Fachkräftemangel in den Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe. „Ohne ausreichend Mitarbeiter:innen beziehungsweise entsprechend ausgebildetes Personal ist keine personenzentrierte Assistenz möglich, die eine selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Sinne des Bundesteilhabegesetzes unterstützt“, erläuterte Wolfgang Tyrychter. „Unsere Mitglieder kämpfen schon jetzt mit akutem Personalmangel. Hier muss die Politik gegensteuern, beispielsweise durch eine Kampagne für mehr Ausbildung in Sozial- und Gesundheitsberufen oder durch die Anwerbung von ausländischen Arbeits- und Fachkräften.“ Darüber hinaus gilt es auch, die Aus- und Weiterbildung von Fach- und Assistenzkräften in den Teilhabe-Professionen länderübergreifend attraktiv zu gestalten und deren Bekanntheitsgrad in der Gesellschaft zu steigern.

Gleichberechtigte soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gelingt nur durch eine adäquate Unterstützung, stellte der CBP abschließend fest. Die Begleitung und Betreuung braucht jedoch die notwendigen Voraussetzungen wie ausreichend Wohnraum und genügend Fachpersonal. Die Politik ist nach Meinung des CBP in der Pflicht, angesichts der gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen Menschen mit Behinderungen nicht aus dem Fokus zu verlieren – vielmehr muss sie bei politischen Entscheidungen ihre Bedürfnisse

berücksichtigen und die Bedingungen für ihre gleichberechtigte soziale Teilhabe schaffen.

## Eingliederungshilfe braucht ausländische Kräfte

Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung haben in einer gemeinsamen Pressemitteilung am 27. April 2023 wirksame Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften gefordert. An diesem Tag beriet der Deutsche Bundestag in erster Lesung über die Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Auch die Begleitung und Betreuung von Menschen mit Behinderung leidet unter erheblichem Arbeits- und Fachkräftemangel, haben die Fachverbände zum Abschluss ihrer 87. Konferenz in Berlin deutlich gemacht.

Bundesweit ist die Unterstützung von Menschen mit Behinderung kaum noch sicherzustellen, weil Mitarbeitende fehlen. Die Situation hat sich durch mangelnde Zuwanderung in der Coronazeit weiter verschärft. Besondere Hindernisse für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte sind unter anderem:

- ♦ die Anforderungen für die Erteilung von Visa,
- ♦ schleppende Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse sowie
- ♦ zu hohe Hürden der Deutschprüfungen.

Für Arbeitskräfte aus dem Ausland muss es leichter werden, eine Ausbildung zu beginnen oder eine Arbeit aufzunehmen. Die Fachverbände begrüßen deshalb den vorliegenden Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung als ersten Schritt. Die Initiative der Bundesregierung zur Stärkung der Einwanderung von Arbeits- und Fachkräften ist dringend nötig – auch für die Eingliederungshilfe: Menschen mit Behinderung dürfen hier nicht vergessen werden! Darüber haben Vertreter:innen der Fachverbände mit Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, diskutiert. Er zog folgendes Fazit: „Die aktuellen Gesetzesvorhaben sind wichtige Bausteine für die zusätzliche Gewinnung von Fachkräften: Im Inland mit dem Weiterbildungsförderungsgesetz und mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz für eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Wir brauchen mehr Arbeitskräfte für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung. Hier gilt es, gemeinsam ganz pragmatisch aktiv zu werden: Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung und die zuständigen Ressorts auf Länder- und Bundesebene – jede und jeder in seiner Verantwortung.“

ths

# Viel los beim Jahresempfang des Bundesbehindertenbeauftragten

Vom inklusiven Gesundheitssystem bis zum Werkstattentgelt: Behinderungspolitische Topthemen ließen sich auf gemeinsamer Augenhöhe diskutieren.

Für den 23. Mai 2023 hatte der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Menschen mit Behinderungen, Jürgen Dusel, zum Jahresempfang nach Berlin eingeladen. Obwohl dieser an einem für Hauptstadtverhältnisse relativ abgelegenen Ort und auch bei denkbar schlechtem Wetter stattfand, waren zahlreiche Persönlichkeiten aus Politik und Gesellschaft, aus Verbänden und anderen Organisationen zu Gast und nahmen die Gelegenheit zu Gesprächen wahr. Der CBP war durch seine Geschäftsführerin Janina Bessenich und seinen Kommunikationsreferenten Thomas Schneider vertreten.

## Jürgen Dusel benennt Topthemen

In seiner Eröffnungsrede hob Jürgen Dusel die behindertenpolitisch bedeutendsten Themen der laufenden Legislaturperiode hervor. So hatte er viel Lob für das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts, das unlängst verabschiedet wurde. Auch wenn er sich „noch mehr hätte vorstellen können“, so Jürgen Dusel, sei das Gesetz ein wichtiger Schritt nach vorne – ein wichtiges Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag sei damit erfüllt.

Als wichtiges Zukunftsthema benannte der Bundesbehindertenbeauftragte die Schaffung eines inklusiven Gesundheitssystems, da das gegenwärtige System immer noch zu viele Barrieren aufweise. Hierzu befinde er sich in einem intensiven Austausch mit Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach, der ihm zugesichert habe, demnächst einen partizipativen Prozess dazu in seinem Hause aufzusetzen.

Neben weiteren Themen wie der Reform des Entgeltsystems in Werkstätten nannte Dusel die Unterstützung von Familien mit Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen als künftig anzupackende Aufgabe. Er kündigte in diesem Zusammenhang an, in absehbarer Zeit (wie schon 2019, vgl. <https://t.ly/fuRI>) „Teilhabempfehlungen an die Bundesregierung“ zu erarbeiten beziehungsweise zu veröffentlichen.

Die Handicap-Integrativ-Abteilung des SB/DJK Rosenheim freute sich schon im Mai auf eine 39-köpfige Special-Olympics-Delegation aus Mauritius, die vom 13. bis 15. Juni in der Stadt am Inn zu Gast war, bevor sie zu den Special Olympics World Games nach Berlin weiterreiste.

## Staatssekretärin Schwarzelühr-Sutter würdigte die Special Olympics World Games

Die Parlamentarische Staatssekretärin Rita Schwarzelühr-Sutter, die in Vertretung für Bundesinnenministerin Nancy Faeser zum Empfang gekommen war, hob in ihrer Rede die Bedeutung der Special Olympics World Games für die Sichtbarkeit und perspektivisch für die Inklusion von Menschen mit Lernbeeinträchtigungen in unserer Gesellschaft hervor. Die Spiele haben kürzlich, vom 17. bis zum 25. Juni, in Berlin stattgefunden.

Apropos „Menschen mit Lernbeeinträchtigungen“: Jürgen Dusel berichtete von seinem Gespräch mit Expert:innen in eigener Sache, die ihm deutlich gemacht hätten, dass sie den Begriff „Menschen mit geistiger Behinderung“ mehrheitlich als diskriminierend und diffamierend empfänden. Dieser Ausdruck sei, so Jürgen Dusel, daher fortan nicht mehr zu verwenden und durch eine andere Bezeichnung zu ersetzen!

ths

Bild SB/DJK Rosenheim/Andreas Jacob



# Der lange Weg zum inklusiven Arbeitsmarkt

Das neue Fördergesetz, beschlossen am 28. April 2023 im Bundestag<sup>1</sup> und am 12. Mai 2023 im Bundesrat, zielt auf mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, außerdem auf passgenauere Unterstützung für Menschen mit Schwerbehinderung.

## 1. Vorbemerkungen

Bereits mit dem sogenannten Änderungsgesetz zum Bundesteilhabegesetz (BTHG)<sup>2</sup> wurden einige Regelungen des SGB IX und des SGB XII geändert, die endgültig zum 1. Januar 2020 in Kraft traten. Laut Gesetzgeber war schon damals das Ziel, eine Verbesserung der Teilhabe für Menschen mit Behinderung und eine Weiterentwicklung des deutschen Rechts im Licht der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) zu implementieren. Diesem Maßstab wurde das Änderungsgesetz zum BTHG nicht gerecht. Das neue Gesetz ist nun ein wichtiger Schritt; allerdings sind weitere Schritte erforderlich.

Am 24. Mai 2023 fand in Berlin eine Demonstration der Werkstattbeschäftigten vor dem Bundestag statt; sie forderten bessere Bezahlung.<sup>3</sup> Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird in einer Steuerungsgruppe die Thematik der Entgelte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf der Grundlage des nunmehr vorliegenden Berichts umfassend beraten. Aus dieser Perspektive wird der Gesetzgeber 2024 über die Zukunft der Werkstätten und der Teilhabe am Arbeitsleben erneut entscheiden.

Im Folgenden werden nur Regelungen des neuen Gesetzes zum inklusiven Arbeitsmarkt bezüglich des Budgets für Arbeit bewertet, die sich auf die Teilhabe am Arbeitsleben der Menschen mit Schwer- und Mehrfachbehinderung auswirken.

## 2. Neues im Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

Das neue Gesetz enthält unter anderem folgende neue Regelungen:

- ♦ Erhöhte Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht keinen schwerbehinderten Menschen einstellen (Einführung der sogenannten „vierten Staffel“ in Höhe von 720 Euro);
- ♦ Konzentration der Mittel aus der Ausgleichsabgabe auf die Förderung der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt;
- ♦ Aufhebung der Deckelung für den Lohnkostenzuschuss beim Budget für Arbeit (das war die Forderung des CBP seit 2016);
- ♦ Neuausrichtung des Sachverständigenbeirats Versorgungsmedizinische Begutachtung durch Beteiligung von Menschen mit Behinderung (bisher waren nur medizinische Sachverständige beteiligt).

In Kraft treten wird das Gesetz am 1. Januar 2024, einzelne Vorschriften werden bereits früher bekanntgegeben.<sup>4</sup>

## 3. Neues Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX

Durch das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX wurde bei der Teilhabe am Arbeitsleben der Zugang zur Arbeitswelt geschaffen, als Alternative zur Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM. Das Budget stellt eine neue Leistung für Menschen mit Behinderung dar. Die Divergenz der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bleibt aber bestehen, das heißt, nur eine bestimmte Gruppe von Menschen mit Behinderung findet den Zugang zum Budget für Arbeit. Die Leistungen werden je nach der Zuständigkeit der Leistungsträger unterschiedlich ausgestaltet. Die Zielgruppe des Budgets für Arbeit ist weiterhin eng auf die Menschen mit Behinderung beschränkt, die eindeutig den Anspruch auf eine Werkstattbeschäftigung haben. Die meisten Menschen mit Behinderung haben diesen Anspruch nicht. Die Leistungen unterscheiden sich weiterhin sehr.

Menschen mit Behinderung (die die Voraussetzungen für die Werkstattbeschäftigung nach § 58 SGB IX erfüllen) haben trotz des Budgets für Arbeit weiterhin strukturell keinen Zugang zu Leistungen, die Menschen mit Behinderung im Status der Erwerbsfähigkeit nach §§ 49 ff. SGB IX und nach §§ 112 ff., 88 bis 92 SGB III zustehen. Durch die fehlende Anknüpfung der Regelung des § 50 SGB IX (Leistungen an Arbeitgeber) zu Regelungen nach §§ 60, 61 SGB IX entstehen unterschiedliche Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung mit dem „Werkstattstatus“ einerseits oder mit Erwerbsfähigkeit andererseits. Die materielle Ausgestaltung der neuen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit dem „Werkstattstatus“ weicht von den Leistungen nach SGB III ab.

Die neue Leistung sollte eine wichtige Brücke zum allgemeinen Arbeitsmarkt schlagen. Die Bilanz ihrer bundesweiten Einführung ist bisher jedoch überschaubar. Es ist weiterhin feststellbar, dass durch die Rahmenbedingungen des bundesweiten Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX einige Divergenzen mit den landesweiten Programmen zum Budget für Arbeit entstanden sind, weil die nachträgliche Anpassung der Länderprogramme an die Bundesregelungen erfolgen musste.<sup>5</sup> Das Budget für Arbeit soll die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt intensivieren. Allerdings zeigt seine zögerliche Inanspruchnahme, dass bisher nur wenige Menschen mit Behinderung tatsächlich die Chance auf eine gleichberechtigte Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten.

#### 4. Aufhebung der Deckelung des Budgets für Arbeit als erster Schritt

Das Budget für Arbeit ermöglicht die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer tariflichen oder ortsüblichen Entlohnung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Arbeitsverhältnis muss in der gesetzlichen Renten- und der gesetzlichen Krankenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung und in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig sein, aber nicht in der Arbeitslosenversicherung.<sup>6</sup>

Die bisherige Deckelung des Budgets für Arbeit ist die größte Hürde. Teilweise wird sie zum 1. Januar 2024 aufgehoben. Das Budget für Arbeit umfasst nunmehr einen unbefristeten Lohnkostenzuschuss von 75 Prozent des vom Betrieb regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts. Die Begrenzung des Lohnkostenzuschusses auf höchstens 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (für 2020: 1274 Euro West und 1204 Euro Ost) entfällt zum 1. Januar 2024. Im Vorfeld haben die Länder Bayern (Erhöhung auf 48 Prozent der Bezugsgröße<sup>7</sup>) und Rheinland-Pfalz (Anhebung auf 60 Prozent der monatlichen Bezugsgröße<sup>8</sup>) erhöht. Zum 1. Januar 2024 wird die Länderöffnungsklausel wegfallen.

Die teilweise Aufhebung der Deckelung des Budgets für Arbeit ist ein wichtiger Schritt, zumal in der Praxis die Bewilligung auf zwei oder drei Jahre befristet erfolgt. Eigentlich sollte das Budget eine echte Alternative zur Beschäftigung in der WfbM darstellen, allerdings orientiert sich seine Höhe an den durchschnittlichen Kosten der Werkstattbeschäftigung, die für den Träger der Eingliederungshilfe entstehen könnten, und nicht an den tatsächlichen Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts und der Erforderlichkeit der individuellen Begleitung von Menschen mit Behinderung.

Die obigen finanziellen Erwägungen sind für die erfolgreiche Arbeitsförderung von Menschen mit Behinderung sachfremd. Die bisherige Höhe des Budgets für Arbeit bewegt sich im Bereich der Mindestlöhne, zum Beispiel für die Menschen mit psychischer Erkrankung, die bereits im Erwerbsleben tätig waren. Die Höhe des Lohnkostenzuschusses soll den vollständigen „Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten“ (§ 61 SGB IX) bezwecken. Aus diesem Grunde muss der individuelle Bedarf einschließlich der individuellen Leistungsfähigkeit und -minderung in der konkreten Beschäftigungssituation im Teilhabe- und/oder Gesamtplanverfahren ermittelt werden, damit der in § 61 Abs. 2 SGB IX geregelte „Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten“ durch das Budget für Arbeit festgestellt werden kann. Die bisherige Deckelung des Budgets für Arbeit führte zu einer neuen strukturellen Benachteiligung von Menschen mit Behinderung mit Werkstattstatus im Vergleich zu Menschen mit dem Status der Erwerbsfähigkeit. Diese Divergenzen sollen nun behoben werden. Die neuen Entwicklungen gilt es zu evaluieren.

#### 5. Individuelle Ausgestaltung des Budgets für Arbeit als zweiter Schritt?

Neben dem Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber umfasst das Budget für Arbeit auch die Aufwendungen für „die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz“ (§ 61 Abs. 2 SGB IX). Das Budget für Arbeit muss somit einen individuellen Lohnkostenzuschuss ebenso abdecken, wie es die individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz mit sonstigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten hat (zum Beispiel durch Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb), die im Bedarfsfeststellungsverfahren individuell festgelegt werden müssen.

Die bisherige Umsetzung des Budgets für Arbeit zeigt, dass die Anforderungen an die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz bisher minimal erfüllt worden sind. Zur Deckung eines Teils der Aufwendungen werden bestimmte Beträge (Prämien) vom Integrationsamt im Rahmen des § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX aus der Ausgleichsabgabe abgerufen. Dieses Vorgehen gewährleistet noch nicht die individuelle Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

Vielmehr ist es erforderlich, dass die Träger der Eingliederungshilfe beim Bedarfsermittlungsverfahren das Integrationsamt und die Integrationsfachdienste (IFD) beteiligen, die im Rahmen des Budgets für Arbeit die erforderliche Arbeitsassistenz für Budgetnehmer:innen gewährleisten. Es reicht nicht aus, die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihres gesetzlichen Beratungsanspruchs zu beteiligen. Sondern im Bedarfsermittlungsverfahren müssen konkrete Leistungen zur individuellen Begleitung am Arbeitsplatz bewilligt werden, die eine dauerhafte Beschäftigung des jeweiligen Arbeitnehmers mit Behinderung sichern. Die IFD sind Experten in der Begleitung von Menschen mit Behinderung und daher im Bedarfsermittlungsverfahren einzubinden. IFD sind wichtige Dienstleister, die Menschen mit Behinderung auf dem Weg zum allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Sämtliche Leistungen der Integrationsämter einschließlich der Beauftragung der IFD nach § 185 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX sollen im Rahmen des Budgets für Arbeit regelhaft geprüft und bewilligt werden können. Beispielsweise soll beim Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zunächst der Leistungsträger der Eingliederungshilfe tätig sein; vor und nach der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz soll das Integrationsamt für die berufliche Sicherung nach § 185 SGB IX zuständig sein und die Dienste der IFD in Anspruch nehmen. IFD sind Dienste Dritter, die im Auftrag der Integrationsämter oder der Reha-Träger bei der Durchführung von Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden können (§ 185 SGB IX).

Die IFD<sup>9</sup> sollten im Rahmen des Budgets für Arbeit eine individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz erbringen, die für die dauerhafte Beschäftigung notwendig ist. Gleichzeitig werden diese Leistungen der Arbeitsbegleitung vom Träger der Eingliederungshilfe häufig nicht abgerufen, weil gesetzlich keine Verpflichtung dazu verankert ist und weil dadurch zusätzliche Mehrkosten entstehen. »

Es ist notwendig, dass in § 61 SGB IX die Einbeziehung der IFD stattfindet, dass in § 185 SGB IX eine Strukturverantwortung der Integrationsämter für die IFD gesetzlich verankert wird und ebenso, dass die Inanspruchnahme der individuellen Begleitung im Rahmen des Budgets für Arbeit in § 61 SGB IX gesetzlich verankert wird (Ergänzung des § 61 Abs. 4 SGB IX um den folgenden Satz: „Sie erfolgt nach § 185 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX“).

## 6. Hemmende Faktoren beim Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit ist eine neue Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, die an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist, die sich bereits heute hemmend auswirken und daher überprüft werden müssen:

### a) Erforderlichkeit des Angebots eines Arbeitgebers

Die Bewilligung der neuen Leistung wird vom Nachweis eines Beschäftigungsangebots abhängig gemacht: Das Budget für Arbeit kann es nur geben, wenn ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis anbietet. An dieser Stelle zeigt sich jedoch, dass solche Angebote ausbleiben und die Vermittlung von Arbeitsstellen nur unzureichend durch die Bundesagentur erfolgt, zumal für die Bewilligung von Leistungen der Träger der Eingliederungshilfe zuständig ist. Deshalb sollte das Integrationsamt auch als Vermittlungsstelle eingeschaltet werden können. Hierzu ist eine Aufgabenerweiterung in § 185 SGB IX erforderlich und die entsprechende Ergänzung des § 61 SGB IX.

### b) Zielgruppenbegrenzung

Das Budget für Arbeit ist nur für Personen konzipiert, die Anspruch auf Leistungen in WfbM haben und die bereits Leistungen der beruflichen Bildung in Werkstätten absolviert haben, sich aber jetzt für den allgemeinen Arbeitsmarkt entscheiden. Es kann sich nur um Personen handeln, die zur Aufnahme der Beschäftigung die erforderliche Leistungsfähigkeit vorweisen können und die Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM nicht in Anspruch nehmen wollen, obwohl sie dort bereits sind beziehungsweise waren. Einerseits darf die Leistungsfähigkeit nicht die Schwelle zur Erwerbsfähigkeit überschreiten, andererseits muss die Leistungsfähigkeit wie in der WfbM sein und dennoch für den Arbeitsmarkt ausreichen.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Leistungen zum Budget für Arbeit nur Personen in Anspruch nehmen können, die voll erwerbsgemindert sind und bei denen Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 49 ff. SGB IX nicht in Betracht kommen.<sup>10</sup> Allerdings ist der Personenkreis mit Anspruch auf Leistungen in der WfbM nach § 56 SGB IX weiter gefasst, weil durch diese Leistungen die Erwerbsfähigkeit auch erhalten bleiben soll. Die Leistungsberechtigung für das Budget für Arbeit ergibt sich aus § 58 SGB IX. Weiterhin keinen Zugang zum Budget für Arbeit haben zum Beispiel Schüler:innen, erwerbsfähige Menschen mit Schwerbehinderung, Menschen im Berufsausbildungsverhältnis oder nach Abbruch einer Ausbildung sowie Menschen, die noch nicht die Leistungen im Berufsbildungsbereich absolviert haben. Die Beschreibung der Zielgruppe zeigt, dass das Konstrukt nur für sehr wenige in Betracht kommt.

Das Budget für Arbeit konzentriert sich also auf die überschaubare Gruppe, die heute Leistungen im WfbM-Arbeitsbereich empfängt und die WfbM verlassen will. Mit dieser engen Regelung verpasst der Gesetzgeber zum Beispiel die Chance, jungen Menschen mit Behinderung bereits in der Phase der beruflichen Bildung einen flexiblen Übergang in den Arbeitsmarkt zu verschaffen, da das Budget für Arbeit weder im Eingangs- noch im Berufsbildungsbereich oder direkt in der Ausbildung in Anspruch genommen werden kann. Die bisherigen Projekte in diesem Bereich zeigen aber, dass die Phase der beruflichen Bildung entscheidend für den späteren Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Gerade für junge Menschen mit Behinderung wäre es nach der Berufsorientierung wichtig, direkt das Budget für Arbeit für die berufliche Bildung in Anspruch nehmen zu können. Die neue Leistung bleibt aber auf bestimmte Personen beschränkt, die nur zu dieser Leistung Zugang haben und wiederum von anderen Leistungen nach §§ 49, 50 SGB IX ausgeschlossen bleiben.

Diese Divergenz der Leistungen ist für die meisten Menschen mit Behinderung und gerade für junge Menschen mit psychischen Erkrankungen nicht nachvollziehbar. Die enge Beschreibung der Zielgruppe ist auch der Grund, warum das Budget für Arbeit häufig nicht nachgefragt wird – zumal die Anspruchsberechtigung häufig von der vollen Erwerbsminderung abhängig gemacht wird, die erst gutachterlich festgestellt werden muss.

**Janina Bessenich**

*Geschäftsführerin/Justiziarin des CBP e. V.*

*E-Mail: janina.bessenich@caritas.de*

## Anmerkungen

1. Bundestags-Drucksache 20/5664, per Kurzlink: <https://t.ly/ZmfR>
2. Bundesteilhabegesetz vom 23. Dezember 2016, BGBl. 2016, Teil 1, Nr. 66.
3. [www.werkstattraete-deutschland.de/neuigkeiten/2023-02/aktionstag](http://www.werkstattraete-deutschland.de/neuigkeiten/2023-02/aktionstag)
4. Einzelheiten per Kurzlink: <https://t.ly/tetn> sowie <https://t.ly/oXCd>
5. Teils enthielten die Länderprogramme mehr Möglichkeiten der individuellen Anpassung des Budgets für Arbeit als die neue Bundesregelung. Daher wurde in einigen Ländern das Budget für Arbeit bereits vor dem BTHG erfolgreich eingeführt, zum Beispiel in Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein (Übersicht der Länderprogramme per Kurzlink: <https://t.ly/eweh>).
6. Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 256 (zu § 61): Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung.
7. Bayerisches Teilhabegesetz BayThG I (Kurzlink: <https://t.ly/UI98>).
8. Landesausführungsgesetz, verabschiedet am 13.12.2018 (<https://dokumente.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/7021-17.pdf>).
9. BUNDEARBEITSGEMEINSCHAFT DER INTEGRATIONSÄMTER UND HAUPTFÜRSORGESTELLEN (BIH, Hrsg.): *Fachpolitische Leitgedanken und Vorschläge der BIH zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderung*. Münster, 2015; *Gemeinsame Empfehlungen der BAR vom 1.4.2005 in der Fassung vom 1.10.2009* (Kurzlink: <https://t.ly/bYDID>).
10. Bundestags-Drucksache 18/99522, S. 256 zu § 61.

# Eine Förderwerkstätte macht flexibler

Das Modellprojekt einer Förderwerkstätte – zwischen Förderstätte und WfbM angesiedelt – hat bei der Stiftung Attl gute Erfahrungen gebracht: Sie erleichtert den Weg in die Lohnarbeit.

Die Attler Förderwerkstätte versteht sich als offenes Bindeglied zwischen Werkstatt und Förderstätte. Seit März 2021 bewährt sich dieses Modellprojekt der Stiftung Attl mit derzeit 34 Beschäftigten. Von zehn Mitarbeitenden werden sie in einer Übergangs- und in zwei Werkstattgruppen betreut. Damit überwinde die Förderwerkstätte Barrieren, die vorher den „Förderstättlern“ den Weg in eine produktive Arbeit verwehrten, sagt Bernhard Gutschmidt, Leiter der Inntal-Werkstätten. „Es gab vorher nur ein Entweder-oder. Jetzt gibt es dieses Bindeglied, das den individuellen Bedürfnissen besser gerecht wird.“ Denn manche Förderstättler könnten durchaus produktiv arbeiten, passten aber nicht ins klassische Werkstattkonzept, weil sie mehr Anleitung oder mehr Abwechslung bräuchten. Für sie bietet die Förderwerkstätte eine riesige Chance: „Sie können in den Werkstattbetrieb hineinschnuppern und gleichzeitig Angebote der Förderstätte wahrnehmen.“ Letztere bietet aber auch Entlastung für Werkstattgänger, die eine ruhigere Arbeitsatmosphäre brauchen. Ein flexibler Wechsel zwischen den Gruppen sei machbar.

„Die Klienten legen großen Wert darauf, dass sie in die Arbeit gehen und hier auch ein Werkstattumfeld vorfinden“, erläutert Bernhard Gutschmidt. Dabei ermögliche die Integration in einen zweiten Lebensbereich mit einer Tagesstruktur, die auf den Einzelnen Rücksicht nehme, vielen Klienten erst eine persönliche Weiterentwicklung. „Und sie bietet Personen, die dem Arbeitsdruck in einer WfbM nicht mehr standhalten, eine Alternative.“

Wie gut dieses Konzept greift, zeigt Florian Schappelrein. Der 35-Jährige kam über ein Praktikum in die Förderwerkstätte. Hier findet er einfache Montagetätigkeiten vor, hat aber zunächst noch eine engere Begleitung und mehr Ausgleichszeiten als in einer WfbM-Gruppe. Seit Oktober 2022 nimmt er in diesem Rahmen am Berufsbildungsbereich (BBB) der Inntal-Werkstätten teil, den er voraussichtlich Ende 2024 abschließen wird. Früher besuchte Florian Schappelrein die Förderstätte. „Ich wollte unbedingt in die Arbeit gehen“, erzählt er. Im BBB bekomme er Geld und habe eine richtige Aufgabe. „Es hat mich sehr gefreut, als es mit der Arbeit geklappt hat.“

## Passende Aufgaben und Geldverdienen motivieren

Mittlerweile geht Florian Schappelrein selbstständig von seiner Wohngruppe auf dem Gelände der Stiftung Attl zum Arbeitsplatz. Zu seinen festen Aufgaben zählt das Verpacken von Sprühköpfen in Versandtütten. „Manchmal habe ich mich am Anfang aber verzählt und zu viele eingepackt. Das musste ich erst üben. Aber jetzt kann ich das sehr gut“,

sagt er. Neu zu seinem Tagesablauf zählt nun auch, dass er gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen in die Kantine geht. „Ich fühle mich wohl in meiner Gruppe“, sagt er. Nach seiner Zeit im BBB möchte er in eine der Montagegruppen der Attler Inntal-Werkstätten wechseln. „Ich will an der Arbeit dran bleiben“, sagt er stolz.

Einen ähnlichen Weg wählte Max Sepin (Titelfoto dieses Heftes), der nach der Schule ebenfalls zunächst in die Förderstätte wechselte.

Bei ihm war die große Herausforderung, eine passende Tätigkeit zu finden: Denn die Förderwerkstätte hätte den unternehmungslustigen jungen Mann zu sehr eingeengt; er braucht viel Abwechslung, Bewegung und Freiraum. Schließlich fand er ein Praktikum am Attler Hof, bei dem ihm von Anfang an eine feste Ansprechpartnerin zur Seite stand. Ein Jahr lang durchlebte er mit Mitarbeiterin Martina Göttberger viele Höhen und Tiefen. „Ich wollte in der Zeit auch schon mal hinschmeißen“, sagt Max Sepin. „Aber dann habe ich mit Martina gesprochen, und es ging wieder weiter.“

Vor allem die Arbeit mit Schafen habe ihn motiviert, ihm zu einer persönlichen Entwicklung verholfen, die seine Betreuer:innen noch vor drei Jahren nicht für möglich gehalten hätten: Er arrangierte sich mit seinen neuen Kollegen und lernte, dass auch Arbeiten wichtig sind, die er nicht so gerne ausübt, wie den Schweinestall ausmisten. „Das mag ich gar nicht. Aber mittlerweile springe ich auch ein, wenn Not am Mann ist. Dann denke ich: Nase zu und durch.“ Seit September besucht Max Sepin ebenfalls den Berufsbildungsbereich (BBB) der Attler Inntal-Werkstätten und hat die Option, danach am Attler Hof zu bleiben – so, wie er es sich wünscht.

Bild Stiftung Attl



Florian Schappelrein besucht den Berufsbildungsbereich (BBB) und arbeitet in der Förderwerkstätte.

**Birgit Schlinger**

Unternehmenskommunikation und Fundraising

Stiftung Attl, Wasserburg am Inn

E-Mail: [birgit.schlinger@stiftung.attl.de](mailto:birgit.schlinger@stiftung.attl.de)

# Wie inklusives Arbeiten gelingt

Menschen mit Behinderung an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen verlangt ein gutes Konzept und stetige Begleitung. Bei der inkluso gGmbH der St. Elisabeth-Stiftung im baden-württembergischen Biberach lässt sich das gut nachvollziehen.

Grundsätzlich hat kein Mensch eine Behinderung, nur die Umstände und Hürden machen einen Menschen behindert. Da weite Teile der deutschen Wirtschaftsbetriebe in Industrie und Handwerk, aber auch im Verwaltungssektor nicht auf eine reibungslose Inklusion ausgelegt sind, wird die Problematik für Menschen mit Behinderung, die dort arbeiten möchten, schnell deutlich. Sobald man allerdings die Umstände anpasst, bemerkt man nur noch bei genauem Hinschauen, dass Menschen mit besonderen Bedürfnissen an solchen barrierefreien Arbeitsplätzen beschäftigt sind.

Das findet auch Monika Ohlinger. Sie ist Geschäftsführerin der inkluso gGmbH der St. Elisabeth-Stiftung mit Sitz in Biberach an der Riß. Dieses Sozialunternehmen war im Januar 2012 unter dem Namen SES Gebäudeservice und Dienstleistung gemeinnützige GmbH als Inklusionsbetrieb der St. Elisabeth-Stiftung gegründet worden. In inkluso gGmbH wurde es 2021 umbenannt. Monika Ohlinger und ihr Leitungsteam verfügen über viel Erfahrung. Für sie ist es völlig normal, dass manche Kollegen und Kolleginnen besondere Rücksicht benötigen.

Diese Rücksichtnahme fängt bei der Infrastruktur an, die immer wieder angepasst wurde. Worum es bei inkluso geht, auch das kann Monika Ohlinger bestens beschreiben: „Inklusionsbetriebe bieten

schwerbehinderten Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen oder behinderten oder von Behinderung bedrohten psychisch kranken Menschen sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse des allgemeinen Arbeitsmarktes. Zwischen 30 bis 50 Prozent der Belegschaft müssen zu diesem Personenkreis gehören. Die Menschen erhalten dort arbeitsbegleitende Betreuung, berufliche Weiterbildung und die Möglichkeit zur Teilnahme an außerbetrieblichen Trainings- und Bildungsmaßnahmen. Damit soll diesem Personenkreis ermöglicht werden, sich für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren.“

## Bewährtes Integrationskonzept beugt Fehlbesetzungen vor

Bevor ein:e potenzielle:r neue:r Mitarbeiter:in in eines der bestehenden Teams der Geschäftsbereiche Gebäudereinigung, Wäscherei sowie Garten- und Landschaftspflege fest integriert wird, geht sie oder er in eine differenzierte Erprobungsphase gemäß einem fein ausgearbeiteten Integrationskonzept. Dieses ist aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre entstanden, wird immer wieder aktualisiert und hat sich in der Praxis bei inkluso immer wieder bewährt.

Meist gehen ein mehrwöchiges Praktikum und eine Arbeitserprobung voraus, bei denen der:die künftige Beschäftigte mit Behinderung – angepasst an seine:ihre individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten – in das für ihn oder sie vorgesehene Team hineinschnuppern kann. Dadurch lernt der:die Interessent:in mit Behinderung das Team, die Arbeitsabläufe und das Arbeitsumfeld bereits kennen. Es können erste Berührungsängste und Selbstzweifel abgebaut werden, und im Idealfall bahnen sich bereits erste soziale Kontakte zu Teammitgliedern an.

Die größte Problematik stellt sich für Monika Ohlinger und ihr Leitungsteam in der Übergangsphase nach der Integrationszeit, wenn ein potenziell Mitarbeitender aus der Werkstatt für behinderte Menschen – von denen die St. Elisabeth-Stiftung gleich fünf an den Stand-



Thorsten Grimm (vorn) arbeitet gern mit seinen Kollegen im Grünbereich zusammen.



Alexandra Maturar hat jeden Tag Freude an ihrer Arbeit im Wäscherei-Team.

Bilder St. Elisabeth-Stiftung

orten Biberach, Ehingen, Heggbach, Laupheim und Bad Buchau mit jeweils unterschiedlicher Schwerpunktausrichtung betreibt – bei inkluso ankommt. Monika Ohlinger beschreibt die für sie aktuell nicht optimal gelöste Situation: „Unserer Erfahrung nach hängt viel von einem guten Jobcoach ab. Diese:r kann schon während der Beschäftigung in der Werkstatt vorbereitend tätig sein und den Übergang begleiten. Meist endet leider die Arbeit eines:einer Jobcoach nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages bei inkluso. Aber genau dann wäre diese Betreuung so wichtig, da wir als Arbeitgeber diese Aufgabe nur bedingt erfüllen können und die Schwierigkeiten, am ersten Arbeitsmarkt zu bestehen, erst später sichtbar werden. Dann wäre ein vertrauter Ansprechpartner, der seine Klienten bestens kennt, so wichtig. Aber dafür gibt es leider keine Gelder.“

Ein:e solcher: Ansprechpartner:in könnte auch bei vielen weiteren alltäglichen Herausforderungen helfen, auf die die Menschen nach dem Verlassen des geschützten Raums einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) plötzlich stoßen. Auf einmal wird ganz viel Eigenverantwortung verlangt. Themen wie rechtzeitige Krankmeldung, weitsichtige Urlaubsplanung (die mit dem direkten Vorgesetzten abgesprochen werden muss), pünktlicher Arbeitsbeginn oder „Wie komme ich zu meinem Arbeitsplatz, wenn mein Bus oder Zug ausfällt, oder wie organisiere ich mein Mittagessen?“ überfordern oftmals verständlicherweise die neuen Mitarbeitenden. Vor allem, wenn dann auch noch eine eigene Wohnung gesucht und angemietet werden muss, wenn Ummeldungen bei Ämtern vorgenommen und Verträge für Handy oder Strom abgeschlossen werden müssen. „Wir

versuchen bei allen diesen Fragen und möglichen Problemen so gut und so schnell wie möglich zu helfen. Grundsätzlich wäre es für alle Beteiligten aber deutlich entspannter, wenn in dieser Phase der Jobcoach seine:n Klient:in engmaschig betreut und ihn oder sie erst nach dieser intensiven Startphase in die Selbstständigkeit entlässt“, beschreibt Monika Ohlinger die aktuellen Abläufe und wie diese aus ihrer Sicht verbessert werden könnten.

Sind diese Anfangshürden erst einmal überwunden, dann steht der Integration in die Teams meistens nichts mehr im Wege. So wartet im Grünbereich ein Team mit neun Mitgliedern in zwei Arbeitsgruppen, die sich Herausforderungen wie Grünschnitt, unebenen Flächen beim Rasenmähen und widerspenstigem Unkraut stellen und dabei – vor allem bei schönem Wetter – viel Spaß haben. Nicht ganz so planbar sind die Einsätze in der Gebäudereinigung. Da wird oftmals sehr spontan nach den Anforderungen der Kunden geplant, so dass eine deutliche höhere Kompetenz in der Selbst- und der Arbeitsorganisation erforderlich ist. Gleiches gilt auch für den Zweischichtbetrieb in der Wäscherei. Dort landet derzeit auch die persönliche Wäsche der Bewohner:innen der WG Mirjam des Geschäftsbereichs Teilhabe und Inklusion. Erst Mitte Februar eröffnet, hat sich die Zusammenarbeit schon jetzt fest etabliert. Noch so eine Erfolgsgeschichte, die die inkluso gGmbH ganz einfach, unkompliziert und aus eigener Kraft schreibt.

**Sven Krause**

Referent für Öffentlichkeitsarbeit, St. Elisabeth-Stiftung

E-Mail: [sven.krause@st-elisabeth-stiftung.de](mailto:sven.krause@st-elisabeth-stiftung.de)

# Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt – dank der Initiative „Inklusiver Betrieb“

Die Emsländische Initiative „Inklusiver Betrieb“ schafft Chancen für Menschen mit Behinderung – und zugleich für das Betriebsklima und das Ansehen teilnehmender Unternehmen.

Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gestalten: Diese Leitidee verfolgt der Landkreis Emsland zusammen mit den dortigen Trägern der Behindertenhilfe und mit regionalen Unternehmen im Rahmen der Initiative „Inklusiver Betrieb“. Im Jahr 2014 ins Leben gerufen, hat sich die Initiative als eine wahre Erfolgsgeschichte erwiesen. Insgesamt haben seitdem über 300 Betriebe eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, mit dem Ziel, Praktikumsplätze, Außenarbeitsplätze oder, im Idealfall, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen.

„Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben ist uns ein wichtiges Anliegen. Durch dieses Projekt besteht die Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen beruflich zu qualifizieren und ihnen unter anderem mittels Praktika und Arbeitserprobungen eine Chance zu geben und die Tür zum ersten Arbeitsmarkt zu öffnen“, sagt Landrat Marc-André Burgdorf. Die teilnehmenden Betriebe werden mit einer Türplakette ausgestattet, die sie als „Inklusiver Betrieb“ auszeichnet. „Es hat sich bei den Veranstaltungen zur Übergabe dieser Plaketten immer wieder gezeigt, dass sowohl die Betriebe als auch die Menschen mit Behinderungen von der Initiative enorm profitieren. Die Betriebe erhalten motivierte Arbeitskräfte, die Menschen mit Behinderungen wiederum erfahren eine große Wertschätzung“, so der Landrat weiter.

## Zahlen sprechen für sich

Voriges Jahr waren von den 720 Beschäftigten in den Vitus-Werkstätten 45 Personen in Außengruppen tätig und insgesamt 50 Personen auf einem Außenarbeitsplatz. Der Fachdienst Teilhabe und Arbeitsassistenz (FTA) begleitete zusätzlich 46 Personen in Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. 16 Personen wurden über das Budget für Arbeit und ein Auszubildender über das Budget für Ausbildung durch Vitus begleitet.

## Erfolgsgeschichten öffnen weitere Türen

Wie eine erfolgreiche Vermittlung aussehen kann, zeigt die Geschichte von Elias Töller. Er arbeitet beim Marktkauf Meppen als Mitarbeiter im Getränkemarkt. Begonnen hat er seinen Weg ins Arbeitsleben ganz klassisch im Berufsbildungsbereich (BBB) der Werkstatt im Fachbereich Holz. „Ich habe dann auch ein Praktikum in einer Tischlerei gemacht, aber schnell gemerkt, das ist nichts für mich“, erzählt Töller von seinen ersten Erfahrungen. Zurück im BBB, wurde er durch eine Ausschreibung auf die Stelle beim Marktkauf aufmerksam und bewarb sich dort für ein Praktikum. „Hier hat es mir sehr gefallen, und ich habe sofort gesagt: Hier möchte ich bleiben“, erinnert sich Elias Töller. „Etwas anderes als Einzelhandel kommt für mich eigentlich auch nicht mehr infrage.“

Die im Beitrag vorgestellten Beteiligten einer Erfolgsgeschichte: Elias Töller, Alice Dommerque, Thorsten Roters und Kai Stegemeyer (v. li.) im Marktkauf Meppen.



Mit seiner Arbeit hat Töller auch schnell Eindruck bei den Kolleg:innen gemacht. „Anfangs war Elias Töller bei uns im Bereich Leergut beschäftigt, doch wir haben schnell gemerkt, dass er mehr kann und mehr möchte. Inzwischen hat er seinen eigenen Verantwortungsbereich und berät problemlos Kunden, von denen wir auch immer wieder sehr positive Rückmeldungen bekommen“, berichtet der stellvertretende Marktleiter Thorsten Roters. Aus dem anfänglichen Praktikum wurde ein Außenarbeitsplatz, und seit 2019 ist Elias Töller beim Marktkauf mittels Budget für Arbeit fest angestellt und arbeitet in Vollzeit, sogar im Schichtdienst.

Ganz ohne Unterstützung geht es noch nicht. Elias Töller bekommt sie von Alice Dommerque, Jobcoach bei Vitus. Sie steht ihm bei Fragen und Konflikten zur Seite: „Ich sehe mich als Bindeglied zwischen den Unternehmen und unseren Beschäftigten“, beschreibt sie ihre Aufgabe. „Ich helfe, auftretende Unklarheiten zu beseitigen oder mit den Betrieben neue Arbeitsgebiete für die Beschäftigten zu entwickeln.“ Gleichzeitig versucht Alice Dommerque, neue Jobs auf dem

allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und zu vermitteln. „Tatsächlich sind die Betriebe hier im Emsland ziemlich offen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“, so Dommerque. „Manchmal ist es schwieriger, die Werkstattbeschäftigten zu überzeugen, eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsplatz auszuprobieren.“

Positive Erfahrungen helfen natürlich bei der Vermittlung. So bestätigt Thorsten Roters: „Dass Elias Töller sich so gut ins Team eingefunden hat und hervorragend arbeitet, hat uns natürlich darin bestärkt, noch mehr Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz bei uns zu ermöglichen. Momentan arbeiten hier noch zwei weitere Beschäftigte von Vitus auf Außenarbeitsplätzen.“ Seit 2019 ist der Marktkauf auch offiziell ein „Inklusiver Betrieb“. Im Kollegium und bei den Kunden kommt das gut an.

**Kai Stegemeyer**

*Pädagogische Bereichsleitung*

*St.-Vitus-Werk Gesellschaft für heilpädagogische Hilfe mbH*

*E-Mail: kai.stegemeyer@vitus.info*

Etwas anderes als der Einzelhandel komme für ihn nicht mehr infrage, sagt Elias Töller.



Bilder Vitus



## Gelingende Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

„Werkstattintegrierte Arbeitsplätze“ in den Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein erlauben die Zusammenstellung neuer Gruppen. Dank eines hohen Zusammenhalts bringen sie auch zuvor im Assistenz- und Arbeitsbereich Beschäftigte mit komplexer Behinderung direkt in die Produktion.

Nicht nur im Zuge der Diskussion um den Zugang zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist die Frage der Teilhabe am Arbeitsleben noch einmal aktuell geworden, sondern auch durch die grundsätzliche Diskussion in Politik, Wissenschaft und Praxis.

Aufgrund des „NRW-Weges“ gehören Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in Nordrhein-Westfalen (NRW) „ganz natürlich“ in eine WfbM. Aber auch in der nordrhein-westfälischen Werkstattszene müssen sich die Beteiligten immer wieder fragen, ob es eine bloße Teilnahmemöglichkeit ist oder wirklich eine Teilhabe am Arbeitsleben. Natürlich gibt es immer wieder Leuchtturmprojekte, die Menschen mit komplexer Behinderung die Möglichkeit bieten,

auf betriebsintegrierten ausgelagerten Arbeitsplätzen tätig zu sein – auch die Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein konnten dies bereits anbieten –, aber es bleiben leider Ausnahmen. Und auch in den NRW-Werkstätten selber funktioniert die Teilhabe am Arbeitsleben zwar durch vielfältige konzeptionelle und kreative Ideen – aber oft auch nur innerhalb spezieller Gruppen beziehungsweise Arbeitsbereiche für diesen Personenkreis.

Die Caritas Werkstätten Niederrhein haben innerhalb der Zweigstelle Duisburg-Rheinhausen einen anderen Weg eingeschlagen: Hier sind Menschen mit komplexer Behinderung in „normale“ Arbeits-/Produktionsgruppen komplett integriert, in die sogenannten Werkstattintegrierten Arbeitsplätze (WiAP). Mit personenzentriert abgestimm-



Bilder Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein

**Bild ganz links:**

**Verstehen sich gut:** Selman Kurum (Beschäftigter im Assistenz- und Arbeitsbereich) und Janina Bendriss (Beschäftigte im Bereich Verpackung 2) arbeiten gemeinsam in einer Produktionsstraße.

**Bild links:**

**Zusammenarbeiten und einander unterstützen:** Claudia Pastowski (Beschäftigte der Industriemontage 2) zusammen mit Bican Karail (Beschäftigter im Assistenz- und Arbeitsbereich) längen gemeinsam Ketten ab.

ten Personalschlüsseln (Zusatzpersonal), mit Vorrichtungen und Arbeitshilfen, vor allem aber auch durch einen Prozess des Ausprobierens und des Aufeinanderzugehens sowie des Eingehens auf vielerlei Skepsis ist es gelungen, in mittlerweile drei Arbeits-/Produktionsgruppen Menschen mit komplexer Behinderung komplett zu integrieren: sowohl bezüglich ihrer sozialen Teilhabe als auch durch komplette Einbindung in Produktionsprozesse. Die Menschen haben sich dadurch persönlich und beruflich deutlich weiterentwickeln können.

## Schritte des Gelingens

Bereits 2015 wurde der erste Schritt in Richtung WiAP gemacht: Eine Gruppe Beschäftigter des Assistenz- und Arbeitsbereichs (AAB) – eines Bereichs für Menschen mit komplexer Behinderung – wurde mit einem eigenen Produkt in einer Produktionsgruppe verortet. Die Idee war, dass die Mitarbeitenden dort von den andersartigen Rahmenbedingungen der Produktion profitieren und sich besser auf ihre neue Tätigkeit einlassen konnten. So wechselte eine Gruppenleiterin mit vier Beschäftigten in eine Montagegruppe, und sie bekamen einen eigenen Bereich mit vier Schreddern. Schnell stellte sich heraus, dass die Idee gefruchtet hatte.

Einer der Beschäftigten musste nach kürzester Zeit nicht mehr vom Bus abgeholt und in die Gruppe begleitet werden. Auch die Pausenzeiten konnte er auf einmal eigenständig einhalten. Er ging mit den anderen Mitgliedern der Produktionsgruppe selbstständig zurück in

den Arbeitsbereich. Auch bei den weiteren ehemaligen AAB-Beschäftigten stellten sich schnell Erfolge und Entwicklung ein.

So wurde 2018 ein zweiter Versuch gestartet. Diesmal aber nicht mit einer eigenen Produktion wie bei den Schredder-Arbeiten. Vielmehr sollten die Teilnehmenden aus dem AAB integriert in der Gruppe in der bestehenden Produktion mitarbeiten. Dank einer motivierten Kollegin aus dem AAB und einem engagierten Kollegen aus der Produktionsgruppe wurde auch dieser Versuch ein voller Erfolg. Die beiden wurden schnell ein Team und nahmen die Gruppenmitglieder sowohl aus dem AAB als auch aus der Produktionsgruppe mit auf diesen Weg. Heute sind in dieser Gruppe neun Beschäftigte und zwei Gruppenleitungen des AAB integriert. Die Beschäftigten der eigentlichen Produktionsgruppe sagen, sie könnten sich das gar nicht mehr anders vorstellen. Sie nehmen aufeinander Rücksicht und arbeiten Hand in Hand. Wenn jemand aus dem AAB einen Arbeitsschritt nicht schafft, übernimmt ihn ein anderes Gruppenmitglied. Das Zusammengehörigkeitsgefühl als Gruppe ist hoch.

Voriges Jahr wurde die dritte WiAP-Gruppe eröffnet. Mit einer schrittweisen Erweiterung soll sie bis September mit acht Plätzen und zwei Gruppenleitungen in einer weiteren Produktionsgruppe integriert sein.

**Wolfram Teschner**

*Geschäftsführung, Caritas Wohn- und Werkstätten Niederrhein gGmbH*

*E-Mail: wolfram.teschner@cwwn.de*

# Im Gastropjekt wird jede:r Vierte vermittelt

Für mehr Inklusion am allgemeinen Arbeitsmarkt hat sich der Caritasverband Darmstadt in die Gastronomie- und Hotellerie-Branche gewagt.



Anca Schkaritzta unterstützt die Teilnehmenden des Gastropjekts, begleitet und berät sie.

Ein Caritas-Hotel mit Restaurant, dazu ein Bistro und ein Café – Angebote wie dieses sind nicht allzu oft bei Wohlfahrtsverbänden zu finden. Doch der Caritasverband Darmstadt geht gern immer wieder neue Wege, um Menschen mit Einschränkungen Chancen zu bieten, die es auf dem Arbeitsmarkt sonst schwer haben.

Wenn gesundheitliche Probleme das Leben aus der Bahn werfen und die davon Betroffenen von keinem Netz gehalten und aufgefangen werden, dann ziehen sie sich meist aus dem gesellschaftlichen Leben zurück. Eine reguläre Erwerbstätigkeit ist ihnen zudem oft nicht mehr möglich, der erste Arbeitsmarkt scheint vielen unerreichbar geworden zu sein.

Anders im Gastropjekt des Caritasverbands Darmstadt: Hier bekommen Menschen mit unterschiedlichsten Vermittlungshemmnissen eine neue Chance – in Form einer Beschäftigung, Ausbildung oder Anstellung in einer geschützten, aber dennoch echten Arbeitsumgebung. Das Spektrum ist breit: Langzeitarbeitslosigkeit, eine sogenannte geistige, eine psychische oder körperliche Behinderung

können ebenso Vermittlungshemmnisse sein wie eine Entwicklungsverzögerung und/oder Lernbehinderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Von den 50 Mitarbeitenden im Gastronomiebereich haben rund 30 ein Handicap.

Für die Caritas allein ist dieses Angebot freilich nicht zu schaffen, sondern es erfordert gemeinsame Anstrengungen verschiedener Akteure, um die beruflichen Möglichkeiten für Menschen mit Einschränkungen zu verbessern. Nicht zuletzt muss die Teilhabe am Arbeitsleben auch finanziert werden.

## Kooperation zur Finanzierung

Deshalb arbeitet der Caritasverband Darmstadt mit mehreren Institutionen zusammen wie der Agentur für Arbeit, mit „Neue Wege Kreis Bergstraße“, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft in Bensheim, dem Landeswohlfahrtsverband, der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen von Arbeitserprobung, dem Integrationsfachdienst und dem Integrationsamt, dem Regierungspräsidium Kassel sowie mehreren Stiftungen. Des Weiteren gibt es Kooperationen mit mehreren Betrieben im Umkreis, um Teilnehmer:innen ein Praktikum zu ermöglichen.

## Aktivierung und Orientierung durch „AktivO“

Bei der zwölfmonatigen Maßnahme „AktivO“ versuchen sich die Teilnehmer:innen in der Gastronomie- und Hotelbranche mit dem Ziel, anschließend in ein Arbeitsverhältnis vermittelt zu werden. In einer geschützten, aber realen Arbeitsumgebung können sie praktische Erfahrungen sammeln und gleichzeitig werden sie theoretisch geschult. Fachkräfte leiten sie in ihrer Arbeit an und begleiten sie sozialpädagogisch. Anca Schkaritzta unterstützt die Teilnehmenden; die speziell qualifizierte Diplom-Sozialpädagogin hilft auch, die Finanzierungswege sicherzustellen, und beantragt entsprechende Fördermittel.

## Vielfach psychische Beeinträchtigungen

Der Anteil der Teilnehmenden mit psychischen oder mehrfachen Einschränkungen liegt bei über 50 Prozent. Durch die intensive Begleitung und Betreuung sowie die beratende Unterstützung werden die Teilnehmer:innen mehr und mehr stabilisiert und können die Maßnahme positiv für sich nutzen. Unter Berücksichtigung ihrer Ein-



Im Gastroprojekt bekommen Menschen mit unterschiedlichsten Vermittlungshindernissen eine neue Chance.

Bilder Caritasverband Darmstadt

schränkungen liegt der Schwerpunkt der Betreuung auf der persönlichen Stabilisierung und Aktivierung, um sie so für weitere Vermittlungsmaßnahmen vorzubereiten.

täuscht und dachte, ich kann gar nichts. Hier im Projekt wurde ich aufgefangen und aufgebaut und habe nun wieder Hoffnung und Selbstbewusstsein.“

### Jede:r Vierte wird vermittelt

Die hohe Quote von Vermittlungen in Arbeit und Ausbildung von über 25 Prozent zeigt, dass bei guter Motivation und Unterstützung eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt trotz großer Vermittlungshemmnisse möglich ist. Als sehr hilfreich wird von den Arbeitgebern die mögliche Nachbetreuung empfunden, weil dadurch in der ersten Zeit noch eine Ansprechperson bei auftretenden Unsicherheiten zur Verfügung steht.

Auch Lernpat:innen stehen, wo nötig, zur Seite. Sie unterstützen beim Aufarbeiten des Unterrichtsstoffs, bei der Verbesserung der Deutschkenntnisse in Sprache und Schrift – der Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund liegt bei nahezu 60 Prozent – sowie bei der Vorbereitung auf die jeweilige Abschlussprüfung der Auszubildenden.

„Durch das Projekt bin ich ein neuer Mensch und glaube wieder an mich“, so eine Teilnehmerin an AktivO, „davor hatte ich keine Ziele mehr. Keine Wünsche. Keine Hoffnung.“ Ein Kollege ergänzt: „Vor drei Jahren lag ich wirklich am Boden. Ich war von mir selbst ent-

**Frank Hofmann**

Betriebsleiter und Leiter Finanzwesen, Caritasverband Darmstadt

E-Mail: [f.hofmann@caritas-darmstadt.de](mailto:f.hofmann@caritas-darmstadt.de)



Einladende Barrierearmut zeichnet das Caritas-Hotel „Karolinger Hof“ schon am Eingang aus.

# Aktion Mensch: Drei Förderlinien führen in Richtung Arbeitsmarkt

Für Gründung und Entwicklung von Inklusionsbetrieben oder ambulanten Angeboten und von Projekten, die passgenau auf den Arbeitsmarkt vermitteln, stellt die Aktion Mensch hohe Förderzuschüsse bereit.

Aktion Mensch setzt sich bekanntlich für eine barrierefreie Gesellschaft ein, in der Vielfalt selbstverständlich ist. Neben den Lebensbereichen Wohnen und Freizeit ist die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung ein Schwerpunkt-Thema der Aktion Mensch. Dabei zielt ihr Engagement besonders auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse des Inklusionsbarometers Arbeit 2022 zeigen: „Die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung stabilisiert sich wieder, aber die Folgen der Pandemie halten an. Das belegt unter anderem die hohe Zahl an Langzeitarbeitslosen. Trotz des Fachkräftemangels missachtet der Arbeitsmarkt weiter die Potenziale von Menschen mit Behinderung.“<sup>1</sup>

## Kurz gefasst – die aktuellen Fördermöglichkeiten

Neben dem Erstellen von Publikationen und öffentlichkeitswirksamen Kampagnen wirkt die Aktion Mensch mit ihrer Förderung auf eine bessere Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung hin. Aktuell bietet Aktion Mensch drei Förderlinien für den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt: den Aufbau und die Strukturentwicklung von Inklusionsunternehmen, den Aufbau von ambulanten Diensten der Betrieblichen Inklusion sowie die Förderung von innovativen Projekten.

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen, die Arbeitsplätze mit Menschen besetzen, welche von ihrer Schwerbehinderung besonders betroffen sind (§ 215 SGB IX). Aktion Mensch fördert Inklusionsunternehmen bei Konzeptentwicklungsprojekten (Businessplan, betriebswirtschaftliches Gutachten) und beim Aufbau neuer Betriebe oder Geschäftsfelder über fünf Jahre mit Personalkostenzuschüssen der Betriebsleitung in Höhe von 300.000 Euro bei einer Förderquote von 90 Prozent. Voraussetzung ist, dass mindestens drei Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung neu eingestellt werden.

Bestehende Inklusionsbetriebe können weitere Zuschüsse erhalten, um zukunftsweisende Prozesse im Unternehmen zu etablieren und den Betrieb nachhaltig und resilient weiterzuentwickeln. Die Arbeitnehmer:innen sollen bei Planung und Umsetzung von Qualifizierungen, bei Gesundheitsförderung und anderen Maßnahmen aktiv beteiligt werden. Sach- und Investitionskosten sind ebenfalls

förderfähig. Der Zuschuss für ein Strukturentwicklungsprojekt kann für drei Jahre bis zu 150.000 Euro betragen. Alle beschriebenen Förderangebote stehen auch für Zuverdienstbetriebe zur Verfügung.

Dienste der Betrieblichen Inklusion sollen eine Ergänzung zu bestehenden Regelangeboten (zum Beispiel von Integrationsfachdiensten oder WfbM) darstellen. Sie veranlassen Beschäftigungsverhältnisse und Praktika, beraten bei Bewerbungen, coachen im Betrieb und begleiten auf dem Weg der Weiterbildung. Ziel der ambulanten und mobilen Dienste ist die passgenaue und nachhaltige Vermittlung von Arbeitsplätzen. Dazu bauen sie lokale Netzwerke auf und arbeiten mit Unternehmen, mit der Arbeitsagentur, mit Kammern und weiteren Organisationen zusammen. Den Aufbau eines neuen Dienstes fördert Aktion Mensch über fünf Jahre mit 300.000 Euro.

Die Herausforderungen auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind vielfältig. Seine Zugänglichkeit ist für Menschen mit Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung teils durch Unwissenheit oder mangelhafte Leistungen erschwert; Übergänge, zum Beispiel von der Schule zum Beruf, sind nicht ausreichend individualisiert oder finanziert. Für innovative Lösungsansätze bietet Aktion Mensch deshalb eine bis zu fünfjährige Projektförderung „Wege ins Arbeitsleben“ mit bis zu 300.000 Euro Zuschuss an.

Weitere Infos rund um das digitale Antragssystem, erforderliche Anlagen und den Weg eines Antrags sind auf der Homepage der Aktion Mensch zu finden<sup>2</sup>, ebenso auf der Inklusionsplattform.<sup>3</sup> Mitglieder des Deutschen Caritasverbandes (DCV) bekommen Informationen und Beratung von den Fördermittelberater:innen der Diözesan-Caritasverbände und des DCV.

**Richard Hoch**

*Referent beim DCV,*

*Kuratoriumsmitglied und Vorsitzender des*

*Vorbereitenden Ausschusses Arbeit der Aktion Mensch*

*E-Mail: richard.hoch@caritas.de*

## Anmerkungen

1. [www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten.html](http://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten.html)
2. [www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/lebensbereich-arbeit](http://www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/lebensbereich-arbeit)
3. [www.aktion-mensch.de/inklusion](http://www.aktion-mensch.de/inklusion)

## NACHGEFRAGT

### „Viele Arbeitgeber sind inzwischen inklusiv“



Die bayerischen Integrationsfachdienste (IFD) gehen im Bundesvergleich einen eigenen Weg, der sich bereits bei ihrer Gründung abgezeichnet hatte. Heute decken sie mit insgesamt elf Hauptstandorten das Land Bayern ab. Wie steht es dort um die Teilhabe an der Arbeitswelt? Wie begegnen die IFD den Herausforderungen der Zukunft? Im Gespräch mit

Regina Bäumler hat Johannes Magin darauf geantwortet, Vorsitzender der LAG ifd Bayern e. V. und ehemaliger Vorsitzender des CBP.

**In diesem Jahr feiern die IFD in Bayern ihr 25-Jähriges. Herr Magin, wie haben Sie die Entwicklung der IFD in Bayern erlebt?**

Erste Anfänge der Dienste, die wir heute als IFD kennen, gab es schon vor 25 Jahren. Damals hießen sie in Bayern „Arbeitsassistenz“. Als die Bundesregierung 1998 in der Vorbereitung auf die Einführung des SGB IX das „Modellvorhaben Integrationsfachdienste“ startete, war das der Anlass für eine Neustrukturierung. So schlossen sich sieben Träger aus allen bayerischen Regierungsbezirken zur Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) ifd zusammen, darunter zwei Träger aus dem Bereich der Caritas. Der Vorsitz der LAG ifd Bayern e. V. liegt seither bei der KJF Regensburg. Inzwischen hat die LAG 15 Mitglieder mit 320 Fachkräften, davon etwa zehn Prozent selbst schwerbehindert.

**Welche Herausforderungen stellen sich dem ersten Arbeitsmarkt heute? Und welche Bedeutung hat das Thema Inklusion dabei?**

In Zeiten des Arbeitskräftemangels ist es für Arbeitssuchende grundsätzlich leichter, eine geeignete Stelle zu finden. Das gilt auch für Menschen mit Beeinträchtigungen. Viele Arbeitgeber sind inzwischen inklusiv aufgestellt und machen positive Erfahrungen. Da ist sehr viel in Bewegung gekommen. Nach wie vor ist es aber für Menschen, die ganz besondere Arbeitsbedingungen brauchen, trotz umfangreicher Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben schwierig bis unmöglich, eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen oder zu behalten. Deshalb ist für die IFD die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den WfbM von großer Bedeutung.

**Welche Möglichkeiten bieten die Services der IFD, um sich den aktuellen Herausforderungen zu stellen?**

Der gesetzliche Auftrag der IFD ist sehr umfassend. Man kann sagen, dass alle beruflichen Situationen von Menschen mit Behinderung dazugehören, von den Schülern mit Behinderung in der beruflichen Orientierung bis zu Menschen in der letzten Phase des Berufslebens. Um diesen Auftrag auch in einer sich sehr schnell verändernden Arbeitswelt erfüllen zu können, befinden sich die IFD in einer permanenten Anpassung. Das betrifft zum Beispiel die Flexibilisierung in der Beratung, Stichwort „Blended Counseling“, oder neue Netzwerkpartner, Stichwort „digitale Assistenztechnologien“. Generell gilt es für die IFD, die aktuelle Arbeitsmarktsituation aktiv zu nutzen, um das Thema inklusiver Arbeitsmarkt zusammen mit allen engagierten Akteur:innen voranzubringen.

**Was bedeutet das für die Zukunft der IFD?**

Die Arbeitswelt wird immer internationaler und digitaler. Das ändert auch die Fragestellungen, mit denen die IFD zu tun haben: Welche neuen Probleme, aber auch welche neuen Lösungen gibt es für Menschen mit Behinderung in einer zunehmend von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz geprägten Arbeitswelt? IFD werden sich intensiv mit digitalen Assistenztechnologien befassen müssen, mit deren Hilfe heute bereits sehr viele Arten von Beeinträchtigungen eindrucksvoll kompensiert werden können.

Herr Magin, wir bedanken uns für das Gespräch.



# Themen der nahen Zukunft diskutiert

Die 45 Teilnehmenden der CBP-Jahresplanungskonferenz in Fulda sorgten dafür, dass der CBP für seine Arbeit die richtigen Schwerpunkte setzt.

Zur diesjährigen Jahresplanungskonferenz des CBP am 20./21. März in Fulda kamen etwa 45 Teilnehmende aus ganz Deutschland, darunter die Mitglieder des CBP-Vorstands sowie zahlreiche Gremiumsmitglieder, zusammen. An zwei Tagen diskutierten sie die wichtigsten Zukunftsthemen der Behindertenhilfe und Psychiatrie, identifizierten Handlungsbedarfe und trafen konkrete Verabredungen für die weitere Arbeit des Verbandes.

Begonnen wurde die Jahresplanungskonferenz mit einem geistlichen Impuls von Ferdi Schilles aus dem Fachausschuss Theologische Grundsatzfragen, der seinen Beitrag mit einer modernen Version von

Konstantin Weckers „Sage Nein!“ einleitete. Am ersten Tag stellte der CBP-Vorsitzenden Wolfgang Tyrychter die Aktivitäten und die Themen des Vorstands vor. Anschließend präsentierte Wilfried Gaul-Canjé die bisher geleistete Arbeit an den CBP-Empfehlungen, bevor die einzelnen Gremiumsvorsitzenden über die Tätigkeit in den jeweiligen Fachbeiräten und Fachausschüssen berichteten. Am Abend galt es bei einer „Nachtwächertour“ den Tagungsort Fulda zu erkunden.

Am zweiten Tag wurden in vier Arbeitsgruppen die Themen „Personal- und Fachkräftebedarf“, „Auswirkungen der Digitalisierung“, „Herausforderungen der Krisen“ sowie „Zukunft des Wohnens“

beleuchtet. Abschließend stellte Wolfgang Tyrychter fest, wie wichtig es für den Vorstand sei, sich ständig zu vergewissern, dass der CBP auf dem richtigen Weg sei und die richtigen Themen identifiziert habe.

Die in den zwei Tagen benannten Themen und Vorhaben wurden bei der Vorstandsklausur im April weiter diskutiert und konkrete Umsetzungsschritte abgeleitet. Das Protokoll und die Dokumentation der Jahresplanungskonferenz 2023 sind Ende April per Mail an die CBP-Mitglieder versandt worden. **ths**



Bild CBP/Thomas Schneider



Bild CBP/Ute Dohmann-Bannenberg

# Führen als Vertrauenssache – gar nicht so schwer

Das neue Format „Geistliche Tage für Führungskräfte“, erstmals vom 27. bis 29. März 2023 in Würzburg umgesetzt, hat ein positives Echo gefunden.

Der Soft Skill, der vermeintlich weiche Faktor „Vertrauen“ stand im Mittelpunkt der „Geistlichen Tage für Führungskräfte im CBP“, zu denen sich vom 27. bis zum 29. März 2023 rund 20 Teilnehmende im Kloster Himmelsporten in Würzburg einfanden. Angeleitet von Kapuzinerpater Ludger Schulte nahmen die Anwesenden die eigene Person und Rolle als Führungskraft und ebenso ihre jeweilige Organisation in den Blick. Passende Impulse und Anregungen für die Auseinandersetzung mit dem Thema Vertrauen lieferten biblische Erzählungen ebenso wie moderne Management-Modelle. Der geschützte Rahmen und die Expertise des Referenten an der Schnittstelle von Theologie, Spiritualität und Unternehmensführung ermöglichten es den Teilnehmenden, sich intensiv mit diesen Quellen zu beschäftigen, eigene Unsicherheiten zu reflektieren und die der anderen wahrzunehmen.

Vertrauen impliziert nach Niklas Luhmann eine „riskante Vorleistung“, die mit der Hoffnung auf Erfüllung verbunden ist. Mit diesem Zitat beschreibt der Soziologe treffend das Dilemma, in dem Führungskräfte immer wieder stecken. Ludger Schulte, der auch Rektor der Philosophisch-Theologischen Hochschule Münster ist, kommentierte im Rahmen der Geistlichen Tage: „Wer vertraut und wessen Vertrauen enttäuscht wird, macht einen ‚anständigen‘ Fehler. Wer nicht vertraut, macht einen sicheren Fehler.“ Eine besondere Bedeutung kommt Schulte zufolge dabei der richtigen inneren Haltung und dem dafür erforderlichen Halt zu. „Wer gerade steht, kann keine krummen Sachen machen“, betonte der Referent in diesem Zusammenhang.

Eine Teilnehmerin resümierte nach der Veranstaltung: „Es war eine gute Gelegenheit für Führungskräfte unseres Verbandes, das eigene Führungsverhalten im Hinblick auf die Komponente ‚Vertrauen‘ zu reflektieren. Vertrauen ist seiner Natur nach riskant, macht die vertrauende Person verletzlich. Zugleich galt es, die eigenen lebensgeschichtlichen und die gemeinsamen religiösen Bilder und Kraftquellen zu aktivieren, die Vertrauen als ‚riskante Vorleistung‘ möglich machen.“

Angesichts des positiven Feedbacks auch von den übrigen Anwesenden sollen die Geistlichen Tage für Führungskräfte im CBP fortgesetzt werden. Voraussichtlich 2025 besteht für Interessierte erneut die Möglichkeit, an diesem neuen und innovativen Angebot teilzu-

nehmen, das Informationsvermittlung, Gelegenheit zur Selbstreflexion und Stärkung der Verbindung unter den Mitgliedseinrichtungen miteinander verknüpft.

**Matthias Warnking**

*Geschäftsführer Andreaswerk e. V.*

*E-Mail: [matthias.warnking@andreaswerk.de](mailto:matthias.warnking@andreaswerk.de)*

Bild Matthias Warnking



Das Kloster Himmelsporten bot für die „Geistlichen Tage für Führungskräfte“ einen geeigneten Rahmen.

# Aufgearbeitete Heimkinderzeit

Die Stiftung Anerkennung und Hilfe hat ihre Ziele erreicht und rund 24.000 Betroffenen die Anerkennung ihres Leids und finanzielle Hilfe vermittelt. Ihre Erkenntnisse mahnen für die Zukunft.

Die von Bund, Ländern und evangelischer und katholischer Kirche (sowie deren Wohlfahrtsverbänden Diakonie und Caritas) errichtete „Stiftung Anerkennung und Hilfe“, die am 1. Januar 2017 ihre Arbeit aufgenommen hatte, konnte ihre Ziele erreichen. Unter anderem wurden rund 245 Millionen Euro an etwa 24.000 betroffene ehemalige „Heimkinder“ ausbezahlt.

Aufgabe der Stiftung war es, Betroffene zu unterstützen, die zwischen 1949 und 1975 als Kinder oder Jugendliche in der Bundesrepublik Deutschland beziehungsweise zwischen 1949 und 1990 in der DDR in stationären Einrichtungen der Behindertenhilfe oder Psychiatrie Leid und Unrecht erfuhren und bis heute an den Folgen leiden. Dies sollte mit folgenden Zielsetzungen erreicht werden:

- ♦ damalige Verhältnisse und Geschehnisse öffentlich anzuerkennen,
- ♦ wissenschaftlich aufzuarbeiten und
- ♦ das den Betroffenen widerfahrene Leid und Unrecht durch Gespräche individuell anzuerkennen. Als Bestandteil der individuellen Anerkennung erhielten Betroffene finanzielle Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen. Diese sollten einen Beitrag zur Verbesserung ihrer aktuellen Lebenssituation leisten.

In der abschließenden Sitzung der Errichter der Stiftung am 28. März 2023 konnte gemeinsam festgestellt werden, dass die Stiftung nach über sechs Jahren Laufzeit ihre Zwecke und Ziele weitgehend erreicht hat. Entsprechend der vertraglichen Grundlagen der Stiftung wurde deshalb ihre Beendigung beschlossen. Staatssekretär Rolf Schmachtenberg vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales hielt fest, die Entwicklung und Umsetzung der Stiftung sei eine „kleine Erfolgsgeschichte“.

## Selbsthilfeverbände begleiteten den Prozess

Die Stiftungsgründung ging auf einen Beschluss des Deutschen Bundestages zurück. Auch das große Engagement der beiden konfessionellen Bundesfachverbände „Bundesverband evangelische Behindertenhilfe“ (BeB) und „Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie“ (CBP) hatte zur Einrichtung der Stiftung beigetragen. Es ging bei der Gründung auch um eine Gleichbehandlung gegenüber dem Heimkinderfonds, der für Betroffene aus Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Erziehungshilfe eingerichtet worden war.

Folgerichtig waren beide Fachverbände auch im Lenkungsausschuss, dem zentralen Steuerungsorgan der Stiftung, vertreten, dem

ansonsten die Vertreter:innen der Errichter (Bund, Länder, Kirchen/ kirchliche Wohlfahrtsverbände) angehörten. Dadurch war es während der gesamten Stiftungslaufzeit von 2017 bis zum Frühjahr 2023 möglich, die besonderen Erfahrungen aus diesen Arbeitsfeldern in die Diskussionen und Beschlussfassungen einzubringen und dabei immer wieder den Blick auf die Situation der Betroffenen vor Ort zu richten und die Rückkoppelung mit der Praxis (den Einrichtungen der Behindertenhilfe und Psychiatrie) herzustellen.

Die unterschiedlichen Aktivitäten der Stiftung und ihrer Errichter haben maßgeblich dazu beigetragen, dass die gesellschaftliche Aufmerksamkeit für die Thematik geweckt und verstärkt werden konnte. Wesentliche Faktoren für diesen Erfolg waren die öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen der Stiftung und der beteiligten Institutionen, vor allem aber die unabhängige wissenschaftliche Aufarbeitung der damaligen Geschehnisse. Zu betonen ist hierbei, dass zahlreiche Einrichtungen aus Caritas und Diakonie durch die gute Vernetzung mit ihren Spitzen- und Fachverbänden für dieses mehrjährige Forschungsvorhaben gewonnen werden konnten. Entscheidend für den Erfolg war auch die Einbindung der Selbsthilfeverbände und Interessenvertretungen, die in einem unabhängigen Fachbeirat den gesamten Prozess der Stiftung kritisch begleitet haben.

## Eines von zehn Kindern war von Unrecht betroffen und hat sich bei der Stiftung gemeldet

Schätzungsweise bis zu 256.000 Kinder und Jugendliche waren in der Zeit von 1949 bis 1975 in den alten Bundesländern und von 1949 bis 1990 in der DDR stationär in Einrichtungen der Behindertenhilfe oder der Psychiatrie untergebracht. Durch die Arbeit der Stiftung konnte nun belegt und öffentlich gemacht werden, wie es den Kindern und Jugendlichen in diesen Einrichtungen ergangen ist und mit welchen Folgen schätzungsweise jeder Zehnte von ihnen zeit ihres Lebens zu kämpfen hat.

Von 2017 bis zum Frühjahr 2023 hat die Stiftung rund 245 Mil-

**Alle Hintergrundinformationen einschließlich eines umfassenden Abschlussberichts der Stiftung Anerkennung und Hilfe gibt es unter: [www.stiftung-erkennung-und-hilfe.de](http://www.stiftung-erkennung-und-hilfe.de)**

lionen Euro an 23.837 Betroffene ausgezahlt, weil sie körperliche, psychische oder sexualisierte Gewalt, ungerechtfertigte medizinische und therapeutische Maßnahmen und anderes Leid und Unrecht über sich ergehen lassen mussten und heute noch an Folgewirkungen leiden. Durch das Engagement aller Beteiligten – insbesondere auch der Mitarbeitenden in den sogenannten Anlauf- und Beratungsstellen, die die Basisarbeit geleistet, die Gespräche mit Betroffenen geführt und die Antragstellung vorbereitet haben – ist es der Stiftung gelungen, allen Personen, die sich innerhalb der Frist angemeldet und die Voraussetzungen für Stiftungsleistungen erfüllt hatten, finanzielle Anerkennungs- und Unterstützungsleistungen zukommen zu lassen.

Der Stiftung ist es geglückt, gesellschaftliche Aufmerksamkeit für Unrecht und Leid der Heimkinderzeit in der Behindertenhilfe und Psychiatrie zu wecken und zu vertiefen. Das von den Betroffenen erlittene Leid und Unrecht wurde öffentlich, individuell und wissenschaftlich aufgearbeitet und anerkannt.

Darüber hinaus wurden Impulse für das Wachhalten der Erinnerung an das Geschehene gegeben. Vor allem die Ergebnisse der wis-

senschaftlichen Aufarbeitung, aber auch die von Betroffenen im Fachbeirat der Stiftung mitentwickelte Initiative, Gedenktafeln an Einrichtungen anzubringen, bereichern die vielerorts stattfindende Aufarbeitung und führen zu weiteren Initiativen. Denn trotz grundlegend veränderter Rahmenbedingungen gilt es heute wie in Zukunft, das Wissen über geschehenes Unrecht präsent zu halten und wachsam zu bleiben, damit Fehlverhalten und Missstände erst gar nicht entstehen. Es gilt, aus der Würdigung der Opfer heraus für die Zukunft zu lernen. Alle Beteiligten – Politik, Einrichtungsträger, Aufsicht, Leistungsträger, Einrichtungen vor Ort sowie Berufsverbände und (Aus-)Bildungsstätten – sind daher aufgefordert, sich mit den Erkenntnissen der Stiftung auseinanderzusetzen und Schlüsse für ihre Arbeit daraus zu ziehen.

**Rolf Drescher**

*vormals Geschäftsführer des BeB*

**Dr. Thorsten Hinz**

*Vorstand der Nieder-Ramstädter Diakonie;*

*früher Geschäftsführer des CBP*

## Wechsel an der Spitze der Stiftung Attl



**Franz Hartl übergab den Staffelstab an seine Nachfolgerin Manuela Keml.**

Im Rahmen einer großen Abschiedsfeier am 25. März 2023 übergab Franz Hartl, kaufmännischer Vorstand der Stiftung Attl, mit einem symbolischen Staffelstab sein Amt an seine Nachfolgerin Manuela Keml. Daneben gab es eine hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion, bei der es um die Zukunft der Stiftung Attl ging.

Franz Hartl ließ die Jahre seit seinem Amtsantritt 2012 Revue passieren. Auf einem „Weiter so“ konnte sich der scheidende Vorstand während seiner ganzen Amtszeit nie ausruhen. Nach anfänglichen Umstrukturierungen erschütterte der Brand

am Attler Hof die gesamte Einrichtung. Digitalisierung, die Einführung des Bundesteilhabegesetzes ab 2018 sowie die Coronapandemie stellten das Team immer wieder vor neue, große Herausforderungen.

Manuela Keml kennt die Stiftung Attl bereits seit 2018 als Leiterin Finanzen und Controlling. Sie setzte sich in einem umfassenden Auswahlverfahren durch.

## Stiftung Liebenau: Peers fördern Suchtprävention

In Kooperation mit dem vom Bundesgesundheitsministerium geförderten Projekt „einfach.gut.beraten – aktionberatung – die peers“ entwickelt die Stiftung Liebenau ein Präventionsangebot der Suchthilfe. Für dieses Pilotprojekt wurde eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) der Stiftung Liebenau als einer von vier bundesweiten Modellstandorten ausgewählt. Im Peer-Projekt wird ein Schulungskonzept zum Themenkreis Sucht und Umgang mit Suchtmitteln für WfbM-Beschäftigte erstellt.

Menschen mit sogenannter geistiger Beeinträchtigung sollen geschult werden, damit sie eigenständig Informationen zum Themenkomplex „Sucht und Suchthilfe“ weitergeben können. Hierdurch soll das Schnittstellenmanagement zwischen Sucht- und Behindertenhilfe für Menschen mit Einschränkungen und Abhängigkeitserkrankungen erleichtert, sollen Schwellenängste abgebaut werden.

Die Beratung ist ein Angebot der Fachstelle „Behinderung und Sucht“ der Stiftung Liebenau, die im Landkreis Ravensburg und im Bodenseekreis vertreten ist und von Aktion Mensch gefördert wird. Prävention, Beratung, Information und der Aufbau eines Suchthilfenetzwerks für Menschen mit Behinderung sind die Ziele der neuen Fachstelle. Sie unterstützt sowohl Betroffene als auch Betreuende.

## Medientipps

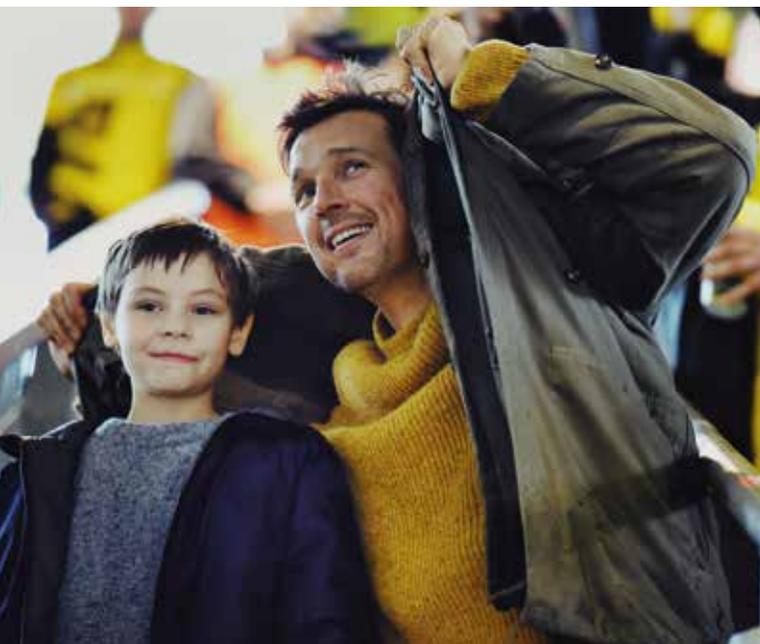
### „Wochenendrebellen“ ab 28. September im Kino: gesellschaftliche Teilhabe auch mit Autismus

Mirco (Florian David Fitz) ist beruflich bedingt nur an den Wochenenden zuhause, während seine Frau Fatime (Aylin Tezel) das fordernde Familienleben organisiert. Ihr zehnjähriger Sohn Jason (Cecilio Andresen) ist Autist, und sein Alltag besteht aus täglichen Routinen und festen Regeln.

Als der Familie Jasons Wechsel auf eine Förderschule nahegelegt wird, ist auch Mirco als Vater gefordert. Er schließt einen Pakt mit seinem Sohn: Jason verspricht, sich alle Mühe zu geben, sich in der Schule nicht mehr provozieren zu lassen – wenn Mirco ihm hilft, einen Lieblingsfußballverein zu finden. Allerdings will Jason sich erst für einen Verein entscheiden, wenn er alle 56 Mannschaften der ersten, zweiten und dritten Liga live in ihren jeweiligen Stadien gesehen hat. Dabei hat er sehr individuelle Kriterien – von Maskottchen, Nachhaltigkeit über Rituale der Spieler bis hin zu den Farben der Fußballschuhe. Auf ihren außergewöhnlichen Reisen durch Deutschland lassen Vater und Sohn die heimische Routine hinter sich und finden alles, was sie nie gesucht, aber definitiv gebraucht haben.

Die feinsinnige Komödie basiert auf der wahren Geschichte von Mirco und Jason von Juterczenka, die sie in ihrem Buch „Wir Wochenendrebellen“ veröffentlicht haben. Ihr Blog [www.wochenendrebell.de](http://www.wochenendrebell.de) wurde mit dem Grimme Online Award ausgezeichnet.

Bild Leonine Studios/Jürgen Olczyk



Vater-Sohn-Reise durch die Stadien: Florian David Fitz (re.) und Cecilio Andresen als Mirco und Jason sind die „Wochenendrebellen“.



### „Lebenszeichen“ mit Bewegungsliedern

In der Reihe „Lebenszeichen“ ist voriges Jahr eine neue Ausgabe mit dem Titel „Einfach singen – einfach bewegen – einfach glauben“ erschienen. Sie enthält Bewegungslieder für Menschen mit und ohne Behinderung in Leichter Sprache, mit einfacher Melodieführung und einfachen Bewegungen. Themen wie „Herzlich willkommen“, „Auf Wiedersehen“, „Ich-bin-da“, „Ruhe“, „Frieden“, „Segen“, „Vertrauen“ ermöglichen einen vielfältigen Einsatz.

Das Buch mit CD ist im Verlag des Bischöflichen Ordinariats Limburg erschienen und kostet 12,50 Euro. Erhältlich ist es im Buchhandel sowie beim Referat Seelsorge für Menschen mit Behinderung (Tel. 0 64 31/2 95-5 81, E-Mail: [s.jost@bistumlimburg.de](mailto:s.jost@bistumlimburg.de)).

### Freundschaft und Liebe: neue Themenmappe in der Reihe Lebenszeichen

Unter dem Titel „Freundschaft, Liebe und mehr – Gedanken, Gefühle, Fragen, Vorschläge“ gibt es eine neue Themenmappe der „Lebenszeichen“ zu den großen Beziehungsthemen, die alle Menschen teilen.

Die vergangenen Jahre sind in unserer Gesellschaft und den Kirchen geprägt von Missbrauchsfällen, Täter:innen und Opfern. Es stellt sich die wichtige Frage nach Prävention.

Manchmal tritt dabei das Recht eines jeden Menschen auf Beziehung, Liebe und Partnerschaft in den Hintergrund. Zudem haben sich in der Zeit der Coronapandemie soziale Beziehungen stark verändert. Vor allem bei Menschen mit Behinderung sind die ohnehin schon weniger ausgeprägten sozialen Netzwerke noch kleiner geworden. Ihre Chance, Freundschaft, Liebe und Partnerschaft zu leben, ist massiv eingeschränkt worden.

Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen, rechtlichen Betreuer:innen und die Mitarbeitenden der Behindertenhilfe wünschen sich eine Verbesserung dieser Situation. Die UN-Behindertenrechtskonvention stellt das Recht auf Leiblichkeit, Beziehung und Lebensgemeinschaft klar heraus.

Gute Beispiele gelingender Beziehung werden gesucht, Impulse für das Leben von Beziehung sind gefragt. Für die inhaltliche Arbeit wünschen sich viele Mitarbeitende und Angehörige mehr Unterstützung. Das alles bietet diese Arbeitshilfe. In der Themenmappe geht es um Beziehungen zwischen Menschen mit allem Drum und Dran – und das mit allen Sinnen.

Die Themenmappe enthält:

- Doppel-CD „Lebenslieder“ mit passenden Liedern in Leichter Sprache und leichter Melodieführung;
- Begleitbuch „Lebenszeichen: Freundschaft, Liebe und mehr – Gedanken, Gefühle, Fragen, Vorschläge“ mit Interviews von Paaren mit und ohne Behinderung und vielen Inhalten aus der Praxis für die Praxis;
- 15 Lebenszeichen zur religionspädagogischen oder liturgischen Weiterführung des jeweiligen Themas mit Bibeltexten, Gebeten, Impulstexten und Liedern in Leichter Sprache.

Die komplette Themenmappe kostet 15 Euro, die Doppel-CD allein 10 Euro. Bestellung unter: [www.lebenszeichen.bistumlimburg.de](http://www.lebenszeichen.bistumlimburg.de)

## CBP-KALENDER

### CBP-Fachforum Technische Leitungen

20.–22. September 2023, Frankfurt/Main

» Leitungs- und Fachkräfte

### CBP-Mitgliederversammlung/Parlamentarischer Empfang

27./28. September 2023, Berlin

» Führungskräfte

### 5. BTHG-Fachtag 2023: Wirkung und Wirksamkeit

17. Oktober 2023 (digital)

» Leitungs- und Fachkräfte

### CBP-Vernetzungstreffen Kinder und Jugendliche

24./25. Oktober 2023, Fulda

» Leitungs- und Fachkräfte

### 6. BTHG-Fachtag 2023: Folgen der Trennung der Leistungen und sonstige Kosten

21. November 2023 (digital)

» Leitungs- und Fachkräfte



Bild: Offizielles Filmplakat

## Sportfilm „All inclusive“ ist erfolgreich im Kino

Im Film „All Inclusive“ geht es um die Geschichte von „vier Athlet:innen, die Reise ihres Lebens, ein Ziel: die Special Olympics World Games in Berlin“. Der „Dokumentarfilm für die ganze Familie“, wie es in der Eigenwerbung heißt, ist auf Platz 20 in die deutschen Kinocharts eingestiegen. Fast 3000 Zuschauer sahen bislang den Film, der vier Sportler:innen auf ihrem Weg zu den Special Olympics World Games im Sommer 2023 begleitet. Dabei scheint „special“ zu sein für sie nicht die eigentliche Herausforderung, denn sie müssen auch mit den Schwierigkeiten des Erwachsenwerdens fertig werden, wahre Freunde finden und sich klar machen, was sie vom Leben wollen. Die Geschichten von Timo, Toivo, Uyangaa und Mary Stella zeigen, wie inklusiver Sport das Leben von Menschen mit Beeinträchtigungen und ihre Umgebung positiv verändern kann.

Den Trailer zum Film können Sie hier anschauen: <https://youtu.be/5KMOleNUMrA>

Und hier finden Sie eine Doku über die Geschichte der „Special Olympics“: [www.kaltura.com/tiny/0lcl1](http://www.kaltura.com/tiny/0lcl1)

## NACHGEDACHT



**Janina Bessenich**  
Geschäftsführerin und  
Justiziarin des CBP  
E-Mail: janina.  
bessenich@caritas.de

### Die Zukunft der Teilhabe in Werkstätten? Ein verengter Blick hilft hier nicht

dung und ihre Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Rehabilitationseinrichtungen zu verwirklichen. Die Teilhabe sollte unabhängig vom Ort, aber orientiert am individuellen Hilfebedarf erfolgen.

Am 24. Mai 2023 fand in Berlin eine Demonstration der Werkstattbeschäftigten vor dem Bundestag statt; sie forderten bessere Bezahlung.<sup>1</sup> Am 12. Mai hat bereits der Bundesrat dem Gesetz zum inklusiven Arbeitsmarkt zugestimmt, durch das mehr Menschen mit Behinderung die Chance auf eine Beschäftigung erhalten. Gleichzeitig wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer Steuerungsgruppe die Thematik der Entgelte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf der Grundlage des nunmehr vorliegenden Berichts umfassend beraten. Mit ihrer Arbeit erfüllt die Steuerungsgruppe einen Auftrag aus dem Gesetz zur Anpassung der Berufsausbildungsbeihilfe und des Ausbildungsgeldes, durch das der Grundbetrag in Werkstätten erhöht worden ist. Nach heftiger Kritik gegen die massive Anhebung hat der Bundestag die Erhöhung über vier Stufen und einen Entschließungsantrag verabschiedet, der vorsieht, dass „unter Beteiligung der Werkstattträte, der BAG WfbM, der Wissenschaft und weiterer maßgeblicher Akteure zu prüfen [ist], wie ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem entwickelt werden kann“<sup>2</sup>.

Bereits 2015 hatte der UN-Fachausschuss in den Abschließenden Bemerkungen<sup>3</sup> eine deutliche Forderung erhoben: „Der Ausschuss empfiehlt ... die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen

Arbeitsmarkt.“ Aus dieser Perspektive wird der Gesetzgeber im Jahr 2024 über die Zukunft der Werkstätten und der Teilhabe am Arbeitsleben erneut entscheiden.

Der individuelle Rechtsanspruch auf die Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt als Rehabilitationseinrichtung gilt weltweit als einzigartig. Dementsprechend wird es darum gehen müssen, künftig die Teilhabe von WfbM-Beschäftigten in der menschenrechtlichen Perspektive zu sehen und gleichzeitig die Rehabilitation zu sichern.

Die Beurteilung von Werkstätten ausschließlich nach der Höhe der Entgelte (entsprechend Art. 27 Behindertenrechtskonvention – BRK) verkürzt den Blick auf die Aufgabe einer WfbM. Diese ist im Sinne des Art. 26 BRK als Rehabilitationseinrichtung wichtiger Bestandteil der beruflichen Teilhabe. Es ist die Aufgabe des Gesetzgebers – nicht der Werkstatt-Träger –, weitere finanzielle Anreize für öffentliche und private Arbeitgeber anzubieten, damit diese mehr inklusiv ausgerichtete Arbeitsplätze bereitstellen und die Unterstützung für Menschen mit Behinderung sichern. Die Aufgabe der Leistungsträger ist es, differenzierte Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben dauerhaft zu finanzieren wie beispielsweise das Budget für Arbeit und Inklusionsbetriebe. Es wird eine große Herausforderung, in der politischen Debatte den Gesamtblick auf die Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen, statt dem leider weit verbreiteten eindimensional-linearen Denken zu verfallen. Zumal es immer weniger Politiker:innen gibt, die sich für eine Zukunft, geschweige denn eine Weiterentwicklung der Werkstätten als Orte der beruflichen Teilhabe einsetzen.

Janina Bessenich

#### Anmerkungen

1. [www.werkstatttraete-deutschland.de/neuigkeiten/2023-02/aktionstag](http://www.werkstatttraete-deutschland.de/neuigkeiten/2023-02/aktionstag)
2. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/107/1910715.pdf>
3. Download per Kurzlink: <https://t.ly/I6u6>

## IMPRESSUM

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

Redaktion: Janina Bessenich (jb, verantwortlich), Dr. Thomas Schneider (ths), Ute Dohmann-Bannenberg (udb), Annett Löwe (al), Tatjana Sorge (so), Klemens Bögner (neue caritas)

Reinhardtstraße 13, 10117 Berlin, E-Mail: [cbp@caritas.de](mailto:cbp@caritas.de), Tel. 0 30/28 44 47-8 22, Fax: 0 30/28 44 47-8 28

Vertrieb: Bettina Weber, Lambertus-Verlag GmbH; Tel. 07 61/3 68 25-0, Fax: 3 68 25-33, E-Mail: [neue-caritas@lambertus.de](mailto:neue-caritas@lambertus.de)

Titelfoto: Stiftung Attl

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung.  
Herausgegeben vom CBP e. V. in Freiburg

