

Koordinationsstelle
Jugend - Bildung - Beschäftigung

Arbeitsfähigkeit und geschützte Beschäftigung

Internationale
Perspektiven

Ivana Veznikova, Felix Tippner

September 2017

Inhalt

Einleitung	4
Ländervergleich.....	6
1. Belgien:	6
Zusammenfassung – Belgien	9
2. Dänemark.....	10
Zusammenfassung – Dänemark.....	15
3. Frankreich.....	16
Zusammenfassung – Frankreich	19
4. Schweden.....	21
Zusammenfassung – Schweden	25
5. Niederlande	26
Zusammenfassung – Niederlande.....	31
6. Deutschland.....	32
Zusammenfassung – Deutschland	43
7. Schweiz	44
Zusammenfassung – Schweiz.....	51
8. Luxemburg.....	53
Zusammenfassung – Luxemburg	56
Fazit	58
Literaturverzeichnis	61
Anhang.....	63
Mögliche Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner	63
Erwerbs- und Arbeitslosenquoten.....	65
„Luxemburg im Detail“	66
Einkommen durch Anerkennung als „behinderter Arbeitnehmer“/ „behinderte Arbeitnehmerin“	66
Einleitung	66
Die Anerkennung als „behinderter Arbeitnehmer“/ „behinderte Arbeitnehmerin“ beantragen	66

Die Situation des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin in einer „Werkstatt für Menschen mit Behinderung“	71
Der Weg zu einer „Werkstatt für Menschen mit Behinderung“ mit Arbeitnehmer/innen-Status	72
Wichtige Änderungen die mit dem Gesetz einhergehen:	74
Das Recht auf Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen	78
Der Weg zum Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen	79
Gesetzliche Regelungen beim Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen.....	80
„Centre de Propédeutique Professionnelle – CPP“	81
Inhalte der Ausbildung im CPP	83
Berufsbezogene Inhalte der Ausbildung	84
Quellenangaben für „Luxemburg im Detail“:	86

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Einleitung

In Europa existiert eine Vielzahl an Angeboten, Maßnahmen und Leistungen für Menschen mit Behinderungen, die aufgrund der teilweise unterschiedlichen politischen Grundlagen, Aufbau und Beschaffenheit nur bedingt miteinander verglichen werden können. Nichtsdestotrotz wurden in den letzten Jahren gerade auf Ebene der Europäischen Union Versuche unternommen Unterstützungssysteme und Leistungen gegenüberzustellen. So veröffentlichte das Europaparlament 2015 eine Studie in der geschützte Werkstätten, angemessene Vorkehrungen und andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Hinblick auf deren Kosten und Nutzen analysiert wurden.

In Bezug auf geschützte Werkstätten hält die Studie fest, dass keine gemeinsame Definition geschützter Werkstätten in der EU existiert. Allgemein können jedoch permanente und „Übergangswerkstätten“ unterschieden werden. Wie die Bezeichnung nahelegt, sind letztere Einrichtungen darauf ausgerichtet, ihre Nutzerinnen und Nutzer auf einen Übertritt in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Der eben beschriebene Typus entspricht derzeitigen europäischen Entwicklungen eher als traditionellen (permanenten) Werkstätten. Die gesetzlichen Grundlagen geschützter Beschäftigung bzw. Werkstätten variieren zwischen verschiedenen Ländern ebenso, wie Entgelt und Arbeitsmarktstatus der Betroffenen. Des Weiteren kommen die Autorinnen und Autoren zu dem Schluss, dass traditionelle, d.h. permanente Werkstätten, zwar nicht kosteneffizient sind, jedoch in Bezug auf die Lebensqualität der Betroffenen und deren Familien durchaus als ertragreich zu werten sind. Außerdem würden die hierfür aufgewendeten Kosten relativiert, wenn man sie jenen gegenüberstellt, die im Falle einer Pflegeunterbringung der Betroffenen entstehen würden. Ebenso wird trotz eines stärker werdenden Fokus auf Arbeitsmarktintegration auf niedrige Übergangsraten aus geschützter Beschäftigung in den Arbeitsmarkt hingewiesen.

Eine andere Studie des Europäischen Dachverbands der Dienstleistungsanbieter für Menschen mit Behinderungen (EASP) aus dem Jahr 2013 ging der Frage nach, wie geschützte Werkstätten in verschiedenen europäischen Ländern organisiert sind und inwieweit sie den, in den Kapiteln 27 und 28 der UNBRK, dargelegten Vorgaben entsprechen. Dabei sollten auch Vorteile, Nachteile, Potentiale und Gefahren der betrachteten Modelle herausgearbeitet werden. Als klaren Vorteil geschützter Werkstätten identifiziert die Studie die bedarfsgerechten Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, die der allgemeine Arbeitsmarkt zumeist nicht bietet. Darüber hinaus bieten geschützte Werkstätten Betroffenen und deren Familien vielfältige Unterstützung, Lernchancen und Netzwerke. Als Schwächen werden die bereits angesprochene niedrige Übergangsrate in den Arbeitsmarkt, die häufig mangelnde arbeitsrechtliche Verankerung der Betroffenen sowie die Tatsache herausgestrichen, dass Werkstätten wenig inklusiv sind und den Kontakt mit Menschen ohne Einschränkungen nicht fördern.

Auf diesen Erkenntnissen basierend wird der Einsatz von „supported employment“-Methoden empfohlen, um eine bessere Differenzierung der Menschen zu erreichen, die tatsächlich auf geschützte Beschäftigung angewiesen sind. Des Weiteren wird für stärkere Kooperation mit dem Arbeitsmarkt und mehr Praktikumsmöglichkeiten plädiert und betont, dass die Expertise geschützter Werkstätten zur Unterstützung potentieller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber genutzt werden sollte. Auch mehr Durchlässigkeit und Flexibilität zwischen Beschäftigungsformen und die Rückkehrmöglichkeit in geschützte Beschäftigung werden als wünschenswert erachtet

Einen recht aktuellen, zum Teil auf den bisher genannten Studien, basierenden Vergleich von Werkstätten in verschiedenen Ländern bietet ein Bericht des deutschen Bundestages aus dem Jahr 2016.

Außerdem beleuchtet eine Studie der Johannes Kepler Universität Linz, ebenfalls aus 2016, gesetzliche Rahmenbedingungen, Reformen und konkrete Anwendungsmodelle von Geschützter Arbeit und „Supported Employment“ in Deutschland, Großbritannien (England), Niederlande und Schweden. Auch diese Studie gelangt zu ähnlichen Schlüssen wie die bisher präsentierten – es braucht personalisierte Unterstützung und Empowerment, mehr Durchlässigkeit zwischen den Systemen, mehr Angebote in den „Zwischenräumen“ von geschützter und nicht-geschützter Beschäftigung.

Äußerst nützliche Daten in Bezug auf Behindertenpolitik enthält der „Sozialkompass“ – eine Datenbank des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Deutschland. Die folgende Länderzusammenstellung basiert auf Information aus allen bisher genannten Quellen.

Ländervergleich

1. Belgien:

Zuständigkeit Behindertenpolitik:

In den letzten Jahrzehnten hat Belgien sich aus einem Nationalstaat in einen Föderalstaat entwickelt, in den die verschiedenen politischen Bereiche in die Zuständigkeitsbereiche der drei Gemeinschaften – Flämische Gemeinschaft, Französische Gemeinschaft und Deutschsprachige Gemeinschaft – bzw. der drei Regionen – Flämische Region, Wallonische Region und Region Brüssel-Hauptstadt – fallen. Auch die Behindertenpolitik ist an die Gemeinschaften übertragen worden.

Rechtsgrundlage/Definition von Behinderung:

In Belgien sind im Bereich "Menschen mit Behinderungen" nationale, regionale (Flandern, Wallonien, Brüssel-Hauptstadt) und gemeinschaftliche (französisch, flämisch, deutschsprachig) Einrichtungen zuständig.

Das belgische Gesetz vom 25. Februar 2003 zur Bekämpfung von Diskriminierung sieht keine Definition von Behinderung vor. Der Gesetzgeber bemüht sich allerdings um eine möglichst breite Auslegung des Begriffs: Jegliche Form von physischer, sensorischer, intellektueller oder psychischer Einschränkung, die die gleichberechtigte Teilhabe an den vom Gesetz verwalteten Bereichen verhindert, ist als Behinderung angesehen.

Auf Ebene der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wurde die Definition von Behinderung im Dekret vom 19. Juni 1990 zur Schaffung einer Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Menschen mit Behinderungen an die Bestimmungen der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen angepasst: "Behinderung: Langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen, die die betroffenen Menschen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können."

Feststellung der Behinderung/ Behinderungsgrad:

Feststellung durch Ärzte in den medizinischen Zentren der Regionen. Es werden 6 Tätigkeiten geprüft: die Fähigkeit im Bereich der eigenen Mobilität, die Fähigkeit, Mahlzeiten zuzubereiten und zu sich zu nehmen, die Fähigkeit, sich selbst zu pflegen und anzuziehen, die Fähigkeit, die eigene Wohnung zu unterhalten und die Tätigkeiten im Haushalt durchzuführen, die Fähigkeit, Gefahren abzuschätzen und zu vermeiden, die Fähigkeit, Kontakte zu anderen Personen zu pflegen. Der/Die Betreffende erhält eine allgemeine Bescheinigung über das Ergebnis der medizinischen Bewertung. Mit dieser Bescheinigung

können soziale bzw. steuerliche Maßnahmen beantragt werden. Die Bescheinigung kann befristet oder unbefristet sein. Revision auf Antrag des/der Betroffenen möglich.

GDB: Beurteilung nach dem Ausmaß der Selbständigkeit und der Leistungsfähigkeit. Bei Kindern bis zum Alter von 21 Jahren beurteilt der Arzt die körperlichen oder geistigen Folgen der Behinderung, die Auswirkungen für den Alltag des Kindes und die Konsequenzen für die Familie.

Informationen zur Arbeitsfähigkeit:

Volle Invaliditätsleistung ab einer Erwerbsminderung von 66% in Bezug auf die übliche Tätigkeit.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen:

Zahl der Menschen in Werkstätten:

In Belgien gibt es etwa 20.000 Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt arbeiten, von denen etwa 75 % Menschen mit geistigen Behinderungen sind.

Zugang/Zielgruppe – geschützte Beschäftigung:

Menschen mit langfristigen Einschränkungen bezüglich der sozialen oder beruflichen Integration, die bei der Regionalen Behindertenagentur gemeldet sind. In manchen Regionen ein Mindestmaß an Arbeitsunfähigkeit von Nöten.

Aufbau/ Ablauf:

Deutschsprachige Gemeinschaft:

Werkstätten:

- Arbeitsbedingungen genau auf Bedürfnisse angepasst.
- Termingerechtes Arbeiten für Kundinnen und Kunden als Vorbereitung auf den regulären Arbeitsmarkt (wenn möglich).

Ausbildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen:

- Für Menschen mit Behinderungen ab 18 Jahre, die noch nicht in der Lage sind, selbständig in Werkstätten zu arbeiten.
- Konkrete Ausbildung am Arbeitsplatz in Werkstätten.
- Neben beruflichen Fähigkeiten werden auch soziale Fähigkeiten vermittelt.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft gibt es drei Beschützende Werkstätten. Sie zeichnen sich durch ihren dualen Auftrag aus, den beschäftigten Personen mit Behinderung Arbeitsbedingungen zu bieten, die ihren Einschränkungen und Bedürfnissen Rechnung tragen und gleichzeitig den Auftraggebern fristgerechte Qualitätsarbeit liefern, um auf dem

allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Ausbildungsabteilungen richten sich an behinderte Arbeitsuchende ab 18 Jahre, für die die Beschützende Werkstätte eine geeignete Beschäftigungsform wäre, die aber einer Arbeit unter Vertrag noch nicht gewachsen sind. Die betreffenden Personen werden in der Beschützenden Werkstätte durch konkrete Arbeit am Arbeitsplatz ausgebildet. Hierbei werden ihnen nicht nur berufliche Fertigkeiten vermittelt, sondern auch soziale Fähigkeiten wie Motivation und Interesse, soziales Verhalten, kommunikative Fähigkeiten, Selbstständigkeit und anderes mehr. Die Ausbildung wird von Fachpersonal mit pädagogischer Grundausbildung gewährleistet.

„Die Beschützenden Werkstätten (BW)s“ beschäftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer bezahlten Arbeit nachgehen können, jedoch den Anforderungen und Zwängen des freien Arbeitsmarktes aufgrund ihrer Behinderung nicht oder noch nicht gewachsen sind. Neben Personen mit Behinderung werden auch nicht-behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie leitendes Personal in den BWs beschäftigt. Zusätzlich bieten die drei Beschützenden Werkstätten Ausbildungsabteilungen an. Diese Beschäftigungsmöglichkeit richtet sich an Menschen, die aufgrund ihrer Einschränkungen in den sozial-beruflichen Fähigkeiten ein gezieltes Training benötigen, um die Anforderungen der verschiedenen Arbeitsbereiche in den Beschützenden Werkstätten erfüllen zu können. Die behinderten Menschen werden von Fachpersonal mit pädagogischer Grundausbildung begleitet. Erstes Ziel ist die Beschäftigung in einer Beschützenden Werkstätte. Ebenfalls sollen Ausbildungsabteilungen durch konkrete Arbeit auf eine entlohnte Beschäftigung vorbereiten.

Die Ausbildung in den Ausbildungsabteilungen kann maximal während drei Jahren bewilligt werden. Danach erhält die Person – abhängig von ihrer Leistungsfähigkeit – einen Arbeitsvertrag oder aber sie wird in ein Langzeitpraktikum orientiert.

Besonderheiten:

In den Werkstätten wird der landesweite Mindestlohn gezahlt. Personen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Sonstige Leistungen /Entwicklungen:

Das Dekret vom 13. Juli 2013 über maßgeschneidertes kollektives Engagement (Decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling) beinhaltet die Leistung Werkondersteuningspakketten (WOPs), sogenannte Arbeitsunterstützungspakete. Diese Leistung kann am Arbeitsplatz genutzt werden; über die genaue Ausgestaltung wird noch diskutiert.

Ansprechpartnerin/Ansprechpartner in Sachen Behinderung:

Dienststelle für selbstbestimmtes Leben <http://www.selbstbestimmt.be/>

Zusammenfassung – Belgien

	Belgien
Klassifikation von Behinderung	Langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen, die die betroffenen Menschen in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.
Definition der Arbeitsfähigkeit (Anspruch auf I-Pension)	Volle Invaliditätsleistung ab einer Erwerbsminderung von 66% in Bezug auf die übliche Tätigkeit.
Setting der Arbeitsmodelle (inklusive/separiert)	<p>Werkstätten sind "Ausbildungsräume" für MmB ab 18 Jahre, die noch nicht in der Lage sind selbständig auf dem Arbeitsmarkt tätig zu sein. Arbeitsbedingungen sind auf Bedürfnisse angepasst und produzieren termingerechte Aufträge für externe Kundinnen/Kunden.</p> <p>Die Ausbildung in den Ausbildungsabteilungen kann maximal für drei Jahre bewilligt werden. Danach erhält die Person – abhängig von ihrer Leistungsfähigkeit – einen Arbeitsvertrag oder aber sie wird in ein Langzeitpraktikum orientiert.</p> <p>In den Werkstätten wird der landesweite Mindestlohn gezahlt. Durch die steigende Tendenz Menschen mit Behinderungen in reguläre Beschäftigungen zu integrieren, stagniert die Zahl der behinderten Menschen, die in einem geschützten Umfeld arbeiten.</p>
Versicherungsleistungen für die Personen in geschützter Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> – Krankenversicherung – Rentenversicherung – Arbeitslosenversicherung
Lohnkostenzuschüsse für Arbeitsintegration	<p>Deutschsprachige Gemeinschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zuschuss zu Lohnkosten und Sozialabgaben, maximal 40 % des Mindestlohns <p>Flämische Gemeinschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zuschuss zu Lohnkosten und Sozialabgaben, max. 50% der tatsächlichen Personalkosten
Finanzierung von geschützter Arbeit	

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



2. Dänemark

Zuständigkeit Behindertenpolitik:

Das Ministerium für Soziales ist das koordinierende Ministerium im Bereich der Behindertenpolitik. Der Minister ist für die Koordinierung von Initiativen für behinderte Menschen innerhalb der Regierung zuständig. Die Zuständigkeit für Behinderungsfragen in den einzelnen Fachbereichen liegt in Übereinstimmung mit dem dänischen Prinzip der sektoralen Verantwortung, dem Grundprinzip für das Mainstreaming von Behinderungsfragen in Dänemark, bei den zuständigen Fachministerien.

Die 98 Gemeinden sind für die Umsetzung von Sozialleistungen für Menschen mit Behinderungen zuständig.

Rechtsgrundlage/Definition von Behinderung:

Keine gesetzliche Definition.

Das gesellschaftliche Behinderungsmodell stellt das Grundprinzip der dänischen Politik für Menschen mit Behinderungen dar. Demzufolge bezieht sich der Begriff "Behinderung" auf eine funktionelle Einschränkung, die in Verbindung mit verschiedenen Hindernissen die umfassende Teilhabe an der Gesellschaft behindern kann.

Feststellung der Behinderung/GdB:

In Dänemark macht die staatliche Stelle, die Dienstleistungen oder Produkte für Menschen ohne Behinderungen anbietet, diese Dienstleistungen und Produkte auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich. Aktivitäten im Zusammenhang von Behinderung fallen daher nicht in die alleinige Verantwortung des Sozialbereichs, sondern werden von anderen Bereichen mit bearbeitet, wie Wohnungswesen, Gesundheit, Verkehr, Arbeitsmarkt, Bildung und Kommunikation.

Jede/r Leistungsberechtigte der staatlichen Krankenversicherung erhält eine Gesundheitskarte als Zugangsberechtigung zum dänischen Gesundheitsdienst. Auf der Karte sind der Name, die Personenkennnummer und Kontaktangaben für den Arzt/ die Ärztin vermerkt. Menschen mit Behinderungen erhalten dieselbe Gesundheitskarte wie Menschen ohne Behinderungen.

Da der Begriff der Behinderung von Umgebungsfaktoren mit bestimmt wird, kann er nicht klarer definiert werden. Daher gibt es keine Einteilung nach allgemeinem Grad der Behinderung.

Informationen zur Arbeitsfähigkeit:

Volle Invaliditätsleistung wird nur gewährt, wenn Maßnahmen zur Aktivierung nicht erfolgreich waren, die Person dauerhaft behindert und nicht in der Lage ist einen Job bzw. Teilzeitjob mit dauerhaftem Lohnkostenzuschuss auszuüben.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen:

Geschützte Arbeitsplätze ermutigen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, reguläre Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderungen zu besetzen (unterstützte Arbeit mit individualisierter Hilfe).

Die kommunalen Träger müssen Menschen unter 65 Jahren geschützte Beschäftigung anbieten, wenn sie schwere körperliche oder geistige funktionale Einschränkungen oder besondere Probleme haben und nicht in der Lage sind, zu den üblichen Bedingungen einen Arbeitsplatz zu finden und diesen zu behalten und nicht in der Lage sind, Dienstleistungen, die sich aus anderen Gesetzen ergeben, zu nutzen.

Ziel der geschützten Beschäftigung ist es, Menschen mit herabgesetzten funktionalen Fähigkeiten Chancengleichheit mit nicht behinderten Menschen zu geben, indem sie ihre Fähigkeiten nutzen und ein erfülltes Leben leben. Das Ausüben einer produktiven Tätigkeit kann die Lebensqualität und das Selbstwertgefühl der Betroffenen verbessern. Die produktive Tätigkeit kann in geschützten Werkstätten oder in privaten Unternehmen ausgeübt werden. Die geschützte Beschäftigung kann mit anderen Aktivitäten wie Ausbildung und Freizeitangeboten kombiniert werden.

Geschützte Beschäftigung ist eine soziale Dienstleistung. Sozialrenten sind oft die primäre Einkommensquelle für Menschen in geschützter Beschäftigung. Die Entlohnung spiegelt soweit möglich die Arbeitsanstrengung wieder.

Zielgruppe/Zugang - geschützte Beschäftigung:

Besonderheiten:

Menschen mit Behinderungen – ungeachtet der Art der Behinderung – fallen unter die allgemeinen beschäftigungspolitischen Maßnahmen. Bringt die Behinderung einen Bedarf an besonderer Förderung und Unterstützung mit sich, kann z. B. persönliche Assistenz nach dem Gesetz für die Entschädigung von Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung gewährt werden. Ziel des Entschädigungsprogramms ist es, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu verbessern und zu fördern und ihnen dieselben Möglichkeiten wie nicht behinderten Menschen zu geben.

Sonstige Leistungen/ Entwicklungen:

Beschäftigungsmaßnahmen sind für Menschen mit und ohne Behinderungen gleich. Wenn Regemaßnahmen nicht ausreichen, können Ausgleichsmaßnahmen (abhängig davon, ob sich die Behinderung auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt und von Ressourcen, Netzwerken und Art der Beschäftigung) angeboten werden.

Sozialklauseln in Tarifverträgen zur Verbesserung der Chancen der Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt.

Förderung von sog. Flex-Jobs:

- Für Menschen unter 65 Jahre bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern/ Arbeitgeberinnen. Gemeinde bewertet die Arbeitsfähigkeit und stellt bei Bedarf ein Flex-Job-Zertifikat aus. Die Arbeit ist dann individuell geplant, der Arbeitsplatz wird angepasst und alle nötigen Arbeitspausen können beansprucht werden. Arbeitszeitverringerung ohne Verdienstausschlag möglich.
- Gemeinde muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Vollzeitjob anbieten. Bei Bevorzugung eines Teilzeitjobs oder wenn der letzte Job für 12 Monate lang in Teilzeit geleistet wurde, werden auch 50%-Stellen angeboten.
- Die Entlohnung erfolgt wie auf dem normalen Arbeitsmarkt. Abhängig von der Erwerbsfähigkeit werden dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin 1/2 oder 2/3 des Mindestlohns gezahlt. Bei Änderung der Erwerbsfähigkeit ändert sich der Zuschuss entsprechend.
- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ähnlich wie in der normalen Arbeitslosenversicherung versichert. Sie erhalten bei Arbeitslosigkeit zwischen 82% und 91% des üblichen Arbeitslosengelds. 2016 liegt dieser Betrag bei € 1994 (82%) bzw. € 2212 (91%).

Flexjobs neu (seit 2013)¹:

- Zielgruppe: Menschen mit dauerhaft erheblich verminderter Arbeitsfähigkeit, sofern zu erwarten ist, dass die Arbeitsfähigkeit innerhalb eines absehbaren Zeitraums gesteigert werden kann.
- Menschen unter 40 Jahren können einen Flex-Job für die Dauer von 5 Jahren haben.
- Bei Menschen über 40 Jahren besteht die Möglichkeit den Flex-Job nach der ersten 5-Jahres-Periode, dauerhaft zu gewähren.

¹ Korrespondenz mit dem Arbeitmarktservice Dänemark vom 16.06.2017

- Werden Beschäftigte in einem Flex-Job arbeitslos, sind sie verpflichtet aktiv Arbeit zu suchen.
- Die Beschäftigung in einem Flex-Job wird nach Begutachtung durch ein multiprofessionelles Rehabilitationsteam bestehend aus Expertinnen und Experten aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Arbeitsmarkt, von der Gemeinde gewährt.
- Bezahlung: Der/die Arbeitgeber/in zahlt für die tatsächlich geleisteten Stunden.
- Um die nicht geleisteten Stunden abzugelten, erhält die Person eine Förderung durch die Gemeinde, deren Höhe maximal 98% des Arbeitslosengeldes entspricht und bei Steigerung der Arbeitsstunden bzw. des Gehalts reduziert wird. Ab einem Verdienst von € 4.900 (36.400 DKK) wird die Förderung gänzlich eingestellt (Siehe Abbildung 1). Seit 2014 waren ca. 17.000 Personen in Flex-Jobs beschäftigt. (vgl. Pederson & Ventegodt-Liisberg, 2016, S. 20).

Income in the new flexjobscheme

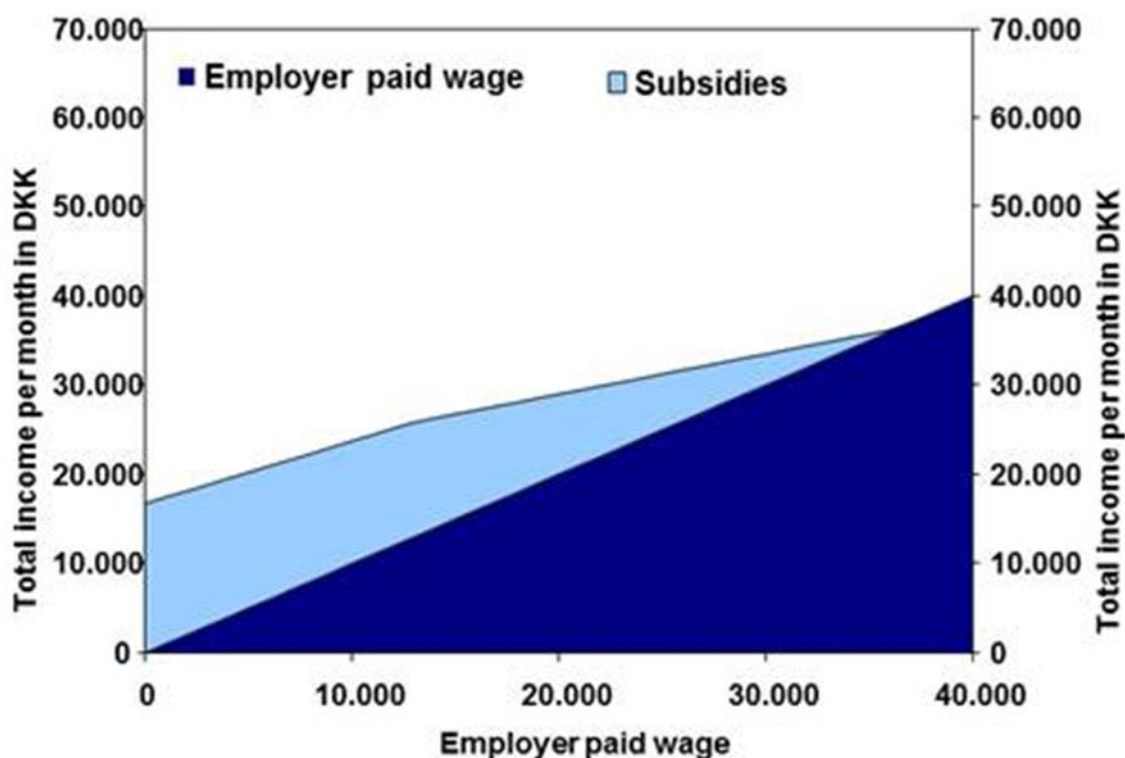


Abbildung 1: Einkommen und Förderungen in Flex-Jobs, 2013

Mini-Flex-Jobs:

Dienstverhältnis bis 10 Wochenstunden. Ungefähr 10.000 Menschen waren seit 2016 in einem Mini-Flex-Job beschäftigt. Bei vielen der Betroffenen kann laut Mads Peterson und Maria Venegodt-Liisberg (2016, S. 20) davon ausgegangen werden, dass sie vor der Reform 2013 eine I-Pension erhalten hätten. Wie die betroffenen Personen, die in einem geringen Stundenausmaß arbeiten, ihren Tag außerhalb der Arbeitszeit organisieren, konnte das Arbeitsmarktservice in Dänemark, nicht beantworten².

Subventionen für Entgelte:

- Die Gemeinden gewähren Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern Lohnkostenzuschüsse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.
- "Eisbrecher-Schema": Lohn eines ausgebildeten Menschen mit Behinderung wird mit 50% bezuschusst (6 bis 9 Monate), auch für Training.

Lohnzuschüsse für die Beschäftigung von Menschen, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

Unterstützung zwecks schrittweiser Arbeitsmarktinklusivierung von Menschen mit Behinderungen, die eine Ausbildung von mind. 18 Monaten abgeschlossen haben, die ihnen die Aufnahme in eine Arbeitslosenversicherung ermöglichen kann: Die betreffenden Menschen können für bis zu 2 Jahre nach Abschluss der Ausbildung von einem/einer privaten oder staatlichen Arbeitgeber/Arbeitgeberin beschäftigt werden. Eine subventionierte Beschäftigung ist nur möglich, wenn sie keine Beschäftigung gefunden haben, die zu Erfahrungen in dem Bereich führt, für das sie das Schulungsprogramm qualifiziert. Lohnzuschüsse können für die Dauer von bis zu 1 Jahr gewährt werden.

Gemäß der Arbeitsgesetzgebung werden auch Subventionen für Hilfsmittel, Werkzeuge, kleinere Arbeitsplatzänderungen und -anpassungen oder für Lehrmittel gewährt. Hilfsmittel, die nicht der persönlichen Verwendung dienen, werden direkt dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin zugeteilt.

Subventionen für Flex-Jobs (1/2 oder 2/3 des Mindestlohns, abhängig von Arbeitsfähigkeit des Flex-Jobbers). Finanziert von Staat und Gemeinden; kann als eine Art von beruflicher Rehabilitation angesehen werden.

^{2 2} Korrespondenz mit dem Arbeitsmarktservice Dänemark vom 16.06.2017

Zusammenfassung – Dänemark

	Dänemark
Klassifikation von Behinderung	Keine gesetzliche Definition. "Behinderung" ist eine funktionelle Einschränkung, die gemeinsam mit anderen Hindernissen die umfassende Teilhabe an der Gesellschaft behindern kann.
Definition der Arbeitsfähigkeit (Anspruch auf I-Pension)	Für Personen unter 40 Jahren: nur bei keiner Arbeitsfähigkeit Volle Invaliditätsleistung wird nur gewährt, wenn Maßnahmen zur Aktivierung nicht erfolgreich waren, die Person dauerhaft behindert und nicht in der Lage ist einen Job bzw. Teilzeitjob mit dauerhaftem Lohnkostenzuschuss auszuüben.
Setting der Arbeitsmodelle (inklusiv/separiert)	Die kommunalen Träger müssen Menschen unter 65 Jahren geschützte Beschäftigung anbieten, wenn sie schwere körperliche oder geistige funktionale Einschränkungen oder besondere Probleme haben und nicht in der Lage sind, zu den üblichen Bedingungen einen Arbeitsplatz zu finden und diesen zu behalten und nicht in der Lage sind, Dienstleistungen, die sich aus anderen Gesetzen ergeben, zu nutzen. In Dänemark wird die geschützte Beschäftigung hauptsächlich auf der Basis von Sozialleistungen angeboten. Die Haupteinnahmequelle für die Mehrheit der Menschen in geschützter Beschäftigung ist die Erwerbsunfähigkeitsrente . Vergütung: Abhängig von individueller Leistung und durchgeführten Aufgaben, Anerkennung bei sehr eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, die 5% des niedrigsten Gehalts für diese Tätigkeit nicht unterschreiten darf.
Versicherungsleistungen für die Personen in geschützter Arbeit	
Lohnkostenzuschüsse für Arbeitsintegration	Die Gemeinden gewähren Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen Lohnkostenzuschüsse bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Lohn eines ausgebildeten Menschen mit Behinderung wird für 6-9 Monate mit 50% bezuschusst. Subventionen bei Flex-Jobs (ArbeitgeberIn zahlt die tatsächlich geleisteten Stunden; den Zuschuss bemessen am Mindestlohn erhält die Person). Finanziert von Staat und Gemeinden; kann als eine Art von beruflicher Rehabilitation angesehen werden.
Finanzierung von geschützter Arbeit	

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



3. Frankreich

Zuständigkeit Behindertenpolitik:

An der Behindertenpolitik sind zahlreiche Akteure beteiligt:

Staat:

Der Staat legt die auf Menschen mit Behinderung anzuwendenden Rechtsvorschriften zu den Leistungen, die sie erhalten, und Sonderregelungen für Beschäftigung, Schule, Barrierefreiheit und Betreuungseinrichtungen fest. Behindertenpolitik ist ressortübergreifende Politik, denn obwohl es ein Ministerium gibt, das direkt für Menschen mit Behinderung zuständig ist, ist jedes Ministerium dafür verantwortlich.

Seit 2009 besteht ein interministerieller Ausschuss für Behindertenfragen. Der Staat ist direkt für die Finanzierung der Beihilfe für behinderte Erwachsene (Grundsicherung für Menschen mit Behinderung, die nicht oder wenig gearbeitet haben), die Finanzierung der Strukturen der Behindertenarbeit (Behindertenwerkstätten und behindertenfreundliche Unternehmen) und die Finanzierung der Hilfskräfte für die schulische Betreuung behinderter Kinder verantwortlich.

Sozialversicherung:

Erwerbsunfähigkeitsrenten, medizinisch-technische Hilfe sowie Betrieb von speziellen Einrichtungen und Diensten für behinderte Kinder und Einrichtungen und Diensten für behinderte Erwachsene, wenn diese medizinischer Art sind, Beihilfe zur Erziehung behinderter Kinder.

Kasse zur Förderung der Autonomie älterer Menschen und von Menschen mit Behinderungen:

Beteiligt sich an der Finanzierung der Betreuung älterer und behinderter Menschen bei Verlust der Eigenständigkeit. Sie ist dafür zuständig, unter den Regionen Gelder zur Finanzierung der Einrichtungen und Dienste für Menschen mit Behinderung aufzuteilen.

Departments:

Die Departements sind auf lokaler Ebene federführend für die Umsetzung der Behindertenpolitik. Sie kümmern sich um die Leitung der MDPH, der zentralen Anlaufstellen für Leistungsansprüche behinderter Menschen. Darüber hinaus sind die Departements für die Weiterentwicklung des Angebots nicht-medizinischer Einrichtungen und Dienste für behinderte Erwachsene verantwortlich. Und schließlich finanzieren sie die Ausgleichsleistung, mit der die Mehrkosten gedeckt werden sollen, die der Person im Alltag aufgrund ihrer Behinderung entstehen.

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Rechtsgrundlage/Definition von Behinderung:

In Frankreich wurde "Behinderung" erstmals im Gesetz vom 11. Februar 2005 definiert. Danach gilt als Behinderung jede Einschränkung der Tätigkeit oder der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, die ein Mensch in seiner Umgebung aufgrund einer wesentlichen, andauernden oder definitiven Veränderung einer oder mehrerer körperlicher, sensorischer, geistiger, kognitiver oder psychischer Funktionen, einer Mehrfachbehinderung oder einer beeinträchtigenden gesundheitlichen Störung erfährt (Artikel L. 114 des Sozial- und Familiengesetzbuchs "Code de l'action sociale et des familles").

Grundsatz: Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderungen haben Zugang zu den der gesamten Bevölkerungen offenstehenden Einrichtungen und sollen in der allgemein üblichen Lebens-, Schul- und Arbeitsumgebung leben (Art. 2 des Gesetzes 2005-102 vom 11. Februar 2005).

Feststellung der Behinderung/GdB:

Als Behinderung können angesehen werden:

- Schädigungen bzw. das Unvermögen, bestimmte grundlegende Tätigkeiten zu verrichten.
- Einschränkungen bei Tätigkeiten des täglichen Lebens und des Lebens in der Gesellschaft.
- Die Notwendigkeit, menschliche, technische oder sonstige Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Über den Grad der Behinderung wird auf Antrag des Betroffenen oder seines gesetzlichen Vertreters von der Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées – CDAPH (Kommission für die Rechte und die Eigenständigkeit behinderter Menschen) entschieden. Die CDAPH sind in den Maisons départementales des personnes handicapées (Departementsstellen für Menschen mit Behinderungen) eingerichtet.

Grundlage der Entscheidung ist die Evaluierung eines multidisziplinären Teams, das die dauernde Unfähigkeit anhand der Tabellen in einem Leitfaden feststellt (vgl. Art. L 241-6 des Code de l'action sociale et de la famille – Gesetzbuch über Sozialhilfe und Familien).

Informationen zur Arbeitsfähigkeit:

Partielle Invaliditätsleistung bei 66,6% Erwerbsminderung und der Unfähigkeit der üblichen Beschäftigung nachzugehen. Volle Leistung bei Unfähigkeit irgendeiner Beschäftigung nachzugehen.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen:

„Es gibt eine große Anzahl zweckgerechter und nichtgewinnorientierter Betriebe (entreprises

adaptées), in denen überwiegend Menschen mit Behinderungen angestellt sind. Diese Betriebe werden von Verbänden verwaltet und fallen in den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums unter Beachtung des allgemeingültigen französischen Arbeitsgesetzbuches (code du travail); weitaus mehr verbreitet ist die geschützte Beschäftigung (travail protégé), in denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sozialen Schutz genießen, allerdings nicht durch das Arbeitsministerium und daher auch nicht unter das Arbeitsrecht fallen. Es gibt mehrere hundert Einrichtungen und Unterstützungsdienste für den Bereich der Beschäftigung (Etablissement et services d'aide par le travail, ESAT) im gesamten Land, die Zehntausende von Menschen mit Behinderungen betreuen. Dabei handelt es sich um sozialmedizinische Einrichtungen, die behinderten Erwachsenen, deren Erwerbsfähigkeit weniger als ein Drittel der Erwerbsfähigkeit gesunder Arbeitnehmer beträgt, berufliche Tätigkeiten und sozialmedizinische Unterstützung anbieten. Die Entscheidung für den Besuch einer Behindertenwerkstätte wird von der Kommission für die Rechte und Selbstbestimmung Behinderter getroffen.

EA (Entreprises Adaptées)³:

- Unternehmen mit staatlichen Subventionen, die zu 80% Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

Kriterium: Mehr als 1/3 Arbeitsfähigkeit

- Beschäftigung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringer Leistungsfähigkeit.
- Entlohnung: darf Mindestlohn nicht unterschreiten (2017: € 9,76 brutto/Stunde)
- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag
- Betreuung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin bei Übergang von Werkstatt in regulären Arbeitsmarkt, bei Auflösung des Arbeitsvertrags oder wenn keine Festanstellung nach befristetem Arbeitsvertrag folgt: Recht auf Rückkehr in die Werkstatt.

ESAT (Établissements et services d'aide par le travail):

- 118.221 Nutzerinnen/Nutzer (2013),
- Kriterium: weniger als 1/3 Arbeitsfähigkeit
- Vertrag zur Unterstützung und Hilfe durch Arbeit
- Aufwandsentschädigung: 55 % bis 110 % des gesetzlichen Mindestlohns SMIC
- Regierungsbeschluss: Kein Ausbau der Plätze in 2014.

³ Siehe auch: <https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee>

Zusammenfassung – Frankreich

	Frankreich
Klassifikation von Behinderung	<p>Als Behinderung können angesehen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Schädigungen bzw. das Unvermögen, bestimmte grundlegende Tätigkeiten zu verrichten. – Einschränkungen bei Tätigkeiten des täglichen Lebens und des Lebens in der Gesellschaft. – Die Notwendigkeit, menschliche, technische oder sonstige Hilfe in Anspruch zu nehmen.
Definition der Arbeitsfähigkeit (Anspruch auf I-Pension)	<p>Partielle Invaliditätsleistung bei 66,6% Erwerbsminderung und der Unfähigkeit der üblichen Beschäftigung nachzugehen. Volle Leistung bei Unfähigkeit irgendeiner Beschäftigung nachzugehen.</p>
Setting der Arbeitsmodelle (inklusiv/separiert)	<p><u>EA (Entreprises Adaptées):</u> Unternehmen mit staatlichen Subventionen; Kriterium: Mehr als 1/3 Arbeitsleistung; Auswahlverfahren, fester Arbeitsvertrag; keine Reha-Maßnahme, kein pädagogischer Auftrag</p> <p><u>ESAT (Établissements et services d'aide par le travail):</u> 80.000 Plätze, Kriterium: weniger als 1/3 Arbeitsleistung; ca. 70% des Mindestlohns in Frankreich, (knapp 1.000,- €/ Monat) Regierungsbeschluss: Kein Ausbau der Plätze in 2014.</p>
Versicherungsleistungen für die Personen in geschützter Arbeit	<p>ESAT sind medizinisch-soziale Einrichtungen, in die behinderte Menschen auf Empfehlung des Ausschusses für die Rechte und die Selbständigkeit behinderter Menschen (CDAPH) aufgenommen werden können. Sie ermöglichen behinderten Menschen, die nicht selbständig genug sind, um einer Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt nachgehen bzw. in einer Entreprise Adaptée (EA) arbeiten oder unabhängig beruflich tätig sein zu können, eine berufsähnliche Tätigkeit in einem geschützten Arbeitsumfeld (spezielle Einrichtung) auszuüben. Diese Personen werden je nach Bedarf medizinisch, sozial und pädagogisch betreut.</p> <p>Die rechtliche Stellung eines behinderten Arbeitnehmers/einer behinderten Arbeitnehmerin in einem ESAT unterliegt nicht den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs, sondern des Sozial- und Familiengesetzbuchs. Seine Vergütung ist im eigentlichen Sinne kein Arbeitslohn, und er besitzt auch keinen Arbeitsvertrag.</p> <p>Artikel R243-5 des Sozial- und Familiengesetzbuchs: „Nach Abschluss des in Artikel L. 311-4 (des Sozial- und Familiengesetzbuchs) genannten Vertrags zur Unterstützung und Hilfe durch Arbeit erhalten behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in ein ESAT aufgenommen wurden und dort eine berufsähnliche Vollzeitbeschäftigung ausüben, eine garantierte Vergütung, deren Höhe zwischen 55% und 110% des gesetzlichen Mindestlohns liegt.“</p>

<p>Lohnkostenzuschüsse für Arbeitsintegration</p>	<p>Diese Vergütung besteht zum einen aus einer von der Einrichtung gezahlten Vergütung und zum anderen aus einem vom Staat an die Einrichtung gezahlten Arbeitsplatzzuschuss. Die Höhe des Arbeitsplatzzuschusses ist auf der Lohnabrechnung des behinderten Arbeitnehmers/der behinderten Arbeitnehmerin aufgeführt. Im Übrigen ist der gesetzliche Mindestlohn (SMIC) der Stundenlohn, den der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin zur Vergütung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin nicht unterschreiten darf.</p> <p>Der SMIC ist am 1. Januar 2017 um 0,93% angehoben worden und liegt für 2017 bei 9,76 Euro brutto pro Stunde. Bei einer 35-Stunden-Woche beläuft er sich somit brutto auf 1480,27 Euro (bzw. netto auf ca. 1153 Euro, d.h. nach Abzug der verschiedenen Sozialabgaben).</p>
<p>Finanzierung von geschützter Arbeit</p>	<p><u>Unterschied EA/ESAT:</u></p> <p>EA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eigenfinanzierung zu 80% - Anstellungsverhältnis der Person. Es wird zu 100% der Mindestlohns (SMIC) bezahlt. <p>ESAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanzierung: staatlich gefördert zu 80% - Kein Angestelltenverhältnis. Person erhält er eine Vergütung von mind. 55% des Mindestlohns (SMIC)

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



4. Schweden

Zuständigkeit Behindertenpolitik:

Schweden gilt als „sozialdemokratischer“ Wohlfahrtsstaat. Das System der sozialen Sicherung schließt alle in Schweden ansässigen Menschen ein (Universalismus-Prinzip) und weist einen hohen Grad an Dekommodifizierung sowie ein hohes Leistungsniveau auf. Solidarität ist eine bedeutende sozialpolitische Orientierung. Die Finanzierung der Sozialleistungen erfolgt in einer Kombination aus Steuern und Beiträgen. Schweden führt aktive Arbeitsmarktpolitik in großem Umfang – weiterhin mit dem Ziel der Vollbeschäftigung durch.

Auf nationaler Ebene ist die Behörde Handisam mit der Koordination, Entwicklung der Querschnittsmaterie Behindertenpolitik und Umsetzung der nationalen Strategie beauftragt. Sie überwacht, wie wirksam Gemeinden Menschen mit Behinderungen Zugang zu Leistungen ermöglichen und Policies (Richtlinien) umsetzen. Der Bürgerbeauftragte für Gleichstellung (DO) überwacht die Einhaltung des Antidiskriminierungsgesetzes. Der Hauptteil der Leistungen für Menschen mit Behinderungen wird auf Ebene der Gemeinden (kommun, „Primärkommunen“) und auf lokaler Ebene erbracht (21 Provinzen „län“ mit den Provinziallandtagen „landsting“ oder „Sekundärkommunen“ und regionale Außenstellen der Regierung „Länsstyrelsen“). Die Kommunen finanzieren die Leistungen zu 70% mittels der kommunal eingehobenen Einkommenssteuer selbst. Für Supported Employment ist das Arbeitsministerium zuständig und es wird umgesetzt durch den Arbeitsmarktausschuss (Arbetsstyrelsen). Das Arbeitsmarktservice Arbetsförmedlingen (auch PES) hat die übergeordnete Zuständigkeit für den Bereich Behinderung in der Arbeitsmarktpolitik inne.

Rechtsgrundlage/Definition von Behinderung:

Bezeichnung: Menschen mit Funktionseinschränkungen ("Die Behinderung entsteht durch die nicht barrierefreie Umgebung und liegt nicht beim Menschen vor.")

Feststellung der Behinderung/GdB:

Die Feststellung und Art der Funktionseinschränkung erfolgt nach ICF- und ICF-CY-Kategorisierung (SWE-Version des WHO-Katalogs). Ein ärztliches Attest ist nur dann erforderlich, wenn Leistungen nach dem SFB⁴ beantragt werden; andernfalls entscheidet die Kommune über die Bewilligung von Leistungen nach dem LSS⁵.

Menschen mit signifikanten und dauerhaften Funktionseinschränkungen intellektueller oder physischer Art erhalten Hilfe nach dem Gesetz über Hilfs- und Dienstleistungen für

⁴ Gesetz über soziale Dienste

⁵ Gesetz über Unterstützung und Dienstleistungen für Menschen mit bestimmten funktionalen Behinderungen

Menschen mit bestimmten Funktionseinschränkungen (LSS), andere nach dem Sozialhilfegesetz.

Leistungen nach dem LSS beinhalten bis zu 20 Stunden persönliche Assistenz in der Woche. Sollte mehr benötigt werden, greift das Gesetz über Persönliche Assistenz (LASS). Hier entscheidet die Sozialkasse.

Innerhalb der Kategorien werden Einschränkungen von 0% bis 100% festgestellt. Daraus ergibt sich, nach welchem Gesetz Unterstützung gewährleistet werden kann.

Informationen zur Arbeitsfähigkeit:

Volle Invaliditätsleistung für Personen, die nicht in der Lage sind mindestens 2 Stunden täglich zu arbeiten. Teilleistungen – 25% / 50% / 75% in Abhängigkeit der Arbeitsstunden, die eine Person täglich arbeiten kann.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen:

Im Jahr 1999 postulierte die Regierung, dass im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik normale Arbeitsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt Geschützter Arbeit und der Abhängigkeit von Beihilfen vorzuziehen sind und zur besseren Förderung ein individueller Entwicklungsplan zu entwerfen ist. 2001 wurde die „Aktivierungsgarantie“ für arbeitsmarktferne Personen durch Programme der Tagesstruktur zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit eingeführt (vgl. Zelderloo/Reynaert 2007: 25). Schweden legt aktuell verstärktes Augenmerk auf „employability“-fördernde Maßnahmen wie Supported Employment (vgl. Danermark/Larsson-Tholén 2014: 20, 23). Supported Employment wurde in den 1990er Jahren eingeführt und gezielt weiterentwickelt, den aktuellen Situationen angepasst und schließlich für effektiv befunden. Die Methode wird gerade wieder gemeinsam mit Arbeitsmarktservice und der Sozialversicherung einer Evaluierung unterzogen (vgl. Danermark/ Larsson-Tholén 2014: 24).

Geschützte Arbeit wird in Schweden zu einem Großteil von Samhall⁶ durchgeführt, einem geschützten Betrieb, einer Aktiengesellschaft in staatlicher Hand. Daneben gibt es rund 300 soziale (gemeinnützige) Unternehmen kleinerer Größenordnung.

Zielgruppe:

Die **Zielgruppe** sind Menschen mit Erwerbsminderung resultierend aus dauerhaften Beeinträchtigungen, die keine Beschäftigung (mit Hilfe von Arbeitsmarktmaßnahmen) am ersten Arbeitsmarkt finden. Eine Personengruppe ist prioritär: sie umfasst Menschen unter 30, die im Job and Development Programme (Employment Phase) sind. Diese Gruppe lebt

⁶ <https://samhall.se/in-english/>

mit kognitiven Beeinträchtigungen, neuro-psychologischen Beeinträchtigungen oder mit mehrfachen Beeinträchtigungen, die eine schwere Erwerbsminderung verursachen (vgl. Arbeitsförmedlingen 2012: 40). Diese Gruppe soll einen Anteil von 40% bei Neuaufnahmen ausmachen, was 2010 erreicht wurde. Samhall stellt also insbesondere jene Personen mit Behinderungen ein, die besonders arbeitsmarktfremd und besonders lange Zeit arbeitslos sind (bzw. die Prognose dahingehend ist).

Bei Samhall handelt es sich um einen ehemaligen Industriebetrieb, der zu einem Dienstleistungsanbieter umstrukturiert wurde. Samhall tritt als Subunternehmer auf und führt Arbeitskräfteüberlassung durch. Es produziert an eigenen Standorten und begleitet Personen auf den ersten Arbeitsmarkt (vgl. Samhall 2015: online, vgl. Angelov/Eliason 2014c: 9). Heute sind rund 90% der Samhall-Beschäftigten im Betrieb des Kunden tätig.

Zugang:

Über Arbeitmarktservice

Besonderheiten:

Die Beschäftigten erhalten Lohn nach Samhall-Tarifvertrag und haben die gleichen Rechte wie reguläre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Durchschnittslohn liegt bei 2.100 Euro.

Ziele:

Die Regierung setzt für das staatseigene Unternehmen jährlich eine Reihe von Zielen – die aktuellen sind folgende:

Allgemeine Zielsetzungen:

- Sinnvolle Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen;
- Vermittlung in reguläre Arbeitsverhältnisse; Die Arbeit bei Samhall ist nicht als dauerhafte, lebenslange Beschäftigungsform vorgesehen (vgl. EU-Parlament 2014: 208);
- Eine möglichst arbeitsmarktnahe Trainingsmöglichkeit zu bieten;

Hilfen zur beruflichen Teilhabe im Rahmen der Arbeitsmarktleistungen:

- Development Employment im Rahmen von Samhall für Personen anzubieten, die die Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe verlassen und Arbeitstraining brauchen;
- Plätze für Arbeitstraining im Rahmen des Programms „Job and Development Guarantee“ (Arbeitsmarktleistung) (vgl. Falkmer, 2.12.2015, Samhall 2015: online).

Konkrete Ziele:

- Eine Mindestbeschäftigung von mind. 29,4 Millionen Arbeitsstunden, das entspricht 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- 1.100 Beschäftigte sollen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden;
- Teilzeitstellen im Ausmaß von 25% für erwerbsgeminderten Beihilfen-Bezieherinnen/Beziehern anzubieten (78% des Einkommens kommen dabei aus Beihilfen);
- Rund 1.000 Transit-Arbeitsplätze für junge Menschen bereitzustellen, die bereits lange arbeitslos waren und vermittelt werden sollen;
- Das ökonomische Ziel von 7% Eigenkapital und 30% Liquidität zu erreichen (vgl. Falkmer, 2.12.2015, Samhall 2015: online).

Weitere Informationen:

<https://samhall.se/in-english/>

<http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/samhall>

http://www.agarbit.de/Downloads/Uwe_Schwarze_Vortrag_zu_SamhallAB_Schweden.pdf

Ansprechpartnerin/Ansprechpartner:

Behörde Handisam: <http://www.mfd.se/other-languages/english/>

Zusammenfassung – Schweden

	Schweden
Klassifikation von Behinderung	Bezeichnung: Menschen mit Funktionseinschränkungen ("Die Behinderung entsteht durch die nicht barrierefreie Umgebung und liegt nicht beim Menschen vor.")
Definition der Arbeitsfähigkeit (Anspruch auf I-Pension)	Volle Invaliditätsleistung für Personen, die nicht in der Lage sind mindestens 2 Stunden täglich zu arbeiten. Teilleistungen – 25% / 50% / 75% in Abhängigkeit der Arbeitsstunden, die eine Person täglich arbeiten kann.
Setting der Arbeitsmodelle (inklusiv/separiert)	<p>Es gibt eine Vielzahl von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> – lohnsubventionierte Tätigkeiten, – geförderte Beschäftigung oder – geschützte Beschäftigung mit einem/einer Arbeitgeber/Arbeitgeberin der öffentlichen Hand. <p>Bei den genannten Maßnahmen bekommen Menschen mit Behinderungen eine Arbeit und einen angemessenen Lohn. Dieser sollte in Übereinstimmung mit dem Branchentarifvertrag sein.</p> <p>Die staatliche Firma Samhall beschäftigte 2015 mehr als 20.000 Menschen mit funktionalen Beeinträchtigungen. Es wird geschätzt, dass die durchschnittliche Arbeitszeit rund 70% beträgt (im Vergleich zu Vollzeitkräften) und das durchschnittliche Gehalt bei etwa 1.880 Euro pro Monat liegt.</p> <p>Schweden legt aktuell verstärktes Augenmerk auf „employability“-fördernde Maßnahmen wie Supported Employment.</p>
Versicherungsleistungen für die Personen in geschützter Arbeit	Beschäftigte Personen bei Samhall sind Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und sozial-, pensions- und arbeitslosenversichert.
Lohnkostenzuschüsse für Arbeitsintegration	Sowohl private als auch öffentliche Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber können eine finanzielle Entschädigung erhalten, wenn sie Personen mit eingeschränktem Arbeitsvermögen beschäftigen. Der/Die Arbeitgeber/Arbeitgeberin kann maximal 1.760 Euro pro Monat als Ausgleich für ein Vollzeitgehalt bekommen, wenngleich der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin eine höhere Bezahlung erhalten kann. Arbeitgeber/Arbeitgeberin erhält Zuschuss zum Bruttogehalt des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin bis zu einem Monatsgehalt von SEK 16.700 (€ 1.948).
Finanzierung von geschützter Arbeit	

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



5. Niederlande

Zuständigkeit Behindertenpolitik:

Dezentralisierter Einheitsstaat mit zwölf Provinzen, die (bis 2015) über wenige Kompetenzen verfügen. Der niederländische Wohlfahrtsstaat stellt eine besondere Mischform aus liberalen, konservativen und sozialdemokratischen Gestaltungsprinzipien dar, denn das soziale Sicherungssystem kennt Volksversicherungen, Arbeitnehmersicherungen und Leistungen nach dem Staatsbürgerprinzip. In den letzten Jahren hat es verstärkt liberale Züge angenommen. Die zentrale Behörde UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen/„Sozialversicherung für Beschäftigte“) koordiniert die Beihilfen für Menschen mit Behinderungen, Zuschüsse zu behindertengerechter Ausstattung, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und Ausgaben für Hilfen zur beruflichen Teilhabe. Die Gemeinden erbringen einen Großteil der Sozialleistungen. Seit 2015 sind sie für Supported Employment zuständig.

Rechtsgrundlage/Definition von Behinderung:

Keine gesetzliche Definition von Behinderung. Es wurde als politisch nicht wünschenswert und nicht machbar erachtet, alle denkbaren bzw. vorhandenen individuellen Behinderungen unter einer einheitlichen, auf alle einschlägigen Gesetzesvorschriften anwendbare Definition zusammenzufassen.

Feststellung der Behinderung/GdB:

Das Zentrum zur Feststellung des Pflegebedarfs (Centrum indicatiestelling zorg, CIZ) indiziert bzw. prüft den Anspruch auf Betreuung, die unter das Allgemeine Gesetz über außergewöhnliche Krankheitskosten (Algemene wet bijzondere ziektekosten, AWBZ) fällt. Die Indikation des CIZ begründet weder das Recht auf, noch die Art der Krankenversorgung. Sofern die Antragstellerin bzw. der Antragsteller nicht (mehr) selbständig leben kann, wird ein Krankensorgepaket (zorgzwaartepakket, ZZP) indiziert.

Es gibt 51 verschiedene Pakete, verteilt über 3 Bereiche:

- Pflege und Versorgung,
- Betreuung von Menschen mit Behinderungen,
- geistige Gesundheitsversorgung.

Die Pakete umfassen Wohnen, Betreuung, Dienstleistungen und Behandlung. Es wird zwischen leichten und schweren Paketen unterschieden.

In der Betreuung von Menschen mit Behinderungen wird ausschließlich Gebrauch gemacht von den ICD-10 und DSM-IV Diagnosen. Bezüglich der Feststellung von "geistiger

Behinderung" gilt folgende Einteilung:

- leichte Geistesschwäche: IQ 70/75 – 85/90,
- leichte geistige Behinderung: IQ 50/55 – 70,
- mittlere geistige Behinderung: IQ 35/40 – 50/55,
- schwere geistige Behinderung: IQ 20/25 – 35/40,
- sehr schwere geistige Behinderung: IQ geringer als 20/25.

Ein niedriger IQ (niedriger als 70/75) ist für die Diagnose "geistige Behinderung" eine erforderliche Voraussetzung. Es müssen jedoch noch weitere Indikatoren hinzukommen.

Partizipationsgesetz (in Kraft seit 2015)

Das 2015 in Kraft getretene Partizipationsgesetz setzt einen Schwerpunkt auf (Re)-Integration und richtet sich damit an Menschen, die Unterstützung brauchen, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die Einführung dieses Gesetzes hat verschiedene Veränderungen gebracht. Eine solche ist beispielsweise die Verlagerung der Verantwortung für Arbeitsmarktintegration von Bundesebene zu den Gemeinden. Grundidee war hierbei, dass so eher bedarfsgerechte und individualisierte Angebote gemacht bzw. lokale Gegebenheiten berücksichtigt werden können.

Darüber hinaus beinhaltet das Gesetz eine Stellenabsprache zwischen Regierung und ArbeitgebervertreterInnen. Bis 2026 müssen 125.000 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden – 25.000 davon im öffentlichen Bereich. Andernfalls wird eine Quotenregelung eingeführt.

Ebenso wurden im Zuge des Gesetzes die Kriterien für die Gewährung der Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe für junge Menschen mit Behinderungen (WAJONG) verschärft (siehe weiter unten).

Schließlich ist auch eine Reduktion der Arbeitsplätze in geschützten Betrieben um 70%, die im Zeitraum von zehn Jahren passieren soll, im Gesetz verankert.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen/Geschützte Beschäftigung:

Geschützte Arbeitsplätze sind auf dem offenen Markt und im privaten Sektor vorhanden (dort unter Aufsicht von Anbietern/Anbieterinnen geschützter Arbeit). Menschen mit geistigen Behinderungen arbeiten oft in Tagespflegeeinrichtungen für Erwachsene und üben dort "arbeitsähnliche" Aktivitäten aus.

Die Gemeinden sind zuständig für die Umsetzung der geschützten Arbeit. Es gibt 90 geschützte Werkstätten bzw. soziale Unternehmen, die allesamt im Verband CEDRIS organisiert sind. Einige geschützte Werkstätten sind privat, jedoch immer im Besitz der Gemeinden und not – for – profit. Die sozialen Unternehmen (WSW) sind im

Zwischenbereich zwischen gewinnorientierter und gemeinnütziger Tätigkeit zu verorten (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

Zielgruppe/Zahlen:

Zielgruppe der geschützten Arbeit (Sociale Werkvoorzieningen) sind laut diesem Gesetz Menschen, die aufgrund von dauerhaften Beeinträchtigungen Unterstützung im Arbeitsumfeld brauchen. Aktuell (2014) arbeiteten 102.826 Personen in WSW-Betrieben. Das sind mehr als 1% der Erwerbsbevölkerung.

Der Zugang zu geschützter Arbeit erfolgte über die Einstufung durch die autonome Behörde UWV, die die Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen koordiniert (vgl. Hagen, 25.9.2015). Alle zwei Jahre überprüft UWV noch einmal den (körperlichen) Zustand beeinträchtigter Menschen und ob sie noch zur WSW-Zielgruppe gehören. Dies betrifft jeweils 3-4%.

SV/Entlohnung: Der WSW-Sektor verfügt über einen eigenen Kollektivvertrag der Zielgruppe (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

Seit 2014 gilt ein Aufnahmestopp bei geschützter Arbeit - neue Eintritte sind damit nicht mehr erlaubt. Arbeitsfähige Menschen mit Behinderungen werden bei der Arbeitssuche am ersten Arbeitsmarkt mit Geld und Sachleistungen unterstützt (vgl. Smits 2011: 3).

Im derzeitigen Gesetz für geschützte Arbeit ist begleitete Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zulässig. So waren Ende 2014 von insgesamt 102.826 Personen 6.778 Menschen in Arbeitsbegleitung tätig. Das macht einen Anteil von knapp 7% aus (vgl. Panteia 2014: 9, 29). Die Arbeitsform „begeleid werken“ ist verbunden mit einem Vertrag auf dem ersten Arbeitsmarkt, unterstützt durch Job Coaching im Betrieb sowie begleitenden Hilfen wie Arbeitsplatz-Adaptierung und Lohnkostenzuschuss. Es gibt eine Probezeit in angepassten Arbeitsplätzen (vgl. Heinsbroek, 23.10.2015).

37.000 Personen arbeiteten im Jahr 2014 unterstützt von den sozialen Unternehmen in regulären Betrieben (vgl. CEDRIS 17.11.2015: online).

WAJONG (Gesetz zur Absicherung junger Menschen mit Behinderung)

Seit 2010: Beihilfe für junge Menschen mit Beeinträchtigungen im Alter von 17 bis 30 Jahren. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die eine/n Wajong-Empfänger/in einstellen, dürfen für einen bestimmten Zeitraum weniger als den gesetzlich festgelegten Mindestlohn zahlen, wenn die Produktivität des/der Betroffenen niedriger als der Mindestlohn eingeschätzt wird (loondispensatie).

Reform 2015: Nur dauerhaft erwerbsunfähige Personen haben Anspruch auf Erhalt von

Leistungen nach Wajong 2015. Umschulungen und Rehabilitation sind daher hier nicht anwendbar. Wenn eine Person, die Wajong 2015 bezieht, wieder eine Arbeit aufnimmt, endet der Erhalt der Leistungen.

D.h. WAJONG 2015 gilt für:

Menschen mit festem Wohnsitz in den Niederlanden, die

- bei Vollendung des 18. Lebensjahres bereits eine langwierige Krankheit oder Behinderung haben, oder
- nach Vollendung des 18. und vor Vollendung des 30. Lebensjahres eine langwierige Krankheit oder Behinderung erwerben und in dem Jahr unmittelbar vor Krankheits-/Behinderungseintritt für mindestens 6 Monate einer Ausbildung oder einem Studium nachgegangen sind und
- durch ihre Krankheit oder Behinderung dauerhaft keine Arbeitsfähigkeit besitzen,
- momentan keiner Ausbildung nachgehen.

Laut WAJONG ist arbeitsfähig ist, wer

- Teilaufgaben in komplexen Arbeitsabläufen übernehmen kann
- basale Arbeitnehmerfähigkeiten, etwa die der Einhaltung von Terminen und Abmachungen, besitzt
- mindestens eine Stunde am Stück arbeiten kann
- mindestens vier Stunden täglich arbeiten kann

Eine Arbeitsfähigkeit liegt auch vor, wenn ein Mensch

- mit Unterstützung arbeiten kann
- spezielle Vorrichtungen braucht, um arbeiten zu können
- mit seiner Arbeit aufgrund gesenkter Anforderungen oder aufgrund von Arbeitszeitverkürzung weniger als den Mindestlohn verdient
- aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Einschränkungen nur „geschützt“ arbeiten kann; **seit 1. Januar 2017** kann ein Arbeitnehmer selbst einen Antrag auf Prüfung für das Infragekommen einer geschützten Arbeit stellen. Zuvor war dies nur den Gemeinden vorbehalten.

Berechnungsgrundlage für die Höhe der finanziellen Absicherung durch WAJONG ist der in den Niederlanden geltende monatliche Mindestlohn. Zum 1. Juli 2017 wurde dieser auf 1.565,40 Euro brutto angehoben. Maximal (bei einem Grad der Arbeitsunfähigkeit von mehr als 80 %) bekommt ein WAJONG-Berechtigter 75% des Mindestlohns. Einkommen von Ehepartnern und/oder Vermögen werden dabei nicht berücksichtigt. Laut Wikipedia liegt der Anteil der „Maximum-Berechtigten“ bei 98 %. Im November 2010 gab es 195.520 WAJONG-Berechtigte in den Niederlanden, davon 55% männlich und 45% weiblich.

WAJONG existiert in veränderten Versionen seit 1998. Bis 2010 lag das Berechtigungsalter für WAJONG bei <49.

Sonstige Leistungen:

IVA-Rente:

- Bei voller (80%) und dauernder Erwerbsunfähigkeit und geringer Wahrscheinlichkeit einer Verbesserung
- 75% des letzten Tageslohns, der aus den Verdiensten des Jahres vor Eintritt der Erwerbsunfähigkeit liegt

WGA-Beihilfe:

- Bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit (mind. 35%)
- Es gibt drei Arten der WGA-Beihilfe: gehaltsbezogene Leistung, gehaltsergänzende Leistung und eine Anschlussleistung.

Weiterführende Informationen hierzu enthält der Bericht „Ihre Rechte der sozialen Sicherheit in den Niederlanden“ der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2016⁷.

⁷ [file:///erdbrgdc.wuk.local/userdata\\$/lvana_v/Downloads/missoc-ssg-NL-2016-de%20\(1\).pdf](file:///erdbrgdc.wuk.local/userdata$/lvana_v/Downloads/missoc-ssg-NL-2016-de%20(1).pdf)

Zusammenfassung – Niederlande

	Niederlande
Klassifikation von Behinderung	Keine gesetzliche Definition von Behinderung.
Definition der Arbeitsfähigkeit (Anspruch auf I-Pension)	<ul style="list-style-type: none"> – Volle Leistung: Bei dauerhafter Erwerbsminderung von mind. 80% – Teile der Leistung: Bei voller, aber vorübergehender Erwerbsminderung oder dauerhafter Erwerbsminderung von 35 – 79% – Höhere Zahlungen für diejenigen, die mindestens die Hälfte ihrer Teilarbeitsfähigkeit nutzen
Definition Arbeitsfähigkeit bzgl. WAJONG	<p>Arbeitsfähig ist eine Person, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Teilaufgaben in komplexen Arbeitsabläufen übernehmen kann, – basale Arbeitnehmerfähigkeiten, etwa die der Einhaltung von Terminen und Abmachungen, besitzt, – mindestens eine Stunde am Stück arbeiten kann, – mindestens vier Stunden täglich arbeiten kann. <p>Eine Arbeitsfähigkeit liegt auch vor, wenn ein Mensch</p> <ul style="list-style-type: none"> – mit Unterstützung arbeiten kann, – spezielle Vorrichtungen braucht, um arbeiten zu können, – mit seiner Arbeit aufgrund gesenkter Anforderungen oder aufgrund von Arbeitszeitverkürzung weniger als den Mindestlohn verdient, – aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Einschränkungen nur „geschützt“ arbeiten kann.
Setting der Arbeitsmodelle (inklusiv/separiert)	<p>Geschützte Arbeitsplätze existieren am offenen Markt und im privaten Sektor.</p> <p>Menschen mit geistigen Behinderungen arbeiten oft in Tagespflegeeinrichtungen für Erwachsene und üben dort "arbeitsähnliche" Aktivitäten aus.</p> <p>Seit 2014: Aufnahmestopp bei geschützter Arbeit; arbeitsfähige Menschen mit Behinderungen werden bei der Arbeitssuche am ersten Arbeitsmarkt mit Geld und Sachleistungen unterstützt.</p> <p>In den Niederlanden erhalten Beschäftigte in geschützten Beschäftigungsverhältnissen einen Lohn nach den Vorschriften des Gesetzes für geschützte Beschäftigung (Wet Sociale Werkvoorziening). Er entspricht mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn. Das Gehalt für eine/n Vollzeitbeschäftigte/n beginnt bei jährlich rund 23.000 Euro. Im Durchschnitt beträgt das Gehalt eines/ einer Vollzeitbeschäftigten in einer geschützten Werkstatt rund 27.000 Euro.</p>

Versicherungsleistungen für die Personen in geschützter Arbeit	Die Rentenhöhe ist abhängig vom Verdienst.
Lohnkostenzuschüsse für Arbeitsintegration	Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die eine/n Wajong-Empfänger/in einstellen, dürfen für einen bestimmten Zeitraum weniger als den gesetzlich festgelegten Mindestlohn zahlen, wenn die Produktivität des/der Betreffenden als niedriger als der Mindestlohn eingeschätzt wird (loondispensatie).
Finanzierung von geschützter Arbeit	

6. Deutschland

Zuständigkeit Behindertenpolitik:

Die Fragen der Behindertenpolitik betreffen die Bundes-, die Landes- und die Kommunalpolitik. Als typisches Querschnittsthema können die Belange behinderter Menschen nicht ausschließlich einem Ministerium/einer Institution zugeordnet werden. Federführende Ministerien in der Behindertenpolitik sind in der Regel die Sozialministerien des Bundes und der Länder.

Rechtsgrundlage/Definition von Behinderung:

Die Grunddefinition im § 2 SGB IX lautet: Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Um als Mensch mit Behinderung anerkannt zu werden und einen entsprechenden Ausweis zu erhalten, ist ein Antrag beim zuständigen Versorgungsamt erforderlich (§ 69 SGB IX).

Feststellung der Behinderung/ Behinderungsgrad:

Die Auswirkungen einer Behinderung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden auf Antrag des/der Betroffenen als Grad der Behinderung nach Zehnergraden abgestuft festgestellt. Ab einem Grad von 50 wird von einer Schwerbehinderung gesprochen. Im Bereich der schulischen Bildung ist statt des Begriffes der „Behinderung“ derjenige des „sonderpädagogischen Förderbedarfs“ relevant.

Der Grad der Behinderung und der Grad der Schädigungsfolgen werden durch ärztliche Gutachter bemessen.

Für die Eintragung im Schwerbehindertenausweis wird ein Gesamt-GdB (=Grad der Behinderung) ermittelt. Dieser errechnet sich jedoch *nicht* einfach aus den einzelnen addierten GdB mehrerer Beeinträchtigungen. Die Festlegung ist komplexer: Entscheidend für den Gesamt-GdB ist, wie sich einzelne Funktionsbeeinträchtigungen zueinander und untereinander auswirken. Die Behinderungen und ihre Auswirkungen werden also insgesamt betrachtet, nicht als voneinander isolierte Beeinträchtigungen. Bei der Beurteilung wird vom höchsten Einzel-GdB ausgegangen, dann wird im Hinblick auf alle weiteren Funktionsbeeinträchtigungen geprüft, ob das Ausmaß der Behinderung dadurch tatsächlich größer wird.

Grundsätzlich geht es bei der Feststellung der Behinderung nicht um die Art der Erkrankung/Behinderung oder um eine Diagnose, sondern immer um ein Funktionsdefizit, eine entsprechende Dauer (länger als sechs Monate) und die Auswirkung der Behinderung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Liegen mehrere Beeinträchtigungen vor, wird der GdB nach den Auswirkungen der Beeinträchtigungen in ihrer Gesamtheit unter Berücksichtigung der wechselseitigen Beziehungen festgestellt. Es erfolgt keine Addierung von Einzel-GdB.

Dabei richtet sich das Versorgungsamt beziehungsweise die feststellende Behörde nach den sogenannten "Versorgungsmedizinischen Grundsätzen" (früher "Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht").

„Es ist also wichtig, beim Antrag bereits die Auswirkungen und damit verbundenen Beeinträchtigungen im Alltag möglichst zu beschreiben und durch ärztliche Atteste und dergleichen mehr bestätigen zu lassen.“

Informationen zur Arbeitsfähigkeit:

Die Agentur für Arbeit stellt fest, ob die oder der Arbeitsuchende erwerbsfähig ist. Grundsätzlich ist von der Erwerbsfähigkeit der oder des Arbeitsuchenden auszugehen. Bestehen Zweifel, ob die oder der Arbeitsuchende eine ausreichende gesundheitliche Leistungsfähigkeit hat, so ist in der Regel ein Gutachten einer Ärztin/eines Arztes der Agentur für Arbeit oder der Amtsärztin/des Amtsarztes einzuholen.

Aus dem von der Ärztin oder dem Arzt der Agentur für Arbeit/der Amtsärztin oder dem Amtsarzt zu erstellenden positiven und negativen Leistungsbild sowie der Beantwortung spezieller Zielfragen kann abgeleitet werden, für welche Erwerbstätigkeit die oder der Arbeitsuchende noch oder nicht mehr in Betracht kommt ggf. mit welchen Einschränkungen sie oder er diese ohne Gefährdung ihres/seines Gesundheitszustandes ausüben vermag.

Die gutachterliche Aussage muss so erschöpfend sein, dass die Frage der Erwerbsfähigkeit im konkreten Fall abschließend beurteilt und entschieden werden kann. Bestätigt die Ärztin oder der Arzt der Agentur für Arbeit/die Amtsärztin oder der Amtsarzt, dass in Folge von

Krankheit oder Behinderung eine länger als sechs Monate umfassende Leistungsminderung vorliegt, die keine Erwerbstätigkeit von mindestens drei Stunden täglich zulässt, so liegen die Anspruchsvoraussetzungen des § 8 Absatz 1 SGB II grundsätzlich nicht mehr vor.

Die Ärztin oder der Arzt der Agentur für Arbeit/die Amtsärztin oder der Amtsarzt entscheidet nicht darüber, ob die oder der von ihr oder ihm untersuchte Arbeitsuchende nach ihrer/seiner Leistungsfähigkeit im Stande ist, eine Erwerbstätigkeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auszuüben. Zu dieser Frage nimmt vielmehr der Vermittlungsbereich unter Berücksichtigung des ärztlichen Gutachtens Stellung, wertet das Gutachten in vermittlerischer Hinsicht aus und leitet die Durchschrift ggf. an die leistungsrechtlich zuständige Stelle weiter. Diese entscheidet letztlich über den Leistungsantrag.

Volle Erwerbsminderung: Gesundheitliche Gründe. Es ist nur eine Arbeitsleistung von weniger als 3 Stunden täglich möglich. Z.B.: Menschen mit Behinderung, die in einer „Behindertenwerkstatt“ oder anderen geschützten Einrichtung arbeiten.

Teilweise Erwerbsminderung: Teilweise erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit od. Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens 6 Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Es liegt noch Restleistungsvermögen zwischen 3 und 6 Stunden täglich vor, das eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung erlaubt.

Kann irgendeine Arbeit mindestens 6 Stunden täglich durchgeführt werden, so liegt keine Erwerbsminderung vor.

Das Restleistungsvermögen wird durch die beim Rentenversicherungsträger angestellten Ärztinnen und Ärzte beurteilt, bei Bedarf mit Unterstützung durch externe ärztliche Gutachterinnen/Gutachter. Dabei wird der/die Gutachter/Gutachterin im Rentenanspruchs- und im Widerspruchsverfahren vom jeweiligen Versicherungsträger beauftragt.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen:

Zahl der Menschen in Werkstätten:

In den Werkstätten arbeiteten insgesamt 303.443 Werkstattbeschäftigte. Als eine zentrale Aufgabe der AB (Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz des Bundessozialministeriums) sollen „Werkstätten für behinderte Menschen“ den Übergang behinderter Menschen, durch Begleitung des Integrationsfachdienst, aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Dies wird nur sehr bedingt erreicht: Die Übergangsquote liegt hier seit Jahren bei circa 0,1 Prozent (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014a: 3).

Zugang/Zielgruppe – geschützte Beschäftigung:

In eine Werkstatt für behinderte Menschen sollen zum Zweck der beruflichen Rehabilitation bzw. als Eingliederungshilfe Menschen als Beschäftigte aufgenommen werden, die ihrer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen oder Besonderheiten wegen nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig werden können; sie haben ein Recht auf einen Werkstattplatz.

Abgrenzung von erwerbsfähigen Personen:

Aufnahmevoraussetzung ist die Bescheinigung, dass bei denjenigen, die in einer WfbM beschäftigt werden sollen, eine Erwerbsminderung bzw. eine Erwerbsunfähigkeit vorliegt, so dass sie weniger als 3 Stunden täglich am allgemeinen Arbeitsmarkt teilnehmen können. Alle Beschäftigten in einer WfbM gelten als „Rehabilitanden“. Deshalb sind eine Anerkennung als Schwerbehinderter und das Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises keine Aufnahmekriterien der Werkstätten.

Abgrenzung von schwerst- und „mehrfachbehinderten“ Menschen:

Absatz 2 von § 136 SGB IX bestimmt, dass Menschen mit einer Behinderung nur dann in eine WfbM aufgenommen werden dürfen, wenn sie „spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden.“ Das ermöglicht eine Zurückweisung derjenigen, auf die dieses Kriterium nicht zutrifft. Für diesen Personenkreis wurden teils „Tagesförderstätten“, teils eigene Gruppen eingerichtet, die (im Gegensatz zum „Arbeitsbereich“ als „Förder- und Betreuungsbereich“) in Werkstätten für behinderte Menschen integriert sind.

Tagesförderstätten:

Eine Tagesförderstätte ist eine Einrichtung in Deutschland, durch die erwachsenen Menschen mit (vor allem geistiger) Behinderung oder auch mit neurologischen oder psychischen Krankheiten eine Alternative zur Berufstätigkeit angeboten wird. *Tagesförderstätten* werden alternativ auch als Förder- und Betreuungsbereich (FuB) bezeichnet.

Zielgruppe:

In Tagesförderstätten werden überwiegend Menschen aufgenommen, die ihre Schulpflicht erfüllt haben und aus verschiedenen Gründen nicht (mehr) fähig sind, einer regelmäßigen Arbeit, z.B. in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), nachzugehen, wenn sie ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (§ 136 SGB IX) nicht erreichen. Dieses Kriterium sowie das Vorliegen eines außerordentlichen Pflegebedarfs rechtfertigen die Ablehnung der Aufnahme der betreffenden Menschen in eine WfbM als

„arbeitnehmerähnliche Person“.

Im Land Nordrhein-Westfalen machen Werkstätten für behinderte Menschen von ihrem Recht keinen Gebrauch, behinderte Menschen nicht aufzunehmen, auf die die Ausschlusskriterien zutreffen. In allen anderen Ländern gibt es *Tagesförderstätten*.

Organisation:

Tagesförderstätten bzw. *FuB* waren 2008 etwa zur Hälfte organisatorischer Teil einer Werkstatt für behinderte Menschen, der sich in deren Gebäuden befand. Etwa 17 Prozent waren als Teil einer WfbM in einem eigenen Gebäude oder an einem anderen Standort untergebracht. 23 Prozent wurden als organisatorisch selbstständige Einheit geführt, und 6 Prozent waren einer Wohneinrichtung zugeordnet.

Status der Betreuten:

Anders als Beschäftigte in einer Werkstatt für behinderte Menschen, die ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ erbringen (§ 136 SGB IX), besitzen Menschen, die in einer Tagesförderstätte oder in einem Förder- und Betreuungsbereich (einer WfbM) betreut werden, formell keinen Status als „arbeitnehmerähnliche Person“. Sie erhalten kein Arbeitsentgelt und unterliegen daher auch nicht der Sozialversicherungspflicht für Menschen mit Behinderung, insbesondere erhalten sie im Alter keine Rente, die sich am Durchschnittseinkommen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern orientiert.

Aufgaben:

Durch *Tagesförderstätten* soll für diejenigen, die dort Aufnahme finden, ein Angebot geschaffen werden, durch das nach dem Abgang von einer Schule oder einer vergleichbaren Einrichtung für Kinder und Jugendliche weiterhin eine soziale Bezugsgruppe zur Verfügung steht und durch das der Tag durch Gegensätze wie Anspannung und Entspannung, Arbeit und Freizeit oder Wohnort und Arbeitsplatz eingeteilt und strukturiert wird.

Besonderheiten:

Die WfbM – Beschäftigten sind in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis in der Werkstatt angestellt und somit sozial- und rentenversichert.

Voraussetzung für die Versicherungspflicht der Menschen mit Behinderung in diesen Einrichtungen ist, dass sie in gewisser Regelmäßigkeit eine Leistung erbringen, die mindestens einem Fünftel der Leistung eines/einer voll erwerbstätigen Beschäftigten in gleichartiger Beschäftigung entspricht, und dass die Behinderung nicht nur vorübergehend ist (länger als 6 Monate).

Für den Eintritt von Versicherungspflicht behinderter Menschen ist es unbedeutend, ob und

in welcher Höhe sie für ihre Tätigkeit Entgelt erhalten.

Tritt durch die Aufnahme einer Tätigkeit in einer Einrichtung für behinderte Menschen Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ein, können sich die behinderten Menschen von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Die Versicherung, der in Einrichtungen für behinderte Menschen Tätigen, wird grundsätzlich nach den gleichen Vorschriften durchgeführt, die auch für die versicherungspflichtig Beschäftigten gelten. Behinderte Menschen haben grundsätzlich Anspruch auf die gleichen Leistungen wie die übrigen Versicherten. Die Arbeitgeberpflichten – insbesondere die Abführung der Beiträge und die Abgabe der Meldungen an die Einzugsstelle – haben die Träger der Einrichtungen, Werkstätten usw. zu erfüllen.

Für behinderte Menschen ist wegen der fehlenden Vermittelbarkeit bzw. dauerhaften Verfügbarkeit keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

Die Höhe der Entlohnung ist zum großen Teil abhängig von der wirtschaftlichen Situation und Auftragslage der WS, weshalb die Lohnspanne in den verschiedenen WS im Vergleich sehr groß ist. Sie variiert zwischen 101 bis zu 600 Euro, soll aber 70% der Gewinnausschüttung der Werkstatt nicht unterschreiten. Im Durchschnitt beträgt der Lohn ca. 160 Euro im Monat.

Menschen mit Handicap können Grundsicherung beantragen, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben. Zudem haben sie erst dann einen Anspruch auf Grundsicherung, wenn sie voll erwerbsgemindert sind.

Den Anspruch auf Grundsicherung haben sowohl behinderte Menschen, die in einer Wohneinrichtung, bei ihren Eltern oder alleinstehend wohnen. Grundsicherung muss beim zuständigen örtlichen Träger beantragt werden und wird in der Regel für einen Bewilligungszeitraum von 12 Monaten bewilligt. Die Überprüfung entfällt jedoch zumeist, wenn die behinderte Person sich bereits in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) befindet. Durchläuft sie dort den Ausbildungsbereich, kann es im Einzelfall zu einer Überprüfung kommen. Bei behinderten Menschen dürfen bestimmte Beträge nicht auf die Grundsicherung angerechnet werden. Dazu zählen Leistungen der Pflegekasse nach dem Pflegeversicherungsgesetz. Bei in Werkstätten beschäftigten Behinderten dürfen bestimmte Beträge nicht in Abzug gebracht werden. Das Werkstatteinkommen kann und darf nicht voll auf die Grundsicherung angerechnet werden.

Die Höhe der Grundsicherung hängt auch von der Höhe der Miete ab, die bei angemessenem Umfang mit den Nebenkosten separat bezahlt wird. Abgesehen von den Kosten zur Unterkunft werden auch die Kosten zum Lebensunterhalt übernommen. Hier gibt es zurzeit sechs Stufen. In der Stufe eins erhält der Haushaltsvorstand oder Alleinstehende

derzeit einen Regelbedarf von 374 Euro.

Sonstige Leistungen – Das „Budget für Arbeit“:

Das *Budget für Arbeit* ist ein Modellprojekt des Sozialhilfeträgers (Sozialamtes). Es dient der Eingliederungshilfe in den allgemeinen Arbeitsmarkt von Menschen, die bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) tätig waren.

Im Rahmen des *persönlichen Budgets* soll es Menschen, die eine volle Erwerbsminderung haben, ermöglichen eine Eingliederungshilfe auf den ersten Arbeitsmarkt zu erlangen.

Das Budget für Arbeit richtet sich vorrangig an Personen, die in „Werkstätten für behinderte Menschen“ tätig sind. Auch können Personen aus „Tagesförderstätten“ diese Leistung beantragen.

Derzeit ist diese Eingliederungshilfe nur in Hamburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz verwirklicht. In weiteren 8 Ländern wird das „Budget für Arbeit“ gerade angeboten und erprobt:

- Baden-Württemberg
- Bremen
- Hamburg
- Mecklenburg-Vorpommern
- Niedersachsen
- Nordrhein-Westfalen
- Rheinland-Pfalz
- Schleswig-Holstein

Eine bundesweite Regelung gibt es noch nicht, da verschiedene Rechtsfragen noch ungeklärt sind. Eine Entscheidung hierzu wird für 2017 erwartet. Seit 2008 besteht aber ein Rechtsanspruch auf das „Persönliche Budget“.

Das persönliche Budget:

Seit dem 01.01.2008 haben Menschen mit Behinderungen Anspruch darauf, ihre Rehabilitationsleistungen in Form eines persönlichen Budgets ausbezahlt zu bekommen. Beim „persönlichen Budget“ geht es darum, dem Menschen mit Behinderung das Geld für seine Rehabilitationsleistungen zur Verfügung zu stellen und ihn so in die Lage zu versetzen, selbst zu entscheiden, wann er wo und wie welche Leistungen (z.B.: Assistenzleistungen um am 1. Arbeitsmarkt zu arbeiten) einkauft. Das „Budget für Arbeit“ ist die Umsetzung des „persönlichen Budgets“ für Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Behinderte Menschen erhalten den Betrag, den ihr Werkstattplatz kostet, ohne die Fahrtkostenpauschale, um ihn mit zu einem/einer Arbeitgeber/Arbeitgeberin auf dem

allgemeinen Arbeitsmarkt zu nehmen. Im Land Niedersachsen kostet ein Werkstättenplatz ca. 900 – 1000 EUR pro Monat.

Wie komme Ich zum „persönlichen Budget“ und auf was ist zu achten?

- Antrag beim zuständigen Sozialhilfeträger (Sozialamt). Das Budget für Arbeit ist freiwillig und wird nur auf eigenständigen Antrag zugewiesen.
- Der Sozialhilfeträger (Sozialamt) beauftragt den Integrationsfachdienst (IFD) die Person bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz zu unterstützen. Diesen Schritt kann auch die WfbM übernehmen. Praktika dienen zum Kennenlernen von passenden, interessanten Tätigkeiten.
- Es wird eine Zielvereinbarung zwischen Person und Sozialamt geschlossen, was mit dem Budget für Arbeit passieren soll. Welche Unterstützungen (bzw. Leistungen) müssen hinzugekauft werden, damit der Arbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt machbar ist.
- Die Zielvereinbarung ist abgeschlossen, wenn der/die Arbeitgeber/Arbeitgeberin eine schriftliche Zusage über den Arbeitsplatz erteilt.
- Der Integrationsfachdienst kann zu Beginn der neuen Arbeit unterstützend wirken. Eine kontinuierlichere Begleitung durch Assistenzkräfte (sofern notwendig) muss dann aber selbst bezahlt werden aus dem Budget für Arbeit.
- Das Budget für Arbeit wird auf 2 Jahre befristet ausgestellt. Eine Verlängerung der Budgetbewilligung ist nach Ablauf der Frist möglich bzw. kann neu adaptiert werden durch veränderte Voraussetzungen (z.B.: weniger zugekaufte Unterstützung nötig). Die Dauer des Arbeitsvertrages ist mit dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin zu vereinbaren.
- Die Arbeitszeit ist ebenso mit dem/der Arbeitgeber/Arbeitgeberin zu vereinbaren. Die Arbeitszeit ist jedoch an die Höhe des Auszahlungsbetrages des Budgets für Arbeit verknüpft. Dies bedeutet, dass der volle Betrag (z.B. 900 – 1000 EUR) nur bei einer Vollzeitanzstellung zusteht. Es gilt im Rahmen der Zielvereinbarung mit dem Sozialamt und dem IFD hier realistische Umsetzungsmöglichkeiten vorab zu erarbeiten und festzulegen.
- Der Anspruch auf Benützung des Fahrdienstes entfällt ersatzlos mit der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit.
- Sollte die Arbeitsstelle auf dem 1. Arbeitsmarkt nicht mehr passend sein oder ist die Stelle durch, wichtige Gründe (Kündigung, Krankheit etc.), verloren gegangen, hat man das Recht wieder in die WfbM zurückzukehren.
- Die Rentenansprüche (z.B. durch volle Erwerbsminderung) bleiben erhalten, solange der/die betroffene Person sich im Rahmen des „Budget für Arbeit“ in der Erwerbstätigkeit befindet. Ist die Befristung des „Budget für Arbeit“ zu Ende und die Person befindet sich nach wie vor auf dem 1. Arbeitsmarkt gilt diese Person als erfolgreich eingegliedert und

verliert ihre bisherigen Ansprüche aus der Erwerbsminderungsrente. Bei einer Wiedereingliederung in die WfbM kann die Erwerbsminderungsrente unter bestimmten Voraussetzungen (Gutachten, Wartezeit) wieder aufleben.

Zusammenfassende Eckpunkte: Budget für Arbeit / Persönliches Budget:

Zuerst ist zwischen dem Persönlichen Budget (PB) und dem Budget für Arbeit zu unterscheiden. Das PB gilt generell als Alternative zu einer bestimmten Leistung, wenn das Geld für diese Leistung direkt an die Person (Leistungsberechtigter) ausgezahlt wird und die Person sich damit diese bestimmte Leistung bei einem Leistungserbringer ihrer Wahl einkauft – siehe: www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/17.html

Das Budget für Arbeit ist ab 2018 eine neue Leistungsform ausschließlich für Personen, die eine Leistungsbewilligung für eine Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM haben. Das Geld, welches dafür zur Verfügung steht, kann dann alternativ sowohl für einen Lohnkostenzuschuss (LKZ) für einen Arbeitsplatz im Rahmen einer sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigung (ohne Arbeitslosenversicherung) in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes als auch zur erforderlichen Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Das Geld geht somit nicht wie beim PB direkt an die Person, sondern an den Betrieb (LKZ) und an einen begleitenden Fachdienst (Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz):

§ 61 Budget für Arbeit⁸

(1) Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 (Arbeitsbereich WfbM) haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird, erhalten mit Abschluss dieses Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit.

(2) Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten und die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des vom Arbeitgeber regelmäßig

⁸ Vgl.

<https://books.google.at/books?id=5jsqDwAAQBAJ&pg=PA365&dq=%C2%A761+Budget+%C3%BCr+Arbeit&hl=de&sa=X&ved=0ahUKewj-9bJ6-VAhUBFRQKHfrFBqcQ6AEIjzAA#v=onepage&q=%C2%A761%20Budget%20%C3%BCr%20Arbeit&f=false>

gezahlten Arbeitsentgeltes, höchstens jedoch 40 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten SGB. Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls. Durch Landesrecht kann von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach Satz 2, zweiter Halbsatz nach oben abgewichen werden.

(3) Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderungen den Lohnkostenzuschuss zu erhalten.

(4) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung kann von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden.

(5) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht nicht.

Wie gehen die WfbM Träger damit um?

Das Recht auf Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten im Rahmen des SGB IX fragt nicht danach, ob sich das eine WfbM „leisten“ kann (da die Betreuungsplatzkosten im Rahmen des PB direkt an die Person ausbezahlt werden). Die WfbM muss sich dann auf die neue Situation einstellen. Beim Budget für Arbeit kann sie, wenn gewünscht, auch die Begleitung am Arbeitsplatz übernehmen. Eine Ausgleichszahlung ist rechtlich nicht vorgesehen. Ob dies ein zuständiger Kostenträger dennoch tut, ist eine andere Sache. Ausgleichszahlungen wären dann aber wohl maximal vorübergehend. Letztlich ist ja sozialpolitisch und gesetzlich gewollt, dass mehr Menschen außerhalb der WfbM arbeiten und somit die Zugänge in WfbM vermindert werden. Insgesamt besteht ja nicht unbedingt weniger Unterstützungsbedarf durch begleitende Fachdienste für den hier beschriebenen Personenkreis; dieser soll aber wo möglich, zunehmend betrieblich ambulant angeboten und durchgeführt werden (auch durch WfbM). Fachkräfte, die in WfbM beschäftigt sind, könnten somit zukünftig einen anderen Arbeitsplatz einnehmen, der eben betrieblich ambulante Unterstützungsformen anbietet (Jörg Bungart, Geschäftsführer BAG UB e.V.).

Arbeitslosenversicherung bei Personen in WfbM:

Beschäftigte in WfbM sind nicht arbeitslosenversichert, das gilt auch für Personen, die ab 2018 im Rahmen des bundesweit eingeführten Budgets für Arbeit tätig sind.

Ansprechpartner/Ansprechpartnerin in Sachen Behinderung:

Internetportal des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für Menschen mit Behinderungen: www.einfach-teilhaben.de

Jörg BUNGART – Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) e.V. www.bag-ub.de

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Zusammenfassung – Deutschland

	Deutschland
Klassifikation von Behinderung	Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.
Definition der Arbeitsfähigkeit (Anspruch auf I-Pension)	Volle Erwerbsminderung: Arbeitsleistung von weniger als 3 Std. täglich möglich. Z.B.: Menschen mit Behinderung die in einer „Behindertenwerkstatt“ arbeiten. Teilweise Erwerbsminderung: Restleistungsvermögen zwischen 3 - 6 Std. täglich das eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung erlaubt. Kann irgendeine Arbeit mindestens 6 Std. täglich durchgeführt werden, so liegt keine Erwerbsminderung vor.
Setting der Arbeitsmodelle (inklusiv/separiert)	<u>Zweck der Werkstatt für Menschen mit Behinderung:</u> berufliche Rehabilitation jener, die durch ihre körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig sein können. Sie haben ein Recht auf einen Werkstattplatz. Aufnahmevoraussetzung ist eine Bescheinigung über eine Erwerbsminderung bzw. eine Erwerbsunfähigkeit, so dass weniger als drei Stunden täglich am allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet werden kann. Eigene "Tagesförderstätten" - Für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, welche nicht die Arbeitsleistung in einer WfMmB erbringen können.
Versicherungsleistungen für die Personen in geschützter Arbeit	Die WfbM – Beschäftigten sind in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis in der Werkstatt angestellt und somit sozial- und rentenversichert. Für behinderte Menschen ist wegen der fehlenden Vermittelbarkeit bzw. dauerhaften Verfügbarkeit keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung.
Lohnkostenzuschüsse für Arbeitsintegration	Anreize für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen: Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen sowie Eingliederungszuschüsse (von bis zu 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für Angestellte sowie bis zu 60% für Auszubildende für bis zu 24 Monate, länger bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen) von den Agenturen für Arbeit und Trägern der Grundsicherung für die Beschäftigung behinderter und schwerbehinderter Menschen; Zuschüsse für Arbeitshilfen; Darlehen; Übernahme der Kosten für Probebeschäftigungen; Zuschüsse für eine behinderungsgerechte Gestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einschließlich der behinderungsgerechten Gestaltung ihres Arbeitsplatzes: Zuschüsse oder Darlehen vom Integrationsamt

Finanzierung von geschützter Arbeit	<p>Im Gegensatz zu Wirtschaftsunternehmen sind WfbM vollfinanziert. Die Finanzierung der Leistungen der WfbM erfolgt durch die Rehabilitationsträger. Die Lohnkosten der Beschäftigten werden nicht vom Rehaträger übernommen. Somit bleibt allein der wirtschaftliche Erfolg der WfbM entscheidend für die Höhe des zu zahlenden Entgeltes. Eine WfbM ist auch auf leistungsstarke Beschäftigte und lukrative Aufträge angewiesen, um den pflichtmäßig auszahlenden Grundbetrag in Höhe von 75 Euro pro Person und Monat zu erwirtschaften und darüber hinaus hohe Steigerungsbeträge auszahlen zu können.</p>
--	---

7. Schweiz

Zuständigkeit Behindertenpolitik:

In der Schweiz leben rund eine Million Menschen mit einer Behinderung. Dazu zählen Menschen mit einer körperlichen, psychischen, geistigen Behinderung oder einer Seh- oder Hörbeeinträchtigung.

Zivilgesellschaftliche und staatliche Maßnahmen tragen dazu bei, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft zu fördern. Seit 2000 sind die Gleichstellung und die Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Schweizer Verfassung verankert.

Das Behinderten-Gleichstellungsgesetz ist seit 2004 in Kraft. Auf ihm basieren weitere Gesetze auf eidgenössischer und kantonaler Ebene. Eine wichtige Bedeutung kommt der Invalidenversicherung (IV) zu. Sie fördert die berufliche Eingliederung, ermöglicht die Existenzsicherung (Rente) und finanziert Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung. 2014 hat die Schweiz die UNO-Behindertenrechtskonvention unterzeichnet. Sie konkretisiert die allgemeinen Menschenrechte für Menschen mit Behinderung.

Rechtsgrundlage/Definition von Behinderung:

Im Gesetz bedeutet Mensch mit Behinderungen (Behinderte, Behinderter) eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und fortzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben. (Quelle: [Behindertengleichstellungsgesetz](#), Artikel 2)

Feststellung der Behinderung/Behinderungsgrad:

Für die rechtliche Feststellung einer Behinderung/eines Behinderungsgrades ist die Bundesstelle der Invalidenversicherung (IV) zuständig, welche auch vorgesehene Leistungen (z.B. finanziell erbringt). Die Begutachtung erfolgt von einem oder mehreren von

der IV beauftragten Fachärzten/Fachärztinnen.

Informationen zur Arbeitsfähigkeit:

Die schweizerische Invalidenversicherung (IV) ist wie die AHV (Alters- und Hinterlassenen Versicherung) und die Krankenversicherung eine gesamtschweizerische obligatorische Versicherung. Ihr Ziel ist es, den/die Versicherten/Versicherte mit Eingliederungsmaßnahmen oder Geldleistungen die Existenzgrundlage zu sichern, wenn sie invalid werden.

Die IV unterscheidet zwischen Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit.

Arbeitsunfähigkeit:

Arbeitsunfähig ist, wer durch eine Gesundheitsbeeinträchtigung nicht mehr im bisherigen Beruf oder im bisherigen Aufgabenbereich arbeiten kann. Grad der Arbeitsunfähigkeit wird durch Arzt bzw. Ärztin festgelegt.

Erwerbsunfähigkeit:

Erwerbsunfähig ist, wer durch eine Gesundheitsbeeinträchtigung auf dem gesamten infrage kommenden Arbeitsmarkt keine Erwerbsarbeit mehr ausüben kann. Für die Bemessung des Invaliditätsgrads ist ausschließlich die Erwerbsunfähigkeit maßgebend. Dieser wird von der IV-Stelle festgelegt.

Die IV definiert Invalidität als eine durch körperlichen, psychischen oder geistigen Gesundheitsschaden verursachte Erwerbsunfähigkeit bzw. Unfähigkeit, sich im bisherigen Aufgabenbereich zu betätigen.

Diese Unfähigkeit muss bleibend sein oder längere Zeit (mindestens ein Jahr) dauern. Es spielt jedoch keine Rolle, ob der Gesundheitsschaden schon bei der Geburt bestanden hat oder Folge einer Krankheit oder eines Unfalls ist.

Invalidität besteht also unter folgenden Voraussetzungen:

- Es liegt ein Gesundheitsschaden vor,
- es besteht eine bleibende oder längere Zeit dauernde Erwerbsunfähigkeit bzw. Unfähigkeit, sich im bisherigen Aufgabenbereich zu betätigen und
- die Erwerbsunfähigkeit ist durch den Gesundheitsschaden verursacht.

Unterscheidung des Invaliditätsgrades:

Zur Berechnung des IV-Rentenbetrags wird das gleiche System wie bei den AHV-Renten angewendet: Ausschlaggebend ist, wie lange die behinderte Person versichert und wie hoch

ihr durchschnittliches Einkommen war. Die ausbezahlten Beträge der IV-Renten sind gleich hoch wie diejenigen der AHV. Die maximale Rente ist doppelt so hoch wie die minimale Rente.

Der Invaliditätsgrad bestimmt die Rente:

- Invaliditätsgrad ab 40% = Viertelrente
- Invaliditätsgrad ab 50% = Halbe Rente
- Invaliditätsgrad ab 60% = Dreiviertelrente
- Invaliditätsgrad ab 70% = Ganze Rente

Der Anspruch auf eine IV-Rente beginnt frühestens nach Ablauf einer einjährigen Wartezeit. Während dieses Jahres muss die Arbeitsunfähigkeit durchschnittlich mindestens 40 Prozent betragen und nach Ablauf dieser Frist muss weiterhin eine Erwerbsunfähigkeit in mindestens gleichem Ausmaß vorliegen.

Invalidenrenten werden nur dann ausgerichtet, wenn Eingliederungsmaßnahmen ihr Ziel nicht oder nur teilweise erreichen.

Eingliederungsmaßnahmen:

Dies sind Maßnahmen zur dauernden und wesentlichen Verbesserung der Erwerbstätigkeit.

Damit behinderte Personen weiterhin erwerbstätig oder in ihrem bisherigen Arbeitsbereich tätig bleiben können, werden sie von der IV mit verschiedenen Eingliederungsmaßnahmen unterstützt:

- Medizinische Maßnahmen
- Integrationsmaßnahmen
- Berufliche Maßnahmen
- Hilfsmittel
- Taggelder und Reisekostenvergütung als zusätzliche Leistungen

Integrationsmaßnahmen:

Durch sozialberufliche Rehabilitation und Beschäftigungsmaßnahmen sollen insbesondere bei psychisch behinderten Versicherten die Voraussetzungen geschaffen werden, dass berufliche Maßnahmen im Hinblick auf eine Eingliederung in die freie Wirtschaft ermöglicht werden. Eine versicherte Person hat Anspruch auf Integrationsmaßnahmen höchstens einmal während eines Jahres.

Berufliche Maßnahmen:

Die berufliche Eingliederung behinderter Personen ist ein zentrales Ziel der IV. Deshalb

erbringt sie auf diesem Gebiet umfangreiche Leistungen: Fachleute der IV-Stellen bieten selbst Dienstleistungen in der Berufsberatung und in der Arbeitsvermittlung an; außerdem übernimmt die IV Kosten für die berufliche Ausbildung oder Umschulung.

Bei der erstmaligen beruflichen Ausbildung übernimmt die IV die Kosten, welche Versicherten aufgrund ihrer Invalidität zusätzlich entstehen. Zur erstmaligen beruflichen Ausbildung zählen: die Berufs- oder Anlehre, der Besuch einer Mittel-, Fach- oder Hochschule, eine Ausbildung für Tätigkeiten im Haushalt und die Vorbereitung auf eine Hilfsarbeit oder auf die Tätigkeit in einer geschützten Werkstätte.

Die IV übernimmt die Kosten für die Umschulung, wenn Versicherte wegen eines bleibenden Gesundheitsschadens ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr oder nur noch unter erschwerten Umständen ausführen können. Dazu gehören auch Kosten für Verpflegung, Unterkunft und Reise.

Beispiel: Supported Employment (Förderung/Finanzierung durch die IV)

Arbeit im ersten Arbeitsmarkt soll für möglichst viele Menschen mit Behinderung möglich sein. Dieses Ziel wird mit der Methode der unterstützten Beschäftigung (Supported Employment) verfolgt. Es ist unerheblich wie hoch das geleistete Pensum ist, wesentlich ist, dass die Arbeit im ersten Arbeitsmarkt geleistet wird und dass sie regulär, entsprechend der erbrachten Leistung, entlohnt wird. Verschiedene Anbietende arbeiten mit der Methode und begleiten die Kandidatinnen und Kandidaten auf dem Weg zu einer bezahlten unbefristeten Tätigkeit im ersten Arbeitsmarkt.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen:

Zahl der Menschen in Werkstätten:

In der Schweiz gibt es derzeit 18.122 Menschen mit Behinderungen in Werkstätten. 51% hiervon haben eine geistige Behinderung. (90% beziehen IV-Rente).

Zugang/Zielgruppe:

Im Bereich „Tagesstruktur“ unterscheidet die Schweizer Struktur zwischen 2 Modellen. Die Unterscheidung im Kanton St. Gallen zeigt sich wie folgt:

Tagesstruktur mit Lohn:

Als Tagesstruktur mit Lohn werden Angebote in Werkstätten (2. Arbeitsmarkt) oder anderen betreuten Arbeitsformen bezeichnet, in denen die Mitarbeitenden mit Behinderung wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistungen erbringen. Es handelt sich um Produktionsbetriebe gewerblicher und industrieller Art sowie um Dienstleistungsbetriebe, die wie Betriebe in der Privatwirtschaft ertragsorientiert sind, wenn auch teilweise in bescheidenem

Umfang. Das Lohnsystem ist individuell und leistungsbezogen. Arbeitnehmende finden ein breites Bildungsangebot für unterschiedliche Bedürfnisse während der Arbeitszeit. „1000 Franken Jobs“. (=Unter dem Existenzminimum, Differenz von Sozialhilfe).

Tagesstruktur ohne Lohn:

Als Tagesstruktur ohne Lohn werden Angebote in Beschäftigungsstätten für Menschen mit schwerer Behinderung bezeichnet. Die Angebote enthalten Tätigkeiten im Bereich einfacher und einfachster Arbeiten sowie Ausgleichstätigkeiten. Oft werden kreative Tätigkeiten sowie einfachste Industriearbeiten ausgeführt. Zudem werden Alltagstätigkeiten im hauswirtschaftlichen Bereich geübt und erweitert. Auch Tagesstätten gelten als Tagesstruktur ohne Lohn. Sie bieten, vor allem für Menschen mit psychischer Behinderung, eine Betreuung, welche die zielgerichtete Anregung und Unterstützung von individuellen und/oder gemeinsamen Aktivitäten umfasst. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten keinen Lohn aber sogenanntes „Sackgeld“. Dies ist kantonal unterschiedlich. In St. Gallen beträgt dies bis zu 250 CHF/Monat.

Besonderheiten – Beispiel INSOS:

Supported Employment:

INSOS Schweiz und seine Mitglieder wollen Menschen mit Behinderung eine möglichst umfassende und den Bedürfnissen entsprechende, kompetente Teilnahme und Teilhabe an allen Lebensbereichen ermöglichen. Kommt es zu einer Behinderung, ist alles daran zu setzen, dass die betroffene Person integriert bleibt – auch am Arbeitsplatz. Nebst den erforderlichen individuellen Anpassungen des Arbeitsplatzes ist eine qualifizierte Begleitung der Arbeitnehmenden im Unternehmen zentral, damit die Person nachhaltig im ersten Arbeitsmarkt bestehen kann. In diesem Zusammenhang sprechen heute alle von «Supported Employment».

Das Konzept Supported Employment sieht für Menschen mit Behinderung eine professionelle Begleitung durch Job Coaches vor. Die erforderliche Qualifizierung erfolgt direkt am Arbeitsplatz. Das Konzept Supported Employment berücksichtigt die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung und der Wirtschaft.

Durchlauf der einzelnen Phasen bis zur Arbeitsaufnahme:

„Engagement“/Entscheidungsfindung > Kompetenzprofilerstellung des Teilnehmers/der Teilnehmerin > Stellensuche > Rahmenbedingungen mit Arbeitgeber/in klären > Job Support

Die praktische Ausbildung – PrA:

INSOS Schweiz hat im August 2007 die Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS lanciert. Bis dahin gab es in der Schweiz kein institutionalisiertes, einheitliches Berufsbildungs-

angebot für junge Menschen mit Beeinträchtigung. Mit der PrA ist es INSOS Schweiz somit gelungen, im eidgenössischen Berufsbildungssystem eine Lücke zu schließen.

Das niederschwellige und auf die individuellen Ressourcen ausgerichtete Berufsbildungsangebot richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Lern- und/oder Leistungsbeeinträchtigung, welche den Anforderungen einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) nicht gewachsen sind.

Ziel der PrA ist es, diesen jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu geben und ihre Integrationschancen im ersten Arbeitsmarkt zu verbessern. INSOS Schweiz setzt sich dafür ein, dass die PrA von den Branchenverbänden und Berufsbildungsämtern anerkannt wird.

Heute bieten bereits rund 165 INSOS-Institutionen PrA-Ausbildungsplätze an und bilden jährlich rund 1200 Jugendliche mit Beeinträchtigung aus. Diese können zwischen 54 Berufsrichtungen wählen. Bis zu einem Drittel der PrA-Absolventinnen und -Absolventen findet danach eine Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt.

Um die Anerkennung der PrA bei den Branchenverbänden zu verbessern, soll ein individueller Kompetenznachweis eingeführt werden: Diese teilstandardisierte Bescheinigung dokumentiert die persönlichen Fähigkeiten der PrA-Absolvent/innen. 2015 wird der Kompetenznachweis unter Einbezug von erfahrenen INSOS-Ausbildungsanbietern in drei ausgewählten Branchen entwickelt und in der Praxis erprobt. Danach ist das Ziel, dass möglichst viele Branchen diesen Kompetenznachweis einführen.

Sonstige Entwicklungen: iPunkt das Label für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen:

Das Label iPunkt zeichnet Unternehmen aus, welche Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt anstellen und deren berufliche Chancengerechtigkeit achten.

Der iPunkt ermutigt Unternehmen zu konkretem "Handeln" bei der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. Die Vergabekriterien lassen bei den Maßnahmen große Freiheiten – was für die Vergabe des iPunkts zählt, ist das glaubwürdige Ergebnis des "Handelns".

Die Zertifizierung bietet Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen im Wirtschaftsraum Nordwestschweiz ein Werkzeug zur Kommunikation gelebter Corporate Social Responsibility (CSR) im Unternehmen.

Der iPunkt hat seinen Ursprung in den Werten und Zielen der Kampagne "die CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung". Diese vereint ein Netzwerk von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Wirtschaftsverbänden, das die berufliche Inklusion von Menschen mit einer Behinderung unterstützt.

Die Vergabekriterien des iPunkts zielen darauf ab, offensichtliche Barrieren bei der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung abzubauen und so Stellenantritte zu fördern. Die Vergabe ist unbürokratisch ausgestaltet:

Diese Vergabekriterien muss ein Unternehmen für die Auszeichnung mit dem Label iPunkt erfüllen:

- Das Unternehmen bekennt sich zu den Werten und Zielen der Kampagne "die CHARTA - Arbeit für Menschen mit Behinderung" durch deren Unterzeichnung.
- Das Unternehmen hat mindestens einen Menschen mit Behinderung in einem Lehrverhältnis (bis 25 Mitarbeitende) oder einer dauerhaften Festanstellung (ab 25 Mitarbeitende) unter Vertrag, egal ob dieser neu eingestellt oder dessen Arbeitsplatz erhalten wurde.
- Das Unternehmen weist in Stellenausschreibungen und der eigenen Website auf den iPunkt hin.
- Das Unternehmen beauftragt intern eine Person, welche sich um Anliegen betreffend iPunkt kümmert - gegen innen und außen. Diese wird durch Impulse Basel geschult.
- Das Unternehmen benennt einen verantwortlichen "Götti" bzw. eine "Gotte", welche sich intern um Anliegen der Mitarbeitenden mit Behinderung kümmert.
- Das Unternehmen verpflichtet sich, **eines** der vier Zusatzkriterien im Laufe des Lizenzvertrags umzusetzen:
 - Das Unternehmen steigert die Anzahl dauerhafter Festanstellungen von Menschen mit Behinderung gegenüber dem Zeitpunkt der letzten Lizenzabklärung.
 - Das Unternehmen stellt mindestens einen Arbeitsplatz für Arbeitstrainings oder Arbeitsabklärungen für Menschen mit einer Behinderung zur Verfügung.
 - Das Unternehmen stellt mindestens eine Lehrstelle für Jugendliche mit Behinderung zur Verfügung.
 - Das Unternehmen meldet alle Stellenvakanzen vor der Veröffentlichung Impulse Basel und garantiert eine chancengerechte Behandlung von
 - Bewerbungen von Menschen mit Behinderung.

Ansprechpartner/Ansprechpartnerin in Sachen Behinderung:

Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung: www.insos.ch

Zusammenfassung – Schweiz

Schweiz	
Klassifikation von Behinderung	Ein Mensch mit Behinderung (Behinderte, Behinderter) ist eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und fortzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben.
Definition der Arbeitsfähigkeit (Anspruch auf I-Pension)	<p>IV unterscheidet zwischen Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit:</p> <p>Arbeitsunfähig ist, wer durch eine Gesundheitsbeeinträchtigung nicht mehr im bisherigen Beruf oder im bisherigen Aufgabenbereich arbeiten kann. Grad der Arbeitsunfähigkeit wird durch Arzt/Ärztin festgelegt.</p> <p>Erwerbsunfähig ist, wer durch eine Gesundheitsbeeinträchtigung auf dem gesamten infrage kommenden Arbeitsmarkt keine Erwerbsarbeit mehr ausüben kann. Für die Bemessung des Invaliditätsgrads ist ausschließlich die Erwerbsunfähigkeit maßgebend. IV-Rentenhöhe:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Volle Leistung: Erwerbsminderung von mind. 70% – 3/4 d. Leistung bei 60-69% Erwerbsminderung – 1/2 d. Leistung bei 50-59%.... – 1/4 Leistung bei 40-49%....
Setting der Arbeitsmodelle (inklusiv/separiert)	<p>Unterschiede in den jew. Kantonen</p> <p>Bsp. in St. Gallen: Tagesstruktur mit Lohn sind Angebote in Werkstätten oder anderen betreuten Arbeitsformen bezeichnet, in denen die Mitarbeitenden mit Behinderung wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistungen erbringen. Es handelt sich um Produktionsbetriebe gewerblicher und industrieller Art sowie um Dienstleistungsbetriebe, die wie Betriebe in der Privatwirtschaft ertragsorientiert sind, wenn auch teilweise in bescheidenem Umfang. Das Lohnsystem ist individuell und leistungsbezogen. Arbeitnehmende finden ein breites Bildungsangebot für unterschiedliche Bedürfnisse während der Arbeitszeit. „1000 Franken Jobs“. (=Unter dem Existenzminimum, Differenz von Sozialhilfe).</p> <p>Tagesstruktur ohne Lohn sind Angebote in Beschäftigungsstätten für Menschen mit schwerer Behinderung. Die Angebote enthalten Tätigkeiten im Bereich einfacher Arbeiten sowie Ausgleichstätigkeiten. Auch Tagesstätten gelten als Tagesstruktur ohne Lohn. Sie bieten, vor allem für Menschen mit psychischer Behinderung, eine Betreuung, welche die zielgerichtete Anregung und Unterstützung von individuellen und/oder gemeinsamen Aktivitäten umfasst. "Sackgeld" (in Bern: höchstens 250 CHF/Monat) für Tagesstätten</p>
Versicherungsleistungen für die Personen in geschützter Arbeit	

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Lohnkostenzuschüsse für Arbeitsintegration	<p>Die berufliche Eingliederung behinderter Personen ist ein zentrales Ziel der IV. Deshalb erbringt sie auf diesem Gebiet umfangreiche Leistungen: Fachleute der IV-Stellen bieten selbst Dienstleistungen in der Berufsberatung und in der Arbeitsvermittlung an; außerdem übernimmt die IV Kosten für die berufliche Ausbildung oder Umschulung.</p> <p>Bei der erstmaligen beruflichen Ausbildung übernimmt die IV die Kosten, welche Versicherten aufgrund ihrer Invalidität zusätzlich entstehen. Zur erstmaligen beruflichen Ausbildung zählen: die Berufs- oder Anlehre, der Besuch einer Mittel-, Fach- oder Hochschule, eine Ausbildung für Tätigkeiten im Haushalt und die Vorbereitung auf eine Hilfsarbeit oder auf die Tätigkeit in einer geschützten Werkstätte.</p> <p>Die IV übernimmt die Kosten für die Umschulung, wenn Versicherte wegen eines bleibenden Gesundheitschadens ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr oder nur noch unter erschwerten Umständen ausführen können. Dazu gehören auch Kosten für Verpflegung, Unterkunft und Reise.</p>
Finanzierung von geschützter Arbeit	<p>Der Kanton St. Gallen finanziert den Betreuungsaufwand, der den Werkstätten durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung entsteht. Die übrigen Aufwendungen (z.B. direkter Produktionsaufwand) müssen die Werkstätten durch den Verkauf ihrer Leistungen im Markt decken.</p> <p>Ohnehin ist in der Regel eine Arbeitstätigkeit von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt kaum im üblichen Maße entlohnt, weshalb sie keine Rentenreduktion zur Folge hat. Es handelt sich also nicht um Eingliederungsmaßnahmen im Sinn der Invalidenversicherung.</p>

8. Luxemburg

Zuständigkeit Behindertenpolitik:

Das Familienministerium und die zuständige Ministerin zeichnen verantwortlich für die Koordinierung der Behindertenpolitik der Regierung.

Die Behindertenwerkstätten sind des Weiteren ebenfalls mit dem Arbeits- und Beschäftigungsministerium konventioniert.

Rechtsgrundlage/Definition von Behinderung:

Innerhalb Luxemburgs gibt es keine einheitliche und allgemeingültige Definition von Behinderung. Auch verfügt Luxemburg über kein Rahmengesetz, welches alle Angebote und Leistungen für Menschen mit Behinderung beinhaltet.

Convention relative aux droits des personnes handicapées, Artikel 1, definiert: "Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkungen mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können."

Zwei wichtige Begriffe, Nichtdiskriminierung und Menschenrechte, wurden durch das Gesetz zur Gleichbehandlung und die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen eingeführt. Ziel ist, dass diese Prinzipien in allen Bereichen Anwendung finden, die Menschen mit Behinderung betreffen.

Feststellung der Behinderung/GdB:

- Antrag bei der Wohngemeinde.
- Medizinischer Kontrolldienst verantwortlich für Feststellung.

Nachweise:

Vorzugskarte "Schwierigkeiten mit langem Stehen":

Anrecht auf schnelle und prioritäre Bedienung und/oder auf einen garantierten Sitzplatz.

Invalidenkarte A:

Voraussetzung: Körperbehinderung zwischen 30% und 49%.

Anrecht auf Ermäßigung von 50% auf Tarife des öffentlichen Transportwesens.

Invalidenkarte B:

Voraussetzung: Körperbehinderung ab 50%.

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Anrecht auf Ermäßigung von 75% auf Tarife des öffentlichen Transportwesens; schnelle und bevorzugte Bedienung und/oder garantierter Sitzplatz.

Invalidenkarte C:

Voraussetzung: aufgrund von körperlicher oder geistiger Behinderung auf Hilfe Dritter angewiesen.

Anrecht auf Ermäßigung von 75% auf Tarife des öffentlichen Transportwesens; schnelle und bevorzugte Bedienung und/oder garantierter Sitzplatz; kann auf Begleitperson ausgedehnt werden.

In der Praxis: Kostenlose Nutzung aller öffentlichen Transportmittel möglich (Invalidenkarte A bis C).

Informationen zur Arbeitsfähigkeit:

Bei der Vergabe von Vorzugs- und Invalidenkarten wird der Grad der Behinderung innerhalb von 3 Stufen (A, B und C) kategorisiert. Die Stufe A entspricht einer Körperbehinderung von 30% bis 49%. Die Stufe B entspricht einer Körperbehinderung von 50% und mehr. Die Stufe C bezieht sich auf Menschen, die aufgrund einer körperlichen oder geistigen Behinderung auf Hilfe Dritter angewiesen sind.

Informationen zur Arbeitsfähigkeit:

Volle Invaliditätsleistungen für jene die nicht mehr in der Lage sind der ursprünglichen oder einer ihren Fähigkeit entsprechenden Tätigkeit nachzugehen. Teile der Leistung bei Versetzung im ursprünglichen Betrieb bzw. in einen anderen Betrieb.

Qualifizierung und Förderung:

Gesetzliche Festlegung des Terminus "Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin mit Behinderung"; dieser erhält bei Vollzeitbeschäftigung (auf dem freien Arbeitsmarkt oder in geschützter Beschäftigung) den gleichen Mindestlohn wie ein/e Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ohne Behinderung (€ 1.922,96 brutto pro Monat).

Mesures de formation, de rééducation, d'insertion et de placement des travailleurs handicapés: Nach Feststellung der Fähigkeiten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung werden Maßnahmen im Hinblick auf eine berufliche Ausbildung und Schulungen zur (Wieder-) Aufnahme der Arbeit unter Berücksichtigung des Alters, des Grades und der Art der Behinderung angeboten.

Werkstätten für Menschen mit Behinderungen:

- Meistens von NGOs (nicht-staatlichen Organisationen) getragen.
- Arbeiten sind an Behinderungen angepasst, z. B. Arbeitsrhythmus, therapeutische Betreuung.
- Finanzielle Unterstützung durch Familien- und Arbeitsministerium.
- Förderung der Eingliederung auf dem regulären Arbeitsmarkt inklusive dortige Betreuung.
- Lohn: Stundensatz des Mindestlohns eines nicht qualifizierten Arbeiters/einer nicht qualifizierten Arbeiterin, Prämien möglich.
- 6 zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin.
- Kostenloser Transport zu Werkstätten bzw. geschützten Arbeitsplätzen.

Besonderheiten:

Lohn: Stundensatz des Mindestlohns eines nicht qualifizierten Arbeiters/einer nicht qualifizierten Arbeiterin, Prämien möglich.

Sonstige Leistungen:

Jobcoaching (früher eher sehr selten angeboten, laut dem Behindertenverband "Info-Handicap" inzwischen eine immer weiter verbreitete Dienstleistung):

- Intensive und individuelle Betreuung am Arbeitsplatz.
- Förderung der Selbständigkeit.
- Rückkehr in den normalen Arbeitsmarkt.
- Hilfe bei Arbeitsplatzsuche, Organisieren von Beschäftigungsmaßnahmen, Praktika zur Berufseingliederung.
- Für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen: Lohnkostenerstattungen durch Staat für einen Teil des Gehalts. Hierbei handelt es sich um eine Erleichterung, die aus demselben Fonds gezahlt wird, wie beispielsweise die Kompensation für geringeres Gehalt des/der wiedereingegliederten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin (s. u.). Laut "Info-Handicap" haben sich die Zuständigkeiten inzwischen verlagert: Ursprünglich hatten Vereine derartige Coachings allgemein organisiert, ist nun die Arbeitsagentur (ADEM) erste Anlaufstelle. Die spezialisierten Vereine und Vereinigungen konzentrieren sich dann auf ihre jeweilige Zielgruppe (geistig Behinderte, Gehörgeschädigte etc.).
- Assurance dépendance (API; vergleichbar mit Persönlichem Budget): Feststellung der Pflegebedürftigkeit; ab mind. 3,5 Stunden Hilfebedarf pro Woche wird

API gezahlt.

- Ziel: Finanzierung von Dienstleistungen zur Kompensation der Behinderung; diese sind frei wählbar, z. B. für Persönliche Assistenz (kann auch Familienmitglied sein).

Zusammenfassung – Luxemburg

	Luxemburg
Klassifikation von Behinderung	Keine einheitliche und allgemeingültige Definition von Behinderung.
Definition der Arbeitsfähigkeit (Anspruch auf I-Pension)	<p>Grad der Behinderung unterteilt 3 Stufen:</p> <p>Stufe A = Körperbehinderung von 30% bis 49%. Stufe B = Körperbehinderung von 50% und mehr. Stufe C = Menschen, die aufgrund körperlicher oder geistiger Behinderung auf Hilfe Dritter angewiesen sind.</p> <p>Volle Invaliditätsleistungen für jene die nicht mehr in der Lage sind der ursprünglichen oder einer ihren Fähigkeit entsprechenden Tätigkeit nachzugehen.</p>
Setting der Arbeitsmodelle (inklusiv/separiert)	<p>Meist von NGOs getragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Arbeiten sind an Bedürfnisse angepasst. – Finanzielle Unterstützung durch Familien- und Arbeitsministerium. – Förderung der Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt inklusive dortige Betreuung. – Lohn: Stundensatz des Mindestlohns eines nicht qualifizierten Arbeiters/einer nicht qualifizierten Arbeiterin, Prämien möglich. – 6 zusätzliche Urlaubstage für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin. – Kostenloser Transport zu Werkstätten bzw. geschützten Arbeitsplätzen. <p>Besonderheiten: Jobcoaching</p>
Versicherungsleistungen für die Personen in geschützter Arbeit	<p>Der Staat beteiligt sich zu 100% am Lohn des in einer WfbM beschäftigten AN und kommt auch für die Sozialversicherungsbeiträge auf.</p> <p>Darüber hinaus kann die Werkstatt für behinderte Menschen dem/der behinderten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zusätzlich zu dem ihm/ihr zustehenden sozialen Mindestlohn Prämien oder sonstige Geldleistungen zahlen. Diese Prämien oder Geldleistungen sind seitens der Werkstatt für behinderte Menschen zu finanzieren.</p> <p>Der Lohn wird dem/der behinderten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin einmal pro Monat seitens der Werkstatt für behinderte Menschen ausbezahlt.</p> <p>Im Falle der Beendigung der Arbeitsbeziehungen mit der Werkstatt für behinderte Menschen, hat der/die arbeitslose behinderte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin Anspruch auf volles Arbeitslosengeld.</p>

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



<p>Finanzierung von geschützter Arbeit</p>	<p>Der Staat - Fonds National de Solidarité (Nationaler Solidaritätsfonds) - übernimmt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zwischen 40% und 100% der Bruttolöhne, einschließlich des Arbeitgeberanteils der Sozialversicherungsbeiträge, wenn der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin auf dem ordentlichen Arbeitsmarkt eingegliedert wird; - 100% des Bruttolohns, wenn der/die behinderte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitet; <p><u>sämtliche oder einen Teil der Kosten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - für die behindertengerechte Anpassung der Arbeitsplätze und Zugänge zu den Arbeitsplätzen; - für die Anschaffung von Arbeitsausstattung und behindertengerechtem didaktischem Material; - für Weiterbildungen; - des Transports zum Arbeitsplatz; - den Tageslohn für den zusätzlichen Urlaub auf den behinderte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anrecht haben (6 Tage/Jahr);
<p>Lohnkostenzuschüsse für Arbeitsintegration</p>	<p>Arbeitgeber/Arbeitgeberin, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen einstellen, können Zuschuss zum Gehalt durch die Arbeitsagentur ADEM erhalten; Höhe: mind. 40%; Sozialabgaben werden vom Staat übernommen.</p>

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Fazit

Der vorliegende Bericht ist eine vergleichende Zusammenschau behindertenpolitischer Grundlagen und Informationen zu Angeboten der geschützten Arbeit in den Ländern Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande und Schweden. Die zugrundeliegende Frage nach Modellen der geschützten Arbeit, die flexibler bzw. durchlässiger sind und auf einem anderen Umgang mit dem Kriterium der Arbeitsfähigkeit beruhen, als dies in Österreich der Fall ist, kann mit den vorhandenen Informationen nicht endgültig beantwortet werden. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass öffentlich verfügbare Informationen zu den hier behandelten Themen häufig nicht die Detailtiefe aufweisen, die zur Beantwortung der gestellten Frage notwendig wäre. Hinzu kommt bei allen nicht-deutsch bzw. englischsprachigen Ländern eine Sprachbarriere. Aus diesen Gründen ist es schwierig, den Bereich der geschützten Arbeit in verschiedenen Ländern zu vergleichen und beispielsweise abzuschätzen, inwieweit „Werkstätten für Menschen mit Behinderungen“ in den untersuchten Ländern dieselbe Zielgruppe haben, wie in Österreich bzw. Wien. In einem weiteren Schritt wird es daher sicherlich notwendig sein, einschlägige Institutionen und Akteure in den interessierenden Ländern zu kontaktieren. Im Anhang findet sich eine Liste möglicher Gesprächspartner/-partnerinnen in den einzelnen Ländern.

Werkstätten vs. Tagesförderstätten:

Nichtsdestotrotz lassen die hier gesammelten Informationen einige Schlüsse zu. Einige der untersuchten Länder, beispielsweise Deutschland, Frankreich und die Schweiz weisen gerade im Bereich der geschützten Beschäftigung bzw. Inklusion in den Arbeitsmarkt durchaus Ähnlichkeiten zur österreichischen Situation auf. Allgemein gesprochen wird hier basierend auf einer Einschätzung der Arbeitsfähigkeit zwischen Werkstätte und Tagesförderstätte unterschieden.

Genauso lassen die Recherchen für diesen Bericht auf Unterschiede zu Österreich schließen, welche sich folgendermaßen zusammenfassen lassen:

Definition von Behinderung:

In den untersuchten Ländern existieren unterschiedliche Definitionen von Behinderung. Während Behinderung in Österreich gesetzlich, zum Beispiel in den Chancengleichheitsgesetzen definiert ist, gibt es in Ländern wie Dänemark, Luxemburg und den Niederlanden keine derartige gesetzliche Definition. Dies ist insofern wichtig, als dass die (politische) Entscheidung für einen Behinderungsbegriff das Verhältnis von Staat und Behinderung bestimmt, die Gruppengröße festlegt, den Zugang zu Leistungen regelt und die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen beeinflusst (vgl. Maschke, 2008, S.25).

Einschätzung der Arbeitsfähigkeit:

Die Recherchen für diesen Bericht lassen darauf schließen, dass alle einbezogenen Länder eine Einschätzung der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen vornehmen. Allerdings kommen hierbei andere „Grenzwerte“ zum Einsatz, wie sich an den Beispielen Frankreich oder Deutschland zeigen lässt:

In Frankreich haben Menschen mit Behinderung, deren Arbeitsfähigkeit 30% oder mehr beträgt, Zugang zu den oben erwähnten *Entreprises Adaptées*, wo sie als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit geringer Leistungsfähigkeit gelten und entlohnt werden. Jenen, deren Arbeitsfähigkeit unter 30% beträgt, steht das Angebot der Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) zur Verfügung, in welchem sie allerdings keinen Arbeitsvertrag bekommen. In Deutschland wiederum bildet die Fähigkeit, mindestens drei Stunden täglich zu arbeiten, das Kriterium für den Zugang zu Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, in denen die Betroffenen einen arbeitnehmerähnlichen Status erhalten und dadurch sozial- sowie rentenversichert sind. Für diejenigen, die diese Leistung nicht erbringen können, stehen Tagesförderstätten zur Verfügung.

Arbeitnehmerstatus und Lohn:

In Belgien, Schweden, Niederlande und Luxemburg haben Menschen, die in „beschützenden Werkstätten“ tätig sind Arbeitnehmerstatus und erhalten Lohn. Dies scheint bis dato ein Alleinstellungsmerkmal dieser Länder zu sein, wenngleich hier Veränderungen zu erwarten sind, nachdem der europäische Gerichtshof 2015 in einem Verfahren entschieden hat, dass Nutzer und Nutzerinnen von Werkstätten in der Europäischen Union aus unionsrechtlicher Perspektive Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind⁹. Auch die sozial- bzw. rentenrechtliche Absicherung von Menschen, die im geschützten Bereich tätig sind, ist in den erwähnten Ländern gegeben.

Eigene Modelle – Dänemark und Schweden:

Darüber hinaus stößt man im Zusammenhang mit der Thematik der beruflichen Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf immer wieder auf interessante Modelle, wie jenen aus Dänemark und Schweden.

Dänemark bietet vor allem deshalb eine interessante Vergleichsperspektive, da es keine gesetzliche Definition von Behinderung gibt und Hilfen für Menschen mit Behinderungen unter die allgemeinen beschäftigungspolitischen Maßnahmen fallen. In Schweden wiederum

⁹ http://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_B/2015/B14-2015_Behinderte_Menschen_in_europaeischen_Behindertenwerkstaetten_sind_unionsrechtlich_Arbeitnehmer.pdf

ist ein großer staatlicher Betrieb, *Samhall*, Hauptanbieter von geschützter Beschäftigung. Hier werden 23.000 Personen beschäftigt, darunter ca. 19.000 mit Behinderungen¹⁰. Ein Großteil dieser Personen ist in Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt.

Samhall verfügt zudem über ein eigenes Lohnschema. Jährlich werden über 1000 Personen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

Reformen im Gange – Niederlande, Finnland, Irland, Großbritannien:

Auch die Niederlande, Finnland, Irland oder Großbritannien könnten im Hinblick auf den Umgang mit Arbeitsfähigkeit und (geschützter) Beschäftigung interessant sein. Bei diesen Ländern handelt es sich nämlich um solche, in denen Reformen der genannten Bereiche aktuell stattfinden oder vor kurzem stattgefunden haben.

In den Niederlanden wurden beispielsweise 2014 die Aufnahmen bei geschützter Arbeit eingestellt. 2015 ist das neue Teilhabegesetz in Kraft getreten, bei dessen Umsetzung „sozialen Betrieben“, die 100.000 Menschen mit erwerbsgemindertem Status beschäftigen, eine tragende Rolle zukommt.

Auch in Irland haben unlängst Reformen stattgefunden. In Großbritannien wurden 2007 viele Werkstätten des großen Anbieter „Remploy“ geschlossen, mit dem Ziel, die vormals dort Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Wie jedoch beispielsweise aus einer Veröffentlichung der deutschen Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen hervorgeht, handelte es sich hierbei vermutlich um einen anderen Personenkreis als jenen, der sich z.B. in Österreich/Wien in Tagesstruktur befindet¹¹.

Zusammenfassend gesprochen lässt sich also sagen, dass der Blick nach Europa in Bezug auf die Themen Arbeitsfähigkeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen viele interessante Perspektiven bietet und eine vertiefende Betrachtung einzelner Länder sicherlich sinnvoll wäre. Welche Länder genauer betrachtet werden sollen, hängt in erster Linie davon ab, ob der Schwerpunkt auf Ländern, die Ähnlichkeiten zu Österreich aufweisen liegen soll oder auf jenen, die einen anderen Ansatz verfolgen. Genauso interessant kann es sein, Länder zu fokussieren, die sich aktuell in einem Prozess der Umgestaltung befinden.

¹⁰ https://www.hawk-hhg.de/sozialearbeitundgesundheit/204497_214865.php

¹¹ <http://www.bagwfbm.de/article/2582>

Literaturverzeichnis

- Basener, D. (Mai 2014). *Aktuelle Entwicklungen der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen in Europa*. Abgerufen am 16. März 2017 von Inklusion im Blick-Website:
<http://www.inklusion-im-blick.eu/linked/Dieter%20Basener%20Er%3%B6ffnung%20mit%20Europa-%3%9Cberblick.pdf>
- Breinlinger, S., & Wegscheider, A. (2016). *In Arbeit kommen und bleiben. Geschützte Arbeit und Unterstützte Beschäftigung in vergleichender Perspektive*. Abgerufen am 23. März 2017 von ÖAR - Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs:
http://www.oear.or.at/aktuelles/news/Arbeit%20fuer%20Menschen%20mit%20Behinderungen/GeschuetzteArbeitinvgIPerspektive_Endbericht1320162.pdf
- Bundesamt für Statistik der schweizerischen Eidgenossenschaft. (kein Datum). *Erwerbstätigkeit*. Abgerufen am 23. März 2017 von
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit.html>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM). (18. November 2015). *Aktuell*. Abgerufen am 23. März 2017 von Europa - Deutsch-britischer Austausch zu Werkstätten: <http://www.bagwfbm.de/article/2582>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2011). *Politik für Menschen mit Behinderung und zum Entschädigungsrecht in der EU, USA und Japan. Ein Überblick 2011*. Abgerufen am 23. März 2017 von Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Publikationen:
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a808-Entschaedigungsrecht-eu-usa-japan.pdf;jsessionid=BAFD2C04EEABCFE648B255AA862B056C?__blob=publicationFile&v=2
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (Januar 2016). Abgerufen am 16. März 2017 von Sozialkompass Europa. Soziale Sicherheit im Vergleich:
<http://www.sozialkompass.eu/onlineversion/laenderauswahl.html>
- Deutscher Bundestag. (2016). *Werkstätten für behinderte Menschen in ausgewählten EU-Staaten, USA und Kanada*. Abgerufen am 23. März 2017 von Deutscher Bundestag:
<https://www.bundestag.de/blob/424058/4747af6ae23bae99d09c1a11447ff8e0/wd-6-040-16-pdf-data.pdf>
- Ferraina, S. (2013). *SWOT ANALYSIS - Sheltered work provision in the EU*. Abgerufen am 23. März 2017 von EASPD:

http://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/swot_analysis.pdf

Mallender, J., Liger, Q., Tierney, R., Beresford, D., Eager, J., Speckesser, S., et al. (2015). *Reasonable accommodation and sheltered workshops for people with disabilities: costs and returns of investments*. Abgerufen am 23. März 2017 von Europaparlament:
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU%282015%29536295_EN.pdf

Organisation for Economic Cooperation and Development. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*. Abgerufen am 23. März 2017 von Europäische Kommission:
http://ec.europa.eu/health//sites/health/files/mental_health/eu_compass/reports_studies/disability_synthesis_2010_en.pdf

Viehmeier, S., & Hlava, D. (2014). *Bericht von der Europäischen Fachtagung zur inklusiven Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen*. Abgerufen am 23. März 2017 von www.reha-recht.de: http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2014/D18-2014_Bericht_von_der_Europaeischen_Fachtagung_zur_inkluisiven_Beschaeftigung_von_Menschen_mit_Behinderungen.pdf

Waddington, L., Pederson, M., & Ventegodt-Liisberg, M. (5. September 2016). *Get a Job! Active Labour Market Policies and Persons with Disabilities in Danish and European Union Policy*. Abgerufen am 16. Juni 2017 von SSRN eLibrary:
<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=4360700840670800011220900170731260981000750280060870541190981051000870740770830940220970270390000461110051021021201200901080640420570470800490311091100770700680660050160830050140871210240711251180040750951210860>

Wendt, S. (2. Dezember 2015). *Behinderte Menschen in europäischen Behindertenwerkstätten sind unionsrechtlich Arbeitnehmer – Anmerkung zu EuGH, Urt. v. 26.03.2015, C-316/13 (Rs. Fenoll)*. Abgerufen am 23. März 2017 von www.reha-recht.de: http://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_B/2015/B14-2015_Behinderte_Menschen_in_europaeischen_Behindertenwerkstaetten_sind_unionsrechtlich_Arbeitnehmer.pdf

Widmer, R. (kein Datum). *Berichterstattung zur sozialen und ökonomischen Lage der behinderten Menschen in der Schweiz. Kurzzusammenfassung des Projekts*. Abgerufen am 23. März 2017 von Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung:
http://www.snf.ch/sitecollectiondocuments/nfp/nfp45/nfp45_widmer_sb.pdf

Anhang

Mögliche Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner

Tabelle 1: Mögliche Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner

Organisation/Person	Land	Kontakt/Website
Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben	Belgien - Deutschsprachige Gemeinschaft	http://www.selbstbestimmt.be/
Swedish Agency for Participation	Schweden	http://www.mfd.se/other-languages/english/
CEDRIS - Verband geschützter Werkstätten bzw. sozialer Unternehmen	Niederlande	http://cedris.nl/over-cedris.html
Stefanie Breinlinger, Angela Wegscheider	Österreich	Autorinnen/Autoren in Arbeit kommen und bleiben
Oliver König	Österreich	
Sabine Wendt	Deutschland	Juristin, Expertin zum Thema Werkstätten
Bundesarbeitsgemeinscha ft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.	Deutschland	http://www.bagwfbm.de
Bundesministerium für Arbeit und Soziales für Menschen mit Behinderungen:	Deutschland	www.einfachteilhaben.de
Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung – Niedersachsen	Deutschland	http://www.behindertenbeauftragte-r-niedersachsen.de/

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung	Schweiz	www.insos.ch
--	---------	--

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung
wird beauftragt und finanziert durch:



Erwerbs- und Arbeitslosenquoten

Tabelle 2: Übersicht zu Erwerbsquoten und Arbeitslosenquoten von Menschen mit Behinderung in ausgewählten europäischen Ländern¹²

Land	Erwerbsquote		Arbeitslosenquote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Österreich	44,9 %	54,1 %	17,1 %	18,1 %
Deutschland	54,6 %	61,6 %	18,6 %	19,4 %
Großbritannien	44,6 %	47,4 %	8,5 %	12,6 %
Niederlande	48,7 %	60,2 %	7,8 %	7,4 %
Schweden	60 %	63,2 %	12,5 %	10,5 %
Schweiz¹³	44 %	61 %	Als arbeitslos reg.: 2,2 % Nicht als AL reg.: 50 %	

¹² Studie „In Arbeit kommen – in Arbeit bleiben. Geschützte Arbeit und Unterstützte Beschäftigung in vergleichender Perspektive“; Stefanie BREINLINGER, Angela WEGSCHEIDER

http://www.jku.at/gespol/content/e291460/e300587/InArbeitkommenundbleiben_2016_ger.pdf

Stand: 23.03.2017

¹³ Berichterstattung zur sozialen und ökonomischen Lage der behinderten Menschen in der Schweiz; Dr. Rolf

WIDMER http://www.snf.ch/sitecollectiondocuments/nfp/nfp45/nfp45_widmer_sb.pdf Stand: 23.03.2017

Bundesamt für Statistik der schweizerischen Eidgenossenschaft;

[https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit.html)

[bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen/erwerbstaetigkeit.html) Stand: 23.03.2017

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



„Luxemburg im Detail“

Einkommen durch Anerkennung als „behinderter Arbeitnehmer“/ „behinderte Arbeitnehmerin“

Einleitung

Am 12. September 2003 wurde in Luxemburg ein Gesetz beschlossen, dass Menschen mit Behinderungen die in einer betreuten Werkstätte arbeiten eine angemessene, gesetzlich verankerte, Entlohnung ermöglicht. Des Weiteren wurde mit diesem Gesetz ein gesetzlich geregeltes Einkommen geschaffen für all jene Personen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt alleine zu bestreiten.

Durch das Inkrafttreten des Gesetzes

- werden die Personen, die den Status des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin haben und in einer „Werkstatt für Behinderte“ beschäftigt sind, als vollwertige Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen anerkannt und entlohnt.
- findet das Arbeitsrecht Anwendung, inklusive der Zusatzregelungen, die durch die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten behinderter Erwerbstätiger notwendig werden.
- können Personen, die aufgrund der Schwere ihrer Behinderung gar nicht arbeiten können - also weder auf dem ersten noch auf dem zweiten Arbeitsmarkt - ein Einkommen für „Schwerstbehinderte Menschen“ beantragen.

Die Anerkennung als „behinderter Arbeitnehmer“/ „behinderte Arbeitnehmerin“ beantragen

Um als behinderte/r Arbeitnehmer/in anerkannt zu werden, muss man

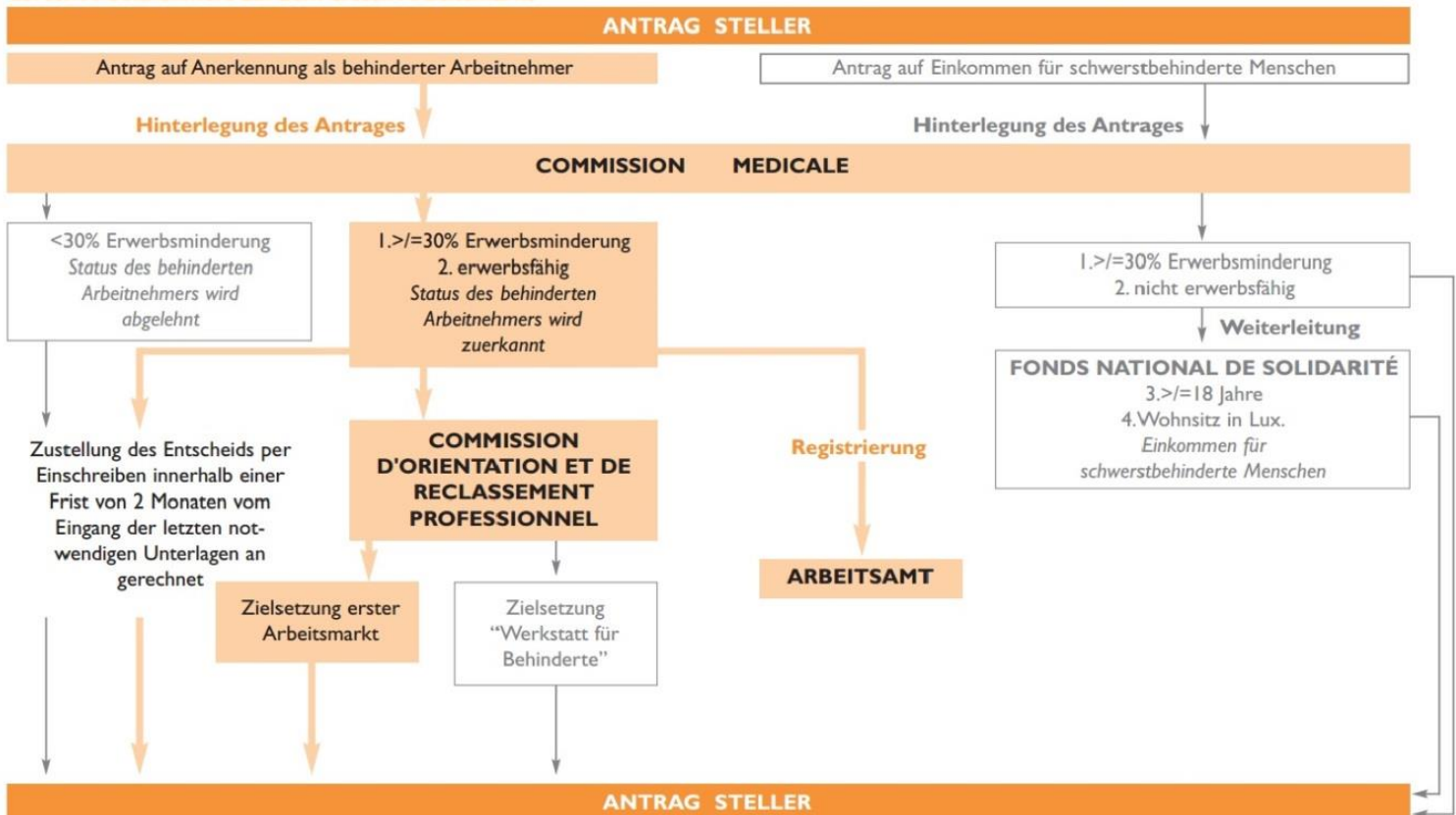
- eine Erwerbsminderung von mindestens 30% nachweisen, entstanden durch einen Arbeitsunfall bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen, durch eine Verletzung infolge von Krieg oder Besatzung oder durch eine Behinderung des Körpers, des Geistes, der Sinne, der Psyche und/oder durch psychosoziale Schwierigkeiten, die die Grundbehinderung verstärken.
- als geeignet anerkannt sein, eine entlohnte Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen auszuüben;
- beim Stellenvermittlungsbüro des luxemburgischen Arbeitsamts (Agence pour le développement de l'emploi - ADEM) als arbeitssuchend registriert sein oder bei einem

rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen arbeiten;

- einen Gesundheitszustand haben, der aus medizinischer Sicht stabil ist (keine Langzeiterkrankung, kein laufendes Verfahren zur Feststellung von Invalidität). Im Falle eines nicht stabilen Gesundheitszustandes kann der Status des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin auch vorübergehend verliehen werden. Die entscheidende medizinische Kommission kann aber auch den Entscheid über den Status ruhend stellen, bis sich der Gesundheitszustand wieder stabilisiert hat.
- die luxemburgische Staatsangehörigkeit haben oder Staatsangehörige/r eines Mitgliedsstaates der EU oder eines Staates des europäischen Wirtschaftsraumes oder Staatenlose/r oder Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention sein. Der/Die Antragsteller/in, welche/r Staatsbürger/in eines Landes außerhalb der EU ist, muss den Beweis erbringen, dass er/sie bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen arbeitet oder beim luxemburgischen Arbeitsamt als arbeitsuchend registriert ist.
- sich an das Sekretariat der medizinischen Kommission des Arbeitsamts (ADEM) wenden, wo man einen Termin für einen Informationsworkshop erhält. Die Teilnahme an diesem Workshop ist Pflicht. In dem Workshop erhalten arbeitslose Antragsteller/ Antragstellerinnen Informationen zum Verfahren für die Anerkennung als behinderte/r Arbeitnehmer/in sowie zu den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten.

Genaueres Prozedere für behinderte Arbeitnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt:

Vorgehensweise, um Einkommen und Leistungen gemäß dem Gesetz bezüglich Menschen mit Behinderung zu erlangen - **Situation des behinderten Arbeitnehmers auf dem ersten Arbeitsmarkt**



1. Der/Die Antragsteller/in muss Kontakt mit dem Sekretariat der Commission Médicale (medizinische Kommission) aufnehmen, um die für die Antragstellung zur Anerkennung als behinderte/r Arbeitnehmer/in notwendigen Formalitäten zu erledigen. Das Sekretariat der Commission Médicale befindet sich beim Arbeitsamt.
2. Die Commission Médicale entscheidet, ob der/die Antragsteller/in einen Anspruch auf den Status des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin hat. Sie legt den Prozentsatz seiner/ihrer Erwerbsminderung fest (im Vergleich zur Erwerbsfähigkeit eines gesunden Menschen gleichen Alters). Die Entscheidung wird dem/der Antragsteller/in per Einschreiben übermittelt, und zwar innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab dem Tag, an dem sein/ihr Antrag als gestellt gilt, d.h. von dem Tag an, an dem der Antrag ordnungsgemäß unterschrieben und vollständig und mit allen erforderlichen Unterlagen versehen vorliegt. Sollten notwendige Unterlagen fehlen, wird das Sekretariat der Commission Médicale den/die Antragsteller/in darüber in Kenntnis setzen.

3. Im Fall der Anerkennung als behinderte/r Arbeitnehmer/in teilt die Commission Médicale diese ihre Entscheidung dem/der Antragsteller/in per Einschreiben mit und leitet seine/ihre Akte samt Unterlagen an die Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel (Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung) weiter.
4. Sobald man als behinderte/r Arbeitnehmer/in anerkannt ist, muss man sich beim Service des Travailleurs Handicapés des Arbeitsamts (Dienst des Arbeitsamts für behinderte Arbeitnehmer) registrieren lassen.
5. Die Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel entscheidet, ob der/die Antragsteller/in zum ersten Arbeitsmarkt orientiert wird oder nicht. Sie kann ihn/sie selbst oder Dritte anhören, bevor sie ihre Entscheidung trifft.
6. Falls die Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel eine/n behinderte/n Arbeitnehmer/in für eine berufliche Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vorsieht, kann sie dem Leiter des Arbeitsamts Maßnahmen zur Berufsberatung, Ausbildung, Rehabilitation, zur beruflichen Integration und Wiedereingliederung, Maßnahmen zur Arbeitseinführung sowie Praktika zur (Wieder-)Anpassung an das Arbeitsleben vorschlagen.
7. Der Leiter des Arbeitsamts legt die Maßnahmen fest, die im Interesse des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin durchzuführen sind und beauftragt den Service des Travailleurs Handicapés mit der Durchführung und Überwachung dieser Maßnahmen. Diese können in einem Lohnkostenzuschuss bestehen, in einem Zuschuss zu den Ausbildungskosten, in einer Förder- oder Rehabilitationsprämie, in der Kostenübernahme für die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes oder für den behindertengerechten Zugang zum Arbeitsplatz, in einem Zuschuss zu den Transportkosten oder in der Kostenübernahme für der Behinderung angepassten technischen Arbeitshilfen. Vom Tag der Anerkennung als behinderte/r Arbeitnehmer/in an hat man Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von sechs Arbeitstagen – vorausgesetzt, man ist Lohnempfänger/in eines ordnungsgemäß in Luxemburg niedergelassenen Unternehmens.
8. Die vom Gesetz betroffenen privaten und öffentlichen Arbeitgeber, sind verpflichtet, dem Arbeitsamt offene Stellen zu melden. Die Zuweisung eines/einer behinderten Arbeitnehmers/ Arbeitnehmerin an eine solche Stelle hat in Zusammenarbeit mit dem Service des Travailleurs Handicapés zu erfolgen.
9. Die Wochenarbeitszeit ist vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem/der behinderten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin festzusetzen.
10. Der Lohn des/der auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigten behinderten Arbeitnehmers/ Arbeitnehmerin darf nicht geringer sein als der gesetzlich vorgeschriebene, verordnete

und allgemein übliche Lohn.

11. Wenn ein als behinderter Arbeitnehmer anerkannter behinderter Mensch aus nicht von ihm selbst zu verantwortenden Gründen keinen Zugang zu einem entlohnten Arbeitsplatz hat, kann er beim Leiter des Arbeitsamts einen Antrag auf Einkommen für Schwerstbehinderte stellen. Dieser leitet den Antrag an den Fonds National de Solidarité (Nationaler Solidaritätsfonds) weiter, der ein Einkommen für „Schwerstbehinderte Menschen“ bewilligen kann.
12. Bisher zuerkannte Förder- und Rehabilitationsprämien für behinderte Arbeitnehmer/innen in Behindertenwerkstätten werden durch den, in der Gesetzesänderung geschaffenen, gesetzlichen Mindestlohn (2017: € 1998,59) ersetzt.

Der gesetzlich garantierte Mindestlohn:

- Der Lohn des/der am ersten Arbeitsmarkt beschäftigten behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin darf nicht geringer sein als der gesetzlich vorgeschriebene, verordnete und allgemein übliche Lohn.
- Der Arbeitgeber darf bei einem/einer behinderten Arbeitnehmer/in keine Lohnabschläge mehr vornehmen, auch wenn dessen/deren berufliche Leistung merklich nachgelassen hat. Ebenso kann ein Arbeitgeber, wenn ein/e Mitarbeiter/in aufgrund geistiger oder körperlicher Einschränkungen außerstande ist eine normale berufliche Leistung zu erbringen, nicht mehr in Absprache mit dem Leiter der Inspection du Travail et des Mines (Kontrollorgan des Arbeitsministeriums) und der Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel den gesetzlich festgelegten Mindestlohn dieses/dieser Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin um einen festgelegten Teil herabsetzen.
- Vielmehr kann der Staat nach Anhörung der Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel einen Lohnkostenzuschuss für den/die behinderte/n Arbeitnehmer/in gewähren. Die Höhe des Lohnkostenzuschusses richtet sich nach der durch die reduzierte Erwerbsfähigkeit des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin bedingte Minderung seiner/ihrer Arbeitsleistung. Der Lohnkostenzuschuss, der zeitlich begrenzt sein kann, bewegt sich zwischen 40% und 100% des ausgezahlten Lohns. Der Anteil des Lohnkostenzuschusses wird in regelmäßigen Zeitabständen an die Entwicklung der Behinderung und die Anpassung des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin an die Arbeitswelt angeglichen.

Eingliederungszuschuß:

- Von dem Moment an, wo ein/e behinderte/r Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin von einem Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarkts eingestellt wird, erhält er/sie einen

Lohn, der nicht geringer sein darf als gesetzlich vorgeschrieben, verordnet und allgemein üblich. In diesem Fall erlischt sein/ihr Anspruch auf Eingliederungszuschuss.

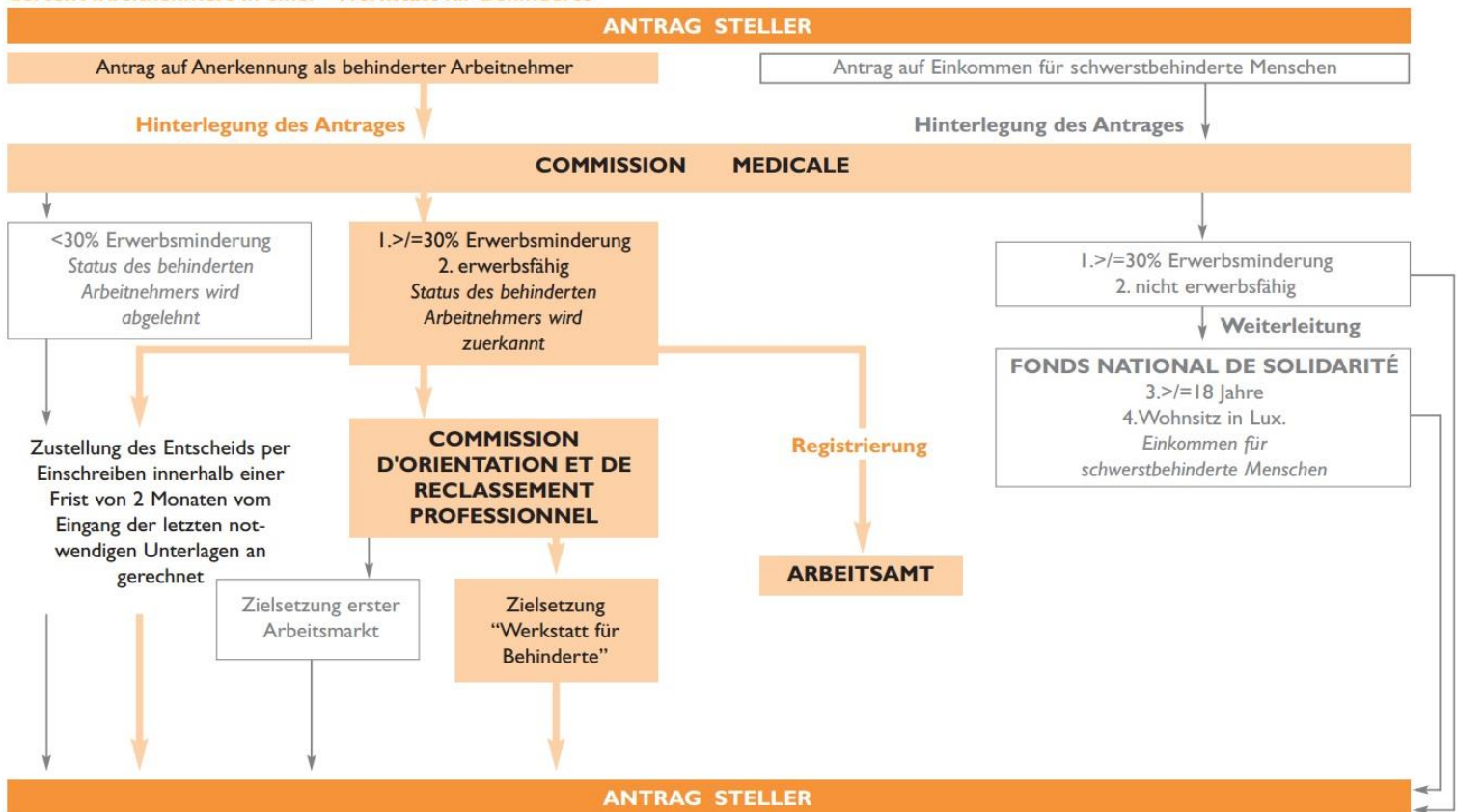
Die Situation des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin in einer „Werkstatt für Menschen mit Behinderung“

Arbeitsuchende, die von der medizinischen Kommission der Agentur für Arbeit (Agence pour le développement de l'emploi - ADEM) als behinderte Arbeitnehmer/innen anerkannt wurden, müssen sich bei der ADEM anmelden. Sie werden dann von der Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung (Commission d'orientation et de reclassement professionnel) auf den ihren Fähigkeiten angepassten Arbeitsmarkt (mit der Zielsetzung „Werkstatt für Behinderte“) weitergeleitet.

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Vorgehensweise, um Einkommen und Leistungen gemäß dem Gesetz bezüglich Menschen mit Behinderung zu erlangen - **Situation des behinderten Arbeitnehmers in einer „Werkstatt für Behinderte“**



Der Weg zu einer „Werkstatt für Menschen mit Behinderung“ mit Arbeitnehmer/innen-Status

1. Der/Die Antragsteller/in muss Kontakt mit dem Sekretariat der Commission Médicale (medizinische Kommission) aufnehmen, um die für die Antragstellung zur Anerkennung als behinderte/r Arbeitnehmer/in notwendigen Formalitäten zu erledigen. Das Sekretariat der Commission Médicale befindet sich im Gebäude des Arbeitsamts.
2. Die Commission Médicale entscheidet, ob er/sie Anspruch auf den Status des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin hat. Die Entscheidung wird dem/der Antragsteller/in per Einschreiben übermittelt und zwar innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab dem Tag, an dem sein/ihr Antrag als gestellt gilt.
3. Im Fall der Anerkennung als behinderte/r Arbeitnehmer/in teilt die Commission Médicale ihre Entscheidung dem/der Antragsteller/in per Einschreiben mit und leitet seine/ihre Akte samt Unterlagen an die Commission d’Orientation et de Reclassement Professionnel (Kommission für Orientierung und berufliche Wiedereingliederung) weiter.

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



4. Sobald man als behinderte/r Arbeitnehmer/in anerkannt ist, muss man sich als solche/r beim Service des Travailleurs Handicapés des Arbeitsamts (Dienst des Arbeitsamts für behinderte Arbeitnehmer) registrieren lassen.
5. Die Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel entscheidet, ob ein/e behinderte/r Arbeitnehmer/in in Richtung einer Werkstatt für behinderte Menschen orientiert wird. Sie kann ihn/sie selbst oder Dritte anhören, bevor sie ihre Entscheidung trifft.
6. Falls die Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel für eine/n behinderte/n Arbeitnehmer/in eine Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen vorsieht, werden die Verantwortlichen der Werkstatt auf seine/ihre Bedürfnisse abgestimmte Maßnahmen zur Eingliederung, Betreuung und beruflichen Begleitung mit dem Ziel der Wiedereingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt durchführen.
7. Wie jede/r andere Arbeitnehmer/in wird der/die behinderte Arbeitnehmer/in mit seinem/ihrer Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag abschließen, in dem seine/ihre Rechte und Pflichten festgelegt sind. Darüber hinaus muss der Arbeitsvertrag zwischen einem/einer behinderten Arbeitnehmer/in und dem Arbeitgeber folgende Punkte enthalten:
 - Die Verpflichtung der Werkstatt, einen den Bedürfnissen und Möglichkeiten des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin entsprechenden Arbeitseinsatz zu gewährleisten.
 - Die Verpflichtung der Werkstatt, seinen/ihren Zugang zu Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern und gegebenenfalls eine dafür notwendige berufliche Betreuung sicherzustellen.
 - Die Verpflichtung der Werkstatt zur Wiedereinstellung des/der behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, falls seine/ihre berufliche Wiedereingliederung der mit Hilfe der Werkstatt getätigten Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt nicht zufriedenstellend verlaufen ist.
 - Die Verpflichtung für den/die behinderte/n Arbeitnehmer/in, seinerseits an den für ihn/sie gewählten Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung teilzunehmen und sich für den ersten Arbeitsmarkt zur Verfügung zu halten.
8. Als Werkstatt für behinderte Menschen wird jede Einrichtung mit sozialer und wirtschaftlicher Zielsetzung anerkannt, die
 - behinderten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine entlohnte berufliche Tätigkeit ermöglicht, die auf ihre Fähigkeiten abgestimmt ist,

- Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung, Begleitung und Betreuung organisiert im Hinblick auf den Zugang zu Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt,
 - über eine, von der gesetzlich zuständigen Behörde ausgestellten, staatlichen Genehmigung verfügt (Familienministerium).
9. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt - im Prinzip - 40 Stunden. Gegebenenfalls kann der Transport zur Arbeit in den 40 Stunden enthalten sein. Die während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz durchgeführten sozialpädagogischen und therapeutischen Aktivitäten gehören in Behindertenwerkstätten zur Arbeitszeit. Die vom Betreiber der "Werkstatt für Behinderte" organisierte und vom/von der behinderten Arbeitnehmer/in geleistete aber nicht entlohnte Ausbildungszeit in einer Firma, wird der Arbeitszeit in der "Werkstatt für Behinderte" angerechnet.
10. Die Höhe des Lohns entspricht mindestens dem Stundenlohn für ungelernete Arbeiter/innen (2017: € 1998,59), der im geänderten Gesetz vom 12. März 1973 zum Mindestlohn festgelegt ist. Darüber hinaus kann die Werkstatt für behinderte Menschen zusätzlich eine Prämie oder eine andere Geldleistung zahlen, die sie selbst zu finanzieren hat.
11. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Betreiber einer "Werkstatt für Behinderte" und dem/der behinderten Arbeitnehmer/in, hat letztere/r Anspruch auf volles Arbeitslosengeld – vorausgesetzt, die gesetzlich festgelegten Bedingungen dafür treffen auf ihn/sie zu.

Wichtige Änderungen die mit dem Gesetz einhergehen:

- **Förder- oder Rehabilitationsprämien:** Bis vor Eintritt des Gesetzes an für Beschäftigte in „Werkstätten für Menschen mit Behinderung“ ausbezahlte Förder- oder Rehabilitationsprämien, werden durch den gesetzlichen monatlichen Mindestlohn ersetzt.
- **Waisenrente:** Behinderte Menschen, die bei Inkrafttreten des neuen Gesetzes in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind und bisher Waisenrente erhalten haben, erhalten nun im Austausch für die Waisenrente einen Arbeitslohn. Behinderte Menschen, die nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes einen Anspruch auf Waisenrente erwerben, erhalten diese Waisenrente nicht mehr ohne Altersbegrenzung, sondern lediglich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Falls der verwaiste behinderte Mensch aufgrund der Vorbereitung auf eine spätere Berufstätigkeit seinen Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten kann, wird die Auszahlung der Waisenrente maximal bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres fortgesetzt.

- **Invalidenrente:** Diese Leistung wird durch den Arbeitslohn ersetzt.
- **Familienzulage und Sonderzuschlag für behinderte Kinder:**

Situation der behinderten Menschen, die vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes Anspruch auf Familienzulagen erworben haben (altes System) = Familienzulage ohne Altersbegrenzung:

Die Familienzulage wird ohne Altersbegrenzung ausgezahlt an Personen, die aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung nicht in der Lage sind, sich selbst zu versorgen. Bedingung ist, dass die Behinderung oder chronische Erkrankung bereits vor Vollendung des 18. Lebensjahres bestanden hat. Als nicht imstande, sich selbst zu versorgen, gilt wie oben beschrieben jede Person mit einer Behinderung deren Einkünfte geringer sind als das garantierte Mindesteinkommen für eine allein lebende Person.

Sonderzuschlag für behinderte Kinder («duebelt Kannergeld»): Einen Anspruch auf diesen Sonderzuschlag hat jedes Kind unter 18 Jahre, dessen geistige oder körperliche Leistungsfähigkeit aufgrund von einer oder mehreren Grunderkrankungen im Vergleich zu einem gesunden Kind gleichen Alters dauerhaft um mindestens 50% gemindert ist. Der Sonderzuschlag wird ohne Altersbegrenzung ausgezahlt für Personen, die aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung nicht in der Lage sind, sich selbst zu versorgen.

Neues System nach der Gesetzesänderung:

Die Auszahlung ohne Altersbegrenzung von Familienzulage und Sonderzuschlag für behinderte Kinder wird gestrichen, wenn der behinderte Mensch Lohnzahlungen für behinderte Arbeitnehmer oder Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen oder das garantierte Mindesteinkommen (revenu minimum garanti RMG) erhält.

Mit der Einführung des Gesetzes bezüglich Menschen mit Behinderung geht die Auszahlung von Familienzulagen ohne Altersbegrenzung zu Ende. Ab diesem Zeitpunkt erhalten behinderte Menschen Familienzulage nur noch bis zu ihrem 19. Geburtstag. Es besteht die Möglichkeit, die Auszahlung bei Studium oder auf die Behinderung abgestimmte Ausbildung bis zum 28. Geburtstag zu verlängern, in Ausnahmefällen kann die Auszahlung auf

Beschluss des Vorstands der Caisse Nationale des Prestations Familiales (Familienkasse) sogar bis zum 31. Geburtstag verlängert werden.

Der Sonderzuschlag für behinderte Kinder («duebelt Kannergeld») wird weiterhin bis zum 28. Geburtstag des anspruchsberechtigten behinderten Menschen ausgezahlt. Sobald der behinderte Mensch allerdings über ein eigenes Einkommen verfügt, mit dem er seinen Unterhalt sichern kann, wie z.B. Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen oder Lohnzahlungen für behinderte Arbeitnehmer/-innen, endet sein/ihr Anspruch auf den Sonderzuschlag.

Gesetzlich garantierter Mindestlohn

Gesetzlich garantierter Mindestlohn und Ausgleichszahlung

1. Wer zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gesetzes bereits als behinderter Arbeitnehmer/-in einer Werkstatt für behinderte Menschen angestellt ist, erhält einen Lohn, der mindestens so hoch ist wie der gesetzlich festgelegte Stundenlohn für ungelernete Arbeiter multipliziert mit der im Arbeitsvertrag zwischen dem behinderten Arbeitnehmer/-in und der "Werkstatt für Behinderte" festgelegten Anzahl der Arbeitsstunden.
2. Waren die bisherigen Einkünfte höher als der Lohn, den der behinderte Arbeitnehmer/-in nun erhalten wird, wird ihm das Arbeitsministerium die Differenz in Form eines Ausgleichszuschusses auszahlen, dessen Höhe an den Verbraucher-Preisindex angepasst ist.
3. Wer nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes als behinderter Arbeitnehmer/-in in einer Werkstatt für behinderte Menschen angestellt wird, erhält einen Lohn, der mindestens so hoch ist wie der gesetzlich festgelegte Stundenlohn für ungelernete Arbeiter/-innen multipliziert mit der im Arbeitsvertrag zwischen dem behinderten Arbeitnehmer/-in und der "Werkstatt für Behinderte" festgelegten Anzahl der Arbeitsstunden. Wenn die Wochenarbeitszeit eines behinderten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin nicht ausreicht, um einen Lohn zu erwerben, der mindestens so hoch ist wie das Einkommen für

Schwerstbehinderte Menschen, wird ihm der Fonds National de Solidarité (Nationaler Solidaritätsfonds) den Differenzbetrag anstatt des gesamten Einkommens für Schwerstbehinderte Menschen auszahlen.

Kündigung des Arbeitsvertrags in einer Werkstatt für behinderte Menschen

Vorbehaltlich der Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen erlischt der Arbeitsvertrag zwischen einem behinderten Arbeitnehmer/-in und einer Werkstatt für behinderte Menschen automatisch:

- an dem Tag, an welchem dem Mitarbeiter/-in der Status des behinderten Arbeitnehmers/-in aberkannt wird
- an dem Tag, an dem den behinderten Arbeitnehmer/-in von der Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel oder anderen einschlägigen Stellen mitgeteilt wird, dass er per Neubeschluss dem ersten Arbeitsmarkt zugeteilt wird.

Darüber hinaus kann der Arbeitsvertrag unter den gleichen Bedingungen gekündigt werden, wie sie im geänderten Gesetz zum Arbeitsvertrag vorgesehen sind, wie z.B. aus schwerwiegenden Gründen oder durch fristgerechte Kündigung. Bei Wahrung der gesetzlichen Voraussetzungen, besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Orientierung des behinderten Arbeitnehmers/-in einer "Werkstatt für Behinderte" auf dem 1. Arbeitsmarkt:

Falls die Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel entscheidet, einen behinderten Arbeitnehmer/-in auf den ersten Arbeitsmarkt zu orientieren, muss er/sie sich bei der regionalen Arbeitsverwaltung als arbeitssuchend melden. Er/Sie kann alle Maßnahmen in Anspruch nehmen, die Arbeitssuchenden bzw. behinderten Arbeitnehmern/-in auf Stellensuche zustehen. Die Werkstatt muss ihn/sie durch praktische Hilfestellung unterstützen.

Zielsetzung, in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten, aber keine Stelle entspricht den besonderen Bedürfnissen des behinderten Arbeitnehmers/-in

Wenn ein behinderter Mensch als behinderter Arbeitnehmer/-in anerkannt ist und aus Gründen, die er/sie nicht zu verantworten hat, keine bezahlte Stelle findet und wenn seine/ihre Einkünfte geringer sind als das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen, kann das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen beantragt werden. In diesem Fall wird die Leitung des Arbeitsamts die Unterlagen an den Fonds National de Solidarité weiterleiten.

Das Recht auf Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen

Um Anspruch auf Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen zu haben, muss man

- mindestens 18 Jahre alt sein;
- eine Erwerbsminderung von mindestens 30% nachweisen, die durch eine Behinderung des Körpers, des Geistes, der Sinne, der Psyche bedingt ist und/oder durch psychosoziale Schwierigkeiten, die die Grundbehinderung verstärken. Dabei muss die Behinderung bereits vor Erreichen des 65. Lebensjahres vorgelegen haben.
- nachweisen, dass dem Gesundheitszustand jegliche Arbeitsanstrengung untersagt oder dass die Arbeitsfähigkeit so gering ist, dass es weder auf dem ersten Arbeitsmarkt noch in einer Werkstatt für behinderte Menschen möglich ist, einen Arbeitsplatz auf die individuellen Bedürfnisse abzustimmen;
- einen festen und rechtmäßigen Wohnsitz haben, also sich rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg aufhalten, dort gemeldet sein und auch tatsächlich dort wohnen

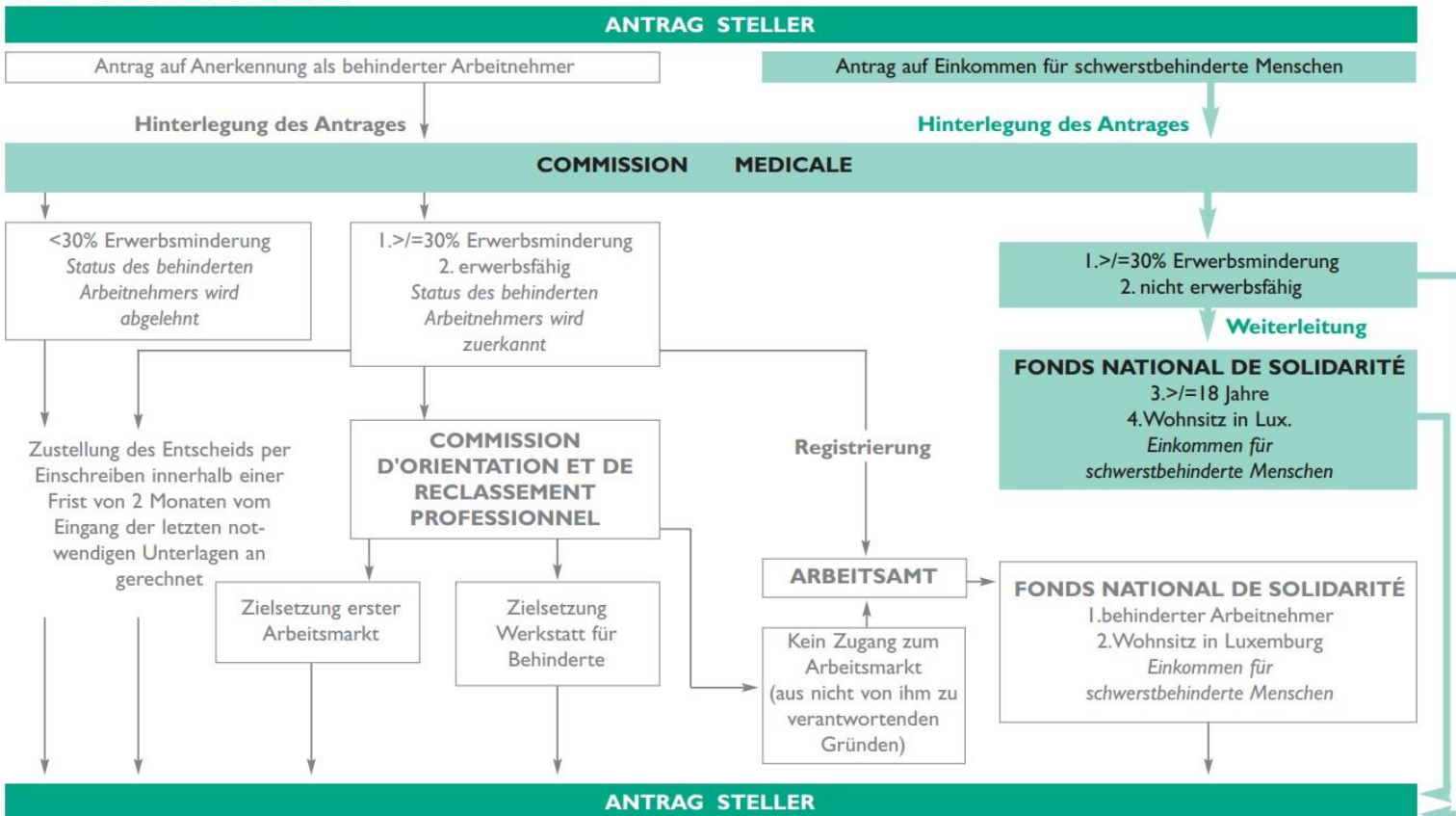
Oder aber:

- als behinderter Arbeitnehmer/-in im Sinne des Gesetzes anerkannt sein,
- sich rechtmäßig im Großherzogtum Luxemburg aufhalten, dort gemeldet sein und

auch wirklich dort wohnen,

- aus nicht von ihm/ihr zu verantwortenden Gründen keinen Zugang zu einer bezahlten Anstellung haben, und lediglich über Einkünfte verfügen, die unter dem

Vorgehensweise, um Einkommen und Leistungen gemäß dem Gesetz bezüglich behinderter Menschen zu erlangen - **Antrag auf Einkommen für schwerstbehinderte Menschen**



Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen liegen.

Der Weg zum Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen

1. Der Antragsteller/-in muss Kontakt mit dem Sekretariat der Commission Médicale (Medizinische Kommission) aufnehmen, um die für den Antrag auf Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen notwendigen Formalitäten zu erledigen.
2. Die Commission Médicale beurteilt die Erwerbsminderung und den Gesundheitszustand des Antragstellers. Die Commission Médicale teilt per Einschreiben ihre Entscheidung mit, ob die medizinischen Voraussetzungen für den Antrag gegeben sind, und leitet, in diesem

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Fall, die Unterlagen an den Fonds National de Solidarité (Nationaler Solidaritätsfonds) weiter, welcher entscheidet, ob der Antragsteller/-in Anspruch auf das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen hat.

3. Der Fonds National de Solidarité untersucht, ob der Antragsteller/-in auf Grund von Alter und Wohnsitz anspruchsberechtigt ist und teilt ihm seine Entscheidung innerhalb eines Monats per Einschreiben mit und veranlasst alles Weitere. Wird dem Antrag stattgegeben, steht dem Antragsteller/-in das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen von dem Tag an zu, an dem sein/ihr Antrag als gestellt gilt.

4. Das Brutto-Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen entspricht dem garantierten Mindesteinkommen (RMG) und beträgt 1401,18 € (2017; 1 erwachsene Person). Von diesem Betrag werden noch die Beiträge für Krankenversicherung und Pflegeversicherung abgezogen.

Gesetzliche Regelungen beim Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen

- **Waisenrente**

Behinderte Menschen, die nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes einen Anspruch auf Waisenrente erwerben, erhalten diese Waisenrente nicht mehr ohne Altersbegrenzung. Die Waisenrente wird maximal bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres ausgezahlt, falls der verwaiste behinderte Mensch aufgrund der Vorbereitung einer späteren Berufstätigkeit seinen Lebensunterhalt nicht selbst verdienen kann.

- **Invalidenrente**

Falls der schwerstbehinderte Mensch Invalidenrente erhält, wird diese gemäß Artikel 26 des neuen Gesetzes auf das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen angerechnet, und zwar unter Berücksichtigung eines nicht anrechenbaren Betrages von 30%.

- **Ergänzungszuschuss zum garantierten Mindesteinkommen (RMG)**

Diese Leistung wird durch das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen

ersetzt.

- **Anrechnung des aktuellen Einkommens**

Die aktuellen Einkünfte des Antragstellers können bis zum Höchstbetrag von 30% des Einkommens für Schwerstbehinderte Menschen anrechnungsfrei bleiben. Sollte danach das Einkommen geringer sein als das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen, besteht ein Anspruch auf Auszahlung der Differenz.

- **Ausgleichszahlung**

Falls die aktuellen Einkünfte eines behinderten Menschen höher sind als das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen, zahlt der Fonds National de Solidarité die Differenz aus, und zwar in Form einer an den Preis Index für Verbraucher angeglichenen Ausgleichszahlung, die ebenso sozialabgabepflichtig ist wie das Einkommen für Schwerstbehinderte Menschen selbst.

„Centre de Propédeutique Professionnelle – CPP“

Die „CPP“ der Elternvereinigung APEMH (www.apemh.lu) bieten jungen Menschen mit Behinderung eine berufliche Ausbildung die auf die Arbeit in einer geschützten Werkstatt vorbereiten. Es gibt 4 Standorte in Luxemburg (Bettingen – Domaine du Château; Hosingen – Ateliers Hosingen; Bettemburg – Parc Merveilleux; Esch/Alz. – Nossbiert) die sich je nach beruflicher Ausbildung in ihrem Angebot unterscheiden.

Die berufliche Ausbildung richtet sich generell an Jugendliche ab 16 Jahren bzw. junge Erwachsene mit intellektueller Beeinträchtigung, die keiner Schulpflicht mehr unterliegen. Die Zusammensetzung der Ausbildungsinhalte wird individuell an die Bedarfe, Fähigkeiten und Ressourcen der einzelnen Person angepasst.

Das Ausbildungszentrum bietet die Möglichkeit, in geschütztem Rahmen Tätigkeiten kennenzulernen, die eigenen Fähigkeiten herauszufinden und diese zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit weiter zu entwickeln. Hauptziel ist eine größtmögliche Autonomie im Arbeitsleben zu gewährleisten.

Während der Orientierungsphase werden die bestehenden Kompetenzen eingeschätzt:

- Welche Fertigkeiten bringen die Auszubildenden mit?
- Wo liegen ihre Stärken und Vorlieben?
- Was soll noch gefördert werden?

Dies geschieht sowohl in der Einzelförderung als auch in der Gruppe. Die Auszubildenden können verschiedene Arbeiten erproben und einen Eindruck bekommen, wie ein Betrieb funktioniert.

Danach startet ein längeres Praktikum in einem bestimmten Beruf, je nach Fähigkeiten und Interessen, aber auch nach Bedarf des Betriebs.

Die gesamte Ausbildungszeit ist nicht auf eine strikte Dauer festgelegt. Sie wird bestimmt durch:

- das eigene Vorankommen
- das Angebot an festen Arbeitsverträgen innerhalb des Betriebs.

Der Arbeitsvertrag wird frühestens ab 18 Jahren unterschrieben. Wenn sich im Laufe der Ausbildung herausstellt, dass eine Anstellung in einer produktiven Werkstatt nicht möglich ist, wird gemeinsam eine andere Form von Betreuung oder Beschäftigung gesucht, die für die betroffene Person geeigneter ist.

Technisches und pädagogisches Personal arbeiten eng zusammen, um eine angepasste Ausbildung zu bieten. Diese orientiert sich stark am Arbeitsbetrieb.

Die Ausbildung wird auf die individuellen Fähigkeiten der Auszubildenden abgestimmt. Diese brauchen in vielen Fällen ein sehr anschauliches Lernen. Eine individuell angepasste Ausbildung bedeutet auch, dass die Person nicht alle Module der Ausbildung durchlaufen muss. Die Reihenfolge der Inhalte richtet sich ebenfalls nach den Fähigkeiten der Auszubildenden.

Die Inhalte beziehen sich auf die Praxis: berufliche Techniken und das nötige Berufswissen

werden direkt durch praktisches Arbeiten in der Anlernwerkstatt vermittelt. Durch wiederholtes Anwenden in verschiedenen Situationen soll es gefestigt werden. Technisches und pädagogisches Personal unterstützen die Lernenden dabei.

Inhalte der Ausbildung im CPP

Die Lerninhalte betreffen alle Auszubildenden, die neu in die berufliche Ausbildung kommen. Oberstes Ziel des CPP ist es, einen guten Übergang von der Schule zur Arbeitswelt zu schaffen. Die ehemaligen Schüler bringen unterschiedliches Vorwissen und unterschiedliche soziale Kompetenzen mit. In der Orientierungsphase geht es darum, grundlegende Kompetenzen zu fördern, die für Ausbildung und Arbeit wichtig sind. Dazu gehören auch soziale Kompetenzen.

Die Auszubildenden werden auf den Alltag in einer Werkstatt vorbereitet:

- Neuer Tagesrhythmus mit 8 Stunden bzw. 40 Stunden Woche, gegenseitiger Umgang in einer Erwachsenenwelt, Zurechtfinden in unterschiedlichen Gruppengrößen.

Die Einhaltung der Schulferienzeiten bleibt jedoch für die Aufenthaltsdauer im CPP aufrecht. Folgende allgemeine Inhalte werden allen teilnehmenden Personen vermittelt:

Einführung in die Arbeitswelt

- Orientierung auf dem Arbeitsweg: Bushaltestelle...
- Orientierung im Betrieb : Personal, Orte, Arbeiten
- Orientierung in der Zeit : 8 – Stundentag; Arbeitszeiten im CPP

Kennenlernen der Arbeitsregelungen

- Arbeitszeiten
- Arbeitspläne
- Versammlungen

- Abmeldung, Fehlzeiten, Krankenscheine
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Arbeitshygiene
- Arbeitskleidung

Förderung der sozialen Kompetenzen

- Verhalten auf dem Arbeitsweg bzw. im Transportmittel
- Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, verantwortungsvolles Handeln
- positiver Umgang mit Kritik, Analyse von Fehlern
- Verhalten und Kommunikation mit anderen (Team)
- Respektvolles Arbeiten im Team
- Erlernen von vereinfachtem Planen und selbständigem Handeln

Inhalte zur Allgemeinbildung

- Unterstützung der eigenen, schon vorhandenen Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen, Umgang mit Geld, Umgang mit Informationstechnologie (Computer)...
- Zeitliche und räumliche Orientierung
- Sprachliche Förderung : Kommunikation, luxemburgisch...
- Unterstützte Kommunikation : Gebärden, Leichte Sprache, POINT – System, Neue Technologien

Berufsbezogene Inhalte der Ausbildung

Folgende berufsbezogene Inhalte können, je nach Standort, erlernt bzw. erprobt werden:

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



- Gärtnerei
- Landwirtschaftlicher Betrieb
- Tierpflege (zoologischer Bereich)
- Restauration
- Metzgerei
- Verkauf
- Zulieferwerkstatt (Sous – traitance)
- Wäscherei und Näherei
- Raumpflege
- Schreinerei
- Metallbau (Schlosserei)
- Maurerwerkstatt (Konstruktion)
- Sanitär- und Heizungsinstallation
- Elektrikerwerkstatt
- Malerwerkstatt

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:



Quellenangaben für „Luxemburg im Detail“:

<http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/travail-emploi/salarie-handicape/statut-salarie-handicape/reconnaissance-statut-salarie-handicape/> Stand: 14.04.2017

http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2011/08/Dept_handicapes_revenu_des_personnes_handicapees_de.pdf Stand: 14.04.2017

http://www.cnap.lu/fileadmin/file/cnap/publications/Commission_europeenne/Ihre_Rechte_der_sozialen_Sicherheit_in_Luxemburg.pdf Stand: 14.04.2017

http://www.mesr.public.lu/enssup/reconnaissance_sante/assistant_social/supports_des_cours/aide_sociale_rmg_volet_3.pdf Stand: 14.04.2017

<http://www.apemh.lu/les-ateliers/formation> Stand: 03.05.2017

Die Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung wird beauftragt und finanziert durch:

