

## Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement  
– Diskussionsbeitrag Nr. 2/2013 –

11.06.2013

### **Innovative berufliche Rehabilitation durch betriebliche Realisierung am Beispiel der Berufsbildungswerke (BBW)**

*von Doreen Kalina, Universität Bremen*

#### **I. Thesen**

- 1. § 35 Abs. 2 SGB IX sieht außerbetriebliche Ausbildung mit betrieblichen Anteilen vor.**
- 2. § 35 Abs. 2 S. 1 SGB IX enthält eine echte Rechtspflicht für berufliche Reha-Einrichtungen und einen individuell durchsetzbaren Rechtsanspruch behinderter Auszubildender gegen die Einrichtung, eine „verzahnte Ausbildung“ anzustreben.**
- 3. Die Ausbildungsverantwortung bleibt bei der Einrichtung. Es entsteht kein Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb.**
- 4. Nach § 35 Abs. 2 S. 2 SGB IX kann der Betrieb von der Einrichtung Unterstützung verlangen. Nach § 33 Abs. 6 Nr. 3 SGB IX besteht gegen den Rehabilitationsträger ein Anspruch auf Information und Beratung von Vorgesetzten und Kollegen im Betrieb.**

#### **II. Einführung**

Der folgende Beitrag setzt sich mit der beruflichen Erstausbildung behinderter Jugendlicher durch besondere Einrichtungen (beispielhaft die Berufsbildungswerke, BBW) auseinander und will zeigen, dass und wie diese außerbetriebliche Ausbildung im Betrieb durchgeführt werden kann.

Ausgangspunkt und zugleich anschauliches Beispiel ist dabei das Projekt „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ (VAmB), das zwischen 2005 und 2009 durchgeführt wurde.<sup>1</sup> Weil sich Betriebe weitgehend aus der Verantwortung für die Ausbildung behinderter Jugendlicher zurückgezogen hatten und diese zumeist außerbetrieblich (z. B. in BBW) ausgebildet wurden<sup>2</sup> und wegen der Neuregelung des § 35 Abs. 2 SGB IX<sup>3</sup> war Ziel des Projekts,

<sup>1</sup> VAmB ist das Folgeprojekt (2007–2009); das ursprüngliche Projekt nannte sich VAMB – Verzahnte Ausbildung METRO Group mit Berufsbildungswerken; eine ausführliche Projektbeschreibung ist zu finden unter [www.vamb-projekt.de](http://www.vamb-projekt.de).

<sup>2</sup> Schulz/ Seyd/ Vollmers, br 2006, 177.

<sup>3</sup> § 35 Abs. 2 SGB IX wurde mit Wirkung zum 01.05.2004 eingeführt, vgl. BGBl. I 2004, S. 606, S. 613.

Betriebe zurück in die Verantwortung zu holen.<sup>4</sup> Die teilnehmenden Auszubildenden waren zumeist lernbehindert, im Durchschnitt 20 Jahre alt und hatten eine unterschiedliche schulische Vorbildung.<sup>5</sup> Inhaltlich sah das Projekt eine Kooperation der BBW mit Betrieben vor, in denen ein Teil der praktischen Ausbildung stattfand. Innerhalb der verschiedenen Projektabschnitte und in Abhängigkeit z. B. von den Fähigkeiten der Teilnehmenden, den Berufsbereichen oder den Möglichkeiten der Betriebe, variierten Dauer und Lage der betrieblichen Ausbildungsphasen.<sup>6</sup> Die betrieblichen Ausbildungsteile wurden von Fachkräften der BBW begleitet und unterstützt. „Verzahnung“ in diesem Sinne meint also: individuell geplante, praktische Ausbildungsabschnitte im Betrieb mit den besonderen Hilfen der BBW. Somit unterscheidet sich die Verzahnung auch deutlich vom herkömmlichen Praktikum.<sup>7</sup> Auszubildende und Auszubildende schätzten diese Form der Ausbildung überwiegend positiv ein. Auch die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelang bei den VAMB-Teilnehmern deutlich besser als bei der Kontrollgruppe.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> Schulz/ Seyd/ Vollmers, br 2006, 177.

<sup>5</sup> Schulz/ Seyd/ Vollmers, br 2006, 177, 180; Schulz/ Seyd, br 2010, 1, 4.

<sup>6</sup> Überblick bei Schulz/ Seyd, br 2010, 1, 2 und auf <http://www.vamb-projekt.de/modell/index.html>; vgl. auch Hartmann, Berufliche Rehabilitation 2007, 164 ff.

<sup>7</sup> Ähnlich Seyd, Berufliche Rehabilitation 2005, 5, 10.

<sup>8</sup> Vgl. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zu VAMB, 2007, zu finden unter: [http://www.vamb-projekt.de/download/Ergebnisse/VAMB\\_Abschlussbericht.pdf](http://www.vamb-projekt.de/download/Ergebnisse/VAMB_Abschlussbericht.pdf); sowie auch Hartmann, Berufliche Rehabilitation 2007, 164, 170 f.; Schulz/ Seyd, br 2010, 1, 5 f.

### III. Sozialrechtlicher Anspruch

Die berufliche Ausbildung im BBW ist eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, die vom zuständigen Leistungsträger, in aller Regel der Bundesagentur für Arbeit (BA), erbracht wird. Nach § 117 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, S. 2 SGB III sowie § 33 Abs. 1, Abs. 3 Nr. 4 und § 35 Abs. 1 S. 1 SGB IX besteht ein Rechtsanspruch des behinderten Jugendlichen auf Förderung der Berufsausbildung im BBW, wenn „Art oder Schwere der Behinderung oder die Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ die besonderen Hilfen einer beruflichen Reha-Einrichtung erforderlich machen.

### IV. Klassisch: Berufsausbildung im BBW

Die Berufsausbildung im BBW kann als klassisches Modell der beruflichen Rehabilitation beschrieben werden. Es stellt sich als Dreiecksverhältnis dar: Zwischen dem Leistungsträger (der BA) und dem Azubi besteht ein öffentlich-rechtliches Sozialleistungsverhältnis.<sup>9</sup> Der Leistungsträger erbringt seine Leistung durch einen Leistungserbringer – eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation im Sinne von § 35 Abs. 1 SGB IX, das BBW.

Die BBW stehen unter dem Motto „Alles unter einem Dach“, d. h. sie vereinen Ausbildungsstätte, Berufsschule, Wohnen und Freizeit – alles begleitet und unterstützt durch medizinisches, sozialpädagogisches und psychologisches Fachpersonal (ganzheitlicher Ansatz).<sup>10</sup>

Das Rechtsverhältnis des Auszubildenden

<sup>9</sup> In diesem Verhältnis besteht der genannte Anspruch auf Förderung der Berufsausbildung. Vgl. BAG, Beschluss v. 13.05.1992 – 7 ABR 72/91, juris Rn. 16 ff. = BAGE 70, 215; Naendrup, Außerbetriebliche berufliche Rehabilitation, 1984, S. 41 ff.; S. 117 ff.; Kunze/ Kreikebohm, SGB 2006, 195, 198.

<sup>10</sup> Vgl. hierzu der Internetauftritt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke: <http://www.bagbbw.de/>.

zur beruflichen Reha-Einrichtung beschreibt § 36 SGB IX. Danach werden die Teilnehmenden nicht in den Betrieb der Einrichtung eingegliedert, zählen betriebsverfassungsrechtlich nicht zu den Arbeitnehmern, wählen aber eigene Interessenvertreter.<sup>11</sup>

## V. Innovativ: Verzahnung von BBW und Betrieb

Innovativ ist das Modell, das einen weiteren Akteur, nämlich den Betrieb, verzahnt hinzuzieht. Somit stellt diese Form der beruflichen Rehabilitation ein „Vierecksverhältnis“ dar.

### 1. Anreize für Betriebe

Grundvoraussetzung für das Funktionieren des verzahnten Modells ist, betriebliche Kooperationspartner zu gewinnen. Folgende Punkte können dabei Anreize für Betriebe sein: Durch die betrieblichen Ausbildungsteile können Betriebe künftige Fachkräfte gewinnen.<sup>12</sup> Ihnen entstehen keine Kosten, denn die Ausbildungskosten trägt der Leistungsträger (die BA).<sup>13</sup> Sie profitieren auch, weil ein schwerbehinderter Jugendlicher während der verzahnten Ausbildung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet wird, vgl. §§ 76 Abs. 2 S. 1, S. 2, 35 Abs. 2 SGB IX. Der Betrieb, der „Inklusion“ lebt, steht zudem

<sup>11</sup> Somit entspricht § 36 SGB IX der bereits vor dem 01.07.2001 bestehenden Rechtsprechung zu § 5 BetrVG, vgl. BAG v. 20.03.1996 – 7 ABR 46/95, BAGE 82, 302; BAG v. 26.01.1994 – 7 ABR 13/92, BAGE 75, 312; grundlegend BAG v. 21.07.1993 – 7 ABR 35/92, BAGE 74, 1; anders noch BAG v. 13.05.1992 – 7 ABR 72/91, BAGE 70, 215.

<sup>12</sup> So gaben im Rahmen des Projekts VAmB mehr als 40 % der betrieblichen Ausbilder an, dass sie diese Möglichkeit sehen, vgl. Schulz/Seyd, br 2010, 1, 4.

<sup>13</sup> Auch wenn Ausbildungsteile im Betrieb stattfinden, so handelt es sich auch weiterhin um eine Leistung der beruflichen Rehabilitation, die das BBW erbringt. Rechtsgrundlage für die Ausbildungsvergütung: §§ 44 Abs.1 Nr. 1, 45 Abs. 5 Nr. 1 SGB IX, §§ 122 ff. SGB III.

für Chancengleichheit und soziale Vielfalt und leistet somit einen sozial anerkennenswerten Beitrag für die Gesellschaft.

### 2. Pflicht des BBW und Anspruch des Rehabilitanden

Auf die eingangs geschilderten positiven rehabilitationswissenschaftlichen Erkenntnisse folgt die Frage nach der Realisierung des betrieblichen Teils einer außerbetrieblichen Ausbildung. Konkret stellt sich die Frage, ob das BBW verpflichtet ist, mit Betrieben zu kooperieren. Ist eine Rechtspflicht zu bejahen, stellt sich die Folgefrage nach einem individuell durchsetzbaren Rechtsanspruch. Zentrale Norm ist hierbei **§ 35 Abs. 2 S. 1 SGB IX**, wonach bei beruflicher Ausbildung die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation darauf hinwirken *sollen*, dass Teile der Ausbildung auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden.

#### a) Echte Rechtspflicht

Zur Frage nach einer echten Rechtspflicht ist zunächst der Wortlaut der Norm zu betrachten. § 35 Abs. 2 S. 1 SGB IX spricht von „sollen“. Dies ist eine Formulierung, die für eine Verpflichtung spricht, denn „sollen“ ist mehr als „wünschenswert“ oder „ratsam“. Vom Sprachgebrauch her bedeutet „sollen“, dass jemand „grundsätzlich verpflichtet“ ist.<sup>14</sup> Zudem beschreibt § 35 Abs. 2 SGB IX einen Tatbestand und ordnet für diesen eine konkrete Rechtsfolge an.<sup>15</sup>

Ferner ist auch nach Sinn und Zweck der Vorschrift zu fragen: Die Gesetzesbegründung macht deutlich, dass die Norm auf eine dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt zielt. Dazu „*sollen*“ die Einrichtungen angehalten sein, dafür Sorge zu tragen, dass Teile der Ausbildung in Betrieben

<sup>14</sup> Larenz/Canaris, Methodenlehre, 3. A., 1995, S. 73; Busch in FKS-SGB IX, 2. A., § 35 Rn. 22.

<sup>15</sup> Larenz/Canaris, a. a. O., S. 73 ff.

durchgeführt werden.<sup>16</sup> Auch wenn die Gesetzesbegründung nicht ausdrücklich von einer Pflicht spricht, bringt sie doch zum Ausdruck, dass § 35 Abs. 2 SGB IX nicht nur eine Appellfunktion hat und als unverbindlich angesehen werden könnte.

Für eine echte Rechtspflicht spricht auch die Bedeutung betrieblicher Rehabilitation<sup>17</sup> und der Vorrang betrieblicher Reha-Leistungen, den § 35 Abs. 2 SGB IX zum Ausdruck bringt<sup>18</sup>. Gestärkt wird dies durch die UN-Behindertenrechtskonvention **(UN-BRK)**. Nach Art. 26 Abs. 1b) UN-BRK sollen Reha-Leistungen und -Programme so gemeinde-nah wie möglich zur Verfügung stehen. Von wesentlicher Bedeutung ist Art. 27 Abs. 1 S. 1, S. 2k) UN-BRK, der eine inklusive berufliche Rehabilitation fordert. Eine Leitidee von Art. 27 ist, dass es „So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich!“ geben soll.<sup>19</sup> Dazu muss eine Ausbildung im BBW „so wenig Sonderarbeitswelt wie möglich“ sein, weshalb sich die Einrichtungen öffnen und eine Kooperation mit Betrieben anstreben müssen. Im Ergebnis spricht somit auch die völkerrechtskonforme Auslegung von § 35 Abs. 2 S. 1 SGB IX für die Annahme einer echten Rechtspflicht der BBW.

## b) Durchsetzbarer Anspruch?

Anschließend ist danach zu fragen, ob spiegelbildlich zur Rechtspflicht auch ein individuell durchsetzbarer Rechtsanspruch des Auszubildenden gegen das BBW besteht.<sup>20</sup>

<sup>16</sup> BT-Drs. 15/1783, S. 13.

<sup>17</sup> Gagel, NZA 2001, 988.

<sup>18</sup> Busch in FKS-SGB IX, 2. A., § 35 Rn. 22.

<sup>19</sup> Trenk-Hinterberger, RdLH 2012, 7; Trenk-Hinterberger in Kreutz/ Lachwitz/ Trenk-Hinterberger, Die UN-Behindertenrechtskonvention in der Praxis, 2013, Art. 27 Rn. 31.

<sup>20</sup> Hier kann auf die Parallele zum BEM hingewiesen werden, vgl. hierzu Nebe, Individueller Anspruch auf Durchführung eines BEM-Verfahrens, Beitrag B18-2011 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); nicht immer wird spiegelbildlich zur Rechtspflicht auch ein

Hierfür sind erneut Sinn und Zweck der Vorschrift zu betrachten und zwar im Hinblick darauf, ob § 35 Abs. 2 SGB IX auch den Einzelnen schützt.<sup>21</sup> Nach der Gesetzesbegründung sind Arbeitgeber, die die beruflichen Fähigkeiten behinderter Jugendlicher, vor allem durch eine Ausbildung im eigenen Betrieb, einschätzen können eher bereit, diese Jugendlichen auch dauerhaft zu beschäftigen.<sup>22</sup> Hieraus kann gefolgert werden, dass § 35 Abs. 2 SGB IX gerade auf den Beschäftigungsschutz des Einzelnen zielt.

Bei der Suche nach einer Anspruchsgrundlage ist zu überlegen, ob es sich um eine privatrechtliche Verpflichtung (gegenüber dem Rehabilitanden) oder um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung (gegenüber dem Leistungsträger) handelt. Bei einer privatrechtlichen Pflicht wäre § 35 Abs. 2 S. 1 SGB IX selbst die Anspruchsgrundlage.<sup>23</sup> Handelt es sich hingegen um eine öffentlich-rechtliche Pflicht, könnte diese in das Privatrecht transformiert werden.<sup>24</sup> In beiden Fällen besteht ein individueller Anspruch des behinderten Auszubildenden gegen die Reha-Einrichtung.

---

individueller Anspruch angenommen, vgl. Trenk-Hinterberger in HK-SGB IX, § 84 Rn. 40.

<sup>21</sup> Zum BEM: Nebe, Beitrag B18-2011, a. a. O., S. 4 f.; zum Arbeitsschutz: BAG v. 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06, juris Rn. 18 = BAGE 127, 205 (Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung aus §§ 618 BGB, 5 ArbSchG); Kohte in Kollmer/Klindt, ArbSchG, § 3 Rn. 84; Kohte in MünchArbR, Bd. 2, § 291 Rn. 14 ff.; MüKo/ Henssler, § 618 Rn. 9.

<sup>22</sup> BT-Drs. 15/1783, S. 13.

<sup>23</sup> So zum BEM: Nebe, Beitrag B18-2011, a. a. O., S. 5.

<sup>24</sup> Als „Einfallstor“ ins Privatrecht käme möglicherweise § 241 Abs. 1 BGB in Betracht; zur Transformation beim Arbeitsschutz, vgl. BAG v. 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06, BAGE 127, 205; ausführlich Kohte in MünchArbR, Bd. 2, § 291 Rn. 10 ff.; zum BEM: Nebe, Beitrag B18-2011, a. a. O., S. 5.

### c) Anspruchsvoraussetzungen

Auf tatbestandlicher Seite des § 35 Abs. 2 S. 1 SGB IX muss der Auszubildende, der im BBW ausgebildet wird, geeignet sein und es dürfen keine sonstigen Gründe der betrieblichen Ausbildung („sollen“) entgegenstehen. Auf Rechtsfolgenseite ist das BBW dann verpflichtet, *darauf hinzuwirken*, dass Teile der Ausbildung im Betrieb oder in der Dienststelle durchgeführt werden. Das BBW muss demnach aktiv werden und eine Kooperation mit Praxispartnern anstreben.

Ferner könnte über die Art der Kooperation nachgedacht werden. Hierzu gibt § 5 der Gemeinsamen Empfehlung (GE) zu § 35 SGB IX<sup>25</sup> wichtige Anhaltspunkte, die z. B. von der individuellen Dauer und Häufigkeit der betrieblichen Phasen und individuellen Förderplänen spricht. Dieser starken Personenzentrierung der betrieblichen Phase genügt ein herkömmliches Praktikum nicht. Wiederum nicht erforderlich ist, dass die Ausbildung in der Einrichtung dominieren muss und die betriebliche Phase nur eine untergeordnete Rolle spielt, wie es die Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung der BA (HEGA 12/ 2009<sup>26</sup>) fordert.<sup>27</sup> Diese ist hier schon deswegen nicht heranzuziehen, weil sie ihrer Handlungsform nach keine Gemeinsame Empfehlung im Sinne des § 35 Abs. 1 S. 3 SGB IX ist. Die HEGA 12/2009 setzt Kriterien für die betriebliche Durchführung einseitig und verbindlich. Sie ist nicht in

<sup>25</sup> Gemeinsame Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ nach § 35 SGB IX vom 23.02.2012, in Kraft seit 01.04.2012, veröffentlicht auf [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de).

<sup>26</sup> HEGA 12/2009 – Vergleichbare Einrichtungen im Sinne des § 35 SGB IX, sowie Anlage Teil 2 vom 20.12.2009, zu finden unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) – Veröffentlichungen – Weisungen – Bildung/Qualifizierung.

<sup>27</sup> Nach der HEGA 12/2009 sollen betriebliche Phasen i. d. R. erst ab dem 2. Ausbildungsjahr sowie niemals innerhalb der ersten sechs Monate stattfinden und grundsätzlich auf zwölf Monate begrenzt sein.

einem kooperativen, auf Konsens beruhenden Verfahren der Reha-Träger und zudem ohne Beteiligung der Interessenvertretungen behinderter Menschen und der Reha-Einrichtungen im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) zustande gekommen, vgl. § 13 SGB IX.<sup>28</sup>

### 3. Reha-Ort: Betrieb

Gemäß **§ 35 Abs. 2 S. 2 SGB IX** unterstützen die Einrichtungen die Arbeitgeber bei der betrieblichen Ausbildung und bei der Betreuung der auszubildenden behinderten Jugendlichen. Hieraus lässt sich ableiten, dass die Fachkräfte der BBW verpflichtet sind, die Ausbildung im Betrieb zu unterstützen<sup>29</sup>, und dass sie diese gleichzeitig nicht aus der Hand geben. Hervorzuheben ist, dass die Ausbildungsverantwortung während der betrieblichen Phasen bei den BBW verbleibt.

**§ 5 Abs. 2 der GE** erläutert den Begriff der Unterstützung: Danach spiegelt sich die Ausbildungsverantwortung in einer bedarfsgerechten Präsenzzeit im Betrieb wider, während der ein regelmäßiger Austausch zwischen dem ausbildenden Betrieb, dem Rehabilitanden und dem BBW stattfindet. Reine „Krisenintervention“ oder regelmäßige „Kontaktbesuche“ sind nicht ausreichend. Die von den BBW zu leistende Unterstützung bezieht sich zunächst auf die Ausbildung selbst, also Abstimmung bezüglich der Lehrinhalte, sowie Beratung und Schulung der betrieblichen Ausbilder und Kollegen. Zur Unterstützung gehört gegebenenfalls auch die Ausstattung eines behinderungsspezifischen Ausbildungsplatzes unter Nutzung der im BBW vorhandenen Hilfsmittel.

Weiterhin ist es Aufgabe der BBW, bei auftretenden Problemen im Betrieb frühzeitig zu intervenieren und Lösungsmöglichkeiten mit den Beteiligten zu erarbeiten. Die BBW können hier entscheidend zur Sensibilisierung

<sup>28</sup> Busch in FKS-SGB IX, § 35 Rn. 21a.

<sup>29</sup> Busch in FKS-SGB IX, § 35 Rn. 23; Luik in jurisPK-SGB IX, § 35 Rn. 56.

der Ausbilder und Kollegen im Betrieb beitragen. Hier geht es vor allem um Beratung bezüglich einer behinderungsspezifischen Kommunikation. Dabei handelt es sich nicht nur um ein Recht des Betriebs (abgeleitet aus § 35 Abs. 2 S. 2 SGB IX), sondern und vor allem auch um einen Anspruch des Rehabilitanden. Gemäß § 33 Abs. 6 Nr. 3 SGB IX ist die Information und Beratung von Vorgesetzten und Kollegen Teil des Leistungsanspruchs auf berufliche Rehabilitation und somit vom zuständigen Leistungsträger zu gewährleisten.

Die betriebliche Durchführung der Ausbildung begründet zwar kein Ausbildungsvertragsverhältnis, da die Ausbildungsverantwortung beim BBW verbleibt, dennoch sollte es eine Kooperationsvereinbarung zwischen den Beteiligten geben, die die Rechte und Pflichten konkret regelt, vgl. § 5 Abs. 3 GE. Innerhalb dieser Kooperationsvereinbarung könnte über ein bestehendes Weisungsrecht des Arbeitgebers nachgedacht werden. Weiterhin wird man wohl auch von einem vertraglichen Schutzpflichtverhältnis ausgehen müssen.<sup>30</sup>

## VI. Fazit und Ausblick

Die Verzahnte Ausbildung von BBW und Betrieben, die zum Teil schon praktisch umgesetzt wird, muss als rechtlich verpflichtend angesehen werden.

---

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

---

---

<sup>30</sup> Zu diesem bei Beschäftigung im Rahmen einer StW vgl. Nebe in FKS-SGB IX, § 28 Rn. 17–28; zur Arbeitstherapie vgl. Kalina, Arbeitstherapie – eine Leistung der medizinisch-beruflich orientierten Rehabilitation, Beitrag B4-2012, S. 5, unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).