

– Fachbeitrag D4-2026 –

13.05.2026

**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)<sup>1</sup>**

*Von Nikola Hahn, M. A., Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR)*

Vom 24. Februar bis zum 20. März 2026 richtete die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR) in Kooperation mit dem Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH) eine Online-Diskussion zur Förderung der Ausbildung und Einstellung von schwerbehinderten (jungen) Menschen und der anschließenden Beschäftigungssicherung durch die Schwerbehindertenvertretung (SBV) aus.

Die folgenden Expertinnen und Experten begleiteten den digitalen Austausch fachlich:

- Dr. Constantin Eberhardt, Rechtsanwalt, Leipzig
- Lilith Fendt, Referentin der jumemb-Gruppe (bundesweite Selbstvertretung junger Menschen mit Behinderung) im Projekt Partizipation von Menschen mit Behinderung bei der Umsetzung der Inklusiven Kinder- und Jugendhilfe
- Irene Husmann und Julia Loose, Beratungsstelle handicap Hamburg
- Dr. Doreen Kalina, Richterin am Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, derzeit wiss. Mitarbeiterin am Bundesarbeitsgericht, Erfurt
- Joachim Steck, Vorsitzender der Gesamtschwerbehindertenvertretung Landesbank Baden-Württemberg; Stellvertretender Landesverbandsvorsitzender und Bezirksverbandsvorsitzender VdK Nordwürttemberg

Die Diskussion erfolgte öffentlich und niedrigschwellig in dem Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (FMA) über den Zeitraum von knapp vier Wochen. Sie richtete sich an Jugendliche und junge Erwachsene und deren Angehörige, an Schwerbehindertenvertretungen, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie an Betriebe und

---

<sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de) als Fachbeitrag D4-2026 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: 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](http://www.reha-recht.de); 13.05.2026.

Dienststellen. Ebenfalls angesprochen waren Arbeitsagenturen, Inklusionsämter, Integrationsfachdienste, Schulen, Beratende oder Jobcoaches. Die Diskussion erfolgte im Rahmen des Projekts „Mit Vielfalt zum inklusiven Arbeitsmarkt – Aufgaben für das Reha- und Teilhaberecht“ (VinkA), das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert wird. Die Federführung lag bei Prof. Dr. Dörte Busch, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin / ZSH, unterstützt von Kai Bodendorf und Thomas Ketzmerick, Wissenschaftliche Mitarbeiter im Projekt VinkA am ZSH. Der vollständige Verlauf der Diskussion bleibt im Forum FMA langfristig nachlesbar.<sup>2</sup>

Zunächst befasste sich der Fachaustausch mit den Herausforderungen, denen schwerbehinderte Jugendliche und Erwachsene beim Übergang in Ausbildung und in das Arbeitsleben begegnen können. Das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) belegte in einer Untersuchung aus dem Jahr 2023, dass in Deutschland im Untersuchungszeitraum noch immer mehr als die Hälfte der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischer Förderung an einer Förderschule unterrichtet wurden.<sup>3</sup> Als Vertragsstaat der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat sich Deutschland dazu verpflichtet, ein inklusives Schulsystem aufzubauen. Dennoch stagniert der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die in Förderschulen unterrichtet werden, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Untersuchung des DIMR zufolge seit Jahren auf einem nahezu gleichbleibend hohen Niveau.<sup>4</sup> Die Förderschule, die in den allermeisten Fällen ohne einen Schulabschluss ende, stelle meist nur den Auftakt einer lebenslangen Exklusionskette dar, so das Institut. Mit Verweis auf die DIMR-Studie bekräftigte Liliith Fendt im Rahmen der Online-Diskussion einen engen Zusammenhang zwischen Sonderbeschulung und exklusivem Werdegang:

*„Kinder, die in Förderschulen gehen, kommen oft gar nicht auf die Idee, dass sie auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten könnten. Und es wird ihnen auch nicht vorgeschlagen. Wenn sie von selbst auf die Idee kommen auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten zu wollen, wird ihnen gesagt, dass sei unrealistisch. Das ist zumindest meine Erfahrung mit Förderschule aus eigener Sicht, aus Beobachtung und Erzählungen.“* (Liliith Fendt)

Es sei dringend notwendig, die Jugendlichen in den Schulen besser zu informieren, findet Fendt. Über Nachteilsausgleiche und ihre Rechte erführen die Schülerinnen und Schüler dort viel zu wenig. Angesprochen wurde zudem eine Eigenverantwortung junger Menschen mit Behinderungen, sich selbst über ihre Ansprüche und Möglichkeiten besser zu informieren, damit Inklusionsmaßnahmen zeitnah greifen können. Die Instrumente des Reha- und Teilhaberechts, um (junge) Menschen mit einer Schwerbe-

---

<sup>2</sup> Von der Ausbildung bis zur Beschäftigungssicherung: Aufgaben der SBV für (junge) schwerbehinderte Menschen, abrufbar unter <https://fma.reha-recht.de/index.php?board/222-von-der-ausbildung-bis-zur-beschaeftigungssicherung-aufgaben-der-sbv-fuer-junge-sc/>.

<sup>3</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte: Inklusive Schulbildung – Warum Bund und Länder gemeinsam Verantwortung übernehmen sollten, 2. geänderte Auflage (4/2023), abrufbar unter <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/inklusive-schulbildung>.

<sup>4</sup> Ebd., S. 9

hinderung bei der **beruflichen Qualifizierung** zu unterstützen, sind vielfältig. Folgende Ausbildungsmöglichkeiten kamen im Diskussionsverlauf zur Sprache:

- **Ausbildung in Teilzeit nach § 7a Berufsbildungsgesetz (BBiG):** Sie ermöglicht es, die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit um bis zu 50 Prozent zu reduzieren. Dadurch verlängert sich die Ausbildung entsprechend. Die Teilzeitberufsausbildung sei qualitativ gleichwertig gegenüber einer Vollzeitberufsausbildung, kommentierte Kai Bodendorf.<sup>5</sup>
- **Assistierte Ausbildung gemäß § 74 ff. SGB III:** Möglich wäre hier eine sozialpädagogische Begleitung nach § 75 Absatz 2 Nummer 1 SGB III, um die Handlungs- und kommunikativen Kompetenzen der Auszubildenden zu fördern.<sup>6</sup> Dabei sei es wichtig die Bedarfe mit den Auszubildenden, dem Betrieb, den Sozialpädagogen und der Arbeitsagentur abzustimmen. Als erste Anlaufstelle für die Beratung wurde die lokale Arbeitsagentur genannt.
- **Fachpraktiker-Ausbildungen gemäß §§ 66 BBiG, 42r HwO:** Bei dieser Ausbildungsform ist der Theorie-Anteil reduziert, während praktische Inhalte stärker im Vordergrund stehen. Möglich ist diese Ausbildung, wenn eine duale Regelausbildung trotz Hilfe einer assistierten Ausbildung und Nachteilsausgleichen ausgeschlossen ist. Die Eignung ermittelt die Agentur für Arbeit.<sup>7</sup>
- **Verzahnte Ausbildung gemäß § 51 Abs. 2 SGB IX:** Diese richtet sich an junge behinderte Menschen, die eine anerkannte Ausbildung oder eine sog. Fachpraktiker-Ausbildung (s. o.) absolvieren wollen und hierfür auf die besonderen Hilfen der beruflichen Reha-Einrichtungen (z. B. Berufsbildungswerke) angewiesen sind.
- **Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX:** Das Budget für Ausbildung erstattet dem Arbeitgeber die Ausbildungsvergütung, Sozialversicherungsbeiträge sowie Kosten für Anleitung/Begleitung. Vorteile liegen nach Einschätzung von Kai Bodendorf z. B. in den ausdrücklichen Unterstützungspflichten durch die Bundesagentur für Arbeit. Der schulische Teil der Ausbildung könne auch in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, insbesondere in Berufsbildungswerken, absolviert werden, wenn wegen Art oder Schwere der Behinderung der Besuch einer Berufsschule am Ort des Ausbildungsplatzes nicht möglich sei.

---

<sup>5</sup> Bundestags-Drucksache 19/10815, Seite 55 f.

<sup>6</sup> Vgl. auch Hauck/Noftz/Petzold SGB III, Lieferung Juni 2020, § 75 Rn. 13.

<sup>7</sup> Die Bundesagentur für Arbeit stellt eine Liste der Fachpraktiker-Ausbildungen zur Verfügung (<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufe...er-ausbildungen>).

Hilfen, die schwerbehinderten Menschen innerhalb einer regelhaften Ausbildung gewährt werden können, wurden ebenso diskutiert:

*„[Als] Förder- und Unterstützungsangebote können schwerbehinderte Menschen – je nach Voraussetzung – unterschiedliche Leistungen erhalten. Dies sind zum Beispiel finanzielle Leistungen zu Ausbildungs- und Prüfungskosten, Aufwände der besonderen Begleitung und Betreuung, Ausstattung mit den erforderlichen technischen Hilfen, Aufwendungen zur barrierefreien Nutzung der Arbeitsstätte.“* (Joachim Steck)

Ein **Praktikum** eröffnet interessierten Schülerinnen und Schülern sowie auch Arbeitgebern die Möglichkeit zu einem ersten Kennenlernen. Es bietet die Chance, Berührungsängste abzubauen und Teilhabe in der Praxis zu erleben. Dazu wurde in der Diskussion festgehalten, dass die SBV in einem Betrieb nicht nur für bereits dort Beschäftigte zuständig ist, sondern dass ihre Aufgaben deutlich weiter reichen. Auch Praktikantinnen und Praktikanten mit einer Schwerbehinderung können in Betrieben, in denen eine SBV vorhanden ist, mit deren Unterstützung rechnen.

*„Die Schwerbehindertenvertretung hat gem. § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern und ihre Interessen zu vertreten. Ihr Aufgabenbereich wird an keiner Stelle des SGB IX auf Begriffe wie ‚Arbeitnehmer:innen‘ oder dergleichen beschränkt, vielmehr ist die SBV auch für Umschulungs-, Ausbildungs- und Praktikantenverhältnisse, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse und Beschäftigte in Drittmittelprojekten zuständig<sup>8</sup>.“* (Irene Husmann)

Ist es richtig, wenn Arbeitgeber sagen, sie seien für Praktika nicht zuständig, solange kein Arbeitsverhältnis geschlossen wird? Zu dieser Frage wies Doreen Kalina darauf hin, dass Arbeitgeber gemäß § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX prüfen müssen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Zu diesen Arbeitsplätzen gehörten grundsätzlich auch Stellen, auf denen Praktikanten beschäftigt werden.<sup>9</sup> Auch bei Praktikantenstellen muss der Arbeitgeber die SBV einbeziehen, vor einer Entscheidung angehören und im Anschluss informieren.

In **Bewerbungsverfahren** kann die SBV mit dem Wissen über gesundheitliche Einschränkungen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers und ihren Auswirkungen sowie guten Kenntnissen der auszuübenden Tätigkeit eine Schnittstelle sein und mögliche Nachteilsausgleiche, wie beispielsweise eine Zeitgutschrift, den Einsatz von technischen Hilfsmitteln, einer Assistenz oder von Gebärdensprachdolmetschenden begründet erklären.

*„Die meisten Arbeitgeber akzeptieren derartige Nachteilsausgleiche, wenn diese sinnvoll erläutert werden.“* (Joachim Steck)

---

<sup>8</sup> Vgl. Düwell LPK-SGB IX, § 156 Rn. 31, § 178 SGB IX Rn. 4.

<sup>9</sup> Vgl. § 156 Abs. 1 SGB IX „zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte“; hierzu bspw. LPK-SGB IX/Joussen, 7. Aufl., SGB IX § 156 Rn. 31.

Um zu prüfen, ob freie Arbeits-, Ausbildungs-/Umschulungs- oder Praktikumsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten Personen, besetzt werden können, nehmen Arbeitgeber frühzeitig Verbindung mit der Bundesagentur für Arbeit auf. So sieht es das Gesetz vor (§ 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Irene Husmann griff in diesem Zusammenhang ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auf: Im März 2025 hatte der 8. Senat des BAG entschieden, dass es nicht genügt, wenn ein Arbeitgeber eine Suchanzeige auf dem Vermittlungsportal der Bundesagentur für Arbeit (Jobbörse) einstellt, um dem Gesetz zu entsprechen. Die frühzeitige Verbindungsaufnahme muss die ausdrückliche Erteilung eines **Vermittlungsauftrags**<sup>10</sup> umfassen, einschließlich der für eine Vermittlung erforderlichen Daten. Erst dadurch, so das BAG, werde die in § 164 Abs. 1 Satz 3 SGB IX vorgesehene Unterbreitung von Vermittlungsvorschlägen durch die Bundesagentur für Arbeit ermöglicht und dem Gesetzeszweck entsprochen (Az. 8 AZR 123/24). Die SBV habe bei dem Prüfverfahren Beteiligungsrechte (§ 164 Absatz 1 Satz 6 SGB IX), ergänzte Kai Bodendorf. Eine Prüfpflicht des Arbeitgebers gelte auch dann, wenn die Mindestbeschäftigungsquote bereits erfüllt sei.

Kontrovers diskutierten die Beteiligten, ob die in § 156 SGB IX bestimmte Quote zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze im Sinne von § 156 SGB IX auch für Ausbildungsplätze gilt (§ 155 Abs. 2 SGB IX).

*„Der Aussage, es gelte eine Quote für Ausbildungsstellen, kann ich mich nur bedingt anschließen. Nach § 155 Abs. 2 Satz 1 SGB IX haben Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX, sog. „5-Prozent-Quote“) einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Anders als in § 154 Abs. 1 SGB IX wird hier keine Pflichtquote festgelegt. Bei dem Begriff der Angemessenheit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, d. h. es ist im konkreten Einzelfall – auch unter Berücksichtigung betrieblicher Gegebenheiten – zu bestimmen, was angemessen ist. Dabei kann eine Quote von 5 % als geeigneter Ausgangsmaßstab herangezogen werden.“* (Dr. Doreen Kalina)

Für alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in einem Betrieb überwacht die SBV die Durchführung der Bestimmungen, die zu ihren Gunsten in Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen gelten. Sie nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und kann in Verhandlung mit dem Arbeitgeber treten, um auf die Umsetzung berechtigter Wünsche hinzuwirken. Auch zu (präventiven) Rehabilitationsmaßnahmen und deren Beantragung kann die SBV beraten.

---

<sup>10</sup> Im Vermittlungsportal der Bundesagentur für Arbeit kann bei Aufgabe einer Stellenanzeige ein Vermittlungsauftrag (durch Setzen eines „Häkchens“) angezeigt werden.

Joachim Steck beschrieb die Aufgaben der SBV bei der **Beschäftigungssicherung** im Einzelnen. So habe die SBV darauf zu achten, dass einem Menschen mit Behinderung

- der Zugang zur Beschäftigung,
- die Ausübung eines Berufes,
- der berufliche Aufstieg und
- die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

ermöglicht werde. Die SBV sei in allen Angelegenheiten vom Arbeitgeber zu beteiligen (zu unterrichten, anzuhören und ihr sei die Entscheidung des Arbeitgebers mitzuteilen), um selbst tätig werden zu können.

Wenn es um die **Anpassung eines Arbeitsplatzes** geht, kann die SBV auf Maßnahmen hinwirken, die sowohl den Arbeitsort, den zeitlichen Rahmen wie auch die Arbeitsorganisation betreffen. Steck nannte hierzu u. a.:

- die Schaffung und Anpassung einer behinderungsgerechten Arbeitsorganisation;
- die Veränderung des Arbeitsortes / des Arbeitsumfelds;
- die Modifikation der Lage und Verteilung der Arbeitszeit;
- die Ermöglichung von Teilzeit sowie die Befreiung von Überstunden, um die Gesundheit zu stabilisieren,
- die Aufgabenverteilung;
- die Bereitstellung von Assistenzen und Ersatzkräften;
- die Änderung von Vorschriften, Verfahren und Arbeitsabläufen.

Der Anspruch auf diese Maßnahmen besteht allerdings nicht, wenn diese für den Arbeitgeber „nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden“ sind (§ 164 Abs. 4 SGB IX).

Schließlich achtet die SBV auch darauf, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte eingehalten und berücksichtigt wird. Auch für junge Menschen in Ausbildung lohne es sich ggf., die arbeitsrechtlichen Instrumente zu kennen, mit denen gegen eine möglicherweise voreilige Kündigung des Arbeitgebers vorgegangen werden könne, so Dr. Constantin Eberhardt.

*„Zwar sind die ersten Monate des Ausbildungsverhältnisses auch in rechtlicher Hinsicht oftmals eine besonders vulnerable Zeit: In der Probezeit gilt der Kündigungsschutz des § 22 BBiG (Berufsbildungsgesetz) nicht. Der besondere Kündigungsschutz des § 168 SGB IX greift zudem erst nach einer Wartezeit von 6 Monaten (173 Abs. 1 S. 1 SGB IX). Gleichwohl ist gegebenenfalls überprüfenswert, ob die Kündigung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gem. § 7 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) darstellt.“ (Dr. Constantin Eberhardt)*

Zur Frage, wie Ausbildung und Beschäftigungssicherung durch Regelungen in einer **Inklusionsvereinbarung** gefördert und unterstützt werden können, wurden neben konkreten Maßnahmen auch organisatorische Standards zur gemeinsamen Beratung von Arbeitgeber und Interessenvertretungen genannt.

*„Die Steuerungsfunktion von Inklusionsvereinbarungen sollte auch im Zusammenhang einer strategischen Personalplanung nach § 92 BetrVG genutzt werden, indem Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat regelmäßig über Maßnahmen der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beraten.“* (Julia Loose und Irene Husmann)

Die Expertinnen ergänzten, dass zu den Zielen einer Vereinbarung beispielsweise eine feste Quote von Auszubildenden mit Behinderungen, die Übernahme nach der Ausbildung, die Entfristung befristeter Arbeitsverträge, die Nutzung der Unterstützten Beschäftigung und des Budgets für Arbeit sowie die regelmäßige Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten und Berufsbildungswerken gehören könnten. Bereits erprobte und regelmäßig angewendete Vorgehensweisen sollten für die Zukunft festgeschrieben werden.

*„Zusätzlich sind unabhängige Inklusionsbeauftragte in Unternehmen nötig. Auch helfen unternehmensspezifische Standardverfahren mit Schwerbehindertenvertretung, externen Unterstützungsmöglichkeiten, wie den Integrationsfachdiensten, in dokumentierten vorgeschriebenen zeitlichen Intervallen.“* (Julia Augustin, ehrenamtliche Leitung Bereich Gesundheit beim Allgemeinen Behindertenverband in Deutschland e.V.)

---

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.  
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

---