

SCHWERPUNKT

## PERSONENZENTRIERUNG IN DER TRANSFORMATION

### **Sozialpolitik und Rehabilitation**

Teilhabeempfehlungen auch für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen

Pflege in besonderen Wohnformen

### **Aus Forschung und Praxis**

Die Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Krankenhaus durch vertraute Bezugspersonen

Digitale Unterstützung gehörloser Menschen im Job

### **Rechtsprechung**

Pflicht zur Prävention gem. § 167 Abs. 1 SGB IX schon während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG

### **Praxis der Rehabilitation**

Teilhabe am Arbeitsleben für wesentlich behinderte Menschen im Rahmen der Eingliederungshilfe

### **Internationales**

EU Disability Card – Mehr Mobilität für Menschen mit Behinderungen in Europa

# Die Teilhabe aktiv fördern



NEU

Feldes / Kohte / Stevens-Bartol

## SGB IX – Sozialgesetzbuch Neuntes Buch

Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – Kommentar für die Praxis  
5., erweiterte und neu bearbeitete Auflage  
2023. 2.091 Seiten, gebunden  
€ 189,-

ISBN 978-3-7663-7202-4

[bund-shop.de/7202](https://bund-shop.de/7202)

Gründlich und gut verständlich erläutert der Kommentar in 5. Auflage das Recht der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Das Bundesteilhabegesetz führte mit einer kompletten Gesetzesneufassung die Dreiteilung des SGB IX ein, mit neuen, für alle Rehabilitationsträger geltenden allgemeinen Vorschriften im Teil 1 und den Neuregelungen eines erweiterten Schwerbehindertenrechts in Teil 3.

Der Kommentar legt wie gewohnt ein Schwergewicht auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen. So sind u.a. die neuen Regeln der Online-Wahlversammlung aufgenommen und erläutert worden, ebenso auch die Gerichtspraxis zu den Rechten der Schwerbehindertenvertretungen. Die Kommentierung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX) wurde aktualisiert; die Änderungen durch das Teilhabestärkungsgesetz und die Gerichtspraxis zu dem bisher weniger beachteten Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX sind vollständig eingearbeitet.



NEU

Feldes u.a.

## Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z

Das Lexikon für die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung  
8., vollständig überarbeitete Auflage  
2023. 715 Seiten, gebunden mit Online-Zugriff auf alle Stichwörter und Arbeitshilfen  
€ 64,-  
ISBN 978-3-7663-7205-5  
[bund-shop.de/7205](https://bund-shop.de/7205)



NEU

Adam / Budde / Jansen / Klabunde

## Musterschreiben für die Schwerbehindertenvertretung

Einführungen - Beispieltex-te - Praxistipps  
2023. 189 Seiten, gebunden  
inklusive Online-Zugriff auf alle  
Musterschreiben  
€ 42,-  
ISBN 978-3-7663-7306-9  
[bund-shop.de/7306](https://bund-shop.de/7306)



NEU

Conrad-Giese / Hlava / Ramm

## Behindertenrecht in der Arbeitswelt 2023/2024

Gesetzessammlung mit Einleitungen und Übersichten  
6., überarbeitete Auflage  
2023. 582 Seiten, kartoniert  
€ 42,-  
ISBN 978-3-7663-7305-2  
[bund-shop.de/7305](https://bund-shop.de/7305)



NEU

Feldes u.a.

## Schwerbehindertenrecht

Basiskommentar zum SGB IX (Teil 3) mit Wahlordnung  
17., aktualisierte Auflage  
2024. Ca. 600 Seiten, kartoniert,  
inklusive barrierefreiem PDF  
ca. € 54,- | ISBN 978-3-7663-7390-8  
Erscheint April 2024  
[bund-shop.de/7390](https://bund-shop.de/7390)

# PERSONENZENTRIERUNG IN DER TRANSFORMATION

Liebe Leserinnen und Leser,

das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben ist noch nicht eingelöst. Die mit dem Bundesteilhabegesetz angestoßene weitreichende Reform hin zur Personenzentrierung braucht noch mehr Dynamik und Bewusstseinswandel. Zugleich trifft diese Reform auf die ebenso tiefgreifende Transformation der Arbeitswelt. Und nur wenn beide Bereiche – Sozialrecht und Arbeitsrecht – im Sinne der personenzentrierten Erfüllung von Teilhabebedarfen ineinander greifen, wird Inklusion gelingen. Die soziale Marktwirtschaft wird durch die komplementäre Wechselwirkung von Arbeits- und Sozialrecht gestaltet. Diese Komplementarität ist ein wesentliches Scharnier nicht nur bei wirtschaftlichen Krisen, sondern auch bei individuellen Exklusionsrisiken (z.B. durch Teilhabeleistungen). Ob die Arbeitswelt auch für bislang überwiegend ausgeschlossene Menschen aufnahmebereit ist, hängt von einem weitreichenden Bewusstseinswandel und von der intradisziplinären Offenheit zwischen Arbeits- und Sozialrecht ab. Arbeitsrecht muss offen sein für das personenzentrierte Teilhaberecht.

Zwei aktuelle sozialpolitische Dokumente geben wichtige Denkanstöße für ein differenziertes Verständnis für höchst unterschiedliche Lebenswirklichkeiten von Menschen mit Behinderungen, vor allem hinsichtlich der Vielfalt an Behinderungen. Auszugsweise abgedruckt ist der Abschnitt „Arbeit“ aus den „Teilhabeempfehlungen für eine inklusivere Gesellschaft“ des *Bundesbehindertenbeauftragten*. Darin werden Vorschläge für mehr berufliche Teilhabe von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen formuliert. Inklusion durch Arbeit im Kultur- und Kunstsektor wird besonders beleuchtet. Das „Po-

sitionspapier zur Personenzentrierung und zum Abbau von exkludierenden rechtlichen Rahmenbedingungen“ des *Bundesverbandes für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.* thematisiert den Lebensbereich Wohnen aus Sicht der Menschen, die mit komplexen Beeinträchtigungen hohen Pflegebedarf haben. Fehlsteuerungen in Sonderwelten lassen sich nur bei ganzheitlicher Betrachtung vermeiden. Das Positionspapier macht deutlich, wie die Regelung des § 43a SGB XI die notwendigen Leistungen bei einem Leben in besonderen Wohnformen verkürzt. Ein Beitrag von *Dieter Schartmann* rundet die kritische Betrachtung des geltenden Teilhaberechts ab. Kritisiert wird die Engführung des § 111 SGB IX auf „Leistungen zur Beschäftigung“ und die damit begrenzten Gestaltungsmöglichkeiten für die Eingliederungshilfeträger, Menschen mit wesentlichen Behinderungen mit personenzentrierten Leistungen bei der Arbeitsaufnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Mit den weiteren Beiträgen lassen sich positive Entwicklungen nachvollziehen. Gehörlose Menschen kommunizieren mittels Gebärdensprache. Egal ob hörend oder gehörlos – im beruflichen Kontext kommt es auf Fachsprache und damit für gehörlose Menschen auf Fachgebärden an. Digital lassen sich berufliche Fachgebärdenlexika erstellen und digitale Lehrmaterialien entwickeln. *Britta Illmer, Peter Craxton, Christiane Harms, Kinga Ostrowski, Markus Halle, Manuela Malt* und *Hans-Günther Ritz* berichten über ein vom BMAS aus dem Ausgleichsfonds finanziertes Projekt. Eine einheitliche EU Disability Card soll Menschen mit Mobilitätseinschränkungen die Freizügigkeit innerhalb der EU erleichtern. *Annette Tabbara* skizziert den Stand eines entsprechenden Richtlinienvorschlages der EU-Kommission.

Für Menschen mit Assistenzbedarf kann sich die Versorgung im Krankenhaus infolge der Neuregelungen im Krankenversicherungsrecht, vgl. § 44b SGB V, verbessern. *Cathleen Rabe-Rosendahl* und *Dörte Busch* erläutern die Neuregelung zur Krankenhausassistenz aus arbeits- und sozialrechtlicher Sicht. Abgedruckt ist ein sehr lesenswertes Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Köln. Die 18. Kammer des ArbG Köln hat, unter Berufung auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs, entschieden, dass Arbeitgeber Pflichten zum Erhalt eines Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Menschen (vgl. § 167 Abs. 1 SGB IX) auch schon in der Probezeit treffen. Damit weicht das Gericht von der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung ab. In einer kurzen Anmerkung wird verdeutlicht, wie wichtig die Schutzpflichten vor allem auch in der Anfangsphase eines neu begründeten Beschäftigungsverhältnisses mit besonderen Anpassungsleistungen auf beiden Seiten sind.

Katja Nebe

## SOZIALPOLITIK UND REHABILITATION

- 05 **TEILHABEEMPFEHLUNGEN FÜR EINE INKLUSIVERE GESELLSCHAFT – AUCH FÜR MENSCHEN MIT INTELLEKTUELLEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN**  
Auszugsweiser Abdruck der Empfehlungen des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen
- 09 **PFLEGE IN BESONDEREN WOHNFORMEN**  
Positionspapier des bvkm zur Personenzentrierung und zum Abbau von exkludierenden rechtlichen Rahmenbedingungen

## RECHTSPRECHUNG

- 13 **PFLICHT ZUR PRÄVENTION GEM. § 167 ABS. 1 SGB IX AUCH SCHON WÄHREND DER WARTEZEIT DES § 1 ABS. 1 KSCHG**  
18. Kammer des Arbeitsgerichts Köln entscheidet entgegen bisheriger höchstrichterlicher Rechtsprechung
- 20 **ANMERKUNG ZU ARBEITSGERICHT KÖLN, URTEIL VOM 20.12.2023 – 18 CA 3954/23**  
Katja Nebe
- 21 **RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT**

## PRAXIS DER REHABILITATION

- 24 **DIE LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AM ARBEITSLEBEN FÜR WESENTLICH BEHINDERTE MENSCHEN IM RAHMEN DER EINGLIEDERUNGSHILFE NACH DEM SGB IX – EIN EINWURF AUS DER PRAXIS**  
Dieter Schartmann

## AUS FORSCHUNG UND PRAXIS

- 28 **DIE BEGLEITUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IM KRANKENHAUS DURCH VERTRAUTE BEZUGSPERSONEN GEMÄß § 44B SGB V**  
Dörte Busch | Cathleen Rabe-Rosendahl
- 34 **DIGITALE UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN KOMMUNIKATION GEHÖRLOSER MENSCHEN**  
Britta Illmer | Peter Craxton | Christiane Harms | Kinga Ostrowski | Markus Halle | Manuela Malt | Hans-Günther Ritz

## INTERNATIONALES

- 47 **EU DISABILITY CARD – MEHR MOBILITÄT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN EUROPA**  
Annette Tabbara

## INFOTHEK

- 50 **AKTUELLES AUS DER PRAXIS DER REHABILITATION**
- 54 **AUS DEM DISKUSSIONSFORUM REHABILITATIONS- UND TEILHABERECHT**
- 56 **VERANSTALTUNGEN/WEBINARE**
- 57 **NEUERSCHEINUNGEN UND LITERATUREMPFEHLUNGEN**

## VORSCHAU RP REHA 2/2024

### Soziales Entschädigungsrecht und Inkrafttreten des SGB XIV

Die RP Reha 2/2024 erscheint im Mai 2024.

**Abo-Service:**  
Universitätsverlag  
Halle-Wittenberg  
Peter Junkermann  
Tel.: 0345 69493111  
E-Mail: [bestellung@uvhw.de](mailto:bestellung@uvhw.de)

# TEILHABEEMPFEHLUNGEN FÜR EINE INKLUSIVERE GESELLSCHAFT – AUCH FÜR MENSCHEN MIT INTELLEKTUELLEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN

Auszugsweiser Abdruck der Empfehlungen des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen

► Menschen mit intellektuellen<sup>1</sup> Beeinträchtigungen sind trotz neuer Teilhabeinstrumente nach wie vor besonders von Ausgrenzung und Abwertung betroffen. Jürgen Dusel hat in einem einjährigen partizipativen Prozess gemeinsam mit Expert\*innen in eigener Sache die dringendsten Bedarfe in den Bereichen Arbeit, Bildung, Gesundheit, Digitalisierung und Gewaltschutz ermittelt, im Ergebnis dessen Teilhabeempfehlungen formuliert und diese am 31. Januar 2024 öffentlich der Politik übergeben. Vollständig, auch in Leichter Sprache, sind sie abrufbar über die Webseite des Behindertenbeauftragten.<sup>2</sup> Im Folgenden ist der Abschnitt „Arbeit“ (in schwerer Sprache) abgedruckt.

## ARBEIT

In diesem Kapitel der Teilhabeempfehlungen wird bewusst nicht näher auf die derzeit diskutierte Frage der Entgelte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) eingegangen. Es versteht sich von selbst, dass das Ziel mindestens ein existenzsicherndes Entgelt aus einer Hand sein muss, ohne ständige Schwankungen aufgrund von Anrechnungsvorschriften für leistungsbeachtete Grundsicherungsbezieher. An dieser Stelle soll zum Thema berufliche Bildung und Arbeit vielmehr der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren für eine gelingende Inklusion notwendig sind. Es wird beleuchtet, wie die berufliche Bildung von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zukünftig gestaltet werden sollte, welche innovativen Konzepte dazu beitragen können und wie es gelingen kann, Strukturen so zu verändern, dass neue Angebote geschaffen werden.

Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen ist erheblich geringer als diejenige von Menschen ohne Behinderungen. Die Förderung der beruflichen Teilhabe ist deshalb von

besonderer Bedeutung. Nur eine regelmäßige Beschäftigung mit einem angemessenen Einkommen ermöglicht ein weitgehend selbstbestimmtes Leben und soziale Kontakte, es fördert die persönliche Entwicklung und bedeutet gesellschaftliche Anerkennung.<sup>3</sup>

Die Lebenswirklichkeit von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen sieht jedoch häufig anders aus. Auch viele Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) führt ihr Weg in der Regel von der Förderschule in eine Werkstatt für behinderte Menschen, obwohl Artikel 27 hier eindeutig ist: Menschen mit Behinderungen sollen den Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen können, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen werden kann.

Seit der deutlichen Kritik der ersten Staatenprüfung an Deutschland durch den UN-Fachausschuss im Jahr 2015 ist der Bildungs- und Beschäftigungs-ort Werkstatt stärker in eine kritische Diskussion geraten. Dennoch gelingt es auch nach der Reform zur Verbesse-

rung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) 2016 und den Folgegesetzen nicht, die Beschäftigung in der Sonderwelt Werkstatt deutlich zu reduzieren und Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen entsprechend ihren Fähigkeiten und Neigungen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. So waren im Jahr 2021 insgesamt 276.204 Menschen mit Behinderungen in Werkstätten beschäftigt. Dies sind lediglich 0,3 Prozent weniger als im Vorjahr. Davon haben 72,3 Prozent eine intellektuelle Beeinträchtigung.<sup>4</sup>

Dabei sind die Chancen für Menschen mit Behinderungen, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, so gut wie noch nie. 2022 fehlten rechnerisch durchschnittlich 630.000 qualifizierte Fachkräfte zur Besetzung aller offenen Stellen; annähernd die Hälfte davon boten Potentiale für An- und Ungelernte.<sup>5</sup> Jetzt ist es entscheidend, zeitnah gesetzliche und gute finanzielle Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden können.



## Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen

Für eine gelingende Inklusion mit mehr beruflicher Teilhabe für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen braucht es neben den bestehenden Instrumenten weitere innovative Konzepte, die Strukturen und Sichtweisen verändern und auf diese Weise neue Angebote schaffen.

So wird aus vielen Erfahrungsberichten deutlich, dass sich die Ärztlichen Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit immer noch viel zu häufig am medizinischen Bild von Behinderung orientieren, d.h. an den Defiziten von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Die Begutachtung erfolgt eher selten kompetenzorientiert und die Bedarfsfeststellung sowie die Leistungsgewährung sind nach wie vor nicht hinreichend partizipativ und personenzentriert organisiert. Die Beratung in den Arbeitsagenturen wird häufig als wenig wertschätzend, nicht auf Augenhöhe und zudem als nicht wunsch- und kompetenzorientiert empfunden.

Ausgelagerte (betriebsintegrierte) Arbeitsplätze können zwar „Berührungspunkte“ bei Menschen mit und ohne Behinderungen abbauen und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Sie führen aber häufig dennoch nicht in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei den kooperierenden Unternehmen. Gründe hierfür scheinen sowohl die Möglichkeit einer unbefristeten Nutzung des Instruments als auch der niedrige Lohn und die Austauschbarkeit der beschäftigten Personen zu sein. Sie machen eine Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis für den Arbeitgeber unattraktiv.

Darüber hinaus liegen die Aufgaben der Werkstätten im Spannungsfeld von Rehabilitation, Inklusion und Wirtschaftlichkeit. Durch das Dreifachmandat besteht ein Zielkonflikt, der unter den jetzigen Rahmenbedingungen den Auftrag der Werkstätten, mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, nicht erreichbar erscheinen lässt.

Es zeigt sich zunehmend, dass die bisherigen Instrumente wie der betriebliche Berufsbildungsbereich (Persönliches Budget), das Budget für Ausbildung und das Budget für Arbeit sowie andere Leistungsanbieter als Alternativen zu Werkstätten nicht zu bedeutend mehr Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt führen. Da die Eingliederungshilfe bundeslandspezifisch unterschiedlich geregelt ist, birgt diese regionale Zuständigkeit beispielsweise das Problem, dass – trotz gleicher Rechtslage – die Bereitschaft, neue Träger als andere Leistungsanbieter anzuerkennen, nicht überall vorhanden zu sein scheint.<sup>6</sup> Die bestehenden Angebote scheinen nicht hinreichend individuell und flexibel zu sein, um einer größeren Anzahl von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen die Chance auf eine Beschäftigung außerhalb der Sonderwelt Werkstatt zu bieten.

Die im Gesetz benannten Alternativen zur Werkstatt sollen durch die vorgeschriebenen Ausgestaltungsvorschriften zwar Qualität sicherstellen, diese verhindern jedoch auch kreative und gelingende Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt. So sind Menschen mit einem Budget für Arbeit in ihrem Arbeitsverhältnis beispielsweise nicht ausreichend abgesichert, da keine Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung besteht. Da dadurch auch kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, hatte dies z.B. negative Auswirkungen durch Kündigungen während der Corona-Pandemie.

Hinzu kommt, dass das gegliederte Sozialsystem mit seinen vielen Schnittstellen und unterschiedlichen Trägern eine lebensverlaufsorientierte Bedarfsfeststellung erschwert. Unterschiedliche Zuständigkeiten der Kostenträger wirken sich übergangshemmend aus und es gibt wenig kontinuierliche Zusammenarbeit. Bisher wird die Unterstützung im Arbeitsleben nach Art und Zuständigkeit vom Status der Erwerbsfähigkeit bzw. -minderung abhängig gemacht. Dies erschwert den gewünschten gleitenden Übergang von der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt, weil

sich häufig kein Kostenträger zuständig fühlt.

All dies macht deutlich, dass es an Sichtbarkeit für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen in der Teilhabeberichterstattung vor allem im Bereich der Erwerbstätigkeit und der materiellen Lebenssituation fehlt.

## Was muss getan werden?

- Der im BTHG entwickelte personenzentrierte Ansatz, der Leistungen an den Menschen mit Behinderungen und nicht an den Ort der Leistungserbringung knüpft, sollte konsequent auf das Themenfeld Werkstatt und Teilhabe am Arbeitsleben übertragen werden. Bildlich gesprochen erhält der Mensch mit (wesentlichen) Behinderungen einen „Rucksack“, in dem sich Nachteilsausgleiche und Leistungsansprüche befinden, die unabhängig vom selbstbestimmt gewählten Ort des Arbeitens eingelöst und genutzt werden können.
- Alle Leistungen sind an den Begabungen und Unterstützungsbedarfen der Menschen mit Behinderungen auszurichten. Nur konsequente Personenzentrierung macht sensibel für die entsprechenden Bedarfe der Menschen.
- Berufsorientierungen und Praktika für Schüler\*innen in Förderschulen sind auf Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu fokussieren. Es braucht mehr Anbindung und Durchlässigkeit von Bildungsleistungen an das Gesamtsystem der Beruflichen Bildung und Qualifizierung in Deutschland. Der Berufsbildungsbereich muss für Menschen mit Behinderungen auf drei Jahre erweitert und Zertifizierungen von beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen durch Kammern ermöglicht werden.
- Nach Übergang in ein Budget für Arbeit oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung müssen berufsrelevante Kompetenzen erfasst und zertifiziert werden, damit eine Anschlussfähigkeit an Weiterbildungen gegeben ist. Das bedeutet zudem

Wertschätzung und somit Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie Motivation für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

- Die Begutachter\*innen des Ärztlichen Dienstes der Bundesagentur für Arbeit müssen hinsichtlich der Kompetenzermittlung geschult werden, da sie den beruflichen Werdegang und damit den Lebensweg der Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen maßgeblich mitbestimmen.
- Jobcoaches und Bildungsbegleiter müssen Menschen beim Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt intensiv begleiten, denn sie wirken auf zwei Seiten: bei den Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen und aufseiten der Unternehmen, die an dieser Stelle sensibilisiert werden müssen.
- Die Arbeitsbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt müssen sich den Menschen sowie deren Fähigkeiten und Bedarfen anpassen. Das erfordert sowohl eine unbürokratische Gewährung von angemessenen Vorkehrungen als auch eine Anpassung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) insofern, dass Anforderungen der Barrierefreiheit erfüllt sein müssen. Für bestehende Arbeitsstätten sind in der ArbStättV bestimmte Fristen zur Herstellung von Barrierefreiheit vorzugeben.
- Es braucht mehr Weiterbildungsangebote und Mobilitätstrainings innerhalb der Werkstätten, um die Kompetenzen der Beschäftigten zu stärken und damit auch den Wunsch nach einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stärker ins Blickfeld zu rücken. Hier ist die Werkstättenverordnung (WVO) entsprechend zu ergänzen. Auch im Sinne einer stärkeren Ausrichtung auf die Förderung inklusiver (betrieblicher) Beschäftigung bedarf die WVO dringend einer Überarbeitung, da Regelungen zu anderen Leistungsanbietern fehlen.
- Zur Verbesserung der Übergänge sollte die Möglichkeit der ausgelagerten Arbeitsplätze weiter ausgebaut werden. Allerdings muss die Entlohnung

für die Beschäftigten auf den Außenarbeitsplätzen an die Lohnstrukturen im Unternehmen angepasst werden. Entscheidend ist, dass ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stattfindet und in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei den kooperierenden Unternehmen mündet. Dies könnte durch eine Übernahmeverpflichtung für den Arbeitgeber nach einer bestimmten Zeit erreicht werden.

- Um die Eintritte in das Werkstattsystem zu reduzieren und gleichzeitig die Übergänge aus der Werkstatt zu fördern, braucht es einen klaren Willen bei den politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern sowie bei den Rehabilitationsträgern. Entsprechende Gestaltungs- und Ermessensspielräume beispielsweise bei der Anerkennung von anderen Leistungsanbietern oder der Gewährung von Persönlichen Budgets sind zu nutzen. Es muss verbindliche Kooperationen und Vereinbarungen zwischen dem Eingliederungshelfeträger, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung und dem Inklusionsamt geben, die auch umgesetzt werden. Ebenso muss auch die Zusammenarbeit zwischen Werkstätten, anderen Leistungsanbietern und Integrationsfachdiensten verbindlich im SGB IX, beispielsweise über Zielvereinbarungen, geregelt werden.
- Arbeitgeber brauchen gute Beratung und unbürokratische Unterstützung sowie rasche Entscheidungen bei der Beantragung von Budgets für Arbeit und Ausbildung mit nur einem Ansprechpartner, der auch abschließend entscheiden kann.
- Die Budgets für Arbeit müssen gut ausgestaltet sein. Dazu zählt auch die Mitnahme der Sonderregelungen in der Rentenversicherung und die Einführung der Beitragspflicht zur Arbeitslosenversicherung.
- Das Projekt „Bildungsfachkräfte an Hochschulen“ aus Kiel sollte bundesweit und flächendeckend etabliert werden. Auftrag der Bildungsfachkräfte an Hochschulen ist es, die Lebenswel-

ten, Bedarfe und spezifische Sichtweisen von Menschen mit Behinderungen aus Werkstätten an Studierende zu vermitteln und so zur Bewusstseinsbildung an entscheidender Stelle beizutragen. Ziel ist es, Vorbehalte bei angehenden Fach- und Führungskräften abzubauen, die dadurch als Multiplikator\*innen wirken, Sensibilisierung und Offenheit zu schaffen sowie Veränderungen in der Hochschule und deren Strukturen anzustoßen.

## Kunstarbeitsplätze

Bei Arbeitsplätzen im Kunst- und Kulturbereich wäre es ganz im Sinne der UN-BRK, wenn sich die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen dort insgesamt verbessern. Aufgrund der in diesem Bereich oftmals vorherrschenden prekären Arbeitsverhältnisse ist eine Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen jedoch besonders schwierig. Es zeigt sich, dass hier das Wunsch- und Wahlrecht häufig noch nicht umgesetzt wird. Seit vielen Jahren gibt es ein großes Engagement von Eltern und Organisationen, die sich für Lebens- und Arbeitsformen von Künstler\*innen mit intellektuellen Beeinträchtigungen einsetzen – in Einzelfällen auch durch die Etablierung von Arbeitsmodellen außerhalb von Werkstattbeschäftigung und Außenarbeitsplätzen.

Durch Arbeitsplätze im Kunst- und Kulturbereich werden nicht nur Menschen mit Behinderungen gefördert. Sie sorgen zugleich auch für mehr Sichtbarkeit von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen und ihren Fähigkeiten in der Öffentlichkeit. Dies kann und sollte Vorbildcharakter für andere Arbeitsbereiche haben.

Große Intransparenz gibt es in Bezug auf die Zulassung von anderen Leistungsanbietern (und Arbeitsmodellen), die von der konzeptionellen Ausgestaltung der Werkstätten abweichen. Dies lässt zu wenig Spielraum für innovative inklusive Ansätze. Hier braucht es Kreativität, da die Konzepte der Werkstätten nicht auf die Arbeitsbereiche von

Kunst und Kultur übertragbar sind. Entscheidend ist, dass die Instrumente der Teilhabe besser nach außen kommuniziert werden.

Für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist es schwer, einen künstlerischen Beruf zu ergreifen. So raten beispielsweise Arbeitsagenturen Menschen mit Behinderungen davon ab, sich in künstlerischen Berufen zu engagieren. Zudem ist es schwierig Assistenzleistungen durchzusetzen, da es seitens der Verwaltung in diesem Kontext wenig „Zutrauen“ in Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen gibt.

### Was muss getan werden?

- Arbeitsplätze in Kunst und Kultur müssen in die individuelle Teilhabeberatung aufgenommen werden. Dafür müssen entsprechende Kompetenzen z. B. bei den Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungen (EUTB) aufgebaut werden. Die Beratungsstellen müssen mit Blick auf den ersten Arbeitsmarkt beraten.
- Es bedarf einer niedrighschwelligeren und zielgerichteten Personenzentrierung und Partizipationsorientierung sowie der Sicherstellung von Arbeitsassistenz auch für Kultur- und Kunst-arbeitsplätze. Hierbei sind Qualifizierung und Finanzierung der Arbeitsassistenz durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Träger der Eingliederungshilfe sicherzustellen.
- Auch Künstler\*innen mit intellektuellen Beeinträchtigungen müssen die Chance haben, in Kunst und Kultur stärker sichtbar zu werden. Dafür müssen bei der Kulturförderung auch Inklusion und Teilhabebedarfe (z. B. längere Probenprozesse) mitgedacht und finanziert werden.
- Die Zuständigkeit unterschiedlicher Leistungsträger (BA/Eingliederungshilfe) erschwert Ausbildungen im Kunst- und Kulturbereich. Ausbildungen sollten Teilnehmenden aus dem Berufsbildungsbereich sowie Beschäftigten des Arbeitsbereiches gleichermaßen offenstehen. Die unterschiedlichen Förderbedingungen und

Zuständigkeiten der Leistungsträger sind jedoch mit den Anforderungen im Kunst- und Kulturbetrieb derzeit kaum kompatibel. Daher sind in diesem Bereich besondere Förderbedingungen notwendig.

- Es braucht mehr Zugänge zum künstlerischen Arbeitsmarkt in seiner Vielfalt, beispielsweise auch im historisch-politischen Bereich (Gedenkstätten, Museen etc.). Dies gilt zum einen für Infomaterial, Kataloge und Audio-Guides, die in Leichte Sprache übertragen werden müssen. Zum anderen braucht es inklusive Teams aus Gedenkstätten-/Museumspädagog\*innen und Guides mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Die Erfahrungen der Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten mit diesem Konzept zeigen, dass die inklusiven Führungen nicht nur – wie ursprünglich angedacht – von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen gebucht werden. Das Bildungsangebot wird inzwischen von allen Besuchsgruppen in Anspruch genommen, insbesondere von Besuchsgruppen in medizinischen, pflegerischen, sozialen und juristischen Berufen, aber auch anderen berufsspezifischen Gruppen.

<sup>1</sup> Die Empfehlungen schildern auch die laufende Diskussion zur Ablösung des Begriffes der sogenannten „geistigen Behinderung“.

<sup>2</sup> [www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/presse-und-aktuelles/publikationen-und-erklarungen/publikationen-und-erklarungen-node.html](http://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/presse-und-aktuelles/publikationen-und-erklarungen/publikationen-und-erklarungen-node.html)

<sup>3</sup> Vgl. Dritter Teilhabebericht S. 216 ff.; siehe <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a125-21-teilhabebericht.html>

<sup>4</sup> Vgl. BAGüS-Kennzahlenvergleich 2023: <https://www.bagues.de/de/veroeffentlichungen/kennzahlenvergleiche>

<sup>5</sup> IW-Köln: <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/helfer-als-potenzial-zur-fachkraeftesicherung>

<sup>6</sup> Vgl. Erhebung Zentel & Maaß, 2021



# PFLEGE IN BESONDEREN WOHNFORMEN

## Positionspapier des bvkm zur Personenzentrierung und zum Abbau von exkludierenden rechtlichen Rahmenbedingungen

► Im Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (bvkm) sind 280 regionale Selbsthilfeorganisationen zusammengeschlossen, in denen etwa 27.000 Mitgliedsfamilien organisiert sind. Der überwiegende Teil der vertretenen Menschen ist von einer frühkindlichen cerebralen Bewegungsstörung betroffen. Dabei handelt es sich sowohl um körperbehinderte Menschen, deren Leben sich kaum von dem nichtbehinderter Menschen unterscheidet, als auch um Menschen mit komplexer Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf, die ein Leben lang auf Hilfe, Pflege und Zuwendung angewiesen sind.

Nach Art. 19 der UN-Behindertenrechtskonvention haben Menschen mit Behinderung das Recht zu entscheiden, wo und wie sie leben möchten – ebenso wie Menschen ohne Behinderung. Sie haben ein Recht auf ein selbstbestimmtes Leben in der Gemeinschaft. Das gilt selbstverständlich auch für Menschen mit komplexer Behinderung und hohem Pflege- und Unterstützungsbedarf. Mit dem vorliegenden Positionspapier fordert der bvkm deshalb, die Personenzentrierung auch in der Pflege umzusetzen und exkludierende rechtliche Rahmenbedingungen abzubauen. Konkret geht es um die Aufhebung des Mehrkostenvorbehalts in § 104 Abs. 2 und 3 SGB IX sowie um die Reform von § 43a SGB XI und § 103 Abs. 1 Satz 2 SGB IX, die die Pflege von Bewohner:innen in den sogenannten besonderen Wohnformen der Eingliederungshilfe regeln.

### I. MENSCHEN MIT KOMPLEXER BEHINDERUNG

Die Gruppe der Menschen mit komplexer Behinderung ist sehr vielfältig. Häufig liegt eine Kombination motorischer und kognitiver Funktions-, Sinnes- und Kommunikationsbeeinträchtigungen vor. Allen gemeinsam ist ein hoher Unterstützungsbedarf in vielen Lebensbereichen. Damit einher geht in der Regel ein hoher Pflegebedarf. Die Teilhabemöglichkeiten von Menschen

mit komplexer Behinderung sind häufig sehr erschwert.

Geeignete Wohnangebote für Menschen mit komplexer Behinderung, in denen neben ihrem Pflegebedarf auch ihr Bedarf an Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft sowie am Arbeitsleben sichergestellt wird, stehen häufig nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung, weshalb der Auszug aus dem Elternhaus erschwert ist und die Betroffenen oft noch bis ins hohe Lebensalter bei ihren dann ebenfalls hochbetagten Eltern leben. Ein Teil der Betroffenen wohnt mangels adäquater Alternativen aufgrund seines hohen Pflegebedarfs bereits in jungen Lebensjahren in Altenpflegeheimen. Andere Betroffene wiederum leben zunächst in einer besonderen Wohnform der Eingliederungshilfe, müssen dann aber aufgrund zunehmenden Alters und steigendem Pflegebedarf die Wohnform verlassen und in ein Pflegeheim umziehen. Alle drei Varianten sind für die betroffenen Menschen mit Behinderung unzumutbar.

Auch für die betroffenen Eltern ist diese Situation eine Zumutung. Sie möchten ihre erwachsenen Kinder gut versorgt wissen, möchten, dass diese am Leben in der Gesellschaft teilhaben und dass sie in einem Umfeld leben, das eine ihrem Lebensalter entsprechende Lebensgestaltung ermöglicht. Ihr erwachsenes Kind mit Behinderung in einem Pflegeheim unterzubringen, ist daher für die Eltern keine Alternative.

### II. BESONDERE WOHNFORMEN DER EINGLIEDERUNGSHILFE

Besondere Wohnform ist seit dem 1. Januar 2020 der neue Begriff für Wohnformen, die bis zu diesem Tag vollstationäre Einrichtungen der Eingliederungshilfe waren und umgangssprachlich weiterhin Wohnheime genannt werden. Neben dem Lebensunterhalt wird in diesen Wohnformen der Teilhabe- und Pflegebedarf der Bewohner:innen sichergestellt. Grundlegende Änderungen in rechtlicher Hinsicht haben sich seit 2020 durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) für die Bewohner:innen ergeben. Statt einer einzigen Komplexeleistung, die bislang alle ihre Bedarfe abdeckte, erhalten sie nun existenzsichernde Leistungen und Leistungen der Eingliederungshilfe getrennt voneinander.

Nur in Bezug auf die Leistungen der Pflegeversicherung ist es bei den besonderen Wohnformen bei der alten Rechtslage geblieben: Die Beteiligung der Pflegekasse an den Kosten der Pflege beschränkt sich bei pflegebedürftigen Bewohner:innen der Pflegegrade 2 bis 5 nach wie vor auf einen monatlichen Betrag von lediglich 266 Euro.

*Rechtlich korrekt handelt es sich im Kontext der Pflegeversicherung bei den besonderen Wohnformen um „vollstationäre Einrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 4 Nr. 1 SGB XI“ bzw. um „Räumlichkeiten im Sinne des*

§ 71 Abs. 4 Nr. 3 SGB XI“ (vgl. § 43a SGB XI). Zur besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Positionspapier der Begriff der besonderen Wohnformen verwendet, der sich in der Behindertenhilfe für diese Wohnsettings seit dem Inkrafttreten des BTHG zum 1. Januar 2020 etabliert hat.

In den besonderen Wohnformen leben häufig Menschen mit Behinderung mit hohem Unterstützungsbedarf, für die das Leben in einer eigenen Wohnung oder in einer selbst organisierten Wohngemeinschaft oftmals aufgrund der damit verbundenen höheren Kosten nicht in Betracht kommt. Personen, die weniger Unterstützung oder Pflege benötigen, ziehen dagegen gerade in den letzten Jahren vermehrt in alternative Wohnsettings. Hierdurch verändert sich die Bewohnerstruktur in den besonderen Wohnformen und der Kostendruck auf den Pflegeanteil in diesen Wohnformen wird zunehmend verschärft.

Hintergrund für den Verbleib von Menschen mit Behinderung mit hohem Unterstützungsbedarf in den besonderen Wohnformen ist häufig der in § 104 Abs. 2 und 3 SGB IX geregelte Mehrkostenvorbehalt. Danach kann der Wunsch der Betroffenen, außerhalb einer besonderen Wohnform zu leben, für den Träger der Eingliederungshilfe unbeachtlich sein, wenn die Realisierung dieses Wunsches mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden wäre.

*Bei den besonderen Wohnformen handelt es sich um Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderung. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verpflichtet Deutschland dazu, eine inklusive Gesellschaft aufzubauen und Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderungen abzubauen, weil niemand aufgrund einer Behinderung auf das Leben in Einrichtungen reduziert werden darf.<sup>1</sup> Personen in Einrichtungen sind in ihren Selbstbestimmungs- und Teilhabemöglichkeiten eingeschränkt. Während des Aufenthalts in einer Einrichtung*

*kommt es außerdem häufig zu Gewalterfahrungen.<sup>2</sup>*

2021 lebten insgesamt 194.565 Menschen mit Behinderung in besonderen Wohnformen. Ihr Anteil an den Leistungsberechtigten, die insgesamt Leistungen zur Sozialen Teilhabe von den Trägern der Eingliederungshilfe bezogen, belief sich auf 42,8 Prozent. Fast zwei Drittel der Menschen, die in einer besonderen Wohnform leben, sind Personen mit einer geistigen Behinderung (64,4 Prozent), 29,8 Prozent haben eine seelische Behinderung und 5,7 Prozent eine körperliche Behinderung. Bundesweit fließen derzeit deutlich mehr Ausgaben für Leistungen der Eingliederungshilfe in besondere Wohnformen (2021: 8,3 Milliarden Euro) als in die Assistenz in der eigenen Häuslichkeit oder in Pflegefamilien (2021: 3,5 Milliarden Euro).<sup>3</sup>

***Menschen mit Behinderung müssen selbst entscheiden können, wo und wie sie leben möchten – ebenso wie Menschen ohne Behinderung. Sie haben ein Recht auf ein selbstbestimmtes Leben in der Gemeinschaft (Art. 19 UN-BRK).***

***Der bvkM fordert deshalb,***

- ***die Inklusion für alle Menschen mit Behinderung mit Nachdruck voranzutreiben,***
- ***die hierfür notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, also insbesondere den Mehrkostenvorbehalt in § 104 Abs. 2 und 3 SGB IX aufzuheben, und***
- ***zu gewährleisten, dass der Teilhabe- und Pflegebedarf von Menschen mit komplexer Behinderung am gewünschten Wohnort sichergestellt wird.***

### III. REGELUNGEN ZUR PFLEGE IN BESONDEREN WOHNFORMEN

Von Bedeutung für die Pflege in den besonderen Wohnformen sind in rechtlicher Hinsicht vor allem § 43a SGB XI und § 103 Abs. 1 Satz 2 SGB IX.

#### 1. § 43a SGB XI

§ 43a SGB XI regelt, in welchem Umfang pflegebedürftige Menschen, die in besonderen Wohnformen leben, Leistungen der Pflegeversicherung beanspruchen können. Eine Sonderregelung hierfür wurde im Jahr 1996 deshalb geschaffen, weil die besagten Wohnformen gemäß § 71 Abs. 4 Nr. 1 und Nr. 3 SGB XI keine Pflegeeinrichtungen sind und deshalb auch keine Versorgungsverträge mit den Pflegekassen schließen können. Die Pflege ist in diesen Wohnformen integraler Bestandteil der Eingliederungshilfe<sup>4</sup> und fällt damit in den Zuständigkeitsbereich des Kostenträgers, der für die zielführende Leistung, nämlich die Eingliederungshilfe, zuständig ist (§ 13 Abs. 3 Satz 3 Halbsatz 2 SGB XI, § 103 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Seit 2020 sind dies die Träger der Eingliederungshilfe (§ 94 Abs. 1 SGB IX).

Zum Ausgleich und zur Abgeltung der pflegebedingten Aufwendungen übernimmt die Pflegekasse für pflegebedürftige Bewohner:innen, die in die Pflegegrade 2 bis 5 eingestuft sind, einen Betrag von monatlich 266 Euro. Im Gegensatz zu den ambulanten Pflegesachleistungen hat sich dieser Betrag in den vergangenen 28 Jahren kaum verändert. Er ist in dieser Zeit nur einmal, 2015, von 256 Euro auf 266 Euro erhöht worden. Im Hinblick auf die auch in den besonderen Wohnformen der Eingliederungshilfe gestiegenen Kosten der Pflege, hat sich damit im Laufe der Jahre der von den Pflegekassen zu tragende relative Anteil an diesen Kosten zunehmend verringert.<sup>5</sup> Gravierender ist jedoch, dass pflegebedürftige Versicherte, die in besonderen Wohnformen leben, deutlich weniger Versicherungsleistungen erhalten als solche, die in vollstationären Pflegeeinrichtungen leben (dort bei Pflegegrad 5 nach § 43 Abs. 2 Satz 2 SGB XI bis zu 2.005 Euro monatlich) oder die häuslich gepflegt werden (in diesem Fall bei Pflegegrad 5 nach § 36 Abs. 3 SGB XI bis zu 2.200 Euro monatlich).

Hinzu kommt, dass die einrichtungsbezogene Betrachtungsweise, die der

Definition des Anwendungsbereichs von § 43a SGB XI zugrunde liegt, der personenbezogenen Betrachtung des BTHG, wonach Leistungen unabhängig von der jeweiligen Organisationsform erbracht werden, diametral entgegensteht. Die Vorschrift läuft damit den Zielen der UN-BRK zuwider, Menschen mit Behinderungen so weit wie möglich gleichzustellen und in die allgemeinen Institutionen einzubeziehen.

*Die sehr geringe Leistung der Pflegekassen für pflegebedürftige Bewohner:innen in besonderen Wohnformen stellt eine Ungleichbehandlung der betroffenen Versicherten dar (siehe unten unter IV.) und erhöht aufgrund der sich verändernden Bewohnerstruktur (siehe oben unter II.) zunehmend den Kostendruck auf den Pflegeanteil in den besonderen Wohnformen. Auch ist § 43a SGB XI mit der UN-BRK und der neuen Personenzentrierung in der Eingliederungshilfe nicht vereinbar.*

*Der bvkm fordert deshalb,*

- *den Bewohner:innen der besonderen Wohnformen die Leistungen bei häuslicher Pflege zugänglich zu machen.*

Dabei muss dem Aspekt, dass Eingliederungshilfe und Pflege grundsätzlich unterschiedliche Aufgaben haben,<sup>6</sup> Rechnung getragen werden. Während es Aufgabe der Pflege ist, gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten zu kompensieren, ist es Aufgabe der Eingliederungshilfe, Leistungsberechtigten eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen, die der Würde des Menschen entspricht, und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern (§ 90 Abs. 1 SGB IX). Die Ziele der Eingliederungshilfe sind daher gegenüber der Pflege umfassender.

*Ein Anstieg der Leistungen der Pflegeversicherung für die Bewohner:innen von besonderen Wohnformen darf deshalb nicht zur Folge haben, dass sich die Träger der Eingliederungshilfe in ent-*

*sprechendem Maße aus der Finanzierung der Pflege- und Teilhabebedarfe in den besonderen Wohnformen zurückziehen. Insbesondere dürfen Leistungen zur Teilhabe hierdurch auf keinen Fall geschmälert werden.*

*Der bvkm fordert deshalb,*

- *dass Pflegebedarfe, die von den Leistungen der Pflegeversicherung nicht gedeckt werden, von der Eingliederungshilfe umfasst bleiben und § 103 Abs. 1 Satz 1 SGB IX deshalb unverändert bestehen bleibt und*
- *dass im Rahmen des Gesamtplanverfahrens nach §§ 117 und 118 SGB IX auch pflegerische Bedarfe ermittelt werden, damit diese Bedarfe stärker berücksichtigt werden als bisher und sichtbar gemacht wird, dass ein Teil dieser Bedarfe – nämlich insoweit als die Pflegeleistungen zur Deckung dieser Bedarfe nicht ausreichend sind – weiterhin über die Leistungen der Eingliederungshilfe zu decken sind.*

## **2. § 103 Abs. 1 Satz 2 SGB IX**

§ 43a SGB XI steht in engem Zusammenhang mit § 103 Abs. 1 Satz 2 SGB IX. Nach dieser Vorschrift vereinbaren in den Fällen, in denen die Pflege in der besonderen Wohnform nicht mehr sichergestellt werden kann, die Pflegekasse und der Träger der Eingliederungshilfe mit dem Betreiber der besonderen Wohnform, dass die Leistung in einer anderen Einrichtung erbracht wird. „Angemessenen“ Wünschen des Menschen mit Behinderung ist dabei Rechnung zu tragen. Die Zustimmung der Betroffenen ist aber nicht erforderlich, so dass die Vereinbarung im Ergebnis auch gegen ihren Willen getroffen werden kann. Für einen Menschen mit Behinderung, der den größten Teil seines Lebens in einer besonderen Wohnform der Eingliederungshilfe verbracht hat, kann diese Regelung unter Umständen bedeuten, dass er sein vertrautes Lebensumfeld verlassen und gegen seinen Willen in ein Pflegeheim umziehen muss.

*§ 103 Abs. 1 Satz 2 SGB IX verstößt im Zusammenwirken mit § 43a SGB XI gegen das Recht auf Freizügigkeit (siehe unten unter IV.). Darüber hinaus bringt die Vorschrift zum Ausdruck, dass es ein unbestimmtes Ausmaß an Pflegebedürftigkeit gibt, das in besonderen Wohnformen nicht sichergestellt werden kann. Dadurch entfaltet die Regelung eine leistungsbegrenzende Wirkung.*

*Der bvkm fordert deshalb,*

- *§ 103 Abs. 1 Satz 2 SGB IX zu streichen.*

## **IV. VERFASSUNGSWIDRIGKEIT VON § 43A SGB XI**

In seinem für den Landeswohlfahrtsverband Hessen erstellten Rechtsgutachten von September 2015<sup>7</sup> kommt Prof. Dr. Felix Welti zu dem nach Auffassung des bvkm überzeugenden Ergebnis, dass § 43a SGB XI gegen das Recht auf Freizügigkeit nach Art. 11 Abs. 1 GG, gegen die allgemeine Handlungsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG, gegen das Benachteiligungsverbot wegen Behinderung nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG sowie gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG verstößt.<sup>8</sup>

Den Verstoß gegen das Recht auf Freizügigkeit begründet Welti damit, dass § 43a SGB XI und § 103 Abs. 1 Satz 2 SGB IX (zum Zeitpunkt des Gutachtens inhaltsgleich geregelt in § 55 Satz 2 SGB XII) im Zusammenwirken zur Folge haben können, dass ein pflegebedürftiger Mensch mit Behinderungen nicht in seiner Wohneinrichtung bleiben kann, sondern in ein Pflegeheim ziehen muss. Damit sei die von Art. 11 Abs. 1 GG geschützte freie Wahl des Wohnorts betroffen.<sup>9</sup>

Einen Verstoß gegen das Recht auf allgemeine Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 GG) sieht Welti darin, dass dieses Grundrecht auch dagegen schützt, unnötig in eine Pflichtversicherung einbezogen zu sein. Das könne der Fall sein, wenn Beitrag und Leistung nicht im Verhältnis zueinander stünden.<sup>10</sup>



Gegen das besondere Benachteiligungsverbot von Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG („Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“) sowie das allgemeine Gleichbehandlungsgebot von Art. 3 Abs. 1 GG verstößt § 43a SGB XI nach Auffassung von Welti deshalb, weil die Vorschrift Menschen mit Behinderungen, die in Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe leben, gegenüber Menschen mit Behinderungen sowie anderen Pflegebedürftigen, die häuslich gepflegt werden oder in einem Pflegeheim leben, benachteiligt.<sup>11</sup>

Zutreffend bejaht Welti in seinem Gutachten ebenfalls einen Verstoß von § 43a SGB XI gegen Art. 5 UN-BRK (Diskriminierungsverbot), Art. 25 UN-BRK (Recht auf Gesundheit) sowie Art. 19 UN-BRK (Recht auf unabhängiges Leben in der Gemeinde).<sup>12</sup>

*Die Frage der Verfassungsmäßigkeit von § 43a SGB XI steht derzeit erneut beim Bundessozialgericht (BSG) auf dem Prüfstand. In seinem ersten Urteil zu dieser Frage aus dem Jahr 2001 hatte das BSG die Regelung als verfassungskonform angesehen.<sup>13</sup> Nunmehr liegt dem BSG ein neuer Fall zur Entscheidung vor.<sup>14</sup> Kläger ist ein sogenannter Selbstzahler, also ein Mensch mit Behinderung, der die tatsächlich erbrachten Leistungen der Eingliederungshilfe in der besonderen Wohnform aus eigenen finanziellen Mitteln bestreitet, weil ihm aufgrund zu hohen Einkommens und Vermögens kein Anspruch auf Eingliederungshilfe zusteht.<sup>15</sup>*

## V. FAZIT

Der bvkm fordert die gleichberechtigte Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben für **alle** Menschen mit Behinderung.<sup>16</sup> Das Leben in der Gemeinschaft muss auch Menschen mit hohem Pflege- und Unterstützungsbedarf ermöglicht werden.

Es ist deshalb zu gewährleisten, dass der Teilhabe- und Pflegebedarf von Menschen mit komplexer Behinderung am

gewünschten Wohnort sichergestellt wird. Die Unterbringung dieser Personengruppe in Altenpflegeheimen oder der Zwangsumzug in solche Einrichtungen sind unzumutbar.

Aus dem Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 ergibt sich, dass die Bundesregierung die derzeitige Schnittstellenregelung des § 43a SGB XI ebenfalls für verbesserungsbedürftig hält. Dazu heißt es im Koalitionsvertrag:

*„Wir werden das Verhältnis von Eingliederungshilfe und Pflege klären, mit dem Ziel, dass für die betroffenen Menschen keine Lücken in der optimalen Versorgung entstehen.“<sup>17</sup>*

Der bvkm erwartet deshalb, dass die im vorliegenden Positionspapier<sup>18</sup> angesprochenen Reformbedarfe noch in dieser Legislatur in Angriff genommen werden. Hierbei bietet der bvkm seine Expertise und Mithilfe an.

<sup>1</sup> Siehe: Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2022): Guidelines on deinstitutionalization, including in emergencies, UN Doc. CRPD/C/5 – UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen: Leitlinien zur Deinstitutionalisierung.

<sup>2</sup> Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen und Deutsches Institut für Menschenrechte (2022): Schutz vor Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen – Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis.

<sup>3</sup> BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (2023): BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2023. Berichtsjahr 2021, con\_sens, Köln, S. 6 f. [https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht\\_2023\\_final.pdf](https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2023_final.pdf) (abgerufen am 30.01.2024).

<sup>4</sup> Vgl. BSG, Urteil vom 20.04.2016 – B 3 P 1/15 R.

<sup>5</sup> Giesbert in: BeckOK Sozialrecht, Rolfs/Giesen/Mießling/Udsching, 67. Ed., Stand 1.12.2022, SGB IX, § 43a, Rn. 4.

<sup>6</sup> Vgl. BT-Drs. 18/10510, 127; BT-Drs. 18/10523, 59.

<sup>7</sup> Welti, Die Sonderregelung der Pflegeversicherung in Wohneinrichtungen für behinderte Menschen nach §§ 36 Abs. 1 Satz 2, 43a Sozialgesetzbuch (SGB) Elftes Buch (XI) – Soziale Pflegeversicherung – und die Einschränkung des Wahlrechts zwischen Behinderteneinrichtungen und Pflegeeinrichtungen nach § 55 Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII) – Sozialhilfe – Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz (GG) und der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK), Gutachten für den Landeswohlfahrtsverband Hessen, September 2015, abrufbar unter: [www.bagues.de](http://www.bagues.de).

<sup>8</sup> Welti, Rechtsgutachten, S. 64 f.

<sup>9</sup> Welti, Rechtsgutachten, S. 41.

<sup>10</sup> Welti, Rechtsgutachten, S. 46.

<sup>11</sup> Welti, Rechtsgutachten, S. 61 und 64.

<sup>12</sup> Welti, Rechtsgutachten, S. 69.

<sup>13</sup> BSG, Urteil vom 26.04.2001 – B 3 P 11/00 R.

<sup>14</sup> Die Revision ist beim BSG unter dem Aktenzeichen B 3 P 9/22 R anhängig.

<sup>15</sup> Kruse, Zur Benachteiligung von sogenannten Selbstzahlenden in besonderen Wohnformen der Eingliederungshilfe – Anmerkung zu Bay. LSG vom 22. September 2022 – L 4 P 56/21; Beitrag A10-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

<sup>16</sup> bvkm, Berliner Erklärung vom 19.09.2020, „Die neue Eingliederungshilfe: Selbstbestimmtes Leben für alle Menschen mit Behinderung!“ unter [www.bvkm.de](http://www.bvkm.de).

<sup>17</sup> Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), S. 79, Zeile 2626 f.

<sup>18</sup> Das Positionspapier des bvkm vom 06.02.2024 zur „Pflege in besonderen Wohnformen“ ist abrufbar unter [www.bvkm.de](http://www.bvkm.de) in der Rubrik „Recht & Ratgeber“.

# PFLICHT ZUR PRÄVENTION GEM. § 167 ABS. 1 SGB IX AUCH SCHON WÄHREND DER WARTEZEIT DES § 1 ABS. 1 KSCHG

18. Kammer des Arbeitsgerichts Köln entscheidet entgegen  
bisheriger höchstrichterlicher Rechtsprechung

**Gericht:** ArbG Köln 18. Kammer  
**Entscheidungsdatum:** 20.12.2023  
**Aktenzeichen:** 18 Ca 3954/23

## Leitsatz

1. Kündigungen, die gegen § 164 Abs. 2 SGB IX verstoßen, sind rechtsunwirksam.
2. Eine durch § 164 Abs. 2 SGB IX verbotene Diskriminierung ist indiziert, wenn der Arbeitgeber gegen seine Verpflichtung aus § 167 Abs. 1 SGB IX verstößt.
3. Arbeitgeber sind auch während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen (entgegen BAG, Urteil vom 21. April 2016 – 8 AZR 402/14 –, BAGE 155, 61–69).

## Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 22.06.2023 beendet worden ist.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert beträgt 8.400,00 EUR.

## Tatbestand

1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristgerechten Arbeitgeber-Kündigung in der Wartezeit.

2 Der 1984 geborene Kläger ist seit dem 01.01.2023 bei der beklagten Kommune als „Beschäftigter im Bauhof“ zu einem monatlichen Bruttoar-

beitsentgelt in Höhe von 2.800,00 EUR angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Vorschriften des TVöD-VKA mit dem Besonderen Teil Verwaltung Anwendung. Bei dem Kläger war bei Ausspruch der Kündigung ein Grad der Behinderung von 80 unter anderem resultierend aus einem frühkindlichen Hirnschaden (Einzel-GdB 50) anerkannt. Der Kläger wurde zwischen dem 02.01. und dem 14.04.2023 in verschiedenen Kolonnen des Bauhofs eingesetzt. Hierüber wurden von den jeweiligen Kolonnenführern Vermerke angefertigt (Anlage 1 zum SS v. 27.09.2023). Ende Mai 2023 riss der Kläger sich beim Fahrradfahren das Kreuzband und war infolge dessen über den Zeitpunkt des Ausspruchs der streitgegenständlichen Kündigung hinaus krankgeschrieben. Mit Schreiben jeweils vom 19.06.2023 hörte die Beklagte den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte zur beabsichtigten „Kündigung in der Probezeit“ des Klägers unter Beifügung der als Anlage 1 zur Akte gereichten „Mail des Fachamtes“ zum Verlauf seiner Einarbeitung an. Alle drei Stellen teilten bis zum 22.06.2023 mit, keine Einwände gegen die beabsichtigte Kündigung zu haben. Mit Schreiben vom 22.06.2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum Kläger ordentlich und fristgerecht zum 31.07.2023.

3 Gegen diese Kündigung setzt sich der Kläger mit seiner der Beklagten am 07.07.2023 zugestellten Klage zur Wehr.

4 Er behauptet, für die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit und sein Engagement bei der Beklagten ein hervorragendes Feedback erhalten zu haben. Behinderungsbedingt habe er allerdings während der Einarbeitungsphase nicht so konstant und konzentriert arbeiten können wie jemand ohne Behinderung. Auch sei er nicht so lernfähig wie ein regulärer Arbeitnehmer. Er benötige Routinen. Sobald er Arbeiten öfters ausführe, werde er sicherer. Auch die Beklagte habe ihren Anteil an seinen Leistungen. Es bedürfe eines Vorgesetzten, der den richtigen Ton zu treffen vermöge. Wenn jemand, der etwas nicht (direkt) umsetzen könne, zu stark kritisiert werde, werde dieser zwangsläufig nervös. Dies wiederum führe dazu, dass er (noch) mehr Fehler mache. In seinen beiden letzten Einarbeitungsstationen sei er dagegen gut zurecht gekommen.

5 Er hält die infolge seiner Arbeitsunfähigkeit erklärte Kündigung für treuwidrig und meint unter Berufung auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 10.02.2022, Az. C-485/20, dass die Beklagte ihm vor Ausspruch der Kündigung eine leidensgerechte Beschäftigung hätte anbieten müssen. Selbst aus Sicht der einarbeitenden Vorgesetzten sei er gerade nicht für alle Aufgaben ungeeignet gewesen. Aus seiner Sicht wäre ein weiterer Einsatz in einer der beiden ihm zuletzt zugewiesenen Kolonnen hierfür geeignet gewesen. Ferner rügt er die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats und



der Schwerbehindertenvertretung. Diesen hätte auch der konkrete Grad seiner Behinderung mitgeteilt werden müssen.

6 Der Kläger beantragt – nach Rücknahme eines allgemeinen Feststellungsantrags:

7 Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis vom 19.12.2022 nicht durch Kündigung vom 22.06.2023 aufgelöst wurde.

8 Die Beklagte beantragt,  
9 die Klage abzuweisen.

10 Sie behauptet, der Kläger habe sich in der Probezeit nicht bewährt und sich nicht ausreichend ins Team eingefügt beziehungsweise nicht ihren Erwartungen entsprochen.

11 Sie ist der Auffassung, dass eine Diskriminierung des Klägers nicht vorliege. Erst im Gutetermin sei sie über die seiner Behinderung zugrunde liegenden Erkrankungen aufgeklärt worden. Während des Arbeitsverhältnisses habe sie daher unter keinem tatsächlichen oder rechtlichen Betracht, quasi „proaktiv“ auf den Kläger zugehen müssen, weshalb sich die Frage der „Unzumutbarkeit“ bzw. eines „unverhältnismäßigen Aufwandes“ i.S.v. § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX gar nicht erst gestellt habe. Dass sie „kommunikationsintensiv“ auf den Kläger zugegangen sei, werde durch den vorgelegten Vermerk (Anlage 1) unter Beweis gestellt. Der Kläger habe kein anderes Verhalten von ihr gefordert. Sie habe ihm keine alternative Tätigkeit zuweisen müssen. Aus der vom Kläger herangezogenen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ein voraussetzungsloses Kündungsverbot in der Probezeit herzuleiten, erweise sich als zu Lasten des Arbeitgebers unverhältnismäßig.

12 Im Übrigen wird auf den Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze sowie der Terminsprotokolle Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

13 I. Die – rechtzeitig im Sinne der §§ 4, 7 KSchG erhobene – Kündigungsschutzklage ist begründet. Die Kündigung vom 22.06.2023 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst. Sie ist gemäß § 134 BGB iVm. § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX rechtsunwirksam.

14 1. Kündigungen, die gegen gesetzliche Diskriminierungsverbote verstoßen, sind gemäß § 134 BGB rechtsunwirksam, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt (BAG, Urteil vom 26. März 2015 – 2 AZR 237/14 –, BAGE 151, 189–198, Rn. 32).

15 a) § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verbietet Arbeitgebern jede Benachteiligung schwerbehinderter Beschäftigter wegen ihrer Behinderung. Die Vorschrift trägt dem verfassungsrechtlichen Gebot der verbesserten Eingliederung schwerbehinderter Menschen (Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG) Rechnung und dient damit zugleich auch der Umsetzung der europäischen RL 2000/78 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (BT-Drs. 14/5074, 113). Ziel ist es, eine verstärkte Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erreichen (Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Greiner, 15. Aufl. 2024, SGB IX § 164 Rn. 2 mwN). Die RL 2000/78 konkretisiert in dem von ihr erfassten Bereich das in Art. 21 GRCh niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot. Zudem sieht Art. 26 GRCh vor, dass die Union den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung sowie ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft anerkennt und achtet (EuGH, Urteil vom 10. Februar 2022 – C-485/20 –, Rn. 42, juris). Für die Auslegung der Richtlinie sind wiederum Art. 14 EMRK und Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu beachten (im Folgenden: VN-BRK), das

durch den Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 (ABl. 2010, L 23, S. 35) im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigt wurde. Nach letztgenannter Vorschrift sind die Vertragsstaaten – darunter die Bundesrepublik Deutschland – verpflichtet, die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit durch geeignete Schritte zu sichern und zu fördern, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem „Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen zu verbieten“.

16 b) Aus Art. 5 RL 2000/78 ergibt sich, dass durch die Mitgliedstaaten angemessene Vorkehrungen zu treffen sind, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Der Arbeitgeber hat also die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um dem Menschen mit Behinderung – unter anderem – den Zugang zur Beschäftigung und die Ausübung eines Berufes zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden ihn unverhältnismäßig belasten (EuGH, Urteil vom 10. Februar 2022 – C-485/20 –, Rn. 39, juris; BAG, Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 45/19 –, BAGE 172, 78–98, Rn. 49). Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung in diesem Sinne entsprechend einzurichten, können in einer Anpassung des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einleitungsmaßnahmen liegen (Erwägungsgrund 20 RL 2000/78).

17 c) Nach Art. 2 Unterabs. 3 VN-BRK sind vom Diskriminierungsverbot alle Formen der Diskriminierung erfasst, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen (vgl. zur Rezipierung im nationalen Recht: BAG, Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR

45/19 –, BAGE 172, 78–98, Rn. 50; Urteil vom 21. April 2016 – 8 AZR 402/14 –, BAGE 155, 61–69, Rn. 19).

18 d) Für den Rechtsschutz bei Diskriminierungen sieht § 22 AGG im Hinblick auf den Kausalzusammenhang eine Erleichterung der Darlegungslast, eine Absenkung des Beweismaßes und eine Umkehr der Beweislast vor. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Danach genügt eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, ihrer Darlegungslast bereits dann, wenn sie Indizien vorträgt, die mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Dabei sind alle Umstände des Rechtsstreits in einer Gesamtwürdigung des Sachverhalts zu berücksichtigen. Besteht die Vermutung einer Benachteiligung, trägt die andere Partei die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt worden ist. Hierfür gilt allerdings das Beweismaß des sog. Vollbeweises. Der Arbeitgeber muss Tatsachen vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich ergibt, dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben (st. Rspr. – vgl. BAG, Urteil vom 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 20 ff., juris).

19 e) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer) Behinderung. Diese Pflichtverletzungen sind nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein (BAG, Urteil vom 14. Juni 2023 – 8 AZR 136/22 –, Rn. 22, juris).

20 Eine solche Vorschrift enthält § 167 Abs. 1 SGB IX (vgl. Kohte, jurisPR-ArbR 2/2018 Anm. 1; Wietfeld, SAE 2017, 22, 26 f.; Schmitt, BB 2017, 2293, 2298). Hiernach schaltet der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Diese Vorschrift soll der Behebung von Schwierigkeiten dienen, die bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten auftreten, „um das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortsetzen zu können,“ (BT-Drs. 14/3372, 19). Das den Arbeitgeber diesbezüglich treffende Pflichtenprogramm dient der Umsetzung und Stärkung (vgl. Kohte, jurisPR-ArbR 2/2018 Anm. 1) der in § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und 4 SGB IX geregelten Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer auf leidensgerechte Beschäftigung und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes. Hiernach haben schwerbehinderte Menschen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können sowie auf eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr. So können schwerbehinderte Arbeitnehmer unter Umständen verlangen, etwa nur mit leichteren Arbeiten beschäftigt zu werden, sofern im Betrieb die Mög-

lichkeit zu einer solchen Aufgabenumverteilung besteht (BAG, Urteil vom 14. März 2006 – 9 AZR 411/05 –, Rn. 18, juris). Bei der Durchführung der hierfür erforderlichen Maßnahmen unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch besteht (nur) dann nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre (vgl. hierzu Stöhr, ZFA 2023, 138, 145 f.) oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

21 2. Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze erweist sich die streitgegenständliche Kündigung gemäß § 134 BGB iVm. § 164 Abs. 2 SGB IX als rechtswirksam aufgrund einer Diskriminierung des Klägers wegen seiner Behinderung.

22 a) Die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses bedeutete eine Benachteiligung des Klägers im Sinne von § 164 Abs. 2 SGB IX. Ob bereits das Unterlassen von Präventionsmaßnahmen nach § 167 Abs. 1 SGB IX beziehungsweise eine Verletzung der Pflichten aus § 164 Abs. 4 SGB IX selbst eine Benachteiligung im Sinne von § 164 Abs. 2 SGB IX bedeutete, kann dahinstehen (vgl. BAG, Urteil vom 21. April 2016 – 8 AZR 402/14 –, BAGE 155, 61–69, Rn. 27). Da diese Pflichten dem Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile dienen, ist es aber naheliegend, ihre Verletzung als Benachteiligung im Sinne von § 164 Abs. 2 SGB IX zu qualifizieren.

23 Die Benachteiligung erfolgte nach Auffassung der Kammer „wegen der Behinderung“ des Klägers im Sinne der vorstehenden Rechtsgrundsätze.

24 aa) Die Beklagte hat ihren aus § 167 Abs. 1 SGB IX folgenden Pflicht-

ten nicht genügt. Sie hätte, als sie bemerkte, dass der schwerbehinderte Kläger sich während der „Probezeit“ – wie sie vorträgt – nicht bewährte bzw. sich nicht ins Team einfügte und ihren Erwartungen nicht entsprach, Präventionsmaßnahmen ergreifen und – soweit niederschwelligere Maßnahmen nicht fruchteten – die Schwerbehindertenvertretung sowie das Integrationsamt präventiv einschalten müssen, was nicht geschehen ist. Mit diesen hätte sie alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen – etwa für eine Arbeitsassistentin nach § 185 Abs. 4 SGB IX (vgl. hierzu Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Aufl. 2023, SGB IX § 167 Rn. 10) erörtern müssen und Änderungen des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation ergründen können, mit denen die bei der Einarbeitung des Klägers aufgetretenen Schwierigkeiten hätten beseitigt werden und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft hätte fortgesetzt werden können. Die Verletzung dieser Pflicht indiziert die Kausalität der klägerischen Behinderung für die ausgesprochene Kündigung.

25 (1) Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Vorgängernorm (vgl. Urteil vom 21. April 2016 – 8 AZR 402/14 –, BAG 155, 61–69, Rn. 27 ff.) ist der Arbeitgeber auch während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Dies ergibt die unionsrechtskonforme Auslegung der Norm.

26 (a) Für die Anwendbarkeit von § 167 Abs. 1 SGB IX ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten spricht der Wortlaut der Norm und die Systematik des Gesetzes (vgl. hierzu schon Kohte, jurisPR-ArbR 2/2018 Anm. 1). Für die Auslegung von Gesetzen ist der objektivierte Wille des Gesetzgebers maßgebend, wie er sich aus dem Gesetzeswortlaut und aus dem Sinnzusammenhang der Vor-

schrift ergibt (BVerfG, Beschluss vom 27. September 2022 – 1 BvR 2661/21 –, BVerfGE 163, 1–42, Rn. 54). Die Regelungen des SGB IX enthalten im Wortlaut keine Einschränkung der Anwendbarkeit des § 167 Abs. 1 SGB IX in den ersten sechs Monaten des Bestands eines Arbeitsverhältnisses. Die Gesetzesystematik besteht allerdings darin, den zeitlichen Anwendungsbereich einzelner Vorschriften ausdrücklich zu beschränken, wenn dies im Einzelfall vom Gesetzgeber gewollt ist. Dies zeigt sich an den Beispielen der ausdrücklich formulierten Anwendungseinschränkung unter anderem des § 168 SGB IX in § 173 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX einerseits und des ohne entsprechende Beschränkung geregelten Anhörungsrechts nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX andererseits. Das Fehlen einer ausdrücklichen Anwendungseinschränkung für den Normbefehl in § 167 Abs. 1 SGB IX spricht daher dagegen, eine ungeschriebene, im Gesetzestext nicht anklingende Anwendungsvoraussetzung anzunehmen. Demgegenüber hat bereits Kohte in seiner Anmerkung zu der genannten Senatsentscheidung zutreffend angemerkt, dass im Rahmen der nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX für Kündigungen schwerbehinderter Arbeitnehmer auch in der Wartezeit notwendigen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung die Frage von Unterstützungsmöglichkeiten im Austausch mit dem Integrationsamt zu klären ist (jurisPR-ArbR 2/2018 Anm. 1), was systematisch gegen eine zeitliche Beschränkung der mit gleicher Zielrichtung bestehenden Präventionspflichten aus § 167 Abs. 1 SGB IX spricht. Allein das Aufgreifen der in § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG aufgeführten Kategorien von Kündigungsgründen liefert dagegen kein – gesetzesübergreifend – systematisches Argument für die Übernahme der in § 1 Abs. 1 KSchG enthaltenen Wartezeit. Aus dem Gleichklang der Kategorien von Kündigungsgründen nach dem Kündigungsschutzgesetz mit den in § 167 Abs. 1 SGB IX aufgeführten Gründen für mögliche Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis kann nicht geschlossen werden, dass perso-

nen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten in diesem Sinne per definitionem erst nach Ablauf der Wartezeit eintreten können. Es fehlt jeder Hinweis dazu, dass es sich um mehr als eine Kategorisierung möglicher Problem- oder Konfliktfelder durch den Gesetzgeber handelt.

27 (b) Wie die grammatikalische und gesetzssystematische Auslegung liefern teleologische Erwägungen und die Gesetzeshistorie keinerlei Argumente für eine einschränkende Auslegung von § 167 Abs. 1 SGB IX (vgl. ebenso: NK-ArbR/Euler, 2. Aufl. 2023, SGB IX § 167 Rn. 3; Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Jabben/Greiner, 15. Aufl. 2024, SGB IX § 167 Rn. 5a; ErfK/Rolfs, 24. Aufl. 2024, SGB IX § 167 Rn. 1).

28 Das die Vorgängernorm § 14c SchwbG einführende „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ verfolgte ausweislich der Gesetzesbegründung den Abbau der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, eine nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen und die Integration arbeitsloser Schwerbehinderter in das Berufsleben (BT-Drs. 14/3645, S. 6; BR-Drs. 298/00, S. 28). Das Präventionsverfahren selbst sollte darüber hinaus zum Ziel haben, Schwierigkeiten bei der Beschäftigung Schwerbehinderter frühestmöglich und gegebenenfalls unter Beteiligung von Arbeitsamt und Hauptfürsorgestelle zu beheben und so das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortzusetzen (BR-Drs. 298/00, S. 30, 38 f.; vgl. auch BAG, Urteil vom 25. Januar 2018 – 2 AZR 382/17 –, Rn. 21, juris). Über das Präventionsverfahren sollen mögliche Umstände, die zu einer Kündigung führen können, identifiziert und ausgeräumt werden (BeckOK SozR/Gutzeit, 71. Ed. 1.3.2022, SGB IX § 167 Rn. 3). Diese Ziele werden gerade dann bestmöglich erreicht, wenn den Schwerbehinderten das ihrem Verbleib im Arbeitsverhältnis dienende Präventionsverfahren bereits ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zugute kommt (vgl. Gagel, jurisPR-



ArbR 22/2007 Anm. 3; Wietfeld, SAE 2017, 22, 26). **Erst wenn die zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile denkbaren Maßnahmen identifiziert und erprobt worden sind, vermag sich der Arbeitgeber diskriminierungsfrei ein Bild davon zu machen, ob die dauerhafte Beschäftigung des schwerbehinderten Arbeitnehmers möglich und gewünscht ist oder nicht.** [Hervorhebung durch die Redaktion]

29 Den Zweck einer Entlastung der Arbeitgeber verfolgte der Gesetzgeber mit Einführung der Verpflichtung aus § 167 Abs. 1 SGB IX nicht. Der Umstand, dass für die Kündigung Schwerbehinderter eine Beteiligung des Integrationsamts gemäß § 173 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX erst nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses notwendig ist, rechtfertigt weder ein Rückschluss darauf, dass der Gesetzgeber eine entsprechende Einschränkung für das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX ebenso gewollt und dies nur versehentlich nicht in den Gesetztext aufgenommen hat, noch kann angenommen werden, dass der mit § 173 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX verfolgte Gesetzeszweck auch und in gleicher Weise im Rahmen von § 167 Abs. 1 SGB IX verfolgt wurde. Dass nach dem Willen des Gesetzgebers der durch § 168 SGB IX bewirkte Schutz vor Kündigungen (entsprechend der in § 1 Abs. 1 KSchG getroffenen Konkordanz-Entscheidung) erst nach sechsmonatigem Bestand des Arbeitsverhältnisses eintreten soll, bedeutet nicht, dass der Gesetzgeber die besonderen Pflichten zum Schutz und der Teilhabe Schwerbehinderter ebenso für die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses aussetzen wollte (ebenso: LPK-SGB IX/Düwell, 6. Aufl. 2022, SGB IX § 167 Rn. 12). Andere Schutz- und Nebenpflichten des Arbeitgebers – wie etwa diejenigen nach § 164 Abs. 2 und 4 SGB IX sowie nach § 167 Abs. 2 SGB IX – setzen nicht die Absolvierung einer „Wartefrist“ voraus. Eine Verletzung etwa der Pflichten aus § 164 Abs. 4 SGB IX kann ihrerseits zu Schadensersatzansprüchen

(§ 164 Abs. 2 SGB IX iVm. § 15 Abs. 2 AGG) und möglicherweise auch zur Unwirksamkeit von gleichwohl ausgesprochenen Kündigungen gemäß § 134 BGB iVm. § 164 Abs. 2 SGB IX führen (vgl. Wietfeld, SAE 2017, 22, 29).

30 Die Kategorisierung denkbarer Bereiche, aus denen Schwierigkeiten im Sinne von § 167 Abs. 1 SGB IX resultieren können, in terminologisch der Kategorisierung der Kündigungsgründe nach § 1 Abs. 2 KSchG entsprechender Weise, rechtfertigt wiederum nicht die Annahme, dass die Präventionspflichten des Arbeitgebers in gleicher Art und Weise einzuschränken wären, wie es die Bindung des Arbeitgebers an das Arbeitsverhältnis nach dem Kündigungsschutzgesetz ist. Soweit ersichtlich, vertritt auch niemand diese Auffassung mit Blick auf die Kleinbetriebsklausel des § 23 KSchG.

31 Der Umstand, dass die Bindung des Arbeitgebers an das Arbeitsverhältnis mit Rücksicht auf seinen durch Art. 12 GG gebotenen Grundrechtsschutz in den ersten sechs Monaten durch das Gesetz geringer ausgestaltet worden ist als zuvor, bietet keinen ausreichenden Anhaltspunkt dafür, dass der Gesetzgeber in gleicher Weise eine Absenkung des Schutzniveaus auf Ebene seiner Nebenpflichten beabsichtigt hat. Solches erscheint mit Blick auf die Grundrechte der Arbeitgeber verfassungsrechtlich auch nicht geboten. Bei Erfüllung ihrer aus § 164 Abs. 4 und § 167 SGB IX folgenden Pflichten ist eine Kündigung Schwerbehinderter während der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG vielmehr weiterhin zulässig, ohne dass es hierfür einer sozialen Rechtfertigung bedürfte (Wietfeld, SAE 2017, 22, 26; Schmitt, BB 2017, 2293, 2298).

32 Die Richtigkeit dieser Auslegung wird durch die Gesetzesgenese belegt. Die Gesetzesbegründung zu der Vorgängernorm § 14c SchwBG legt nahe, dass die nunmehr in § 167 Abs. 1 SGB IX geregelten Pflichten nach dem Willen des Gesetzgebers bereits mit

Aufnahme des Arbeitsverhältnisses bestehen sollen. Der Gesetzesentwurf betont die entscheidende Bedeutung einer frühzeitigen Prävention oder Behebung von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis von Schwerbehinderten. Deshalb bedürfte es der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und der betrieblichen Interessenvertretungen sowie der Hauptfürsorgestellten (hierzu: BT-Drs. 49/01, S. 337). Die – anderweitig geregelte – Hilfestellung durch kompetente Stellen bei den Arbeitsämtern und Hauptfürsorgestellten solle bereits Arbeitgebern zugute kommen, die schwerbehinderte Arbeitnehmer einstellen wollen (BR-Drs. 298/00, S. 30 f.). Nach Einstellung wurde die Notwendigkeit ihrer Beteiligung gesehen, „wenn keine innerbetrieblichen Lösungsmöglichkeiten gefunden werden können“ (BT-Drs. 14/3645, S. 8).

33 (c) Auch die vom 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts angeführten Praktikabilitätsüberlegungen (Urteil vom 21. April 2016 – 8 AZR 402/14 –, BAGE 155, 61–69, Rn. 32) vermögen nach Auffassung der Kammer nicht die Annahme einer ungeschriebenen Anwendungseinschränkung für § 167 Abs. 1 SGB IX zu rechtfertigen (vgl. auch Kohte, jurisPR-ArbR 2/2018 Anm. 1). Zwar ist nicht sichergestellt, dass ein ordnungsgemäß durchgeführtes Präventionsverfahren nach dieser Vorschrift in jedem Fall innerhalb der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG abgeschlossen werden kann. Doch besteht einerseits die Kündigungsmöglichkeit ohne das Erfordernis der sozialen Rechtfertigung auch bei nur begonnenem Präventionsverfahren (eine behinderungsbedingte Benachteiligung ist dann gerade nicht durch eine Verletzung der Pflichten nach § 167 Abs. 1 SGB IX indiziert). Andererseits wird der Gesetzeszweck gerade dann erreicht, wenn die im begonnenen Präventionsverfahren gewonnenen Erkenntnisse vom Arbeitgeber bei der Erwägung einer Kündigung berücksichtigt werden können. In solchen Fällen besteht zudem die Möglichkeit einer Verlängerung der Einarbeitungs- und Er-

probungsphase (vgl. hierzu BAG, Urteil vom 21. April 2016 – 8 AZR 402/14 –, BAGE 155, 61–69, Rn. 33) ohne dauerhaftes Bindungsrisiko für den Arbeitgeber im Wege der Erprobungsbefristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG.

34 Das Präventionsverfahren kann zudem durch Abschluss von Inklusionsvereinbarungen im Sinne von § 166 SGB IX ausgestaltet und auch schon in der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG einem geregelten Verfahrensablauf zugeführt werden.

35 (d) Das Gebot der unionsrechtskonformen Auslegung nationalen Rechts (zur Herleitung jüngst: Spelge, ZAT 2023, 98, beck-online) bekräftigt das Auslegungsergebnis (vgl. auch Düwell, jurisPR-ArbR 41/2023 Anm. 1, unter D.4.): Der aus Art. 5 RL 2000/78 und Art. 27 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a VN-BRK folgenden Verpflichtung zur Sicherung des Rechts Schwerbehinderter auf Arbeit und auf Zugang zur Beschäftigung kann nur so genügt werden. Da eine abstrakte-generelle gesetzliche Vorgabe zu den durch den Arbeitgeber im Einzelfall zu treffenden Maßnahmen kaum denkbar ist, entspricht die Festlegung von Verhaltenspflichten zur Identifizierung der im Einzelfall notwendigen Fördermaßnahmen dem Gebot der möglichst wirksamen Umsetzung der unionsrechtlichen Vorgaben (effet utile). Weder aus dem Wortlaut noch aus Sinn und Zweck der Richtlinie lässt sich dagegen eine Beschränkung der Verpflichtungen des Arbeitgebers herleiten, wonach diese erst nach erfolgreicher Absolvierung einer Probezeit durch den Arbeitnehmer oder mit Erlangung von Kündigungsschutz bestünden. Entsprechend hat der Europäische Gerichtshof in der vom Kläger zitierten Entscheidung für die nationalen Gerichte verbindlich festgestellt, dass die Vorgaben der Richtlinie ungeachtet dessen anzuwenden sind, dass ein Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Entlassung „kein endgültig eingestellter Bediensteter“ war (EuGH, Urteil vom 10. Februar 2022 – C-485/20 –, Rn. 30 ff., ju-

ris). Eine generelle Beschränkung des Anwendungsbereichs von § 167 Abs. 1 SGB IX für Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der kündigungsschutzrechtlichen Wartefrist würde daher den Anforderungen nach Art. 5 RL 2000/78 nicht genügen. Eine Schranke finden die Verpflichtungen der Arbeitgeber nach Art. 5 Satz 2. 2. Halbsatz RL 2000/78 lediglich in der Unzumutbarkeit der im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen. Schon die hiernach gebotene Einzelfallbetrachtung steht der Annahme einer generell während der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses bestehenden Unzumutbarkeit in diesem Sinne entgegen.

36 (2) Die Beklagte war daher verpflichtet, gegebenenfalls unter Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt nach Maßnahmen zu forschen, die zu einem Verbleib des Klägers im Arbeitsverhältnis hätten führen könnten.

37 Da die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX nicht durchgeführt hat, kann dahinstehen, ob schon niederschwelligere Maßnahmen zur Sicherung des Anspruchs auf leidensgerechte Beschäftigung des Klägers eine Einschaltung von Schwerbehindertenvertretung und Integrationsamt überflüssig gemacht und seine Weiterbeschäftigung sichergestellt haben könnten.

38 Nach dem Eindruck, den der Kläger in der Kammerverhandlung auf die Kammer gemacht hat, hätte es hierzu möglicherweise ausgereicht, ihn auch über den 14.04.2023 hinaus in einer der beiden Kolonnen (Sportplatzpflege und „Verkehr und Service“) weiter einzugewöhnen, bei denen es nicht zu erheblichen Problemen in der Einarbeitungsphase gekommen ist, und ihn zunächst nur mit Arbeiten zu betrauen, denen er sich gewachsen zeigte. Denn der Einsatz in diesen Bereichen gestaltete sich laut des Einarbeitungsvermerks, den die Beklagte zur Akte gereicht hat, schon deut-

lich unproblematischer als zuvor, insbesondere als in den ersten beiden Stationen. So soll der Kläger die ihm bei seinem Einsatz in der Sportplatzpflege (4. Station) übertragenen Aufgaben weitestgehend zur Zufriedenheit ausgeführt haben. Allerdings habe er „immer mal wieder“ andere – von ihm für wichtiger gehaltene – Aufgaben ausgeführt als ihm übertragen worden waren. Bei seinem Einsatz in der Kolonne Verkehr und Service (5. Station) habe er manchmal einen aufgeregten und unruhigen Eindruck gemacht, dabei aber versucht umzusetzen, was man ihm aufgetragen habe. Auch wenn das nicht immer gelungen sei, habe er Einsatz gezeigt. Damit zeigt sich eine positive Entwicklung gegenüber den ersten beiden Stationen, bei denen der Kläger die ihm gegebenen Weisungen nicht durchweg befolgt haben soll. In beiden Kolonnen, die der Kläger zuletzt begleitet hat, wird er als nett und „freundlich“ beziehungsweise „respektvoll“ beschrieben. Auch insoweit scheint eine Besserung eingetreten zu sein, nachdem zuvor beschrieben wurde, dass er sich ungern etwas sagen lasse und meist alles schon wisse (1. und 2. Station). Solche „Anlaufprobleme“ sind bei einem bis dahin nicht auf dem regulären Arbeitsmarkt erfahrenen, unter anderem aufgrund einer frühkindlichen Hirnschädigung schwerbehinderten Arbeitnehmer in der ersten Phase eines Arbeitsverhältnisses aufgrund erwartbarer Unsicherheit und Aufregung nicht überraschend. Ebenso erwartbar ist, dass sich solche Probleme nach einer gewissen Einarbeitungs- und Eingewöhnungszeit aufgrund dann entstehender Routinen und nach gegenseitigem Kennenlernen verbessern.

39 Auch die über alle Stationen angeführte Unkonzentriertheit des Klägers wäre durch geeignete engere Anleitung – gegebenenfalls unter Hinzuziehung einer Arbeitsassistentin – möglicherweise ausgleichbar gewesen, soweit sich nicht im weiteren Verlauf einer – gegebenenfalls qua Erprobungsbefristung verlängerten – Einarbeitung infolge für den Kläger hilfreicher Ent-



wicklung von Routinen ohnehin eine ausreichende Konzentriertheit ergeben hätte. Dass er zu solchen Konzentrationsleistungen nicht grundsätzlich außer Stande ist, zeigt der Umstand, dass er Inhaber eines Führerscheins und eines Motorsägenscheins ist.

40 Die genannten Maßnahmen wären nach Auffassung der Kammer im konkreten Fall erforderlich im Sinne von Art. 5 RL 2000/78 gewesen, um dem Kläger die weitere Ausübung seines Berufs trotz der behinderungsbedingten Nachteile zu ermöglichen und damit eine Gleichbehandlung mit nicht behinderten Arbeitnehmern zu gewährleisten. Denn sie hätten der Beseitigung der Barrieren dienen können, welche einer wirksamen Teilhabe des Klägers am Berufsleben entgegen standen (vgl. hierzu EuGH, Urteil vom 10. Februar 2022 – C-485/20 –, Rn. 44, juris).

41 Anders als die Beklagte meint, war sie zu Maßnahmen nach § 167 Abs. 1 SGB IX verpflichtet auch ohne dass der Kläger dies von ihr gefordert hatte. Die Norm sieht ein entsprechendes Verlangen des betroffenen Arbeitnehmers tatbestandlich nicht vor. Ausreichend ist vielmehr das Auftreten personen- oder verhaltensbedingter Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis zu einem Schwerbehinderten.

42 bb) Die Nichterfüllung ihrer Verpflichtungen aus § 167 Abs. 1 SGB IX indizierte das Vorliegen einer Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die oben beschriebenen Maßnahmen sämtlich ungeeignet gewesen waren, eine Wartezeitkündigung zu vermeiden und einen weiteren Verbleib des Klägers im Arbeitsverhältnis herbeizuführen. Auf einen etwaigen Verstoß der Beklagten auch gegen ihre aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX folgenden Pflichten kam es nach alledem nicht an.

43 Die Beklagte hat die Indizwirkung des Pflichtverstoßes nicht gemäß

§ 164 Abs. 2 Satz 2 SGB IX iVm. § 22 AGG widerlegt. Die von ihr vorgetragene und dem Personalrat sowie der Schwerbehindertenvertretung mitgeteilten Bedenken gegen die weitere Beschäftigung des Klägers sind gerade solche, die durch Maßnahmen nach § 167 Abs. 1 SGB IX hätten ausgeräumt werden können.

44 cc) Es bestand kein Anlass, der Beklagten Schriftsatznachlass zu erteilen. Die Kammer hat schon vor dem Kammertermin ausführliche Hinweise zur Rechtslage erteilt und die Sache auch im Termin erschöpfend erörtert. Es ist nicht ersichtlich, auf welchen nicht rechtzeitig im Sinne von § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 283 Satz 1 ZPO mitgeteilten Sachverhalt die Beklagte noch hätte Stellung beziehen wollen. Auf den Hinweis der Kammer im Termin, dass die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung nicht alles ihr Zumutbare getan habe, um die behinderungsbedingten Nachteile des Klägers im Erwerbsleben auszugleichen, hat die Beklagte nicht vorgebracht, weitere – auch in den Anhörungen von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung angeklungene – entscheidungserhebliche Umstände vortragen zu wollen und zu können. Hinsichtlich der Frage der Indizwirkung des unstrittigen Sachverhalts beziehungsweise ihrer Entkräftung fehlte es bereits an neuem Sachverhalt, zu dem rechtliches Gehör zu gewähren gewesen wäre.

45 b) Eine von der Rechtsunwirksamkeit abweichende Rechtsfolge im Sinne von § 134 BGB sieht das Gesetz, und sehen insbesondere die Diskriminierungsvorschriften nicht vor (vgl. allgemein § 7 Abs. 1 AGG).

46 3. Ob die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu den nach Art. 5 RL 2000/78 zu fordernden Maßnahmen – entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 23. April 2009 – 6 AZR 533/08 –, Rn. 35, juris) – die Anwendung des Übermaßverbots bzw.

ultima ratio-Prinzips auf Wartezeitkündigungen gebietet, kann dahinstehen. Auch auf die Fragen, ob die Personalratsanhörung sowie die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung den gesetzlichen Vorgaben genügen und ob die Kündigung wegen der Arbeitsunfähigkeit des Klägers erfolgte und dies unter dem Gesichtspunkt der Treuwidrigkeit beziehungsweise des Maßregelungsverbots ihrer Rechtswirksamkeit entgegen stand, kam es nach alledem nicht mehr an.

47 II. Die Beklagte hat nach § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 91 Abs. 1 ZPO als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

48 III. Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen und ist mit drei Bruttomonatsgehältern des Klägers bemessen.

**[Hinweis der Redaktion: Eine Anmerkung zu diesem Urteil finden Sie auf Seite 20.]**

Katja Nebe

## ANMERKUNG ZU ARBEITSGERICHT KÖLN, URTEIL VOM 20.12.2023 – 18 CA 3954/23

Das Urteil schließt eine erhebliche Lücke bei behinderungsbedingten Benachteiligungen. Zu den bisher anerkannten Säulen zum Schutz vor behinderungsbedingten Nachteilen bei Arbeitgeberkündigung, d.h. zum einen § 168 SGB IX (Erlaubnisvorbehalt) und zum anderen § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX (Beteiligung Schwerbehindertenvertretung), tritt eine dritte Säule hinzu, verdeutlicht durch die Leitsätze der Entscheidung. Denn eine Kündigung, die ohne Erfüllung der Präventionspflicht des § 167 Abs. 1 SGB IX ausgesprochen wird, indiziert eine behinderungsbedingte Diskriminierung und ist deshalb unwirksam gem. § 134 BGB. Ab Eintritt der sechsmonatigen Wartezeit kommt dem Integrationsamt im Rahmen des Genehmigungsverfahrens gem. § 168 SGB IX die Aufgabe zu, behinderungsbedingte Benachteiligungen zu vermeiden. Vor Erreichen des Sonderkündigungsschutzes sollte die gem. § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX zwingende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung für Schutz vor behinderungsbedingten Nachteilen sorgen. Doch wie auch der vorliegende Fall zeigt, ist nicht sichergestellt, dass die Anhörung der betrieblichen Interessenvertretungen, einschließlich der Schwerbehindertenvertretungen, zur Mobilisierung externer Hilfen führt. Im konkreten Fall war die ausgesprochene Kündigung nicht wegen Verletzung einer der beiden genannten Kündigungsschutzbestimmungen unwirksam. Nach bisheriger Rechtsprechung<sup>1</sup> war der schwerbehinderte Mensch in dieser Phase gegenüber behinderungsbedingten Benachteiligungen schutzlos. Hier stärken nun die Leitsätze die Wirkung des in § 164 Abs. 2 SGB IX normierten Diskriminierungsverbotes, indem eine mit diesem Verbot unverein-

bare Kündigung ebenfalls gem. § 134 BGB als unwirksam gilt. Allein das ist eine wichtige Aussage. Es kommt damit bei diskriminierender Kündigung nicht auf den Weg über Schadenersatz gem. §§ 164 Abs. 2 S. 2 SGB IX, 15 AGG an; zudem ist die Unwirksamkeit als Folge des Verbotsverstößes auch von Amts wegen zu beachten und muss nicht vom Menschen mit Schwerbehinderung geltend gemacht werden. Für diese **starke Sanktion** hatte das Gericht **zwei zentrale Aspekte** zu behandeln.

(1) Zum einen war zu begründen, worin der Bezug zur Schwerbehinderung bei der unschwer als benachteiligend einzuordnenden Kündigung liegt. Die Feststellung dieser Verknüpfung zwischen Nachteil (Kündigung) und Schwerbehinderung (Benachteiligung *wegen* der Schwerbehinderung) ist deshalb nicht einfach, weil gewöhnlich eine solche Verbindung vom Arbeitgeber gerade bei Ausspruch einer Kündigung nicht formuliert wird. Allein die Angabe, dass es zu Anpassungsschwierigkeiten kam, deutet noch nicht auf eine unzulässige Anknüpfung an eine Behinderung hin. Es bedurfte also gewisser Indizien, dass der kündigende Arbeitgeber mit der Kündigung – egal ob gewollt oder ungewollt – den Arbeitnehmer i.S.d. § 164 Abs. 2 SGB IX benachteiligt hat. Dazu war es erforderlich, den Stellenwert der Präventionspflicht im diskriminierungsrechtlichen Kontext zu klären. Hierzu hat die Kammer<sup>2</sup> dargelegt, dass die Kündigung bei gleichzeitiger Verletzung der in § 167 Abs. 1 SGB IX vorgegebenen Präventionspflicht eine Benachteiligung *wegen* der Schwerbehinderung indiziert und dieses Indiz im konkreten Fall, z.B. bei etwaiger Aussichtslosigkeit externer Hilfen, nicht widerlegt worden ist.

(2) Hier lag der bejahte Verstoß gegen die Präventionspflicht in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses. Das Indiz der Benachteiligung verlangte daher zudem, sich gegen die bisherige höchstrichterliche Rechtsprechung (vgl. Fn. 1) zu positionieren und zu entscheiden, dass die Präventionspflicht ohne Aufschub, d.h. von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gilt. Auch die ausführliche Begründung dessen ist der 18. Kammer des ArbG Köln überzeugend gelungen (im Urteil Rn. 25 ff.).

Die Entscheidung hat eine nicht zu unterschätzende Signalwirkung, denn sie schließt die Schutzlücken gerade dort, wo bislang ganz erhebliche Zugangshürden für besonders exkludierte Menschen mit Behinderung auszumachen sind – beim Einstieg in ein neues Arbeitsverhältnis. Die Entscheidung schließt gut an die vom Bundesbehindertenbeauftragten formulierten Teilhabeempfehlungen an (Seite 5 in diesem Heft). Das Urteil zeigt, dass auch vor Eintritt des Sonderkündigungsschutzes Nachteilen durch behinderungsbedingte Kündigungen entgegengewirkt werden muss und kann. Mit der Stärkung der Präventionspflicht können Menschen mit Schwerbehinderung, vor allem Menschen mit kognitiven, psychischen oder mehrfachen Beeinträchtigungen besser beim bislang noch zu selten gelingenden Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden.

<sup>1</sup> BAG, 21.04.2016, 8 AZR 402/14, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-402-14/>.

<sup>2</sup> Unter Rückgriff auf jüngere Rechtsprechung des EuGH, 10.02.2022, C-485/20, dazu Anmerkung von Rabe-Rosendahl, Beitrag B7-2022 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

# RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT

## SOZIALRECHT

### ► Ergänzende Leistungen für Fahrtkosten im Rahmen einer Stufenweisen Wiedereingliederung

Sozialgericht Bremen, Urteil vom 11.08.2023 – S 14 R 125/19

#### Amtlicher Leitsatz

1. Eine Maßnahme zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 44 SGB IX stellt eine eigenständige Leistung zur medizinischen Rehabilitation i.S.v. § 42 Abs. 1 SGB IX dar.

2. Hiermit einhergehende Fahrtkosten sind gemäß § 73 Abs. 1 S. 1 SGB IX als ergänzende Leistungen zur medizinischen Rehabilitation i.S.v. § 64 Abs. 1 Nr. 5 SGB IX zu übernehmen.

Quelle: [www.sozialgericht-bremen.de](http://www.sozialgericht-bremen.de)

[Anmerkung der Redaktion: Eine rechtliche Auseinandersetzung zum Thema finden Sie im Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de): Albersmann: Erstattung von Fahrtkosten im Rahmen Stufenweiser Wiedereingliederung – Anmerkung zu SG Leipzig, Urteil vom 8. September 2021 – S 22 KR 100/21; Beitrag A5-2022.]

### ► Kostenerstattung für den Erwerb eines Kraftfahrzeugs als Leistung der Eingliederungshilfe nach dem SGB XII

Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.05.2022 – L 15 SO 294/18

#### Amtlicher Orientierungssatz

Hilfe zur Beschaffung eines Kraftfahrzeuges nach der Eingliederungshilfe-Verordnung (§ 8 BSHG § 47 V) scheidet aus, wenn sich die Teilhabeziele des Betroffenen zumutbar durch die Nutzung

des öffentlichen Nahverkehrs und zusätzlich unter Inanspruchnahme des Behindertenfahrdienstes des Landes Berlin verwirklichen lassen.

Quelle: <https://gesetze.berlin.de>

[Anmerkung der Redaktion: Einen Fachbeitrag zum Urteil finden Sie im Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de): Theben: „Mobilität für Alle“!? – Anmerkung zum Urteil des LSG Berlin-Brandenburg vom 20. Mai 2022, Az. L 15 SO 294/18; Beitrag A7-2023.]

### ► Vertragsärztliche Versorgung – psychiatrische Institutsambulanz – Erreichbarkeit für Menschen mit Behinderungen – zumutbare Entfernung – keine Vorhaltepflcht am jeweiligen Wohnort

Bundessozialgericht, Urteil vom 29.06.2022, B 6 KA 3/21 R

#### Leitsatz

1. Eine psychiatrische Institutsambulanz ist für Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen regelmäßig zumutbar erreichbar, wenn die Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln eine Stunde nicht überschreitet.

2. Aus dem Gebot der UN-Behindertenrechtskonvention, Menschen mit Behinderungen Gesundheitsleistungen so gemeindenah wie möglich anzubieten, folgt keine Verpflichtung, eine psychiatrische Institutsambulanz am jeweiligen Wohnort vorzuhalten.

Quelle: [www.bsg.bund.de](http://www.bsg.bund.de)

[Hinweis d. Redaktion: Siehe dazu auch die zum Teil kritische Anmerkung von Hahn, Neue Zeitschrift für Sozialrecht 2023, 30 ff.]

## ARBEITSRECHT

### ► Schadensersatzanspruch nach fristloser Eigenkündigung – Nichtdurchführung eines notwendigen betrieblichen Eingliederungsmanagements durch den Arbeitgeber

Arbeitsgericht Gelsenkirchen, Urteil vom 10.12.2021 – 5 Ca 1321/21

#### Amtliche Orientierungssätze

1. Die Nichtdurchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) im eigentlichen Sinn stellt einen Grund dar, der eine Arbeitnehmerin jedenfalls dann an sich zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt, wenn die unverändert ausgeübte Tätigkeit die Gefahr weiterer Arbeitsunfähigkeitszeiten und körperlicher Beeinträchtigungen mit sich bringt und ein Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung gem. § 164 Abs. 4 SGB IX besteht, da der Arbeitgeber dann mit der Nichtdurchführung des bEM im eigentlichen Sinn zugleich die ihm obliegende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Gesundheit der Arbeitnehmerin gem. § 241 Abs. 2 BGB verletzt.

2. Während des Urlaubs ruhen ausschließlich die von der Arbeitnehmerin vertraglich geschuldeten Primärleistungspflichten, aber nicht die Nebenpflichten. Auch die vertraglichen Nebenpflichten der Arbeitgeberin werden durch die Gewährung von Urlaub nicht tangiert, weshalb die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin auch während des Urlaubs für ein bEM kontaktieren darf.

3. Die tatsächlich gewählte Beendigungsform schließt das Auflösungsver schulden, das sich auf eine hypothetisch ausgesprochene fristlose Kündigung bezieht, nicht unmittelbar aus. Andernfalls würde nämlich jede Beendigung, die nicht fristlos erfolgt, eine Selbstwiderlegung der Zumutbarkeit der hypo-

thetischen fristlosen Kündigung indizieren, womit im Ergebnis nur bei Ausspruch einer fristlosen Kündigung ein Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB bestände.

Quelle: [www.justiz.nrw](http://www.justiz.nrw)

### ► **Assistenz für Menschen mit Behinderungen – Stellenangebot mit Altersvorgabe – Berücksichtigung der Wünsche und Interessen des Menschen mit Behinderung – Rechtfertigung einer Altersdiskriminierung**

EuGH, Urteil vom 07.12.2023, C-518/22, Rechtssache AP Assistenzprofis

#### Tenor

Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist im Licht von Art. 26 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und von Art. 19 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das durch den Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 im Namen der Europäischen Union genehmigt wurde, dahin auszulegen, dass er dem nicht entgegensteht, dass die Einstellung einer Person, die persönliche Assistenz leistet, in Anwendung nationaler Rechtsvorschriften, nach denen die individuellen Wünsche der Person berücksichtigt werden, die wegen ihrer Behinderung Anspruch auf Leistungen der persönlichen Assistenz hat, von einer Altersanforderung abhängig gemacht wird, wenn eine solche Maßnahme zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig ist.

Quelle: <https://curia.europa.eu/juris>

[Anmerkung der Redaktion: Der EuGH hat – im sogenannten Vorlageverfahren – mit dem Urteil auf eine Frage des 8. Senats des Bundesarbeitsgerichts geantwortet und damit die Auslegung des Europäischen Rechts im Sinne des obigen Tenors geklärt. Damit ist nach Europäischem Recht, konkret nach Art. 2

Abs. 5 RL 2000/78/EG, eine Ungleichbehandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig ist. Die Inanspruchnahme von persönlichen Assistenzleistungen auf Basis von § 78 Abs. 1 SGB IX, die tief in die Privat- und Intimsphäre des Menschen mit Behinderung eingreifen können, wird als ein solcher Fall der Rechtfertigung angesehen.

Jetzt muss der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts endgültig über die Klage einer Bewerberin auf eine Assistenzstelle entscheiden. Die Bewerberin hat die in der Ausschreibung angegebene Altersgrenze deutlich überschritten und klagt auf Schadensersatz wegen Altersdiskriminierung. Es wird erwartet, dass auch der 8. BAG-Senat eine Rechtfertigung annimmt, wenn die Altersbegrenzung der ausdrückliche Wunsch der Assistenznehmerin war. Das Verfahren hat das Aktenzeichen: 8 AZR 208/21.

### ► **Mitnahme eines Assistenzhundes an den Arbeitsplatz?**

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 08.09.2022 – 2 Sa 490/21

#### Amtliche Orientierungssätze

1. Dem Inhaber des Bestimmungsrechts nach § 106 S. 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB verbleibt für die rechtsgestaltende Leistungsbestimmung ein nach billigem Ermessen auszufüllender Spielraum. Innerhalb dieses Spielraums können dem Bestimmungsberechtigten mehrere Entscheidungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

2. Eine das Weisungsrecht einschränkende Konkretisierung tritt regelmäßig nicht allein dadurch ein, dass ein Arbeitnehmer längere Zeit in einer bestimmten Weise beschäftigt worden ist. Zum reinen Zeitablauf müssen besondere Umstände hinzukommen, die erkennen lassen, der Arbeitnehmer solle künftig verpflichtet sein, seine Arbeit nur noch wie bisher zu erbringen. Allein aus der Beibehaltung einer betrieblichen Praxis über einen längeren Zeitraum hinweg kann der Arbeitnehmer nicht schließen, der Arbeitgeber wer-

de diese Praxis auch künftig beibehalten und sein Weisungsrecht nicht mehr anders ausüben.

3. Ist der Arbeitnehmer aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr in der Lage, die vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts nach § 106 S. 1 GewO näher bestimmte Leistung zu erbringen, kann es die Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB gebieten, dass der Arbeitgeber von seinem Direktionsrecht erneut Gebrauch macht und die vom Arbeitnehmer zu erbringende Leistung innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens anderweitig derart konkretisiert, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wieder möglich wird. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Neubestimmung der Tätigkeit des Arbeitnehmers setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Umsetzung auf einen seinem Leistungsvermögen entsprechenden Arbeitsplatz verlangt und dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, wie er sich seine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung vorstellt. Dem Verlangen des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber regelmäßig entsprechen, wenn ihm die in der Zuweisung einer anderen Tätigkeit liegende Neubestimmung der zu bewirkenden Arbeitsleistung zumutbar und rechtlich möglich ist.

Quelle: [www.landesrecht.rlp.de](http://www.landesrecht.rlp.de)

[Anmerkung der Redaktion: Eine kritische Anmerkung zum Urteil finden Sie im Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de): Tietz: Mitnahme eines Assistenzhundes an den Arbeitsplatz – Anmerkung zum Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 8. September 2022 – 2 Sa 490/21; Beitrag B4-2023.]

[Anmerkungen der Redaktion: Die Beklagte legte gegen dieses Urteil Berufung am Landesarbeitsgericht Hamm ein. Dort wurde der Rechtsstreit durch einen Vergleich beendet, in dem sich die Beklagte verpflichtete, 34.000 € zu zahlen.

Einen Fachbeitrag zum Urteil finden Sie im Diskussionsforum Rehabi-



litations- und Teilhaberecht der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de): Koh-te: Unterlassenes BEM-Verfahren kann Schadensersatzanspruch begründen – Anmerkung zu ArbG Gelsenkirchen, Urteil vom 10.12.2021 – 5 Ca 1321/21; Beitrag B5-2023.]

## VERWALTUNGSRECHT

### ► Notwendige Arbeitsassistenz für selbständige Körper- und Atemtherapeutin

Verwaltungsgericht Bremen, Beschluss vom 17.11.2023 – 3 K 2812/20

#### Leitsatz

1. Zum Anspruch auf eine notwendige Arbeitsassistenz für die Fortführung einer selbständigen Tätigkeit auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze (Anschluss an BVerwG, Urt. v. 12.01.2022 5 C 6.20, Leitsatz und Rn. 14).

2. Zur Frage, ob für eine solche Tätigkeit ein wirtschaftlicher Mindestumfang verlangt werden kann.

a) Die Bewilligung von Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz für eine selbständige Tätigkeit setzt nicht voraus, dass allein das Einkommen aus der selbständigen Tätigkeit den schwerbehinderten Menschen unabhängig von staatlichen Transferleistungen macht.

b) Es ist auch keine Voraussetzung für die Bewilligung von Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz, dass der schwerbehinderte Mensch bei der Ausübung seiner selbständigen Tätigkeit den für abhängig Beschäftigte geltenden Mindestlohn erzielt.

c) Die in Nr. 11.2.2 der BIH-Empfehlungen (Stand: 13.11.2019) aufgeführten Anforderungen an den wirtschaftlichen Ertrag einer selbständigen Tätigkeit beschränken die gesetzlichen Vorgaben des § 185 Abs. 5 SGB IX überproportional.

#### Ergänzend Orientierungssatz [Redaktion RP-Reha]

1. Die Bewilligung von Leistungen für eine notwendige Arbeitsassistenz für eine selbständige Tätigkeit setzt nicht

voraus, dass allein das Einkommen aus der selbständigen Tätigkeit den Menschen mit Schwerbehinderung unabhängig von staatlichen Transferleistungen macht.

Quelle: [www.verwaltungsgericht.bremen.de](http://www.verwaltungsgericht.bremen.de)

### ► Anspruch eines Schwerbehinderten auf Ergreifen geeigneter Maßnahmen zur Herstellung des Zugangs zu einem Bezirksamt

Verwaltungsgericht Stuttgart, Urteil vom 12.08.2021 – 7 K 476/20 und nachgehend Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.02.2022 – 1 S 3107/21

#### Amtlicher Leitsatz [VG Stuttgart]

1. Es lässt sich nicht generell und abstrakt feststellen, wann ein Ausschluss von Entfaltungs- und Betätigungsmöglichkeiten durch Förderungsmaßnahmen so weit kompensiert ist, dass er nicht benachteiligend wirkt. Ob die Ablehnung einer von einem Menschen mit Behinderung erstrebten Ausgleichsleistung und der Verweis auf eine andere Entfaltungsalternative als Benachteiligung anzusehen sind, wird regelmäßig von Wertungen, wissenschaftlichen Erkenntnissen und prognostischen Einschätzungen abhängen. Nur aufgrund des Gesamtergebnisses dieser Würdigung kann darüber befunden werden, ob eine Maßnahme im Einzelfall benachteiligend ist.

2. Eine Kompensation ist nur dann ausreichend, wenn sie die Grundfreiheiten der Menschen mit Behinderung gewährleistet und die ihnen innewohnende Würde achtet. Für den Zugang zu den in einem Bezirksamt angebotenen Dienstleistungen bedeutet dies konkret, dass dieser einem Menschen mit Behinderung in einer Weise zu gewährleisten ist, die ihm eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen ermöglicht.

3. Bei der Vornahme der Amtsgeschäfte muss die jeweils erforderliche Diskretion zum Schutz persönlicher Daten und Privatsphäre sichergestellt sein. Zudem darf ein zusätzlicher Orga-

nisationsaufwand, der dadurch entsteht, dass ein Mensch mit Gehbehinderung die Dienstleistungen nur in anderen Räumlichkeiten als in einem Bezirksamt in Anspruch nehmen kann, diesen nicht unzumutbar belasten und ihn bei der Wahrnehmung seiner Rechte nicht einschränken.

Quelle: [www.landesrecht-bw.de](http://www.landesrecht-bw.de)

#### Amtlicher Leitsatz [VGH Baden-Württemberg]

1. Die Bestimmungen der UN-Behindertenrechtskonvention sind mangels inhaltlicher Unbedingtheit und hinreichender Bestimmtheit grundsätzlich nicht unmittelbar anwendbar und vermitteln dem Menschen mit Behinderung daher regelmäßig keinen unmittelbaren subjektiven Leistungsanspruch gegenüber den Behörden eines Vertragsstaates.

2. Bei einem ausschließlich Verwaltungszwecken dienenden Gebäude handelt es sich nicht um eine öffentliche Einrichtung der Gemeinde im Sinne des § 10 Abs. 2 GemO.

Quelle: [www.landesrecht-bw.de](http://www.landesrecht-bw.de)

[Anmerkung der Redaktion: Einen Fachbeitrag zu den Urteilen finden Sie im Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de): Fuerst: Rollstuhlrampe zum Bezirksamt: Gleichbehandlung durch angemessene Vorkehrung oder Leistungsanspruch? – Anmerkung zu VG Stuttgart, Urteil vom 12. August 2021 – 7 K 476/20 und VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 10. Februar 2022 – 1 S 3107/21; Beitrag A14-2023.]



Dieter Schartmann

# DIE LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AM ARBEITSLEBEN FÜR WESENTLICH BEHINDERTE MENSCHEN IM RAHMEN DER EINGLIEDERUNGSHILFE NACH DEM SGB IX – EIN EINWURF AUS DER PRAXIS

► Der Beitrag setzt sich kritisch mit der Engführung des § 111 SGB IX auf „Leistungen zur Beschäftigung“ als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der durch das BTHG reformierten Eingliederungshilfe auseinander und skizziert, die damit begrenzten Gestaltungsmöglichkeiten für die Eingliederungshilfeträger, Menschen mit wesentlichen Behinderungen durch Leistungen der Eingliederungshilfe mit personenzentrierten Leistungen bei der Arbeitsaufnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

## I. EINLEITUNG

Mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurden die Leistungen der Eingliederungshilfe aus dem Sozialgesetzbuch XII (SGB XII) schrittweise in das Sozialgesetzbuch 9. Buch (SGB IX) überführt. Zielsetzung ist es gewesen, die Leistungen der Eingliederungshilfe aus dem Fürsorgesystem herauszulösen und an den Maßgaben des „Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK)“ auszurichten. Es sollte damit auch ein Paradigmenwechsel erreicht werden: unter anderem weg von der Angebotsorientierung von Leistungen und hin zu personenzentrierten Leistungen, Stärkung der Selbstbestimmungsrechte von Menschen mit Behinderungen und stärkere Nutzung von sozialräumlichen Ressourcen. Gleichzeitig – und so die zweite Zielrichtung der gesetzlichen Änderungen – sollte auch der permanente Kostenanstieg bei den Leistungen der Eingliederungshilfe abgebremst werden. Diese zweite – gleichrangige – Zielsetzung wird allerdings in der *fachlichen* Diskussion um das BTHG häufig vernachlässigt.

## II. „LEISTUNGEN ZUR BESCHÄFTIGUNG“ ALS „LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AN ARBEIT“

Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben als Eingliederungshilfeleistungen sind im § 111 SGB IX unter der Überschrift „Leistungen zur Beschäftigung“ geregelt. Sie umfassen die Leistungen

- im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM),
- bei einem anderen Leistungsanbieter,
- bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern,
- für ein Budget für Ausbildung.

Damit Menschen mit Behinderung nicht ausschließlich auf Leistungen in einer WfbM angewiesen sind, sind die oben aufgeführten Alternativen mit dem Bundesteilhabegesetz rechtlich normiert worden. Es handelt sich dabei allerdings – anders als in der sozialen Teilhabe – um einen sogenannten „abgeschlossenen Leistungskatalog“, das heißt andere individuelle Wege, Teilhabe am Arbeitsleben zu realisieren, bestehen außerhalb dieses gesetzten rechtlichen Rahmens nicht.

In diesem „Einwurf aus der Praxis“ wird dargestellt, wie sich die jeweiligen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben entwickelt haben, warum es so schwierig ist, Alternativen zu einer Arbeit in einer WfbM zu etablieren und welche Chancen eine Neuausrichtung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bieten kann.

## III. BESCHÄFTIGUNGSSITUATION FÜR MENSCHEN IM ZUSTÄNDIGKEITSBEREICH DES LVR

Schaut man sich die Gesamtzahl der Menschen an, die Leistungen in Anspruch nehmen, so ist augenfällig, dass trotz der gesetzlich eingeführten „neuen“ Leistungsmöglichkeiten die Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM weiterhin die dominierende Angebotsform ist: so arbeiten im Rheinland (Zuständigkeitsgebiet LVR) seit Jahren nahezu konstant rd. 34.500 Menschen mit einer wesentlichen Behinderung in den WfbM, eine Fallzahlsteigerung (wie in anderen Bundesländern) fand zwar nicht statt, allerdings auch kein signifikanter

Rückgang. Wichtig zu wissen: es handelt sich dabei um eine reine Nettobetrachtung, die Dynamik zwischen Zu- und Abgängen aus den WfbM ist somit relativ ausgeglichen, wobei aktuell das altersbedingte Ausscheiden zunimmt und perspektivisch weiter zunehmen wird.

Die Übergangsquote aus den rheinischen WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt liegt mit 0,4 Prozent etwas über dem bundesweiten Durchschnitt, wobei zu berücksichtigen ist, dass es in NRW keine Tagesförderstätten gibt, sondern auch Menschen mit einer komplexen Behinderung in den WfbM beschäftigt sind, die auch mit in die Berechnung der Übergangsquote eingeflossen sind.

#### IV. ALTERNATIVEN ZUR WFBM-BESCHÄFTIGUNG

Eine Alternative zu einer Beschäftigung in einer WfbM bieten die sogenannten „anderen Leistungsanbieter“ (nach § 60 SGB IX) an: durch sie ist es möglich, auch Leistungen in einer anderen Form als in einer WfbM in Anspruch zu nehmen, wenn ein Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX besteht. Im Rheinland haben derzeit sieben andere Leistungsanbieter eine Leistungsvereinbarung und eine Vergütungsvereinbarung mit dem Träger der Eingliederungshilfe abgeschlossen, mit insgesamt knapp 50 „Plätzen“. Die Palette ist dabei bunt. Sie reicht von einem Kunsthaus über ein Sportzentrum bis hin zu Dienstleistungen verschiedenster Art.

Mit den anderen Leistungsanbietern sollen vor allem neue und innovative Angebote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, die nicht in der WfbM als Institution tätig sein möchten, etabliert werden. Am sozialrechtlichen Status ändert sich aber nichts. Es handelt sich wie bei Beschäftigten in WfbM regelmäßig um arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse, die Entlohnung entspricht dem Werkstattlohn und auch der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit bleibt Zielsetzung der Beschäftigung.

Es zeigt sich allerdings in der Praxis, dass die rechtlichen und wirtschaftlichen Hürden hoch sind. So müssen die anderen Leistungsanbieter alle Anforderungen erfüllen, die auch WfbM erfüllen müssen (bis auf wenige Ausnahmen). Eine Möglichkeit, davon abzuweichen, besteht nicht. Dies stellt gerade kleinere Anbieter vor kaum zu bewältigende Hürden. Hier wäre es sicherlich von Vorteil, zumindest in der Gründungsphase von Angeboten deregulierend sowohl Leistungsträgern als auch Leistungserbringern mehr Flexibilität einzuräumen. Auch wirtschaftlich stehen neue Angebote vor größeren Herausforderungen. Sie müssen ihre Marktchancen finden. Dies sind dann oftmals Nischen zwischen den sich auch wirtschaftlich am Markt betätigenden WfbM und den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, also ein hart umkämpfter Konkurrenzmarkt um Aufträge. Nach der verständlichen Zurückhaltung in Sachen Gründung neuer Angebote während der Corona-Pandemie sind nun Leistungserbringer aufgerufen, entsprechende Konzepte zu entwickeln und zu erproben, und Leistungsträger sind aufgerufen, offen und proaktiv diese Initiativen zu beraten und zu unterstützen. Der LVR hat sich dies zur Aufgabe gemacht.<sup>1</sup>

Auch das Budget für Arbeit (nach § 61 SGB IX) und mittlerweile auch das Budget für Ausbildung (nach § 61a SGB IX) stellen innovative Instrumente dar, um Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nehmen zu können. Während das Budget für Arbeit bereits seit 01.01.2018 in das SGB IX eingeführt wurde, besteht für den Eingliederungshilfeträger erst seit dem 01.01.2022 die Möglichkeit, ein Budget für Ausbildung zu fördern.

Mit dem Budget für Arbeit werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderung, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben, finanziell unterstützt. Ebenso erhalten Arbeitgeber einen Ausgleich für die aufgrund der Behinderung erforderliche Begleitung und Anleitung am Arbeits-

platz. Allerdings findet kein Einbezug in die Arbeitslosenversicherung statt, insofern erhalten Menschen mit Behinderung, falls das Arbeitsverhältnis gelöst werden sollte, auch kein Geld aus der Arbeitslosenversicherung, obwohl es sich um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit handelt. [*Anmerkung der Redaktion:* zur Kritik hieran vgl. Jahn: Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Beschäftigte im Rahmen eines Budgets für Arbeit; Beitrag D17-2020 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)].

Das Budget für Ausbildung, welches der Träger der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung bewilligen darf, die im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind, umfasst neben den Leistungen im Budget für Arbeit auch die erforderlichen Fahrkosten.

Für beide Budget-Formen lagen beim LVR zum Ende des Jahres 2022 insgesamt rund 300 Bewilligungen vor, davon rund 280 für das Budget für Arbeit und rund 20 für das Budget für Ausbildung. Der „Netto-Zuwachs“ (also erstmalige Bewilligungen abzüglich der Beendigungen der Leistung) ist in den letzten Jahren langsam, aber kontinuierlich gestiegen und lag 2022 bei rd. 75.

In Anbetracht der Gesamtzahl an leistungsberechtigten Menschen, die im Rheinland Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nehmen, ist die Anzahl der Budgetnutzenden mit knapp unter 1 Prozent sehr gering. Der LVR hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Zahl der Budgetnutzenden in den nächsten Jahren kontinuierlich zu steigern.<sup>2</sup>

#### V. ZWISCHENFAZIT: ERWARTUNGEN DES BTHG-REFORM-PROZESSES BISLANG NICHT ERFÜLLT

Betrachtet man nun nüchtern die mit dem Bundesteilhabegesetz eingeführten Alternativen zur Beschäftigung in einer WfbM, so lässt sich feststellen, dass trotz der proaktiven Haltung des LVR als Träger der Eingliederungshilfe die Fallzahl der Inanspruchnahme

Literatur zum Thema



**Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

Die Studie dient dazu, ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem in Werkstätten für behinderte Menschen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang wird auch untersucht, wie Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden können. Das derzeitige Entgeltsystem wird in der Literatur, der gesellschaftlichen Diskussion und ebenso aus rechtswissenschaftlicher Perspektive kritisch gesehen. In breit angelegten Befragungen von Werkstattleitungen und Werkstattbeschäftigten, von deren Angehörigen und Bezugspersonen sowie von Werkstatträtern, Frauenbeauftragten und ehemaligen Beschäftigten werden diese Kritikpunkte konkretisiert und Vorschläge zu möglichen Verbesserungen des Entgeltsystems ebenso wie der Übergangsmöglichkeiten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermittelt. Für ausgewählte Entgeltalternativen werden die finanziellen Auswirkungen auf die Beschäftigten und die gesellschaftlichen Kosten berechnet. Aus den Forschungsergebnissen werden Handlungsempfehlungen zur Reform des Entgeltsystems und der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt abgeleitet.

Die gesamte Studie ist kostenlos abrufbar unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Dies betrifft sowohl die Leistungen zum Budget für Arbeit/Ausbildung als auch die anderen Leistungsanbieter. Auch die Übergangquote in den allgemeinen Arbeitsmarkt (ohne das Budget für Arbeit/Ausbildung) verharrt weiterhin auf einem nicht zufriedenstellenden Niveau.

Die WfbM sind somit weiterhin die wichtigste Institution zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der Eingliederungshilfe. Dabei sind die Vorbehalte, denen sich WfbM ausgesetzt sehen, so bekannt wie sie alt sind. Die WfbM seien „Aussonderungsinstitutionen“ und stünden einer Teilhabe am Arbeitsleben entgegen, die Bezahlung mit einem durchschnittlichen Entgelt von rd. 225 Euro monatlich<sup>3</sup> sei zu gering für die erbrachte Leistung und der Übergang von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt wäre bei einer Quote von 0,35 Prozent viel zu gering, obwohl dies eine der Kernaufgaben einer WfbM sei. Von Teilen der Selbsthilfe<sup>4</sup> und der Politik wird ein größerer Reformbedarf konstatiert. Das Bundesministerium für Arbeit und

Soziales (BMAS) hat mit der sogenannten „Entgeltstudie“<sup>5</sup> eine umfangreiche Datensammlung sowie empirische Erkenntnisse über die Situation der WfbM vorgelegt. Zielsetzung der Studie ist es gewesen, zum einen die Entgeltsituation von WfbM-Beschäftigten zu analysieren und Alternativmodelle zu erarbeiten, zum anderen Strategien für eine Verbesserung des Übergangs aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzulegen.

**VI. STRATEGIEN FÜR PERSONENZENTRIERTE LEISTUNGEN ZUR TEILHABE AN ARBEIT AUCH IM RAHMEN DER EINGLIEDERUNGSHILFE**

Betrachtet man nun den eingangs formulierten Paradigmenwechsel, der mit dem BTHG zur Umsetzung der UN-BRK erreicht werden sollte, und gleicht diesen einerseits mit der Realität des Sachstands zu den neuen Leistungen und andererseits mit den Vorschlägen aus der „Entgeltstudie“ ab, so muss festgestellt werden, dass die angestrebten Ziele

(noch?) nicht erreicht wurden und es einen hohen Weiterentwicklungsbedarf auf mehreren Ebenen gibt.

Das BTHG will einen Wechsel weg von angebotsorientierten Leistungen hin zu personenzentrierten Leistungen. Dieser Wechsel impliziert, dass die jeweiligen Bedarfe und das Wunsch- und Wahlrecht Ausgangspunkte jeglicher individuellen Unterstützungsplanung sein müssen. Allerdings finden sich im SGB IX nur drei mögliche Angebote zur Realisierung des Anspruchs auf Teilhabe am Arbeitsleben für den Leistungsträger Eingliederungshilfe – die WfbM, andere Leistungsanbieter (die de facto kaum zur Verfügung stehen) und das Budget für Arbeit/Ausbildung. Eine personenzentrierte Leistungserbringung ist somit gesetzlich nur im Rahmen der vorhandenen Angebote möglich. Der Leistungskatalog ist darüber hinaus abgeschlossen, so dass keine anderen Möglichkeiten zur Umsetzung entwickelt werden können und individuelle Lösungen jenseits der genannten Angebote ausgeschlossen sind. Auf diese Weise kann der Paradigmenwechsel nicht gelingen, da die Angebote selbst-

referentiell sind. Daher ist der geschlossene Leistungskatalog zu öffnen, um individuelle Lösungen zu ermöglichen.

Es ist darüber hinaus eine Strategie zu entwickeln, die nicht die vorhandenen Angebote in den Vordergrund stellt, sondern den individuellen Unterstützungsbedarf, und von diesem ausgehend den weiteren Weg ins Arbeitsleben plant, umsetzt und unterstützt. Dabei ist soweit wie möglich auf betriebliche Teilhabe zu setzen, und besondere Einrichtungen, die ausschließlich für Menschen mit Behinderungen erbaut wurden, sind zu vermeiden. Auch wenn diese für Menschen mit Behinderungen eine hohe Expertise entwickelt haben und mit viel Engagement unterstützen, zeigen die jahrelangen Erfahrungen, dass der Übergang von einer WfbM in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit nur in einem unzureichenden Maße gelingt.

Die betriebliche Teilhabe muss im Einzelfall vorbereitet und fachkompetent und in dem erforderlichen Maße (in Dauer und Umfang) begleitet werden. Sowohl der Arbeitgeber, die Kolleginnen und Kollegen als auch der Mensch mit Behinderung brauchen eine verlässliche Ansprechperson, die „im Falle des Falles“ schnell und unkompliziert zur Verfügung steht.

Der Anspruch auf betriebliche Teilhabe kann gesetzlich festgelegt werden und strukturell in den Leistungsvereinbarungen zwischen der WfbM und dem Träger der Eingliederungshilfe vereinbart werden. Dazu können feste Quoten vorgeschrieben werden, die die WfbM verpflichten, einen Teil ihrer Leistungen in betrieblicher Form zu erbringen.<sup>6</sup>

## VII. DAS „MINDESTMAß AN WIRTSCHAFTLICH VERWERTBARER ARBEITSLEISTUNG“ – DER „NRW-WEG“

Auch Menschen mit einer sogenannten komplexen Behinderung haben einen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Teilhabe ist unteilbar und es ist nicht nachvollziehbar,

warum eine Personengruppe (die zudem sehr heterogen ist) wegen eines angeblich nicht vorhandenen „Mindestmaßes an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (vgl. § 219 Abs. 2 SGB IX) von der Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen bleiben soll. Es kommt auch hier wiederum darauf an, das Angebot an die Bedarfe, Wünsche und Fähigkeiten der Person anzupassen und die Arbeitstätigkeit und die Arbeitsanforderungen so zu gestalten, dass auch Menschen mit einer komplexen Behinderung am Arbeitsleben teilhaben können und nicht auf Leistungen der sozialen Teilhabe (z.B. in Form von Tagesförderstätten) beschränkt werden. Dass dies möglich ist, wird in NRW über den sogenannten „NRW-Weg“ belegt, bei dem sich das zuständige Landesministerium, die Leistungsträger sowie die LAG WfbM darauf verständigt haben, auch Menschen mit einem sehr hohen und komplexen Unterstützungsbedarf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Für die Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bestehen somit vielfältige Anknüpfungspunkte, die – aus der Praxis heraus – in die Reformüberlegungen einbezogen werden können, um wichtige Fortschritte bei der Umsetzung der UN-BRK bezüglich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen.

<sup>1</sup> Vgl. Vorlage 15-1826 für die Sitzung des LVR-Sozialausschusses am 05.09.2023 [https://dom.lvr.de/lvis/lvr\\_recherchewww.nsf/0/ED1F0535F5A042E-7C1258A15002F7543/\\$file/Vorlage15\\_1826.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/ED1F0535F5A042E-7C1258A15002F7543/$file/Vorlage15_1826.pdf)

<sup>2</sup> Vgl. Vorlage 15-1826, a.a.O.

<sup>3</sup> BMAS (2023), Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Abschlussbericht, Forschungsbericht 626, S. 18.

<sup>4</sup> Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die Werkstatträte als gewählte Vertreterinnen und Vertreter der WfbM-Beschäftigten zwar auch einen Reformbedarf sehen (vor allem in Entgeltfragen), aber keineswegs die WfbM an sich in Frage stellen, wie es einige Selbsthilfevertreter:innen artikulieren.

<sup>5</sup> BMAS (2023): a.a.O.

<sup>6</sup> Im Zuständigkeitsgebiet des LVR existieren entsprechende Zielvereinbarungen bzgl. sog. betriebsintegrierter Arbeitsplätze. Die Ziele werden von einer Vielzahl der WfbM erreicht. Allerdings hat der Träger der Eingliederungshilfe derzeit keine Sanktionsmöglichkeiten, wenn die Ziele nicht erreicht werden, vgl. Vorlage 15-2140 [https://dom.lvr.de/lvis/lvr\\_recherchewww.nsf/0/CCD8ED-796B816676C1258AA10033DAD0/\\$file/Vorlage15\\_2140.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/CCD8ED-796B816676C1258AA10033DAD0/$file/Vorlage15_2140.pdf)

Der Autor:

Dr. DIETER SCHARTMANN  
Leiter des Fachbereiches Eingliederungshilfe II (FB 73) im Dezernat Soziales des Landschaftsverbandes Rheinland





Dörte Busch, Cathleen Rabe-Rosendahl

# DIE BEGLEITUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IM KRANKENHAUS DURCH VERTRAUTE BEZUGSPERSONEN GEMÄß § 44B SGB V

► In diesem Beitrag<sup>1</sup> stellen die Autorinnen die neuen Regelungen zur Begleitung von Menschen mit Behinderungen im Krankenhaus durch vertraute Bezugspersonen im Sozialversicherungsrecht vor. Sie erläutern die Voraussetzungen des Anspruchs und setzen die Novellierung und ihre Vorgeschichte in einen teilhabe- und arbeitsrechtlichen Kontext. Der Beitrag schließt mit einer zusammenfassenden Bewertung.

## I. EINLEITUNG

Seit dem 1. November 2022 gilt im deutschen Recht zur Unterstützung von behinderten stationär aufgenommenen Personen § 44b SGB V mit dem Titel „Krankengeld für eine bei stationärer Behandlung mitaufgenommene Begleitperson aus dem engsten persönlichen Umfeld“.<sup>2</sup> Nach dieser Vorschrift besteht für bestimmte gesetzlich krankenversicherte Personen (Begleitpersonen) ein Anspruch auf Krankengeld, wenn sie im Zusammenhang mit der aus medizinischen Gründen notwendigen Begleitung von behinderten Versicherten bei einer stationären Behandlung im Krankenhaus mit aufgenommen werden bzw. die behinderte Person ganztätig begleiten und ihnen ein Verdienstausfall entsteht. Dieser Regelung waren intensive Diskussionen zur bis dahin bestehenden Regelungslücke insbesondere in der Zivilgesellschaft vorangegangen.<sup>3</sup> Insbesondere die BRK-Allianz<sup>4</sup> wies bereits 2013 in ihrem Parallelbericht zum ersten Staatenbericht Deutschlands zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) mit Blick auf das Recht auf Gesundheit auf strukturelle Mängel im Bereich des Gesundheitswesens hin.<sup>5</sup> Erhebliche Defizite bestanden im Bereich der stationären Behandlung im Krankenhaus. Gemäß Art. 25 S. 1 UN-BRK

erkennen die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung an und – i.V.m. Art. 9 UN-BRK – gewährleisten den gleichberechtigten Zugang zu Gesundheitsleistungen. Zugänglichkeit meint hier nicht lediglich den räumlichen Zugang, sondern insbesondere auch die Zugänglichkeit von Informationen, Kommunikation und Dienstleistungen.<sup>6</sup> Hierzu zählen auch die Bereitstellung und Sicherstellung von angemessenen Vorkehrungen, z.B. in Form von Unterstützungsmöglichkeiten bei stationärer Behandlung. Insbesondere Menschen mit Schwerst- und/oder Mehrfachbehinderungen haben im Alltag komplexe Unterstützungsbedarfe, welche in der Regel auch im Fall eines Krankenhausaufenthaltes bestehen bleiben. Angehörige oder enge Vertrauenspersonen sind hier oft Pflegendе, aber auch Kommunikationsmittler:innen und Unterstützer:innen, auf die der behinderte Mensch angewiesen ist. Für vertraute Bezugspersonen, die bereits im Alltag Leistungen der Eingliederungshilfe für den behinderten Menschen erbringen (Mitarbeitende von Leistungserbringern) gilt nicht § 44b SGB V, sondern sein gleichzeitig eingeführtes Pendant § 113 Abs. 6 SGB IX. Dieser sieht vor, dass bei einer stati-

onären Krankenhausbehandlung auch Leistungen für die Begleitung und Befähigung der behinderten Person durch vertraute Bezugspersonen, die im Alltag bereits Leistungen zur Eingliederungshilfe erbringen, zur Sicherstellung der Durchführung der Behandlung möglich sind, soweit dies aufgrund des Vertrauensverhältnisses des Leistungsberechtigten zur Bezugsperson und aufgrund der behinderungsbedingten besonderen Bedürfnisse erforderlich ist.

Im folgenden Text sollen neben der Vorstellung der Gesetzesneuerungen und deren Vorgeschichte die funktionalen Anforderungen an eine Regelung für bei stationärer Behandlung mitaufgenommene Begleitpersonen untersucht werden: die arbeitsrechtliche Freistellung der mitaufgenommenen Person sowie die Finanzierung der Lohnersatzleistung.

## II. NEUER ANSPRUCH AUF KRANKENGELD FÜR BEGLEIT- PERSONEN VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN GEMÄß § 44B SGB V

### 1. Gesetzgebungsverfahren

Bereits viele Jahre vor der tatsächlichen Aufnahme der Begleitpersonenregelung

in das Sozialversicherungsrecht haben insbesondere Betroffenenorganisationen auf die fehlenden Regelungen aufmerksam gemacht und Forderungen an den Gesetzgeber formuliert. In der Praxis hatten sich erhebliche Probleme, vor allem der Kostenträgerschaft, für die Übernahme der Kosten von vertrauten Begleitpersonen von Menschen mit Behinderungen herausgestellt, die den Ausgleich von Verdienstaufschlag bei Personen aus dem persönlichen Umfeld oder die Übernahme der (Personal)kosten bei Mitarbeiter:innen eines Leistungserbringers der Eingliederungshilfe während einer stationären Krankenhausbehandlung eines Menschen mit Behinderungen betreffen.<sup>7</sup>

Auch die Concluding Observations des Committee on the Rights of Persons with Disabilities zum deutschen Staatenprüfverfahren ergaben bereits 2015 dringenden Handlungsbedarf im Hinblick auf die Zugänglichkeit zur Gesundheitsversorgung.<sup>8</sup> Nach zahlreichen Initiativen von Betroffenen und ihren Verbänden sowie eine Petition des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages, welche sich mit der ungeklärten Kostenträgerschaft für die Übernahme der Kosten von vertrauten Begleitpersonen behinderter Menschen (Ausgleich von Verdienstaufschlag, Übernahme der Personalkosten) beschäftigte, gab es kurz vor der Sommerpause 2021 einen Gesetzesentwurf zur Aufnahme einer solchen Regelung in das Sozialversicherungsrecht.<sup>9</sup>

## 2. Einzelne Voraussetzungen und Ausschlussgründe im Überblick, § 44b Abs 1 SGB V

### a) berechtigter Personenkreis für eine Begleitung i.S.d. § 44b Abs. 2 SGB V

Das Gesetz selbst legt den Personenkreis, welcher die Berechtigung zu einer Begleitung bei stationärer Krankenhausbehandlung hat, wie folgt fest:

- es muss eine Behinderung i.S.d. § 2 Abs. 1 SGB IX vorliegen,
- die Begleitung muss aus medizinischen Gründen notwendig sein,

- die Person muss Leistungen nach dem neuen Recht der Eingliederungshilfe (Teil 2 des SGB IX), § 35a SGB VIII oder § 27d Abs. 1 Nr. 3 des Bundesversorgungsgesetzes erhalten und
- darf keine Leistungen nach § 113 Abs. 6 SGB IX erhalten (dazu weiter unten).

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) erhält in § 44 Abs. 2 Satz. 1 SGB V den Auftrag, zur näheren Bestimmung des Personenkreises, der die Begleitung aus medizinischen Gründen benötigt, Kriterien und/oder auch Fallgruppen in den Richtlinien nach § 92 SGB V zu formulieren. Der G-BA<sup>10</sup> ist eine rechtsfähige organisatorische Einheit der Selbstverwaltung der Gesetzlichen Krankenversicherung unter Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG). Er verfügt über eine besondere Rechtsetzungskompetenz und erarbeitet Richtlinien in der vom Gesetz geforderten Weise. Das BMG prüft diese anschließend auf Rechtmäßigkeit, wobei es zusätzliche Informationen und ergänzende Stellungnahmen vom G-BA anfordern kann und in der vorliegenden Konstellation das Recht hat, die Richtlinien innerhalb von zwei Monaten zu beanstanden und/oder Auflagen vorzusehen.<sup>11</sup>

Die vom Gesetzgeber nach § 44 Abs. 2 Satz 1 SGB V geforderte Richtlinie des G-BA zur Bestimmung des Personenkreises<sup>12</sup> trat zeitgleich mit der Änderung des SGB V in Kraft.<sup>13</sup> Im Verfahren zur Richtlinie wurden – wie vom Gesetzgeber vorgegeben – Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderungen sowie aller Leistungsträger für den Anspruch von Begleitpersonen eingebunden.

Die medizinischen Gründe ergeben sich aus den Erfordernissen, die in der Person des Menschen mit Behinderungen, der im Krankenhaus behandelt wird, begründet sind. Sie liegen insbesondere vor, wenn eine Behandlung ohne Begleitung nicht durchführbar ist, das Erreichen des Behandlungszieles von der Anwesenheit der Begleitperson abhängt oder der Behandlungser-

folg gefährdet wäre.<sup>14</sup> Maßgeblich sind die aufgrund der Behinderung bestehenden besonderen Bedürfnisse. Es sind also behinderungsspezifische Maßstäbe anzulegen. Sie liegen z.B. in Form von Unterstützung bei der Verständigung oder im Umgang mit Belastungssituationen vor. Eine Mitaufnahme einer Begleitperson ist zum Beispiel erforderlich, wenn die Begleitperson in das therapeutische Konzept eingebunden ist bzw. werden soll oder in bestimmte, nach der stationären Behandlung weiterhin notwendige Übungen einzuweisen ist, ohne die eine vom Versicherungsträger geschuldete Leistung nicht erbracht werden könnte.<sup>15</sup>

### b) Der Kreis der Begleitpersonen mit einem Novum im Sozialversicherungsrecht

Der Kreis der Begleitpersonen ist in § 44b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB V umrissen und umfasst Personen, die im Verhältnis von Begleitperson zu dem begleiteten Versicherten sind:

- a) ein naher Angehöriger im Sinne von § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz oder
- b) eine Person aus dem engsten persönlichen Umfeld.

Nahe Angehörige nach Pflegezeitrecht sind „unter anderem Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner“.<sup>16</sup>

Der Anspruch ist zutreffend für Personen erweitert worden, zu dem die stationär behandelte Person eine vergleichbare persönliche Bindung wie zu einem nahen Angehörigen im genannten Sinne hat. Das ist ein praktisch erforderlicher Auffangtatbestand. Einerseits, weil es Menschen mit Behinderungen gibt, die keine nahen Angehörigen haben oder zu denen sie keine für die Begleitung zu einer stationären Krankenhausbehandlung geeignete (Vertrauens)Bezie-

hung pflegen. Der Gesetzgeber orientiert sich bei der Bestimmung des berechtigten Personenkreises an Begleitpersonen damit zutreffend an der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen. Das verdeutlichen die von ihm bezeichneten Konstellationen, die eine Begleitung erforderlich machen (siehe unten). Anzumerken ist ebenso, dass sie sich unter dem Aspekt der Vertrauensperson oft nicht von anderen Menschen, die neben oder statt den nahen Angehörigen Freund:innen zu Rate und Unterstützung ziehen. Bei Menschen mit Behinderungen sind die Auswirkungen bei einem stationären Krankenhausaufenthalt gravierender, so dass dieser hier beispielhaft benannte Personenkreis überzeugend in den Kreis der anspruchsberechtigten Personen einbezogen wird. Zudem muss beachtet werden, dass Menschen mit Behinderungen statt der nahen Angehörigen und Freund:innen andere Bezugspersonen haben, denen sie vertrauen und die ihnen Sicherheit und Unterstützung bieten. Auch dieser Personenkreis kann im Gesetz nur allgemein und mithin über einen unbestimmten Rechtsbegriff erfasst werden. Dies können z.B. Nachbar:innen sein oder Betreuer:innen im rechtlichen Sinne. Insgesamt ist dies ein Novum im deutschen Sozialversicherungsrecht, indem der Gesetzgeber eine Anspruchsberechtigung für eine arbeitsrechtliche Freistellung und Sozialleistung über den Kreis der nahen Angehörigen im verwandtschaftlichen Sinne hinaus eingeführt hat. Dies kann durchaus Vorbildwirkung für vergleichbare, rechtliche relevante Konstellationen entfalten.

Ausgeschlossen vom Anspruch auf Krankengeld nach § 44b SGB V ist dagegen eine Begleitperson, die gegen Entgelt gegenüber der stationär zu behandelnden Person Leistungen der Eingliederungshilfe erbringt (Teil 2, §§ 90 ff. SGB IX). Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Entlohnung der Begleitperson nach den Regelungen der Eingliederungshilfe des SGB IX sichergestellt ist.<sup>17</sup> Ein solcher Ausschluss setzt mindestens voraus, dass die Leis-

tungen kongruent sind, d.h. sämtliche notwendige Begleittätigkeiten umfasst und aus diesem Grund kein über § 44b SGB V abzufedernder Verdienstausschlag während der Aufnahme- bzw. Begleitungszeit im Krankenhaus entsteht oder ergänzend ausschließlich über das Eingliederungshilferecht abgedeckt werden kann.

### c) **Ganztägige Begleitung**

Die der Mitaufnahme gleichgestellte ganztägige Begleitung in § 44b Abs. 1 Satz 3 SGB V bedeutet nach der Gesetzesbegründung einen Zeitaufwand von insgesamt acht oder mehr Stunden bei notwendiger Anwesenheit im Krankenhaus einschließlich der Zeiten für An- und Abreise.<sup>18</sup> Für eine kürzere Begleitung von z.B. „lediglich“ wenigen Stunden bestehe demnach kein Anspruch auf eine Entgeltsatzleistung. Nicht notwendig ist dagegen, dass die Begleitperson im Krankenhaus übernachtet.<sup>19</sup>

## III. ARBEITSRECHTLICHER RAHMEN UND KOMPENSATION GEMÄß § 44B ABS. 1, 4 SGB IX

### 1. Anwendung der arbeitsrechtlichen Freistellungsregelungen

Die neue Regelung in § 44b Abs. 4 SGB V mit ihrer Verweisung auf § 45 Abs. 3 SGB V sieht vor, dass gesetzlich Versicherte für die Dauer der Krankenhausbegleitung einen arbeitsrechtlichen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung haben, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Sollte in diesem Fall ausnahmsweise ein Anspruch auf bezahlte Freistellung bestehen (z.B. tarifvertraglich für diesen Fall vorgesehener bezahlter Sonderurlaub), geht dieser vor.<sup>20</sup> Die Begleitperson legt dem Arbeitgeber eine Aufenthaltsbescheinigung vom Krankenhaus für die Dauer des Aufenthalts vor, die die medizinische Notwendigkeit der Aufnahme (implizit) bestätigt. Der Anspruch auf Freistellung besteht unabhängig davon,

ob eine tatsächliche Mitaufnahme mit Übernachtung erfolgt oder die Zeit der notwendigen Anwesenheit im Krankenhaus und die Zeiten der An- und Abreise insgesamt acht oder mehr Stunden umfasst.<sup>21</sup> Der Gesetzgeber verweist mit diesem Anspruch auf den bereits etablierten und bewährten Freistellungsanspruch bei erkranktem Kind gemäß § 45 Abs. 3 SGB V.<sup>22</sup> Ebenso wie § 45 SGB V sieht § 44b SGB V sowohl einen Freistellungsanspruch, welcher für alle Begleitpersonen unabhängig von einer Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse gilt, als auch einen Entgeltsatzanspruch für gesetzlich versicherte Begleitpersonen vor. Der reine Freistellungsanspruch besteht somit für alle Begleitpersonen, sofern sie die weiteren Voraussetzungen des § 44b SGB V erfüllen. Dieser Freistellungsanspruch kann für alle Berechtigten nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

### 2. Entgeltsatzleistung für die Zeit der Begleitung

Ebenso wie beim Kinderkrankengeld gemäß § 45 SGB V findet sich in der sozialrechtlichen Norm des § 44b SGB V sowohl ein arbeitsrechtlicher Freistellungsanspruch als auch ein Kompensationsanspruch für den Entgeltausfall (Entgeltsatzleistung) für gesetzlich Versicherte. Die Entgeltsatzleistung wird für ganze Kalendertage geleistet, wobei sich die Höhe des Krankengeldes nach den §§ 47 ff. SGB V bestimmt, d.h. es beträgt (brutto)<sup>23</sup> 70 Prozent des regelmäßigen beitragspflichtigen (Brutto-)Arbeitsentgelts vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch höchstens 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts. In Abgrenzung zu Personen, die im Rahmen des § 113 Abs. 6 SGB IX eine Krankenhausbegleitung vornehmen, dürfen für die Begleitung nach § 44b SGB V keine Leistungen der Eingliederungshilfe erbracht werden. Für die Zahlung von anderen Entgeltsatzleistungen gemäß § 11 Abs. 3 SGB V soll daneben ebenfalls kein Raum verbleiben.<sup>24</sup>

### 3. Verhältnis zum Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V

Im Fall der stationären Begleitung eines behinderten Kindes kommt zur stationären Mitaufnahme nach § 44b SGB V alternativ die Freistellung und Erstattung des Verdienstausfalls nach § 45 Abs. 1a SGB V für Eltern in Betracht, denn seit 01.01.2024 sind die Kinderkrankengeldregelungen in § 45 SGB V um den Krankenhausaufenthalt des Kindes erweitert worden. Bis zur Neuregelung war es bei jüngeren Kindern und bei älteren Kindern bei attestierter medizinischer Notwendigkeit, welche bei schwerer Beeinträchtigung oder Mehrfachbeeinträchtigung des Kindes i.d.R. gegeben war, für ein Elternteil bereits möglich, mitaufgenommen zu werden. Die Erstattung des Verdienstausfalls bei stationärer Mitaufnahme erfolgte bei einem Teil der Krankenkassen als akzessorische Nebenleistung der Krankenhausbehandlung des Kindes unter Bezugnahme auf § 11 Abs. 3 SGB V. Die anderen Krankenkassen gewährten den Verdienstausfall dagegen bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen nach § 45 SGB V als Kinderkrankengeld mit der entsprechenden zeitlichen Limitierung.<sup>25</sup>

Der neu eingefügte Absatz 1a in § 45 SGB V vereinheitlicht diese unterschiedlichen Vorgehensweisen und sieht nun explizit einen Anspruch auf Krankengeld für Versicherte vor, die nach § 11 Abs. 3 bei stationärer Behandlung ihres versicherten Kindes aus medizinischen Gründen als Begleitperson mitaufgenommen werden, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Im Gegensatz zum Kinderkrankengeld bei häuslicher Pflege gibt es keine zeitliche Limitierung.

Zu einer stationären Behandlung in diesem Sinne gehören vollstationäre und teilstationäre Krankenhausbehandlungen nach § 39 SGB V, stationäre Vorsorgeleistungen nach § 23 SGB V sowie die stationäre Rehabilitation nach § 40 Abs. 2 SGB V. Eine gesonderte Bescheinigung der Notwendigkeit der Mitaufnahme aus medizinischen Gründen

ist bei Kindern bis zur Vollendung des neunten Lebensjahres nicht notwendig. Die Ansprüche auf Freistellung und Entgeltersatzleistung können im Gegensatz zu § 44b SGB V nur von Familienmitgliedern, die im selben Haushalt wie das behandlungsbedürftige Kind leben, geltend gemacht werden.<sup>26</sup> Der anspruchsberechtigte Personenkreis ist bei § 44b SGB V dagegen wesentlich weiter (siehe 2b) aa). Der Gesetzgeber räumt den Eltern behinderter Kinder das Recht ein, entweder das Krankengeld nach § 44b SGB V oder alternativ das in der Höhe im Wesentlichen gleiche Kinderkrankengeld gemäß § 45 Abs. 1a SGB V in Anspruch zu nehmen.<sup>27</sup> Beide Ansprüche lassen den Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 1 SGB V unberührt. Insbesondere werden die nach § 44b oder § 45 Abs. 1a SGB V verwendeten Kinderkrankentage nicht auf die begrenzte Anzahl der Kinderkrankentage für die häusliche Pflege nach § 45 Abs. 1 SGB V angerechnet.

Daneben gibt es noch die Möglichkeit der Inanspruchnahme des zeitlich unbegrenzten Kinderkrankengelds nach § 45 Abs. 4 SGB V für eine stationäre Mitaufnahme eines Elternteils, sofern das Kind eine schwere Erkrankung i.S.d. Absatzes 4 hat. Durch die Inanspruchnahme dieses Rechts müssten Eltern, die ihre schwerstkranken Kinder bereits in der Häuslichkeit der Versicherten beaufsichtigen, betreuen oder pflegen, im Fall einer medizinisch notwendigen Mitaufnahme bei stationärer Behandlung ihres schwerstkranken Kindes keinen weiteren Antrag auf (Kinder) Krankengeld stellen.

### IV. ERGÄNZENDER NICHTVERSICHERUNGSRECHTLICHER ANSPRUCH AUF BEGLEITUNG UND BEFÄHIGUNG IM RAHMEN DER EINGLIEDERUNGSHILFE GEMÄß § 113 ABS. 6 SGB IX

Kann der Mensch mit Behinderungen die Krankenhausbehandlung nicht mit Personen sicherstellen, die als Begleitperson Anspruch auf Krankengeld nach

§ 44b SGB V haben, kommt ergänzend eine vertraute Bezugsperson für die Begleitung und Befähigung für Menschen in Betracht, die in der neuen Eingliederungshilfe (§§ 90 ff. SGB IX) leistungsberechtigt sind.

Das Recht der Eingliederungshilfe ist nicht Bestandteil des Sozialversicherungssystems, sondern des – subsidiären – Rechts der Sozialhilfe, das daher nicht beitragsfinanziert ist. Mit seinen Funktionen als ein neu ausgestaltetes Leistungsrecht stellt es keine materielle Sozialhilfe im Sinne einer existenzsichernden Leistung dar,<sup>28</sup> sondern soll mit der personenzentrierten Ausrichtung der Leistungserbringung<sup>29</sup> die Inklusion von behinderten Menschen fördern und umsetzen. Das Nachrangprinzip (§ 91 SGB IX) kommt neben dem Vorrang sozialversicherungsrechtlicher Leistungen insbesondere durch die Berücksichtigung von Einkommen und Vermögen zum Ausdruck, die eigenständigen Regelungen unterliegt (§§ 135 ff. SGB IX). In einem Schwerpunkt sind daher nicht erwerbsfähige Menschen mit Behinderungen leistungsberechtigt.

#### 1. Abgrenzung § 44b SGB V und § 113 Abs. 6 SGB IX

§ 113 Abs. 6 SGB IX ist in engem Zusammenhang mit dem dargestellten § 44b SGB V zu betrachten,<sup>30</sup> der Anhaltspunkte für die Auslegung von § 113 Abs. 6 SGB IX bietet. § 113 Abs. 6 SGB IX soll für den leistungsberechtigten Personenkreis in der Eingliederungshilfe eine stationäre Krankenhausbehandlung (§ 39 SGB V) dadurch sicherstellen, dass erforderliche Leistungen für die Begleitung und Befähigung des Leistungsberechtigten durch vertraute Bezugspersonen, die insbesondere Mitarbeitende der Leistungserbringer der Eingliederungshilfe sind, übernommen werden.<sup>31</sup> Die Vorschrift stellt eine Sonderregelung für Leistungen zur Verständigung und zur Unterstützung im Umgang mit Belastungssituationen als nichtmedizinische akzessorische Nebenleistungen zur ärztlichen Behandlung und Krankenpflege dar.<sup>32</sup> Da es sich um zwei ver-



schiedene Leistungssysteme handelt, begrenzt § 44b SGB V nicht den Anwendungsbereich des § 113 Abs. 6 SGB IX. Nach § 113 Abs. 6 SGB IX können abweichende, insbesondere weitergehende Konstellationen erfasst werden. Dies kann insbesondere die vom Gemeinsamen Bundesausschuss der Gesetzlichen Krankenversicherung nach § 44b Abs. 2 SGB V zu formulierenden Richtlinien zum erfassten Personenkreis betreffen.

§ 113 Abs. 6 SGB IX adressiert die Leistungen an „Bezugspersonen“ des Leistungsberechtigten, zu denen ein das die Krankenhausbehandlung sicherndes Vertrauensverhältnis besteht. Nach dem Willen des Gesetzgebers sind dies Personen, die dem Leistungsberechtigten gegenüber im Alltag bereits Leistungen der Eingliederungshilfe erbringen. Der Gesetzgeber grenzt die Leistungszuständigkeiten von gesetzlicher Krankenversicherung (SGB V) und Eingliederungshilfe (SGB IX) ab. Er benennt dabei die Konstellationen, in denen nach dem Eingliederungshilferecht „Assistenz“ gewährt wird. Dies gilt ebenso in den Fällen des § 35a SGB VIII oder § 27d Abs. 1 Nr. 3 BVG, in denen eine entsprechende Leistungsgewährung nach § 113 Abs. 6 SGB IX stattfindet. Das sind also Konstellationen, in denen der für Leistungen der Eingliederungshilfe zuständige Träger die Durchführung der Begleitung des leistungsberechtigten Menschen mit Behinderung und ihre Finanzierung übernimmt. Eine ergänzende, über die gesetzliche Krankenversicherung zu finanzierende Begleitung durch Angehörige oder Personen aus dem engsten persönlichen Umfeld soll damit ausgeschlossen werden.<sup>33</sup>

## 2. Berechtigter Personenkreis für eine Begleitung nach § 113 Abs. 6 SGB IX

„Die fünf Fachverbände für Menschen mit Behinderung“ haben zum berechtigten Personenkreis für eine Begleitung nach § 113 Abs. 6 SGB IX eine hilfreiche Handreichung mit fünf Anlagen für eine praktische Umsetzung der Vorschrift vorgelegt.<sup>34</sup> Die Beglei-

tung und Befähigung durch vertraute Bezugspersonen (so die Bezeichnung der Begleitperson im Eingliederungshilferecht, § 113 Abs. 6 SGB IX) zur Sicherstellung der Durchführung der Krankenhausbehandlung kommt hiernach wörtlich insbesondere in den folgenden Fallkonstellationen in Betracht:<sup>35</sup>

*„Zum Zweck der Verständigung bei Menschen mit Behinderungen, die nicht in der Lage sind, ausreichend sprachlich zu kommunizieren wie Menschen mit Dysarthrie, Anarthrie (Störungen des Sprechens, die durch angeborene oder erworbene Schädigungen des Gehirns verursacht werden) und Aphasie (erworbene Beeinträchtigungen der Sprache) sowie z.T. Menschen mit geistigen bzw. komplexen Behinderungen (weil sie z.B. die eigenen Krankheitssymptome nicht deuten oder für Außenstehende verstehbar mitteilen können) oder Menschen mit Autismus.“*

*„Zum Zweck der Unterstützung im Umgang mit Belastungssituationen bei: Insbesondere Menschen mit geistigen Behinderungen, die behinderungsbedingt nicht die für die Behandlung erforderliche Mitwirkung erbringen können bzw. ihre stark ausgeprägten Ängste und Zwänge oder ihr Verhalten behinderungsbedingt nicht kontrollieren können oder Menschen mit seelischen Behinderungen, die vor allem durch schwere Angst- oder Zwangsstörungen beeinträchtigt sind.“*

## V. ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG

Die Einführung der Krankenhausbegleitung ist ein wichtiger Schritt für eine umfassende und diskriminierungsfreie Gesundheitsversorgung behinderter Menschen, wie sie die UN-BRK für alle unterzeichnenden Staaten als verpflichtend vorsieht. Der Gesetzgeber hat ausführlich den Hintergrund für die Notwendigkeit dieser gesetzlichen Regelungen geschildert, die auf verschie-

dene Initiativen von Betroffenen und ihrer Verbände zurückzuführen sind. Dass die Regelungen nun im Sozialversicherungs- sowie Teilhaberecht aufgenommen sind, ist insbesondere ein Verdienst der verschiedenen Initiativen von Betroffenen. Zur Umsetzung dieses Anliegens hat der Gesetzgeber auf im Sozialversicherungsrecht bereits verankerte Instrumente zurückgegriffen: das Krankengeld, welches sonst in Fällen eigener Erkrankung Anwendung findet,<sup>36</sup> sowie die Freistellung von der Arbeitspflicht nach den etablierten Regelungen zur Freistellung bei Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren nach dem SGB V. Hervorzuheben ist das sachgerechte Novum im Sozialversicherungsrecht des Anspruches auf das neue Krankengeld gemäß § 44b SGB V von Personen, die nicht nahe Angehörige des behinderten Menschen sind, sondern aus seinem engsten persönlichen Umfeld stammen können. Dieser Personenkreis ist nicht durch eine verwandtschaftliche Beziehung gekennzeichnet. Maßgebend ist vielmehr ein Vertrauensverhältnis, über das die Begleitperson die Krankenhausbehandlung des behinderten Menschen gewährleisten kann.

<sup>1</sup> Dieser Beitrag ist ein um die am 01.01.2024 in Kraft getretenen Neuregelungen ergänzter Auszug aus dem gleichnamigen Beitrag der Autorinnen für das österreichische Jahrbuch Sozialversicherungsrecht 2023, herausgegeben von Brameshuber und Blasch, S. 219–235 und erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Verlages Österreich.

<sup>2</sup> Gesetz zum Erlass eines Tierarzneimittelgesetzes und zur Anpassung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften vom 27.9.2021 mit Wirkung zum 1. November 2022, BGBl. I 2021/70, 4530 (4586).

<sup>3</sup> Vgl. hierzu: Janßen, Assistenz von Menschen mit Behinderungen im Krankenhaus – Reformbedarfe im Lichte des Rechts auf Gesundheit nach Art 25 UN-BRK und des Benachteiligungsverbots gemäß Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG – Teil I: Problemaufriss vor dem Hintergrund rechtlicher Anforderungen an eine diskriminierungsfreie

- Gesundheitsversorgung Beitrag A11-2021, [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) (Stand 1.4.2021).
- <sup>4</sup> Bei der BRK-Allianz handelt es sich um ein Bündnis verschiedener zivilgesellschaftlicher Behindertenverbände, die sich im ersten Staatenberichtsverfahren der BRD zur Erstellung eines Parallelberichts zusammengeschlossen haben.
- <sup>5</sup> BRK-Allianz, Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland, [www.BRK-Allianz.de](http://www.BRK-Allianz.de) 51 ff., (Stand 27.9.2013); hierzu ausführlich: Janßen, Beitrag A11-2021, [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) (Stand 1.4.2021).
- <sup>6</sup> Janßen, Beitrag A11-2021, [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de), 7, (Stand 1.4.2021).
- <sup>7</sup> Siehe dazu Bundestagsdrucksache (BT-Drs.) 19/31069, 190 f.
- <sup>8</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of Germany, <https://digitallibrary.un.org/record/811105#record-files-collapse-header-2> (8), (Stand 13.5.2015).
- <sup>9</sup> Siehe dazu BT-Drs. 19/31069, 190 f.
- <sup>10</sup> Siehe verfassungsrechtliche Verortung des Gemeinsamen Bundesausschusses, insbesondere mit seiner Kompetenz zur Richtlinien-Setzung: Kluth, Rechtsgutachten zur verfassungsrechtlichen Beurteilung des Gemeinsamen Bundesausschusses (GBA) nach § 91 SGB V., [www.g-ba.de/downloads/17-98-3899/Rechtsgutachten\\_G-BA\\_Kluth\\_2015-04-13.pdf](http://www.g-ba.de/downloads/17-98-3899/Rechtsgutachten_G-BA_Kluth_2015-04-13.pdf) (Stand 29.3.2015).
- <sup>11</sup> Nach Nichtbeanstandung durch das BMG wird der Richtlinienbeschluss einschließlich seiner Tragenden Gründe im Bundesanzeiger veröffentlicht.
- <sup>12</sup> Beschlossen am 18. August 2022. Siehe Gemeinsamer Bundesausschuss, Abschlussbericht: Beratungsverfahren Veranlasste Leistungen: Erstfassung der Richtlinie über den Personenkreis von Menschen mit Behinderung, die eine Begleitung im Krankenhaus aus medizinischen Gründen benötigen (Krankenhausbegleitungs-Richtlinie/KHB-RL), [www.g-ba.de/downloads/40-268-8764/2022-08-18\\_KHB-RL\\_Erstfassung\\_ZD.pdf](http://www.g-ba.de/downloads/40-268-8764/2022-08-18_KHB-RL_Erstfassung_ZD.pdf) (Stand 18.8.2022).
- <sup>13</sup> Siehe Gemeinsamer Bundesausschuss, Tragende Gründe zum Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Erstfassung der Richtlinie über den Personenkreis von Menschen mit Behinderung, die eine Begleitung im Krankenhaus aus medizinischen Gründen benötigen (Krankenhausbegleitungs-Richtlinie/KHB-RL), [www.g-ba.de/downloads/40-268-8763/2022-08-18\\_KHB-RL\\_Erstfassung\\_TrG.pdf](http://www.g-ba.de/downloads/40-268-8763/2022-08-18_KHB-RL_Erstfassung_TrG.pdf) (Stand 18.8.2022).
- <sup>14</sup> Vgl. § 2 Abs. 2 KHB-RL (Krankenhausbegleitungs-Richtlinie) des Gemeinsamen Bundesausschusses (GBA) nach § 44b Abs. 2 SGB V über den Personenkreis von Menschen mit Behinderung, die eine Begleitung im Krankenhaus aus medizinischen Gründen benötigen (Krankenhausbegleitungs-Richtlinie/KHB-RL) vom 18.8.2022, BAnz AT 11.10.2022 B1.
- <sup>15</sup> Unter Bezugnahmen auf BSG, 29. Juni 1978 – 5 RKn 35/76.
- <sup>16</sup> BT-Drs. 19/31069, 190.
- <sup>17</sup> BT-Drs. 19/31069, 190.
- <sup>18</sup> BT-Drs. 19/31069, 190.
- <sup>19</sup> BT-Drs. 19/31069, 190.
- <sup>20</sup> BT-Drs. 19/31069, 191.
- <sup>21</sup> § 1 Abs. 2 S 2 KHB-RL BAnz AT 11.10.2022 B1.
- <sup>22</sup> Siehe hierzu Rabe-Rosendahl/Kohte, in Brameshuber/Aschauer (Hrsg), Jahrbuch SVR 2019 (223).
- <sup>23</sup> Das Krankengeld ist grundsätzlich beitragspflichtig zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.
- <sup>24</sup> BT-Drs. 19/31069, 190.
- <sup>25</sup> Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Gesundheit, BT-Drs. 20/8901 S. 164.
- <sup>26</sup> Sonnhoff/Pfeiffer in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB V, 4. Aufl., § 45 SGB V (Stand: 07.04.2022), Rn. 24; SG Neuruppin, Gerichtsbescheid vom 18. September 2020 – S 20 KR 183/19 –, juris, Rn. 17.
- <sup>27</sup> BT-Drs. 19/31069, 191.
- <sup>28</sup> BSG B 8 SO 9/19 R, juris = BeckRS 2021, 15534 = BSGE 131, 246.
- <sup>29</sup> Siehe dazu z.B. § 104 SGB IX mit den Anforderungen an die Leistungen nach der Besonderheit des Einzelfalles.
- <sup>30</sup> Dazu Busch in Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX § 113 Abs. 6 und 7.
- <sup>31</sup> BT-Drs. 19/31069, 191 f.
- <sup>32</sup> BT-Drs. 19/31069, 192.
- <sup>33</sup> BT-Drs. 19/31069, 190 f.
- <sup>34</sup> Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung, Handreichung zur Umsetzung des Anspruchs auf Begleitung im Krankenhaus nach § 113 Abs. 6 SGB IX, [www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Dokumente\\_Downloads/Handreichung-Umsetzung-Begleitung-Krankenhaus.pdf](http://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Dokumente_Downloads/Handreichung-Umsetzung-Begleitung-Krankenhaus.pdf), (abgefragt am 19.5.2023).
- <sup>35</sup> BT-Drs. 19/31069, 190.
- <sup>36</sup> In der Regel nach einer sechswöchigen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, § 3 EntgFG.

Die Autorinnen:



Prof. Dr. DÖRTE BUSCH  
Professorin für Zivil- und Sozialrecht  
an der Hochschule für Wirtschaft und  
Recht Berlin



Dr. jur. CATHLEEN RABE-ROSENDAHL  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am  
Zentrum für Sozialforschung Halle  
e.V. (ZSH) an der Martin-Luther-Uni-  
versität Halle-Wittenberg

Britta Illmer, Peter Craxton, Christiane Harms,  
Kinga Ostrowski, Markus Halle, Manuela Malt, Hans-Günther Ritz<sup>1</sup>

# DIGITALE UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN KOMMUNIKATION GEHÖRLOSER MENSCHEN

► Der Aufsatz ist entstanden aus der Arbeit des laufenden Projektes Digitale Unterstützung der beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in den Jahren 2021–2025 aus Mitteln des Ausgleichsfonds nach § 161 SGB IX gefördert. Es werden digitale Produkte für die Unterstützung der beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen auf dem Arbeitsmarkt entwickelt.<sup>2</sup> Wichtigste Produkte sind ein berufliches Fachgebärdenlexikon Sign4All und digitale Hilfen zur Optimierung von Kursen zur Förderung der Schriftsprachkompetenz gehörloser Menschen. Das Fachgebärdenlexikon des Projektes Sign4all<sup>3</sup> erschließt mit seinem Angebot von beruflichen Fachgebärden neue Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten für gehörlose Menschen. Die Nutzung des Fachgebärdenlexikons wird in einem begleitenden Schulungsangebot<sup>4</sup> und durch kleine digitale Tools, wie der Gebärdensuche und den Vokabeltrainer, umfassend unterstützt. Die generelle Zielsetzung des Projektes ist also die Entwicklung von Hilfe für eine verbesserte Kommunikation gehörloser Menschen im Berufsleben. Tatsächlich ist „Kommunikation“ mit Hörenden die zentrale Herausforderung für die gesellschaftliche und berufliche Teilhabe Gehörloser. Rechtlich besteht ein System von Vorschriften im nationalen wie auch im internationalen Recht, das die Kommunikation gehörloser Menschen fördern und sichern soll. So verlangt die UN BRK eine vielfältige Förderung der Gebärdensprache und des Gebärdendolmetschens. Das Projekt steht in einer langen Reihe von Projekten, die der Ausgleichsfonds beim BMAS für die Förderung der beruflichen Nutzung der Deutschen Gebärdensprache in den letzten ca. 30 Jahren finanziert hat.<sup>5</sup>

## I. DIE ZIELGRUPPE GEHÖR- LOSER MENSCHEN

### 1. Datenlage

Die Zahl der gehörlosen Menschen in Deutschland wird von Verbänden auf 80.000 geschätzt. Amtliche Daten werden nur im Kontext der Ausstellung von Schwerbehindertenausweisen mit dem Merkzeichen Gl (gehörlos) oder TBl (taubblind) erhoben. In der Auswertung dieser Daten werden deutlich weniger Menschen mit dem Merkzeichen Gl (gehörlos) gezählt.<sup>6</sup> Allerdings kann diese Differenz nur vorsichtig interpretiert werden. Wie der Datensatzbeschreibung bei Genesis.destatis entnommen werden kann, kann diese Statistik nicht wirklich sicher hinsichtlich ihrer Erfassungsungenauigkeiten beurteilt werden.<sup>7</sup> Auch ande-

re Datenquellen führen nicht zu einer genaueren statistischen Beschreibung dieser recht kleinen Gruppe behinderter Menschen. So finden sich auch im Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung<sup>8</sup> keine weiterführenden Angaben zur Statistik der gehörlosen Menschen. Auch die Arbeitsmarktstatistik des IAB bietet zur Berufsverteilung und Arbeitsmarktbeteiligung keine Angaben. International wird allerdings von einer schlechten Arbeitsmarktteilhabe der Gehörlosen ausgegangen: „Mehr als 50 Prozent der 1 Million gehörlosen Menschen in Europa sind arbeitslos, und diejenigen, die beschäftigt sind, haben oft gering qualifizierte und schlecht bezahlte Jobs.“<sup>9,10</sup> Allerdings ließen sich auch für diese Aussage keine statistischen Grundlagen finden.

Es gibt aber durchaus sozialpolitisch interessante Informationen, die sich zweifelsfrei aus dem vorliegenden statistischen Material ergeben. So unterscheidet sich die gehörlose Personengruppe bezüglich der **Altersstruktur** sehr deutlich von der Gesamtheit der schwerbehinderten Menschen. Die überwiegende Mehrzahl der Behinderungen wird im Laufe des Lebens erworben. So sind fast zwei Drittel der Menschen mit Behinderungen 65 Jahre und älter. Das gilt zum Beispiel auch fast genauso für die Altersstruktur der blinden Menschen, von denen immerhin 62 Prozent der höheren Altersgruppe ab 65 Jahre angehören. Deutlich anders ist es bei den gehörlosen Menschen. Hier sind über zwei Drittel jünger als 65 Jahre. **57 Prozent der Gehörlosen sind im Erwerbsalter (18 bis 65 Jahre)**. Es wird sich hierbei auf eine Auswertung von Daten aus

dem Feststellungsverfahren nach § 152 SGB IX bzw. der zugehörigen Statistikvorschrift § 214 SGB IX bezogen,<sup>11</sup> die in einer regelmäßigen Auswertung des Merkmals Alter und Merkzeichen für den Freistaat Bayern vorliegen (vgl. Tabelle 1).

## 2. Chancen digitaler Hilfen für gehörlose Menschen

Gehörlosigkeit ist also nicht oder zumindest nicht im gleichen Maße vom Lebensalter abhängig wie die meisten anderen Behinderungen. **Weil Gehörlosigkeit etwa gleichmäßig auf die Altersgruppen verteilt ist, ist der Bedarf an Hilfe für jüngere gehörlose Menschen überdurchschnittlich hoch.** Das heißt aber auch, dass Unterstützung mit digitalen Hilfsmitteln oder Fortbildungen zu deren Nutzung häufig Personen erreichen, die noch viele Berufsjahre vor sich haben. Sowohl der persönliche Nutzen als auch der gesellschaftliche Nutzen von digitaler Unterstützung der Personengruppe kann damit in vielen Fällen besonders langfristig wirksam werden.

Eine weitere Besonderheit der Gruppe ist, dass etwa **bei einem Drittel noch weitere wesentliche Behinderungen gemeinsam mit der Gehörlosigkeit** vorliegen. Dies führt für den Teil der Gehörlosen mit Mehrfachbehinderungen oft zu besonderen beruflichen Teilhabeproblemen. Tendenziell entzieht sich dieses spezielle Problem der öffentlichen und eigentlich auch der sozialpolitischen Aufmerksamkeit. Das hier vorgestellte Projekt richtet sich, wie auch frühere Projekte, eher auch an die Teile der Gruppe, die nicht mit zusätzlichen Teilhabeproblemen belastet sind.<sup>13</sup>

## 3. Exklusionsrisiken im Bildungssystem

Die behinderungsbedingten Kommunikationsbesonderheiten wirken sich besonders im Bildungssystem aus.<sup>14</sup> Im Durchschnitt ist das Schulsystem deutlich weniger erfolgreich beim Vermitteln allgemeiner Kulturtechniken als bei hörenden Schülern. **„Die Lesekompe-**

TABELLE 1: Altersstruktur der Gehörlosen in Bayern

Alter in Jahren	bis unter 18	von 18 bis unter 65	65 und älter	absolut
alle SB (GdB > 50)	3%	32%	65%	1.076.309
Gl (Gehörlos)	11%	57%	32%	8.597

Stand: 31.12.2022; Quelle: ZBFS Zentrum Bayern Familie und Soziales, eigene Berechnungen<sup>12</sup>

**tenz liegt im Durchschnitt unter der der Normalbevölkerung und weist eine große Variationsbreite auf.**<sup>15</sup> Auch wenn „funktionale Analphabetinnen und Analphabeten“ in Deutschland viel häufiger sind als allgemein angenommen, fällt dieses Problem bei gehörlosen Menschen deutlich höher aus als beim Durchschnitt der Bevölkerung. Während für den Durchschnitt der Bevölkerung neuere Studien 14,5 Prozent mit „geringe Literalität“ etikettieren,<sup>16</sup> wird der entsprechende Anteil unter gehörlosen Menschen seit Jahren auf teilweise deutlich über 50 Prozent geschätzt. „Dementsprechend verwundert es nicht, dass Untersuchungen mit repräsentativen Stichproben z.B. für England und Wales durch Conrad (1979) oder für die alte Bundesrepublik durch Günther & Schulte (1988– vgl. Abb. 1) wiederholt und international bestätigt zu dem Ergebnis kamen, dass etwa 50 Prozent der gehörlosen und 15 Prozent-20 Prozent der stark schwerhörigen Schüler\*innen am Ende der Regelschulzeit sich bezüglich ihrer Schriftsprachkompetenz auf Analphabetenniveau befanden.“<sup>17</sup> Diese Aussage wird auch durch die umfassende internationale Literaturliteraturauswertung von Hintermair u.a. bestätigt.<sup>18</sup>

Die **schulische Ausbildung** ist für Gehörlose traditionell unterdurchschnittlich. In einem früheren Projekt hatten wir die diesbezüglichen Statistiken der Kultusministerkonferenz ausgewertet. Einen ungefähren Anhaltspunkt geben die Statistiken der Kultusministerkonferenz (KMK). Darin werden zwar nur die Schulabschlüsse der Schulabgänger mit sonderpädagogischer Förderung insgesamt – also nicht speziell für Gehörlose – ausgewiesen. Als Orientierung dürfte

die Quote von 77 Prozent Schulabgänger ohne Schulabschluss (2007) dienen können. Die neuere Veröffentlichung für 2020 weist in dieser Hinsicht nur geringe Verbesserung auf. Für das Jahr 2020 werden 72,7 Prozent aller Förderschulabgänger ohne Hauptschulabschluss berichtet. Mit Hochschulreife verließen nur 72 Schüler die Förderschule (0,2 Prozent aller Förderschulabgänger).<sup>19</sup> Die Zahlen beziehen sich auf alle Förderschüler, nicht nur auf Gehörlose. Sie geben aber in etwa die Größenordnung an, die man hinsichtlich Schulabschluss auch speziell für die Gruppe der Gehörlosen erwarten darf.

## II. RECHTSLAGE

Die Teilhabeansprüche und die notwendigen staatlichen Vorkehrungen für deren Realisierung sind rechtlich an diversen Stellen geregelt.<sup>20</sup> Hervorzuheben ist, dass die Gebärdensprache und Gehörlosenkultur in der UN BRK erhebliche Beachtung erfährt, was seinen Niederschlag in nationalen Rechtsvorschriften findet. Es finden sich Vorschriften in den Behindertengleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder und in der Schwerbehindertenausweisverordnung (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 SchwbAwV Merkzeichen Gl und § 3 Abs. 1 Nr. 8 SchwbAwV Merkzeichen TBl). Die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und zuletzt Hessen haben ein Gehörlosengeld in ihren Blindengeld- oder Landespflegegeldgesetzen verankert. Die wahrscheinlich wichtigste Leistung für gehörlose Menschen ist aber die öffentlich finanzier-



te Bereitstellung des Gebärdensprachdolmetschens.<sup>21</sup>

Auf Anfrage hat die Bundesregierung die Dolmetscherlage wie folgt zusammenfassend bewertet: „Zur Umsetzung der Regelungen zur Barrierefreiheit braucht es eine ausreichende Anzahl von Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern. Der Bedarf betrifft Bund, Länder und den privaten Sektor gleichermaßen. Der genaue Bedarf lässt sich folglich nicht quantifizieren und hat sicherlich auch örtliche und zeitliche Schwerpunkte. Über den bereits vorliegenden Bedarf an Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetschern hinaus, geht die Bundesregierung nicht von einem weiteren mittel- oder langfristigen Wachstum des Bedarfs aus.“<sup>22</sup>

Die Feststellung eines quasi ausgeglichenen Verhältnisses des Angebots an Gebärdensprachdolmetschern und der Nachfrage wird so von Verbänden und vielen Fachleuten nicht geteilt. Insbesondere schon allein die Umsetzung der Barrierefreiheit von Internetauftritten durch Einbindung von Gebärdensprache dürfte einen massiven Nachfrageschub mit sich führen.<sup>23</sup>

Grundsätzlich wird das Deutsche Gebärdensprache(DGS)-Dolmetschen sowohl als simultanes Präsenzdolmetschen als auch über digitale Medien angeboten.<sup>24</sup> Dolmetschen in Gruppen ist an bestimmte Gesprächsregeln gebunden, die im Wesentlichen den Regeln einer geordneten Diskussion entsprechen. Veranstalter für Gesprächsrunden, an denen gehörlose Menschen teilnehmen, müssen die Einhaltung dieser Gesprächsregeln unbedingt durchsetzen, damit gehörlose Menschen wirklich an lautsprachlichen Runden teilnehmen können.

### III. BESONDERE KOMMUNIKATIONSBEDARFE GEHÖRLOSER MENSCHEN

Teilhabe gehörloser Menschen an der Welt der Hörenden muss das Kommunikationsproblem lösen. Das zentrale Konzept hierfür heißt zuerst DGS-

Dolmetschen. Seit den 1990er Jahren ist hierfür eine Unterstützungsstruktur aufgebaut worden: Acht deutsche Hochschulen und Universitäten bilden auf Bachelor und Master Niveau DGS-Dolmetscher\*innen aus. Inzwischen sollen ca. 1000 Dolmetscher\*innen bundesweit ihre Leistungen meist freiberuflich anbieten. Für unterschiedliche Situationen sind in unterschiedlichen Gesetzen die Ansprüche gehörloser Menschen auf DGS-Dolmetschen geregelt.<sup>25</sup>

Gebärdensprachdolmetschen wird seit 2009 als Regelleistung von Telesign/ Tess per Video-Übertragung angeboten. In der Corona Zeit hat sich durchgesetzt, dass viele freiberufliche DGS-Dolmetscher\*innen ebenfalls ihre Leistung per Videokonferenz anbieten.

Moderne Kommunikation zwischen hörenden Menschen im Berufsleben und im öffentlichen Leben basiert seit langem zunehmend auf einem 2-Kanal-System: auf gleichzeitigem Hören und Sehen. Fast auf jeder modernen beruflichen Fortbildung oder Einweisung werden heute lautsprachlicher Vortrag und parallele visuelle Informationen kombiniert eingesetzt. Der gehörlose Mensch kann den „Ton Kanal“ nicht aufnehmen. Im günstigsten Fall werden diese Informationen von einem Gebärdensprachdolmetscher übersetzt. Das verlangt vom Gehörlosen aber das genaue, ununterbrochene Hinsehen, damit er alle Informationen aufnehmen kann. Gleichzeitig muss er sehr oft aber auch alle speziell für die Hörenden aufbereiteten visuellen Informationen aufnehmen. Eine mit optischen Informationen „vollgestopfte“ PowerPoint-Präsentation ist also schnell ein schwieriger bis eigentlich sogar unmöglicher Umgang in der Kommunikation mit gehörlosen Menschen. Der Anspruch auf Teilhabe und Kommunikation in Deutscher Gebärdensprache ist also grundsätzlich nur bei einer inklusiven Gestaltung der gesamten Kommunikationssituation voll eingelöst. Inklusion heißt, dass Menschen mit Behinderung ihr Leben nicht mehr an vorhandene Strukturen anpassen müssen, was gehörlosen und sehr vielen hörgeschädigten Menschen sowieso behin-

derungsbedingt nur begrenzt möglich ist. Vielmehr ist die Gesellschaft –also das konkrete situative Umfeld – aufgerufen, Strukturen zu schaffen, die es jedem gehörlosen oder hörgeschädigten Menschen ermöglichen, umfassend an der Kommunikation beteiligt zu sein. Dies ist in verbindlichen und strukturierten Umfeldern besser zu erreichen als in offenen, z.B. typisch urbanen Situationen. Im Arbeitsleben können verbindliche Regeln für Kommunikation am Arbeitsplatz, in Dienstbesprechungen oder Fortbildungen aufgestellt und durchgesetzt werden. Das muss aber auch tatsächlich gemacht werden: Man kann z.B. für Dienstbesprechungen Gesprächsregeln aufstellen, die gehörlosen Menschen die Teilhabe an der Kommunikation erleichtern bzw. überhaupt erst ermöglichen. Gebärdensprachdolmetschen ist dabei ein wichtiger Baustein, der aber von Regeln der allgemeinen Gesprächsführung begleitet werden muss. Zwischenrufe oder gleichzeitiges Sprechen schließen gehörlose und hörgeschädigte Menschen aus. Sprechen nach Wortmeldung, Einhaltung der Rednerliste und bestenfalls moderater paralleler Einsatz von visuellen Medien zum gesprochenen Text (bei Fortbildungen oder Impulsreferaten) sind der inklusiven Kommunikationsgestaltung förderlich. **Also: eine faktische Einlösung des Rechtsanspruchs auf Verwendung der Deutschen Gebärdensprache, lautbegleitender Gebärde oder anderer geeigneter Kommunikationshilfen erfordert oft auch zusätzliche Regeln für die situative Kommunikation insgesamt.**<sup>26</sup>

### IV. DIGITALE UNTERSTÜTZUNG

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fokussiert seit geraumer Zeit erhebliche Aufmerksamkeit auf die sozialpolitischen und arbeitsmarktpolitischen Folgen der technischen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und die berufliche Teilhabe spezieller Personengruppen. Stichworte sind Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI).

## Häufige Betroffenheit gehörloser Menschen von Mehrfachbehinderungen

In der Öffentlichkeit wird die statistisch relativ häufige Betroffenheit gehörloser Menschen von Mehrfachbehinderungen relativ wenig beachtet. Lediglich das Thema Taubblindheit erfährt seit einigen Jahren eine größere öffentliche Beachtung. Auch in der Forschung wird das Thema Mehrfachbehinderung von gehörlosen Menschen eher seltener beachtet. Bekannt sind vor allem zwei Studien des Kompetenzzentrums Barrierefreiheit Volmarstein aus den Jahren 2006–2011 zum Thema Mehrfachbehinderungen bei Gehörlosen. Diese Projekte betrieben bis Ende 2022 ein Internetportal: mehrfachbehinderte Hörgeschädigte (ImbH) bzw. Hörgeschädigt-Plus – Information für gehörlose und schwerhörige Menschen mit zusätzlichen Handicaps (H-Plus). Die Portale hatten umfangreiche, praktisch relevante Informationen für die Zielgruppe und ihre Unterstützungsstruktur in verständlicher und Leichter Sprache, aber auch in Gebärdensprache bereitgestellt.

Hauptthema des Portals waren die „berufliche Bildung“ und die „Arbeitswelt“ bezogen auf die Bedürfnisse von hörgeschädigten Menschen mit zusätzlichen Handicaps. Etwa ein Drittel aller hörbeeinträchtigten Schüler haben mindestens noch eine zusätzliche Behinderung. Obwohl also die Gruppe der Betroffenen groß ist, werden die Interessen dieser Gruppe in der Hörgeschädigten Pädagogik und bei der Diskussion von Fachthemen nicht entsprechend stark genug berücksichtigt. Befragungen von betroffenen Familien in Deutschland haben gezeigt, dass sich die Betroffenen ein verbessertes Informations-, Beratungs- und Unterstützungssystem wünschen. Es wurden vier Ziele genannt, die von besonderer Bedeutung sind für die Lebenssituation von gehörlosen und schwerhörigen Menschen mit Zusatzbehinderung: Selbstständigkeit, Lebenszufriedenheit, berufliche Perspektive und gesichertes Wohn- und Lebensumfeld. Die Realisierung dieser vier Ziele ist für hörbeeinträchtigte Menschen mit zusätzlichem Handicap besonders schwierig. Ein Internet-Portal bietet hier eine effiziente Möglichkeit, aktuelle Informationen, Beratung und Unterstützungsangebote diesen Menschen zur Verfügung zu stellen, <https://kb-esv.de/projekt-imh.html>. Dieses IMH-Portals ([www.imh-plus.de](http://www.imh-plus.de)) stand seit dem 1. Juli 2010 zur Verfügung. Das Portal wurde zum 1. Januar 2023 geschlossen. Eine neue Erarbeitung der dort angebotenen Informationen ist nicht bekannt.

Neuere Daten bestätigen den hohen Anteil mehrfachbehinderter gehörloser Menschen.

Das Projekt, das hier vorgestellt wird, versteht sich als ein kleiner, sehr spezieller Beitrag zu dieser Debatte. Digitalisierung wird als Prozess verstanden, der erhebliche Veränderungen für Arbeitnehmer\*innen mit sich bringt. Auf diese Veränderungen müssen Arbeitnehmer\*innen reagieren. Vorhandene Arbeitsplatzangebote gehen zumindest teilweise verloren oder verändern sich stark. Für gehörlose Menschen sind die Auswirkungen der Digitalisierung auch deswegen im Detail schwierig zu beurteilen, weil so wenig Wissen über die Verteilung auf dem Arbeitsmarkt bekannt ist. Allerdings, gesichert sind mehrere Erkenntnisse:

Digitalisierung betrifft den Einsatz von Robotern, Maschinen und intelligenten Algorithmen einschließlich KI. Im Rahmen des Einsatzes der intelligenten Algorithmen wird auch die (sprachliche) Kommunikation in erheblichem Umfang erreicht. Die Entwicklung von intelligenter Software für Textverarbeitung, Textanalyse und Spracherkennung gehören hier her. Auch die inzwischen weitentwickelte Technologie zur Über-

setzung von Texten aus einer Lautsprache in eine andere Sprache verändert die Arbeitswelt. Inzwischen wird zunehmend auch der Bereich des Lernens und der Weiterbildung erreicht und zumindest teilweise praktisch revolutioniert.

Das Projekt versteht unter digitaler Unterstützung gehörloser Menschen auf dem Arbeitsmarkt die Entwicklung von digitalen Hilfsmitteln in den vorgenannten Bereichen (sprachliche) Kommunikation und sprachliche Entwicklung. Gehörlose sind in diesem Bereich der (sprachlichen) Kommunikation tatsächlich von vielen arbeitsmarktrelevanten Digitalisierungsprozessen ausgeschlossen. Zurück geht dieser Ausschluss auf die grundlegende Verschiedenheit von Lautsprachen und Gebärdensprache hinsichtlich der digitalen Verarbeitungsmöglichkeiten. Die Digitalisierung im Bereich der Lautsprachen erfolgt unter digitaler Verarbeitung der Schrift – also Nutzung der Buchstaben. In der Gebärdensprache ist die Gebärdenschrift deutlich weniger gebräuchlich als im Bereich der Lautsprache. Seit 1974 steht aber international ein Gebärdenschriftsystem zur Verfügung, das wir

in dem Projekt für die digitale Verarbeitung der Deutschen Gebärdensprache nutzen.<sup>27</sup>

Gehörlose Menschen sind in hohem Umfang Nutznießer der Entwicklung der Digitalisierung von Videos und der zugehörigen umfassenden elektronischen Versandmöglichkeiten. Auch ohne (Fern-)Reisen können gehörlose Menschen so in deutlich erleichteter Weise am Weltgeschehen teilhaben. Emails, Social-Media-Dienste, wie Facebook oder WhatsApp, oder VideoChats stützen die individuelle Kommunikation, wenn ausreichende Schriftschriftkompetenz vorhanden ist. Die vorgenannte Videotelefonie (Telesign) arrondiert das aktuelle Bild, wie gehörlose Menschen von bestimmten Aspekten der Digitalisierung nutzen.

Deutlich differenzierter ist die Wirkung der Digitalisierung in der Arbeitswelt für gehörlose Menschen.<sup>28</sup> Engels hat in seiner frühen Studie aus dem Jahr 2016 versucht, die veränderten Arbeitsmarktchancen zu beschreiben. Dabei kommt vor allem zur Sprache, dass

Schriftsprachkompetenz für viele dieser Chancen Voraussetzung ist.<sup>29</sup> In jedem Falle scheint die Digitalisierung der Arbeitswelt nicht zu bewirken, dass die Voraussetzung an kommunikativen Kompetenzen für die Teilhabe gehörloser Menschen sinken. Eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Der Bedarf an kommunikativen Kompetenzen wächst vor allem hinsichtlich berufsspezifischer Fachgebärden. Es bleibt bei der These von Hintermair u.a.<sup>30</sup>: Über beruflichen Erfolg eines gehörlosen Menschen entscheidet wesentlich seine kommunikative Kompetenz, sowohl in DGS als auch in Schriftsprache (Lese- und Schreibkompetenz).

### V. DAS FACHGEBÄRDEN-LEXIKON SIGN4ALL ENTSTEHT IN KOOPERATION

Ein Kommunikationsproblem für gehörlose Menschen im beruflichen Bereich ist es, dass für die Erlernung und Ausübung anspruchsvoller Berufe die DGS häufig über keine geeigneten Fachgebärden verfügt.<sup>31</sup> Für fast alle Berufe ist es sinnvoll, für die berufs- und ausbildungsnotwendigen Fachbegriffe auch Fachgebärden zur Verfügung zu haben. Mit unserem beruflichen Fachgebärdenlexikon Sign4All übernehmen wir genau diese Leistung. Unser **berufliches Fachgebärdenlexikon** will den berufs- und ausbildungsnotwendigen Wortschatz für DGS dokumentieren und ergänzen bzw. fortentwickeln. Das Projekt führt eine praxisnahe Sammlung der beruflichen Fachgebärden durch. Es setzt deswegen vor allem auf enge Kooperation mit Betrieben, die selbst gehörlose Menschen beschäftigen. Es wurden bisher mit über 10 Betrieben – darunter auch eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) – Kooperationen verabredet und überwiegend schon weitgehend in Gang gesetzt. Hinzu kommt eine enge besondere Zusammenarbeit mit den Berufsbildungswerken (BBW).

Nachfolgend stellen wir zunächst beispielhaft die Kooperation mit zwei Unternehmen dar. Es handelt sich um ein

Großunternehmen in **Hamburg – die Airbus GmbH**. Dort gibt es eine förmliche Kooperationsvereinbarung mit der Geschäftsführung. Betrieblich werden auf Basis einer lautsprachlichen Fachwortliste die Fachgebärden unter den gehörlosen Beschäftigten gesammelt. Koordiniert wird diese Sammeltätigkeit von der Schwerbehindertenvertretung, die sich schon seit Jahren für die Erstellung eines **Fachgebärdenlexikons Luftfahrtindustrie** einsetzt. Das Ergebnis der Kollegen sind vorläufig verfilmte, abgestimmte Gebärden. Diese werden dann in einem Videostudio beim Betriebsrat professionell verfilmt. Darsteller sind stets authentische gehörlose Kollegen, die den Berufsbereich, aus dem die Fachgebärde stammt, gut kennen. Die Grundsätze des Sammelns, der Abstimmung und der Qualitätssicherung werden zwischen den gehörlosen Beschäftigten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Projekt abgestimmt. Im November 2023 fand zur Reflexion und weiteren Planung ein Workshop mit 12 gehörlosen Kolleg\*innen und weiteren hörenden Kolleg\*innen aus dem Unternehmen und dem Projekt statt. Ein günstiger Umstand bei Airbus ist, dass ein stellvertretender Schwerbehindertenvertreter selbst gehörlos ist. Es wurden bis Januar 2024 insgesamt 774 Fachgebärden aus dem Bereich Luftfahrttechnik auf Sign4All veröffentlicht. Ziel ist es, mindestens zwischen 1000 und 2000 Fachgebärden im Jahr 2024 zu veröffentlichen.

Ein weiterer kooperierender Betrieb ist die Hamburger Zahnarztpraxis von Schuler Alarcón. Die zentrale Kontaktperson ist die selbst gehörlose Zahnmedizinische Fachangestellte Kinga Ostrowski. Zum multikulturellen Praxisteam aus tauben und hörenden Menschen gehören drei Zahnärzt\*innen und zehn festangestellte Mitarbeiter\*innen. Insgesamt arbeiten in der Praxis 7 taube und 6 hörende Kollegen. Die Arbeitssprache ist die DGS. Zusätzlich werden seit 2013 auch taube Menschen zu Zahnmedizinischen Fachangestellte ausgebildet. Zurzeit werden drei gehörlose Menschen ausgebildet. Die Sammlung

an Fachgebärden dieser Zahnarztpraxis umfasst inzwischen ca. 900 Fachgebärden, die dem Sign4All-Lexikon zur Verfügung gestellt werden. Neben den Fachgebärden aus der Zahnarztpraxis wurden auch viele Fachgebärden aus der beruflichen Ausbildung gehörloser Menschen in Berufsbildungswerken (BBW) übernommen. Es werden Fachgebärden gesammelt, die in der Fachliteratur, die in den Berufsschulen verwendet wird, vorkommen. Außerdem werden Gebärden aufgenommen, die Instrumente oder Arbeitsmaterialien, die im Praxisalltag benutzt werden, bezeichnen. Zusätzlich werden auch allgemeine Begriffe aus dem Praxisalltag aufgenommen. Wo Fachgebärden nicht bekannt sind, wird die Entwicklung der Gebärden von den tauben Kollegen selbst übernommen. Diese Gebärdenvorschläge werden im Team abgestimmt.

Tabelle 2 gibt einen ungefähren Eindruck, für welche Berufsfelder in welchem Umfang Fachgebärden gesammelt und dokumentiert werden. Voraussichtlich wird es bis zum Abschluss der Arbeiten noch erhebliche Veränderungen geben. Es ist aber davon auszugehen, dass die aktuell veröffentlichte Zahl von Fachgebärden sich mindestens noch einmal verdoppelt, vielleicht sogar verdreifacht.

### VI. KOOPERATION MIT UNTERNEHMEN UND SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN

Die Zahnarztpraxis ist in gewisser Weise ein Sonderfall, bei dem die tauben Mitarbeiter\*innen über ihre ebenfalls tauben Vorgesetzten mit dem Projekt direkt im fachlichen Austausch stehen. Bei größeren Betrieben gibt es weitere betriebliche Beteiligte, insbesondere die gewählten Schwerbehindertenvertretungen. Diese regeln innerbetrieblich im Austausch mit der Geschäftsführung und den direkten Vorgesetzten, wie die betriebliche Sammlung von Fachgebärden organisiert wird. Am Beispiel des Hamburger Werkes von Airbus lässt sich dieses Konzept gut darstellen.

TABELLE 2: Aktueller Planungsstand des Fachgebärdenlexikons Sign4All (Stand Januar 2024)

Aktuell bereits im Lexikon Sign4all aufgenommen oder fest eingeplant				
Berufsbereiche	Zahl der veröffentlichten Fachgebärden	Zielzahl Fachgebärden	wichtige Quellen der Fachgebärden/ Kooperationspartner	Bearbeitungs-/ Planungsstand für Sign4all
Luftfahrtindustrie	774	ca. 2000	Airbus	laufend
IT-Fachgebärden	1099	1200	Open Mind	laufend
Medientechnologie/Druck	123		BBW und Pfennigparade	abgeschlossen
CAD	215		Airbus	laufend
Technik	215		Airbus	laufend
Zahnmedizin	820	800	Zahnarztpraxis und BBW	laufend
Planung und Organisation	99		Airbus	laufend
Automobilindustrie	0	500–1000	Industriepartner	in Vorbereitung
Fahrradmechaniker				in Vorbereitung
Summe eigene Sammlungen	3046	min. 5000		
Fachgebärdenlexikon der BBW ( <a href="http://fachgebaerdenlexikon.de/de/home/">http://fachgebaerdenlexikon.de/de/home/</a> )*				Übernahme in Sign4All
Bekleidung	32		BBW	evtl. mit H&M
Bauzeichner	170		BBW	Entscheidung über Aufnahme noch offen
Buchbinder	60		BBW	erledigt
Maler	341		BBW	angestrebt
Metall	166		BBW	Entscheidung über Aufnahme noch offen
Orthopädienschuhmacher	405		BBW	geplant
Raumausstatter	251		BBW	Entscheidung über Aufnahme noch offen
Tischler	158		BBW	Entscheidung über Aufnahme noch offen
Zahntechnik	219		BBW	erledigt
Summe BBW	1802			

Quelle: Divers, Bearbeitung HGR

\*Erläuterung: Die Fachgebärden des BBW-Lexikons sind technisch veraltet, die grafischen Wiedergabestandards müssen an die heutigen Standards angepasst werden. In diesem Prozess werden die Fachgebärden vom Projekt auch hinsichtlich Aktualität und DGS-Konformität überprüft. In den Prozess der Erneuerung werden im Rahmen der Möglichkeiten Mitarbeiter der BBW einbezogen.

## VII. KOOPERATION MIT DER AIRBUS GMBH HAMBURG

Bei Airbus Hamburg gibt es traditionell eine aktive betriebliche Politik zur beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen – sowohl auf Seiten der Schwer-

behindertenvertretung als auch bei der Geschäftsführung. Die jetzige Zusammenarbeit mit dem Projekt ist somit langjährig angebahnt worden. Der vormalige Schwerbehindertenvertreter Thomas Heinemann unterstützt das Projekt nach wie vor aktiv, insbesondere auch

im Kontakt mit der Geschäftsführung. Ziel der Kooperation zwischen Airbus und dem Projekt ist ein Fachgebärdenlexikon mit ca. 2000 Luftfahrttechnik-Fachgebärden. Derzeit sind etwas unter 1000 Fachgebärden dokumentiert, davon 75 Prozent veröffentlicht.



Eine derartige Fachgebärdensammlung gibt Airbus-Mitarbeiter\*innen und ihren Dolmetschenden ein Werkzeug an die Hand, um die Basis für eine fachgerechte Kommunikation am Arbeitsplatz zu verbessern. Es fördert gleichzeitig eine chancengerechte Karriereentwicklung der tauben Mitarbeiter\*innen.

Koordiniert wird das Projekt seitens des Airbus-Werks (Standort Hamburg) von Markus Halle, der einer der wenigen gehörlosen Schwerbehindertenvertreter in Deutschland ist.

Die lautsprachlichen Fachbegriffe stammen aus Handbüchern für Luftfahrttechnik und resultieren aus den Berufserfahrungen der tauben Airbus-Mitarbeiter\*innen. Sie sind die Grundlage für die Entwicklung der Luftfahrttechnik-Fachgebärdensammlung. Um eine Fachgebärde neu zu entwickeln, erörtern zunächst gebärdensprachkompetente Airbus-Mitarbeiter\*innen, welche Gebärde für einen Fachbegriff passend ist. Es finden innerbetrieblich regelmäßig Arbeitstreffen statt, bei denen auch neue Fachgebärden entwickelt und abgestimmt werden. Ein bereitgestelltes Team aus Linguist\*innen des Projektteams unterstützt und übernimmt die Verschriftlichung der Fachgebärden sowie die Videobearbeitung. Die Verschriftlichung der Fachgebärden ist ein wichtiger Baustein der Gebärdensuche. Damit kann eine unbekannte Gebärde nachgeschlagen werden.

### VIII. KOOPERATION MIT EINRICHTUNGEN DER BERUFLICHEN AUS- UND WEITERBILDUNG

Mit den Berufsbildungswerken (BBW), die als Zielgruppe gehörlose Menschen ausbilden, besteht mit Unterstützung der Bundesarbeitsgemeinschaft BBW eine Kooperation mit dem Ziel, das seit über einem Jahrzehnt bestehende berufliche Fachgebärdenlexikon der BBW technisch und fachlich neu aufzulegen. „Technisch“ heißt, dass wir in der Regel die Gebärdenvideos neu verfilmen. „Fachlich“ heißt, dass gehörlose Kol-

leg\*innen die Aktualität der beruflichen Fachgebärden überprüfen und nötigenfalls anpassen. Für zwei von etwa 10 Berufsfeldern, in denen BBW gehörlose Menschen beruflich ausbilden, haben wir diese Modernisierung inzwischen vorgenommen. Die modernisierten Fachgebärden sind auf <https://www.sign4all.de/> als Kategorie „Zahnmedizin“ mit 820 Fachgebärden und als Kategorie „Medientechnologie Druck“ mit 123 Fachgebärden veröffentlicht. In beiden Fällen fand die Modernisierung mit Unterstützung eines betrieblichen Partners statt. Der Bereich Zahnmedizin weist vor allem das notwendige Fachvokabular für Fachkräfte in Zahnarztpraxen und Zahnlabors nach. Hier kooperierten wir mit einer Hamburger Zahnarztpraxis, die 5 gehörlose Fachkräfte beschäftigt. Für den Bereich Medientechnologie Druck kooperierten wir mit der Münchener WfbM Pfennigparade e.V.

Mit dem Rheinisch-Westfälischen Berufskolleg (RWB) Essen hat es einen ersten Austausch gegeben. Wie eine Zusammenarbeit mit dieser berufs- und allgemeinbildenden Schule aussehen kann, wird derzeit noch weiter geklärt. Das RWB Essen hat umfangreiche Erfahrung mit Fachgebärdenlexika. Es ist selbst deutscher Partner in dem internationalen EU-Projekt SpreadtheSign.<sup>32</sup>

Der Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung wird vom Projekt durch den Projektpartner Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) einbezogen. Die FAW bietet diverse Kurse für Arbeitnehmer\*innen und Arbeitslose zur praktischen Nutzung der Projektergebnisse an.<sup>33</sup> Die FAW hat im Rahmen der Projektmitarbeit begonnen, die Zertifizierung der Kurse nach SGB III vorzunehmen.

International kooperiert wird mit dem European Digital Framework for Sign Languages, das 2020–2023 von der EU finanziert rund 500 IT-Fachgebärden gesammelt hat. Das Projekt arbeitete als europaweite Partnerschaft zwischen Spanien, Italien, Österreich, Zypern, Bulgarien und Portugal. Es wird im Lexikon die Fachgebärde in Interna-

tional Sign und den acht EU-Lautsprachen der beteiligten Länder dargestellt. Das Projekt wurde auf der Fachtagung des Projektes am 17.–18.10.2023 in Fulda vorgestellt.

### IX. BETEILIGUNG GEHÖRLOSER WISSENSCHAFTLER\*INNEN AN DER PROJEKTARBEIT

Die Gruppe der gehörlosen Menschen und ihre Verbände halten an dem Grundsatz „Nichts über uns ohne uns“ intensiv fest. Das umfasst auch die verbreitete Auffassung, dass sich gehörlose Menschen nicht ihre Gebärdensprache von hörenden Menschen bestimmen lassen wollen. Diese Auffassung ist die Grundlage dafür, dass unsere gehörlosen Mitarbeiter\*innen im Projekt für sich als Gruppe das Recht reklamieren, festzulegen, welche lautsprachlichen beruflichen Fachwörter durch welche DGS-Fachgebärden übersetzt werden. Die hörende Gesamtprojektleitung hat dieser Auffassung grundsätzlich zugestimmt, obwohl dadurch auch die eine oder andere Schwierigkeit entstehen kann. Langjährig in der beruflichen Ausbildung genutzte Fachgebärden werden in Einzelfällen als nicht ausreichend DGS-konform kritisiert. Es werden neue Fachgebärden vorgeschlagen bzw. in unser Fachgebärdenlexikon aufgenommen. Dieses sprachliche Selbstbestimmungsrecht der Gehörlosen hat zudem eine weitere Problematik: Die DGS ist allgemein, aber leider auch bei beruflichen Fachgebärden erheblich stärker durch regionale Dialekte geprägt als die deutsche Lautsprache. Das führt dazu, dass oft zwei oder mehr Fachgebärden für ein lautsprachliches Fachwort ausgewiesen werden. Eine berufspädagogisch wünschenswerte Standardisierung des Sprachgebrauchs findet damit nicht oder nur in sehr geringem Umfang statt.<sup>34</sup> Das erhöht zum Beispiel für Lehrkräfte in der Berufsausbildung den fachsprachlich notwendigen DGS-Lernaufwand, was eher als Nachteil anzusehen ist.

## X. KONZEPTION EINES QUALITÄTSMANAGEMENT-SYSTEMS FÜR DIE SIGN4ALL- GEBÄRDEN-SAMMLUNG

Der nachfolgende Text präsentiert die Konzeption eines Qualitätsmanagement-Systems (QMS) für die digitale Gebärdensammlung der Sign4All-App, wie es von der Mehrheit der gehörlosen Projektmitarbeiter\*innen vertreten wird. In wesentlichen Punkten besteht hierzu im gesamten Projekt Konsens, einige sind jedoch noch massiv strittig. Anders als die Mehrzahl der gehörlosen Mitarbeiter\*innen sieht die Gesamtprojektleitung das Projekt nicht nur den Interessen der Gehörlosen-Community verpflichtet, sondern vor allem der Zweckbindung des Ausgleichsfonds. Das Projekt wird mit erheblichen finanziellen Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert. Diese Mittel sind nach § 161 SGB IX zweckgebunden. Dies wird in § 41 SchwbAV (Schwerbehinderten-ausgleichsabgabeverordnung) konkretisiert. Nach dortigem Absatz 2 sind die Mittel des Ausgleichsfonds „vorrangig für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verwenden“. Dazu können auch überregionale Modellprojekte durchgeführt werden. Allzu exzessive Ausflüge in sprachwissenschaftliche Bemühungen sind demnach aber zu unterlassen. Sie dürfen jedenfalls nicht aus Mitteln des Ausgleichsfonds finanziert werden. Die Sign4All-Gebärdensammlung zielt darauf ab, die Kommunikationsbarrieren im Arbeitsleben tauber Menschen abzubauen, die Übersetzungsqualität der Dolmetschenden für Deutsch und Deutsche Gebärdensprache im Rahmen der DIN 15038 zu unterstützen, die Ausbildungsbedingungen für taube Menschen zu verbessern und die beruflichen Einstiege zu erleichtern. Ein klar definiertes QMS ist dabei hilfreich, um Akzeptanz gehörloser Menschen zu erreichen. Für Arbeitgeber geht es vor allem darum, dass eine fachlich ausreichende Kommunikation zur Erreichung der betrieblichen Ziele beim Einsatz gehör-

loser Mitarbeiter\*innen in DGS unterstützt wird.

Die Sign4All-Gebärdensammlung präsentiert auf ihrer Homepage die Gebärdensuche und Wortsuche. Es kann also sprachlich völlig gleichberechtigt sowohl nach unbekanntem Fachgebärden als auch nach unbekanntem Wörtern gesucht werden (Abbildung 1).

Bisher haben sich alle Fachgebärdenlexika um Qualitätssicherung engagiert. Die Dokumentation dieser Maßnahmen ist aber stets zumindest im deutschen Sprachraum defizitär geblieben. Ob das in unserem Projekt wesentlich besser gelingen wird, ist noch abzuwarten. Ein Projekt des Ausgleichsfonds kann wegen der Verpflichtung auf ein arbeitsmarktpolitisch wirksames Ergebnis keine wissenschaftliche Grundsatzforschung betreiben. Die Mehrzahl der gehörlosen Projektmitarbeiter plädiert allerdings für mehr Qualitätssicherung. Das verwundert, weil zum Beispiel das naturwissenschaftliche Fachgebärdenlexikon Sign2All, dessen Gebärdensammlung weitgehend von gehörlosen Wissenschaftlern am Max-Planck-Institut Halle durchgeführt wurde, nur sehr wenig über die durchgeführte Qualitätssicherung dokumentiert hat.<sup>35</sup>

Gewünscht wird in unserem Projekt eine Qualitätssicherung in vier Phasen:

### Phase 1 – Erhebungsprozess:

- Sammeln von Begriffen für ein Berufsfeld / eine Kategorie entlang einer lautsprachlichen Fachwortliste. Diese wird in der Regel aus einem wichtigen Fachbuch/ Fachlexikon zum Berufsfeld gewonnen.
- Einpflegen von (Fach)-Begriffen und den entsprechenden Gebärden für ein Berufsfeld aus anderen qualifizierten Gebärdensammlungen (bspw. BBW).

Je nach Herkunft der Gebärden entfällt oder reduziert sich die Überprüfung einzelner Aspekte. Dies gilt für Sammlungen mit hohen Qualitätskriterien bspw. Sign2Mint.

### Phase 2 – Überprüfung:

Die Gebärdenvorschläge werden projektintern durch möglichst zwei Gebärdens-

sprachlinguist\*innen und/oder Gebärdensprachdozent\*innen nach formalen und linguistischen Aspekten überprüft.

### Phase 3 – Datensatzproduktion:

Die Datensatzproduktion beinhaltet die Erstellung von Gebärdenschrift-Bildern, Definitionen und Metadaten, und vor allem die Produktion der Gebärdenvideos und deren Prüfung.

### Phase 4 – Datensatzprüfung und Einholung von Feedbacks (Option):

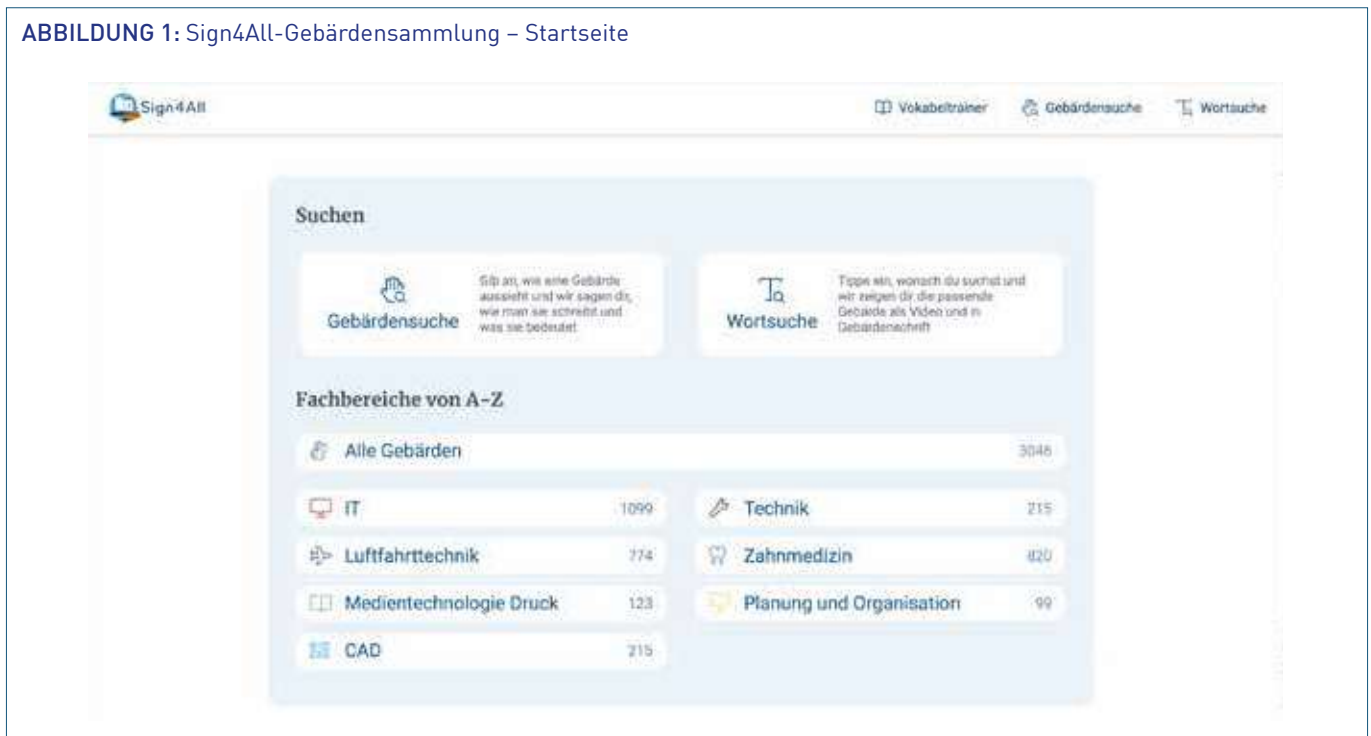
Die Gebärdenvideos und/oder Gebärdenschriftsbilder sollen zukünftig von beauftragten externen Gebärdensprachnutzer\*innen angesehen und stichprobenartig überprüft werden. Auffälligkeiten werden dem Projektteam gemeldet. Die Gebärdensprachgemeinschaft wird über die neuen veröffentlichten Datensätze auf Instagram regelmäßig informiert.

Um die Kundenzufriedenheit und die Kosteneffektivität zu gewährleisten, sollen zukünftig neben der vierphasigen Verfahrensanweisung relevante Punkte im Rahmen von Workshops geprüft werden.

## XI. ZUSAMMENFASSUNG

Das Projekt „Digitale Unterstützung der beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen“ entwickelt digitale Hilfen für den ambitionierten beruflichen Gebrauch der Deutschen Gebärdensprache (DGS). Als digitale Hilfe produzieren wir insbesondere ein berufliches Fachgebärdenlexikon. Da Digitalisierung der DGS mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz derzeit noch eher in den Anfängen steckt, nutzen wir die Gebärdenschrift (ISWA- International Sign Writing Alphabet) von Valerie Sutton für die Digitalisierung. Das Projekt wird aus dem Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert mit dem Ziel, die berufliche Teilhabe und berufliche Ausbildung gehörloser Menschen zu unterstützen. Der Ausgleichsfonds hat eine fast dreißigjährige Tradition in der För-

ABBILDUNG 1: Sign4All-Gebärdensammlung – Startseite



derung von beruflichen Fachgebärdenlexika in DGS.

Die Gruppe der gehörlosen Menschen in Deutschland umfasst geschätzte 80.000 Menschen. Etwa 1 von 1000 Staatsbürgern ist gehörlos. Die Gruppe ist somit relativ klein. Sie ist außerdem relativ heterogen, was das Ausmaß der behinderungsbedingten Teilhabebeeinträchtigungen betrifft. Etwa ein Drittel ist von Mehrfachbehinderung betroffen. Die Altersstruktur der Gehörlosen weicht sehr deutlich von der Altersstruktur der schwerbehinderten Menschen insgesamt ab – Gehörlose sind deutlich jünger. 68 Prozent der Gehörlosen sind unter 65 Jahre. (Alle Schwerbehinderte: 35 Prozent) Diese Altersstruktur bedeutet, dass Hilfen für die Erwerbsbeteiligung in relativ höherem Maße benötigt werden als bei allen schwerbehinderten Menschen.

Für alle gehörlosen Menschen ist eine starke behinderungsbedingte Kommunikationsbeschränkung festzustellen. Die Muttersprache der Gehörlosen ist die DGS. Die Unterstützung ihres Gebrauchs ist in Deutschland gesetzlich seit etwas mehr als 20 Jahren geregelt – z.B. im Behindertengleichstellungsgesetz. Auch die UN-BRK enthält diverse Re-

gelungen zur Gebärdensprache. Die Unterschiedlichkeit der bewegungsbasier- ten DGS und der deutschen Lautsprache bringt erhebliche Anforderungen für das Lernen der deutschen Schriftsprache für Gehörlose mit sich. Langjährig wird deswegen der Anteil von gehörlosen Menschen mit eingeschränkter Schreib- und Lesekompetenz auf 50 Prozent und teilweise deutlich mehr geschätzt. Gehörlose Menschen können deswegen qualifizierte berufliche Ausbildungen und Berufsausübung am besten bewältigen, wenn sie Zugang zum Berufswissen mit Hilfe von Gebärdensprachdolmetscher\*innen erhalten. Damit dies auch tatsächlich möglich wird, bedarf es auch eines adäquaten Fachgebärden-, „Wortschatzes“. Wenn diese beruflichen Fachgebärden verfügbar sind, können sprachliche Hürden für den Zugang zu anspruchsvollen Berufen überwunden werden. Solche beruflichen Fachgebärden stellt das Projekt in nennenswerter Zahl in seinem **Hauptprodukt, dem Fachgebärdenlexikon Sign4All**, für größere Berufsber- eiche digital zur Verfügung. Im Kern wird in diesem Lexikon ein Video der Fachgebärde, das deutsche Fachwort, eine knappe fachliche Definition des

Begriffs und aus technischen Gründen auch eine Verschriftung in Gebärdenschrift (ISWA= International Sign Writing Alphabet) präsentiert. Es kann in unserem Fachgebärdenlexikon sowohl nach unbekanntem Fachgebärden gesucht werden, als auch – wie in jedem Lexikon – nach unbekanntem lautsprachlichen Begriffen. Die Suche nach unbekanntem Gebärden basiert technisch auf der Gebärdenschrift, die sich digital ähnlich wie lautsprachliche Buchstaben verarbeiten lässt.

Diese Gebärdensuche ist insofern wichtig, weil die von uns gesammelten beruflichen Fachgebärden eine erhebliche Wortschatzerweiterung der DGS darstellen. Zum Lernen und Nutzen dieser erheblich vermehrten Fachgebärden ist die Nachschlagemöglichkeit nach unbekanntem Fachgebärden eine notwendige Hilfe. Für die Nutzung des komplexen Fachgebärdenlexikons und der integrierten digitalen Tools bietet das Projekt über den Verbundpartner Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) diverse Schulungskurse und Info-Veranstaltungen an.<sup>36</sup> Die bisherigen Publikationen des Projekts finden sich unter <https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de/publikationen/>.

## Wie funktioniert die Suche unbekannter Gebärden in Sign4All?

### Methodische Alleinstellungsmerkmale des beruflichen Fachgebärdenlexikons

Das neue berufliche Fachgebärdenlexikon Sign4All unterscheidet sich von anderen Fachlexika u.a. durch eine relativ aufwendige gebärdensprachliche Qualitätssicherung und durch die Suchmöglichkeit von unbekanntem Gebärden. In dem Lexikon kann also wie in jedem lautsprachlichen Lexikon sowohl nach unbekanntem lautsprachlichen Begriffen als auch nach unbekanntem Gebärden gesucht werden. Diese umfangreiche Gebärdensuche fehlt weltweit praktisch in allen Fachgebärdenlexika. D.h., eine unbekannte Gebärde kann in anderen Fachgebärdenlexika nicht mit einer vergleichbar hohen Treffsicherheit gefunden werden. Die „Rückwärtssuche“ stellt aber auch die Gleichberechtigung der beiden Lexikonsprachen her. Sie ist auch sachlich unbedingt notwendig bei wachsender Zahl von neuen Fachgebärden. Neue Fachgebärden müssen ja nicht nur gesammelt werden, die Nutzer müssen sie auch lernen. Unser Kernsatz: „Berufliche Fachgebärden eröffnen neue Berufs- und Ausbildungsfelder“ gilt eben erst, wenn die Fachgebärden in den Köpfen der gehörlosen Menschen ankommen. Die von Britta Illmer im Grundsatz schon für Sign2MINT entwickelte digitale Suche unbekannter Gebärden innerhalb des Fachlexikons basiert technologisch auf der Gebärdenschrift [SignWriting] von Valerie Sutton, das international gebräuchliche sogenannte ISWA - International SignWriting Alphabet. Das Projekt hat alle Gebärdenvideos unseres Lexikons mit ISWA händisch verschriftet. Über bestimmte Teilbewegungen einer Gebärde – zum Beispiel die Handform oder die Bewegung – kann die unbekannte Gebärde gesucht werden. Je mehr solche Merkmale in die Suche eingegeben werden, umso treffsicherer wird die Suche.

Nachstehende detaillierte Beschreibung der Gebärdensuche findet sich auch unter: <https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de/Gebaerdensuche>.

### GebärdenSuche allgemein verständlich

Wenn eine hörende Person einen lautsprachlichen Fachbegriff nicht kennt, dann ist es selbstverständlich, dass sie diesen Begriff in einem Fachbuch oder im Internet sucht. Online-Lexika verfügen über ein Textfeld, in dem die Buchstaben der Lautsprache einzugeben sind. Die Wortvorschlagsfunktion zeigt die Begriffe an, die diese Buchstabenfolge enthält. Wie verhält sich diese Situation jedoch für Personen, die Gebärdensprachen verwenden? Nehmen wir an, eine taube Person sieht eine Fachgebärde und kennt weder deren Bedeutung noch die äquivalente Übersetzung in Lautsprache. Ein Auffinden der Fachgebärde oder des Fachbegriffs über die Texteingabe ist in der Regel nicht möglich. Mit der Gebärdensuche im Sign4All-Lexikon ist dies trotzdem möglich. So kann für eine unbekannte Gebärde ihre lautsprachliche Übersetzung gefunden werden. Die Gebärdensuche basiert auf der Gebärdenschrift. Sie ist ein, von Valerie Sutton entwickeltes Notationssystem (Sutton SignWriting), das es ermöglicht, die Komponenten, aus der eine Gebärde besteht, abzubilden. Der Gebärdenschrift liegen die Symbole des International SignWriting Alphabets (ISWA) zugrunde. Wie bereits erwähnt, erfolgt eine Texteingabe in das Suchfeld eines Online-Lexikons über Buchstaben. Gebärdensprachen unterscheiden sich zu Lautsprachen in der Modalität. Lautsprachen folgen akustisch-artikulatorischen Bedingungen, Gebärdensprachen hingegen basieren auf einem visuell-gestischen System. Sie verfügen ebenfalls über derartige kleinste bedeutungsunterscheidende Elemente. Diese distinktiven Merkmalsklassen beziehen sich auf non-manuelle und manuelle Komponenten. Für die Gebärdensuche sind vorläufig nur die manuellen Parameter relevant, welche sich in vier Hauptmerkmalsklassen unterteilen lassen: Handform, Handstellung, Ausführungsort und Bewegung. In der Struktur der Gebärdensuche wurde die Handstellung aus verschiedenen Gründen nicht berücksichtigt. Stattdessen wurde ein weiteres phonologisches Merkmal von Gebärdensprachen, zweihändige Gebärden, als Auswahlkriterium in der Gebärdensuche aufgenommen, um ein treffsicheres Suchergebnis zu erzielen.

Betrachten wir die Merkmalsklassen Handform, Ausführungsort, Bewegung und zweihändige Gebärden genauer und im Zusammenhang mit der Gebärdensuche, sind aus anatomischer Perspektive eine Vielzahl an Handformen, Bewegungen und Kontakten realisierbar. Allerdings hat jede Gebärdensprache ihr eigenes Zeicheninventar, auch wenn es Schnittmengen oder auch Handformen gibt, die in jeder Gebärdensprache vorkommen. Bei der Gebärdensuche wurde sich an dem Handforminventar der Deutschen Gebärdensprache (DGS) orientiert. Die Anzahl beläuft sich bei dreißig Handformphonemen (Abb. 1).

In unserer Gebärdensuche kann auch zwischen den eher abstrakten oben genannten ISWA-Symbolen und gezeichneten Handformen, bzw. etwas bildhafteren Symbolen gewählt werden (Abb. 2). Die Komponente Ausführungsort beinhaltet im Groben die Körperbereiche Kopf, Hals, Rumpf und Arme. Diese Bereiche sind in der Gebärdensuche unter dem Merkmal Kontakt auswählbar, ebenso die Art des Kontaktes [einfacher, Wisch-, Reibe- und Greifkontakt] (Abb. 3). Wird eine Gebärde im freien Gebärdensraum vor dem Körper ausgeführt, dann wird keines der Symbolkategorien ausgewählt. Die Merkmalsklasse Bewegung ist in der Gebärdensuche unterteilt in fünf verschiedene Spurbewegungen und vier handinterne Bewegungsarten (Abb. 4).

Für die zweihändigen Gebärden stehen drei verschiedene Arten symmetrischer (parallel, entgegengesetzt, abwechselnd) Bewegungen zur Auswahl. Außerdem kann ausgewählt werden, ob die Bewegung im Kontakt der Hände ausgeführt wird oder ob die nicht-dominante Hand unbewegt bleibt (Abb. 5).



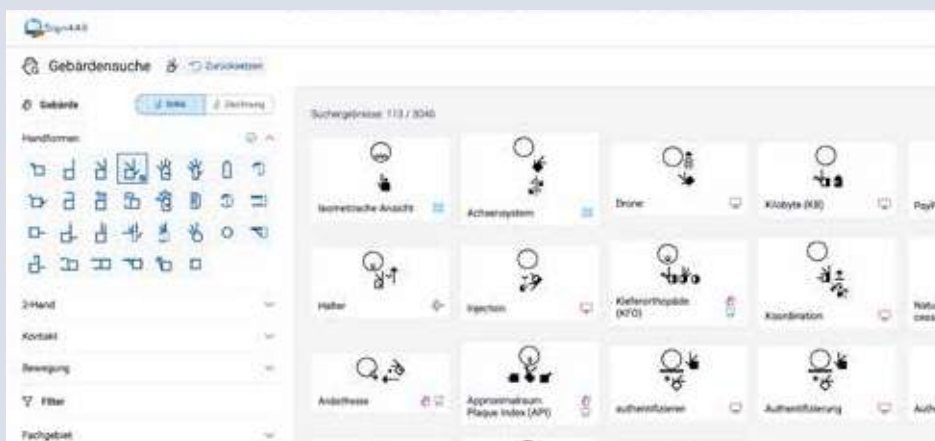


ABBILDUNG 1: Auswahl der 3-Handform über die Symbole des ISWA in der Gebärdensuche



ABBILDUNG 2: Auswahl der 3-Handform über die gezeichneten Handformen in der Gebärdensuche



ABBILDUNG 3: Auswahl der Art des Kontaktes und der Ausführungsstelle



ABBILDUNG 4: Auswahl einer handinternen Rotationsbewegung und eines einfachen Kontaktes

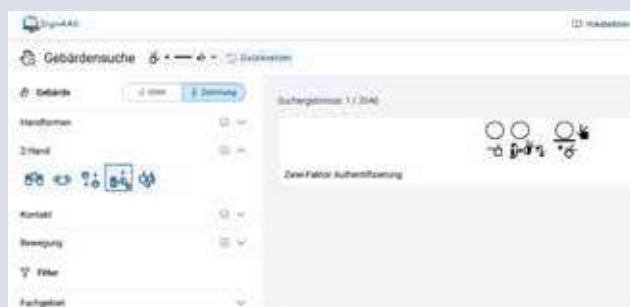


ABBILDUNG 5: Auswahl eines Kriteriums für den Parameter zweihändiger Gebärden

Für komplexere Gebärden können mehrere Symbole einer Merkmalsklasse ausgewählt werden. Des Weiteren kann das Suchergebnis über die Filterfunktion der Berufsfelder eingeschränkt werden. Im Computerformat werden die Suchergebnisse auf der rechten Seite in der Verschriftungsversion angezeigt, in der Mobiltelefonversion oberhalb der Symbolauswahl. Wird auf das Schriftbild geklickt, von dem angenommen wird, dass es die gesuchte Fachgebärde ist, dann gelangt der/die Anwender\*in zu einer Detailseite auf der die Fachgebärde/n im Videoformat abspielbar sind. Eine Übersetzung der Gebärde befindet sich unterhalb des Videos.

Für genauere Informationen zu den Bedeutungen der Auswahlssymbole und zu einem Anwendungsfall in der Gebärdensuche gelangen die Anwender\*innen über die Verlinkung in der Fußzeile der Lexikon-Homepage. Von dieser Informationsseite gibt es eine weitere Verlinkung zu den Gebärdenschrift-Tutorials.

## Literatur

Barth, I., Illmer, B., Jasko, R., Löffler, J., Meissner, U. (2022): Entwicklung eines MINT-Fachgebärdenlexikons: Von der Idee bis zur Umsetzung des „Sign2MINT“-Projektes. Das Zeichen 119, 150–176.

Becker, C. und Meyenn A. von (2012): Phonologie: Der Aufbau gebärdensprachlicher Zeichen. In H. Eichmann, M. Hansen, J. Heßmann (Hrsg.), Handbuch Deutsche Gebärdensprache: Sprachwissenschaftliche und anwendungsbezogene Perspektiven. (S. 31–59). Seedorf: Signum Verlag.

Crasborn, O. (2001): Phonetic Implementation of Phonological Categories in sign Language of the Netherlands. Dissertation. Veröffentlicht LOT Trans 10 3512 JK Utrecht The Netherlands. [https://www.lotpublications.nl/Documents/048\\_fulltext.pdf](https://www.lotpublications.nl/Documents/048_fulltext.pdf) (abgerufen 04.01.2024)

Leuninger, H., Dümig, S. (2013): Phonologie der Laut- und Gebärdensprache. Linguistische Grundlagen, Erwerb, sprachtherapeutische Perspektiven (1. Aufl.). Idstein: Schulz-Kirchner Verlag GmbH.

Papaspyrou, C., Meyenn, A. von, Matthaei, M., Herrmann, B. (2008): Grammatik der Deutschen Gebärdensprache aus der Sicht gehörloser Fachleute. In C. Metzger (Hrsg.), Gebärdensprachlehre. Band 6. Seedorf: Signum Verlag.

Prillwitz, S. (2005): Das Sprachinstrument von Gebärdensprachen und die phonologische Umsetzung für die Handformkomponente der DGS. In H. Leuninger, D. Happ (Hrsg.). Gebärdensprachen: Struktur, Erwerb, Verwendung. Hamburg: Helmut Buske Verlag.

Wöhrmann, S. (2005): Handbuch zur Gebärdenschrift. Lehrbuch. Hamburg: Verlag Birgit Jacobsen.

- <sup>1</sup> Autorenteam aus dem Projekt Digitale Unterstützung der beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen (Förderkennzeichen des BMAS: AGF.00.00001.20).
- <sup>2</sup> Mehr zum Projekt unter <https://www.faw.de/digitale-berufliche-eingliederung-gehoerloser-menschen>.
- <sup>3</sup> Abrufbar unter [www.sign4all.de](http://www.sign4all.de).
- <sup>4</sup> Mehr zum Schulungsangebot unter <https://www.faw.de/digitale-berufliche-eingliederung-gehoerloser-menschen>.
- <sup>5</sup> Dazu mehr im Internet unter folgendem Link: <https://www.rehadat-forschung.de/projekte/behinderung-erkrankung/behinderungsarten/hoerbeeintraechtigung-gehoerlosigkeit/>.
- <sup>6</sup> Dazu ausführlicher: <https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de/statistik/>.
- <sup>7</sup> Vgl. <https://www-gene-sis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=&levelid=&code=22711&option=variable&info=on#abreadcrumb>.
- <sup>8</sup> BMAS Forschungsbericht 598, Mai 2022.
- <sup>9</sup> So Projektkoordinator: ISTITUTO DEI SORDI DI TORINO, Viale San Pancrazio 65, 10044 Pianezza (Turin), Kontaktdaten: Enrico Dolza – Carolina Carotta, [direzione@istitutosorditorino.org](mailto:direzione@istitutosorditorino.org).
- <sup>10</sup> Weiterführend zum digitalen EU Rahmen für Gebärdensprache: <https://digitalsignlanguage.eu/aims-and-background/>, zuletzt aufgerufen am 18.1.2024.
- <sup>11</sup> Sie dazu ausführlich: Ritz, in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann (Hrsg.), Stichwortkommentar Behindertenrecht, 3. Auflage 2022, S. 1367.
- <sup>12</sup> Datei in detaillierterer Altersgliederung siehe: Ritz, Fn. 11, S. 1367.
- <sup>13</sup> Siehe dazu Infokasten auf S. 37.

- <sup>14</sup> Das Schulsystem hatte seit Mitte des 19. Jahrhunderts in Deutschland die Gebärdensprache ausgeschlossen, Lehrer für Gehörlose beherrschten in der Regel die Deutsche Gebärdensprache nicht. Erst seit den 1990er setzte ein Umdenken ein. Deutsche Gebärdensprache und auch einige gehörlose Lehrer\*innen fanden Einzug in die Schulen.
- <sup>15</sup> Gerich/Lehner/Fellinger/Holzinger, (2003), ANIMAQU – Eine computerbasierte Befragung als Möglichkeit zur Erfassung besonderer Zielgruppen. Ein Beispiel einer Anwendung bei gehörlosen Menschen, in: ZUMA-Nachrichten, 27 (52), S. 35–54.
- <sup>16</sup> „Ist es wirklich möglich, dass in Deutschland, dem „Land der Dichter und Denker“, in größerem Umfang Erwachsene leben, die trotz verpflichtenden Schulbesuchs nur sehr eingeschränkt lesen und schreiben können? Es ist möglich, dies hat eine Reihe von Studien in den letzten Jahren nachdrücklich belegt. Die Zahl der sogenannten „funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten“ wird nach Ergebnissen der LEO – Level-One Studie (im Folgenden: LEO-Studie) aus dem Jahr 2011 auf rund 7,5 Millionen Erwachsene im Alter zwischen 18 und 64 Jahren geschätzt. Das entspricht einem Anteil von 14,5 Prozent an der Bevölkerung dieser Altersgruppe. Unter funktionalem Analphabetismus ist – kurz gefasst – zu verstehen, dass jemand das Lesen und Schreiben der deutschen Schriftsprache bis zur Ebene einfacher und kürzerer Sätze.“, Grotluschen, A. und Buddeberg, K., Geringe Literalität unter Erwachsenen in Deutschland, in: G. Quenzel und K. Hurrelmann (Hrsg.),

- Handbuch Bildungsarmut, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2019, S. 341–361, 341, [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19573-1\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19573-1_13).
- <sup>17</sup> Günther, K.-B. & Schulte, K. (1988): Berufssprachbezogene Kurzuntersuchung (BSK) – Konjunktionale Verbindungen und Prädikatskonstruktionen als Indikatoren für berufssprachlich geforderte Kompetenz. In: Schulte, K./Schlenker-Schulte, Ch. & Günther, K.-B.: Fortentwicklung berufssprachlicher Fähigkeiten Hörgeschädigter. Forschungsbericht Sozialforschung 168. Bonn: Bundesministerium f. Arbeit/Sozialordnung, 245–329; R. Conrad, (1979) The Deaf Schoolchild: Language and Cognitive Function, Harper & Row, New York.
- <sup>18</sup> Hintermair, M./Cremer, I./Gutjahr, A./Strauß, H./Losch, A. (2017), „Auf Augenhöhe“ – Beruflich erfolgreiche gehörlose und schwerhörige Menschen, Median-Verlag Heidelberg, S. 18–28.
- <sup>19</sup> Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 231 – Januar 2022, Sonderpädagogische Förderung in Schulen 2011–2020, Berlin.
- <sup>20</sup> Vgl. zusammenfassend Brockmann, J., Gebärdensprache, in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann (Hrsg.) Stichwortkommentar Behindertenrecht, 3. Auflage 2022, S. 617–619; Brockmann, J., Gehörlosigkeit, in: Deinert/Welti/Luik/Brockmann (Hrsg.), Stichwortkommentar Behindertenrecht, 3. Auflage 2022, S. 619 f.
- <sup>21</sup> Ausführliche Darstellung der aktuellen Leistungen und Leistungsvoraussetzungen, vgl.: BT-Drs. 20/4488 vom 16.11.2022 Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/

- CSU – Teilhabe von Gehörlosen in Deutschland.
- <sup>22</sup> BT-Drucks. 20/4488, S. 17.
- <sup>23</sup> Derzeit sind nur öffentliche Websites zur Einbindung von Gebärdensprache verpflichtet, was aber aktuell nur ca. zu 20 Prozent erfüllt wird. Demnächst müssen auch private Webseitenanbieter Gebärdensprache einbinden, was zu einer deutlichen Erhöhung des DGS-Dolmetschbedarfs führen wird, siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), Bericht der Bundesrepublik Deutschland an die Europäische Kommission über die periodische Überwachung der Einhaltung der Barrierefreiheitsanforderungen von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen gemäß Artikel 8 der Richtlinie (EU) 2016/2102 (1. Berichtszeitraum 01.01.2020–22.12.2021), Download unter [bmas.de](https://www.bmas.de). Im Vereinfachten Überwachungsverfahren hatten nur 273 Webauftritte den Prüfpunkt „Vorhandensein Deutscher Gebärdensprache“ bestanden, 1141 Webauftritte hatten diesen Punkt nicht bestanden. Das vorhandene Dolmetscherpotential würde diese Lücke nicht schließen können, es gibt deswegen Vorschläge, hierfür KI-gestützte Gebärdensprach-Avatare einzusetzen, siehe <https://www.gebaerdensprach-avataar.de/>.
- <sup>24</sup> Vgl. <https://www.telesign.de>.
- <sup>25</sup> Siehe dazu zusammenfassend: z.B. BT-Drs. 20/4488.
- <sup>26</sup> Ritz, in: Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen mit Behindertengleichstellungsgesetz, 5. Aufl. 2023, § 6 BGG, Rz 15.
- <sup>27</sup> Tatsächlich gibt es deutlich mehr Gebärdenschriftsysteme, allerdings dürfte weltweit die ISWA-Gebärdenschrift von Valerie Sutton hinsichtlich der Nutzung führend sein. Unser Projekt verwendet diese Gebärdenschrift als technische Basis für die Gebärdensuche in den Fachgebärdenslexika Sign2MINT und Sign4All. Wir führen zudem Schriftsprachkurse für gehörlose Menschen seit etwa 2016 mit relativ gutem Erfolg durch, dabei wird auch die ISWA Gebärdenschrift genutzt, siehe Bericht unter [https://www.faw.de/digitale-berufliche-eingliederung-gehoerloser-menschen](https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de/wp-content/uploads/2022/05/FO125767_Abschlussbericht-FAW-2014-2017-komprimiert-1.pdf).
- <sup>28</sup> Vgl. Engels, Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. (Forschungsbericht/Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB467). Köln: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH. Kostenlos abrufbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47065-3>.
- <sup>29</sup> Engels, Fn. 29, S. 36 und 46.
- <sup>30</sup> Hintermair, M./Cremer, I./Gutjahr, A./Strauß, H./Losch, A. (2017), „Auf Augenhöhe“ Beruflich erfolgreiche gehörlose und schwerhörige Menschen, Median-Verlag Heidelberg.
- <sup>31</sup> Ein Beispiel: Im Bereich der Chemie fehlte bis 2020 für die Hälfte der Elemente der Periodentafel eine Fachgebärde. So gab es z.B. für die Elemente Helium, Lithium oder Magnesium keine Fachgebärdensprache. Diese wurde erst vom Projekt Sign2MINT geschaffen und öffentlich dokumentiert.
- <sup>32</sup> Abrufbar unter: <https://spreadthesign.com/de.de/word/624/gebardensprache/>.
- <sup>33</sup> Online einsehbar unter: <https://www.faw.de/digitale-berufliche-eingliederung-gehoerloser-menschen>.
- <sup>34</sup> Diese fehlende oder nur schwache Tendenz zur Annäherung regionaler Sprachvereinheitlichung ist schon bei Prillwitz seit Gründung des Instituts für Deutsche Gebärdensprache an der Universität Hamburg angelegt. In den sechs beruflichen Fachgebärdenslexika für das BMAS 1995–2006 werden etwa 2½ mal so viele Fachgebärdensprachen dokumentiert als lautsprachliche Begriffe aufgenommen sind.
- <sup>35</sup> Barth, I./Illmer, B./Jasko, R./Löffler, J., (2022), Entwicklung eines MINT-Fachgebärdenslexikons: Von der Idee bis zur Umsetzung des „Sign2MINT“-Projekts, in: Das Zeichen, Nr. 119 Oktober 2022 36. Jahrgang download Gebärdensprachliche Vorstellung des Artikels auf Instagram: <https://www.instagram.com/p/CmORw-SagCtN/>
- <sup>36</sup> <https://www.faw.de/digitale-berufliche-eingliederung-gehoerloser-menschen>.

## Die Autorinnen und Autoren:

BRITTA ILLMER  
Gebärdensprachlinguistin

PETER JAKOB CRAXTON (M.SC.)  
Wiss. Mitarbeiter, Hochschule Landshut

CHRISTIANE HARMS  
Geschäftsführerin Malt/Harms GmbH, Gesamtprojektleitung

KINGA OSTROWSKI  
Praxismanagerin Zahnarztpraxis

MARKUS HALLE  
Stellvertretender Schwerbehindertenvertreter

MANUELA MALT  
Geschäftsführerin Malt/Harms GmbH, Gesamtprojektleitung

HANS-GÜNTHER RITZ  
Wiss. Mitarbeiter, Mitglied der Gesamtprojektleitung

Annette Tabbara

# EU DISABILITY CARD – MEHR MOBILITÄT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN EUROPA

► Die Verbesserung der Lebenssituation der rund 87 Millionen in der EU lebenden Menschen mit Behinderungen ist erklärtes Ziel der EU seit vielen Jahren. Im März 2021 hat die EU Kommission die „Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030“ angenommen.<sup>1</sup> Die Strategie zielt darauf, dass Menschen mit Behinderungen ihre Menschenrechte wahrnehmen können und einen chancengleichen, gleichberechtigten und diskriminierungsfreien Zugang zur Teilhabe am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben erhalten. Sie ist explizit auch darauf gerichtet, dass Menschen mit Behinderungen sich unabhängig von ihrem Unterstützungsbedarf frei in der EU bewegen können. Diesen Punkt hat die EU Kommission mit ihrem Aufschlag für eine einheitliche EU Disability Card aufgegriffen.

## I. EINLEITUNG

Am 6. September 2023 hat die EU Kommission einen Richtlinien-Vorschlag zur Einführung eines einheitlichen EU-Behindertenausweises<sup>2</sup> und eines Parkausweises für Menschen mit Behinderungen in Europa vorgelegt.<sup>3</sup> Die Initiative geht hervor aus einem Pilot-Projekt für Behindertenausweise, das von 2016 bis 2018 in Belgien, Estland, Finnland, Italien, Malta, Rumänien und Slowenien durchgeführt wurde.<sup>4</sup> Eingeflossen sind auch die Erkenntnisse aus einer öffentlichen Konsultation im ersten Halbjahr 2023 mit über drei tausend Rückmeldungen, davon 78 Prozent von Menschen mit Behinderungen.<sup>5</sup> Ziel des Richtlinien-Vorschlages der EU Kommission ist die Verbesserung der selbstbestimmten Mobilität von Menschen mit Behinderungen in Europa. Eine EU-weite Harmonisierung des Behindertenbegriffs ist mit der Richtlinie nicht vorgesehen.

Der Vorschlag der EU Kommission muss im weiteren Verfahren noch vom Europäischen Parlament und den Mitgliedstaaten beschlossen werden.

## II. DER RICHTLINIEN-VORSCHLAG DER EU KOMMISSION

Der Vorschlag der EU Kommission umfasst zwei Bestandteile: den neuen europäischen Behindertenausweis und den europäischen Parkausweis für Menschen mit Behinderungen. Die Trennung der Ausweise ist auf den pragmatischen Grund zurückzuführen, dass der Parkausweis sichtbar im Kraftfahrzeug ausgelegt werden muss, wohingegen der europäische Behindertenausweis vom Inhaber mit sich geführt werden muss.

Es ist nicht vorgesehen, die Ausweise mit neuen Leistungen zu versehen. Vielmehr bleibt relevant und anwendbar das jeweilige Sozial- und Leistungsrecht des Aufenthalt-Mitgliedstaates.

Die Ausweise sollen sowohl physisch als auch gegebenenfalls digital zur Verfügung gestellt werden und selbstverständlich barrierefrei sein. Die privaten Dienstleister und Behörden sollen verpflichtet werden, Informationen über Sonderkonditionen oder Vorzugsbehandlungen in zugänglicher barriere-

freier Form für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen.

Nach Annahme der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten und das Europäische Parlament und Inkrafttreten sollen die Staaten nach gegenwärtigem Stand 36 Monate Zeit für die Umsetzung in nationales Recht haben. Die Mitgliedstaaten sind nach dem Entwurf verpflichtet, Menschen mit Behinderungen und ihren Vertretungsorganisationen die Möglichkeit zu geben, die Ausweise im Rechtsweg erstreiten zu können. Ebenso muss die Möglichkeit vorgesehen werden, bei Rechtsverstößen angemessene Abhilfemaßnahmen zu treffen, wie zum Beispiel Geldbußen zu verhängen.

### 1. Europäischer Ausweis für Menschen mit Behinderungen

Die Mitgliedstaaten sollen verpflichtet werden, einen einheitlichen Behindertenausweis auszustellen, der bei Kurzaufenthalten von bis zu drei Monaten in einem anderen Mitgliedstaat allen Ausweisinhabern in Europa die glei-



chen Rechte verschafft. Der europäische Behindertenausweis soll als Nachweis des Status einer Behinderung in allen Ländern der EU gelten. Er gewährt allen Berechtigten die gleichen Rechte auf Sonderkonditionen und Vergünstigungen des jeweiligen Aufenthalt-Landes. Dies betrifft beispielsweise den Zugang zu kulturellen Veranstaltungen (Konzerte, Museen, Theater etc.), aber auch den Besuch von Sportevents (Freizeit- und Sportzentren, Vergnügungsparks etc.). Vergünstigungen im Sinne des Richtlinienvorschlags können beispielsweise bestehen in einem freien Eintritt, ermäßigten Tarifen, der kostenfreien Mitnahme einer Begleitperson, Unterstützungsleistungen vor Ort, Mobilitätshilfen oder persönlicher Betreuung.

Nach der Richtlinie ist nicht vorgesehen, dass der europäische Behindertenausweis den nationalen Ausweis ersetzt. Er soll vielmehr eine Ergänzung darstellen.

## 2. Europäischer Parkausweis

Ersetzt werden sollen hingegen die nationalen Parkkarten durch einen neuen europäischen Parkausweis für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen. Der neue Ausweis soll es den Besitzern ermöglichen, in jedem Land der Union die dafür vorgesehenen Parkplätze zu benutzen. Bereits 1998 hatte die Kommission einen Anlauf für den europäischen Parkausweis unternommen. Seinerzeit war man aber nur bis zu einer Normierung des Aussehens der Ausweise gekommen – eine rechtliche Klarheit über die mit ihnen verbundenen Rechte fehlte bislang.

## III. ERSTE POSITIONIERUNG DEUTSCHLANDS ZU DEM VORSCHLAG

Der Vorschlag der EU Kommission hat in Deutschland viel Unterstützung und Fürsprache erfahren, allerdings gibt es auch kleinere Punkte, die im weiteren Verhandlungsverfahren geklärt werden müssen.

### 1. Positives Echo von der Bundesregierung

Die Bundesregierung begrüßt den Richtlinien-Vorschlag grundsätzlich und weist darauf hin, dass es gut ist, dass nach jahrelangem Ringen nun ein Vorschlag der Europäischen Kommission vorliegt, der beraten werden kann. Das grundsätzliche Ziel, das Recht auf Freizügigkeit für Menschen mit Behinderungen zu stärken, wird geteilt. Die bisherigen Verhandlungen liefen aus deutscher Sicht positiv. Am 27. November 2023 hat Deutschland im Rat der EU „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ der Allgemeinen Ausrichtung der Richtlinie zugestimmt.

### 2. Zustimmung und Sorgen auf Seiten der Länder

Auch die für die Ausstellung der EU Disability Card zuständigen Länder sehen die Einführung grundsätzlich positiv und weisen auf die Bedeutung im Rahmen der Strategie und der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hin.<sup>6</sup> Sie benennen allerdings – wie andere Mitgliedstaaten auch – einige aus ihrer Sicht kritische Punkte.

#### a) Kurzfristige Aufenthalte

Den Ländern war vor allem wichtig, dass die EU Disability Card nur für kurzfristige Aufenthalte von maximal drei Monaten gilt. Zum anderen sollten nach dem Wunsch der Länder Vergünstigungen, die ihrer Natur nach auf einen längeren Zeitraum als drei Monate angelegt sind, nicht unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen.<sup>7</sup> Auch einige andere Mitgliedstaaten haben eine entsprechende Konkretisierung gefordert, diese ist mittlerweile erfolgt.

#### b) ÖPNV

Ein Knackpunkt bei den bisherigen Verhandlungen stellt der öffentliche Personennahverkehr dar.<sup>8</sup> Voraussetzung für eine deutschlandweite unentgeltliche Benutzung des öffentlichen Personennahverkehrs ist nach deutschem Recht, dass die berechnete Person in ihrer Be-

wegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt oder hilflos oder gehörlos ist (§ 228 Absatz 1 SGB IX) und dass sie für 91 Euro jährlich beim Versorgungsamt eine Wertmarke erworben hat. Bestimmte Gruppen erhalten eine Wertmarke kostenlos. Die entstehenden Fahrgeldausfälle werden den Verkehrsunternehmen vom Bund und von den Ländern ersetzt. Eine Erstreckung der Freifahrten auf Berechnete der EU Disability Card scheint vor diesem Hintergrund nicht ohne Weiteres möglich. Besondere Merkzeichen (abgesehen von dem Erfordernis einer Begleitung) werden – nach gegenwärtigem Stand – nur optional in dem europäischen Behindertenausweis hinterlegt. Auch steht die Möglichkeit, eine Wertmarke für eine einjährige Freifahrt zu erwerben, im Widerspruch zu der Intention der Richtlinie, nur Kurzaufenthalte regeln zu wollen.<sup>9</sup> Nach der Richtlinie (Artikel 5 Nummer 1) müssen aber für Ausländer dieselben Bedingungen gelten wie für Inländer. Das bedeutet, dass Nachteilsausgleiche, die an bestimmte Voraussetzungen (zum Beispiel eine Gehbehinderung) geknüpft werden, unter Umständen nicht unter die EU Disability Card fallen. Diese Frage wird im Zuge der weiteren Verhandlungen abschließend zu klären sein.

#### c) Technisches Format

Die Richtlinie sieht ein anspruchsvolles technisches Format für den EU-Behindertenausweis vor. Wichtige technische Spezifikationen sowie digitale Komponenten sollen erst nach Verabschiedung der Richtlinie durch die Kommission geregelt werden. Auch dies stellt einen wichtigen Punkt in den Verhandlungen dar. Dabei ist zum einen die Kostenfolge der Einführung der Karten angesprochen. Eine missbrauchssichere Karte kostet mehr als eine einfache Plastikkarte. Zum anderen liegt es im deutschen Interesse, sich im weiteren Verfahren bei der EU dafür einzusetzen, dass der Verwaltungsaufwand und auch der finanzielle Aufwand für die Umsetzung der Richtlinie für die Länder angemessen reduziert gehalten werden. Bei der

Annahme der Allgemeinen Ausrichtung im Rat hat Deutschland daher eine Protokollerklärung vorgelegt und gefordert, dass das Thema der Kosten in den weiteren Verhandlungen und beim Erlass der erforderlichen Durchführungsrechtsakte berücksichtigt wird.

#### d) Mehraufwände

Mehraufwände im Zusammenhang mit der Einführung eines digitalen Formates könnten durch die Einführung zunächst nur für Neufälle und eine erst später sukzessive Abarbeitung der Bestandsfälle vermieden werden. Für den Europäischen Parkausweis ist die Einführung eines digitalen Formats nach dem jetzigen Verhandlungsstand optional.

#### e) Drittstaatsangehörige

Parallel zu den Verhandlungen über den Richtlinienvorschlag legte die Kommission im Herbst 2023 einen Entwurf einer weiteren Richtlinie vor. Diese erweitert die Anwendbarkeit der Regelungen zum EU-Behindertenausweis und zum EU-Parkausweis auf Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufhalten. Eine separate Regelung war erforderlich, da die Rechtsgrundlagen für den Erlass der ersten Richtlinie nur für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger und ihre Familien gelten. Über den Vorschlag wird zurzeit im Rat verhandelt.

## IV. WEITERES VERFAHREN UND AUSBLICK

Es ist sozialpolitisch und europapolitisch sehr begrüßenswert, dass die Kommission nach einem jahrelangen Anlauf nun einen Richtlinien-Entwurf für die EU Disability Card vorgelegt hat. Die Richtlinie wird in ihrer Umsetzung zu einer Verbesserung der Mobilität von Menschen mit Behinderungen im europäischen Raum führen. Die wenigen kritischen Punkte, die der Entwurf aus deutscher Sicht noch enthält, werden in den Verhandlungen thematisiert werden.

Am 27. November und 8. Dezember 2023 hat die Ratsarbeitsgruppe (RAG) Sozialfragen den Entwurf der Richtlinie verhandelt. In der Dezembersitzung hat die Bundesrepublik Deutschland ihren allgemeinen Prüfvorbehalt aufgehoben und sich dafür ausgesprochen, den Anwendungsbereich der Richtlinie auch auf Drittstaatsangehörige auszuweiten, die sich regelmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten.

Im Europäischen Parlament prüft aktuell der Ausschuss für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten (EMPL) den Vorschlag und wird voraussichtlich am 11. Januar 2024 über den Bericht hierzu abstimmen. Anschließend soll noch im Januar 2024 der erste Trilog, also das institutionalisierte Treffen zwischen Rat, Parlament und Kommission, zum Richtlinienvorschlag stattfinden. Der Entwurf soll sodann voraussichtlich im April 2024 im Plenum des Europäischen Parlaments besprochen werden.

<sup>1</sup> EU Kommission, Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030, COM/2021/101 final vom 3.3.2021.

<sup>2</sup> Der Begriff „EU-Behindertenausweis“ wird offiziell von der EU verwendet. Die Bundesländer schlagen in ihrer Stellungnahme vor, einen moderneren und positiver konnotierten Begriff zu wählen, beispielsweise „Europäischer Teilhabeausweis“ oder „Europäischer Inklusionsausweis“, BR-Drs. 461/23 (Beschluss), S. 2. In diesem Beitrag wird der offizielle Begriff verwendet, synonym mit dem englischen Begriff „EU Disability Card“.

<sup>3</sup> Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL establishing the European Disability Card and the European Parking Card for persons with disabilities, COM/2023/512 final vom 6.9.2023.

<sup>4</sup> Study assessing the implementation of the pilot action on the EU Disability Card and associated benefits, Final Report, 2021, basierend auf einer Empfehlung des Rates, 98/376/EG.

<sup>5</sup> Factual summary report of the online public consultation in support of the European Disability Card and the European Parking Card initiative, Ref. Ares(2023)5961542 vom 1.9.2023.

<sup>6</sup> BR-Drs. 461/23 (Beschluss).

<sup>7</sup> BR-Drs. 461/23 (Beschluss), S. 3.

<sup>8</sup> Ciszewski, Jörg, Ein Behindertenausweis für ganz Europa, Sozialverband VdK Deutschland, Newsletter vom 15. März 2023, S. 1.

<sup>9</sup> So auch das Positionspapier des Deutschen Behindertenrates zur geplanten Einführung eines Europäischen Behindertenausweises vom 31.1.2023, Positionspapier des Deutschen Behindertenrates (DBR) zur geplanten Einführung eines Europäischen Behindertenausweises (vdk.de).

Die Autorin:

Dr. ANNETTE TABBARA, LL.M.  
Leiterin der Abteilung V (Teilhabe, Belange von Menschen mit Behinderungen, Soziale Entschädigung, Sozialhilfe) im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin



© Heidi Scherm Fotografie

# AKTUELLES AUS DER PRAXIS DER REHABILITATION

## ► **Beteiligungsprozess des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für eine inklusive Kinder- und Jugendhilfe abgeschlossen**

Alle Leistungen für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung sollen unter dem Dach der Kinder- und Jugendhilfe zusammengeführt werden. Wie dies umgesetzt werden kann, wurde in einem breiten Beteiligungsprozess diskutiert, der nun abgeschlossen ist.

Mit einer Abschlusskonferenz ist am 19. Dezember der breit angelegte Beteiligungsprozess „Gemeinsam zum Ziel: Wir gestalten die Inklusive Kinder- und Jugendhilfe!“ zu Ende gegangen. Mehr als 200 Teilnehmende aus Praxis und Wissenschaft der Kinder- und Jugendhilfe, der Eingliederungshilfe und der Gesundheitshilfe sowie von Bund, Ländern und Kommunen diskutierten und bilanzierten auf der Konferenz die Ergebnisse des Prozesses. Bundesjugendministerin Lisa Paus hatte den Prozess im Juni 2022 gestartet.

Im Beteiligungsprozess wurden zentrale Grundlagen für die gesetzliche Ausgestaltung einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe erarbeitet. Alle Leistungen für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung sollen unter dem Dach der Kinder- und Jugendhilfe zusammengeführt werden. Darüber hinaus haben Expertinnen und Experten in eigener Sache in einem Selbstvertretungsprozess die Perspektiven ihrer Lebenswirklichkeit eingebracht.

Es geht dabei um rund 360.000 Kinder und Jugendliche in Deutschland mit einer seelischen, geistigen oder körperlichen Behinderung. Bislang sind nur die rund 100.000 Kinder mit einer seelischen Behinderung im Kinder- und Jugendhilferecht erfasst. Die rund 260.000 Kinder mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung werden derzeit nicht durch das Kinder- und Jugendhilferecht, sondern durch die Eingliederungshilfe oder die sogenannten „Behindertenhilfe“ abgesichert.

Diese Trennung nach der Art der Behinderung wird der Lebensphase Kindheit und Jugend nicht gerecht. Die Entwicklungsdynamik macht eine trennscharfe Unterscheidung der Bedarfslagen unmöglich. Die Folge sind Definitions- und Abgrenzungsprobleme, die zu Zuständigkeitskonflikten und einem hohen bürokratischen Aufwand bis zur Leistungserbringung führen. Eine inklusive Kinder- und Jugendhilfe überwindet diese Schwierigkeiten.

Lisa Paus: „Wichtig sind mir echte Verbesserungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung. Es geht darum die unterschiedlichen Interessen klug abzuwägen und die

Stellschrauben so zu justieren, dass am Ende ein stimmiges Gesamtkonzept für eine inklusive Kinder- und Jugendhilfe steht - mit Verbesserungen für die Kinder und Jugendlichen und ihre Familien, ohne die Beteiligten zu überfordern.“

Die gesetzlichen Grundlagen zur Umsetzung der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe sollen in dieser Legislaturperiode verabschiedet und der Umsetzungsprozess in der Praxis bis zum 1. Januar 2028 abgeschlossen werden.

**Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

## ► **Teilhabeverfahrensbericht 2023 der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) veröffentlicht**

Die BAR hat ihren Teilhabeverfahrensbericht für das Berichtsjahr 2022 veröffentlicht. Der aktuelle Bericht bringt unter anderem wichtige Erkenntnisse bezüglich der gestellten Anzahl von Anträgen auf Rehabilitation und Teilhabe und deren Bearbeitungszeit.

- Die Anzahl der Anträge auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe ist im Jahr 2022 auf etwa 3 Millionen angestiegen, das sind 4,4 Prozent mehr als im Vorjahr.
- Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer eines bewilligten Antrags beträgt 24 Tage und hat sich damit um 4 Tage verlängert. 84 Prozent der Anträge wurden vollständig oder teilweise bewilligt.
- Über ein Viertel aller Rehabilitationsträger hat im Jahr 2022 über Widersprüche entschieden, wobei 53 Prozent der Entscheidungen zugunsten der Leistungsberechtigten ausfielen.

Diese und weitere wichtige Entwicklungen im Bereich der Rehabilitation und Teilhabe sind im Teilhabeverfahrensbericht detailliert dargestellt. Der aktuelle Bericht zeigt Trends und Veränderungen über vier Berichtsjahre auf und bietet erstmalig eine getrennte Auswertung für örtliche und überörtliche Träger im Bereich der Eingliederungshilfe.

Ziel des Teilhabeverfahrensberichts ist, mehr Transparenz über das Reha-System in Deutschland herzustellen. Der Teilhabeverfahrensbericht nach § 41 SGB IX wurde mit Neufassung des SGB IX zum 1. Januar 2018 eingeführt und erscheint seit 2019 jährlich.

Alle gesetzlichen Krankenkassen, die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung, die Träger im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung, die Träger der öffent-

lichen Jugendhilfe sowie die Träger der Eingliederungshilfe erfassen Daten zu Verfahrensabläufen bei Anträgen auf Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe. Von über 1.200 bei der BAR registrierten Trägern sind 1.162 ihrer gesetzlichen Berichtspflicht nachgekommen und haben ihre Angaben für das Berichtsjahr 2022 zur Auswertung an die BAR übermittelt. Damit liegt die Meldequote erstmals über 90 Prozent.

Der Teilhabeverfahrensbericht 2023 steht ab sofort auf der BAR-Website zum Download zur Verfügung ([www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)).

Quelle: BAR

### ► Mehr Inklusion durch Sport

Die Teilhabe an sportlichen Aktivitäten von Menschen mit Behinderungen ist in Deutschland eher gering: Über die Hälfte der Menschen mit Behinderungen haben keinen Zugang zum Sport. Die Beauftragten von Bund und Ländern für Menschen mit Behinderungen forderten deshalb bei ihrem Treffen Mitte November 2023 mehr Engagement von Bund, Ländern und Kommunen für mehr Inklusion im und durch Sport.

Während ihres 66. Treffens verwiesen die Beauftragten u.a. auf den Artikel 30 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), wonach die Vertragsstaaten verpflichtet sind, alle geeigneten Maßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten zu ergreifen. Dies wird auch durch die Beschlüsse der 48. Sportministerkonferenz im September dieses Jahres unterstützt.

In der „Potsdamer Erklärung“ hielten die Beauftragten zehn Punkte fest:

1. Öffentlichkeitswirksame Sportevents wie die Paralympics, die Deaflympics oder die Special Olympics seien wichtige Ereignisse für die Weiterentwicklung der Inklusion durch Sport. Durch ihre mediale Verbreitung könne sich die Haltung zu Menschen mit Behinderungen verändern.
2. Den Medien komme eine wichtige Rolle zu. Über Events wie Welt- und Europameisterschaften im Paraspport sollte mehr und intensiver berichtet werden.
3. Menschen mit Behinderungen sollen am Breitensport auf allen Ebenen teilnehmen können. Dafür sollten sich Kreis-, Stadt- und Landessportbünde zur Inklusion bekennen und möglichst hauptamtliche Inklusionscoaches eingesetzt werden. Die Angebote sollten – auch mit Hilfe von Förderprogrammen – entsprechend weiterentwickelt werden.
4. Die Sportstätten sollen barrierefrei sein; Förderprogramme sollen helfen, dies zu erreichen. Der Sanierungs- und Modernisierungstau bei den Sportstätten müsse aufgelöst werden.
5. Problematisch sei die Hilfsmittelversorgung von Menschen mit Behinderungen, die Sport treiben möchten. Krankenkassen zahlten in der Regel die nötigen Sportor-

thesen oder den Sportrollstuhl nicht. Hier brauche es eine gute Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger, insbesondere der Krankenkassen und Eingliederungshilfeträger.

6. Mädchen und Frauen mit Behinderungen sollen Angebote der Gewaltprävention wahrnehmen können.
7. Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen sollen gleichberechtigt an schulischen Sportaktivitäten teilnehmen können.
8. Die Basisausbildung von Übungsleiterinnen und -leitern sollte ein Pflichtmodul zum inklusiven Sport enthalten.
9. Menschen mit Behinderung sollen einen gleichberechtigten Zugang zum Studium von sportwissenschaftlichen Studiengängen bekommen.
10. Gefordert werden bundesweite partizipative Forschungsprojekte, um die Teilhabemöglichkeiten in Sportvereinen weiterzuentwickeln.

Quelle: Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg; [Reha-Recht.de](http://Reha-Recht.de) (Infothek 22.11.2023)

### ► Jüngste Zahlen: Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Das diesjährige „Inklusionsbarometer Arbeit“ der Aktion Mensch und des Handelsblatt Research Institut zeigt: Die Anzahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen ist 2022 ebenso gesunken wie die Arbeitslosenquote – die Nachwehen der Corona-Pandemie scheinen überwunden. Doch der zweite Blick macht deutlich: Menschen mit Behinderungen werden auf dem Arbeitsmarkt weiterhin strukturell diskriminiert.

Konjunkturelle Schwankungen und vor allem die unzureichende Einstellungsbereitschaft von Unternehmen stehen einer wirklichen Verbesserung der Inklusionslage entgegen, so das Fazit. Nach wie vor beschäftigt mehr als ein Viertel der dazu verpflichteten Betriebe in Deutschland keine Menschen mit Behinderungen. Obgleich deren Arbeitslosenquote 2022 auf einen Tiefstwert von knapp unter elf Prozent gesunken ist, liegt sie noch immer mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Quote – die zudem im Vergleich stärker gesunken ist.

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den arbeitssuchend gemeldeten Menschen mit Behinderungen hat sich leicht auf rund 46 Prozent reduziert. Aber auch hier: Der Vergleichswert bei Menschen ohne Behinderungen liegt bei 34,6 Prozent. Diese haben eine mehr als doppelt so hohe Chance, einen neuen Arbeitsplatz zu finden als Menschen mit Behinderungen. Alle Zahlen stammen aus Datensätzen von 2021 oder 2022 und sind die aktuellsten Jahresdurchschnittswerte.

Entscheidend für die Zukunft der Inklusion auf dem Arbeitsmarkt sei die Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber, heißt es in dem Bericht. Fast 175.000 Unternehmen in Deutschland sind gesetzlich dazu verpflichtet, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit Behinde-



rungen zu vergeben. Der Anteil der Arbeitgeber, die all ihre Pflichtarbeitsplätze besetzen, fiel 2023 jedoch auf 39 Prozent und markiert damit den niedrigsten Wert seit Erscheinen des ersten Inklusionsbarometers vor elf Jahren. Jedes vierte Unternehmen, das eigentlich müsste, beschäftigt gar keinen Menschen mit Behinderungen, sondern zahlt die Ausgleichsabgabe.

Ein wichtiger Hebel für eine Verbesserung der Einstellungsbereitschaft könnten die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber – kurz: EAA – sein, vermeldet das Inklusionsbarometer. Die EAA haben zum 1. Januar 2022 ihre Arbeit aufgenommen. Sie unterstützen Unternehmen hinsichtlich der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und sollen eine verlässliche Beratung und Begleitung gewährleisten. Im vergangenen Jahr hatten die EAA insgesamt über 10.000 Betriebskontakte.

**Quelle: Aktion Mensch; [www.dvfr.de](http://www.dvfr.de)  
(Meldungen aus der Reha-Landschaft 05.12.2023)**

### ► **Verordnungsentwurf zum Leistungszugang in der Eingliederungshilfe soll überarbeitet werden**

Die meisten Änderungen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) sind bereits in Kraft. Aber noch fehlt eine Verordnung, die die bisherige Eingliederungshilfe-Verordnung ersetzt. Der vorhandene Entwurf der „Verordnung über die Leistungsberechtigung in der Eingliederungshilfe“ (VOLE) müsste einer Vorabevaluation zufolge in verschiedenen Aspekten nachbearbeitet werden. Insbesondere fehlten Kriterien für die Prüfung des Ausmaßes einer Teilhabebeeinträchtigung.

Im Zuge der Reformen zum BTHG sollte die bisherige Definition des leistungsberechtigten Personenkreises der Eingliederungshilfe als Menschen mit „wesentlicher“ Behinderung (§ 99 SGB IX) von einer gesetzlichen Regelung abgelöst werden, die unbestimmte Rechtsbegriffe so konkretisiert, dass diese wissenschaftlich überprüfbar sind. Hierfür hatte die Arbeitsgruppe „Leistungsberechtigter Personenkreis in der Eingliederungshilfe“ einen Vorschlag zur Überarbeitung von § 99 SGB IX in einer modernen diskriminierungsfreien Sprache vorgelegt, der 2021 im Teilhabestärkungsgesetz Verwendung fand. Des Weiteren hat die Arbeitsgruppe an einem Entwurf für die VOLE gearbeitet. Diese Verordnung soll künftig regeln, nach welchen Kriterien der Zugang zu Leistungen der Eingliederungshilfe erfolgen soll. Über den endgültigen Wortlaut wurde aber keine Einigung erzielt. Deshalb hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Juni 2022 die VOLE vorab evaluieren lassen. Das Ergebnis ist nun im Forschungsbericht 630 veröffentlicht.

Die Untersuchungen erfolgten durch die Kienbaum Consultants International GmbH in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Harry Fuchs, Prof. Dr. med. Michael Seidel und Prof. Dr. Reza Shafaei. Der Verordnungsentwurf wurde unter juristischen, medizinischen und sozialwissenschaftlichen Aspek-

ten auf mögliche Änderungen hinsichtlich des leistungsberechtigten Personenkreises gegenüber der bislang maßgeblichen Eingliederungshilfe-Verordnung (EinglHV) geprüft. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass bei der vorliegenden Fassung der §§ 2 und 4 VOLE weder eine Ausweitung noch eine Einschränkung des bisherigen Personenkreises zu erwarten ist:

„Voraussetzung ist allerdings eine, konsequent an den §§ 2 und 99 SGB IX sowie der Wesentlichkeit der Behinderung (Beeinträchtigung der Teilhabe) orientierte Auslegung und Anwendung der VOLE. Diese wird jedoch ohne weitere Konkretisierungen im Wortlaut und den Begründungen der VOLE, ergänzende bundeseinheitliche Empfehlungen zur Umsetzung und die notwendige, möglichst verpflichtende Fortbildung der mit der VOLE befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht als gesichert gelten.“

Ein Problem sehen die Autoren des Berichts darin, dass die VOLE wie auch die EinglHV lediglich die „Gesundheitsprobleme/Beeinträchtigungen“, die als Auslöser für eine Teilhabebeeinträchtigung und damit für eine wesentliche Behinderung in Betracht kommen, definiert. Kriterien für die Prüfung des Ausmaßes der Einschränkung der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft enthalte die VOLE nicht. Der Bericht unterstreicht daher unter anderem, dass aus dem Vorliegen einer bestimmten diagnostischen Kategorie allein nicht schon automatisch auf das Vorhandensein, auf Art oder Ausmaß der Teilhabebeeinträchtigungen der individuellen Patientin bzw. des individuellen Patienten geschlossen werden kann:

„Solche zu erfassen, bedarf immer des sorgfältigen Assessments der Schädigungen der Körperfunktionen- bzw. -strukturen, der Beeinträchtigungen der Aktivitäten, der Kontextfaktoren (personenbezogene Faktoren und Umweltfaktoren) und der konkreten individuellen Teilhabebeeinträchtigungen.“

Relevant seien dabei die „Wechselwirkungen der individuellen Aspekte (Schädigung von Funktionen und Strukturen, Beeinträchtigungen von Aktivitäten) mit den außerhalb des Individuums liegenden Umweltfaktoren.“

„Diese können nur konkret im individuellen Fall erfasst werden. Der Versuch, über die „Schwere“, die „Erheblichkeit“ oder ähnliche Graduierungen einer Gesundheitsstörung, einer körperlichen Krankheit, einer psychischen Störung oder über das Ausmaß der Beeinträchtigungen intellektueller oder anderer körperlicher Funktionen die Wesentlichkeit der Teilhabebeeinträchtigung zu begründen, verfehlt die konzeptionelle Anforderung, die Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren zu berücksichtigen.“

Entsprechende Textfassungen entsprächen nicht den Anforderungen der UN-BRK. Des Weiteren sei festzuhalten, dass die drei Formulierungsalternativen zu § 3 VOLE in unterschiedlichem Umfang zu einer Einschränkung des bisher von § 2 EinglHV erfassten Personenkreises („Geistig wesentlich behinderte Menschen“) führen würden. Der Ent-

wurf soll nun überarbeitet und erneut in der Arbeitsgruppe „Leistungsberechtigter Personenkreis“ besprochen werden.

Der Forschungsbericht „Untersuchung der Auswirkungen der Neufassung der den Leistungszugang in der Eingliederungshilfe konkretisierenden Verordnung (Vorabevaluation Leistungsberechtigter Personenkreis)“ ist abrufbar auf den Seiten des BMAS.

Quelle: [Reha-Recht.de](https://reha-recht.de) (Infothek 26.01.2024)

### ► Beiträge aus der DVfR zum „Aktionsplan für ein diverses, inklusives und barrierefreies Gesundheitswesen“

Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) hat dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) im Rahmen eines schriftlichen Beteiligungsverfahrens Vorschläge zum „Aktionsplan für ein diverses, inklusives und barrierefreies Gesundheitswesen“ unterbreitet. Die DVfR konzentriert sich in ihren Vorschlägen auf Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen. Ziel ist deren selbstbestimmte und umfassende Teilhabe, insbesondere an der Gesundheitsversorgung, im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Die umfangreichen Beiträge aus der DVfR gehen auf ihre Agenda für einen Aktionsplan „Inklusives Gesundheitswesen“ vom November 2022 zurück und entwickeln diese zu Lösungsoptionen weiter. Zwei Themenfelder stehen dabei im Mittelpunkt: Barrierefreiheit und für die Teilhabe und Inklusion notwendige Gesundheitsleistungen.

Durch Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen müssen Arztpraxen, Krankenhäuser, Rehabilitationseinrichtungen und alle anderen Dienste und Einrichtungen des Gesundheitswesens für Menschen mit Behinderungen zugänglich sein, unabhängig davon, ob motorische, kognitive, kommunikative, psychische oder Sinnesbeeinträchtigungen vorliegen. Die Beiträge aus der DVfR stellen detailliert dar, was alles zur Barrierefreiheit gehört: neben der Rollstuhlzugänglichkeit z. B. Schrift- und Gebärdendolmetschung, Assistenz und Kommunikationstechnologien oder Kommunikation in einfacher bzw. Leichter Sprache. Bei nicht unmittelbar zu beseitigenden Barrieren sind angemessene Vorkehrungen notwendig, damit Menschen mit Beeinträchtigungen die Dienste und Einrichtungen in Anspruch nehmen können. Gerade die Digitalisierung muss barrierefrei gestaltet werden.

Menschen mit Behinderungen brauchen oft besondere Gesundheitsleistungen, z. B. durch stationäre, ambulante und mobile Reha-Einrichtungen, aber auch Heil- und Hilfsmittel sowie spezialisierte Einrichtungen wie SPZ und MZEB. Besonders wichtig ist ein bedarfsdeckendes Angebot der medizinischen Rehabilitation, gerade auch für pflegebedürftige, alte oder schwer psychisch beeinträchtigte Menschen sowie für Kinder und Jugendliche. Und die Langzeitpflege muss sich stärker an Selbstbestimmung und Teilhabe der betroffenen Personen ausrichten. Versorgungslücken sowohl nach

akuter Krankheit und Behandlung als auch bei chronischem Verlauf sind zu schließen. Der Begriff der Rehabilitationsfähigkeit ist zu überprüfen.

Die DVfR besteht aus ganz unterschiedlichen Mitgliedern: Leistungsträgern, Leistungsanbietern, Selbsthilfe- und Fachverbänden sowie Reha-Expertinnen und Experten. Der Entwicklung konsentierter Positionen sind bei unterschiedlichen Interessenlagen Grenzen gesetzt, gerade in diesem Beteiligungsverfahren, in dem die Mitglieder der DVfR selbst ebenfalls aufgefordert sind, sich mit ihren Interessen einzubringen. Vor diesem Hintergrund sind die Vorschläge nicht immer als Konsens aller Mitglieder der DVfR zu verstehen, sondern als Beiträge aus der DVfR, die Problemlagen und Fragestellungen beschreiben, die für ein inklusives und barrierefreies Gesundheitswesen wichtig sind und die einer weiteren Bearbeitung im Sinne von Klärung und Erarbeitung von Lösungsoptionen bedürfen. Einigkeit besteht aber darin, dass es bei allen Akteuren einer Inklusionsfördernden Haltung und achtsamer und wertschätzender Kommunikationsformen bedarf.

Die Beiträge aus der DVfR für das schriftliche Beteiligungsverfahren zum Aktionsplan für ein diverses, inklusives und barrierefreies Gesundheitswesen können Sie kostenlos auf der Internetseite der DVfR unter [www.dvfr.de](http://www.dvfr.de) herunterladen.

Quelle: [www.dvfr.de](http://www.dvfr.de) (Meldungen aus der Reha-Landschaft 18.12.2023)

# AUS DEM

diskussionsforum  
**Rehabilitations- und Teilhaberecht**  
[www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)

**Weitere zum Schwerpunkt des Hefes passende Beiträge finden Sie auf den Seiten des Diskussionsforums Rehabilitations- und Teilhaberecht ([www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de)).**

Schütz, Heimer: **Befunde aus der wissenschaftlichen Begleitung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) – Teil III: Was bringt die EUTB den Ratsuchenden?**; *Beitrag D11-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 27.11.2023*: Nachdem 2018 die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) im Zuge des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) zunächst modellhaft eingeführt wurde, wird diese ab diesem Jahr zu einem festen Bestandteil in der Beratungslandschaft. Im vorliegenden dritten Teil des Beitrags präsentieren Andreas Heimer (Prognos AG) und Dr. Holger Schütz (infas) erste Ergebnisse zur Wirkung der EUTB-Beratung. Die Autoren gehen der Frage nach, welche Wirkung die EUTB-Beratung auf Teilhabe, Empowerment und Selbstwirksamkeit entfaltet und untersuchen die Bedingungen, unter denen eine Wirkung (z.B. das Erreichen persönlicher Ziele) entsteht. Im Einzelnen wird auf die Wirkung der Peer-Beratung als Grundpfeiler der EUTB-Beratung eingegangen.

Heimer, Schütz, Wansing: **Befunde aus der wissenschaftlichen Begleitung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) – Teil IV: Zwischenbilanz und Entwicklungsperspektiven**; *Beitrag D12-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).*

*de; 27.11.2023*: Im vorliegenden vierten (letzten) Teil des Beitrags ziehen Andreas Heimer (Prognos AG), Dr. Holger Schütz (infas) und Gudrun Wansing eine Zwischenbilanz zur EUTB-Beratung der letzten fünf Jahre. Dabei gehen sie u.a. auf Organisation und Umsetzung, die fachliche Qualität sowie die Inanspruchnahme der EUTB ein. Abschließend skizzieren sie auf Basis der in den ersten drei Beitragsteilen präsentierten Evaluationsergebnisse Entwicklungsperspektiven.

Beyerlein: **Anforderungen an individuelle Bedarfsermittlung in der Rehabilitation – Bericht von der Tagung „Individuelle Bedarfsermittlung – Selbstbestimmt zur Teilhabe am Arbeitsleben“ des Projekts ZIP – NaTAR**; *Beitrag C1-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 29.11.2023*: In diesem Beitrag berichtet Michael Beyerlein (Universität Kassel) über die wesentlichen Inhalte der interdisziplinären Fachveranstaltung „Individuelle Bedarfsermittlung“, die am 27. September 2023 vom Projekt „Zugänglichkeit – Inklusion – Partizipation, Nachhaltige Teilhabe an Arbeit durch Recht“ (ZIP – NaTAR) in Berlin veranstaltet wurde. Der Beitrag berichtet über Selbstbestimmung und Partizipation in der Bedarfsermittlung und Teilhabeplanung, erste empirischer Ergebnisse der Erforschung von Partizipation in der Bedarfsermittlung durch das Projekt, lebensverlaufsbezogene Bedarfsermittlung und Bedarfsermittlung bei den Budgets für Arbeit und Ausbil-

dung, Barrierefreiheit in der Bedarfsermittlung und -feststellung, die Rolle von Hilfebedarfsfeststellungsverfahren für mehr Partizipation und die abschließende Diskussionsrunde der Tagung.

Fuerst: **Rollstuhlrampe zum Bezirksamt: Gleichbehandlung durch angemessene Vorkehrung oder Leistungsanspruch? – Anmerkung zu VG Stuttgart, Urteil vom 12. August 2021 – 7 K 476/20 und VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 10. Februar 2022 – 1 S 3107/21**; *Beitrag A14-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 04.12.2023*: Die Autorin Anna-Miria Fuerst bespricht in diesem Beitrag die Entscheidungen des VG Stuttgart vom 12. August 2021 (Az. 7 K 476/20) und des VGH Baden-Württemberg vom 10. Februar 2022 (Az. 1 S 3107/21). Geklagt hatte der Nutzer eines Rollstuhls, der die Dienstleistungen einer Behörde in Anspruch nehmen wollte, die jedoch nur über eine Treppe zugänglich ist. Das Verwaltungsgericht entschied, dass der Kläger keinen Anspruch auf eine bauliche Anpassung habe, da dies mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden sei und er auch das weiter entfernte Rathaus des Hauptortes aufzusuchen könne. Der VGH bestätigte das Urteil. Die Autorin kritisiert die Entscheidungen, weil sie zentrale Regelungen der UN-Behindertenrechtskonvention nicht hinreichend in ihre Prüfung einbezogen haben. Dazu stellt die Autorin dar, dass es sich im vorliegenden Fall um eine Benachteiligung durch Versagung angemessener Vor-

kehrungen handle. Sie prüft anschließend, ob sich aus der geltenden Rechtslage eine Pflicht zur Vornahme angemessener Vorkehrungen ergibt, stellt die Grenzen des Rechts auf angemessene Vorkehrungen dar und gibt Hinweise, wie diese eingeklagt werden können. Sie kommt zu dem Schluss, dass das Konzept der angemessenen Vorkehrungen in der Verwaltungsgerichtsbarkeit noch zu wenig bekannt ist und es einer in dieser Hinsicht informierten Prozessführung bedürfe, um dieses Recht als Bestandteil des besonderen behinderungsrechtlichen Gleichheitssatzes auch in der behördlichen Rechtswirklichkeit zu verankern.

.....  
**Kohte: Unterlassenes BEM-Verfahren kann Schadensersatzanspruch begründen – Anmerkung zu ArbG Gelsenkirchen, Urteil vom 10.12.2021 – 5 Ca 1321/21; Beitrag B5-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 08.12.2023:** Der Autor diskutiert anhand eines Urteils des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 10. Dezember 2021 (Az. 5 Ca 1321/21) die Schadensersatzmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fall eines unterlassenen Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Im konkreten Fall war zusätzlich wegen der Verweigerung eines behinderungsgerechten Arbeitsplatzes nach § 164 Abs. 4 SGB IX eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Arbeitnehmerin eingetreten. Der Autor stellt die Voraussetzungen und Fallstricke der Geltendmachung eines solchen Schadensersatzanspruches dar und gibt Hinweise für die Praxis.

.....  
**Dittmann, Fuchs: Hilfsmittel zum Behinderungsausgleich nach § 33 SGB V – Teil I: Die Einordnung als Leistungen zur medizinischen Rehabilitation; Beitrag A12-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 23.11.2023:** In dieser dreiteiligen Beitragsreihe gehen René Dittmann (Universität Kassel) und Prof. Dr. Harry Fuchs (Düsseldorf) der Frage nach, ob Hilfsmittel zum Behinderungsausgleich im Recht der Gesetzlichen Krankenversicherung Leistungen zur medi-

zischen Rehabilitation im Sinne des SGB IX sind und welche Folgen gegebenenfalls daraus erwachsen.

Dazu stellen die Autoren im ersten Beitragsteil ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 15.3.2018 (B 3 KR 18/17 R) vor, in dem es die Hilfsmittel zum Behinderungsausgleich nach § 33 Abs. 1 SGBV als Leistungen zur medizinischen Rehabilitation einordnete. Sie würdigen diese Entscheidung mit Blick auf das Verhältnis von SGB V und SGB IX, befassen sich mit den vom Bundessozialgericht aufgezeigten Kriterien zur Unterscheidung von Hilfsmitteln zur Krankenbehandlung und zum Behinderungsausgleich und gehen auf die Frage der „isolierten“ Leistungen zur medizinischen Rehabilitation in der Gesetzlichen Krankenversicherung ein.

.....  
**Treffurth, von Drygalski, Welte: Der Mindestlohnanspruch von WfbM-Beschäftigten; Beitrag B6-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 12.12.2023:** Julius Treffurth, Clarissa von Drygalski und Felix Welte behandeln in diesem Beitrag den Mindestlohnanspruch von Beschäftigten in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Dabei gehen sie im Rahmen einer Auslegung des geltenden Rechts insbesondere der Frage nach, ob die Werkstattbeschäftigten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis unter den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen. Anschließend werden die Maßgaben des rechtlichen Mehrebenensystems aufgezeigt, die der Gesetzgeber bei einer Reform des Werkstätten-Entgeltsystems zu berücksichtigen hat.

.....  
**Kondel: Der Anspruch auf über den Festbetrag hinausgehende Hörgeräte zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung – Beurteilung des wesentlichen Gebrauchsvorteils anhand des Freiburger Einsilbertests; Beitrag A13-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 04.12.2023:** Der Autor Jörg Kondel setzt sich mit dem Recht der gesetzlichen Krankenversicherung auseinander und in diesem Zusammenhang mit der Frage, inwieweit die Krankenkas-

se die Kosten für ein über dem Festbetrag liegendes Hörgerät übernehmen muss, sofern diesem durch den Freiburger Einsilbertest – einem allseits anerkannten Vergleichshörtest – nachweislich ein besseres Hören und damit ein höher Behinderungsausgleich attestiert wird. Strittig ist die Frage, inwieweit ein wesentlicher Gebrauchsvorteil bei einer zugunsten des aufzahlungspflichtigen Hörgeräts auftretenden Differenz im Testergebnis von fünf Prozentpunkten anzunehmen ist. Der Beitrag fasst die heterogenen Beurteilungen durch die Landessozialgerichte und ihre Begründungen zusammen und würdigt sie. In einem abschließenden Fazit spricht sich der Autor für die Versorgung mit entsprechend überlegenen Hörgeräten durch die Krankenkasse aus und weist auf ein erstmalig anhängendes Revisionsverfahren beim Bundessozialgericht zu dieser Problematik hin.

.....  
**Schmid, Pracht, Kollmannsberger: Bauleitplanung, Inklusion und Sozialraumplanung aus Sicht der UN-BRK; Beitrag A15-2023 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 19.12.2023:** Alexander Schmid, Arnold Pracht und Lara Kollmannsberger befassen sich in diesem Beitrag mit Fragen der inklusiven Bauleitplanung. Kommunen sind dazu verpflichtet, bei der Aufstellung von Bauleitplänen die öffentlichen und privaten Belange gegeneinander und untereinander gerecht abzuwägen. Das umfasst auch die Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderung. Aus der Verpflichtung der völkerrechtsfreundlichen Auslegung von einfachem Recht ergebe sich für Kommunen, dass den Belangen von Menschen mit Behinderung nach Maßgabe der UN-BRK Rechnung getragen werden müsse. Eine angemessene Beteiligung von Menschen mit Behinderung und ihren Verbänden an den Planungsprozessen sei darum geboten. Das trage zur Entstehung von inklusiven Sozialräumen bei. Eine fehlende Berücksichtigung ihrer Belange bei der Abwägung sei begründungspflichtig und könne andernfalls als Verfahrensfehler gewertet werden.



# VERANSTALTUNGEN/ WEBINARE

<p><b>05.–06. März 2024</b> online</p>	<p><b>Rehabilitation und Teilhabe – Grundlagen I</b> Das Seminar gibt einen Überblick über Rehabilitation und Teilhabe im gegliederten Sozialleistungssystem in Deutschland. Vorgestellt werden Rehabilitationsprozesse ausgewählter Reha-Träger und ihre Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Bezug auf das jeweilige Leistungsangebot. Neben Fachvorträgen gewährt das Seminar praxisbezogene Einblicke und den persönlichen Austausch mit Reha-Fachkräften. → Weitere Informationen und Anmelde-möglichkeiten unter: <a href="http://www.www.bar-frankfurt.de">www.www.bar-frankfurt.de</a></p>
<p><b>14.05.2024</b> online</p>	<p><b>Sexuelle Bildung und Schutz vor sexualisierter Gewalt in Einrichtungen der Eingliederungshilfe</b> Die Fortbildung soll praxisnahe Empfehlungen zum Umgang mit Sexualität und zum Schutz vor sexueller Gewalt zu geben: Wie kann das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung in der direkten pädagogischen Arbeit gestärkt werden? Wie können Themen in einfacher Sprache, offen und grenzwahrend, angesprochen werden? Wie kann Selbstbestimmung und Umgang mit Grenzen thematisiert werden und so ein Beitrag zur Prävention sexualisierter Gewalt geleistet werden? → Weitere Informationen und Anmelde-möglichkeiten unter: <a href="http://www.bvkm.de">www.bvkm.de</a></p>
<p><b>06.06.2024</b> online</p>	<p><b>Soziale Arbeit im Gesundheitswesen: Sozialrecht</b> Menschen mit länger andauernden Krankheitsverläufen kompetent zu beraten und zu unterstützen, ist ein wesentlicher Auftrag Sozialer Arbeit im Gesundheitswesen. Dazu bedarf es fundierter und aktueller Kenntnisse der entsprechenden Rechtsgrundlagen. Das Seminar befasst sich mit den sozialrechtlichen Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Erwerbsfähigkeit und -tätigkeit für diesen Personenkreis ergeben. → Weitere Informationen und Anmelde-möglichkeiten unter: <a href="http://www.dvsg.org">www.dvsg.org</a></p>
<p><b>06.-07.06.2024</b> Berlin</p>	<p><b>10. Forum BEM</b> Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist seit 20 Jahren gesetzlich verankert, zugleich feiert das Institut für Arbeitsfähigkeit das 10. Forum BEM. Was hat sich getan in den letzten 20 Jahren? Was lässt der Blick in die Zukunft erahnen? Interessierte sind herzlich einladen, bei diesem besonderem BEM-Forum dabei zu sein. → Weitere Informationen und Anmelde-möglichkeiten unter: <a href="http://www.arbeitsfaehig.com">www.arbeitsfaehig.com</a></p>
<p><b>10.-11.06.2024</b> Hamburg</p>	<p><b>Werkstatt weiterentwickeln, aber wie? Hamburger Innovationskongress</b> Spätestens seit der Entgeltstudie und den Plänen des BMAS zur Werkstattreform wird erkennbar, in welchen Handlungsfeldern sich WfbM weiterentwickeln müssen. Der zweite Hamburger Innovationskongress lädt Werkstattverantwortliche ein, in einem gemeinsamen Prozess Wege zu erarbeiten, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. → Weitere Informationen und Anmelde-möglichkeiten unter: <a href="http://www.53grad-nord.com">www.53grad-nord.com</a></p>
<p><b>10.-11.06.2024</b> Würzburg</p>	<p><b>MBOR: Train the Trainer. Soziale Arbeit in der medizinischen Rehabilitation</b> Für eine spezifische, an der Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtete medizinische Rehabilitation wurde von den Rehabilitationskliniken eine stärkere berufsbezogene, diagnostische und therapeutische Kompetenz gefordert. Hierzu zählen auch spezielle Gruppenangebote der Sozialen Arbeit in der medizinisch berufsorientierten Rehabilitation (MBOR). Ziel des Seminars ist es, eine Einführung in die Methodik, Didaktik und Inhalte von Schulungsprogrammen von Sozialer Arbeit in der medizinischen Rehabilitation zu geben. → Weitere Informationen und Anmelde-möglichkeiten unter: <a href="http://www.dvsg.org">www.dvsg.org</a></p>

# NEUERSCHEINUNGEN UND LITERATUREMPFEHLUNGEN

Mehrtens, Gerhard/Valentin, Helmut/Schönberger, Alfred

## **Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Der Schönberger/Mehrtens/Valentin „Arbeitsunfall und Berufskrankheit“ setzt auch in seiner 10., völlig neu bearbeiteten Auflage bei der Beurteilung von Versicherungsfällen Maßstäbe: jede Menge Fakten und präzise Erläuterungen auf einem soliden Fundament medizinischer Erkenntnisse und rechtlicher Bewertung.

Ob Gutachten, Verwaltungsentscheidung oder Urteil: Für die Bewertung jedes Einzelfalls werden alle dabei einschlägigen juristischen, medizinischen und verwaltungsbezogenen Aspekte anschaulich in den Blick genommen. Juristinnen und Juristen gibt er detaillierte Einblicke über alle wesentlichen medizinischen Erfahrungssätze. Begutachtende Ärztinnen und Ärzte erhalten viele Hinweise zu rechtlichen Hintergründen und den Anforderungen an medizinische Sachverständige. Entscheidungsträgern in der Sozialverwaltung ist er eine verlässliche und anerkannte Beurteilungshilfe.

- Allgemeiner Teil: Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Begutachtung, Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE): mit besonderen Schwerpunkten bei der Weiterentwicklung des Berufskrankheitenrechts.
- Besonderer Teil: Nach Organsystemen gegliederte Erläuterung nahezu aller Berufskrankheiten mit Hinweisen zur differenzierten Beurteilung von Expositionen und Erkrankungen.
- Krankheitsbilder, die als Verletzungsfolgen bei Arbeitsunfällen oder im Zusammenhang mit Berufskrankheiten bedeutsam sind.
- Medizinisch und/oder juristisch klärungsbedürftige Fragen zu wichtigen Berufskrankheiten wie Muskel-Ske-

lett-Erkrankungen, Krebserkrankungen, Haut- und Infektionskrankheiten einschl. COVID 19 sowie Atemwegserkrankungen.

- Entstehungsprozesse und Krankheitsverläufe, insb. als Ursachen der Krankheitsbilder in Betracht kommende Unfallverletzungen und sonstige arbeitsbedingte Expositionen.
- Aspekte von psychischen Reaktionen und Erkrankungen als Unfallfolgen.
- Kriterien und Empfehlungen für die Bemessung der Minderung der Erwerbsfähigkeit.

*Erscheint voraussichtlich März 2024 im Erich Schmidt Verlag, ISBN 978-3-503-23791-3*

## **Der Paritätische Gesamtverband BTHG-Umsetzung – Eingliederungshilfe im SGB IX**

Die Eingliederungshilfe wurde durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in weiten Teilen als eigenständiges Leistungsrecht im zweiten Teil des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) neu geregelt. Das Autor\*innen-Team vermittelt anschaulich und klar verständlich, was dies in der Praxis für die einzelnen Leistungsbereiche bedeutet.

Die Arbeitshilfe BTHG-Umsetzung – Eingliederungshilfe im SGB IX bietet Orientierung zum leistungsberechtigten Personenkreis, zu den Partizipationsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung zu den Aufgaben und Leistungen der Eingliederungshilfe sowie zum Teilhabe- und Gesamtplanverfahren.

Erläutert werden zudem die Einkommens- und Vermögensregelungen, das Leistungs- und Vertragsrecht sowie die Schnittstellen zu anderen Sozialleistungsbereichen.

Ein Praxishandbuch für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehör-

igen, für Mitarbeitende bei Leistungsträgern und Leistungserbringern sowie für alle, die ausführend mit dem BTHG bzw. dem neuen Eingliederungshilferecht arbeiten oder dazu beraten. Erstellt von Praktiker\*innen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Bayern, die in der Eingliederungshilfe tätig sind.

*Das Buch ist im Januar 2024 im Walhalla Verlag erschienen: ISBN 978-3-8029-7349-9*

Deutscher Verein

## **Textausgaben zum Sozialrecht**

Der Deutsche Verein gibt zusammen mit dem Lambertus Verlag eine neue Schriftenreihe „Textausgaben zum Sozialrecht“ heraus. Diese Reihe löst die bisherigen „Kleineren Schriften“ ab, in der aktuelle Textausgaben zu wesentlichen Rechtsgebieten der Sozialen Arbeit erschienen sind.

Das bewährte, handliche Format der „Kleineren Schriften“ mit den Textausgaben zum Sozialrecht wird beibehalten, wird aber mit einer ansprechenden modernen Gestaltung und einer gut lesbaren Typographie den praktischen Lesernutzen erhöhen.

In regelmäßigen Abständen erscheinen Textausgaben zum Sozialhilfe- und Grundsicherungsrecht, zum Recht der Kinder- und Jugendhilfe, zum Familienrecht, zu internationalen Konventionen, zum Recht der Pflege, zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, zum Betreuungsrecht und zu vielen Rechtsgebieten der sozialen Arbeit und Sozialpolitik. Um immer auf dem aktuellsten Stand zu bleiben, kann die Reihe auch abonniert werden.

*Weitere Informationen zu den einzelnen Ausgaben und zum Abonnement finden Sie unter: [www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de)*

## VERLAG

Universitätsverlag Halle-Wittenberg UG (haftungsbeschränkt)  
Verantwortlich: Peter Junkermann  
Mansfelder Str. 56  
06108 Halle (Saale)  
Tel.: 0345 69493111  
Fax: 0345 2080287  
E-Mail: mail@uvhw.de  
www.uvhw.de

## HERAUSGEBERINNEN / HERAUSGEBER

Dr. Dr. h.c. jur. Alexander Gagel (Vorsitzender Richter am BSG a.D.) †  
Norbert Gödecker-Geenen (Deutsche Rentenversicherung Westfalen)  
Prof. Dr. jur. Wolfhard Kohte (Universität Halle-Wittenberg)  
Prof. Dr. PH Matthias Morfeld (Hochschule Magdeburg-Stendal)  
Prof. Dr. jur. Katja Nebe (Universität Halle-Wittenberg)  
Dr. med. Hans-Martin Schian (Neurologe, Arbeits- und Sozialmediziner)  
Prof. em. Dr. Dr. med. Wolfgang Schneider (Universität Rostock)  
Dr. jur. Joachim Steinbrück (Richter am Arbeitsgericht i.R.,  
Landesbehindertenbeauftragter der Freien Hansestadt Bremen a.D.,  
Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe behinderter  
Menschen Bremen e.V.)  
PD Dr. phil. Andreas Weber (Universität Halle-Wittenberg)  
Prof. Dr. jur. Felix Welti (Universität Kassel)

## REDAKTION

Prof. Dr. jur. Katja Nebe  
Philipp Jahn und Leonard Seidel

Redaktionsanschrift:  
c/o Prof. Dr. jur. Katja Nebe  
Martin-LutherUniversität Halle-Wittenberg  
Juristischer Bereich  
Universitätsring 2  
06108 Halle (Saale)  
Tel.: 0345 5523125  
E-Mail: nebe@jura.uni-halle.de

## BEIRAT

Prof. Dr. jur. Minou Banafsche (Universität Kassel)  
Dr. Dipl.-Psych. Larissa Beck (Deutsche Rentenversicherung Bund,  
Berlin)  
Prof. Dr. jur. Dr. phil. Christian Bernzen (Rechtsanwalt, Hamburg)  
Prof. Dr. jur. Judith Brockmann (Universität Kassel)  
Prof. Franz Josef Düwell (Vorsitzender Richter am BAG a.D.)  
Dr. jur. Ulrich Faber (Rechtsanwalt, Bochum)  
Ursula Faubel (Rheuma-Liga)  
Prof. Dr. phil. Marianne Hirschberg (Universität Kassel)  
Prof. Dr. jur. Steffen Luik (Richter am Bundessozialgericht, Kassel)  
Prof. em. Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Oskar Mittag (Universität Freiburg)  
Prof. Dr. jur. Reza F. Shafaei (Fachhochschule Kiel)  
Dr. med. Matthias Schmidt-Ohlemann (DVfR, Heidelberg)  
Dr. jur. Peter Ulrich (Richter am LSG Sachsen-Anhalt)  
Dr. jur. Björn Winkler (Rechtsanwalt, Bremen)

## MANUSKRIPTE

Der Verlag haftet nicht für unverlangt eingesandte Manuskripte. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn Rückporto beigelegt ist. Die Annahme zur Veröffentlichung muss schriftlich erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor/die Autorin dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online oder offline ohne zusätzliche Vergütung. Nach Ablauf eines Jahres kann der Autor/die Autorin anderen Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung erteilen; das Recht an der elektronischen Version verbleibt beim Verlag. Bitte beachten Sie die Hinweise für AutorInnen auf der Internetseite des Universitätsverlags Halle-Wittenberg.

## URHEBER- UND VERLAGSRECHTE

Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch für die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und ihre Leitsätze, denn diese sind geschützt, soweit sie vom Einsender/von der Einsenderin oder von der Schriftleitung erarbeitet oder redigiert worden sind. Der Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren – reproduziert oder in von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden.

## ERSCHEINUNGSWEISE

vierteljährlich (Februar, Mai, August, November)

## BESTELLUNGEN UND ABO-SERVICE

Universitätsverlag Halle-Wittenberg  
Tel. 0345 69493111 | E-Mail: bestellung@uvhw.de

## BEZUGSPREISE

Jahresabo (4 Hefte) 128,00 € (darin enthalten 9,95 MwSt)  
Das Abo verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn nicht spätestens vier Wochen vor Ablauf gekündigt wird.  
Einzelheft: 32,00 € (darin enthalten 2,39 € MwSt.)  
Versandkosten jeweils zuzüglich.

## ANZEIGEN

Universitätsverlag Halle-Wittenberg  
E-Mail: mail@uvhw.de

## INTERNET

www.rp-reha.de

ISSN 2366-7877

# Mehr Selbstbestimmung durch die Reform des Betreuungsrechts?

Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit 3/2022



- Entwicklung des Betreuungsrechts in Deutschland und die Neuregelung ab 2023  
*Annette Schnellenbach*
- Wer wird rechtliche/r Betreuer/in?  
*Peter Winterstein*
- Qualitätsanforderungen an Berufsbetreuerinnen und -betreuer – *Anja Mlosch*
- Erweiterte Unterstützung zur Vermeidung einer rechtlichen Betreuung – *Ina Bürkel*
- Alternative zur rechtlichen Betreuung? Der Erwachsenen-Sozialdienst im Kreis Segeberg  
*Katja Lohmeier*
- Unterstützte Entscheidungsfindung in der Betreuungspraxis – *Caroline Kortekaas*
- Die Beteiligung der Betroffenen im betreuungsgerichtlichen Verfahren  
*Sabine Normann-Scheerer*
- Unterstütztes Entscheiden rechtlich betreuter Menschen in der Gesundheitsversorgung  
*Ortrun Kliche*
- Unterstützte Entscheidungsfindung – ein Schulungskonzept für ehrenamtliche Betreuer/innen  
*Nina van Doornick*

- Das Projekt „Unterstützte Entscheidungsfindung – Leicht und Gut gemacht“ – *Thomas Künneke*
- Rechtliche Betreuung und freiheitsentziehende Maßnahmen nach der Betreuungsrechtsreform  
*Dagmar Brosey, Georg Dodegge*
- Das Spannungsfeld von Selbstbestimmung und Schutz – *Anna Schwedler-Allmendinger*

Die Publikation hat einen Umfang von 104 Seiten und kostet 16,- Euro, für Mitglieder des Deutschen Vereins 13,- Euro. ISBN 978-3-7841-3494-9

**Bestellen Sie versandkostenfrei unter: [www.verlag.deutscher-verein.de](http://www.verlag.deutscher-verein.de)**

oder über den Lambertus-Verlag GmbH, Postfach 1026, 79010 Freiburg,  
Tel. (07 61) 36825-0, Fax (0761) 368 25-33, E-Mail: [info@lambertus.de](mailto:info@lambertus.de)



# Erste Wahl für den Zugang zum Behindertenrecht



## StichwortKommentar Behindertenrecht

Arbeits- und Sozialrecht | Öffentliches Recht | Zivilrecht  
Alphabetische Gesamtdarstellung

Herausgegeben von Prof. Dr. Olaf Deinert, Prof. Dr. Felix Welti, Prof. Dr. Steffen Luik, Prof. Dr. Judith Brockmann und in Kooperation mit dem Lebenshilfe Verlag  
3. Auflage 2022, 1.752 S., geb., 118,- €  
ISBN 978-3-8487-7860-7

Der StichwortKommentar Behindertenrecht bietet in über 200 Stichworten eine Orientierung im gegliederten Sozialleistungssystem sowie an der Schnittstelle von Arbeits- und Sozialrecht.

Der SWK-Behindertenrecht bietet eine vernetzte Darstellung zu

- Arbeits- und Sozialrecht (insbes. SGB IX)
- Betreuungs- und Familienrecht
- Diskriminierungsschutz (insbes. UN-BRK)
- Verwaltungs- und Verfassungsrecht.

Die Reformauflage mit allen Rechtsänderungen, insbesondere:

- Teilhabestärkungsgesetz
- Barrierefreiheitsstärkungsgesetz
- Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz
- Kinder- und Jugendstärkungsgesetz

Neue Stichworte berücksichtigen konkrete Fragestellungen aus der Praxis, wie etwa

- Antidiskriminierungsstelle
- Kinder- und Jugendhilfe
- Versicherungsbeiträge
- Zugang mit Assistenzhund

Bestellen Sie im Buchhandel oder versandkostenfrei online unter [nomos-shop.de](https://www.nomos-shop.de)

Bestell-Hotline +49 7221 2104-260 | E-Mail [bestellung@nomos.de](mailto:bestellung@nomos.de) | Fax +49 7221 2104-265

Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer