

– Fachbeitrag A21-2018 –

29.10.2018

Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil I: Ein Blick auf die Entstehungsgeschichte von „Supported Employment“¹

Von Dr. Natalie Waldenburger

I. Einleitung

Seit fast zehn Jahren ist die Unterstützte Beschäftigung als eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) normiert. Die ursprünglich zum 30.12.2008 in Kraft getretene Vorschrift der Unterstützten Beschäftigung in § 38a SGB IX ist durch das Bundesteilhabegesetz in § 55 SGB IX aufgegangen. Abgesehen von einigen sprachlichen Änderungen wurde die Vorschrift im Zuge der Gesetzesreform nicht verändert. Laut der Gesetzesbegründung verfolgt die Unterstützte Beschäftigung das Ziel, mehr Menschen eine Beschäftigung außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.² Die Ergebnisse der von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) jährlich durchgeführten Umfrage zur Umsetzung der Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 SGB IX belegen die praktischen Erfolge des Konzepts. Danach konnten im Jahr 2016 43 % aller Teilnehmenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Betrachtet man nur solche Teilnehmenden, die die Maßnahme nicht vorzeitig, sondern regulär beendet haben, beträgt die Vermittlungsquote sogar 70 %.³ Trotz der praktischen Erfolge bewegt sich die Zahl der durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderten Teilnehmenden laut einer aktuellen Untersuchung seit 2012

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag A21-2018 in der Kategorie A: Sozialrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Waldenburger: Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX – Teil I: Ein Blick auf die Entstehungsgeschichte von „Supported Employment“; Beitrag A21-2018 unter www.reha-recht.de; 29.10.2018.

² Bundestags-Drucksache 16/10487, S. 8.

³ BAG UB, Ergebnisse der 5. bundesweiten Umfrage, S. 8, abrufbar unter: <https://www.bag-ub.de/dl/ub/umfrage/Auswertung%20BAG%20UB%20Bundesweite%20Umfrage%20UB%202016%20V2.pdf>, zuletzt abgerufen am 17.10.2018.

auf einem konstanten Niveau von jahresdurchschnittlich knapp über 3 000 Teilnehmenden. Ein im Rahmen der Untersuchung interviewter Experte verwies darauf, dass damit das Potenzial noch nicht ausgeschöpft sei.⁴

Mit dem Ziel, die Unterstützte Beschäftigung stärker als eine Teilhabeleistung in den Fokus juristischer und rehabilitationswissenschaftlicher Diskussionen zu rücken, widmet sich der vierteilig angelegte Beitrag dem Förderinstrument. Ausgehend von der Darstellung der konzeptionellen Entstehungsgeschichte der Unterstützten Beschäftigung in diesem Teil werden im zweiten Teil die Regelungsinhalte des § 55 SGB IX näher dargelegt. Im dritten und vierten Teil werden Probleme rund um den leistungsberechtigten Personenkreis erörtert.

II. Anfänge von Supported Employment in den USA

Seinen Ursprung hat das als „Supported Employment“ bezeichnete Konzept in den USA. Dort wurde es bereits im Jahr 1984 von der amerikanischen Bundesregierung als Programm im „Developmental Disabilities Act of 1984“ gesetzlich verankert.⁵

1. US-Amerikanische Gesetzgebung und deren Hintergründe

Das US-amerikanische Gesetz konkretisiert Supported Employment als bezahlte Beschäftigung, die 1. von Menschen mit Entwicklungsbeeinträchtigungen ausgeführt wird, für die eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Mindestlohn oder darüber unwahrscheinlich ist und die aufgrund ihrer Behinderung langfristige Unterstützung benötigen, um arbeiten zu können; die 2. in einer Vielzahl von Konstellationen durchgeführt werden kann, besonders an Arbeitsplätzen, an denen Personen ohne Behinderung beschäftigt sind, und die 3. in dem Umfang unterstützt wird, der erforderlich ist, um die bezahlte Arbeit von behinderten Personen zu erhalten, einschließlich Anleitung, Qualifizierung und Fahrt von und zur Arbeit.⁶ Das Gesetz fordert von den einzelnen Bundesstaaten die Planung regulärer und beschäftigungsbezogener Dienste und Einrichtungen, die den konventionellen Beschäftigungsprogrammen vorgehen sollen.⁷ Eine Änderung des „Rehabilitation Act of 1973“ im Jahr 1986 machte es zudem möglich, dass Rehabilitationseinrichtungen sowie andere Organisationen staatliche Zuschüsse für die Entwicklung und Bereitstellung von Maßnahmen des Supported Employment erhalten konnten.⁸

⁴ Oschmiansky/Kaps/Kowalczyk, Unterstützte Beschäftigung, HBS-Working Paper, Nr. 61, März 2018, S. 23 f.; vgl. hierzu auch Nebe in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 4. Aufl. 2018, § 55 Rn. 7.

⁵ Developmental Disabilities Act of 1984, Public Law 98–527, Oct. 19, 1984, 98 STAT. 2662 (2665).

⁶ Eigene Übersetzung in Anlehnung an Perabo, Behindertenpädagogik 1993, S. 338 (S. 348) und Doose, Unterstützte Beschäftigung, 3. Aufl. 2012, S. 184.

⁷ Perabo, Behindertenpädagogik 1993, S. 338 (S. 347 f.).

⁸ An Act to extend and improve the Rehabilitation Act of 1973, Public Law 99–506, Oct. 21, 1986, 100 STAT. 1807 (1826); Perabo, Behindertenpädagogik 1993, S. 338 (S. 355).

Die Gesetzgebung wird u. a. auf den steigenden Kostendruck für die staatliche Förderung der konventionellen Beschäftigungsformen behinderter Menschen zurückgeführt.⁹ So stieg zwischen 1979 und 1984 die Anzahl der Einrichtungen von 105 000 auf 185 000 und auch die jährlichen Kosten pro Arbeitsplatz erhöhten sich in dem Zeitraum von \$ 3 000 auf \$ 4 963.¹⁰ Zudem verstärkten öffentliche Proteste und wissenschaftliche Kritik an dem bestehenden Rehabilitationssystem den Druck auf den Gesetzgeber.¹¹ Eine Untersuchung des U. S. Department of Labor aus dem Jahr 1979 kam zu dem Ergebnis, dass Übergänge zwischen den einzelnen Beschäftigungsstufen sowie auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nur vereinzelt gelangen. So konnten nur 2,7 % der Beschäftigten in Day Activities (vergleichbar mit tagesstrukturierenden Einrichtungen) in Work Activities (dort werden Basisfähigkeiten trainiert, die für berufliche Zusammenhänge genutzt werden können) wechseln. Von den Beschäftigten der Work Activities konnten 3 % in Sheltered Workshops (vergleichbar mit den deutschen WfbM) und von dort wiederum 11,3 % auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln.¹² Zudem wurde festgestellt, dass bei Personen, die länger als zwei Jahre in Sheltered Workshops beschäftigt waren, die Wahrscheinlichkeit für einen Übergang in eine reguläre Beschäftigung auf fast 3 % sank.¹³ Kritisiert wurden darüber hinaus die Art der in den Sondereinrichtungen ausgeführten Tätigkeiten sowie deren geringe Entlohnung.¹⁴

2. Modelle von Supported Employment

In den USA werden unter dem Begriff Supported Employment verschiedene Modelle gefasst. Zu diesen zählen neben unterstützten Einzelarbeitsplätzen auch Gruppen von Arbeitsplätzen in Form von Enklaven in regulären Betrieben, mobile Dienstleistungsgruppen, kleine Integrationsbetriebe sowie die unterstützte Selbstständigkeit.¹⁵ Den größten Zuspruch erfährt das Modell der unterstützten Einzelarbeitsplätze.¹⁶ Bei diesem

⁹ Bellamy/Rhodes/Mank/Albin, Supported Employment, A Community Implementation Guide, Baltimore 1988, S. 5 ff.; Wehman, Supported Employment: Toward Zero Exclusion of Persons with Severe Disabilities, in: Wehman Paul/Moon, M. Sherril (Hrsg.), Vocational Rehabilitation and Supported Employment, Baltimore 1988, S. 3 (S. 8); Perabo, Behindertenpädagogik 1993, S. 338 (S. 347); Schartmann, Behindertenpädagogik 1995, S. 54 (S. 57 f.).

¹⁰ Bellamy/Rhodes/Mank/Albin, a. a. O. (Fn. 9), S. 6.

¹¹ Bellamy/Rhodes/Mank/Albin, a. a. O. (Fn. 9), S. 8 f.; Perabo, Behindertenpädagogik 1993, S. 338 (S. 347).

¹² Untersuchung zitiert nach Bellamy/Rhodes/Bourbeau/Mank, Mental Retardation Services in Sheltered Workshops and Day Activity Programs: Consumer Benefits and Policy Alternatives, in: Rusch, Frank R. (Hrsg.), Competitive Employment Issues and Strategies, Baltimore 1986, S. 257 (S. 261 ff.).

¹³ Moss, Postsecondary Vocational Education for Mentally Retarded Adults, 1980, S. 17, abrufbar unter: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED188379.pdf>; zuletzt abgerufen am 17.10.2018, Bellamy/Rhodes/Bourbeau/Mank, a.a.O. (Fn. 12), S. 257 (S. 262).

¹⁴ Vgl. Whitehead, Sheltered Workshops in the Decade Ahead: Work and Wages, or Welfare, in: Bellamy, G. Thomas/O'Connor, Gail/Karan, Orv C. (Hrsg.), Vocational Rehabilitation of Severely Handicapped Persons, Contemporary Service Strategies, Baltimore 1979, S. 71 (S. 74 ff.); Schartmann, Behindertenpädagogik 1995, S. 54 (S. 56).

¹⁵ Bellamy/Rhodes/Mank/Albin, a. a. O. (Fn. 9), S. 20 ff.; Doose, a.a.O. (Fn. 6), S. 187.

¹⁶ Vgl. Bellamy/Rhodes/Mank/Albin, a. a. O. (Fn. 9), S. 21; Brown/Udvari-Solner et al., Integrated Work: A Rejection of Segregated Enclaves and Mobile Work Crews, in: Meyer, Lu-

arbeitet ein behinderter Mensch inhaltlich und räumlich mit nicht behinderten Menschen in einem regulären Betrieb zusammen und wird durch einen externen Dienstleister (Job-Coach) und die Kollegen unterstützt.¹⁷ Die methodische Besonderheit besteht in der Umkehr des traditionellen Rehabilitationsprinzips „train and place“.¹⁸ Statt behinderte Menschen in außerbetrieblichen Rehabilitationseinrichtungen zu qualifizieren, um sie danach zu vermitteln, wird der behinderte Mensch zuerst auf einen Arbeitsplatz vermittelt. Durch ein „training on the job“ wird die Person sodann für die konkrete Tätigkeit qualifiziert und solange wie erforderlich begleitet.¹⁹

An den Gruppenangeboten, die aus maximal acht behinderten Menschen bestehen dürfen, wird kritisiert, dass die dauerhafte Anwesenheit eines externen Betreuers die Interaktion mit nicht behinderten Kollegen nahezu unmöglich mache. Auch der Aufbau sozialer Kontakte zu nicht behinderten Kollegen gestalte sich in der Gruppe schwieriger. Zudem bestehe die Gefahr, dass der Einzelne nicht entsprechend seinen individuellen Fähigkeiten gefördert werden könne, da sich der Einsatzbereich nach den Fähigkeiten der Gruppe richte.²⁰

3. Zielgruppe

Während das Konzept von Supported Employment zunächst vor allem für Menschen mit Lern- und geistigen Behinderungen entwickelt wurde, richtete es sich in der Folgezeit auch an Menschen mit schweren Behinderungen.²¹ Verfechter des Konzepts vertreten die Annahme, dass eine überwiegende Mehrheit schwerbehinderter Menschen in der Lage sei, eine sinnvolle Tätigkeit in nichtbeschützten beruflichen Zusammenhängen auszuführen.²² Dabei wird der Umstand, dass diese Personengruppe für die Ausübung einer regulären Tätigkeit einen höheren Unterstützungsbedarf hat, als selbstverständlich hingenommen.²³ In der Praxis nehmen trotz des weiten Verständnisses nur wenige Menschen mit schweren Behinderungen am Supported Employment teil.²⁴

anna H./Peck, Charles A./Brown, Lou (Hrsg.), *Critical Issues in the Lives of People with Severe Disabilities*, Baltimore 1991, S. 219 ff.; Perabo, *Behindertenpädagogik* 1993, S. 338 (S. 353); Junker, BAG UB impulse, Nr. 7/8 1998, S. 12 (S. 16 f.).

¹⁷ Perabo, *Behindertenpädagogik* 1993, S. 338 (S. 352); Bellamy/Rhodes/Mank/Albin, a. a. O. (Fn. 9), S. 20; Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 187.

¹⁸ Hohmeier/Barlsen, *Rehabilitation* 1997, S. 244 (S. 246).

¹⁹ Ausführlich hierzu Schartmann, *Behindertenpädagogik* 1995, S. 54 (S. 60 ff.).

²⁰ So die Kritik von Brown/Udvari-Solner et al., a. a. O. (Fn. 16), S. 219 (S. 221, 223 f., 225).

²¹ Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 187 f. und S. 139.

²² Vgl. Brown/Shiraga et al., *Teaching Severely Handicapped Students to Perform Meaningful Work in Nonsheltered Vocational Environments*, 1983, S. 3, abrufbar unter: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED239447.pdf>; zuletzt abgerufen am 17.10.2018, Bellamy/Rhodes/Mank/Albin, a. a. O. (Fn. 9), S. 8; Perabo, *Behindertenpädagogik* 1993, S. 338 (S. 348).

²³ Vgl. Wehman, a. a. O. (Fn. 9), S. 3 (S. 7); Perabo, *Behindertenpädagogik* 1993, S. 338 (S. 348).

²⁴ Rusch/Chadsey-Rusch/Johnson, *Supported Employment: Emerging Opportunities for Employment Integration*, in: Meyer, Luanna H./Peck, Charles A./Brown, Lou (Hrsg.), *Critical Issues in the Lives of People with Severe Disabilities*, Baltimore 1991, S. 145 (S. 148 ff.); Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 187 f.; Junker, BAG UB impulse, Nr. 7/8 1998, S. 12 (S. 15, 21).

4. Blick auf die aktuelle Situation

Nach Schätzungen wurden in den USA im Jahr 2009 150 000–200 000 Menschen mit Behinderung durch Supported Employment in integrativen Arbeitsverhältnissen unterstützt.²⁵ Vor dem Hintergrund, dass in den USA kein Rechtsanspruch auf Supported Employment existiert und auch die Finanzierung weder gesichert noch einheitlich geregelt ist,²⁶ sind die Angebote von Supported Employment regional unterschiedlich stark ausgeprägt²⁷. Als wesentliches Hindernis für den Ausbau von Supported Employment gilt, dass trotz der Priorität von integrativen Arbeitsverhältnissen ein großer Teil der Fördermittel in Sondereinrichtungen fließt.²⁸

III. Supported Employment in Europa

In Europa wurde das Konzept Supported Employment seit Anfang der 1990er-Jahre erprobt und ab Mitte der 1990er-Jahre in vielen Ländern quantitativ ausgeweitet.²⁹ Im Jahr 1993 haben sich europäische Dachverbände der Unterstützten Beschäftigung zum Dachverband „European Union of Supported Employment“ (EUSE) zusammengeschlossen. Ihre Aufgabe sieht die EUSE darin, die Verbreitung der Unterstützten Beschäftigung in Europa zu erleichtern und das Instrument qualitativ weiterzuentwickeln. Hierzu hat die EUSE im Jahr 2004 Qualitätsstandards veröffentlicht und darin den Prozess der Unterstützten Beschäftigung in die fünf Phasen Orientierung, Erstellen eines Fähigkeitsprofils, Arbeitsplatzsuche, Arbeitgeberkontakt sowie betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung unterteilt.³⁰ In den darauffolgenden Jahren hat die EUSE die Qualitätsstandards in dem „European Union of Supported Employment Toolkit“ weiterentwickelt. Auf der Grundlage des in den Qualitätsstandards dargestellten 5-Phasen-Modells finden sich dort elf Positionspapiere sowie fünf konkrete Handlungsleitfäden.³¹ Die EUSE definiert Unterstützte Beschäftigung als „das Unterstützen von Menschen mit Behinderung oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“.³² Nach Ansicht der EUSE zeichnet sich

²⁵ Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 189.

²⁶ Perabo, Behindertenpädagogik 1993, S. 338 (S. 356).

²⁷ Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 189, der darauf verweist, dass der Anteil der Personen, die in integrativen Arbeitsverhältnissen von den staatlichen Intellectual and Developmental Disability Agenturen gefördert wurden, in den einzelnen Staaten zwischen 4 % (Arkansas) und 88 % (Washington) liegt.

²⁸ Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 189.

²⁹ Vgl. zur europäischen Entwicklung Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 192 ff.

³⁰ EUSE/BAG UB, Informationsbroschüre & Qualitätsstandards, S. 16 ff., deutsche und englische Fassung abrufbar unter <http://www.bag-ub.de/ub/qualitaetsstandards>, zuletzt abgerufen am 17.10.2018

³¹ EUSE/BAG UB, Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung, S. 10 ff. und S. 56 ff.; deutsche und englische Fassung abrufbar unter <http://www.bag-ub.de/ub/qualitaetsstandards>, zuletzt abgerufen am 17.10.2018

³² EUSE/BAG UB, Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung, S. 10.

das Europäische Modell vor allem durch die drei grundlegenden Elemente bezahlte Arbeit, allgemeiner Arbeitsmarkt und kontinuierliche Unterstützung aus.³³ Dabei konzentriert sich das europäische Konzept auf das Modell der unterstützten Einzelarbeitsplätze.

IV. Entwicklungen in Deutschland

Seit Anfang der 1990er-Jahre wurde das zumeist von den Integrationsfachdiensten durchgeführte und als „neues und innovatives Element im System der beruflichen Rehabilitation“ zunehmend beachtete Konzept der Unterstützten Beschäftigung in der deutschen Fachöffentlichkeit diskutiert.³⁴ Die Entwicklung wird – ähnlich wie in den USA – auf die zunehmende Kritik an dem kontinuierlichen Ausbau der WfbM und deren mangelnde Durchlässigkeit zurückgeführt.³⁵ Vor allem bei den Betroffenen und deren Angehörigen wuchs die Unzufriedenheit an dem vorherrschenden exkludierenden sozialpädagogisch-rehabilitativen Leitbild.³⁶ Zur praktischen Entwicklung des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung haben die Hauptfürsorgestellen in Nordrhein-Westfalen beigetragen, die bereits Ende der 1970er-Jahre mit der modellhaften Einrichtung von Psychosozialen Fachdiensten begonnen haben und deren Aufgabenspektrum sich später von der Prävention am Arbeitsplatz auf die Erst- und Wiedereingliederung behinderter Menschen ausweitete.³⁷ Auch die Sonderschulen, Berufsbildungswerke und WfbM trugen maßgeblich zur praktischen Entwicklung des Konzepts bei. Die Einrichtungen erkannten, dass eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt häufig nicht allein durch qualifizierende Maßnahmen erreicht werden kann. Im Zuge dessen erweiterten einige Einrichtungen ihr Angebot um die Akquisition von Arbeitsplätzen sowie die begleitende Unterstützung im Arbeitsleben.³⁸

Im Jahr 1994 haben sich die Initiatoren und Befürworter des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung zum Dachverband „Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung“ (BAG UB) zusammengeschlossen. Als Mitglied der EUSE verfolgt die BAG UB seitdem das Ziel, dass Konzept in Deutschland zu verbreiten und weiterzuentwickeln. Dabei unterscheidet die BAG UB zwischen der Maßnahme des § 55 SGB IX und dem von ihr und der EUSE vertretenen umfassenderen Konzept, welches auf bezahlte Arbeit

³³ EUSE/BAG UB, Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung, S. 12.

³⁴ Hohmeier/Barlsen, Rehabilitation 1997, S. 244 (S. 244).

³⁵ Hohmeier/Barlsen, Rehabilitation 1997, S. 244 (S. 245); Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 198.

³⁶ Hohmeier/Barlsen, Rehabilitation 1997, S. 244 (S. 245); Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 199.

³⁷ Hohmeier, Unterstützte Ausbildung und Beschäftigung. Neue Wege in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, in: Cloerkes, Günther/Kastl, Jörg Michael (Hrsg.), Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen, Menschen mit Behinderung im Netz der Institutionen, Heidelberg 2007, S. 143 (S. 146); Doose, a. a. O. (Fn. 6), S. 199.

³⁸ Hohmeier, a. a. O. (Fn. 37), S. 143 (S. 146 f.).

in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts abziele und dafür die individuelle Teilhabelösung in den Mittelpunkt stelle.³⁹ Für die Beschäftigung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts dürfen weder Art und Schwere der Behinderung zu Beginn der Qualifizierung noch das Ziel, am Ende der betrieblichen Qualifizierung ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erreichen, ein Beurteilungs- oder Ausschlusskriterium sein.⁴⁰ Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung richte sich an alle Menschen mit Behinderungen.⁴¹ Betont wird zudem der übergreifende Charakter des Konzepts, der neben dem Bereich Arbeit auch die Phase der schulischen Vorbereitung sowie die Lebensbereiche Wohnen und Freizeit in ihren Wechselwirkungen berücksichtige.⁴² Hinsichtlich des Förderinstruments nach § 55 SGB IX enthält die jährlich von der BAG UB erhobene Umfrage zur Umsetzung des § 55 SGB IX wichtige Informationen über die Teilnehmenden und den Verlauf der Maßnahme.⁴³

V. Fazit und Ausblick auf den zweiten Teil des Beitrags

Die Ausführungen haben gezeigt, dass die Unterstützte Beschäftigung nach § 55 SGB IX auf ein über mehrere Jahrzehnte weltweit erprobtes Konzept zurückgeht. Zudem finden sich mit der EUSE und der BAG UB sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene zwei bedeutende Dachverbände, von denen wichtige Impulse zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Unterstützten Beschäftigung ausgehen. Das der Unterstützten Beschäftigung zugrunde liegende Konzept zeichnet sich durch die Elemente bezahlte Arbeit, kontinuierliche Unterstützung und allgemeiner Arbeitsmarkt aus. In dem nächsten Beitragsteil wird die Vorschrift des § 55 SGB IX näher beleuchtet und der Frage nachgegangen, inwieweit die Elemente des Konzepts Berücksichtigung finden.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

³⁹ BAG UB, Unterstützte Beschäftigung – Erfordernisse, Chancen und Perspektiven, Überarbeiteter Beitrag zu den Dialog-Tagen der BAG UB vom 24.–25. November 2008 in Suhl, S. 2, abrufbar unter: http://www.bag-ub.de/dl/ub/konzept/BAG_UB_Suhl_2008_UB_Erfordernisse.pdf; zuletzt abgerufen am 17.10.2018, vgl. zu den wesentlichen Merkmalen des Konzepts Nebe in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 4. Aufl. 2018, § 55 Rn. 3.

⁴⁰ Thielicke, BAG UB impulse, Nr. 49 2009, S. 5 (S. 5).

⁴¹ Thielicke, BAG UB impulse, Nr. 49 2009, S. 5 (S. 5).

⁴² BAG UB, a. a. O. (Fn. 39), S. 1.

⁴³ Die Umfrage ist abrufbar unter <http://www.bag-ub.de/ub/umfragen>, zuletzt abgerufen am 17.10.2018.