diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht
www.reha-recht.de

DVfR Deutsche Vereinigung für Rehabilitation

– Fachbeitrag B5-2026 –

22.10.2026

# Fördermöglichkeiten für junge Menschen mit (Schwer-) Behinderung beim Übergang von der Schule oder von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

## Teil II: Ausbildung[1]

*Von Kai Bodendorf, Zentrum für Sozialforschung Halle/Saale (ZSH), Prof. Dr. Dörte Busch, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Prof. Dr. Wolfhard Kohte (ZSH)*

## I. Einführung

Bildung ist einer der relevantesten Faktoren für die Teilhabe am Arbeitsleben, da der erreichte Bildungsabschluss maßgeblich den weiteren Ausbildungsweg sowie die Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. Die berufliche Qualifizierung wiederum wirkt sich auf das Einkommen und damit auch auf die Möglichkeiten zur sozialen und kulturellen Teilhabe aus.

Allerdings befinden sich junge Menschen[2] mit Behinderungen, Schwerbehinderung und Gleichstellung nach § 151 Abs. 4 S. 1 SGB IX[3] deutlich seltener in einer Berufsausbildung als Menschen ohne Beeinträchtigungen. Laut dem dritten Teilhabebericht[4] ist der Anteil an Auszubildenden mit Schwerbehinderung in Betrieben mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen in 2017 im Vergleich zu 2014 um 7,7 Prozent gestiegen. In diesen Betrieben stieg die Anzahl an schwerbehinderten Auszubildenden im Verhältnis zu den Auszubildenden insgesamt in den Jahren 2014 bis 2017 jährlich jedoch nur marginal um 0,01 Prozent und damit von 0,63 Prozent in 2014 bis zu 0,66 Prozent in 2017.

---

1 Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag B5-2026 in der Kategorie B: Arbeitsrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Bodendorf, Busch, Kohte: Fördermöglichkeiten für junge Menschen mit (Schwer-)Behinderung beim Übergang von der Schule oder von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Teil II: Ausbildung; Beitrag B5-2026 unter www.reha-recht.de; 22.10.2026.

2 Unter junge Menschen verstehen wir Personen, die analog zu § 7 SGB VIII zwischen 14 und 27 Jahre alt sind.

3 Schwerbehinderte Jugendliche und junge Erwachsene mit einem GdB unter 30 sind nach § 151 Absatz 4 Satz 1 SGB IX während der Zeit der Berufsausbildung Schwerbehinderten Menschen für die Förderung gleichgestellt.

4 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, Stand: April 2021, S. 157 f., abrufbar unter https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a125-21-teilhabebericht.html, zuletzt abgerufen am 30.07.2026.

Dabei haben Betriebe mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen, die auch Ausbildungen anbieten, nicht nur die allgemeine Beschäftigungsquote von 5 Prozent nach § 154 Abs.1 S. 1 SGB IX zu erfüllen, sondern sie müssen gem. § 155 Abs. 2 SGB IX auch zu einem angemessenen Anteil schwerbehinderte Menschen ausbilden. Angemessen ist eine Auszubildendenquote von mindestens 5 Prozent.[5]

Auch die Statistik zur Entwicklung des Ausbildungsmarkts zeigt, dass schwerbehinderte Menschen seltener einen Ausbildungsplatz finden als nicht schwerbehinderte Menschen.[6] Im Berichtsjahr 2024/2025 haben 444.335 Menschen eine Ausbildungsstelle gesucht. Davon waren 7.066 Bewerberinnen und Bewerber schwerbehindert. Von den insgesamt 444.335 Bewerberinnen und Bewerbern haben 163.374 einen sozialversicherungspflichtigen Ausbildungsplatz gefunden und diesen mindestens drei Monate lang behalten. Daraus ergibt sich eine Quote von 36,77 Prozent. Unter den 7.066 schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern haben 1.559 einen Ausbildungsplatz gefunden und diesen mindestens drei Monate lang behalten. Daraus ergibt sich eine geringere Quote von 22,06 Prozent.

Als eine zentrale Ursache für diese Ungleichheit sind die strukturellen Exklusionsmechanismen des segregierenden Förder- und Regelschulsystems, die sich auch auf die Chancen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auswirken, zu benennen.[7] So nehmen durchschnittlich 57,3 Prozent der ehemaligen Schülerinnen und Schüler einer Regelschule eine Ausbildung auf, aber dagegen nur 16,3 Prozent der ehemaligen Förderschüler.[8] Problematisch ist auch, dass junge Menschen mit Behinderungen häufig nur Zugang zu einer sog. Fachpraktiker-Ausbildung (mehr dazu unter IV. 3.) erhalten und zugleich das Angebot an diesem theoriereduzierten Ausbildungsformat rückläufig ist und die Nachfrage nicht deckt.[9]

Dies widerspricht dem Grundsatz nach § 64 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie nach § 42p Handwerksordnung (HwO), dass behinderte Menschen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen. Dieser Grundsatz nimmt den Inklusionsgedanken im Kontext von Berufsausbildung und Arbeit nach Art. 24 Abs. 5 und Art. 27 der UN-BRK auf. Dabei hält der Gesetzgeber für den Übergang von der Schule oder von der

---

5 Joussen in: Düwell/Joussen/Luik/v. Boetticher, SGB IX, 7. Aufl. 2026, § 155 Rn. 6.

6 Bundesagentur für Arbeit, Statistik – Übergang gemeldeter Bewerberinnen und Bewerber in sozialversicherungspflichtige Ausbildung, Erstellungsdatum 21.07.2026, abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459818&topic_f=ausb-uebg-uebergang-in-ausbildung, zuletzt abgerufen am 13.08.2026.

7 Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2026), Bildung in Deutschland 2026 - Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildungsungleichheiten nach sozialer Herkunft, S. 167 f., abrufbar unter: https://www.bildungsbericht.de/de, zuletzt abgerufen am 14.09.2026.

8 Siehe dazu Hess et al., Forschungsbericht Schulische Inklusion - Untersuchung zu Einstellungen zu schulischer Inklusion und Wirkungen im Bildungsverlauf, 2019, S. 21 ff., abrufbar unter: https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/hintergrund/zahlen-daten-und-fakten/studie-inklusion-schulev, zuletzt abgerufen am 13.08.2026.

9 Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, Bildungsbericht 2026, S. 168 (siehe Fn. 7).

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vielfältige Fördermöglichkeiten bereit. Diese Fördermöglichkeiten werden in diesem Beitrag vorgestellt.

## II. Fördermöglichkeiten einer Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Für die Ausbildung von (schwer-)behinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stehen verschiedene Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Bestehen nach § 8 Abs. 1 SGB IX mehrere berechtigte Ansprüche auf Leistungen zur Teilhabe, gilt das Wunsch- und Wahlrecht. Auch bei Leistungen nach anderen Sozialgesetzbüchern, insbesondere dem SGB II und SGB III, besteht bei mehreren in Betracht kommenden Leistungen ein Wahlrecht.

Hierzu ist gemäß § 12 SGB IX eine Beratung durch den zuständigen Leistungs- oder Rehabilitationsträger – insbesondere die Bundesagentur für Arbeit – sicherzustellen, so dass frühzeitig Rehabilitationsbedarfe erkannt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können. Für leistungsberechtigte (schwer-)behinderte Menschen kommen zusätzlich als Beratungsstellen insbesondere die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) nach § 32 SGB IX sowie die Integrations- bzw. Inklusionsämter in Betracht. Für Arbeitgeber stehen neben der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Integrations- bzw. Inklusionsämtern die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) nach § 185a SGB IX kostenlos als beratende Stellen zur Verfügung. Arbeitgeber können sich dabei neben der Beratung über Fördermöglichkeiten auch von den Technischen Beratungsdiensten der BA[10] und der Integrations- bzw. Inklusionsämter[11] hinsichtlich technischer und organisatorischer Fragen beraten lassen. Mit dem ingenieurwissenschaftlich fundierten Fachwissen der Technischen Beraterinnen und Beratern können Lösungen für die behinderungsgerechte Gestaltung von Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätzen gefunden werden.[12]

---

[10] Bundesagentur für Arbeit, Technischer Beratungsdienst, abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/technischer-beratungsdienst, zuletzt abgerufen am 23.09.2026, dazu LPK-SGB IX/Beyer § 185 Rn. 5.

[11] Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V, Positionspapier der Technischen Berater der Integrationsämter 2017, abrufbar unter https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/technischer-beratungsdienst, zuletzt abgerufen am 23.09.2029.

[12] Grundsätzlich sind Arbeitgeber gem. § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX zur behinderungsgerechten Einrichtung der Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie zur Ausstattung mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln verpflichtet. Diese Pflicht gilt nur gegenüber schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen. Wenn die Erfüllung dieser Pflicht dem Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßig hohen Aufwendungen verbunden ist, so kommen Leistungen der Bundesagentur für Arbeit gem. § 46 Abs. 2 SGB III in Betracht. Siehe dazu bspw.: Faber/Rabe-Rosendahl in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 164 Rn. 31 ff.; Kühl, in: Brand, SGB III, 10. Aufl. 2026, § 46 Rn. 7 ff.; Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen - Reha/SB - § 46 SGB III vom 01.01.2022, S. 5 f. Die Weisung ist abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/veroeffentlichungen/gesetze-und-weisungen/sgbiii-arbeitsfoerderung, zuletzt abgerufen am 21.10.2026.

## 1. Nachteilsausgleiche nach § 65 Abs. 1 BBiG

Um eine gleichberechtigte Teilhabe an Ausbildung zu realisieren, ist in erster Linie die Gewährung von Nachteilsausgleichen für Menschen mit Beeinträchtigungen geboten (§ 209 SGB IX). Eine Schwerbehinderung ist dafür nicht erforderlich. So haben nach § 65 Abs. 1 BBiG die zuständigen Stellen (berufsfeldspezifische Kammern), die die Durchführung der Berufsausbildung regeln, in den Prüfungsordnungen die besonderen Verhältnisse von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen. Dies gilt gem. § 65 Abs. 1 S. 2 BBiG insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen. Diese Vorschrift ist die einfachgesetzliche Grundlage für Nachteilsausgleiche im Rahmen einer Berufsausbildung und resultiert aus dem Gebot der Chancengleichheit nach Art. 3 GG sowie aus dem Grundrecht der freien Berufswahl nach Art. 12 Abs. 1 GG.[13]

Dabei sind die in § 65 Abs. 1 S. 2 BBiG aufgeführten Nachteilsausgleiche **nicht abschließend**, sodass darüber hinaus weitere Nachteilsausgleiche in Betracht zu ziehen sind. So hängt die Gewährung eines Nachteilsausgleichs davon ab, ob die Beeinträchtigung nur die Erbringung der Prüfungsleistung erschwert und sich in der Prüfung sowie im späteren Beruf durch Hilfsmittel ausgleichen lässt, oder ob die Beeinträchtigung eine grundlegende Fähigkeit betrifft, die für die Eignung zum Ausbildungsberuf erforderlich ist.[14] Wichtig für die Gewährung von Nachteilsausgleichen ist es, dass die zuständige Stelle (Kammer) nach § 71 BBiG rechtzeitig von der Beeinträchtigung und über den benötigten Ausgleichsbedarf durch den Auszubildenden in Kenntnis gesetzt wird.[15] Im Einzelfall ist die Nicht-Gewährung von Nachteilsausgleichen verwaltungsgerichtlich überprüfbar. Eine Orientierungshilfe für die Entscheidung über geeignete Nachteilsausgleiche bietet ein vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegebenes Handbuch mit Praxisbeispielen zu ausgewählten Behinderungsarten.[16]

---

[13] Schulien in: Baumstümmler, Berufsbildungsrecht, 82. Lfg. 2016, § 65 Rn. 3; Bundestags-Drucksache 19/10815, S. 55 f.

[14] Schulien in: Baumstümmler, Berufsbildungsrecht, 82. Lfg. 2016, § 65 Rn. 12 ff; Bundestags-Drucksache 19/10815, S. 55 f.; zur Rolle der SBV: Rabe-Rosendahl in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol SGB IX 5. Aufl. 2023, § 209 Rn. 8.

[15] Das Nichtgewähren einer Prüfungserleichterung ist kein Verfahrensfehler, der zur Rechtswidrigkeit der Prüfung führt, wenn der Prüfungsausschuss nicht von der gesundheitlichen Beeinträchtigung des Prüflings in Kenntnis gesetzt wurde, so FG München, Urt. v. 18.04.2012, 4 K 1861/10, juris-Rn. 34; Schulien in: Baumstümmler, Berufsbildungsrecht, 82. Lfg. 2016, § 65 Rn. 6. Siehe auch: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, Stand: April 2021, S. 154, abrufbar unter https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a125-21-teilhabebericht.html, zuletzt abgerufen am 31.07.2026.

[16] Vollmer/Frohnenberg, Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende – Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis, Bundesinstitut für Berufsbildung 2014, Bonn, abrufbar unter: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407, zuletzt abgerufen am 01.08.2026.

## 2. Teilzeitberufsausbildung nach § 7a BBiG

Auszubildende, für die aufgrund ihrer Behinderung oder chronischen Erkrankung eine Vollzeitausbildung nicht möglich ist, können von ihren Arbeitgebern eine Ausbildung in Teilzeit verlangen. Der Gesetzgeber hat mit § 7a BBiG die rechtliche Weiche dafür gestellt. Dabei kann nach § 7a Abs. 1 S. 1 BBiG vertraglich ausgehandelt werden, über welchen Zeitraum und auf welche tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit (max. 50 %) sich die Teilzeitregelung erstrecken soll. Bei schwerbehinderten Auszubildenden kann sich das Recht auf eine Teilzeitausbildung aus § 164 Abs. 5 SGB IX ergeben.

Worauf sich Auszubildende und Arbeitgeber einigen, ist im Berufsausbildungsvertrag festzuhalten. Auch im Verlauf einer Ausbildung ist es möglich, eine andere Arbeitszeit durch Änderungsvertrag zu regeln.[17] Dabei ist die Teilzeitberufsausbildung qualitativ gleichwertig gegenüber einer Vollzeitberufsausbildung.[18] Zu berücksichtigen ist, dass nach § 7a Abs. 2 S. 1 BBiG eine Teilzeitausbildung die reguläre Ausbildungszeit maximal um das Eineinhalbfache übersteigen darf. Doch gem. § 7a Abs. 2 S. 3 BBiG in Verbindung mit § 8 Abs. 2 BBiG kann auf Antrag des Auszubildenden eine über die Höchstdauer hinausgehende Teilzeitausbildung vereinbart werden.[19]

Für Arbeitgeber entsteht durch die Teilzeitausbildung kein Nachteil, sondern ein Vorteil, da gem. § 17 Abs. 5 BBiG auch die Ausbildungsvergütung entsprechend der reduzierten Arbeitszeit in angemessenem Umfang angepasst werden kann.

## 3. Fachpraktiker-Ausbildung nach §§ 66 BBiG bzw. 42r HwO

Eine Fachpraktiker-Ausbildung kommt dann in Betracht, wenn nach Art und Schwere der Behinderung eine duale Regelausbildung trotz ausbildungsvorbereitender und -begleitender Maßnahmen ausgeschlossen ist.[20] Die Eignung für eine Fachpraktiker-Ausbildung ermittelt die Agentur für Arbeit unter Beteiligung ihrer Fachdienste, der abgebenden Schule sowie medizinischen, psychologischen oder pädagogischen Fachleuten.[21] Aufgrund des theoriereduzierten Anteils richtet sich das Konzept der Fachpraktiker-Ausbildung vorwiegend an Menschen mit einer Lernbehinderung.[22] Zwar stellt die Fachpraktiker-Ausbildung eine Ausnahme vom eingangs genannten Inklusionsgrundsatz aus § 64 BBiG und § 42p HwO dar, dennoch ebnet eine Fachpraktiker-Ausbildung den Weg für eine Beschäftigung außerhalb einer WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

---

17 Schulien in: Baumstümmler, Berufsbildungsrecht, 98. Lfg. 2020, § 7a Rn. 8.
18 Bundestags-Drucksache 19/10815, S. 55 f.
19 Bundestags-Drucksache 19/10815, S. 56.
20 Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung - Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen, 20.06.2006, S. 2 – Präambel; Lakies, Basiskommentar zum BBiG, 7. Aufl. 2025, § 66 Rn. 1; Günther/Lohbeck in: Pepping/Günther, Berufsbildungsgesetz, 3. Aufl. 2025, § 66 Rn. 1.
21 Schulien in: Baumstümmler, Berufsbildungsrecht, 82. Lfg. 2016, § 66 Rn. 9.
22 Schulien in: Baumstümmler, Berufsbildungsrecht, 82. Lfg. 2016, § 66 Rn. 8.

Zur Aufnahme einer Fachpraktiker-Ausbildung müssen behinderte Menschen, ihre Betreuer oder ihre gesetzlichen Vertreter bei den zuständigen Stellen nach § 71 BBiG (Kammern) besondere Ausbildungsregelungen beantragen.[23] Bei der Antragstellung ist ein Nachweis zu erbringen, der belegt, dass ein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht.[24] Die zuständigen Stellen sollen nach § 66 Abs. 1 S. 2 BBiG die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung der Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickeln. Auf diese Weise soll die Ausbildung an dem Bedarf an Fachkräften angepasst werden, wodurch einer späteren Arbeitslosigkeit vorgebeugt werden soll.[25] Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung verabschiedet seit geraumer Zeit eine Vielzahl an Empfehlungen für Ausbildungsregelungen zu Fachpraktiker-Berufen, die den Kammern Orientierung bieten und Qualitätsstandards setzen.[26] Integrationsämter können die Transparenz fördern, indem sie einen Überblick geben, welche Fachpraktiker-Ausbildungen in ihrer Region angeboten werden.

## 4. Verzahnte Ausbildung nach § 51 Abs. 2 SGB IX

Erfolgt eine Ausbildung in einer beruflichen Rehabilitationseinrichtung (Berufsbildungswerk, BBW/Berufsförderungswerk, BFW), so soll diese gem. § 51 Abs. 2 SGB IX bei Eignung der Leistungsberechtigten teilweise auch in Betrieben und Dienststellen durchgeführt werden. Das gilt sowohl für eine Ausbildung in anerkannten Berufen als auch bei Fachpraktiker-Ausbildungen.[27] Diese Verzahnung hat den positiven Effekt, dass Arbeitgeber die Rehabilitanden und ihre Fähigkeiten während der Ausbildung kennenlernen und sich dadurch die Übernahmechancen verbessern.[28] Für Arbeitgeber, die einen Rehabilitanden im Rahmen der Verzahnten Ausbildung beschäftigen, ergibt sich aus der doppelten Anrechnung auf die Beschäftigungsquote ein zusätzlicher Anreiz.

Die Norm adressiert in erster Linie die Rehabilitationseinrichtungen, die dadurch angehalten werden, betriebliche Praxisphasen zu ermöglichen, etwa indem sie Kooperationen mit Praxispartnern schließen.[29] Für die Rehabilitanden dagegen ergeben sich zwar nicht allein aus § 51 Abs. 2 SGB IX Rechtsansprüche, aber aus dem Ausbildungsvertrag zwischen dem Rehabilitanden und der Rehabilitationseinrichtung in Verbindung mit § 14

---

[23] Vorlagen für einen Antrag auf besondere Ausbildungsregelungen im Rahmen einer Fachpraktiker-Ausbildung liefert Anhang 1 der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung - Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen, 20.06.2006, S. 16, abrufbar unter: https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/1503, zuletzt abgerufen am 31.07.2026.

[24] Schulien in: Baumstümmler, Berufsbildungsrecht, 82. Lfg. 2016, § 66 Rn. 12.

[25] Schulien in: Baumstümmler, Berufsbildungsrecht, 82. Lfg. 2016, § 66 Rn. 21.

[26] Günther/Lohbeck in: Pepping/Günther, Berufsbildungsgesetz, 3. Aufl. 2025, § 66 Rn. 9. Die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung für unterschiedliche Fachpraktiker-Ausbildungen sind abrufbar unter https://www.bibb.de/de/37937.php, zuletzt abgerufen am 31.07.2026.

[27] Busch/Kalina in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 51 Rn. 24.

[28] Deusch in: Düwell/Joussen/Luik/v. Boetticher, SGB IX, 7. Aufl. 2026, § 51 Rn. 9; Busch/Kalina in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 51 Rn. 22.

[29] Busch/Kalina in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 51 Rn. 23.

Abs. 1 Nr. 1 BBiG und § 51 Abs. 2 **S. 1** SGB IX.[30] Für die Rehabilitationseinrichtung als „Ausbildende" resultiert aus § 14 Abs. 1 BBiG die Pflicht, die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln und die Berufsausbildung so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. Aus dem Ausbildungsvertrag in Verbindung mit § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG und § 51 Abs. 2 **S. 2** SGB IX resultiert weiter auch eine Verpflichtung der Rehabilitationseinrichtung, den Praxispartner bei der Betreuung der Rehabilitanden zu unterstützen.[31] Unterstützungsleistungen sind beispielsweise die Schulung und Beratung von Ausbilderinnen und Ausbildern sowie die Abstimmung des betrieblichen Ausbildungsplans.[32] Eine zeitliche Begrenzung für die verzahnte Ausbildung enthält der Gesetzestext nicht. Weitere Einzelheiten ergeben sich aus der Gemeinsamen Empfehlung der BAR zu § 51 SGB IX vom 1. März 2022.

## 5. Assistierte Ausbildung nach §§ 74 ff. SGB III

Zur Realisierung einer inklusiven Berufsausbildung fördert die BA gem. §§ 74 SGB III eine Assistierte Ausbildung. Förderungsberechtigt sind alle jungen Menschen und so auch junge Menschen mit (Schwer-)Behinderung,[33] die gem. § 74 Abs. 3 SGB III eine Unterstützung zur Aufnahme, Fortsetzung oder zur erfolgreichen Absolvierung einer Berufsausbildung benötigen. Auch bei dieser Maßnahme wird nach § 19 SGB III nur eine Behinderung vorausgesetzt; eine Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 2 oder 3 SGB IX ist nicht erforderlich.

Nach § 74 Abs. 1 SGB III ist eine Assistenz während der betrieblichen Ausbildung im Sinne von § 57 Abs. 1 SGB III oder bei Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung (**begleitende Phase**) sowie während einer berufsvorbereitenden Phase (**Vorphase**) förderungsfähig. Da von gesetzgeberischer Seite keine konkrete Altersgrenze festgelegt ist, kann in Anlehnung an § 7 Abs. 1 Nr. 4 SGB VIII von einer Förderungsberechtigung bis zum 27. Lebensjahr ausgegangen werden. Eine objektiv notwendige Förderung sollte jedoch nicht an dieser Altersgrenze scheitern.[34] In den Fachlichen Weisungen der BA wird die fehlende Altersbeschränkung konstatiert, aber nicht weiter konkretisiert.[35]

Über Art, Umfang und Dauer der Maßnahmen während der begleitenden Phase entscheidet gem. § 75 Abs. 3 S. 1 SGB III die Agentur für Arbeit nach Beratung des förderungsberechtigten jungen Menschen und in Abstimmung mit dem Träger, der die

---

30 Busch/Kalina in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 51 Rn. 23.
31 Busch/Kalina in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 51 Rn. 25.
32 Busch/Kalina in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 51 Rn. 26.
33 Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen Assistierte Ausbildung (AsA) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 74 – 75a SGB III vom 01.08.2024, S. 10. Die Weisung ist abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/veroeffentlichungen/gesetze-und-weisungen/sgbiii-arbeitsfoerderung, zuletzt abgerufen am 22.10.2026.
34 So Kühl in: Brand, SGB III, 10. Aufl. 2026, § 74 Rn. 7.
35 Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen Assistierte Ausbildung (AsA) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 74 – 75a SGB III vom 01.08.2024, S. 5. Die Weisung ist abrufbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/veroeffentlichungen/gesetze-und-weisungen/sgbiii-arbeitsfoerderung, zuletzt abgerufen am 22.10.2026.

Maßnahmen erbringt. Der Leistungserbringer wiederum stimmt gem. § 75 Abs. 4 SGB III mit dem Ausbildungsbetrieb die individuellen Unterstützungsbedarfe der förderungsberechtigten Person ab. Gefördert werden nach § 75 Abs. 2 SGB III

1. eine sozialpädagogische Begleitung,
2. Maßnahmen zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses oder der Einstiegsqualifizierung,
3. Angebote zum Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten und
4. Angebote zur Vermittlung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten.

Die sozialpädagogische Begleitung ist nach § 74 Abs. 4 SGB III sowohl für die Vorphase als auch für die begleitende Phase vorgesehen. Dabei hebt der Gesetzeswortlaut hervor, dass die Begleitung kontinuierlich und von einer festen Ausbildungsbegleiterin oder einem festen Ausbildungsbegleiter erfolgen soll.

In der Vorphase bzw. während der Berufsvorbereitung umfasst die Assistenzleistung gem. § 75a Abs. 2 SGB III die Suche nach bzw. die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung sowie weitere berufsorientierende Elemente,[36] wozu insbesondere Praktika gehören. Nach § 75a Abs. 3 SGB III ist eine Förderung während der Vorbereitungsphase auf eine Dauer von bis zu sechs Monaten begrenzt. Konnte der junge Mensch innerhalb dieses Zeitraums nicht in eine betriebliche Berufsausbildung vermittelt werden, kann die ausbildungsvorbereitende Maßnahme um bis zu zwei weitere Monate verlängert werden.

Gem. § 75 Abs. 7 SGB III können Betriebe, die einen geförderten jungen Menschen ausbilden, administrativ und organisatorisch sowie zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses oder der Einstiegsqualifizierung unterstützt werden. Gem. § 75a Abs. 5 SGB III können auch Betriebe, die einen geförderten jungen Menschen ausbilden möchten, bei der Vorbereitung zur Aufnahme der Berufsausbildung unterstützt werden.

## 6. Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX

Das Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX soll Menschen mit Behinderungen eine Ausbildung in einem anerkannten Beruf nach dem BBiG oder der HwO außerhalb der Werkstatt ermöglichen.[37]

Anspruchsvoraussetzung für das Budget für Ausbildung ist das Bestehen eines Anspruchs auf Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer WfbM

---

[36] Bundestags-Drucksache 19/17740 v. 10.03.2020, Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung, S. 38.

[37] Siehe ausführlicher zum Budget für Ausbildung auch: Mattern, Rambausek-Haß: Zwei Jahre Budget für Ausbildung – Was wir wissen und was nicht; Beitrag D9-2022 unter www.reha-recht.de; 10.05.2022

(§ 57 SGB IX) oder auf Leistungen im Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX) einer WfbM. Es wird aber nicht vorausgesetzt, dass bereits ein Eingangsverfahren nach § 57 Abs. 2 SGB IX durchlaufen wurde.[38] Eine Berechtigung für eine Beschäftigung in einer WfbM und damit zugleich für das Budget für Ausbildung besteht nach § 58 SGB IX dann, wenn die Aufnahme einer Beschäftigung oder einer Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt.

Daneben muss ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder ein Fachpraktiker-Ausbildungsplatz nach §§ 66 BBiG bzw. 42r HwO von einem Arbeitgeber angeboten werden.[39] Gem. § 61a Abs. 3 SGB IX wird das Budget für Ausbildung, solange es erforderlich ist, erbracht, längstens bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.

Nach § 61a Abs. 2 SGB IX umfasst das Budget für Ausbildung

1. die Erstattung der angemessenen Ausbildungsvergütung, einschließlich des Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und des Beitrags zur Unfallversicherung,

2. die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule sowie

3. die erforderlichen Fahrkosten.

Unter Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz kann auch die erforderliche Unterstützung durch eine Arbeitsassistenz gefasst werden.[40] Hinzu kommt der direkte Auftrag an die Agentur für Arbeit aus § 61a Abs. 5 SGB IX, Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zu unterstützen. Hier kommt auch die Unterstützung durch Job-Coaching nach § 49 Abs. 8 Nr. 2a SGB IX in Betracht.

Die Zuständigkeiten bei der Leistungserbringung richten sich mit Blick auf § 63 Abs. 3 SGB IX beim Budget für Ausbildung danach, welcher Träger für die Leistungen nach § 57 bzw. nach § 58 SGB IX zuständig ist. Bei Personen, mit einem Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer WfbM nach § 57 SGB IX, wird in den meisten Fällen die BA zuständig sein, da sie in erster Linie für die Förderung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung zuständig ist und oftmals Vorversicherungszeiten fehlen.[41]

---

[38] Bundestags-Drucksache 19/13399 v. 23.09.2019, Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung unterhaltsverpflichteter Angehöriger in der Sozialhilfe und in der Eingliederungshilfe, S. 37.
[39] Nebe/Gast-Schimank in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 61a Rn. 8.
[40] Bundesrats-Drucksache 395/19 v. 30.08.2019, S. 32.
[41] Nebe/Gast-Schimank in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 61a Rn. 27; Luik in Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 4. Aufl. 2023, § 61a SGB IX, Rn. 16.

## 7. Zuschüsse an Arbeitgeber zur Ausbildungsvergütung nach § 50 SGB IX und § 73 SGB III

Arbeitgeber können nach § 50 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX und § 73 Abs. 1 SGB III[42] Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung oder zu einer Weiterbildung erhalten. Mit diesem Zuschuss sollen Arbeitgeber dazu angeregt werden Aus- und Weiterbildungsplätze für (schwer-) behinderte Menschen zu schaffen.[43] Vorausgesetzt wird, dass Arbeitgeber zugleich „Ausbildende" im Sinne von § 10 Abs. 1 BBiG sind und einen Berufsausbildungsvertrag mit (schwer-)behinderten Menschen geschlossen haben.

Während über das Budget für Ausbildung die Ausbildungsvergütung in voller Höhe erstattet werden kann, hat der Gesetzgeber für die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung mit § 73 Abs. 2 SGB III Begrenzungen vorgenommen. Für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen können nach § 73 Abs. 2 S. 1 SGB III Zuschüsse in Höhe von bis zu 60 Prozent und bei schwerbehinderten Menschen bis zu 80 Prozent der Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres gezahlt werden. In begründeten Ausnahmefällen ist es gem. § 73 Abs. 2 S. 2 SGB III und § 50 Abs. 3 Satz 2 SGB IX möglich, Zuschüsse in Höhe von 100 Prozent der Ausbildungsvergütung des letzten Ausbildungsjahres zu gewähren.

Die Dauer der Gewährung dieser Zuschüsse steht gem. § 50 Abs. 3 SGB IX im Ermessen des Rehabilitationsträgers und kann bis zum Bestehen oder endgültigen Nichtbestehen der Ausbildung gewährt werden.[44]

Wenn solche Zuschüsse sowie andere Leistungen nach dem SGB III nicht gezahlt werden, kann das zuständige Integrationsamt bei schwerbehinderten Auszubildenden im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Zuschüsse nach §§ 15, 26 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) zur Schaffung bzw. Ausstattung von Ausbildungsplätzen erbringen; im Einzelfall kann das Integrationsamt einen Erstattungsanspruch gegen die BA haben.

## 8. Zuschüsse an Arbeitgeber, die besonders betroffene junge schwerbehinderte Menschen beschäftigen

Arbeitgeber, die ohne Beschäftigungspflicht nach § 154 Abs. 1 SGB IX, besonders betroffene junge schwerbehinderte Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können gem. § 26a SchwbAV Zuschüsse zu den Gebühren, insbesondere zu den Prüfungsgebühren erhalten. Diese Zuschüsse werden nach § 26b SchwbAV auch an Arbeitgeber gezahlt, die schwerbehinderten Jugendlichen nach § 151 Abs. 4 SGB IX Gleichgestellte ausbilden. Die Zuschüsse nach § 26b SchwbAV werden auch an Arbeitgeber gezahlt, die nicht der Beschäftigungspflicht nach § 154 Abs. 1 SGB IX unterliegen.

---

[42] Nach § 7 Abs. 1 SGB IX sind die Regelungen aus § 50 SGB IX für die Zuschüsse nach § 73 SGB III verbindlich.
[43] Busch in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 50 Rn. 16.
[44] Busch in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2023, § 50 Rn. 17.

## III. Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung bei Übergängen von der Schule in ein Ausbildungsverhältnis

Für den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist es neben den Fördermöglichkeiten für Ausbildungsplatzsuchende und den finanziellen Anreizen für Arbeitgeber auch entscheidend, ob der Arbeitgeber gleiche Beschäftigungschancen für (schwer-)behinderte Menschen herstellt und wie Personalentscheidungen getroffen werden. Er ist dabei durch die Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX) zu unterstützen.

Dahingehend hat die Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Betrieb oder der Dienststelle eine einflussreiche Rolle inne. Zum einen hat der Arbeitgeber nach § 155 Abs. 2 S. 2 SGB IX über die Maßnahmen zur Ausbildung schwerbehinderter Menschen regelmäßig mit der SBV und den Interessenvertretungen zu beraten; dies ergänzt die inklusive Personalplanung nach § 92 Abs. 3 S. 2 BetrVG.

Zum anderen haben Arbeitgeber gem. § 164 Abs. 1 S. 1 SGB IX unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen – insbesondere bei der Arbeitsagentur gemeldete schwerbehinderte Menschen – beschäftigt werden können. Die SBV und der Betriebs- bzw. Personalrat sind gem. § 164 Abs. 1 S. 4, 5 SGB IX über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten und bei dieser Prüfung unverzüglich zu beteiligen. Die SBV überwacht nach § 178 Abs. 1 SGB IX die Einhaltung dieser Pflichten und ist daher nach § 178 Abs. 2 SGB IX zu unterrichten.

Des Weiteren ist die SBV nach § 182 Abs. 2 SGB IX Verbindungsperson zur BA sowie zum Integrations- bzw. Inklusionsamt und kann in dieser Funktion in eigener Initiative die Möglichkeiten der Förderung klären bzw. vermitteln. Dies kann bereits während des Einstellungsverfahrens nach § 164 Abs. 1 SGB IX erfolgen.

Abschließend kann die SBV im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber sowie dem Betriebs- bzw. Personalrat durch eine Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX weitere strukturelle Voraussetzungen dafür schaffen, dass (schwer-)behinderte Menschen bereits im Rahmen von Auswahl- und Einstellungsprozessen die gleichen Chancen wie nicht behinderte Menschen erhalten.[45]

## IV. Fazit

Das eingangs aufgezeigte Missverhältnis zwischen (schwer-)behinderten Menschen und nicht behinderten Menschen auf dem Ausbildungsmarkt verdeutlicht ein weiterhin bestehendes strukturelles Defizit hinsichtlich der Teilhabechancen am allgemeinen Ar-

[45] Siehe ausführlicher zu dem Instrument der Inklusionsvereinbarung: Busch, Kohte, Bodendorf: Die Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX – Teil I: Allgemeiner Teil; Beitrag B3-2026 unter www.reha-recht.de; 12.10.2026.

beitsmarkt. Dieses Defizit lässt sich nicht überzeugend auf einen Mangel an Förderinstrumenten noch an finanziellen Unterstützungs- oder Anreizstrukturen zurückführen. Vielmehr sprechen die Ausbildungsquoten schwerbehinderter Menschen dafür, dass selbst bestehende Anreizmechanismen – wie etwa Prämien und Zuschüsse, durch die Ausbildungsvergütungen ganz oder teilweise erstattet werden, sowie die doppelte Anrechnung von Auszubildenden auf Pflichtarbeitsplätze nach § 159 Abs. 2 SGB IX – bislang keine ausreichende Steuerungswirkung entfalten.

Einen größeren Einfluss auf den Zugang zum Allgemeinen Arbeitsmarkt hat der Faktor Bildung. Aus dem separierenden Förderschulsystem ergeben sich nämlich tieferliegende strukturelle Exklusionsmechanismen:[46] Wenn Schülerinnen und Schüler bereits im schulischen Bildungssystem nur eingeschränkt an berufliche Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt werden, vermindert dies ihre Chancen auf einen Übergang in reguläre Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse.[47]

Daraus folgt, dass die Verbesserung der Ausbildungssituation von (schwer-)behinderten Menschen nicht allein über die Förderinstrumente erreicht werden kann. Es bedarf mehr Transparenz über bestehende Fördermöglichkeiten, vereinfachter Antragsverfahren, klarerer Zuständigkeiten, einer engen Zusammenarbeit der relevanten Akteurinnen und Akteure sowie stärkerer Beratungs- und Unterstützungsstrukturen.[48] Zum Gelingen von Übergängen aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt tragen, neben den vorgestellten Fördermöglichkeiten, insbesondere systematische Vernetzungsarbeit und ein professionell gestaltetes Übergangsmanagement auf kommunaler Ebene bei.[49]

Erforderlich ist außerdem ein stärkeres unternehmerisches Bewusstsein für Inklusion und dahingehend auch hinsichtlich der staatlichen Fördermöglichkeiten, um diese bei der Personalplanung zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang kommt den SBVen eine zentrale Funktion zu. Durch ihre Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber – etwa bei der Beratung über Maßnahmen zur Ausbildung schwerbehinderter Menschen gem. § 155 Abs. 2 S. 2 SGB IX – und durch ihre Verbindungsrolle

---

46 Deutsches Institut für Menschenrechte, Inklusive Schulbildung – Warum Bund und Länder gemeinsam Verantwortung übernehmen sollten, 2. Aufl. (4/2023), abrufbar unter https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/inklusive-schulbildung, zuletzt abgerufen am 13.08.2026.

47 Siehe hierzu auch: Hahn: Von der Ausbildung bis zur Beschäftigungssicherung: Aufgaben der SBV für (junge) schwerbehinderte Menschen – Zusammenfassung der Online-Diskussion im Forum Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht (24.02.–20.03.2026); Beitrag D4-2026 unter www.reha-recht.de; 13.05.2026.

48 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dokumentation der Inklusionstage 2026, S. 14 f., abrufbar unter https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/GEM/DE/AS/Leuchttuerme/Kongresse/Inklusionstage_2026/ikt26_node.html, zuletzt abgerufen am 14.08.2026; vgl. auch Wansing, Mattern, Rambausek-Haß, Das Budget für Ausbildung - (Ungenutztes) Potenzial zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, Die Deutsche Schule 2025, S. 322.

49 Schwertmann, Tanzer, Beyerlein: Übergänge von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch runde Tische – Entwicklungen und regionale Impulse in Niedersachsen und Bremen; Beitrag D12-2026 unter www.reha-recht.de; 10.09.2026)

zu der BA und den Integrations- bzw. Inklusionsämtern nach § 182 Abs. 2 SGB IX können sie dazu beitragen, dass die staatlichen Fördermöglichkeiten für (schwer-)behinderte Menschen bei der Stellen- und Personalplanung berücksichtigt werden.

Die SBV kann sich bspw. bei der Stellenplanung für die Planung von Fachpraktiker-Ausbildungsstellen, Teilzeitausbildungsstellen oder Praktikumsplätzen einsetzen und überwachen, ob der Arbeitgeber seinen Pflichten nachkommt. Weitere innerbetriebliche Fördermaßnahmen und Inklusionsziele, wie eine Auszubildendenquote oder das Angebot von Praktika und Probebeschäftigungen, können zwischen der SBV, dem Betriebs- bzw. Personalrat und dem Arbeitgeber ausgehandelt und in einer Inklusionsvereinbarung verbindlich geregelt werden.

---

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

---