

§



GEHT DOCH!

Sozialrechtliches Kurzgutachten zur Frage der Finanzierungssituation von speziellen Fort- und Weiterbildungsangeboten für insbesondere blinde und sehbehinderte Menschen

Überreicht von:



Agiles Netzwerk für
sehbeeinträchtigte
Berufstätige

Telefon: 06421 94888-33

E-Mail: agnes@dvbs-online.de

Internet: www.agnes-at-work.de

Impressum

Herausgeber: iBoB, inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren
Ein Projekt des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten
in Studium und Beruf e.V. (DVBS)

Autor*in: Dr. Michael Richter, Renata Kohn

Satz & Layout: Christian Axnick, Anja Fibich, Frauke Onken

Stand: März 2019 (1. Auflage)

Die Projekte iBoB und agnes@work
wurden bzw. werden durch das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Sofern nicht anders ausgewiesen, stehen die Inhalte dieser
Veröffentlichung unter der Creative-Commons-Lizenz
CC-BY-NC-ND Deutschland 3.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode>

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorwort des Projektteams | 4 |
| Zusammenfassung der Verfasser | 5 |
| Gutachtenauftrag | 6 |
| 1. Einführung | 7 |
| 1.1 Definition der Begriffe von Aus-, Fort- und Weiterbildung..... | 8 |
| 1.2. Allgemeine Rahmenvorschriften im Bereich der beruflichen Teilhabe (UN- Behindertenrechtskonvention, SGB IX 1. Teil)..... | 11 |
| 2. Aktuelle Rechtslage im Rahmen des jeweiligen Kostenträgerrechtes | 19 |
| 2.1 Arbeitsförderungsrecht der SGB II-Träger und Arbeitsagenturen (SGB III.) | 19 |
| 2.2. Berufsgenossenschaften (SGB VII) | 24 |
| 2.3 Rentenversicherungen (SGB VI) | 24 |
| 2.4. Eingliederungshilfe (aktuell und ab 2020; SGB XII und SGB IX) | 25 |
| 2.5. Integrationsämter (§ 185 SGB IX und SchwbAV) | 27 |
| 2.6. Ansprüche gegenüber Arbeitgebern und Bildungsurlaub..... | 29 |
| 2.7. Bewertung der derzeitigen Rechtslage | 31 |
| 3. Ansätze zur Verbesserung der aktuellen Förderungspraxis | 32 |
| 3.1. Nicht ausgeschöpfte Potentiale im Rahmen der bestehenden Rechtslage..... | 32 |
| 3.2. Tendenzen der Rechtsprechung und hieraus entstehende Förderpotentiale | 33 |
| 3.3 Politische Forderungen | 34 |
| 3.4. Beantwortung der Gutachtenfragen | 36 |
| 3.5 Handlungsempfehlungen..... | 39 |
| 4. Quellenverzeichnis | 41 |
| Kurzportrait der Verfasser und der Rechtsberatungsgesellschaft rbm | 44 |
| iBoB – inklusive berufliche Bildung ohne Barrieren | 45 |
| Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V..... | 46 |

Vorwort des Projektteams

Liebe Leserin, lieber Leser,

vor Ihnen liegt ein sozialrechtliches Gutachten aus berufener Feder. Die Rechtsberatungsgesellschaft Rechte behinderter Menschen gGmbH (rbm) ist seit Jahren spezialisiert auf die sozial- und verwaltungsrechtliche Unterstützung blinder und sehbehinderter Menschen. Sie ist ein starker Partner deren Selbsthilfeorganisationen. Wir haben sie um gutachterliche Unterstützung gebeten. Im Rahmen der Arbeiten, insbesondere der Weiterbildungsberatung im DVBS-Projekt iBoB ergaben sich häufig Diskrepanzen zwischen beruflichen Weiterbildungsbedarfen blinder und sehbehinderter Beschäftigter und ihrer Förderung durch die zuständigen Sozialleistungsträger. Es entstand der Eindruck, dass die ermessensleitenden Kriterien und Verständnishorizonte der die Ansprüche prüfenden Mitarbeiter der Sozialleistungsträger und die Dynamik der zumeist digitalisierungsgetriebenen Entwicklungen in der modernen Arbeitswelt kaum kompatibel sind. Erfolgreiche Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderungen setzt deren rechtzeitige Information über, Einstellung und qualifikatorische Vorbereitung auf den Prozess des Wandels und der neuen Arbeitsumfelder voraus. Berufliche Weiterbildung muss mehr und mehr präventiv erfolgen, um gerade behinderten Beschäftigten die erfolgreiche Teilhabe zu sichern. Es besteht der Eindruck, dass sich Sozialleistungsträger und Integrationsämter bei ihren Förderentscheidungen noch nicht auf die aktuellen Dynamiken der Arbeitswelt eingestellt haben.

Die rbm untersucht im vorliegenden Gutachten, ob dieser Eindruck zu Recht besteht. Sie stellt in diesem Zusammenhang die gesamte Förderkulisse systematisch dar und bewertet sie in differenzierter Weise. Darüber hinaus entwickelt sie belastbare und pragmatische Handlungsempfehlungen für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Fördersystematik der Sozialleistungsträger und deren rechtlicher Grundlagen.

Lesern, die schnell die Ergebnisse des Gutachtens und die daraus abgeleiteten sozialrechtlichen und -politischen Handlungsempfehlungen kennenlernen möchten, sei empfohlen, die Lektüre des Textes mit dem Agendapunkt 2.7 zu beginnen und dann bei Bedarf zurückzublättern.

Leser, die Anträge auf Förderung Beruflicher Weiterbildung behinderter Menschen stellen oder dabei beraten, finden auf den Seiten davor eine übersichtliche, hilfreiche Darstellung der allgemeinen und trägerspezifischen Förderrechtsquellen und des möglichen umfangreichen Förderinstrumentariums.

Wir bedanken uns bei Rechtsanwalt Dr. Michael Richter, Geschäftsführer der rbm, Rechtsassessorin Renata Kohn und dem Sekretariat der rbm für die Erstellung dieses für unsere Bildungs- und Beratungspraxis relevanten Gutachtens.

Marburg, den 30. Januar 2019

Zusammenfassung der Verfasser

Das vorliegende sozialrechtliche Gutachten beurteilt die Finanzierungsmöglichkeiten für allgemeine und spezielle berufliche Fort- und Weiterbildungsangebote für blinde und sehbehinderte Erwerbstätige im Rahmen einer Kostenübernahme durch die Sozialversicherungsträger. Zunächst werden die unterschiedlichen Formen der beruflichen Weiterbildung definiert und charakterisiert. In einem zweiten Schritt wird dann das einschlägige Rahmenrecht anhand der Vorschriften der UN-Behindertenrechtskonvention im Blick auf berufliche und Bildungsteilhabe untersucht. Ebenso werden die im Rahmen der beruflichen Teilhabe nach dem SGB IX vorgesehenen Leistungen auf einschlägige Regelungen geprüft. Sodann wird das jeweilige Leistungsrecht der verschiedenen Leistungsträger näher betrachtet. Nach der Analyse bestehender Fördermöglichkeiten von einschlägigen beruflichen Weiterbildungen wird in einem weiteren Schritt versucht, Erklärungen für eine derzeit sehr restriktive Förderpraxis auszumachen. Vor dem Hintergrund eines modernen Verständnisses in Politik und Rechtsprechung für die Qualifikationserfordernisse in einer sich wandelnden und zunehmend digitalisierten Arbeitswelt werden praktische, rechtliche und politische Handlungsempfehlungen abgeleitet. In ihrer Umsetzung kann eine Verbesserung der Finanzierungssituation für speziell behinderungsspezifische, bedarfsgerechte berufliche Fort- und Weiterbildungsangebote erreicht werden. Die Teilnahme behinderter Erwerbstätiger an allgemeinen Angeboten kann so ermöglicht und das Angebot an barrierefreier beruflicher Weiterbildung erweitert werden.

Gutachtenauftrag

Das Gutachten soll bewerten, welche Leistungsträger für welche Art und Form der beruflichen Weiterbildung blinder und sehbehinderter Berufstätiger die geeignetsten sind bzw. sein können (LTA bzw. Begleitung im Arbeitsleben, etc.). Es soll auch als Handreichung dienen können für die Beantragung von Förderungen und die rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten von Förderansprüchen bewerten. Dabei soll u.a. folgenden Fragen nachgegangen werden:

- Können z.B. die Deutschen Rentenversicherungen (DRV) stärker gefordert werden als die Integrationsämter mit ihren großen Ermessensspielräumen?
- Gibt es Wege, die Kann-Leistungen ganz oder teilweise in Soll-Leistungen zu transformieren?
- Können auch „weiche“ barrierefrei präsentierte Fortbildungsinhalte wie Kommunikations-, Moderations- und Präsentationstechniken in die Förderkulisse der Integrationsämter und Sozialversicherungsträger gehoben werden?
- Kann erreicht werden, die bisher oft willkürlich erscheinenden und nicht an nachvollziehbare Kriterien gebundenen Förderentscheidungen der einzelnen Integrationsämter durch ein einheitliches Regelsystem auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) kalkulierbarer zu machen?
- Kann ein differenzierteres Fördersystem entwickelt werden?
Zum Beispiel:
 1. Wenn nötige Weiterbildung nicht in barrierefreier Form angeboten wird, dann muss ein Rechtsanspruch auf Unterstützung bestehen (Assistenz, assistive Mittel).
 2. Anbieter von barrierefreien Angeboten sollten als Leistungserbringer bzw. barrierefreie Angebote als förderbar anerkannt werden.
 3. Übernahme behinderungsspezifischer Mehrkosten durch die Integrationsämter bzw. Sozialversicherungsträger (z.B. bei betrieblichen Weiterbildungen, Coaching, E-Learning).

1. Einführung

In der Begründung zum Entwurf eines sogenannten „Qualifizierungschancengesetz“ vom 12.10.2018 der Bundesregierung, federführend vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) verantwortet, heißt es: „Der Arbeitsmarkt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem qualifizierten Berufsabschluss entwickelt sich weiter in Richtung Vollbeschäftigung. (...)“ (BT-Drucks 19/49/48. QV Nr. 1) Das Qualifizierungschancengesetz wurde am 30.11.2018 verabschiedet und trat ab 01.01.2019 in Kraft.

Andererseits darf die gute Entwicklung aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich der Arbeitsmarkt in Zukunft in immer kürzeren Zeiträumen wandeln wird. Auf diese Entwicklung müssen sich Beschäftigte und Arbeitgeber aktiv vorbereiten: Die demografische Entwicklung führt in einigen Berufen und Regionen bereits heute zu Fachkräfteengpässen. Dies gilt nicht nur für akademische Berufe, sondern auch für anerkannte Ausbildungsberufe. Der demografische und der technologische Wandel werden die wirtschaftliche und strukturelle Veränderung des Arbeitsmarktes beschleunigen und massive qualifikatorische Anpassungen fordern. Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt stellen zudem veränderte Anforderungen an den sozialen Schutz bei Arbeitslosigkeit. Die Digitalisierung verändert auch die Anforderungen, die Arbeitgeber an ihr Personal stellen. (Kurzbericht 12/2017 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). QV Nr. 2) Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial durch Digitalisierungs- und Automatisierungsprozesse arbeiten, ist von 15 Prozent im Jahr 2013 auf 25 Prozent im Jahr 2016 gestiegen. (Kurzbericht 12/2018 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung(IAB). QV Nr. 3)

Die Bundesregierung hat sich vor diesem Hintergrund zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsförderung für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verstärken und zu flexibilisieren mit dem Ziel, zukünftig allen Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind oder in Engpassberufen eine Weiterbildung anstreben, unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße den Zugang zur beruflichen Weiterbildungsförderung zu ermöglichen und die Fördervoraussetzungen und -leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) und dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) auf aktuelle und künftige Herausforderungen auszurichten. Ergänzend soll die Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) gestärkt werden (aaO).

Dies ist auch ein Beitrag für die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie von Bund, Ländern und Verbänden, die sich entlang der Bedarfe von Beschäftigten und Unternehmen ausrichten soll. Dies entspricht dem Koalitionsvertrag der Regierungsfractionen, nach dem u. a. die Zugangsmöglichkeiten zur beruflichen

Weiterbildung erweitert, die Weiterbildung von Geringqualifizierten und Älteren verbessert und die gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Weiterbildung gestärkt werden soll (aaO).

Diese Ausführungen zur Begründung verbesserter Fördermöglichkeiten für Arbeitslose und Erwerbstätige in Sachen Weiterbildung zeigen ganz deutlich, dass auch in der Politik das Bewusstsein um die immer größer werdende Wichtigkeit des zeitnahen und flexiblen Erwerbs neuer Qualifikationen in einer sich immer schneller wandelnden Arbeitswelt erkannt wurden. Neben dieser ganz allgemeinen Erkenntnis besteht jedoch gerade für Menschen mit einer Behinderung und hier insbesondere für sehbehinderte und blinde Menschen ganz besonders die Notwendigkeit des erleichterten Weiterbildungszugangs. Dies wird deutlich, wenn man sich klar macht, dass jede allgemeine Veränderung, z.B. die Einführung neuer digitalisierter Arbeitsvorgänge für den sehbehinderten oder blinden Erwerbstätigen eine Mehrfach-Anforderung bedeutet. Er muss sich mit der digitalen Innovation auseinandersetzen. Darüber hinaus steht er aber auch in aller Regel noch vor der zusätzlichen Herausforderung, die die digitale Innovation auch mit seiner angepassten oder anzupassenden behinderungsspezifischen Arbeitsplatzausstattung bewältigen zu können. Mit anderen Worten, bedingt in aller Regel jede innovative Veränderung des Arbeitsplatzes eines sehbehinderten oder blinden Menschen zwei Weiterbildungsbedarfe, denn zum einen muss ein Einsatz der technischen Innovation erlernt werden und zum anderen der zumeist hierdurch notwendig veränderte Umgang mit Hilfsmitteltechnologie. Im Ergebnis gilt demnach, dass schwerbehinderte Menschen und insbesondere sehbehinderte und blinde Menschen durch den Wandel der Arbeitswelt einen besonders hohen Bedarf an allgemeiner und spezieller Weiterbildung zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit im eingangs beschriebenen Sinn haben und mithin sollen spezielle und allgemeine Fördermöglichkeiten für diesen Personenkreis im folgenden Kurzgutachten besonders untersucht werden.

1.1 Definition der Begriffe von Aus-, Fort- und Weiterbildung

Um das Thema berufliche Fort- und Weiterbildung zu bearbeiten, ist es zunächst erforderlich, die einzelnen Begrifflichkeiten zu definieren, damit eine Abgrenzung zwischen den häufig wenig trennscharf verwendeten Begriffen Aus-, Fort- und Weiterbildung erfolgen kann. So können sie dann richtig den Fördermöglichkeiten für Menschen mit einer Behinderung und einem Anspruch gegenüber den einzelnen Leistungsträger zugeordnet werden. Welche Formen bzw. Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung gibt es?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), seine Aufgaben sind in § 90 des BBiG geregelt, definiert auf seiner Website (www.bibb.de/de/760.php. QV Nr. 4):

„Zur beruflichen Weiterbildung im Sinne des BBiG gehören die berufliche Fortbildung als Anpassungs- oder Aufstiegsfortbildung sowie die berufliche Umschulung.

- **Anpassungsfortbildung:**

Die Anpassungsfortbildung dient dem Erwerb wichtiger Zusatzqualifikationen, damit man den bisherigen Beruf weiter ausüben kann. Sofern diese Weiterbildung "notwendig und geeignet" ist, um eine bestehende Arbeitslosigkeit zu beenden oder eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden, ist eine Förderung durch die Agentur für Arbeit möglich.

- **Aufstiegsfortbildung:**

Eine Aufstiegsfortbildung schafft die Voraussetzungen, um z. B. ausgehend vom erlernten Beruf eine höhere Position zu übernehmen, etwa als Meister/-in (im Handwerk oder in der Industrie) als Fachwirt/-in oder als Techniker/-in. Sie setzt in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine einschlägige, meist mehrjährige Berufserfahrung voraus. Sie ist häufig durch Regelungen der Länder (z. B. Fachschulen), des Bundes oder der Kammern (z. B. Meisterprüfung) festgelegt.

- **Berufliche Umschulung:**

„Die berufliche Umschulung hingegen soll zu einer anderen als der zuvor erlernten beruflichen Tätigkeit befähigen.“

(BiBB: www.bibb.de/de/14260.php. QV Nr. 5)

1.1.1 Berufsausbildung

Ausbildung umfasst die Vermittlung von [Fertigkeiten](#) und [Wissen](#) durch eine dazu befugte Einrichtung, beispielsweise eine staatliche [Schule](#), eine [Hochschule](#) oder ein privates Unternehmen. Im Regelfall steht am Ende einer institutionellen Ausbildung eine [Abschlussprüfung](#) des [Absolventen](#), der nach erfolgreicher Teilnahme ein Dokument erhält, das den positiven Abschluss der Ausbildung bescheinigt und seine erworbene Befähigung nachweist, beispielsweise ein [Zertifikat](#) in Web-Programmierung, eine [Promotion](#) in der Philosophie oder einen [Meister](#) im Dachdeckerhandwerk.

(<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsausbildung-27838/version-251480>. QV Nr. 6)

Ausbildung unterscheidet sich vom allgemeineren Begriff [Bildung](#) durch ihre Vollendung und Zweckbestimmtheit.

Im Unterschied zum umfassenderen Begriff der Bildung verfolgt die Berufsausbildung praktische Absichten. Ihre pädagogische Zielsetzung liegt weniger in der allgemeinen und persönlichen Entfaltung, als vielmehr in der standardisierten Vermittlung von anwendbaren Fertigkeiten, die zumeist der gewerblichen Berufsausübung dient.

(Küppers, Bert, Dieter Leuthold und Helmut Pütz: Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung. - (München:) Vahlen 2001. QV Nr. 7)

1.1.2 Fortbildung

Fortbildung ist neben der [Berufsausbildungsvorbereitung](#), der [Berufsausbildung](#) und der beruflichen [Umschulung](#) ein Teilbereich der [Berufsbildung](#). Nach §1 des [Berufsbildungsgesetzes](#) (BBiG) zielt eine Fortbildung auf jene Qualifikationen, die bereits in einem [Ausbildungsberuf](#) erworben wurden. Sie sollen erhalten, erweitert, der technischen Entwicklung angepasst oder so ausgebaut werden, dass ein beruflicher Aufstieg möglich wird. Es wird unterschieden zwischen

- Erhaltungsfortbildung,
- Erweiterungsfortbildung,
- [Anpassungsfortbildung](#) und
- [Aufstiegsfortbildung](#).

(<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsausbildung-27838/version-251480>. QV Nr. 6)

Die durch die Fortbildung erworbenen [Qualifikationen](#) werden meist durch Prüfungen nachgewiesen, die die zuständigen Stellen (meist [Handwerkskammern](#) oder [Industrie- und Handelskammern](#)) durchführen. Einige Fortbildungen sind durch bundesweit gültige [Rechtsverordnungen](#), die von den zuständigen [Bundesministerien](#) erlassen werden, geregelt.

Als berufliche Aufstiegsfortbildung bezeichnet man zum Beispiel die von [Facharbeitern](#) besuchten Kurse, die zur [Meisterprüfung](#) führen, Kurse zur Vorbereitung auf Prüfungen zur [Fachwirt](#)-Qualifikation oder die Lehrgänge, die auf eine Prüfung nach der [Ausbilder-Eignungsverordnung](#) (AEVO) vorbereiten.

(<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsausbildung-27838/version-251480>. QV Nr. 6)

Die Anpassungsfortbildung ist - wie oben bereits ausgeführt - Teil der beruflichen Fortbildung. Sie dient der Angleichung von Kenntnissen und Fertigkeiten an veränderte Anforderungen am Arbeitsplatz, ohne dass eine tarifwirksame Höherqualifizierung erfolgt. Mit Hilfe der Anpassungsfortbildung soll die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter in ihrem Beruf oder Einsatzgebiet verbessert werden.

(<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsausbildung-27838/version-251480>. QV Nr. 6)

Die Anpassungsfortbildung zielt also auf die Erhaltung, Erweiterung und Anpassung der bereits vorhandenen beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse ab und dient dem Erhalt der horizontalen Mobilität.

1.1.3 Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist dementsprechend jeder Bildungsvorgang, der eine vorhandene berufliche Vorbildung vertieft oder erweitert. Sie findet in der Form von

organisiertem Lernen statt. Vorangegangen sind frühere Bildungsphasen und zwischenzeitliche Berufstätigkeit. Sie ist Teil des privat zugänglichen deutschen [Bildungskanons](#). (Hengelhaupt in: Hauck/Noftz, § 81 Rn. 75; Schmidt/Schlegel, in: SGB III, vor §§ 77 bis 96 Rn. 1. QV 8 + 9) Sofern die Weiterbildung vom Unternehmen ausgeht und im Unternehmenskontext erfolgt, spricht man von betrieblicher Weiterbildung. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter weiterbilden wollen, haben die Wahl zwischen allgemeinen Seminar- und Workshop-Angeboten und speziell auf das Unternehmen zugeschnittenen [In-House-Schulungen](#). [E-Learning](#)-Angebote kann der Arbeitnehmer sowohl am Arbeitsplatz als auch von zuhause aus wahrnehmen.

Eine neuere Form der beruflichen Weiterbildung, die Theorie und Praxis zu verbinden sucht, ist das Learning on the Job: Es dient dazu, einen Arbeitnehmer auf einem neuen, aber der bisherigen Tätigkeit ähnlichen Arbeitsplatz einzuarbeiten. (<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsausbildung-27838/version-251480>. QV Nr. 6)

[Training on the Job](#) ist ebenfalls eine Form der beruflichen Weiterbildung, die auf Deutsch mit „Lernen durch Tun“ umschrieben wird. Sie erfolgt am jeweiligen Arbeitsplatz sowohl in der Einarbeitungsphase als auch in der Routinephase, um dann durch Einbringen weiterer und neuer Aspekte in den jeweiligen Tätigkeitsablauf die [Betriebsblindheit](#) in einem Unternehmen zu vermeiden oder rück zu bilden. (<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsausbildung-27838/version-251480>. QV Nr. 6)

Eine besondere Form der Weiterbildung sind [Unterweisungen](#). So fordert § 12 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes, dass die Versicherten ausreichend und angemessen unterwiesen werden. Auslöser für eine Unterweisung sind z. B. Einstellung oder Versetzung, Veränderungen im Aufgabenbereich oder Veränderungen in den Arbeitsabläufen.

1.2. Allgemeine Rahmenvorschriften im Bereich der beruflichen Teilhabe (UN-Behindertenrechtskonvention, SGB IX 1. Teil)

Im April 2009 hinterlegte die Bundesrepublik Deutschland die Ratifizierungsurkunde bei der UN in New York, womit der Konventionstext zum geltenden Recht in Deutschland wurde und als Maßstab für nationales Handeln im Bereich der "Behindertenpolitik" Anerkennung fand. Gemäß Artikel 1 ist Zweck der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) die Verpflichtung der Vertragsstaaten zum Abbau von Barrieren, die Vermeidung jeglicher Diskriminierung und die Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe inklusive. Der Gewährungen von individuellen Leistungen zum Nachteilsausgleich um die volle und gleichberechtigte Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten, wie er in der internationalen Menschenrechtscharta zum Ausdruck kommt, für alle Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern. (Degener, T. Antidiskriminierungsrechte für Behinderte: Ein globaler Überblick, in ZaöRV 65, 2005 S. 887-935. QV Nr. 10) Bei den sich aus der BRK ergebenden Pflichten der

Vertragsstaaten ist zu beachten, dass Staaten im Völkerrecht ein großer Ermessensspielraum hinsichtlich der Art und Weise der Umsetzung zukommt, ihnen also ein großer Spielraum bezüglich der Umsetzung einzelner Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele eingeräumt wird. (BVerfGE 111, 307. QV Nr. 11) Als unmittelbare Anspruchsgrundlage für Leistungsklagen vor nationalen Gerichten sind die BRK-Regelungen nicht geeignet, können aber im Rahmen der Auslegung von nationalem Recht durchaus auch auf das nationale Recht ausstrahlen und so eine direkte Wirkung entfalten. (Denkschrift zur Bundestags-Drucksache 16/10808; Hessisches VGH Urteil vom 12. November 2009, -7 B 2763/09; BSG Urteil vom 18. Mai 2011, - B 3 KR 10/10 R. QV Nr. 12 + 13 +14)

Das Recht auf Bildung wird in der BRK insbesondere in Art. 24 geregelt. Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention erkennt das Recht behinderter Menschen auf Bildung an. Diese Regelung wiederholt und bekräftigt die Regelungen des Artikels 13 des UN-Sozialpakts, der Artikel 28 und 29 der UN-Kinderrechtskonvention sowie des Artikels 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. (Siehe Absatz 1 der Allgemeinen Bemerkung Nummer 13 des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 08. Dezember 1999, UN-Doc. E/C.12/1999/C. QV Nr. 15)

Ausgehend vom Prinzip der Gleichberechtigung gewährleistet die UN-Behindertenrechtskonvention damit ein einbeziehendes (inklusives) Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen. (Übersicht bei Motakef, M., Das Menschenrecht auf Bildung und der Schutz vor Diskriminierung: Exklusionsrisiken und Inklusionschancen, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin 2006, S. 12 ff.; für das Europäische Recht vgl. Langenfeld, C., Das Recht auf Bildung in der Europäischen Menschenrechtskonvention, RdJB 2007, S. 412–429. QV Nr. 16 + 17)

Dabei ist sicherzustellen, dass behinderte Menschen nicht aufgrund einer Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden. (Rosenberger, M. (Hrsg.), Schule ohne Aussonderung, Neuwied/Berlin 1998; Heyer, P./Sack, L./Preuss-Lausitz, U. (Hrsg.) Länger gemeinsam lernen: Positionen – Forschungsergebnisse – Beispiele, Frankfurt a.M. 2003. QV Nr. 18 + 19). Behinderte Kinder dürfen also nicht aufgrund ihrer Behinderung vom Besuch einer Grundschule oder einer weiterführenden Schule ausgeschlossen werden. Vielmehr soll ihnen gleichberechtigt mit anderen — nichtbehinderten — Kindern der Zugang zu einem einbeziehenden (inklusiven), hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht ermöglicht werden. Ebenso soll der Zugang zur allgemeinen Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und zu lebenslangem Lernen gleichberechtigt mit anderen gewährleistet werden. Innerhalb des allgemeinen Bildungssystems sollen angemessene Vorkehrungen getroffen und die notwendige Unterstützung geleistet werden, um eine erfolgreiche Bildung zu erleichtern.

Weiterhin muss behinderten Menschen durch geeignete Maßnahmen den Erwerb lebenspraktischer Fertigkeiten und sozialer Kompetenzen ermöglicht werden.

Dazu soll das Erlernen verschiedener Formen der Kommunikation, wie Braille, der Erwerb von Orientierungs- und Mobilitätsfertigkeiten und die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen und das Mentoring erleichtert werden.

Ebenso soll das Erlernen der Gebärdensprache und die Förderung der sprachlichen Identität von gehörlosen Menschen erleichtert werden. Dafür sind auf allen Ebenen des Bildungswesens geeignete Maßnahmen zur Einstellung von Lehrkräften zu treffen, einschließlich solcher mit Behinderungen, die in Gebärdensprache und Braille ausgebildet sind. Ebenso sollen auf allen Ebenen des Bildungssystems die Fachkräfte und Mitarbeiter geschult werden. Weiterhin muss durch wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen ein Umfeld geschaffen werden, das mit dem Ziel der vollständigen Einbeziehung behinderter Menschen die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet. Mit Blick auf den Erwerb von lebenspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen ist sicher zu stellen, dass die Bildung von gehörlosen oder taubblinden Menschen, insbesondere von Kindern, in den Sprachen und Kommunikationsformen und mit den Kommunikationsmitteln, die für den Einzelnen am besten geeignet sind, bereitgestellt sowie in einem Umfeld vermittelt wird, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet. (UNESCO (Hrsg.), Die Salamanca Erklärung über Prinzipien, Politik und Praxis der Pädagogik für besondere Bedürfnisse, www.unesco.at/user/texte/salmanca.htm. QV Nr. 20)

In Art 24 der UN-Behindertenrechtskonvention heißt es:

„Artikel 24 Bildung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel,

- a) die menschlichen Möglichkeiten sowie das Bewusstsein der Würde und das Selbstwertgefühl des Menschen voll zur Entfaltung zu bringen und die Achtung vor den Menschenrechten, den Grundfreiheiten und der menschlichen Vielfalt zu stärken;
- b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen;
- c) Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen.

(2) Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass

- a) Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden und dass Kinder mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden;

- b) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben;
- c) angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen getroffen werden;
- d) Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre erfolgreiche Bildung zu erleichtern;
- e) in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Integration wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden.

(3) Die Vertragsstaaten ermöglichen Menschen mit Behinderungen, lebenspraktische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen zu erwerben, um ihre volle und gleichberechtigte Teilhabe an der Bildung und als Mitglieder der Gemeinschaft zu erleichtern. Zu diesem Zweck ergreifen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen; unter anderem

- a) erleichtern sie das Erlernen von Brailleschrift, alternativer Schrift, ergänzenden und alternativen Formen, Mitteln und Formaten der Kommunikation, den Erwerb von Orientierungs- und Mobilitätsfertigkeiten sowie die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen und das Mentoring;
- b) erleichtern sie das Erlernen der Gebärdensprache und die Förderung der sprachlichen Identität der Gehörlosen;
- c) stellen sie sicher, dass blinden, gehörlosen oder taubblinden Menschen, insbesondere Kindern, Bildung in den Sprachen und Kommunikationsformen und mit den Kommunikationsmitteln, die für den Einzelnen am besten geeignet sind, sowie in einem Umfeld vermittelt wird, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet.

(4) Um zur Verwirklichung dieses Rechts beizutragen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen zur Einstellung von Lehrkräften, einschließlich solcher mit Behinderungen, die in Gebärdensprache oder Brailleschrift ausgebildet sind, und zur Schulung von Fachkräften sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen des Bildungswesens. Diese Schulung schließt die Schärfung des Bewusstseins für Behinderungen und die Verwendung geeigneter ergänzender und alternativer Formen, Mittel und Formate der Kommunikation sowie pädagogische Verfahren und Materialien zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ein.

(5) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderem Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“

Widmen sich die Absätze 1 bis 4 des Art. 24 UN-Behindertenrechtskonvention durch das Abstellen auf diskriminierungsfreien Zugang zu den Grundschulen und der Sekundarbildung vorrangig der Bildung von Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung, so zielt Art. 24 Abs. 5 primär auf die Bildung von erwachsenen Menschen mit einer Behinderung ab. In Satz 1 dieser Vorschrift werden die Vertragsstaaten verpflichtet, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderem Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck, so Art. 24 Abs. 5 Satz 2, stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.

Weiterhin ist aus einer Gesamtschau des Art. 27 Abs.1 BRK (und den Vorgaben in den einzelnen Unterabsätzen der Buchstaben a) bis k) sowie aus dem das die gesamte Konvention prägenden Gleichheits- und Deinstitutionalisierungskonzept (vgl. z.B. Art.19 Buchst. a) BRK) die Schlussfolgerung zu ziehen, dass

- die Vertragsstaaten verpflichtet sind, ausschließliche institutionelle Sonderwege für Menschen mit Behinderungen im Bereich von Arbeit und Beschäftigung zu beseitigen (also z.B. die alternativlose Beschäftigung in „beschützenden“, nur Menschen mit Behinderungen vorbehaltenen Einrichtungen), und
- die Vertragsstaaten zudem die Rechtspflicht trifft, ihre Rechtsordnung auf die Vereinbarkeit mit der Leitidee „So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“ kritisch zu überprüfen. Insofern hat diese Leitidee eine „Entdeckerfunktion“: (J.Habermas, Das Konzept der Menschenwürde und die realistische Utopie der Menschenrechte, in: J. Habermas, Zur Verfassung Europas – Ein Essay, Berlin 2011, S. 13 ff. QV Nr. 21)

Es gilt, in der geltenden Rechtsordnung zu entdecken, welche Regelungen unvereinbar mit dieser Leitidee sind und welche geschaffen werden müssen, um diesem Postulat zu genügen.

Im Einzelnen heißt es in Art. 27 BRK u.a. unter der Überschrift „Arbeit und Beschäftigung“:

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

- a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
(...)

zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können; Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen; für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern; Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern; Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern."

Im Ergebnis wird mithin deutlich, dass die BRK den Appell an die Vertragsstaaten richtet, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung auch für die „Eingangs- und Rahmenbedingungen“ für Menschen mit einer Behinderung zur Förderung der beruflichen Teilhabechancen aktiv zu fördern. Konkrete Aussagen zur Gestaltung von Aus-, Fort- und Weiterbildung sind dem Wortlaut selbst jedoch nicht zu entnehmen.

Im deutschen Recht findet sich die Berufliche Teilhabe allgemein, insbesondere Vorschriften zum Thema Fort- und Weiterbildung, im SGB IX wieder. In Kapitel 10 heißt es unter der Überschrift "Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben" in § 49 hierzu:

„Zur Teilhabe am Arbeitsleben werden die erforderlichen Leistungen erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihre Teilhabe am Arbeitsleben möglichst auf Dauer zu sichern.“

Konkret zu den Themen Fort- und Weiterbildung wird dann in Absatz 3 ausgeführt:

"(3) Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen insbesondere

1. Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
2. eine Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,
3. die individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung,
4. die berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen,
5. die berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden,
6. die Förderung der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit durch die

Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 und

7. sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben, um Menschen mit Behinderungen eine angemessene und geeignete Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit zu ermöglichen und zu erhalten.“

Zum Umfang der möglichen Unterstützungen ergänzen Abs. 6, 7 und 8:

"(6) Die Leistungen umfassen auch medizinische, psychologische und pädagogische Hilfen, soweit diese Leistungen im Einzelfall erforderlich sind, um die in Absatz 1 genannten Ziele zu erreichen oder zu sichern und Krankheitsfolgen zu vermeiden, zu überwinden, zu mindern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Leistungen sind insbesondere

1. Hilfen zur Unterstützung bei der Krankheits- und Behinderungsverarbeitung,
2. Hilfen zur Aktivierung von Selbsthilfepotentialen,
3. die Information und Beratung von Partnern und Angehörigen sowie von Vorgesetzten und Kollegen, wenn die Leistungsberechtigten dem zustimmen,
4. die Vermittlung von Kontakten zu örtlichen Selbsthilfe- und Beratungsmöglichkeiten,
5. Hilfen zur seelischen Stabilisierung und zur Förderung der sozialen Kompetenz, unter anderem durch Training sozialer und kommunikativer Fähigkeiten und im Umgang mit Krisensituationen,
6. das Training lebenspraktischer Fähigkeiten,
7. das Training motorischer Fähigkeiten,
8. die Anleitung und Motivation zur Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und
9. die Beteiligung von Integrationsfachdiensten im Rahmen ihrer Aufgabenstellung (vgl. § 193 SGB IX).

(7) Zu den Leistungen gehört auch die Übernahme

1. der erforderlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn für die Ausführung einer Leistung eine Unterbringung außerhalb des eigenen oder des elterlichen Haushalts wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Erfolges der Teilhabe am Arbeitsleben notwendig ist sowie
2. der erforderlichen Kosten, die mit der Ausführung einer Leistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, insbesondere für Lehrgangskosten, Prüfungsgebühren, Lernmittel, Leistungen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

(8) Leistungen nach Absatz 3 Nummer 1 und 7 umfassen auch

1. (...)
2. den Ausgleich für unvermeidbare Verdienstauffälle des Leistungsberechtigten oder einer erforderlichen Begleitperson wegen Fahrten der An- und Abreise zu einer Bildungsmaßnahme und zur Vorstellung bei

einem Arbeitgeber, bei einem Träger oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, durch die Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 2 bis 5,

3. die Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz für schwerbehinderte Menschen als Hilfe zur Erlangung eines Arbeitsplatzes, (...).“

Mithin sieht § 49 SGB IX als Grundnorm für die berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung breite Fördermöglichkeiten von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vor, die durch die Träger der beruflichen Teilhabe im Sinne von § 6 Abs. 1 Nr. 2- 5 erbracht werden und auch eine Vielzahl von denkbaren Inhalten umfassen können (vgl. Abs. 6). Allerdings ist nur Raum für dieses "Förderszenario", wenn hierfür auch das jeweilige Leistungsrecht der einzelnen Sozialträger dafür Raum lässt und keine anderen Regelungen trifft, d.h. keine spezialgesetzlichen Begrenzungen in diesem Bereich vorsieht (vgl. § 7 SGB IX). Im Ergebnis ist es demnach erforderlich, auch die einzelnen Leistungsgesetze auf die jeweiligen Fördermöglichkeiten genau zu prüfen.

2. Aktuelle Rechtslage im Rahmen des jeweiligen Kostenträgerrechtes

Grundsätzlich ist die Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit, sofern nicht andere Rehabilitationsträger zuständig sind (§ 22 SGB III). Vorrangige Regelungen enthalten beispielsweise für die soziale Rentenversicherung die §§ 9 ff. sowie § 16 SGB VI und für die soziale Unfallversicherung §§ 26 und 35 SGB VII, wobei jeweils auf die §§ 49 - 55 SGB IX verwiesen wird.

2.1 Arbeitsförderungsrecht der SGB II-Träger und Arbeitsagenturen (SGB III.)

Grundsätzlich werden von den SGB II-Trägern Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht. Die Regelungen hierfür finden sich in den §§ 16 ff. SGB II. Den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen wird nach § 16 SGB II das gesamte Spektrum an Eingliederungsleistungen nach dem SGB III (Arbeitsförderung) eröffnet, das im Einzelfall dazu eingesetzt werden kann, um den Betroffenen in das Erwerbsleben zu integrieren. Die Regelung ist abschließend, soweit die arbeitsmarktpolitischen Instrumente nach dem Recht der Arbeitsförderung betroffen sind. Im speziellen enthält § 16 Abs. 1 SGB II eine Auflistung der Eingliederungsleistungen, die von der Agentur für Arbeit oder dem optierenden kommunalen Träger aus dem Spektrum des SGB III auf der Grundlage des SGB II in der Regel als Ermessensleistung erbracht werden können. Darunter sind auch Leistungen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Lehrgangskosten, Fahrkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung und Kosten für die Betreuung von Kindern, §§ 81 bis 87 und §§ 176 ff. SGB III) zu zählen. (Vgl. die Überblicke bei Empter/Frick, Beschäftigungsorientierte Sozialpolitik in Kommunen, und Fuchs/Troost, Kommunale Beschäftigungsförderung. QV Nr. 22 + 23)

Nach dem seit dem 01.01.2019 in Kraft getretenen sogenannten „Qualifizierungschancengesetz“ – ein Artikelgesetz welches insbesondere Änderungen für das Arbeitsförderungsgesetz (SGB III) beinhaltet – wird auch für Auszubildende oder Arbeitnehmer ein Anspruch gegenüber der Bundesagentur auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung, u.a. zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und zur Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven, ergänzt. (vgl. §§ 29, 30 SGB III. QV Nr. 24)

Berufliche Weiterbildungen wurden nach § 81 Abs. 1 Nr. 1 SGB III dabei allerdings nur gefördert, wenn sie notwendig waren, um Betroffene bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit etwa infolge einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses abzuwenden oder weil wegen fehlenden Berufsabschlusses die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt war. Mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ wurde der Fördertatbestand um den Abs. 1a ergänzt, wo

es heißt: „Anerkannt wird die Notwendigkeit der Weiterbildung bei arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch, wenn durch den Erwerb erweiterter beruflicher Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird.“ (BT-Drucks 19/49/48. QV Nr. 1)

Nach § 81 Abs. 2 SGB III ist die Förderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses auch dann möglich, wenn jemand über einen Berufsabschluss verfügt, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben kann, oder wenn der Betroffene nicht über einen Berufsabschluss verfügt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne einen solchen Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind, können nur gefördert werden, wenn eine Berufsausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Weitere Voraussetzung ist nach § 81 Abs. 1 Nrn. 2 und 3 SGB III, dass vor Beginn der Teilnahme eine Beratung durch die Agentur für Arbeit erfolgt ist und die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten bisher nach § 82 SGB III bei beruflicher Weiterbildung durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben, sie im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt hatten, der Betrieb, dem sie angehören, weniger als 250 Beschäftigte hatte, die Maßnahme außerhalb des Betriebs, dem sie angehören, durchgeführt wurde, Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt wurden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgingen, und die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen waren. Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde durch das o.g. „Qualifizierungschancengesetz“ wie folgt erweitert:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 82 SGB III bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben, sie im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt hatten, der Betrieb, dem sie angehören, weniger als 250 Beschäftigte hatte, die Maßnahme außerhalb des Betriebs, dem sie angehören, durchgeführt wurde, Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt wurden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgingen, und die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen waren.

Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde durch das o.g. „Qualifizierungschancengesetz“ wie folgt erweitert:

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können abweichend von § 81 bei beruflicher Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden,

1. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
2. der Erwerb des Berufsabschlusses, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist, mindestens vier Jahre zurückliegt,
3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildung teilgenommen hat,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem sie angehören, durchgeführt wird und mehr als vier Wochen dauert und
5. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.“

Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, um den genannten Herausforderungen besser begegnen zu können. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Betrieb mit weniger als 250 Beschäftigten angehören und so- weit sie nach dem 31. Dezember 2020 mit der Teilnahme beginnen, das 45. Lebensjahr vollendet haben oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches sind. Ausgeschlossen von der Förderung ist die Teilnahme an Maßnahmen, zu deren Durchführung der Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen verpflichtet ist. (BT-Drucks 19/49/48. QV Nr. 1)

Nach Absatz 1 soll nur gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber in angemessenem Umfang an den Lehrgangskosten beteiligt. Angemessen ist die Beteiligung, wenn der Betrieb, dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer angehört,

1. mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigte hat und der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent,
2. 250 Beschäftigte oder mehr hat und der Arbeitgeber mindestens 75 Prozent

der Lehrgangskosten trägt. Abweichend von Satz 1 soll in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden.

Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

1. bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder

2. schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 des Neunten Buches ist.

Für die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können Arbeitgeber durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden, soweit die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. Die Zuschüsse können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses nach § 81 Absatz 2 erfüllt sind, bis zur Höhe des Betrags erbracht werden, der sich als anteiliges Arbeitsentgelt für weiterbildungsbedingte Zeiten ohne Arbeitsleistung errechnet. Dieses umfasst auch den darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Im Übrigen können bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz 1 Zuschüsse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit

1. weniger als zehn Beschäftigten in Höhe von bis zu 75 Prozent
2. mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten in Höhe von bis zu 50 Prozent
3. 250 Beschäftigten oder mehr in Höhe von bis zu 25 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nach Satz 2 und 3 erbracht werden.

Im Ergebnis ist mithin durch die Neugestaltung des § 82 SGB III im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes eine generelle Förderung von schwerbehinderten Mitarbeitern für Weiterbildungs- oder/und Qualifizierungsmaßnahmen ohne Rücksicht auf deren Alter und ohne weitere Einschränkung bezüglich des Weiterbildungsziels durch die Übernahme der vollen Lehrgangskosten (unmittelbare Lehrgangskosten, Kosten für die Eignungsfeststellung, Fahrtkosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung sowie Kosten für die Betreuung von Kindern; vgl. §§ 83 ff SGB III) in Betrieben bis zu 250 Mitarbeitern unter den Voraussetzungen des Abs. 1, Nr. 1.- 5. möglich. Weiterhin können – je nach Größe des Betriebes – zwischen 25% und 75% der Bruttoentgeltkosten dem Arbeitgeber für die Dauer der Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme ersetzt werden.

Zusammengefasst wird die Weiterbildungsförderung durch das „Qualifizierungschancengesetz“ für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen. Außerdem werden die Förderleistungen verbessert, indem neben den Weiterbildungskosten auch für während der Weiterbildung vom Arbeitgeber fortgezahlt Arbeitsentgelt Zuschüsse an den Arbeitgeber gezahlt werden können. Die Übernahme von Weiterbildungskosten und die Zahlung von Zuschüssen zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Für bestimmte Personengruppen in KMU (ältere oder schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder solche in Kleinbetrieben)

sind Ausnahmemöglichkeiten von diesem Grundsatz vorgesehen. Die berufliche Weiterbildungsförderung von arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird flexibilisiert, in dem sie um eine Option erweitert wird, die Erweiterungsqualifizierungen und damit eine breitere berufliche Handlungsfähigkeit ermöglicht. Die Verbesserungen bei der Förderung der Weiterbildung finden über § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 SGB II auch in der Grundsicherung für Arbeitsuchende Anwendung. Die Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber durch die BA wird gestärkt. Die Beratung kann dazu beitragen, frühzeitig und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit der oder des Einzelnen zu verbessern, präventiv dem Eintritt und der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken sowie Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfe dem Betrieb transparent zu machen. Die Stärkung des Beratungsauftrags der BA in den Bereichen Weiterbildung und Qualifizierung richtet sich auch an erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II. Sie können diese Beratungsleistungen unter den gleichen Bedingungen in Anspruch nehmen wie Personen im Rechtskreis des SGB III. Die Beratungspflicht der Jobcenter nach § 14 Absatz 2 SGB II bleibt davon unberührt (vgl. Gesetzesbegründung des Qualifizierungschancengesetzes). (BT-Drucks 19/49/48; QV Nr. 1)

Für die Förderung bei behinderten Menschen sind die Regelungen in den §§ 112 ff. SGB III zu beachten. Nach § 116 Abs. 2 SGB III ist die Förderung auch für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen möglich, wenn sie in Sonderformen für behinderte Menschen durchgeführt werden. Ferner kann die berufliche Weiterbildung auch gefördert werden, wenn behinderte Menschen nicht arbeitslos sind, als Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss noch nicht drei Jahre beruflich tätig gewesen sind oder einer längeren Förderung als nicht behinderte Menschen oder einer erneuten Förderung bedürfen, um am Arbeitsleben teilzuhaben oder weiter teilzuhaben, § 116 Abs. 5 SGB III. Wenn es behinderungsbedingt erforderlich ist, können nach § 117 Abs. 1 SGB III berufliche Weiterbildungsmaßnahmen auch gefördert werden, wenn die Durchführung in einer besonderen Einrichtung für behinderte Menschen oder im Rahmen einer sonstigen auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen ausgerichteten Maßnahme unerlässlich ist.

Dabei umfassen die besonderen Leistungen in diesem Fall nach § 118 SGB III das Übergangsgeld nach den §§ 119 bis 121 und die Übernahme der Teilnahmekosten für eine Maßnahme. Die Teilnahmekosten bestimmen sich gemäß § 127 SGB III nach den §§ 49 „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“, 64 „Ergänzende Leistungen“, 73 „Reisekosten“ und 74 „Haushalts- oder Betriebshilfe und Kinderbetreuungskosten“ SGB IX. Sie beinhalten auch weitere Aufwendungen, die wegen Art und Schwere der Behinderung unvermeidbar entstehen, sowie Kosten für Sonderfälle der Unterkunft und Verpflegung.

Zur Dauer der Förderung bestimmt § 53 Abs. 2 SGB IX: "(2) Leistungen zur beruflichen Weiterbildung sollen in der Regel bei ganztägigem Unterricht nicht länger als zwei Jahre

dauern, es sei denn, dass das Teilhabeziel nur über eine länger dauernde Leistung erreicht werden kann oder die Eingliederungsaussichten nur durch eine länger dauernde Leistung wesentlich verbessert werden."

2.2. Berufsgenossenschaften (SGB VII)

Eine Förderung nach dem SGB VII setzt voraus, dass der Anspruchsberechtigte zum versicherten Personenkreis nach den §§ 2 ff. SGB VII gehört und ein Versicherungsfall, also ein Arbeitsunfall, ein Wegeunfall oder eine Berufskrankheit (§§ 7 ff. SGB VII) für den Schaden ursächlich ist. Dabei ist ein doppelter Ursachenzusammenhang erforderlich. Und zwar muss ein Zusammenhang einerseits zwischen der versicherten Tätigkeit und dem Unfallereignis (haftungsbegründende Kausalität), und andererseits zwischen der Auswirkung auf den Körperzustand und einem Gesundheitsschaden als Unfallfolge (haftungsausfüllende Kausalität) bestehen. (BSG, Urteil vom 09.05.2006, B 2 U 26/04 R. QV Nr. 25)

In der anspruchsbegründenden Norm wird in § 35 SGB VII vollständig auf das für „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ nach dem SGB IX vorgesehene, vollständige Leistungsinstrumentarium verwiesen. Hier heißt es: „Die Unfallversicherungsträger erbringen die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach den §§ 49 bis 55 des Neunten Buches, (...)“

2.3 Rentenversicherungen (SGB VI)

Der Anspruch gegenüber dem Rentenversicherungsträger setzt nach § 9 Abs. 2 SGB VI voraus, dass die persönlichen und versicherungsmäßigen Voraussetzungen gegeben sind. Die persönlichen Voraussetzungen sind nach § 10 Abs. 1 SGB VI erfüllt, wenn die Erwerbsfähigkeit wegen Krankheit oder körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung erheblich gefährdet oder gemindert ist und voraussichtlich bei erheblicher Gefährdung der Erwerbsfähigkeit eine Minderung der Erwerbsfähigkeit durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben abgewendet werden kann bzw. bei geminderter Erwerbsfähigkeit diese durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wesentlich gebessert oder wiederhergestellt oder hierdurch deren wesentliche Verschlechterung abgewendet werden kann. Ausreichend ist, dass bei teilweiser Erwerbsminderung ohne Aussicht auf eine wesentliche Besserung der Erwerbsfähigkeit der Arbeitsplatz durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten werden kann.

Die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen sind in § 11 SGB VI geregelt. Diese sind erfüllt, wenn bei Antragstellung die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt ist, oder vom Versicherten eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bezogen wird (Abs. 1), oder wenn ohne diese Leistungen Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zu leisten wäre, oder die Leistungen für eine voraussichtlich erfolgreiche Rehabilitation unmittelbar im Anschluss an Leistungen zur medizinischen Rehabilitation der Träger der Rentenversicherung erforderlich sind (Abs. 2a).

Die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen haben nach § 11 Abs. 3 SGB VI auch überlebende Ehegatten erfüllt, die Anspruch auf große Witwenrente oder große Witwerrente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit haben. Sie gelten in diesem Zusammenhang als Versicherte.

In der anspruchsbegründenden Norm wird in § 16 SGB VI wiederum fast vollständig auf das für „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ nach dem SGB IX vorgesehene Leistungsinstrumentarium verwiesen. Hier heißt es wörtlich: „Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung erbringen die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach den §§ 49 bis 54 des Neunten Buches, (...)“

2.4. Eingliederungshilfe (aktuell und ab 2020; SGB XII und SGB IX)

Bislang sind die Leistungen zur Teilhabe an Bildung im Rahmen der Eingliederungshilfe in § 54 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 SGB XII in Verbindung mit der Eingliederungshilfe-Verordnung geregelt.

[§ 13 Abs. 2 EinglHV](#) legt die Grundvoraussetzungen für einen angemessenen Beruf fest. Zunächst muss zu erwarten sein, dass das Ziel der Ausbildung oder der Vorbereitungsmaßnahmen erreicht wird (Nr. 1). Dies ist eine Prognoseentscheidung wie im Rahmen des [§ 54 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB XII](#). Ferner muss der beabsichtigte Ausbildungsweg erforderlich sein, um nach der gesamten Persönlichkeit und den berechtigten Interessen und Wünschen des behinderten Menschen eine angemessene Ausbildung zu erreichen (Nr. 2). Ist dies noch nicht erreicht, dann kann auch eine Zweitausbildung oder ein Studium in Betracht kommen. Dabei kommt der bereits erlangten beruflichen Qualifikation nicht die Qualität des alleinigen Maßstabs für die Verneinung eines Anspruchs auf Eingliederungshilfe zu. So handelt es sich bei der Ausbildung einer Dipl. Psychologin zur Psychologischen Psychotherapeutin um eine berufliche Weiterqualifizierung, die grundsätzlich als Zweitausbildung oder Studium als Maßnahme der Eingliederungshilfe nach [§ 54 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB XII](#) in Betracht kommt. Hat ein Antragsteller mit dem Hochschulabschluss zum Dipl. Psychologen bereits den nach [§ 54 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB XII](#) gesetzlich vorgesehenen höchsten Bildungsabschluss durch Eingliederungshilfe erlangt, so scheidet eine weitere Förderung durch die Eingliederungshilfe aus. Schließlich muss der Beruf oder die Tätigkeit voraussichtlich eine ausreichende Lebensgrundlage bieten oder, falls dies wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht möglich ist, zur Lebensgrundlage in angemessenem Umfang beitragen (Nr. 3). Angesichts des umfassenden Ziels der Eingliederung des behinderten Menschen ist dieses Merkmal nicht zu eng zu verstehen. (Schellhorn/Hohm-Schneider, Kommentar § 54 Rn. 57-60; Verordnung nach § 60 SGB XII (Eingliederungshilfeverordnung), § 13. QV Nr. 26 + 27)

Von Bedeutung ist hier wiederum der Vorrang anderer Leistungssysteme. Kommen berufsfördernde Leistungen nach dem SGB III, SGB VI oder SGB VII in Betracht, scheidet Eingliederungshilfe aus. Führen im Einzelfall betriebliche und schulische Ausbildung zum

selben Abschluss, muss sich nach der Rspr. des BVerwG der behinderte Mensch auf die Inanspruchnahme berufsfördernder Leistungen nach [§ 49 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX](#) der Bundesagentur für Arbeit (oder anderer vorrangig zuständiger Träger) für die betriebliche Ausbildung verweisen lassen. Leistungen nach dem BAföG schließen nur Leistungen zum Lebensunterhalt und allgemeine Ausbildungskosten aus. Im Übrigen bleibt die Eingliederungshilfe zuständig, wie etwa ein Notebook-PC für Blinde oder sonstige behinderungsbedingte Mehrkosten.

Ab 2020 wird die Leistungsgruppe für Leistungen zur Teilhabe an Bildung komplett in das SGB IX integriert. Die dort sehr offen gestaltete Vorschrift des § 75 SGB IX wird den meisten Menschen nicht weiterhelfen, da für die Eingliederungshilfe spezielle, deutlich eingeschränktere Regelungen gelten. Diese finden sich künftig in § 112 SGB IX.

Für die Eingliederungshilfe wird die Aufgabe der Leistungen zur Teilhabe an Bildung in § 90 Abs. 4 SGB IX wie folgt definiert: „Besondere Aufgabe der Teilhabe an Bildung ist es, Leistungsberechtigten eine ihren Fähigkeiten und Leistungen entsprechende Schulbildung und schulische und hochschulische Aus- und Weiterbildung für einen Beruf zur Förderung ihrer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen.“ (§ 90 Abs. 4 SGB IX in der ab 2020 geltenden Fassung. QV Nr. 28) Unterstützung für Bildung für Menschen, die nicht mehr im erwerbsfähigen Alter sind (z. B. Assistenz für ein Seniorenstudium) oder etwa generell Unterstützung für z. B. einen Volkshochschulkurs zur privaten, nicht berufsbezogenen Fortbildung, sind vom Aufgabenkreis nicht umfasst und daher nicht förderfähig. Der Leistungskatalog in § 112 SGB IX ist zudem abschließend. Die Leistungen umfassen Hilfen zu einer Schulbildung (§ 112 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB IX) und Hilfen zur schulischen oder hochschulischen Ausbildung oder Weiterbildung für einen Beruf (§ 112 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB IX). (§ 112 SGB IX in der ab 2020 geltenden Fassung. QV Nr. 29)

Welches Bildungsziel verfolgt wird, richtet sich allein nach den Wünschen des Leistungsberechtigten in Verbindung mit den schul- bzw. hochschulrechtlichen Zugangsvoraussetzungen. Abgewendet werden konnte das zunächst geplante Vorhaben, dass über den Bildungsverlauf im Rahmen der Gesamtpflichtkonferenz durch den Träger der Eingliederungshilfe (mit)entschieden wird.

Sichergestellt ist auch, dass Gegenstände und Hilfsmittel, die wegen der gesundheitlichen Beeinträchtigung zur Teilhabe an Bildung erforderlich sind, vom Leistungsumfang erfasst sind (§ 112 Abs. 1 S. 5 ff. SGB IX.)

Hilfen für eine schulische oder hochschulische berufliche Weiterbildung werden nur erbracht, wenn diese in einem zeitlichen Zusammenhang an eine duale, schulische oder hochschulische Berufsausbildung anschließt, in dieselbe fachliche Richtung weiterführt und es dem Leistungsberechtigten ermöglicht, das von ihm angestrebte Berufsziel zu erreichen (§ 112 Abs. 2 S. 1 SGB IX). (§ 112 SGB IX in der ab 2020 geltenden Fassung. QV Nr. 29) Die Unterstützung einer schulischen oder hochschulischen beruflichen Weiterbildung setzt laut Gesetzesbegründung nicht voraus, dass die zuvor absolvierte Berufsausbildung bereits durch Leistungen der Eingliederungshilfe unterstützt wurde. Es

ist damit nicht möglich, zunächst eine Ausbildung zum Physiotherapeuten zu machen und anschließend im Rahmen der Eingliederungshilfe Hilfsmittel oder Vorleseassistenten z. B. für ein Studium der Politikwissenschaft zu erhalten. In der Gesetzesbegründung wird ferner wie folgt ausgeführt: „Falls in begründeten Einzelfällen zum Erreichen des angestrebten Berufsziels erforderlich, können die Hilfen zu einer hochschulischen Weiterbildung für einen Beruf Hilfen für eine Promotion einschließen. Unterstützung kann auch geleistet werden für Auslandsstudien, wenn diese verpflichtende Bestandteile einer hochschulischen Aus- oder Weiterbildung für einen Beruf sind.“ Freiwillige Auslandsaufenthalte sollen also nicht förderfähig sein (BT-Drs. 18/9522. QV Nr. 30)

Hilfen für ein Masterstudium werden abweichend auch erbracht, wenn das Masterstudium auf ein zuvor abgeschlossenes Bachelorstudium aufbaut und dieses interdisziplinär ergänzt, ohne in dieselbe Fachrichtung weiterzuführen (§ 112 Abs. 2 S. 2 SGB IX). In Anlehnung an das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) gibt es hinsichtlich der zeitlichen Komponente jetzt zumindest eine Härteklausel, die z. B. behinderungsbedingte Verzögerungen im Ausbildungsverlauf erfasst (§ 112 Abs. 2 S. 3 SGB IX). (§ 112 SGB IX in der ab 2020 geltenden Fassung. QV Nr. 29)

2.5. Integrationsämter (§ 185 SGB IX und SchwbAV)

Das Integrationsamt kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln Geldleistungen an schwerbehinderte Menschen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten erbringen (§ 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e SGB IX, § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe f SchwbAV). Nach § 24 SchwbAV können schwerbehinderte Menschen Zuschüsse zur Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen bis zur Höhe der ihnen dadurch entstandenen Aufwendungen erhalten. Förderfähig sind inner- oder außerbetriebliche Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse oder zur Anpassung an die technische Entwicklung. Dies sind vor allem besondere Fortbildungs- und Anpassungsmaßnahmen, die nach Art, Umfang und Dauer den Bedürfnissen der schwerbehinderten Menschen entsprechen. Hilfen können auch zum beruflichen Aufstieg erbracht werden. (Empfehlungen BIH für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e) SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV, Stand 11.04.2013. QV Nr. 31)

Eine Förderung darf gemäß § 185 Abs. 6 Satz 2 SGB IX, § 18 Abs. 1 SchwbAV nur erfolgen, soweit Leistungen für denselben Zweck nicht von einem Rehabilitationsträger, vom Arbeitgeber oder von anderer Stelle zu erbringen sind, oder wenn auf sie ein Rechtsanspruch nicht besteht. Das Verbot der Aufstockung von Leistungen der Rehabilitationsträger durch Leistungen der Integrationsämter (§ 185 Abs. 6 Satz 2 SGB IX) und die Möglichkeit der Integrationsämter Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben vorläufig zu erbringen (§ 185 Abs. 5 SGB IX) sind zu beachten. Schwerbehinderte Beschäftigte sind vom Arbeitgeber in alle Qualifizierungsmaßnahmen

einzu beziehen, die er seinen Beschäftigten anbietet. Die Kosten sind von ihm auch für die schwerbehinderten Beschäftigten zu tragen. Behinderungsbedingte Mehraufwendungen können erstattet werden. (Empfehlungen BIH für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e) SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV, Stand 11.04.2013. QV Nr. 31)

Im Rahmen der Förderung schwerbehinderter Arbeitnehmer nach § 24 SchwbAV sind förderfähig, Maßnahmen zur berufs- beziehungsweise tätigkeitsbegleitenden Anpassungsfortbildung. Es handelt sich um Qualifizierungsmaßnahmen, die durch eine Veränderung oder Erweiterung der betrieblichen oder dienstlichen Anforderungen an den schwerbehinderten Beschäftigten erforderlich werden. Maßnahmen nach den Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetzen fallen hierunter, sofern es sich um der beruflichen Fortbildung dienende Weiterbildungsmaßnahmen handelt. Diese können gefördert werden, soweit sie der beruflichen Fortbildung dienen, und einen mindestens mittelbaren Zusammenhang zur ausgeübten Tätigkeit haben. In den Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetzen vorgesehene Maßnahmen der politischen Bildung sind hiervon nicht erfasst.

Hilfen können auch zum beruflichen Aufstieg erbracht werden. Während es bei den Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten oder zur Anpassung an die technische Entwicklung vor allem um die notwendige Weiterentwicklung der bereits erworbenen beruflichen Kenntnisse zum Zwecke des Verbleibs am bisherigen Arbeitsplatz geht, steht beim beruflichen Aufstieg der Nutzen und die Eignung für einen höherwertigen Arbeitsplatz im Vordergrund. Die Hilfen zum beruflichen Aufstieg stellen einen Unterfall der beruflichen Fortbildung dar. Der berufliche Aufstieg zielt auf die Erlangung einer anderen, höherwertigen Arbeitstätigkeit und baut grundsätzlich auf der bisher ausgeübten Tätigkeit auf (z. B. die Altenpflegehelferin zur Altenpflegerin, der Geselle zum Meister, das duale Studium, auch im Sinne einer beruflichen Qualifizierung). Die Zweitausbildung und die berufliche Umschulung (z. B. eine Umschulung vom medizinischen Bademeister und Masseur zum Physiotherapeuten) sind keine Fälle des beruflichen Aufstiegs.

Zu den Leistungsvoraussetzungen gehört, dass der schwerbehinderte Mensch für die mit der fraglichen beruflichen Qualifizierungsmaßnahme angestrebte bzw. zu sichernde Tätigkeit grundsätzlich geeignet ist, und voraussichtlich mit Erfolg an der zu fördernden Maßnahme teilzunehmen vermag. (Empfehlungen BIH für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e) SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV, Stand 11.04.2013. QV Nr. 31)

Leistungen nach § 24 SchwbAV sind auch an schwerbehinderte Menschen möglich, die eine selbständige Tätigkeit ausüben oder aufzunehmen beabsichtigen, § 21 Abs. 4 SchwbAV. Die Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 SchwbAV müssen erfüllt werden. Wenn bei schwerbehinderten Selbständigen die Ausgaben für eine Fortbildungsmaßnahme als Kosten des laufenden Betriebs anzusehen sind, ist die Maßnahme nach § 21 Abs. 3

SchwabAV nicht förderfähig. Soll eine selbständige wirtschaftliche Tätigkeit erst aufgenommen und durch die fragliche Fortbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme die notwendige fachliche Qualifikation i. S. d. § 21 Abs. 1 Nr. 1 SchwabAV erst erworben werden, ist Voraussetzung einer Förderung nach § 24 SchwabAV, dass die Anforderungen des § 21 Abs. 1 Nr. 1 SchwabAV an die fachliche Qualifikation (spätestens) mit Abschluss der beantragten Maßnahme erfüllt werden.

Grundsätzlich sind behinderungsbedingte Aufwendungen förderfähig. Hierzu gehören insbesondere Dolmetscherkosten, Sachkosten (z. B. Unterrichtsmaterial), sofern sie wegen der Behinderung zusätzlich anfallen, Fahrtkosten und Kosten der Unterkunft, sofern aufgrund der Behinderung keine näher gelegene Fortbildungsmöglichkeit besteht und Kosten einer behinderungsbedingt erforderlichen Begleitperson. Darüber hinaus können bei Veranstaltungen die für eine bestimmte Gruppe schwerbehinderter Menschen konzipiert sind, auch die allgemeinen Teilnahmegebühren/Lehrgangskosten übernommen werden. Die Kosten für eine vergleichbare Veranstaltung für nicht schwerbehinderte Menschen sind in Abzug zu bringen. Unter den Voraussetzungen des § 18 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SchwabAV können auch bei Fortbildungsveranstaltungen, die von allen Menschen besucht werden können, die allgemeinen Teilnahmegebühren/Lehrgangskosten übernommen werden. Die Leistung wird als Zuschuss erbracht. Der Zuschuss kann bis zur Höhe der durch die Teilnahme an einer Maßnahme entstehenden Aufwendungen erfolgen. Er bestimmt sich nach Art und Notwendigkeit der Maßnahme.

Grundsätzlich handelt es sich bei einer Förderung nach § 24 SchwabAV um eine Ermessensleistung, auf die kein Anspruch besteht. Das Integrationsamt entscheidet sowohl über die Frage ob ein Zuschuss gezahlt wird, als auch über die Frage, in welcher Höhe dieser erfolgt, nach pflichtgemäßem Ermessen. Dabei muss die Leistung den Besonderheiten des Einzelfalles Rechnung tragen. Leistungen für denselben Zweck bzw. für eine Maßnahme mit gleichem Inhalt werden in der Regel nur einmal bewilligt. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse des schwerbehinderten Menschen sind zu berücksichtigen. Die Aufwendungen trägt das Integrationsamt, sofern dem Teilnehmer die Aufbringung der erforderlichen Mittel nicht zumutbar ist (§ 18 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 SchwabAV). (Empfehlungen BIH für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e) SGB IX i.V.m. § 24 SchwabAV, Stand 11.04.2013. QV Nr. 31)

2.6. Ansprüche gegenüber Arbeitgebern und Bildungsurlaub

2.6.1. Ansprüche gegenüber einem Arbeitgeber

Schwerbehinderte Menschen haben außerdem gegenüber ihrem Arbeitgeber gemäß § 164 Abs. 4 Satz 1 Nrn. 2 und 3 SGB IX Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen

Fortkommens sowie auf Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

2.6.2. Anspruch auf Bildungsurlaub

Mit dem Bildungsurlaub fördert der Staat die Initiative von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zum lebenslangen Lernen. Eine Woche lang lernen, neue Erkenntnisse gewinnen, zu einem selbst ausgewählten Thema – beurlaubt von der Arbeit, (daher übrigens der Name Bildungsurlaub – mit Erholungsurlaub hat er nichts zu tun) und unter Weiterzahlung des Gehalts. (Herbert Richter: Bildungsurlaub in der BRD. Chance der Qualifizierung und Aufklärung in der beruflichen Weiterbildung. Kassel 1991. QV Nr. 32)

Die Kosten teilen sich Arbeitnehmer (Seminargebühren) und Arbeitgeber (Lohnfortzahlung). Denn beide profitieren vom Knowhow-Zuwachs: der Arbeitgeber durch das neu erworbene Wissen, das dem Unternehmen zur Verfügung steht, der Arbeitnehmer durch die Gewissheit, auf diese Weise auch mit zunehmendem Lebensalter fachlich auf aktuellem Stand zu sein. Anders als bei vielen anderen Förderinstrumenten können Arbeitnehmer beim Bildungsurlaub selbst die inhaltlichen Schwerpunkte ihrer Weiterbildung festlegen.

Jedes Bundesland hat sein eigenes Bildungsurlaubsgesetz, Bayern und Sachsen haben gar keines. Die Gesetze ähneln sich alle, weichen aber in Details voneinander ab. Teils gibt es aber gegenseitige Anerkennungen, bzw. gemeinsame Anerkennungsverfahren. Konkret bedeutet das: wenn ein Seminar in einem Land als Bildungsurlaub anerkannt ist, muss es im Nachbarland nicht auch so sein. Entscheidend für die Anerkennung des Bildungsurlaubes ist die Frage, ob ein Seminar in dem Bundesland anerkannt ist, in dem sich der Arbeitsplatz desjenigen befindet, der den Bildungsurlaub beantragen will. Denn nur dann besteht Anspruch auf Bildungsurlaub.

Alle Landesgesetze gehen von einer bezahlten Freistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr aus (außer Saarland). Der Freistellungsanspruch ist in der Regel auf Themen der politischen und beruflichen Bildung beschränkt.

Um die Kosten für Arbeitgeber zu begrenzen bzw. aufzufangen, gibt es für kleine und mittlere Unternehmen in Rheinland-Pfalz einen pauschalierten Erstattungsanspruch für die Lohnkosten (§ 8 Bildungsfreistellungsgesetz Rheinland-Pfalz). In Mecklenburg-Vorpommern gibt es einen pauschalierten Erstattungsanspruch in Höhe von 110 Euro pro Tag für politische Weiterbildung und der Qualifizierung für die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten bzw. 55 Euro pro Tag für berufliche Weiterbildung.

Bildungsurlaub, auch Bildungsfreistellung oder Bildungszeit genannt, ist eine Arbeitnehmerweiterbildung. Erste Voraussetzung für die Möglichkeit der Gewährung eines Bildungsurlaubes ist damit, dass man Arbeitnehmer ist (und zwar in einem Bundesland mit Bildungsurlaubsgesetz). Denn beim Bildungsurlaub geht es um eine Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Weiterbildung.

2.7. Bewertung der derzeitigen Rechtslage

Grundsätzlich steht jedem der vorbenannten Träger von Leistungen zur beruflichen Teilhabe für Menschen mit einer Behinderung ein Förderinstrumentarium im Rahmen von allgemeinen Leistungen (vgl. z.B. BA und SGB II-Träger im Rahmen von § 82 SGB III) und speziellen Leistungen für diesen Personenkreis zur vollständigen Finanzierung oder Beteiligung an den Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung (BA und SGB II-Träger z.B. § 112 ff SGB II). In diesem Rahmen können sogar auch nur mittelbar durch die angestrebte Weiterbildung anfallende Kosten wie „Weiterbildungsassistenz“, Fahrtkosten oder sogar anfallende Kinderbetreuungskosten abgedeckt werden (z.B. durch die Rentenversicherung gem. § 16 SGB VI i.V.m. § 49 SGB IX). Soweit im Leistungsrecht auf § 49 SGB IX verwiesen wird, sind auch die förderbaren Inhalte sehr weit gefasst, d.h. anerkennungsfähig sind auch nur mittelbar behinderungsbedingt notwendige Schulungsinhalte (sogenannten Softskills), die behinderungsbedingt einer speziellen Vermittlung oder auch nur einer besonderen Berücksichtigung von behinderungsspezifischen Aspekten bedürfen (vgl. § 49 Abs. 3 SGB IX).

Die häufig auftretenden Probleme in der Bewilligungspraxis durch die vorbenannten Rehabilitationsträger resultieren wohl vorrangig aus der Tatsache, dass es sich bei den konkreten Regelungen des Förderinstrumentariums in aller Regel jedoch „nur“ um sogenannten „Kann-Leistungen“ handelt, d.h. bei dessen Gewährung dem jeweiligen Leistungsträger ein breiter Ermessensspielraum eingeräumt ist. Dieses Ermessen wird regelmäßig anspruchsbejahend ausgeübt, je deutlicher die Deckung eines Weiterbildungsbedarfs eines Menschen mit einer Behinderung unmittelbar zur Erlangung oder zum Erhalt einer konkreten Erwerbstätigkeit führt, d.h. ohne die Anerkennung und Förderung einer Weiterbildung alternativ schlichtweg der Bezug von lebensunterhaltssichernden Sozialleistungen droht. Eine solche Förderpraxis entspricht aber keinesfalls den inzwischen anerkannten Qualifizierungserfordernissen eines modernen Arbeitsmarktes, noch berücksichtigt sie die besonderen zusätzlichen Bedarfe von Menschen mit einer Behinderung bei der Deckung dieses Weiterbildungsbedarfes (vgl. Ausführungen unter 1.). Zieht man dann noch die sehr eingeschränkte Zugänglichkeit von allgemeinen Weiterbildungsangeboten durch die mangelnde Berücksichtigung von Aspekten der Barrierefreiheit bei der Gestaltung von Weiter- oder Fortbildungsangeboten vieler Anbieter in Betracht, die entweder zur absoluten Ungeeignetheit bestimmter Maßnahmen für den vorbenannten Personenkreis führen oder nur durch kostenintensive Unterstützungsleistungen (z.B. Assistenz, Aufbereitung von barrierefreien Lehrmaterialien, etc.) eine sinnvolle Teilnahme ermöglichen, so wird deutlich, dass zumindest die Praxis der Leistungsgewährung für die Deckung von Weiterbildungsbedarfen von Menschen mit einer Behinderung deren Chancen für eine inklusive Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich einschränkt.

3. Ansätze zur Verbesserung der aktuellen Förderungspraxis

Ziel aller Bemühungen zu einer verbesserten Ausschöpfung des durchaus vorhandenen Förderpotentials im Rahmen der derzeit bestehenden Gesetzeslage für die Träger von Leistungen für die berufliche Teilhabe für Menschen mit einer Behinderung muss eine, den Anforderungen - eines sich den schnell wandelnden Bedarfen an Qualifikationen gerecht werdenden Arbeitsmarktes – entsprechende Ermessensausübung etabliert werden. Hierbei sollten die durch das „Qualifizierungschancengesetz“ eingeführten Erweiterungen und insbesondere die dieser Gesetzesänderung zugrundeliegenden Erkenntnisse und Begründungen auch als Maßstab für die Bewertung von Fort- und Weiterbildungsanliegen von Menschen mit einer Behinderung für alle in Betracht kommenden Träger von Leistungen zur beruflichen Teilhabe dienen. Im Ergebnis müssen auch Fort- und Weiterbildungen gefördert werden, wenn sie der Erweiterung der Kenntnisse mit Blick auf vermeintlich zukünftige Entwicklungen in der Arbeitswelt, der Verbesserung des Qualifikationsprofils des Arbeitnehmers mit einer Behinderung oder gar dessen Aufstieg unterstützen können, in geeigneter Weise dienen. Darüber hinaus ist dringend das vorhandene Fort- und Weiterbildungsangebot von insbesondere zugelassenen Bildungsträgern zugänglich zu machen, damit diese überhaupt durch Menschen mit einer Behinderung wahrgenommen werden können.

3.1. Nicht ausgeschöpfte Potentiale im Rahmen der bestehenden Rechtslage

Aufgrund des erst kürzlich in Kraft getretenen „Qualifizierungschancengesetzes“ und den hiermit neu eingeführten und weitgehenden Möglichkeiten der Förderung von Weiterbildung und Qualifizierung für Menschen mit einer Behinderung können naturgemäß dessen Umsetzung und der hierdurch zu erwartende Fortschritt für Förderungen von insbesondere Erweiterungs- und Aufstiegsweiterbildungen noch nicht abgesehen werden. Generell ist bei der Antragsstellung für eine Förderung von Fort- und Weiterbildungen jedoch festzustellen, dass die Praxis häufig durch die zu verwendenden Formanträge die Notwendigkeit der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme für die chancengleiche Inklusion auf dem Arbeitsmarkt für den Betroffenen eher verhindert. Diese häufig dann nur lückenhaft begründeten Anträge oder gänzlich fehlenden Erläuterungen treffen bei Leistungsträgern in aller Regel dann auf Sachbearbeiter des Antrags, denen es regelmäßig an Kenntnissen über die besonderen Bedarfe von Menschen mit einer Behinderung in deren Arbeitswelt fehlt, häufig aber auch nur über lückenhaftes Wissen über die Anforderungen bestimmter Berufsbilder an die dort tätigen Arbeitnehmer verfügen. Eingedenk der restriktiven Ermessensausübung der Leistungsträger in Richtung Anerkennung von nur Erhaltungs- oder

Anpassungsweiterbildungen sollten Anträgen Stellungnahmen sachverständiger Stellen zur Notwendigkeit der angestrebten Maßnahmen nach Möglichkeit beigefügt werden (IHK, Arbeitgeber, IFD, Hilfsmittelfirmen, Beratungsstellen, etc.).

3.2. Tendenzen der Rechtsprechung und hieraus entstehende Förderpotentiale

Besonders hervorzuheben ist im vorliegenden Kontext ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahr 2018 (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.01.2018 – BverwG 5 C 9.16. QV Nr. 33). Zwar befasst sich dieses Urteil konkret mit dem Maßstab, nach dem selbstorganisierte Arbeitsassistenz von den Integrationsämtern zu gewähren ist, es enthält jedoch auch so grundsätzliche Erwägungen zu den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt und dem Einfluss rudimentärer Rechtsgrundlagen wie der UN-Behindertenrechtskonvention und dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Verbindung mit der Berufsfreiheit nach den Artikeln 3 Abs. 3, Satz 2 und 12 Grundgesetz auf die Auslegung von Leistungsansprüchen, dass es geeignet erscheint, auch Einfluss auf eine rechtskonforme Ermessensauslegung auszuüben.

Beispielsweise stellt das Bundesverwaltungsgericht fest, dass im modernen Arbeitsleben nicht davon ausgegangen werden könne, dass jemand während des gesamten Erwerbslebens derselben Tätigkeit nachgehe oder denselben Beruf ausübe. In die gleiche Richtung wiesen § 102 Abs. 2 Satz 2 SGB IX a.F. bzw. § 185 Abs. 2 Satz 2 SGB IX n.F., wonach die von den Integrationsämtern geförderte begleitende Hilfe im Arbeitsleben dahin wirken solle, dass die schwerbehinderten Menschen in ihrer sozialen Stellung nicht absinken, auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können sowie durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz und im Wettbewerb mit nichtbehinderten Menschen zu behaupten. Die Maßnahmen des Integrationsamtes zielten somit auch darauf ab, dem schwerbehinderten Menschen eine vollständige Umsetzung seiner vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse im Erwerbsleben zu ermöglichen und diese darüber hinaus weiterzuentwickeln. Dem liege das Verständnis eines Menschen zugrunde, bei dem sich auch im Beruf die Persönlichkeit entfalte und der seine Arbeitskraft hierfür einsetze. Deshalb sei es grundsätzlich Sache des schwerbehinderten Menschen zu entscheiden, welchem Beruf er nachgehe, ob er diesem seine Arbeitskraft vollumfänglich widme oder ob er sie anteilig für mehrere Erwerbstätigkeiten einsetze, und ob er eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ausübe. Diese Auslegung entspreche auch dem in Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention zum Ausdruck kommenden Menschenbild und dem dort niedergelegten Recht auf Arbeit u.a. das Recht, diese frei zu wählen. Die UN-Behindertenrechtskonvention sei seit dem 1. Januar 2009 als innerstaatliches Recht im Rang einfachen Bundesrechts anzuwenden und könne als Auslegungshilfe für die Bestimmung und den Inhalt der Grundrechte und des einfachen Gesetzes rechts

herangezogen werden. Nichtbehinderten Menschen stehe es frei zu entscheiden, wie sie ihre Arbeitskraft einsetzen. Namentlich könnten sie nach eigenem Gutdünken darüber befinden, welchen Beruf sie ergreifen wollen, ob sie diesem ihre Arbeitskraft vollumfänglich widmen oder sie anteilig auf mehrere Erwerbstätigkeiten aufteilen. Für schwerbehinderte Menschen könne dementsprechend nichts anderes gelten. Eine andere Sichtweise führte unter nicht hinreichender Beachtung des Gebots der Chancengleichheit sowie des allgemein bekannten Umstands, dass in der modernen Arbeitswelt ein freiwilliger Wechsel des Arbeitsplatzes oder des ausgeübten Berufs im Laufe eines Erwerbslebens durchaus üblich sei, zu einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung.

Direkt scheint das vorbenannte Urteil insbesondere relevant für die Gewährungspraxis der Integrationsämter für die Gewährung von Förderung von Fort- und Weiterbildungen für Menschen mit einer Behinderung (vgl. 2.5), da in dem Urteil unmittelbar Ausführungen zu dem Ziel begleitender Hilfen im Arbeitsleben durch die Integrationsämter im Sinne von § 185 Abs. 2, Satz 2 SGB IX enthalten sind, wozu gerade auch die hier in Rede stehenden Leistungen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten nach § 185 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e SGB IX i.V.m. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe f SchwbAV, zu zählen sind.

Der unter 2.5 dargestellte rechtliche Rahmen und die dementsprechende Empfehlung zur Ausgestaltung der Förderpraxis entsprechen dem vorbenannten Ziel der Schaffung von Chancengleichheit für Menschen mit einer Behinderung auf dem Arbeitsplatz und –markt nur sehr bedingt. Zum einen liegt der Schwerpunkt der ergänzenden Ausführungen von Fördermöglichkeiten für Weiterbildung deutlich bei der sogenannten „Anpassungsfortbildung“, einer rein reaktiven Maßnahme auf konkret entstehende Anforderungen zumeist im Rahmen einer Veränderung eines Anforderungsprofils speziell an einem Arbeitsplatz. Ausdrücklich wird für Erweiterungs- oder gar Aufstiegsfortbildungen die Prüfung der Zumutbarkeit der Eigenfinanzierung und regelmäßig eine einkommens- und vermögensabhängige Eigenbeteiligung gefordert. Die auch an dieser Stelle klare Fokussierung auf den Erhalt oder der Erlangung eines konkreten Arbeitsplatzes ist auch nicht verwunderlich, da Integrationsämter bisher davon ausgingen, dass begleitende Hilfen im Arbeitsleben insbesondere zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit – und nicht zur Herstellung von Wettbewerbsfähigkeit des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt – gewährt werden sollen.

3.3 Politische Forderungen

Größerer Gesetzesänderungen bedarf es zur Verbesserung der Fördermöglichkeiten für insbesondere Menschen mit einer Behinderung derzeit nicht, da, wie bereits in Punkt 2.7 ausgeführt, der geltende rechtliche Rahmen bereits eine angemessene und ausreichende Förderbarkeit von Weiterbildungen für diesen Personenkreis vorsieht. Hingegen bedarf es dringend der Klarstellung in untergesetzlichen Ausführungsverordnungen (z.B. der SchwbAV), Empfehlungen (Empfehlung der BIH) oder der entsprechenden Arbeitsanweisung zur Umsetzung von Ansprüchen (Handlungsempfehlung und

Geschäftsanweisung der BA) um den, in der Gewährungspraxis verfestigten Ziel der Maßnahmen, der Vermeidung von individueller Arbeitslosigkeit, hin zur Verbesserung von Qualifikationsprofilen von Menschen mit einer Behinderung zur Stärkung deren Wettbewerbsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, eine größere Bedeutung in der Förderpraxis zu verhelfen. Zur Bestärkung dieses Anliegens sollte dringend auf die Begründung des „Qualifizierungschancengesetzes“ und auf die Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichtes zum gesetzlich vorgesehenen Ziel der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben verwiesen werden. Der in diesem Rahmen augenscheinlich verbreiteten „Angst“ vor einer vermeintlichen Besserstellung von Menschen mit einer Behinderung könnte mit dem Hinweis auf die aktuell deutlich schlechtere Beschäftigungssituation dieses Personenkreises entgegen getreten werden. Weiterhin scheint die entsprechende Fort- und Weiterbildung von leistungsgewährenden Sachbearbeitern bei den Leistungsträgern oder/und Sensibilisierungsmaßnahmen für diese Mitarbeiter für die vorbenannte Problematik sinnvoll (z.B. Erarbeitung eines leistungsträgerspezifischen Aktionsplans).

Ganz besonders wichtig wäre die Umsetzung der beiden letztgenannten Maßnahmen bei den Rentenversicherungsträgern, bei den Berufsgenossenschaften und bei den Trägern der Eingliederungshilfe, da diese Leistungsträger weder direkt durch das „Qualifizierungschancengesetz“, noch durch die dargestellte Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes betroffen sind und dementsprechend keinen positiven Impuls zur Erweiterung ihrer Weiterbildungsförderung erfahren haben.

Weiterhin wäre gegenüber der BA zu fordern, dass sicherzustellen ist, dass eine Anerkennung als zugelassener „Weiterbildungsträger“ nach § 82 Abs. 1, Nr. 5 SGB III nur dann erfolgen kann, wenn sich dieser zur Barrierefreiheit seiner Angebotsgestaltung verpflichtet oder zumindest ausreichend „angemessene Vorkehrungen“ anbietet um jedem Menschen mit einer Behinderung die Teilnahme sinnvoll zu ermöglichen.

Letztlich erscheint es auch sinnvoll zu fordern, dass Weiterbildungsangebote, die insbesondere dem adäquaten Umgang mit einer Behinderung im Arbeitsleben fördern sollen, die vielfach nur durch Selbsthilfeorganisationen oder durch spezielle Einrichtungen angeboten werden können, nur einer grundsätzlichen Anerkennung bedürfen (z.B. durch das örtlich zuständige Integrationsamt) und nicht noch einmal eine Prüfung der Geeignetheit im Einzelfall erfolgt. Durch eine solche Verfahrensweise könnte das derzeit sehr überschaubare Angebot an diesen, sehr wichtigen Weiterbildungen deutlich, aufgrund einer dann deutlich verbesserten Plan- und Kalkulierbarkeit für die wenigen in Betracht kommenden Anbieter, erweitert werden.

3.4. Beantwortung der Gutachtenfragen

3.4.1. Können z.B. die DRV stärker gefordert werden als die Integrationsämter mit ihren „großen“ Ermessensspielräumen?

Rechtsgrundlage für Förderungen durch die Rentenversicherungen im Bereich Fort- und Weiterbildungen ist § 16 SGB VI i.V.m. insbesondere § 49 SGB IX. In diesem Rahmen steht den Rentenversicherungen ein ähnlich weiter Ermessensspielraum wie den Integrationsämtern zur Verfügung. Klassischer Weise liegt der Fokus bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in diesem Rahmen auf dem Ziel der Vermeidung von insbesondere Erwerbsunfähigkeitsrente und der Beseitigung von behinderungsspezifischen Defiziten, d.h. umfasst eher Realleistungen oder maximal Anpassungsfortbildungen. Zwar können auch Leistungen zum Erhalt oder Verbesserung der Erwerbsfähigkeit erbracht werden (vgl. § 11 SGB VI), allerdings wird bei derartigen Leistungen eher ein restriktiver Gebrauch vom eingeräumten Ermessen ausgeübt (vgl. 2.7). Trotz dieser Genehmigungspraxis erscheint es regelmäßig sinnvoll, Anträge gegenüber der Rentenversicherung berechtigter Arbeitnehmer auch zunächst bei dieser stellen zu lassen, denn diese muss nach eigenem Recht über den Antrag entscheiden und dürfen nicht einfach an die Integrationsämter mit dem Hinweis der eigenen Unzuständigkeit verweisen. (VG Trier vom 28.01.2016; Az.: 2 K 2350/15.TR. QV Nr. 34)

Angesichts der BIH-Empfehlung zur Verfahrensweise für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Integrationsämter inkl. der dort vorgesehenen Zumutbarkeitsprüfung und der Eigenbeteiligungsregeln, sowie der für die Rentenversicherung geltenden Genehmigungsfiktion für Anträge nach § 18 SGB IX - die gemäß § 185 Abs. 7 SGB IX aber nicht für Integrationsämter gilt - und einen automatischen Anspruch auf Kostenersatz nach - in der Regel - 2 Monaten ohne Entscheidung in der Sache begründet.

3.4.2 Gibt es Wege, die Kann-Leistungen ganz oder teilweise in Soll-Leistungen zu transformieren?

Das generell den potentiellen Leistungsträgern für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen eingeräumte Ermessen kann grundsätzlich reduziert werden. Eine Ermessensreduzierung kann sogar so weit gehen, dass aus einer sogenannten „Kann-Leistung“ ein Rechtsanspruch wird (sogenannte Ermessensreduzierung auf null) und ein Anspruch auf eine bestimmte Maßnahme entsteht. Dies ist immer dann der Fall, wenn eine Maßnahme unbedingt notwendig ist um „irreparable“ Schäden ohne die Maßnahme drohen – hier der drohende Verlust des Arbeitsplatzes oder Eintritt einer Erwerbsminderung oder – Unfähigkeit – zu befürchten sind. Für „qualifikationsverbessernde“ Fort- und Weiterbildungen scheint diese Vorgehensweise jedoch nicht gegeben.

3.4.3 Können auch „weiche“ barrierefrei präsentierte Fortbildungsinhalte wie Kommunikations-, Moderations- und Präsentationstechniken in die Förderkulisse der Integrationsämter und Sozialversicherungsträger gehoben werden?

Wie insbesondere die umfangreiche Aufstellung denkbarer Hilfen im Arbeitsleben gemäß § 49 SGB IX zeigt, sind berufsbezogenen und/oder behinderungsbedingten Schulungsinhalten kaum Grenzen gesetzt, soweit auch nur mittelbar begründbar ist, warum Inhalte einen Bezug zum Arbeitsleben aufweisen. Wichtig in den Szenarien der Konzeption von grundsätzlich förderbaren Angeboten ist, genau diese „Berufsbezogenheit“ herauszuarbeiten und dazustellen.

3.4.4 Kann erreicht werden, die bisher oft willkürlich erscheinenden und nicht an nachvollziehbare Kriterien gebundenen Förderentscheidungen der einzelnen Integrationsämter durch ein einheitliches Regelsystem auf BIH-Ebene kalkulierbarer zu machen?

Sowohl die o.g. Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes und dessen Ausführungen zum Zweck der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 3 SGB IX als auch die dargestellte Gesetzesbegründung zum „Qualifizierungschancengesetz“ lassen eine Überarbeitung der aktuell gültigen BIH-Empfehlungen zur Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Menschen mit einer Behinderung als dringend angezeigt erscheinen! Diesbezüglich erscheint auch der jetzige Zeitpunkt als besonders geeignet, da mit dem „Qualifizierungschancengesetz“ zum einen Bedarfe durch das BMAS offiziell dokumentiert und durch den Gesetzgeber anerkannt wurden und zum anderen die Ursachensuche für die unterdurchschnittliche Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen noch nicht abgeschlossen ist.

3.4.5 Kann ein differenzierteres Fördersystem entwickelt werden?

Das heißt z.B.:

1. Wenn nötige Weiterbildung nicht in barrierefreier Form angeboten wird, dann muss ein Rechtsanspruch auf Unterstützung bestehen (Assistenz, assistive Mittel).
2. Anbieter von barrierefreien Angeboten sollten als Leistungserbringer bzw. barrierefreie Angebote als förderbar anerkannt werden.
3. Übernahme behinderungsspezifischer Mehrkosten durch die Integrationsämter bzw. Sozialversicherungsträger (z.B. bei betrieblichen Weiterbildungen, Coaching, e-learning).

Nach § 82 Abs. 1 Nr. 5 SGB IX sind die im Rahmen des "Qualifizierungschancengesetzes" förderbaren Maßnahmen durch "zugelassene Träger" zu erbringen. Sozialleistungsträger sind verpflichtet Ihre Leistungen "barrierefrei" zu erbringen oder erbringen zu lassen. Hier heißt es in § 17 SGB I unter der Überschrift „Ausführung der Sozialleistungen“ in Absatz 1:

- „(1) Die Leistungsträger sind verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass
- jeder Berechtigte die ihm zustehenden Sozialleistungen in zeitgemäßer Weise, umfassend und zügig erhält,
 - die zur Ausführung von Sozialleistungen erforderlichen sozialen Dienste und Einrichtungen rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung stehen,
 - der Zugang zu den Sozialleistungen möglichst einfach gestaltet wird, insbesondere durch Verwendung allgemein verständlicher Antragsvordrucke und
 - ihre Verwaltungs- und Dienstgebäude frei von Zugangs- und Kommunikationsbarrieren sind und Sozialleistungen in barrierefreien Räumen und Anlagen ausgeführt werden.“

Diese Vorschrift bindet u.a. Bundeskörperschaften des öffentlichen Rechts, d.h. Sozialträger wie die BA, die DRV und die Berufsgenossenschaften. Die Nichtberücksichtigung von Aspekten der Barrierefreiheit bei der Zulassung von Fort- und Weiterbildungsträger verpflichtet nach dem BGG zumindest Zurverfügungstellung von angemessenen Vorkehrungen (§ 7 Abs. 2 BGG). Im Ergebnis könnte also gerade die "Zulassung von nicht barrierefreien Fort- und Weiterbildungsträgern" zu einer Ermessensreduzierung auf null führen, die faktisch einen Anspruch auf individuelle Unterstützungsmaßnahmen zur Wahrnehmung von Fort- und Bildungsangeboten durch Menschen mit einer Behinderung führen. Diese "Argumentationslinie" dürfte allerdings bisher noch nicht vorgebracht worden sein und aufgrund dieser Tatsache wäre es sinnvoll, zunächst einmal feststellen zu lassen, dass die Verpflichtung zur "barrierefreien Leistungserbringung" auch für förderbare Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Geltung hat. § 17 SGB I kann Gegenstand im Rahmen einer sogenannten Verbandsklage gemäß § 15 BGG sein, vor dessen Durchführung ein Verfahren vor der Schlichtungsstelle vorgesehen ist (vgl. § 16 BGG). Zur Einführung der o.g. dargestellten Argumentationslinie wäre es sehr hilfreich, ein Schlichtungsverfahren bezüglich der Zulassung eines "nicht barrierefreien" konkreten Bildungsangebotes durch einen nach dem BGG für Verbandsklagen zugelassenen Verband anzustrengen.

Generell sollte ein System von Zuständigkeiten für die unterschiedlichen Arten von Fort- und Bildungsangeboten etabliert werden. Ein solches System könnte die derzeitige Förderpraxis und das dahinterstehende Selbstverständnis von Sozialträgern berücksichtigen und die breitgefächerten Möglichkeiten der Förderung nutzen, für Teilbereiche aber eine größere Verbindlichkeit vorsehen. Ein System solcher Zuständigkeiten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen könnte wie folgt aussehen:

- a. Die klassischen Sozialversicherungsträger, sowie die nach dem SGB II. verpflichteten Träger (z.B. Kreisjobcenter) sind primär für die Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zuständig, treffen aber für Kurzzeitmaßnahmen – z.B. bis zu einer Dauer einer Maßnahme von 2 Wochen – eine verbindliche Vereinbarung mit den Integrationsämtern bezüglich deren Zuständigkeit für derartige Kurzzeitangebote.

- b. Für die neu eingeführte Weiterbildungs- und Qualifikationsberatung der Arbeitsagenturen nach §§ 29 f SGB III wird eine speziell für schwerbehinderte oder gleichgestellte Erwerbstätige eine - den Anforderungen eines modernen Arbeitsmarktes an diesen Personenkreis entsprechende - Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung (HeGa) erarbeitet. Die Ergebnisse einer solchen speziellen Weiterbildungs- und Qualifikationsberatung werden in einer Stellungnahme zusammengefasst und dessen Ergebnis für die Sozialversicherungsträger, SGB-II-Träger und die Integrationsämter verbindlich gemacht.

3.5 Handlungsempfehlungen

Der derzeit günstige Zeitpunkt für eine sensibilisierte Leistungsträgerlandschaft durch das in Kraft getretene "Qualifizierungschancengesetz" und durch das Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes zum Zweck von Leistungen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben nach § 185 SGB IX sollte für eine Diskussion bezüglich erforderlicher Anpassungen für Menschen mit einer Behinderung genutzt werden.

Dies bedeutet im Einzelnen:

1. Insbesondere die Bundesagentur für Arbeit, aber auch Renten- und Unfallversicherungen sollten aufgefordert werden, Förderempfehlungen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne des "Qualifizierungschancengesetzes" zu erlassen um Entscheider für die besonderen Bedarfe dieses Personenkreises zu sensibilisieren. Ergänzend könnte diese Aufklärung auch durch die Erarbeitung trägerspezifischer Aktionspläne erfolgen. Für die Notwendigkeit solcher Maßnahmen könnte auf die anhaltend dramatisch schlechtere Beschäftigungssituation von Menschen mit einer Behinderung hingewiesen werden. Letztlich sollte ein Musterfall zur Anwendbarkeit von § 17 SGB I für die Zulassung von Fort- und Weiterbildungsträgern und die hierbei verbindliche Vorgabe von Aspekten der Barrierefreiheit identifiziert werden. Hierdurch könnte ebenfalls eine Sensibilisierung der BA und die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit für dieses Thema gefördert werden.
2. Es ist dringend Kontakt mit der BIH aufzunehmen um eine "zeitgemäße" Überarbeitung der Empfehlungen zur Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fordern. Folgende Punkte sollten bei einer Überarbeitung dringend Berücksichtigung finden:
 - a) Der Wortlaut einer neuen BIH-Empfehlung sollte deutlich die Wichtigkeit der Förderung des Erwerbs eines arbeitsmarktgerechten Qualifikationsprofils herausheben.
 - b) Eine verbindliche Anerkennung über die Geeignetheit von insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen für einen bestimmten Adressatenkreis von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber dem Anbieter durch das örtlich

zuständige Integrationsamt müsste hergestellt werden. Die Verbindlichkeit muss sich zumindest auf die Geeignetheit des Angebotes für einen benannten Adressatenkreis – z.B. blinde und sehbehinderte Erwerbstätige in Büroberufen - beziehen und muss eine erneute Prüfung durch die, jeweils für die Betroffenen zuständigen Integrationsämter, ausschließen.

- c) Der Einsatz von Einkommen und Vermögen von Menschen mit einer Behinderung im Rahmen einer Fort- und Weiterbildungsförderung ist zu streichen und allenfalls durch eine Eigenbeteiligung im Umfang einer sogenannten "häuslichen Ersparnis" zu ersetzen.
 - d) Zur Förderung eines breiteren barrierefreien Angebotes von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen könnten die Aufgaben des Integrationsamtes gem. § 185 SGB IX dahingehend erweitert werden, dass auch Anbieter von solchen Maßnahmen für deren barrierefreie Gestaltung Förderungen durch das Integrationsamt erhalten können (Notwendigkeit einer Gesetzesänderung).
3. Das Angebot von Veranstaltungen, die als Bildungsurlaub anerkenbar, barrierefrei zugänglich sind und insbesondere Inhalte vermitteln, die für Menschen mit einer Behinderung einen besonderen Mehrwert bieten, sollten dringend gefördert und erweitert werden.

4. Quellenverzeichnis

1. Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/4948 vom 12.10.2018, Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz)
2. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung – Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit – IAB, IAB Kurzbericht 12/2017, Aktuelle Analyse aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik“ von Anja Warning und Enzo Weber
3. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung – Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit – IAB, IAB Kurzbericht 4/2018, Aktuelle Analyse aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Substituierbarkeitspotenziale von Berufen – Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt“ von Katharina Dengler und Britta Matthes
4. Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB – Forschen, Beraten, Zukunft gestalten; Weiterbildung/Neuorientierung
5. Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB – Forschen, Beraten, Zukunft gestalten; Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“
6. Gabler Wirtschaftslexikon – Das Wissen der Experten - , gratis + vollständig als Lexikon online, Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden
7. Küppers, Bert, Dieter Leuthold und Helmut Pütz, Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung 2001, Verlag Vahlen.
8. Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Sozialgesetzbuch (SGB) VIII – Kinder und Jugendhilfe – Kommentar, Loseblattwerk mit Aktualisierung 2/18 2018, Stand April 2018, Band herausgegeben von Axel Stähr
9. Wolfgang Eicher und Prof. Dr. Rainer Schlegel, SGB III – Arbeitsförderungsrecht, Kommentar mit Nebenrecht, der Standardkommentar zum Arbeitsförderungsrecht, Loseblattwerk mit Aktualisierungen 2018, Verlag Luchterhand
10. Teresia Degener, Antidiskriminierungsrechte für Behinderte: Ein globaler Überblick, in: ZaöRV 65, 2005, S. 887–935
11. Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 14.10.2004, Aktenzeichen: BVerfGE 111, 307
12. Denkschrift der Bundesregierung zur Behindertenrechtskonvention zu Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/10808 vom 08.11.2008, Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zu dem

- Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
13. Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 12. November 2009, Aktenzeichen: 7 B 2763/09
 14. Bundessozialgericht, Urteil vom 18. Mai 2011, Aktenzeichen: B 3 KR 10/10 R
 15. UN-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Artikel 13, Absatz 1 der Allgemeinen Bemerkung zu Nummer 13 des UN-Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 08. Dezember 1999, UN-Doc. E/C.12/1999/10
 16. Mona Motakef, Das Menschenrecht auf Bildung und der Schutz vor Diskriminierung: Exklusionsrisiken und Inklusionschancen, Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin 2006
 17. Christiane Langenfeld, Das Recht auf Bildung in der Europäischen Menschenrechtskonvention, Nomos – eLibrary – RdJB, Recht der Jugend und des Bildungswesens, Zeitschrift für Schule, Berufsbildung und Jugenderziehung, BWV – Berliner Wissenschafts-Verlag 2007, S. 412–429
 18. Manfred Rosenberger, (Hrsg.), Schule ohne Aussonderung – Idee, Konzepte, Zukunftschancen - , Verlag Luchterhand, Neuwied/Berlin 1998
 19. Peter Heyer, Lothar Sack, Ulf Preuss-Lausitz, (Hrsg.) Länger gemeinsam lernen: Positionen – Forschungsergebnisse – Beispiele, Verlag Grundschulverband – Arbeitskreis Grundschule Frankfurt am Main 2003
 20. UNESCO (Hrsg.), Die Salamanca Erklärung über Prinzipien, Politik und Praxis der Pädagogik für besondere Bedürfnisse, www.unesco.at/user/texte/salamanca.htm
 21. Jürgen Habermas, Zur Verfassung Europas – Ein Essay - , Verlag Suhrkamp, Berlin 2011
 22. Stefan Emter und Frank Frick, Beschäftigungsorientierte Sozialpolitik in Kommunen – Strategien zur Integration von Sozialhilfeempfängern in das Erwerbsleben - , Gütersloh 2000
 23. Ludwig Fuchs und Jutta Troost, Kommunale Beschäftigungsförderung, Ergebnisse einer Umfrage über Hilfen zur Arbeit nach BSHG und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach SGB III im Jahr 2002, Köln 2003 Deutscher Städtetag
 24. §§ 29, 30 SGB III Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung
 25. Bundessozialgericht Urteil vom 09.05.2006, Aktenzeichen: B 2 U 26/04 R

26. Walter Schellhorn, Prof. Dr. Helmut Schellhorn, Dr. Karl-Heinz Hohm, Peter Scheider, Sozialgesetzbuch XII – Sozialhilfe, 19. Auflage 2015, Verlag Luchterhand
27. § 13 EinglVO - Eingliederungshilfe Verordnung - , Verordnung nach § 60 des zwölften Buches Sozialgesetzbuch (Eingliederungshilfeverordnung)
28. § 90 SGB IX, Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - in der ab 2020 geltenden Fassung
29. § 112 SGB IX, Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - in der ab 2020 geltenden Fassung
30. Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/9522 vom 05.09.2016, Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG)
31. Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten gemäß § 102 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe e) SGB IX in Verbindung mit § 24 SchwbAV, Stand 11.04.2013
32. Herbert Richter, Bildungsurlaub in der BRD - Chance der Qualifizierung und Aufklärung in der beruflichen Weiterbildung - , Kassel 1991
33. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 23.01.2018, Aktenzeichen: BverwG 5 C 9.16
34. Verwaltungsgericht Trier, Urteil vom 28.01.2016, Aktenzeichen: 2 K 2350/15.TR

Kurzportrait der Verfasser und der Rechtsberatungsgesellschaft rbm

Die gemeinnützige GmbH Rechte behinderter Menschen (rbm) arbeitet seit 2009 als Rechtsberatungsgesellschaft speziell für die Belange von Menschen mit Behinderungen.



Die Rechtsberatung und Rechtsvertretung wird bundesweit ausschließlich durch gut ausgebildete Jurist*innen, die selbst behindert sind, durchgeführt. Die Jurist*innen sind in behinderungsspezifischen Rechtsfragen kompetent und besonders erfahren. Damit ist ein fachkundiger, spezialisierter und einfühlsamer Umgang mit behinderungs-/ behindertenspezifischen Fragestellungen gewährleistet. Bei Bedarf vertritt die rbm Menschen mit Behinderungen in sozial- und verwaltungsrechtlichen Anliegen auch vor den entsprechenden Gerichten.

Mitarbeiter*innen der rbm haben in den letzten Jahren wesentliche Grundsatzurteile im Interesse behinderter Menschen erstritten. Die Kosten für die Rechtsberatung sind mit der Beitragszahlung an viele Selbsthilfeorganisationen insbesondere blinder und sehbehinderter Menschen abgedeckt.

Die rbm präsentiert sich und ihre Leistungen im Internet unter:
www.rbm-rechtsberatung.de

RA **Dr. Michael Richter** ist seit Gründung der rbm ihr Geschäftsführer. Er berät und vertritt Menschen mit Behinderung bundesweit vor Sozial- und Verwaltungsgerichten. Rechtsassessorin **Renata Kohn** arbeitet seit einigen Jahren in der rbm-Kanzlei in Marburg. Beide Verfasser des Kurzgutachtens sind blind bzw. stark sehbehindert.

agnes@work – Agiles Netzwerk für sehbeeinträchtigte Berufstätige

Projektziel

Agnes@work greift die Erfahrungen und Ergebnisse von iBOB auf und führt sie weiter. agnes@work steht für „Agiles Netzwerk für sehbeeinträchtigte Berufstätige – Beratungs- und Kompetenznetzwerk am Arbeitsplatz“. Das Projekt unterstützt und fördert die Teilhabe von Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung und stärkt so ihre Beschäftigungsmöglichkeiten. Das Projekt wendet sich an die Akteure der nationalen Weiterbildungsstrategie, der beruflichen Eingliederung, an Bildungsanbieter und die Beschäftigten. agnes@work informiert, berät und stellt Know-how zu Fragen der Barrierefreiheit und Inklusion zur Verfügung.

Projektaufgaben

agnes@work

- fördert die Gestaltung barrierefreier Weiterbildungsangebote
- informiert, berät und qualifiziert zu Fragen der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz
- vernetzt sehbeeinträchtigte Berufstätige als Expertinnen und Experten in eigener Sache
- unterstützt sehbeeinträchtigte Berufstätige bei der Sicherung ihres Arbeitsplatzes ebenso wie bei der Planung ihrer beruflichen Entwicklung
- analysiert Probleme in der gesamten Arbeitsumgebung gemeinsam mit allen Beteiligten.

Trägerschaft und Förderung

agnes@work ist ein Projekt des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V. (DVBS) und wird aus dem Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) von August 2020 bis Mai 2023 gefördert.

Gefördert durch:



Kontakt

Projekt agnes@work, c/o DVBS e.V., Frauenbergstraße 8, 35039 Marburg

Telefon: 06421 94888-33, Fax: 06421 94888-10

E-Mail: agnes@dvbs-online.de, Internet: www.agnes-at-work.de

Deutscher Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e.V.

Der Deutsche Verein der blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf (DVBS) ist eine Selbsthilfeorganisation von sehbeeinträchtigten Menschen, die trotz ihrer Behinderung selbstbestimmt leben und beruflichen Erfolg haben wollen. Der DVBS ist bundesweit tätig.

Selbsthilfe lohnt sich!

- **Interessenspezifische Vernetzung** durch Fach-, Interessen- und Bezirksgruppen
- **Unterstützung** bei der Bewältigung behinderungsbedingter Probleme durch den Austausch mit selbst Betroffenen
- **Beratung** in allgemeinen und speziellen Fragen, die Ausbildung, Berufstätigkeit oder den aktiven Ruhestand betreffen
- **Mentoring** in Beruf- und Ausbildung durch erfahrene, selbst von Sehbeeinträchtigung Betroffene
- **Weiterbildung** im Rahmen von Seminaren, Tagungen und Fortbildungen
- **Arbeitsmarkt-News** durch die offene Mailingliste "DVBS Jobservice"

Selbsthilfe und Interessenvertretung sind die Kernziele des DVBS. Der Verein vertritt die Belange blinder und sehbehinderter Menschen in sozialen, beruflichen, kulturellen und rechtlichen Angelegenheiten.

Wir sind für Sie da!

Kontakt DVBS

DVBS-Geschäftsstelle

Frauenbergstraße 8, 35039 Marburg

Telefon: 06421 94888-0, Fax: 06421 94888-10

E-Mail: info@dvbs-online.de

Ausführliche Informationen und
aktuelle Meldungen finden Sie unter:

<http://www.dvbs-online.de>

und auf Facebook.

